

فرا ترکیب مطالعات اخلاق سازمانی دین‌مبنا

فاطمه براتلو*

چکیده

پژوهش کیفی حاضر با روش فرا ترکیب به شناسایی ابعاد، مقوله‌ها و مؤلفه‌های مرتبط با «اخلاق در سازمان و مدیریت» در پژوهش‌های متأثر از آموزه‌های ادیان توحیدی پرداخته و پس از تحلیل محتوای ۳۰ منبع (از ۲۳۶ منبع) با نرم‌افزار Maxqda به ۳۴۳ کد توصیفی، ۴۶ مقوله فرعی و ۷ مقوله اصلی شامل حضور انگاره‌های دینی - ایمانی، مدیریت سرمایه‌های انسانی با توجه به میراث حاصل از آموزه‌های ادیان، شاکله شخصیتی و عادتواره‌ها و ویژگی‌های روان‌شناختی توصیه شده، نظارت و ارزیابی اخلاقی، پرورش سرمایه‌های انسانی و توسعه مهارت‌ها، توسعه شایستگی‌های مدیریتی معطوف به ارزش‌های دین‌بنیان، پای‌بندی به مرامنامه و یا منشور اخلاق سازمان رسیده است. درک و مفهوم‌سازی مضامین اخلاقی نهفته در سرمایه‌های فرهنگی برای سازمان‌ها مفید بوده و انگاره‌ای کاربست‌پذیر است. همچنین ابتدای بر دین به عنوان یک رویکرد تحقیقاتی ظرفیت آن را دارد که با بسط گفتمان انتقادی و عرضه گفتمان‌های رقیب دین‌مبنا در شبکه جهانی دانش مدیریت و نظریه سازمان مساهمت نماید.

واژگان کلیدی

اخلاق سازمانی، اخلاق مدیریت، ادیان توحیدی، تحلیل محتوای کیفی، فرا ترکیب.

طرح مسئله

توجه به اخلاق، منافع مالی و غیرمالی بسیاری، هم برای سازمان و هم برای مدیران دارد (Ali & et al., 2023). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از احکام ارزشی، تکالیف، سلوک رفتاری و دستورالعمل‌های اجرایی آنها و نیز کنش و واکنش‌های پذیرفته‌شده‌ای است که چند و چون آن از سوی سازمان‌ها یا مجامع حرفه‌ای تدوین شده است تا در اجرای وظایف حرفه‌ای بهترین شکل از روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود مهیا سازد. برخی با تکیه بر نگرش‌های سیستمی کل‌گرا، اخلاق سازمان یا مسئولیت‌های اخلاقی سازمان را فراتر از اخلاق حرفه‌ای می‌بینند (قراملکی، ۱۳۹۶: ۱۷۸). اخلاق سازمانی بر مسائلی چون ویژگی‌های اخلاقی سازمان شایسته، ارزیابی اخلاقی سازمان و معیارها و شاخص‌های خلق عادت‌های اخلاقی مطلوب برای کارکنان، توسعه محیط اخلاقی در سازمان و نگهداشت آن تمرکز دارد. در این میان، اخلاق حرفه‌ای کدهای اخلاقی را برای دستیابی به این مهم فراهم می‌آورد (Chaudhary & et al., 2023). باید اذعان کرد، در عصر حاضر که مدیران با ارزش‌های گوناگونی در محیط‌های کاری مختلف سروکار دارند، موضوع «اخلاق» در نهاد سازمان اهمیتی دوچندان یافته است... و معیارهای اخلاقی جامعه، هم زندگی و هم عرصه‌های سازمانی را شامل می‌شوند (سپهوند و شیخی، ۱۴۰۱). به دیگر سخن، اخلاق‌مندی سازمان‌ها نیازمند نوعی یکپارچگی اخلاقی است. این در حالی است که با توجه به پیچیدگی‌ها، همواره نسبت میان اخلاق و سازمان، هم در فضاها و علمی و هم اجرایی، چالش‌برانگیز است. از سویی پرداختن به ارزیابی اخلاقی در سازمان ضرورتی انکارناپذیر بوده و این مهم نیازمند برخورداری از معیارهایی آزموده و قابل اعتبار است. در ارزیابی کژاخلاقی‌های سازمانی - مدیریتی، برخی چالش اصلی را فقدان الگویی می‌دانند که بتوان مبتنی بر مبنای، اصول و ارزش‌های اخلاقی جامعه به ارزیابی عینی و منصفانه از میزان التزام عملی سازمان‌ها به اخلاق پرداخت (هاشمیان، ۱۴۰۱). به نظر می‌رسد، همان‌گونه که دقایق اخلاقی - سیاسی بر مبنای اندیشه‌های کلامی زمینه‌ساز ظهور نظریه‌پردازی چون خواجه نظام‌الملک و امام محمد غزالی طوسی شده است، امروزه نیز می‌توان مبتنی بر چنین رویکردی برای اداره امور، مباحثی با درون‌مایه ارزشمند اخلاق و متأثر از ارزش‌های اخلاقی ادیان ارائه داد و به شکل‌گیری منظومه‌ای از دانش در گستره تمدنی کمک کرد تا مبنایی برای مدیریت اخلاق‌مند و سازمان‌های اخلاق‌گرا باشد. بر این اساس و مبتنی بر این مفروض که مدیریت و نظریه سازمان در مسیر اعتلای تمدنی و تمدن‌سازی در جهان امروز می‌تواند سهم قابل توجهی داشته باشد،

درک و مفهوم‌سازی مضامین اخلاقی نهفته در سرمایه‌های فرهنگی دینی برای سازمان‌ها مفید بوده و اساساً انگاره‌ای کاربردی‌پذیر است.^۱ پرسش کلیدی این مقاله آن است که ابعاد و مؤلفه‌های اخلاقی در سازمان و مدیریت مبتنی بر آموزه‌های دینی کدام‌اند؟

۱. مبانی نظری پژوهش

یک. چیستی اخلاق

واژه «اخلاق» «ج خلق، خوی‌ها، اخلاق معنوی: طبیعت باطنی، سرشت درونی» (معین، ۱۳۸۱: ۱ / ۱۰۷) معنا شده است. به عقیدهٔ راغب اصفهانی (نیمهٔ اول قرن چهارم - ۵۰۲ ق)، خُلُق و خُلُق در اصل به یک معنا هستند. وی تفاوت ظریفی را که بین معنای این دو واژه وجود دارد، شرح داده است. از منظر وی، «خُلُق مخصوص هیئات و اشکال و تصاویر قابل مشاهده با چشم است؛ ولی خُلُق در صفات اخلاقی و قوایی که فقط با بصیرت می‌توان به آن پی برد، به کار برده می‌شود» (راغب اصفهانی، ۱۳۸۷: ۲۵۴). در آموزه‌های دینی هم اخلاق، نه یک واژه، بلکه مفهومی است که شبکهٔ گسترده‌ای از مضامین را در خود جمع دارد. مضامینی که دارا بودنشان به هنگام فقدان بر فرد و جامعه تکلیف می‌شود، هرچند تحصیل آنها دشوار و همراه با تکلف باشد.

اما اصطلاح «اخلاق»^۲ در مطالعات فلسفی ریشه دارد و عموماً در دو معنا به کار گرفته می‌شود: در یک تعریف، اخلاق را وظیفه می‌دانیم و در دیگری اخلاق تکلیفی است وابسته به ارزش چیزی. تمایز دوگانهٔ رفتار اخلاقی / ارزش اخلاقی، دوگانه‌های دیگری هم پدید آورده است؛ مانند فرااخلاق / اخلاق،^۳ اخلاق فلسفی / اخلاق هنجاری،^۴ یا فرااخلاق / اخلاق هنجاری^۵ است (Proudfoot & Lacey, 2010: 125-126). اصطلاح مهم «اخلاق کاربردی»^۶ که معمولاً در مقابل

۱. چندگانگی‌های پارادایم‌های مختلف فکری حاکم بر ادبیات موجود در نظریه‌های سازمان و مدیریت در کشورهای دین‌باور، نظام فکری را ناگزیر از توجه به آموزه‌های دینی کرده است. بر این اساس، ایده‌هایی مبنی بر بومی‌سازی دانش در ساختار فکری دین‌بنیان جامعه در سال‌های اخیر مطرح است (ر.ک: موفق و همکاران، ۱۳۹۹؛ جانقربان، ۱۳۹۹). در بومی‌سازی مفاهیم مدیریتی نیز توجه به میراث تمدنی - فرهنگی آموزه‌های دینی اهمیت بسیاری دارد. ابتدا بر دین به‌عنوان یک رویکرد تحقیقاتی در مطالعهٔ مدیریت و نظریهٔ سازمان و به‌ویژه در موضوع اخلاق، ظرفیت آن را دارد که در بسط گفتمان انتقادی در جهان مدیریت ایفای نقش کرده، با عرضهٔ گفتمان‌های رقیب دین‌مبنا در شبکهٔ جهانی دانش موجود مساهمت کند.

2. Ethics.

3. Metaethics / Ethics.

4. Philosophical Ethics / Normative Ethics.

5. Metaethics / Ethics Normative.

6. Applied Ethics.

فرااخلاق یا اخلاق فلسفی قرار می‌گیرد^۱ (Bedau, 2001: 80)، به هر نوع تفکر اخلاقی یا اصول و قوانین اخلاقی مدون و چگونگی کاربست و تفسیر آنها در حوزه‌های خاص اشاره دارد. بر این اساس، هر یک از حوزه‌های تخصصی، از جمله مدیریت...، اخلاقی مختص به خود دارند که راهنمای عمل اخلاقی است و با التفات به آن می‌توان اخلاقمندی را در آن حوزه بسط داد.

دو. اخلاق در دانش مدیریت

اخلاق در دانش مدیریت^۲ شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است که به دلایل بسیاری از اهمیت روزافزون برخوردار است^۳ (پروین، ۱۴۰۰؛ براتلو، ۱۴۰۱) و در سطوح فردی، گروهی، سازمانی و نیز در گستره ملی یا جهانی قابلیت بسط و گسترش دارد. مباحث متعدد و متکثر موجود در این حوزه از اخلاق را می‌توان دست‌کم در سه محور کلی پی گرفت: در رابطه میان جهان حرفه و اخلاق؛ در سوبه‌های اخلاقی حرفه و اقتصاد؛ و در تفکر اخلاقی درون حرفه (Becker, 2019: 1-2). چستر بارنارد^۴ از نظریه‌پردازان حوزه مدیریت، در کتاب *وظیفه‌های مدیران* (۱۹۳۸) بر این باور بود که ناممکن است سازمان‌های رسمی بتوانند بدون عنصر اخلاقی عمل کنند. او با مثالی بیان می‌کند: رهبری که طبق اصول اخلاقی عمل نمی‌کند، نفوذ خود را از دست می‌دهد و نمی‌تواند طولانی‌مدت دوام آورد (خنیفیر و همکاران، ۱۴۰۰). می‌توان از دو جهت و با دو هدف متفاوت موضوع اخلاق در سازمان را مورد بحث قرار داد: از یک سو در فضای عملکرد توأم با اثربخشی و کارایی^۵ برای حیات و بقای سازمان، ذیل رویکردی که به ادبیات کلاسیک مشهور است و یا بر اساس رویکردی که مسئولیت اجتماعی مدیران و سازمان‌ها را مورد توجه قرار می‌دهد.

سه. اخلاق سازمانی دین‌مبنا

«اخلاق به‌مثابه مسئولیت» و «اخلاق به‌مثابه عامل موفقیت» دو رویکرد در این حوزه‌اند. به نظر می‌رسد که پنداشت اخلاق به‌مثابه راهبرد موفقیت، نگاهی تقلیل‌گرایانه است؛ حتی اگر از فوایدی برخوردار باشد. آموزه‌های دینی نیز تلقی ابزارانگارانه از انسان را که سبب سلطه است، نهی می‌کند و این نوع سلطه را

۱. البته دوگانه‌های اخلاقی نمی‌توانند در عمل کاملاً از یکدیگر منفک باشند. این تمایزها صرفاً ماهیتی معرفت‌شناسانه دارند.

2. Management Ethics.

۳. چنین اخلاقی به‌عنوان معرفتی چندوجهی، درعین‌حال دانشی بومی است که به‌دلیل چندتباری بودن مسائل اخلاقی در حیطه سازمان و مدیریت و به‌ویژه در کسب‌وکارها دارای ماهیتی میان‌رشته‌ای نیز هست (براتلو، ۱۴۰۱؛ Tuncay & Yagiz, 2020).

4. Barnard.

5. Effectiveness and Efficiency.

«فرعونی» و از مصادیق «فسق» می‌شمارد (قراملکی، ۱۳۹۶: ۱۰۸ - ۱۰۹)؛ اما تعریف اخلاق به‌مثابه قبول مسئولیت در قبال حقوق دیگری / دیگران، فراخ‌دامنی ساحت آن را آشکار می‌سازد. گو اینکه هرچا انسان مختار باشد، مسئولیت نیز خواهد بود و ساحت کون و مکان، عرصه و میدان اخلاق‌ورزی آدمی است. شاید از این‌روست که مفاهیم «مسئولیت»، «مسئولیت اجتماعی» و «مسئولیت اجتماعی سازمان» از پربسامدترین مفاهیمی هستند که در مطالعه شبکه مفاهیم مربوط به اخلاق مدیریت در مطالعات جهانی به‌دست آمده‌اند (براتلو، ۱۴۰۱). این مفاهیم ذیل مطالعات اخلاق سازمان و مدیریت چنان پرقدرت‌اند که می‌توان با کمی اغماض اخلاق کاربردی در عرصه دانش مدیریت را با مسئولیت‌پذیری اخلاقی شرح داد.^۱ در همین راستا و مبتنی بر فلسفه اخلاق کانت، چه‌بسا اخلاق را برای وجود اهدافی چون افزایش سود، کاستن از ضرر و زیان و نیل به کارآمدی و موفقیت خواستن، سبب غیراخلاقی شدن فعل خواهد بود (Klikauer, 2010: 1 - 3). در جوامع دین‌بنیان، آموزه‌های الهی و الهامات وحیانی آیین تمام‌نمایی از چند و چون اهداف غایی برای جهت‌نمایی سلوک اخلاقی در موقعیت‌های پیش‌روست که به نام کمال و سعادت، برای همگان امکان‌پذیر و قابل دستیابی است. در اخلاق نیکوماخوس نیز می‌بینیم که در نهایت، معناداری زندگی در گرو وجود یک هدف غایی است و در غیر این صورت، یک دور یا تسلسل‌پدید خواهد آمد^۲ (ارسطو، ۱۳۸۵: ۱۳ - ۲۹). بر این اساس رویکرد سومی پدید می‌آید که نه فقط حیات کسب‌وکار و مسئولیت اخلاقی، بلکه معناداری حیات سعادت‌مند را در بستر تمدنی مورد توجه قرار می‌دهد. به‌نظر می‌رسد که بر پایه چنین رویکردی، مطالعات اخلاق در نظریه‌های سازمان و مدیریت

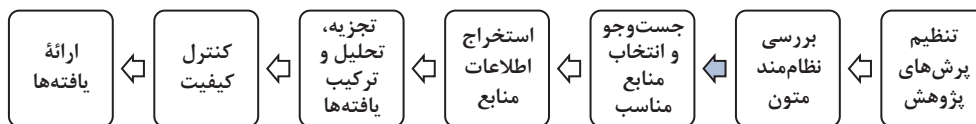
۱. به‌لحاظ منطقی، ترادف «اخلاق» و «مسئولیت» از نظر منطقی ممکن نیست و موجب اختلاط مفهومی است. درواقع نمی‌توان این دو را یکسان دانست و مصادیق یکسانی را برای آنها برشمرد (مگر آنکه معنای اخلاق هم دگرگون شود). اگر مفهوم اخلاق را با مفهوم مسئولیت تعریف کنیم، منطقاً مسئولیت باید مصداقی از اخلاق یا اعم از آن باشد؛ در غیر این صورت، برخی از موارد اخلاقی در شمول این تعریف نخواهد بود و در نتیجه تعریف نادرست خواهد بود. بنابراین، تنها دو حالت وجود دارد: یا مفهوم مسئولیت اعم از مفهوم اخلاق است یا مساوی با آن. در حالت اول، مواردی از مسئولیت بیرون از اخلاق‌اند و در حالت دوم، هر نوع مسئولیتی یک موضوع اخلاقی نیز هست. به‌نظر می‌رسد که مساوی دانستن مسئولیت و اخلاق، چندان قابل دفاع نباشد؛ زیرا روشن است مسئولیت‌هایی وجود دارند که ارتباطی با اخلاق ندارند. ممکن است شخص در بدو ورود به یک سازمان، ناگزیر ملزم به حفظ اسرار تجاری آن شود. چنین پذیرشی شرط ورود است. مسلماً این نوع مسئولیت یک مسئولیت اخلاقی نخواهد بود؛ اگرچه پس از پذیرش، وفای به آن اخلاقی باشد. از سوی دیگر، بسیاری از مسئولیت‌ها به‌صورت ذاتی و ماهوی اخلاقی نیستند و بنا به دلایل دیگری اخلاقی می‌شوند. بنابراین به‌نظر نمی‌رسد که تساوی اخلاق و مسئولیت نیز صحیح باشد.

۲. مبنای استدلال ارسطو در مثالی این‌گونه قابل تبیین است: فرض کنید که هدف از یادگیری فنون، کسب شغل است و یادگیری هدفی جز خود دارد؛ هدف از داشتن شغل، کسب درآمد است؛ کسب درآمد، برای تشکیل زندگی است؛ هدف از تشکیل زندگی، خودسازی و خدمت به جامعه به‌صورت توأمان است و این رویه تا انتها ادامه خواهد داشت.

مبتنی بر آموزه‌های ادیان، معناداری حیات سازمانی را برای انسان به‌میان می‌کشند. این در حالی است که در شرایط عدم کفایت قوانین به‌عنوان سد کیفری - جزایی، ناگزیر باید اخلاق را چون اهرم درونی بازدارنده از خطا بازیافت و مانع نفع‌طلبی مخرب بود؛ هرچند روشن نیست که اخلاق بتواند مجالی برای تجلی در کردار انسان طغیانگر بیابد؛ گواينکه منفعت‌طلبی یکی از ذاتیات انسان است و اخلاق، ذاتی دیگر او، و در این میان ما با جمع دو نقیض مواجهیم.

۲. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی - توسعه‌ای، و از نظر رویکرد، یک پژوهش کیفی مبتنی بر روش فراترکیب است. از نگاهی دیگر، بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، پژوهش حاضر یک پژوهش اسنادی محسوب می‌شود. فراترکیب یکی از روش‌های فرامطالعه است که به ارزیابی سایر پژوهش‌های انجام‌شده می‌پردازد. در روش فراترکیب، پژوهشگر داده‌های ثانویه نتایج حاصل از سایر مطالعه‌ها را برای پاسخگویی به نتایج مطالعه خود باهم ترکیب می‌کند و نتایج جدیدی به‌دست می‌آورد. در اینجا در مسیر دستیابی به هدف پژوهش از روش فراترکیب مطابق الگوی سندلوسکی و باروسو (Sandelowski & Barroso: 2007) استفاده شد.



شکل ۱. الگوی هفت‌مرحله‌ای فراترکیب (اقتباس از Sandelowski & Barroso: 2007)

یک. تنظیم پرسش‌های پژوهش

نخستین گام در روش فراترکیب، تنظیم پرسش‌های پژوهش است. این پرسش‌ها عموماً بر اساس چهار پارامتر «چه چیزی»، «چه کسی»، «چه زمانی» و «چگونه» طبق جدول زیر تنظیم شد.

جدول ۱. پرسش‌های پژوهش

پارامتر	پرسش پژوهش
چه چیزی (What)	مقوله‌های زیربنایی اخلاق در «مدیریت و نظریه سازمان» مبتنی بر آموزه‌های ادیان کدام‌اند؟
چه کسی (Who)	چه افرادی در اخلاق در «مدیریت و نظریه سازمان» مبتنی بر آموزه‌های ادیان نقش آفرین‌اند؟
کدام محدوده زمانی (When)	انتخاب آثار موجود بین سال‌های محدوده زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۱ شمسی و ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۳ میلادی
چگونه (How)	مؤلفه‌ها و مقوله‌های اخلاق در «مدیریت و سازمان» مبتنی بر آموزه‌های ادیان چه ارتباطی با یکدیگر دارند؟

دو. بررسی نظام مند متون

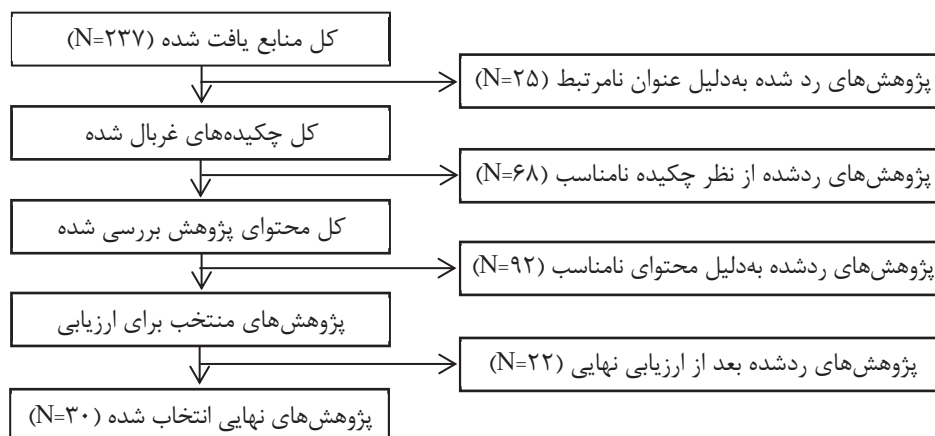
در گام دوم برای شناسایی و گردآوری داده‌های پژوهش، از داده‌های ثانویه به نام اسناد و مدارک گذشته، دو پایگاه اطلاعاتی غیرفارسی اسکوپوس^۱ و پروکوئست^۲ و دو پایگاه اطلاعاتی فارسی مگیران^۳ و اس‌آی‌دی^۴ مورد جست‌وجو قرار گرفت و با وارد کردن کلیدواژه‌های مرتبط، ۲۳۷ پژوهش یافت شد.

جدول ۲. کلیدواژه‌های مورد استفاده

معادل انگلیسی	مفاهیم کلیدی
Ethics ,morals	اخلاق
Organization ,Institution ,Business, Environment , Work	سازمان، مؤسسه، کسب‌وکار، محیط زیست، کار
Leadership ,management ,Conduction	رهبری، مدیریت، هدایت
Public Administration ,Government	مدیریت دولتی، دولت
Religions, Religious, faith, Islam, Christianity, Judaism, Heavenly books, the sacred	ادیان، دین، ایمان، اسلام، مسیحیت، یهودیت، کتب آسمانی، مقدسات

سه. جست‌وجو و انتخاب متون مناسب

در گام سوم با استفاده از روش CASP با ده شرط کیفی، کیفیت هر مطالعه مورد ارزیابی قرار گرفت. هر یک از مطالعات، امتیازی از ۱ تا ۵ گرفت و مطالعاتی که مجموع امتیازات آنها ۳۱ و بالاتر بودند، به لحاظ کیفی تأیید و بقیه حذف شدند. سرانجام پس از چهار مرحله پالایش، از میان ۲۳۷ مطالعه سی پژوهش برای تحلیل محتوا انتخاب شد. خلاصه فرایند بازمینی و انتخاب، در شکل ۲ نشان داده شده است:



شکل ۲. فرایند بازمینی و انتخاب

1. Scopus.
2. Proquest.
3. Magiran.
4. SID.

چهار. استخراج اطلاعات پژوهش

در گام چهارم، اطلاعات پژوهش‌ها در جدولی مشابه جدول ۳ دسته‌بندی و ارائه شد.

جدول ۳. اطلاعات مطالعات منتخب

ردیف	محقق/سال	هدف پژوهش	چکیده پژوهش
۱	Chaudhary & et al. (2023)	آیا رهبران پدرگرا می‌توانند اشتراک دانش را تقویت کنند؟ نقش تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی	مقاله به بررسی نقش تعدیل‌کننده اخلاق کار اسلامی در ارتباط بین تعهد سازمانی و تسهیم دانش پرداخته است و ۳۱۲ پرستار شاغل در بخش مراقبت‌های بهداشتی پاکستان جامعه آماری پاسخ‌دهنده به پرسش‌نامه بودند. پس از تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، نتایج نشان داد که اخلاق کار اسلامی به تقویت ارتباط تعهد عاطفی و هنجاری با اشتراک دانش کمک می‌کند. با این حال، اخلاق کار اسلامی ارتباط بین تعهد مستمر و اشتراک دانش را تضعیف می‌کند.
۲	Ali & et al. (2023)	انجمن بین اخلاق کار اسلامی و تعهد کارکنان در بین کارکنان پزشکی در بخش بهداشت عمومی در بحرین	این پژوهش با رویکرد کمی در نمونه پژوهش نمونه‌گیری شده به روش طبقه‌ای تصادفی پس از تحلیل ۲۷۳ پرسش‌نامه از مجموع ۳۷۰ مورد که توسط پزشکان، پرستاران و همچنین داروسازان کادر پزشکی تکمیل شده بود، وجود رابطه مثبت و مستقیم بین اخلاق کار اسلامی و تعهد کارکنان تأیید شد.
۳	Pambour (2022)	اخلاق مسیحی و سیستم‌های مدیریت کارکنان	نتایج این پژوهش کیفی که تحلیل داده‌های آن با رویکرد تفسیری بود، نشان داد که اخلاق مسیحی بر کارکنان، متخصصان سلامت و کارفرمایان تأثیری مثبت دارد و می‌تواند عملکرد و خروجی کلی و به‌طور کلی بهره‌وری سازمان را افزایش دهد. نتایج همچنین نشان داد که با استخراج اصول اخلاقی مسیحی مفید برای مسیحیان و غیرمسیحیان در سازمان‌ها زمینه ارتقای رفتار اخلاقی و بهره‌وری را مهیا ساخت.
۴	Mubarak & et al. (2022)	رهبری اخلاقی در سازمان‌های پروژه‌محور پاکستان: نقش توانمندسازی روانی و اخلاق کار اسلامی	نتایج حاصل از تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده در نمونه ۲۰۲ نفری کارمندان شاغل در سازمان‌های پروژه‌محور پاکستان نشان داد که تقدم رضایت خداوند بر سلسله‌مراتب سازمانی، تقویت باورها و اعتقادات دینی (تقویت ایمان، تقوای امانت‌داری و مسئولیت‌پذیری) در کارکنان و مدیران و انتخاب عادلانه، از مؤلفه‌های مهم و تأثیرگذار رهبری اخلاقی سازمان‌های پروژه‌محورند.
۵	Shamsuddeen & Rosly (2021)	سنجش قضاوت اخلاقی در مورد انتخاب اخلاقی در یک سیستم اخلاقی: مطالعه بانک‌های اسلامی در امارات متحده عربی	یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل یک مطالعه درباره مواجهه با «استانداردهای اخلاقی هنجاری» در نمونه ۲۶۲ نفری شاغلین بانک‌داری اسلامی با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شده نشان داد که رفتار تصمیم‌گیری آنان به هیچ مجموعه‌ای از استانداردهای اخلاقی هنجاری پایبند نیست و رفتارها ماهیتی

ردیف	محقق/سال	هدف پژوهش	چکیده پژوهش
			عمل‌گرا دارند. به‌موجب نتایج مطالعه، شاغلین بانک‌داری اسلامی با دوره‌های تصمیم‌گیری مواجه‌اند و اغلب بیشتر دستاوردمحوری بر نحوه تصمیماتشان حاکم است، نه انسان‌محوری.
۶	Mualaba (2020)	رهبری و شهروندی در جمهوری دموکراتیک کنگو (DRC): یک ارزیابی اخلاقی مسیحی	این مطالعه با رویکرد تاریخی استدلال می‌کند که در کشور ثروتمند و درعین‌حال فقیر کنگو که با وجود تلاش‌های بسیار برای توقف غارت سازمان‌یافته ثروت‌های کنگو و بسامانی آن همیشه با شکست مواجه می‌شوند، اخلاق مسیحی می‌تواند به رهایی پایدار کل جامعه کنگو منجر شود. به این ترتیب، سنت مسیحی و مکاشفه کتاب مقدس باید منبع اولیه‌ای باشد که در طول فرایند ایجاد شهروندی و رهبری جدید کنگو مورد استفاده قرار گیرد.
۷	Pava (2020)	مدیریت انسان‌گرا و دین: موردی برای رویکرد سازنده‌گرایانه به اخلاق تجاری یهودیان	مقاله در دو حوزه تئوری مدیریت انسانی و اخلاق کسب‌وکار با ابتدا بر دین، به بررسی این نکته می‌پردازد که تا چه حد اخلاق تجاری مبتنی بر دین به‌شکلی بالقوه به گسترش ادبیات روبه‌رشد در مورد مدیریت انسان‌گرا کمک می‌کند. این مقاله با کاوش در اخلاق تجاری یهود، به بررسی سه روش متمایز برای گذران امور اخلاق تجاری یهود می‌پردازد؛ شامل سه‌گانه سنت‌گرا، ادغام‌گرا و ساختارگرا. هر سه، برداشت متفاوتی از رابطه بین یهودیت و تجارت را روایت می‌کنند. سنت‌گرایان بر این باورند که خلق ثروت یک عمل مشروع است؛ اما فقط به این دلیل که یهودیت چنین می‌گوید. در مقابل، ادغام‌گرایان، تولید ثروت را به‌عنوان یک عمل مشروع، وابسته به شرایط خاص خود می‌دانند. از این منظر، ثروت‌آفرینی به‌عنوان یک فعالیت مثبت انسانی، فارغ از بسترهای آن، در اندیشه دینی دنبال می‌شود. یهودیت با تعیین و محافظت از مرزها و حدود مناسب آن و با خدمت به‌عنوان منبع بیرونی اخلاق و معنا، و اغلب با استناد به ارزش‌های آرمانی گسترده یهودی، مانند ترمیم جهان (Tikkun Olam)، به خلق ثروت کمک می‌کند. ادغام‌گرایان موافق ارزش مستقل خلق ثروت‌اند؛ باین‌حال سازه‌نگاران پا را فراتر می‌گذارند و ادعا می‌کنند که کسب‌وکار، نه‌تنها یک رویه مشروع، بلکه به‌طور بالقوه معنادار است. تجارت به‌عنوان یک پروژه سازنده و در حال انجام و درعین‌حال با پایانی باز تصور می‌شود؛ پروژه‌ای که شامل مجموعه گسترده و پیچیده‌ای از ارزش‌های انسانی از جمله خلق ثروت است؛ اما به‌طور بالقوه ارزش‌های دیگری مانند رهبری پیمان، مهربانی، رستگاری روزمره و سایر اهداف عالی را دربرمی‌گیرد. در اینجا، تجارت دیگر صرفاً منبعی از ثروت مادی برای جامعه تلقی نمی‌شود؛ بلکه تجارت به‌عنوان یک موجودیت و منبع بالقوه مهمی

ردیف	محقق/سال	هدف پژوهش	چکیده پژوهش
			برای معنا و تحقق انسانی تصور می‌شود. سازه‌گرایان در مشارکتی فعالانه بر گفت‌وگویی گسترده با دیگر صداهای مرتبط با اخلاق تجاری و بر ساخت اشکال جدید و تکامل یافته تجارت متمرکزند.
۸	Nasution & Rafiki (2020)	بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مسلمان در چهار بانک تجاری اسلامی در اندونزی	نتایج این پژوهش کمی در نمونه‌ای که با روش تصادفی طبقه‌ای از مدیران اجرایی متناسب با اندازه هر سازمان انتخاب شدند، پس از تحلیل ۲۲۰ پرسش‌نامه نشان داد که اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. همسویی الزامات شرعی بانک‌های اسلامی با اصول و ارزش‌های اخلاق کار اسلامی می‌تواند تعهد سازمانی عمیقی در بین کارکنان ایجاد کند. مؤلفه‌های ارائه خدمت بی‌منت به مردم، دوراندیشی و واقع‌نگری و حفظ کرامت انسانی در این حوزه حائز اهمیت‌اند.
۹	Husin & Kernain (2020)	تأثیر رفتار فردی و تعهد سازمانی در جهت ارتقای اخلاق کاری اسلامی در نیروی هوایی سلطنتی مالزی	این مطالعه با رویکرد کمی به بررسی تأثیر رفتار فردی و تعهد سازمانی بر ارتقای اخلاق کاری اسلامی در نیروی هوایی سلطنتی مالزی پرداخته است. نمونه مورد مطالعه ۳۱۲ نفر با پیشینه‌های مختلف است. تحلیل توصیفی و تحلیل با مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که هم رفتار فردی و هم تعهد سازمانی با افزایش اخلاق کاری اسلامی همبستگی معناداری دارند.
۱۰	Ghafran & Yasmin (2020)	حکمرانی اخلاقی: بینش از دیدگاه اسلام و یک تحقیق تجربی	این مطالعه رویکردی جایگزین برای چگونگی درک و مفهوم‌سازی حکمرانی با در نظر گرفتن مفاهیم اخلاقی حکمرانی نهفته در تحقیق دینی، با تمرکز ویژه بر دیدگاه اسلامی حکومت‌داری را پیشنهاد می‌کند. ابتدا از منظر اسلامی، چهارچوبی اخلاقی برای اداره امور خیریه ایجاد شده است؛ سپس با یک مطالعه تجربی، تجربه حکمرانی در سازمان‌های خیریه اسلامی ارزیابی شد. چهارچوب نظری رویکردی جامع برای مشاهده حاکمیت سازمانی با تأکید بر حاکمیت به‌عنوان مکانیسمی برای کار در جهت عدالت اجتماعی و خیر عمومی ارائه می‌کند. یافته‌های پژوهش تأثیرگذاری شاخص‌های ارزیابی بر اساس رفتار و عملکرد (نه اعتبار و وجهت افراد)، نظارت پیشگیرانه پنهان و آشکار و قانون‌مداری کارکنان را تأیید می‌کند.
۱۱	Shaheen & et al. (2020)	آیا دوستی سازمانی منجر به عملکرد پایین کارکنان می‌شود؟ بررسی نقش واسطه‌ای مشارکت کارکنان و نقش تعدیل‌کننده اخلاق کار اسلامی	در این تحقیق با استفاده از رویکرد تأخیر زمانی، رابطه بین همبستگی سازمانی و عملکرد کارکنان بررسی شد. با تکیه بر تئوری حفاظت از منابع، نقش میانجی مشارکت کارکنان در رابطه بین همبستگی سازمانی و عملکرد کارکنان آزمایش شد. نتایج نشان داد که همبستگی سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه منفی دارد. تحلیل‌ها نقش واسطه‌ای درگیری کاری را در رابطه بین همبستگی سازمانی و عملکرد کارکنان تأیید کردند. به‌طور مشابه، اخلاق کار اسلامی رابطه بین همبستگی

ردیف	محقق/سال	هدف پژوهش	چکیده پژوهش
			سازمانی و مشارکت کاری را تعدیل کرد. همچنین شاخص‌های برنامه‌ریزی و برنامه‌محوری، شایستگی‌های اخلاقی و اعتقادی، تصمیم‌گیری و مشورت با دیگران و سازگاری با گزاره‌های بنیادی، ضوابط و قواعد اسلامی نیز به دست آمدند.
۱۲	Khalid & et al. (2018)	چه زمانی و چگونه نظارت بر سوءاستفاده‌کننده به رفتارهای پنهان‌سازی دانش منجر می‌شود: دیدگاه اخلاق کار اسلامی	نویسندگان بررسی می‌کنند که چگونه و چرا نظارت بر سوءاستفاده‌کننده با رفتارهای پنهان‌سازی دانش در برخی از زیردستان همراه است. به نظر می‌رسد که عدالت بین‌فردی رابطه بین نظارت بر سوءاستفاده‌کننده و رفتارهای پنهان‌سازی را میانجی‌گری می‌کند و اخلاق کار اسلامی (IWE) رابطه فرضی بین نظارت بر سوءاستفاده و رفتارهای پنهان‌سازی دانش را تضعیف می‌کند. داده‌ها در سه فاصله زمانی از ۲۲۴ پاسخ‌دهنده که در صنعت مهمان‌نوازی پاکستان کار می‌کردند، جمع‌آوری شد. نتایج نشان می‌دهند که نظارت بر سوءاستفاده‌کننده با رفتارهای پنهان‌سازی دانش ارتباط مثبتی دارد. این رابطه تحت تأثیر ادراکات عدالت بین‌فردی است، با این حال IWE این رابطه را تعدیل می‌کند؛ به طوری که در حضور سطوح بالای IWE، تأثیر نظارت بر سوءاستفاده‌کننده بر رفتارهای پنهان‌سازی دانش ضعیف است.
۱۳	Quttainah & Almutairi (2017)	اخلاق شرکتی: شواهدی از بانک‌های اسلامی	نتایج این مطالعه که با هدف بررسی رابطه میان رفتار مدیریت بانک‌ها با اخلاق شرکتی در نمونه بسیار بزرگی از بانک‌ها از پانزده کشور انجام شد، نشان داد که مدیران بانک‌های اسلامی در مقایسه با مدیران سایر بانک‌های تجاری، به دلیل وجود و رعایت اعتمادسازی، تعهد مدیریت، وجدان کاری، بصیرت و مراقبه، کمتر درگیر اقدامات غیراخلاقی هستند.
۱۴	Rana & Malik (2017)	تعیین تأثیر شیوه‌های منابع انسانی (HR) بر عملکرد سازمانی و تأثیر تعدیل‌کننده اصول اسلامی بر تأثیر در سازمان‌های تجاری پاکستان	در این مطالعه، پنج دسته کلی از عملکردهای منابع انسانی، شامل انتخاب، آموزش، پاداش، ارزیابی عملکرد و مشارکت کارکنان، به عنوان متغیرهای مستقل انتخاب شدند و تأثیر آنها بر عملکرد سازمانی به عنوان متغیر وابسته ارزیابی شد. حفظ کاربرد اصول اسلامی به عنوان متغیر تعدیل‌کننده در نظر گرفته شد. نتایج، رابطه میان شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی را با میانجیگری استفاده از مبانی اسلامی مثبت ارزیابی کرد.
۱۵	Rafiki & Wahab (2014)	ارزش‌ها و مبانی اسلامی در سازمان	نویسندگان بر اساس آیات قرآن دو تئوری اصلی اخلاق کار و عملکرد اسلامی را به طور جامع مورد بحث قرار داده‌اند. این بررسی شامل مقایسه بین اجزای برخی مؤلفه‌ها با دیدگاه‌های ادیان دیگر در چندین کشور نیز هست. مؤلفه‌های حاصل از این مطالعه شامل موارد زیر است: وفا به عهد (رعد: ۲۵، قصص: ۲۸، یونس: ۷۱)؛ توجه به

ردیف	محقق/سال	هدف پژوهش	چکیده پژوهش
			دیگران (نساء: ۳۶، ممتحنه: ۹)؛ مشورت (شوری: ۳۸، طه: ۱۰۳، کهف: ۲۲)؛ بهبود مستمر (اعراف: ۴۲)؛ مشارکت (حجرات: ۹)؛ مساوات و وحدت (اسراء: ۳۵)؛ انصاف در معاملات (انعام: ۱۵۲، ممتحنه: ۸، نجم: ۳۲، مائده: ۸)؛ انصاف در دستمزد (آل عمران: ۵۷، سبأ: ۳۷)؛ کار سخت (بقره ۲: ۶۲ و ۸۲، انعام: ۱۳۵)؛ کمک به دیگران (صف: ۱۴، نحل: ۹۷، یونس: ۴۱)؛ صداقت و عدالت (بقره: ۱۷۷، زمر: ۲ و ۳)؛ فروتنی (هود: ۲۳)؛ صبر (هود: ۱۱)؛ نظم اجتماعی (آل عمران: ۱۱۰، بقره: ۲۷۳)؛ حقیقت (انفال: ۲۷، یونس: ۶۱، نور: ۸). نتایج نشان داد که یافته‌های حاصل از این انگاره در هر یک از ابعاد به‌دست‌آمده به‌وضوح در سازمان‌ها کاربردی‌اند؛ همچنین نظام یکپارچه جهان‌بینی اسلامی همه جنبه‌های دنیوی و اخروی از جمله تجارت را دربرمی‌گیرد.
۱۶	میرزایی و بیات‌مختاری (۱۴۰۱)	بررسی رابطه رضایت شغلی اسلامی و تمایل به ترک خدمت با نقش میانجی تعهد سازمانی و تعدیل‌کنندگی اخلاق کار اسلامی	پژوهش کاربردی حاضر، که از لحاظ ماهیت و روش، توصیفی - همبستگی است، در جامعه آماری کارکنان ستادی اداره کل امور اقتصادی و دارایی خراسان رضوی با روش سرشماری و با استفاده از ابزار پرسش‌نامه به گردآوری داده‌ها، عطف توجه به مفهوم رضایت شغلی اسلامی و اخلاق کاری اسلامی، اجرا شده است. طبق یافته‌ها، با ایجاد عوامل رضایت شغلی اسلامی تعهد سازمانی افزایش می‌یابد و در نهایت، تمایل کارکنان به ترک شغل کاهش پیدا می‌کند.
۱۷	رحیمی و همکاران (۱۴۰۰)	تبیین چهارچوب عقلانیت بر اساس آموزه‌های اسلامی و سهم یاری‌های آن برای مدیریت دولتی	مسئله این پژوهش کیفی، یافتن رویکرد اسلامی به عقلانیت و سهم یاری‌های آن برای مدیریت دولتی اسلامی است. طی آن با رجوع به منابع معتبر و جست‌وجوی واژه عقل و مشتقات و مترادفات آن با استفاده از الگوی کینگ و هورکس، شبکه نهایی مضامین شکل گرفت. بر این اساس، عقلانیت اسلامی دارای سه بعد اصلی زمینه‌ها، پیامدها و ساحت‌های عقلانیت، شامل سه ساحت «اندیشه‌ها، بینش‌ها و نگرش‌ها»، «گرایش‌ها، انگیزه‌ها و منش‌ها» و «اعمال و رفتارها» بود. در ساحت اندیشه، مضامین ناظر به شرایط لازم و حداقلی عقلانیت عنوان «تمیزمحوری» و مضامین ناظر به شرایط ایدئال و آرمانی عقلانیت عنوان «توحیدگرایی» گرفتند. همچنین در ساحت صفات، مضامین ناظر به شرایط لازم و حداقلی عنوان «اعتدال‌محوری» و مضامین ناظر به شرایط ایدئال و آرمانی عقلانیت عنوان «تعالی‌گرایی» گرفتند. در ساحت اعمال نیز مضامین ناظر به شرایط لازم و حداقلی عنوان «عدالت‌محوری» و مضامین ناظر به شرایط ایدئال و آرمانی عقلانیت عنوان «احسان‌گرایی» گرفتند.

ردیف	محقق/سال	هدف پژوهش	چکیده پژوهش
۱۸	عبدی نژاد و همکاران (۱۴۰۰)	ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت	با توجه به ارتباط وثیق میان اخلاق حرفه‌ای و مبانی ارزشی و اعتقادی، محققین ضمن بررسی اخلاق حرفه‌ای به نقش مؤثر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت پرداختند و با بیان ارزش‌ها به‌عنوان جوهره اصول اخلاقی، تقویت باورها و اعتقادات دینی (به‌ویژه تقویت ایمان، تقوا، امانت‌داری و مسئولیت‌پذیری) کارکنان و مدیران، آگاه‌سازی کارکنان و مدیران از چهارچوب‌های اخلاقی حرفه خود، نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های اخلاقی، شناسایی عوامل زیربنایی رشد و توسعه مدیریت شایسته‌سالار، تأکید بر صلاحیت شغلی، تخصصی (شایسته‌سالاری) و شایستگی‌های اخلاقی و اعتقادی، تدوین منشور اخلاقی بر اساس مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی - ارزشی و تزریق آن به بدنه سازمان، احیا و نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی - اسلامی در سازمان از طریق آموزش مستمر، و گسترش و نهادینه‌سازی آموزش اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزشی سازمان‌ها، اصلاح و بازنگری در ساختار سازمانی بر اساس استانداردهای اخلاقی و رفتاری را طبق مدل مؤثر دانسته و جهت نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان پیشنهاد کرده‌اند.
۱۹	خنیفرو و همکاران (۱۴۰۰)	طراحی الگوی توسعه شایستگی‌های مدیران ایرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی: پژوهشی کیفی در آموزش و پرورش	جامعه این پژوهش، کلیه صاحب‌نظران، اساتید و مدیران ارشد حوزه منابع انسانی و مدیریت اسلامی در آموزش و پرورش است. با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند، نوزده مصاحبه نیمه‌ساختاریافته به‌عمل آمد. طبق نتایج، توسعه شایستگی‌های اسلامی و توسعه شایستگی‌های رهبری و مدیریتی به‌عنوان «مقوله محوری»، جانشین‌پروری، ارزیابی مستمر، آموزش و یادگیری مستمر و مدیریت استعداد به‌عنوان «شرط علی»، یادگیرنده‌محور بودن سازمان، عدالت‌گرایی در گزینش، انتصاب و ارتقا، برنامه‌ریزی و برنامه‌محوری و توسعه کارراهه شغلی به‌عنوان «راهبردها»، مقوله‌های فرهنگ سازمانی و گروه کارکنان به‌عنوان «بستر» و نگرش اسلامی به مدیریت و منابع انسانی و ساختار سازمانی به‌عنوان «شرایط مداخله‌گر» شناسایی شدند.
۲۰	نصرت‌زهی و همکاران (۱۴۰۰)	طراحی الگوی مدیریت کرامت انسانی بر اساس آموزه‌های اسلامی	نتیجه بررسی مصاحبه‌ها نشان داد که الگوی مدیریت سازمانی مبتنی بر کرامت انسانی با رویکرد اسلامی از ۲۱ کد محوری تشکیل شده است. این کدها در هفت کد گزینشی قانون‌مداری، جبران خدمات، عدالت‌ورزی، شایسته‌گزینی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، اعتمادسازی و تصمیم‌گیری مشارکتی طبقه‌بندی شده‌اند.

ردیف	محقق/سال	هدف پژوهش	چکیده پژوهش
۲۱	ویسه و همکاران (۱۴۰۰)	تأثیر مدیریت دانش اسلامی بر توسعه سرمایه‌های انسانی با لحاظ کردن نقش میانجی اخلاق کار اسلامی	طبق نتایج پژوهش توصیفی و کاربردی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایلام به تعداد ۵۰۲ نفر و در نمونه آماری ۲۱۵ نفر که به صورت تصادفی ساده به سؤالات پرسش‌نامه‌های ترکیبی با روایی پایایی مورد تأیید پاسخ دادند، ارتباط معناداری بین ابعاد مختلف مدیریت دانش اسلامی (خلق دانش، مستندسازی دانش، ذخیره‌سازی دانش و تسهیم دانش) و توسعه سرمایه انسانی با در نظر گرفتن نقش میانجی اخلاق کار اسلامی وجود دارد.
۲۲	علیزاده و همکاران (۱۴۰۰)	مقایسه تحلیلی رویکردهای مبتنی بر اخلاق فضیلت: «اخلاق فلسفی» در اسلام و «تربیت منش» در غرب	رشد و بالندگی بنیان‌گذاران اخلاق فضیلت، در بستر اسلام موجب شکل‌گیری یکی از مهم‌ترین رویکردهای تربیت اخلاق دینی (اخلاق فلسفی) شد. در غرب معاصر، رویکرد «تربیت منش» به‌عنوان فضیلت‌گرایی نوین توانست در مواجهه با سال‌ها مقابله با بنیان‌های تربیت سنتی، دوباره مورد توجه اندیشمندان تربیتی قرار گیرد. این مقاله برای اولین بار به مقایسه اصول و روش‌های تربیتی این دو رویکرد با خاستگاه مشترک که در دو بستر متفاوت رشد یافته‌اند، می‌پردازد. در این پژوهش، مؤلفه‌هایی نظیر صلاحیت شغلی - تخصصی (شایسته‌سالاری)، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، تصمیم‌گیری مشارکتی، و اصلاح و بازنگری در ساختار سازمانی بر اساس استانداردهای اخلاقی و رفتاری حاصل شدند.
۲۳	شرفی و همکاران (۱۴۰۰)	بررسی تطبیقی مدیریت سنتی و اسلامی با تأکید بر نامه حضرت امیرالمؤمنین <small>علیه السلام</small> به مالک اشتر	نتایج این تحقیق نشان داد که در رهیافت سنتی به مدیریت، توجه به بعد مادی و نیازهای فیزیولوژیکی و بی‌توجهی به نیازهای روحی و معنوی افراد، موجب بی‌ثباتی است؛ درحالی‌که رویکرد اسلامی به تمامی ابعاد وجودی و نیازهای انسان در سازمان عنایت خاص دارد و مؤلفه‌هایی چون محوریت قرار دادن اخلاق، توجه به ابعاد گوناگون نظارت، تعیین شاخص‌های ارزیابی، اجتناب از عصیان در سلسله‌مراتب سازمانی، اجتناب از خودشیفتگی و فزونی خواهی، اجتناب از رفتارهای مذموم، پرهیز از رشوه‌خواری، رعایت انصاف و... رهیافت کامل‌تری به‌دست داده‌اند.
۲۴	جعفرزاده کوچکی (۱۴۰۰)	متغیرهای کلیدی مدیریت اسلامی و موانع آن	این تحقیق به دنبال شناخت متغیرهای کلیدی مدیریت اسلامی، به مؤلفه‌های زیر رسیده است: فطرت خداجوی و عنصر ملکوتی انسان؛ خلیفه خدا بودن او بر روی زمین؛ استعداد کمال بی‌نهایت؛ وجدان اخلاقی؛ امکان توأمان اهداف مادی و معنوی؛ آزادی و کرامت انسانی؛ اطاعت و بندگی خداوند؛ اصلاح رابطه خود و خدا؛ و خودباوری. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که سیطره رویکرد غیربومی، عدم آشنایی با ظرفیت‌های مدیریت اسلامی، نبودن تعریف مشخص از آن، عدم تمایز میان تکنیک‌ها و رویکردها در

ردیف	محقق/سال	هدف پژوهش	چکیده پژوهش
			مدیریت، کمبود نظریه پردازی در این پارادایم و...، از موانع کلیدی بالندگی گفتمان مدیریت اسلامی است.
۲۵	مهدی زاده و همکاران (۱۳۹۹)	بررسی اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام و بررسی مشکلات و چالش‌های رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها	یافته‌های محققین ذیل هدف بررسی اخلاق حرفه‌ای در ادارات و سازمان‌ها از منظر آموزه‌های دینی با رویکرد توصیفی - تحلیلی حاکی از آن است که به‌کارگیری نیروی انسانی متعهد و مقید به اخلاقیات و قانون، آموزش مؤلفه‌های اخلاقی، تدوین منشور اخلاقی در ادارات و سازمان‌ها، نهادینه کردن مؤلفه‌های اخلاقی و مسئله‌محور بودن در امور اخلاق حرفه‌ای، از جمله راهکارهای تقویت و توسعه اخلاق حرفه‌ای است.
۲۶	بهرامی و همکاران (۱۳۹۹)	تأثیر اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی و کارکنان زن	جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۲۰ نفر از اعضای هیئت علمی زن و کارکنان زن دانشگاه قم بوده است که با روش سرشماری به سه پرسش‌نامه پاسخ داده‌اند. نتایج نشان داد که ابعاد اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با بهره‌وری رابطه آماری معناداری دارد. همچنین در نتایج رگرسیون مشاهده شد که اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی بهره‌وری را در دانشگاه تبیین می‌کند. نتایج تحلیل مسیر نیز نشان داد که اخلاق کار اسلامی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم و رفتار شهروندی سازمانی به‌طور مستقیم بر بهره‌وری تأثیر دارد.
۲۷	قاسم‌پور و ویسه (۱۳۹۹)	تأثیر فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی	مقاله با علم به وضعیت نامطلوب بهره‌وری کارمندان در بخش دولتی و ضعف اخلاق کاری به‌عنوان زیربنای توسعه سازمانی و اجتماعی، اثراتی را که فرهنگ جهادی بر بهره‌وری کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه ایلام می‌تواند داشته باشد، با لحاظ نمودن نقش میانجی اخلاق کار اسلامی بررسی کرده است. نتایج تحقیق ضمن تأیید مدل مفهومی نشان داد که فرهنگ جهادی و ابعاد آن، یعنی فرهنگ تعهدمحور، دانش‌محور و راهبردمحور، بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر معنادار و مثبتی دارد. همچنین تأثیر معنادار و مثبت فرهنگ جهادی بر اخلاق کار اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأیید شد. در نهایت، مشخص شد که اخلاق کار اسلامی در رابطه بین فرهنگ جهادی و بهره‌وری نیروی انسانی نقش میانجی دارد.
۲۸	نقی‌پور و فدایی کیوانی (۱۳۹۹)	تأثیر اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی و تسهیم دانش با میانجیگری رضایتمندی شغلی	جامعه آماری، کلیه کارکنان شعبات بانک ملی رشت بوده‌اند. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۱۳ نفر از کارکنان انتخاب شدند. یافته‌ها حاکی از آن است که اخلاق کار اسلامی و رضایتمندی شغلی تأثیر معنادار و مستقیمی بر تسهیم دانش و درگیری شغلی کارکنان دارند. همچنین نقش شاخص‌هایی نظیر

ردیف	محقق/سال	هدف پژوهش	چکیده پژوهش
			عدم همکاری در کارهای خلاف شرع، تقوا، وفاداری به سازمان، و عدم چاپلوسی و تملق نیز محرز است. در ادامه، اخلاق کار اسلامی تأثیر معنادار و مستقیمی بر رضایتمندی شغلی کارکنان دارد. همچنین اخلاق کار اسلامی با تأثیرگذاری مستقیم بر رضایتمندی شغلی، به صورت غیرمستقیم بر تسهیم دانش و درگیری شغلی کارکنان تأثیرگذار است.
۲۹	قاسمی‌زاد و همکاران (۱۳۹۷)	شناسایی مؤلفه‌های مدیریتی زمان از منظر آموزه‌های اسلامی و اعتباربخشی آن توسط مدیران آموزشی	بر اساس نتایج به دست آمده در بخش کیفی مدل مدیریت زمان از منظر آموزه‌های اسلامی در پنج مؤلفه شامل تعهد، مدیریت، وجدان‌مداری، بصیرت و مراقبه در نظر گرفته شده و در مرحله اعتباریابی مورد تأیید مدیران آموزشی قرار گرفت. دستیابی به مؤلفه‌های زیر به عنوان نتیجه شامل ظاهر و باطن یکسان، یکرنگی، صداقت در کار و گفتار، بی‌ریایی، عدالت در پاداش، دادگری، شکیبایی، تاب‌آوری، شایسته‌سالاری، برگزیدگی، انتخاب و اختیار، بلند مرتبه بودن جایگاه کتاب آسمانی، انسان‌مداری، اراده، دقت در انجام کارها، توانایی خردورزی، آینده‌نگری، واقع‌گرایی، یاد معاد، مرگ‌اندیشی، قاطعیت در رهبری، عمل به دستورها، خداترسی، خداسپاری، نظارت پیوسته، تحت نظارت خداوند بودن، اهمیت انجام بموقع کار، تعهد زمانی، آمادگی قلبی، تعیین زمان مشخص برای هر کار، برنامه‌ریزی، وقت‌شناسی، استفاده بهینه از عمر، ارزش و اهمیت زمان، استفاده صحیح و بموقع از فرصت‌ها، سازمان‌دهی امور و هدف‌گذاری مشخص، نظم و هدفمندی، هدف‌گزینی، وفا به عهد، مسئولیت‌پذیری، باور به ارزش عمل و عمل‌گرایی، و پایبندی به عهد، نشان از شاخص‌پذیری امور ذیل این رویکرد دارد.
۳۰	محمدی و گل‌وردی (۱۳۹۲)	مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی	در این مقاله، ضمن بررسی مفاهیم نظری مرتبط، اصلی‌ترین مؤلفه‌های بومی اخلاق حرفه‌ای سازمان تبیین شدند. مهم‌ترین مؤلفه‌های احصاشده عبارت‌اند از: رازداری، امانت‌داری، فروتنی در مقابل دیگران، رعایت حق دیگران، صداقت، مسئولیت‌پذیری، دادورزی، شفافیت، وفاداری، صبر و بردباری، میان‌رویی و اعتدال، و شهامت در رأی. چنان‌که ملاحظه می‌شود، این رویکرد، شاخص‌پذیر است.

پنج. تجزیه و تحلیل یافته‌های کیفی

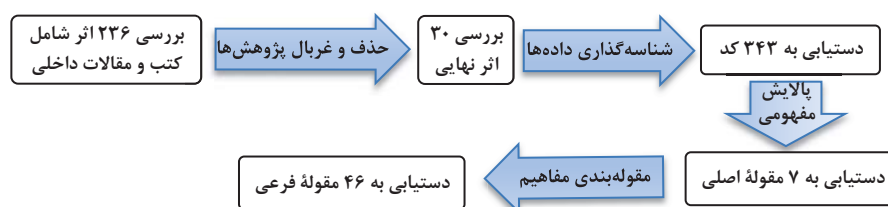
در گام پنجم، پژوهشگر در طول تجزیه و تحلیل، در یک بررسی موضوعی، موضوعاتی را جست‌وجو می‌کند که در میان مطالعه‌های موجود، در فراترکیب پدیدار شده است. به محض اینکه موضوعها شناسایی و مشخص شد، بررسی‌کننده به طبقه‌بندی موضوعات می‌پردازد و مقولات در موضوعی قرار

می‌گیرند که به بهترین گونه توصیف‌کننده‌اند. در این پژوهش، ابتدا تمام مؤلفه‌های استخراج‌شده از مطالعات به‌عنوان کد (شناسه) در نظر گرفته شدند؛ سپس با در نظر گرفتن معنای هر یک از آنها، شناسه‌ها در مفهومی مشابه تعریف شدند؛ سپس مفاهیم مشابه در مقولات تبیین‌کننده دسته‌بندی و بدین ترتیب محورهای تبیین‌کننده در قالب مقوله‌های اصلی و فرعی پژوهش شناسایی گشتند.

شش. کنترل کیفیت تحلیل

منظور از اعتبار در پژوهش کیفی، دفاع‌پذیری، باورپذیری، تصدیق‌پذیری و بازتاب‌پذیری نتایج پژوهش است. یکی از شاخص‌های اعتبار (پایایی)، ارزیابی دو یا چند سند از حیث ارجاع به شاخصی خاص است (Sandelowski & Barroso, 2007). درواقع تمامی روش‌های ارزیابی اعتبار تحلیل کیفی، از جمله فراترکیب، بر اساس تفاوت نظرات کدگذاران و اندازه‌گیری میزان توافق، ایجاد شده‌اند. اندازه‌ی توافق توسط ضریبی به‌نام ضریب کاپای کوهن^۱ که یک معیار کمی برای ارزیابی اعتبار تحلیل کیفی است، قابل سنجش است. حاصل این محاسبه، کمیتی است که نشان می‌دهد داده‌های به‌دست‌آمده تا چه میزان از ثبات برخوردارند. این شاخص، مقداری بین صفر و یک دارد. صفر بیانگر عدم توافق کامل بین دو کدگذار، و یک بیانگر بالاترین میزان توافق دو کدگذار است. مقدار مناسب ضریب پایایی کاپای کوهن، بالای ۰.۶ است.

روش کاپا به‌عنوان یک روش ناپارامتریک، از ابزارهای تصمیم‌گیری و تحلیل آماری است که به بررسی اندازه‌ی توافق و هماهنگی میان دو فرد می‌پردازد. محاسبه‌ی ضریب پایایی کاپای کوهن در نرم‌افزار NVIVO، SPSS و نیز نرم‌افزار Maxqda قابل انجام است. در اینجا با استفاده از روش کاپا به‌عنوان یکی از روش‌های آمار ناپارامتریک در نرم‌افزار Maxqda، نتیجه‌ی کدگذاری محقق با سندی انتخابی که در اختیار یکی از خبرگان قرار داده شده بود، مقایسه شد و پس از ارزیابی، ضریب کاپا ۰/۶۱۱ محاسبه گردید. این به‌معنای پایایی نتایج پژوهش است.



شکل ۳. الگوریتم خروجی کنترل کیفیت شاخص‌های پژوهش

1. Cohen's Kappa Coefficient.

نتیجه

در گام هفتم، در پاسخ به پرسش دربارهٔ چیستی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق در سازمان و مدیریت مبتنی بر آموزه‌های دینی، با روش فراترکیب و با استفاده از نرم‌افزار Maxqda از میان مؤلفه‌های استخراج‌شده، با حذف مؤلفه‌های هم‌معنا و پرتکرار و در نهایت با مقوله و دسته‌بندی مؤلفه‌های نهایی، هفت مقولهٔ اصلی و ۴۶ مقولهٔ فرعی حاصل شد (جدول ۴). در این مرحله از کدگذاری، مقوله‌های اصلی و فرعی پژوهش نیز مشخص شدند.

جدول ۴. مقوله‌های اصلی و فرعی حاصل از فراترکیب مطالعات اخلاق در سازمان و مدیریت مبتنی بر آموزه‌های ادیان

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی
حضور انگاره‌های دینی - ایمانی در مدیریت سازمان	۱. بهینه‌سازی ساختار سازمانی عطف انگاره‌های دین‌مبنا
	۲. قائل بودن به سلسله‌مراتب سازمانی فرامادی که رأس آن به خالق یکتا می‌رسد
	۳. اهمیت ایمان / تقوا و صفاتی چون امانت‌داری / مسئولیت‌پذیری
	۴. ارزشمندی خدمت بی‌منت
	۵. دوراندیشی و واقع‌نگری
	۶. احترام به حفظ کرامت انسانی
	۷. اجتناب از رفتارهای ناپسند مذموم
مدیریت سرمایه‌های انسانی با توجه به میراث حاصل از آموزه‌های ادیان	۸. انجام آگاهانهٔ امور کارگزینی مبتنی بر دانش و شناخت
	۹. انتخاب عادلانه
	۱۰. به‌کار گماردن کارگزاران صالح و توانا
	۱۱. توجه به نیازهای روحی و معنوی افراد
	۱۲. پرهیز از خوش‌گمانی‌های عاری از تدبیر
شاکله شخصیتی و عادت‌واره‌ها و ویژگی‌های روان‌شناختی توصیه‌شده	۱۳. رازداری و امانت‌داری
	۱۴. فروتنی در مقابل دیگران
	۱۵. رعایت حق دیگران
	۱۶. صداقت و مسئولیت‌پذیری
	۱۷. دادورزی و شفافیت
	۱۸. صبر و بردباری
	۱۹. میانه‌روی و اعتدال
	۲۰. شهامت در رأی
	۲۱. اشتها و خوش‌نامی افراد
	۲۲. اجتناب از خودشیفتگی، غرور و فزونی‌خواهی

۲۳. ارزیابی بر اساس رفتار و عملکرد فردی (نه اعتبار و وجاهت افراد)	نظارت و ارزیابی اخلاقی
۲۴. نظارت پیشگیرانه: پنهان و آشکار	
۲۵. ارجمندی قانون و قانون‌مداری	
۲۶. عدم همکاری در کارهای مذموم ناپسند	
۲۷. تقوا در عین وفاداری به سازمان	
۲۸. نکوهش چاپلوسی و تملق	
۲۹. سیستم دقیق پاداش و جبران خدمت	پرورش سرمایه‌های انسانی و توسعه مهارت‌ها
۳۰. بالا بردن روحیه کارکنان و ایجاد انگیزه کار و فعالیت	
۳۱. وجود تنبیه و کیفر برای کارکنان متخلف	
۳۲. ذم چشم‌داشت به مال دیگری و نکوهش رشوه‌خواری	
۳۳. توسعه کارراهه شغلی	
۳۴. مدیریت زمان، زمانمندی و استفاده صحیح از فرصت‌ها	
۳۵. برنامه‌ریزی و برنامه‌محوری	توسعه شایستگی‌های مدیریتی عطف ارزش‌های دین‌بنیان
۳۶. شایستگی‌های اخلاقی و اعتقادی	
۳۷. تصمیم‌گیری و مشورت با دیگران	
۳۸. جهد در شناخت گزاره‌های بنیادی، ضوابط و قواعد دین‌بنیان مرتبط با حرفه و سازگاری متأملانه	
۳۹. صلاحیت شغلی - تخصصی (شایسته‌سالاری)	
۴۰. مسئولیت‌پذیری اجتماعی	
۴۱. تصمیم‌گیری مشارکتی	پایبندی به اصول مرامنامه یا منشور اخلاق سازمان
۴۲. اعتمادسازی	
۴۳. تعهد مدیریتی / شغلی / حرفه‌ای	
۴۴. وجدان کاری	
۴۵. بصیرت و مراقبه	
۴۶. بازنگری‌های ساختاری مبتنی بر استانداردهای اخلاق حرفه‌ای	

در تحلیل آنچه به‌دست آمده است، می‌توان گفت: با توسعه مرزهای دانش انسانی، دانش مدیریت نیز در مسیر رشد خود، با مفهوم «اخلاق» تلازمی عمیق یافته است؛ تاجایی که اکنون یکی از الزامات اساسی در تحلیل رفتار سازمان و مدیریت، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی است. اخلاق سازمانی به‌عنوان «الگوی ارتباطی درون‌شخصی و برون‌شخصی مبتنی بر رعایت حقوق طرفین ارتباط» (قراملکی، ۱۳۹۶: ۱۲۲)، نیازمند نوعی هوشمندی اخلاقی یا ظرفیت و توانایی درک درست، باوری قوی و عمل به آنهاست (رحیمی و همکاران، ۱۴۰۰). باید گفت که در همه سازمان‌ها، به‌عنوان نمونه‌ای از

نهاد اجتماعی با حداقل دو یا چند انسان، که عقلانیتی آنها را به سوی اهداف غایی رهنمون می‌سازد، درعین‌حال که مرزهای معینی موجب پیوندی مستمر با محیط پیرامونی است، این کیفیت ارتباطات عامل انسانی نه‌تنها با خود و همکار، بلکه با حرفه و شغل، با طبیعت پیرامون و سایر انسان‌های دور یا نزدیک و نیز با خالق بی‌همتاست که اخلاق یا بی‌اخلاقی را در بستر سازمان رقم می‌زند.

از دستاوردهای پژوهش حاضر که با هدف شناسایی ابعاد، مقوله‌ها و مؤلفه‌های مرتبط با «اخلاق در سازمان و مدیریت مبتنی بر آموزه‌های ادیان» انجام شده، بعد نگرش اسلامی و گزینش افراد، مبتنی بر معیارهای اخلاق نیک است. این یافته در نتایج مطالعات جعفرزاده کوچکی (۱۴۰۰)، خنیفر و همکاران (۱۴۰۰)، رحیمی و همکاران (۱۴۰۰)، طاهری‌زاده و اشرفی (۱۳۹۹) و نصرت‌زهی و همکاران (۱۴۰۰) نیز مشاهده می‌شود. همچنین بعد ویژگی‌های روان‌شناختی افراد، و نظارت و ارزیابی اخلاقی که در نتایج مطالعات پاوا (۲۰۲۰)، محمدی و گل‌وردی (۱۳۹۲)، غفران و یاسمین (۲۰۲۰) و خالد و همکاران (۲۰۱۸) نیز به‌دست آمده، از این نظر با نتایج پژوهش حاضر سازگار است. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که ابعاد مربوط به آموزش و توسعه نیروی انسانی، توسعه شایستگی‌های مدیریتی و تدوین منشور اخلاقی بر اساس مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی - ارزشی از ارکان مهم و مورد توجه در مطالعات اخلاق سازمان و مدیریت مبتنی بر آموزه‌های ادیان است. نتایج مطالعات عبدی‌نژاد و همکاران (۱۴۰۰)، شاهین و همکاران (۲۰۲۰)، مهدی‌زاده و همکاران (۱۳۹۹)، قاسمی‌زاده و همکاران (۱۳۹۷) و شمس‌الدین و روسلی (۲۰۲۱) نیز مؤید موارد برشمرده بوده است.

همچنین طبق نتایج این تحقیق، پارادایم‌های دین‌مبنا در ایجاد محیط کاری موفق‌تر سهم دارند (Chaudhary & et al., 2023). در یک نمونه، پامبورا (۲۰۲۲) طی انجام تحقیقی، اثرات اخلاق مسیحی بر کارکنان، عملکرد و خروجی کلی آنها و به‌طور کلی افزایش بهره‌وری سازمان برای مسیحیان و غیرمسیحیان در سازمان‌ها را نشان داده است. موعلابا (۲۰۲۰) نیز به این پرداخته است که چگونه اخلاق مسیحی می‌تواند به رهایی پایدار کل جامعه منجر شود. او مبتنی بر سنت مسیحی و مکاشفه کتاب مقدس به‌عنوان منابع دست اول، مسائل اخلاقی حاکم بر کشوری غنی از حیث برخورداری از منابع طبیعی و درعین‌حال فقیر کنگو را که بیش از هفتاد درصد جمعیتش در فقر مطلق‌اند، با ادبیاتی دین‌مبنا کاویده و با مفاهیمی چون نابرابری‌های اولیه و بی‌عدالتی اقتصادی، طمع و پارادوکس فراوانی، به توضیح وضع موجود پرداخته است و استدلال می‌کند که فقدان اخلاق در این کشور، دلیل ناکامی اقدامات برای توقف غارت سازمان‌یافته ثروت کنگو و رسیدگی به بحران‌های

اقتصادی و سیاسی برای سامان یافتن امور است. محقق معتقد است که اخلاق مسیحی می‌تواند به رهایی پایدار کل جامعه کنگو منجر شود.

مرتبط با این یافته، که پارادایم‌های دین‌مبنا در ایجاد محیط کاری موفق‌تر سهم دارند (Chaudhary & et al., 2023)، مطالعه خالد و همکاران (۲۰۱۸) از جمله مواردی است که به پیامدهای عملی ارزش‌ها و باورهای کارکنان چون محافظی در برابر سوءاستفاده‌های احتمالی پرداخته‌اند. در این مطالعه، افزایش تأثیر نظارت بر رفتار نادرست کارکنان با ایجاد ارزش‌های اخلاقی مبتنی بر اصول اسلامی و حداقل‌سازی کژکارکردی‌ها احصا شده است. در همی باره، قطبینه و همکاران (۲۰۱۷) نیز به این نتیجه دست یافتند که مدیران در بانک‌های اسلامی در مقایسه با سایرین به دلیل وجود برخی خصیصه‌ها، مانند اعتمادسازی، تعهد مدیریت، وجدان کاری، بصیرت و مراقبه، کمتر درگیر اقدامات غیراخلاقی‌اند. به‌طور مشابه، در تحقیق شاهین و همکاران (۲۰۲۰)، نقش تعدیلگر اخلاق کار اسلامی در رابطه بین همبستگی سازمانی و مشارکت کاری نشان داده شده است. ناسوشن و همکاران (۲۰۲۰) نیز ثابت کردند که اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد و الزامات شرعی بانک‌های اسلامی با اصول و ارزش‌های اخلاق کار اسلامی همسو می‌تواند تعهد سازمانی عمیقی را در بین کارکنان ایجاد کند. حسین و همکاران (۲۰۲۰) نیز در تحقیقشان بیان می‌کنند که هم رفتار فردی و هم تعهد سازمانی با افزایش اخلاق کاری اسلامی همبستگی معناداری دارد. این یافته‌ها به مدیران، به‌ویژه در شرکت‌های چندملیتی فعال در کشورهای مسلمان، کمک می‌کند تا با تقویت عناصر اخلاق کاری اسلامی در سازمان‌ها، عملکردشان را ارتقا دهند. طبق یافته‌ها، افزایش آگاهی‌های مرتبط، راهی برای بهبود عملکرد سازمانی مانند افزایش کیفیت خدمات و به حداقل رساندن خطاها و شکایات است (Ali & et al., 2023). از این‌رو آگاه‌سازی و ارتقای درک اخلاق کاری اسلامی و فراهم‌آوری محیطی مساعد برای تمرین آن، توصیه شده است (Husin & Kernain, 2020; Shamsudheen & Rosly, 2021).

البته در عمل و در جهان مدیریت، اخلاقی بودن و موفقیت در شغل و امور شغلی به‌ضرورت نمی‌تواند نتیجه اخلاق باشد و چه‌بسا در مصادیقی هم عکس آن اتفاق افتد. حتی ممکن است تظاهر به اخلاق، همانند دست‌اندازی نفع‌طلبانه، جای اخلاق بنشیند؛ چون می‌تواند به‌اندازه اخلاقی بودن به کسب موفقیت کمک کند؛ حال آنکه در زندگی انسانی، اخلاق بنا دارد آزمندی انسان را مهار کند، نه اینکه در خدمت آزمندی‌ها باشد. در نتیجه، گزاره‌های مؤید اینکه اخلاقی بودن سازمان از رهگذر اصولی چون

مسئولیت‌پذیری و اعتماد ناشی از آن موجب موفقیت است، ناقض این اصل اخلاقی نیست که سازمان‌ها و نهادها باید انسان را به‌عنوان انسان و هدفی فی‌نفسه در نظر گیرند، نه صرفاً در جهت کسب منافع. اساساً نمی‌توان و نباید رابطه میان اخلاق و موفقیت را تا این حد ساده‌انگارانه و درعین‌حال تقلیل‌گرایانه در نظر گرفت و ناگزیر باید برای انسان در سازمان، هدفی غایی منظور داشت؛ چنان‌که معناداری زندگی نیز در گرو برخورداری از هدف غایی است (ارسطو، ۱۳۸۵، ۱۳ - ۲۹). این غایت در تمدن و فرهنگ دین‌مبنا ویژگی‌های خاص خود را دارد که در مجالی باید مورد بحث و بررسی قرار گیرد.

طبق نتایج تحقیقاتی مانند پاوا (۲۰۲۰)، ابتدا بر دین، رویکردهای تحقیقاتی مهمی را در مطالعه مدیریت کسب‌وکار، تئوری مدیریت منابع انسانی و به‌ویژه در اخلاق کسب‌وکار به‌دست می‌دهد. در این زمینه پژوهش غفران و همکاران (۲۰۲۰) که با در نظر گرفتن مفاهیم اخلاقی حکمرانی نهفته در دین، درک و مفهوم‌سازی متفاوتی از حکومت‌داری را پیشنهاد می‌کند، قابل توجه است. رعنا و همکاران (۲۰۱۷) نیز با استفاده از مبانی اسلامی به تولید محتوا در عرصه مدیریت منابع انسانی پرداخته‌اند. از نگاه آنان، حفظ کاربرد اصول اسلامی به‌عنوان «متغیری تعدیل‌کننده» در ارتباط مثبت میان شیوه‌های مدیریت کارکنان به‌عنوان «متغیرهای مستقل» و عملکرد سازمانی به‌عنوان «متغیر وابسته» تأثیرگذار است. در همین راستا، رافیکی و همکاران (۲۰۱۴) بر اساس آیات قرآن به‌عنوان منبع نهایی در تفکر اسلامی، دو تئوری اصلی اخلاق کار و عملکرد اسلامی را به‌طور جامع مورد بحث قرار داده‌اند. این بررسی شامل مقایسه اجزای برخی مؤلفه‌ها با دیدگاه‌های سایر ادیان در چندین کشور است. طبق نتایج، یافته‌های حاصل از این انگاره در هر یک از ابعاد به‌دست‌آمده به‌وضوح در سازمان‌ها کاربردی‌اند و نیز نظام یکپارچه جهان‌بینی اسلامی همه جنبه‌های دنیوی و اخروی، از جمله تجارت، را دربرمی‌گیرد. نتایج تحقیق لیلی و همکاران (۱۳۹۹)، قاسمی‌زاده و همکاران (۱۳۹۷) و محمدی و گل‌وردی (۱۳۹۲) به‌عنوان نمونه، نشان از شاخص‌پذیری این رویکرد و درنتیجه امکان عملیاتی‌سازی آن دارد.

آنچه بیان شد، موضوع مجادلات بسیاری بوده و هست؛ اما نکته اینجاست که در فضای اندیشه‌ای امروز جهان که معناگرایی بیش از پیش اهمیت یافته است، در عین اینکه بد اخلاقی‌ها و کژکارکردی‌ها در لباس‌هایی نوبه‌نو چهره‌های متفاوتی را به نمایش می‌گذارد، اندیشه دین‌بنیان می‌تواند گفتمان‌های رقیبی را به جهان عرضه کند. در این زمینه می‌توان به نقد دیدگاه ابزارانگارانه به انسان و شیء دیدن انسان از منظر آموزه‌های دینی - معنوی پرداخت و از آموزه‌های کانتی و

نوکانتی نیز بهره جست (براتلو، ۱۴۰۲). بنا به ادعای شمس‌الدین و همکاران (۲۰۲۱)، دستاورد نظری در این باره، اغلب محصول محورند، نه انسان‌محور. این در حالی است که به‌زعم آنان، نصّ (یا نصوصی) هستند که می‌توانند با تولید محتوا و دانش، به ترمیم این وضع کمک کنند. از باب مثال می‌توان اخلاق را با امور مالی و بانک‌داری اسلامی پیوند زد و چهارچوبی اخلاقی برای عملکرد متمایز مؤسسات مالی اسلامی بر پایه آموزه‌های دینی تأسیس کرد. از نگاه این محققان، با وجود تأکید زیاد بر جنبه‌های فقهی (فقه) منطبق با شریعت در بانک‌داری و امور مالی اسلامی، کشف ابعاد اخلاقی آن چندان مورد توجه نبوده و ادبیاتی از این دست وجود نداشته است و به تلاشی بیشتر نیاز است؛ به‌ویژه برای حوزه اخلاق مدیریت و سازمان، که از فقدان مجموعه‌ای از نظریه‌های مرتبط با رویکردی انتقادی درباره اخلاق حرفه‌ای و ابتدای تعریفی مختار که بتواند مبنایی برای عمل باشد، در رنج است و از آنجا که مطالعات اخلاق مبتنی بر آموزه‌های ادیان مختلف دارای مشترکات قابل توجهی است، می‌توان در این بستر با توجه به معیارهایی چون استناد دینی، انسجام و هماهنگی، مطابقت با واقعیت و کارآمدی (منطقی، ۱۴۰۰) به مطالعات تکمیلی دست زد.

منابع و مآخذ

<https://doi.org/10.30465/crtls.2023.40640.2559>

۱. ارسطو، ۱۳۸۵، *اخلاق نیکوماخوس*، ترجمه محمدحسن لطفی، تهران، طرح نو.
۲. براتلو، فاطمه، ۱۴۰۱، «بررسی و تحلیل ساختار فکری مطالعات جهانی "اخلاق مدیریت" مبتنی بر مفاهیم پرکاربرد در سه دهه اخیر»، *مطالعات رفتار سازمانی*، س ۱۱، ش ۲.
۳. براتلو، فاطمه، ۱۴۰۲، «معرفی و نقد تحلیلی کتاب رویکرد انتقادی به اخلاق مدیریت»، *پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی*، س ۲۳، ش ۳.
۴. بهرامی، سوسن، علی فقیهی و فاطمه علیزاده، ۱۳۹۹، «تأثیر اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی و کارکنان زن»، *پژوهش‌نامه اسلامی زنان و خانواده*، س ۸، ش ۲۰.
۵. پروین، حشمت، ۱۴۰۰، «بررسی اهمیت علم اخلاق در مطالعات مدیریت و سازمان»، *پژوهش‌های مدیریت در جهان اسلام*، س ۳، ش ۸.
۶. جانقربان، زهرا، ۱۳۹۹، «الزامات امدادگری فرهنگی دین‌پایه از منظر سازمان»، *فرهنگ پژوهش*، ش ۴۲، ص ۹۳-۱۳۰.

۷. جعفرزاده کوچکی، علیرضا، ۱۴۰۰، «شناسایی متغیرهای کلیدی مدیریت اسلامی و موانع آن»، *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ش ۴، ص ۱۳۵-۱۴۶.
۸. خنیفر، حسین، صلاح‌الدین ابراهیمی، فائزه محمداسماعیلی و بهمن غلامی، ۱۴۰۰، «طراحی الگوی توسعه شایستگی‌های مدیران ایرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی: پژوهشی کیفی در آموزش و پرورش»، *آموزش و توسعه منابع انسانی*، ش ۳۰، ص ۴۷-۷۲.
۹. راغب اصفهانی، حسین‌بن‌محمد، ۱۳۸۷، *مفردات الفاظ قرآن*، ترجمه حسین خداپرست؛ زیرنظر عقیقی بخشایشی، قم، دفتر نشر نوید اسلام.
۱۰. رحیمی، احسان، حسن زارعی متین، عبدالله توکلی و حمیدرضا یزدانی، ۱۴۰۰، «تبیین چارچوب عقلانیت بر اساس آموزه‌های اسلامی و سهم‌بازی‌های آن برای مدیریت دولتی»، *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ش ۱۱۷، ص ۵-۴۸.
۱۱. رحیمی، رضا، علی شیروانی و ایرج سلطانی، ۱۴۰۰، «ارائه و آموزش مدل سازمان هدف‌گرا و اخلاق‌مدار در بخش دولتی»، *جامعه‌شناسی سیاسی*، ش ۳، ص ۱۹-۳۲.
۱۲. سپهوند، رضا و ایوب شیخی، ۱۴۰۱، «سازمان ارزش‌بنیان و خلق ارزش شرکت: تحلیل نقش میانجی اخلاق کاری»، *مدیریت تبلیغات و فروش*، ش ۳، ص ۱۹-۳۲.
۱۳. طاهری‌زاده، علیرضا و اکبر اشرفی، ۱۳۹۹، «مقایسه رابطه اخلاق و سیاست در اسلام و مسیحیت (مطالعه موردی حکومت امام علی علیه السلام و شارلمان)»، *مطالعات راهبردی*، س ۲۳، ش ۸۷.
۱۴. عبدی‌نژاد، زهرا، مریم مجیدی، زین‌العابدین امینی سابق و احسان ساده، ۱۴۰۰، «ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت»، *حقوق اداری*، ش ۲۸، ص ۱۶۳-۱۸۸.
۱۵. علیرزاده، مهدی، حسن بوسلیکی و محمدرضا سرافرازی اردکانی، ۱۴۰۰، «مقایسه تحلیلی رویکردهای مبتنی بر اخلاق فضیلت: اخلاق فلسفی در اسلام و تربیت منش در غرب»، *پژوهشنامه اخلاق*، س ۱۴، ش ۵۳.
۱۶. قاسم‌پور، حامد، سیدمهدی ویسه، ۱۳۹۹، «تأثیر فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه ایلام)»، *فرهنگ ایلام*، دوره ۲۱، ش ۶۶ و ۶۷.
۱۷. قاسمی‌زاده، علیرضا، پری مشایخ و الهام خواجه، ۱۳۹۷، «شناسایی مؤلفه‌های مدیریت زمان از منظر آموزه‌های اسلامی و اعتباربخشی آن توسط مدیران آموزشگاهی»، *مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی*، ص ۸۵-۱۰۰.
۱۸. قراملکی، احد فرامرز، ۱۳۹۶، *درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای*، تهران، سازمان مدیریت صنعتی.

۱۹. لیلی، فاطمه، دوست‌مسلم گل‌میمی، الهام سادات کیا و شمس‌الدین نیک‌منش، ۱۳۹۹، «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی با تأکید بر اخلاق کار اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی نوشهر)»، *مطالعات مدیریتی دریاه‌محور*، دوره ۱، ش ۲.
۲۰. محمدی، مسلم و مهدی گل‌وردی، ۱۳۹۲، «مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی»، *اسلام و مدیریت*، س ۲، ش ۳.
۲۱. معین، محمد، ۱۳۸۱، *فرهنگ معین*، تهران، آدنا، چ ۴.
۲۲. منطقی، محسن، ۱۴۰۰، «اعتباریابی و اعتمادسازی در مطالعات اسلامی با تأکید بر دانش مدیریت»، *نشریه تحقیقات بنیادین علوم انسانی*، س ۳، پیاپی ۲۴، ص ۱۰۱-۱۲۲.
۲۳. مهدی‌زاده، مهدی، رستم مهدی‌راستی و علی‌اکبر استاذزاده، ۱۳۹۹، «بررسی اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام و بررسی مشکلات و چالش‌های رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها»، *چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، ج ۳، دوره ۳، ش ۳۵.
۲۴. موفق، حسن، غلام‌هاشمی و اسفندیار دشمن‌زیاری، ۱۳۹۹، «بومی‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی بر اساس آموزه‌های دین اسلام»، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ش ۴۲، ص ۱۹۳-۲۱۴.
۲۵. میرزایی، وحید و محمد بیات‌مختاری، ۱۴۰۱، «بررسی رابطه رضایت شغلی اسلامی و تمایل به ترک خدمت با نقش میانجی تعهد سازمانی و تعدیل‌کنندگی اخلاق کار اسلامی (مورد مطالعه: اداره کل امور اقتصادی و دارایی خراسان رضوی)»، *پژوهش‌های علوم مدیریت*، س ۴، ش ۱۱.
۲۶. نصرت‌زهی، آسیه، ناصر ناستی‌زایی و سمانه سلیمی، ۱۴۰۰، «طراحی الگوی مدیریت کرامت انسانی بر اساس آموزه‌های اسلامی»، *پژوهش در دین و سلامت*، ش ۲، ص ۷-۲۷.
۲۷. نقی‌پور، محمد و رضا فدایی کیوانی، ۱۳۹۹، «تأثیر اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی و تسهیم دانش با میانجیگری رضایتمندی شغلی (مورد مطالعه: کارکنان شعب بانک ملی شهر رشت)»، *پژوهشنامه مدیریت و مهندسی صنایع*، س ۲، ش ۴.
۲۸. هاشمیان، حسین، ۱۴۰۱، «طراحی الگوی ارزیابی اخلاق در سازمان‌های رسانه‌ای»، *دین و ارتباطات*، س ۲۹، ش ۱ (پیاپی ۶۱)، ص ۲۸۷-۳۱۸.
۲۹. ویسه، مهدی، زینب محمدی و اردشیر شیری، ۱۴۰۰، «تأثیر مدیریت دانش اسلامی بر توسعه سرمایه‌های انسانی با لحاظ کردن نقش میانجی اخلاق کار اسلامی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایلام)»، *مدیریت دانش اسلامی*، س ۳، ش ۱، ص ۱۶۰-۱۸۹.

30. Ali, A. A. A., Alzoraiki, M., AL - Tahitah, A. N., Almaamari, Q., & Al - shaibah, M., 2023, "Association between Islamic Work Ethics and Employee Commitment Among Medical Staff in the Public Health Sector in Bahrain", *International Journal of Intellectual Human Resource Management (IJIHRM)*, 4 (01), 30-40.
31. Becker, Christian U., 2019, *Business Ethics*, 1st Edition, Routledge, DOI: <https://doi.org/10.4324/9780429397707>.
32. Bedau, Julia (2001) "Applied Ethics", in; *Encyclopedia of Ethics*, eds. L. C. Becker & C. B. Becker, 3 vol., USA: Routledge, pp. 80-84.
33. Chaudhary, A., Islam, T., Ali, H. F., & Jamil, S., 2023, "Can paternalistic leaders enhance knowledge sharing? The roles of organizational commitment and Islamic work ethics", *Global Knowledge, Memory and Communication*, 72 (1 / 2), 98-118.
34. Ghafran, C., & Yasmin, S., 2020, "Ethical Governance: Insight from the Islamic perspective and an empirical enquiry", *Journal of Business Ethics*, 167, 513-533.
35. Husin, W. N. W., & Kernain, N. F. Z., 2020, "The influence of individual behaviour and organizational commitment towards the enhancement of Islamic work ethics at Royal Malaysian Air Force", *Journal of Business Ethics*, 166, 523-533.
36. Khalid, M., Bashir, S., Khan, A. K., & Abbas, N., 2018, "When and how abusive supervision leads to knowledge hiding behaviors: An Islamic work ethics perspective", *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 39, no. 6, DOI: 10.1108/lodj-05-2017-0140.
37. Klikauer, T., 2010, *Critical Management Ethics*, Switzerland: Palgrave Macmillan UK.
38. Mualaba, C. J., 2020, *Leadership and citizenship in the Democratic Republic of Congo (DRC) : a Christian - ethical appraisal (Doctoral dissertation*, North - West University (South Africa).
39. Mubarak, N., Khan, J., Safdar, S., Muhammad, S., & Riaz, A., 2022, "Ethical leadership in project - based organizations of Pakistan: the role of psychological empowerment and Islamic work ethics", *Management Research Review*, 45 (3), 281-299.
40. Nasution, F. N., & Rafiki, A., 2020, "Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia", *RAUSP Management Journal*, 55, 195-205.
41. Pambour, A., 2022, "Christian Ethics and Employee Management systems", *ADRRI Journal*, vol. 31, no. 3(8), 31-49.
42. Pava, M. L., 2020, "Humanistic management and Religion: A case for the constructivist approach to Jewish business ethics", *Humanistic Management Journal*, 5 (2), 199-214.
43. Proudfoot, M.; Lacey, A. R., 2010, *The Routledge Dictionary of Philosophy*, USA & Canada: Routledge.
44. Quttainah, M. A., & Almutairi, A. R., 2017, "Corporate ethics: evidence from Islamic banks", *Journal of Management & Governance*, 21, 815-840.
45. Rafiki, A., & Wahab, K. A., 2014, "Islamic values and principles in the organization: A review of literature", *Asian Social Science*, 10 (9), 1.

46. Rana, M. H., & Malik, M. S., 2017, "Impact of human resource (HR) practices on organizational performance: Moderating role of Islamic principles", *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, vol. 10, no. 2.
47. Sandelowski, M., & Barroso, J., 2007, *Handbook for synthesizing qualitative research*. springer publishing company, New York.
48. Shaheen, S., Zulficar, S., Saleem, S., & Shehazadi, G., 2020, "Does organizational cronyism lead to lower employee performance? Examining the mediating role of employee engagement and moderating role of islamic work ethics", *Frontiers in Psychology*, 11, 579560.
49. Shamsudheen, S. V., & Rosly, S. A., 2021, "Measuring ethical judgement on ethical choice in an ethical system: A confirmatory study on Islamic banks in UAE", *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 14 (2), 301-316.
50. Tuncay, S. S., & Yagiz, F. N. S., 2020, "Bibliometric profile of "Whistleblowing" Articles in Turkey", *Business & Management Studies: An International Journal*, 8 (4), 266-295.

