

Meta-Synthesis of Islamic Beliefs in Organizational Ethics

Mohammad Alizadeh¹ 

1. Assistant Professor, Department of Cultural Management, Islamic Sciences University, Iran, Qom.

alizadeh@maaref.ac.ir

Received: 2025/11/02; Accepted 2025/12/20

Extended Abstract

Introduction and Objectives: Today, organizational ethics, particularly with an Islamic approach, is a significant concern for managers and agents in society. Organizational ethics plays a key role in interactions, task performance, and the social responsibility of organizations and their members.

Institutionalizing Islamic ethics in organizations, which is a desired level of Islamization, goes beyond mere compliance with jurisprudential-legal requirements and necessitates a transformation in individuals' beliefs and attitudes (Naghipor-Far, 2011). Research shows that practical commitment to Islamic ethics leads to positive individual, occupational, organizational, and social consequences and is effective on productivity (Omidvar et al., 2023). The most sustainable method for promoting ethics is to create change in knowledge and attitudes (Rezaeian, 2001). From the perspective of Islamic teachings, the real value of an ethical behavior is when it is supported by belief (goodness of the agent) and the correctness of the action itself (goodness of the act) (Mesbah Yazdi, 2000). Therefore, organizational ethics is deeply connected to value and belief foundations, and individuals are motivated to act when they have insight and belief in it. Islamic teachings, by presenting a comprehensive ethical system, relying on human nature, and accountability before



Authors retain the copyright. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

God, can provide a solid theoretical foundation for ethics in organizations. Although numerous studies have been conducted in the field of organizational ethics with an Islamic approach, identifying the core beliefs of this field independently has received less attention. Therefore, this research, focusing on the individual level (managers and employees), seeks to identify, synthesize, and explain Islamic beliefs affecting organizational ethics by referring to sources on organizational ethics and Islamic professional ethics.

Method: A meta-study is a method for in-depth examination of previous research in a field, conducted in four forms: meta-analysis, meta-method, meta-theory, and meta-synthesis. This research, with an applied purpose and using a qualitative method, is a type of meta-synthesis and employs the seven-step approach by Sandelowski and Barroso. The steps include: defining the research question, searching and selecting sources, systematically reviewing texts, extracting information, analyzing and synthesizing findings, quality control, and presenting results. Data were gathered from primary studies in various areas of organizational ethics with an Islamic approach through databases such as Noor, SID, and Scopus. Out of 88 articles, after screening, 32 suitable articles were selected. Through content analysis of the sources using thematic analysis, initially 179 codes were extracted, which after removing duplicates, were reduced to 122 basic themes. These themes were ultimately classified into 20 organizing themes and 4 overarching themes. In the quality control stage, two main questions were addressed: the confirmation of these beliefs by Islamic teachings and their connection to organizational ethics. For assurance, the extracted beliefs, in addition to referencing Islamic scholars' interpretations, were directly examined and confirmed by referring to the Quran and Islamic traditions. Furthermore, these beliefs were presented to five expert specialists from religious and academic fields, and the connection of all of them to organizational ethics was ultimately confirmed. Although measuring the impact of each belief requires an independent quantitative study, this research provides a comprehensive framework of Islamic beliefs affecting organizational ethics at the individual level.

Findings: This study identified four core categories of Islamic beliefs affecting organizational ethics:

God-centered beliefs, comprising two organizing themes: "Divine Governance over Decisions and Actions" and "The All-Knowing Sustainer's Authority." These beliefs, emphasizing God's omnipresence, supervision, and provision, form the foundation for sin-

cerity and accountability.

Afterlife-oriented beliefs, categorized under “The Day of Judgment as a Perfect Mirror of Deeds” and “The Precise Reckoning of Actions.” By fostering motivation for accountability before a just final audit, these beliefs create the strongest mechanism for self-control, making the organizational individual aware and responsible for even their smallest actions.

Duty-based beliefs, which view positions as divine trusts and a means to otherworldly ascent, and consider work to be of exceptional value and sanctity. This perspective strengthens ethical conduct such as meritocracy, integrity, lawful earning, and avoidance of negligence and illicit gain. It establishes the cornerstone of organizational responsibility, viewing management as a duty and service, and power as a tool for divine testing. Dignity-centered beliefs, which, by emphasizing inherent human dignity, build the organization on themes such as comprehensive human responsibility, the manager as an ethical role model, service to others as worship, respect for others’ rights, and gracious cooperation. This integrated framework bases organizational relationships on religious brotherhood, transforming the organization into a community founded on dignity, service, and cooperation.

Collectively, these Islamic beliefs transform the organizational individual’s attitude, create an internal ethical benchmark, and reinforce transcendental motivations, ultimately leading to ethical behavior.

Conclusion: God-centered beliefs form the core and foundation of the other beliefs, explaining the why of responsibility. Afterlife-oriented beliefs create the internal driving force and guarantee of execution. Duty-based beliefs define the how of action by sanctifying work, and dignity-centered beliefs regulate the rules of relationships among stakeholders. This framework is interconnected within an integrated system, and Islamic organizational ethics is the manifestation of this belief system. In contrast to the Western paradigm, which bases ethics on utilitarianism or legal requirements, the ultimate source of ethical obligation in this view is divine pleasure and accountability before God. The strongest monitoring mechanism is internal monitoring derived from belief in God’s absolute knowledge and the final judgment. Furthermore, the primary motivation for ethical behavior in this perspective is attaining divine pleasure and fulfilling one’s duty, not the material and external motives common in Western literature.



The primary innovation of this research is presenting a systematic and comprehensive framework of Islamic beliefs affecting organizational ethics at the individual level, developed through the meta-synthesis method. This framework demonstrates that Islamic organizational ethics is not merely a set of manners, but the output of an integrated worldview. This achievement has the potential to become a theoretical framework for developing indigenous organizational ethics indicators and designing more effective training programs, as it focuses on addressing the foundational, internal beliefs rather than merely focusing on behavior.

Acknowledgements: I deem it necessary to express my gratitude and appreciation to the experts, supervisors, the editor, and the respected officials of the journal.

Conflict of Interest: In the preparation of this article, matters pertaining to publishing ethics have been observed, and there are no commercial interests involved in this regard. The author has not received any payment for submitting their work. Furthermore, this is to declare the originality of the article's content and that it has not been published elsewhere.

Keywords: Organizational Ethics Beliefs, Organizational Ethics, Professional Ethics, Work Ethics, Islamic Beliefs.

Cite this article: Alizadeh, Mohammad (2025). Meta-Synthesis of Islamic Beliefs in Organizational Ethics. *Journal of Religious, Spirituality, and Management Studies* 12(26): 49-82.

فرا ترکیب باورهای اسلامی اخلاق سازمانی

 محمد علی زاده^۱

۱. استادیار گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه معارف اسلامی، قم، ایران.

alizadeh@maaref.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۱۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۲۹

چکیده گسترده

مقدمه و اهداف: مقدمه و هدف: امروزه اخلاق سازمانی، به‌ویژه با رویکرد اسلامی، از دغدغه‌های مهم مدیران و کارگزاران جامعه است. اخلاق سازمانی نقش کلیدی در تعاملات، انجام وظایف و مسئولیت اجتماعی سازمان و افراد سازمانی ایفا می‌کند. نهادینه‌سازی اخلاق اسلامی در سازمان، که مرتبه‌ای مطلوب در اسلامی‌سازی است، فراتر از رعایت صرف الزامات فقهی-حقوقی بوده و مستلزم تحول در باورها و نگرش‌های افراد است (نقی پورفر، ۱۳۹۰). پژوهش‌ها نشان می‌دهد التزام عملی به اخلاق اسلامی، پیامدهای مثبت فردی، شغلی، سازمانی و اجتماعی به‌دنبال داشته و بر بهره‌وری مؤثر است (امیدوار و همکاران، ۱۴۰۲). پایدارترین روش برای ترویج اخلاق، ایجاد تغییر در دانش و نگرش‌هاست (رضائیان، ۱۳۸۰). از دیدگاه آموزه‌های اسلامی، ارزش واقعی یک رفتار اخلاقی هنگامی است که از پشتوانه اعتقادی (حسن فاعلی) و نیز صحت نفس عمل (حسن فعلی) برخوردار باشد (مصباح‌یزدی، ۱۳۷۹). بنابراین، اخلاق سازمانی به‌طور عمیقی با مبانی ارزشی و اعتقادی مرتبط است و افراد زمانی برای عمل برانگیخته می‌شوند که نسبت به آن بینش و باور داشته باشند. آموزه‌های اسلامی با ارائه یک نظام اخلاقی جامع، تکیه بر فطرت انسانی و مسئولیت‌پذیری در برابر خداوند،



پایه نظری مستحکمی برای اخلاق در سازمان‌ها می‌توانند فراهم کنند. اگرچه پژوهش‌های متعددی در زمینه اخلاق سازمانی با رویکرد اسلامی انجام شده، اما شناسایی باورهای محوری این حوزه به طور مستقل کمتر مورد توجه قرار گرفته است. از این رو، این پژوهش با تمرکز بر سطح فردی (مدیران و کارکنان)، به دنبال شناسایی، ترکیب و تبیین باورهای اسلامی مؤثر بر اخلاق سازمانی با مراجعه به منابع اخلاق سازمانی و اخلاق حرفه‌ای اسلامی است.

روش: فرامطالعه روشی برای بررسی عمیق پژوهش‌های پیشین در یک حوزه است که در چهار قالب فراتحلیل، فراروش، فرانظریه و فراترکیب انجام می‌شود. این پژوهش، با هدف کاربردی و به روش کیفی، از نوع فراترکیب است و از روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو استفاده شده است که شامل تعیین پرسش، جستجو و انتخاب منابع، بررسی متون، استخراج اطلاعات، تحلیل و ترکیب یافته‌ها، کنترل کیفیت و ارائه نتایج است. داده‌ها از مطالعات اولیه در زمینه‌های مختلف اخلاق سازمانی با رویکرد اسلامی و از طریق پایگاه‌هایی چون نور، SID و اسکاپوس گردآوری شد. از بین ۸۸ مقاله، پس از پالایش، ۳۲ مقاله مناسب انتخاب شد. با تحلیل محتوای منابع و بهره‌گیری از روش تحلیل مضمون، ابتدا ۱۷۹ کد استخراج شد که پس از حذف موارد تکراری، به ۱۲۲ مضمون پایه کاهش یافت. این مضامین در نهایت در ۲۰ مضمون سازمان‌دهنده و ۴ مضمون فراگیر طبقه‌بندی شدند. در مرحله کنترل کیفیت، دو پرسش اصلی مطرح شد: تأیید این باورها توسط آموزه‌های اسلامی و ارتباط آنها با اخلاق سازمانی. برای اطمینان، باورهای استخراج‌شده افزون بر استناد به برداشت پژوهشگران اسلامی، مستقیماً با مراجعه به قرآن و روایات مورد بررسی و تأیید قرار گرفتند. همچنین، این باورها به پنج متخصص و خبره حوزه و دانشگاه عرضه شد و ارتباط تمامی آنها با اخلاق سازمانی مورد تأیید نهایی قرار گرفت. اگرچه سنجش میزان تأثیر هر باور نیازمند پژوهش کمی مستقل است، اما این مطالعه چهارچوب جامعی از باورهای اسلامی مؤثر بر اخلاق سازمانی در سطح فردی ارائه می‌دهد.

یافته‌ها: در این پژوهش، چهار دسته محوری از باورهای اسلامی مؤثر بر اخلاق سازمانی را شناسایی شده است:

باورهای توحیدمحور: شامل دو مضمون سازمان‌دهنده «حکمرانی الهی بر تصمیم و عمل» و «حکومت دانای روزی‌رسان» است. این باورها با تأکید بر حضور و نظارت مطلق خداوند، و رزاقیت او، زیربنای

اخلاص و مسئولیت‌پذیری را شکل می‌دهند.

باورهای معادنگر: در دو محور «قیامت آینده تمام‌نمای اعمال» و «محاسبه دقیق اعمال» دسته‌بندی می‌شوند. این باورها با ایجاد انگیزه پاسخگویی در برابر حسابرسی عادلانه، قوی‌ترین مکانیسم خودکنترلی را ایجاد می‌کنند و فرد سازمانی را نسبت به کوچک‌ترین اعمالش آگاه و مسئول می‌کنند. باورهای تکلیف‌گرایانه: مناصب را امانت و پلکان اخروی می‌دانند و کار را دارای ارزش و قداست فوق‌العاده می‌شمرند. این نگرش، رفتارهای اخلاقی مانند شایسته‌سالاری، درستکاری، کسب حلال و پرهیز از کم‌کاری و کسب حرام را تقویت می‌کند و سنگ بنای مسئولیت‌پذیری سازمانی است. در این دیدگاه، مدیریت یک تکلیف و خدمتگزاری است و قدرت، ابزاری برای آزمون الهی محسوب می‌شود.

باورهای کرامت‌محور: با تأکید بر کرامت ذاتی افراد، سازمان را بر پایه مضامینی چون مسئولیت فراگیر انسان، مدیر به عنوان نماد اخلاق، عبادت بودن خدمت به دیگران، حرمت حقوق دیگران و همکاری کریمانه بنا می‌نهند. این چهارچوب فکری یکپارچه، رابطه اعضای سازمان را بر اخوت و برادری دینی استوار و سازمان را به جامعه‌ای مبتنی بر کرامت، خدمت و همکاری تبدیل می‌کند. این باورهای اسلامی، نگرش فرد سازمانی را تغییر داده، معیار درونی ایجاد می‌کند و انگیزه‌های فرامادی را تقویت می‌نماید که در نهایت به رفتارهای اخلاقی منجر می‌شود.

نتیجه‌گیری: باورهای توحیدمحوری، هسته مرکزی و اساس دیگر باورهاست که چرایی مسئولیت‌پذیری را تبیین می‌کند. باورهای معادنگر، موتور محرک و ضمانت اجرای درونی را ایجاد می‌کند. باورهای تکلیف‌گرایانه با قداست‌بخشیدن به کار، چگونگی عمل را مشخص و باورهای کرامت‌محور، قواعد روابط بین ذی‌نفعان را تنظیم می‌نماید. این چهارچوب در یک نظام یکپارچه با هم ارتباط داشته و اخلاق سازمانی اسلامی، تجلی همین نظام اعتقادی است.

در تقابل با پارادایم غربی که اخلاق را بر پایه فایده‌گرایی یا الزامات قانونی بنا می‌کند، منبع نهایی الزام اخلاقی در این دیدگاه، رضایت الهی و پاسخگویی در پیشگاه خداوند است. قوی‌ترین مکانیسم نظارتی، نظارت درونی ناشی از باور به علم مطلق خدا و محاسبه اخروی است. همچنین، انگیزه اصلی رفتار اخلاقی در این نگاه، کسب رضایت الهی و انجام تکلیف است، نه انگیزه‌های مادی و خارجی. رایج در ادبیات غربی.

نوآوری اصلی این پژوهش، ارائه چهارچوبی نظام‌مند و جامع از باورهای اسلامی مؤثر بر اخلاق سازمانی در سطح فردی است که از طریق روش فراترکیب تدوین شده است. این چهارچوب نشان می‌دهد اخلاق سازمانی اسلامی صرفاً یک مجموعه آداب نیست، بلکه خروجی یک جهان‌بینی یکپارچه است. این دستاورد، قابلیت تبدیل شدن به یک چهارچوب نظری برای توسعه شاخص‌های بومی اخلاق سازمانی و طراحی برنامه‌های آموزشی با اثربخشی بالاتر را دارد؛ زیرا بهجای تمرکز بر رفتار، به درمان ریشه‌های اعتقادی و درونی می‌پردازد.

تقدیر و تشکر: برخود لازم می‌دانم از خبرگان، ناظران و سردبیر و مسئولین محترم مجله، تشکر و قدردانی نمایم.

تعارض منافع: در تدوین این مقاله موارد مربوط به اخلاق نشر، رعایت شده و منافع تجاری در این راستا وجود ندارد و نویسنده در قبال ارائه اثر خود وجهی دریافت نموده است. همچنین، بدین‌وسیله اصالت محتوای مقاله و عدم انتشار آن در جای دیگر اعلام می‌شود.

واژگان کلیدی: باورهای اخلاق سازمانی، اخلاق سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، اخلاق کاری، باورهای اسلامی.

استناد: علی‌زاده، محمد (۱۴۰۴). فراترکیب باورهای اسلامی اخلاق سازمانی. مجله مطالعات دین، معنویت، مدیریت ۱۲(۲۶): ۴۹-۸۲.

مقدمه

امروزه اخلاق سازمانی یکی از دغدغه‌های کارگزاران جوامع و مدیران سازمان‌هاست. اخلاق حرفه‌ای یا سازمانی نقش مهمی را در تعامل کارکنان با دیگران، انجام وظایف کاری، و در نهایت در ایفای مسئولیت اجتماعی سازمان دارد. اخلاقی شدن سازمان وقتی اتفاق می‌افتد که رهبران و کارکنان آن سازمان، افراد اخلاقی باشند و ثانیاً ساختارها و نظام‌های سازمان، اجرای برنامه‌های اخلاقی را بپذیرند (پورمجرّب و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۱۵۰). رویکردهای سکولار به اخلاق سازمانی، که عمدتاً مبتنی بر فایده‌گرایی و نسبی‌گرایی اخلاقی هستند و بعد معنوی انسان را نادیده می‌گیرند، قادر به ایجاد انگیزه درونی برای التزام به ارزش‌های اخلاقی نیستند. در مقابل، آموزه‌های اسلامی با ارائه نظام اخلاقی جامع، تکیه بر انگیزه‌های درونی، و مسئولیت‌پذیری در برابر خداوند، و مبتنی بر فطرت انسانی می‌توانند پایه‌های نظری مستحکمی برای اخلاق سازمانی فراهم کنند.

بنابراین، یکی از جنبه‌های اسلامی‌سازی سازمان‌ها، نهادینه کردن اخلاق اسلامی در افراد سازمانی و حداقل مرتبه مطلوب آن، مرتبه اخلاق است. اکتفاء به الزامات فقهی-حقوقی هرچند ضرورت دارد، اما کافی نیست؛ بلکه الزامات اخلاقی اسلام، مطلوب خداست و آثار معنوی اخلاق اسلامی، در نفوس انسان، سازمان و جامعه و حاکمیت متجلی می‌شود (نقی‌پور فرد، ۱۳۹۰، ص ۲۲۲).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که اخلاق سازمانی به‌ویژه اخلاق اسلامی در بهره‌وری سازمان تأثیر دارد و التزام عملی سازمان‌ها و کارکنان به اخلاق سازمانی اسلامی، پیامدهای فردی، شغلی، سازمانی و اجتماعی را به دنبال دارد (امیدوار و همکاران، ۱۴۰۲، ص ۱۱). این امر سازمان‌ها را بر آن می‌دارد که به موضوع اخلاق کارکنان توجه داشته و با روش‌های مختلفی سعی کنند که اخلاق را در سازمان خود ترویج و تقویت کنند.

پایدارترین روش برای ایجاد یا تغییر رفتار، شروع از دانش و نگرش‌ها و ایجاد تغییر در آنهاست (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۱۶). پس نهادینه‌سازی ارزش‌های اخلاقی با ترمیم زیرساخت‌های اعتقادی و باورها اتفاق می‌افتد. با شناسایی و ترویج باورهای اخلاقی اسلامی می‌توان اخلاق را در سازمان‌ها ایجاد و پایدار نمود. ارزش رفتارهای اخلاقی به این است که از پشتوانه اعتقادی و حسن فاعلی نیز برخوردار باشد. لازمه ارزش داشتن یک عمل و رفتار اخلاقی، همراه بودن با حسن فعلی و حسن فاعلی

است (مصباح‌یزدی، ۱۳۷۹، ص ۱۶۲). بنابراین، اخلاق سازمانی با مبانی ارزشی و اعتقادی ارتباط پیدا می‌کند. افراد در صورتی برای انجام یا ترک عملی برانگیخته می‌شوند که نسبت به آن بینش و باور داشته باشند. پژوهش‌های زیادی در زمینه اخلاق در سازمان با رویکرد اسلامی انجام شده است؛ ولی به‌طور مستقل به شناسایی باورهای اخلاق سازمانی با رویکرد اسلامی پرداخته‌اند. بنابراین، این پژوهش به‌دنبال شناسایی و ترکیب باورهای اسلامی اشاره شده در منابع اخلاق حرفه‌ای و سازمانی با رویکرد اسلامی است. این پژوهش تمرکز بر سطح فردی دارد؛ یعنی به‌دنبال باورهای اسلامی مؤثر بر اخلاق مدیران و کارکنان سازمان است. پرسش پژوهش حاضر این است که با توجه به پژوهش‌های انجام شده باورهای اخلاق سازمانی در اسلام کدام‌اند؟

پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهشی اخلاق سازمانی در منابع غربی به عنوان یک حوزه دانشگاهی در پاسخ به مشکلات اخلاقی در کسب‌وکارها شکل گرفته است. تحقیقاتی نیز بر تدوین کدهای اخلاقی و بررسی معضلات اخلاقی متمرکز شده است. مطالعه جو اخلاقی سازمان و فرهنگ اخلاقی، رهبری اخلاقی، رفتارهای ضد اخلاقی به نفع سازمان، صدای اخلاقی و سکوت اخلاقی، مسئولیت اخلاقی سازمان، از جمله پژوهش‌هایی است که در ادبیات غربی مشاهده می‌شود.

پژوهش‌های متعددی در زمینه اخلاق کاری، اخلاق حرفه‌ای و اخلاق سازمانی با رویکرد اسلامی وجود دارد که می‌توان آنها را در دو دسته کلی طبقه‌بندی نمود: دسته اول پژوهش‌هایی که با رویکرد کمی انجام شده و نویسنده‌گان، تأثیر اخلاق‌کاری اسلامی را به عنوان متغیر مستقل در یکی از متغیرهای سازمانی مانند تعهد سازمانی، عملکرد، رضایت شغلی، نشاط سازمانی، فرهنگ سازمانی، انگیزش، رفتار شهروندی وغیره را سنجیده‌اند که نشان می‌دهد اخلاق سازمانی افراد در متغیرهای سطوح مختلف سازمانی اثرگذارند (امیدوار و همکاران، ۱۴۰۲، ص ۵-۷).

دسته دوم، پژوهش‌هایی هستند که با به‌کارگیری روش‌های کیفی به تبیین مفهوم اخلاق حرفه‌ای و سازمانی، و شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و اصول و راهکارهای رشد و تعالی آن با رویکرد اسلامی پرداخته‌اند. از میان این نوع پژوهش‌ها تعداد ۳۲ مقاله انتخاب شده در این پژوهش که باورهای اخلاق سازمانی را

به صورت صریح یا ضمنی در یافته‌های خود دارند. پژوهش منطقی و همکاران (۱۳۹۶) که بخشی از این پژوهش مربوط به بینش‌های اسلامی سازمانی است که سیزده بینش اسلامی مانند امانت بودن مناصب، جایگاه مدیر، و غیره را بیان کرده است. محمدی و همکاران (۱۳۹۵) که دو دسته از باورهای خدا باوری و معاد باوری مؤثر بر رفتار سازمانی را از آیات قرآنی استخراج کرده‌اند، و حکیمی (۱۳۹۶) (که به نقش باورهای اسلامی در خودکنترل شدن افراد سازمانی پرداخته‌اند)، نزدیک‌ترین مطالعه به این پژوهش هستند. برخی از منابع دیگر در این دسته نیز در تعریف مفاهیم و تدوین ادبیات نظری پژوهش حاضر مورد استفاده قرار گرفته است. با توجه به جستجوی انجام شده، پژوهشی وجود ندارد که به باورهای اسلامی اخلاق سازمانی به طور مستقل و جامع با روش فرا ترکیب پرداخته باشد.

ادبیات نظری

اخلاق، صفات یا ملکات نفسانی ثابت در نفس انسان که باعث می‌شود کارهای متناسب با آن صفات یا ملکات بدون نیاز به تفکر از انسان صادر می‌شود (ابن مسکویه، ۱۳۷۱، ص ۳۶). شهید مطهری اخلاق را مجموعه‌ای از توصیه‌های رفتاری می‌داند که به چگونه بودن و چگونگی رفتار اشاره دارد (مطهری، ۱۳۵۸، ص ۲۲). در رابطه با ارتباط تعریف لغوی و اصطلاحی می‌توان گفت که صفات، ملکات و طبع درونی، موجب رفتارهای اختیاری فرد می‌شود و از سوی دیگر، فرد هر قدر به توصیه‌ها و باید و نبایدهای اخلاقی عمل می‌کند، صفات اخلاقی را کسب می‌نماید. در واقع، موضوع علم اخلاق، امری اختیاری است. این امر اختیاری یا مستقیماً تحت اختیار انسان قرار می‌گیرد (رفتار و عمل) یا بالمآل اختیاری است (احوال، صفات نفسانی).

اخلاق کار. برخی کار را فعالیتی می‌دانند که برای سایر افراد، ارزش تولید می‌کند (رضائیان، ۱۳۸۱، ص ۲۲). در واقع، کار مجموعه عملیاتی است که انسان با استفاده از مغز، سایر اعضای بدن و ابزار انجام می‌دهد و این اعمال نیز بر انسان اثر می‌گذارد و او را تغییر می‌دهد (توسلی، ۱۳۸۱، ص ۱۰). مراد از اخلاق کار یا اخلاق شغلی، اخلاق کاربردی است که به مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل او می‌پردازد (قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۶۰). در واقع، رفتار، صفات خوب یا بایسته‌ای که فرد از حیث شغلش ملتزم باشد و رفتار و صفات بد و نبایسته‌ای که باید از آنها دوری کند.

اخلاق حرفه‌ای: به مجموعه‌ای از اصول اخلاقی اشاره دارد که با توجه به فضای سازمانی شکل گرفته و به نیازها و چالش‌های موجود در محیط کار و جامعه پاسخ می‌دهد. در اخلاق حرفه‌ای دو دیدگاه وجود دارد: رویکرد سنتی که به مسئولیت‌های اخلاقی افراد در حرفه‌ها تمرکز دارد و حاصل مدیریت منابع انسانی است، و رویکرد نوین که با نگرش سیستمی بر مسئولیت‌پذیری سازمان تأکید می‌کند و از مدیریت راهبردی الهام می‌گیرد (محمدی و گل‌وردی، ۱۳۹۲). برخی اخلاق حرفه‌ای را شاخه‌ای از علم اخلاق می‌دانند که به چگونگی قضاوت درباره صحیح و غلط، خوب و بد، تعهد اخلاقی، حقوق و وظایف در قلمرو کاری و تجاری توجه دارد (Gil, 2015, p. 272). با توجه به رهیافت جدید، اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اخلاقی فرد از حیث حرفه و شغل، و همچنین مسئولیت اخلاقی سازمانی است که مشاغل و حرف را دربردارد (صباحی قراملکی، ۱۳۹۸، ص ۸).

اخلاق سازمانی. اخلاق یک سازمان است و به این امر توجه دارد که یک سازمان اخلاقی به محرک‌های داخلی یا خارجی چگونه واکنش نشان می‌دهد و تصمیم‌ها در سازمان چگونه اتخاذ می‌شوند (Tota & Shehu, 2012, p. 556). اخلاق سازمانی مجموعه‌ای از مقررات، استانداردها و کدهای رفتاری است که صداقت اخلاقی و مسئولیت‌پذیری را در شرایط سازمانی خاص هدایت می‌کند. این مفهوم با تمرکز بر نظارت درونی (وجدان کاری) و مسئولیت‌پذیری فراسازمانی (تعهد به جامعه) از اخلاق حرفه‌ای متمایز می‌شود (Khanian & OTHERS, 2024, p.2). در رهیافت جدید، اخلاق سازمانی نوعی از اخلاق کاربردی یا حرفه‌ای است که به مسئولیت اخلاقی سازمان و کارکنان آن در قبال تصمیم‌ها و رفتارهای سازمانی می‌پردازد (صباحی قراملکی، ۱۳۹۸، ص ۸) که این پژوهش به سطح فردی یعنی مدیران و کارکنان تمرکز دارد.

باور و نقش آن در رفتار: باورها، اندیشه‌هایی هستند که فرد به درستی و حقانیت آنها اعتقاد دارد (پارسا، ۱۳۸۳، ص ۳۱۲). باور اسلامی یعنی اندیشه‌هایی که از نظر اسلام باید بدان معتقد بود و ایمان داشت. به‌دیگرسخن، باور اسلامی به مجموعه اندیشه‌های بنیادینی اطلاق می‌شود که از منابع اسلامی (قرآن و سنت) استخراج شده‌اند و فرد مسلمان موظف است نه تنها به آنها اعتقاد عقلانی داشته باشد، بلکه با ایمان قلبی و التزام عملی، آنها را به عنوان حقایق هدایت‌بخش در زندگی خود بپذیرد. این باورها، چهارچوب اعتقادی و ارزشی مشخصی را تشکیل می‌دهند که مبنای تفکر، تصمیم‌گیری و رفتار فرد قرار می‌گیرد.

رفتار فردی، تحت تأثیر طرز تلقی و طرز تلقی نیز متأثر از دانش و معرفت وی می‌باشد. این طرز

تلقی‌ها به سهم خود رفتار کارکنان را ابتدا در سطح فردی و سپس سطح گروهی و سطح سازمانی شکل می‌دهد. طرز تلقی افراد نیز تحت تأثیر ارزش‌ها و باورهای انسان درباره پدیده‌ها قرار دارد. درواقع، تغییر در باورها می‌تواند موجب تغییر در رفتار انسان‌ها بشود (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۱۳۳-۱۳۴). هر جامعه‌ای دارای نظام فکری خاص خودش است و این نظام فکری، مبنای سایر نظام‌های علمی و عملی قرار می‌گیرد (ترکزاده و همکاران، ۱۴۰۰). باورهای میان اعضای سازمان در سطوح مختلف بر نگرش و رفتار کارکنان سازمان تأثیرگذار است (Hartnel and other, 2011, p. 678). به نظر شهید مطهری نیز باورها بر اخلاق و رفتار اثر می‌گذارند. اعتقاد مادی یا غیرمادی در اخلاق و رفتار مؤثر واقع می‌شود. اعتقاد مادی نیز نمی‌تواند با اخلاق و رفتار معنوی سازگار باشد و اخلاق مادی موافق و سازگار با خود را تحقق خواهد بخشید و موجب از بین رفتن صفت و رفتار معنوی خواهد شد (مطهری، ۱۳۷۲، ص ۱۷۰-۱۷۴). بنابراین، رفتار و اخلاق سازمانی در عمق باورها و ارزش‌های مورد قبول فرد ریشه دارد.

روش پژوهش

فرامطالعه یکی از روش‌های مطالعه عمیق نتایج پژوهش‌های گذشته در حوزه خاص است. فرامطالعه با توجه به هدف پژوهشگر و به تناسب موضوع به چهار روش انجام می‌گیرد. در این نوع مطالعه، پژوهشگر یا به تحلیل کمی نتایج پژوهش‌های گذشته می‌پردازد (فراتحلیل) و یا روش‌های مطالعات اولیه را تحلیل می‌کند (فراروش) و یا نظریه‌های مطالعات اولیه را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد (فرا نظریه) و در نهایت فرا ترکیب نوع چهارم از فرامطالعه است (Bench & Day, 2010, p. 491) که محقق نتایج و یافته‌های صریح و ضمنی مطالعات اولیه را به صورت کیفی و نظام‌مند تحلیل، و چهارچوب و دید خلاقانه، یکپارچه و جامع‌تری را نسبت به موضوع پژوهش ارائه می‌دهد. در این پژوهش از روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو استفاده شده که عبارت‌اند از: ۱. تعیین سؤال پژوهش؛ ۲. جستجو و انتخاب منابع مرتبط و مناسب؛ ۳. بررسی نظام‌مند متون؛ ۴. استخراج اطلاعات مقالات؛ ۵. تحلیل ترکیب یافته‌ها؛ ۶. کنترل کیفیت و اعتبار؛ ۷. ارائه یافته‌ها (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۷۳۶).

پژوهش حاضر، به لحاظ هدف، کاربردی و از جهت راهبرد، توصیفی است و به لحاظ روشی از نوع پژوهش کیفی است که با روش فرا ترکیب انجام شده است. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از

مطالعات اولیه (اعم از مقالات علمی پژوهشی و مروری) در زمینه اخلاق سازمانی، اخلاق مدیریت، اخلاق حرفه‌ای، اخلاق کاری، اخلاق اداری، اخلاق کارگزاران، سازمان اخلاقی، و باورهای سازمانی با رویکرد اسلامی بهره گرفته شده است که با بررسی پورتال مرکز تحقیقات رایانه‌ای علوم اسلامی نور، جهاد دانشگاهی (SID)، پورتال جامع علوم انسانی، پایگاه نشریات ایران، اسکاپوس و گوگل اسکولار، تعداد ۸۸ مقاله مرتبط با رویکرد اسلامی یافت شد. پس از بررسی و پالایش مقالات بر اساس «عنوان، چکیده و محتوا» تعداد ۳۲ مقاله مناسب که باورهای اسلامی مرتبط با اخلاق سازمانی افراد در یافته‌های آنها به صورت صریح یا ضمنی وجود داشت، برای استخراج داده‌ها انتخاب شد که فهرست مقالات انتخاب شده در جدول زیر بیان شده است:

جدول ۱. پژوهش‌های بررسی شده در این مقاله

نام نویسندگان	سال نشر	نام نویسندگان	سال نشر
عظیم امیدوار و همکاران	۱۴۰۲	محسن فرمehنی فراهانی و فاطمه اشرفی	۱۳۹۳
قدرت‌الله محمدی و همکاران	۱۳۹۷	علی ایمانی لیل آبادی و همکاران	۱۳۹۶
ابوالفضل محمدی و همکاران	۱۳۹۵	مهتا جودزاده و همکاران	۱۴۰۰
ناصر عسگری و همکاران	۱۳۹۳	حسین تاج‌آبادی و کاوه نامور	۱۳۹۹
محمدعلی مشایخی‌پور	۱۳۹۰	جعفر ترک‌زاده و همکاران	۱۴۰۰
گل‌آرا پورمغرب و همکاران	۱۳۹۹	حسین مؤمنی مهموئی و لیلا شش‌پری	۱۴۰۱
زهره قموشی و همکاران	۱۴۰۰	رقیه حاج‌حسینی و همکاران	۱۳۹۸
عبیات و علی مطوری	۱۳۹۴	محسن منطقی و همکاران	۱۳۹۸
نجمه حسینی و عفت عباسی	۱۳۹۱	زهره عبدی‌نژاد و همکاران	۱۴۰۰
محسن منطقی و محمد علیزاده	۱۳۹۶	مسلم محمدی و مهدی گل‌وردی	۱۳۹۲
مهدی مهدی‌زاده رستم، و همکاران	۱۳۹۹	کریم اسگندری و همکاران	۱۴۰۱
لیلا حسینی	۱۳۹۰	هادی خان‌محمدی و وحید خاشعی	۱۳۹۵
علی اصغر هدایتی و همکاران	۱۳۹۰	زینب شاهسواری و علی اصغر پورعزت	۱۳۹۹
ناصر صبحی قراملکی	۱۳۹۸	عبدالمؤمن حکیمی	۱۳۹۶
شکرالله خواجوی و همکاران	۱۳۹۹	نورالامام مولانا	۲۰۲۴
جعفر ترک‌زاده و عامری‌فر	۱۴۰۳	امین پاشایی هولاسو	۱۴۰۳

پس از انتخاب منابع، در گام بعدی محتوای آنها مورد بررسی دقیق قرار گرفت و با استفاده از روش تحلیل مضمون و از طریق کدگذاری، تعداد ۱۷۹ کد استخراج شدند که درواقع، همان باورها و بینش‌های اخلاق سازمانی هستند. پس از پالایش و بررسی دقیق و حذف کدهای تکراری، تعداد ۱۲۲ مضمون پایه به دست آمد و در نهایت با مقایسه و طبقه‌بندی، مضامین پایه در ۲۰ مضمون سازمان‌دهنده و ۴ مضمون فراگیر جای گرفتند.

پژوهش حاضر در مرحله کنترل کیفیت، با دو پرسش مواجه بود: نخست، آیا آموزه‌های اسلامی این باورهای استخراج شده را تأیید می‌کنند؟ دوم اینکه آیا همه این باورها، با اخلاق سازمانی ارتباط دارند؟ اشاره صریح یا ضمنی تعدادی از پژوهشگران اسلامی و برداشت آنها از منابع اسلامی دارای اعتبار است. ازسوی دیگر، خود پژوهشگر با مبانی و آموزه‌های اسلامی آشناست، ازاین‌رو، تنها به مقالات اکتفا نکرده و در خصوص تک‌تک باورها به منابع اسلامی یعنی قرآن و روایات اسلامی مراجعه و اطمینان کافی حاصل نموده است. در مجموع شواهد قرآنی و روایی، باورهای یافته شده را تأیید می‌کند.

میزان تأثیر هر کدام از باورها در اخلاق سازمانی، هرچند نیازمند پژوهش کمی مستقل و استاندارد می‌باشد، در پژوهش حاضر به منظور ارتقاء کیفیت کدها، باورهای استخراج شده از منابع به تعداد ۵ نفر از استادان حوزه و دانشگاه، عرضه و تشریح شد که در دانش مدیریت و علوم حوزوی تخصص، کرسی تدریس و آثار پژوهشی دارند. هدف، تأیید ارتباط این باورهای اسلامی در اخلاق سازمانی ازسوی استادان بود که همه باورهای یادشده در جدول ۲ مورد تأیید قرار گرفتند.

جدول ۲. باورهای اسلامی اخلاق سازمانی

مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
• تصمیم و رفتار انسان در محضر خداوند • نظارت خدا بر رفتار آشکار و نهان • یاری خدا شامل یاری کنندگان او • رضای خدا مانع مکرها و خطاها • اعتماد به خدا عامل موفقیت	حکمرانی الهی بر تصمیم و عمل	باورهای توحیدمحور
• علم خدا به نهان و آشکار • مراقبت خدا بر همه چیز • مالکیت و حاکمیت الهی بر همه امور • رزاق بودن خدا	حکومت دانای روزی رسان	
• عرضه شدن رفتارها در روز قیامت بر خود انسان • ثبت اعمال ریز و درشت توسط نگهبانان الهی • حضور انسان با رفتار و عملکردش در قیامت	قیامت آینه تمام‌نمای اعمال	باورهای معادنگر
• محاسبه همه رفتار و عملکرد انسان در قیامت • پاداش و کیفر در برابر رفتارها و تصمیمات • حسابرسی دقیق رفتار در قیامت	محاسبه اعمال و تصمیم	

باورهای تکلیف‌گرایانه	مناصب، امانت و پلکان اخروی	• امانت بودن مناصب • پست و مقام، فرصت قرب به خدا • خدمتگزاری، مبنای ارزشمندی مناصب • مدیریت تکلیف است نه حق • ابزار بودن قدرت • پست و منصب وسیله آزمون الهی
	شایسته‌سالاری رمز رشد و بقا	• تصدی ناشایستگان، موجب سقوط سازمان و حکومت • خیانت بودن تصدی مناصب بدون شایستگی • خیانت بودن انتصاب افراد ناشایسته • ظلم بودن پست بدون شایستگی • تصدی شایستگان موجب رشد و تعالی سازمان
	ارزشمندی و اهمیت فوق‌العاده کار	• کار، امانت الهی • انگیزه الهی عامل ارزشمندی کار • کار موجب رضایت الهی • کار موجب رحمت و برکت الهی • کار وسیله کسب عزت و شخصیت • سعادت و بدبختی در گرو تلاش انسان • محبوب بودن و قداست کار • تأثیر کار بر رشد عقلانی انسان • ارزش ذاتی کار و تلاش • کمال کار در سایه نیت درست • عمل صالح (کار خوب) عامل سعادت • کار مایه قوام و هستی فرد و جامعه • اهمیت مضاعف اعمال سازمانی
	درستکاری، مایه تقرب به خدا	• کار محکم و متقن، محبوب خدا • توفیق الهی در سایه کار درست و متقن • تعلق ثواب الهی برای کار درست • پاداش اخروی فراوان برای ادای صحیح وظایف • کار برای خدا، مانع خطا و اشتباه • استعانت از خدا، مانع خطا و اشتباه در کار
	کم‌کاری عامل سقوط	• کوتاهی در کار موجب اندوه • کم‌کاری موجب قحطی و کمبود
	کسب حلال، عامل سعادت	• کسب حلال موجب گشوده شدن درب‌های بهشت • کسب حلال موجب گرمی شدن نزد خدا • کسب حلال موجب نورانیت قلب • کسب حلال موجب غفران • کسب حلال موجب استجاب دعا • کسب حلال بهترین عبادت • کسب معیشت حلال، جهاد در راه خدا
	کسب حرام، عامل شقاوت	• عدم برکت در مال حرام • اثر منفی کسب حرام در نسل انسان • کسب حرام موجب فقر • کسب حرام موجب عدم قبولی عبادات و دعا • کسب حرام موجب لعن فرشتگان
	ارزش ابزاری اموال	• بی‌ارزش بودن مال حرام • نگاه ابزاری به سود و مال • حساسیت مضاعف تصرف در بیت المال • بیت المال بودن اموال سازمان • اموال سازمان، امانت الهی

	مسئولیت فراگیر انسان	• مسئول بودن سازمان به منزله مجموعه • مسئول بودن فرد در مقابل پیامد تصمیم‌ها • مسئول بودن انسان در برابر خدا • مسئول بودن انسان در باره خود • مسئول بودن انسان در باره مردم • مسئول بودن انسان در قبال سایر موجودات و محیط • مسئول بودن انسان در قبال رفتارهای سازمانی • سنگین بودن مسئولیت سازمانی نسبت به فردی • شریک بودن اعضا در مسئولیت سازمان
	سعادت‌مندی در سایه صفات اخلاقی	• عدالت، عامل بقای حکومت و سازمان • تقوا، عامل موفقیت در تصمیم‌گیری و کار • امانتداری، موجب اعتماد و رمز موفقیت • عدالت، عامل اعتماد دیگران • صبر و استقامت به منزله سر در بدن • حسن خلق، موجب افزایش روزی • سعه صدر، ابزار سروری و ریاست بر دیگران • بد اخلاقی، موجب کاهش رزق • محبت و خوشرویی عامل نفوذ در دیگران • امانتداری در کار، عامل محبت خدا
	لزوم تصمیم اخلاقی	• تقدم مصالح معنوی بر مصالح مادی • محترم بودن قوانین • هدف وسیله را توجیه نمی‌کند • امانت بودن امکانات مادی و معنوی سازمان
باورهای کرامت‌محور	مدیر نماد اخلاق سازمانی	• مدیر به منزله پدر کارکنان • اطاعت از مدیر رمز پیروزی • مدیر، محور و رشته پیونددهنده عناصر سازمان • رئیس گروه به منزله خدمتکار آنها • مدیر به منزله زره و سپر سازمان • رفتار مدیران، الگوی افراد دیگر
	کرامت ذاتی افراد	• عیال خدا بودن مردم • کرامت داشتن افراد • حرمت داشتن همه افراد • تفاوت داشتن نیکوکار و بدکار • آزاد و مختار بودن انسان‌ها
	حرمت حقوق دیگران	• اهمیت حقوق بندگان خدا • دشمن هم حقوقی دارد • رعایت حقوق مردم، موجب رضایت خدا • امانت بودن اسرار دیگران • تضییع حقوق مردم، ظلم به خدا • محترم بودن عهد و پیمان حتی با دشمن • ندارا با مردم موجب موفقیت • خیرخواهی، حق مردم بر کارگزار • تضییع حقوق مردم، موجب زوال نعمت‌ها • بزرگ‌ترین حق، حق بین رهبر و مردم
	خدمت، موجب سعادت‌مندی	• وظیفه اجتماعی بودن قضاء حاجت دیگران • قضاء حاجت مردم، موجب فزونی نعمت • عبادت بودن خدمت به مردم • تأمین معیشت زبردستان مانع خیانت • رفع حاجت دیگران افضل از برخی اعمال عبادی
	همکاری کریمانه	• تقوا، ملاک برتری انسان‌ها بر یکدیگر • اخوت و برادری دینی بین اعضای سازمان • برادر یا نظیر بودن دیگران

تحلیل یافته‌های پژوهش

پژوهش حاضر با کشف چهار دسته محوری باورهای اسلامی مؤثر بر اخلاق سازمانی در سطح فردی، گامی را در تبیین مبانی دینی مدیریت اسلامی برداشته است. این یافته‌ها نشان می‌دهند چگونه نظام اعتقادی اسلام با ایجاد چهارچوب‌های ارزشی یکپارچه، زیرساخت اخلاق سازمانی افراد را شکل می‌دهد.

باورهای توحیدمحوری: این محور شامل دو مضمون سازمان‌دهنده «حکمرانی الهی بر تصمیم و عمل» و «حکومت دانای روزی‌رسان» می‌باشد. یافته‌های این فراترکیب مؤید آن است که بنیانی‌ترین رکن اخلاق سازمانی از منظر اسلامی، باور به حکمرانی الهی بر تصمیم و عمل است. این حکمرانی نخست خود را در این حقیقت نشان می‌دهد که انسان در تمامی عرصه‌ها چه فردی و چه سازمانی، «وَهُوَ مَعَكُمْ أَيْنَ مَا كُنْتُمْ» (حدید، ۴)، در محضر خداوند به سر می‌برد و هیچ تصمیم و عملی از دیدگاه او پنهان نیست. این حضور دائمی، به صورت خاص در باور به نظارت الهی بر آشکار و نهان تجلی می‌یابد؛ نظارتی که طبق آیه «يَعْلَمُ خَائِنَةَ الْأَعْيُنِ وَمَا تُخْفِي الصُّدُورُ» (غافر، ۱۹)، حتی اسرار نهان سینه‌ها را دربر می‌گیرد و قوی‌ترین نظام کنترل درونی برای جلوگیری از فساد را پی‌ریزی می‌کند. این نگاه، سازمان و فرد سازمانی را به سمت اخلاص و جلب رضای الهی به عنوان معیار نهایی سوق می‌دهد؛ اخلاص و کار برای خدا، به انسان بصیرت می‌دهد (تمیمی‌آمدی، ۱۴۱۰، ص ۴۵۵) و عامل پیروزی انسان در کارها و غلبه بر مشکلات است و او را از دام مکرها و خطاها مصون می‌دارد (همان، ص ۴۷۹). در این مسیر، فرد با یاری خداوند مواجه است که طبق وعده قطعی «إِنْ تَنْصُرُوا اللَّهَ يَنْصُرْكُمْ» (محمد، ۷)، پشتیبان افراد پای‌بند به حق است و با توکل بر او «وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ» (طلاق، ۳)، آرامش و موفقیت را برای آنان به ارمغان می‌آورد.

این نظام حکمرانی، بر پایه باور به «حکومت دانای روزی‌رسان» استوار است که خود را در علم مطلق الهی به همه امور، حتی «مَا تَسْقُطُ مِنْ وَرَقَةٍ إِلَّا يَعْلَمُهَا» (انعام، ۵۹) نشان می‌دهد. این علم، تنها یک دانستن نیست، بلکه مراقبت فعال (قیومیت) خداوند بر جهان است «اللَّهُ ... الْقَيُّومُ» (بقره، ۲۵۵). از این رو، مالکیت و حاکمیت مطلق نیز از آن اوست: «وَلِلَّهِ مُلْكُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ» (آل عمران، ۱۸۹) و انسان، خلیفه او بر روی زمین محسوب می‌شود (بقره، ۳۰). این باور، حس امانتداری و مسئولیت‌پذیری

سازمانی را تقویت می‌نماید. در نهایت، باور به رزاقیت خداوند «وَإِنَّ اللَّهَ هُوَ الرَّزَّاقُ» (ذاریات، ۵۸) که روزی تمامی مخلوقات را تضمین کرده است، آرامش عمیقی ایجاد کرده و انسان سازمانی را از هرگونه حرص، اضطراب و رقابت ناسالم برای کسب روزی بازمی‌دارد و او را به سمت تعاملات اخلاقی و عادلانه سوق می‌دهد.

باورهای معاندنگر، به‌عنوان آیینۀ تمام‌نمای اعمال، عمیق‌ترین مکانیسم نظارتی درون‌زا را در اخلاق سازمانی اسلامی ایجاد می‌کند. این باورها در دو محور اصلی «قیامت آینه تمام‌نمای اعمال» و «محاسبه اعمال و تصمیم» به عنوان مضامین سازمان‌دهنده دسته‌بندی می‌شوند.

در محور اول، انسان سازمانی باور دارد که تمامی رفتارهایش، اعم از ریز و درشت، «لَا يُعَادِرُ صَغِيرَةً وَلَا كَبِيرَةً إِلَّا أَحْصَاهَا» (کهف، ۴۹)، توسط فرشتگان الهی «كِرَامًا كَاتِبِينَ» (انفطار، ۱۱) ثبت می‌شود و در روز قیامت، این پرونده کامل، «وَوُضِعَ الْكِتَابُ فَتَرَى الْمُجْرِمِينَ مُشْفِقِينَ مِمَّا فِيهِ» (کهف، ۴۹)، عیناً به خود او عرضه می‌شود تا آنجا که قرآن هشدار می‌دهد: «يَوْمَ تَجِدُ كُلُّ نَفْسٍ مَّا عَمِلَتْ مِنْ خَيْرٍ مُّحْضَرًا وَمَا عَمِلَتْ مِنْ سُوءٍ تَوَدُّ لَوْ أَنَّ بَيْنَهَا وَبَيْنَهُ أَمَدًا بَعِيدًا» (آل‌عمران، ۳۰). این عرضه حضوری، فرد را با حاصل عملکرد خود تنها می‌گذارد و هیچ راه‌گریزی برای انکار یا فرافکنی باقی نمی‌گذارد.

در محور دوم، این پرونده کامل، موضوع محاسبه‌ای دقیق و عادلانه قرار می‌گیرد. قرآن کریم این حسابگری بی‌نقص الهی را این‌گونه توصیف می‌کند: «فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ * وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ» (زلزله، ۷-۸). این آیه بر حساسیت بی‌نهایت این محاسبه نسبت به کوچک‌ترین اعمال تأکید می‌کند. براساس این، عدل الهی اقتضا می‌کند که هر عملی، پاداش یا کیفر متناسب با خود را به‌دنبال داشته باشد: «وَنَضَعُ الْمَوَازِينَ الْقُسْطَ لِيَوْمِ الْقِيَامَةِ فَلَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا» (انبیاء، ۴۷). این باور به محاسبه‌ای که هیچ چیز از آن مخفی نمی‌ماند و هیچ حقی در آن ضایع نمی‌شود، انگیزه‌ای قوی برای رعایت انصاف، دقت و مسئولیت‌پذیری در تمامی تصمیمات و تعاملات سازمانی ایجاد می‌نماید و به فرد می‌آموزد که در برابر اعمال خود پاسخگو است.

باورهای تکلیف‌گرایانه: «مناصب، امانت و پلکان اخروی»، «شایسته‌سالاری رمز رشد و بقا»، «ارزشمندی و اهمیت فوق‌العاده کار»، «درستکاری، مایه تقرب به خدا»، «کم‌کاری عامل سقوط»، «کسب حلال، عامل سعادت»، و «کسب حرام، عامل شقاوت» مضامین سازمان‌دهنده این محور هستند.

اخلاق سازمانی اسلامی، بر محور تکلیف و مسئولیت در برابر خداوند می‌چرخد. این نگرش، بنیانی فراتر از منافع مادی و قراردادهای اجتماعی برای عمل سازمانی ایجاد می‌کند. در این چهارچوب، هر پست و منصبی، امانتی الهی تلقی می‌شود که قرآن کریم فرمان می‌دهد که این امانت به اهلش سپرده شود: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا» (نساء، ۵۸). حضرت رسول ﷺ سپردن منصب به فرد ناشایسته و همچنین قبول منصب بدون شایستگی را خیانت معرفی می‌کند (امینی، ۱۳۹۷ق، ج ۸، ص ۴۱۱ و ابن شهر آشوب، ۱۳۷۹ق، ج ۱، ص ۲۵۸). براساس این، مدیریت یک تکلیف است، نه یک حق، و قدرت، ابزاری برای خدمتگزاری و آزمونی الهی است که سنگ بنای مسئولیت‌پذیری سازمانی است که صاحبان مناصب خود را باید خادم بدانند (ابن بابویه، ۱۴۱۳، ج ۴، ص ۳۷۸).

در نظام فکری اسلامی، نه بخش از ده بخش عبادت را کار و طلب حلال شکل می‌کند (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۱۰، ص ۹). این نگاه، به کار قداست می‌بخشد و اتقان و درستکاری در آن را به یک ارزش مطلق تبدیل می‌کند، چنان‌که پیامبر ﷺ فرمودند: خداوند دوست دارد وقتی کسی کاری می‌کند، آن را متقن و محکم انجام دهد (پابنده، ۱۳۸۲، ص ۳۰۵). کسب حلال، موجب برکت، نورانیت قلب و استجاب دعا می‌شود (صبح‌قراالملکی، ۱۳۹۸، ص ۳۲-۳۸). در این نگاه، تصرف در اموال سازمانی و بیت المال که امانت الهی محسوب می‌شوند، از حساسیت ویژه‌ای برخوردار است که امام علی (علیه السلام) بر حساسیت فوق‌العاده تصرف در آن تأکید داشتند (حرعاملی، ۱۴۰۹، ج ۱۷، ص ۴۰۴).

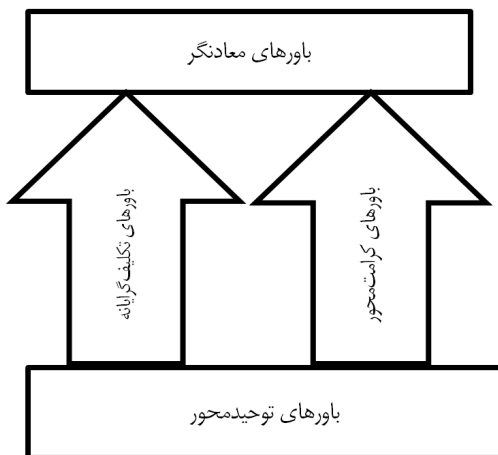
باورهای کرامت‌محور: مضامین سازمان‌دهنده این محور عبارت‌اند از: «مسئولیت فراگیر انسان»، «سعادت‌مندی در سایه صفات اخلاقی»، «مدیر نماد اخلاق سازمانی»، «کرامت ذاتی افراد سازمانی»، «حرمت حقوق دیگران»، «خدمت به دیگران، موجب سعادت‌مندی»، و «همکاری کریمانه».

این باورها، اساسی انسانی و الهی برای اخلاق سازمانی اسلامی فراهم می‌آورد. در این نگاه، مدیر نقشی محوری و پدرگونه دارد که بر مسئولیت وی در قبال کارکنان به مثابه یک خانواده تأکید دارد (نهج البلاغه، خ ۲۰۳). این مدیر، زره و سپر سازمان است (همان، ص ۲۷۳) و رفتار او الگوی دیگران می‌شود (ابن شعبه حرانی، ۱۴۰۴، ص ۵۰). از سوی دیگر، قرآن کریم با آیه «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ» (اسراء، ۷۰)، کرامت ذاتی همه انسان‌ها را بنیان نهاده است. این کرامت، مستلزم رعایت حرمت حقوق دیگران است و رعایت این حقوق از ضروریات است.

در این نظام فکری، خدمت به مردم، عبادت تلقی می‌شود و کسی که به مردم خدمت می‌کند به خدا نزدیک‌تر است (پاینده، ۱۳۸۳، ص ۲۶). در نهایت، این نگاه، همکاری و تعامل در سازمان را بر پایه اخوت و برادری دینی استوار می‌کند. قرآن کریم می‌فرماید: «إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ» (حجرات، ۱۰) و پیامبر ﷺ نیز فرمودند: «الْمُؤْمِنُ لِلْمُؤْمِنِ كَالْبُنْيَانِ يَشُدُّ بَعْضُهُ بَعْضًا». بنابراین، رابطه اعضای سازمان، رابطه همکاری است، نه استثمار، و ملاک برتری افراد، «تقوا» است، نه موقعیت سازمانی: «إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ» (حجرات، ۱۳). این نظام فکری، سازمان را به جامعه‌ای مبتنی بر کرامت، خدمت و همکاری تبدیل می‌کند.

چنین نگاهی، به شکل‌گیری فضایل اخلاقی در سازمان منجر می‌شود؛ عدالت که باعث قوام آسمان‌ها و زمین است، تقوی که مایه موفقیت در تصمیم‌گیری‌هاست: «مَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا» (طلاق، ۲) و صبر که برای ایمان مانند سر برای بدن است (تمیمی‌آمدی، ۱۴۱۰، ص ۲۷). این مسئولیت‌پذیری، فراگیر است و همه اعضای سازمان را در قبال عملکرد کل مجموعه سهیم می‌داند (منطقی و عزیزاده، ۱۳۹۶، ص ۱۴۶). این چهارچوب فکری، با ایجاد یک نظام کنترل درونی مبتنی بر ایمان، قوی‌ترین تضمین برای اجرای اخلاق در تمامی سطوح سازمان فراهم می‌آورد.

به‌طور خلاصه، می‌توان گفت: این باورهای اسلامی، ابتدا نگرش فرد سازمانی را نسبت به خود، کار، سازمان و دیگران تغییر می‌دهد. فرد، خود را امین و خلیفه خدا می‌داند، کار و وظایف سازمانی را عبادت می‌پندارد، و همکاران و مشتریان را برادران دینی دارای کرامت می‌شناسد. این نگرش جدید، یک سیستم و معیار ارزیابی درونی برای تمام موقعیت‌ها و انتخاب‌های سازمانی ایجاد می‌کند؛ به‌طوری‌که فرد به‌طور ناخودآگاه هر تصمیم را از صافی این معیارهای اخلاقی می‌گذراند. سپس، ساختار انگیزشی فرد دگرگون شده و انگیزه‌های فرامادی و بلندمدت (مانند رضای الهی و پاداش اخروی) تقویت می‌شوند. سرانجام، این تحول درونی در رفتارهای اختیاری فرد سازمانی تجلی می‌یابد و به‌صورت وفاداری، عدالت، صداقت، امانتداری، خوش‌رفتاری با دیگران و انجام درست کار و غیره متجلی می‌شود.



شکل ۱. رابطه باورهای چهارگانه

باورهای توحیدمحوری، هسته مرکزی، اساس و پایه سایر باورهاست. تمامی باورهای دیگر مستقیماً از این هسته سرچشمه می‌گیرند. باورهای توحیدمحوری، «چرایی» مسئولیت‌پذیری را تبیین می‌کند. باورهای معادنگر، از ربوبیت سرچشمه می‌گیرد و به‌عنوان موتور محرک درونی، ضمانت اجرای درونی می‌آفریند و به‌عنوان افق سایر باورها در اخلاق سازمانی محسوب می‌شود. باورهای تکلیف‌گرایانه نیز با قداست‌بخشی به کار، چگونگی عمل را کمک می‌کند. باورهای کرامت‌محوری نیز قواعد حاکم بر روابط بین ذی‌نفعان (کارکنان، مشتریان، جامعه) را تنظیم می‌کند. این باورها در یک نظام یکپارچه با یکدیگر ارتباط دارند و اخلاق سازمانی اسلامی از نظام باورها متجلی می‌شود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این پژوهش با به‌کارگیری روش فرا ترکیب و با هدف شناسایی و تبیین باورهای اسلامی اخلاق سازمانی انجام شده است. این نظام باورهای اخلاقی را می‌توان در چهار محور بنیادین «توحیدمحوری»، «معادنگر»، «تکلیف‌گرایانه» و «کرامت‌محوری» خلاصه نمود که در یک شبکه یکپارچه و پویا با یکدیگر تعامل دارند. پژوهش‌های غربی عموماً اخلاق سازمانی را بر پایه فلسفه اخلاق سکولار (مانند فایده‌گرایی) یا الزامات قانونی و اجتماعی بنا می‌کنند. در مقابل، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد

که در پارادایم اسلامی، منبع نهایی الزام اخلاقی، رضایت الهی و پاسخگویی در پیشگاه خداوند است. قوی‌ترین مکانیسم نظارتی در اسلام، نظارت درونی ناشی از باور به علم مطلق خداوند و محاسبه دقیق اخروی است.

ادبیات غربی، انگیزش برای رفتار اخلاقی اغلب به عواملی مانند ارتقای شغلی، اعتبار سازمانی، اجتناب از مجازات یا مسئولیت اجتماعی گره خورده است. براساس یافته‌های در این پژوهش، انگیزه اصلی، کسب رضایت الهی، انجام تکلیف الهی و طلب روزی حلال است. این نگاه، به کار و تعامل سازمانی ارزشی عبادی می‌بخشد و انگیزه‌ای فرامادی و پایدار ایجاد می‌نماید.

پیشینه اصلی که با روش کیفی به اخلاق سازمانی و ابعاد و مؤلفه‌های آن با رویکرد اسلامی پرداخته‌اند در ضمن یافته‌های آنها، برخی باورهای اخلاق سازمانی بیان شده است و برخی دیگر نیز مانند پژوهش ابوالفضل محمدی و همکاران فقط دو دسته باورهای اسلامی مؤثر بر رفتار سازمانی (باور به خدا و باور به معاد) و یا پژوهش محسن منطقی و همکاران برخی بینش‌های سازمانی اسلامی بیان کرده‌اند؛ اما پژوهش حاضر بر شناسایی باورهای اخلاق سازمانی با رویکرد اسلامی با روش فراترکیب متمرکز شده و یک چهارچوب جدید و جامع‌تری ارائه نموده است.

این پژوهش با استخراج و نظام‌بندی باورهای اسلامی از متون دینی، نشان داد که اخلاق سازمانی در اسلام صرفاً یک مجموعه آداب رفتاری نیست؛ بلکه تجلی بیرونی یک نظام اعتقادی یکپارچه است. نوآوری اصلی این تحقیق در آن است که یک چهارچوب برای باورهای اسلامی اخلاق سازمانی ارائه می‌دهد که قابلیت تبدیل شدن به یک چهارچوب نظری برای توسعه شاخص‌های بومی اخلاق سازمانی در جوامع اسلامی و همچنین طراحی برنامه‌های آموزش اخلاقی با اثربخشی بالاتر را دارد؛ زیرا به جای درمان رفتاری، به درمان ریشه‌های اعتقادی و درونی می‌پردازد.

پیشنهادها: پژوهش حاضر با ترکیب کیفی نتایج پژوهش‌های سابق، باورهای اخلاق سازمانی با رویکرد اسلامی استخراج و تحلیل نمود. باورهای اخلاق سازمانی اسلامی، منحصر در نتایج این پژوهش نیست؛ ازاین‌رو پژوهشگران می‌توانند اولاً، با روش‌های دیگر و با مراجعه به منابع اسلامی باورهای اخلاقی را تکمیل نمایند؛ ثانیاً، پژوهش در تأثیر تک‌تک باورهای یادشده در اخلاق سازمانی با روش‌های کمی یکی دیگر از پیشنهادهاست؛ ثالثاً، رابطه این باورها با اخلاق سازمانی در آیات قرآن

و روایات اسلامی نیز قابلیت تحقیق دارد؛ رابعاً، آثار و پیامدهای تک تک باورهای اسلامی در متون اسلامی و راهکارهای نهاده‌سازی باورهای اخلاقی در سازمان می‌توانند موضوع پژوهش قرار گیرند.

منابع

* قرآن کریم

* نهج البلاغه

- ابن بابویه، محمد (۱۴۱۳). من لایحضره الفقیه. ج ۲، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- ابن شعبه حرانی. حسن (۱۴۰۴). تحف العقول. ج ۲، قم: جامعه مدرسین.
- ابن شهر آشوب، محمد (۱۳۷۹ق). مناقب آل ابی طالب. ج ۱، قم: علامه.
- ابن مسکویه، احمد بن یعقوب (۱۳۷۱). تهذیب الاخلاق و تطهیر الاعراق. ج ۵، قم: بیدار.
- اسکندری، کریم، رمضانی، مجتبی، بخشعلی زاده، خسرو (۱۴۰۱). شناسائی و اولویت بندی مؤلفه های اخلاق حرفه ای مدیران بر اساس نهج البلاغه. مطالعات دین، معنویت و مدیریت، ۹ (۱۷)، ۵۱-۷۴. doi:10.30471/IM.2021.7589.1242
- امیدوار، عظیم، زاهدبابلان، عادل، معینکیا، مهدی، خالقخواه، علی (۱۴۰۲). تبیین پیامدهای اخلاق اسلامی کار در سازمان های دولتی با استفاده از رویکرد کیفی فراترکیب. اخلاق زیست محیطی، ۳۳، ۱-۱۷. doi.org/10.22037/bioeth.v13i38.38887
- امینی، عبدالحسین (۱۳۹۷ق). الغدیر فی الكتاب و السنة و الادب. ج ۸، چ ۴، بیروت: دار الكتاب العربی.
- ایمانی لیل آبادی، علی، شاه صفی، حسن، تاج آبادی، حسین (۱۳۹۶). اصول اخلاق سازمانی در اسلام. مطالعات منابع انسانی، ۶ (۲۵)، ۱۴۱-۱۶۴. https://www.jhrs.ir/article_61880.htm
- پارسا، محمد (۱۳۸۳). زمینه روان شناسی نوین. چ ۲۰، تهران: بعثت.
- پاشایی هولاسو، امین (۱۴۰۳). اخلاق حرفه ای در مدیریت اسلامی (مبنتی بر قرآن کریم). مدیریت اسلامی، ۳۲، ۷۱-۱۰۱. doi: 20.1001.1.22516980.1403.32.3.3.0
- پاینده، ابوالقاسم (۱۳۸۳). نهج الفصاحه. چ ۴، تهران: دنیای دانش.
- پورمجرب، گل آرا (۱۳۹۹). شناسایی مؤلفه های سازمان اخلاقی از دیدگاه قرآن و نهج البلاغه. مدیریت اسلامی، ۲۸ (۱)، ۱۴۹-۱۷۴. doi: 20.1001.1.22516980.1399.28.1.7.2
- تاج آبادی، حسین، نامور، کاوه (۱۳۹۹). شاخص های اسلامی جذب و استخدام منابع انسانی. پژوهش های اخلاقی، ۱۱ (۲)، ۲۷-۴۸. doi: 20.1001.1.23833279.1399.11.42.2.3

- ترکزاده، جعفر، عامریفر، فرشاد (۱۴۰۳)، چارچوب اخلاق سازمانی با رویکرد اسلامی: پژوهش ترکیبی، مطالعات راهبردی بسیج، ۲۷ (۱۰۳)، ۱۳۱-۱۷۸.
- ترکزاده، جعفر، عامریفر، فرشاد، مرزوقی، رحمت‌اله، سلمانپور، محمدجواد، خرمایی، فرهاد (۱۴۰۰). طراحی چارچوب اخلاق سازمانی با رویکرد اسلامی: یک مطالعه کیفی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۲ (۴)، ۱۴۸-۱۶۰.
- تمیمی‌آمدی، عبدالواحد (۱۴۱۰). غررالحکم و دررالکلم. ج ۲، قم: دار الکتب الاسلامی.
- توسلی، غلامعباس (۱۳۸۱). جامعه‌شناسی کار و شغل. ج ۵، تهران: سمت.
- جودزاده. مهتا، نامور، افسانه، یعقوبی، نورمحمد (۱۴۰۰). طراحی الگوی جامع تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی اسلام. فصلنامه حوزه اخلاق، ۱۱ (۴۱)، ۴۱-۱۱. doi:10.22081/JARE.2021.61489.1655
- حاج‌حسینی، رقیه، شجاعی، احمد، عبدالرحیمی، علیرضا (۱۳۹۸). سنتز پژوهی تبیین مدیریت اسلامی از دیدگاه نهج البلاغه با تأکید بر مدیریت شایسته‌سالار. پژوهشنامه نهج البلاغه، ۷ (۲۸)، ۹۷-۷۹. doi:10.22084/NAHJ.2019.18017.2189
- حرعاملی، محمد (۱۴۰۹). وسائل الشیعه. ج ۱۷، قم: موسسه آل‌البیت.
- حسینی، لیلا (۱۳۹۰). اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های اسلامی. کار و جامعه، ۱۳۶، ۸۱-۹۱.
- حسینی، نجمه، عباسی، عفت (۱۳۹۱). راه‌کاری نهاده‌کننده اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از دیدگاه آموزه‌های دینی. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۲ (۱)، ۱۲۹-۱۵۴.
- حکیمی، عبدالؤمن (۱۳۹۶). نقش باورها در خود کنترل شدن رفتارهای سازمانی از منظر قرآن کریم. مطالعات قرآن و علوم، ۱ (۱)، ۶۱-۹۰. https://qh.journals.miu.ac.ir/article_4544.html
- خان‌محمدی، هادی، خاشعی، وحید (۱۳۹۵). واکاوی ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر اندیشه مقام معظم رهبری مدظله‌العالی. مطالعات راهبردی بسیج، ۱۹ (۷۰)، ۳۹-۵. 20.1001.1.1735.501.1395.19.70.1.6
- خواجه‌ای، شکرالله، اعتمادی، سارا، قدیریان، محمدحسین (۱۳۹۹). اصول اخلاق اسلامی: چارچوبی برای تدوین آیین رفتار حرفه‌ای حسابداری. پژوهش حسابداری و حسابرسی، ۱۰ (۳)، ۱-۲۹.

- رضائیان، علی (۱۳۸۰). مبانی سازمان و مدیریت. چ ۳، تهران: سمت.
- رضائیان، علی (۱۳۸۱). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. چ ۳، تهران: سمت.
- شاهسواری، زینب، پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۹). واکاوی جلوه‌های اخلاق اسلامی در سازمان: پژوهشی مبتنی بر تحلیل مضمون در نهج البلاغه. مطالعات مدیریت دولتی ایران، ۳ (۲)، ۳۵-۵۸.

doi:10.22034/jipas.2020.249111.1104

- صبحی قراملکی، ناصر (۱۳۹۸). اخلاق حرفه‌ای. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- عبدی نژاد، زهرا، مجیدی، مریم، امینی‌سایق، زین العابدین، احسان، ساده (۱۴۰۰). مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت. حقوق اداری، ۹ (۲۸)، ۱۶۳-۱۸۹. <https://qjal.smtc.ac.ir/article-1-905-fa.html>
- عبیات، عاطی، مطوری، علی (۱۳۹۴). مدیریت توانساز در نهج البلاغه. بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۲ (۲۵)، ۴۳-۷۵.

- عسگری، ناصر، نیکوکار، غلامحسین، امینی، محمد (۱۳۹۳). بررسی رابطه اخلاق اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی. مدیریت اسلامی، ۲۲ (۱)، ۱۲۳-۱۳۹. https://im.ihu.ac.ir/arti-cle_201792.html

- فرمهبینی فراهانی، محسن، اشرفی، فاطمه (۱۳۹۳). اصول اخلاق حرفه‌ای در نهج البلاغه. پژوهش‌نامه علوی، ۱۵ (۱)، ۶۷-۸۶. https://alavi.ihs.ac.ir/article_1262.html

- قراملکی، فرامرز (۱۳۸۸). درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای. تهران: سرمد.
- قموشی، زهرا، پورکریمی، جواد، عزتی، میترا (۱۴۰۰). شایستگی‌های اخلاقی مدیران دانشگاهی: مطالعه‌ای فراترکیب، راهبرد فرهنگ، ۵۴، ۱۶۱-۱۹۰.

- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳). بحارالانوار. ج ۱۰۰، ۲، بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- محمدی، ابوالفضل، حجازی‌فر، سعید، قاسمی نژاد، یاسر (۱۳۹۵). باورهای مؤثر در هدایت و کنترل رفتارهای سازمانی از دیدگاه آیات منتخب قرآن کریم. مدیریت اسلامی، ۲۴ (۱)، ۱۳۱-۱۵۸. doi: 20.1001.1.22516980.1395.24.1.6.3

- محمدی، قدرت الله، سلیمی، قاسم، محمدی، مهدی (۱۳۹۷). فرا ترکیب پژوهش های انجام شده در زمینه سیاست اخلاقی مدیران از منظر آموزه های اسلامی، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۶ (۳)،

Doi: 10.22059/JOMC.2018.218302.1007009. ۷۴۹-۷۲۵

- محمدی، مسلم، گل وردی، مهدی (۱۳۹۲). مؤلفه های اخلاق حرفه ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی. اسلام و مدیریت، ۲ (۳)، ۱۶۱-۱۸۰. https://rsm.rihu.ac.ir/article_351.html

- مشایخی پور، محمد علی (۱۳۹۰). مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی (علیه السلام). مدیریت اسلامی، ۱۹ (۱)، ۳۷-۶۵. 20.1001.1.22516980.1390.19.1.2.4

- مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۷۹). پیش نیازهای مدیریت اسلامی. چ ۲، قم: انتشارات مؤسسه امام خمینی (ره).

- مطهری، مرتضی (۱۳۵۸). آشنایی با علوم اسلامی حکمت عملی. تهران: انتشارات صدرا.

- مطهری، مرتضی (۱۳۷۲). فلسفه اخلاق. چ ۱۱، قم: صدرا.

- منطقی، محسن، پیروز، علی آقا، قوامی، سیدصمصام الدین، علی زاده، محمد (۱۳۹۸). فهم رفتار سازمانی به مبتنی بر فقه. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۷ (۲)، ۲۹۹-۳۱۶. doi:10.22059/

JOMC.2019.238637.1007303

- منطقی، محسن، علیزاده، محمد (۱۳۹۶). تبیین ابعاد مسئولیت شرعی کارگزاران حکومت اسلامی.

https://mag.rcipt.ir/article_90873.html. ۱۵۴-۱۳۱، ۲۲ (۲)، ۱۳۱-۱۵۴

- مؤمنی مهموئی، حسین، شش پری، لیلا (۱۴۰۱). واکاوی صلاحیت های مدیران سازمان ها منطبق با رویکرد اسلامی به روش سنتز پژوهی. نظارت و بازرسی، ۱۶ (۶۱)، ۴۷-۸۸.

- مهدی زاده رستم، مهدی، راستی لاری، مهدی، استاذزاده، علی اکبر (۱۳۹۹). بررسی اخلاق حرفه ای در دیدگاه اسلام و بررسی مشکلات و چالش های رشد اخلاقی در سازمان ها. چشم انداز حسابداری

و مدیریت، ۲ (۳۵)، ۱۲۲-۱۴۷. https://www.jamv.ir/article_128564.html

- نقی پورفر، ولی الله (۱۳۹۰). نظام کلی مدیریت اوقات شبانه روزی در اسلام. مجموعه مقالات دومین کنگره علوم انسانی اسلامی، ج ۶، ۲۱۳-۲۴۷. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlep->

/age/1291905

- هدایتی، علی اصغر، برجعلی زاده، راضیه، الهبداشتی، ندا (۱۳۹۰). اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های دینی. تاریخ پزشکی، ۳(۸)، ۳۷-۶۳.

References

The Holy Quran [In Persian]

Nahjul-Balagha [In Persian]

- Abdi-Nejad, Z., Majidi, M., Amini Sayeg, Z., Ehsan, S (1400). The model of professional ethics based on Islamic values in the oil industry, *Administrative Law*, 9(28), 163-189. <https://qjal.smtc.ac.ir/article-1-905-fa.html> [in Persian]
- Askari, N., Nikokar, G., Amini, M. (2013). Investigating the relationship between Islamic ethics and organizational citizenship behavior, *Islamic Management*, . 22(1), 123-139. https://im.ihu.ac.ir/article_201792.html [in Persian]
- Bench, S., Day, T. (2010). The user experience of critical care discharges: a meta-synthesis of qualitative research, *International journal of nursing studies*, 47(4): 487-499. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2009.11.013
- Esgandari, K., Ramadani, M., Bakhsh AliZadeh, Kh. (1401). Identifying and prioritizing the components of managers' professional ethics based on Nahj al-Balagha, *Studies on Religion, Spirituality and Management*, 9(17), 51-74. doi:10.30471/IM.2021.7589.1242 [in Persian]
- Fabayat, A., Motouri, A. (2014). Empowerment management in Nahj al-Balagha, *Islamic education and training*, 12(25), 75-43. [in Persian]
- Fermahini-Farahani, M., Ashrafi, F. (2013). The principles of professional ethics in Nahj al-Balagheh, *Alavi research*, 5(1), 67-86. https://alavi.ihs.ac.ir/article_1262.html [in Persian]
- Gill, David (2015), *Busines ethics*. Encyclopedia of Science, Technology and Ethics, New York, *Macmillan*, Vol. 11, pp. 272-281.
- Haj-Hosseini, R., Shujaei, A., Abdul Rahimi, A., (2018). A synthesis of Islamic management explanation from the point of view of Nahj al-Balagheh with an emphasis on meritocratic management, *Nahj al-Balagheh Research Journal*, 7(28), 79-97. doi:10.22084/NAHJ.2019.18017.2189 [in Persian]

- Hakimi, A. (2016). The role of beliefs in the self-control of organizational behaviors from the perspective of the Quran, *Quran and Science Studies*, 1(1), 61-90. https://qh.journals.miu.ac.ir/article_4544.html [in Persian]
- Hartnel, C., Ou, A., & Kinicki, A. (2011). Organizational culture and Organizational effectiveness: A meta _ analytic investigation of the competing values frameworks theoretical suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677 – 694. doi.org/10.1037/a0021987
- Hedayati, A., Barjali Zadeh, R., Allah-Badashti, N. (2011). Professional ethics in religious teachings. *Medical History*, 3(8), 37–63. [in Persian]
- Hosseini, L. (1390). Professional ethics in Islamic teachings, work and society, 136, 81-91. [in Persian]
- Hosseini, N., Abbasi, E. (2012). The solution of institutionalizing professional ethics in organizations from the perspective of religious teachings, *Islam and management researches*, 2(1), 129-154. [in Persian]
- IbnMaskoyeh, A. (1371). Moral refinement and racial purification. Qom: Bidar, 5. [in Persian]
- Imani-lilabadi, A., Shah Safi, H., Tajabadi, H. (2016). Principles of Organizational Ethics in Islam, *Human Resources Studies*, 6(25), 141-164. [in Persian]
- Jodzadeh, M., Namor, A., Yaqoubi, N. (1400). Designing a comprehensive model for strengthening organizational culture based on Islamic moral values, *Hozah EkhlAQ Quarterly*, 11(41), 11-41. doi:10.22081/JARE.2021.61489.1655 [in Persian]
- Khajawi, S., Etamadi, S., Qadirian, M.H. (2019). The principles of Islamic ethics: a framework for the development of accounting professional code of conduct, *accounting and auditing research*, 10(3), 1-29. [in Persian]
- Khan Mohammadi, H., Khashai, V. (2015). Analyzing the values of professional ethics based on the thought of the Supreme Leader, *Basij strategic studies*, 19(70), 5-39. 20.1001.1.1735501.1395.19.70.1.6 [in Persian]
- Khanian, Azam & others (2024), Investigating the correlation between organizational ethics and professional ethics with job burnout and organizational commitment, *BMC Nursing*, p3 -11. doi.org/10.1186/s12912-024-02219-x
- Mahdizadeh Rostam, M., Rasti Lari, M., Ostadzadeh, A.A. (2020). Professional ethics in Islamic thought and challenges for ethical growth in organizations.

- Accounting and Management Perspective*, 2(35), 122–147. https://www.jamv.ir/article_128564.html [in Persian]
- Mantaqi, M., Alizadeh, M. (2017). Explanation of dimensions of the religious responsibility of Islamic government officials. *Islamic Government*, 22(2), 131–154. https://mag.rcipt.ir/article_90873.html [in Persian]
 - Mantaqi, M., Pirooz, A., Ghavami, S.S. Alizadeh, M., (2019). Understanding organizational behavior based on Fiqh. *Organizational Culture Management*, 17(2), 299–316. doi:10.22059/JOMC.2019.238637.1007303 [in Persian]
 - Mashayekhipoor, M.(2011). Foundations of work ethics from the perspective of Imam Ali. *Islamic Management*, 19(1), 37–65. 20.1001.1.22516980.1390.19.1.2.4 [in Persian]
 - Maulana, Nurul Iman(2024), Islamic Business Ethics In Human Resources Management, *International Journal of Sharia Business Management*, Vol. 3, No. 2, pp. 71-79.
 - Mesbah Yazdi, M.T(1990), Prerequisites of Islamic Management, Qom, Imam Khomeini Institute Publications, Vol. 2. [In Persian]
 - Mohammadi, A., Hijazi Far, S., Ghasemi-Nejad, Y. (2015). Effective beliefs in guiding and controlling organizational behaviors from the perspective of selected verses of the Holy Quran, *Islamic Management*, 24(1), 131-158. doi: 20.1001.1.22516980.1395.24.1.6.3 [in Persian]
 - Mohammadi, M., Golvardi, M. (2012). The components of professional ethics in the organization based on religious foundations, *Islam and management*, 2(3), 161-180. https://rsm.rihu.ac.ir/article_351.html [in Persian]
 - Mohammadi, Q., Salimi, Q., Mohammadi, M.(2017). Synthesis of research conducted in the field of managers' ethical policy from the perspective of Islamic teachings, *Organizational Culture Management*, 16(3), 749-725. doi: 10.22059/JOMC.2018.218302.1007009 [in Persian]
 - Momeni Mahmouei, H., Sheshpari, L.(2022). Examining the competencies of managers in organizations based on the Islamic approach using the synthesis research method. *Supervision and Inspection*, 16(61), 47–88. [in Persian]
 - Motahari, M.(1979). Introduction to Islamic Sciences: Practical Wisdom. Tehran: Sadra Publications. [in Persian]

- Motahari, M.(1993). Philosophy of Ethics. Qom: Sadra Publications, 11th Edition. [in Persian]
- Naghipourfar., V (2011), General System of Day and Night Time Management in Islam, *Collection of Papers of the Second Islamic Humanities Congress*, 6, 213-247. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1291905/> [in Persian]
- Omidvar, A., Zahidbablan, A., Moinikia, M., Khalik Khah, A. (1402). Explaining the consequences of Islamic ethics of work in government organizations using a meta-composite qualitative approach, *Environmental Ethics*, 33, 1-17.doi.org/10.22037/bioeth.v13i38.38887. [in Persian]
- Parsa, M. (1383), the field of modern psychology, Tehran: Basath, 20. [in Persian]
- Pourmojerb, G, Zarei, H, Pourezzat, A &Yazdani, H (2019). Identifying the components of an ethical organization from the perspective of the Qur'an and Nahj al-Balagha, *Islamic Management*, 28(1),174-149. doi: 20.1001.1.22516980.1399.28.1.7.2 [in Persian]
- Qaramelki, F. (2008), An introduction to professional ethics, Tehran: Sarmad [in Persian]
- Qamoshi, Z., Pourkrimi, J., Ezzati, M. (1400). Ethical competencies of academic managers: a meta-combination study, *Culture Strategy*, (54),161-190. [in Persian]
- Rezaian, A. (1381). Fundamentals of Organizational Behavior Management, Tehran: Samt. 3. [in Persian]
- Shahsawari, Z., Pourezat, A.(2019). Analyzing the manifestations of Islamic ethics in the organization: a research based on thematic analysis in Nahj al-Balagha, *Iranian Public Management Studies*, 3(2), 35-58. doi:10.22034/jipas.2020.249111.1104 [in Persian]
- Sobhi Qaramelki, N.(2020). Professional ethics, Tehran: University Publishing Center. [in Persian]
- Tajabadi, H., Namour, K. (2019). Islamic indicators of recruitment and recruitment of human resources, *Ethical Researches*, 11(2), 27-48. 20.1001.1.23833279.1399.11.42.2.3[in Persian]
- Tavasli, G. A., (2001). Sociology of work and occupation, Tehran: Samt, 5. [in Persian]

- Tota I., Shehu, H. (2012). The Dilemma of Business Ethics. *Procedia Economics and Finance*, 3: 555- 559. DOI:10.1016/S2212-5671(12)00195-5
- Turkzadeh, J., Amerifar, F., (1403). organizational ethics framework with Islamic approach: a mix study, *Basij strategic studies*, 27(103), 131-178. [in Persian]
- Turkzadeh, J., Amerifar, F., Marzooqi, R., Salmanpour, M., Khormai, F. (1400). Designing organizational ethics framework with Islamic approach: a qualitative study. *A new approach in educational management*, 12(4), 148-160. [in Persian]