



## Original Article (Quantified)

# Modeling the relationship between the moral charter derived from Islamic teachings and performance with the mediating variable of employees' perception

leila Jahantigh<sup>1</sup> , Abbas Babaenezhad<sup>2</sup> , Mohsen Zayandehroudi<sup>3</sup> , Saeed Sayadi<sup>4</sup> 

1- PhD student in Public Administration, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

2- Member of the academic staff of the management department of Islamic Azad University, Kerman branch

3- Assistant Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

4- Assistant Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

**Receive:**

30 September 2023

**Revise:**

23 December 2023

**Accept:**

05 February 2024

**Keywords:**

Ethics,  
Code of ethics,  
Islamic teachings,  
Performance,  
Employees'  
perception

**Abstract**

The purpose of this research is to model the relationship between the moral code derived from Islamic teachings and performance with the mediating variable of employees' perception. The current research is applicable in terms of purpose, and survey type in terms of nature and method. The statistical population of the present study includes the employees of Sistan and Baluchistan province as many as 48011 thousand people. The collection tool in the current research includes the organizational equality perception questionnaire by Astron (2015). The reliability of the research was checked and confirmed using Cronbach's alpha criterion in SPSS software. AMOS software was used to fit the conceptual model of the research. The results of the exploratory analysis confirmed the mediating role of employees' perception in the effect of the moral charter derived from Islamic teachings on organizational performance. The results show that the code of ethics derived from Islamic teachings has a positive and significant effect on organizational performance ( $\beta=0.247$ ,  $p\text{-value}<0.05$ ), and the (partial) mediating role of employees' perception on the relationship between moral code derived from Islamic teachings and organizational performance was confirmed.

**Please cite this article as (APA):** Jahantigh, L., Babaenezhad, A., Zayandehroudi, M., & Sayadi, S. (2024). Modeling the relationship between the moral charter derived from Islamic teachings and performance with the mediating variable of employees' perception. *Management and Educational Perspective*, 6(3), 81-97.

**Publisher:** research centre of resources management studies and knowledge-based business

**Corresponding Author:** Abbas Babaenezhad

<https://doi.org/10.22034/jmep.2024.427667.1285>



**Email:** management7204020@yahoo.com

**Creative Commons:** CC BY 4.0



## Extended abstract

### Introduction

Professional ethics is one of the fields that have a close relationship with value and belief bases. Man is the fundamental factor of movement and transformation in the organization/department, and attention to this important and strategic factor in the work environment and activities will lead to a series of growth and excellence. Therefore, professional ethics will play an important role in this field with regard to the solutions to improve intra-organizational communication (Mehdizadeh Rostam et al, 2020). Based on this, professional ethics can be seen as the supervisor's behavior and attitude towards other workers within the organization and even with people outside the organization (Hebenstreit et al, 2018). In the 1990s, a wave of voluntary corporate codes emerged, activated by efforts to improve reputation and avoidance of companies from scandals and unethical scandals (Kaptein, 2004). Lack of commitment to ethical and Islamic principles has a positive effect on the initiation, facilitation and expansion of administrative corruption (Morre, 2008). One of the most common employee problems and issues that the management is widely faced with is dishonesty and fraud at work. Research shows that 90% of employees are dismissed due to theft and 88% of them are dismissed due to lying. These cases show the deepening of work ethic norms within organizations (Javadin & Jalilian, 2021). For the proper movement of any organization, it needs to understand and manage the ethical and professional attitude of its employees (Yaqoubi et al, 2020). In Islamic societies, morals and religious values are considered as an essential part of people's culture and identity. Examining the effect of the code of ethics on the performance of employees based on Islamic teachings helps to gain a better understanding of the impact of religious values on individual and organizational behavior and performance, and defines the performance of employees as a standard of progress, overtime, reward, punishment, revision and salary changes. This research seeks to answer the question: "What is the relationship between the code of ethics derived from Islamic teachings and organizational performance, and does the employees' perception of this code of ethics play a role in this relationship?"

### Theoretical Framework

#### Code of ethics in Islam

Islam is the last and most complete heavenly religion that addresses all aspects of human life (Fayaz, Mehrabani, 2016). Institutions and business organizations are more inclined to acknowledge consequential ethics than statutory ethics, and the reason is partly due to the persuasive arguments of Adam Smith, the Scottish political economist and moral philosopher. He believed that the personal benefit of a human kind is the providence of God, not the will of the state. Smith presented the fourth philosophy of natural liberty, which represents the classical argument for open market competition and free trade. In this framework, people should be allowed to pursue work that is of personal and economic benefit to them, and the natural efficiency of the labor market serves the improvement of society. Another part of those ideas is presented through spiritual ethics. Theories of ethical writing emphasize the character of the individual and the intention of the actor, as opposed to the character of the action itself or the consequences of the action. These theories emphasize the ethics of piety and are based on Aristotle's approach to character. Robert Solomon is one of the most famous proponents of this Aristotelian approach to business ethics. He favors theories of business ethics that focus on individuals within companies, so he emphasizes both corporate roles and personal piety. The center of Aristotle's view for the inner character and piety of being a person on the behavior or actions of a person; so, a good person who has acted rightly through piety is a person with perfection, and eventually has good moral standards (Nelson et al, 2011).



Kozáková et al, (2021) investigated factors affecting the prevalence of ethical codes: evidence from Slovakia. Their findings showed that first, companies with less ethical codes use general terms. When they want to specialize in ethical issues, the scope should be wider. Second, companies with fewer employees do not need extensive codes of conduct because of the clear rules that are directly known to the owners. In multinational companies, the communication of ethical rules is realized through ethical codes with specific objectives, because a direct way is impossible. Third, foreign-owned companies use different management approaches and therefore codes of ethics differ in terms of extent and content.

Fallahi (2021) investigated a research entitled professional ethics in education and training centers, emphasizing the statement of the second step of the Islamic revolution. 5 categories of professional ethics; individual, social, training, education, education and training centers are important, as well as the values of professional ethics will lead to self-improvement in the first degree, and in the second degree, to community building, and in the third degree, to civilization.

### Research methodology

The current research is applicable in terms of purpose, and survey type in terms of nature and method. The statistical population of the present study includes the employees of Sistan and Baluchistan province in the number of 48011 thousand people, due to the large sample size, 384 employees in the cities of Zabol, Zahedan and Khash were considered as sample, using the Morgan Karjesi table. The collection tool in the current research includes the organizational equality perception questionnaire by Astron (2015).

### Research findings

SPSS and AMOS software were used to analyze the data. The results of the exploratory analysis confirmed the mediating role of employees' perception in the effect of the moral charter derived from Islamic teachings on organizational performance. The results show that the code of ethics derived from Islamic teachings has a positive and significant effect on organizational performance ( $\beta=0.247$ ,  $p\text{-value}<0.05$ ), and the (partial) mediating role of employees' perception on the relationship between moral code derived from Islamic teachings and organizational performance was confirmed.

### Conclusion

The current research was conducted with the aim of modeling the relationship between the moral code derived from Islamic teachings and performance with the mediating variable of employees' perception. The results of this research are in agreement with the research results of Kozáková et al, (2021), Fallahi (2021), Mehdizadeh Rostam et al, (2020), Yaghubi et al, (2020), Rezaei Kilidbari et al, (2020), Atak & S1k (2019), and Sagheb Esmaelpour et al, (2019). (Sagheb Esmaelpour et al, 2019) conducted a research on mentioned topic. The results showed that there is a significant positive relationship between work ethic and its dimensions with the job performance of employees. Considering the direct relationship between work ethics and job performance, it can be said that the promotion of employees' work ethics is associated with the increase of employees' performance; therefore, it is suggested to improve the status of work ethics and job performance of employees. More attention should be paid to work ethics in various dimensions of cognitive programs and organizational learning so as to increase the performance and active participation of employees in organizational affairs and to fulfill individual responsibilities; and the managers of universities and subordinate centers should pay serious attention to the various ethical dimensions of administrative therapy employees in order to increase the level of their employees' job performance and try to improve the moral level of

employees by holding training workshops, forming problem solving teams and encouraging their employees.

According to the results of the research, the following suggestions are presented:

According to the Islamic teachings, the moral charter can become a program to transform the global threat into a global opportunity for the advancement of human culture and the excellence of human life. With the rich culture of Islam and the useful experiences of the ancient Iranian civilization, Iranian business organizations can play an important role in promoting global ethics in business; the Islamic code of ethics makes organizations better deal with economic, political and cultural crisis; ethical organizations in Islamic business insist on respecting the rights of employees in addition to the rights of customers, and based on their rights, they begin to formulate their ethical duties. Finally, it helps the organizational personnel to achieve organizational goals by simplifying their work with greater effectiveness.



علمی پژوهشی (کمی)

## مدل یابی روابط میان منشور اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی و عملکرد با متغیر میانجی ادراک کارکنان

لیلا جهانتیغ<sup>۱</sup> ID، عباس بابایی نژاد<sup>۲</sup> ID، محسن زاینده رودی<sup>۳</sup> ID، سعید صیادی<sup>۴</sup> ID

۱- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۲- گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۳- استادیار گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۴- استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

### چکیده

هدف این تحقیق مدل یابی روابط میان منشور اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی و عملکرد بامتغییر میانجی ادراک کارکنان می‌باشد. تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان استان سیستان و بلوچستان به تعداد ۴۸۰۱۱ هزار نفر می‌باشد که به دلیل حجم بالای نمونه با استفاده از جدول مورگان کرجسی ۳۸۴ نفر کارکنان در شهرهای زابل، زاهدان و خاش در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری در تحقیق حاضر، شامل پرسشنامه ادراک برابری سازمانی توسط استرون (۱۳۷۵) می‌باشد. پایایی تحقیق با استفاده از معیار آلفای کرونباخ در نرم افزار SPSS مورد بررسی قرار گرفت و تأیید شد. جهت برازش مدل مفهومی تحقیق از نرم افزار AMOS استفاده گردید. نتایج حاصل از تحلیل اکتشافی نقش میانجی ادراک کارکنان در تأثیر منشور اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی بر عملکرد سازمانی را تأیید کرد. نتایج نشان می‌دهد که منشور اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنی دار دارد ( $\beta=0.247, p\text{-value}<0.05$ ). است و نقش میانجی گری (جزئی) ادراک کارکنان بر رابطه بین منشور اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی و عملکرد سازمانی مورد تأیید قرار گرفت.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۰۸

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۰/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۱۶

### کلید واژه‌ها:

اخلاق،

منشور اخلاقی،

آموزه‌های اسلامی،

عملکرد،

ادراک کارکنان

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): جهانتیغ، لیلا، بابایی نژاد، عباس، زاینده رودی، محسن، صیادی، سعید. (۱۴۰۳). مدل یابی روابط میان منشور اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی و عملکرد با متغییر میانجی ادراک کارکنان. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۶(۳). ۸۱-۹۷.

ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

<https://doi.org/10.22034/jmep.2024.427667.1285>

نویسنده مسئول: عباس بابایی نژاد



Creative Commons: CC BY 4.0

ایمیل: management7204020@yahoo.com



## مقدمه

در سند چشم انداز علم و فناوری کشور در افق ۱۴۰۴ به امر مدیریت جامعه بر اخلاق و دانش براساس الگوهای ایرانی و اسلامی و نهادینه کردن آن در تمام نهادها تأکید شده است. تئوری مدیریت بر مبنای اخلاق، از انسانی صحبت می‌کند، که بالندگی‌اش در ماورای طبیعت و موجودی تبلت فلش نهفته است و دارای توانایی‌های بالقوه و پتانسیل است که خداوند در وجود او به ودیعه نهاده و دیعت گذاشته و او را اشرف مخلوقات، و به‌زعم ما در اسلام خلیفه الله قلمداد کرده، و دیگر مخلوقات و موجودات این عالم ممتاز نموده است. این چنین انسانی در ادبیات رایج مدیریت متداول به‌طور منسجم کانون بحث‌ها و مورد توجه جدی نبوده است. جای آن دارد که با طرح و شرح تحقیق مبذول درباره آن، بحث عنوان "مدیریت بر مبنای اخلاق" یکی از جاهای خالی را در ادبیات مدیریت به‌طور محسوس به چشم می‌خورد، پر نموده و به رشته مدیریت غنای بیشتری داد. نگرش اخلاقی کارکنان در کنار نگرش شغلی آنان هم به عنوان عوامل اصلی که منجر به عملکرد موفق در یک محیط رقابتی می‌شود (Yaqoubi et al, 2020).

اخلاق حرفه‌ای از جمله حوزه‌هایی است که با مبانی ارزشی و اعتقادی، ارتباطی تنگاتنگ دارد. انسان عامل بنیادی حرکت و تحول در سازمان/ اداره است و توجه به این عامل مهم و استراتژیک در محیط کار و فعالیت رشد و تعالی مجموعه‌ای را به دنبال خواهد داشت. لذا اخلاق حرفه‌ای با توجه به راهکارهای سالم سازی ارتباطات درون سازمانی نقش مهم در این زمینه ایفا خواهد نمود (Mehdizadeh Rostam et al, 2020). بر این اساس اخلاق حرفه‌ای را می‌توان ناظر بر نحوه رفتار و نگرش نسبت به دیگر کارکنان درون سازمان و حتی با افراد بیرون سازمان دانست (Hebenstreit et al, 2018). در دهه ۱۹۹۰، موجی از کدهای سازمانی داوطلبانه ظاهر شد، که با تلاش برای بهبود شهرت و دور کردن شرکت‌ها از رسوایی‌ها و رسوایی‌های غیراخلاقی فعال شد (Kaptein, 2004). عدم تعهد به اصول اخلاقی و اسلامی، تأثیر مثبتی بر شروع، تسهیل و گسترش فساد اداری دارد (Morre, 2008). یکی از شایعترین مشکلات و مسائل کارکنان که مدیریت به‌طور گسترده با آن مواجه می‌باشد، عدم صداقت و تقلب در کار است، تحقیقات نشان می‌دهد که ۹۰ درصد کارکنان اخراجی به دلیل دزدی و ۸۸ درصد آنها به دلیل دروغ اخراج شده‌اند. این موارد نشان دهنده تعمیق دادن هنجارهای ناشی از اخلاق کار در درون سازمان‌ها می‌باشد (Javadin & Jalilian, 2021). برای حرکت درست هر سازمان نیازمند درک و مدیریت نگرش اخلاقی و شغلی کارکنان خود می‌باشد (Yaqoubi et al, 2020). در جامعه‌های اسلامی، اخلاق و ارزش‌های دینی به عنوان یک بخش اساسی از فرهنگ و هویت مردم تلقی می‌شوند بررسی تأثیر منشور اخلاقی بر عملکرد کارکنان با اساس آموزه‌های اسلامی کمک می‌کند تا درک بهتری از تأثیر ارزش‌های دینی بر رفتار و عملکرد فردی و سازمانی کسب نمود، عملکرد کارکنان به عنوان استاندارد پیشرفت، اضافه کاری، پاداش، تنبیه بازنگری و تغییرات حقوق تعریف می‌کند. این یک الزام در برآوردن نیازهای کارکنان است. از سوی دیگر، عملکرد کارکنان عنصر اصلی تشکیل دهنده یک سازمان است به طوری که جنبه‌هایی که از مبنای عملکرد بالا استفاده می‌کنند باید به طور انتقادی توسط سازمان برای موفقیت مدیریت و سازمان مورد بررسی قرار گیرند (Ghaedamini Harouni et al, 2022). ادراک کارکنان هم از اجرای منشور اخلاقی می‌تواند به عنوان یک میانجی مهم در رابطه بین منشور اخلاقی و عملکرد کارکنان عمل کند. بررسی این تأثیر میانجی ادراک کارکنان می‌تواند به ما در فهم عملکرد سازمانی و عوامل مؤثر در آن کمک کند و راهکارهایی برای بهبود عملکرد سازمانی ارائه دهد. از این‌رو هدف پژوهش بررسی و مدل‌سازی روابط میان منشور

اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی و عملکرد بامتغیر میانجی ادراک کارکنان می‌باشد. این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که "چه ارتباطی بین منشور اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی و عملکرد سازمانی وجود دارد و آیا ادراک کارکنان از این منشور اخلاقی نقشی در این رابطه دارد؟"

## ادبیات نظری

### منشور اخلاقی در اسلام

اسلام آخرین و کاملترین دین آسمانی که به همه زوایای زندگی انسان پرداخته است (Fayaz, Mehrabani, 2016). مؤسسات و تشکیلات تجاری بیشتر متمایل به تصدیق اخلاقیات پیامدی نسبت به اخلاقیات قانونمند هستند و دلیل آن هم تا حدی استدلال‌های متقاعد کننده اقتصاددان سیاسی اسکاتلندی و فیلسوف اخلاقی، آدام اسمیت است. او بر این باور بود که منفعت شخصی نوعی بشر، مشیت الهی است، نه خواست دولت. اسمیت چهارمین فلسفه آزادی طبیعی را ارائه نمود که استدلال کلاسیکی برای رقابت بازار باز و تجارت آزاد را نشان می‌دهد. در این چارچوب باید به افراد اجازه داده شود تا کاری را دنبال کند که منفعت شخصی و اقتصاد ایشان در آن باشد و کارآمدی طبیعی بازار کار بهبود جامعه خدمت می‌کند. بخش دیگر آن نظریات از طریق اخلاقیات معنوی ارائه شده است. نظریه‌های منشی اخلاق بر منش فرد و نیت عمل کننده تأکید دارند، برخلاف منش خود عمل و یا پیامد عمل. این نظریات بر اخلاقیات تقوایی تأکید می‌کند و بر پایه رویکرد ارسطو به منش هستند. رابرت سولومون از مشهورترین طرفداران این رویکرد ارسطویی به اخلاقیات تجاری است. او از نظریات اخلاقیات تجاری که بر اشخاص درون شرکت‌ها متمرکز می‌شوند جانبداری می‌کند، بنابراین هم بر نقش‌های شرکتی و هم بر تقوای شخصی تأکید می‌نماید. کانون دیدگاه ارسطو برای منش باطنی و تقوای فرد بودن بر رفتار یا اعمال شخص. پس یک شخص خوب که به واسطه تقوا و نیاد درست عمل کرده‌است، شخصی دارای کمال و درنهایت، دارای استانداردهای اخلاقی خوب است (Nelson et al, 2011). مطالعه تحقیقات نشان می‌دهد که رهبران سازمانی می‌توانند از اخلاق سازمانی به‌عنوان وسیله‌ای برای ایجاد سازمانی مطلوب استفاده کنند (Singh & Parasad, 2017). اخلاق یک رشته نسبتاً جدید است که اخیراً توسط بسیاری از نویسندگان مورد توجه قرار گرفته است. به این دلیل است که نه تنها به توسعه تجاری با شدت بالا، توجه مدعیان را به نحوه رفتار آنها در طول کار، فعالیت و فعالیت‌های تجاری افزایش داده است (Terziev, Solovev, 2020). افزایش فساد علنی و سقوط مستمر اصول و ارزش‌ها باعث شده است که مردم در سراسر جهان اعتماد خود را به تجارت و سیاست از دست می‌دهند. شرکت‌هایی که در بین کارکنان آنها توسعه اخلاقی وجود دارد جوامعی هستند که در آنها عملکرد سازمان شکوفا می‌شود (Grigoropoulos, 2019).

در اسلام ادبیات اخلاق کار، مسئولیت به‌عنوان تکمیل وظایف توصیف می‌شود که افرادی که دارای اعتقادات مذهبی قوی هستند همچنین به سازمان خود متعهد هستند، حتی اگر آنها با برخی موارد موافق نباشند سیاست‌های سازمانی آن دسته از پاسخ دهندگانی که در معنویت اسلامی امتیاز بالایی کسب کردند باورهای دینی و آموزه‌های اسلامی باعث می‌شود کارمندان اقدام به‌نفع دیگران و سازمان به‌عنوان یک کل تمایل بیشتری به آن داشته باشند (Avramenko et al, 2022). با توجه به اینکه کارکردهای ذهنی گوناگونی می‌توانند در پردازش ادراکی و سرعت واکنش اثرگذار باشند، برای بررسی این موضوع سرعت واکنش و سوءگیری در پردازش ادراکی را در باورهای فرا طبیعی مورد تحقیق قرار

گرفت (Narmashiri et al, 2023). بررسی‌ها در پایگاه‌های اطلاعاتی ملی و بین‌المللی از نشر قابل قبول ادبیات این حوزه حکایت می‌کنند. بخش عمده‌ای از متون علمی به صورت کمی و با استفاده از تکنیک‌های علم‌سنجی و کتاب-سنجی، دگرسنجی‌ها، نقشه‌های علمی و همچنین تحلیل شبکه‌های اجتماعی به بررسی وضعیت همکاری‌های علمی نویسندگان، کشورها و سازمانها در سطح ملی و یا بین‌المللی یا به صورت گروه‌های موضوعی، دانشگاهی و ... پرداخته‌اند.

### پیشینه پژوهش

(Kozáková et al, 2021) به بررسی عوامل مؤثر بر گسترده‌گی کدهای اخلاقی: شواهدی از اسلواکی پرداختند. یافته‌های آنها نشان داد اولاً، شرکت‌هایی که میزان کدهای اخلاقی کمتری دارند از عبارات کلی استفاده می‌کنند. وقتی می‌خواهند در مورد مسائل اخلاقی تخصص پیدا کنند، باید گستره آن گسترده‌تر باشد. ثانیاً، شرکت‌هایی که تعداد کارمندان کمتری دارند، به دلیل قوانین واضحی که به طور مستقیم توسط مالکان با آن آشنا هستند، نیازی به کدهای اخلاقی گسترده ندارند. در شرکت‌های چندملیتی، ابلاغ قواعد اخلاقی از طریق کدهای اخلاقی با اهدافی خاص تحقق می‌یابد، زیرا راه مستقیم غیرممکن است. ثالثاً، شرکت‌های دارای مالکیت خارجی از رویکردهای مدیریتی متفاوتی استفاده می‌کنند و بنابراین کدهای اخلاقی از نظر میزان و محتوا متفاوت هستند.

(Fallahi, 2021) پژوهشی با عنوان اخلاق حرفه‌ای در مراکز تعلیم و تربیت، با تأکید بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مورد بررسی قرار داد. ۵ مقوله اخلاق حرفه‌ای فردی، اجتماعی، تربیت، تعلیم، مراکز تعلیم و تربیت مهم و همچنین ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای در درجه اول، به خودسازی و در درجه دوم، به جامعه‌سازی و در درجه سوم به تمدن‌سازی منجر خواهد شد (Mehdizadeh Rostam et al, 2020) در پژوهشی با عنوان «اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام و بررسی مشکلات و چالش‌های رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها» را مورد بررسی قرار دادند. با شیوه بهره‌گیری از آیات و روایات و سخنان بزرگان علم و دین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در دو قالب تفصیلی-تحلیلی و نموداری ارائه شد.

(Yaghubi et al, 2020) به بررسی طراحی مدل مدیریت نگرش اخلاقی و شغلی کارکنان در سازمان‌های دولتی است. نتایج نشان داد که شرایط علی شامل تعهدسازمانی، بسترحاکم شامل جوسازمانی، پدیده اصلی شامل رضایت و وابستگی-شغلی، راهبردها شامل مدیریت صحیح و حمایت از کارکنان، شرایط مداخله‌گر شامل حقوق و پاداش می‌باشد که به پیامد یعنی مدیریت نگرش اخلاقی و شغلی موفق ختم می‌شود. همچنین در بررسی نتایج رتبه عوامل به ترتیب برابر بود با مؤلفه تعهدسازمانی، مدیریت صحیح و حمایت از کارکنان، حقوق و پاداش، رضایت و وابستگی شغلی و جوسازمانی.

(Rezaei Kilidbari et al, 2020) به بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد کارکنان پرداختند. یافته‌ها نتایج نشان می‌دهد رهبری اخلاقی، از طریق رابطه رهبر-عضو، خودکارآمدی و هویت سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه دارند. همچنین رابطه مستقیم رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان تأیید نگردید. نتیجه‌گیری با توجه به یافته‌ها، می‌توان گفت افزایش سطح مؤلفه‌های رهبری اخلاقی مدیران دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان، رابطه رهبر-پیرو، هویت سازمانی و خودکارآمدی در دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان، منجر به سطح بیشتری از عملکرد کارکنان این دانشگاه خواهد شد.



(Atak & Sik, 2019) به بررسی مسئولیت اخلاقی طراح و طراحی اخلاقی پرداختند. هدف طراحان محصول، که طراحی و توسعه یک محصول است، متمرکز شده است، در حالی که به آگاهی کمک می‌کند که محصول باید در معرض خطرات و تحلیل‌های اخلاقی مانند سایر الزامات قرار گیرد. وظیفه اصلی این مطالعه این است که طراحان و طرح‌های آنها را قادر سازد تا گفت‌وگو و مفاهیم اخلاقی خود را توسعه دهند. در انجام این کار، پیشروترین هدف آسیب نرساندن به انسان، بلکه طراحی آنچه مفید است است. تأثیری که بر طراح دارد، داشتن مسئولیت اخلاقی در قبال طرح‌های خود است

(Sagheb Esmaeelpour et al, 2019) به بررسی رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان اداری درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی پرداختند. نتایج نشان داد بین اخلاق کاری و ابعاد آن با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. با توجه به رابطه مستقیم اخلاق کاری و عملکرد شغلی می‌توان گفت که ارتقای اخلاق کاری کارکنان با افزایش عملکرد کارکنان همراه است، بدین منظور برای ارتقای وضعیت اخلاق کاری و عملکرد شغلی کارکنان، پیشنهاد می‌شود، توجه بیشتری به اخلاق کاری در ابعاد مختلف برنامه‌های معرفتی و یادگیری سازمانی، برای افزایش عملکرد و مشارکت فعالانه کارکنان در امور سازمانی و عمل به مسئولیت‌های فردی شود و مدیران دانشگاه و مراکز تابعه برای افزایش سطح عملکرد شغلی کارکنان خود به ابعاد مختلف اخلاقی کارکنان اداری درمانی توجه جدی کنند و برای ارتقای سطح اخلاقی کارکنان از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی، تشکیل تیم‌های حل مسئله و نظام تشویق کارکنان خود بکوشند.

## روش پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق متشکل از ۴۸۰۱۱ کارمند استان سیستان و بلوچستان با توجه به اینکه حجم نمونه تا حدود زیادی به هدف و روش تحقیق بستگی دارد تعداد کارکنان از جامعه نامحدود پیروی می‌کند. نمونه آماری ۳۸۴ نفر از کارکنان در شهرهای زابل، زاهدان و خاش می‌باشد که در این بخش اندازه نمونه با استفاده از فرمول کوکران محاسبه شد. برای طراحی سؤالات پرسشنامه، از تحلیل محتوا و متون و نظر فعالان این عرصه استفاده شد، عوامل شناسایی شده پس از بررسی روایی توسط صاحب‌نظران و الویت‌بندی مهم‌ترین شاخص‌ها، به صورت پرسشنامه بر خط طراحی شد. برای بررسی روایی پرسشنامه از افراد خواسته شده که نظرات خود را درباره پرسش نامه اعلام کنند. مانند آیا ابزار طراحی شده همه جنبه‌های مهم و اصلی مفهوم مورد اندازه‌گیری را در بردارد؟ ابزار طراحی شده از نظر ظاهری، جذابیت، منطقی بودن گویه‌ها، گویا و جامع بودن مناسب است؟ و به‌طور کلی اجزا و کلیت ابزار برای پاسخ‌دهندگان قابل پذیرش است؟ سازگاری درونی برای اطمینان از توانایی ابزار استفاده شده در سنجش منشور اخلاقی کارکنان برگرفته از آموزه‌های اسلامی، به کمک شاخص آلفای کرونباخ سنجیده شد. مقدار مناسب این ضریب، حاکی از دستیابی به حد مطلوب از استاندارد بودن سازه تحقیق است. شاخص‌های برازش مربوط به مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم عوامل منشور اخلاقی، نشان دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل تحلیل عاملی می‌باشد. ضرایب رگرسیونی غیراستاندارد و استاندارد (بارهای عاملی) مربوط به عوامل سه‌گانه در ارتباط با سازه منشور اخلاقی نشان می‌دهد که بارهای عاملی بزرگتر از ۰,۴ هستند و همچنین در سطح اطمینان

۹۵ درصد معنی دار می‌باشند. ساختار عاملی پرسشنامه منشور اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و سپس تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار می‌گیرد. برای انجام تحلیل عاملی مرتبه دوم و تعیین میزان برازش آنها از نرم افزار آموس نسخه ۲۴ استفاده شد و پرسشنامه عملکرد سازمانی «Achieve» هرسی و گلداسمیت (هفت مؤلفه‌ی توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزشیابی، اعتبار، و محیط) بررسی معنی‌داری روابط براساس آماره تی است و ضرایب استاندارد شدت و جهت تأثیر عوامل را مشخص می‌کند و پرسشنامه ادراک برابری سازمانی توسط استرون (۱۳۷۵) که شامل (چهار مؤلفه حقوق، کار و محیط کاری، احترام و توجه سازمانی، عدالت رویه‌ای) برای بررسی نقش میانجی ادراک کارکنان در تأثیر منشور اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی بر عملکرد سازمانی از روش‌های (Baron and Kenny, 1986) و (Sobel, 1982) استفاده خواهد شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار spss می‌باشد. سپس جهت برازش مدل مفهومی تحقیق از نرم افزار AMOS استفاده گردید.

### یافته‌های پژوهش

در این پژوهش ابتدا اطلاعات جمعیت شناختی افراد نمونه در جدول (۱) گزارش می‌شود. سپس، تحلیل همبستگی و ساختار عاملی متغیرهای تحقیق توسط تحلیل عاملی تأییدی ارائه می‌گردد و در انتها مدل مفهومی تحقیق توسط مدل معادلات ساختاری تحلیل می‌شود تا نقش میانجی ادراک کارکنان در تأثیر منشور اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی بر عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار گیرد.

مقادیر تمامی ابعاد در بازه ۱ تا ۵ قرار دارند و با توجه به اینکه قدرمطلق ضرایب چولگی کمتر از ۳ و قدرمطلق ضرایب کشیدگی کمتر از ۱۰ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که توزیع ابعاد از توزیع نرمال انحراف ندارند. در جدول ۲، ضرایب همبستگی پیرسون بین دو به دوی متغیرهای تحقیق ارائه شده است. نتایج این جدول نشان دهنده ارتباط مثبت و معنی‌دار بین دو به دوی متغیرهای تحقیق در سطح خطای پنج درصد است ( $p\text{-value} < 0.05$ ).

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی ابعاد پرسشنامه‌ها

مؤلفه	بعد (متغیر)	کمترین	بیشترین	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی
منشور اخلاقی	ارزش‌های مذهبی	1.571	4.429	0.035	0.01
	ارزش‌های اخلاقی	1	5	-0.123	-0.332
	ارزش‌های فردی	1	5	0.036	-0.413
عملکرد سازمانی	توانایی	1	5	0.123	-1.494
	وضوح	1	5	0.07	-1.435
	کمک	1	5	-0.027	-1.477
	مشوق	1	5	0.006	-1.499
	ارزیابی	1	5	0.075	-1.454
	اعتبار	1	5	0.019	-1.473
	محیط	1	5	0.033	-1.486
ادراک کارکنان	حقوق	1	5	0.098	-1.499

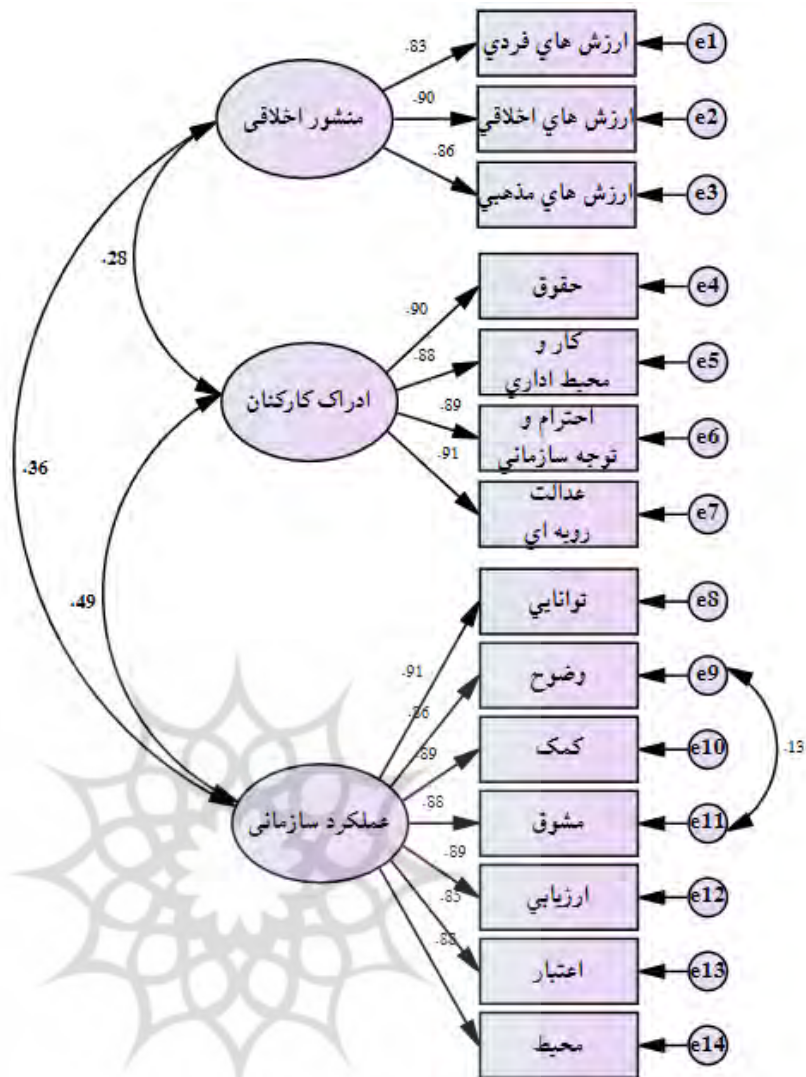
کارومحیط اداری	1	5	0.054	-1.544
احترام و توجه سازمانی	1	5	0.158	-1.476
عدالت رویه‌ای	1	5	0.118	-1.514

جدول ۲: ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای تحقیق

ارزش‌های مذهبی	ارزش‌های اخلاقی	ارزش‌های فردی	توانایی	وضوح	کمک	مشوق	ارزیابی	اعتبار	محیط	حقوق	کار و محیط اداری	احترام و توجه سازمانی	عدالت رویه‌ای											
1																								
	.772**																							
		.743**																						
			.351**																					
				.768**																				
					.766**																			
						.791**																		
							.771**																	
								.741**																
									.762**															
										.393**														
											.791**													
												.786**												
													.806**											
														.815**										
															.387**									
																.383**								
																	.394**							
																		.396**						
																			.389**					
																				.408**				
																					.394**			
																						.207**		
																							.240**	
																								.219**

### مدل تحلیل عاملی تأییدی

در این بخش میزان برازش ابعاد برای هر مؤلفه توسط تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول ارزیابی شود تا احتمال خطا در مدلیابی معادلات ساختاری نهایی که ممکن است به دلیل خطای اندازه گیری هر بعد باشد، کاهش یابد. برای این منظور، تحلیل عاملی تأییدی به کمک نرم افزار AMOS نسخه ۲۴ انجام می‌شود. در این تحلیل، آیتمی که دارای قدرمطلق بار عاملی کمتر از ۰,۳ باشد در تحلیل ساختار چندبُعدی مدنظر قرار نمی‌گیرد و حذف می‌شود. پس اجرای تحلیل عاملی تأییدی هیچ یک از عوامل حذف نگردید. خروجی این مرحله پس از بررسی حضور مشاهدات پرت توسط فاصله ماهالانویس و اصلاح مدل توسط رسم کوواریانس خطاها که با هدف ارتقای سطح شاخص برازش انجام می‌شود، به صورت شکل (۱) حاصل شد. در مدل تحلیل عاملی تأییدی تمام روابط در سطح خطای پنج درصد معنی دار شد ( $p < 0.05$ ). شاخص‌های برازش مربوط به مدل تحلیل عاملی تأییدی در جدول (۳) گزارش می‌شود. نتایج این جدول نشان دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل تحلیل عاملی می‌باشد.



شکل ۱. تحلیل عاملی تأییدی بین مؤلفه‌های تحقیق

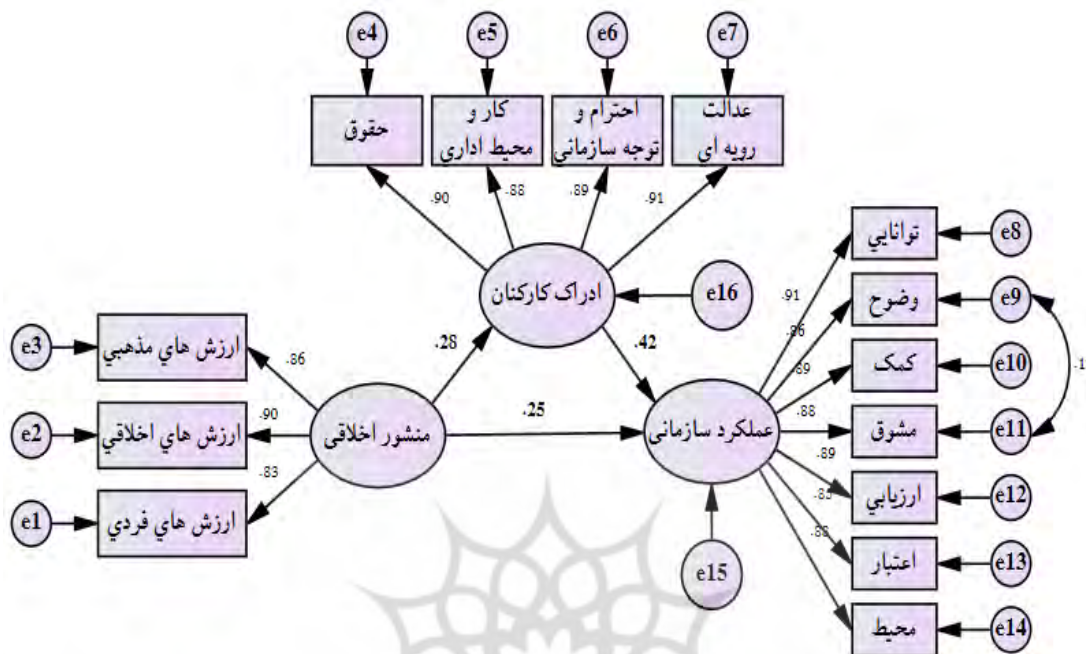
جدول ۳. شاخص‌های برازش مربوط به مدل تحلیل عاملی تأییدی

CFI	NFI	GFI	RMSEA	CMIN/DF	شاخص برازش
0.996	0.983	0.968	0.025	1.27	میزان
بیشتر از ۰,۹	بیشتر از ۰,۹	بیشتر از ۰,۹	کمتر از ۰,۰۸	کمتر از ۳	ملاک
مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	تفسیر

### مدل معادلات ساختاری

برای بررسی تأثیر منشور اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی بر عملکرد سازمانی با میانجی‌گری ادراک کارکنان از مدلیابی معادلات ساختاری استفاده می‌شود. بررسی معنی‌داری روابط براساس آماره تی است و ضرایب استاندارد شدت و جهت تأثیر عوامل را مشخص می‌کند. خروجی مدل معادلات ساختاری در شکل (۲) ارائه شده‌است. مقدار قدرمطلق بارهای عاملی مربوط به ارتباط بین متغیرهای مشاهده شده (ابعاد) و عوامل پنهان (مؤلفه‌ها) بیشتر از ۰,۳ و معنی‌دار هستند ( $p\text{-value} < 0.05$ ). در جدول (۴) ضرایب رگرسیونی غیراستاندارد و استاندارد (بارهای عاملی) مربوط به روابط بین

عوامل پنهان مدل ساختاری گزارش شده است. نتایج نشان می‌دهد که منشور اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد ( $\beta=0.247, p\text{-value}<0.05$ ).



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت استاندارد

جدول ۴. ضرایب رگرسیونی بین مؤلفه‌های مدل معادلات ساختاری

عوامل	بار عاملی (ضریب استاندارد)	ضریب غیر استاندارد	خطای استاندارد	آماره تی	مقدار احتمال	نتیجه	
منشور اخلاقی	ادراک کارکنان	0.278	0.726	0.136	5.333	<0.001	معنادار
ادراک کارکنان	عملکرد سازمانی	0.419	0.422	0.048	8.749	<0.001	معنادار
منشور اخلاقی	عملکرد سازمانی	0.247	0.649	0.126	5.15	<0.001	معنادار

اکنون برای بررسی نقش میانجی ادراک کارکنان در تأثیر منشور اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی بر عملکرد سازمانی از روش‌های (Baron and Kenny, 1986) و (Sobel, 1982) استفاده خواهد شد. با توجه به نتایج جدول ۴ و وجود روابط معنی‌دار بین عوامل تحقیق، شرایط (Baron and Kenny, 1986) برقرار است و در نتیجه نقش میانجی‌گری (جزئی) ادراک کارکنان بر رابطه بین منشور اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی و عملکرد سازمانی مورد تأیید قرار می‌گیرد. میزان اثر غیرمستقیم منشور اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی بر عملکرد سازمانی برابر با  $0.726 * 0.306 = 0.422$  است. مقدار آماره آزمون سوبل ( $T_{S-M}$ ) برای بررسی معنی‌داری اثر غیرمستقیم برابر با است. با توجه



به اینکه مقدار قدرمطلق آماره آزمون سوبل بیشتر از ۱,۹۶ باشد، اثر غیرمستقیم منشور اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی بر عملکرد سازمانی پذیرفته می‌شود. بنابراین، نقش میانجی ادراک کارکنان در تأثیر منشور اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی بر عملکرد سازمانی مورد تأیید قرار می‌گیرد.

$$T_{s-M} = \frac{a * b}{\sqrt{a^2 * S_b^2 + b^2 * S_a^2 + S_a^2 * S_b^2}}$$
$$= \frac{0.726 * 0.422}{\sqrt{0.726^2 * 0.048^2 + 0.422^2 * 0.136^2 + 0.136^2 * 0.048^2}} = 4.542$$

### بحث و نتیجه گیری

شالوده و بنیاد اساسی اخلاق اسلامی، توجه داد انسان به شرافت و کرامت ذاتی خویش است: کرم نفسک عن دنیه فانک لن تعراض بما تبدذل من نفسک عوضا دامان نفس خود را از هر پستی پاکیزه دار! زیرا در مقابل آنچه از گوهر نفس خود می‌بخشی، بهایی دریافت نمی‌کنی من هانت علیه نفسه فلا تامن شره کسی که خودش را بی‌مقدار می‌داند، از شر او ایمن مباش. بنابراین یکی از روش‌های تربیت اخلاقی، تکریم شخصیت است، یعنی انجام دادن اموری که به باور ارزشمند بودن خود یا متربی (Deilmi & Azarbaijani, 2016). بیانیه سویدلر، همانند هانس کونگ، در بستر غرب و از موضع دینی است، اما برخلاف آن، از اختصار و انسجام منطقه بیشتری برخوردار است. مقدمه‌ای در توجیه عقلانیت، تلاش برای ارائه اخلاق جهانی بر پایه آموزه‌های دینی و سنت‌های کهن اخلاقی و پیش‌فرض‌های پنجگانه سرآغازی است تا قاعده مبنایی یا قاعده زرین (آنچه برای خود نمی‌پسندی، بر دیگران نیز نپسند) ارائه گردد (Garamaleki, 2016). اخلاق، گونه‌ای زیستن و گونه‌ای نگاه به خود و دیگران است و عالم اخلاق نمی‌تواند آن را همچون عینکی، هرگاه خواست بردارد و یا آن را عوض کند. به تعبیر ماکس وبر: اخلاقیات کالسه‌ای نیست که بتوان آن را به میل و بسته به موقعیت برای سواری یا پیاده شدن متوقف ساخت. اخلاق آدمی را به خود متعهد می‌سازد و از انسان می‌خواهد تا خود را طبق آن اصول برآورد و بسازد (Islami, 2014). آرتور شوپنهاور بر دشواری آن تأکید می‌کند، توضیح اینکه کدهای اخلاقی بر چه ارزش‌ها و کجا مبتنی هستند وقتی گفت: موعظه اخلاقی آسان است، اما سخت است موجب اخلاق شود (Atak & Sık, 2019). در تعدادی از کشورهای آفریقایی که وجود دارد سنت مهم مسلمانان، دیگر فضایل اخلاقی در منشورهای اخلاقی خدمات کشوری، به ویژه به‌عنوان یک اصلاح فساد اداری، سوءاستفاده از مقام، و تضاد منافع کدهای اخلاقی و منشورهای رفتاری، در آن پیاده‌سازی شده‌اند. ماهیت شغل و سطح مهارت افراد تا حد زیادی تعیین کننده است از داده‌ها قدرت اخلاق کاری مشخص می‌شود، که درگیری کاری و اخلاق کاری را می‌توان با بهبود آموزش و مهارت‌آموزی تقویت کرد. هر کدی باید شامل مجموعه‌ای از اصول باشد که برای انواع مختلف مردم، مقامات و بخش‌های مختلف عملکردی عملیاتی می‌شوند. آنجا بنابراین تعادلی بین کلی و خاص، جامع و گزینشی، ملی و محلی یک کد اخلاقی نیز باید با رویه‌ها و قوانین انضباطی موجود هماهنگ باشد (Lawton, 2004). (Albert Bandura, 1978) که از واضعان نظریه یادگیری اجتماعی است، مهم‌ترین نوع یادگیری انسان را، یادگیری مشاهده‌ای می‌داند که همان تقلید یا سرمشق‌گیری است. فرد با انتخاب یک الگو یا سرمشق، به تقلید رفتار آن می‌پردازد. بندورا، این نوع یادگیری را در چهار مرحله توضیح می‌دهد: مرحله توجه، به یادسپاری، بازآفرینی و انگیزشی (Deilmi & Azarbaijani, 2016).

این مطالعه حاکی از آن است که بین منشور اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی و عملکرد ادراک کارکنان ارتباط مثبت معنی‌داری وجود داشته است. در واقع مدیریت بر مبنای اخلاق اسلامی، در پی آنست که ضمن احراز مقام والای انسانی، از توانایی‌های بالقوه خود در استفاده از ماشین، بهره کامل گیرد، ضمن آن که بر جایگاه بلند انسانیت نیز خدشه‌ای وارد نیاید. در اسلام، جایگاه انسان، مقامی است که تا خلیفه الهی اوج می‌گیرد (اذ قال ربك للملائكة اني جاعل فی الارض خلیفه) نسان به جایی می‌رسد و مرتبه‌ای را احراز می‌کند که خداوند فرشتگان را به سجده او فرمان می‌دهد (و اذ قلنا للملائكة اسجدوا لادم فسجدوا) (Taleghani, 2019). تأثیر محاسن اخلاق در زندگی اقوام و ملت‌ها تا جایی است که هرگاه آن را مایه حیات انسانی و فرهنگی جامعه به حساب آورد مبالغه‌گویی نشده‌است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش (Kozáková et al, 2021) (Fallahi, 2021) (Mehdizadeh Rostam et al, 2020) (Yaghubi et al, 2020) (Rezaei Kilidbari et al, 2020) (Atak & S1k, 2019) (Sagheb Esmaeelpour et al, 2019) مطابقت دارد. (Sagheb Esmaeelpour et al, 2019) نتایج نشان دادند بین اخلاق کاری و ابعاد آن با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. با توجه به رابطه مستقیم اخلاق کاری و عملکرد شغلی می‌توان گفت که ارتقای اخلاق کاری کارکنان با افزایش عملکرد کارکنان همراه است، بدین منظور برای ارتقای وضعیت اخلاق کاری و عملکرد شغلی کارکنان، پیشنهاد می‌شود، توجه بیشتری به اخلاق کاری در ابعاد مختلف برنامه‌های معرفتی و یادگیری سازمانی، برای افزایش عملکرد و مشارکت فعالانه کارکنان در امور سازمانی و عمل به مسئولیت‌های فردی شود و مدیران دانشگاه و مراکز تابعه برای افزایش سطح عملکرد شغلی کارکنان خود به ابعاد مختلف اخلاقی کارکنان اداری درمانی توجه جدی کنند و برای ارتقای سطح اخلاقی کارکنان از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی، تشکیل تیم‌های حل مسئله و نظام تشویق کارکنان خود بکوشند .

(Kozáková et al, 2021) نشان دادند که اولاً، شرکت‌هایی که میزان کدهای اخلاقی کمتری دارند از عبارات کلی استفاده می‌کنند. وقتی می‌خواهند در مورد مسائل اخلاقی تخصص پیدا کنند، باید گستره آن گسترده‌تر باشد. ثانیاً، شرکت‌هایی که تعداد کارمندان کمتری دارند، به دلیل قوانین واضحی که به طور مستقیم توسط مالکان با آن آشنا هستند، نیازی به کدهای اخلاقی گسترده ندارند. در شرکت‌های چندملیتی، ابلاغ قواعد اخلاقی از طریق کدهای اخلاقی با اهدافی خاص تحقق می‌یابد، زیرا راه مستقیم غیرممکن است. ثالثاً، شرکت‌های دارای مالکیت خارجی از رویکردهای مدیریتی متفاوتی استفاده می‌کنند و بنابراین کدهای اخلاقی از نظر میزان و محتوا متفاوت هستند.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

منشور اخلاقی با توجه به آموزه‌های اسلامی می‌تواند برنامه‌ای برای تبدیل تهدید جهانی به فرصت جهانی جهت ارتقای فرهنگی بشر و تعالی حیات آدمی گردد، سازمان‌های کسب و کار ایرانی با برخورداری از فرهنگ غنی اسلام و تجارب مفید تمدن ایران باستان می‌توانند نقش مهمی را در ترویج اخلاق جهانی در کسب و کار ایفا کنند، منشور اخلاقی اسلامی باعث می‌شود سازمان‌ها بهتر با بحران اقتصادی، سیاسی و فرهنگی روبرو سازد، سازمان‌های اخلاقی در کسب و کار اسلامی علاوه بر حقوق مشتریان بر رعایت حقوق کارکنان نیز اصرار می‌ورزد و بر اساس حقوق آنها به تدوین وظایف اخلاقی خود مبادرت می‌کنند. در نهایت به پرسنل سازمانی کمک می‌کند تا با ساده‌تر کردن کارها به همراه اثربخشی بیشتر به اهداف سازمانی دست یابند. در این راستا مطلوب است که:

۱. وضعیت موجود و نقاط قوت و ضعف آن بر مبنای نظام ارزش، الگوهای مربوطه و استانداردهای اخلاقی، تبیین شود.
۲. برنامه جامع اخلاقی به منظور ایجاد تغییرات لازم در رفتار فردی، گروهی و سازمانی به منظور انطباق با نظام ارزشی و استانداردهای اخلاقی تدوین شده و مورد اجرا گذاشته شود.
۳. یک مکانیزم مناسب و مستمر ارزیابی عملکرد در جهت تقویت راهکارها و اصلاح مسیر حرکت بعدی جامعه ایده-آل به وجود آید.

## Reference

- Avramenko, A., & Abdullah, A., & Ababneh, H., & Aleassa, H. (2022). Examining the Foundation of Islamic Organisational Citizenship, *International Journal of Management and Applied Research*, 2022, Vol. 9, No. 1, ISSN 2056-757X, <https://doi.org/10.18646/2056.91.22-002>.
- Atak, Ahmet & Şık, Aydın, 2019, Designer's Ethical Responsibility and Ethical Design, *Universal Journal of Mechanical Engineering* 7(5): 255-263 DOI: [10.13189/ujme.2019.070502](https://doi.org/10.13189/ujme.2019.070502)
- Deilmi, A., & Azerbaijani, M. (2016). *Islamic ethics, representative institution of the Supreme Leader in universities*, Maarif Publishing House, 85th edition. (in Persian).
- Fallahi, M. B. (2021). Analysis of the application of professional ethics dimensions of Yazd University faculty members and their role in students' academic motivation. *Higher Education Letter*, 14(54), 65-84.. (in Persian).
- Fayaz, I., & Vansafi Mehrabani, S. (2017). Salam in Islamic teachings and its educational consequences, two promotional scientific quarterly, *educational sciences from the perspective of Islam*, autumn and winter, year 5, number 9'
- Ghaedamini Harouni, A., & Sadeghi de cheshmeh, M., & Dashti Askari, H., & gshpard, M. A. (2022). The effect of workplace spirituality on employees' performance with the mediating role of job satisfaction and deviant behavior in the workplace. *Journal of Academic Management*, 1(3), 72-48. (In Persian).
- Grigoropoulos, J. (2019). *International Journal of Progressive Education*. *International Journal of Progressive Education*. 15 (2). 163-175. DOI: [10.29329/ijpe.2019.189.12](https://doi.org/10.29329/ijpe.2019.189.12)
- Islami, H. (2013). *Imam, Ethics, Politics*, Institute for Editing and Publishing Imam Khomeini's Works, Oruj Institute, 4th edition. (In Persian).
- Javadin, S.R., & Jalilian, H. (2021). *the complete reference of management theories*, Naghah Danesh, 13th edition, p. 675. (in Persian).
- Kaptein, M. (2004). Business codes of multinational firms: What do they say? *Journal of Business Ethics*. 50(1). 13-31. DOI: [10.1023/B:BUSI.0000021051.53460.da](https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000021051.53460.da)
- Kozáková, J., & Urbanova, M., & Savov, R. (2021). Factors Influencing the Extent of the Ethical Codes: Evidence from Slovakia. *Journal of Risk and Financial Management* 14(1):40. DOI: [10.3390/jrfm14010040](https://doi.org/10.3390/jrfm14010040)
- Lawton, A. (2004). *Developing and Implementing Codes of Ethics*, Viesoji Politika ir Administravimas
- Maleki, Gh., & Faramarz, A. (2016). *Ethical Organizations in Business*, Majnoon, pp. 269-255
- Mehdizadeh Rostam, M., Rasti Lari, M. and Ostadzadeh, A.)2020), A study of professional ethics from the perspective of Islam and a study of the problems and challenges of the development of professional ethics in organizations. *Accounting and Management Perspectives*, 3 (35), pp. 122-147. (In Persian).
- Moore, Celia. (2008). moral disengagement in processes of organizational corruption, *journal of business Ethice* 80(1)p129-139. DOI: [10.1007/s10551-007-9447-8](https://doi.org/10.1007/s10551-007-9447-8)
- Nelson, D., & Quick, t., by Naami,., & Hayati, D., Piriya, S., & Shahebazi, F. (2011). *Organizational Behavior*, Shahid Chamran University of Ahvaz, first edition, p. 73.



- Norma Shiri, A., & Sohrabi, A., & Hatami, J. (2017). Paranormal beliefs are driving the bias seen in the classification of ambiguous stimuli in perceptual decision-making paradigm. two scientific-research journals of social cognition, 6th year, 2nd issue. DOI:[10.21203/rs.3.rs-2772439/v1](https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2772439/v1)
- REZAEI KELIDBARI, H., & Soltani ebrahim saraei, f., & bakhshalizadeh, D. (2020). Role of Ethical Leadership in Employee Performance. ETHICS IN SCIENCE & TECHNOLOGY, 15(1), 108-115. SID. <https://sid.ir/paper/952594/en>. (In Persian).
- Sagheb Esmaeelpour, M., & Abdi, K., & Hosseini, M.A., & Biglarian, A. (2019). The Relationship of Work Ethics With Job Performance of the Administrative and Medical Staff of the University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences and Its Affiliated Centers in 2017. jrehab 2019; 20 (1):52-63  
URL: <http://rehabilitationj.uswr.ac.ir/article-1-2417-fa.html>. (In Persian).
- Singh, Ch. (2017). Code of Ethics in an Organisation, International Journal of Application.
- Taleghani, S .M .(2019). Ray from the Qur'an, Qadiani, first edition, p. 129.
- Terziev, V., & Koleci, R., & Solovev, D. (2020). Role of ethics in decision making in public and private organizations, Proceedings of INTCESS 2020- 7th International Conference on Education and Social Sciences 20-22 January, 2020 - DUBAI (UAE) DOI:[10.18769/ijasos.616014](https://doi.org/10.18769/ijasos.616014)
- Yaqoubi, M., & Farrokh Sarasht, B., & Agha Ahmadi, GH. (2020). Designing a Model for Managing the Ethical and Job Attitudes of Employees in Government Agencies. Ethics in Science and Technology 2020; 15:101-113 .URL: <http://ethicsjournal.ir/article-1-2018-fa.html>. (In Persian).

