

Designing a Model of an Ethical Charter for Employees based on Islamic Teachings in the Government (Case of Executive Agencies of Sistan and Baluchestan Province)

Leila Jahantigh¹, Abbas Babaeinejad^{2*}, Mohsen Zayandehroodi³,
Saeed Sayadi²

1. PhD student in Public Administration, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
3. Associate Professor, Department of Economics, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

OPEN ACCESS

Article type: Research Article

***Correspondence:** Abbas Babaeinejad
Management7204020@yahoo.com

Received: October 24, 2024

Accepted: January 24, 2024

Published: Winter 2025

Citation: Jahantigh, L., Babaeinejad, A., Zayandehroodi, M., Sayadi, S. (2024). Designing a Model of an Ethical Charter for Employees based on Islamic Teachings in the Government (Case of Executive Agencies of Sistan and Baluchestan Province). *Journal of Management and Sustainable Development Studies*, 4(4), 51-69.

Publisher's Note: MSDS stays neutral with regard to jurisdictional claims in published material and institutional affiliations.



Copyright: © 2025 by the authors. 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/>).

Abstract: The purpose of this article is to examine the role of religion in the code of ethics. The origin of the code of ethics in our society is religious beliefs. The life of Muslim employees is to examine the effects of Islamic values on the organizational behavior of employees. This research is applied in terms of quantitative-qualitative method and in terms of purpose, which seeks to identify the factors and indicators that have played a role in the code of ethics of employees derived from Islamic teachings by using a survey method. The tool used to collect data in this survey was a questionnaire that was prepared based on the literature related to the code of ethics of employees derived from Islamic teachings. After reviewing and confirming the validity and reliability, the questionnaire was designed online and sent to researchers and specialists in the field of management via email and mobile phone. The statistical sample is 384 employees in the cities of Zabol, Zahedan, and Khash. The results of exploratory analysis using Amos software in this study confirmed three categories of religious values (including the components of faith and belief), moral values (justice, honesty, confidentiality and trustworthiness, altruism and kindness), and personal values (responsibility, conscientiousness, reporting).

Keywords: Ethics, Code of Ethics, Islamic Teachings.

Extended Abstract

Introduction

Weber (1905) introduced the concept of work ethic. He proposed the idea of Protestant work ethic based on the idea that individualism involves hard work. The results of many studies conducted in the West on Protestant work ethic show that there is a difference between

Protestant work ethic and non-Protestant work ethic societies that have other religions and beliefs. Many researchers have worked on work ethic in several societies and have recognized that the main input to work ethic is religion. The idea of Islamic work ethic is presented with Protestant work ethic which emphasizes commitment, loyalty to work and avoiding acquiring wealth by wrong means (Malik & Malik, 2018).

Islam is a lifestyle that encompasses all aspects of human life, namely faith, law, and ethics. Every Muslim must have moral principles and values that guide him in his behavior and actions so that he does not deviate from the laws that God Almighty has established. These ethical values are essential to be applied and taught to every Muslim so that the whole world can see that the teachings of Islam are free from evil nature and morals (Hasbulah et al., 2022).

A code of ethics provides the core values of the field and guides what professionals should do in their professional responsibilities (when faced with conflicting obligations). Values are desirable and valuable qualities or principles that individuals believe in and are encouraged to uphold for themselves and others, and for the world in which they live (Nauman et al., 2023).

Theoretical framework

In the present era, when managers are faced with value and cultural diversity in the workplace, ethics management has a high status and importance. However, the discussions that have been raised so far about ethics in general and work ethics in particular have their roots in the studies of philosophers, religious scholars, and social critics, not managers. Organizations have resorted to numerous and diverse techniques and tools to institutionalize ethics in their organizational members, one of which is the development of a charter of ethics (Alvani & Rahmati, 2007).

Ethics has been defined in various ways by researchers. Macrina (2000) defines ethics as a branch of philosophy that deals with character and seeks to provide guidelines for how to live (Macrina, 2000). Davis (1993) defines ethics as a set of behavioral standards that each member of a group expects all members of the group to observe (Davis, 1993). Stewart (2003) defines ethics as the study of behavioral decisions or the attempt to answer the question “What should one do?” (Stewart, 2003). Trevino et al. (1999) define ethics as the principles, norms, and standards of leadership of individuals or groups (Trevino et al., 1999).

Humans are different from each other and come together in organizations with different perspectives, and to transform these differences into commonality and unity, we need a role model and model, which is called the “organizational ethics charter” (Amirkabiri & Darouian, 2011). The first ethical charter is the Code of Hammurabi, dating back to 1750 BC, which reflects the desire to enforce government, personal, and professional laws and regulations. After that, the Hippocratic Oath, dating back to around 400 BC, is the first professional ethics charter (Sinclair, 2005).

Codes of ethics are practical guides for all decision-makers at various levels of the organization and help them know how to react in situations where conflicting values arise (Alizadeh Sani & Fani, 2007). A code of ethics is a formal organizational document that sets forth ethical norms, principles, values, and ideals and aims to commit employees to ethical behavior. It also provides guidance for employees’ behavior to groups outside the organization (Kaptein & Schwartz, 2008). Companies develop and implement codes of ethics to achieve various goals, including preventing unethical behavior, better meeting the needs of stakeholders, increasing trust, and protecting against control and punishment by external competent institutions (Kaptein, 2004).

Methodology

This research is applied in terms of the quantitative-qualitative method and purpose, which seeks to identify factors and indicators that have played a role in the ethical code of employees derived from Islamic teachings with a survey method. Content analysis and texts and the opinions of activists in this field were used to design the questionnaire questions. The identified factors were designed as an online questionnaire after the validity was reviewed by experts and the most important indicators were prioritized.

To examine the validity of the questionnaire, individuals were asked to express their opinions about the questionnaire. For example, does the designed tool include all important and main aspects of the concept being measured? Is the designed tool appropriate in terms of appearance, attractiveness, logicity of the items, clarity, and comprehensiveness? And in general, are the components and the entirety of the tool acceptable to the respondents? Internal consistency was measured using Cronbach's alpha index to ensure the ability of the tool used to measure the ethical code of employees derived from Islamic teachings. The appropriate value of this coefficient indicates that the desired level of standardization of the research structure has been achieved.

The statistical population of this study consists of 48,011 employees of Sistan and Baluchestan province, and considering that the sample size largely depends on the purpose and method of the research, the number of employees follows the unlimited population. On the other hand, since the present study was descriptive, the quantitative part is a descriptive-correlational method. The statistical sample is 384 employees in the cities of Zabol, Zahedan and Khash, and the sample size was calculated using the Cochran formula. The fit indices related to the second-order confirmatory factor analysis model of the ethical code factors indicate the desired fit and confirmation of the factor analysis model. The non-standard and standard regression coefficients (factor loadings) related to the three factors about the ethical code structure show that the factor loadings are greater than 0.4 and are also significant at the 95% confidence level. The factor structure of the ethical code questionnaire derived from Islamic teachings is first examined using exploratory factor analysis and then confirmatory factor analysis. Amos software version 24 was used to conduct second-order factor analysis and determine their fit.

Discussion and Results

The present study was conducted to identify and prioritize the factors of the code of ethics of employees with Islamic teachings in the government. The results of the exploratory analysis show that the three factors of religious values, moral values, and personal values play an important role in its development. The category of code of ethics and its philosophy is a kind of personal, organizational, professional, and spiritual commitment that individuals commit to in the workplace and throughout their careers and careers. Despite the role that this ideology currently plays in the perpetuation of inequality, the code of ethics of employees derived from Islamic teachings continues to dominate public policies and cultural beliefs about social welfare citizenship and employee behavior.

Conclusion

This article examines the data of the code of ethics for employees derived from Islamic teachings to shed light on work ethics, its implementation, inherent contradictions, and resistance arising from a type of marginal and modern indigenous social behavior. This code of ethics, by choosing to minimize paid working time, addresses the economic,

cultural, existential, and political imperatives of prioritizing productive work. In addition, the code of ethics for employees derived from Islamic teachings challenges how activity and time are usually valued, which embodies the critique of the world of work.

Contribution of authors

All authors have participated in this research in equal proportion.

Ethical approval

Written informed consent was obtained from the individuals for their anonymized information to be published in this article.

Conflict of interest

No conflicts of interest are declared by the authors.



مطالعات مدیریت و توسعه پایدار

سال چهارم، شماره چهارم، زمستان ۱۴۰۳ - صفحه ۶۹-۵۱

Homepage: <https://sanad.iau.ir/journal/msds> - eISSN: 2783-4395

طراحی مدل منشور اخلاقی کارکنان برگرفته از آموزه‌های اسلامی در بدنه دولت (مورد مطالعه: دستگاه‌های اجرایی استان سیستان و بلوچستان)

لیلا جهانتیغ^۱، عباس بابایی نژاد^{۲*}، محسن زاینده رودی^۳، سعید صیادی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.
۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.
۳. دانشیار، گروه اقتصاد، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

چکیده: هدف این مقاله، بررسی نقش دین در منشور اخلاقی است. منشأ منشور اخلاقی در جامعه ما اعتقادات مذهبی است. زندگی کارکنان مسلمان با بررسی تأثیرات ارزش‌های اسلامی بر رفتار سازمانی کارکنان است. این تحقیق از لحاظ روش کمی - کیفی و از لحاظ هدف، کاربردی است که با روش پیمایشی به دنبال شناسایی عوامل و شاخص‌هایی است که بر منشور اخلاقی کارکنان برگرفته از آموزه‌های اسلامی نقش داشته‌اند. ابزار به کار رفته برای گردآوری داده‌ها در این پیمایش، پرسشنامه‌ای بود که براساس ادبیات مرتبط با منشور اخلاقی کارکنان برگرفته از آموزه‌های اسلامی تهیه شد. پس از بررسی و تأیید روایی و پایایی، پرسشنامه به صورت برخط طراحی و برای پژوهشگران و متخصصان قلمرو مدیریت از طریق ایمیل و تلفن همراه ارسال شد. نمونه آماری ۳۸۴ نفر از کارکنان در شهرهای زابل، زاهدان و خاش می‌باشد. نتایج حاصل از تحلیل اکتشافی با استفاده از نرم افزار آموس در این پژوهش، سه مقوله ارزش‌های مذهبی (شامل مؤلفه‌های: ایمان و اعتقاد)، ارزش‌های اخلاقی (عدالت، صداقت، رازداری و امانتداری، نوع دوستی و مهربانی) و ارزش‌های فردی (مسئولیت پذیری، وجدان کاری، گزارش دهی) را تأیید کرد.

واژگان کلیدی: اخلاق، منشور اخلاقی، آموزه‌های اسلامی.

دسترسی آزاد

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

*نویسنده مسئول: عباس بابایی نژاد

Management7204020@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۰۵

تاریخ انتشار: زمستان ۱۴۰۳

استناد: جهانتیغ، لیلا، بابایی نژاد، عباس. زاینده‌رودی، محسن. صیادی، سعید. (۱۴۰۳). طراحی مدل منشور اخلاقی کارکنان برگرفته از آموزه‌های اسلامی در بدنه دولت (مورد مطالعه: دستگاه‌های اجرایی استان سیستان و بلوچستان). فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، ۴(۴)، ۵۱-۶۹.

یادداشت ناشر: MSDS درخصوص

ادعاهای قضایی در مطالب منتشر شده و وابستگی‌های سازمانی بی‌طرف می‌ماند.

مقدمه

رسوایی‌های شرکتی مانند انرون، ورلدکام یا کامرود و همچنین بحران مالی در سال ۲۰۰۹/۲۰۰۸ به شدت توجه را بر روی رعایت و اخلاق متمرکز کرده است



© 2025 by the authors.

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/>).

(Stoßer et al., 2019). وبر^۱ (۱۹۰۵) مفهوم اخلاق کار را ارائه کرد. او ایده‌ای از اخلاق کاری پروتستانی در پس این ایده می‌آورد که فردگرایی کار سختی را در بر می‌گیرد. نتایج بسیاری از پژوهش‌های انجام شده در غرب در مورد اخلاق کاری پروتستانی نشان می‌دهد که در جوامع اخلاق کاری پروتستانی و غیر اخلاق کاری پروتستانی که دارای دین و عقاید دیگری هستند، تفاوت وجود دارد. بسیاری از محققان روی اخلاق کاری در چندین جامعه کار کردند و تشخیص دادند که ورودی اصلی اخلاق کار دین است. ایده اخلاق کار اسلامی با اخلاق کاری پروتستانی ارائه شده است که بر تعهد، وفاداری به کار و جلوگیری از کسب ثروت با استفاده از ابزارهای اشتباه تأکید دارند (Malik & Malik, 2018). اسلام سبک زندگی‌ای است که همه ابعاد زندگی انسان یعنی ایمان، شریعت و اخلاق را در بر می‌گیرد. در زندگی هر فرد مسلمان باید اصول و ارزش‌های اخلاقی خود را داشته باشد که او را در رفتار و کردار هدایت کند تا از قوانینی که خداوند متعال مقرر کرده است عدول نکند. این ارزش‌های اخلاقی ضروری است که در هر فرد مسلمانی به کار گرفته شود و آموزش داده شود تا همه جهان ببینند که آموزه‌های اسلام از فطرت و اخلاق شوم پاک است (Hasbulah et al., 2022).

پیتر دراکر^۲ (۱۹۸۱) بیان می‌کند که اخلاق غیرقابل مذاکره است، یک اخلاق وجود دارد. قوانین اخلاقی و رفتار اخلاقی وجود دارد که برای همه افراد به طور یکسان اعمال می‌شود. رفتار و تعهدات اخلاقی به اعمال مربوط می‌شود که با «صداقت، درستی، اخلاق و شیوه‌های مدیریت خوب» مشخص می‌شود (Grigoropoulos, 2019). رفتار اخلاقی در هسته همه مشاغل نهفته است. ما با کسانی که به آنها اعتماد داریم تجارت می‌کنیم. این امر ریشه در ایجاد اعتماد به نفس در هر دو فرد و نهادها دارد. بنابراین، اخلاق محرک رشد کسب و کار است و توجه هیئت‌ها و سرمایه‌گذاران را به طور یکسان می‌طلبد. در تاریخ توسعه سازمانی، کدهای رفتار فقط برای مدت کوتاهی یک ویژگی بوده است و احتمالاً محدود به بیست سال گذشته یا بیشتر است (International federation of accountants, 2007). منشور اخلاقی مقادیر اصلی فیلد و راهنمایی‌هایی را برای آنچه متخصصان در مسئولیت کارشان باید انجام دهند (وقتی با تعهدات متضاد مواجه می‌شوند) ارائه می‌دهد. ارزش‌ها، کیفیت‌ها یا اصولی مطلوب و ارزشمند بودن که افراد به آن اعتقاد دارند و برای آن تشویق می‌شوند برای خود و دیگران، و برای جهانی که در آن زندگی می‌کنند (Nauman et al., 2023).

تا اواسط دهه ۱۹۹۰ بیشتر مطالعات مربوط به منشور اخلاقیات سازمانی از نبود اطلاعات کافی درخصوص چگونگی انتشار و ارتباط منشور در سازمان و تأثیر آن بر رفتار سازمانی رنج می‌برند. مطالعات بسیاری به محتوای منشور اخلاقی و بدون استفاده از چارچوب مفهومی مشخصی توجه نموده‌اند اما در مطالعات اخیر بر اثرات رفتاری منشور و بطور مشخص بر ادراک و رفتار مدیران و یا کارکنان تأکید شده است. یافته‌های مطالعات درباره اثربخشی منشور هنوز ابهام‌هایی دارد (Faghihi & Irani, 2013).

¹ Weber

² Peter Drucker

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در عصر حاضر که مدیران با تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط کار مواجه هستند، مدیریت اخلاق از جایگاه و اهمیت والایی برخوردار است. اما مباحثی که تاکنون درباره اخلاق به طور عام و اخلاق کار به طور خاص مطرح شده، ریشه در مطالعات فلاسفه، عالمان دینی و منتقدان اجتماعی داشته است و نه مدیران. سازمان‌ها برای نهادینه کردن اخلاقیات در اعضای سازمانی خود، به تکنیک‌ها و ابزارهای متعدد و متنوعی متوسل شده‌اند که یکی از آنها تدوین منشور اخلاق است (Alvani & Rahmati, 2007).

زمانی که در تحقیق ژانویه سال ۲۰۰۱ مؤسسه گالوپ^۱ از مردم سؤال شد که مهم‌ترین مشکلات کشور خود را بیان کنند، «رفتار غیراخلاقی، عدم امانت‌داری، و نادرستی» در صدر لیست قرار داشتند (Newport, 1995). این مشکلات بوسیله پژوهشگران دانشگاهی نیز به عنوان حوزه‌هایی که نیاز به توجه دارند شناخته شده است (Butterfield et al., 2001).

«اخلاق» لغتاً جمع خُلق یا خُلُق است که در قرآن کریم هم آمده است. واژه خلق چنان که لغت‌نامه‌ها آورده‌اند، عبارت است از: عادت، رویه، سبیه، و امثال آن. وقتی می‌گوییم: «خُلُق من است»، یعنی عادت کرده‌ام، روش من این است. واژه اخلاق دو کاربرد متمایز دارد: گاهی اخلاق به معنای خلق و خوی، رفتار عادت شده و مزاج به کار می‌رود. واژه دیگر این واژه دانشی است که از حسن و قبح و خوبی و بدی رفتار صحبت می‌کند (Alvani & Rahmati, 2007). اخلاق به صورت‌های مختلفی توسط محققین تعریف شده است. ماکرینا^۲ (۲۰۰۰)، اخلاق را به عنوان شاخه‌ای از فلسفه تعریف نموده که با سیرت در ارتباط است و به دنبال تهیه راهنماهایی برای چگونگی زندگی کردن است (Macrina, 2000). دیویس^۳ (۱۹۹۳) اخلاق را مجموعه‌ای از استانداردهای رفتاری می‌داند که هر عضو گروه، از تمامی اعضای گروه انتظار رعایت آن را دارد (Davis, 1993). استوارت^۴ (۲۰۰۳)، اخلاق را به عنوان مطالعه تصمیمات سلوکی و یا تلاش برای پاسخ به سؤال «یک نفر چه باید بکند؟»، تعریف می‌کند (Stewart, 2003). تروینو^۵ و همکاران (۱۹۹۹)، اخلاق را اصول، هنجارها، و استانداردهای رهبری افراد یا گروه‌ها تعریف می‌کنند (Trevino et al., 1999).

کارکردهای اخلاق در سازمان

از بُعد اجتماعی، اخلاق به عنوان تنظیم‌کننده روابط میان انسان‌ها، همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. در مدیریت نیز این ساز و کار درونی، بدون آنکه به اهرم‌های بیرونی نیاز داشته باشد قادر است که عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین کند و یک سازمان معنوی به وجود آورد. از بُعد سازمانی با اتکا به اصول اخلاقی، مدیران قادر

¹ Gallup

² Macrina

³ Davis

⁴ Stewart

⁵ Trevino

می‌شوند تا تصمیم بگیرند که چه چیزی درست و چه چیزی نادرست است؛ چه کسی در سازمان به راه راست می‌رود و چه کسی راه نادرست را می‌پیماید. بنابراین، مدیر در انجام دادن وظایف خود نظیر تصمیم‌گیری، ارزشیابی، نظارت، تشویق و تنبیه، بدون وجود یک نظام اخلاقی در سازمان نمی‌تواند با قاطعیت عمل کند (Alvani & Rahmati, 2007).

منشور اخلاقی چیست؟

انسان‌ها با یکدیگر متفاوت هستند و با دیدگاه‌های مختلفی در سازمان گرد هم می‌آیند و برای اینکه بتوانیم این تفاوت‌ها را به اشتراک و یگانگی مبدل سازیم، به سرمشق و الگویی نیاز داریم که آن را اصطلاحاً «منشور اخلاقیات سازمان» نام نهاده‌اند (Amirkabiri & Darouian, 2011). اولین منشور اخلاقی، منشور اخلاقی حمورابی مربوط به ۱۷۵۰ سال پیش از میلاد مسیح است که منعکس‌کننده تمایل برای اعمال قوانین و مقررات حکومتی، شخصی و شغلی مردم است. پس از آن، سوگندنامه بقراط مربوط به حدود ۴۰۰ سال پیش از میلاد مسیح، اولین منشور اخلاق حرفه‌ای می‌باشد (Sinclair, 2005).

منشورهای اخلاقی، راهنمای عملی برای کلیه تصمیم‌گیران در سطوح گوناگون سازمان است و به آنها کمک می‌کند تا بدانند در موقعیت‌هایی که در آنها ارزش‌های متضاد بروز می‌کند، باید از خود چه عکس‌العملی را نشان دهند (Alizadeh Sani & Fani, 2007). منشور اخلاقی، یک مستند رسمی سازمان است که نرم‌ها، اصول، ارزش‌ها و ایده‌آل‌های اخلاقی را تعیین می‌کند و هدف آن تعهد کارکنان سازمان به رفتار اخلاقی است. همچنین، راهنمایی برای رفتار کارکنان به گروه‌های بیرون از سازمان ارائه می‌دهد (Kaptein & Schwartz, 2008). شرکت‌ها منشور اخلاقی را برای رسیدن به هدف‌های مختلف، از جمله جلوگیری از رفتارهای غیراخلاقی، دستیابی بهتر به نیازهای ذینفعان، افزایش اعتماد، محافظت در برابر کنترل و مجازات توسط نهادهای ذی‌صلاح بیرونی، تدوین و اجرا می‌کنند (Kaptein, 2004). آغاز ایجاد یک عقیده اخلاقی پیچیده در قرن هشتم میلادی اتفاق افتاد، زمانی که متکلمون (متکلمین اسلامی) تلاش کردند یک نظریه منسجم یا یک نظام اخلاقی جامع را ارائه دهند. زیرا این نظریه‌ها در نهایت مبتنی بر قرآن و روایات بودند و با تکیه زیاد بر مقولات و روش‌های آنها، با محمول «الهیاتی» برچسب زده شده‌اند. دو قهرمان اصلی این نظریات، یکی معتزله بودند که نظام اخلاقی عقلانی اسلامی را با پیش‌فرض‌های اساسی دئونولوژیک بین قرن هشتم و دهم در نظر داشتند، و دوم اشکریون که طرفدار یک نظام اخلاقی سختگیرانه «داوطلبانه» بودند (Bernat, 2021).

هدف ارزش‌های اخلاقی در اسلام تعیین فعالیت‌های انسانی در جامعه اسلامی و ترویج و کنترل رفتار آنها به نفع کل جامعه و افراد آن و به‌دست آوردن نتیجه مطلوب در زندگی دیگر برای همه افراد است (Nuriman & Fauzan, 2017).

واقع گرا بودن یکی از ویژگی‌های اسلام است. اصول اسلامی توانایی افراد در اجرای امور را در نظر می‌گیرد. از منظر اخلاقی، اسلام به ظرفیتی که مردم دارند، توجه می‌کند، زیرا خداوند متعال به نقاط ضعف و قوت بشر آگاهی دارد (AL-

(AIDAROS et al., 2013). اخلاق کار اسلامی^۱ (IWE) - که به عنوان ادغام ارزش‌های اخلاقی اسلامی (کدهای اخلاقی و اصول نیکویی) در فعالیت‌های کاری کارکنان تعریف می‌شود - ممکن است که در بهبود سلامت روانی کارکنان نقش داشته باشد (Javid et al., 2024). IWE بر سخت کوشی، صداقت، عدالت و نوع دوستی (Ali, 1992) تأکید می‌کند و بر تعهد، فداکاری، خلاقیت و همکاری در محل کار تمرکز می‌کند و در عین حال مانع از انباشت ثروت غیراخلاقی می‌شود (Khan et al., 2015). IWE که ریشه در آموزه‌های قرآن (کتاب مقدس مسلمانان) و سنت (سخنان و اعمال حضرت محمد (ص)) دارد، بر مقاصد بیش از نتایج، تمرکز بر مسئولیت پذیری در برابر خداوند، در جایی که اقدامات بر اساس ماهیت اخلاقی و اخلاقی آنها ارزیابی و اعطا می‌شود، تأکید می‌کند (Nauman et al., 2023).

پیشینه تحقیق

الوانی و رحمتی (۱۳۸۶)، پژوهشی با عنوان «فرایند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان» انجام داده‌اند. در این پژوهش علاوه بر مروری اجمالی بر تلاش‌های انجام شده در جهت هدایت سازمان به سوی معنویت و استقرار اخلاقیات در سازمان، ابتدا برخی از مفاهیم و تعاریف ارائه شده؛ سپس تکنیک‌ها و ابزارهای مدیریت اخلاقی در سازمان مورد بررسی قرار گرفته است. این ابزارها و سازوکارها به طور کلی در برگیرنده تدابیر ساختاری، آموزش، تدوین خط‌مشی‌ها و تدوین منشور اخلاقی می‌شود. با مروری بر آثار ارائه شده در زمینه منشور اخلاقی این نتیجه حاصل می‌شود که در این مقاله‌ها و تحقیقات، عمدتاً تمرکز بر چیستی و چرایی منشور اخلاقیات است و به فرایند تدوین منشور کم‌تر توجه شده است. لذا تأکید اصلی مقاله بر فرایند عملی تدوین منشور اخلاقی در سازمان می‌باشد. بدین منظور لازم است که هدف غایی سازمان، ارزش‌های اصلی سازمان، دینفعان سازمان مورد توجه قرار گیرند و نکات لازم توجه در مورد هریک از دینفعان سازمان مشخص و در تدوین منشور اخلاقی لحاظ شود. در این مقاله پس از تشریح این موارد، به طور نمونه یک منشور اخلاقی برای یک دانشگاه تدوین شده است (Alvani & Rahmati, 2007).

فقیهی و ایرانی (۱۳۹۱)، پژوهشی با عنوان «منشور اخلاقیات سازمانی: مفاهیم، روشها و چالش‌ها» انجام داده‌اند. محققین در این مقاله سعی نموده‌اند تا ضمن معرفی منشور اخلاقیات سازمانی، تحقیقات ۳۵ سال اخیر را مورد بررسی و واکاوی قرار دهند. در این مطالعه روند انتشار پژوهش‌ها در مجلات، هدف و محتوای پژوهش‌های منشور اخلاقیات، روش‌های تحقیق، چگونگی اجرا، نتایج و بالاخره چالش‌های منشور اخلاقی مرور شده‌اند. نتایج مطالعه حاکی از آن است که تحقیقات بیشتر، بویژه انجام مطالعات تطبیقی و فرا فرهنگی با استفاده از روش‌های کیفی به خصوص مطالعات دلفی برگزیده تحقیقات منشور اخلاقی خواهد افزود. در پایان همچنین توصیه‌هایی برای پاسخ به انتقادات وارده بر منشور اخلاقی ارائه شده است (Faghihi & Irani, 2013).

ملایی و همکاران (۱۴۰۲)، پژوهشی تحت عنوان «تبیین فلسفی اخلاق معلمی از دیدگاه فیلسوفان تربیتی غرب و مربیان و اندیشمندان مسلمان به منظور ارائه منشور و اعتباریابی آن» انجام داده‌اند. این پژوهش با هدف تبیین فلسفی

¹ Islamic work ethics (IWE)

اخلاق معلمی از دیدگاه فیلسوفان تربیتی غرب و مربیان و اندیشمندان مسلمان به منظور ارائه منشور و اعتباریابی آن انجام شده است. برای پاسخگویی به مسائل پژوهش از روش‌های توصیفی تحلیلی و گروه‌کانونی استفاده شده است. نتایج بررسی‌ها نشان داد منشور اخلاق معلمی مورد نظر فیلسوفان و مربیان تربیتی را می‌توان در سه هسته ساحت‌ها، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها ترسیم کرد. ساحت‌ها شامل جسمانی و ظاهری، اعتقادی و اخلاقی، علمی، اجتماعی و سیاسی و اقتصادی و حرفه‌ای بودند. مؤلفه‌های ساحت اول شامل «آراستگی ظاهری، آراستگی پوشش، قدرت و توانایی جسمانی، توانمندی کلامی و رفتاری»، مؤلفه‌های ساحت دوم شامل «خدابینی، باور و عمل به ارزش‌های معنوی، تواضع، سازواری کردار و گفتار، انصاف و بزرگ منشی، برابری، رفق و مدارا، عشق و محبت، انسان‌سازی»، مؤلفه‌های ساحت سوم شامل «دانش عمومی، دانش تخصصی، شایستگی در تدریس، شناخت تفاوت‌های فردی، آگاهی از مراحل رشد، هدایت و اصلاح‌گری»، مؤلفه‌های ساحت چهارم شامل «مسئولیت‌پذیری، هشیاری اجتماعی، انتقال میراث فرهنگی، تعامل فرهنگی، انتقادگری» و مؤلفه‌های ساحت پنجم شامل «کفایت مالی و ساده زیستی» بودند. ذیل مؤلفه‌ها نیز صد و چهار شاخص جزئی شناسایی و معرفی شد. اعتبار درونی منشور طراحی شده و هسته‌های سه‌گانه آن توسط متخصصان موضوعی مورد تأیید قرار گرفت (Mollaei et al., 2023).

استیوز (۲۰۲۴)، در مقاله‌ای تحت عنوان «منشور اخلاقی برای حرفه عملکرد اجتماعی»، بر نقش حیاتی متخصصان عملکرد اجتماعی در مشاوره تصمیم‌گیری شرکتی و لزوم حرفه‌ای‌سازی این حوزه تأکید کرده است. یک منشور اخلاقی سه جنبه منحصربه‌فرد از عملکرد اجتماعی را که نیازمند راهنمایی‌های اخلاقی خاص است، شناسایی می‌کند: مسئولیت‌پذیری چند‌ذی‌نفع، پویایی پیچیده قدرت، و در نظر گرفتن تأثیرات بلندمدت. نتایج نشان می‌دهد که یک کد اخلاقی تعریف شده برای ایجاد حرفه‌ای ضروری است که به دلیل مسئولیت‌پذیری، صداقت و فرهنگ اخلاقی آن ارزشمند است. گفت‌وگو میان شاغلان و ذینفعان برای اطمینان از اینکه این کد پیچیدگی‌های عملکرد اجتماعی را منعکس می‌کند و به شیوه‌های تجاری مسئولانه کمک می‌کند، حیاتی است (Esteves, 2024).

جاوید و همکاران (۲۰۲۴)، پژوهشی با عنوان «آیا اخلاق کار اسلامی مهم است؟ تأثیر رهبری بد بر سلامت عاطفی و روانی کارکنان از طریق دریچه حفاظت از نظریه منابع» انجام داده‌اند. این مطالعه با شناسایی خستگی عاطفی به عنوان یک مکانیسم کلیدی که رهبری نفرت‌انگیز را به پیامدهای سلامت روان‌شناختی کارکنان، از جمله بهزیستی روان‌شناختی، فشار روان‌شناختی، و جدایی روان‌شناختی مرتبط می‌کند، این زمینه را پیش می‌برد. همچنین نقش اخلاق کار اسلامی (IWE) را به عنوان تعدیل‌کننده در رابطه بین رهبری بد و فرسودگی عاطفی بررسی می‌کند. این مطالعه با حمایت از تئوری حفاظت از منابع (COR)، که بیان می‌کند موقعیت‌های استرس‌زا در محل کار، مانند رهبری بد، منجر به تخلیه منابع می‌شود که منجر به خستگی عاطفی و سلامت روانی ضعیف می‌شود، نشان می‌دهد که افراد دارای منابع شخصی قوی، مانند IWE، برای مقابله با این پیامدهای منفی مجهزتر می‌باشند (Javid et al., 2024).

روش پژوهش

این تحقیق از لحاظ روش کمی - کیفی و از لحاظ هدف، کاربردی است که با روش پیمایشی به دنبال شناسایی عوامل و شاخص‌هایی است که بر منشور اخلاقی کارکنان برگرفته از آموزه‌های اسلامی نقش داشته‌اند. برای طراحی سوالات 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 به طور کلی اجزا و کلیت ابزار برای پاسخ دهندگان 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.

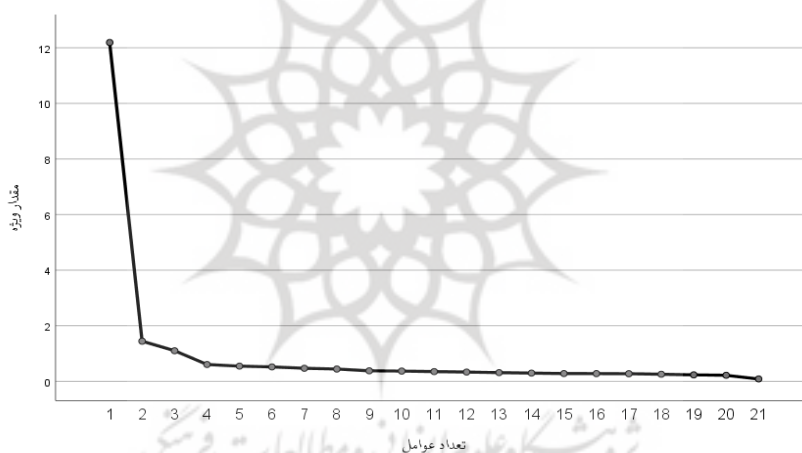
جامعه آماری این تحقیق متشکل از ۴۸۰۱۱ کارمند استان سیستان و بلوچستان می‌باشد و با توجه به اینکه حجم نمونه تا حدود زیادی به هدف و روش تحقیق بستگی دارد، تعداد کارکنان از جامعه نامحدود پیروی می‌کند و از طرفی از آنجا که پژوهش حاضر از نوع توصیفی بود، در بخش کمی روش توصیفی - همبستگی است. نمونه آماری ۳۸۴ نفر از کارکنان در شهرهای زابل، زاهدان و خاش می‌باشد که اندازه نمونه با استفاده از فرمول کوکران محاسبه شد. شاخص‌های برازش مربوط به مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم عوامل منشور اخلاقی، نشان‌دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل تحلیل عاملی می‌باشد. ضرایب رگرسیونی غیراستاندارد و استاندارد (بارهای عاملی) مربوط به عوامل سه گانه 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.

یافته‌های پژوهش

اطلاعات جمعیت شناختی افراد نمونه نشان داد که ۵۱/۷ درصد مرد و ۵۰/۷ درصد متأهل هستند. همچنین، مدرک تحصیلی ۲۵/۲ درصد از افراد نمونه لیسانس و ۶۸/۱ درصد حداکثر فوق دیپلم هستند. ۵۰/۲ درصد از افراد نمونه در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال و ۴۵/۷ درصد از آنها بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه خدمت دارند. در ادامه، 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.

تحلیل عاملی اکتشافی

پس از مشخص شدن آیت‌های موثر بر منشور اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی، لازم است متغیرها با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی دسته‌بندی شده و برای سهولت در تجزیه و تحلیل‌های بعدی، در چند عامل خلاصه شوند. برای این منظور، ۲۱ آیت موجود در پرسشنامه، مورد تحلیل عاملی اکتشافی قرار می‌گیرند تا ساختار عاملی مناسب برای آنها به دست آید. سطح معناداری نزدیک به صفر ($p\text{-value} < 0.001$) برای آزمون بارتلت^۱ و شاخص کفایت نمونه‌گیری^۲ (KMO)، به میزان ۰/۹۶۴ نشان‌دهنده مناسب بودن مدل عاملی پیشنهادی است. همچنین، مقادیر کوچک برای باقیمانده‌های ماتریس همبستگی دوباره تولیدشده^۳، اختلاف اندک بین همبستگی‌های اصلی و محاسبه شده براساس ساختار عاملی را نشان داد که نمایانگر مطلوب بودن ساختار عاملی پیشنهادی است. تعداد سه عامل نهفته با مقدار ویژه^۴ بزرگتر از یک به روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی استخراج گردید. به منظور اطمینان از تعداد درست عوامل، نمودار سنگ ریزه^۵ مطابق نمودار شماره ۱، ترسیم می‌شود که تعداد سه عامل را تأیید می‌کند.



نمودار ۱. نمودار سنگ ریزه برای تبیین تعداد عوامل منشور اخلاقی (Source: By author)

به منظور دستیابی به ساختار عاملی ساده، نتایج ماتریس عاملی پس از دوران واریماکس^۶ استفاده شد. واریانس تبیین شده کلی براساس سه عامل به میزان ۷۰/۱۷ درصد می‌باشد که سهم هر یک از عوامل در جدول شماره ۱ گزارش شده است.

¹ Bartlett's Test

² Kaiser-Meyer-Olkin

³ Reproduced Correlation

⁴ Eigenvalues

⁵ Scree Plot

⁶ Varimax

جدول ۱. مقادیر ویژه و درصد تبیین واریانس هر یک از عوامل پس از دوران واریماکس (Source:By author)

عامل	مقدار ویژه	درصد تبیین واریانس	درصد تبیین واریانس تجمعی
اول	۵/۲۴۰	۲۴/۹۵۴	۲۴/۹۵۴
دوم	۴/۸۶۱	۲۳/۱۴۶	۴۸/۰۹۹
سوم	۴/۶۳۵	۲۲/۰۷۳	۷۰/۱۷۲

نتایج ماتریس عاملی پس از دوران واریماکس در جدول شماره ۲ گزارش شده است. برای مشخص شدن عوامل مربوط به آیتم‌ها از حداکثر قدرمطلق بار عاملی استفاده شد. در انتها باید برای هر عامل یک عنوان مناسب انتخاب شود به طوری که بتواند معرف متغیرهای موجود در آن عامل باشد. عنوان انتخابی برای سه عامل به ترتیب «ارزش‌های فردی»، «ارزش‌های اخلاقی» و «ارزش‌های مذهبی» در نظر گرفته شد.

جدول ۲. ماتریس عاملی منشور اخلاقی پس از دوران واریماکس (Source:By author)

شماره آیتم	کد آیتم	عنوان آیتم	عوامل		
			ارزش‌های فردی	ارزش‌های اخلاقی	ارزش‌های مذهبی
1	M1	۱. ایمان به خدا باعث می‌شود کار سریع‌تر انجام شود.			۰/۸۳۹
2	M2	۲. اگر افرادی که در رأس کارهای مهم قرار دارند معتقد به اصول دینی باشند بسیاری از مشکلات اجتماعی حل خواهد شد.			۰/۶۹۳
3	M3	۳. پیروی از قوانین دینی کلید خوشبختی است.			۰/۶۳۱
4	M4	۴. سستی ایمان و اعتقادات دینی سرچشمه فساد اخلاقی است.			۰/۶۵۶
5	M5	۵. خداوند وجود ندارد و ساخته و پرداخته فکر بشر است.			۰/۶۷۵
6	M6	۶. همه چیز در این دنیا پاداش داده می‌شود و دنیای دیگری وجود ندارد.			۰/۶۷۵
7	M7	۷. استفاده از سرگرمی‌هایی مانند سینما و تئاتر و غیره تضادی با اعتقادات ندارد.			۰/۶۰۷
8	A1	۸. کارکنان در انجام وظایف خود تلاش صادقانه دارند.		۰/۷۱۸	
9	A2	۹. کارکنان از هر عملی که باعث نقض استاندارد اخلاقی است، اجتناب می‌نمایند.		۰/۷۱۵	
10	A3	۱۰. کجروی‌های کارکنان را نباید به اطلاع سایر همکاران رسانید.		۰/۷۲۲	
11	A4	۱۱. هر چه مدیریت دستور می‌دهد باید اجرا کرد، حتی اگر در درستی آنها تردید داشته باشیم.		۰/۷۰۰	
12	A5	۱۲. یکی از راه‌های ادامه کار سازمان استثناء قائل شدن به سیاست‌ها و روش‌های سازمان است.		۰/۷۰۸	

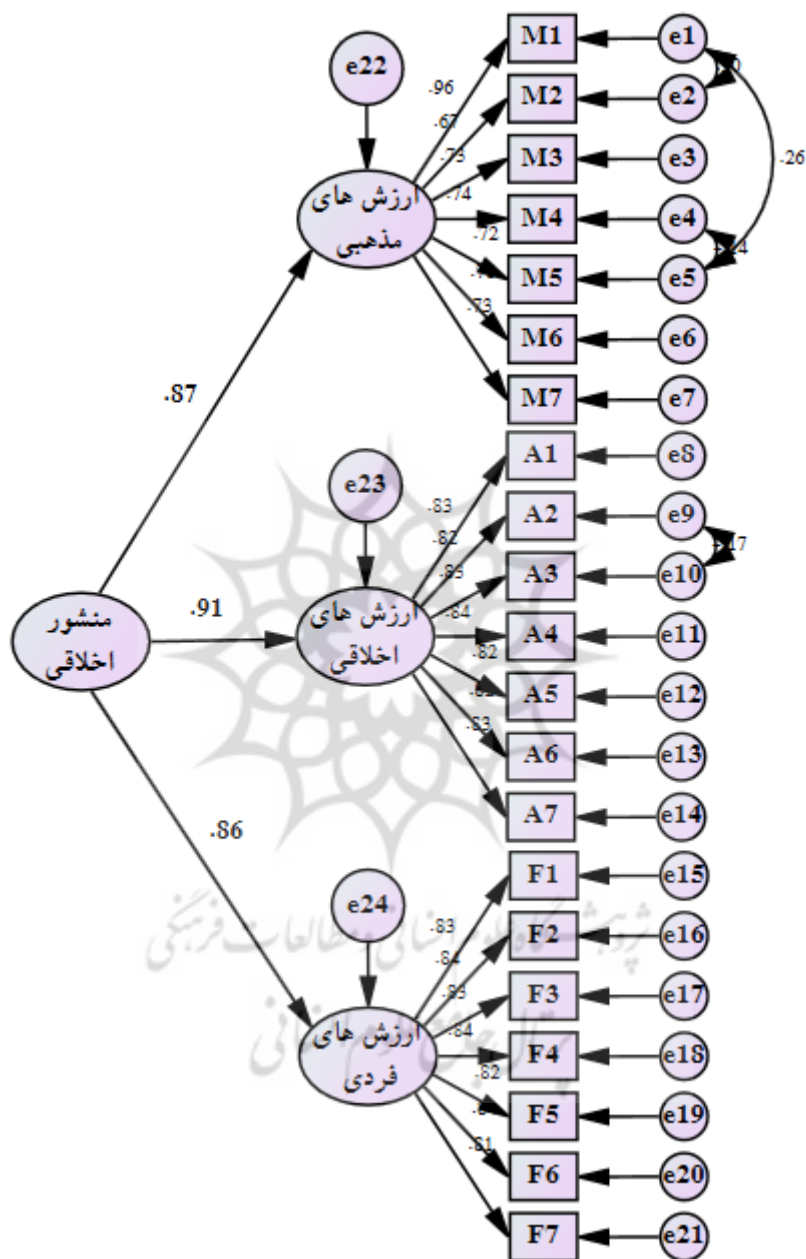
شماره آیتم	کد آیتم	عنوان آیتم	عوامل		
			ارزش های فردی	ارزش های اخلاقی	ارزش های مذهبی
13	A6	۱۳. استفاده از تلفن اداری برای مکالمات راه دور در مدت طولانی، کار درستی است.		۰/۷۶۲	
14	A7	۱۴. بردن وسایل مثل مداد، کاغذ و مانند اینها برای مصارف شخصی به عنوان مزایای جنبی، کاری موجه است.		۰/۷۲۰	
15	F1	۱۵. کارکنان آگاهانه تعهدات یا وعده های غیرمجاز از هر نوعی که مدعی تعهد دولت باشد نمی دهد.	۰/۷۴۵		
16	F2	۱۶. کارکنان از مناصب دولتی برای منافع شخصی استفاده نمی کنند.	۰/۷۴۸		
17	F3	۱۷. کارکنان از اموال سازمان محافظت می کنند و از آن برای فعالیت غیر مجاز استفاده نمی کنند.	۰/۷۶۹		
18	F4	۱۸. کارکنان در فعالیتهایی که با وظایف و مسئولیت های رسمی دولت در تضاد باشد شرکت نمی کنند.	۰/۷۸۳		
19	F5	۱۹. کارکنان ضایعات، تقلب، سوء استفاده و فساد را به مقامات مربوطه گزارش می دهند.	۰/۷۰۶		
20	F6	۲۰. کمک کردن به دیگران برایم مهم است. در اکثر مواقع مراقب سلامتی و بهزیستی آنها هستم.	۰/۷۴۰		
21	F7	۲۱. برایم مهم است که تمام امور سازماندهی و درست باشد از آشفتگی بیزارم.	۰/۷۷۵		

تحلیل عاملی تأییدی

پس از مشخص شدن عوامل منشور اخلاقی به وسیله تحلیل عاملی اکتشافی، لازم است میزان برازش آیتم ها برای هر عامل توسط تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و میزان برازش عوامل برای سازه اصلی یعنی منشور اخلاقی توسط تحلیل عاملی مرتبه دوم ارزیابی شود تا احتمال خطا در مدلیابی معادلات ساختاری نهایی که ممکن است به دلیل خطای اندازه گیری هر بُعد باشد، کاهش یابد. برای این منظور، تحلیل عاملی تأییدی دو مرحله ای برای عوامل منشور اخلاقی به کمک نرم افزار AMOS نسخه ۲۴ انجام می شود.

تحلیل عاملی مرتبه اول، به دنبال پاسخ به این مطلب است که آیتم های شناسایی شده برای هریک از عوامل منشور اخلاقی، معرف و برازنده مناسبی برای این عوامل هستند. در این تحلیل، آیتمی که دارای قدرمطلق بار عاملی کمتر از ۰/۴ باشد در تحلیل ساختار چندبُعدی مدنظر قرار نمی گیرد و حذف می شود. پس اجرای تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول هیچ یک از عوامل حذف نگردید. در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم، هدف سنجش میزان برازندگی عوامل شناسایی شده برای سازه منشور اخلاقی است. خروجی این مرحله پس از بررسی حضور مشاهدات پرت توسط

فاصله ماحالانوبیس^۱ و اصلاح مدل توسط رسم کوواریانس خطاها که با هدف ارتقای سطح شاخص برازش انجام می‌شود، به صورت نمودار شماره ۲ حاصل شد.



نمودار ۲. تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم عوامل منشور اخلاقی (Source:By author)

¹ Mahalanobis distance

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که سه عامل شناسایی شده ارزش‌های مذهبی، اخلاقی و فردی به طور معنی‌دار برای منشور اخلاقی تعیین‌کننده هستند. ارزش‌های اخلاقی با بار عاملی ۰/۹۱۴ مؤثرترین عامل بر منشور اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی است.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مربوط به مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم عوامل منشور اخلاقی (Source: By author)

شاخص برازش	میزان	ملاک	تفسیر
CMIN/DF	۱/۴۲۴	کمتر از ۳	مطلوب
RMSEA	۰/۰۳۲	کمتر از ۰/۰۸	مطلوب
GFI	۰/۹۴۸	بیشتر از ۰/۹۰	مطلوب
IFI	۰/۹۸۹	بیشتر از ۰/۹۰	مطلوب
CFI	۰/۹۸۹	بیشتر از ۰/۹۰	مطلوب

جدول ۴. ضرایب رگرسیونی مربوط به عوامل چهارگانه در ارتباط با سازه منشور اخلاقی (Source: By author)

عوامل	بار عاملی (ضریب استاندارد)	ضریب غیر استاندارد	خطای استاندارد	آماره آزمون	مقدار احتمال	نتیجه
ارزش‌های مذهبی	۰/۸۷۱	۰/۴۷۷	۰/۰۲۴	۲۰/۲۰۱	<0.001	معنی‌دار
ارزش‌های اخلاقی	۰/۹۱۴	۰/۷۸۳	۰/۰۴۴	۱۷/۹۹۴	<0.001	معنی‌دار
ارزش‌های فردی	۰/۸۶۴	۰/۷۱۰	۰/۰۴۲	۱۷/۱۱۱	<0.001	معنی‌دار

سنجش سازگاری درونی برای اطمینان از استاندارد بودن سازه منشور اخلاقی، توسط شاخص آلفای کرونباخ صورت می‌پذیرد. مقدار مناسب این ضریب، حاکی از دستیابی به حد مطلوبی از استاندارد بودن سازه تحقیق است. مقدار ضریب آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۹۴ برای عامل «ارزش‌های مذهبی»، ۰/۹۳۷ برای عامل «ارزش‌های اخلاقی» و ۰/۹۴۰ برای عامل «ارزش‌های فردی» به دست آمد که در حد مطلوب قرار دارد و سازگاری درونی مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اولویت‌بندی عوامل منشور اخلاقی کارکنان با آموزه‌های اسلامی در بدنه دولت انجام شد. نتایج حاصل از تحلیل اکتشافی نشان می‌دهد که سه عامل ارزش‌های مذهبی، ارزش‌های اخلاقی و ارزش‌های فردی نقش مهمی در توسعه آن دارند. مقوله منشور اخلاقی و فلسفه آن نوعی تعهد فردی، سازمانی، حرفه‌ای و معنوی است که افراد در محیط کار و در طول دوران شغلی و حرفه‌ای خود به آن متعهد می‌گردند. با وجود نقشی که این ایدئولوژی هم اکنون در تداوم نابرابری ایفا می‌کند، منشور اخلاقی کارکنان برگرفته از آموزه‌های اسلامی همچنان بر

سیاست‌های عمومی و باورهای فرهنگی در مورد رفاه اجتماعی و شهروندی و رفتار کارکنان تسلط دارد. گروه‌های مختلف حاشیه‌ای با شناخت تضادهای اخلاقی و بهره‌وری اخلاقی به‌عنوان یک امر اجتماعی، اخلاق کاری غالب را زیر سؤال برده‌اند.

این مقاله به داده‌های منشور اخلاقی کارکنان برگرفته از آموزه‌های اسلامی پرداخته تا اخلاق کاری، اجرای آن، تضادهای ذاتی و مقاومت ناشی از یک نوع رفتار اجتماعی حاشیه‌ای و مدرن بومی را روشن کند. در این منشور اخلاقی با انتخاب به حداقل رساندن زمان کار با دستمزد، در برابر الزامات اقتصادی، فرهنگی، وجودی و سیاسی برای اولویت دادن به کار مولد می‌پردازد. علاوه بر این، منشور اخلاقی کارکنان برگرفته از آموزه‌های اسلامی روشی را که معمولاً به فعالیت و زمان ارزش‌گذاری می‌شود، به چالش می‌کشد، که تجسم نقد دنیای کار است رعایت اصول اخلاقی در سازمان‌ها یک اصل ضروری تلقی می‌شود. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهادات ذیل ارائه می‌شود:

۱. کارکنان بیشتر مورد توجه‌اند و بازیگران نظام‌های سازمان هستند، در حال حاضر بهبود کیفیت کار کارکنان یک عنصر کلیدی در بهبود سازمان‌ها است و باید مورد توجه قرار گیرد.
۲. ادیان مختلف به کارکنان و ویژگی‌های آن توجه دارند؛ بر این اساس اسلام توجه ویژه‌ای به خصوصیات اخلاقی کارکنان داشته است. منبع شناخت دیدگاه‌های تربیتی اسلامی کتاب مقدس قرآن، رفتار عملی حضرت محمد (ص) و همچنین شناخت اخلاقی ائمه (ع) می‌باشد. بنابراین، در طراحی منشور اخلاقی سازمان‌ها باید به این اصول توجه نمود.
۳. تمرکز بر منشور اخلاقی کارکنان برگرفته از آموزه‌های اسلامی در بدنه دولت موجب بهبود خودکنترلی و پاسخگویی بهتر می‌شود. لذا، باید در طراحی منشور اخلاقی سازمان‌ها به این آموزه‌ها توجه نمود.
۴. تداخل مسائل اخلاقی و اقتصادی و اسلامی نکات قوت بسیاری را برای سازمان به وجود می‌آورد.
۵. در زمینه منشور اخلاقی کارکنان برگرفته از آموزه‌های اسلامی در بدنه دولت بررسی سطوح فردی و سازمانی و جامعه ضرورت دارد و براساس این نتایج نیاز است مطالعات، الگوها و نظام ارزشی جامعه و استانداردهای اخلاقی ترسیم و تدوین گردد.
۶. بررسی وضعیت موجود و نقاط قوت و ضعف آن بر مبنای نظام ارزش اسلامی، الگوهای مربوطه و استانداردهای اخلاقی، تبیین شود.
۷. یک مکانیزم مناسب و مستمر ارزیابی عملکرد در جهت تقویت راهکارها و اصلاح مسیر حرکت بعدی جامعه ایده آل به وجود آید.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان به نسبت سهم برابر در این پژوهش مشارکت داشته‌اند.

تأیید اخلاقی

رضایت کتبی آگاهانه از افراد برای انتشار اطلاعات ناشناس آنها در این مقاله اخذ شده است.

تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- AL-AIDAROS, H., SHAMSUDIN, F., & IDRIS, K. (2013). Ethics and Ethical Theories from an Islamic Perspective. *International Journal of Islamic Thought*, 4(1), 1-13. <https://doi.org/10.24035/ijit.04.2013.001>
- Ali, A. J. (1992). The Islamic Work Ethic in Arabia. *The Journal of Psychology* 126(5), 507-519. <https://doi.org/10.1080/00223980.1992.10543384>
- Alizadeh Sani, M., & Fani, A. A. (2007). The Impact of Administrative Corruption on Human Development of Societies. *Ethics in Science and Technology*, 1-2. [In Persian]
- Alvani, S. M., & Rahmati, M. H. (2007). The process of formulating an ethical charter for organization. *Organizational Culture Management*, 5(1), 43-70. https://jomc.ut.ac.ir/article_19358.html?lang=fa [In Persian]
- Amirkabiri, A., & Darouian, S. (2011). Managers' Perceptions From Professional Ethics in Small and Medium Size Businesses. *Ethics in Science and Technology*, 6(1), 85-94. <http://ethicsjournal.ir/article-1-725-fa.html> [In Persian]
- Bernat, P. (2021). Islamic Ethics, Islamic Law, and The Proper Managerial Behavior. *MODERN Management Review*, 26(3), 29-37.
- Butterfield, K. D., Trevino, L. K., & Weaver, G. P. (2001). Moral awareness in business organizations: Influences of issue-related and social context factors. *Human Relations*, 53, 981-1018.
- Davis, M. (1993). Ethics across the curriculum. *Teaching Philosophy*, 16(3), 205-235. <https://doi.org/10.5840/teachphil199316344>
- Esteves, A. M. (2024). A Code of Ethics for the social performance profession. *The Extractive Industries and Society*, 20. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2024.101573>
- Faghihi, A., & Irani, H. R. (2013). Organizational Codes of Ethics: Concepts, Methods and Challenges. *Iranian journal of management sciences*, 7(26), 1-24. [In Persian]
- Grigoropoulos, J. (2019). The Role of Ethics in 21st Century Organization. *International Journal of Progressive Education*, 15(2), 167-175. <https://doi.org/10.29329/ijpe.2019.189.12>
- Hasbulah, M. H., Hafiz, M., & Faizuddin, M. (2022). Application of Principles and Moral Values of Islamic Economics in Islamic Business. *International Journal of Business and Technopreneurship*, 12(1), 1-10.
- International federation of accountants. (2007). *Defining and developing an effective code of conduct*. <http://www.ifac.org/PAIB> <http://www.ifac.org/PAIB>.
- Javid, F., Gul, A., Naz, I., & Ali, M. (2024). Do Islamic work ethics matter? Impact of aversive leadership on employees' emotional and psychological health through the lens of conservation of resource theory. *Sustainable Futures*, 8. <https://doi.org/10.1016/j.sft.2024.100309>
- Kaptein, M. (2004). Business codes of multinational firms: what do they say? *Journal of Business Ethics*, 50(1), 13-31.
- Kaptein, M., & Schwartz, M. (2008). The effectiveness of business codes: a critical examination of existing studies and the development of an integrated research model. *Journal of Business Ethics*, 77, 111-127.

- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235-246. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1937-2>
- Macrina, F. L. (2000). *Scientific integrity: An introductor text with cases* (2 ed.). ASM Press. Washington, DC.
- Malik, N. A., & Malik, M. T. (2018). Islamic Work Ethics with Organizational Citizenship Behavior, Knowledge Sharing Behaviors and Organizational Commitment, A Study on AJK Colleges *Islamabad Islamicus* 1(1).
- Mollaei, R., Mirza Mohammadi, M. H., & Rahnama, A. (2023). Philosophical explanation of teacher ethics from the perspective of Western educational philosophers and Muslim educators and thinkers in order to present a charter and validate it. *Islamic Education*, 18(45), 81-105. [In Persian]
- Nauman, S., Basit, A. A., & Imam, H. (2023). Examining the influence of Islamic work ethics, organizational politics, and supervisor-initiated workplace incivility on employee deviant behaviors. *Ethics Behav.*, 1-18. <https://doi.org/10.1109/TELFOR59449.2023.10372652>
- Newport, F. (1995). *Moralit, education, crime, dissatisfaction withgovernment head list of most importantproblems facing country today*. <http://www.gallup.com/poll/releases/prol0205.asp>
- Nuriman, N., & Fauzan, F. (2017). The Influence of Islamic Moral Values on the Students' Behavior in Aceh. *DINAMIKA ILMU*, 17(2). <https://doi.org/10.21093/di.v17i2.835>
- Sinclair, C. (2005). *A rief histor of ethical principles in professional codes of ethics*. J. B. Overmier & J. A. Overmier. . Hove, England: Pscholog Press.
- Stewart, J. (2003). The ethics of PI: Apolemlcal overview. *Preformance Improvement Quaterly*, 16(2), 90-104.
- Stõber, T., Kotzian, P., & Weißenberger, B. (2019). Design matters: on the impact of compliance programdesign on corporate ethics. *Business Research Journal*, 12, 383–424.
- Trevino, L. K., Weaver, G. R., Gibson, D. G., & Toffler, B. L. (1999). Managing ethics and legal compliance: what works and what hurts. *California Management Review*, 41(2), 131-151.