

# Akhlaq-i zīstī

## i.e., Bioethics Journal

2023; 13(38): e18

The Bioethics and Health  
Law InstituteMedical Ethics and Law  
Research CenterInternational Association  
of Islamic Bioethics

### Explaining the Consequences of Islamic Work Ethics in Public Organizations, Using a Meta synthesis Qualitative Approach

Azim Omidvar<sup>1</sup>, Adel Zahed Babelan<sup>2\*</sup>, Mahdi Moeini Kia<sup>2</sup>, Ali Khaleghkhan<sup>2</sup>

1. Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

#### ABSTRACT

**Background and Aim:** By increasing the rate of unethical behaviors in the workplace, addressing Islamic work ethic can play an important role in effective management of organizations and reducing corruption. Therefore, the purpose of this study is to explain the consequences of Islamic work ethic in reducing corruption in government organizations.

**Methods:** This study was conducted through a qualitative approach using Sandlowski and Barroso's seven-step meta-synthesis method (2007). The corpus of the study included all Persian and English studies published on consequences of Islamic occupational ethics between 2001 and 2021. In this regard, keywords related to the purpose of the study were searched and the obtained papers and documents were examined using purposive sampling according to the acceptance criteria. Finally, 36 papers meeting the inclusion criteria were analyzed using the three-step coding method (open, axial, selective) by MAXQDA 20 (2020) software. The reliability of coding was calculated using kappa agreement coefficient in SPSS software with a value of 0.83.

**Ethical Considerations:** In order to organize this research, while observing the authenticity of the texts, honesty and fidelity have been observed.

**Results:** Based on the results of data analysis, 145 open codes were identified for the data which were classified into 45 subcategories and four main categories of: 1- Individual; 2- Organizational; 3- Occupational; 4- Social Consequences.

**Conclusion:** The results revealed that the existence of Islamic occupational ethics in the organization can lead to increased ethical growth of managers and employees and organizational effectiveness and it will have Impressive internal and external consequences for the organization.

**Keywords:** Ethics; Organization; Consequence; Islamic Work Ethics; Meta-Synthesis

**Corresponding Author:** Adel Zahed Babelan; **Email:** [zahed@uma.ac.ir](mailto:zahed@uma.ac.ir)

**Received:** July 14, 2022; **Accepted:** August 14, 2022; **Published Online:** December 10, 2023

#### Please cite this article as:

Omidvar A, Zahed Babelan A, Moeini Kia M, Khaleghkhan A. Explaining the Consequences of Islamic Work Ethics in Public Organizations, Using a Meta synthesis Qualitative Approach. *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2023; 13(38): e18.



انجمن بین‌المللی اخلاق زیستی اسلامی | مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی | انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت

## مجله اخلاق زیستی

دوره سیزدهم، شماره سی و هشتم، ۱۴۰۲

### تبیین پیامدهای اخلاق اسلامی کار در سازمان‌های دولتی

### با استفاده از رویکرد کیفی فراترکیب

عظیم امیدوار<sup>۱</sup>، عادل زاهد بابلان<sup>۲\*</sup>، مهدی معینی کیا<sup>۳</sup>، علی خالق خواه<sup>۴</sup>

۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

#### چکیده

**زمینه و هدف:** با افزایش میزان رفتارهای غیر اخلاقی در محیط‌های کاری، پرداختن به اخلاق کار اسلامی می‌تواند نقش مهمی در مدیریت اثربخش سازمان‌ها و کاهش فساد اداری ایفا نماید. بنابراین هدف از انجام این پژوهش تبیین پیامدهای اخلاق اسلامی کار در سازمان‌های دولتی می‌باشد. **روش:** این مطالعه با رویکرد کیفی و با استفاده از روش فراترکیب هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروس (۲۰۰۷) انجام شد. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه تحقیقات و مطالعات فارسی و انگلیسی چاپ‌شده در حوزه پیامدهای اخلاق اسلامی کار در بین سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۰ می‌باشد. در این راستا، واژگان کلیدی مرتبط با هدف پژوهش مورد جستجو قرار گرفت و مقالات و اسناد به دست‌آمده با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با توجه به معیارهای پذیرش مورد بررسی قرار گرفتند که در نهایت ۳۶ مقاله که از معیارهای ورود به مطالعه برخوردار بودند، با استفاده از روش کدگذاری سه‌مرحله‌ای (باز، محوری، انتخابی) از طریق نرم‌افزار Maxqda 20 2020 تجزیه و تحلیل شدند. پایایی کدگذاری‌ها با استفاده از ضریب توافق کاپا در نرم‌افزار SPSS 24 و با مقدار ۰/۸۳ تأیید شد و برای بررسی روایی پژوهش، یافته‌ها در اختیار ۴ نفر از خبرگان تحقیق کیفی قرار گرفت. **ملاحظات اخلاقی:** در تمام مراحل نگارش پژوهش حاضر، ضمن رعایت اصول متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است. **یافته‌ها:** بر اساس نتایج تحلیل داده‌ها ۱۴۵ کد باز شناسایی شد که در ۴۵ زیرمقوله و ۴ مقوله اصلی دسته‌بندی شدند که عبارتند از: ۱- پیامد فردی؛ ۲- پیامد سازمانی؛ ۳- پیامد اجتماعی؛ ۴- پیامد شغلی. **نتیجه‌گیری:** نتایج نشان داد که وجود اخلاق اسلامی کار در سازمان می‌تواند منجر به افزایش رشد اخلاقی کارکنان و مدیران و اثربخشی سازمانی شود و پیامدهای درونی و بیرونی چشم‌گیری برای سازمان داشته باشد. **واژگان کلیدی:** اخلاق؛ سازمان؛ پیامد؛ اخلاق اسلامی کار؛ فراترکیب

نویسنده مسئول: عادل زاهد بابلان؛ پست الکترونیک: [zahed@uma.ac.ir](mailto:zahed@uma.ac.ir)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۲۳؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۲۳؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۹/۱۹

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Omidvar A, Zahed Babelan A, Moeini Kia M, Khaleghkha A. Explaining the Consequences of Islamic Work Ethics in Public Organizations, Using a Meta synthesis Qualitative Approach. Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal. 2023; 13(38): e18.

## مقدمه

امروز بیش از یک میلیارد مسلمان در سراسر جهان زندگی می‌کنند که عنصر مشترک بین آن‌ها دین اسلام است. در واقع اسلام به عنوان دین خاتم در تمام عرصه‌ها آموزه‌های جامع و متناسبی با سعادت و کمال حقیقی انسان را عرضه کرده است (۱). همچنین افراد را به شرکت در امور دنیوی تشویق کرده است، در حالی که ارتباط خود را با خالق خود بر اساس اخلاق الهی حفظ می‌کنند؛ همان‌گونه که قرآن و سنت نشان می‌دهد در تمام طول زندگی، مسلمانان باید در مسیر اخلاق اسلامی هدایت شوند (۱)، بدین‌منظور قرآن و سنت موارد درست و نادرست را نیز تعریف کرده است، به طوری که بر مبنای این نسخه اخلاقی، آنچه باعث خشنودی خداوند می‌شود، به منزله عناصر رفتار اخلاقی به شمار می‌رود (۲). حال در جهان اسلام و جامعه ایرانی که بر محور ارزش‌های اسلامی حرکت می‌کند، می‌توان این متغیر را در قالب اخلاق اسلامی کار مورد بحث قرار داد. امروز مفهوم اخلاق کاری در تمام سازمان‌ها برای ایجاد و نگهداری کارکنان باانگیزه و سختکوش اهمیت بالایی پیدا کرده است. با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی و غیر مسئولانه توجه مدیران سازمان‌ها به بحث اخلاق معطوف شده است (۳). اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار خوب و مناسب در یک جامعه ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (۴). اخلاق کاری بخشی از اخلاق زندگی است که معطوف به کار و تجارت در سطوح خرد تا کلان است و متعهدشدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعدادهای درونی گروه و فرد برای توسعه است (۵). اخلاق مهم‌ترین مباحث دینی و مهم‌ترین هدف پیامبران الهی را تشکیل می‌دهد، زیرا بدون اخلاق نه دین برای مردم مفهومی دارد و نه دنیای آن‌ها سامان می‌یابد (۶). محققان، اخلاق در سازمان را شناخت درست از نادرست در محیط کار می‌دانند (۷). قرآن راهنمای کار اسلامی است که توسط مسلمانان اجرا می‌شود و کسانی را هم که به منظور امرار

معاش تلاش می‌کنند، بسیار مورد تمجید قرار می‌دهد (۱). نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها، در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین‌کننده است. از این رو امروز بحث اخلاقیات یکی از مباحث عمده رشته مدیریت به شمار می‌رود و می‌تواند نقش مهمی در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا کند (۸). در واقع توجه به نقش اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در عرصه‌های مختلف زندگی همواره در طول تاریخ بشر وجود داشته و خواهد داشت. این توجه به نقش اخلاقیات بیشتر از آن جهت بوده که فطرت بشر گرایشی انکارناپذیر به ارزش‌های الهی و انسانی داشته و دارد (۹). در عصر حاضر بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق با امعان نظر به تأثیرات سازمانی آن، توجه مضاعفی را برانگیخته است (۱۰).

از سوی دیگر اصول اسلامی به طور کامل تمام جنبه‌های زندگی از جمله کار در یک سازمان را پوشش می‌دهد. نتایج مطالعات مختلف نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی می‌تواند به ایجاد روحیه بهتر در میان کارکنان و افزایش رضایت شغلی در آنان کمک کند (۱۱).

از منظر اسلام، کار یک وظیفه شرعی و عبادت و جهاد در راه خدا محسوب می‌شود. کار تلاشی اختصاصی برای حفظ منزلت اجتماعی، اقتصادی، پیشبرد رفاه اجتماعی و بازتأیید ایمان است، ضمن اینکه تعهدی شرعی و فضیلتی در راستای نیازهای انسان است و جهت برقراری تعادل در زندگی فردی و اجتماعی ضرورتی تام دارد (۱۲).

طبق بیان رحمان و همکاران (۲۰۰۶ م)، اخلاق کار در اسلام از ترکیب انتظارات از روابط شخص در مقابل رفتار وی در محل کار تشکیل می‌شود و شامل تلاش، فداکاری، همکاری، مسئولیت‌پذیری، روابط اجتماعی و خلاقیت می‌شود. بنابراین ریشه بسیاری از رفتارها و فعالیت‌های مدیران و کارکنان را باید در اخلاق و ارزش‌های اخلاقی جستجو کرد. تحقیق‌های صورت‌گرفته نشان می‌دهد کسانی که اخلاق اسلامی برایشان ارزش است، از شغل خود راضی هستند و در نتیجه تمایل دارند تعهد بیشتری در کار داشته باشند (۱۳).

بر این اساس، مسأله اصلی در این پژوهش، شناسایی شاخص‌ها و پیامدهای اخلاق اسلامی کار و تأثیر آن بر کاهش

معضلات اجتماعی همچون فساد اداری می‌باشد. همچنین با توجه به اینکه فساد اداری در سازمان‌ها بیشتر از سوءاستفاده‌های شغلی نشأت می‌گیرد، لذا بررسی اخلاق کاری در سازمان‌ها ضروری می‌باشد. با توجه به مطالب بیان‌شده پرداختن به مسأله اخلاق اسلامی و نقش آن در کار نه تنها مسأله امروز، بلکه یکی از مسائل آینده نیز خواهد بود و لازم است که عنایت و توجه بیشتری نسبت به این موضوع معطوف گردد. در زمینه اخلاق اسلامی کار در سال‌های گذشته مطالعات بنیادی و تجربی متعددی صورت گرفته است. تحقیقات در حوزه‌های مختلف و از جوانب مستقیم و غیر مستقیم و در ارتباط با دیگر متغیرها به بررسی پیامدهای اخلاق اسلامی کار پرداخته‌اند. پراکندگی مطالعات در این حوزه از یکسو و رواج رویکردهای متعدد از سوی دیگر، سبب شده است که چشم‌انداز و تصویر منسجمی از داده‌ها و یافته‌های علمی در حوزه اخلاق اسلامی کار وجود نداشته باشد. بنابراین انجام مروری نظام‌مند ناظر بر تحقیقات علمی انجام‌شده و یافته‌های تحقیقات گذشته می‌تواند گام مؤثری برای ترسیم تصویری جامع‌تر از مطالعات صورت گرفته قلمداد شود. مطالعه حاضر ضمن دسته‌بندی و یکپارچه‌سازی مطالعات صورت‌گرفته در مورد اخلاق اسلامی کار، عوامل اصلی پیامدهای اخلاق اسلامی را شناسایی می‌کند.

تحقیق حاضر از نظر هدف توصیفی و از نظر نوع استفاده کاربردی است. برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات در این پژوهش از روش فراترکیب استفاده شده است. فراترکیب مشابه فراتحلیل، برای یکپارچه‌سازی چندین مطالعه و ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری صورت می‌گیرد. این روش در مقایسه با رویکرد فراتحلیل کمی که بر داده‌های کمی ادبیات موضوع و رویکردهای آماری تکیه دارد، بر مطالعات کیفی متمرکز است و به کیفیت ترجمه مطالعات کیفی و فهم عمیق پژوهشگر برمی‌گردد (۱۴). به عبارت دیگر فراترکیب، ترکیب تفاسیر داده‌های اصلی مطالعات منتخب است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل مقالاتی می‌باشد که در زمینه پیامدهای اخلاق اسلامی کار انجام شده است که شامل ۶۷ مقاله منتشره از نشریه‌های داخلی معتبر بین سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۰ است که از این تعداد ۳۶ مقاله بعد از حذف مقالات غیر مرتبط انتخاب شدند. برای انتخاب مقالات از واژگان کلیدی اخلاق اسلامی کار استفاده شد. همچنین از پارامترهای مختلفی مانند عنوان، چکیده، محتوا، دسترسی و کیفیت روش پژوهش برای ارزیابی و انتخاب مقالات استفاده شد. برای دستیابی به هدف پژوهش از روش فراترکیب، مطابق با الگوی سندلوسکی و بروس استفاده گردید که خلاصه این مراحل در شکل ۱ نشان داده شده است.

## روش



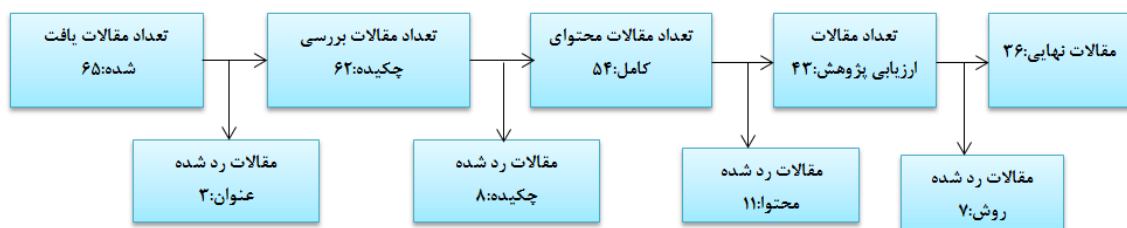
شکل ۱: گام‌های فراترکیب بر اساس روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و بروسو

## یافته‌ها

۱. گام اول: طرح سؤال پژوهش: برای طرح سؤال تحقیق از عوامل مختلفی مانند جامعه مورد مطالعه، چه چیزی، چه موقع و چگونگی روش استفاده می‌شود (۱۵). در این پژوهش، این سؤال مورد واکاوی قرار گرفت: پیامدهای اخلاق اسلامی کار کدامند؟

۲. گام دوم: مروری نظام‌مند بر ادبیات: برای گردآوری داده‌های پژوهش از داده‌های ثانویه به نام اسناد و مدارک گذشته استفاده شده است. این اسناد و مدارک شامل تمام پژوهش‌ها در زمینه اخلاق اسلامی کار بوده است. در فراترکیب، متن پژوهش‌های گذشته، داده‌ها به شمار می‌رود. جامعه مورد بررسی این پژوهش شامل تمام پژوهش‌ها در زمینه اخلاق اسلامی کار می‌باشد که از محل دانشگاه‌ها،

پژوهشگاه‌ها، کنفرانس‌ها، همایش‌ها، نشریات، پایگاه‌های اینترنتی و... تأمین شده است (۱۵). با بررسی و شناسایی پژوهش‌ها از طریق سامانه جستجوی کتابخانه ملی و دیگر کتابخانه‌ها، پژوهشکده‌ها و سایت‌هایی همچون جهاد دانشگاهی، پایگاه مجلات تخصصی نور، مگیران، مقالات علمی همایش‌های کشور، پایگاه نشریات کشور، ایران داک، سیولیکا، علم نت و پایگاه‌های استنادی و اطلاعاتی معتبر خارجی شامل Science Direct، Google Scholar، Springer، Scopus، IEEE و چند پایگاه علمی دیگر با واژگان کلیدی مرتبط با «اخلاق اسلامی کار» بین سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۰ مورد بررسی قرار گرفتند. از بین مقالات مورد بررسی تعداد ۳۶ مقاله نهایی مرتبط انتخاب شدند.



شکل ۲: شمای ساده از فرایند جستجو و انتخاب مقالات نهایی مرتبط با موضوع

روش‌های مطالعه، شرایط و نوع پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند و مواردی که دارای ارتباط کمتری بودند، از فرایند فراترکیب کنار گذاشته شدند. در نهایت ۳۶ مقاله به عنوان مقاله نهایی منتخب مورد استفاده قرار گرفتند. منابع استفاده‌شده برای استخراج شناسه‌ها در جدول ۱ نشان داده شده است.

۳. گام سوم: جستجو و انتخاب متون مناسب: در آغاز فرایند جستجو، لازم است مشخص شود که آیا مقالات دریافتی حاصل از جستجو، متناسب با سؤال پژوهش است یا خیر. برای رسیدن به این هدف، مجموعه مطالعات منتخب چندین بار مورد بازبینی قرار گرفت. در این گام، در هر مرحله بازبینی، مقالات بر اساس عوامل مختلفی، از جمله میزان ارتباط با موضوع پژوهش، زبان مطالعه، زمان مطالعه،

جدول ۱: اسناد بررسی‌شده برای استخراج پیامدهای اخلاق اسلامی کار

| نویسندگان | سال  | عنوان                                                                                                    | مجله       |
|-----------|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| رفیعی     | ۱۳۹۹ | مطالعه رابطه اخلاق اسلامی کار و انضباط اداری<br>(مطالعه موردی: کارکنان اداری دانشگاه پیام نور استان قم). | پایان‌نامه |

| نویسندگان          | سال  | عنوان                                                                                                                                               | مجله                             |
|--------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| بهرامی و همکاران   | ۱۳۹۹ | تأثیر اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی بر بهره‌وری زنان.                                                                                    | پژوهش‌نامه اسلامی زنان و خانواده |
| نخستین             | ۱۳۹۹ | تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و اخلاق کار اسلامی بر رضایتمندی شغلی کارکنان با نقش تعدیلگر اخلاق کار اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان شعبات بانک رفاه شهر رشت). | پایان‌نامه                       |
| صاحب رود برده      | ۱۳۹۹ | تأثیر استرس‌های شغلی بر رضایتمندی شغلی با بررسی نقش میانجی‌گری اخلاق کار اسلامی.                                                                    | پایان‌نامه                       |
| فدوی خدمتی         | ۱۳۹۹ | تأثیر ارزش‌های معنوی بر رفتارهای کمکی با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی.                                                                               | پایان‌نامه                       |
| زارعی              | ۱۳۹۹ | بررسی ارتباط عدالت شغلی و اخلاق کار اسلامی بر سلامت روانی معلمان دوره دوم ابتدایی شهرستان میبد.                                                     | پایان‌نامه                       |
| افضلی              | ۱۳۹۸ | بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی مدیران و معاونین مدارس آموزش و پرورش شهرستان لنگرود.                                                   | پایان‌نامه                       |
| نعمتی              | ۱۳۹۸ | بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی در توسعه کارآفرینی (مورد مطالعه: بیمه سلامت استان اردبیل).                                                             | پایان‌نامه                       |
| نقی‌پور            | ۱۳۹۸ | تأثیر اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی و تسهیم دانش با میانجی‌گری رضایتمندی شغلی (مورد مطالعه: کارکنان شعب بانک ملی شهر رشت).                        | پایان‌نامه                       |
| رستگار و همکاران   | ۱۳۹۸ | واکاوی نقش اخلاق کار اسلامی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان با تأکید بر میانجی‌گری درگیری شغلی.                                                        | فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی    |
| منوریان و همکاران  | ۱۳۹۷ | تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فرد با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی و رضایت شغلی.                                                 | نشریه فرآیند مدیریت توسعه        |
| صفری شاد و همکاران | ۱۳۹۷ | تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تمایل به سوت‌زنی و افشاگری.                                                                                         | مجله اسلام و مدیریت              |
| رخمان و همکاران    | ۱۳۹۷ | اثربخشی اصول اخلاق کار اسلامی بر نتایج کار در سازمان.                                                                                               | مجله جهان نوین                   |
| مرادی و همکاران    | ۱۳۹۷ | رابطه اخلاق کار با رفتار شهروندی سازمانی، فرسودگی شغلی و تسهیم دانش.                                                                                | فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری   |
| دباغ‌منش و همکاران | ۱۳۹۷ | بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر اخلاق کار اسلامی کارکنان مورد مطالعه: کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان فارس.                                          | کنفرانس ملی                      |
| هدایت و ایمانی     | ۱۳۹۶ | نقش واسط خودتوسعه‌ای و اخلاق اسلامی کار در مدل‌سازی تأثیر سلامت معنوی بر عزت نفس سازمانی؛ واکاوی دیدگاه معلمان.                                     | مطالعات اسلامی در حوزه سلامت     |
| رحمانی             | ۱۳۹۶ | بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی نگرش شغلی و احساس مثبت در کار.                                                         | پایان‌نامه                       |
| پیروی              | ۱۳۹۶ | تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای انگیزش درونی در بین پرستاران بیمارستان دولتی پورسینا.                                        | پایان‌نامه                       |
| سمیعی و همکاران    | ۱۳۹۶ | بررسی رابطه بین اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان گلستان.   | مجله پژوهش‌های اخلاقی            |
| ایرانی             | ۱۳۹۶ | بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار و اخلاق کار اسلامی بر فضیلت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل.                                                  | پایان‌نامه                       |
| یوسفی              | ۱۳۹۶ | بررسی تأثیر محیط کار حمایتی بر حفظ کارکنان با توجه به نقش میانجی اخلاق کار اسلامی.                                                                  | پایان‌نامه                       |
| علامه و آقایی      | ۱۳۹۵ | بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار بر فرهنگ سازمانی و سلامت اداری کارکنان                                                                           | مجله پژوهش‌های اخلاقی            |

| نویسندگان            | سال  | عنوان                                                                                                                 | مجله                              |
|----------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
|                      |      | پژوهشگاه صنعت نفت.                                                                                                    |                                   |
| کریمی                | ۱۳۹۵ | تبیین نقش اخلاق کار اسلامی بر خودکارآمدی اساتید علوم پایه دانشگاه پیام نور شهرستان شهرکرد.                            | پایان‌نامه                        |
| رضائی و ایوبی        | ۱۳۹۵ | بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار بر فرهنگ سازمانی و سلامت اداری کارکنان پژوهشگاه صنعت نفت.                          | مجله پژوهش‌های اخلاقی             |
| حسن‌پور و همکاران    | ۱۳۹۵ | تبیین ارتباط بین اخلاق اسلامی کار و ظرفیت نوآوری سازمان (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان قزوین).                  | مجله توسعه منابع انانس و پشتیبانی |
| سرمدی                | ۱۳۹۵ | ارائه مدل علی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی و ارزش‌های شغلی.                          | مجله رهیافتی نو در مدیریت آموزشی  |
| علامه و آقایی        | ۱۳۹۴ | تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی.                                                                | مجله مدیریت اسلامی                |
| حبیبی و امیریان‌زاده | ۱۳۹۴ | رابطه اخلاق اسلامی کار و هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مرودشت.               | مجله نوآوری مدیریت آموزشی         |
| حسنی و همکاران       | ۱۳۹۳ | تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه.                   | مجله مدیریت رفتار سازمانی         |
| حریری و همکاران      | ۱۳۹۳ | رابطه اخلاق کار اسلامی و انگیزش کارکنان؛ مطالعه موردی                                                                 | نشریه مطالعات منابع انسانی        |
| حیدری و همکاران      | ۱۳۹۲ | تأثیر فرهنگ خدمتگزاری بر پاسخگویی فردی و مسئولیت اجتماعی کارکنان با تأکید بر اخلاق کار اسلامی.                        | مجله مدیریت اسلامی                |
| رحیمی                | ۱۳۹۲ | بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه.             | پایان‌نامه                        |
| حیدری و همکاران      | ۱۳۹۲ | رابطه اخلاق اسلامی کار و توانمندسازی کارکنان.                                                                         | همایش بین‌المللی مدیریت           |
| موغلی و همکاران      | ۱۳۹۲ | تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزش‌های شغلی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان).    | مجله مدیریت اطلاعات سلامت         |
| حسن‌پور و همکاران    | ۱۳۹۱ | پژوهشی پیرامون تحلیل و تبیین اخلاق اسلامی کار در سازمان‌های دولتی ایران (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی استان قزوین). | مجله مدیریت بهبود و تحول          |
| حسنی و همکاران       | ۱۳۹۱ | بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز.     | مجله مدیریت اسلامی                |

#### ۴. گام چهارم: استخراج اطلاعات پژوهش: در فرایند

فرا ترکیب، به طور پیوسته مقالات منتخب و نهایی شده به منظور دستیابی به یافته‌های درون مطالعات، چندین بار بازخوانی شدند. در پژوهش حاضر اطلاعات مقاله‌ها بر اساس مرجع مربوط به هر مقاله شامل نام و نام خانوادگی نویسنده، سال انتشار مقاله و اجزای هماهنگی بیان شده که در هر مقاله به آن‌ها اشاره شده است، طبقه‌بندی شدند.

#### ۵. گام پنجم: تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته‌های کیفی:

در این مرحله، محتوای مقالات مورد بررسی دقیق قرار گرفت و کدهایی که ارتباط با واژگان کلیدی داشتند، انتخاب و بر اساس آن‌ها مفاهیم و مقوله‌ها شکل گرفت. از بین مقالات انتخاب شده تعداد ۱۸۹ کد استخراج شد. به علت تکراری بودن بعضی از کدها در مقالات انتخاب شده کدهای تکراری حذف شد که تعداد ۱۴۶ کد مورد استفاده قرار گرفت. کدهای استخراج شده پس از پالایش و بررسی دقیق و با توجه به تشابهات و اشتراکات بعضی از این مقولات با یکدیگر، به وسیله

محققان مورد مقوله‌بندی نهایی قرار گرفت و در نهایت این مفاهیم در ۴۵ مقوله و چهار مؤلفه اصلی جای گرفتند. پژوهشگر در طول تجزیه و تحلیل، موضوعاتی را جستجو می‌کند که در میان مطالعه‌های موجود در فراترکیب پدیدار شده است. این مورد به عنوان بررسی موضوعی شناخته می‌شود (۱۵)، بدین‌صورت که پژوهشگر ابتدا تمام عوامل استخراج‌شده از مطالعات را کد در نظر می‌گیرد و سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، آن‌ها را در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی می‌کند. به این ترتیب مفاهیم (مضمون‌های)

پژوهش شکل داده می‌شود. در پژوهش، ابتدا تمام عوامل استخراج‌شده از مطالعه‌ها به عنوان شناسه در نظر گرفته شد و سپس با در نظر گرفتن معنای هر یک از آن‌ها، شناسه‌ها در مفهومی مشابه تعریف شدند، سپس مفاهیم مشابه در مقولات تبیین‌کننده دسته‌بندی گردید تا به این ترتیب پیامدهای اخلاق اسلامی کار در قالب مؤلفه‌های اصلی پژوهش (مطابق جدول ۲) شناسایی شود.

جدول ۲: کدگذاری یافته‌ها

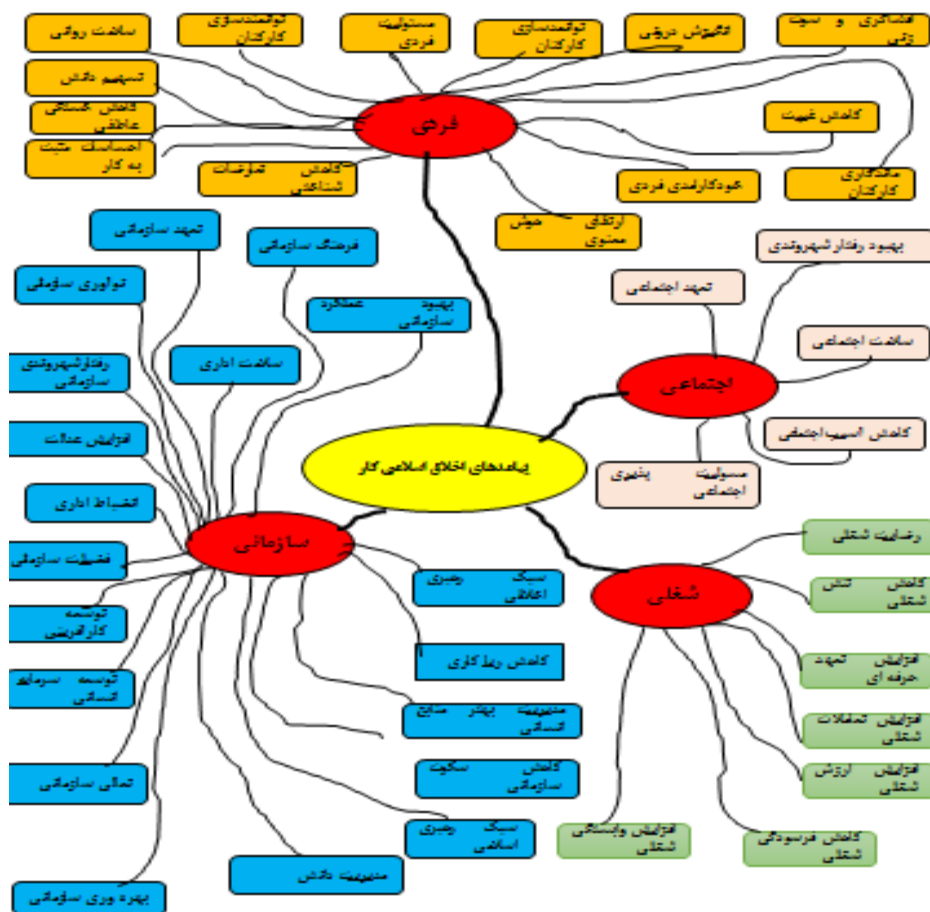
| کدهای گزینشی  | کدهای محوری              | کدهای باز (مفاهیم اولیه)                                          |
|---------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------|
|               |                          | - گزارش تخلف یا سوءرفتار کارکنان و مدیران.                        |
|               | افشاگری و سوت‌زنی        | - افشاگری فعالیت‌های خطرناک، غیر قانونی، غیر اخلاقی و تبعیض‌آمیز. |
|               |                          | - افشاگری فعالیت نامشروع و فساد سازمانی.                          |
|               |                          | - درک حضور خداوند در زندگی هستی.                                  |
|               | ارتقای هوش معنوی کارکنان | - داشتن آگاهی‌های متعالی نسبت به این دنیا و آخرت.                 |
|               |                          | - داشتن تعهد، فداکاری و ایمان، خودآگاهی افراد نسبت آفریدگار خویش. |
|               |                          | - افزایش فعالیت‌های اضافی کارکنان در سازمان.                      |
|               | انگیزش درونی کارکنان     | - ارائه پیشنهادات سازنده به سازمان برای رسیدن به اهداف.           |
|               |                          | - افزایش حسن نیت در بین کارکنان.                                  |
|               |                          | - منظم‌بودن در انجام وظایف شغلی.                                  |
|               | مسئولیت‌پذیری فردی       | - وظیفه‌شناسی و پشتکار کارکنان.                                   |
|               |                          | - احساس مثبت نسبت به هنجارها و ارزش‌های سازمان.                   |
| پیامدهای فردی |                          | - خودکنترلی بالا.                                                 |
|               |                          | - پروراندن نیروهای بالقوه افراد.                                  |
|               |                          | - غلبه بر احساس ناتوانی و درماندگی.                               |
|               | توانمندسازی کارکنان      | - احساس داشتن حق انتخاب در تصمیم‌گیری‌ها.                         |
|               |                          | - احساس مؤثربودن در سازمان.                                       |
|               |                          | - احساس ارزشمندبودن وظایف محوله.                                  |
|               |                          | - برخورد عاطفی مناسب.                                             |
|               | سلامت روانی              | - کنترل هیجانات روان‌شناختی.                                      |
|               |                          | - توانایی انطباق با تغییرات.                                      |
|               |                          | - افزایش قابلیت‌های فردی در انجام وظایف.                          |
|               | خودکارآمدی کارکنان       | - درک افراد از توانایی‌ها و شایستگی‌های خود در سازمان.            |
|               |                          | - ذهنیت مثبت نسبت به توانایی‌های خود.                             |
|               |                          | - حضور فیزیکی به موقع.                                            |
|               | کاهش غیبت کارکنان        | - حضور روانی.                                                     |

| کدهای باز (مفاهیم اولیه)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | کدهای محوری                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | کدهای گزینشی                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- حضور مؤثر و کارآمد.</li> <li>- فکرنکردن نسبت به ترک سازمان و رهاکردن شغل.</li> <li>- نیندیشیدن به جستجو برای شغلی دیگر.</li> <li>- تولید دانش جدید.</li> <li>- تشریک و تبادل سریع و صریح و داوطلبانه دانش و اطلاعات مورد نیاز.</li> <li>- تبدیل دانش به فناوری‌ها و محصولات جدید.</li> <li>- تصویر مثبت ذهنی از محیط کار.</li> <li>- افزایش آمادگی عاطفی و احساسی فرد.</li> <li>- انتخاب بر اساس باورهای راستین.</li> <li>- احساس آرامش.</li> <li>- تغییر یا تبدیل باورها.</li> <li>- احساس تأثیرگذاری در شغل خود.</li> <li>- احساس شایستگی در شغل.</li> <li>- حس ارزشمندبودن برای سازمان.</li> <li>- خودمختاری و داشتن حق انتخاب.</li> <li>- شادی و نشاط در سایه تعاملات مثبت.</li> <li>- عشق و علاقه به نشانه ماهیت شغل.</li> <li>- کاهش غم و اندوه ناشی از نادیده‌گرفتن تلاش‌ها و برخوردهای غیر منصفانه.</li> <li>- فروخوردن خشم ناشی از انتقادات و عیب‌جویی‌ها.</li> <li>- کاهش ترس و هراس ناشی از انتظارات افراطی و نامعقول.</li> <li>- داشتن ارزش‌ها و باورهای مشترک بین کارکنان و مدیران.</li> <li>- تأیید چشم‌انداز مورد قبول سازمان توسط جامعه.</li> <li>- تعهد کارکنان و مدیران نسبت به وظایف و مسئولیت‌ها.</li> <li>- افزایش وظیفه‌شناسی افراد نسبت به سازمان.</li> <li>- افزایش آمادگی‌های افراد برای درونی‌کردن ارزش‌های سازمان.</li> <li>- تحقق وظایف و مأموریت‌های سازمان.</li> <li>- دستیابی به اهداف اجتماعی و سازمانی.</li> <li>- رضایت در بین افراد، افزایش بهره‌وری در سازمان.</li> <li>- سازگاری با محیط و دوام و بقای سازمان.</li> <li>- تمایل افراد به کارکردن در سازمان.</li> <li>- حس مؤثربودن و سودمندبودن افراد.</li> <li>- به کارگیری و پیاده‌سازی فناوری به عنوان کاربرد سیستم‌ها، برنامه‌ها، محصولات، فرایندها یا خدمات جدید.</li> <li>- همسان‌سازی و به کاربردن اطلاعات بیرونی برای تبدیل آن به دانش جدید.</li> <li>- تولید ایده‌های جدید و مفید.</li> <li>- افزایش نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، فضیلت مدنی، ادب و نزاکت.</li> <li>- تمایل افراد سازمان برای کمک و مساعدت به جامعه.</li> <li>- پرسیدن احوال افراد برای رسیدگی به مشکلات آن‌ها.</li> <li>- احساس رعایت انصاف در تخصیص و توزیع منابع.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>ماندگاری کارکنان</li> <li>تسهیم دانش</li> <li>احساس مثبت نسبت به شغل</li> <li>کاهش تعارضات شناختی</li> <li>توانمندسازی روان‌شناختی</li> <li>کاهش خستگی عاطفی</li> <li>فرهنگ سازمانی</li> <li>تعهد سازمانی</li> <li>بهبود عملکرد سازمانی</li> <li>سلامت اداری</li> <li>نوآوری سازمانی</li> <li>رفتار شهروندی سازمانی</li> <li>افزایش عدالت سازمانی</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>کدهای گزینشی</li> </ul> |

| کدهای باز (مفاهیم اولیه)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | کدهای محوری                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | کدهای گزینشی                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- احساس رعایت انصاف در روش‌ها و فرایندها.</li> <li>- احساس رعایت انصاف در ارتباطات متقابل شخصی.</li> <li>- داشتن برنامه برای همه امورات کاری.</li> <li>- تعهد درونی نسبت به رعایت قوانین و مقررات سازمانی.</li> <li>- گذاشتن هر چیزی در جای خودش.</li> <li>- جلوگیری از هرج و مرج و آشفتگی در کارها.</li> <li>- افزایش خوش‌بینی کارکنان نسبت به اهداف سازمان.</li> <li>- گسترش اعتماد و دلسوزی در بدنه سازمان.</li> <li>- شکار فرصت‌ها بدون در نظر گرفتن محدودیت منابع.</li> <li>- جو سازمانی اثربخش و فرهنگ پشتیبان و محرک خلاقیت و نوآوری.</li> <li>- سرمایه‌گذاری مفید در حوزه منابع انسانی.</li> <li>- افزایش کارایی و اثربخشی معلمان.</li> <li>- سرآمدبودن در زمینه عملکرد.</li> <li>- سرآمدبودن در نتایج حاصله.</li> <li>- رضایت مشتریان و مصرف‌کنندگان از کیفیت خدمات و محصولات.</li> <li>- رشد و توسعه پایدار.</li> <li>- اشاعه تغییر به منظور رشد و توسعه مستمر سازمان.</li> <li>- تقویت صفات ممتاز و برانگیزاننده (دوستی، صداقت، مردم‌داری).</li> <li>- استفاده صحیح از اقتدار.</li> <li>- مطابقت گفتار و کردار کارکنان در عمل.</li> <li>- یکی‌بودن ظاهر و باطن افراد در سازمان.</li> <li>- حفظ و رعایت هنجارها هم در ملاء عام و هم در محفل خصوصی.</li> <li>- تصور انسان به عنوان عامل اصلی رشد و بقای سازمان.</li> <li>- ارتباط مؤثر و نزدیک بین مدیر و کارکنان.</li> <li>- آموزش و بهسازی افراد.</li> <li>- ارائه ایده‌ها و نظرات در خصوص عملکرد سازمان توسط کارکنان.</li> <li>- مشارکت و همکاری در انجام وظایف شغلی کارکنان.</li> <li>- رفتار بر پایه کرامت ذاتی انسان‌ها.</li> <li>- نرمش و شدت تواضع در رفتار با افراد (با اولویت نرمش).</li> <li>- همزمانی عناصر صفاتی، رفتاری و اقتضایی رهبری.</li> <li>- کسب و خلق و ذخیره‌سازی دانش.</li> <li>- ساده‌سازی و بهبود فرایند تسهیم دانش.</li> <li>- استفاده کارآمد از منابع دانشی.</li> <li>- استفاده هوشمندانه از منابع.</li> <li>- ارائه بیشترین خدمات با نیروی انسانی کمتر، سرمایه کمتر، زمان و فضای کمتر.</li> <li>- رضایت از شرایط شغلی خود در سازمان.</li> <li>- رضایت از مدیران و همکاران خود در سازمان.</li> <li>- فراهم‌بودن امکان ارتقای شغلی وجود امنیت شغلی.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>انضباط اداری</li> <li>فضیلت سازمانی</li> <li>توسعه کارآفرینی</li> <li>توسعه سرمایه انسانی</li> <li>تعالی سازمانی</li> <li>سبک رهبری اخلاقی</li> <li>کاهش ریا کاری در سازمان</li> <li>مدیریت بهتر منابع انسانی</li> <li>کاهش سکوت سازمانی</li> <li>سبک رهبری اسلامی</li> <li>مدیریت دانش</li> <li>بهره‌وری سازمانی</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>پیامدهای شغلی</li> </ul> |

| کدهای باز (مفاهیم اولیه)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | کدهای محوری                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | کدهای گزینشی                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- هماهنگی بین نیازهای شغلی و خواسته‌های فرد.</li> <li>- میزان ابقای ارزش‌های مهم.</li> <li>- احساس مسئولیت بیشتر نسبت به حرفه.</li> <li>- احساس هویت با یک حرفه.</li> <li>- احساس علاقه و تمایل به کار.</li> <li>- بهبود ارتباطات انسانی در محیط سازمان.</li> <li>- دریافت بازخورد مناسب از همکاران.</li> <li>- مسئولیت‌پذیری فردی.</li> <li>- سختکوشی در انجام وظایف شغلی.</li> <li>- استقلال در کار.</li> <li>- داشتن جایگاه متعالی و برتر در شغل.</li> <li>- مورد توجه قرار گرفتن شغل.</li> <li>- مشارکت در بهبودبخشیدن به جامعه.</li> <li>- معنادادن کار.</li> <li>- خودپنداره مثبت نسبت به شغل.</li> <li>- افزایش قدرت سازگاری با عوامل فشارزا.</li> <li>- حمایت اجتماعی.</li> <li>- کاهش آسیب‌های اجتماعی در جامعه.</li> <li>- افزایش جامعه‌پذیری افراد.</li> <li>- افزایش همبستگی اجتماعی در جامعه.</li> <li>- افزایش مشارکت اجتماعی.</li> <li>- رعایت داوطلبانه هنجارها و ارزش‌های جامعه.</li> <li>- درونی شدن ارزش‌ها در جامعه.</li> <li>- حس وفاداری نسبت به جامعه.</li> <li>- یکسان‌پنداری خود با دیگران.</li> <li>- الزام به انجام فعل یا ترک آن بدون اجبار بیرونی.</li> <li>- کاهش انحرافات اجتماعی در جامعه.</li> <li>- کاهش رشوه و فساد در جامعه.</li> <li>- آگاهی از مسائل و مشکلات جامعه.</li> <li>- افزایش وظیفه‌شناسی.</li> <li>- تقویت حس فداکاری.</li> <li>- مشارکت مدنی فعالانه.</li> <li>- آلوده‌نکردن محیط، عدم اعمال تبعیض در امور استخدامی، توجه به نیازهای جامعه و جلوگیری از بی‌عدالتی.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>کاهش تنش شغلی</li> <li>افزایش تعهد حرفه‌ای</li> <li>افزایش تعاملات شغلی</li> <li>افزایش وابستگی شغلی</li> <li>افزایش ارزش شغلی</li> <li>کاهش فرسودگی شغلی</li> <li>سلامت اجتماعی</li> <li>تعهد اجتماعی</li> <li>پیامدهای اجتماعی</li> <li>کاهش آسیب اجتماعی</li> <li>بهبود رفتار شهروندی</li> <li>مسئولیت‌پذیری اجتماعی</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>کدهای گزینشی</li> </ul> |

در نهایت پیامدهای اصلی اخلاق اسلامی کار در شکل ۳ ارائه شده است.



شکل ۳: مدل نهایی پیامدهای اخلاق اسلامی کار در سازمان

پژوهش‌هایی مورد استفاده قرار گیرد که از اعتبار علمی بالایی به ویژه از نظر ارجاع مقالات علمی، برخوردار باشند.

۷. گام هفتم: ارائه یافته‌ها: بر مبنای بررسی نظام‌مند مقالات، ۶۷ مقاله داخلی انتخاب و برای بررسی نهایی ۳۶ اثر، ۱۴۵ کد استخراج شد. خروجی این فرایند، شناسایی و دسته‌بندی آن‌ها در قالب ۴۵ مقوله فرعی و جای‌گیری آن‌ها در ۴ مقوله اصلی پیامد اخلاق اسلامی کار بود. بر اساس یافته‌های به دست آمده در این پژوهش، از مهم‌ترین پیامدهای

۶. گام ششم: کنترل کیفیت: در این پژوهش، تقریباً از تمامی روش‌های اشاره شده در بالا جهت ارزیابی کیفیت استفاده شد. برای روایی توصیفی سعی شده است حتی‌الامکان بیشترین تعداد مقاله‌های مرتبط شناسایی و گردآوری شود. برای روایی تفسیری به این صورت عمل شد که از ۴ نفر پژوهشگر به عنوان کدگذار و مفسر استفاده شد و در جلسات هماهنگی توافق نهایی در مورد کدهای مورد استفاده به دست آمد. در نهایت برای روایی نظری سعی شده است تا

اخلاق اسلامی کار می‌توان به پیامد فردی، پیامد سازمانی، پیامد شغلی و پیامد اجتماعی اشاره کرد.

## بحث

با توجه به ارزش‌های مذهبی و اسلامی ایران، همانطور که اخلاق کار اسلامی نشأت‌گرفته از قرآن و سیره پیامبر اکرم (ص) و ائمه اطهار (ع) است، این پدیده همواره در مرکز توجه پژوهشگران قرار گرفته است. همانطور که گفته شد، اخلاق کار اسلامی با موضوعات متفاوتی مورد ارزیابی قرار گرفته و حتی ابعاد آن مشخص شده است، اما این خلأ در زمینه اخلاق کار اسلامی وجود دارد که با رعایت اخلاق کار اسلامی در سازمان‌ها و ادارات مختلف، بین کارکنان و مدیران سازمان‌ها، رعایت اخلاق کار اسلامی چه نتایج و پیامدهایی را به ارمغان می‌آورد. این پژوهش یکی از اولین پژوهش‌هایی است که به صورت جامع و گسترده به شناسایی و تبیین پیامدهای اخلاق اسلامی کار از طریق ترکیب مطالعات انجام‌شده، پرداخته است و دیدگاهی در حوزه اخلاقیات در سازمان‌ها ارائه نموده است که می‌تواند در نحوه مدیریت رفتار کارکنان و مدیران در سازمان مؤثر باشد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که پیامدهای اخلاق اسلامی کار در سازمان از چهار پیامد کلی فردی، سازمانی، شغلی و اجتماعی تشکیل شده است. در زیر هر یک از پیامدهای اخلاق اسلامی کار در سازمان مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

**۱. پیامدهای فردی:** یافته‌های پژوهش نشان داد که تعدادی از پیامدهای اخلاق اسلامی کار مربوط به مسائل فردی و شخصی می‌شود. طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه پیامدهای اخلاق اسلامی کار، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش فدوی خدمتی (۱۳۹۹ ش.) (۱۶)، زارعی (۱۳۹۹ ش.) (۱۷)، رستگار و همکاران (۱۳۹۸ ش.) (۱۸)، صفری شاد و همکاران (۱۳۹۷ ش.) (۱۹)، مرادی و همکاران (۱۳۹۷ ش.) (۲۰) و حیدری و همکاران (۱۳۹۲ ش.) (۲۱) مشترک و همسو می‌باشد. در تبیین پیامد فردی اخلاق اسلامی کار در سازمان می‌توان

گفت وجود اخلاق اسلامی کار در سازمان‌ها باعث می‌شود افراد در ارتباط با دیگران با احترام و با رعایت شأن و کرامت انسانی برخورد کنند. با توجه به معیارهای اخلاق اسلامی کار شأن و کرامت انسان‌ها حفظ می‌شود و از آثار بدرفتاری آن‌ها در سازمان جلوگیری می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که رعایت اخلاق کار اسلامی می‌تواند به کاهش رفتارهای انحرافی، افزایش انگیزش درونی و شفافیت سازمانی منجر شود.

**۲. پیامدهای سازمانی:** یافته‌های پژوهش نشان داد که تعدادی از پیامدهای اخلاق اسلامی کار در سازمان در حوزه مسائل سازمانی قرار دارد. طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه پیامدهای اخلاق اسلامی کار در سازمان، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش رفیعی (۱۳۹۹ ش.) (۲۲)، بهرامی و همکاران (۱۳۹۹ ش.) (۲۳)، مرادی و همکاران (۱۳۹۷ ش.) (۲۰)، موغلی و همکاران (۱۳۹۲ ش.) (۲۴) و حسینی و همکاران (۱۳۹۲ ش.) (۲۵) مشترک و همسو می‌باشد. در تبیین پیامد سازمانی اخلاق اسلامی کار می‌توان گفت وجود اخلاق کار اسلامی در سازمان علاوه بر اینکه برای فرد دارای پیامدهای مثبتی است برای خود سازمان نیز دارای پیامدهایی است که باعث افزایش تعهد سازمانی، نشاط سازمانی و اعتماد سازمانی در بین کارکنان و مدیران می‌شود. مدیرانی که در سازمان به اصول اخلاقی پایبند باشند، مسلماً عدالت و مساوات را رعایت می‌کنند که این امر باعث افزایش نگرش‌های مثبت به سازمان می‌شود. در نتیجه آرامش در محیط کار برای افراد فراهم می‌شود که باعث رضایت خاطر کارکنان می‌شود.

**۳. پیامدهای شغلی:** یافته‌های پژوهش نشان داد که تعدادی از پیامدهای اخلاق اسلامی کار در سازمان در حوزه مسائل شغلی قرار دارد. طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه پیامدهای اخلاق اسلامی کار در سازمان، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش با برخی از پژوهش‌ها همچون منوریان و همکاران (۱۳۹۷ ش.) (۲۵)، روخمان و همکاران (۱۳۹۷ ش.) (۲۶)، مرادی و همکاران (۱۳۹۷ ش.) (۲۰) و حسینی و همکاران (۱۳۹۲ ش.) (۲۶)

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیماتشان به منشور اخلاق اسلامی کار توجه ویژه‌ای داشته باشند و کارکنان را به انجام رفتارهای اخلاق مدارانه تشویق نمایند. همچنین پیشنهاد می‌گردد مدیران تمهیداتی را تدارک ببینند تا کارکنان سازمان خود را با پیامدهای اخلاق کار اسلامی آشنا کنند و در صورت لزوم به آن‌ها یادآور شوند.

اگرچه برای انجام این پژوهش منابع و مستندات مختلفی مورد بررسی قرار گرفت، اما با توجه به محدودیت در دسترسی به منابع و مستندات اصلی ممکن هست هنوز پیامدهایی قابل شناسایی باشند که مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از روش‌های کیفی دیگر همچون روش داده‌بنیاد و روش تحلیل مضمون استفاده شود. باید اضافه کرد که پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی از قبیل دسترسی‌ناداشتن به تمامی مقالات کشورهای دیگر و عدم به کارگیری نرم‌افزارهای تخصصی در زمینه متن‌کاوی مواجه بوده است.

لازم به ذکر است این مقاله مستخرج از رساله دکتری مدیریت آموزشی در دانشگاه محقق اردبیلی می‌باشد.

#### مشارکت نویسندگان

عظیم امیدوار: مشارکت در جمع‌آوری داده‌های کیفی و نگارش متن مقاله.

عادل زاهد بابلان: نظارت بر پژوهش و مشارکت در تحلیل داده‌های کیفی.

مهدی معینی‌کیا: مشارکت در تحلیل داده‌های کیفی و نگارش روش تحقیق.

علی خالق‌خواه: همکاری در نگارش بحث و نتیجه‌گیری.

نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

مشترک و همسو می‌باشد. در تبیین پیامد اخلاق اسلامی کار در سازمان می‌توان گفت رعایت اخلاق اسلامی کار پیامدهای شغلی همچون رضایت شغلی، نگرش مثبت شغلی و کاهش استرس شغلی را به دنبال دارد، اگر کارکنان و مدیران از پیامدهای رعایت اخلاق اسلامی کار آگاه باشند و یا به صورتی به آن‌ها یادآوری شود، بسیاری از متغیرهای شغلی همچون عملکرد شغلی و در نهایت رضایت شغلی را بهبود می‌بخشد که همواره یکی از نگرانی‌های مهم مدیران سازمان‌های امروزی است.

**۴. پیامدهای اجتماعی:** یافته‌های پژوهش نشان داد که تعدادی از پیامدهای اخلاق اسلامی کار در سازمان در حوزه مسائل اجتماعی قرار دارد. طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه پیامدهای اخلاق اسلامی کار، می‌توان ادعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش مرادی و همکاران (۱۳۹۷ ش.) (۲۰) و حسنی و همکاران (۱۳۹۲ ش.) (۶) مشترک و همسو می‌باشد. در تبیین پیامد اخلاق اسلامی کار در سازمان با رویکردی به پیامدهای اجتماعی می‌توان گفت رعایت اخلاق اسلامی کار در سازمان آثار بیرونی فراوانی دارد و در حوزه اجتماعی باعث تقویت ارتباطات اجتماعی، تقویت سرمایه اجتماعی و کاهش آسیب‌های اجتماعی می‌شود. همچنین وجود اخلاق اسلامی کار در سازمان باعث گسترش همبستگی اجتماعی در سطح جامعه می‌شود.

#### نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که پیامدهای اخلاق اسلامی کار از چهار پیامد کلی فردی، سازمانی، شغلی و اجتماعی تشکیل شده است. استقرار اخلاق اسلامی کار در سازمان می‌تواند منجر به افزایش رشد اخلاقی کارکنان و مدیران و اخلاق‌محوری سازمان شود و پیامدهای سازمانی و اجتماعی برای سازمان داشته باشد. بنابراین هر چقدر اخلاق اسلامی کار در سازمان بیشتر باشد، به همان میزان انگیزش و وجدان کاری کارکنان افزایش پیدا می‌کند.

### تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

### تقدیر و تشکر

ابراز نشده است.

### تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

### ملاحظات اخلاقی

در تمام مراحل نگارش پژوهش حاضر، ضمن رعایت اصول متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

## References

1. Sayadi Turanloo H, Saghafi S. Consequences of Islamic work ethic. *Islamic Management Quarterly*. 2017; 25(4): 175-202. [Persian]
2. Beekun RI, Badawi JA. Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspectives. *Journal of Business Ethics*. 2005; 60(1): 131-145.
3. Rezaei Sharif A, Karimianpour G, Moradi G, Karimianpour E. The mediating role of job engagement in relationship between work ethic with commitment to change. *Career and Organizational Counseling*. 2018; 10(34): 64-79. [Persian]
4. Azizian Kohan N, Ebrahimpour H, Karimianpour GH, Darabi M. Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Commitment: The Mediating Role of Work Ethics. *Ethics in Science and Technology*. 2018; 13(2): 149-158. [Persian]
5. Golparvar M, Nadi MA. The mediating role of organizational loyalty in the relationship between work ethic and deviant behaviors in the workplace. *Ethics in Science and Technology Quarterly*. 2011; 6(1): 43-52. [Persian]
6. Hassani M, Heydarizadeh Z, Qasemzadeh Alishahi A, Sohrabi M. Explaining the role of Islamic work ethic on organizational commitment and attitudes about organizational change: A test of the mediating role of organizational justice. *Organizational Development of the Police*. 2014; 50(14): 123-142. [Persian]
7. Ardalan M, Ghanbari S, Faizi K, Seif Panahi H, Zandi KH. The relationship between Islamic work ethic and job conflict. *Bioethics*. 2014; 4(13): 75-95. [Persian]
8. Hariri N, Abazari Z, Roottan SZ. The relationship between Islamic work ethic and employee motivation; Case Study. *Scientific-Extension Quarterly of Human Resources Studies*. 2014; 3(11): 76-89. [Persian]
9. Shakil Ahmad M. Work ethics: An islamic prospective. *International Journal of Human Sciences*. 2011; 8(1): 850-859. [Arabic]
10. Hassanpour A, Hassan Alipour R, Rahimi M. Research on the Analysis and Explanation of Islamic Work Ethics in Iranian Government Organizations (Case Study: Government Organizations of Qazvin Province). *Journal of Improvement and Transformation Management*. 2012; 4(10): 23-29. [Persian]
11. Ebrahimpour H. Investigating the Relationship between Work Ethics and Retirement Behavior. *Ethics Quarterly in Science and Technology*. 2014; 9(1): 23-35. [Persian]
12. Khosravi Z, Rezaei A, Eskandari N. A study of the relationship between work ethic with organizational commitment and job satisfaction in teachers in Arsanjan. Naein: National Conference on Entrepreneurship Cooperation Economic Jahad; 2010. [Persian]
13. Rahimi T, Mohammadzadeh Ebrahimi A. Designing and Testing the Model of Important Antecedents and Consequences of Islamic Work Ethics. *Quarterly Journal of Medical Ethics*. 2017; 11(40): 39-51. [Persian]
14. Manian A, Ronaghi M. A Comprehensive Framework for E-marketing Implementation by Meta-Synthesis Method. *Journal of Business Management*. 2015; 7(4): 901-920. [Persian]
15. Shahbazi Soltani M, Salavatian S. Identification of the Defining Characteristics of Jihadi Manager through Meta-Synthesis Method. *Scientific Journal of Islamic Management*. 2017; 25(1): 199-230. [Persian]
16. Khedmati F. The Impact of Spiritual Values on Auxiliary Behaviors with the Mediating Role of Islamic Work Ethics. M.Sc. Thesis. Langarod: Ghadir Higher Education Institute Langrud, Department of Management; 2015. [Persian]
17. Zarei HR. A Study of the Relationship between Job Justice and Islamic Work Ethics on Mental Health of Second Grade Teachers in Meybod. M.Sc. Thesis. Ardakan: Islamic Azad University of Ardakan, Department of Educational Sciences; 2015. [Persian]
18. Rastegar A, Ainali M, Bagheri Q, Hooshmand H. Analyzing the role of Islamic work ethic on the tendency of employees to leave the service with an emphasis on mediating job conflict. *Organizational Behavior Studies*. 2019; 8(2): 189-211. [Persian]
19. Safari Shad F, Rahimi E, Abbasi Rostami N. Analyzing the effect of Islamic work ethic on the tendency to whistle and expose. *Bi-Quarterly Journal of Islam and Management*. 2018; 7(14): 135-152. [Persian]
20. Moradi M, Mehri Y. The relationship between work ethic and organizational citizenship behavior, burnout and knowledge sharing. *Ethics in Science and Technology*. 2018; 13(2): 69-78. [Persian]
21. Heidari Gojani M, Maleki Farsani H, Sadeghian SH. The Relationship between Islamic Work Ethics and Employee Empowerment. Tehran: International Management Conference; 2014. [Persian]

22. Rafiei R. Study of the Relationship between Islamic Work Ethics and Administrative Discipline (Case Study: Administrative Staff of Payame Noor University, Qom Province). M.Sc. Thesis. Arak: Payame Noor University; 2016. [Persian]
23. Bahrami S, Faqih A, Naghi Alizadeh F. The Impact of Islamic Work Ethics and Organizational Citizenship Behavior on Women's Productivity. *Islamic Journal of Women and Family*. 2020; 8(3): 33-55. [Persian]
24. Moogheli A, Seyed Javadin SR, Ahmadi SA, Alavi A. Explaining the model of Islamic work ethic and organizational citizenship behavior through job values (Case Study of Isfahan University of Medical Sciences). *Health Information Management*. 2013; 10(2): 302-311. [Persian]
25. Monavarian A, Mohammadi Fateh E, Mohammadi Fateh AA. The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance with the Mediating Roles of Organizational Commitment and Job Satisfaction. 2018; 31(1): 57-82. [Persian]
26. Rookhman W, Hosseini M, Hosseini H. The effectiveness of the principles of Islamic ethics on the results of work in the organization. *Journal of Jahan Novin*. 2018; 1(2): 103-125. [Persian]