

بیان اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه قرآن مجید

۱. عظیم عظیمی: گروه مهندسی عمران، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران
۲. محمد قاسمی*: گروه مدیریت، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران
۳. حسین خوشدل مفرد: گروه معارف اسلامی، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران
۴. منصور نیک پناه: گروه زبان و ادبیات فارسی، دانشگاه سراوان، زاهدان، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: m.ghasemi@mgmt.usb.ac.ir

چکیده

اخلاق حرفه‌ای یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های تنظیم رفتار انسان در محیط‌های شغلی و سازمانی است و می‌تواند بر کیفیت روابط حرفه‌ای، اعتماد اجتماعی، سلامت اداری، مسئولیت‌پذیری و کارآمدی سازمان‌ها تأثیر مستقیم داشته باشد. از دیدگاه قرآن مجید، فعالیت حرفه‌ای صرفاً امری اقتصادی یا فنی نیست، بلکه بخشی از مسئولیت اخلاقی انسان و عرصه‌ای برای تحقق ارزش‌های الهی و انسانی به شمار می‌رود. پژوهش حاضر با هدف تبیین مبانی، اصول و کارکردهای اخلاق حرفه‌ای از منظر قرآن مجید و با روش توصیفی — تحلیلی و مبتنی بر مطالعات کتابخانه‌ای انجام شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای قرآنی بر مبانی بنیادینی همچون توحید، کرامت انسانی، اختیار، مسئولیت، عدالت و امانت استوار است. بر اساس این مبانی، مؤلفه‌هایی نظیر صداقت، امانت‌داری، وفای به عهد، عدالت و انصاف، مسئولیت‌پذیری، شایسته‌سالاری، تخصص، نظم، مدارا، تعاون، شفافیت، پاسخ‌گویی، پرهیز از فساد، احترام به حقوق دیگران و مسئولیت اجتماعی و زیست‌محیطی از مهم‌ترین عناصر اخلاق حرفه‌ای محسوب می‌شوند. همچنین، اخلاق حرفه‌ای در رویکرد قرآنی تنها به فضایل فردی محدود نمی‌شود، بلکه ساختارهای سازمانی، شیوه‌های مدیریت، نظام‌های ارزیابی، روابط قدرت و سازوکارهای پاسخ‌گویی را نیز دربرمی‌گیرد. نهادینه‌سازی این اصول می‌تواند موجب تقویت اعتماد، کاهش فساد، افزایش عدالت سازمانی، بهبود کیفیت خدمات، تقویت رفتارهای مشارکتی و ارتقای سرمایه اجتماعی شود. در مجموع، قرآن مجید ظرفیت ارائه الگویی جامع و منسجم برای اخلاق حرفه‌ای دارد که در آن تعالی فردی، سلامت سازمانی و مسئولیت اجتماعی به صورت هم‌زمان مورد توجه قرار می‌گیرند.

کلیدواژه‌گان: اخلاق حرفه‌ای، قرآن مجید، اخلاق اسلامی، عدالت، امانت‌داری، مسئولیت‌پذیری، کرامت انسانی

شیوه استناددهی: عظیمی، عظیم، قاسمی، محمد، خوشدل مفرد، حسین، و نیک پناه، منصور. (۱۴۰۵). بیان اخلاقی حرفه‌ای از دیدگاه قرآن مجید. *فلسفه و اخلاق*، ۴(۳)، ۱۹-۱.

تاریخ ارسال: ۸ اردیبهشت ۱۴۰۵

تاریخ بازنگری: ۱۴ مرداد ۱۴۰۵

تاریخ پذیرش: ۲۱ مرداد ۱۴۰۵

تاریخ چاپ: ۱ شهریور ۱۴۰۵



© ۱۴۰۵ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

Professional Ethics from the Perspective of the Holy Qur'an

1. Azim Azimi: Department of Civil Engineering, Kas.C., Islamic Azad University, Kashan, Iran
2. Mohammad Ghasemi*: Department of Management, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran
3. Hossein Khoshdel Mofrad: Department of Islamic Studies, Kas.C., Islamic Azad University, Kashan, Iran
4. Mansour Nikpanah: Department of Persian Language and Literature, University of Saravan, Zahedan, Iran

*Corresponding Author's Email: m.ghasemi@mgmt.usb.ac.ir

Abstract

Abstract:

Professional ethics is one of the most important foundations for regulating human conduct in occupational and organizational environments and can directly influence professional relationships, social trust, administrative integrity, accountability, and organizational effectiveness. From the perspective of the Holy Qur'an, professional activity is not merely an economic or technical undertaking, but a dimension of human moral responsibility and a sphere for the realization of divine and human values. The present study aims to explain the foundations, principles, and functions of professional ethics from the perspective of the Holy Qur'an through a descriptive-analytical method based on library research. The findings indicate that Qur'anic professional ethics is grounded in fundamental principles such as monotheism, human dignity, freedom of choice, responsibility, justice, and trustworthiness. On this basis, honesty, fulfillment of commitments, fairness, accountability, meritocracy, professional competence, discipline, tolerance, cooperation, transparency, avoidance of corruption, respect for the rights of others, and social and environmental responsibility can be regarded as major components of professional ethics. The Qur'anic approach also demonstrates that professional ethics cannot be reduced to individual virtues alone, since organizational structures, managerial practices, evaluation systems, power relations, and accountability mechanisms significantly affect ethical behavior. Institutionalizing these principles can strengthen trust, reduce corruption, improve organizational justice, enhance service quality, promote cooperative behavior, and reinforce social capital. Overall, the Holy Qur'an provides the foundations for a comprehensive and coherent model of professional ethics in which individual moral development, organizational integrity, and social responsibility are simultaneously emphasized.

Keywords: *Professional Ethics, Holy Qur'an, Islamic Ethics, Justice, Trustworthiness, Accountability, Human Dignity*

How to cite: Azimi, A., Ghasemi, M., Khoshdel Mofrad, H., & Nikpanah, M. (2026). Professional Ethics from the Perspective of the Holy Qur'an. *Sharia, Philosophy and Ethics*, 4(3), 1-19.



Submit Date: 28 April 2026

Revise Date: 05 August 2026

Accept Date: 12 August 2026

Publish Date: 23 August 2026



© 2026 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Extended Abstract

Professional ethics constitutes a central dimension of contemporary organizational and social life because professional conduct is not limited to technical competence, occupational knowledge, or compliance with administrative regulations, but also involves a complex set of moral responsibilities toward colleagues, clients, organizations, society, and the broader public interest. In modern institutions, increasing specialization, organizational complexity, and the interdependence of professional roles have made ethical conduct an essential condition for maintaining trust, institutional legitimacy, social responsibility, and sustainable performance. From an Islamic perspective, professional behavior cannot be separated from the broader moral identity of the individual because human action in all domains of life is subject to ethical evaluation. The Qur'an presents human beings as responsible and accountable agents whose conduct must be guided by justice, honesty, trustworthiness, dignity, and commitment to the rights of others. Accordingly, professional ethics may be understood as a practical manifestation of Qur'anic morality within occupational and organizational environments. Qur'anic ethics does not confine morality to personal devotion or private conduct but extends it to economic, social, managerial, educational, and institutional relationships (1). This comprehensive perspective provides an appropriate conceptual foundation for examining how professional duties should be performed and how authority, information, resources, and interpersonal relations should be managed. The relevance of this perspective is particularly evident in organizational settings where ethical failures such as corruption, favoritism, deception, abuse of power, discrimination, breach of trust, and lack of accountability can undermine both institutional efficiency and public confidence. Research on ethical behavior management inspired by the Qur'an and Hadith has emphasized that the development of ethical structures requires not only formal rules but also the internalization of moral values, appropriate leadership, and consistent organizational policies (3). The present study therefore seeks to identify and explain the principal foundations, components, and organizational implications of professional ethics from the perspective of the Holy Qur'an and to clarify how these principles can contribute to the development of morally responsible professional environments.

The conceptual foundations of professional ethics in the Qur'anic perspective are rooted in a set of interconnected theological and anthropological principles. One of the most fundamental is the principle of monotheism, which has direct ethical consequences because it places all human actions within a framework of accountability before God. In this framework, professional duties are not morally neutral activities but part of the individual's wider responsibility. Such accountability introduces an internal dimension of moral regulation that goes beyond external supervision and legal sanctions. A person who perceives professional authority, organizational resources, and occupational responsibilities as moral trusts is expected to act responsibly even when formal monitoring is absent. Another important foundation is human dignity. The Qur'anic understanding of human dignity requires that individuals in professional relationships be treated as persons possessing inherent worth rather than merely as instruments for economic productivity or organizational objectives. Studies focusing on the criterion of human dignity in the Qur'an have emphasized the foundational status of respect for the human person in moral and social relations (5). This principle has direct implications for management, employment, service delivery, and professional decision-making because it excludes humiliation, exploitation, unjust discrimination, and dehumanizing forms of organizational control. Freedom and responsibility constitute another essential basis of Qur'anic professional ethics. Human beings are regarded as capable of moral choice and therefore accountable for the consequences of their decisions. This understanding is closely related to the education of responsible citizens, since Qur'anic ethical concepts can foster social commitment and a sense of responsibility toward others (10). Trustworthiness is similarly central because virtually every professional role involves some form of entrusted responsibility, whether financial, informational, administrative, managerial, or relational. Professional authority can therefore be interpreted as

a trust that should be exercised for legitimate purposes rather than personal advantage. Ethical organizational policies based on the Qur'an and Nahj al-Balagha have also identified trust, responsibility, and moral governance as important components of organizational conduct (4). Justice further complements these foundations by requiring fairness in decision-making, resource allocation, employment, evaluation, promotion, and the treatment of stakeholders. Qur'anic approaches to ethical governance similarly emphasize justice, accountability, and responsible administration as core components of morally legitimate governance (9).

Based on these foundations, the Qur'anic approach to professional ethics can be articulated through a number of practical principles and behavioral components. Trustworthiness is among the most important because employees and professionals routinely handle resources, information, authority, and responsibilities that do not belong to them personally. Ethical conduct therefore requires the proper use of such resources and the prevention of misuse, concealment, manipulation, or exploitation. Honesty is equally essential because professional relationships depend heavily on accurate information, truthful reporting, and confidence in the statements of individuals and institutions. In economic ethics, Qur'anic and Islamic teachings strongly emphasize honesty, fairness, and the avoidance of deceptive conduct in transactions (12). These principles can readily be extended to administrative, educational, medical, legal, managerial, and other occupational contexts. Justice represents another core component and requires impartiality in the distribution of opportunities, rewards, obligations, and organizational benefits. Professional justice also demands that decisions be based on legitimate criteria rather than personal relationships or discriminatory considerations. Commitment to promises and contractual obligations constitutes another ethical requirement because organizational and professional relationships cannot remain stable where commitments are routinely ignored. Respect for human dignity reinforces these obligations by ensuring that efficiency and profitability do not override the basic rights and dignity of employees, clients, or other stakeholders (5). Meritocracy is also closely related to professional ethics because assigning responsibilities to unqualified individuals on the basis of personal connections can constitute both an organizational failure and a moral injustice. Competence itself therefore has an ethical dimension, as professionals have a duty to maintain sufficient knowledge and skill to perform their responsibilities properly. Discipline, punctuality, and careful performance also have moral importance because negligence and disorder can impose costs on others. In addition, cooperation and voluntary organizational citizenship behaviors are important dimensions of an ethical work environment. Studies of Qur'anic work ethics have shown that values rooted in Qur'anic teachings can contribute to stronger organizational citizenship behavior among employees (7). Tolerance and respectful interaction are also significant because professional environments inevitably involve disagreement and diversity. Qur'anic educational ethics, particularly the ethics of tolerance, emphasize patience, respectful conduct, and the exemplary role of divine prophets in dealing with others (11). Together, these principles present professional ethics not as an isolated code of conduct but as an integrated moral system governing both individual character and interpersonal behavior.

The Qur'anic perspective also gives professional ethics an institutional and structural dimension. Ethical conduct cannot be sustained merely through individual goodwill if organizational systems themselves reward opportunism, concealment, or unfairness. For this reason, the institutionalization of ethical principles requires the alignment of organizational policies, leadership practices, reward systems, evaluation procedures, and decision-making mechanisms with moral standards. Ethical governance inspired by the Qur'an highlights the importance of transparency, accountability, justice, and responsible leadership in creating an ethical institutional environment (9). Leadership is particularly important because employees often interpret managerial behavior as a practical indication of the organization's real values. When leaders demand honesty but engage in deception, or call for fairness while practicing favoritism, formal ethical codes lose credibility. Accordingly, managerial role modeling is a necessary condition for the development of a stable ethical culture. Organizational ethics also require mechanisms for accountability so that professional authority does not

become insulated from scrutiny. At the same time, education and moral development are essential because individuals must be equipped not only with knowledge of ethical rules but also with the ability to recognize and analyze moral conflicts in complex professional situations. The teaching of Qur'anic concepts and Islamic ethics can contribute to this process by strengthening moral awareness and providing conceptual resources for ethical judgment (2). Another significant institutional principle is facilitation. Qur'anic ethical discourse concerning the concept of facilitation, or taysir, highlights the moral value of reducing unnecessary hardship and making legitimate processes easier for others (13). In professional contexts, this can be reflected in reducing unnecessary bureaucracy, improving service accessibility, respecting clients' time, and designing more humane administrative procedures. Moreover, ethical resilience is needed because professionals may face pressure to compromise moral principles during crises, intense competition, organizational conflict, or economic difficulty. Qur'anic and Hadith-based studies of resilience have identified elements such as patience, hope, and spiritual meaning as important components of the capacity to endure hardship (14). Such resilience can help individuals preserve ethical commitments when organizational circumstances create incentives for misconduct.

Professional ethics grounded in Qur'anic principles also generates significant organizational and social outcomes. Trust is among the most important consequences because sustainable professional relationships depend on the expectation that individuals and institutions will act honestly, fairly, and predictably. Trust reduces the need for excessive monitoring and can strengthen cooperation between employees, managers, clients, and external stakeholders. Ethical work environments may also encourage employees to engage in voluntary behaviors that go beyond their formal duties and contribute to organizational effectiveness, an effect consistent with research linking Qur'anic work ethics to organizational citizenship behavior (7). Ethical conduct can also enhance the quality of service because professionals who recognize the dignity and rights of clients are more likely to provide respectful, transparent, and responsible treatment. Furthermore, ethical principles can help regulate competition. Organizational competition is not inherently unethical, but it becomes problematic when institutions pursue advantage through deception, exploitation, sabotage, or unfair practices. Research on competitive ethics in strategic management based on selected interpretations of the Holy Qur'an indicates that competition can be guided by moral values and conducted within limits of fairness and social responsibility (8). Professional ethics also contributes to anti-corruption efforts because corruption frequently develops where accountability, transparency, and ethical norms are weak. Ethical behavior management based on Qur'anic and Hadith teachings can provide both preventive and developmental mechanisms for improving ethical structures (3). Another important dimension is social and environmental responsibility. Modern organizations can affect not only employees and customers but also local communities, natural resources, and future generations. Qur'anic environmental ethics emphasizes responsible human interaction with nature and the avoidance of corruption and destructive exploitation (6). Consequently, professional ethics should include environmental responsibility and should not define organizational success solely in terms of financial outcomes. The Qur'anic approach therefore broadens professional responsibility from compliance with job descriptions to a multidimensional obligation toward the organization, society, humanity, and the natural environment.

In conclusion, professional ethics from the perspective of the Holy Qur'an represents a comprehensive moral framework that integrates individual character, professional responsibility, organizational structure, and social accountability. Its central foundations include human dignity, justice, responsibility, trustworthiness, moral accountability, and respect for the rights of others. These foundations are translated into practical principles such as honesty, fulfillment of commitments, competence, meritocracy, fairness, discipline, cooperation, tolerance, transparency, avoidance of corruption, and responsible use of resources. A major implication of this perspective is that ethical conduct cannot be reduced to personal virtue alone. Organizations must also create



structures, policies, and leadership practices that support ethical behavior and discourage misconduct. Professional ethics therefore requires simultaneous attention to the moral development of individuals and the ethical design of institutions. It can strengthen trust, improve service quality, support fair competition, reduce corruption, increase organizational cooperation, and reinforce social responsibility. The Qur'anic perspective also expands the scope of professional ethics beyond immediate organizational interests by emphasizing responsibility toward society and the environment. Accordingly, a Qur'an-based model of professional ethics can provide a useful normative framework for contemporary organizations seeking to combine efficiency with justice, accountability, human dignity, and social responsibility. The practical realization of this framework requires the integration of ethical principles into recruitment, evaluation, promotion, leadership, professional education, conflict management, and organizational governance. When professional activity is understood as a form of moral responsibility rather than merely a means of economic gain, the workplace can become a context for the realization of justice, responsible service, and human excellence.

اخلاق حرفه‌ای یکی از بنیادی‌ترین موضوعاتی است که در تعامل میان انسان، سازمان و جامعه نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کند. هر حرفه، افزون بر مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش‌ها و الزامات فنی، واجد مجموعه‌ای از تعهدات اخلاقی است که چگونگی رفتار افراد را در ارتباط با مسئولیت‌های شغلی، همکاران، مدیران، مراجعه‌کنندگان، منابع سازمانی و منافع عمومی مشخص می‌سازد. در جوامع معاصر، افزایش پیچیدگی سازمان‌ها، گسترش روابط اقتصادی و اجتماعی، تخصصی‌شدن مشاغل و وابستگی متقابل افراد موجب شده است که اخلاق حرفه‌ای از یک فضیلت فردی فراتر رود و به یکی از ارکان اساسی اعتماد عمومی، سلامت اداری و کارآمدی سازمانی تبدیل شود. از این منظر، نمی‌توان موفقیت یک سازمان یا حرفه را صرفاً بر پایه شاخص‌های اقتصادی، فنی یا بهره‌وری سنجید، بلکه کیفیت اخلاقی رفتار کنشگران نیز بخشی اساسی از ارزیابی عملکرد به شمار می‌رود. آموزه‌های قرآنی نیز انسان را موجودی مسئول، برخوردار از اختیار و در عین حال پاسخ‌گو در برابر خداوند و جامعه معرفی می‌کنند و از این طریق، چارچوبی هنجاری برای تنظیم رفتار فردی و اجتماعی ارائه می‌دهند. اخلاق در قرآن محدود به مناسک عبادی یا روابط خصوصی نیست، بلکه در حوزه‌های اقتصادی، مدیریتی، اجتماعی و حرفه‌ای نیز حضور فعال دارد و بر این اساس می‌توان مجموعه‌ای از اصول اخلاق حرفه‌ای را از متن و مفاهیم قرآنی استخراج و تحلیل کرد (1).

در نگرش اسلامی، اخلاق و عمل حرفه‌ای دو حوزه مستقل از یکدیگر تلقی نمی‌شوند، زیرا کار، کسب، مدیریت، تولید، خدمت و تعامل اجتماعی همگی می‌توانند موضوع ارزیابی اخلاقی قرار گیرند. انسان در محیط حرفه‌ای نیز همانند سایر عرصه‌های زندگی مکلف است بر اساس معیارهایی همچون عدالت، صداقت، امانت‌داری، وفای به عهد، احترام به کرامت انسانی و پرهیز از ظلم و فساد عمل کند. اخلاق قرآنی، رفتار حرفه‌ای را به مجموعه‌ای از قواعد بیرونی فرو نمی‌کاهد، بلکه بر تحول درونی انسان و شکل‌گیری انگیزه‌های اخلاقی نیز تأکید دارد. از این منظر، فرد اخلاقی کسی نیست که تنها به دلیل ترس از مجازات اداری یا حقوقی از تخلف پرهیز کند، بلکه رفتار درست را به سبب تعهد درونی به ارزش‌های الهی برمی‌گزیند. تحلیل اخلاق در قرآن نشان می‌دهد که مسئولیت اخلاقی انسان با مفاهیمی همچون ایمان، تقوا، عمل صالح و پاسخ‌گویی پیوند دارد و همین امر می‌تواند بنیان نظری مناسبی برای تبیین اخلاق حرفه‌ای فراهم سازد (2). بر این اساس، اخلاق حرفه‌ای را می‌توان یکی از جلوه‌های عینی اخلاق اسلامی دانست که در آن اصول عام اخلاقی در موقعیت‌های مشخص حرفه‌ای و سازمانی کاربرد می‌یابند.

اهمیت اخلاق حرفه‌ای زمانی آشکارتر می‌شود که پیامدهای ضعف آن در سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی مورد توجه قرار گیرد. فساد اداری، تبعیض، سوءاستفاده از قدرت، تضییع حقوق مراجعه‌کنندگان، کم‌کاری، پنهان‌کاری، عدم شفافیت، خیانت در امانت و تعارض منافع از جمله مسائلی هستند که بخش مهمی از آنها ریشه در ضعف بنیان‌های اخلاقی دارند. نظام‌های حقوقی و مقررات اداری می‌توانند بخشی از این رفتارها را کنترل کنند، اما قانون به تنهایی قادر نیست تمام ابعاد رفتار انسانی را پوشش دهد. بسیاری از موقعیت‌های حرفه‌ای وجود دارند که در آنها فرد از نظر حقوقی امکان انجام یک عمل را دارد، اما از منظر اخلاقی انجام آن قابل دفاع نیست. از همین رو، توسعه اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به عنوان مکمل نظام حقوقی و مدیریتی عمل کند. پژوهش‌های مرتبط با مدیریت رفتار اخلاقی نیز نشان داده‌اند که شکل‌گیری ساختار اخلاقی در سازمان نیازمند ترکیبی از آموزش، الگوهای رفتاری، سیاست‌گذاری مناسب و درونی‌سازی ارزش‌های اخلاقی است (3). بنابراین، مطالعه مبانی قرآنی اخلاق حرفه‌ای صرفاً بحثی نظری نیست، بلکه می‌تواند برای طراحی سازوکارهای اخلاقی در سازمان‌ها نیز کارکرد عملی داشته باشد.

قرآن کریم در بسیاری از آیات خود بر ارزش‌هایی تأکید می‌کند که مستقیماً با رفتار حرفه‌ای ارتباط دارند. عدالت یکی از این ارزش‌هاست که در روابط اقتصادی، قضایی و اجتماعی به عنوان اصلی بنیادین مطرح شده است. همچنین امانت‌داری، که در قرآن جایگاهی مهم دارد، می‌تواند مبنای

اخلاقی مسئولیت حرفه‌ای، حفظ اموال، رعایت محرمانگی اطلاعات و انجام درست وظایف باشد. صداقت و راست‌گویی نیز از مؤلفه‌های اساسی روابط حرفه‌ای سالم به شمار می‌روند و فقدان آنها اعتماد سازمانی را از بین می‌برد. علاوه بر این، قرآن بر وفای به عهد، رعایت حقوق دیگران، پرهیز از کم‌فروشی و فساد و حفظ کرامت انسان تأکید می‌کند. در پژوهش‌های مربوط به سیاست‌های اخلاقی سازمانی نیز نشان داده شده است که آموزه‌های قرآن و نهج‌البلاغه می‌توانند مبنای طراحی سیاست‌هایی قرار گیرند که هم رفتار فردی و هم ساختار سازمانی را در جهت اخلاقی هدایت کنند (4). بنابراین، اخلاق حرفه‌ای در دیدگاه قرآنی را باید مجموعه‌ای هماهنگ از نگرش‌ها، ارزش‌ها، فضایل و الزامات رفتاری دانست.

یکی دیگر از ابعاد مهم اخلاق حرفه‌ای در قرآن، مسئله کرامت انسانی است. در بسیاری از محیط‌های حرفه‌ای، روابط قدرت میان مدیر و کارمند، پزشک و بیمار، معلم و دانش‌آموز، قاضی و مراجعه‌کننده یا فروشنده و مشتری می‌تواند زمینه بی‌احترامی یا سوءاستفاده را فراهم کند. در چنین شرایطی، اصل کرامت انسانی می‌تواند به عنوان محدودکننده قدرت حرفه‌ای عمل کند. مباحث مربوط به کرامت در قرآن نشان می‌دهند که انسان واجد شأن و ارزش ذاتی است و نمی‌توان او را صرفاً ابزار دستیابی به اهداف اقتصادی یا سازمانی تلقی کرد (5). از این دیدگاه، بهره‌وری و موفقیت سازمانی زمانی مشروع و اخلاقی است که با رعایت حقوق و حیثیت افراد همراه باشد. این مسئله به ویژه در دوره معاصر، که برخی سازمان‌ها انسان را صرفاً به عنوان «منبع انسانی» در نظر می‌گیرند، اهمیت مضاعف دارد.

اخلاق حرفه‌ای همچنین با مفهوم مسئولیت اجتماعی ارتباط نزدیکی دارد. مسئولیت حرفه‌ای صرفاً انجام وظایف تعیین‌شده در شرح شغل نیست، بلکه فرد و سازمان باید پیامدهای رفتار خود را برای جامعه و محیط زیست نیز در نظر گیرند. قرآن انسان را در برابر آثار اعمالش مسئول می‌داند و این اصل می‌تواند مبنایی برای گسترش اخلاق حرفه‌ای از سطح فردی به سطح اجتماعی و زیست‌محیطی باشد. بررسی اخلاق محیط زیست از منظر قرآن و سنت نشان می‌دهد که بهره‌برداری از طبیعت باید با مسئولیت، اعتدال و پرهیز از فساد همراه باشد (6). در نتیجه، سازمان‌های حرفه‌ای نیز نمی‌توانند خود را صرفاً در برابر سهام‌داران یا مدیران مسئول بدانند، بلکه باید پیامدهای تصمیم‌های خود را برای جامعه و محیط زیست مورد توجه قرار دهند.

در محیط سازمانی، اخلاق حرفه‌ای رابطه مستقیمی با رفتار شهروندی سازمانی، مشارکت، همکاری و احساس تعلق دارد. هنگامی که کارکنان احساس کنند سازمان بر پایه عدالت، اعتماد، صداقت و ارزش‌های اخلاقی اداره می‌شود، احتمال مشارکت داوطلبانه و رفتارهای فراتر از وظایف رسمی افزایش می‌یابد. مطالعات مربوط به اخلاق کار قرآنی نشان داده‌اند که ابعاد اخلاق کار مبتنی بر قرآن می‌تواند زمینه افزایش رفتار شهروندی سازمانی را فراهم کنند (7). این یافته نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای نه تنها از منظر ارزشی اهمیت دارد، بلکه می‌تواند آثار سازمانی ملموسی نیز داشته باشد. سازمانی که در آن اخلاق به صورت واقعی اجرا شود، ظرفیت بیشتری برای ایجاد اعتماد، همکاری و مسئولیت‌پذیری خواهد داشت.

از منظر مدیریت راهبردی نیز اخلاق حرفه‌ای اهمیت ویژه‌ای دارد. رقابت میان سازمان‌ها، شرکت‌ها و نهادها ممکن است در صورت فقدان چارچوب اخلاقی به رفتارهایی مانند تخریب رقبا، فریب مشتری، احتکار اطلاعات، استفاده ناعادلانه از قدرت بازار و نقض حقوق کارکنان منجر شود. در مقابل، اخلاق رقابتی می‌تواند رقابت را در چارچوب انصاف و مشروعیت حفظ کند. پژوهش در زمینه مؤلفه‌های اخلاق رقابتی در مدیریت راهبردی بر پایه تفاسیر قرآن نشان داده است که اصول قرآنی قابلیت ارائه الگویی برای تنظیم رفتار رقابتی و تصمیم‌گیری مدیریتی دارند (8). بنابراین، اخلاق حرفه‌ای می‌تواند در سطح راهبردی نیز جهت‌دهنده تصمیم‌های سازمان باشد.

یکی از ویژگی‌های اخلاق قرآنی، توجه هم‌زمان به مسئولیت فردی و ساختاری است. رفتار اخلاقی صرفاً نتیجه انتخاب فرد نیست، بلکه محیط سازمانی نیز می‌تواند آن را تقویت یا تضعیف کند. اگر نظام پاداش، ساختار مدیریتی، فرهنگ سازمانی و قواعد تصمیم‌گیری بر پایه منفعت‌طلبی محض طراحی شده باشند، حتی افراد دارای گرایش اخلاقی نیز ممکن است تحت فشار قرار گیرند. از این رو، اخلاق حرفه‌ای نیازمند شکل‌گیری

ساختارهای اخلاقی در سطح سازمانی است. مطالعات مربوط به حکمرانی اخلاقی در پرتو قرآن نشان می‌دهند که عدالت، مسئولیت، شفافیت و پاسخ‌گویی از عناصر مهم نظام مدیریتی اخلاق‌محور محسوب می‌شوند (9). چنین نگاهی می‌تواند اخلاق را از توصیه‌ای فردی به مؤلفه‌ای نهادی تبدیل کند.

از سوی دیگر، تربیت اخلاقی نقش مهمی در شکل‌گیری رفتار حرفه‌ای آینده افراد دارد. مسئولیت‌پذیری، احترام به حقوق دیگران، صداقت و تعهد اجتماعی باید پیش از ورود افراد به محیط حرفه‌ای در فرایندهای تربیتی و آموزشی تقویت شوند. تحلیل مفاهیم اخلاقی قرآن در تربیت شهروند مسئول نشان می‌دهد که مسئولیت اخلاقی و اجتماعی می‌تواند از طریق آموزش اصول قرآنی در افراد نهادینه شود (10). همچنین اخلاق مدارا در تربیت قرآنی نشان می‌دهد که روابط انسانی باید بر پایه صبر، تحمل، احترام و الگوپذیری از رفتار پیامبران شکل گیرد (11). چنین آموزه‌هایی در محیط حرفه‌ای نیز قابلیت کاربرد دارند و می‌توانند روابط میان مدیران، کارکنان و مخاطبان را انسانی‌تر سازند.

یکی از مسائل اساسی در تبیین اخلاق حرفه‌ای، تعیین رابطه میان اخلاق و کارآمدی است. گاه چنین تصور می‌شود که پایبندی به اخلاق ممکن است موجب کاهش سرعت تصمیم‌گیری یا محدود شدن سودآوری شود. در حالی که در نگاه بلندمدت، اعتماد، اعتبار و سرمایه اجتماعی ناشی از رفتار اخلاقی می‌تواند به پایداری سازمان کمک کند. افزون بر این، قرآن مفهوم موفقیت را صرفاً به سود یا دستاورد مادی محدود نمی‌کند، بلکه موفقیت را در پیوند با عدالت، صلاح و مسئولیت اخلاقی تعریف می‌کند. این نگاه می‌تواند مفهوم کارآمدی حرفه‌ای را نیز بازتعریف کند، به گونه‌ای که سازمان موفق نه فقط سازمانی سودآور، بلکه نهادی مسئول و اخلاقی باشد.

با توجه به مطالب فوق، مسئله اصلی این پژوهش آن است که اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه قرآن مجید بر چه مبانی، اصول و مؤلفه‌هایی استوار است و این اصول چگونه می‌توانند در محیط‌های حرفه‌ای و سازمانی معاصر به کار گرفته شوند. هدف پژوهش، تبیین نظامی منسجم از اخلاق حرفه‌ای بر پایه آموزه‌های قرآنی و تحلیل ظرفیت این نظام برای هدایت رفتار فردی و سازمانی در حوزه‌های مختلف حرفه‌ای است. روش پژوهش توصیفی - تحلیلی و مبتنی بر مطالعات کتابخانه‌ای و تحلیل مفهومی آموزه‌های قرآنی و مطالعات مرتبط با اخلاق اسلامی است. در این چارچوب تلاش می‌شود با تمرکز بر مفاهیم کلیدی قرآن، رابطه میان اخلاق فردی، مسئولیت حرفه‌ای و ساختار سازمانی بررسی شود و الگویی نظری برای فهم اخلاق حرفه‌ای از منظر قرآن ارائه گردد.

مبانی مفهومی و قرآنی اخلاق حرفه‌ای

اخلاق در معنای عام به مجموعه‌ای از صفات، ارزش‌ها و قواعد هنجاری اشاره دارد که رفتار انسان را به سوی خیر، درستکاری و فضیلت هدایت می‌کنند. در سنت اسلامی، اخلاق تنها مجموعه‌ای از قواعد بیرونی نیست، بلکه به ملکات درونی و ویژگی‌های پایدار شخصیت نیز مربوط می‌شود. از این منظر، رفتار اخلاقی زمانی ارزشمند است که افزون بر ظاهر درست، از انگیزه‌های سالم و نیتی مسئولانه ناشی شود. قرآن کریم با تأکید بر تزکیه نفس، تقوا، عمل صالح و مسئولیت انسان در برابر اعمال خود، بنیان اخلاق را در پیوند میان درون و بیرون انسان قرار می‌دهد. در تحلیل اخلاق قرآنی، فضیلت اخلاقی با ایمان و مسئولیت انسانی در برابر خداوند ارتباط دارد و همین پیوند، اخلاق را از یک قرارداد اجتماعی صرف فراتر می‌برد (1). بر همین مبنا، اخلاق حرفه‌ای در رویکرد قرآنی را نمی‌توان صرفاً مجموعه‌ای از آیین‌نامه‌های شغلی دانست، بلکه باید آن را جلوه‌ای از هویت اخلاقی انسان در محیط کار تلقی کرد.

اخلاق حرفه‌ای از کاربرد اصول اخلاقی در موقعیت‌های شغلی و سازمانی شکل می‌گیرد. هر حرفه دارای وظایف، مسئولیت‌ها، روابط و قدرت‌هایی است که می‌توانند پیامدهای مهمی برای دیگران داشته باشند. بنابراین، فرد حرفه‌ای باید افزون بر توانایی فنی، از قدرت تشخیص اخلاقی برخوردار

باشد. پزشک، معلم، مدیر، قاضی، حسابدار، مهندس یا کارمند هر یک ممکن است در شرایطی قرار گیرند که تصمیم آنان بر منافع و حقوق دیگران اثر بگذارد. در چنین شرایطی، اخلاق حرفه‌ای معیاری برای تعیین رفتار درست فراهم می‌کند. آموزه‌های قرآن در زمینه عدالت، امانت و مسئولیت می‌توانند نقش راهنما را در چنین تصمیم‌هایی ایفا کنند. پژوهش‌های مربوط به مدیریت رفتار اخلاقی بر اساس قرآن و حدیث بر این نکته تأکید دارند که ارزش‌های دینی می‌توانند به عنوان چارچوبی برای تنظیم رفتار حرفه‌ای و تقویت ساختار اخلاقی سازمان به کار روند (3).

یکی از مبانی اصلی اخلاق حرفه‌ای در قرآن، مفهوم توحید است. توحید تنها آموزه‌ای اعتقادی درباره وحدانیت خداوند نیست، بلکه پیامدهای اخلاقی مهمی نیز دارد. در نظام توحیدی، انسان خود را در همه عرصه‌های زندگی در برابر خداوند مسئول می‌داند. این مسئولیت محدود به عبادات نیست، بلکه فعالیت اقتصادی، مدیریتی و حرفه‌ای را نیز دربرمی‌گیرد. در چنین نگاهی، رفتار حرفه‌ای نمی‌تواند به حوزه‌ای مستقل از اخلاق تبدیل شود. فردی که خود را در برابر خداوند پاسخ‌گو می‌داند، حتی در غیاب نظارت انسانی نیز باید از خیانت، تقلب و ظلم پرهیز کند. این امر یکی از تفاوت‌های مهم میان اخلاق مبتنی بر نظارت بیرونی و اخلاق دینی است. اخلاق قرآنی با ایجاد احساس نظارت درونی می‌تواند زمینه کنترل اخلاقی رفتار را تقویت کند.

مبنای دوم، کرامت انسانی است. قرآن انسان را موجودی برخوردار از شأن و ارزش معرفی می‌کند و این کرامت باید در روابط حرفه‌ای نیز مورد احترام قرار گیرد. کرامت انسانی به این معناست که هیچ فردی نباید صرفاً به عنوان ابزار تولید، سود یا دستیابی به اهداف سازمانی دیده شود. مدیر موظف است کارکنان را به عنوان انسان‌های دارای حقوق و شخصیت مستقل در نظر گیرد. کارمند نیز باید با مراجعه‌کنندگان، مشتریان و همکاران با احترام رفتار کند. تحلیل معیار کرامت انسانی در قرآن نشان داده است که کرامت نه امتیازی وابسته به موقعیت اقتصادی یا اجتماعی، بلکه اصلی بنیادی در ارزیابی روابط انسانی است (5). در محیط حرفه‌ای، این اصل می‌تواند مبنای جلوگیری از تحقیر، تبعیض، بهره‌کشی و سوءاستفاده از قدرت باشد.

مبنای دیگر، اختیار و مسئولیت است. انسان از منظر قرآن موجودی مختار است و به همین دلیل در برابر انتخاب‌های خود مسئول شناخته می‌شود. اگر رفتار انسان کاملاً جبری بود، مسئولیت اخلاقی معنا نداشت. حرفه نیز یکی از عرصه‌هایی است که در آن فرد دائماً با انتخاب‌های اخلاقی مواجه می‌شود. تصمیم برای گفتن حقیقت یا پنهان کردن آن، رعایت عدالت یا تبعیض، حفظ امانت یا سوءاستفاده، همگی نمونه‌هایی از انتخاب‌های حرفه‌ای هستند. تربیت قرآنی بر مسئول‌سازی انسان تأکید می‌کند و پژوهش‌های مربوط به تربیت شهروند مسئول نیز نشان داده‌اند که مفاهیم اخلاقی قرآن ظرفیت بالایی برای تقویت احساس مسئولیت اجتماعی دارند (10). بنابراین، اخلاق حرفه‌ای بدون پذیرش مسئولیت فردی قابل تحقق نیست. امانت نیز یکی از مفاهیم کلیدی قرآن در تبیین اخلاق حرفه‌ای است. هر مسئولیت حرفه‌ای نوعی امانت محسوب می‌شود، زیرا فرد در جایگاه شغلی خود اختیار، اطلاعات، منابع یا قدرتی را در اختیار می‌گیرد که متعلق به او نیست یا باید در جهت هدفی مشخص به کار گرفته شود. مدیر، قدرت سازمانی را به امانت دارد؛ کارمند منابع سازمان را در اختیار می‌گیرد؛ پزشک اطلاعات خصوصی بیمار را می‌داند؛ حسابدار به داده‌های مالی دسترسی دارد و قاضی مسئول تصمیم درباره حقوق افراد است. اخلاق حرفه‌ای ایجاب می‌کند که این امانت‌ها در راستای هدف مشروع و بدون سوءاستفاده به کار گرفته شوند. سیاست‌های اخلاقی سازمانی مبتنی بر آموزه‌های قرآن نیز بر امانت‌داری به عنوان یکی از پایه‌های سلامت اداری تأکید دارند (4).

عدالت از دیگر مبانی بنیادین اخلاق حرفه‌ای است. عدالت در قرآن مفهومی گسترده دارد و حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی، قضایی و مدیریتی را شامل می‌شود. در محیط حرفه‌ای، عدالت می‌تواند به معنای توزیع منصفانه فرصت‌ها، پاداش‌ها، مسئولیت‌ها و منابع باشد. همچنین تصمیم‌های حرفه‌ای باید بدون تبعیض و بر پایه معیارهای مشروع اتخاذ شوند. مدیریت اخلاقی زمانی شکل می‌گیرد که مدیر در استخدام، ارزیابی، ارتقا و

تخصیص منابع، منافع شخصی یا روابط غیررسمی را جایگزین معیارهای عادلانه نکند. مطالعات مربوط به حکمرانی اخلاقی در قرآن نیز عدالت را از مؤلفه‌های اساسی ساختار مدیریتی مطلوب معرفی کرده‌اند (9). در نتیجه، عدالت را می‌توان پیونددهنده اخلاق فردی و سازمانی دانست. صداقت نیز نقش بنیادی در اخلاق حرفه‌ای دارد. تقریباً هیچ رابطه حرفه‌ای پایداری بدون اعتماد امکان‌پذیر نیست و اعتماد نیز تا حد زیادی بر صداقت استوار است. هنگامی که مدیر اطلاعات نادرست ارائه دهد، کارمند گزارش جعلی تنظیم کند یا فروشنده درباره ویژگی محصول دروغ بگوید، اعتماد آسیب می‌بیند. در نظام اخلاقی قرآن، دروغ و فریب رفتارهایی نکوهیده‌اند و صداقت نه تنها یک فضیلت فردی، بلکه بنیان تعامل سالم اجتماعی است. در محیط‌های اقتصادی نیز صداقت اهمیت مضاعف دارد، زیرا بسیاری از مبادلات بر اعتماد طرفین استوارند. بررسی اخلاق اقتصادی از منظر قرآن و حدیث نشان می‌دهد که فعالیت اقتصادی باید با صداقت، انصاف و پرهیز از فریب همراه باشد (12). این اصول به آسانی قابل تعمیم به سایر حرفه‌ها هستند.

وفای به عهد نیز یکی دیگر از مبانی اخلاقی مهم است. روابط حرفه‌ای غالباً در قالب قرارداد، تعهد یا وعده شکل می‌گیرند. کارمند نسبت به وظایف خود تعهد دارد؛ سازمان نسبت به کارکنان و مشتریان متعهد است و مدیر نیز باید وعده‌های خود را جدی بگیرد. بی‌اعتنایی به تعهدات، علاوه بر آثار حقوقی، پیامدهای اخلاقی و اجتماعی نیز دارد. اگر افراد به وعده‌ها و تعهدات خود پایبند نباشند، اعتماد متقابل کاهش می‌یابد و هزینه کنترل افزایش پیدا می‌کند. از این رو، وفای به عهد را باید یکی از عناصر مهم سرمایه اخلاقی سازمان دانست.

در کنار این اصول، قرآن بر مفهوم اعتدال نیز تأکید دارد. اعتدال در محیط حرفه‌ای می‌تواند در استفاده از منابع، مصرف، رقابت و حتی شیوه اعمال قدرت تجلی یابد. زیاده‌روی در سودطلبی یا بهره‌برداری از منابع ممکن است پیامدهای اخلاقی و زیست‌محیطی ایجاد کند. اخلاق محیط زیست در قرآن و سنت بر مسئولیت انسان در برابر طبیعت و پرهیز از فساد تأکید دارد (6). این اصل نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای معاصر نمی‌تواند صرفاً بر روابط میان انسان‌ها متمرکز باشد، بلکه باید مسئولیت سازمان‌ها در برابر محیط زیست را نیز دربرگیرد.

از دیگر مبانی اخلاق حرفه‌ای، تعاون و مشارکت است. بسیاری از وظایف حرفه‌ای در قالب فعالیت گروهی انجام می‌شوند و موفقیت سازمان به همکاری افراد وابسته است. اخلاق قرآنی بر همکاری در امور خیر تأکید می‌کند و می‌توان این اصل را به رفتارهای مشارکتی در سازمان تعمیم داد. مطالعات مربوط به اخلاق کار قرآنی نشان داده‌اند که برخی مؤلفه‌های این اخلاق می‌توانند رفتارهای شهروندی سازمانی، همکاری و مشارکت داوطلبانه کارکنان را افزایش دهند (7). بر این اساس، اخلاق حرفه‌ای تنها مجموعه‌ای از محدودیت‌ها نیست، بلکه زمینه‌ای برای توسعه رفتارهای مثبت و مشارکتی نیز فراهم می‌کند.

مدارا نیز یکی از ابعاد مهم اخلاق در روابط حرفه‌ای است. محیط کار محل تعامل افراد با ویژگی‌ها، دیدگاه‌ها و رفتارهای متفاوت است و نبود تحمل می‌تواند تعارض‌های سازمانی را افزایش دهد. اخلاق مدارا در آموزش قرآنی، بر رفتار محترمانه، صبر و الگوگیری از شیوه پیامبران تأکید می‌کند (11). این مفاهیم می‌توانند در مدیریت تعارض، آموزش کارکنان و روابط میان مدیران و زیردستان کاربرد داشته باشند. مدیر اخلاقی باید بتواند میان قاطعیت در اصول و مدارا در روابط انسانی تعادل برقرار کند.

یکی دیگر از مبانی مهم، تسهیل امور و پرهیز از ایجاد مشقت غیرضروری برای دیگران است. مفهوم «تیسیر» در پژوهش‌های اخلاقی قرآنی به عنوان یکی از زمینه‌های استخراج گفتمان‌های اخلاقی مورد توجه قرار گرفته است (13). این مفهوم در محیط حرفه‌ای می‌تواند در رفتار با مراجعه‌کننده، طراحی فرایندهای اداری و ارائه خدمات تجلی یابد. سازمانی که مقررات پیچیده و غیرضروری ایجاد می‌کند یا کارکنانی که عامدانه کار مردم را دشوار می‌کنند، از منظر اخلاق حرفه‌ای با مشکل مواجه‌اند. در مقابل، تسهیل مشروعات می‌تواند بخشی از مسئولیت اخلاقی سازمان تلقی شود.

پایداری اخلاقی نیز به ظرفیت فرد و سازمان برای حفظ رفتار درست در شرایط دشوار مربوط است. در بسیاری از محیط‌های حرفه‌ای، فشار اقتصادی، رقابت، تعارض منافع یا بحران ممکن است افراد را به نقض اصول اخلاقی سوق دهد. مفهوم تاب‌آوری در آموزه‌های قرآن و حدیث می‌تواند به تبیین توان مقاومت در برابر چنین فشارهایی کمک کند. مطالعات مربوط به مؤلفه‌های تاب‌آوری از منظر قرآن و حدیث نشان داده‌اند که صبر، امید، توکل و معنابخشی به دشواری‌ها از عناصر مهم پایداری انسان هستند (14). در اخلاق حرفه‌ای، این مفاهیم می‌توانند زمینه حفظ تعهد اخلاقی در موقعیت‌های دشوار را فراهم کنند.

در نهایت، اخلاق حرفه‌ای در قرآن را باید نظامی چندسطحی دانست. در سطح فردی، ویژگی‌هایی مانند صداقت، امانت، تقوا و مسئولیت‌پذیری مطرح‌اند. در سطح رابطه‌ای، عدالت، احترام، مدارا و وفای به عهد اهمیت می‌یابند. در سطح سازمانی، شفافیت، پاسخ‌گویی، سیاست‌گذاری اخلاقی و جلوگیری از فساد مطرح می‌شوند و در سطح اجتماعی نیز مسئولیت نسبت به جامعه و محیط زیست اهمیت پیدا می‌کند. چنین رویکردی از فروکاستن اخلاق حرفه‌ای به توصیه‌های فردی جلوگیری می‌کند و آن را به چارچوبی جامع برای تنظیم رفتار حرفه‌ای تبدیل می‌سازد.

اصول و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه قرآن مجید

نخستین و شاید بنیادی‌ترین مؤلفه اخلاق حرفه‌ای در قرآن، امانت‌داری است. حرفه در معنای عمیق خود نوعی امانت است، زیرا فرد در چارچوب آن اختیار و منابعی را در دست می‌گیرد که باید در مسیر مشخص و مشروعی به کار ببرد. امانت ممکن است مالی، اطلاعاتی، مدیریتی یا انسانی باشد. فردی که مسئول اموال سازمان است، نباید آن را برای منافع شخصی مصرف کند؛ مدیری که اختیار تصمیم‌گیری دارد نباید قدرت خود را در جهت تبعیض یا انتقام به کار گیرد و متخصصی که به اطلاعات محرمانه دسترسی دارد باید از افشای غیرمجاز آنها پرهیز کند. پژوهش‌های مربوط به سیاست‌های اخلاقی سازمانی بر پایه قرآن و نهج‌البلاغه نشان داده‌اند که امانت‌داری از مؤلفه‌های اصلی رفتار سازمانی اخلاق‌مدار است (4). این اصل در عصر جدید، که حجم اطلاعات محرمانه و داده‌های شخصی افزایش یافته است، اهمیت بیشتری نیز پیدا می‌کند.

صداقت، مؤلفه دوم اخلاق حرفه‌ای است. صداقت تنها به معنای خودداری از دروغ آشکار نیست، بلکه شامل ارائه درست اطلاعات، پرهیز از پنهان‌کاری گمراه‌کننده و عدم تحریف واقعیت نیز می‌شود. در محیط حرفه‌ای، گاه افراد ممکن است بدون بیان دروغ صریح، بخشی از واقعیت را پنهان کنند و از این طریق دیگران را به تصمیم نادرست سوق دهند. چنین رفتاری با روح صداقت ناسازگار است. در اخلاق اقتصادی اسلامی، صحت اطلاعات و پرهیز از فریب از اصول مهم مبادله سالم به شمار می‌روند (12). در محیط سازمانی نیز صداقت مدیران می‌تواند به افزایش اعتماد کارکنان منجر شود و در مقابل، عدم صداقت اعتماد سازمانی را تضعیف می‌کند.

عدالت سومین مؤلفه مهم اخلاق حرفه‌ای است. عدالت در سازمان باید در تصمیم‌های روزمره قابل مشاهده باشد. اگر کارکنان احساس کنند که ارتقا، پاداش یا تقسیم کار بر اساس روابط شخصی انجام می‌شود، حتی وجود آیین‌نامه‌های اخلاقی نیز نمی‌تواند اعتماد را حفظ کند. عدالت همچنین در برخورد با مشتریان، مراجعه‌کنندگان و سایر ذی‌نفعان اهمیت دارد. خدمات نباید بر اساس موقعیت اقتصادی، قومیت یا رابطه شخصی افراد توزیع شوند. در الگوهای حکمرانی اخلاقی قرآنی، عدالت یکی از عناصر اصلی نظام مدیریتی سالم معرفی شده است (9). به همین دلیل، اخلاق حرفه‌ای بدون عدالت در ساختارهای تصمیم‌گیری ناقص خواهد بود.

مسئولیت‌پذیری یکی دیگر از مؤلفه‌های اساسی است. فرد حرفه‌ای باید پیامدهای تصمیم و عملکرد خود را بپذیرد و در برابر آنها پاسخ‌گو باشد. مسئولیت‌پذیری با پذیرش خطا، اصلاح اشتباه و خودداری از فرافکنی همراه است. یکی از مشکلات سازمانی زمانی پدید می‌آید که افراد در

موفقیت‌ها خود را صاحب نقش اصلی می‌دانند، اما در شکست‌ها مسئولیت را به دیگران منتقل می‌کنند. تربیت قرآنی مسئولیت‌محور می‌تواند انسان را به پذیرش آثار رفتار خود ترغیب کند (10). این رویکرد در محیط حرفه‌ای به معنای پاسخ‌گویی واقعی در برابر تصمیم‌ها و نتایج است.

وفای به عهد نیز در روابط حرفه‌ای اهمیت اساسی دارد. یک سازمان ممکن است در قراردادهای رسمی، تعهدات مشخصی را بپذیرد یا در تعاملات غیررسمی وعده‌هایی به کارکنان و مشتریان بدهد. پایبندی به این تعهدات از نظر اخلاقی اهمیت دارد، زیرا اعتماد بر استمرار رفتار قابل پیش‌بینی بنا می‌شود. اگر سازمانی به طور مکرر وعده‌های خود را نقض کند، کارکنان و مشتریان انگیزه‌ای برای اعتماد به آن نخواهند داشت. وفای به عهد در اخلاق حرفه‌ای نه تنها یک قاعده حقوقی، بلکه یک فضیلت اخلاقی است که انسجام روابط را تقویت می‌کند.

احترام به کرامت انسان مؤلفه مهم دیگری است. برخی ساختارهای سازمانی ممکن است به دلیل تمرکز شدید بر بهره‌وری، انسان را به ابزار تبدیل کنند. این نگرش زمانی تشدید می‌شود که کارکنان صرفاً بر اساس خروجی اقتصادی ارزش‌گذاری شوند. در دیدگاه قرآنی، انسان دارای کرامتی است که نمی‌توان آن را تابع کامل عملکرد اقتصادی دانست. پژوهش درباره معیار کرامت انسانی در قرآن بر جایگاه بنیادین شأن انسان تأکید دارد (5). از این منظر، مدیر حق ندارد برای افزایش بهره‌وری از شیوه‌های تحقیرآمیز یا فشارهای غیرانسانی استفاده کند.

شایسته‌سالاری نیز از مؤلفه‌های مهم اخلاق حرفه‌ای است. واگذاری مسئولیت به افراد فاقد صلاحیت، علاوه بر اینکه ممکن است کارایی سازمان را کاهش دهد، از منظر اخلاقی نیز مسئله‌آفرین است. یک مدیر وقتی مسئولیتی را بر اساس روابط شخصی و بدون توجه به صلاحیت واگذار می‌کند، در واقع حقوق دیگر کارکنان و منافع سازمان را نادیده گرفته است. شایسته‌سالاری در اخلاق حرفه‌ای به معنای تناسب میان مسئولیت و توانایی فرد است. این اصل با عدالت و امانت ارتباط مستقیم دارد و می‌تواند از شکل‌گیری فساد و ناکارآمدی جلوگیری کند.

تخصص و دانش نیز از منظر اخلاق حرفه‌ای اهمیت دارند. فردی که مسئولیتی را می‌پذیرد باید توانایی کافی برای انجام آن داشته باشد. پذیرش مسئولیتی که فرد دانش یا مهارت لازم برای آن ندارد، ممکن است منافع دیگران را در معرض خطر قرار دهد. بنابراین، ارتقای دانش حرفه‌ای را می‌توان یک تعهد اخلاقی دانست. پزشک، مهندس، معلم یا مدیر باید دانش خود را به روز نگه دارد تا بتواند وظیفه را به درستی انجام دهد. اخلاق حرفه‌ای از این نظر با استانداردهای تخصصی پیوند می‌خورد.

نظم و انضباط نیز از دیگر ابعاد اخلاق حرفه‌ای است. رعایت زمان، تعهد به برنامه‌ها، انجام دقیق وظایف و احترام به قواعد مشروع سازمانی نشانه‌های نظم حرفه‌ای هستند. بی‌نظمی ممکن است تنها مسئله‌ای شخصی به نظر برسد، اما در محیط سازمانی آثار آن به دیگران منتقل می‌شود. تأخیر یک کارمند می‌تواند زمان مراجعه‌کنندگان را تلف کند و بی‌دقتی یک متخصص ممکن است خسارت ایجاد کند. بنابراین، نظم را باید بخشی از مسئولیت اخلاقی فرد دانست.

مدارا و تحمل در تعاملات حرفه‌ای نیز اهمیت زیادی دارند. محیط سازمانی شامل افراد با شخصیت‌ها، دیدگاه‌ها و شیوه‌های رفتاری متفاوت است و عدم تحمل می‌تواند به تنش‌های مداوم منجر شود. اخلاق مدارا در آموزه‌های قرآنی، به ویژه با تأکید بر الگوهای پیامبران، نشان می‌دهد که رفتار اخلاقی می‌تواند با صبر، احترام و خویش‌نهادی همراه باشد (11). در مدیریت سازمان، این اصل می‌تواند در شنیدن نقد، برخورد با اشتباه کارکنان و حل اختلافات کاربرد داشته باشد.

تعاون و روحیه همکاری از دیگر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای هستند. سازمانی که کارکنان آن فقط به وظایف فردی محدود می‌شوند و نسبت به مشکلات همکاران بی‌تفاوت‌اند، ظرفیت محدودی برای توسعه دارد. رفتار شهروندی سازمانی شامل مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه است که فراتر از الزامات رسمی شغل قرار دارند. اخلاق کار قرآنی می‌تواند زمینه تقویت چنین رفتارهایی را فراهم سازد (7). کمک داوطلبانه به همکار، انتقال تجربه، مشارکت در حل مشکلات و حفاظت از اعتبار سازمان نمونه‌هایی از این رفتارها هستند.

انصاف در رقابت نیز یکی از مؤلفه‌های مهم اخلاق حرفه‌ای است. سازمان‌ها برای جذب مشتری، منابع و فرصت‌های بازار با یکدیگر رقابت می‌کنند، اما رقابت نباید به حذف غیرمنصفانه، تخریب یا فریب منجر شود. بررسی اخلاق رقابتی در مدیریت راهبردی مبتنی بر قرآن نشان داده است که رقابت می‌تواند در چارچوب اصول اخلاقی و مسئولیت اجتماعی هدایت شود (8). این اصل در محیط‌های حرفه‌ای پرقابلیت اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا فشار برای موفقیت ممکن است زمینه توجیه رفتارهای غیراخلاقی را فراهم کند.

پرهیز از فساد نیز از مؤلفه‌های بنیادین اخلاق حرفه‌ای است. فساد می‌تواند شکل‌های متفاوتی داشته باشد؛ از رشوه و اختلاس تا سوءاستفاده از اطلاعات، پارتی‌بازی و تعارض منافع. یکی از مشکلات اساسی فساد این است که در صورت تکرار می‌تواند به فرهنگ سازمانی تبدیل شود و رفتار غیراخلاقی را عادی سازد. مدیریت رفتار اخلاقی بر اساس آموزه‌های قرآن و حدیث بر ضرورت ایجاد سازوکارهای پیشگیرانه برای کاهش فساد و تقویت رفتار صحیح تأکید دارد (3). اخلاق حرفه‌ای باید هم در سطح فردی و هم در سطح ساختاری با فساد مقابله کند.

شفافیت نیز مکمل پاسخ‌گویی و مبارزه با فساد است. بسیاری از رفتارهای غیراخلاقی در شرایطی رخ می‌دهند که تصمیم‌ها، معیارها و فرایندها برای دیگران روشن نیستند. شفافیت می‌تواند امکان نظارت را افزایش دهد و از سوءاستفاده از قدرت جلوگیری کند. در حکمرانی اخلاقی، شفافیت با پاسخ‌گویی و عدالت پیوند دارد (9). با این حال، شفافیت نیز باید با حفظ محرمانگی مشروع متعادل شود؛ زیرا انتشار همه اطلاعات همیشه اخلاقی نیست.

تسهیل امور دیگران نیز یک مؤلفه کمتر مورد توجه اما مهم در اخلاق حرفه‌ای است. گاهی کارکنان یا سازمان‌ها بدون ضرورت، فرایندهای پیچیده‌ای ایجاد می‌کنند که وقت و انرژی مردم را هدر می‌دهد. تحلیل مفهوم تیسیر در قرآن نشان می‌دهد که تسهیل مشروع و کاهش مشقت غیرضروری می‌تواند واجد ارزش اخلاقی باشد (13). در حوزه خدمات عمومی، این اصل می‌تواند به ساده‌سازی فرایندها، کاهش بروکراسی و احترام به زمان مراجعه‌کنندگان منجر شود.

تاب‌آوری اخلاقی نیز اهمیت دارد. ممکن است فرد در محیطی قرار گیرد که رفتار غیراخلاقی به صورت عرف درآمده باشد. در چنین شرایطی، حفظ اصول اخلاقی نیازمند توان مقاومت و پایداری است. مؤلفه‌های تاب‌آوری در قرآن و حدیث، از جمله صبر و امید، می‌توانند به فرد برای حفظ تعهد اخلاقی در شرایط دشوار کمک کنند (14). به همین دلیل، اخلاق حرفه‌ای نباید فقط برای شرایط عادی طراحی شود، بلکه باید قابلیت حفظ رفتار درست در بحران و فشار را نیز ایجاد کند.

مسئولیت زیست‌محیطی نیز یکی از مؤلفه‌های مهم اخلاق حرفه‌ای معاصر است. بسیاری از فعالیت‌های صنعتی و اقتصادی می‌توانند بر محیط زیست اثر بگذارند. از منظر اخلاقی، سود اقتصادی نمی‌تواند به تنهایی توجیه‌کننده تخریب منابع طبیعی باشد. اخلاق محیط زیست قرآنی بر مسئولیت انسان در حفاظت از طبیعت و پرهیز از فساد تأکید دارد (6). بنابراین، سازمان‌های حرفه‌ای باید پیامدهای زیست‌محیطی تصمیم‌های خود را در ارزیابی اخلاقی لحاظ کنند.

به طور کلی، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در قرآن ساختاری یکپارچه دارند. امانت بدون صداقت ناقص است، عدالت بدون کرامت انسانی ممکن است به قواعد صوری تقلیل یابد و مسئولیت‌پذیری بدون شفافیت دشوار خواهد بود. از این رو، اخلاق حرفه‌ای قرآنی را باید شبکه‌ای از فضایل و اصول متقابل دانست که یکدیگر را تقویت می‌کنند و در کنار هم رفتار حرفه‌ای مسئولانه را شکل می‌دهند.

الزامات و کارکردهای اخلاق حرفه‌ای قرآنی در محیط کار و جامعه

تحقق اخلاق حرفه‌ای نیازمند تبدیل اصول نظری به سازوکارهای عملی در محیط کار است. نخستین الزام در این مسیر، نهادینه‌سازی ارزش‌های اخلاقی در ساختار سازمانی است. اگر سازمان صرفاً در بیانیه‌های رسمی از اخلاق سخن بگوید، اما در نظام پاداش، استخدام و ارزیابی به اصول اخلاقی بی‌توجه باشد، کارکنان به تدریج پیام واقعی سازمان را از رفتار آن دریافت خواهند کرد. سیاست‌های اخلاقی سازمان باید به گونه‌ای طراحی شوند که صداقت، عدالت و مسئولیت را تقویت کنند. پژوهش درباره سیاست‌های اخلاقی سازمانی مبتنی بر قرآن و نهج‌البلاغه نشان می‌دهد که ارزش‌های دینی می‌توانند مبنای تدوین سیاست‌های اجرایی در سازمان باشند (4). بر این اساس، اخلاق باید در آیین‌نامه‌ها، رویه‌ها و تصمیم‌های واقعی سازمان منعکس شود.

دومین الزام، الگوی رفتاری مدیران است. کارکنان بیش از آنکه به شعارهای اخلاقی توجه کنند، رفتار مدیران را مشاهده می‌کنند. اگر مدیر از کارکنان صداقت بخواهد اما خود اطلاعات را تحریف کند، اعتبار اخلاقی سازمان از بین می‌رود. مدیران باید ارزش‌هایی را که از دیگران انتظار دارند در رفتار خود اجرا کنند. در رویکردهای مدیریت اخلاقی، نقش مدیران در شکل‌دهی فرهنگ اخلاقی بسیار برجسته است (3). از منظر قرآنی نیز رفتار الگویی اهمیت دارد و می‌تواند عامل انتقال ارزش‌ها باشد.

عدالت سازمانی از مهم‌ترین زمینه‌های عملی اخلاق حرفه‌ای است. توزیع فرصت‌ها، منابع و پاداش‌ها باید بر اساس معیارهای روشن و منصفانه انجام شود. همچنین فرایند تصمیم‌گیری باید برای کارکنان قابل فهم باشد. بی‌عدالتی ادراک‌شده می‌تواند انگیزه و اعتماد را کاهش دهد. اصول حکمرانی اخلاقی قرآنی نیز بر عدالت و پاسخ‌گویی به عنوان پایه‌های اداره مطلوب تأکید دارند (9). سازمانی که در آن افراد احساس تبعیض می‌کنند، نمی‌تواند صرفاً با آموزش اخلاقی مشکلات خود را حل کند؛ زیرا ساختار ناعادلانه خود عامل تضعیف اخلاق خواهد بود.

یکی دیگر از الزامات، طراحی نظام پاسخ‌گویی مؤثر است. اخلاق حرفه‌ای بدون پاسخ‌گویی ممکن است به توصیه‌ای غیرالزام‌آور تبدیل شود. کارکنان و مدیران باید بدانند که تصمیم‌های آنان قابل بررسی است و در برابر آثار آن مسئول‌اند. پاسخ‌گویی نباید تنها در هنگام وقوع تخلف مطرح شود، بلکه باید بخشی از فرایند عادی مدیریت باشد. این امر می‌تواند با ثبت تصمیم‌ها، ارائه گزارش و ایجاد سازوکارهای نظارتی تحقق یابد.

آموزش اخلاق نیز نقش مهمی در نهادینه‌سازی ارزش‌ها دارد. بسیاری از افراد ممکن است درباره اصول کلی اخلاقی آگاهی داشته باشند، اما در موقعیت‌های پیچیده حرفه‌ای نتوانند تصمیم صحیح بگیرند. آموزش اخلاق حرفه‌ای باید فراتر از سخنرانی‌های عمومی باشد و از تحلیل موقعیت‌های واقعی و تعارض‌های اخلاقی استفاده کند. آموزش مفاهیم اخلاقی قرآن می‌تواند ظرفیت تشخیص اخلاقی را تقویت کند (2). چنین آموزشی باید متناسب با هر حرفه طراحی شود.

فرهنگ سازمانی نیز تأثیر مهمی بر اخلاق دارد. حتی بهترین مقررات در فرهنگی که تخلف را عادی می‌داند، اثربخشی محدودی خواهند داشت. فرهنگ اخلاقی زمانی شکل می‌گیرد که رفتار درست ارزش اجتماعی داشته باشد و تخلف، حتی در صورت سودآوری کوتاه‌مدت، مورد پذیرش قرار نگیرد. اخلاق کار قرآنی با تقویت احساس مسئولیت و همکاری می‌تواند در شکل‌گیری چنین فرهنگی مؤثر باشد (7). کارکنانی که محیط سازمان را اخلاقی می‌دانند، معمولاً انگیزه بیشتری برای رفتارهای مشارکتی دارند.

یکی از کارکردهای اصلی اخلاق حرفه‌ای، افزایش اعتماد است. اعتماد سرمایه‌ای است که در طول زمان و بر پایه رفتار منسجم شکل می‌گیرد. سازمانی که به تعهدات خود وفادار است، اطلاعات درست ارائه می‌دهد و با افراد عادلانه رفتار می‌کند، می‌تواند اعتماد کارکنان و مشتریان را جلب

کند. در مقابل، یک رفتار غیراخلاقی ممکن است اعتبار سال‌ها فعالیت را از بین ببرد. اخلاق حرفه‌ای به همین دلیل یکی از عوامل پایداری اعتبار سازمان است.

کارکرد دیگر اخلاق حرفه‌ای، کاهش هزینه‌های نظارت است. در محیطی که اعتماد پایین است، سازمان ناچار می‌شود منابع زیادی را صرف کنترل و نظارت کند. اگر کارکنان از انگیزه درونی برای رفتار مسئولانه برخوردار باشند، نیاز به برخی کنترل‌های پرهزینه کاهش می‌یابد. اخلاق قرآنی با تأکید بر نظارت درونی و مسئولیت فرد در برابر خداوند می‌تواند این انگیزه را تقویت کند. این رویکرد نشان می‌دهد که اخلاق نه تنها ارزش هنجاری، بلکه آثار مدیریتی و اقتصادی نیز دارد.

اخلاق حرفه‌ای می‌تواند کیفیت خدمات را نیز افزایش دهد. وقتی کارکنان مراجعه‌کننده را صاحب حق و برخوردار از کرامت بدانند، نحوه ارائه خدمات تغییر خواهد کرد. احترام، شفافیت و پاسخ‌گویی موجب می‌شوند که مشتری یا مراجعه‌کننده احساس امنیت و اعتماد بیشتری کند. اصل کرامت انسانی در قرآن می‌تواند مبنای چنین رفتاری باشد (5). در سازمان‌های خدماتی، کیفیت اخلاقی برخورد کارکنان بخشی از کیفیت کلی خدمت محسوب می‌شود.

تسهیل امور مردم یکی دیگر از کارکردهای مهم اخلاق حرفه‌ای است. مفهوم تیسیر می‌تواند در طراحی فرایندهای اداری مورد استفاده قرار گیرد (13). کاهش مراحل غیرضروری، ارائه اطلاعات روشن و جلوگیری از سرگردانی مراجعه‌کنندگان نمونه‌هایی از کاربرد این اصل هستند. در بسیاری از نظام‌های اداری، احترام به وقت مردم به اندازه کافی جدی گرفته نمی‌شود، در حالی که از منظر اخلاق حرفه‌ای اتلاف غیرضروری زمان دیگران قابل نقد است.

اخلاق حرفه‌ای همچنین می‌تواند سلامت رقابت را تقویت کند. رقابت بدون اخلاق ممکن است به فریب، تخریب و سوءاستفاده منجر شود. اخلاق رقابتی مبتنی بر آموزه‌های قرآن می‌تواند رقابت را به سمت نوآوری و کیفیت هدایت کند (8). در چنین الگویی، سازمان تلاش می‌کند بهتر از رقبای عمل کند، اما حقوق آنان را نقض نمی‌کند و از روش‌های ناعادلانه استفاده نمی‌کند.

در سطح اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای به افزایش سرمایه اجتماعی کمک می‌کند. هنگامی که شهروندان به پزشکان، معلمان، مدیران و نهادهای حرفه‌ای اعتماد داشته باشند، تعاملات اجتماعی آسان‌تر می‌شود. در مقابل، اگر فساد و بی‌اعتمادی فراگیر شود، افراد حتی در روابط عادی نیز با سوءظن رفتار خواهند کرد. اخلاق حرفه‌ای از این رو نقش مهمی در حفظ انسجام اجتماعی دارد.

مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها نیز یکی دیگر از حوزه‌های مهم کاربرد اخلاق حرفه‌ای است. سازمان نباید خود را فقط در برابر مالکان یا سهام‌داران مسئول بداند. تصمیم‌های سازمان می‌توانند بر کارکنان، خانواده‌ها، جامعه محلی و محیط زیست اثر بگذارند. اخلاق محیط زیست در قرآن و سنت نشان می‌دهد که انسان در برابر منابع طبیعی مسئول است (6). بنابراین، سازمان‌ها نیز باید آثار زیست‌محیطی فعالیت‌های خود را در نظر بگیرند.

اخلاق حرفه‌ای در مدیریت منابع انسانی نیز کارکردهای گسترده‌ای دارد. استخدام عادلانه، ارزیابی منصفانه، احترام به کرامت کارکنان و فراهم کردن فرصت رشد از الزامات اخلاقی مدیریت منابع انسانی هستند. اگر افراد احساس کنند که شایستگی آنان نادیده گرفته می‌شود یا با آنان تبعیض آمیز رفتار می‌شود، انگیزه و تعلق سازمانی کاهش خواهد یافت. در مقابل، رفتار اخلاقی می‌تواند احساس امنیت و اعتماد را افزایش دهد.

مدیریت تعارض نیز یکی از حوزه‌های مهم کاربرد اخلاق است. اختلاف در سازمان اجتناب‌ناپذیر است، اما شیوه حل آن می‌تواند اخلاقی یا غیراخلاقی باشد. استفاده از تحقیر، تهدید یا انتقام موجب تشدید تعارض می‌شود. اخلاق مدارا و صبر در آموزه‌های قرآنی می‌تواند الگوی مناسبی برای حل اختلافات ارائه دهد (11). مدیر باید بتواند بدون چشم‌پوشی از حقوق، از روش‌های محترمانه برای حل تعارض استفاده کند.

در شرایط بحران نیز اخلاق حرفه‌ای اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. فشار اقتصادی یا سازمانی ممکن است زمینه توجیه تخلف را فراهم کند. در چنین شرایطی، تاب‌آوری اخلاقی ضرورت دارد. مؤلفه‌های تاب‌آوری در قرآن و حدیث می‌توانند به افراد برای حفظ رفتار اخلاقی در شرایط دشوار کمک کنند (14). سازمان‌ها نیز باید سازوکارهایی ایجاد کنند که کارکنان برای رعایت اخلاق مجبور به تحمل هزینه‌های غیرمنطقی نشوند. یکی از موانع اصلی تحقق اخلاق حرفه‌ای، تعارض میان منافع فردی و مسئولیت‌های حرفه‌ای است. فرد ممکن است از یک تصمیم خاص سود شخصی ببرد، در حالی که آن تصمیم برای سازمان یا جامعه زیان‌بار باشد. وجود سیاست‌های روشن درباره تعارض منافع می‌تواند از چنین موقعیت‌هایی جلوگیری کند. اخلاق حرفه‌ای قرآنی با تأکید بر عدالت و امانت، فرد را موظف می‌کند که مسئولیت حرفه‌ای را بر منفعت شخصی نامشروع مقدم بداند.

مانع دیگر، عادی شدن تخلف است. اگر رفتار غیراخلاقی به طور مکرر بدون واکنش باقی بماند، ممکن است به هنجار تبدیل شود. در چنین شرایطی، افراد جدید نیز برای سازگاری با محیط، همان رفتارها را تکرار خواهند کرد. به همین دلیل، سازمان باید در برابر تخلفات اخلاقی واکنش منسجم داشته باشد و در عین حال فرصت اصلاح را نیز فراهم کند.

در نهایت، اخلاق حرفه‌ای قرآنی می‌تواند چارچوبی جامع برای توسعه سازمان‌های سالم ارائه دهد. این چارچوب هم فرد را مسئول می‌داند و هم ساختار را مورد توجه قرار می‌دهد. صداقت و امانت فردی باید با عدالت و شفافیت سازمانی همراه شوند و مسئولیت نسبت به جامعه و محیط زیست نیز در تصمیم‌های کلان دیده شود. چنین الگویی می‌تواند اخلاق را از سطح توصیه‌های فردی به سطح نظام مدیریت و حکمرانی ارتقا دهد.

نتیجه‌گیری

اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه قرآن مجید را می‌توان نظامی جامع از ارزش‌ها، فضایل، مسئولیت‌ها و الزامات رفتاری دانست که تمامی ابعاد فعالیت حرفه‌ای انسان را دربرمی‌گیرد. در این رویکرد، حرفه صرفاً عرصه‌ای برای کسب درآمد یا دستیابی به موقعیت اجتماعی نیست، بلکه یکی از حوزه‌های مسئولیت اخلاقی انسان محسوب می‌شود. انسان در محیط کار نیز همانند سایر عرصه‌های زندگی در برابر رفتار، تصمیم و پیامدهای اعمال خود مسئول است. همین نگاه موجب می‌شود که مرز میان اخلاق فردی و حرفه‌ای از میان برود و رفتار شغلی نیز بخشی از هویت اخلاقی انسان تلقی شود.

بررسی مبانی قرآنی نشان می‌دهد که توحید، کرامت انسانی، اختیار، مسئولیت، عدالت و امانت از مهم‌ترین پایه‌های اخلاق حرفه‌ای به شمار می‌روند. توحید موجب ایجاد احساس پاسخ‌گویی درونی در انسان می‌شود و اخلاق را از سطح نظارت بیرونی فراتر می‌برد. کرامت انسانی نیز محدودیتی بنیادین برای استفاده ابزاری از افراد ایجاد می‌کند و یادآور می‌شود که هیچ هدف اقتصادی یا سازمانی نمی‌تواند بی‌احترامی به شأن انسان را توجیه کند. اختیار و مسئولیت نیز به انسان جایگاهی فعال می‌دهند و او را موظف می‌کنند آثار تصمیم‌های خود را بپذیرد.

اصول اخلاق حرفه‌ای قرآنی مجموعه‌ای به هم پیوسته هستند. امانت‌داری، صداقت، عدالت، وفای به عهد، مسئولیت‌پذیری، شایسته‌سالاری، احترام به کرامت انسان، نظم، تعاون، مدارا، شفافیت و پرهیز از فساد در کنار یکدیگر ساختاری اخلاقی برای محیط حرفه‌ای ایجاد می‌کنند. هیچ‌یک از این مؤلفه‌ها به تنهایی کافی نیستند. ممکن است فردی صادق باشد، اما در توزیع فرصت‌ها عادلانه رفتار نکند یا مدیری پاسخ‌گو باشد، اما کرامت کارکنان را نادیده بگیرد. از این رو، اخلاق حرفه‌ای باید به صورت نظامی جامع فهم شود.

یکی از یافته‌های مهم این بررسی آن است که اخلاق حرفه‌ای قرآنی صرفاً مسئولیت فردی را مورد توجه قرار نمی‌دهد. ساختار سازمان نیز باید در جهت رفتار اخلاقی طراحی شود. اگر نظام پاداش، استخدام، ارتقا و ارزیابی بر معیارهای ناعادلانه استوار باشد، آموزش اخلاق به تنهایی نمی‌تواند

رفتار سازمانی را اصلاح کند. بنابراین، اخلاق حرفه‌ای باید هم در سطح فردی و هم در سطح نهادی و مدیریتی تحقق یابد. سازمان اخلاقی نهادی است که ساختارهای آن رفتار درست را تسهیل و رفتار غیراخلاقی را دشوار می‌کند.

این پژوهش همچنین نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای می‌تواند کارکردهای سازمانی و اجتماعی متعددی داشته باشد. اعتماد، سرمایه اجتماعی، رضایت کارکنان، کیفیت خدمات و همکاری سازمانی همگی از رفتار اخلاقی تأثیر می‌پذیرند. در مقابل، فساد، تبعیض، بی‌صدافتی و سوءاستفاده از قدرت می‌توانند اعتماد عمومی را تضعیف و هزینه‌های اجتماعی و سازمانی ایجاد کنند. از این منظر، اخلاق نه مانعی در برابر بهره‌وری، بلکه یکی از شروط پایداری بلندمدت سازمان است.

اصل کرامت انسانی در این چارچوب جایگاهی ویژه دارد. سازمان‌ها نباید افراد را صرفاً به عنوان ابزار تولید یا منبع سود ببینند. کارکنان، مشتریان، مراجعه‌کنندگان و سایر ذی‌نفعان همگی دارای حقوق و شأن انسانی هستند. تصمیم‌های حرفه‌ای باید این کرامت را محترم شمارند. این اصل به ویژه در محیط‌هایی که روابط قدرت نامتقارن وجود دارد اهمیت بیشتری پیدا می‌کند.

یکی دیگر از نتایج پژوهش، ضرورت گسترش مفهوم مسئولیت حرفه‌ای به حوزه اجتماعی و زیست‌محیطی است. سازمان‌ها بر جامعه و طبیعت اثر می‌گذارند و نمی‌توانند پیامدهای تصمیم‌های خود را نادیده بگیرند. مسئولیت حرفه‌ای باید علاوه بر منافع مستقیم سازمان، آثار فعالیت‌ها بر جامعه، منابع طبیعی و نسل‌های آینده را نیز مورد توجه قرار دهد. چنین برداشتی با نگاه جامع قرآن به مسئولیت انسان سازگار است.

از نظر کاربردی، تدوین منشورهای اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر اصول قرآنی می‌تواند یکی از راهکارهای مناسب برای نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان‌ها باشد. با این حال، منشور اخلاقی زمانی مؤثر خواهد بود که به رویه‌های عملی تبدیل شود. معیارهای استخدام، نظام ارزیابی، فرایندهای ارتقاء، شیوه مدیریت تعارض و نحوه پاسخ‌گویی به تخلفات باید با اصول اخلاقی هماهنگ باشند. در غیر این صورت، منشور اخلاقی صرفاً سندی نمادین خواهد بود.

آموزش اخلاق حرفه‌ای نیز باید به گونه‌ای طراحی شود که افراد را برای مواجهه با موقعیت‌های واقعی آماده کند. آموزش صرف مفاهیم کلی کافی نیست، بلکه کارکنان و مدیران باید بتوانند تعارض‌های اخلاقی را تشخیص دهند، پیامدهای تصمیم‌ها را ارزیابی کنند و میان منافع فردی و مسئولیت حرفه‌ای تمایز بگذارند. آموزش مبتنی بر مطالعه موقعیت‌های واقعی و تحلیل چالش‌های حرفه‌ای می‌تواند اثربخشی بیشتری داشته باشد.

همچنین لازم است مدیران نقش الگویی خود را در اخلاق حرفه‌ای جدی بگیرند. رفتار مدیران پیام قوی‌تری از آیین‌نامه‌ها و سخنرانی‌ها دارد. اگر مدیران خود به صداقت، عدالت و پاسخ‌گویی پایبند باشند، امکان شکل‌گیری فرهنگ اخلاقی افزایش می‌یابد. در مقابل، تناقض میان گفتار و رفتار مدیران می‌تواند همه برنامه‌های اخلاقی سازمان را بی‌اثر کند.

در مجموع، می‌توان نتیجه گرفت که قرآن مجید ظرفیت بالایی برای ارائه یک الگوی جامع اخلاق حرفه‌ای دارد. این الگو بر مسئولیت درونی انسان، احترام به کرامت دیگران، رعایت عدالت، امانت‌داری، صداقت و پاسخ‌گویی استوار است و در عین حال به ساختارهای سازمانی و پیامدهای اجتماعی نیز توجه دارد. اخلاق حرفه‌ای در این نگاه نه مجموعه‌ای حاشیه‌ای از توصیه‌ها، بلکه بخشی بنیادین از شیوه زیست و عمل انسان است.

بر همین اساس، سازمان‌ها و نهادهای حرفه‌ای می‌توانند با بازخوانی اصول قرآنی، نظام اخلاقی متناسب با حوزه فعالیت خود طراحی کنند. چنین نظامی باید همزمان بر آموزش فردی، اصلاح ساختارها، ایجاد شفافیت، تقویت پاسخ‌گویی و حمایت از رفتار اخلاقی تمرکز داشته باشد. همچنین لازم است سازوکارهایی برای ارزیابی مستمر وضعیت اخلاقی سازمان‌ها ایجاد شود تا اخلاق از سطح شعار به معیار واقعی عملکرد تبدیل شود.

در نهایت، اخلاق حرفه‌ای از منظر قرآن هنگامی به معنای واقعی تحقق می‌یابد که فرد در انجام وظیفه حرفه‌ای خود احساس امانت، مسئولیت و پاسخ‌گویی داشته باشد، سازمان ساختارهای عادلانه و شفاف ایجاد کند و جامعه نیز رفتار اخلاقی را به عنوان ارزش و معیار اعتبار حرفه‌ای به رسمیت

بشناسد. در چنین شرایطی، حرفه نه صرفاً وسیله‌ای برای کسب منفعت، بلکه عرصه‌ای برای تحقق مسئولیت انسانی، عدالت اجتماعی و خدمت به جامعه خواهد بود.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

References

1. Sobhani Jf. Ethics in the Quran. Qom: Imam Sadiq (AS) Institute; 2020.
2. Vahidi Mehr M. The Language of Revelation: Teaching Quranic Concepts and Islamic Ethics. Tehran: University Publishing; 2016.
3. Dardmand M. Strategies for Ethical Behavior Management to Improve Ethical Structure with Emphasis on the Teachings of the Quran and Hadith: University of Quran and Hadith; 2016.
4. Pourmojarab G, Pourezat AA. Identifying ethical-organization policies from the perspective of the Quran and Nahj al-Balagha. Islamic Management. 2024;149-74.
5. Jafari SA. The Criterion of Human Dignity in the Quran. Journal of Medical Ethics and History of Medicine. 2024. doi: 10.18502/jmehm.v17i2.15390.
6. Yusuf M, Marjuni KN. Environmental Ethics From Perspective of the Quran and Sunnah. Religia. 2023;25(2):246-63. doi: 10.28918/religia.v25i2.5916.
7. Oktarisa F, Zulaifah E, Budiharto S. Quranic Work Ethic Aspects Than Can Increase Organizational Citizenship Behavior: An Intervention on Syari'ah Hotel Employees. 2024. doi: 10.4108/eai.4-11-2023.2344830.
8. Karimi MM, Shafiezadeh A, Mahdavi Hazaveh MR, Bani Asad R. Identifying the Components of Competitive Ethics in Strategic Management Based on Selected Interpretations of the Holy Quran. Islamic Management Journal. 2024;126:119-50.
9. Noorollahi M, PourEzzat AA, Lasani Fesharki MA, Esmaili Givi MR. Components of Ethical Governance in the Light of the Holy Quran. Journal of Islamic Management. 2023;30(4).
10. Rezaei M. Analysis of Quranic Ethical Concepts in the Education of a Responsible Citizen. Journal of Ethics and Islamic Education. 2023;7(1):78-95.
11. Tavan A, Hafezi M. The status of the ethics of tolerance with learners and examining its components in Quranic education with emphasis on the exemplary role of Divine Prophets. Ethics Research. 2023;6(3):63-80.
12. Irvani J. Economic Ethics from the Perspective of the Quran and Hadith: Razavi Islamic Sciences University; 2017.
13. Bakhshi A, Saeini MH, Moradi H. An Investigation and Analysis of the Ethical Discourses Derived from the Quranic Concept of "Facilitation" (Taysir) in Islamic Society. Islamic Lifestyle with a Focus on Health. 2022(1).
14. Habibolahi M. Factors and components of resilience from the perspective of Quran and hadiths. Quarterly Journal of Extension in Ethics. 2021;11(43):1-30.