

Akhlāq-i zīstī

i.e., Bioethics Journal

2025; 15(40): e5

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

Ethical Code for the Employment of Individuals with Physical and Motor Disabilities in Organizations: A Design Based on Study Synthesis

Sadegh Sheibani¹, Haidar Amiran^{1*}, Abdollah Kolobandi¹, Jamshid Edalatian Shahriari¹

1. Department of Industrial Management, Faculty of Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: Disability and persons with disabilities constitute a significant yet often neglected segment of today's society. Employment opportunities can play a crucial role in realizing and expressing their individual and social potential. Among them, individuals with physical and motor disabilities make up the largest portion of the disabled population. In this context, attention to the ethical components of employing people with disabilities is one of the most important concerns in modern organizations. The present study was conducted with the aim of identifying the components of an ethical charter for the employment of persons with disabilities in organizations.

Methods: This study adopts a qualitative approach and employs the research synthesis method. The research scope includes all articles published over the past decade on ethics in the employment of persons with disabilities and related fields, as indexed in specialized academic databases. The research sample consists of 25 articles selected purposefully based on thematic screening and theoretical data saturation. The data were collected through qualitative analysis of the reviewed documents.

Ethical Considerations: In writing the article, ethical aspects including preserving the authenticity of the texts, honesty and trustworthiness have been observed.

Findings: Through data analysis, the indicators and components of the ethical code for the employment of individuals with physical and motor disabilities in organizations were organized into four dimensions, thirteen axes, and fifty-six categories. These include: components of individual ethics (including intrapersonal characteristics of persons with disabilities in the workplace, interpersonal characteristics of persons with disabilities in the workplace); professional ethics (including professional responsibility, occupational participation, and ethical conduct in the work environment); legal ethics (including adherence to the supported employment laws for persons with disabilities in the organization, alignment of upstream laws with the employment of persons with disabilities, proper use of legal authorities); and components of organizational ethics (organizational rehabilitation of persons with disabilities, adaptation of the organizational environment, attention to internal organizational values, attention to external organizational values).

Conclusion: In order to develop an ethical charter for the employment of individuals with physical and motor disabilities in organizations, the components of individual ethics, professional ethics, organizational ethics, and ethical elements within organizational regulations must be taken into consideration.

Keywords: Employment; Ethical Code; Individuals with Physical and Motor Disabilities; Organization

Corresponding Author: Haidar Amiran; **Email:** Kscgroup@gmail.com

Received: September 30, 2024; **Accepted:** November 10, 2024; **Published Online:** July 2, 2025

Please cite this article as:

Sheibani S, Amiran H, Kolobandi A, Edalatian Shahriari J. Ethical Code for the Employment of Individuals with Physical and Motor Disabilities in Organizations: A Design Based on Study Synthesis. *Akhlāq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2025; 15(40): e5.



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

مجله اخلاق زیستی

دوره پانزدهم، شماره چهارم، ۱۴۰۴

منشور اخلاقی اشتغال معلولان جسمی - حرکتی در سازمان:

طراحی بر مبنای سنتز مطالعاتی

صادق شیبانی^۱، حیدر امیران^۱، عبداله کولوبندی^۱، جمشید عدالتیان شهریاری^۱

۱. گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: معلولیت و معلولان بخش قابل توجه و در عین حال مغفول جامعه کنونی هستند که فرصت‌های شغلی و اشتغال می‌تواند به بروز و نمود پتانسیل‌های فردی و اجتماعی ایشان کمک کند. در این میان معلولان جسمی - حرکتی بزرگترین بخش از جامعه معلولان را تشکیل می‌دهند. توجه به مؤلفه‌های اخلاقی اشتغال معلولان ازجمله مهم‌ترین مسائل در سازمان‌های امروزی است. پژوهش حاضر با هدف شناسایی مؤلفه‌های منشور اخلاقی اشتغال معلولان در سازمان انجام گرفته است.

روش: رویکرد این پژوهش از نوع کیفی و روش سنتز پژوهی است. قلمرو پژوهش کلیه مقالاتی است، که در فاصله دهه اخیر در مورد اخلاق در اشتغال معلولان و زمینه‌های مرتبط در پایگاه‌های تخصصی و علمی ارائه شده‌اند. نمونه پژوهش ۲۵ مقاله است که این تعداد براساس پایش موضوعی، اشباع نظری داده‌ها و به صورت هدفمند انتخاب شده‌اند. داده‌های پژوهش از تحلیل کیفی اسناد مورد مطالعه، گردآوری شده‌اند.

ملاحظات اخلاقی: در نگارش مقاله جنبه‌های اخلاقی شامل حفظ اصالت متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

یافته‌ها: با تجزیه و تحلیل داده‌ها، شاخص‌ها و مؤلفه‌های منشور اخلاقی اشتغال معلولان جسمی - حرکتی در سازمان در چهار بُعد، ۱۳ محور و ۵۶ مقوله شامل مؤلفه‌های اخلاق فردی (مشمول بر ویژگی‌های درون فردی معلولان در محیط کار، ویژگی‌های برون فردی معلولان در محیط کار)؛ اخلاق حرفه‌ای (مشمول بر مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای، مشارکت‌پذیری شغلی، اخلاق‌مداری در محیط شغلی)؛ اخلاق قانونی (مشمول بر رعایت قوانین اشتغال حمایت‌شده معلولان در سازمان، تطبیق قوانین فرادستی با اشتغال معلولان، استفاده صحیح از اختیارات قانونی)، مؤلفه‌های اخلاق سازمانی (توان‌بخشی سازمانی معلولان، متناسب‌سازی محیط سازمانی، توجه به ارزش‌های درون سازمانی، توجه به ارزش‌های برون سازمانی) مورد سازمان‌دهی قرار گرفت.

نتیجه‌گیری: جهت ایجاد منشور اخلاقی اشتغال معلولان جسمی حرکتی در سازمان باید مؤلفه‌های اخلاق فردی، اخلاق حرفه‌ای، اخلاق سازمانی و مؤلفه‌های اخلاقی در قوانین سازمانی، مورد نظر قرار بگیرد.

واژگان کلیدی: اشتغال؛ منشور اخلاقی؛ معلولان جسمی - حرکتی؛ سازمان

نویسنده مسئول: حیدر امیران؛ پست الکترونیک: Kscgroup@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۲۰؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۴/۱۱

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

Sheibani S, Amiran H, Kolobandi A, Edalatian Shahriari J. Ethical Code for the Employment of Individuals with Physical and Motor Disabilities in Organizations: A Design Based on Study Synthesis. *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2025; 15(40): e5.

مقدمه

معلولان را می‌توان بزرگ‌ترین گروه اقلیت انسانی بر روی زمین دانست. مشکلات و گرفتاری‌های این قشر عظیم جامعه، حجم بسیار وسیعی از گروه‌های اجتماعی را درگیر می‌کند. براساس اعلام سازمان جهانی بهداشت بیش از ۱۰ درصد تمام نفوس جهان را اشخاص دارای معلولیت تشکیل می‌دهند (۱). این موضوع در سال‌های اخیر، رو به رشد بوده است، به شکلی که تعداد معلولان حدود ۱۰ تا ۱۵ درصد از جمعیت کل جهان را تشکیل می‌دهند (۲). معلولیت (Handicap) به آسیب‌های ناشی از اختلال و ناتوانی گفته می‌شود که منجر به ایجاد محدودیت و جلوگیری از ایفای نقش طبیعی فرد در زندگی می‌گردد به عبارتی وقتی کسی از نظر سلامت و کارآمدی عمومی به دلیل نقص جسمی یا ذهنی (چه مادرزاد و چه غیر آن)، دچار اختلال مستمر شود به حدی که توانایی تأمین ضرورت‌های زندگی عادی فردی یا اجتماعی را نداشته باشد؛ فرد دارای معلولیت یا کم‌توان، نامیده می‌شود (۳). گونه‌های معلولیت در یک تقسیم ساده دست‌کم شش دسته است: اول، «معلولیت بینایی» که از تاری دید آغاز می‌شود و کورنگی، شب‌کوری و انواع اختلالات دیگر را دربر می‌گیرد و به نابینایی کامل می‌رسد. دوم، «معلولیت شنوایی» که از اختلالات شنوایی و کم‌شنوایی آغاز می‌شود و تا ناشنوایی کامل به پیش می‌رود. سوم، «معلولیت جسمی - حرکتی» یا فیزیکی که از اختلالات ساده حرکتی و رشدی، حتی اندازه کوتاه یا بلندقد و اندازه کوتاه انگشتان، آغاز می‌شود و تا فلج پیشرفته و گسترده مغزی پیش می‌رود. چهارم، «معلولیت شناختی و یادگیری» که همه انواع اختلالات ذهنی و گفتاری را دربر می‌گیرد. پنجم، «معلولیت طیف اوتیسم» که به معنای معلولیت ارتباطی است و ششم، «معلولیت هیجانی» که به معنای اختلالات در ابراز و کنترل احساسات و عواطف است (۴). پدیده معلولیت، با توجه به علل و انواع آن و نیز معنایی که جامعه از آن ارائه می‌دهد، نمود می‌یابد، به‌طوری‌که از یک‌سو وقایع اجتماعی چون جنگ و حوادث طبیعی موجب به وجود آمدن معلولیت می‌شود و از سوی دیگر وقوع معلولیت آثار و پیامدهای اجتماعی متعددی را دربر دارد، که از جمله اختلال

افراد با برقراری ارتباط با محیط پیرامون، و به تبع آن کاهش فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی به ویژه اشتغال است (۵). در سال ۱۹۹۰ میلادی قانونی در آمریکایی امضا شد که هر نوع تبعیض علیه افراد دارای معلولیت را جرم‌انگاری و مشارکت کامل آن‌ها را در جامعه تضمین می‌کرد و خواهان استقلال افراد دارای معلولیت بود (۲). به‌علاوه، پژوهش‌های فراوانی به اهمیت و حقوق افراد دارای معلولیت در فعالیت‌های اجتماعی اشاره کردند و از نظر آن‌ها انجام فعالیت‌های اجتماعی، هم فرصت اشتغال‌زایی و هم فرصت‌های داوطلبانه را دربر می‌گیرد که به افراد معلول اجازه می‌دهد ارتباطات و تعاملات خود را ارتقاء دهند. مهم‌تر اینکه افراد دارای معلولیت در فعالیت‌هایی که دارای حقوق و دستمزد می‌باشند به میزان قابل توجهی کم هستند و تحقیقات نشان می‌دهد که آن‌ها در کارهای اشتغال‌محور کم‌ارزش هستند (۶).

در جهان‌بینی اسلامی، به فعلیت رسیدن نیازهای جسمی و عقلی و رشد و شکوفایی استعدادهای فطری و درونی شخصیت انسانی بسته به کار و تلاش و فعالیت اوست؛ به‌طوری‌که فرد تنها با تمسک به کار و تلاش، قادر خواهد بود، ضمن ارتقای سطح تکامل فردی و معنوی خویش در تعالی بخشی زندگی اجتماعی خود، نقش مؤثر و سازنده‌ای را ایفا کند. فرآیند پذیرش فرد در جامعه نیز معمولاً بر محور شغل او گردش می‌کند همچنین جایگاه و منزلتی که فرد در جامعه به دست می‌آورد هم مستقیماً در رابطه با نقش شغلی اوست (۷). به‌علاوه میزان اعتماد به نفس فرد در بسیاری از موارد در رابطه با میزان موفقیت او در شغل و چگونگی مناسبت شغل، با سایر ویژگی‌های او برقرار می‌گردد، وقتی یک جوان از خودش سؤال می‌کند که «من چکاره‌ام»، اگر جواب مناسبی نیابد، اعتماد به نفس او رو به ضعف می‌رود (۸). در حالی که ناتوانی جسمی فرد ممکن است چالش عمده‌ای در کسب اشتغال به همراه داشته باشد، مشاغل زیادی وجود دارد که افراد معلول و یا ناتوان جسمی می‌توانند به‌عنوان شغل مناسب بیابند. این مشاغل با توجه به توانایی‌های ذهنی و جسمی افراد می‌تواند متفاوت باشد. کار در کارگاه‌ها، کسب‌وکارهای خانگی، خوداشتغالی و فعالیت‌های حمایتی

از جمله این مشاغل است. آنچه در اشتغال و راه اندازی کسب و کار معلولین حائز اهمیت است این است که تنها خود معلول نیست که دچار تغییر وضعیت می شود، بلکه خانواده، اطرافیان و خود جامعه هم از این اتفاق سودمند می گردند. لذا ایجاد زمینه اشتغال و ابعاد آن می تواند یکی از مهم ترین راهکارها جهت بهورزی و بهزیستی این بخش مهم از جامعه باشد (۹). از جمله ابعاد بسیار تأثیرگذار در زمینه اشتغال معلولان موضوعات اخلاقی است که می تواند بسترساز بهره مندی معلولان از اشتغال شایسته و رشد فردی و اجتماعی ایشان باشد (۱۰). به طوری که در سال های اخیر طبق پیشینه پژوهشی موجود مهم ترین مسئله اشتغال معلولین در سازمان ها، توجه به نکات اخلاقی در اشتغال آن ها است (۷، ۱۰-۹).

اخلاق جمع کلمه خُلُق و به معنای نیرو و سرشت باطنی انسان است که تنها با دیده بصیرت و غیر ظاهر قابل درک است. در تعریف دیگری اخلاق را صفات نفسانی راسخی می گویند که انسان، افعال متناسب با آن صفات را بی درنگ و بدون تردید انجام می دهد. این صفات ممکن است در فردی به طور طبیعی و ذاتی وجود داشته باشند و یا اینکه بر اثر تمرین و تکرار کسب شوند (۱۱). علامه جعفری در تعریف اخلاق می گوید: اخلاق عبارت است از انجام کار نیک و دوری از کار زشت با بهره برداری از آزادی یعنی بدون اینکه صدور آن کار از ما به جهت عوامل مکانیکی صد درصد مشخص شده باشد. البته ریشه اساسی آن هم عبارت است از همان جستجوی کمال (۱۲). علم اخلاق، دانش بررسی و ارزش گذاری بر خوی ها و رفتار آدمی است و رفتارهای آدمی بر مبنای دو اصل توارث و تربیت در افراد جامعه شکل می گیرد. در فرآیند اخلاقی چهار عنصر حساسیت اخلاقی، قضاوت اخلاقی، انگیزش اخلاقی و عمل اخلاقی دخیل می باشند (۱۳). اخلاق در محیط های مختلف و شرایط گوناگون فردی، به تناسب ارزش های حاکم بر افراد به شکل متناسب تعریف می شود، بنابراین محیط های سازمانی یا شغلی به تناسب افرادی که در آن محیط مشغول به کار هستند دارای تفاوت هایی است (۱۴).

اخلاق حرفه ای شاخه ای از علم اخلاق است و موجب تعادل و توافق دو بعد مادی و غیرمادی انسان می شود. هر مجموعه و گروهی دارای کدهای اخلاقی متناسب با ویژگی های خود در زمان اشتغال است که اخلاق حرفه ای نام دارد (۸). هدف اصلی این کدهای اخلاقی انتقاد از خود و پیشرفت است (۱۰). مطالعه اخلاق کسب و کار در نیمه دوم قرن بیستم مورد توجه علوم انسانی قرار گرفت (۱۱). اخلاق حرفه ای در واقع یک نظام کاربردی است که تلاش می کند تضادهای احتمالی را شناسایی نموده و برای آن راهکارهای صحیحی ارائه دهد (۱۳). اخلاق حرفه ای به مسائل، اصول و ارزش های اخلاقی حاکم بر یک نظام حرفه ای (۱۳) و ادب و عمل شخص هنگام انجام کارهای حرفه ای می پردازد (۱۵).

از طرف دیگر، معلولیت در واقع، ناتوانی در انجام همه یا بخشی از فعالیت های روزمره اطلاق می گردد. سازمان جهانی بهداشت معلولیت را اختلال ارتباطی میان فرد و محیط تعریف کرده است. بزرگترین اقلیت جهان معلولین هستند که ۱۰٪ هر جامعه را شامل می شوند (۸). در ایران آمار افراد معلول به دلیل اختلاف نظرات، دقیقاً مشخص نیست اما طبق اعلام سازمان بهزیستی یک میلیون و ششصد هزار نفر در بانک اطلاعاتی سازمان بهزیستی ثبت شده اند، این تعداد آمار معلولانی است که به سازمان بهزیستی مراجعه داشته اند و آمار دقیقی از سایر افراد معلول در کشور وجود ندارد (۸).

معلولیت دارای انواع مختلفی است که شامل معلولیت های جسمی، معلولیت های ذهنی، معلولیت های روانی، معلولیت های اجتماعی می شود. در این بین معلولین جسمی - حرکتی وسیع تر طیف معلولین را تشکیل می دهند (۱۵). در جامع ترین تعریف اشخاصی که دچار نقض عضو، فلج حرکتی و یا قطع عضو باشند را افراد دارای معلولیت جسمی و حرکتی می گویند. در زمینه اشتغال نیز، بزرگترین طیف شاغلین را معلولان جسمی - حرکتی در سازمان ها تشکیل می دهند (۱۶).

مرور پیشینه پژوهشی پیرامون حیطه موضوعی بیانگر آن است که طرد معلولان از اجتماع با نگرش منفی جامعه، عدم تناسب

امکانات فیزیکی، نهادهای حمایتی، حمایت‌های درون‌گروهي، عدم اعتماد اجتماعی و احساس محرومیت اجتماعی رابطه معناداری دارد (۱۶-۱۵) و بدون توجه به حقوق و چارچوب‌های اخلاقی مرتبط با فعالیت اجتماعی، باعث خواهد شد که فعالیت‌های اشتغالی معلولان به حاشیه برده شود و گاهی باعث سرخوردگی و از بین رفتن اعتماد به نفس ایشان گردد (۱۷)، به عبارتی یکی از مؤثرترین راهکارها در ارتقای منزلت و جایگاه جانبازان و معلولین در کشور، توجه به اخلاقیات در برخورد‌های مختلف و سیاست‌گذاری‌های مربوط به حوزه‌های اشتغال معلولان است (۱۸). لذا توجه به اخلاق در حوزه اشتغال معلولان از مسائل حیاتی در این حوزه است. علی‌رغم توجه ضمنی به مسئله اخلاق در پژوهش‌های مختلف، تاکنون پژوهشی که به‌طور صریح به بررسی ابعاد اخلاقی در اشتغال معلولان پرداخته باشد، کمتر صورت پذیرفته است و به نوعی خلأ پژوهشی در این زمینه باعث شده است که زمینه‌های اخلاقی در فرآیندهای اشتغال معلولان (از سمت سازمان و متقاضیان) به حاشیه رود و کمتر مورد توجه قرار گیرد. لذا پژوهش حاضر با اذعان به اهمیت توجه به چارچوب‌های اخلاقی در پیشبرد اهداف اشتغال برای معلولان، با بررسی مؤلفه‌های مد نظر در این حوزه و با بهره‌گیری از پژوهش‌های مرتبط به دنبال طراحی منشور اخلاقی اشتغال معلولان جسمی - حرکتی در سازمان است.

روش

رویکرد پژوهش حاضر کیفی و روش آن سنتزپژوهی است که برای تجزیه و تحلیل مطالعات مربوط به مؤلفه‌های منشور اخلاقی اشتغال معلولان جسمی - حرکتی در سازمان استفاده شده است. سنتزپژوهی روشی صریح برای شناسایی، ارزیابی و تجزیه و تحلیل کارهای انجام‌شده توسط پژوهشگران، محققان و دانش‌پژوهان است (۱۹). مطالعاتی که در این روش می‌توانند مورد ارزیابی قرار گیرند باید به‌صورت برخط منتشر شده باشد و حاصل کارهای میدانی و پژوهشی باشد. از این‌رو حوزه پژوهش شامل کلیه مقالات علمی معتبر در زمینه منشور اخلاقی اشتغال معلولان جسمی - حرکتی در سازمان است که

مرتبط با مقالات حوزه مدیریت سازمانی است. در این راستا با توجه به اینکه اشتغال معلولان در سازمان‌ها در سال‌های معاصر دچار تحولات و قوانین جدیدی شده، لذا کلیه مقالات منتخب این پژوهش نیز براساس این فاصله زمانی است. از سویی دیگر برای فراهم آوردن اطلاعات مورد نیاز، از فرم کاربرد طراحی‌شده توسط محقق برای گزارش و ثبت اطلاعات پژوهش‌های اولیه استفاده گردید. در پژوهش حاضر، جهت تحلیل یافته‌ها از الگوی هفت مرحله‌ای لی، رایت، روکاوینا و پیکرینگ (Li, Wright, Rukavina & Pickering) استفاده شده است (۲۲).

برای اطمینان از نحوه کدگذاری‌ها از چهار نفر ارزشیاب جهت کدگذاری مجدد یافته‌ها استفاده شد که به‌منظور تأیید از روش اسکات (۲۰) استفاده گردید که در این پژوهش میزان توافق بین ارزشیابان عدد ۸۳ به دست آمد که نشان‌دهنده ۸۳ درصد توافق بین ارزشیابان در کدگذاری‌ها بود.

$$C.R = \frac{45 + 47 + 53 + 39}{4 \times 55} \times 100 = 83.63$$

$$C.R = \frac{\text{تعداد مقوله مورد‌های توافق}}{\text{تعداد کل مقوله‌ها}} \times 100$$

در ادامه به تشریح و تخصیص مراحل سنتزپژوهی مدل روبرتس پرداخته می‌شود:

مرحله اول: شناسایی نیاز، اجرای جست‌وجوی مقدماتی

و شفاف‌سازی نیاز. چارچوب و مفهوم‌شناسی پیرامون مؤلفه‌های اخلاقی اشتغال معلولان جسمی - حرکتی در سازمان دارای گستردگی و در نتیجه ابهام است. با عنایت به مطالب ارائه‌شده و نیز با توجه به بهره‌مندی از مؤلفه‌های اخلاقی اشتغال معلولان جسمی - حرکتی در سازمان‌های مختلف و همچنین گستره حوزه پژوهشی مربوط به آن، می‌بایست ابعاد این مؤلفه مورد بررسی جامع قرار گیرد. با اینکه موارد ذکرشده دارای اهمیت ویژه‌ای است، ولی پژوهش‌های انجام‌پذیرفته تاکنون، بررسی اثربخشی آن و یا احصاء مؤلفه‌های اخلاقی اشتغال معلولان جسمی - حرکتی در سازمان از جنبه‌ای خاص را مدنظر قرار داده‌اند و پرداختن

۱. پژوهش‌هایی که از حیث یافته‌ها و گزارش تحقیقاتی به اهداف پژوهش نزدیک نیست و در این زمینه کاربرد ندارد.

۲. پژوهش‌های رابطه‌ای که به بررسی مؤلفه پژوهشی اصلی با سایر مؤلفه‌های پژوهشی پرداخته باشد.

۳. پژوهش‌های فاقد کیفیت لازم علمی که در مجلات فاقد درجه اعتباری مشخص به چاپ رسیده‌اند.

در این مرحله پژوهش‌هایی که از فیلترهای مذکور عبور کرده و دارای معیارهای انتخاب بودند در یک بررسی از حیث کاربردی بودن مورد بازبینی قرار گرفتند. بر این اساس روند بررسی پژوهش‌ها به ترتیب به این شرح است؛ کل مطالعات مرتبط با کلیدواژه‌ها ۳۴۲ مورد، حذف تحقیقات نامرتب پس از بررسی عناوین ۱۳۱ مورد، حذف پژوهش‌های نامرتب پس از بررسی چکیده مطالعات ۱۰۳ مورد، حذف تحقیقات نامرتب پس از بررسی متن کامل ۸۳ مورد، کل تحقیقات نهایی ۲۵ مورد انتخاب شدند.

مرحله چهارم: ارزیابی کیفیت. هر مطالعه‌ای که صورت می‌پذیرد، باید از اعتبار و عینیت قابل قبولی برخوردار باشد؛ مطالعات کیفی و سنتزپژوهی نیز از این قاعده مستثنا نیست. در این روش جستجوی جامع منجر به پیدا کردن تعداد بسیار زیادی از مطالعات مربوطه خواهند شد ولی از آنجایی که کلیه این مطالعات از کیفیت کافی و مناسبی برخوردار نمی‌باشند باید پیش از بررسی منابع توسط معیارهای ورود و معیارهای خروج در نظر گرفته شده در پژوهش هریک از مطالعات پیش از ورود به تحلیل با ابزار مناسب و از نظر معیارهای تعریف‌شده مورد بررسی قرار بگیرد و تنها مواردی که کیفیت لازم را دارند مورد تحلیل و بررسی قرار گیرند. در این پژوهش از چک لیستی که شامل معیارهای مختلف برای ارزیابی کیفیت بالا، متوسط و پایین هریک از مطالعات اولیه است، استفاده شد. هدف از این امتیازدهی به مطالعات به صورت جداگانه، بالا بردن اعتبار مطالعه با ابزار مناسب چک‌لیست و خروج مطالعات با کیفیت پایین از فرآیند پژوهش است. در جدول شماره ۱ نمونه‌ای از چک‌لیست ارزیابی از ۵ مورد از مطالعات براساس الگوی کارلسون و همکاران آورده شده است (۲۲).

جامع به این موضوع مورد توجه پژوهشگران این حوزه قرار نگرفته است، لذا هدف از پژوهش حاضر طراحی منشور اخلاقی اشتغال معلولان جسمی - حرکتی در سازمان است.

مرحله دوم: اجرای پژوهش به منظور بازیابی مطالعات. این مرحله دستیابی به منابع اولیه داده‌ای مربوط به نیاز اصلی پژوهش و به‌واقع مواد خام مورد نیاز پژوهش را فراهم می‌کند (۲۱). به این منظور، پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی همچون نورمگز، مگیران و پرتال جامع علوم انسانی، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (irandoc) و جویسگر فارسی علم نت و همچنین، پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر خارجی همچون Taylor, SAGE, Emerald, Science Direct, Scopus و SpringerLink, ProQuest, Wiley, Eric, & Francis و موتور جست‌وجوی Google Scholar، در راستای اهداف پژوهش و براساس معیارهای مذکور مورد بررسی و جمع‌آوری مستندات پژوهشی قرار گرفتند.

مرحله سوم: گزینش، پالایش و سازمان‌دهی مطالعات. در این مرحله از پژوهش باید متخصصان حوزه موضوعی با تعیین ملاک‌هایی برای گزینش و دسته‌بندی مقالات به داوری درباره پژوهش‌های مرتبط بپردازند. در همین راستا معیارهای زیر به‌عنوان معیارهای ورود (inclusion criterion) به پژوهش شناسایی گردید:

۱. پژوهش‌های انجام‌پذیرفته با کلید واژه‌هایی از قبیل «اخلاق اشتغال معلولان جسمی - حرکتی در سازمان» و معادل‌های لاتین آن در عنوان مقالات مورد پایش قرار گرفت.
 ۲. پژوهش‌ها باید از حیث اطلاعات و داده‌های پژوهشی در راستای اهداف پژوهشی بوده و به‌طور خاص در این پژوهش، گزارش یافته‌های آن‌ها یا بخشی از آن مشتمل بر مؤلفه‌های اخلاق اشتغال معلولان در سازمان باشد.
 ۳. جهت دستیابی به اطلاعات بروز، بازه زمانی پژوهش‌های انجام پذیرفته نیز دهه اخیر (۲۰۲۴-۲۰۱۲ و ۱۴۰۳-۱۳۹۳) ملاک قرار گرفت.
- معیارهای خروج مقالات نیز شامل موارد زیر بوده است:

جدول ۱. نمونه‌ای از چک‌لیست ارزیابی ۵ مطالعه براساس الگوی کارلسون و همکاران (۲۲)

ردیف	معیار	مطالعه ۱	مطالعه ۲	مطالعه ۳	مطالعه ۴	مطالعه ۵
۱	استراتژی نمونه‌گیری	✓	✓	✓	✓	✓
۲	روش گردآوری داده	✓	-	✓	✓	✓
۳	نحوه تجزیه و تحلیل داده‌ها	✓	✓	✓	✓	✓
۴	تناسب طرح تحقیق باهدف تحقیق	✓	✓	✓	✓	✓
۵	بیان روشن یافته‌ها	✓	✓	✓	-	✓
۶	توجه مناسب نتیجه تحقیق	-	✓	✓	-	✓
۷	تجانس بین پارادایم‌های هدایت‌کننده پروژه تحقیقاتی با روش‌های انتخاب‌شده	✓	✓	✓	✓	✓
۸	درجه کیفیت (بالا، متوسط، پایین)	بالا	بالا	بالا	ضعیف	بالا
۹	ملاحظات	نیازمند قضاوت توسط پژوهشگر سوم				

یافته‌ها

در این مرحله منابع استخراج‌شده حداقل توسط دو پژوهشگر به صورت مستقل مورد مطالعه و از نظر معیارهای بیان‌شده در جدول شماره ۱ مورد بررسی قرار گرفتند. در صورت رد شدن مطالعه‌ای، دلیل رد شدن آن ذکر می‌گردد و در صورت اختلاف نظر بین دو نفر پژوهشگر، نفر سوم به‌عنوان داور در نظر گرفته می‌شود.

مرحله پنجم: پردازش، ترکیب و تفسیر در قالب فرآورده ملموس. با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش و ملاک قرار دادن معیارهای اشاره‌شده، ابتدا کلیه مؤلفه‌ها و شاخص‌ها با انجام فرآیند کدگذاری باز استخراج می‌شوند؛ در این راستا جدول شماره ۲ حاصل از یافته‌های پژوهشی مبتنی بر پژوهش‌های مرتبط در سه بخش پژوهشگران، سال انتشار و شاخص‌ها و مؤلفه‌های اشاره‌شده تدوین گردید و بر مبنای سال انتشار شماره‌گذاری گردید که در ادامه به آن پرداخته شده است.

جدول ۲. شاخص‌ها و مؤلفه‌های اخلاقی اشتغال معلولان جسمی - حرکتی در سازمان

ردیف	نویسنده	سال	شاخص‌ها و مؤلفه‌های اخلاقی اشتغال معلولان جسمی - حرکتی در سازمان
۲۳	Singh	۲۰۲۴	سعه‌صدر و تحمل در محیط کار، حضور معلولان در فرایندهای شغلی بدون محدودیت، یادگیری مهارت‌های اجتماعی جدید شغلی، رعایت حریم خصوصی در محیط شغلی از سوی سایر کارکنان، متناسب‌سازی قوانین درون سازمان با ویژگی‌های معلولیتی افراد، لزوم توجه به ارتقا بر مبنای قوانین شغلی معلولان
۲۴	Pouresmaeil, Dehdari & Zeidi	۲۰۲۴	مشارکت معلولان در حمایت شغلی از یکدیگر، حمایت دولت از اشتغال معلولان، توجه به اجرای قوانین در محیط شغلی از سوی معلولان، ارتقای آگاهی عمومی نسبت به معلولیت و معلولین
۲۵	Jammaers	۲۰۲۳	اهتمام به تکمیل وظایف حرفه‌ای از سوی معلولان، مشارکت‌جویی و همکاری حرفه‌ای، استفاده از مراکز آموزشی معلولان برای ارتقا توانمندی‌های حرفه‌ای، عدم تبعیض ورزی در مناسبات شغلی بین معلولان و غیر معلولان، مدیریت تعارض با افراد غیرمعلول، رعایت حریم خصوصی در محیط شغلی

ردیف	نویسنده	سال	شاخص‌ها و مؤلفه‌های اخلاقی اشتغال معلولان جسمی - حرکتی در سازمان
۲۶	Kim et al	۲۰۲۲	دقت معلولان و توجه به زمان‌بندی در انجام وظایف محوله، انگیزه شخصی و علاقه به اشتغال از سوی معلولان، تاب‌آوری در محیط شغلی، لزوم توجه به ارتقا بر مبنای قوانین شغلی معلولان، ایجاد زون‌های حرفه‌ای آموزی معلولان در سازمان، کنترل شرایط محیطی سازمان در انطباق با شرایط معلولان
۲۷	Tal-Alon et al	۲۰۲۱	برخورداری از اعتماد به نفس، حسن برخورد و خوش‌رویی معلولان، مشارکت معلولان در حمایت شغلی از یکدیگر، کنترل و تحمل سختی‌ها در محیط شغلی، ارتقا سطح توانایی‌های روحی و روانی معلولان با بهره‌گیری از محیط‌های طبیعی در سازمان
۲۸	Gignac et al	۲۰۲۱	همسویی توسعه حرفه‌ای معلولان با نیازهای سازمانی، توجه به جنبه‌های رفاهی در قوانین اشتغال معلولان، افزایش آگاهی معلولان نسبت به توانایی‌های شغلی خود از سوی سازمان، مرتبط ساختن محیط سازمان با انواع نیازهای معلولان، ترویج عدالت سازمانی توسط کارمندان معلول
۲۹	Bartolac & Sangster Jokić	۲۰۱۹	سعه‌صدر و تحمل در محیط شغلی، قاطعیت و جدیت حرفه‌ای معلولان، حسن برخورد و خوش‌رویی، توجه به شرایط زیستی محیط شغلی، یادگیری مهارت‌های اجتماعی جدید شغلی، متناسب‌سازی قوانین درون سازمان با ویژگی‌های معلولیتی افراد
۳۰	Bennett, Vijaygopal & Kottasz	۲۰۱۹	افزایش تاب‌آوری در محیط شغلی، مدیریت تعارض با افراد غیرمعلول، توجه به اجرای عادلانه قوانین، ارتقا سطح توانایی‌های روحی و روانی معلولان با بهره‌گیری از محیط‌های طبیعی در سازمان، ایجاد زون‌های حرفه‌ای آموزی معلولان در سازمان، ترویج عدالت سازمانی توسط کارمندان معلول
۳۱	Tal-Alon et al	۲۰۱۹	همکاری حرفه‌ای معلولان، استفاده از مراکز آموزشی معلولان برای ارتقاء توانمندی‌های حرفه‌ای، شناخت فرصت‌های شغلی پایدار معلولان، حضور معلولان در فرایندهای شغلی بدون محدودیت، ارتقای آگاهی عمومی نسبت به معلولیت و معلولین، مرتبط ساختن محیط سازمان با انواع نیازهای معلولان
۳۲	Rodrigues et al	۲۰۱۹	مدیریت زمان، مشارکت‌جویی و همکاری حرفه‌ای، توجه به اشتغال پایدار معلولان، مشارکت معلولان در حمایت شغلی از یکدیگر، یادگیری مهارت‌های اجتماعی جدید شغلی، مدیریت تعارض با افراد غیرمعلول، پشتیبانی قانونی از معلولان در راستای استخدام
۳۳	Dastyar & Mohammadi	۲۰۱۹	استفاده از مراکز آموزشی معلولان برای ارتقاء توانمندی اشتغال‌پذیری، توجه به اجرای قوانین در محیط شغلی از سوی معلولان، افزایش آگاهی معلولان نسبت به توانایی‌های شغلی خود از سوی سازمان، استفاده از محیط‌های خدمات‌دهی متنوع ویژه معلولان
۳۴	Molero et al	۲۰۱۹	حسن برخورد و خوش‌رویی، رعایت حریم خصوصی در محیط شغلی از سوی کارکنان، پشتیبانی قانونی از معلولان در راستای استخدام، توان پاسخگویی بر مبنای وظایف محوله، ارتقای آگاهی عمومی نسبت به معلولیت و معلولین، کنترل شرایط محیطی سازمان در انطباق با شرایط معلولان
۳۵	Kagan, Itzick & Tal-Katz	۲۰۱۸	همسویی توسعه حرفه‌ای معلولان با نیازهای سازمانی، مدیریت تعارض با افراد غیرمعلول، حمایت دولت از اشتغال معلولان، فراهم آوردن تسهیلات رفاهی برای اشتغال معلولان، بررسی قانون حداقل دستمزد برای معلولان، ترویج عدالت سازمانی توسط کارمندان معلول
۳۶	Itzick et al	۲۰۱۸	توجه به شرایط زیستی محیط شغلی، تعریف و طبقه‌بندی مشاغل قابل‌دسترس توسط افراد دارای معلولیت، انعطاف بخشی به قوانین در راستای حمایت از حقوق قانونی اشتغال معلولان، ایمن‌سازی محیط سازمانی در راستای تسهیل رفت‌وآمد معلولان
۳۷	Bayles	۲۰۱۸	توجه به وظایف حرفه‌ای، توجه به شرایط زیستی محیط شغلی، عدم تبعیض ورزی در مناسبات شغلی بین معلولان و غیر معلولان، لزوم توجه به ارتقا بر مبنای قوانین شغلی معلولان، رعایت هنجارهای سازمانی در محیط حرفه‌ای، حق مداری در ارتباط با مراجعین

ردیف	نویسنده	سال	شاخص‌ها و مؤلفه‌های اخلاقی اشتغال معلولان جسمی - حرکتی در سازمان
۳۸	Meyer & Asbrock	۲۰۱۸	انگیزه شخصی و علاقه، داشتن عزت‌نفس و حفظ آن، توجه به جنبه‌های رفاهی در قوانین اشتغال معلولان، ایجاد اماکن امداد رسانی سازمانی جهت بهبود وضعیت جسمانی کارکنان معلول، استفاده از محیط‌های خدمات‌دهی متنوع ویژه معلولان
۳۹	Villanueva-Flores et al	۲۰۱۷	قاطعیت و جدیت حرفه‌ای معلولان در محیط کاری، یکسان‌نگری در مناسبات شغلی بین معلولان و غیر معلولان، حمایت دولت از اشتغال معلولان، فراهم آوردن تسهیلات رفاهی برای اشتغال معلولان، توجه به اجرای قوانین در محیط شغلی از سوی معلولان
۴۰	Anand & Sevak	۲۰۱۷	توانایی شبکه‌سازی تخصصی شغلی با سایر کارمندان سازمان، تلاش برای جبران اشتباه در محیط شغلی، بررسی قانون حداقل دستمزد برای معلولان، ایمنی بخشی روانی به معلولان در محیط سازمانی
۴۱	Engman & Cranford	۲۰۱۶	عزت‌نفس در محیط کاری، توجه به درصد معلولیت و پویاسازی شغلی بر مبنای آن، انعطاف بخشی به قوانین در راستای حمایت از حقوق قانونی اشتغال معلولان
۴۲	McKee et al	۲۰۱۶	توانایی شبکه‌سازی و ارتباط‌گرایی تخصصی با سایر کارمندان سازمان، توجه به شرایط زیستی محیط شغلی، ایجاد اماکن امداد رسانی سازمانی جهت بهبود وضعیت جسمانی کارکنان معلول
۴۳	Lasko et al	۲۰۱۶	انگیزه شخصی و علاقه به وظایف کاری از سوی فرد معلول، توانایی شبکه‌سازی و ارتباط‌گرایی تخصصی با دیگران، رعایت هنجارهای سازمانی در محیط حرفه‌ای، تعهد به ارزش‌های سازمان
۴۴	Nevala et al	۲۰۱۵	تلاش برای جبران اشتباه در محیط شغلی، تعریف و طبقه‌بندی مشاغل قابل‌دسترس توسط افراد دارای معلولیت، حق مداری در ارتباط با مراجعین، ارتقا وضعیت سازمان در دید مردم خارج از سازمان
۴۵	Werner	۲۰۱۵	توجه به درصد معلولیت و پویاسازی شغلی بر مبنای آن، انعطاف بخشی به قوانین در راستای حمایت از حقوق قانونی اشتغال معلولان، تعهد به ارزش‌های سازمان
۴۶	Mapuranga & Mutswanga	۲۰۱۴	همسویی توسعه حرفه‌ای معلولان با نیازهای سازمانی، توان پاسخگویی بر مبنای وظایف محوله، علم و خبرگی کافی در انجام کارها، همکاری با نهادهای موازی در خارج از سازمان
۴۷	Villanueva-Flores et al	۲۰۱۴	توجه به وظایف حرفه‌ای، حمایت دولت از اشتغال معلولان، فراهم آوردن تسهیلات رفاهی برای اشتغال معلولان، حفظ کرامت مراجعین

در این مرحله پژوهشگران باید آنچه در فرآیند سنتز ظاهر می‌شوند را ارائه کنند. برای ارائه مؤثر یافته‌ها باید مخاطبان مختلفی را مورد توجه قرار داد. در این مرحله محققین با استفاده از موارد بصری (نمودار، تصاویر و جداول) به ارائه یافته‌های خود می‌پردازند. ابتدا در قسمت فرآیند فراترکیب استخراج ویژگی‌ها، عناصر و مؤلفه‌های اشتغال معلولان جسمی - حرکتی در سازمان صورت گرفته به این شکل که ابتدا توصیفات کلیه مؤلفه‌ها از طریق فرآیند کدگذاری باز شناسایی می‌شود و سپس در قسمت فرآورده، از آنجا که هدف این بخش ترکیب کلیه یافته‌های علمی در یک موضوع خاص

و رسیدن به یک انسجام واحد است به جمع‌بندی می‌پردازد. در بخش ارائه نتایج ترکیب ابتدا تحلیل کیفی کدهای باز در کنار هم قرار گرفته و با کدگذاری مجدد، موارد همپوشی و قرابت معنایی با هم ترکیب شده و مؤلفه‌ها (کدهای محوری) استخراج می‌شود. در ادامه برای دسته‌بندی کلیه مؤلفه‌های منشور اخلاقی معلولان جسمی - حرکتی در سازمان براساس یک مفهوم مشترک از طریق کدگذاری محوری ارائه شده است که منجر به شناسایی چهار بُعد (کد منتخب) شد، که نتایج کدگذاری محوری و منتخب در جدول شماره ۳ آورده شده است.

جدول ۳. ابعاد اخلاق اشتغال معلولان جسمی - حرکتی در سازمان

کد منتخب	کد محوری	کد باز	کد مقالات
مؤلفه‌های اخلاق فردی	ویژگی‌های درون فردی معلولان در محیط کار	مدیریت زمان در وظایف شغلی و شخصی	[۴]، [۱۰]
		نظم و انضباط شخصی معلولان مبتنی بر شرایط جسمی در محیط کار	[۴]، [۱۱]
		سعه صدر و تحمل در محیط کار	[۷]، [۱]، [۱۳]
		قاطعیت و جدیت حرفه‌ای	[۷]، [۱۷]
		انگیزه شخصی و علاقه	[۴]، [۱۶]، [۲۱]، [۲۴]، [۲۹]
	ویژگی‌های برون فردی معلولان در محیط کار	اعتماد به نفس در انجام کارهای محوله	[۵]، [۱۶]، [۱۹]
		مشارکت‌جویی و همکاری حرفه‌ای	[۳]، [۹]، [۱۰]
		حسن برخورد و خوش‌رویی	[۵]، [۷]، [۱۲]
		توانایی شبکه‌سازی و ارتباط‌گرایی تخصصی با سایر کارمندان سازمان	[۵]، [۱۷]، [۱۸]، [۱۹]، [۲۰]، [۲۱]
		تلاش مستمر و پشتکار در زمینه شغلی	[۷]، [۱۵]
مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای	مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای	توجه به وظایف حرفه‌ای	[۲]، [۱۳]، [۱۵]، [۲۵]
		استفاده از مراکز آموزشی معلولان برای ارتقاء توانمندی‌های حرفه‌ای	[۳]، [۹]، [۱۱]
		توجه به شرایط زیستی محیط شغلی	[۷]، [۱۴]، [۱۵]، [۲۰]
		همسویی توسعه حرفه‌ای با نیازهای سازمانی	[۶]، [۱۳]، [۲۴]
		عدم تبعیض ورزی در مناسبات شغلی بین معلولان و غیر معلولان	[۳]، [۱۵]، [۱۷]
	مشارکت‌پذیری شغلی	شناخت فرصت‌های شغلی پایدار	[۹]، [۱۰]
		حضور معلولان در فرایندهای شغلی بدون محدودیت	[۱]، [۹]
		مشارکت معلولان در حمایت شغلی از یکدیگر	[۲]، [۵]، [۱۰]
		یادگیری مهارت‌های اجتماعی جدید شغلی	[۷]، [۱]، [۱۰]، [۱۲]
		افزایش تاب‌آوری در محیط شغلی	[۴]، [۵]، [۸]
مؤلفه‌های اخلاق قانونی	اخلاقی‌مداری در محیط شغلی	مدیریت تعارض با افراد غیرمعلول	[۳]، [۸]، [۱۰]، [۱۳]
		تلاش برای جبران اشتباه در محیط شغلی	[۸]، [۲۲]
		رعایت حریم خصوصی در محیط شغلی	[۱]، [۳]، [۱۲]
		حمایت دولت از اشتغال معلولان	[۱۳]، [۲]، [۱۷]، [۲۵]
		فراهم آوردن تسهیلات رفاهی برای اشتغال معلولان	[۱۳]، [۱۷]، [۲۵]
	رعایت قوانین اشتغال حمایت‌شده (se) معلولان در سازمان	متناسب‌سازی قوانین درون سازمان با ویژگی‌های معلولیتی افراد	[۱۲]، [۷]، [۱]
		پشتیبانی قانونی از معلولان در راستای استخدام	[۱۰]، [۱۲]
		ارائه قانون دستمزد ویژه برای معلولان	[۱۸]، [۱۳]
		توجه به درصد معلولیت و پویاسازی شغلی بر مبنای آن	[۱۹]، [۲۳]
		تعریف و طبقه‌بندی مشاغل قابل‌دسترس توسط افراد دارای معلولیت	[۱۱]، [۱۴]، [۲۲]
مؤلفه‌های اخلاق قانونی	تطبیق قوانین فرادستی با اشتغال معلولان	انعطاف بخشی به قوانین در راستای حمایت از حقوق قانونی اشتغال معلولان	[۱۴]، [۱۹]، [۲۳]
		توجه به جنبه‌های رفاهی در قوانین اشتغال معلولان	[۶]، [۱۶]

کد منتخب	کد محوری	کد باز	کد مقالات
		توجه به اجرای قوانین در محیط شغلی از سوی معلولان	[۱۷], [۱۱], [۲]
	استفاده صحیح از	توجه به اجرای عادلانه قوانین	[۳], [۸], [۱۱]
	اختیارات قانونی	توان پاسخگویی بر مبنای وظایف محوله	[۱۲], [۲۴]
		لزوم توجه به ارتقا بر مبنای قوانین شغلی معلولان	[۱], [۴], [۱۵]
		ارتقای آگاهی عمومی نسبت به معلولیت و معلولین	[۲], [۹], [۱۲]
		ارتقا سطح توانایی‌های روحی و روانی معلولان با بهره‌گیری از محیط‌های طبیعی در سازمان	[۵], [۸]
	توان بخشی سازمانی معلولان	افزایش آگاهی معلولان نسبت به توانایی‌های شغلی خود از سوی سازمان	[۶], [۱۱]
		ایجاد اماکن امداد رسانی سازمانی جهت بهبود وضعیت جسمانی کارکنان معلول	[۱۶], [۲۰]
		ایجاد زون‌های حرفه‌ای آموزی معلولان در سازمان	[۴], [۸]
		مرتبط ساختن محیط سازمان با انواع نیازهای معلولان	[۶], [۹]
		استفاده از محیط‌های خدمات‌دهی متنوع ویژه معلولان	[۱۱], [۱۶]
	متناسب سازی محیط سازمانی	کنترل شرایط محیطی سازمان در انطباق با شرایط معلولان	[۴], [۱۲]
		ایمن سازی محیط سازمانی در راستای تسهیل رفت‌وآمد معلولان	[۱۴]
		ایمنی بخشی روانی به معلولان در محیط سازمانی	[۱۸]
		ترویج عدالت سازمانی توسط کارمندان معلول	[۶], [۸], [۱۳]
		رعایت هنجارهای سازمانی در محیط حرفه‌ای	[۱۵], [۲۱]
	توجه به ارزش‌های درون سازمانی	علم و خبرگی کافی در انجام کارها	[۲۴]
		تعهد به ارزش‌های سازمان	[۲۱], [۲۳]
		پرهیز از سواستفاده از اموال و اطلاعات سازمان	[۱۲], [۱۵]
		حق مداری در ارتباط با مراجعین	[۱۵], [۲۲]
	توجه به ارزش‌های برون سازمانی	حفظ کرامت مراجعین	[۲۵]
		ارتقا وضعیت سازمان در دید مردم خارج از سازمان	[۲۲]
		همکاری با نهادهای موازی در خارج از سازمان	[۲۴]

مؤلفه‌های اخلاقی سازمانی

در ادامه براساس یافته‌های پژوهشی منشور اخلاقی اشتغال

معلولان جسمی - حرکتی در سازمان تصویر شده است.



شکل ۱. منشور اخلاقی اشتغال معلولان جسمی - حرکتی در سازمان

بحث

حوزه اشتغال برای معلولان از جنبه های فردی و اجتماعی دارای کارکردهای فراوانی است، با این حال، آنچه بیشتر در این زمینه جلب توجه می نماید، کم توجهی به مؤلفه های اخلاقی است. پژوهش حاضر با هدف بررسی پژوهش های مرتبط و تطبیق آن بر مؤلفه های منشور اخلاقی معلولان جسمی - حرکتی انجام پذیرفت. همان طور که در جدول ۳ به آن اشاره شده است با توجه به فرایند و فرآورده های سنتز پژوهی در یک نمای کلی چهار مؤلفه منتخب مؤلفه های اخلاق فردی، مؤلفه های اخلاق حرفه ای، مؤلفه های اخلاق قانونی و

مؤلفه های اخلاق سازمانی از مجموعه مؤلفه های احصا شده در جدول دوم به دست آمد که در ادامه تبیین می گردد. در چارچوب اخلاق فردی معلولان در محیط کار با اشاره به ویژگی های فردی و ارتباطی معلولان در محیط شغلی به احصاء مؤلفه های مربوطه پرداخته شد. در این زمینه ویژگی های اخلاقی درون فردی معلولان در محیط کار به خصیصه های شخصیتی موجب اشتغال موفق معلولان در محیط کاری منجر می شود که در برخی از پژوهش ها به آن تأکید شده است (۲۵، ۳۴). در پژوهش های مذکور از جمله ویژگی های اشتغال اخلاقی معلولان قاطعیت و جدیت

حرفه‌ای، انگیزه شخصی و علاقه، اعتماد به نفس در انجام کارهای محوله عنوان گردیده است. ویژگی‌های برون فردی معلولان در محیط کار نیز که محور دوم این بخش بود به ابعاد بین فردی و ارتباطی معلولان در اشتغال و توان اشتغال‌پذیری ایشان اشاره دارد. یافته‌های پژوهش در این بخش با توانایی شبکه‌سازی با سایر کارمندان و حسن برخورد و خوش‌رویی که در برخی پژوهش‌ها مورد توجه بوده است، قرابت دارد (۳۲، ۴۸). در تبیین یافته‌های پژوهش در این بخش باید به لزوم برخورد و همکاری مؤثر اخلاقی و داشتن نگرش‌های اخلاقی برای تدوین منشور اخلاقی معلولان در محیط کار که در پژوهش‌های مذکور نیز مورد تأکید قرار گرفته است، اشاره داشت.

مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در منشور اخلاقی اشتغال معلولان با اشاره به جنبه‌های اخلاقی در زمینه خاص شغلی محورهای مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای، مشارکت‌پذیری شغلی و اخلاق‌مداری در محیط شغلی ارائه گردید. محورها و مؤلفه‌ها در این بخش با یافته‌های برخی از پژوهش‌ها (۲۷، ۳۷، ۴۵) از نظر پرداختن به مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای معلولان و اخلاق‌مداری در محیط کاری با و برای معلولان همسویی دارد. در تبیین یافته‌های این بخش باید اشاره داشت که در مواجهه با معلولان در محیط‌های شغلی باید فضای اشتغال به‌گونه‌ای باشد که به شرایط زیستی و شرایط خاص ایشان توجه صورت گیرد و همچنین در طرف دیگر، معلولان نیز باید در محیط شغلی به شناخت فرصت‌های ارتباط و مشارکت و همچنین افزایش تاب‌آوری شغلی در راستای حل تعارضات غیر قابل پیش‌بینی توجه داشته باشند و بتوانند زمینه‌های اخلاقی مواجهه با آن را فراهم سازند.

اخلاق قانونی در مؤلفه‌های اخلاقی اشتغال معلولان جسمی- حرکتی به توجه به جنبه‌های حمایت در حوزه سیاست‌گذاری اشاره دارد. در این زمینه در پژوهش حاضر محورهای رعایت قوانین اشتغال حمایت‌شده معلولان در سازمان با مد نظر قرار دادن زمینه‌های تسهیل‌اتی و حمایت دولتی مورد تأکید قرار گرفت. محور تطبیق قوانین فرادستی با اشتغال معلولان نیز با مدنظر قرار دادن انعطاف بخشی به قوانین فرداستی و

متناسب‌سازی آن با شرایط معلولان به این بخش از جنبه‌های حقوقی - اخلاقی اشتغال معلولان اشاره داشته است و در انتها محور استفاده صحیح از اختیارات قانونی به جنبه کاربردی‌سازی قوانین در جایگاه اشتغال معلولان نگاه ویژه‌ای داشته است و لزوم رعایت و برخورد عادلانه با قوانین را برای معلولان در سمت‌های شغلی ذکر نموده است. یافته‌های پژوهش حاضر در این بخش با یافته‌های برخی پژوهش‌ها (۲۶، ۳۵، ۳۶) از نظر توجه به قوانین برای حمایت از اشتغال معلولان و جنبه‌های سیاست‌گذاری آن همخوانی دارد.

اخلاق سازمانی معلولان در منشور اخلاقی اشتغال به زمینه‌های اخلاقی که سازمان برای تسهیل مشارکت شغلی معلولان باید فراهم سازد و همچنین میزان پایبندی به ارزش‌های سازمانی از سوی معلولان می‌پردازد. محور توان‌بخشی سازمانی معلولان با پرداختن به ویژگی‌های سازمانی که می‌تواند به بهزیستی شغلی معلولان منجر شود به مؤلفه‌هایی همچون ارتقای آگاهی عمومی نسبت به معلولیت و معلولین، ارتقای سطح توانایی‌های روحی و روانی معلولان با بهره‌گیری از محیط‌های طبیعی در سازمان و افزایش آگاهی معلولان نسبت به توانایی‌های شغلی خود از سوی سازمان اشاره دارد. محور متناسب‌سازی محیط سازمانی به اخلاق مرتبط با سازمان و ابعاد سازمانی متناسب با نیازهای معلولان نگاه ویژه‌ای داشته است و به ایمن‌سازی فیزیکی و روانی پرداخته است. محورهای توجه به ارزش‌های درون‌سازمانی و برون‌سازمانی به نوعی مؤلفه‌های اخلاقی مدنظر توسط معلولان در موقعیت‌های سازمانی را مد نظر قرار داده است و توجه به هنجارها و توانایی ارتباط برون‌سازمانی در ابعاد مختلف برای توسعه حرفه‌ای و ارتقای خدمات شغلی را به‌عنوان مؤلفه‌های اساسی ذکر کرده است. یافته‌های پژوهش در این بخش با یافته‌های برخی پژوهش‌ها (۲۳، ۲۶، ۳۰) از نظر توجه به ابعاد سازمانی و اخلاق در سازمان برای معلولان همخوانی دارد.

نتیجه‌گیری

براساس یافته‌های پژوهش مؤلفه‌ها و شاخص‌های اخلاقی اشتغال معلولان در سازمان‌ها مشتمل بر چهار بُعد مؤلفه‌های

تشکر و قدردانی

ابراز نشده است.

تأمین مالی

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

ملاحظات اخلاقی

در پژوهش حاضر جنبه‌های اخلاقی مطالعه کتابخانه‌ای شامل اصالت متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

بیانیه هوش مصنوعی

نویسندگان اعلام می‌دارند که در فرایند تحقیق، نگارش و ویرایش این مقاله، از هیچ‌گونه ابزار هوش مصنوعی استفاده نشده است.

اخلاق فردی، اخلاق حرفه‌ای، اخلاق سازمانی و اخلاق قانونی است. در این زمینه جهت بهبود شاخص‌های اخلاقی در سازمان‌ها پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌شود:

- با توجه به مؤلفه‌های فردی اخلاقی اشتغال معلولان در سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود، در اشتغال معلولان جسمی حرکتی به ویژگی‌های درون فردی و برون فردی آنان توجه شده و زمینه‌های بازآموزی آنان در سازمان فراهم گردد.

- با توجه به مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلولان جسمی حرکتی در سازمان پیشنهاد می‌شود، شرح وظایف شغلی معلولان متناسب با ویژگی‌ها و توانایی آنان تهیه شده و کارراه مناسب برای آنان در سازمان فراهم آید.

- با توجه به مؤلفه‌های اخلاق قانونی شناسایی شده برای اشتغال معلولان جسمی حرکتی در سازمان پیشنهاد می‌شود قوانین اشتغال سازمانی با توجه به شرایط و ویژگی‌های معلولان مورد بازنگری قرار بگیرد.

- با توجه به مؤلفه‌های شناسایی شده در بُعد توان‌بخشی سازمانی پیشنهاد می‌شود امکانات لازم برای توانمندسازی کارکنان در سازمان فراهم گردد.

مشارکت نویسندگان

صادق شیبانی: جستجوی منابع، جمع‌آوری داده‌ها، نگارش متن اصلی.

حیدر امیران: طراحی ایده و راهنمایی در اجرای پژوهش.

عبداله کولوبندی: نظارت بر اجرای پژوهش و اصلاح متن.

جمشید عدالتیان شهریار: مشاوره در اجرای پژوهش.

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

تضاد منافع

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

References

1. Makizadeh V, Aziz Zadeh S. Analyzing the qualitative aspects of disabled entrepreneur's performance. *Developing Entrepreneurship*. 2021; 14(1): 119-138. [Persian]
2. Morrison C. A. A personal geography of care and disability. *Social & Cultural Geography*. 2022; 23(7): 1041-1056.
3. Mitchell G, Dupuis SL, Kontos P, Jonas-Simpson C, Gray J. Disrupting dehumanising and intersecting patterns of modernity with a relational ethic of caring. *International Practice Development Journal*. 2020; 10(1): 45-61.
4. Kaur K, Salwi S, McNew K, Kumar N, Millimet H, Ravichandran N, Tytus K, Zhang AY, Wood AG, Grimm B, Fairbrother EL. Medical student perspectives on the ethics of pelvic exams under anesthesia: a multi-institutional study. *Journal of Surgical Education*. 2022; 79(6): 1413-1421.
5. Vakil al-Raaya Y, Aghvami F. Analysis of the effectiveness of factors affecting the employment and business start-up of persons with disabilities. *Development and Transformation Management Quarterly*. 2019; 11(39): 51-60. [Persian]
6. Qureishi M, Savadi M, Saiebani H. Designing a development model for disabled volunteers in sports based on foundation data theory. *Journal of Sports Management Studies*. 2023; 14(75): 17-48. [Persian]
7. Sobhani A. Looking at the employment and unemployment situation of people with disabilities in Iran and its effect on their health promotion. In: *Proceedings of the 1st National Conference on Health Promotion and the Legal and Medical Challenges Facing It*; 2023; Maragheh, Iran. [Persian]
8. Lelhaj R. The role of community-based rehabilitation and entrepreneurship in the employment of the disabled. In: *Proceedings of the International Conference on Man, Architecture, Civil Engineering and the City*; 2015; Tabriz, Iran. [Persian]
9. Borysowski J, Ehni HJ, Górski A. Ethics codes and medical decision making. *Patient education and counseling*. 2021; 104(6): 1312-1316.
10. Karbalaee Ismael H, Minoui M, Haqiqat Monfared J. Explaining the dimensions and components affecting the role of the government to support employment and promote entrepreneurship of people with disabilities in the country. *Review of Iran's Economic Issues*. 2020; 7(1): 247-273. [Persian]
11. Hamidinia A, Abbaszadeh J, Pashazadeh Y. Designing the ideal model of adherence to professional ethics among the employees of the police command of West Azarbaijan province (the approach of exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis). *West Azarbaijan Police Science Journal*. 2018; 11(41): 1-30.
12. Jafari R, Zarei H. An analysis of the components of spirituality and ethics in the history of Imam Ali's (AS) military leadership in Nahj al-Balagha. *Quarterly of Military Management*. 2021; 21(81): 136-95. [Persian]
13. Gholami Kh, Ebrahimi I. Designing a model of moral sensitivity and its relationship with teachers' caring teaching. *Ethics in science and technology*. 2015; 10 (1): 41-14. [Persian]
14. Jalalian A. Digging from the point of view of moral norms on the guarantees of protection of the disabled in the Convention on the Rights of the Disabled and the rights of Iran. *Medical ethics*. 2021; 15(46): 5-17. [Persian]
15. Mohseni Tabrizi A, Zarrin kafshian Gh. Investigating factors affecting the social exclusion of disabled people: a case study of physically and physically disabled people covered by the welfare of Ray city, *Journal of Iran Social Issues Review*. 2015; 6(2): 327-352. [Persian]
16. Pour Hossein Hendabad P, Eghlima M, Arshi M, Taginejad Z. Investigating the effect of social skills training on the social participation of physically and physically disabled people of Raad Center's philanthropic educational complex, *Rehabilitation Archive Journal*. 2015; 17(4): 308-317. [Persian]
17. Parveen Kh, Arefi, Mohammad Sh. A comparative study of positive discrimination in the field of employment of disabled people in the laws of Iran, America and India, *Journal of Islamic Human Rights Studies*. 2022; 11(24): 7-31. [Persian]
18. Heydari D, Hashemi M, Ameri Shahrabi M. Presenting a model for promoting the dignity and status of veterans and disabled people in the country, *Journal of Behavioral Studies in Management*. 2021; 12(25), 101-118. [Persian]
19. Saqi A. Investigating the research process of information technology and e-commerce with a metacombination approach of the research conducted in the Research Institute of Communication and Information Technology [Master's thesis]. Tehran: Department of Information Technology Management, Faculty of Management, Kharazmi University; 2017. [Persian]

20. Scott W. Theory of financial accounting. Parsaeian A, translator. Tehran: Terme; 2012. [Persian]
21. Prashar A. Assessing the flipped classroom in operations management: A pilot study. *Journal of Education for Business*. 2015; 90(3): 126-138.
22. Cooper H, Hedges L. V. Research Synthesis as a scientific process. In H. Cooper, L. V. Hedges, and J. C. Valentine (eds.), *The Handbook of Research synthesis and meta-Analysis* (pp. 3-16). US: Russell Sage; 2009.
23. Singh R. Listening to the voices of adults with physical disabilities in Delhi, India: the lived experiences of psycho-emotional disablism. *Disability & Society*. 2024; 7(2): 1-20.
24. Pouresmaeil M, Dehdari T, Zeidi IM. What factors affect the quality of life of employed physically disabled people? A qualitative exploration of their experiences. *J Educ Health Promot*. 2024; 13(1): 57-62.
25. Jammaers E. Theorizing discursive resistance to organizational ethics of care through a multi-stakeholder perspective on disability inclusion practices. *Journal of Business Ethics*. 2023; 183(2): 333-345.
26. Kim M, Jasper AD, Lee J, Won H. Work, leisure, and life satisfaction for employees with physical disabilities in South Korea. *Applied Research in Quality of Life*. 2022: 1-9.
27. Tal-Alon N, Shapira-Lishchinsky O. Employing teachers with disabilities: A multifaceted prism of school principals' ethical dilemmas. *Educational Management Administration & Leadership*, 2021; 49(6): 940-957.
28. Gignac MA, Bowring J, Jetha A, Beaton DE, Breslin FC, Franche RL, Irvin E, Macdermid JC, Shaw WS, Smith PM, Thompson A. Disclosure, privacy and workplace accommodation of episodic disabilities: organizational perspectives on disability communication-support processes to sustain employment. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2021; 31: 153-165.
29. Bartolac A, Sangster Jokić C. Understanding the everyday experience of persons with physical disabilities: Building a model of social and occupational participation. *Journal of occupational science*. 2019; 26(3): 408-425.
30. Bennett R, Vijaygopal R, Kottasz R. Attitudes towards autonomous vehicles among people with physical disabilities. *Transportation research part A: policy and practice*. 2019; 127: 1-7.
31. Tal-Alon N, Shapira-Lishchinsky O. Ethical dilemmas among teachers with disabilities: A multifaceted approach. *Teaching and teacher education*. 2019; 86(12): 102881.
32. Rodrigues CV, Leffer A, Chesani FH, Mezdari T, Lacerda LL. Functional independence profile of people with physical disabilities. *Fisioterapia em Movimento*. 2019; 32: e003226.
33. Dastyar V, Mohammadi A. Investigating the empowerment of the physically-handicapped people and its related factors: A cross-sectional, analytical study in Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad province in 2015. *Archives of Rehabilitation*. 2019; 19(4): 354-369.
34. Molero F, Recio P, García-Ael C, Pérez-Garín D. Consequences of perceived personal and group discrimination against people with physical disabilities. *Rehabilitation Psychology*. 2019; 64(2): 212.
35. Kagan M, Itzick M, Tal-Katz P. Demographic, psychosocial, and health-and disability-related factors associated with psychological distress among people with physical disabilities. *Rehabilitation Psychology*. 2018; 63(3), 392-407.
36. Itzick M, Kagan M, Tal-Katz P. Perceived social support as a moderator between perceived discrimination and subjective well-being among people with physical disabilities in Israel. *Disability and rehabilitation*. 2018; 40(18): 2208-2216.
37. Bayles MD. Equal human rights and employment for mentally retarded persons. In *Moral issues in mental retardation* (pp. 11-28). Routledge; 2018.
38. Meyer B, Asbrock F. Disabled or cyborg? How bionics affect stereotypes toward people with physical disabilities. *Frontiers in psychology*. 2018; 9(1): 22-51.
39. Villanueva-Flores M, Valle R, Bornay-Barrachina M. Perceptions of discrimination and distributive injustice among people with physical disabilities: in jobs, compensation and career development. *Personnel Review*. 2017; 46(3): 680-698.
40. Anand P, Sevak P. The role of workplace accommodations in the employment of people with disabilities. *IZA Journal of Labor Policy*. 2017; 6(2): 1-20.
41. Engman A, Cranford C. Habit and the body: lessons for social theories of habit from the experiences

of people with physical disabilities. *Sociological Theory*. 2016; 34(1): 27-44.

42. McKee M, Case B, Fausone M, Zazove P, Ouellette A, Fetters MD. Medical schools' willingness to accommodate medical students with sensory and physical disabilities: ethical foundations of a functional challenge to "organic" technical standards. *AMA Journal of Ethics*. 2016; 18(10): 993-1002.

43. Lasko J, Rodrigues J, Soto JC, Fagan JM. Fair Wages and Employment for the Physically and Mentally Disabled. 2016.

44. Nevala N, Pehkonen I, Koskela I, Ruusuvuori J, Anttila H. Workplace accommodation among persons with disabilities: a systematic review of its effectiveness and barriers or facilitators. *Journal of occupational rehabilitation*. 2015; 25: 432-448.

45. Werner S. Public stigma and the perception of rights: Differences between intellectual and physical disabilities. *Research in developmental disabilities*. 2015; 38: 262-271.

46. Mapuranga B, Mutswanga P. The attitudes of employers and co-workers towards the employment of persons with disabilities in Zimbabwe. 2014.

47. Villanueva-Flores M, Valle-Cabrera R, Bornay-Barrachina M. Career development and individuals with physical disabilities. *Career Development International*. 2014; 19(2): 222-243.

48. Ceriani F, Montalván M, Quintero B, Suárez R, Bautista-Valarezo E, Frias-Toral E. Ethics of the clinical practice of nutrigenetics and nutrigenomics. *Clinical Nutrition Open Science*. 2023; 21(7): 36-49.