

واکاوی ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای (کار) مبتنی بر اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله العالی)

نویسندگان: هادی خان محمدی^۱ و وحید خاشعی^۲

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۵/۳/۴

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۱/۲۱

فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال نوزدهم، شماره ۷۰، بهار ۱۳۹۵

چکیده

از جمله حوزه‌هایی که اسلام بدان توجه ویژه داشته، مقوله «کار» است و آن را عمل صالح می‌داند؛ اما در نظام‌های سرمایه‌داری غربی به کار با مقوله ابزاری نگاه می‌کنند. مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در خصوص تفاوت بین این دو دیدگاه، فرمایشات متعددی دارند که می‌توان از تحلیل بیانات ایشان به یک منشور ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای دست یافت تا سرلوحه بسیاری از سازمان‌های دولتی، عمومی و خصوصی قرار بگیرد. بدین منظور سؤال اصلی پژوهش آن است که مقام معظم رهبری مدظله العالی با توجه به اندیشه حکیمانه، گسترده و عمیقی که دارند روی چه ارزش‌هایی در کار و شغل تأکید و توصیه می‌کنند؟ جهت پاسخ به سؤال تحقیق، از مزیت تحلیلی راهبرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد استفاده گردید و بیانات مقام معظم رهبری مدظله العالی در خصوص کار، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. «خدا محور» در کار» به عنوان یک ارزش بنیادین و ارزش‌های اساسی ذیل آن از قبیل تقوا پیشگی، مردم‌گرایی، مسئولیت‌پذیری، جهاد کاری، انضباط کاری، امانت‌داری، صداقت، تعهد و مسئولیت، کارآمدی، عدالت محوری، امنیت بخشی، انقلابی‌گری و وحدت و یکپارچگی و تعداد ۲۵ ارزش کار کردی به عنوان یافته‌های اصلی پژوهش محسوب می‌گردند.

واژگان کلیدی:

کار، اخلاق، ارزش‌های اخلاقی، اخلاق حرفه‌ای، عقلانیت دینی

۱. دکتری سیاست‌گذاری عمومی از دانشگاه علامه طباطبائی (ره) و پژوهشگر مرکز پژوهشی آراء، khammoham-madi110@gmail.com

۲. دکتری مدیریت استراتژیک و عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی (ره)، vahid.khashei@gmail.com

۱- مقدمه و بیان مسئله

مسلم است که هر جامعه‌ای که می‌خواهد به پیشرفت و تعالی برسد مبتنی بر عقلانیتی خاص، الگوی پیشرفت خود را تعبیه و طراحی می‌نماید. در جوامع غربی به دلیل اینکه مبتنی بر عقلانیت اقتصادی عمل می‌کنند رسیدن به حداکثر کارایی^۱ اقتصادی به‌عنوان چشم‌انداز و الگوی پیشرفت قلمداد می‌شود. در این عقلانیت به دلیل اینکه منابع و امکانات دولت‌ها برای تحقق همه خواسته‌ها و تقاضای شهروندان یک نظام سیاسی محدود است لذا به کارایی تکیه‌دارند (دانایی‌فر، ۱۳۷۸، ص ۳۹). البته آن‌ها به این امر رسیده‌اند که نیل به حداکثر بهره‌وری از طریق اخلاق میسر است بدین منظور مقالات و کتب زیادی در خصوص اخلاق در کسب‌وکار انتشار پیدا کرده اما اخلاق را یک امر درجه دوم^۲ در نظر می‌گیرند، بدین معنا که عقلانیت اقتصادی حاکم بر امور اخلاقی است. به عبارت دیگر، هدف اصلی^۳، کارایی است و اخلاق در خدمت کارایی است.

این امر در جوامع اسلامی به صورت برعکس تصویرسازی شده است. در جوامع اسلامی، عقلانیت دینی مقدم بر عقلانیت اقتصادی صرف است. در واقع دین به مثابه راهنمای عمل انسان، در خود عقلانیتی دارد که به نظر می‌رسد تحقق آن عقلانیت در زندگی بشر، سایر عقلانیت‌ها را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد. (دانایی‌فرد، ۱۳۸۷، ص ۴۴). بدین صورت در عقلانیت دینی (اسلام)؛ اخلاق، انسانیت، معنویت و کمال انسانی بر عقلانیت اقتصادی تقدم دارد. البته این به معنای نفی کارایی اقتصادی نیست بلکه بدان معناست که اگر یک موازنه بین انسانیت یا اخلاق و اقتصاد به وجود آید، عقلانیت دینی، انسانیت و اخلاق مقدم است و در ورای آن، عقلانیت اقتصادی پذیرفته می‌شود. البته باید نکته حائز اهمیت دیگر را یادآور شد که تفاوت اقتصاد اسلامی با اقتصاد سرمایه‌داری تنها به اخلاقی بودن یا غیراخلاقی بودن آن و یا اخلاق را امر درجه یک یا دوم به حساب آوردن نیست؛ بلکه تفاوت و تمایز اصلی آن را می‌توان در عادلانه و «صحیح» بودن و در نهایت رضایت خدا دانست. در حالی که مبانی اقتصاد سرمایه‌داری تنها بر اساس بیشینه کردن ثروت، نفع شخصی و یا گروهی است. (اسماعیلی، ۹۴، ص ۱۶)

بنابراین طبق برنامه پژوهشی لاکاتوژ که مشتمل بر هسته سخت^۴ یا هسته مرکزی شامل نظریه یا فرضیه اصلی و یک کمربند حفاظتی^۵، شامل فرضیه یا فرضیات کمکی^۶ است و همواره کمربند حفاظتی از هسته سخت محافظت می‌نماید و آن را از موضع

1. Efficiency
2. Second Order Affair
3. Master Goal
4. Hard Core
5. Protective Belt
6. Auxiliary Hypothesis



ابطال خارج می‌کند (نبوی، ۱۳۸۸، ص ۲۶۲)، هسته سخت در جوامع اسلامی نیز، اخلاق و انسانیت است که بدون هیچ قیدوبندی همواره حاکم است. مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) نیز هویت و شاکله اصلی جامعه را هویت اخلاقی آن می‌داند (بیانات در دیدار رئیس و مدیران سازمان صداوسیما، ۱۳۸۹/۹/۱۱)

از جمله حوزه‌هایی که اسلام بدان توجه ویژه داشته، مقوله «کار» است و آن را عمل صالح می‌داند؛ اما در نظام‌های سرمایه‌داری غربی به کار با مقوله ابزاری نگاه می‌کنند و رابطه کارگر و کارفرما به مثابه دو دشمنی است که به خون هم تشنه بوده و رابطه یک رابطه استثماری و نگاه به انسان به مثابه نگاه به یک ماشین است اما در اسلام رابطه این دو یک رابطه همکاری و مبتنی بر حفظ حرمت و حق یکدیگر است. مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) نیز به این امر اشاره کردند و می‌فرمایند:

«در اسلام رابطه‌ی کارگر و کارفرما، رابطه‌ی دو تا دشمن نیست، رابطه‌ی دو تا همکار است؛ رابطه‌ی استثمارگری هم نیست؛ یعنی کارفرما سلطان کارگر نیست. در نظام سرمایه‌داری غربی، مالک امور، کارفرماست؛ حالا برای مصلحت ممکن است یک امتیازاتی هم برای کارگر قائل شود تا کار او را از دست ندهد؛ اما رابطه این است، او مثل ابزار کار است. نگاهش به کارگر، نگاه به یک انسان نیست، نگاه مثل یک ماشین است. اسلام این را قاطعانه رد می‌کند. کارگر و کارفرما دو عنصرند، هر کدام نباشند، کار زمین است. کار لنگ می‌شود؛ مثل دو شریک، مثل دو هم‌سنگر. این نگاه اسلام است. هر دو باید نسبت به هم صداقت و محبت و صفا داشته باشند؛ هم کارفرما نسبت به کارگر، هم کارگر نسبت به کارفرما. حق هر کدام به وسیله‌ی آن دیگری رعایت شود.» (بیانات در دیدار با کارگران، ۱۳۸۵/۰۲/۰۶)

بنابراین در عقلانیت دینی، جوامع انسانی زمانی به سمت پیشرفت و تعالی حرکت می‌کنند که نه تنها زیرساخت و هسته اصلی مذکور یعنی اخلاقیات را نفی یا سرکوب نکرده بلکه آن هسته را تقویت و گسترش دهند طوری که مردم آن جامعه در تمام ابعاد زندگی از جمله کار، زندگی و ... در درجه اول به مردمی اخلاقی و انسانی تبدیل شوند. از این رو با توجه به این عقلانیت، سؤال محوری این پژوهش آن است که در اسلام براساس نظرات و اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) به عنوان یک دانشمند و مجتهد جامع‌الشرایط، ارزش‌های حرفه‌ای و کاری چگونه تعریف می‌گردند و دارای چه سطوحی هستند؟

اهمیت پرداختن به موضوع اخلاق حرفه‌ای با توجه به رویکردهای ایدئولوژیک جامعه



و با توجه به حجم عظیمی از پژوهش‌های انجام‌شده در دنیا و همچنین در نهادهای علمی داخلی امری بدیهی است؛ اما آنچه روشن است اکثر پژوهش‌های علمی موجود داخلی در زمین بازی مفاهیم غربی به تولید علم و دانش پرداخته‌اند. کشور ایران طبق معماری رهبر کبیر انقلاب، کشوری است که داعیه انقلاب اسلامی دارد و بایستی در پی تحقق اهداف انقلاب اسلامی باشد. بدین منظور تولید الگوهای بومی جزء نیازهای اساسی انقلاب اسلامی است. منشورهای اخلاق حرفه‌ای نیز بایستی براساس این نیاز انقلاب اسلامی تعریف شوند و منشورهای اخلاق حرفه‌ای بایستی براساس آن، موردبازنگری قرار بگیرند؛ بنابراین در حال حاضر خلاء یک منشور اخلاق حرفه‌ای که بومی و متناسب با نیازهای انقلاب اسلامی باشد، احساس می‌شود. این پژوهش در گام نخست سعی نموده این الگو را براساس فرمایشات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) که تبیین‌کننده معماری انقلاب اسلامی در حال حاضر به امت اسلامی است، شناسایی نماید. تولید و نشر چنین منشور با توجه به فرمایشات معظم له، افق جدیدی را برای سازمان‌های کشور باز نموده و جهت‌گیری‌های صحیحی را برای آن‌ها ایجاد می‌نماید تا به اهداف عالی انقلاب اسلامی؛ یعنی شکل‌گیری تمدن اسلامی دست پیدا نماید. از این رو، تمایز این پژوهش یکی ناظر به هدفی است که دنبال می‌نماید و دیگر اینکه مبتنی بر منویات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) است و به‌عنوان اولین اثر در این حوزه نگارش شده است؛ بنابراین سؤالات این تحقیق به‌صورت زیر است:

- ۱- ارزش‌های مقوله کار / حرفه مبتنی بر اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) دارای چند سطح / طبقه می‌باشند؟
- ۲- ارزش‌های اخلاقی (منشور اخلاق حرفه‌ای) از منظر اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در هر طبقه چیست؟

جهت پاسخ به این سؤالات ابتدا مروری بر ادبیات اخلاق حرفه‌ای شده است. سپس با استفاده از مزیت استراتژی نظریه‌پردازی داده‌بنیاد در حوزه تجزیه و تحلیل اطلاعات به بیانات مقام معظم رهبری در اقشار مختلف پرداخته شده است و در نهایت منشور اخلاق حرفه‌ای به معنای ارائه ارزش‌های اخلاق کار تبیین شده است.

۲- ادبیات نظری

۲-۱- تعریف اخلاق

«اخلاق» لغتی است که در زبان همه مردم شایع است و در هر زبانی لغتی معادل این کلمه وجود دارد؛ اما باینکه به نظر می‌رسد همه، اخلاق و ضد اخلاق را می‌شناسند و این واژه، احتیاجی به تعریف ندارد، باید گفت که «اخلاق» واژه ایست مانند بسیاری از



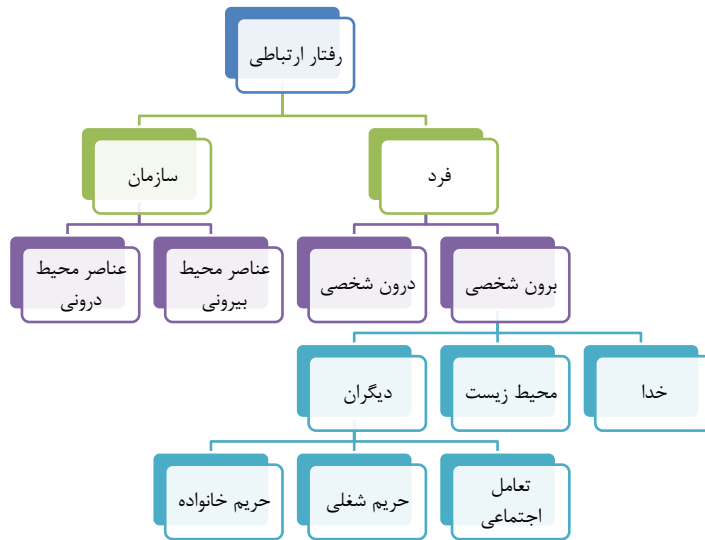
واژه‌های دیگر مشابه با آنکه از مشکل‌ترین لغات در تعریف کردن است؛ چراکه با وجود کثرت علماء، فیلسوفان و دانشمندانی که در جهان پیدا شده‌اند و تمام کشفیات علمی و موشکافی‌های فلسفی که در مسائل شده است و در بسیاری از آن‌ها توافق نظر حاصل شده و مسئله و مشکل حل شده است، ولی همین لغت معمولی هنوز حل نشده، به این معنا که توافق نظر درباره آن وجود ندارد. به‌طور مثال اگر از افلاطون و سقراط بپرسیم که فعل اخلاقی چیست، یک‌جور برایمان تعریف می‌کنند و اگر از ارسطو که شاگرد افلاطون است بپرسیم جور دیگر تعریف می‌کند و تعریف افلاطون را صحیح نمی‌داند. اگر از اپیکور بپرسیم به نحو دیگر تعریف می‌نماید و عرفای اسلامی اخلاق را به نحو دیگری تعریف می‌کنند و... در دنیای جدید، هر فیلسوفی یک نوع سیستم اخلاقی پیشنهاد می‌کند و اخلاق در مکتب او با اخلاق در مکتب‌های دیگر متفاوت است. مثلاً اخلاق نیچه‌ای اساساً ضد اکثر اخلاق دیگر، اخلاق ماکیاوولی یک اخلاق مخصوص و اخلاق مارکسیستی نوعی اخلاق مخصوص دیگر در دنیاست (مطهری، ۱۳۷۷، ص ۲۸۸).

اخلاق، واژه‌ای عربی است که جمع خُلُق و خُلُق است. این دو واژه در اصل به یک ریشه باز می‌گردند. «خُلُق» به معنای هیئت و شکل و صورتی است که انسان با چشم می‌بیند و «خُلُق» به معنای قوا و سجایا و صفات درونی است که با چشم دل دیده می‌شود؛ بنابراین می‌توان گفت اخلاق، مجموعه صفات روحی و باطنی انسان است و به گفته بعضی از دانشمندان گاه به اعمال و رفتاری که از خلیقات درونی ناشی می‌شود نیز اخلاق گفته می‌شود. (فراهانی و دیگران، ۱۳۹۴، ص ۱۱۱). شایع‌ترین کاربرد اصطلاحی اخلاق در میان اندیشمندان اسلامی عبارت است از «صفات نفسانی راسخ و پایداری که موجب می‌شوند افعالی متناسب با آن صفات به سهولت و بدون نیاز به تأمل از آدمی صادر شود». (مجلسی، ۱۳۷۹، ص ۳۷۲). گرچه معنای لغوی خلق، صفت ثابت و ملکه نفسانی است و در علم اخلاق نیز معمولاً همین معنا مراد است ولی گاهی این واژه در معنای عام‌تری نیز به کار می‌رود و به مطلق صفات نفسانی که منشأ افعال اختیاری قرار می‌گیرند اطلاق می‌شود. بر طبق این اصطلاح کار فرد بخیلی که با تکلف بخشش می‌کند نیز کار اخلاقی مثبت محسوب می‌شود و یا کسی که با تأمل و تفکر عمل خوبی را انجام می‌دهد نیز متصف به اخلاقی بودن می‌شود. برخی نیز اخلاق را به‌صورت صفت فعل به‌کاربرده‌اند که در این صورت به معنای کار اخلاقی است و از این جهت آن فعل خارجی ولو از هیئت راسخه در نفس پدید نیامده باشد به فاصله یا ردیله بودن متصف می‌شود. شهید مطهری، تعریفی از اخلاق را می‌پذیرد که



هم به چگونه رفتار کردن توجه کرده باشد و هم به چگونه بودن؛ چگونگی رفتار مربوط می‌شود به اعمال انسان که شامل گفتار هم می‌شود و چگونه بودن مرتبط با صفات و ملکات نفسانی است (مطهری، ۱۳۵۸، ص ۲۲)

همچنین دکتر قراملکی نیز اخلاق را در یک رویکرد عینی تر به الگوی رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی مبتنی بر رعایت حقوق فرد و دیگران تعریف می‌کند که الگوی رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی (اعم از ارتباط بین شخصی (ارتباط آدمیان با یکدیگر) و ارتباط بین شخص و سایر امور و نهادها (مانند محیط زیست) مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط است (قراملکی، ۱۳۸۸، صص ۱۲۲-۱۲۶):



نمودار ۱- رفتار ارتباطی اخلاقی

۲-۲- تعریف حرفه یا کار:

«کار» از نظر لغوی، به معنای فعل و عمل و کردار انسان است و در اصطلاح فعالیت است تا حدودی دائمی که به تولید کالا و خدمات می‌انجامد و به آن دستمزدی تعلق می‌گیرد. (مجیدی، مقرر، ۱۳۹۳، ص ۱۰۱).

به عبارت دیگر، کار می‌تواند به عنوان انجام وظایفی تعریف شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده و هدفشان تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده می‌کند. (گیدنز، ترجمه صبوری، ۱۳۷۷، ص ۵۱۷) کار در همه فرهنگ‌ها اساس نظام اقتصادی یا اقتصاد است که شامل نهادهایی است که با تولید و توزیع کالاها و خدمات سروکار دارند. از نظر برخی اقتصاددان لیبرال از جمله کلسون، کار عبارت است از «استفاده‌ای که انسان از نیروهای مادی و معنوی خود در راه تولید



ثروت یا ایجاد خدمات انجام می‌دهد». همچنین از نظر «لودیک اچ مای» اقتصاددان آمریکایی: «هرگونه فعالیت انسانی، خواه ذهنی و جسمی و خواه معنوی و ایده‌ای که به تولید کالاهای اقتصادی بیانجامد، کار نامیده می‌شود» (میک، ۱۳۵۸، ص ۲۲)

از طرفی دیگر، حرفه نوع خاصی از فعالیت است که فرد به‌وسیله آن از منزلت و اعتبار خاصی برخوردار می‌شود و به آداب و اخلاق خاصی متعلق می‌گردد. بر این مبنا کارگر و کارمند نیز حرفه‌ای می‌شوند اگر کار خود را به نحو خاصی انجام دهند (فرامرز قراملکی و همکاران، ۱۳۸۶، ص ۹-۸).

همچنین فرامرز قراملکی در جای دیگری بیان می‌کنند که واژه حرفه^۱ کاربردهای فراوان دارد و مفهوم آن نیز از تطور تاریخی فراوانی برخوردار است. عام‌ترین کاربرد حرفه به معنای پیشه، شغل، کار و کسب است. مفهوم اصطلاحی حرفه از دیرباز متفاوت با کار^۲ و حتی شغل^۳ به کار می‌رود. توجه به تمایز این دو واژه، رهگشا است. بردگی به‌عنوان مثال حرفه نیست اما بردگان کار می‌کنند. راهزنی را نیز حرفه نمی‌دانیم هرچند که آنان نیز به کار مشغول هستند. کسب و کار معطوف به سود را حرفه نمی‌دانند. پزشکان فعالیت خود را نه کسب و کار بلکه حرفه می‌دانند (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸، صص ۱۶۷-۱۶۶).

۲-۳- تعریف اخلاق حرفه‌ای:

امروزه یکی از مهم‌ترین متغیرها در موفقیت هر سازمان، رعایت اخلاق به‌عنوان تنظیم‌کننده روابط میان انسان‌ها است. (بیک زاده و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۳) اخلاق حرفه‌ای مجموعه از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت اخلاق حرفه‌ای فرآیند عقلایی است که هدف آن تعیین ارزش‌های سازمانی است. (نیاز آذری، ۱۳۹۳، ص ۳۵) به‌عبارت دیگر؛ اخلاق حرفه‌ای هر سازمان، نشان‌دهنده ارزش‌ها و باورهای آن سازمان و درمجموع گویای فرهنگ سازمانی آن مجموعه است. (شاه‌علی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۲۴)

در این حوزه، تعاریف فراوانی از اندیشمندان و صاحب‌نظران بیان شده که به شرح زیر است:

- کراگور: اخلاق، اصول و موازینی است که رفتار و حرکت درست و غلط را تعریف می‌کند و نقطه تمایز میان آن‌ها را به نمایش می‌گذارد. (حاجی پور و دیگران، ۱۳۹۴، ص ۲۰۱)
- از نظر باگیل^۴ (۲۰۱۴، ص ۵۰) اخلاق حرفه‌ای هنر یا علم حفظ کردن

1. Profession
2. work
3. Job
4. Bagale



ارتباط هماهنگ بین اجتماع، گروه‌های مختلف آن و نهادهایش و سازمان دهی مجدد مسئولیت اخلاقی درستی یا نادرستی رفتار تجاری است. وی (باگیل، ۲۰۱۴، ص ۷۹) موریارتی^۱ (۲۰۰۸، ص ۳) در ارتباط با درک خود از اخلاق حرفه‌ای بیان می‌کند که اگر تجارت مبادله هدفمند کالاها و خدمات باشد، اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به‌عنوان مطالبه جنبه‌های اخلاقی فعالیت‌های مشمول و مرتبط با مبادله هدفمند کالاها و خدمات که شامل تولید، توزیع، بازاریابی، فروش و مصرف می‌شود، در نظر گرفته شود.

• از سوی دیگر، در دایره‌المعارف علم، فن آوری و اخلاق آمده است:

«اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان شاخه‌ای از علم اخلاق (فلسفه اخلاقی) توجه دارد به اینکه قضاوت راجع به صحیح و غلط، خوب و بد تعهد اخلاقی، حقوق و وظایف و... چگونه صورت می‌پذیرد و چگونه توجیه می‌شود. آن به‌عنوان یک شعبه از اخلاق کاربردی بررسی می‌کند که این قضاوت‌ها در قلمرو کاری، تجاری و فعالیت اقتصادی چگونه صورت می‌گیرند.» (گیل، ۲۰۱۵، ص ۲۷۲).

البته برخی اظهارنظرها نیز دیده می‌شود که این حوزه وسیع و جامع را برای اخلاق حرفه‌ای در نظر نمی‌گیرند به‌عنوان مثال:

• فرامرز قراملکی (۱۳۸۶) نیز معتقد است که اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه می‌پردازد. صاحبان حرفه، از دانش اخلاق دو توقع دارند: بیان نظام‌مند مسئولیت‌های اخلاقی در حرفه و تشخیص دقیق و حل اثربخش مسائل اخلاقی حرفه. اخلاق حرفه‌ای بر حسب تنوع حرفه، دامنه بسیار وسیعی دارد: اخلاق پزشکی، اخلاق آموزش و پرورش، اخلاق پژوهش و... (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۶۰).

• دادگر (۱۳۸۶) در تبیین اخلاق کسب و کار بیان می‌کند: «اخلاق کسب و کار به دنبال پاسخ به این سؤال کلی است که آیا عملیات بازار و کسب و کار (علاوه بر رعایت ملاحظات قانونی) از لحاظ اخلاقی نیز مورد قبول است یا خیر؟ خوب تلقی می‌شود یا بد؟ پس می‌توان اخلاق بازار یا اخلاق بازرگانی و کسب و کار را مجموعه معیارها، استانداردها، سنت‌ها و قواعدی دانست که هدایت کسب و کار را برعهده دارند.»

• اخلاق حرفه‌ای به‌چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. (ایمانی پور، ۱۳۹۱، ص ۲۷)

بنابراین، در جمع‌بندی نظرات مختلف راجع به «اخلاق حرفه‌ای» و سایر واژگان مرتبط قابل ذکر است که آنچه در این نظرات تقریباً مشابه بوده و با کلمات متنوع تکرار می‌شود، دلالت دارد بر اینکه به‌طور کلی منظور از این واژگان، حضور تأثیرگذار و



جهت دهنده اخلاق در فعالیتهای تجاری و حوزه‌های مرتبط با کسب و کار است که اکثراً در قالب گزاره‌های هنجاری مطرح می‌شود.

در مجموع باید گفت که این پژوهش تعریف اخلاق از نگاه شهید مطهری را مبنای خود قرار داده است به صورتی که اخلاق یک سری توصیه‌های رفتاری است که به چگونگی رفتار کردن و چگونگی بودن اشاره دارد. (هدایتی و دیگران، ۱۳۹۰، ص ۴۰) همچنین از میان تعاریف اخلاق کار حرفه‌ای تعریف قراملکی را مبنا قرار داده که چنین بود: «مراد از اخلاق کار^۱ یا اخلاق شغلی مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است»؛ لذا از حیث عملیاتی، اخلاق کار اشاره به مجموعه‌ای از گزاره‌های اخلاقی و توصیه‌ای مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) به کلیه اقشار حرفه‌ای است که به دو امر اشاره دارد: یکی ناظر به حقوقی است که شخص مسئول یا مدیر و کارمند بایستی شخصاً آن‌ها را چه در حوزه اندیشه و چه در حوزه گفتار و عمل رعایت کند مانند تقوایی‌نگی. دیگری نیز اشاره به رعایت حقوقی است که شخص مسئول یا مدیر و کارمند بایستی در مقابل مردم و یا سایر همکاران انجام دهد.

۲-۴- منشور اخلاق حرفه‌ای و الگوها

در ارتباط با مفهوم اصطلاحی منشور و واژگان مرتبط با آن نظرات متعددی بیان شده که به برخی از آن‌ها اشاره می‌گردد.

- یک منشور اخلاقی می‌تواند به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول یا رهنمودهای اخلاقی حاکم بر رفتار و مجموعه‌ای از ارزش‌ها و عقایدی که باید گرامی داشته شود، در نظر گرفته شود (McNutt, 2002, pp. 21-30).
 - یک منشور اخلاقی شامل اصول، ارزش‌ها، استانداردها یا قواعد رفتاری است که تصمیمات و فرایندهای سازمان را در جهت مشارکت و همکاری افراد در سازمان و احترام به حقوق دیگران هدایت می‌کند (International Federation of Accounts, 2006, p. 5).
 - منشورها، اسناد سیاستی هستند که مسئولیت‌های سازمان در قبال ذی‌نفعان و رفتار مورد انتظار از کارکنان را تعریف کرده (Stevens, 2009, p. 14) و مولفه‌های اخلاقی سازمان (آنچه قابل قبول است و آنچه قابل قبول نیست) را بیان می‌کند. همچنین الگوهایی برای اخلاق حرفه‌ای مورد توجه قرار گرفته است که برخی از مهم‌ترین آن‌ها بدین شرح است:
- الف- بر اساس نظر فرانکل^۲ (۱۹۸۹) سه نوع منشور اخلاقی وجود دارد:

1. Work Ethics

2. Frankel



۱- منشورهای آرمانی

۲- منشورهای آموزشی

۳- منشورهای تنظیمی (نظم‌دهنده)

منشور آرمانی، مجموعه اصولی است که به دنبال ارائه یک چشم‌انداز ایده‌آل از رفتار اخلاقی است. منشور آموزشی در راستای ارتقاء درک‌ها و راهنمایی بخشی برای مسائل اخلاقی تدوین می‌شود. منشور تنظیمی جنبه قانونی‌تری داشته و سازوکاری را جهت مدیریت نارضایتی‌ها و شکایات فراهم می‌آورد. (Grobman, 2002, p. 35)

ب- تاکر و همکاران^۱ (۱۹۹۹) با بررسی رفتار و گرایش‌ها ۸۱ انجمن تجاری حرفه‌ای یک تحقیق چندبعدی پیرامون منشورهای اخلاقی انجام دادند. بر اساس این تحقیق که انواع ساختار منشورها و فراوانی هر یک در نمونه را مورد توجه قرار داده است، بیشترین دلایل بیان شده برای داشتن یک منشور اخلاقی به ترتیب عبارت بودند از: فراهم نمودن رهنمودها و راهنمایی‌هایی برای اعضا (۲۶ درصد)، تقویت حرفه‌ای گری اعضا (۲۴ درصد) و تقویت تصویر آن نهاد (۱۹ درصد) (Grimshaw, 2001, p. 45).

همین کارکردها سبب معرفی استعاره‌هایی برای منشور^۲ شده است که عبارت‌اند از:

۱- کتاب قانون^۳: وبستر: یک قانون عبارت است از «یک راهنمای تجویز شده برای رفتار یا عمل»

۲- تابلو راهنما^۴: وبستر: «یک تیرک در یک تقاطع یا چهارراه با بازوهایی که مسیرهای مکان‌ها را نشان می‌دهند»

۳- آینه^۵: وبستر: «منعکس کردن یا نظاره کردن»

۴- ذره‌بین^۶: وبستر: «چیزی را واضح‌تر یا مهم‌تر گردانیدن»

۵- سپر^۷: وبستر: «محافظت کردن یا دفاع کردن در برابر خطر یا هر چیز مضر یا نامطبوع»

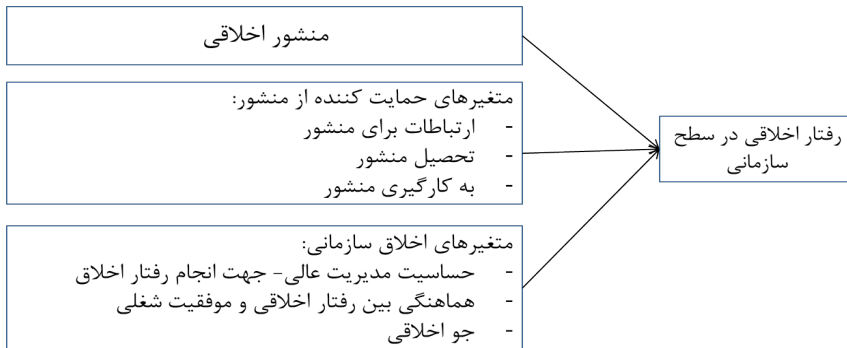
۶- ردیاب دود^۸: وبستر: «ابزاری برای تعیین وجود (دود)»

۷- آژیر آتش‌نشانی^۹: وبستر: «یک پیام مشخص در مورد شیوع آتش»

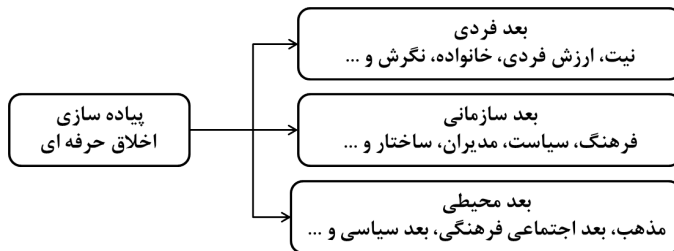
1. Tucker et al
2. Code Metaphors
3. Rule-book
4. Sign-post
5. Mirror
6. Magnifying Glass
7. Shield
8. Smoke Detector
9. Fire Alarm



- ۸- گرز^۱: وبستر: «چیزی به‌عنوان تهدید که مورد استفاده قرار می‌گیرد به‌عنوان یک سلاح برای حمله یا تهدید». (Schwartz, 2001, p. 256)
- ج- برخی از صاحب‌نظران نیز ملزومات و پیش‌شرط‌های کارکرد مؤثر منشورها را مورد توجه قرار داده‌اند. برای مثال جهت اثربخشی منشورهای اخلاقی لازیک و مرفی^۲ (۱۹۸۵) پنج خصیصه را برای آن‌ها برمی‌شمارند:
- ۱- منشورهای اخلاقی باید در ارتباط با کارکنان و ذی‌نفعان بیرونی باشند.
 - ۲- جهت راهنمایی رفتار به‌اندازه کافی معین و مشخص باشند.
 - ۳- مرتبط با آن صنعت باشند.
 - ۴- مرتباً مورد تجدیدنظر قرار بگیرند.
 - ۵- تحمیل و اجبار شوند.
- د- از نظر برجین هنگوون^۳ (۱۹۹۶، ص ۲۷) برای ارتقای سطح رفتارهای اخلاقی در سطح سازمانی، صرف وجود منشور اخلاقی کافی نیست و نیاز به متغیرهای حمایت‌کننده از منشور و متغیرهای اخلاق سازمانی است.



شاه علی و دیگران (۱۳۹۴، ص ۴۰۴۰) در طی تحقیقاتی، الگوی پیاده‌سازی اخلاقی به‌صورت زیر ارائه نمودند.



نمودار ۳- الگوی پیاده‌سازی اخلاق

1. Club
2. Laczniaik & Murphy
3. Bergenhenegouwen



۲-۵- پیشینه موضوع:

طبق بررسی انجام شده در منابع اطلاعات معتبر فارسی همچون ایران داک، پایگاه اطلاعات علمی (sid.ir) و سایت کتابخانه‌های دانشگاه معتبر کشور، تحقیقی با عنوان «منشور اخلاق حرفه‌ای از منظر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)» یافت نگردید. هرچند در خصوص اخلاق حرفه‌ای، تحقیقات (مقالات، کتب و پایان‌نامه‌های) زیادی انجام گرفته است. در اینجا به برخی از آن‌ها اشاره می‌گردد:

جدول ۱- پایان‌نامه‌های مرتبط با موضوع اخلاق حرفه‌ای

شماره	عنوان پایان‌نامه	سؤال	روش	یافته
۱	نقش اخلاق در موفقیت سازمانها با رویکرد استراتژیک (مطالعه موردی: صنعت معدن)	اثربخشی روابط اخلاق سازمان با محیط (شرکت‌های صنعت و معدن) چیست؟	آماري- پیمایش	شرکت‌هایی که اصول ثابت و استثنانپذیر را پذیرفته‌اند، موفقیت بیشتری در عرصه جهانی دارند
۲	بررسی تاثیر آموزش نیروی انسانی بر ارتقاء وجدان کار	آیا وجدان کار متغیری قابل کنترل و تغییر است و یا اینکه صرفاً «یک مفهوم ذهنی و غیر مرتبط با متغیرهای محیطی است؟	آماري- پیمایش	روش‌های آموزش با ارتقای وجدان کار مرتبط است. محتوای آموزش با ارتقای وجدان کار مرتبط است. آموزش‌های غیررسمی با ارتقای وجدان کار مرتبط است

جدول ۲- کتاب‌های مرتبط با موضوع اخلاق حرفه‌ای

شماره	عناوین کتب	موضوع
۱	مدیریت اخلاق کسب و کار	کلیاتی در خصوص مدیریت کسب و کار، معرفی رویکردهای مختلف به اخلاق کسب و کار، معرفی مشکلات اخلاق کسب و کار و نهادینه‌سازی اخلاق
۲	اخلاق مدیر اسلامی از دیدگاه نهج‌البلاغه و علم مدیریت	مدیریت اخلاق در سازمان، مدیریت اسلامی و تمایز آن با مدیریت سازمان
۳	اخلاق حرفه‌ای	اصول اخلاق حرفه‌ای، رویکردها و روش‌ها
۴	اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام	سابقه اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران، جایگاه اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های معارف اسلامی و نقش اخلاق حرفه‌ای در تمدن اسلامی ایران



جدول ۳- مقالات مرتبط با موضوع اخلاق حرفه‌ای

شماره	عنوان مقاله	سؤال	یافته
۱	اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های رسانه‌ای	اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های رسانه‌ای چیست؟	استخراج ۹ اصل: حق مردم در دستیابی به اطلاعات درست و ...
۲	رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی	رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی چیست؟	اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار مثبتی وجود دارد
۳	اخلاق کاربردی؛ تجزیه و تحلیل بنیادی هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای مدیران و کارکنان	رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و هوش معنوی مدیران و کارکنان چیست؟	اخلاق حرفه‌ای با هوش معنوی رابطه معنی‌دار مثبتی وجود دارد
۴	الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران	عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایرانی چیست؟	عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سه دسته فردی، سازمانی و محیطی قرار دارد

با مروری بر پیشینه تحقیق، نشان داده می‌شود که تحقیق حاضر از جنبه‌های زیادی با سایر تحقیقات تمایز دارد. اول اینکه اکثر تحقیقات انجام شده اصول اخلاقی مدنظر غرب را مفروض گرفته‌اند و در خصوص پیاده‌سازی آن‌ها و یا در ارتباط با سایر مفاهیم به تحقیق و پژوهش پرداخته‌اند در حالی که تحقیق حاضر اساساً ارزش‌های اخلاقی مدنظر غرب ملاک و مبنا قرار نداده و می‌خواهد با توجه به بافت فرهنگی و انقلابی کشور مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) تبیین نماید. همچنین اساساً وجه تمایز دیگر این پژوهش با سایر پژوهش تولید یک ادبیات بومی برای کشور است که با ارزش‌ها و باورهای جامعه تناسب و تطابق دارد این خود، اقدام ارزشمندی است که بی‌سابقه بوده است؛ بنابراین جنبه نوآوری تحقیق حاضر ارائه یک سری ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای متناسب با اهداف انقلاب اسلامی است که سرلوحه سایر دستگاه‌ها و نهادهای انقلاب اسلامی قرار می‌گیرد.

۳- روش‌شناسی تحقیق

۳-۱- روش تحلیل داده بنیاد

استراتژی پژوهشی این تحقیق، تئوری داده‌بنیاد یا روش رویش نظریه است. این استراتژی، گرایش به تحقیق کیفی دارد که با همکاری گلیسر و استراس رشد و توسعه یافته است. روش‌ها و رویه‌های منظم (سیستماتیک)، محقق را قادر می‌سازد تا نظریه مستقل بسازد؛ نظریه‌ای که با معیارهای علمی مطابقت نماید. در حالی که رویه‌ها چنان طراحی شده‌اند که دقت تحلیلی و قاطعیت را فراهم می‌سازد، خلاقیت نیز عنصر مهمی است. خلاقیت، محقق را قادر می‌سازد تا سؤال‌های داده‌ها را مطرح



کند و با مقایسه‌هایی، به بصیرت‌هایی درباره پدیده و به تنظیم نظری داده‌ها نائل آید. (استراوس، ۱۳۸۷).

این استراتژی پژوهش بر سه عنصر: مفاهیم، مقوله‌ها (طبقه‌ها) و قضیه‌ها یا آنچه از ابتدا «فرضیه‌ها» نامیده می‌شود استوار است. همچنین در این پژوهش، سه فرآیند تحلیلی مشخص وجود دارد که رویه‌های نمونه‌گیری نوعاً براساس آن‌ها انتخاب می‌شوند. این سه فرآیند عبارت‌اند از: کدگذاری باز ۱، کدگذاری محوری ۲ و کدگذاری انتخابی ۳. (الوانی و دیگران، ۱۳۸۶). همچنین این استراتژی می‌تواند بارویکرد استراوس و کوربین و رویکرد گلیسر انجام بگیرد. در رویکرد گلیسر، محقق می‌بایست به مدل پیشنهادی آن‌ها در کدگذاری محوری دست پیدا نماید ولی در رویکرد استراوس و کوربین چنین قیدی وجود ندارد. لذا با توجه به هدف اصلی تحقیق، شناسایی یک سری ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای و نه رسیدن به مدل خاص و همچنین تبیین یک نظریه بود، لذا رویکرد انتخابی در این تحقیق، براساس رویکرد استراوس و کوربین تنظیم شده است. همچنین اینکه چرا از بین استراتژی‌های تحلیل کیفی، استراتژی نظریه‌پردازی داده‌بنیاد انتخاب شده است؟ به خاطر این است که این استراتژی در مقایسه با سایر استراتژی‌های تحقیق کیفی همچون تحلیل مضمون و ... از قوت و مزیت‌های تحلیلی بالایی (کدگذاری داده‌ها) برخوردار هست و می‌توانیم فرآیند تحقیق را به خوبی در جهت نشان دادن یافته‌های تحقیق برای مخاطب به تصویر بکشیم.

۳-۲- روش جمع‌آوری اطلاعات

روش جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق، به صورت کتابخانه‌ای است، بدین منظور با مراجعه به نرم‌افزار حدیث ولایت و سایت اطلاع‌رسانی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) با اقشار مختلف گردآوری گردید.

۳-۳- نمونه‌گیری

بر اساس تعریف عملیاتی که از اخلاق کار ارائه گردید، نمونه‌گیری‌های تئوریک تحقیق با توجه به اولویت‌ها و جزئیات به شرح زیر است:

اولویت تحلیل	نشانه اول	نمونه تئوریک	اولویت تحلیل	نشانه اول	نمونه تئوریک
	۱Y	کشاورزان و جهادگران	۱	A1 ^۲	هیئت دولت
۵	S ^۳	اهل علم (اساتید و معلمان، دانشجویان)	۱	A2	مجلس

1. yeoman
2. administration
3. science



جدول ۴- طبقه بندی اقشار و نمونه های تئوریک

نمونه تئوریک	نشانه اول	اولویت تحلیل	نمونه تئوریک	نشانه اول	اولویت تحلیل
قوه قضائیه	A3	۲	ارتش، سپاه و نیروی انتظامی	M ^۱	۷
اصناف و کارگران	P ^۳	۳	بررسی اسناد بالادستی (سیاست های کلی نظام اداری، سیاست های کلی برنامه پنجم)	PP ^۲	۶
ورزشکاران	So ^۵		صداوسیما و اصحاب فرهنگ	C ^۴	۴
مهندسين	E ^۶		سایر اسناد و مدارک	D	۸
پرستاران	N ^۷				

۴- یافته های مقاله

۴-۱- کدگذاری باز

۴-۱-۱- نمونه تئوریک اول: بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) با دولت و مجلس در کدگذاری باز نمونه تئوریک نخست، ۵۷ سخنرانی مبنای پژوهش قرار داشت. کدهای مربوط به کدگذاری باز به مفاهیم خاصی اشاره دارد. حرف نخست اشاره به نهاد کارگزار دارد که در جدول نخست مشخص گردیده است. عدد ۰۱ نیز اشاره به اولین سخنرانی مقام معظم رهبری از زمان تصدی گری ایشان به عنوان رهبر جمهوری اسلامی ایران با نهاد مربوطه دارد. همچنین عدد ۰۳ اشاره به تعداد نکات کلیدی است که از آن سخنرانی استخراج شده است؛ بنابراین نشانگر A-۰۳-۰۱ به معنای سومین نکته کلیدی است که مقام معظم رهبری در سال ۶۸ با دولت داشته است. در مجموع در نمونه گیری تئوریک اول، ۱۴ مقوله اصلی، ۴۷ مفهوم و تعداد ۱۹ زیرمفهوم به شرح زیر استخراج شده است:

جدول ۵- کدگذاری باز نمونه تئوریک اول و استخراج مفاهیم

نشانه	کدگذاری باز	گزاره (جمله محوری)
A0101	تکلیف مداری	نقطه ای اساسی کار او (امام خمینی)، این بود که در اراده ای الهی و تکلیف شرعی محو می شد. هیچ چیز برایش غیر از انجام تکلیف، مطرح نبود.

1. military
2. Policy paper
3. profession
4. culture
5. sportmans
6. engineer
7. nurse



A0102	لزوم ایمان و عمل صالح بودن	واقعاً او (امام خمینی) مصداق ایمان و عمل صالح بود. ایمانش به استحکام کوهها میمانست و عمل صالحش با خستگی ناپذیری باورنکردنی توأم بود.
A0103	لزوم صبور بودن و کوشا بودن	آن چنان در تداوم عمل صبور و کوشا بود که انسان را دچار حیرت می کرد.
A0405	خدمتگزاری مستمر	خطِ خدمت یک خط مستمر است

گام بعدی این است که جدول مفاهیم به صورت استخراج شده آورده شود که بدین شرح است:

مفاهیم و مقوله‌های استخراج شده از نمونه تئوریک اول را می توان در جداول زیر مشاهده نمود:

جدول ۶- ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه تئوریک نخست

عدالت		وحدت و یکپارچگی	
نشانه	مفاهیم	نشانه	مفاهیم
A 27106 A27101	عدالت خواهی	A 0106، A 0108، A 0110 A 0321، A 0630 A 0917/2	هم‌زبانی
A2176/2-A1962	عدالت پروری	A1858 A1967	هم گامی
A 13/29112	شایسته‌سالاری		هم‌دلی (نیات مشترک)
A 29113/3	تنبیه و تشویق در کنار هم		پرهیز از اختلافات (تفرقه)
A014	فساد ستیزی و مبارزه با فساد	جهاد کاری	
امانت		A27102/2	استقامت و پایداری، تلاش خستگی ناپذیر و بی‌وقفه برای خدمت
A29112/7	عدم اسراف در کار	A27103/1	صلابت و جدیت در اهداف انقلاب
A29112/8	عدم ریخت و پاش بیت‌المال	A27103/2	ایمان کافی به اهداف،
تواضع و فروتنی		A27103/3	عدم توقف و سکون در اهداف،
A27106	عدم فرمانروایی کردن (دستور آمرانه)	A27103/4	حفظ و آمیختگی با آرمان‌های انقلاب
A27107	خودشیفتگی و علاقه به ستایش شدن	A27108/2	تکلیف مداری
A27101	عدم نگاه آمرانه به مردم	A27106	همت بلند



صبر و استقامت		قانون‌گرایی	
A2383/1	سعه‌صدر	A2281/1 A27102/1,2 A1959/2 ، A1652	قانون‌گرایی
A2799	انتقادپذیری	کارآمدی	
تقوا پیشگی		A011	به‌کارگیری افراد مجرب
A2798	خود مراقبتی	A0918	زیر نظر داشتن دائمی مدیران
	فسادگریزی	A0920/1	حمایت از زیردستان
A27105	تذکر دائمی اخلاقی به خود	A1549/2	روحیه ابتکار، نوآوری و خلاقیت
A27102/3	خود مقصر بینی	A1026-	آمادگی برای نفس کار
A2486	بدهکار دانستن خود در برابر خود	A1650	همراهی سرعت و دقت در کار
	بازخواست خود در ناکامی‌ها	A0507/3	پاسخگویی به نیازهای زمان
خدامحوری		A27102/2	خردگرایی و تدبیر
A2693	نیت الهی و خالص	A0923/2	داشتن شجاعت و قاطعیت در بیان و عمل
A2689	استمرار ارتباط با خداوند	A0923/1	داشتن اعتماد به نفس
A1446	در نظر داشتن مسئولیت به‌عنوان امتحان الهی	مردمی بودن	
تعهد و مسئولیت (وجدان کاری)		A0916/3	امیدوار کردن مردم
A02-8	درستکاری		همدلی با مردم
A2071/3	پیگیری مستمر (آرام نگرفتن برای کار)		درک مشکلات
تعهد و مسئولیت (وجدان کاری)		A1651/1	محور قرار دادن حل مشکلات مردم
A 1/29113	خودارزیایی کاری (داوری در مورد خود بدون تعصب، پذیرش اشتباهات و اصلاح آن	A2-03-12	داشتن درد مردم
			کسب رضایت مردم



A27108	عدم خلف وعده	مردمی بودن	
A2694	پاسخگویی به مردم و مسئولین مافوق		
صداقت		A1651/2	تسهیل شرایط زندگی
A2070/1	رواست بودن با مردم		
A2280/1	در میان گذاشتن مشکلات و معضلات کاری با مردم	A1651/2	ترجیح منافع عامه نسبت به منافع خاصه

۴-۱-۲- نمونه تئوریک دوم: بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) با قوه قضائیه در کدگذاری باز نمونه تئوریک دوم (از سال ۱۳۸۰ تا سال ۱۳۸۹) ۱۰ سخنرانی کلیدی مبنای پژوهش قرار داشت. در مجموع در نمونه گیری تئوریک دوم، دو مقوله جدید، سیزده مفهوم و سیزده زیرمفهوم جدید به مجموعه مفاهیم و مقوله‌های نمونه تئوریک اول اضافه گردید.

لذا با بررسی و تحلیل جدول کدگذاری باز نمونه تئوریک دوم، مفاهیم، زیر مفاهیم و مقوله‌های جدید، بدین صورت اضافه گردید:

الف- ذیل مقوله «قانون گرایی» مفاهیم جدید زیر اضافه گردید: پایبندی به قانون، حفظ قانون، رعایت قانون و اجرای کامل قانون

ب- مفهوم «صلابت و جدیت در اهداف» ذیل مقوله «جهاد کاری» در بازنگری و بررسی مجدد ذیل مقوله جدید «انقلابی گرایی» تعریف گردید.

ج- زیرمفهوم «پرهیز از شتابزدگی» و مفهوم «اعتمادبه نفس» که ذیل مقوله «کارآمدی» تعریف گردیدند.

د- ذیل مقوله «عدالت» مفهوم جدید «دفاع از عدالت» و ذیل مفهوم «فسادستیزی و مبارزه با فساد» زیرمفهوم جدید «مبارزه با متخلفین نسبت به بیت‌المال» تعریف گردید.

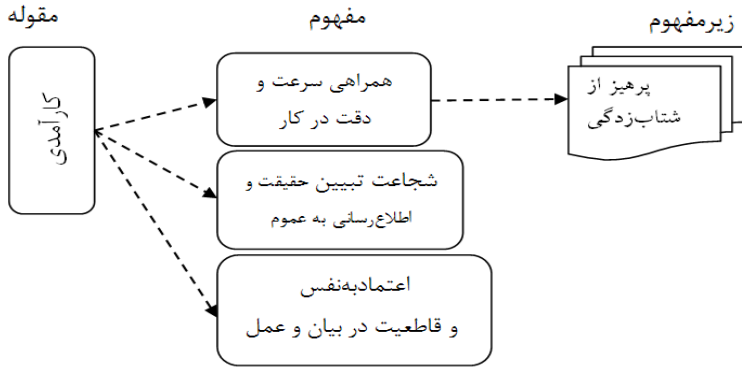
ه- ذیل مقوله «صبر و استقامت» زیرمفهوم جدید «ذکر نقاط قوت و ضعف با هم» ذیل مفهوم «انتقادپذیری» تعریف گردید. البته در بازنگری نیز مقوله «صبر و استقامت» ذیل مقوله «جهاد کاری» قرار گرفت.

و- ذیل مقوله «شهروند یآوری» زیرمفهوم جدید «دلگرمی دادن به مردم» ذیل مفهوم «همدلی با مردم» قرار گرفت. همچنین مفاهیم و زیرمفهوم‌های جدیدی تحت عنوان «پاسخگویی به مردم» و «تبیین حقیقت و اطلاع‌رسانی به عموم» تعریف گردید.

ز- همچنین دو مقوله جدید به همراه مفاهیم هر یک بدین شکل تعریف گردید:

- مقوله «تأمین امنیت»: مفاهیم: امنیت سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، اخلاقی، نریختن آبرو، زیر سؤال نبردن، عدم ایجاد شایعه در مورد کسی.





نمودار ۹- کدهای اضافه‌شده مقوله کارآمدی

- مقوله «صلابت در حفظ آرمان‌های انقلاب»: مفاهیم: پایبندی به مبانی انقلاب (حفظ و آمیختگی با آرمان‌های انقلاب)، صلابت و جدیت در اهداف انقلاب، ایمان کافی به اهداف، استقامت و پایداری، عدم توقف و سکون در اهداف
- ۳-۱-۴- نمونه تئوریک سوم: بیانات مقام معظم رهبری با حرفه‌ها (اصناف و کارگران، مهندسی، ورزشکاران، پرستاران، کشاورزان و جهادگران)
- در کدگذاری باز نمونه تئوریک سوم (از سال ۱۳۸۰ تا سال ۱۳۸۹) چهارده سخنرانی کلیدی مبنای پژوهش قرار داشت. در مجموع در نمونه‌گیری تئوریک سوم، سه مقوله جدید، سیزده مفهوم و پنج زیرمفهوم جدید به مجموعه مفاهیم و مقوله‌های نمونه تئوریک دوم اضافه گردید.
- با بررسی و تحلیل جدول کدگذاری باز نمونه تئوریک سوم، کدها، مفاهیم و مقوله‌ها جدید بدین صورت اضافه گردید:
- الف- ذیل مقوله «تعهد و مسئولیت»، مفاهیم جدیدی چون «اتقان کاری» و «دلسوزی در کار» و همچنین ذیل مفهوم «درستکاری» زیرمفهوم جدیدی به نام «انجام کار به نحو احسن» ایجاد گردید.
- ب- ذیل مقوله «کارآمدی»، مفهوم «سلامت اداری» حذف گردید و خود به‌عنوان یک مقوله با مفاهیم جدیدی چون «پاک دستی» و «پرهیز از حرکت امتیازجویانه و امتیاز خواهانه» تشکیل گردید.
- ج- ذیل مفهوم «فساد ستیزی و مبارزه با فساد» ذیل مقوله «عدالت» زیرمفهوم جدیدی به نام «مبارزه با فسادهای مالی و اقتصادی» ایجاد گردید.
- د- مفهوم جدیدی به نام «پاک دامنی و عفت» ذیل مقوله «تقوای پیشگی» شکل گرفت.
- ه- ذیل مفهوم «اعتماد به مردم» ذیل مقوله «شهروند یآوری» زیرمفهوم جدیدی به



نام «امکان دادن و میدان دادن به سرمایه‌های انسانی» ایجاد گردید. و- مفهوم جدید «پاک دستی» ذیل مقوله «امانت» قرار گرفت. ز- مفهوم جدید «پرهیز از حرکت امتیاز جویانه» و «امتیاز خواهانه» ذیل مقوله «امنیت بخشی» قرار گرفت.

ح- مفهوم جدیدی به نام «نظم» تعریف شد که دارای سطح انتزاعی بالایی است و می‌تواند در جایگاه یک مقوله قرار بگیرد. ا- در این نمونه سه مقوله و مفاهیم آن «حاکمیت نشاط: سر حال و بانشاط، پرانگیزه و علاقه‌مند» و تکریم: «ارائه‌دهنده خدمت، ارباب رجوع و خودتکریمی» و «نظم» استخراج گردید.

۴-۱-۴- نمونه تئوریک چهارم: بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) با اصحاب فرهنگ و صداوسیما

در کدگذاری باز نمونه تئوریک چهارم (از سال ۱۳۸۰ تا سال ۱۳۸۹) چهار سخنرانی کلیدی مبنای پژوهش قرار گرفت. در مجموع نمونه‌گیری تئوریک چهارم، یک مقوله جدید، پنج مفهوم جدید به مجموعه مفاهیم و مقوله‌های نمونه‌های تئوریک قبلی اضافه گردید.

با بررسی و تحلیل جدول کدگذاری باز نمونه تئوریک چهارم، تغییر و تحولاتی در زیرمفهوم‌ها، مفاهیم و مقوله‌ها ایجاد شد که به شرح زیر می‌باشد:

- الف- مقوله نظم در نمونه تئوریک چهارم به مقوله «انضباط اجتماعی» تغییر نام داد و همچنین مقوله «قانون‌گرایی» تبدیل به یکی از مفاهیم مقوله جدید شد.
- ب- ذیل مقوله «جهاد کاری»، مفهوم جدیدی به نام «ایثار» اضافه گردید.
- ج- همچنین در این نمونه ۴ مفهوم جدید؛ «ادب و احترام اجتماعی»، «رعایت حقوق محیط‌زیست»، «زیبایی طلبی» و «تقدم ارزش بر سود» اضافه گردید.

۴-۱-۵- نمونه تئوریک پنجم: بررسی اسناد بالادستی

در این نمونه گزاره‌های اخلاقی سیاست‌های کلی برنامه پنجم و سیاست‌های کلی نظام اداری مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه تحلیل بدین صورت است که در مجموع پنج مفهوم جدید به شرح ذیل استخراج گردید.

- الف- ذیل مقوله «عدالت»، مفاهیم جدیدی چون «عدالت محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقاء منابع انسانی»، «رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات» اضافه گردید.

ب- ذیل مقوله «امانت»، مفاهیم جدید «حفظ بیت‌المال» اضافه گردید.

پ- ذیل مقوله «شهروند یآوری»، مفهوم جدید «آگاهی بخشی نسبت به حقوق



و تکالیف متقابل مردم» اضافه گردید.

ت- مفهوم جدیدی تحت عنوان «قناعت» اضافه گردید

۴-۱-۶- نمونه تئوریک ششم: بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) با اهل علم (اساتید و معلمان، دانشجویان)

در نمونه تئوریک ششم، بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) با دانشجویان، معلمان، دانشجویان و نهادهای سیاست‌گذار علمی، مورد بررسی قرار گرفت^۱. در این نمونه مقوله جدیدی اضافه نشد و تنها برخی از مفاهیم جدیدی اضافه و برخی از مفاهیم تقویت شد که به شرح زیر می‌باشد:

- الف - مفاهیم زیر در این نمونه تقویت و تأکید شد: روحیه جهادی، بهبود مستمر، اخلاص، ایمان محوری و تقوا، عشق به انقلاب و اسلام، روحیه نشاط، کوشا بودن، امیدبخشی، تعهد و مسئولیت، حفظ یکپارچگی، خدمتگزاری
- ب- ذیل مقوله «کارآمدی» مفاهیم جدیدی چون «آینده‌نگری»، «اهل کار جمعی بودن» و «علم محوری» اضافه گردید.
- ج- ذیل مقوله «جهاد کاری»، دو مفهوم جدید «دشمن‌شکن بودن» و «عاقلانه عمل کردن» اضافه گردید.

۴-۱-۷- نمونه تئوریک هفتم: بیانات مقام معظم رهبری با نیروهای مسلح

در کدگذاری باز نمونه تئوریک هفتم (از سال ۱۳۸۰ تا سال ۱۳۸۹) نه سخنرانی کلیدی مبنای پژوهش قرار گرفت. در مجموع نمونه‌گیری تئوریک هفتم، مقوله جدید اضافه نشد و می‌توان گفت که بسیاری از مقوله‌ها به کفایت رسید و دو مفهوم به مجموعه مفاهیم قبلی به شرح زیر اضافه گردید:

- الف - مفهوم جدید «پرهیز از راحت‌طلبی» ذیل مقوله «جهاد کاری» قرار گرفت.
 - ب - مفهوم جدید «ایمان و اعتماد به خدا ذیل مقوله «خدا محوری» قرار گرفت.
- ۴-۱-۸- نمونه تئوریک هشتم: بررسی مقالات، پایان‌نامه‌ها و طرح‌های مرتبط با اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله العالی)

در بررسی این نمونه دیگر مفهوم و مقوله جدیدی یافت نگردید و می‌توان مدعی بود که در این مرحله به کفایت نظری رسیده‌ایم و فعالیت کدگذاری به پایان رسیده است. بنابراین در مجموع مفاهیم و مقولات یافت شده را می‌توان در جدول زیر خلاصه نمود:

۱. این قسمت از نمونه تئوریک، برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد آقای خان محمدی تحت عنوان «بیانیه مأموریت نظام علمی مبتنی بر اندیشه مقام معظم رهبری (دام ظلّه) با استفاده از رویش نظریه» به راهنمایی آقای دکتر باقری است که در سال ۱۳۸۹ در دانشگاه امام صادق (ع) دفاع گردید.



جدول ۷- تجمیع مقولات و مفاهیم استخراج شده در مرحله کفایت نظری

مقولات	مفاهیم	مقولات	مفاهیم
وحدت و یکپارچگی	هم‌زبانی، همگامی، هم‌دلی (نیات مشترک)، پرهیز از اختلافات (تفرقه)	تواضع و فروتنی	عدم فرمانروایی کردن (دستور آمرانه)، خودشکفتی و علاقه به ستایش شدن، عدم نگاه آمرانه به مردم،
تعهد و مسئولیت (وجدان کاری)	درستکاری، پیگیری مستمر، کار متقن، دلسوزی در کار، خودارزیابی کاری، پرهیز از خلف وعده (پایبندی به تعهدات)، پاسخگویی	صداقت	رو راست بودن با مردم، در میان گذاشتن مشکلات و معضلات کاری با مردم
جهاد کاری	تلاش خستگی‌ناپذیر و بی‌وقفه برای خدمت، تکلیف‌مداری، پرهیز از راحت‌طلبی، دشمن‌شکن بودن، عاقلانه عمل کردن، همت بلند و امید به آینده داشتن، ایثار، صبر و استقامت	خدا محوری	ایمان و اعتماد به خدا، نیت الهی و خالص، استمرار ارتباط با خداوند، در نظر داشتن مسئولیت به‌عنوان امتحان الهی
کارآمدی	به‌کارگیری افراد مجرب (استعدادهای انسانی)، زیر نظر داشتن دائمی مدیران، حمایت از زیردستان، به‌کارگیری ابتکار، نوآوری و خلاقیت، آمادگی برای نفس کار، همراهی سرعت و دقت در کار، پاسخگویی به نیازهای زمان، خردگرایی و تدبیر، داشتن شجاعت و قاطعیت در بیان و عمل، آینده‌نگری، اهل کار جمعی بودن، علم محوری، اعتماد به نفس	شهروندگرایی	امیدوار کردن مردم، همدلی با مردم، اعتماد به مردم، پاسخگویی، آگاهی بخشی نسبت به حقوق و تکالیف متقابل مردم، کسب رضایت مردم
انضباط اجتماعی	قانون‌گرایی، نظم‌پذیری در همه امور	تقوایی‌نگی	تشخیص درست حق از باطل، خود مراقبتی، خود سرزنشی، پاک‌دامنی
عدالت محوری	عدالت‌خواهی، دفاع از عدالت، عدالت‌پروری، شایسته‌سالاری، تنبیه و تشویق در کنار هم عدالت محوری در جذب، تداوم خدمت، ارتقاء منابع انسانی و نظام پرداخت و جبران خدمات، فساد ستیزی و مبارزه با فساد	امنیت بخشی	عدم تهمت، عدم ریختن آبرو، عدم زیر سؤال بردن، عدم ایجاد شایعه در مورد کسی، پرهیز از حرکت امتیازجویانه و امتیاز خواهانه



مقولات	مفاهیم	مقولات	مفاهیم
امانت	عدم اسراف در کار و عدم ریخت‌وپاش بیت‌المال، حفظ بیت‌المال، پاک دستی	پایبندی به انقلاب	پایبندی به مبانی انقلاب، صلابت و جدیت در اهداف انقلاب، تبری از دشمن (عدم دل‌بستگی به دشمن، مخلوط نشدن با جریان فسق و کفر)

نکته قابل ذکر این است که برخی از مقولات در یافته‌های تحقیق به مرحله کفایت و اشباع نظری نرسیدند و آن‌ها را نیز در جدول فوق وارد نشده‌اند. این مقولات عبارت‌اند از: حاکمیت نشاط، تکریم، حقوق محیط‌زیست، زیبایی طلبی، تقدم ارزش بر سود، ادب و احترام اجتماعی و قناعت.

۴-۲- کدگذاری محوری

در کدگذاری محوری ارتباط مقولات و مفاهیم با یکدیگر مورد بحث و نظر قرار می‌گیرد. در یک بررسی مقایسه‌ای این مقولات در سه طبقه جای می‌گیرند. این سه طبقه عبارت‌اند از: ارزش‌های بنیادین، ارزش‌های اساسی و ارزش‌های کارکردی. روابط این ارزش‌ها به صورت یک فرآیند قیاسی طی می‌گردد؛ به طوری که ارزش‌های کارکردی ذیل ارزش‌های اساسی تعریف می‌گردد و ارزش‌های اساسی نیز به مراتب ذیل، ارزش بنیادین معنا و مفهوم پیدا می‌کنند. مدل احصاء در بخش بعدی توضیح داده شده است.



نمودار ۴- شبکه مقولات استخراج‌شده



۴-۳- الگوی ارزشهای اخلاق حرفه‌ای

همان‌طور که در بخش گذشته ملاحظه گردید، ارزش‌های اخلاقی از نگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) احصاء شد. جهت تبیین مناسب‌تر از ارزش‌ها، آن‌ها در سه دسته ارزش بنیادین، اساسی و کارکردی طبق مدل فوق طبقه‌بندی شدند.

ارزش بنیادین، ارزش‌هایی هستند که از جنس باور بوده به‌عنوان زیربنای ارزش‌های دیگر قلمداد می‌گردد و در حقیقت، اشاره به فلسفه وجودی و هدف بنیادین اخلاق دارد. ارزش‌های اساسی، ارزش‌های کلی‌نگری هستند که ناشی از ارزش‌های بنیادین بوده و خود مشتمل بر ارزش‌های کارکردی می‌باشد. درنهایت ارزش‌های کارکردی ارزش‌های عملی ناشی از ارزش‌های اساسی هستند که می‌بایست هر فرد آن‌ها را در مقام اجرا، سرلوحه فعالیت خود قرار دهد. در ادامه به تبیین هر یک از این ارزش‌ها می‌پردازیم و ارائه این ارزش‌ها در حقیقت منشور اخلاق حرفه‌ای را تبیین خواهد نمود. جدول زیر خلاصه‌ای از ارزش‌ها نشان می‌دهد:

جدول ۸- جمع‌بندی ارزش‌ها

ارزش بنیادین	ارزش اساسی	ارزش کارکردی
	رعایت وحدت و یکپارچگی	-
	تعهد و مسئولیت‌پذیری (وجدان کاری)	اتقان کاری، خودارزیابی کاری، پابندی به تعهدات و پاسخگویی
	جهاد کاری	ایثار و صبر و استقامت
	نظم و انضباط کاری	قانون‌گرایی
خدامحوری	کارآمدی	ابتکار، نوآوری و خلاقیت، نظارت دائمی بر زیرمجموعه، همراهی سرعت و دقت در کار، خردگرایی و تدبیر مبتنی بر علم، کار جمعی و تیمی، آینده‌نگری، پاسخگویی به نیازهای زمان، حمایت از همکاران
	عدالت محوری	عدالت محوری در مدیریت منابع انسانی و فساد ستیزی
	امانت‌داری	-
	صداقت و راست‌گویی	-
	تواضع و فروتنی (پرهیز از کبر)	-
	تقواپیشگی	خودمراقبتی، خودسنجی (محاسبه نفس) و خودسرزنی



ارزش بنیادین	ارزش اساسی	ارزش کارکردی
خدماتحوری	مردم‌گرایی	همدلی، اعتمادسازی، امیدواری، پاسخگویی، آگاهی‌بخشی و تکریم
	امنیت بخشی	-
	پایبندی به انقلاب	-

۴-۳-۱- ارزش‌های بنیادین

• خدماتحوری

بدان معناست که فرد به خداوند متعال اعتماد داشته و او را ناظر بر اعمال خود بداند و بر این باور باشد که سعادت و شقاوت او در این دنیا و آخرت ناشی از داشتن رابطه دائمی با خداوند است و در کلیه امور (اندیشه، گفتار و کردار) رضای الهی را سرلوحه خود قرار دهد و همه امور و مسئولیت‌ها را به‌مثابه امتحان الهی تلقی نماید.

۴-۳-۲- ارزش‌های اساسی و کارکردی

در این بخش ابتدا ارزش‌های اساسی، تبیین شده و سپس ارزش‌های کارکردی آن در صورت وجود، ذکر می‌گردد.

• ارزش اساسی ۱: رعایت وحدت و یکپارچگی

شایسته است اشخاص در هر رده و رتبه اداری هم در نیت، هم در گفتار و هم در اقدامات، وحدت و یکپارچگی خود را حفظ نموده و از هرگونه اختلاف و تفرقه پراکنی که اصل وحدت را زیر سؤال برده و خللی در نتایج ایجاد می‌کند، پرهیز نمایند.

• ارزش اساسی ۲: تعهد و مسئولیت‌پذیری (وجدان کاری)

وجدان کاری نوعی نگرش است که آدمی با عنایت به وجدان و ندای درونی، کار خود را به انجام می‌رساند و نهایت تلاش و دلسوزی خود را بکار می‌گیرد تا کار را به‌صورت تمام و کمال انجام دهد و پیش از آنکه دیگران از نقصان کار او ناراحت شوند او خود نگران است و نسبت به تکمیل آن، غایت تلاش خود را بکار می‌گیرد. ارزش‌های کارکردی این ارزش عبارت‌اند از:

- ۲-۱: اتقان کاری

شخص متعهد بر این باور است که کلیه فعالیت‌هایش را به‌درستی و به نحو احسن انجام داده و با پیگیری منظم و مستمر، کار را به‌صورت تمام و کمال به انجام رساند.

- ۲-۲: خودارزیابی کاری

شخص متعهد کلیه فعالیت‌هایش را بدون تعصب در معرض خودارزیابی قرار داده



و با پذیرش اشتباهات، گامی در جهت اصلاح و بهبود برمی‌دارد.

- ۲-۳: پابندی به تعهدات

شخص متعهد به کلیه اقوال و تعهداتش چه به صورت کتبی (تکالیف) و چه شفاهی پایبند و وفادار بوده و به هیچ عنوان خلف وعده نخواهد کرد.

- ۲-۴: پاسخگویی

شخص متعهد نسبت به کلیه وظایف و اقداماتش در مقابل کلیه ذینفعان از جمله شهروندان و مسئولین مافوق پاسخگو است.

• ارزش اساسی ۳: جهاد کاری

جهاد کاری تلاشی خستگی‌ناپذیر و بی‌وقفه، عاقلانه و با همت بلند و به‌دوراز راحت‌طلبی و دشمن‌شکن برای خدمت است که ارزش‌های کارکردی این ارزش عبارت‌اند از:

- ۳-۱: ایثار

ایثار بدان معناست که شخص در انجام فعالیت‌هایش نه تنها کوتاهی نکرده بلکه از خودگذشتگی و فداکاری نیز از خود نشان می‌دهد.

- ۳-۲: صبر و استقامت

شخص مجاهد در مشکلات و سختی‌ها صبور بوده و استقامت می‌ورزد. همچنین از انتقاد سایرین استقبال کرده و نقاط ضعف و قوت را ترتیب اثر می‌دهد.

• ارزش اساسی ۴: نظم و انضباط کاری

انضباط اجتماعی به معنای نظم‌پذیری در همه امور است.

- ۴-۱: قانون‌گرایی

هر محیط کاری باید قانون لازم‌الاجرا داشته باشد تا شکل بگیرد و به حیات خویش ادامه دهد. به عبارت دیگر قانون‌گرایی بدان معناست که افراد علاوه بر اینکه قانون را حفظ کرده و بدان پایبند می‌باشند، آن را به نحو احسن اجرا نمایند.

• ارزش اساسی ۵: کارآمدی

کارآمدی در محیط کار به معنای به‌کارگیری اصول و قواعدی به شرح زیر است:

- ۵-۱: ابتکار، نوآوری و خلاقیت

- ۵-۲: نظارت دائمی بر زیرمجموعه

- ۵-۳: همراهی سرعت و دقت در کار

- ۵-۴: خردگرایی و تدبیر مبتنی بر علم

- ۵-۵: کار جمعی و تیمی



- ۵-۶: آینده‌نگری

- ۵-۷: پاسخگویی به نیازهای زمان

- ۵-۸: حمایت از همکاران

• ارزش اساسی ۶: عدالت محوری

عدالت‌محوری محیط کاری بدان معناست که افراد خواهان عدالت بوده و علاوه بر آن، با دفاع از رویکرد عدالت‌خواهانه، به گسترش و تقویت آن بپردازند که ارزش‌های کارکردی به شرح زیر است:

- ۶-۱: عدالت محوری در مدیریت منابع انسانی

کارفرما و مسئولین می‌بایست در کلیه وظایف منابع انسانی اعم از جذب، تداوم خدمت، ارتقا و نظام پرداخت و جبران خدمات، عدالت را سرلوحه کار خود قرار دهند تا زمینه رشد و ارتقا محیط کاری فراهم آید.

- ۶-۲: فساد ستیزی

کلیه افراد اعم از کارکنان، کارفرما و مسئولین می‌بایست علاوه بر اینکه به عدالت رفتار نمایند، در مقابل فسادهای مالی، اقتصادی و اداری مبارزه نمایند.

• ارزش اساسی ۷: امانت‌داری

امانت‌داری بدان معناست که کلیه وسایل، امکانات و تجهیزات، شأن و مقام در محیط کار به رسم امانت به او سپرده شده است. لذا امانت‌دار باید نسبت به اسراف و استفاده بی‌جا و دزدی حساس بوده و حافظ بیت‌المال مسلمین است.

• ارزش اساسی ۸: تواضع و فروتنی (پرهیز از کبر)

تواضع بدان معناست که آدمی خود را بالاتر از دیگران نبیند و لازمه این امر در محیط کار، آن است که افراد از فرمانروایی کردن در کار (دستور آمرانه دادن)، قدرت‌طلبی، خودشیفتگی (علاقه به ستایش شدن) و نگاه آمرانه به شهروندان پرهیز نمایند.

• ارزش اساسی ۹: صداقت و راست‌گویی

صداقت به معنای روراست بودن با افراد (اعم از شهروندان، کارکنان و مدیران و...) است. یکی از مصادیق صداقت در محیط کار این است که اگر مشکلی و معضلی در کار ایجاد شده است آن را با شهروندان در میان بگذاریم.

• ارزش اساسی ۱۰: تقوای پیشگی

تقوا، ملکه‌ای است که انسان خودش را همواره در محضر خداوند متعال می‌بیند و بدین جهت از هرگونه گناه فکری، قلبی و عملی دوری می‌گزیند که ارزش کارکردهای



این ارزش عبارتند از:

- ۱-۱۰: خودمراقبتی

خود مراقبتی حالتی است که انسان همواره به خودش تذکر دهد و خودش را از خطا و گناه مصون نداند و از کلیه محیط‌های فساد و محتمل به فساد دوری گزیند.

- ۲-۱۰: خودسنجی (محاسبه نفس) و خودسرزنی

خودسنجی حالتی است که انسان همواره اعمالش را زیر ذره بین قرار دهد و در موارد ناکامی‌ها خود را بازخواست نماید و با عزم راسخ سعی نماید دیگر، آن‌ها را تکرار ننماید.

• ارزش اساسی ۱۱: مردم‌گرایی

مردم‌گرایی بدان معناست که حل مشکلات شهروندان و کسب رضایت شهروندان در اولویت نخست قرار دارد و همواره منافع عامه بر منافع خاصه ارجحیت دارد و ارزش کارکردی این ارزش به شرح زیر است:

- ۱-۱۱: همدلی

همدلی بدان معناست که باید مشکلات شهروندان را درک کرده و به آن‌ها دلگرمی دهیم.

- ۲-۱۱: اعتمادسازی

باید همواره به شهروندان اعتماد کرد و سوءظن نداشت و نیز اعتماد آن‌ها را جلب کرد.

- ۳-۱۱: امیدواری

یکی دیگر از مفاهیم شهروندی‌باوری، امیدواری به مردم و دوری از یأس و دلسردی است.

- ۴-۱۱: پاسخگویی

همه افراد می‌بایست همواره به کلیه‌ی سؤالات و نیازهای شهروندان به‌صورت کامل، شفاف و با برخورد مناسب پاسخ دهند.

- ۵-۱۱: آگاهی بخشی

یکی دیگر از حقوق شهروندان این است که باید نسبت به کلیه حقوق و تکالیف متقابل آگاه شوند.

- ۶-۱۱: تکریم

برخورد و رفتار مؤدبانه با شهروندان و ارباب‌رجوع جزء حقوق انسانی است.

• ارزش اساسی ۱۲: امنیت بخشی

کلیه افراد اعم از کارکنان و ارباب‌رجوع باید در محیط امن حیثیتی قرار داشته و



احساس آرامش نمایندند. بی‌شک لازمه این امر پرهیز از تهمت، آبرو ریختن، زیرسوال بردن یکدیگر و ایجاد شایعه برای یکدیگر و همچنین پرهیز از حرکت امتیازجویانه و امتیاز خواهانه است.

• ارزش اساسی ۱۳: پایبندی به انقلاب

کلیه افراد و اشخاص در محیط کار، علاوه بر اینکه حقوق دیگران را رعایت می‌کنند، می‌بایست حقوق نظام را نیز رعایت نمایند. بدین منظور شایسته است به مبانی و آرمان‌های انقلاب پایبند بوده و صلابت و جدیت کافی در وصول به آن‌ها و همچنین تبری از دشمنان انقلاب از خود نشان دهند.

نکته‌ای اینجا باید یادآوری کرد، موضوع اعتباربخشی یافته‌های تحقیق است. به‌منظور اعتباربخشی، پرسش‌نامه‌ای با توجه به ابعاد مدنظر کرسول یعنی روایی توصیفی، تفسیری و تئوریک تنظیم شد و به ۸ نفر از خبرگان این حوزه (دانشگاهی و حوزوی) ارسال گردید و نتایج آن نشان داد که فرآیند و یافته‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفتند. جدول تحلیلی زیر نتایج هر یک از گویه‌های پرسش‌نامه را نشان می‌دهد:

جدول ۹- نتایج پاسخ‌های پرسشنامه در هر گویه

مقیاس	عالی (۴)	خوب (۳)	متوسط (۲)	ضعیف (۱)	جمع وزنی	گویه‌ها
	۲	۴	۲	۰	۲۴	کلیه بیانات و منویات معظم له به‌درستی شناسایی و بررسی شده‌اند.
	۳	۳	۲	۰	۲۵	مفاهیم و مقولات انتخابی مربوط به گزاره‌های تحقیق به‌درستی شناسایی شده‌اند.
	۲	۴	۲	۰	۲۴	مقولات شناسایی شده به‌خوبی به اشباع و کفایت نظری رسیده‌اند.
	۱	۵	۲	۰	۲۳	ارزش‌های استخراج شده به‌خوبی طبقه‌بندی شده و مطابقت به عمق بیانات معظم له دارند
	۵	۳	۰	۰	۲۹	ارزش‌های استخراج شده باورپذیر و معنی‌دار به نظر می‌رسد.
	۲	۵	۱	۰	۲۵	فرآیند و گام‌های تحقیق به‌خوبی طراحی، ترسیم و اجرا شده است؛ به‌طوری که قابلیت رصد و دریایی وجود دارد.

بنابراین طبق نتایج فوق، معیارهای ارزیابی، نمره‌های بالای متوسط (۱۶ به بالا) کسب نموده‌اند و این امر نیز نشان‌دهنده تایید کیفیت تحقیق نزد خبرگان است.



۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

اگر ذخیره اخلاقی و معنوی در وجود انسان از حد لازم کاهش یابد، انسان دچار لغزش‌ها و گمراهی‌های بزرگی خواهد شد. معنویت در وجود یک انسان، برای او مایه هدف‌دار شدن است؛ زندگی او را معنا می‌کند و به آن جهت می‌دهد؛ همچنان که آرمان‌های معنوی و اخلاقی، زندگی یک جامعه و یک کشور و یک ملت را جهت‌دار می‌کند و به تلاش و مبارزه آن‌ها معنا می‌دهد و برای انسان هویت می‌سازد. مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) به‌عنوان رهبر فقیه و فرزانه انقلاب همواره به حقیقت این امر توجه داشته و در هر سخنرانی با مسئولین و کارگزاران نظام، سایر ارگان‌ها و حرفه‌ها، آن‌ها را از توصیه‌هایی اخلاقی بهره‌مند می‌سازند. لذا در این پژوهش سعی کردیم کلیه مفاهیم و ارزش‌های اخلاقی کار را احصاء نموده و به‌صورت مدون و منظم تبیین نماییم. بدین منظور به یک ارزش بنیادین؛ خدامحوری در کار و ۱۳ ارزش اساسی رعایت وحدت و یکپارچگی، تعهد و مسئولیت‌پذیری (وجدان کاری)، جهاد کاری نظم و انضباط کاری، کارآمدی، عدالت محوری، امانت‌داری، تواضع و فروتنی (پرهیز از کبر)، صداقت و راست‌گویی، تقوای پیشگی، مردم‌گرایی، امنیت بخشی و پایبندی به انقلاب و ذیل هر یک یک سری ارزش‌های کارکردی تبیین گردید. این‌ها در حقیقت ارزش‌هایی هستند که رعایت آن‌ها یک حرفه را ارزشمند می‌سازد. البته لازم به ذکر است وزن هر یک از این ارزش‌ها متناسب با حرفه‌های مختلف به‌صورت اقتضائی تعریف می‌گردد و می‌بایست هر حرفه متناسب با اقتضائات و شرایط خاص خود، به تعریف و اولویت‌بندی ارزش‌ها استخراج شده پردازند. در مجموع می‌توان گفت هدف از رعایت این بایسته‌ها و ارزش‌های اخلاقی، در درجه اول، خودسازی و در درجه دوم، خدمتگزاری به مردم در جهت کسب رضایت الهی ناشی از رضایت مردم است

نکته دیگری که اینجا باید ذکر نمود آن است که این تحقیق در مقایسه با سایر مقالات، حاوی نکات متمایزکننده‌ای است. یکی آنکه اکثر مقالات، ارزش‌های اخلاقی مورد اشاره غرب را مبنای کار تحقیقاتی خود قرار دادند در حالی در اینجا هدف، تولید ارزش‌های اخلاقی متناسب با بافت فرهنگی انقلاب اسلامی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) است. همچنین نکته دیگر آن است که ارزش‌های احصاء شده دارای اشتراکاتی با ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای مورد اشاره غرب دارد؛ درعین حال به ارزش‌هایی اشاره شده که اساساً در اندیشه غرب معنا و مفهومی ندارد؛ بنابراین می‌توان گفت ارزش‌هایی همچون تعهد و مسئولیت‌پذیری، نظم و انضباط کاری، کارآمدی، عدالت محوری، صداقت، ارزش‌های اشتراکی هستند که در تلاقی با اندیشه



غرب وجود دارد، هرچند ممکن است تعریف هر یک از الفاظ به لحاظ اسلامی و غربی با یکدیگر متفاوت باشند.

در مجموع در راستای یافته‌های تحقیق یک سری پیشنهادهای پژوهشی و کاربردی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

۵-۱- پیشنهادهای پژوهشی

- پیشنهاد می‌گردد نظرات امام خمینی(ره) نیز در حوزه ارزش‌های اخلاقی کار احصاء گردد و با تجمیع نظرات امام و مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، منشور ملی اخلاق حرفه‌ای تدوین گردد.

- یکی از نکات پژوهشی تحلیل روابط بین مقولات اخلاق کار و تبیین شیوه تعاملات و روابط تأثیر و تأثر با یکدیگر است، کار بسیار ضروری است که نیازمند فعالیت جدید پژوهشی است.

- یکی دیگر از موضوعات پژوهشی در این زمینه، بررسی وضعیت سنجی اخلاق کار در دستگاه‌های اجرایی مبتنی بر یافته‌های تحقیق است که تحلیل شکافی از واقعیت ارائه می‌دهد.

- مقایسه یافته‌های تحقیق با ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای منظر غربی نیز می‌تواند پژوهش دیگری برای نشان دادن وجه تمایز و میزان افتراق و شباهت‌ها باشد.

۵-۲- پیشنهادهای کاربردی

- پیشنهاد می‌گردد سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی و حاکمیتی براساس ارزش‌های اخلاقی احصاء شده، منشور اخلاق حرفه‌ای خود را مورد بازنگری قرار دهند.

- پیشنهاد می‌گردد که دستگاه‌های اجرایی به منظور انطباق‌پذیری با اندیشه ولایت، اصول به‌دست‌آمده را به طرق مختلف (بروشورها، برگزاری کارگاه‌های آموزشی، همایش‌ها و ...) ترویج نموده و نهادینه سازند.

- همچنین بررسی و نشان دادن ملموس‌تر هر یک از ارزش‌های کارکردی در اقدامات و عملیات دستگاه‌های اجرایی بهتر می‌تواند در باورپذیر نمودن آن‌ها و شناسایی آسیب‌ها و معضلات اخلاقی در سازمان‌ها کمک نماید.

- پیشنهاد دیگر آن است که سازمان‌ها، متناسب با ویژگی‌های مشاغل و پست‌های سازمانی، آن ارزش‌های کارکردی که بیشتر به مشاغل مرتبط هستند را شناسایی کرده و به صورت یک سری کدهای رفتاری کارمندی، تعریف مجدد، تدوین نهایی و ترویج نمایند.



۶- منابع

۶-۱- منابع فارسی

الف- کتاب ها

۱. استراوس، آنسلم؛ کوربین، جولیت (۱۳۸۷)، اصول روش تحقیق کیفی نظریه‌مبنایی رویه‌ها و شیوه‌ها، بیوک محمدی. تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۲. الوانی، سید مهدی؛ دانایی فرد، حسن؛ آذر، عادل (۱۳۸۶)، روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت رویکردی جامع، تهران، انتشارات صفار.
۳. دانایی فر، حسن (۱۳۸۷)، چالش‌های مدیریت دولتی در ایران، تهران، انتشارات سمت.
۴. الزبیدی، محمد مرتضی (۱۴۱۶)، تاج العروس من جواهر القاموس، بیروت، دار مکتبه الحیاه.
۵. گیدنز، آنتونی (۱۳۷۷)، جامعه‌شناسی، منوچهر صبوری، تهران، نی، چاپ چهارم.
۶. قراملکی، فرامرز (۱۳۸۸)، درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، تهران، انتشارات سرمد.
۷. قراملکی، فرامرز (۱۳۸۶)، اخلاق حرفه‌ای در تمدن اسلام و ایران، تهران، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
۸. مطهری، مرتضی (۱۳۵۸)، آشنایی با علوم اسلامی حکمت عملی، تهران، انتشارات صدرا، چاپ اول.
۹. مهدیار اسماعیلی، محمدرضا (۱۳۹۴)، اقتصاد و اجتهاد؛ جستاری بر دامنه اجتهاد دینی در اقتصاد اسلامی، تهران، امام صادق (ع)، چاپ اول.
۱۰. میک، رونالد (۱۳۵۸)، پژوهش در نظریه ارزش کار، محمد سوداگر، تهران، موسسه تحقیقات اقتصادی و اجتماعی پازند.

ب- مقاله ها

۱۱. امینی فسخودی، عباس (۱۳۸۷)، پویایی اخلاق حرفه‌ای تابعی از فرهنگ و زمان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۳ و ۴.
۱۲. ایمانی پور، معصومه (۱۳۹۱)، اصول اخلاق حرفه‌ای در آموزش، اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ۵، شماره ۶.
۱۳. بورقانی فراهانی، سهیلا؛ رضایی، مصطفی (۱۳۹۴)، اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های رسانه‌ای، دوره ۵، شماره ۱۶.
۱۴. بیک زاده، جعفر؛ صادقی، محمد؛ ابراهیم پور، داوود (۱۳۹۱)، تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان، اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۷، شماره ۲.
۱۵. توسلی، غلامعباس؛ نجار نهاوندی، مریم. (۱۳۸۷)، مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت، پژوهش زنان، ماه پائیز.



۱۶. شاه‌علی، مهرزاد؛ رشید، علی؛ کاووسی، اسماعیل؛ اعتباریان، علی اکبر (۱۳۹۴)، الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایرانی، مدیریت شهری، دوره ۱۴، شماره ۳۹.
۱۷. ریسمانباف، امیر (۱۳۸۸)؛ مقدمه‌ای بر اخلاق حرفه‌ای در کتابداری و اطلاع‌رسانی، نشریه پیام کتابخانه. تابستان.
۱۸. حاجی پور، سمیه؛ کریمی تکلو، سلیم (۱۳۹۴)، اخلاق کاربردی؛ تجزیه و تحلیل بنیادی هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای مدیران و کارکنان، اخلاق، دوره ۵، شماره ۱۹.
۱۹. خان محمدی، هادی؛ محمد مهدی کشاورزبان (۱۳۸۹)؛ الگوی اسلامی ایرانی اخلاق کارگزاران مبتنی بر اندیشه مقام معظم رهبری (دام‌ظله)، همایش ملی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، تهران، مرکز الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت.
۲۰. خانیکی، هادی (۱۳۸۸)؛ چارچوبی برای پژوهش در اخلاق رسانه، اخلاق در علوم و فناوری.
۲۱. دادگر، یدالله (۱۳۸۶)؛ اخلاق بازرگانی و کسب و کار از منظر اقتصاد و اقتصاد اسلامی، پژوهشنامه بازرگانی.
۲۲. لشکر بلوکی، مجتبی (۱۳۸۷)؛ چارچوب تعیین ارزش‌ها و اخلاق حرفه‌ای پژوهش‌های علمی و فناوری، اخلاق در علوم و فناوری، بهار و تابستان.
۲۳. مجیدی، حسن؛ مقری، فاطمه (۱۳۹۳)؛ در نهج‌البلاغه جایگاه کار و تقسیم کار، پژوهش‌نامه علوی، پاییز و زمستان.
۲۴. نیازآذری، کیومرث؛ عنایتی، ترانه؛ کهرودی، زهرا (۱۳۹۳)، رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی، پرستاری ایران، دوره ۲۷، شماره ۸۷.
۲۵. هدایتی، علی اصغر؛ برجعلی زاده، رضیه؛ اله بداشتی، ندا (۱۳۹۰)، اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های دینی، تاریخ پزشکی، دوره ۳، شماره ۸.
۲۶. یآوری، وحید؛ سعیدی، علی (۱۳۸۹)؛ پیشرفت و عدالت در اندیشه حضرت امام خمینی (رضوان‌الله تعالی علیه) و مقام معظم رهبری (دام‌ظله)، مبانی نظری برنامه پنجم توسعه، تهران، ریاست جمهوری.

ج- پایان‌نامه

۲۷. خان محمدی، هادی (۱۳۸۸)، طراحی سیاست‌های کلان علمی کشور مبتنی بر اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) با استفاده از روش رویش نظریه، کارشناسی ارشد دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق (ع).

د- بیانات

۲۸. بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار با قشرهای مختلف کار در تاریخ‌های؛ ۱۳۸۶/۰۷/۲۱، ۱۳۸۰/۰۹/۲۵، ۱۳۸۷/۰۷/۱۰، ۱۳۸۹/۰۶/۱۹، ۱۳۸۲/۰۹/۰۵، ۱۳۸۰/۰۷/۲۳



- ۱۳۸۲/۰۷/۰۲ ، ۱۳۸۳/۰۶/۲۳ ، ۱۳۸۹/۰۴/۱۹ ، ۱۳۸۱/۰۷/۱۳ ، ۱۳۸۷/۰۵/۰۹ ، ۱۳۸۲/۰۸/۲۰ ، ۱۳۸۴/۰۷/۱۷ ، ۱۳۸۵/۰۶/۰۶ ، ۱۳۸۷/۰۶/۰۲ ، ۱۳۸۸/۰۶/۱۶ ، ۱۳۸۹/۰۶/۰۸ ، ۱۳۸۱/۰۶/۰۴ ، ۱۳۸۲/۰۶/۰۵ ، ۱۳۸۳/۰۶/۰۴ ، ۱۳۸۴/۰۵/۱۰ ، ۱۳۸۶/۰۶/۰۴ ، ۱۳۸۳/۰۳/۲۷ ، ۱۳۸۱/۰۳/۰۷ ، ۱۳۸۴/۰۶/۰۸ ، ۱۳۸۸/۰۴/۰۳ ، ۱۳۸۲/۰۳/۰۷ ، ۱۳۸۴/۰۳/۰۸ ، ۱۳۸۶/۰۳/۰۸ ، ۱۳۸۷/۰۳/۲۱ ، ۱۳۸۹/۰۳/۱۸ ، ۱۳۸۲/۱۰/۲۲ ، ۱۳۸۴/۱۲/۰۸ ، ۱۳۸۵/۰۶/۲۷ ، ۱۳۸۱/۰۵/۰۵ ، ۱۳۸۲/۰۹/۱۷ ، ۱۳۸۴/۱۰/۱۳ ، ۱۳۸۲/۱۰/۲۴ ، ۱۳۸۹/۰۱/۱۶ ، ۱۳۸۷/۰۸/۰۵ ، ۱۳۸۷/۰۲/۱۸ ، ۱۳۸۳/۰۴/۱۹ ، ۱۳۸۳/۰۵/۲۵ ، ۱۳۸۵/۰۹/۰۱ ، ۱۳۸۱/۱۰/۲۵ ، ۱۳۸۶/۰۸/۲۳ ، ۱۳۸۸/۰۸/۰۴ ، ۱۳۸۷/۰۸/۱۵ ، ۱۳۸۱/۰۴/۰۵ ، ۱۳۸۴/۰۴/۰۷ ، ۱۳۸۲/۰۴/۰۷ ، ۱۳۸۶/۰۴/۰۷ ، ۱۳۸۳/۰۴/۰۷ ، ۱۳۸۹/۰۴/۰۷ ، ۱۳۸۰/۰۴/۰۷ ، ۱۳۸۷/۰۴/۰۵ ، ۱۳۸۰/۰۴/۱۰ ، ۱۳۸۰/۰۵/۰۳ ، ۱۳۸۳/۰۴/۰۳ ، ۱۳۸۴/۰۲/۱۸ ، ۱۳۸۱/۰۲/۱۱ ، ۱۳۸۵/۰۲/۰۶ ، ۱۳۸۷/۰۲/۰۴ ، ۱۳۸۹/۰۲/۰۸ ، ۱۳۸۸/۰۲/۰۹ ، ۱۳۸۲/۰۲/۱۰ ، ۱۳۸۴/۱۰/۱۴ ، ۱۳۸۲/۱۰/۱۴ ، ۱۳۸۳/۱۲/۰۵ ، ۱۳۸۳/۰۷/۱۴ ، ۱۳۸۰/۰۵/۰۱ ، ۱۳۸۳/۰۲/۲۸ ، ۱۳۸۱/۱۱/۱۵ ، ۱۳۸۳/۰۹/۱۱ ، ۱۳۸۰/۰۱/۲۸ ، ۱۳۸۱/۰۷/۱۷ ، ۱۳۸۰/۰۹/۰۳ ، ۱۳۸۱/۰۶/۲۴ ، ۱۳۸۲/۱۰/۱۹ ، ۱۳۸۳/۱۰/۲۳ ، ۱۳۸۴/۰۲/۱۵ ، ۱۳۸۱/۰۸/۲۶ ، ۱۳۸۳/۰۷/۱۳

۶-۲- منابع لاتین

A. Books

29. Bagale, Girish (2014) **Ethics in business; ethics or ethical law, what comes first.** Encyclopedia of Science, Technology and Ethics, New York: Macmillan, Vol 1, pp.200.
30. Laczniak, G. R. and P. E. Murphy (-1985), **Marketing Ethics**, D.C. Heath, Lexington, MA.
31. McNutt, P (2002) -**The Economics of Public Choice**, Edward Elgar Publishing, Cheltenham Grimshaw, Bob (2001); Ethical issues and agendas, Facilities, Vol. 19, No. ½.
32. Moriarty, Jeffrey (2008), **Business ethics: an overview**, Philosophy Compass.
33. International Federation of Accounts (2006) **Defining & Developing an Effective Code of Conduct**, (www.ifac.org/PAIB).
34. Gill, David (2015), **Business ethics.** Encyclopedia of Science, Technology and Ethics, New York, Macmillan, Vol 1, pp. 272-281.

B. Articles

35. Bergenhenegouwen, G.J.1996); **Professional code and ethics for**



training professionals, Journal of European Industrial Training, 20/4.

36. Schwartz, M. S (-2001), **A Code of Ethics for Corporate Code of Ethics**, Journal of Business Ethics 41, 27–43.

C.Thesis

37. Grobman, Gary (2002); **An analysis of codes of ethics of nonprofit tae-exempt membership associations: Does principal constituency make a difference?**, A thesis for the degree of Doctor of Philosophy, Pennsylvania State University.

