فصلنامه حقوق اداری

سال نهم، پاییز ۱۴۰۰، شماره ۲۸

مقاله علمی پژوهشی

ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت

زهرا عبدی نژادی [۱]؛ مریم مجیدی [۲]؛ زین‌العابدین امینی سابق [۳]؛ احسان ساده [۴]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۰۴
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۲۷

چکیده

اخلاق حرفه‌ای مهمترین جزء اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه می‌پردازد و درصدد ارائه شیوه‌ها و دستورالعمل‌هایی است که تکالیف را برای افراد و گروه‌های حرفه‌ای مشخص نماید اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع وظیفه و مسئولیت است. اخلاق حرفه‌ای از حوزه‌هایی است که با مبانی ارزشی و اعتقادی ارتباطی وثیق دارد. این مقاله ضمن بررسی اخلاق حرفه‌ای به نقش مؤثر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت می‌پردازد و در ادامه با بیان ارزش‌ها به عنوان جوهره اصول اخلاقی، به ارائه راهکارهایی جهت نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان پرداخته می‌شود. در این مقاله تلاش شده است به این موضوع به صورتی علمی پرداخته شود.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، ارزش‌های اسلامی، صنعت نفت، اخلاق، ارزش

۱. دانشجوی دکتری مدیریت، گروه مدیریت، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.
M1342F@Gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران. (نویسنده مسئول).
fa.ma1382@hotmail.com

۳. دانشیار گروه مدیریت، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.
drsajadamini@yahoo.com

۴. دانشیار گروه مدیریت، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.
e.sadeh@yahoo.com

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

مقدمه

اخلاق، جمع خُلق در لغت دارای دو معناست: برخی اخلاق را به معنای نیرو و سرشت باطنی دانسته‌اند که برای انسان، تنها با دیده نهان‌بینی و غیرظاهر قابل درک باشد (دیلمی آذربایجانی،۱۳۸۰: ۱۹). در برابر خَلق که به شکل و صورت محسوس و قابل درک با چشم ظاهر دیده می‌شود. برخی دیگر خُلق را به‌معنای صفت نفسانی راسخ می‌دانند که انسان، افعال متناسب با آن را بی‌درنگ انجام می‌دهد؛ مانند شجاعت. اخلاق عبارت از یک سلسله ملکات نفسانی است که به سبب آن‌ها صدور اعمال و انجام کارها بدون نیاز به فکر و تأمل صورت پذیرد (نراقی، ۱۳۸۳: ۲۶). اخلاق را به مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود بروز ظاهری می‌یابد. بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را می‌توان از راه آثارش تعریف کرد، استمرار یک نوع رفتار خاص دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن را خلق و اخلاق می‌نامند (تولایی، ۲۰۱۰: ۱). از منظر دینی چنانچه این خلق و خوی با ارزش‌های متعالی نفسانی و اسلامی منطبق باشد فضیلت و اگر در رویاوریی با آن قرار بگیرد رذیلت نامیده می‌شود (احمدی، ۱۳۸۷: ۱۷). از نظر دفت، اخلاق چیزی است که با رفتارهای ناشی از قانون متفاوت است؛ رفتار قانونی، ریشه در مجموعه‌ای از اصول و مقرراتی دارد که نوع عمل فرد را مشخص می‌کند، عمدتاً مورد قبول جامعه بوده و واجب است؛ اما اصول اخلاقی بیش‌تر مربوط به رفتارهایی می‌شود که تحت پوشش مقررات قانونی قرار نمی‌گیرد (دفت، ۱۳۷۷: ۶۴۸). اخلاقیات در سازمان به‌عنوان سیستمی از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که براساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص می‌گردند و عمل خوب از بد متمایز می‌شود (الوانی، ۱۳۸۱: ۲). از جمله اصول اخلاقی برجسته که می‌توان از نصوص قرآنی و سیره و سنت شریف نبوی استنتاج کرد به صداقت و پاکی، وفای به عهد عدالت و انصاف، مساوات و برابری، نرمی و مدارا و حسن خلق، مسئولیت‌پذیری، خیرخواهی، تعاون، تواضع، اهتمام به امور مردم، نظارت اجتماعی و حرمت جمع اشاره کرد (احمدی، ۱۳۸۷: ۳۳-۲۶). در اندیشه و سیره اداری امیرمومنان علی (ع) پایبندی به اخلاق حرفه‌ای مهمترین جایگاه را دارد که بدون آن نظام اداری سامان انسانی نخواهد یافت (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹: ۴۰). امروزه مهم‌ترین متغیر در کامروایی سازمان، اخلاق حرفه‌ای است. اصول اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزش‌های شایسته است که رعایت آنها در سازمان‌ها و هنجارهای اجتماعی نقش‌آفرین است. اخلاق حرفه‌ای قدرت خودتنظیمی و خودبهبودگری را برای فرد، یا سازمان فراهم می‌آورد. همچنین رعایت اخلاق حرفه‌ای قابلیت سازمان‌ها را در کسب و کار ازدیاد داده و هزینه‌های جامعه و سازمان را کاهش می‌دهد (بیک‌زاد و همکاران، ۱۳۸۹: ۵۸) اخلاق حرفه‌ای، هم دارای بسترهای سازمانی است و هم آثار و نتایج فراسازمانی را به ارمغان می‌آورد. انتشار اخلاق در بنگاه و تعالی اخلاقی فرهنگ سازمانی، نه تنها محیط بانشاط و مساعد برای

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

افزایش بهره‌وری می‌آفریند، بلکه فراتر از سازمان، نقش اثرگذار در جامعه را نیز دارد (قراملکی، ۱۳۸۷: ۱۱۲).

لذا با توجه به نشانه‌های مثبتی که اخلاق حرفه‌ای دارد، می‌توان گفت یکی از اساسی‌ترین عوامل با ارزش در موفقیت سازمان‌ها، توجه به اخلاق حرفه‌ای است؛ بنابراین هرچه قدراخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از سوی مدیران و کارکنان بیشتر مورد دقت قرار گیرد یا به عبارت دیگر، اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها بسط یابد، به‌میزان بسیار چشمگیری از ناآرامی‌های سازمانی کاسته شده و سازمان در راه رسیدن به اهداف پیش‌بینی شده به‌موفقیت دست خواهد یافت (بیک‌زاد و دیگران، ۱۳۸۹: ۵۹).

در حال حاضر در صنعت نفت کمتر با زاویه دید مبتنی بر ارزش‌های اسلامی به مفهوم اخلاق حرفه‌ای پرداخته شده است. با توجه به غالب بودن فرهنگ اسلامی در کشور، این انتظار وجود دارد که اخلاق حرفه‌ای و اخلاق کار اسلامی بر هم تأثیر و تأثر داشته باشند و با افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی شاهد ارتقاء روز افزون در صنعت نفت باشیم؛ برهمین اساس محقق در نظر دارد با بررسی و ارزیابی مبانی نظری و تحقیقات داخلی و خارجی صورت گرفته در موضوع مورد بحث با بهره‌گیری از نظرات افراد خبره، آگاه و متخصصان و حرفه‌ای حوزه منابع انسانی‌که اطلاعات باارزشی دارند و با استفاده از روش‌شناسی آمیخته داده بنیاد و بهره‌گیری از قابلیت روش کیفی مدلی جامع را طراحی وآن را به بوته آزمون گذارد. بر این اساس سؤال مشخص تحقیق آن است: الگوی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی درصنعت نفت چگونه است؟

۱. مبانی نظری پژوهش

۱-۱. اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای تکالیف اخلاقی یک حرفه و شغل را در نظر دارد و آئین‌نامه‌هایی در این زمینه صادر می‌کند (مقتدایی، ۱۳۹۶: ۱۴۶). منظور از اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ضمیر و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون آن که اجبار خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند (استارات[1]، ۲۰۰۴: ۱۹۵). اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است. در اخلاق حرفه‌ای دو رویکرد سنتی و جدید وجود دارد؛ رویکرد سنتی، روی‌آورد مدیریت منابع انسانی به اخلاق حرفه‌ای است که بر مسئولیت اخلاقی افراد در مشاغل توجه می‌کند. در رویکرد جدید، مدیریت استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای براساس تکلیف‌پذیری سازمان با نگرش سیستمی است (بیک‌زاده، صادقی، کاظمی، ۴:۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای در رویکرد

1.Starat

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

راهبردی نیز به مسئولیت‌های اخلاقی سازمان و بنگاه در قبال محیط مستقیم و غیرمستقیم معنا شده است. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای، فواید بسیاری برای سازمان از بعد داخلی و از جنبه‌های بهبود روابط، افزایش جوّ تفاهم و کاهش تعارض‌ها، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌ها ناشی از کنترل را دارد.

لذا رعایت اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌های سازمان دارد به طریقی که بهره‌وری را افزایش و ارتباطات را توسعه می‌بخشد و به‌عنوان یک منفعت رقابتی در سازمان است، بنابراین حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش اهداف یاری نموده و سازمان را پاسخگو سازد (قراملکی، ۲۰۰۸: ۱۱۳).

۲-۱. ارزش‌های اسلامی

از وحی و سیره معصومین (ع) گرفته شده است، که هر فرد مسلمان موظف است آنها را دنبال کند؛ مانند ایمان، اخلاص، صداقت عمل صالح، ادای امانت، سعی و تلاش، وجدان و.. بسیاری دیگر از ارزش‌ها که رفتار و عملکرد فرد مؤمن را می‌سازد. باورها و ارزش‌های اسلامی به‌عنوان عاملی قوی در خودکنترلی افراد است. ایمان و تقوا حکم شاخ و برگ‌های درخت تنومند اسلام را دارند که ریشه آنها اصول دین و یا همان باورهای اساسی است که پشتوانه عملی نظام ارزشی اسلام (بایدها، نبایدها) است. به هرمیزان که باورها (ایمان، تقوا، حسابرسی، قیامت) در افراد قوی‌تر باشند، ارزش‌ها نیز قوت و ضمانت بالاتری برای عمل برخوردار خواهند بود. برخی از ارزش‌های اسلامی که برحسب مورد برای سازمان یا کارکنان می‌توانند به عنوان ارزش تلقی گردند ،مانند: نظم سازمانی، وجدان کاری، تکلیف‌پذیری، عهده‌داری، عدالت‌سازمانی، حس‌همیاری مشارکت در تصمیم‌گیری، درستکاری و راستگویی، رفتارهای مناسب، توجه به کیفیت و کمیت، نظم عملکرد کاری، جدیت، کارایی، قول و قرار، توجه به نیروی لایزال الهی، همکاری، صبر و بردباری، امنیت شغلی، ارتقاء حرفه‌ای، روحیه خوب، احساس دلبستگی، احراز هویت، خشنودی شغلی، ایثار، پویایی سازمان، واگذاری اختیار، شجاعت، اطاعت الهی، آخرت‌گرایی و زهد، عفت، امانت‌داری، تقوای الهی، رعایت حقوق دیگران، خلوص و صدق نیت، عزت نفس.

۲. مرور تحقیقات پیشین

برخی‌از مهم‌ترین پژوهش‌ها که با مقوله اصلی این پژوهش ارتباط دارند به طور اجمالی بیان می‌شود:

خان محمدی، خاشعی (۱۳۹۵) «واکاوی ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای (کار) مبتنی بر اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) با بهره‌گیری از بیانات مقام معظم رهبری» خدامحوری را به عنوان یک ارزش بنیادین و ارزش‌های اساسی از قبیل تقواپیشگی، مردم‌گرایی، مسئولیت‌پذیری، جهادکاری، انضباط

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

کاری، امانت‌داری، صداقت، تعهد و مسئولیت، کارآمدی، عدالت محوری، امنیت بخشی، انقلابی‌گری وحدت و یکپارچگی و تعداد ۲۵ ارزش کارکردی به‌عنوان یافته‌های اصلی پژوهش را در کار، عمل صالح دانسته و منشور ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای را سرلوحه بسیاری از سازمان‌های دولتی و خصوصی معرفی می‌نمایند.

شیخی (۱۳۹۰) در تحقیق خود درصدد تبیین «عوامل مؤثر برسلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن» با استفاده از آیات قرآن کریم و سیره نظری و عملی معصومان و با استفاده از روش توصیفی- تحلیلی محتوی منابع اسلامی به مبانی هستی شناسی و انسان شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی دارد از این رو اعمال اصلاحات بینشی و اعتقادی در نگرش و باورهای دینی افراد منجلمه خدامحوری، آخرت‌گرایی، مسئولیت‌پذیری، صداقت، امانت‌داری را ضروری می‌داند.

محمدی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود «مفهوم پردازی معنویت سازمانی از منظر نهج‌البلاغه» به استخراج مفاهیم معنویت از خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های کتاب ارزشمند نهج‌البلاغه پرداخته و ۲۱ مضمون‌گردآوری شده، مقوله کانونی این تحقیق (خدامحوری)، عوامل علّی (اعتقاد، عمل و خودشناسی، راهبردها و تعاملات (راهبردهای آموزش و بهسازی، نظارت و مشاوره)، زمینه یا بستر (قانون‌مداری)، شرایط مداخله‌گر (خودسازی و توان مدیریتی) و پیامدها (تعهد، تعامل سازنده و گفتمان مدیریت و تاکید بر مدیریت اسلامی جهت جلوگیری از بروز تضاد و تعارض در مبانی اعتقادی عملی مدیران و کارکنان سازمانی از یافته حاصل از این تحقیق می‌باشد.

امیری و همکاران (۱۳۸۹) با عنوان «اخلاق حرفه‌ای؛ ضرورتی برای سازمان» به مفهوم اخلاق حرفه‌ای و اهمیت آن و نیاز جوامع امروز به اخلاق می‌پردازند. زیرا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد درسطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهدکامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند. ویژگی‌های افراد دارای اخلاق حرفه‌ای مانند: احساس مسئولیت، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام و تکریم دیگران، رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری اشاره می‌شود.

بیک‌زاد و همکاران (۱۳۸۹) «اخلاق حرفه‌ای ضرورت اجتناب‌ناپذیر سازمان‌های امروزی» اشاره می‌کنند؛ اخلاق حرفه‌ای منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی از جنبه‌های بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذیفعان، افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت‌رقابتی و توفیق سازمانی را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

شاه علی، مهرزاد و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی تحت عنوان «طراحی الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایرانی» بر اساس روش اسنادی از منابع معتبر و تکنیک دلفی مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار را شناسایی و ضمن اولویت‌بندی هریک از عوامل به طراحی الگو پرداخته‌اند. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها در سه بعد فردی، سازمانی و محیطی است و بیان می‌کنند حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها می‌تواند به میزان چشم‌گیری تنش‌ها را کاهش داده و به سازمان‌ها در توان پاسخگویی و کسب موفقیت بیشتر کمک کند. همچنین اخلاق حرفه‌ای ضمن ارتقاء هوش اخلاقی افراد قضاوت‌ها را پیرامون درستی یا نادرستی کارها اصلاح کند.

حسینی و عباسی (۱۳۹۱) در پژوهشی نظری با عنوان «راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان از دیدگاه آموزه‌های دینی» برای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان پیشنهاد کرده‌اند؛ به‌کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان‌ها، آموزش عملی اخلاق توسط افراد مقید و پایبند به رعایت اخلاقیات، قانون و تدوین منشور اخلاقی برای کارکنان سازمان‌ها ضروری می‌دانند.

خیاط‌مقدم و طباطبایی نسب (۱۳۹۵) به شناسایی و رتبه‌بندی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت پرداختند. پژوهش کاربردی و کیفی است. جامعه آماری شامل تمامی مدیران تعاونی مسکن کیمیا توسعه سناباد بودند که با استفاده از روش سرشماری، ۳۱ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود. یافته‌های پژوهش مشخص می‌کند؛ رتبه‌بندی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت را می‌توان به ترتیب شامل: مسئولیت‌پذیری، توکل به خدا، صداقت، امانت‌داری و عدالت دانست. در نمونه مورد بررسی، عامل معنویت در رتبه اول، عامل درون‌فردی و برون‌سازمانی در رتبه دوم و سوم، عامل درون سازمانی و برون فردی در رتبه‌های بعدی قرار دارند. در نهایت اخلاق حرفه‌ای مدیران در این جامعه در سطح مطلوبی قرار داد.

انصاری و همکاران (۱۳۹۱) به «تأثیر رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر وفاداری مشتریان بانک‌ها» اشاره می‌کنند. این تحقیق بر اساس هدف، کاربردی است و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها برای آزمون (فرضیه‌ها یا سؤالات) از نوع توصیفی تحلیلی و از شاخه همبستگی می‌باشد. داده‌های مورد استفاده از ۱۵۰ نفر مشتریان شعب بانک جمع‌آوری شده و الگوی ارائه شده با استفاد از آزمون t استیودنت مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج تحلیل آماری نشان داد اخلاق رفتار حرفه‌ای کارکنان بر وفاداری مشتریان تاثیرگذار است و بین عوامل اخلاقی و رفتار حرفه‌ای رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

درخشان، مژگان؛ زندی، خلیل (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی» پرداختند و نتایج نشان داد که وضعیت شایستگی‌های مدیران بالاتر از سطح متوسط

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

است. نتایج اولویت‌بندی شایستگی مدیران نشان داد که شایستگی اخلاقی از بیشترین اهمیت برخوردار است.

صداقت، پورکریمی، محمدی (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان «رابطه شایستگی و سبک‌های تفکر مدیران: مطالعه موردی جهاد دانشگاهی» نشان دادند شایستگی در سه حوزه حرفه‌ای، شخصیتی و ارزشی در وضعیت بالاتر از سطح متوسط قرار دارد.

پناهی (۱۳۹۴) در پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد با عنوان «شناسایی و ارزیابی شایستگی حرفه‌ای مدیران گروه‌های پژوهشی جهاد دانشگاهی» مولفه‌هایی را احصاء کرد ۱) دانش: عمومی، محیطی، آشنایی با فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، مدیریت مالی، اداره و مدیریت، شناخت نظام اداری ۲): مهارت: روش‌شناسی، فن‌آوری، اداری، ارتباطی، رهبری، مدیریت راهبردی، مدیریت و برنامه ریزی، مدیریت زمان، منابع انسانی، مربی‌گری و توسعه همکاران، مدیریت جلسات، مشارکت‌پذیری، شبکه‌سازی، کارگروهی و تیم‌سازی، مدیریت تعارض، تصمیم‌گیری و ارائه راه‌حل ۳) توانایی: درک و فهم متقابل، نتیجه‌گیری، توانایی فکری، خلاقیت و نوآوری، سازگاری ۴) ویژگی: دینی و اعتقادی، پایبندی به اصول اخلاق فردی، اصول اخلاق پژوهش، اخلاق حرفه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی ۵) راهکار: دوره‌های آموزش ضمن خدمت، رعایت شایسته‌گزینی، اصلاح آیین‌نامه‌ها، نظارت و ارزیابی، استفاده از تجربیات دیگران، ارتقاء و تشویق، تقویت ارتباطات داخلی وخارجی.

ساداتی (۱۳۹۵) در پژوهش خود «تأثیر شایستگی‌های دینی و اخلاقی بر اثربخشی مدیران دولتی» نشان داد تناسب رفتار مدیران با ارزش‌های دینی و اعتقادی جامعه مهم‌ترین عامل اثربخشی آنان است و بیانگر این امر است که رفتار مدیران سازمان‌های دولتی جامعه ما تابع مکتب و نظام ارزشی اسلام است که مبتنی و برگرفته از اعتقاد آنان به توحید، نبوت، معاد و سخنان راهنمایان معصوم می‌باشد. با الهام از فرمایشات معصومین مدیران با برخورداری از شایستگی‌های دینی و اخلاقی سعی در تقویت بنیه و استعداد نهفته انسانی رشد کمال نیروی‌های انسانی قرار گرفته و آنها را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد و اثربخشی مدیران را به همراه خواهد داشت.

الوانی، رحمتی (۱۳۸۶) در تحقیقی تحت عنوان «فرایند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان» تاکید بر تدوین منشور اخلاقی در سازمان دارد و این امر در سایه تدابیر ساختاری، آموزش، تدوین خط‌مشی‌ها محقق می‌گردد. می‌توان با بهره‌گیری از تکنیک‌ها و ابزارهای مدیریت اخلاقی فرایند عملی ساختن منشور اخلاقی را در سازمان فراهم آورد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

۳. روش تحقیق

پژوهش حاضر، بر مبنای رویکرد استقرایی است و از نظر هدف، بنیادین است. روش اصلی این تحقیق، نظریه‌پردازی داده بنیاد می‌باشد. در این روش باید مراحل مختلفی طی شود تا با تبدیل کردن عبارت‌ها به کد، مفاهیم و مقوله‌ها استخراج شوند و از این‌گذر، می‌توان قضیه تبیین کرد. (دانایی‌فرد، ۱۳۸۴: ۶۰). کدها واحدهای پایه‌ای (یا خرد) تحلیل‌اند؛ زیرا از تصویر ذهنی و مفهوم‌سازی داده‌ها، نظریه شکل می‌گیرند، نه به تنهایی ازخود داده‌های واقعی (لبافی،۱۳۹۰: ۴۸). برخی مفاهیم در عرصه علوم اجتماعی نسبت به مفاهیمی دیگر تجریدی‌ترند، و به‌طور کلی چند مفهوم را در خود جای داده‌اند، به این‌گونه مفاهیم مقوله گویند (خانمحمدی، ۱۳۸۸: ۶۳). عنصر قضیه‌ها، در نظریه داده بنیاد نیز بیان‌کننده روابط تعمیم یافته بین یک مقوله، مفاهیم و مقوله‌های معین. باید توجه کرد رویکرد داده بنیاد روابط مفهومی تولید می‌کند، نه سنجش پذیر (دانایی فرد، الوانی، آذر، ۱۳۹۳: ۱۳۶). نمونه‌گیری نیز به روش گلوله برفی به تعداد ۱۵ نفر انجام شد و تا آنجا ادامه پیدا کرد که اشباع نظری در اطلاعات گردآوری شده حاصل شد. مقصود از اشباع نظری مرحله‌ای است که درآن داده‌های جدیدی در ارتباط با مقوله پدید نیاید و روابط بین مقوله‌ها برقرار و تأیید شده باشد (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸). مصاحبه به‌صورت اکتشافی با مطلعین کلیدی شاغل با قرار قبلی در محل کار مصاحبه‌شوندگان انجام شد. متن تمامی مصاحبه‌ها، یادداشت‌برداری و براساس نظریه داده بنیاد (کدگذاری باز، محوری، انتخابی) انجام شد و سپس ابعاد الگوی پارادایمی کشف گردید.

٤. اعتبارسنجی یافته‌های پژوهش

علاوه بر مسیر استقرایی در تدوین مدل، از بررسی تک‌تک گزاره‌ها تا رسیدن به مفاهیم و مقوله‌ها، مقوم اعتبار الگوست، لیکن یکی از مسیرهای اعتبارسنجی استفاده از نظرات خبرگان است؛ لذا در طی تحلیل، چندین بار متن مصاحبه‌ها برای یافتن مدلی جدید مورد بازنگری قرار گرفت. به‌منظور حصول اطمینان از روایی پژوهش، اقدامات تطبیق توسط اعضای مشارکت کننده و بررسی همکار انجام می‌گیرد (هادوی‌نژاد، دانایی‌فرد؛ آذر، خائف الهی، ۱۳۸۹: ۱۲۰). با توجه به کمبود زمان مصاحبه‌شوندگان و آگاهی‌از تجربه خبرگان، از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر دادها کمک گرفته شد و با ارائه گزارش به استادان، زمینه همفکری برای جمع‌بندی فراهم گردید. جهت تدوین کدها، و اصلاحات مورد نیاز به برخی از خبرگان و مطلعین آگاه به موضوع ارسال شد و با سه نفر از فارغ‌التحصیلان دکتری در صنعت از طریق برگزاری جلسه گروه کانونی[1] بین، نظرات توافق زیادی حاصل شد.

1.Focus Group

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

۵. تجزیه و تحلیل داده‌ها

مصاحبه‌ها مکرر خوانده شد و مطالب مرتبط که در حقیقت پاسخ به سؤال اصلی بودند مشخص و مفاهیم کلی استخراج و در سه مرحله کدگذاری باز[1]، محوری[2] و انتخابی[3] تجزیه و تحلیل شدند. سپس مفاهیم اصلی استخراجی به‌صورت کدهایی ثبت شد؛ کدهایی‌که از نظر مفهومی با یکدیگر مشابه بودند، به صورت طبقه‌بندی درآمدند. پس از اتمام مرحله کدگذاری، پژوهشگران با استفاده از خلاقیت و دانش خود، داده‌ها را انتخاب و آنهایی که بیشترین قرابت معنایی و مفهومی را نسبت با هم داشتند کنار هم قرار داده و به خلق معانی و واژه‌های جدید پرداختند. در حقیقت، مقوله‌های فرعی در قالب مقوله‌های کلان، دسته‌بندی شد. مقوله‌های کلان، همان پاسخ به سؤالات پژوهش هستند که از داده‌های کیفی استخراج شده است (عابدی جعفری، تسلیمی؛ فقیهی، شیخ زاده،۱۳۹۰).

٦. یافته‌ها

پس از استخراج کدها و مفاهیم، و تجزیه و تحلیل داده‌ها، ۲۷۷ به عنوان کدهای باز، ۱۷ مقوله فرعی و ۱۵ مقوله اصلی شناسایی شد. جهت درک بهتر، نمونه‌ای از مصاحبه بیان می‌گردد:

الف: به نظر شما عوامل مؤثر بر افزایش اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت کدامند؟ اخلاق به بایدها و نبایدها اشاره دارد و اخلاق حرفه‌ای به کارمند هشدار می‌دهد که درکارش چگونه رفتار کند. وقتی صحبت از اخلاق حرفه‌ای به میان می‌آید، باید گفت که یک الزام و ضرورت است و در تمامی حوزه‌ها باید رعایت شود. نقش آموزه‌های دینی و ارزش‌های اساسی بی‌تأثیر نیست، اما مطلق هم نیست؛ زیرا همواره کارکنانی هستند که اعتقادی به برخی از مبانی دینی ندارند اما بی‌اخلاقی هم نمی‌کنند. این مسئله بر می‌گردد به ذات افراد. من اعتقاد دارم اگر فردی تعهد و مسئولیت‌پذیر باشد با تمام وجودش کار می‌کند؛ البته افرادی که دارای ایمان، تقوا، شخصیت، تربیت خانوادگی قوی هستند و باور قلبی شدید به حضور خداوند در تمامی کارها را دارند همواره شاهد هستیم که متعهدتر از دیگران عمل می‌کنند.

ب: به نظر شما چه زمینه‌ها و بسترهایی لازم است تا اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی درسازمان جاری و ساری گردد؟ من معتقدم باید به واکاوی مجدد در ساختار سازمان و مدیریت بپردازیم. در منشور اخلاقی سازمان به معیارهای ارزشی و رفتاری بها دهیم؛ علاوه بر تقویت اخلاق حرفه‌ای با

1.Open Coding
2.Axial Coding
3.Selective Coding

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

فرهنگ‌سازی به تشویق رفتارهای اخلاقی بپردازیم. افراد علاوه بر شایستگی فنی تخصصی، دارای شایستگی اخلاقی نیز باشند و این کار نیاز به یک عزم جدی دارد.

ج: با توجه به تجربه شما در حوزه منابع انسانی چرا به اخلاق حرفه‌ای بر پایه ارزش‌های اسلامی نیاز داریم؟ ما باید از آموزه‌های دینی علی‌الخصوص از قرآن و نهج‌البلاغه که به همه بایدها و نبایدها و الزامات پرداخته شده بهره بگیریم؛ هدف غایی آموزه‌های اسلامی قرب به خدای متعال و تربیت اخلاقی است. کسی که اعتقاد قلبی به خداوند دارد دروغ نمی‌گوید، بی‌تعهد نیست، به سازمان وفادار است، ریا ندارد و بی‌عدالتی و کم‌کاری نمی‌کند، در کارش مسئولیت‌پذیر است. کسی که با چنین نگرشی در سازمان کار می‌کند یکسره می‌کوشد و تلاش می‌کند تا در محوریت خداوند قدم بردارد و نگاهش به کار، امانت‌انگارانه است؛ تمام و کمال بدون صرف هزینه‌های بی‌جا وظایفش را انجام می‌دهد، حتی اگر نظارتی بر اعمال و رفتار او نباشد. بنده معتقدم در عصر حاضر ضرورت بهره‌گیری از مفاهیم دینی و ارزشی بیش از پیش احساس می‌شود. ما می‌توانیم با بهره‌گیری از مفاهیم ارزشی نهج‌البلاغه و قرآن، آن مفاهیم ارزشمند را در سازمان بکار ببندیم؛ امام علی (ع) با علم به قرآن و سنت نبوی، با درایتی واقع‌بینانه، آموزه‌های گران‌بهایی را ارائه کرده‌اند که برای بشر چراغ راهنماست».

جدول: ۱ برخی مفاهیم اولیه مستخرج از مصاحبه‌ها و کدهای باز

ردیف	کدهای باز	مفهوم اولیه استخراج شده از مصاحبه‌ها
۱	آموزش	بهترین آموزش دهنده رفتار مدیران است
۲	مدیران	نقش مدیران در حمایت از آموزش اخلاق حرفه‌ای
۳	الگو	الگوپذیری از مدیران
۴	خدامحوری (خداباوری)	توجه به حضور خداوند
۵	شایسته سالاری	توجه به شایسته سالاری مدیران و شایستگی اخلاقی و رفتاری
۶	منشوراخلاقی	فقدان منشور اخلاقی
۷	آموزه‌های دینی	تاکیدبر رفتارهای اخلاق حرفه‌ای برگرفته از آموزه‌های دینی (قران/احادیث/ روایات)
۸	ارزش‌ها	جلوگیری از سست شدن ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای
۹	رفتاراخلاقی	انگیزه کاری تشویق به رفتارهای اخلاقی
۲۷۷	–	

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

دراین بخش، فرایند تجزیه و تحلیل اطلاعات در قالب مفاهیم مشترک مقوله‌بندی می‌شوند.

جدول ۲: برخی مقوله‌های استخراجی حاصل از تحلیل‌های مفاهیم مشترک

ردیف	مفاهیم تکراری استخراج شده	مقوله بندی	مفاهیم مشترک
۱	کاهش سطح آموزه‌های دینی و سجایای اخلاقی در بین کارکنان و مدیران	توجه به آموزه‌های دینی و ارزش‌ها	A1-A2-A4-A6-A8-A10-A13-A14-A15
۲	مدیران باید در گفتار و رفتارشان صداقت داشته باشند	نقش صداقت و روراستی در مدیران (کلام وعمل)	A4-A5-A7
۳	اخلاق حرفه‌ای به استقرار تعهد سازمانی منجر می‌گردد	نقش مهم تعهد در ایجاد اخلاق حرفه‌ای	A1-A7-A15-A9
۴	اخلاق حرفه‌ای زمینه سازی رسیدن به اهداف سازمان	ضرورت ایجاد اخلاق حرفه‌ای	A1-A8-A13
۵	انجام اخلاق حرفه‌ای یک تکلیف است	بایدو نبایدهای سازمانی	A1-A4-A6-A7-A12-
۶	من باید در هرشرایطی مسئولیت پذیر و متعهد باشم	نقش اعتقادات فردی در مسئولیت پذیری و تعهد	A1-A6-A7-A9-A13-A15
۷	به نظر من باید آموزه‌های دینی وارزش های اساسی پررنگ گردد	تأکید بر نقش اساسی آموزه دینی و ارزش‌های بنیادین	A1-A3-A5-A6—A7-A8-A9-A10-A12-A13-A15
۸	آموزش اخلاق حرفه‌ای باید رکن اصلی سازمان‌ها باشند	بازنگری و تدوین آموزش اخلاق حرفه‌ای درسازمان	A1-A2-A5-A6-A7-A8-A9-A11-A12-A13-A14-A15
۹	به نظر من به شایستگی‌ها دردرون سازمان توجه نمی‌شود	لزوم توجه به شایستگی‌ها	A1-A2-A4-A6-A10-A12-A14-

جدول: ۳ مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سیره علوی

مؤلفه‌های اخلاقی	نهج البلاغه / قرآن	مؤلفه‌های اخلاقی	نهج البلاغه / قرآن
خداشناسی، خدامحوری	نهج البلاغه، بی تا: ۴۲۷ وخطبه ۱، قرآن، سوره مومنون: ۱۱۵؛ سوره نجم: ۴۲؛ سوره فجر: ۲۷–۳۰	ایمان	خطبه ۱–۸۷–۱۱۰–۱۵۸–۱۸۵ نامه ۳۱
یادخدا	خطبه ۱۰۹–۲۱۳ نامه ۳۱	آخرت گرایی	خطبه ۲۰۳–۱۵۴–۱۳۳– ۴۲ نامه ۴۷–

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

			۳۲-۲۲ حکمت ۲۸۰-۱۶۸-۴۴
یادمرگ	خطبه ۱۸۸-۶۴ نامه ۶۹-۵۳-۳۱-۲۷ حکمت ۴۵۳-۳۹۸-۲۰۳-۱۸۷-۷۴	عدالت در تقسیم بیت المال	خطبه ۳۴-۱۰۴-۱۳۱-۱۶۳- نامه ۵-۵۳ حکمت ۴۶۸
عدالت	خطبه ۱۳۶-۱۵۳ نامه ۴۶-۵۳-۵۱-۵۹ حکمت ۳۱-۲۳۱-۴۷۶-۴۳۷	عدالت و دادورزی	خطبه ۱۵-۱۶ نامه ۵۳ نهج الفصاحه حدیث ۱۳۴۷
راستگویی	خطبه ۱۶-۱۰۷ نامه ۲۶-۴۵ حکمت ۳۱-۴۷ نهج الفصاحه ۱۱۹۷-۱۱۹۸-۱۱۹۹-۱۳۲۴	قانونگرایی	نامه ۵-۳۳-حکمت ۳۱۳
ثبات درگفتار	خطبه ۸۲	قانونمداری	خطبه ۴۰ -نامه ۵۳
مسئولیت پذیری	خطبه ۱-۱۰۳-۴۴-۲۶۷ نامه ۳۱-۵۳-۶۱-۷۸-۴۷ حکمت ۱۶-۲۷۳	صداقت	خطبه ۱۹۳-۱۷۳-۱۵۴-۱۰۸-۸۶ نامه ۵۳-۴۸-۲۶ حکمت ۴۵۸-۱۸۵-۳۱-۴۷
شایسته سالاری	خطبه ۱۱-۱۷۴-۳ نامه ۵۳-۵۲-۵۴	امانت داری	خطبه ۱۹۹-۱۶-۱۰۵-۴۱ و نامه ۵-۴۲-۳۶-۵۳-۲۰-۴۸-۲۶-۴۱ حکمت ۱۵۵-۳۲۲ نهج الفصاحه حدیث ۱۵۴۷
تقوا (مخالفت باهوای نفس)	خطبه ۱۷۶-۸۶-۷۶-۴۲ ونامه ۵۹-۵۶-۵۳-۴۵-۳۱-۲۷-۳ حکمت ۴۲۴-۲۸۹	تقوا (خداترسی)	خطبه ۱۹۸-۱۹۴-۱۹۲-۱۹۰-۱۸۳-۱۸۲-۱۶۰-۱۶۱-۸۳-۶۶-۱۶ و نامه ۵۶-۵۳-۴۷-۴۵-۴۱-۳۱-۲۷-۲۵ - ۳۱-۴۷-۱۱۳ حکمت ۲۴۲-۲۰۸.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

جدول:۴ (شرایط علی): عامل اصلی، به وجود آورنده پدیده مورد مطالعه اخلاق حرفه‌ای است.

	مقوله کلی	مقوله فرعی	کدهای باز
کدهای باز ومقولات مرتبط با شرایط علی	تقویت ارزش‌های بنیادی و اساسی	خدامحوری	ایمان/تقوا/وجدان کاری/صداقت/راستگویی/خودشناسی/خودکنترلی/اخلاص درعمل/وظیفه‌گرایی/باورقلبی/تکلیف‌مداری/قانون‌مداری/خدمت‌گذاری/ امانت‌داری/ مسئولیت پذیری)
	ضرورت نهادینه سازی اخلاق حرفه‌ای	زمینه سازی وآگاهی بخشی (بصیرت)	پایبندی و جاری سازی ارزش‌های بنیادین/ ترویج رفتارحرفه‌ای مبتنی بر اخلاقیات/ تحقق اصول اخلاقی و رفتاری/ باورقلبی به اهمیت اصول اخلاقی حرفه‌ای درسازمان/ اعتقاد درونی نسبت به ارزش‌های اخلاقی و دینی/ طراحی ساختار مناسب و ایجاد فرهنگ اخلاقی/ آشناسازی برخی از مدیران به مبانی و مفاهیم اخلاق حرفه‌ای/ آگاهی مدیران وکارکنان درزمینه اصول اخلاق حرفه‌ای درروابط سازمانی/ پذیرش وگرایش درونی نسبت به تحقق اصول اخلاق حرفه‌ای/ حمایت از اخلاق حرفه‌ای در سازمان

جدول:۵ (کدگذاری محوری): «ضرورت تقویت زیرساخت‌ها» به عنوان مقوله محوری انتخاب شد؛ زیرا ردپای آن در اغلب داده‌ها و نقل قول‌های مصاحبه شوندگان به وضوح مشاهده شد و پس از قراردادن آن در مرکز مدل، سایر مقوله‌ها با آن مرتبط شدند.

	مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدهای باز
کدهای باز ومقولات مرتبط با شرایط محوری	ضرورت تقویت زیرساخت‌ها	شایسته‌سالاری مدیران	صلاحیت شغلی، تخصصی و شایستگی اخلاقی و اعتقادی
		تدوین منشور اخلاقی	تدوین ارزش‌های محوری و سازمانی/ تعیین ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی مرتبط با شغل/نهادینه سازی معیارهای اخلاقی و رفتاری/بهره گیری از منابع معتبر اخلاقی و معنوی
		آموزش اخلاق حرفه‌ای	آموزش اخلاق حرفه‌ای کارکنان و مدیران

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

جدول: ۶ (شرایط زمینه‌ای): اشاره به سازوکارهای اثرگذار بر اخلاق حرفه‌ای دارد.

	مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدهای باز
کدهای بازو مقولات مرتبط با شرایط زمینه‌ای	سازوکارهای ساختاری	سطح سازمان	بازنگری در منشوراخلاقی/ تدوین برنامه جامع اخلاقی واعمال/ تغییرات لازم دررفتار فردی و سازمانی/ استقرار فرهنگ اخلاق حرفه‌ای/جلوگیری از جابه جا شدن ارزش‌های اخلاقی/ توجه به اخلاق به‌عنوان یک ارزش اساسی در درون سازمان و فرایندهای سازمانی/ ارتقاء نیروهای مقید / وجود فرهنگ تشویق به رفتارهای اخلاقی/ معرفی الگوهای موفق اخلاقی به منظورالگوپذیری/ارائه پارامتر مشخص برای شناسایی شایستگی
	سازوکارهای مدیریتی	ارتقاء مدیران کیفی	تقویت مسئولیت اخلاقی مدیران/ صداقت درگفتار وعمل/ پاسخگویی وکارامدی /حسن سابقه و تجربه شایستگی تخصصی و اخلاقی/ تقویت مهارت تصمیم‌گیری به حل مسئله و مدیریت تعارض/ اسوه و نماد الگو رفتاری و اخلاقی/ نهادینه کردن اصول اخلاقی به عنوان معیار انتخاب مدیران

جدول: ۷ (مداخله‌گر) شرایط میانجی به شناسایی نارسایی‌ها پرداخته است:

	مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدهای باز
کدهای باز ومقوله های مربوط به شرایط مداخله گر	نارسایی شناختی	بی بصیری	عدم باور به اهمیت اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های بنیادین/ ناآشنایی برخی مدیران به مبانی و مفاهیم اخلاق حرفه‌ای/ نگاه سنتی (قالبی) به اخلاق حرفه‌ای (تفکرات محدود)/ عدم آگاهی کارکنان و مدیران از پیامدهای غیراخلاقی
	نارسایی ساختاری	رویه‌های نادرست	اجرای نادرست شایسته سالاری/ ضعف در آموزش اخلاق حرفه‌ای/ جابه جایی ارزش‌ها/ بی‌عدالتی در سازمان/ موجه تلقی نمودن رابطه به جای ضابطه/ روابط سیاسی در ساختار/ عدم سازوکارهای افشاگری/ فشارهای سیاسی از بیرون سازمان/ بی‌ثباتی مدیریتی/ تغییر در ساختار با انتخابات ریاست جمهوری
	نارسایی مدیریتی	سبک‌های نادرست مدیریتی	تحویل نگری به اخلاق حرفه‌ای/ ضعف مهارت تشخیص در حل مسائل اخلاقی /عدم حمایت مدیران از آئین نامه‌های اخلاقی/ ترجیع بر منافع کوتاه مدت/ عدم حمایت از سوت سازمانی و افشاگری/ فقدان نگرش سیستمی و حاکمیت تفکرات جزیره‌ای/ شعارزدگی افراطی برخی مدیران/سیاست زدگی

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

	نارسایی فرهنگی	درون سازمانی	فرهنگ رابطه مداری و محافظه کاری/ ضعف در فرهنگ اخلاق حرفه‌ای روال و عادی شدن فرهنگ بی‌اخلاقی/نبود فرهنگ تشویق به رفتارهای اخلاقی/ ضعف در فرهنگ ارزشی و هنجاری

جدول: ۸ (راهبردها): مورد نظر در نظریه داده بنیاد

	مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدهای باز
کدهای باز ومقوله های مربوط به شرایط راهبردها	الزامات مدیریتی	ارتقاء و بالندگی	پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای/ داشتن روحیه خودباوری و تقویت آن/اعتقاد درونی نسبت به ارزش‌های اخلاقی/ قاطعیت در رد مسئولیت‌هایی که از انجام آن ناتوانند/ داشتن تعهداخلاقی و وجدان کاری نسبت به انجام کار/ کارآمدی
	الزامات سازمانی	اصلاح فرایندی	برنامه‌ریزی و تدوین زیرساخت‌ها جهت نهادینه‌سازی فرهنگ مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای/ حمایت از انتصابات براساس شایسته سالاری/تقویت برنامه‌های آموزشی در جهت نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای/حاکمیت عدالت سازمانی /نهادینه‌سازی اصول و معیارهای ارزشی اخلاقی در منشور سازمان/حذف مداخله‌های غیرتخصصی
	الزامات ارزشی	حاکمیت اخلاق و ارزش‌ها	شناخت عمیق ارزش‌ها/ احیای ارزش‌های اخلاقی/ ترویج اصول و ارزش‌های اخلاقی / الگوگیری از گنجینه‌های اخلاقی و معنوی/ اعتقاد و عمل به باورهای دینی/ پایبندی به ارزش‌ها

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

جدول: ۱۱ (پیامدها) نتایجی‌اند که از راهبردها و کنش های مربوط به مقوله محوری حاصل می‌شوند

	مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدهای باز
کدهای باز ومقوله های مربوط به شرایط پیامدها	پیامدهای فردی	شخصی	خودباوری/ امانت داری/ مسئولیت پذیری/ وفاداری و خدمتگذاری/ انجام رفتارهای صادقه درمحیط کار/ وجدان کاری/ صداقت درگفتار ورفتار/ انگیزش شغلی/ تعهد سازمانی/ رضایت شغلی/احساس انرژی تعلق و وابستگی/اعتماد و اعتقاد به سازمان/ دوری از طمع وریاکاری/ دوری از خودخواهی وحب مقام/ وجدان اخلاقی وحرفه‌ای/ پرهیز از کارشکنی/حساس بودن نسبت به سرنوشت سازمان
	پیامدهای سازمانی	توسعه مدیریت منابع انسانی	افزایش اعتماد سازمانی/ افزایش میزان تعهد و وفاداری کارکنان وبهبود عملکرد سازمانی/ کاهش رفتارهای غیراخلاقی و هنجارشکنی/ پایبندی به ضوابط و مقررات و ارزش‌های سازمانی/ کاهش تنش، تعارضات و ایجاد تفاهم درون سازمانی/ هم افزایی و تقویت کارتیمی/ کاهش آمار تخلفات
	پیامدهای فرا سازمانی	مدیریت کلان	پویایی وچابکی سازمان / مشروعیت بخشی به سازمان/ بهره وری سازمانی تحقق چشم انداز و اهداف سازمان/ افزایش سهم بازار/ سرآمدی سازمان

مهم‌ترین دانش‌افزایی نظری تحقیق حاضر، توجه به نقش اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی به‌عنوان یک ضرورت در سازمان‌های امروزی می‌باشد و این مدل می‌تواند به عنوان یک مدل جامع مورد استفاده قرار گیرد. با توجه به این که یافته‌های این تحقیق با استفاده از نظرات، دیدگاه‌ها و تجربیات افراد در شرایط واقعی محیط کار به دست آمده است، لذا امکان تعمیم نتایج در شرایط کاری مشابه وجود دارد و محقق یا محققان بعدی می‌توانند به بررسی هریک از مقوله‌های شناسایی شده در این مدل به‌طور خاص بپردازند و روابط بین مقوله‌ها را از طریق پیمایش مورد بررسی قرار دهند.

کدگذاری انتخابی: خلق نظریه (مدل نهایی پژوهش)

کدگذاری انتخابی، مرحله اصلی نظریه‌پردازی داده بنیاد است که محقق براساس نتایج کدگذاری باز و محوری به ارائه نظریه می‌پردازد. کدگذاری انتخابی نتایج کدگذاری قبلی را مدنظر قرار داده و مقوله اصلی را انتخاب می‌کند و آن را به شکلی نظام‌مند به سایر مقوله‌ها ارتباط می‌دهد و ارتباطات را اعتبار

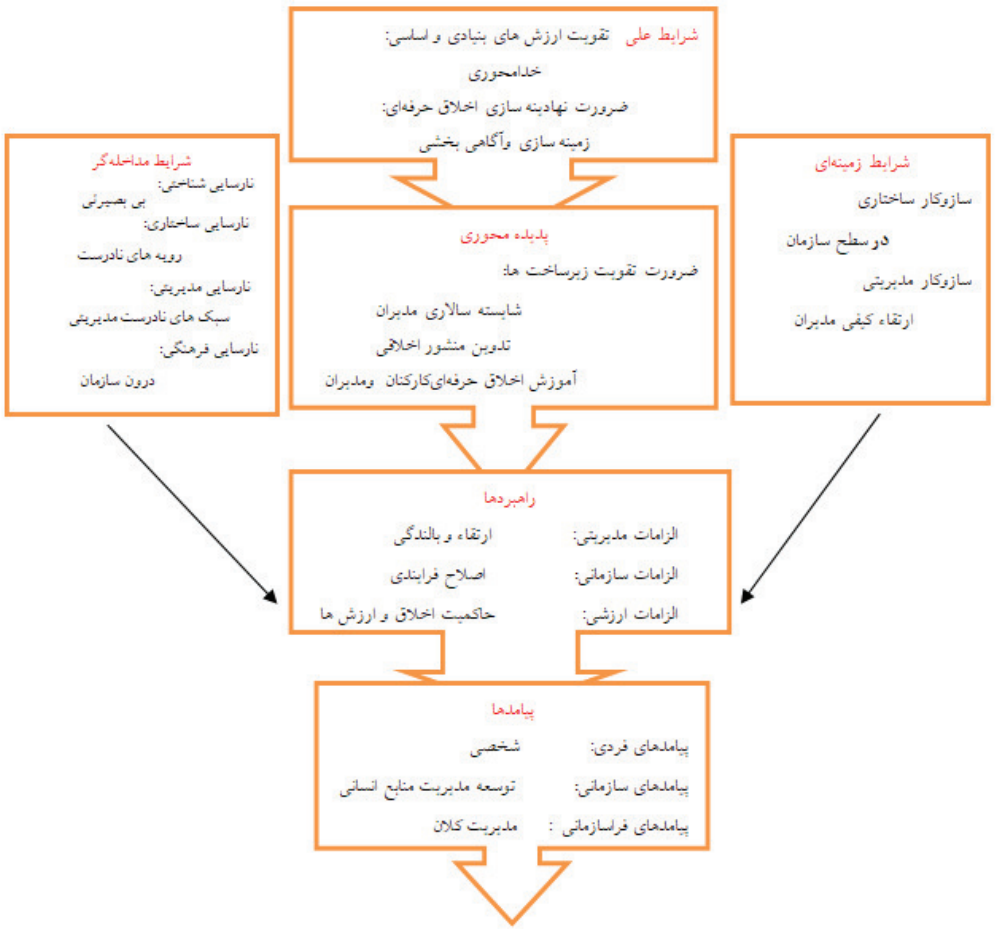
[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

می‌بخشد؛ سپس مقوله‌هایی که نیاز به تصفیه و توسعه بیشتری دارند را توسعه می‌دهد. در کدگذاری انتخابی با روشن کردن خط داستان براساس الگو، ارتباط شناسایی بین مقوله‌ها و زیرمقوله‌ها در کدگذاری باز و محوری شروع می‌شود. فرایندکدگذاری باز و محوری به پیدایش مجموعه‌ای از مقولات که الگوی ارتباط خاص میان هر مقوله و زیرمقوله‌هایش مشخص شده است می‌انجامد؛ اگرچه کدگذاری باز و محوری، سنگ‌بنای نظریه را فراهم می‌سازند، اما این دو نوع کدگذاری قادر به ارائه چارچوب بزرگ‌تر برای روابط موجود در یک نظریه کلی نیستند. در کدگذاری باز، محقق پیش از آنکه به تعیین نحوه تغییرات و نوسانات مقوله‌ها در قالب ابعاد مترتب برآن‌ها بپردازد، درصدد تولید مقوله‌ها و ویژگی‌های مترتب بر آن‌هاست. در کدگذاری محوری نیز، محقق به شکلی نظام‌یافته به‌دنبال توسعه مقوله‌ها و ربط دادن مقوله‌ها به زیرمقوله‌های مترتب برآن‌ها می‌باشد؛ حال نوبت به آن است که مقولات را مرتبط سازیم و نظام نظری خاصی را ارائه کنیم. پیوند دادن مقولات به یکدیگر را کدگذاری انتخابی می‌نامیم؛ بنابراین مقوله‌ها حول پدیده اصلی یا محوری سازمان‌دهی می‌شوند. به تعبیر استروس و کوربین در این مرحله مقوله اصلی باید همانند خورشیدی باشد که روابط منظمی را با سیاراتش شکل می‌دهد. هنگامی که نظریه کلی آماده شد، محقق با حذف زوائد از مقوله‌ها و بسط مقوله‌هایی که تا پیش از این به‌خوبی به آن‌ها پرداخته نشده بود به پالایش نظریه پرداخته است (Strauss, Corbyn ،2016). همچنین محقق به ارائه قضایای نظری براساس مدل می‌پردازد. قضیه‌های نظری، بیانگر روابط تعمیم یافته بین یک طبقه و مفاهیم آن با طبقات معین است. قضیه‌ها، متضمن روابط مفهومی هستند درحالی که فرضیه‌ها مستلزم روابط سنجش پذیرند. چون رویکرد نظریه داده بنیاد روابط مفهومی تولید می‌کند نه سنجش‌پذیر، لذا به‌کارگیری اصطلاح قضایا مرجح است. در قسمت قضایا رابطه بین طبقات اصلی مورد بررسی قرار می‌گیرد. پژوهشگران برای تبدیل پژوهش کیفی به کمی قضایای پژوهشی (که سازه، عناصرسازنده آن‌هاست) را به فرضیه‌ها (که متغیرها، عناصر سازنده آنهاست) تبدیل می‌کند تا زمینه آزمون آنها به صورت کمی فراهم گردد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]



الگوی پارادایمی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی

بحث و نتیجه گیری

هدف این تحقیق، ارائه الگوی اخلاق حرفه‌ای مبتنی برارزش‌های اسلامی درصنعت نفت می‌باشد. در واقع پژوهش حاضر در پاسخ به سؤال اصلی تحقیق که «الگوی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی چیست؟» هدایت شد. در میان عوامل، شرایط علّی مهم‌ترین عامل مؤثر و اثرگذار در شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای و پدیده‌محوری به‌عنوان چارچوبی مناسب در تدوین زیرساخت‌ها معرفی می‌شود؛ البته

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

تدوین ضرورت زیرساخت‌ها کاری بس مهم و درعین حال دشوار است و امید می‌رود با انجام مطالعات و پژوهش‌های لازم بتوان خلاء را پر نمود. در این راستا و در ادامه مهمترین قضایا و نظریه‌های پژوهش حاصل از روابط بین مفاهیم و طبقه‌ها عنوان می‌گردد. تحلیل مصاحبه‌ها منتج به شناسایی شش مقوله اصلی (قضیه) شامل شرایط علّی، پدیده محوری، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها گردید. نتایج پژوهش حاضر حاکی از تبیین مهم‌ترین نتایج بدست آمده براساس (شرایط علّی و محوری) این تحقیق می‌باشد. در این پژوهش فرایند کدگذاری انتخابی شش قضیه نظری براساس مدل پارادایمی ارائه می‌شود:

قضیه اول: نقطه آغاز الگو شرایط علّی است و اشاره به«تقویت ارزش‌های بنیادی و اساسی» بر مبنای (خدا محوری) و «ضرورت نهادینه سازی اخلاق حرفه‌ای» براساس (زمینه‌سازی و آگاهی بخشی) را دارد. وجود شرایط علّی باعث به‌وجود آمدن اخلاق حرفه‌ای می‌شود که در واقع همان ماهیت پدیده محوری است که در مرحله کدگذاری انتخابی نقش اثرگذار و پررنگی داشته است. در گام اول بیشترین تأکید بر تقویت ارزش بنیادی و اساسی «خدامحوری» بنا نهاده شد و به عنوان نقطه عطف این پژوهش و مهم‌ترین مقوله اصلی الگو بوده است. خدامحوری و خداباوری نقش مهمی در گرایش انسان به اخلاقی عمل کردن دارد؛ این بدان معناست که فرد به خداوند متعال اعتماد داشته و او را ناظر براعمال خود می‌داند و براین باور است که سعادت و شقاوت او در این دنیا و آخرت ناشی از داشتن رابطه دائمی با خداوند درکلیه امور (اندیشه، گفتار و کردار) جوهره اساسی رفتار و منش اوست (صحیفه امام، ۱۳۸۸، ج ۴: ۳۲، ج ۵:۸۱). فردی که از باورهای مذهبی بالایی برخوردار است، به‌راحتی می‌تواند با تهدیدها و وقایع اضطراب‌آور زندگی بدون تجربه برانگیختگی منفی و از هم پاشیدگی روانی مقابله نماید (استراتچینگ، ۲۰۰۵). این نتایج با تحقیق خان محمدی و خاشعی (۱۳۹۵)، شیخی (۱۳۹۰) محمدی و همکاران (۱۳۹۳) هم‌خوانی دارد. از طرفی باید توجه داشت اگرچه رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان دشوار است اما امری محال نیست و مرهون زمینه شناخت و آگاهی است. بسیاری ازخطاهای انسانی در نتیجه عدم شناخت و جهل است. نجفی و همکاران (۱۳۹۳) برخورداری از آگاهی، دانش و بصیرت نیازمند توسعه دانش بوده تا موجبات رشد اخلاق حرفه‌ای را در سازمان فراهم آورد. منطقی (۱۳۹۸) در پژوهش خود ضمن تأکید بر قانونگرایی عنوان می‌دارد با آگاهی‌بخشی می‌توان کج‌روی ها را کاهش و زمینه بهبود رفتارها را فراهم ساخت. باید اذعان کرد سازمان‌های کنونی ما در این بخش همواره دچار چالش بوده و آن‌طور که باید و شاید در اجرا موفق عمل نکرده‌اند و

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

صرفاً درحد پند و نصیحت محدود و محصور شده است. با توجه به سطحی بودن شناخت و آگاهی کارکنان در این حوزه نیازمند دانش عمیق‌تر می‌باشیم. بی‌شک مجهز شدن کارکنان و مدیران به آگاهی‌های اخلاق حرفه‌ای و آشنایی با موقعیت‌های اخلاقی منجر به تصمیم‌گیری متناسب می‌گردد و وقت آن رسیده تا انگارها جاری و ساری گردد؛ بر همین اساس لازم است با نگرش جامع‌تر، به مقوله‌های اثرگذار پرداخته شود؛ زیرا عوامل علّی برای ایجاد پدیده اصلی یعنی (اخلاق حرفه‌ای) محسوب می‌شوند.

قضیه دوم: باید خاطر نشان کرد اگرچه شرایط علّی به عنوان سنگ‌بنای مدل واقع گردیده، اما به‌تنهایی کافی نبوده و شرایطی دیگری باید فراهم شود تا در شکل‌گیری اخلاق‌حرفه‌ای ایفای نقش نماید؛ منجلمه؛ ضرورت تقویت زیرساخت‌ها که به‌عنوان (پدیده محوری) انتخاب شد و سایر زیرمقوله‌های فرعی (شایسته‌سالاری مدیران، تدوین منشور اخلاقی و آموزش اخلاق حرفه‌ای به کارکنان و مدیران) به عنوان تسهیل و برون‌دادها درنظر گرفته شد. همانطور که یافته‌ها نشان داد درحال حاضر تفکر شایسته‌سالاری و شایسته محوری در بین مدیران صنعت نقش پررنگی نداشته و همانگونه که مصاحبه شنوندگان اذعان داشتند حمایت چندانی صورت نمی‌گیرد. این موضوع علاوه بر بی‌انگیزگی، باعث گوشه‌گیری و بی‌توجهی به کار، غیبت، گاهاً منجر به رفتارهای ضداخلاقی کارکنان می‌گردد. همچنین ویژگی‌های فردی، ارزش‌های مذهبی، معیارهای شخصی، عوامل خانوادگی، اعتقادات، حسن سابقه اخلاقی مدیران در زمان تصدی پست مدیریتی نمایان می‌گردد؛ برهمین اساس بررسی اخلاقی و عقیدتی مدیران به‌دلیل انتصاب در پست‌های کلیدی می‌بایست مورد توجه قرار گیرد. مدیرانی که دارای ضعف ایمان هستند و باورهای مناسب مذهبی ندارند بیشتر اسیر هوای نفس می‌شوند. بنابراین برای انتخاب و انتصاب مدیران و برگزیدن شایسته‌ترین افراد نیاز به معیارها و ملاک‌هایی است تا افراد واجد شرایط و با لیاقت، تصدی پست‌های سازمانی را به‌عهده بگیرند (تصدیقی، ۱۳۸۵: ۳۴۲) از طرفی ضروریست مدیران علاوه برشایستگی تخصص (دانش، مهارت، لیاقت، توانایی) دارای ایمان و تقوا درونی باشند. نتایج تحقیق درخشان و زندی (۱۳۹۷) گویای همین مطلب است. ایمان و امانت‌داری بر محبوبیت مدیران می‌افزاید. اخلاق دینی مدیر نیز شامل ایثار، تقوا، ایمان، اخلاص می‌باشد. این ویژگی‌ها در عملکرد مدیر بسیار مؤثر است (اژدری، ۲۰۰۹). شایسته‌سالاری در اسلام ریشه در عدالت و جهان‌بینی توحیدی دارد؛ نتایج یافته‌های صداقت، پورکریمی، محمدی (۱۳۹۳)، عنایتی و حاج‌زینلی (۱۳۹۴) نشان داد مؤلفه شایستگی اخلاقی نسبت به خدا و نسبت به شغل بالاترین رتبه را دارد که با برخی از مؤلفه‌های پناهی (۱۳۹۳) همخوانی دارد. ساداتی (۱۳۹۵) نیز در پژوهش خود نشان داد تناسب رفتار مدیران با ارزش‌های اعتقادی مهم‌ترین عامل اثربخشی آنان است و بیانگر این امراست که رفتار مدیران می‌بایست تابع مکتب

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

و نظام ارزشی‌اسلام و برگرفته از توحید، نبوت و معاد و سخنان راهنمایان معصوم و با الهام از فرمایشات معصومین، باشد. الوانی (۱۳۷۹) به نقش منشور اخلاقی برای ایجاد هماهنگی و وحدت رویه در بین مدیران و کارکنان سازمان اشاره می‌کند. منشور اخلاقی می‌تواند به عنوان مجموعه‌ای از اصول یا رهنمودهای اخلاقی حاکم بر رفتار و مجموعه‌ای از ارزش‌ها و عقایدی که باید گرامی داشته شود در نظر گرفته شود؛ سازمان‌ها با تدوین منشوراخلاقی و تعیین کدهای اخلاقی‌در ساختارشان می‌توانند به نهادینه‌سازی اخلاق اهتمام ورزند. نتایج عباس‌زاده (۱۳۸۵) گویای این مطلب است؛ که منشور اخلاقی در سازمان‌های دولتی ابزاری است برای بهبود رفتار اخلاقی در میان اعضای سازمان و حمایت و حفظ منافع عمومی، منشور اخلاقی با تحت‌تأثیر قراردادن رفتار اخلاقی اعضاء و وجوه اخلاقی سازمان، ارزش‌های اخلاقی ویژه‌ای را به اعضای سازمان منتقل‌می‌کند. این یافته با نتایج پژوهش الوانی، رحمتی (۱۳۸۶) باعنوان «فرایند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان» مطابقت و با تحقیق الوانی (۱۳۷۹) منشور اخلاقیات در کلام امیرالمؤمنین (ع) همسو می‌باشد اما با یافته‌های صالح نیا، توکلی (۱۳۸۸) که اذعان دارند تدوین منشور اخلاقی از سوی سازمان‌ها الزاماً تضمین کننده استقرار اخلاقیات و اجرای منشور نیست همخوانی ندارد. یکی دیگر از راهکارهای تقویت زیرساخت اخلاق حرفه‌ای در این صنعت آموزش است. Bergenhenegouwen (1996) بیان می‌کند که گرچه آموزش موضوعات اخلاقی کار بسیار سخت و دشوار به‌نظر می‌رسد، ولی به نوبه خود باعث کارایی بیشتر افراد و توانایی صحیح کار و نگریستن به حرفه و شغلی می‌شود اما باید به این نکته اشاره نمود که افراد زمانی می‌توانند به خودکنترلی برسند که آموزش‌های مناسب و قوی به آنها داده شود. در واقع اگر آموزش‌ها مناسب افراد سازمان نباشد و در رفتار آن‌ها تأثیر نگذارد و نتواند در آنها تحولی ایجاد کند به ارتباطات آنها با سایرین لطمه وارد می‌کند و به کل سازمان ضرر خواهد زد و از همه مهم‌تر کارکنان به خودکنترلی نخواهند رسید. از طرفی دیگر آموزش اخلاق یک امر ضروری و واجب است. آموزش اخلاق، آموزش ارزش‌ها و منش‌هاست. مجهز شدن کارکنان به سواد اخلاقی نیازمند آراسته شدن به اصول و فضائل اخلاقی است و این امر در گرو آموزش امکان‌پذیر است. آموزش اخلاق در جهت تغییر و اصلاح رفتار بوده و باید در مجموعه برنامه‌های آموزشی سازمان در اولویت قرار گیرد. با این ضرورت که اهتمام ورزیدن به آموزش اخلاق حرفه‌ای نه تنها امر پسندیده اخلاقی و ارزشی است بلکه قدرت آگاهی کارکنان را پرورش می‌دهد. می‌توان تأکید کرد بهترین آموزش‌دهنده رفتار رهبران سازمان است (سلطانی،۱۳۸۲: ۳۵). این نتایج با تحقیق صالحی و دادگر (۱۳۹۵) و برخی از نتایج مکوندی و نامور (۱۳۹۸) همخوانی دارد.

قضیه سوم: عوامل زمینه‌ای بستری خاص برای ایجاد و توسعه اخلاق حرفه‌ای پدید می‌آورند.

ساز و کارهای ساختاری (سطح سازمان) و ساز وکارهای مدیریتی (ارتقای مدیران کیفی) به عنوان بستری عام برای انجام اقدامات قرار می‌گیرد. تدابیر ساختاری نظیر تدوین برنامه جامع اخلاقی، استقرار

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

فرهنگ اخلاق حرفه‌ای، جلوگیری از جابه جا شدن ارزش‌ها، ارتقاء نیروهای مقید، تشویق به رفتارهای اخلاقی و معرفی الگوهای موفق اخلاقی و در سطح مدیریتی شامل تقویت مسئولیت اخلاقی مدیران، صداقت در گفتار و عمل، پاسخگویی، حسن سابقه و تجربه، تقویت مهارت تصمیم‌گیری و حل مسئله، مدیریت تعارض، الگوی رفتاری و اخلاقی اهتمام ورزند مقوله بدست آمده از نتایج این تحقیق تا حدودی با تحقیق حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد.

قضیه چهارم: شرایط مداخله‌گر هستند که راهبردها از آن‌ها تأثیر می‌پذیرند در واقع شرایط مداخله‌گر شرایط ساختاری هستند که مداخله سایر عوامل را تسهیل یا محدود می‌کنند و بستر عمومی برای ایجاد و توسعه اخلاق حرفه‌ای فراهم می‌آورد؛ مانند نارسایی شناختی (بی‌بصیرتی)، نارسایی ساختاری (رویه‌های نادرست)، نارسایی مدیریتی (سبک‌های نادرست مدیریتی)، نارسایی فرهنگی (درون‌سازمان) به‌عنوان عوامل مداخله‌گر در شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای در نظر گرفته شد. نتایج به‌دست آمده در این قضیه با بسیاری از مفاهیم تحقیق عاقلی و همکاران (۱۳۹۸)، امیری و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی دارد.

قضیه پنجم: استراتژی‌ها بیانگر رفتارها، واقعیت‌ها و تعاملات هدفداری هستند که تحت‌تأثیر شرایط مداخله‌گر، راهبردی مناسب برای ایجاد و توسعه اخلاق حرفه‌ای است از میان می‌توان به الزامات مدیریتی (ارتقاء و بالندگی)، الزامات ساختاری (اصلاح فرایندی)، الزامات ارزشی (حاکمیت اخلاق و ارزش‌ها) نام برد. با تدوین راهبردهای منطقی و واقع‌بینانه بستری خاص برای تداوم اخلاق حرفه‌ای فراهم می‌آورد.

قضیه ششم: پیامدها به تبعات تحقق مقوله علّی در بستر پدیده محوری، زمینه‌ای و مداخله‌گر از طریق راهبردهای مطرح می‌توان انتظار داشت پیامدهای فردی (شخصی)، پیامدهای سازمانی (توسعه مدیریت منابع انسانی)، پیامدهای فراسازمانی (مدیریت کلان) را به دنبال خواهد داشت.

در پی مهمترین یافته‌های به‌دست آمده از تحقیق حاضر، براساس شرایط علّی و پدیده‌محوری مشخص شد دنیای امروز در اندیشه بازگشت به اخلاق و اخلاق حرفه‌ای است. از این رو می‌توان اخلاق را مرکز و کانون تحولات دنیای آینده نیز دانست. نتایج حاصل از مصاحبه‌ها مبین آن است که پرداختن به اخلاق حرفه‌ای یک ضرورت است؛ زیرا رسالت اخلاق حرفه‌ای تبیین تعهدات و مسئولیت‌های اخلاقی کارکنان در حرفه می‌باشد؛ بنابراین درک مفهوم اخلاق حرفه‌ای مستلزم توجه و شناخت ارزش‌های بنیادین و اتخاذ تدابیری در جهت استقرار آن می‌باشد؛ بی‌گمان بدون تمهیدات لازم، اخلاق حرفه‌ای معنا نمی‌یابد و نیازمند تحول (ساختاری، مدیریتی، فرهنگی) می‌باشیم. البته باید توجه داشت نهادینه سازی‌کاری دشوار، زمان‌بر و مستلزم شناسایی و ملحوظ نمودن جمیع عوامل است که عدم توجه به عوامل شناختی و ضرورتی می‌تواند موفقیت سازمان را زیر سوال ببرد. اخلاق حرفه‌ای نیازمند استمرار در آموزش، مهارت، تجربه، بصیرت‌بخشی و بسترسازی‌های فرهنگی فراوان در هر زمینه کاری و تخصصی

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

است و از این‌رو باید با نگرش چند بعدی دیده شود. مدیران و تصمیم‌گیران در این راه نیازمند الگو و چارچوب های ارزشی و اخلاقی بوده که بتواند به‌صورت معیارهایی اثربخش به رفتار و اعمال آنان جهت دهد. همچنین برای احیاء سیستم شایسته‌سالاری مدیران شایسته، علاوه برمعیارهای تخصصی و زمینه‌ای نیازمند به معیارهای اخلاقی ارزشی می‌باشیم. اصلاح زیرساخت‌ها نیز نیازمند ابزارها و فرایندهایی است تا ضمن از میان برداشتن اثرات نامطلوب، محرک‌هایی که در این راستا می‌تواند کارساز باشند را ارائه نماید. امید آن می‌رود تا با انجام مطالعات و پژوهش‌های لازم بتوان خلاءها را شناسایی و ساز وکارهای بیشتری را در راستای ارائه الگو کارآمدتر ارائه کرد.

پیشنهادها

بهره‌گیری از روش‌های کیفی که به اکتشاف مفاهیم می‌پردازد، مسیر را برای دیگر پژوهش‌های کمی هموار می‌سازند. در کل با توجه به مهم‌ترین نتایج بدست آمده براساس (شرایط علی و محوری) بر دیگر شیوه‌های پیشنهادی تمرکز شود تا شاهد پیامدهای مثبتی در صنعت نفت باشیم. در زمینه تحقق این امر پیشنهادات ذیل ارائه می‌شود:

– تقویت باورها و اعتقادات دینی (به‌ویژه تقویت ایمان، تقوا، امانت‌داری، مسئولیت پذیری) کارکنان و مدیران.

– آگاهی‌سازی کارکنان و مدیران از چارچوب‌های اخلاقی حرفه خود.

– نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های اخلاقی.

– شناسایی عوامل زیربنایی رشد و توسعه مدیریت شایسته‌سالار.

– تاکید برصلاحیت شغلی، تخصصی (شایسته‌سالاری) و شایستگی‌های اخلاقی و اعتقادی.

– تدوین منشور اخلاقی براساس مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی– ارزشی و تزریق آن به بدنه سازمان.

– احیاء و نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی، اسلامی در سازمان از طریق آموزش مستمر.

– گسترش و نهادینه‌سازی آموزش اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزشی سازمان‌ها.

– اصلاح و بازنگری در ساختار سازمانی براساس استانداردهای اخلاقی و رفتاری.

– توجه به مبانی ارزشی و دینی، اخلاقی برگرفته از اولیاء و پیشوایان که می‌توان آنها را در همه ابعاد موردنظر در سازمان تسری داد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

فهرست منابع

احمدی، خدابخش (۱۳۸۷). مبحث اخلاقی درمشاوره و روان درمانی، تهران: نشر دانژه، ص ۱۷.

الوانی، سیدمهدی؛ رحمتی، محمدحسین (۱۳۸۶)، «فرایند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان»، تهران: فصلنامه فرهنگ مدیریت، شماره ۱۵، صص ۷۰- ۴۳.

الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۹)، «منشور اخلاقیات سازمانی درکلام امیرالمؤمنین (ع)»، تهران: ماهنامه مدیریت دولتی.

الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۱)، «ضرورت تدوین منشور اخلاقیات سازمان»، نشریه تحول اداری، دوره ۵ ش ۱۹.

انصاری، منوچهر و همکاران (۱۳۹۱)، «تاثیر رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای بر وفاداری مشتریان بانک‌ها»، اخلاق در علم و فناوری، پاییز، دوره ۷ شماره ۳، صص ۱۲- ۱.

امیری، علی‌نقی؛ همتی، محمد؛ مبینی، مهدی (۱۳۸۹)، «اخلاق حرفه‌ای؛ ضرورتی برای سازمان»، تهران، فصلنامه معرفت اخلاقی۱(۴)، صص ۱۳۷- ۱۵۹.

امیری، زینب؛ و همکاران (۱۳۹۷)، «ارائه الگوی آنتروپی رفتاری در سازمان (مورد مطالعه: شهرداری اصفهان)»، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۶، پاییز، شماره ۴.

بیک‌زاد، جعفر؛ صادقی، محمد؛ کاظمی، روح الله (۱۳۸۹). «اخلاق حرفه‌ای ضرورت اجتناب ناپذیر سازمان‌های امروزی»، نشریه فصلنامه عصر مدیریت، ش ۱۶- ۱۷، ص ۴.

پناهی، سیده معصومه (۱۳۹۴)، «شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های پژوهشی جهاد دانشگاهی»، پایان نامه کارشناسی‌ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاداسلامی واحد علوم و تحقیقات.

تصدیقی، محمدعلی (۱۳۸۵)، «موانع توسعه شایسته سالاری درسازمان‌های دولتی ایران و راهکارهای آن، شیوه»، تهران: مجموعه مقالات همایش توسعه شایسته سالاری در سازمان‌ها.

تولایی، روح اله (۱۳۸۹)، «عوامل تأثیرگذار بررفتاراخلاقی کارکنان درسازمان، تهران ماهنامه توسعه انسانی پلیس»، شماره ۲۵، ص ۸-۱.

حسینی، نجمه؛ عباسی، عفت (۱۳۹۱)، «راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای درسازمان ها از دیدگاه آموزه‌های دینی»، تهران: فصلنامه اسلام وپژوهش‌های مدیریتی، سال دوم، شماره اول، پاییز و زمستان، صص ۱۵۴-۱۲۹.

حسن پور، اکبر؛ عباسی، طیبه؛ هادی پور، امیر (۱۳۹۶)، «شناسایی و اولویت بندی شیوه‌های نهادینه سازی اخلاق در سازمان»، فصلنامه اخلاق درعلوم وفناوری، سال دوازدهم، شماره ۱.

خانمحمدی، هادی (۱۳۸۸)، «طراحی سیاست‌های کلان نظام علمی مبتنی براندیشه های مقام معظم رهبری، (دام ظله) با استفاده از روش رویش نظریه»، پایان نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه امام صادق (ع)، ص ۶۳.

خانمحمدی، هادی؛ خاشعی، وحید (۱۳۹۵)، «واکاوی ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای (کار) مبتنی بر اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله العالی)»، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال نوزدهم، شماره ۷۰، بهار.

خیاط مقدم، سعید و طباطبایی نسب، سیده مهدیه (۱۳۹۵)، «مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای درمدیریت، اخلاق درعلوم و فناوری»، ۱۱ (۱)، ۱۲۷- ۱۳۶۰

دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۷۹)، «ارباب امانت، اخلاق اداری در نهج البلاغه»، چاپ دوم، تهران، دریا.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

دانایی فرد، حسن (۱۳۸۴)، تئوری پردازی با استفاده از رویکرد استقرایی: استراتژی مفهوم سازی تئوری بنیادی»، دو ماهنامه علمی–پژوهشی دانشگاه شاهد، جدید، شماره ۱۱، صفحات ۷۰– ۵۷.

دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی؛ آذر، عادل (۱۳۹۳). روش شناسی پژوهش کیفی در مدیریت، رویکردی جامع، چاپ دوم، تهران، انتشارات صفار–اشراقی، ۱۳۶.

دیلمی آذربایجانی، مسعود (۱۳۸۰)، اخلاق اسلامی، قم دفتر نشر معارف.

دفت، ریچارد آل (۱۳۷۷)، مبانی تئوری و طراحی سازمان، ترجمه سیدمحمد اعرابی و علی پارسائیان، تهران: دفتر پژوهش های علمی.

درخشان، مژگان؛ زندی، خلیل (۱۳۹۷). «طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی»، مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۱(۲)، ۱۰۵– ۱۲۶.

سلطانی، مرتضی (۱۳۸۲)، «مدیریت اخلاق در سازمان»، اردیبهشت، تهران، شماره ۱۳۲، نشریه تدبیر.

ساداتی، سید ابراهیم (۱۳۹۵)، «تأثیر شایستگی‌های دینی و اخلاقی بر اثربخشی مدیران دولتی»، سومین کنگره بین المللی فرهنگ و اندیشه دینی.

صداقت، مریم؛ پورکریمی، جواد؛ محمدی، راحله (۱۳۹۳)، «رابطه شایستگی و سبک‌های تفکر مدیران»، مطالعه موردی جهاد دانشگاهی، فرهنگ دردانشگاه اسلامی، ۴(۲)، ۲۸۱– ۲۹۶.

صالح‌نیا، منیره؛ توکلی، زینب اله (۱۳۸۸)، «اخلاق سازمانی با تاکید بر منشور اخلاقی»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال چهارم، شماره‌های ۴ و ۳.

صالحی، محمد؛ دادگر، زهرا (۱۳۹۵)، «رابطه اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی از دیدگاه پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره)»، ساری، فصلنامه اخلاق زیستی، سال ششم، شماره بیستم، صص ۴۶–۳۳.

عنایتی، ترانه؛ حاجی زینلی، یلدا (۱۳۹۴)، «رابطه اعتماد سازمانی با اخلاق کار در مؤسسات آموزش عالی شهر سمنان»، فصلنامه اخلاق زیستی، ۵(۱۸)، ۱۹۹– ۱۷۵.

عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، سعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخ زاده، محمد (۱۳۹۰)، «تحلیل مضمون و شبکه مضامین، روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود درداده های کیفی»، فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی، شماره دوم صص ۱۹۸–۱۵۱.

عباس‌زاده، حسن (۱۳۸۵)، «اخلاقیات در سازمان با تأکید بردیدگاه اسلامی»، فصلنامه بانک صادرات ایران، شماره، ۳۹.

عاقلی، میثم؛ آجرلو، فاطمه؛ رستمی، علی (۱۳۹۸)، «شناسایی موانع اخلاق گرایی در سازمان‌ها با رویکرد آمیخته»، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۷(۳)، صص ۶۲– ۴۵.

فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۷)، «درآمدی براخلاق حرفه‌ای، تهران»: موسسه مطالعات بهره‌وری ومنابع انسانی، نشر سرآمد.

شیخی، محمدحسین (۱۳۹۰)، «عوامل مؤثر برسلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن»، فصلنامه اسلام وپژوهش های مدیریت، سال اول، پاییز، صص ۹۹– ۱۲۶.

شاه علی، مهرزاد (۱۳۹۴)، «الگوی پیاده سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران» فصلنامه مدیریت شهری، شماره ۲۹ تابستان ۹۴، صص ۴۰۶– ۳۹۳.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

لبافی، سمیه (۱۳۹۰)، «آسیب شناسی فرایند سیاستگذاری درسازمان صدا و سیمای جمهوری اسلامی با هدف ارائه الگوی مطلوب»، دانشگاه تهران، رساله کارشناسی ارشد، ص ۴۸.

مکوندی، فؤاد، نامور، احسان (۱۳۹۸)، «تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر بهره وری سازمانی با نقش واسطه‌ای تعارض شغلی در فرماندهی انتظامی استان خوزستان»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، سال چهاردهم، شماره دوم، ۱۴(۲)،۳۲۱-۳۴۰.

منطقی سعادتی، محسن (۱۳۹۸)، «کجروی مدیران و نقش آن در شکل گیری آسیب‌های اجتماعی در سازمان»، فصلنامه مطالعات اسلامی آسیب‌های اجتماعی، دانشگاه شاهد، دوره ۲، شماره ۱ (پیاپی ۴).

مقتدایی، لیلا (۱۳۹۶)، «مطالعه رابطه بین‌اخلاق حرفه‌ای و رفتار ضدشهروندی، مورد مطالعه»، کارکنان دانشگاه اصفهان، مجله جامعه شناسی‌کاربردی، ۲۸ (۱)، صص ۱۴۵- ۱۵۸. قابل بازیابی از:
http://jas.ui.ac.ir/article_21257.html

مرکز نشرآثار حضرت امام (۱۳۸۸). صحیفه امام، جلد ۱ تا ۲۱، قم، نرم افزار مجموعه آثار.

محمدی، مهدی؛ سلیمی، قاسم؛ پیروی نژاد، زینب (۱۳۹۳)، «مفهوم پردازی معنویت سازمانی از منظر نهج البلاغه: کاربست استراتژی نظریه داده بنیاد»، دو فصلنامه علمی- تخصصی اسلام و مدیریت، س ۳، ش ۶، پاییز و زمستان، صص ۱۶۲-۱۳۹.

نراقی، مهدی، ۱۳۸۳. جامع السعادات، قم، انتشارات اسماعیلیان، (جلداول)، ص ۲۶.

نجفی، محمد؛ قربانی، منصوره؛ نصرتی‌هشی، کمال؛ شاهی، محمد (۱۳۹۳). «روش‌های تربیت اخلاقی درسیره رضوی (ع)»، پژوهش‌های اخلاقی، سال پنجم، شماره اول، ص ۱۱۸.

هادوی نژاد، مصطفی؛ دانایی فرد، حسن؛ آذر، عادل؛ خائف الهی؛ احمد (۱۳۸۹). «کاوش فرایند رفتارهای منافقانه برارتباطات بین فردی درسازمان با استفاده از نظریه داده بنیاد»، اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره ۱، صص ۱۳۰ -۸۱.

Bergenhenegouwen,G.J ، (1996), "Professional Code and Ethics For Training, Amsterdam", *Journal of European Indastrial Trining*, Vol.20, No.4, PP.22-29.

Starrat, R.J، (2004)، "Ethical leader ship". Sanfrancisco: josey bass ،p195.

Strauss, A., Corbyn, J.(2016) ، "Fundamentals of Qualitative Research, Techniques and Stages of Production of Basic Theory, Translated by Afshar", 5th Edition, Tehran, Ney Publications, 60-120.

Strauss, Anselm, Corbin, Juliet (1998)، "Basics of qualitative research, techniques and stages of production of G.T theory,2nd Ed ,sag, newbury park,London, translated by Ibrahim Afshar ، (2012) ، Ney: Tehran.

Stretching RW. (2005) Toning, aerobic exercise increase older adults self-esteem. J Behave Med, 28, 385-94.

Ghara Maleki, F، (2008)، Introduction to professional ethics.,: First Edition Pulication.

112-186.Saramad، Tehran.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]

فصلنامه حقوق اداری

سال نهم، پاییز ۱۴۰۰، شماره ۲۸

مقاله علمی پژوهشی

جایگاه مدیریت محله محور در حقوق اداری ایران

سید محمدرضا قدردانی[۱]؛ روح‌الله اسلامی[۲]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۲۶
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۰۹

چکیده

محله‌محوری بر پایه ایده ساماندهی و اداره امور شهر با کمک گرفتن از شهروندان ساکن در هر محله استوار است و به حل سریع‌تر مسائل و مشکلات شهری منجر می‌شود. مطابق این الگو، از گرد هم آمدن نمایندگان اهالی محله، یک نهاد محلی شکل می‌گیرد. نهاد مربوطه، در شهرهای مختلف، تحت عناوینی مثل «شورایاری» یا «شورای اجتماعی محله» شناخته می‌شود. مسئله پژوهش حاضر، یافتن جایگاه مدیریت محله‌محور و شورای محله در حقوق اداری ایران است. بر این اساس، به نظریه تمرکززدایی پرداخته شد و پرهیز از مدیریت شهریِ متمرکز و توزیع قدرت در سطح محلات شهرها، در ذیل آن نظریه، مورد بحث قرار گرفت. هم‌چنین، قانون اساسی، قوانین عادی، رویه قضایی و رویکرد قوه مجریه جمهوری اسلامی ایران بررسی شد و جایگاه محله‌محوری در آن‌ها تبیین گردید. به‌علاوه، از باب واکاویِ موانعِ پیش‌روی محله‌محوری، محدودیت‌های شوراهای شهر به‌عنوان مراکز قدرت‌دهنده به شوراهای محلات، ارزیابی شد. این مقاله از روش توصیفی- تحلیلی بهره برد و نتایج پژوهش نشان داد الگوی محله‌محوری و تشکیل شورای محله، از پشتوانه محکمی در اندیشه‌های حقوقی و قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران برخوردار است اما جایگاهش در قوانین عادی و رویه قضایی کشور، قابل قبول نیست و در طول سال‌های گذشته، نتوانسته کارآمدی خود را اثبات کند. در پایان پیشنهاد شد دو اقدام صورت گیرد: اولاً، اختیارات شوراهای شهر افزایش یابد و مدیریت یکپارچه شهری شکل بگیرد؛ ثانیاً، موضوع شوراهای محلات، از سطح مصوبات شوراهای شهرهای مختلف فراتر رود و به صورت قانون، به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد.

واژگان کلیدی: تمرکززدایی، مشارکت عمومی، شورای شهر، شورایاری، مدیریت محله.

۱. کارشناسی ارشد علوم سیاسی، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران؛ (نویسنده مسئول).
s.ghadrdani@gmail.com

۲. استادیار علوم سیاسی، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران؛ eslami.r@um.ac.ir

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.28.163]