

ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت ۱۶۳

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.

drsajadami@yahoo.com

۴. دانشیار گروه مدیریت، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

e.sadeh@yahoo.com

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 خُلق که به شکل و صورت محسوس و قابل درک با چشم ظاهر دیده می‌شود. برخی دیگر خُلق را به معنای 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 خلیقات 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 رویاوری با آن قرار بگیرد ردیلت 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 امیرمؤمنان علی (ع) پابندی 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

ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت ۱۶۵

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؛ بر همین 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 انسانی که اطلاعات بالارزشی دارند و با استفاده از روش‌شناسی آمیخته داده بنیاد و بهره‌گیری از قابلیت روش کیفی مدلی جامع را طراحی و آن را به بوته آزمون گذارد. بر این اساس سؤال مشخص تحقیق آن است: الگوی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت 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^۱، 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، ۱۳۸۹: ۴). اخلاق حرفه‌ای در رویکرد

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 هر میزان 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

برخی از 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 تقوای پیشگی، مردم‌گرایی، مسئولیت‌پذیری، جهادکاری، انضباط

ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت ۱۶۷

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 بر سلامت 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 هستی‌شناسی و انسان‌شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی دارد از این رو اعمال اصلاحات بینشی و اعتقادی در نگرش و باورهای دینی افراد منجمله 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 مضمون گردآوری شده، مقوله کانونی این تحقیق (خدامحوری)، عوامل علی (اعتقاد، عمل و خودشناسی، راهبردها و تعاملات (راهبردهای آموزش و بهسازی، نظارت و مشاوره)، زمینه یا بستر (قانون‌مداری)، شرایط مداخله‌گر (خودسازی و توان‌مدیریتی) و پیامدها (تعهد، تعامل سازنده و گفت‌وگو 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 در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل 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 ذی‌فغان، افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت‌رقابتی و توفیق سازمانی را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد.

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 درون‌سازمانی و برون‌فردی 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 استفاده 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، مزگان؛ 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

ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت ۱۶۹

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 و خارجی.

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.

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 از خود 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 (دانایی‌فرد، 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 در آن 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 پارادیمی کشف گردید.

۴. 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 مشارکت‌کننده و بررسی همکار انجام می‌گیرد (هادوی‌نژاد، دانایی‌فرد؛ آذر، خائف‌الهی، ۱۳۸۹: ۱۲۰). با توجه به کمبود زمان مصاحبه‌شوندگان و آگاهی از تجربه خبرگان، از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها 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^۱ بین، نظرات توافق‌زایدی حاصل شد.

1. Focus Group

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^۱، محوری^۲ و انتخابی^۳ تجزیه و تحلیل شدند. سپس مفاهیم اصلی استخراجی به صورت کدهایی ثبت شد؛ کدهایی که 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).

۶. 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 در کارش 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 بستریابی لازم است تا اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در سازمان 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

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 گران‌بهای 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	خداحوری (خداباوری)	توجه به حضور خداوند
۵	شایسته‌سالاری	توجه به شایسته‌سالاری مدیران و شایستگی اخلاقی و رفتاری
۶	منشور اخلاقی	فقدان منشور اخلاقی
۷	آموزه‌های دینی	تاکید بر رفتارهای اخلاق حرفه‌ای برگرفته از آموزه‌های دینی (قرآن/احادیث/ روایات)
۸	ارزش‌ها	جلوگیری از سست شدن ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای
۹	رفتار اخلاقی	انگیزه کاری تشویق به رفتارهای اخلاقی
۲۷۷	-	

ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت ۱۷۳

در این 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 و عمل)	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 نیاید‌های 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 و ارزش‌های 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 در سازمان	A1-A2-A5-A6-A7-A8-A9-A11-A12-A13-A14-A15
۹	به نظر من به شایستگی‌ها در درون 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 و خطبه ۱، قرآن، سوره مومنون: ۱۱۵؛ سوره نجم: ۴۲؛ سوره فجر: ۲۷-۳۰	ایمان	خطبه ۱-۸۷-۱۱۰-۱۵۸-۱۸۵ نامه ۳۱
یاد خدا	خطبه ۱۰۹-۲۱۳ نامه ۳۱	آخرت گرایی	خطبه ۲۰۳-۱۵۴-۱۳۳-۴۲ نامه ۴۷-

۱۷۴ فصلنامه حقوق اداری، سال نهم، شماره ۲۸

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

ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت ۱۷۵

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

مقوله کلی	مقوله فرعی	کدهای باز
کدهای باز و مقولات مرتبط با شرایط علی	تقویت ارزش‌های بنیادی و اساسی	ایمان/تقوا/وجدان کاری/صداقت/راستگویی/خودشناسی/خودکنترلی/اخلاص در عمل/وظیفه‌گرایی/باور قلبی/تکلیف‌مداری/قانون‌مداری/خدمت‌گذاری/امانت‌داری/مسئولیت‌پذیری
	ضرورت نهادینه سازی اخلاق حرفه‌ای	پایبندی و جاری سازی ارزش‌های بنیادین/ ترویج رفتار حرفه‌ای مبتنی بر اخلاقیات/ تحقق اصول اخلاقی و رفتاری/ باور قلبی به اهمیت اصول اخلاقی حرفه‌ای در سازمان/ 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 و کارکنان در زمینه اصول اخلاق حرفه‌ای در روابط سازمانی/ پذیرش و گرایش 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 مصاحبه‌شوندگان 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 و مقولات مرتبط با شرایط محوری	شایسته‌سالاری مدیران	صلاحیت شغلی، تخصصی و شایستگی اخلاقی و اعتقادی
	ضرورت تقویت زیرساخت‌ها	تدوین ارزش‌های محوری و سازمانی/ تعیین ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی مرتبط با شغل/نهادینه سازی معیارهای اخلاقی و رفتاری/بهره‌گیری از منابع معتبر اخلاقی و معنوی
		آموزش اخلاق حرفه‌ای کارکنان و مدیران

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

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدهای باز
کدهای باز و مقولات مرتبط با شرایط زمینه‌ای	سطح سازمان	بازنگری در منشور اخلاقی / تدوین برنامه جامع اخلاقی و اعمال / تغییرات لازم در رفتار فردی و سازمانی / استقرار فرهنگ اخلاق حرفه‌ای / جلوگیری از جابه‌جا 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 منظور الگوپذیری / ارائه پارامتر مشخص برای شناسایی شایستگی
	ارتقاء مدیران کیفی	تقویت مسئولیت اخلاقی مدیران / صداقت در گفتار و عمل / پاسخگویی و کارآمدی / 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 به‌عنوان معیار انتخاب مدیران

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

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدهای باز
کدهای باز و مقوله‌های مربوط به شرایط مداخله‌گر	نارسایی شناختی	عدم باور به اهمیت اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های بنیادین / ناشنایی برخی مدیران به مبانی و مفاهیم اخلاق حرفه‌ای / نگاه سنتی (قالبی) به اخلاق حرفه‌ای (تفکرات محدود) / عدم آگاهی کارکنان و مدیران از پیامدهای غیر اخلاقی
	نارسایی ساختاری	اجرای نادرست شایسته‌سالاری / ضعف در آموزش اخلاق حرفه‌ای / جابه‌جایی 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	تحویل‌نگری به اخلاق حرفه‌ای / ضعف مهارت تشخیص در حل مسائل اخلاقی / عدم حمایت مدیران از آئین نامه‌های اخلاقی / ترجیح بر منافع کوتاه مدت / عدم حمایت از سوت سازمانی و افشاگری / فقدان نگرش سیستمی و حاکمیت تفکرات جزیره‌ای / شعارزدگی افراطی برخی مدیران / سیاست زدگی

ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت ۱۷۷

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	درون سازمانی	نارسایی فرهنگی	
--	-----------------	-------------------	--

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

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدهای باز	کدهای باز: با مقوم‌های مربوطه: ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷، ۳۸، ۳۹، ۴۰، ۴۱، ۴۲، ۴۳، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۷، ۴۸، ۴۹، ۵۰، ۵۱، ۵۲، ۵۳، ۵۴، ۵۵، ۵۶، ۵۷، ۵۸، ۵۹، ۶۰، ۶۱، ۶۲، ۶۳، ۶۴، ۶۵، ۶۶، ۶۷، ۶۸، ۶۹، ۷۰، ۷۱، ۷۲، ۷۳، ۷۴، ۷۵، ۷۶، ۷۷، ۷۸، ۷۹، ۸۰، ۸۱، ۸۲، ۸۳، ۸۴، ۸۵، ۸۶، ۸۷، ۸۸، ۸۹، ۹۰، ۹۱، ۹۲، ۹۳، ۹۴، ۹۵، ۹۶، ۹۷، ۹۸، ۹۹، ۱۰۰، ۱۰۱، ۱۰۲، ۱۰۳، ۱۰۴، ۱۰۵، ۱۰۶، ۱۰۷، ۱۰۸، ۱۰۹، ۱۱۰، ۱۱۱، ۱۱۲، ۱۱۳، ۱۱۴، ۱۱۵، ۱۱۶، ۱۱۷، ۱۱۸، ۱۱۹، ۱۲۰، ۱۲۱، ۱۲۲، ۱۲۳، ۱۲۴، ۱۲۵، ۱۲۶، ۱۲۷، ۱۲۸، ۱۲۹، ۱۳۰، ۱۳۱، ۱۳۲، ۱۳۳، ۱۳۴، ۱۳۵، ۱۳۶، ۱۳۷، ۱۳۸، ۱۳۹، ۱۴۰، ۱۴۱، ۱۴۲، ۱۴۳، ۱۴۴، ۱۴۵، ۱۴۶، ۱۴۷، ۱۴۸، ۱۴۹، ۱۵۰، ۱۵۱، ۱۵۲، ۱۵۳، ۱۵۴، ۱۵۵، ۱۵۶، ۱۵۷، ۱۵۸، ۱۵۹، ۱۶۰، ۱۶۱، ۱۶۲، ۱۶۳، ۱۶۴، ۱۶۵، ۱۶۶، ۱۶۷، ۱۶۸، ۱۶۹، ۱۷۰، ۱۷۱، ۱۷۲، ۱۷۳، ۱۷۴، ۱۷۵، ۱۷۶، ۱۷۷، ۱۷۸، ۱۷۹، ۱۸۰، ۱۸۱، ۱۸۲، ۱۸۳، ۱۸۴، ۱۸۵، ۱۸۶، ۱۸۷، ۱۸۸، ۱۸۹، ۱۹۰، ۱۹۱، ۱۹۲، ۱۹۳، ۱۹۴، ۱۹۵، ۱۹۶، ۱۹۷، ۱۹۸، ۱۹۹، ۲۰۰، ۲۰۱، ۲۰۲، ۲۰۳، ۲۰۴، ۲۰۵، ۲۰۶، ۲۰۷، ۲۰۸، ۲۰۹، ۲۱۰، ۲۱۱، ۲۱۲، ۲۱۳، ۲۱۴، ۲۱۵، ۲۱۶، ۲۱۷، ۲۱۸، ۲۱۹، ۲۲۰، ۲۲۱، ۲۲۲، ۲۲۳، ۲۲۴، ۲۲۵، ۲۲۶، ۲۲۷، ۲۲۸، ۲۲۹، ۲۳۰، ۲۳۱، ۲۳۲، ۲۳۳، ۲۳۴، ۲۳۵، ۲۳۶، ۲۳۷، ۲۳۸، ۲۳۹، ۲۴۰، ۲۴۱، ۲۴۲، ۲۴۳، ۲۴۴، ۲۴۵، ۲۴۶، ۲۴۷، ۲۴۸، ۲۴۹، ۲۵۰، ۲۵۱، ۲۵۲، ۲۵۳، ۲۵۴، ۲۵۵، ۲۵۶، ۲۵۷، ۲۵۸، ۲۵۹، ۲۶۰، ۲۶۱، ۲۶۲، ۲۶۳، ۲۶۴، ۲۶۵، ۲۶۶، ۲۶۷، ۲۶۸، ۲۶۹، ۲۷۰، ۲۷۱، ۲۷۲، ۲۷۳، ۲۷۴، ۲۷۵، ۲۷۶، ۲۷۷، ۲۷۸، ۲۷۹، ۲۸۰، ۲۸۱، ۲۸۲، ۲۸۳، ۲۸۴، ۲۸۵، ۲۸۶، ۲۸۷، ۲۸۸، ۲۸۹، ۲۹۰، ۲۹۱، ۲۹۲، ۲۹۳، ۲۹۴، ۲۹۵، ۲۹۶، ۲۹۷، ۲۹۸، ۲۹۹، ۳۰۰، ۳۰۱، ۳۰۲، ۳۰۳، ۳۰۴، ۳۰۵، ۳۰۶، ۳۰۷، ۳۰۸، ۳۰۹، ۳۱۰، ۳۱۱، ۳۱۲، ۳۱۳، ۳۱۴، ۳۱۵، ۳۱۶، ۳۱۷، ۳۱۸، ۳۱۹، ۳۲۰، ۳۲۱، ۳۲۲، ۳۲۳، ۳۲۴، ۳۲۵، ۳۲۶، ۳۲۷، ۳۲۸، ۳۲۹، ۳۳۰، ۳۳۱، ۳۳۲، ۳۳۳، ۳۳۴، ۳۳۵، ۳۳۶، ۳۳۷، ۳۳۸، ۳۳۹، ۳۴۰، ۳۴۱، ۳۴۲، ۳۴۳، ۳۴۴، ۳۴۵، ۳۴۶، ۳۴۷، ۳۴۸، ۳۴۹، ۳۵۰، ۳۵۱، ۳۵۲، ۳۵۳، ۳۵۴، ۳۵۵، ۳۵۶، ۳۵۷، ۳۵۸، ۳۵۹، ۳۶۰، ۳۶۱، ۳۶۲، ۳۶۳، ۳۶۴، ۳۶۵، ۳۶۶، ۳۶۷، ۳۶۸، ۳۶۹، ۳۷۰، ۳۷۱، ۳۷۲، ۳۷۳، ۳۷۴، ۳۷۵، ۳۷۶، ۳۷۷، ۳۷۸، ۳۷۹، ۳۸۰، ۳۸۱، ۳۸۲، ۳۸۳، ۳۸۴، ۳۸۵، ۳۸۶، ۳۸۷، ۳۸۸، ۳۸۹، ۳۹۰، ۳۹۱، ۳۹۲، ۳۹۳، ۳۹۴، ۳۹۵، ۳۹۶، ۳۹۷، ۳۹۸، ۳۹۹، ۴۰۰، ۴۰۱، ۴۰۲، ۴۰۳، ۴۰۴، ۴۰۵، ۴۰۶، ۴۰۷، ۴۰۸، ۴۰۹، ۴۱۰، ۴۱۱، ۴۱۲، ۴۱۳، ۴۱۴، ۴۱۵، ۴۱۶، ۴۱۷، ۴۱۸، ۴۱۹، ۴۲۰، ۴۲۱، ۴۲۲، ۴۲۳، ۴۲۴، ۴۲۵، ۴۲۶، ۴۲۷، ۴۲۸، ۴۲۹، ۴۳۰، ۴۳۱، ۴۳۲، ۴۳۳، ۴۳۴، ۴۳۵، ۴۳۶، ۴۳۷، ۴۳۸، ۴۳۹، ۴۴۰، ۴۴۱، ۴۴۲، ۴۴۳، ۴۴۴، ۴۴۵، ۴۴۶، ۴۴۷، ۴۴۸، ۴۴۹، ۴۵۰، ۴۵۱، ۴۵۲، ۴۵۳، ۴۵۴، ۴۵۵، ۴۵۶، ۴۵۷، ۴۵۸، ۴۵۹، ۴۶۰، ۴۶۱، ۴۶۲، ۴۶۳، ۴۶۴، ۴۶۵، ۴۶۶، ۴۶۷، ۴۶۸، ۴۶۹، ۴۷۰، ۴۷۱، ۴۷۲، ۴۷۳، ۴۷۴، ۴۷۵، ۴۷۶، ۴۷۷، ۴۷۸، ۴۷۹، ۴۸۰، ۴۸۱، ۴۸۲، ۴۸۳، ۴۸۴، ۴۸۵، ۴۸۶، ۴۸۷، ۴۸۸، ۴۸۹، ۴۹۰، ۴۹۱، ۴۹۲، ۴۹۳، ۴۹۴، ۴۹۵، ۴۹۶، ۴۹۷، ۴۹۸، ۴۹۹، ۵۰۰، ۵۰۱، ۵۰۲، ۵۰۳، ۵۰۴، ۵۰۵، ۵۰۶، ۵۰۷، ۵۰۸، ۵۰۹، ۵۱۰، ۵۱۱، ۵۱۲، ۵۱۳، ۵۱۴، ۵۱۵، ۵۱۶، ۵۱۷، ۵۱۸، ۵۱۹، ۵۲۰، ۵۲۱، ۵۲۲، ۵۲۳، ۵۲۴، ۵۲۵، ۵۲۶، ۵۲۷، ۵۲۸، ۵۲۹، ۵۳۰، ۵۳۱، ۵۳۲، ۵۳۳، ۵۳۴، ۵۳۵، ۵۳۶، ۵۳۷، ۵۳۸، ۵۳۹، ۵۴۰، ۵۴۱، ۵۴۲، ۵۴۳، ۵۴۴، ۵۴۵، ۵۴۶، ۵۴۷، ۵۴۸، ۵۴۹، ۵۵۰، ۵۵۱، ۵۵۲، ۵۵۳، ۵۵۴، ۵۵۵، ۵۵۶، ۵۵۷، ۵۵۸، ۵۵۹، ۵۶۰، ۵۶۱، ۵۶۲، ۵۶۳، ۵۶۴، ۵۶۵، ۵۶۶، ۵۶۷، ۵۶۸، ۵۶۹، ۵۷۰، ۵۷۱، ۵۷۲، ۵۷۳، ۵۷۴، ۵۷۵، ۵۷۶، ۵۷۷، ۵۷۸، ۵۷۹، ۵۸۰، ۵۸۱، ۵۸۲، ۵۸۳، ۵۸۴، ۵۸۵، ۵۸۶، ۵۸۷، ۵۸۸، ۵۸۹، ۵۹۰، ۵۹۱، ۵۹۲، ۵۹۳، ۵۹۴، ۵۹۵، ۵۹۶، ۵۹۷، ۵۹۸، ۵۹۹، ۶۰۰، ۶۰۱، ۶۰۲، ۶۰۳، ۶۰۴، ۶۰۵، ۶۰۶، ۶۰۷، ۶۰۸، ۶۰۹، ۶۱۰، ۶۱۱، ۶۱۲، ۶۱۳، ۶۱۴، ۶۱۵، ۶۱۶، ۶۱۷، ۶۱۸، ۶۱۹، ۶۲۰، ۶۲۱، ۶۲۲، ۶۲۳، ۶۲۴، ۶۲۵، ۶۲۶، ۶۲۷، ۶۲۸، ۶۲۹، ۶۳۰، ۶۳۱، ۶۳۲، ۶۳۳، ۶۳۴، ۶۳۵، ۶۳۶، ۶۳۷، ۶۳۸، ۶۳۹، ۶۴۰، ۶۴۱، ۶۴۲، ۶۴۳، ۶۴۴، ۶۴۵، ۶۴۶، ۶۴۷، ۶۴۸، ۶۴۹، ۶۵۰، ۶۵۱، ۶۵۲، ۶۵۳، ۶۵۴، ۶۵۵، ۶۵۶، ۶۵۷، ۶۵۸، ۶۵۹، ۶۶۰، ۶۶۱، ۶۶۲، ۶۶۳، ۶۶۴، ۶۶۵، ۶۶۶، ۶۶۷، ۶۶۸، ۶۶۹، ۶۷۰، ۶۷۱، ۶۷۲، ۶۷۳، ۶۷۴، ۶۷۵، ۶۷۶، ۶۷۷، ۶۷۸، ۶۷۹، ۶۸۰، ۶۸۱، ۶۸۲، ۶۸۳، ۶۸۴، ۶۸۵، ۶۸۶، ۶۸۷، ۶۸۸، ۶۸۹، ۶۹۰، ۶۹۱، ۶۹۲، ۶۹۳، ۶۹۴، ۶۹۵، ۶۹۶، ۶۹۷، ۶۹۸، ۶۹۹، ۷۰۰، ۷۰۱، ۷۰۲، ۷۰۳، ۷۰۴، ۷۰۵، ۷۰۶، ۷۰۷، ۷۰۸، ۷۰۹، ۷۱۰، ۷۱۱، ۷۱۲، ۷۱۳، ۷۱۴، ۷۱۵، ۷۱۶، ۷۱۷، ۷۱۸، ۷۱۹، ۷۲۰، ۷۲۱، ۷۲۲، ۷۲۳، ۷۲۴، ۷۲۵، ۷۲۶، ۷۲۷، ۷۲۸، ۷۲۹، ۷۳۰، ۷۳۱، ۷۳۲، ۷۳۳، ۷۳۴، ۷۳۵، ۷۳۶، ۷۳۷، ۷۳۸، ۷۳۹، ۷۴۰، ۷۴۱، ۷۴۲، ۷۴۳، ۷۴۴، ۷۴۵، ۷۴۶، ۷۴۷، ۷۴۸، ۷۴۹، ۷۵۰، ۷۵۱، ۷۵۲، ۷۵۳، ۷۵۴، ۷۵۵، ۷۵۶، ۷۵۷، ۷۵۸، ۷۵۹، ۷۶۰، ۷۶۱، ۷۶۲، ۷۶۳، ۷۶۴، ۷۶۵، ۷۶۶، ۷۶۷، ۷۶۸، ۷۶۹، ۷۷۰، ۷۷۱، ۷۷۲، ۷۷۳، ۷۷۴، ۷۷۵، ۷۷۶، ۷۷۷، ۷۷۸، ۷۷۹، ۷۸۰، ۷۸۱، ۷۸۲، ۷۸۳، ۷۸۴، ۷۸۵، ۷۸۶، ۷۸۷، ۷۸۸، ۷۸۹، ۷۹۰، ۷۹۱، ۷۹۲، ۷۹۳، ۷۹۴، ۷۹۵، ۷۹۶، ۷۹۷، ۷۹۸، ۷۹۹، ۸۰۰، ۸۰۱، ۸۰۲، ۸۰۳، ۸۰۴، ۸۰۵، ۸۰۶، ۸۰۷، ۸۰۸، ۸۰۹، ۸۱۰، ۸۱۱، ۸۱۲، ۸۱۳، ۸۱۴، ۸۱۵، ۸۱۶، ۸۱۷، ۸۱۸، ۸۱۹، ۸۲۰، ۸۲۱، ۸۲۲، ۸۲۳، ۸۲۴، ۸۲۵، ۸۲۶، ۸۲۷، ۸۲۸، ۸۲۹، ۸۳۰، ۸۳۱، ۸۳۲، ۸۳۳، ۸۳۴، ۸۳۵، ۸۳۶، ۸۳۷، ۸۳۸، ۸۳۹، ۸۴۰، ۸۴۱، ۸۴۲، ۸۴۳، ۸۴۴، ۸۴۵، ۸۴۶، ۸۴۷، ۸۴۸، ۸۴۹، ۸۵۰، ۸۵۱، ۸۵۲، ۸۵۳، ۸۵۴، ۸۵۵، ۸۵۶، ۸۵۷، ۸۵۸، ۸۵۹، ۸۶۰، ۸۶۱، ۸۶۲، ۸۶۳، ۸۶۴، ۸۶۵، ۸۶۶، ۸۶۷، ۸۶۸، ۸۶۹، ۸۷۰، ۸۷۱، ۸۷۲، ۸۷۳، ۸۷۴، ۸۷۵، ۸۷۶، ۸۷۷، ۸۷۸، ۸۷۹، ۸۸۰، ۸۸۱، ۸۸۲، ۸۸۳، ۸۸۴، ۸۸۵، ۸۸۶، ۸۸۷، ۸۸۸، ۸۸۹، ۸۹۰، ۸۹۱، ۸۹۲، ۸۹۳، ۸۹۴، ۸۹۵، ۸۹۶، ۸۹۷، ۸۹۸، ۸۹۹، ۹۰۰، ۹۰۱، ۹۰۲، ۹۰۳، ۹۰۴، ۹۰۵، ۹۰۶، ۹۰۷، ۹۰۸، ۹۰۹، ۹۱۰، ۹۱۱، ۹۱۲، ۹۱۳، ۹۱۴، ۹۱۵، ۹۱۶، ۹۱۷، ۹۱۸، ۹۱۹، ۹۲۰، ۹۲۱، ۹۲۲، ۹۲۳، ۹۲۴، ۹۲۵، ۹۲۶، ۹۲۷، ۹۲۸، ۹۲۹، ۹۳۰، ۹۳۱، ۹۳۲، ۹۳۳، ۹۳۴، ۹۳۵، ۹۳۶، ۹۳۷، ۹۳۸، ۹۳۹، ۹۴۰، ۹۴۱، ۹۴۲، ۹۴۳، ۹۴۴، ۹۴۵، ۹۴۶، ۹۴۷، ۹۴۸، ۹۴۹، ۹۵۰، ۹۵۱، ۹۵۲، ۹۵۳، ۹۵۴، ۹۵۵، ۹۵۶، ۹۵۷، ۹۵۸، ۹۵۹، ۹۶۰، ۹۶۱، ۹۶۲، ۹۶۳، ۹۶۴، ۹۶۵، ۹۶۶، ۹۶۷، ۹۶۸، ۹۶۹، ۹۷۰، ۹۷۱، ۹۷۲، ۹۷۳، ۹۷۴، ۹۷۵، ۹۷۶، ۹۷۷، ۹۷۸، ۹۷۹، ۹۸۰، ۹۸۱، ۹۸۲، ۹۸۳، ۹۸۴، ۹۸۵، ۹۸۶، ۹۸۷، ۹۸۸، ۹۸۹، ۹۹۰، ۹۹۱، ۹۹۲، ۹۹۳، ۹۹۴، ۹۹۵، ۹۹۶، ۹۹۷، ۹۹۸، ۹۹۹، ۱۰۰۰
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 تعهد اخلاقی 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 غیر تخصصی	
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	

کدهای باز: با مقوم‌های مربوطه: ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷، ۳۸، ۳۹، ۴۰، ۴۱، ۴۲، ۴۳، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۷، ۴۸، ۴۹، ۵۰، ۵۱، ۵۲، ۵۳، ۵۴، ۵۵، ۵۶، ۵۷، ۵۸، ۵۹، ۶۰، ۶۱، ۶۲، ۶۳، ۶۴، ۶۵، ۶۶، ۶۷، ۶۸، ۶۹، ۷۰، ۷۱، ۷۲، ۷۳، ۷۴، ۷۵، ۷۶، ۷۷، ۷۸، ۷۹، ۸۰، ۸۱، ۸۲، ۸۳، ۸۴، ۸۵، ۸۶، ۸۷، ۸۸، ۸۹، ۹۰، ۹۱، ۹۲، ۹۳، ۹۴، ۹۵، ۹۶، ۹۷، ۹۸، ۹۹، ۱۰۰

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

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدهای باز
کدهای باز و مقوله‌های مربوط به شرایط پیامدها	پیامدهای فردی	شخصی
	پیامدهای سازمانی	توسعه مدیریت منابع انسانی
	پیامدهای فرا سازمانی	مدیریت کلان
		خودباوری / امانت داری / مسئولیت پذیری / وفاداری و خدمتگذاری / انجام رفتارهای صادقانه در محیط کار / وجدان کاری / صداقت در گفتار و رفتار / انگیزش شغلی / تعهد سازمانی / رضایت شغلی / احساس انرژی تعلق و وابستگی / اعتماد و اعتقاد به سازمان / دوری از طمع و ریاکاری / دوری از خودخواهی و حب مقام / وجدان اخلاقی و حرفه‌ای / پرهیز از کارشکنی / احساس بودن نسبت به سرنوشت سازمان
		افزایش اعتماد سازمانی / افزایش میزان تعهد و وفاداری کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی / کاهش رفتارهای غیراخلاقی و هنجارشکنی / پایبندی به ضوابط و مقررات و ارزش‌های سازمانی / کاهش تنش، تعارضات و ایجاد تفاهم درون سازمانی / هم‌افزایی و تقویت کار تیمی / کاهش آمار تخلفات
		پویایی و چابکی سازمان / مشروعیت بخشی به سازمان / بهره‌وری سازمانی / تحقق چشم‌انداز 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 به‌عنوان 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 هر یک از مقوله‌های شناسایی شده در این مدل به‌طور خاص بپردازند و روابط بین مقوله‌ها را از طریق پیمایش مورد بررسی قرار دهند.

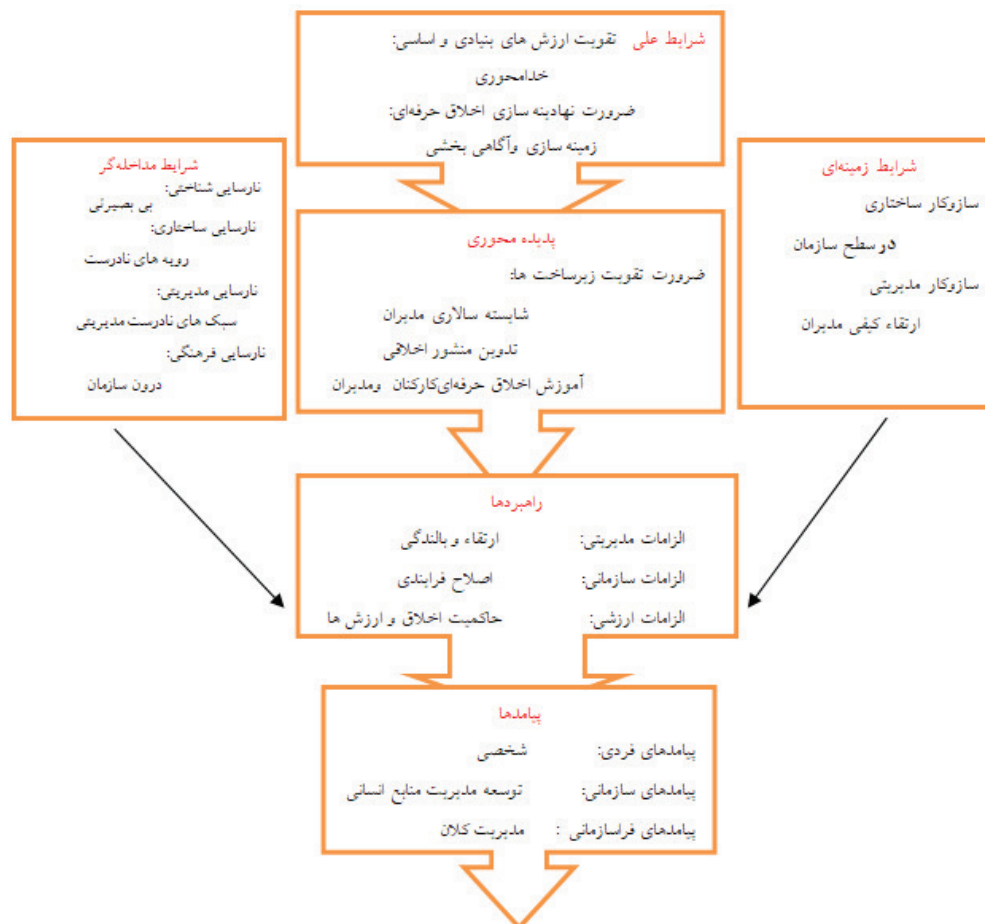
کدگذاری انتخابی: خلق نظریه (مدل نهایی پژوهش)

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

ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت ۱۷۹

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. فرایند کدگذاری باز و محوری به پیدایش مجموعه‌ای از مقولات که الگوی ارتباط خاص میان هر مقوله و زیرمقوله‌های 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 بر آن‌ها بپردازد، درصدد تولید مقوله‌ها و ویژگی‌های مترتب بر آن‌هاست. در کدگذاری محوری نیز، محقق به شکلی نظام‌یافته به دنبال توسعه مقوله‌ها و ربط دادن مقوله‌ها به زیرمقوله‌های مترتب بر آن‌ها 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 به کارگیری 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، عناصر سازنده آن‌هاست) را به فرضیه‌ها (که متغیرها، عناصر سازنده آن‌هاست) تبدیل می‌کند تا زمینه آزمون آنها به صورت کمی فراهم گردد.



الگوی پارادایمی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی

بحث و نتیجه گیری

هدف این تحقیق، ارائه الگوی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت 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 علی مهم‌ترین عامل مؤثر و اثرگذار در شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای و پدیده محوری به‌عنوان چارچوبی مناسب در تدوین زیرساخت‌ها معرفی می‌شود؛ البته

ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت ۱۸۱

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 علی، پدیده محوری، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها گردید. نتایج پژوهش حاضر حاکی از تبیین مهم‌ترین نتایج بدست آمده براساس (شرایط علی 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 علی 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 علی 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 بر اعمال خود می‌داند و براین باور است که سعادت و شقاوت او در این دنیا و آخرت ناشی از داشتن رابطه دائمی با خداوند در کلیه 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، به راحتی 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 از خطاهای انسانی در نتیجه عدم شناخت و جهل است. نجفی و همکاران (۱۳۹۳) برخوردار 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 کج‌روی‌ها 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

صرفاً درحد پند و نصیحت محدود و محصور شده است. با توجه به سطحی بودن شناخت و آگاهی کارکنان در این حوزه نیازمند دانش عمیق تر 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 علی برای ایجاد پدیده اصلی یعنی (اخلاق حرفه‌ای) محسوب می‌شوند.

قضیه دوم: باید خاطر نشان کرد اگرچه شرایط علی به عنوان سنگ‌بنای مدل واقع گردیده، اما به‌تنهایی کافی نبوده و شرایطی دیگری باید فراهم شود تا در شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای ایفای نقش نماید؛ منجمله؛ 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 در نظر گرفته شد. همانطور که یافته‌ها نشان داد درحال حاضر تفکر شایسته‌سالاری و شایسته‌محوری در بین مدیران صنعت نقش پررنگی نداشته و همانگونه که مصاحبه‌شوندگان اذعان داشتند حمایت چندانی صورت نمی‌گیرد. این موضوع علاوه بر بی‌انگیزگی، باعث گوشه‌گیری و بی‌توجهی به کار، غیبت، گاهاً منجر به رفتارهای ضد اخلاقی کارکنان می‌گردد. همچنین ویژگی‌های فردی، ارزش‌های مذهبی، معیارهای شخصی، عوامل خانوادگی، اعتقادات، حسن سابقه اخلاقی مدیران در زمان تصدی پست مدیریتی نمایان می‌گردد؛ بر همین 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 بر شایستگی 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 (ازدری، 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 امر است که رفتار مدیران می‌بایست تابع مکتب

ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت ۱۸۳

و نظام ارزشی اسلام 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 منشور اخلاقی و تعیین کدهای اخلاقی در 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 منتقل می‌کند. این یافته با نتایج پژوهش الوانی، رحمتی (۱۳۸۶) با عنوان «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 تضمین‌کننده 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 به نظر می‌رسد، ولی به نوبه خود باعث کارایی بیشتر افراد و توانایی صحیح کار و نگرستن 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 و کارهای مدیریتی (ارتقای مدیران کیفی) به عنوان بستری عام برای انجام اقدامات قرار می‌گیرد. تدابیر ساختاری نظیر تدوین برنامه جامع اخلاقی، استقرار

فرهنگ اخلاق حرفه‌ای، جلوگیری از جابه‌جا 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 علی 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 علی 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 سازی کاری 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

ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت ۱۸۵

است و از این رو باید با نگرش چند بعدی دیده شود. مدیران و تصمیم‌گیران در این راه نیازمند الگو و چارچوب‌های ارزشی و اخلاقی بوده که بتواند به صورت معیارهایی اثربخش به رفتار و اعمال آنان جهت دهد. همچنین برای احیاء سیستم شایسته‌سالاری مدیران شایسته، علاوه بر معیارهای 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 و کارهای بیشتری را در راستای ارائه الگو کارآمدتر ارائه کرد.

پیشنهادهای

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، مسئولیت‌پذیری) 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 بر صلاحیت 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.

فهرست منابع

- احمدی، خدابخش (۱۳۸۷). مبحث اخلاقی در مشاوره 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 در کلام 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 اخلاقی (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، روح‌الله (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 آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- تصدیقی، محمدعلی (۱۳۸۵)، «موانع توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی ایران و راهکارهای آن، شیوه»، تهران: مجموعه مقالات همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها.
- تولایی، روح‌اله (۱۳۸۹)، «عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان، تهران ماهنامه توسعه انسانی پلیس»، شماره ۲۵، ص ۸-۱.
- حسینی، نجمه؛ عباسی، عفت (۱۳۹۱)، «راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از دیدگاه آموزه‌های دینی»، تهران: فصلنامه اسلام و پژوهش‌های 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 در علوم و فناوری، سال دوازدهم، شماره ۱.
- خانمحمدی، هادی (۱۳۸۸)، «طراحی سیاست‌های کلان نظام علمی مبتنی بر اندیشه‌های مقام معظم رهبری، (دام‌ظله) 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 (مدظله‌العالی)»، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال نوزدهم، شماره ۷۰، بهار.
- خیاط مقدم، سعید و طباطبایی نسب، سیده مهدیه (۱۳۹۵)، «مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت، اخلاق در علوم و فناوری»، ۱۱ (۱)، ۱۲۷-۱۳۶.
- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۷۹)، «آریاب امانت، اخلاق اداری در نهج البلاغه»، چاپ دوم، تهران، دریا.

ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت ۱۸۷

- 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 در دانشگاه اسلامی، ۴(۲)، ۲۸۱-۲۹۶.
- صالح‌نیا، منیره؛ توکلی، زینب اله (۱۳۸۸)، «اخلاق سازمانی با تأکید 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 ۳۳-۴۶.
- عنایتی، ترانه؛ حاجی زینلی، یلدا (۱۳۹۴)، «رابطه اعتماد سازمانی با اخلاق کار در مؤسسات آموزش عالی شهر سمنان»، فصلنامه اخلاق زیستی، ۵(۱۸)، ۱۷۵-۱۹۹.
- عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، سعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخ زاده، محمد (۱۳۹۰)، «تحلیل مضمون و شبکه مضامین، روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده 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.
- فرامرزی قراملکی، احد (۱۳۸۷)، «درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، تهران»: موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی، نشر سرآمد.
- شیخی، محمدحسین (۱۳۹۰)، «عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن»، فصلنامه اسلام و پژوهش 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.

لبافی، سمیه (۱۳۹۰)، «آسیب شناسی فرایند سیاستگذاری در سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی با هدف ارائه الگوی مطلوب»، دانشگاه تهران، رساله کارشناسی ارشد، ص ۴۸.
مکوندی، فواد، نامور، احسان (۱۳۹۸)، «تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر بهره‌وری سازمانی با نقش واسطه‌ای تعارض شغلی در فرماندهی انتظامی استان خوزستان»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، سال چهاردهم، شماره دوم، ۱۴(۲)، ۳۲۱-۳۴۰.

منطق‌سعدتی، محسن (۱۳۹۸)، «کجروی مدیران و نقش آن در شکل‌گیری آسیب‌های اجتماعی در سازمان»، فصلنامه مطالعات اسلامی آسیب‌های اجتماعی، دانشگاه شاهد، دوره ۲، شماره ۱ (پیاپی ۴).
مقتدایی، لیلا (۱۳۹۶)، «مطالعه رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار ضدشهروندی، مورد مطالعه»، کارکنان دانشگاه اصفهان، مجله جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۸ (۱)، صص ۱۴۵-۱۵۸. قابل‌بازیابی از:

http://jas.ui.ac.ir/article_21257.html

مرکز نشر آثار حضرت امام (۱۳۸۸)، صحیفه امام، جلد ۱ تا ۲۱، قم، نرم‌افزار مجموعه آثار.
محمدی، مهدی؛ سلیمی، قاسم؛ پیروی نژاد، زینب (۱۳۹۳)، «مفهوم‌پردازی معنویت سازمانی از منظر نهج البلاغه: کاربست استراتژی نظریه داده‌بنیاد»، 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، (جلد اول)، 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 مناقخانه برارتباطات بین فردی در سازمان با استفاده از نظریه داده‌بنیاد»، اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره ۱، صص ۸۱-۱۳۰.

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

Starrat, R.J. (2004), "Ethical leadership". Sanfrancisco: josey bass p195.

Strauss, A., Corbin, 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.

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 شهری 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 واکاوی موانع 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.ghadrani@gmail.com

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