

مقاله پژوهشی:

مدل مدیریت ارزش بنیان اسلامی-ایرانی در بخش دولتی ایران

علیرضا میرآخوری؛ کیومرث احمدی؛ میرعلی سید نقوی؛ عادل صلواتی؛

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۲۴

چکیده

با توجه به افق مدنظر در الگوی پایه چارچوب الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت، مبنی بر اینکه ایران باید در افق ۱۴۴۴ دارای ویژگی‌های برجسته جامعه اسلامی و خاستگاه تمدن نوین اسلامی-ایرانی باشد، از یک سو و از سوی دیگر مسیر تحقق آن شامل پنج مرحله انقلاب اسلامی، نظام اسلامی، دولت اسلامی، جامعه/کشور اسلامی و امت/تمدن اسلامی، است و اینکه در حال حاضر ما در مرحله دولت اسلامی قرار داریم، بنابراین یکی از موارد بسیار مهمی که برای پیاده‌سازی مناسب این مرحله (مرحله دولت اسلامی) و گذر از آن به مراحل بعد تا رسیدن به تمدن اسلامی ضروری است، برخورداری از سازمان‌هایی است که علاوه بر انطباق با ارزش‌های اسلامی-ایرانی، نمود عملی آن در عرصه کشور باشند. از این رو، پژوهش حاضر با هدف کشف، توصیف و تبیین مدل مدیریت ارزش بنیان اسلامی-ایرانی انجام گرفته است. بدین منظور با انجام مصاحبه‌های نیمه ساختارمند با خبرگان و بهره‌گیری از روش‌شناسی نظریه داده بنیاد، مدل مدیریت ارزش بنیان اسلامی-ایرانی ظهور یافت. در همین رابطه نظریه مدیریت ارزش بنیان اسلامی-ایرانی چهار گروه از ارزش‌ها تحت عنوان ارزش‌های مبنایی؛ ارزش‌های نهادی؛ ارزش‌های حمایتی و ارزش‌های متعالی را در سازمان‌های دولتی ایران مطرح می‌نماید که در چهار بُعد سازمانی بستر و زمینه؛ کنشگران؛ ساختار و فرآیندها و هدف‌ها دسته‌بندی شده‌اند.

کلید واژه‌ها: ارزش، مدیریت ارزش بنیان، مدیریت ارزش بنیان اسلامی-ایرانی، الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت.

۱. دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، ایران. نویسنده مسئول، ایمیل: a.r.mirakhori@gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

۳. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۴. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

مقدمه

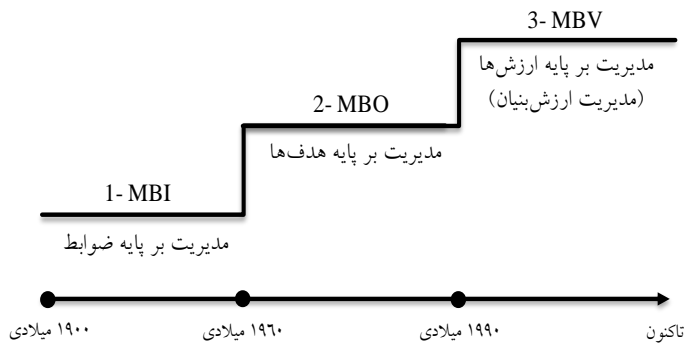
این حقیقت تلخی است که تقریباً سازمان‌های دولتی نسبت به آنچه که باید باشند، کمتر تغییر می‌کنند (نکوئی مقدم و بهشتی‌فر، ۱۳۸۶: ۸۳). این در شرایطی است که آنها باید پاسخگوی مطالبات و انتظارات رو به افزایش جامعه باشند. از سوی دیگر جهان تبدیل به مکانی نامعلوم و پیچیده شده است؛ در این شرایط تنها سازمان‌های یادگیرنده زنده خواهند ماند. در این رابطه نظریه‌پردازان متعددی به ویژگی‌های اصلی سازمان‌های یادگیرنده و چگونگی ایجاد آنها پرداخته‌اند. اغلب این نظریه‌پردازان چشم‌انداز مشترک^۱ و ارزش‌های مشترک^۲ را به عنوان یکی از ارکان سازمان‌های یادگیرنده مطرح کرده‌اند. هر چند کمتر توانسته‌اند الگوی عملی و کاربردی مشخصی را برای ایجاد نگاهی مشترک در این رابطه ارائه کنند (بلانچارد و اوکاتر، ۱۳۹۳)؛ چراکه هر عضوی از سازمان‌های دولتی دارای ارزش‌های خاص خود می‌باشد که در انجام وظایف و فعالیت‌های وی اثرگذار است؛ ولی این ارزش‌ها لزوماً بین همه اعضای سازمان یکسان نبوده و جنبه مشترک ندارند. به این ترتیب برای ایجاد هماهنگی و وحدت‌رویه در حرکت به سوی یک مطلوب جمعی و عمومی از سوی کارگزاران بخش دولتی، باید معیارهای ارزشی به صورت منظم و منضبط در اختیار همه آنان قرار گیرد و به نوعی در آنها نهادینه شود (الوانی، ۱۳۷۷: ۵۰).

اداره امور عمومی نوین نیز، این ایده که مدیران عاری از ارزش‌اند یا اینکه نظریه‌های اداری، مدل‌های عاری از ارزش‌اند را مورد چالش قرار می‌دهد و بیان می‌کند که در جامعه امروزی، هر مدیر دولتی باید از نقشی که ارزش‌های شخصی در رفتار اداری او ایفا می‌کند، آگاه باشد؛ زیرا کارگزاران و نظریه‌هایی که آنها به کار می‌برند، عاری از ارزش نیستند و نمی‌توانند چنین باشند. از این رو، جهت‌گیری‌های ارزشی و دیدگاه‌های آنها، فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های آنها را و همین‌طور واقعیت‌های اجتماعی آینده را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین مدیران دولتی باید هنگام فعالیت در سازمان‌های دولتی نسبت به ارزش‌هایی که رفتار آنها ایجاد می‌کند و یا تغییر می‌دهد، توجه و دقت نظر داشته

باشند(دانایی فرد و الوانی، ۱۳۹۰)؛ چرا که فلسفه مدیریت در جهان نیز به سمت ارزش‌ها و ارزش‌محوری در حال حرکت می‌باشد به‌طوری‌که فلسفه مدیریت بر پایه ارزش‌ها^۱، جدیدترین فلسفه مدیریتی است که بعد از فلسفه مدیریت بر پایه ضوابط^۲ و مدیریت بر پایه هدف‌ها^۳ شکل گرفته و مورد توجه فراوان قرار گرفته است (شکل ۱).

علاوه بر این، شالوده و سنگ بنای هر نظام سیاسی و اجتماعی و قوام و استمرار آن در ارزش‌هایی است که بر آن تأکید دارد. پس به‌طور طبیعی و منطقی، حکومت‌ها باید در حفظ و پاسداشت ارزش‌های‌شان، تمام همت خود را مصروف ساخته و نسبت به تحولاتی که در ارزش‌های آنها موثرند، حساسیت نشان دهند (عظیمی شوشتری، ۱۳۸۴). در این راستا، انقلاب اسلامی ایران‌که توانسته است تحول بنیادین و فراگیر در ایران و بازتاب و دستاوردهای جهانی فراوانی به همراه داشته باشد (حاجی صادقی، ۱۳۸۳)، از این قاعده مستثنی نیست. به‌همین دلیل، حفظ و بقای انقلاب اسلامی ایران‌که نظامی الهی و ارزش‌محور است نیز همانند هر نظام دیگری متکی بر حفظ و استمرار ارزش‌هایی است که براساس آن شکل گرفته است و این مدیران و کارگزاران آن در سازمان‌های دولتی هستند که از طریق کارکردها و عملکردهایشان، وظیفه اصلی در حفظ ارزش‌ها و تحقق اهداف و آرمان‌های انقلاب اسلامی را بر عهده دارند. هر چه کارکرد این گروه مفید و مثبت و در راستای ارزش‌ها و اهداف انقلاب اسلامی باشد، یکایک مردم به نظام اسلامی دلگرم‌تر می‌شوند و از آن حمایت و پشتیبانی می‌کنند؛ اما اگر کارکردهای این گروه نامناسب و نامطلوب باشد، به مرور زمان یأس و دلسردی به نظام اسلامی را در مردم نهادینه می‌کنند و منجر می‌شوند که در عرصه‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و غیره از نظام پشتیبانی مناسب را انجام ندهند و در نهایت با حالت بی‌تفاوتی به نظام اسلامی و ارزش‌های آن بنگرند.

1. Management by Values (MBVs)
2. Management by Instructions (MBI)
3. Management by Objectives (MBO)



شکل ۱- سه فلسفه مدیریتی از زمان ظهور اندیشه مدیریت علمی تاکنون

حفظ ارزش‌ها و تحقق اهداف و آرمان‌های متمایز و متعالی انقلاب اسلامی منوط به استفاده از الگوی مدیریتی است که حرکت در چارچوب ارزش‌های آن را بتواند در سرلوحه برنامه‌ها و اقدامات خود قرار دهد. پر واضح است که چنین الگویی نمی‌تواند از مبانی فکری و تمدنی غرب نشأت بگیرد. پس اگر بتوان چنین الگویی که با مشخصه‌های فرهنگ اسلامی-ایرانی همسو، سازگار و هماهنگ باشند، ارائه کرد، در اصل به توسعه علم اسلامی-ایرانی کمک شده و یکی از خلأهای مهم موجود در فضای کنونی کشور را برطرف خواهد ساخت.

بنابراین، با توجه به افق مدنظر در الگوی پایه چارچوب الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت، مبنی بر اینکه ایران باید در افق ۱۴۴۴ دارای ویژگی‌های برجسته جامعه اسلامی و خاستگاه تمدن نوین اسلامی ایرانی باشد از یک سو و از سوی دیگر اینکه مسیر تحقق آن شامل پنج مرحله انقلاب اسلامی، نظام اسلامی، دولت اسلامی، جامعه/کشور اسلامی و امت اسلامی می‌باشد و در حال حاضر ما در مرحله دولت اسلامی قرار داریم (خامنه‌ای، ۱۳۹۱)؛ پس یکی از موارد بسیار مهمی که برای پیاده‌سازی مناسب این مرحله (مرحله دولت اسلامی) و گذر از آن به مراحل بعد تا رسیدن به تمدن اسلامی ضروری است، برخورداری از سازمان‌هایی است که علاوه بر انطباق با ارزش‌های اسلامی-ایرانی، نمود عملی آن در عرصه کشور باشند و این مهم از طریق پیاده‌سازی مدیریت ارزش‌بنیان می‌تواند محقق شود.

ماهیت ارزش

واژه ارزش^۱ در حوزه‌های مختلف معانی متفاوتی دارد. برونکن در سال ۱۹۹۱ اظهار داشت که ارزش‌ها احتمالاً مبهم‌ترین زمینه متغیرهای تفاوت فردی از جمله توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی هستند. با این حال مدیریت بر ارزش‌های افراد از آن جهت مهم است که مکرراً این ارزش‌ها در اهداف و تصمیمات بلندمدت مؤثر هستند (چلادورای، ۱۳۸۷: ۱۵۳).

از ارزش در زبان انگلیسی به «Value» یا «Axiom» به معنای رتبه، قدر و گرامی داشتن؛ در زبان فرانسه به «Velour» به معنای قیمت، مقدار و ارز و در زبان عربی از آن به «قیمه» تعبیر می‌شود (علی احمدی و علی احمدی، ۱۳۸۳: ۲). از آنجا که مفهوم ارزش، در اکثر زبان‌ها از مفاهیم پایه‌ای محسوب می‌شود که معنی آن از درون معنی لغوی خود واژه تا حد زیادی برای اکثریت اعضای یک جامعه درک شدنی است؛ بنابراین، به سختی می‌توان یک تعریف بیرونی برای آن به دست آورد. در واقع، مفهوم ارزش‌ها، از مفاهیم سهل و ممتنع است که ارائه یک تعریف علمی جامع و مانع برای آن دشوار است (رفیع‌پور، ۱۳۷۸: ۲۶۸). با این اوصاف، بسیاری از محققین از جمله: آلپورت، فیدر، هافستد، اینگلهارت، کان، کلاخون، موریس، روکیچ، رایبیز، اسکات، شوارتز، بیلسکی، اسمیت و گلوک و جاچ، اقدام به تعریف ارزش کرده‌اند که به برخی از آنها در ادامه، اشاره شده است (همتی، ۱۳۹۴: ۳۲-۳۳):

- ارزش‌ها عقایدی با مضمون احساسی هستند که گاهی با آنچه در فرهنگ موافق عقل در نظر گرفته می‌شوند، ناسازگارند.
- ارزش‌ها انگیزنده هستند و اهدافی مطلوب را که افراد کوشش می‌کنند به آنها برسند یا موقعیت‌هایی که می‌خواهند از آنها اجتناب کنند، مشخص می‌کنند.
- ارزش‌ها استانداردها یا شاخص‌هایی را برای موفقیت و شکست ارائه می‌دهند.
- ارزش‌ها بر موقعیت‌ها فائق می‌آیند.
- ارزش‌ها اهداف انتزاعی هستند که طبیعت مجردشان آنها را از مفاهیمی چون هنجارها و نگرش‌ها متمایز می‌کند.

• ارزش‌ها به واسطه اهمیتی که نسبت به یکدیگر دارند، نظام طبقه‌بندی شده پیوسته‌ای از اولویت‌ها را تشکیل می‌دهند که اغلب برای افراد و گروه‌ها بی‌نظیر است. این سلسله مراتب ارزش‌ها، آنها را از هنجارها و نگرش‌ها متمایز می‌کند.

در پارادایم اسلامی، خداوند حاکم مطلق است و او خالق، حافظ و مدیر جهان هستی است. بنابراین هر چیزی متعلق به اوست و کردار و اندیشه هر انسانی باید در جهت رضای او باشد. انسان‌ها نیز برای اینکه ارزشمندی خود را اثبات کنند، باید از خواست خداوند پیروی کنند و خصلت‌های او را از طریق تجسم ارزش‌های متعالی اسلام به وسیله آموختن و عمل مداوم و مستمر متجلی سازند (دانایی‌فرد و الوانی، ۱۳۹۰: ۱۶۲-۱۶۰). به همین دلیل است که در دیدگاه امام خمینی^(ره) ارزش‌ها باید براساس معیارهای الهی باشند تا اینکه منبع ارزش، از خود ارزش بالاتر باشد. از نظر ایشان هر چه که مبنای آن الهی باشد، ارزش دارد، حال آنکه این ارزش تحت هر عنوانی مانند ارزش اجتماعی یا ارزش دینی، یا ارزش فرهنگی و غیره باشد. ایشان بیان می‌کنند که ما معیارها را باید معیارهای الهی قرار دهیم؛ در ارزش‌های الهی، راه به سوی انبیا و ائمه^(ع) است؛ درحالی‌که در ارزش‌های مادی، راه به سوی شیاطین است. در نتیجه، آنچه ارزش دارد، ارزش از طریق انبیاست (سنگری، ۱۳۹۳: ۵۸). باید توجه داشت که حوزه ارزش‌ها در دیدگاه اسلامی به حکمیت عملی مربوط می‌شود یا علم به اینکه رفتار و کردار آدمی یعنی افعال اختیاری او بایستی چگونه باشد یا چگونه نباشد؛ به عبارت دیگر سخن از «بایدها» یا «نبایدها» یا همان ارزش‌ها است. اما در حکمت نظری سخن از «هست‌ها» و «است‌ها» است (فهیمی، ۱۳۹۰: ۳۱).

مدیریت ارزش‌بنیان

مدیریت بر پایه ارزش‌ها (مدیریت ارزش‌بنیان) فلسفه مدیریتی است که در دهه ۱۹۸۰ میلادی پدیدار شد و با نگارش کتابی با همین عنوان توسط بلانچارد و اوکانر در سال ۱۹۹۶ رسمیت یافت و به سرعت مورد استقبال سازمان‌های پیشرو واقع شد. آنها بیان داشتند که سازمان‌های پیشرو ده ویژگی مشترک دارند که یکی از آنها، تاکید بر یک مجموعه از اصول سازمانی مشترک و پایدار است. این اصول در واقع ارزش‌های سازمانی

مشترکی هستند که به مثابه‌ی «چسب» سازمانی عمل می‌کنند. آنها رمز موفقیت سازمان‌ها برای پابرجایی و ماندگاری در دریای متلاطم تغییرات را در توجه به ارزش‌ها به عنوان مبنای فلسفه نوین مدیریت بیان داشتند. در این فلسفه نوین مدیریتی، ارزش‌ها شالوده مدیریت را می‌سازند و وظیفه محوری مدیران ارشد سازمان به جای هدف‌گذاری، شفاف‌سازی «نظام ارزشی» سازمان و نهادینه‌سازی ارزش‌ها در قلوب کارکنان است (ملکی‌فر، ملکی‌فر و فخرایی، ۱۳۹۳: ۲۲۶). بنابراین، به تشریح چگونگی پیاده‌سازی مدیریت ارزش‌ها پرداختند. البته باید اشاره داشت که آنها در خصوص اینکه ارزش‌ها چه مواردی می‌توانند باشند، صحبتی به میان نیاوردند و شناسایی آن را به عهده سازمان‌ها واگذار کرده‌اند. علاوه بر این، مفهوم ارائه شده توسط آنها متمرکز بر ارزش‌ها از منظر سازمان‌های خصوصی است تا سازمان‌های دولتی؛ پس بسط این مفهوم جهت پیاده‌سازی آن در سازمان‌های دولتی با توجه به ساختار و کارکردهایشان ضرورت دارد. اگر چه فلسفه مدیریت از راه ارزش‌ها از بهترین سازگاری با رویکرد اسلامی به مدیریت مطرح است و ابزار علمی مؤثری را به‌منظور راهبری جامعه و سازمان‌ها بر پایه‌ی ارزش‌های اسلامی را در اختیار ما قرار می‌دهد؛ اما منشأ پیدایش آن در دنیای غرب بوده است؛ به‌همین جهت ضرورت بومی‌سازی و تطبیق‌پذیری آن با مبانی فرهنگ اسلامی-ایرانی وجود دارد.

روش پژوهش

در این پژوهش از روش نظریه داده‌بنیاد استفاده شده است. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها نیز از مصاحبه‌های نیمه ساختارمند^۱ بهره گرفته شده است؛ زیرا در نظریه‌سازی داده‌بنیاد، مصاحبه‌ها مطلوب‌ترین نوع داده هستند (گلیزر و هالتون^۲، ۲۰۰۷). روش نمونه‌گیری در این رویکرد نیز تابع قواعد استراتژی نظریه داده‌بنیاد می‌باشد. به همین منظور ابتدا از شیوه نمونه‌گیری هدفمند (قضاوتی)^۳ و سپس از شیوه نمونه‌گیری گلوله برفی^۴ استفاده شده

1. Semi-Structured Interviews
2. Glaser & Holton
3. Purposive or Judgmental Sampling
4. Snowball Sampling

است. حجم نمونه، در حین کار مشخص شده و پژوهشگر تا زمانی به گردآوری موردها پرداخته که میزان اطلاعات جدید یا تنوع موردها، کامل شده است. در اینجا اصل بر گردآوری موردها تا رسیدن به نقطه اشباع است (نیومن، ۱۳۹۲: ۴۷۲). در جدول ۱ اطلاعات مصاحبه‌شوندگان (خبرگان) ارائه شده است.

جدول ۱- پنل مصاحبه‌شوندگان

کد مصاحبه شونده	سوابق کاری	کد مصاحبه شونده	سوابق کاری
Q1	<ul style="list-style-type: none"> عضو هیات علمی دانشگاه امام حسین(ع) از بنیانگذاران قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء معاون سابق وزیر نیرو در امور آب و آبفا مدیرعامل سابق سازمان اقتصادی آستان قدس رضوی 	Q2	<ul style="list-style-type: none"> عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز رئیس دانشکده علوم سیاسی دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز رئیس مرکز فرهنگی دانشگاهی امام خمینی(ره) عضو اندیشکده سیاست مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت
Q3	<ul style="list-style-type: none"> عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور مرکز پردیس رئیس سابق دانشگاه پیام نور حسن آباد 	Q4	<ul style="list-style-type: none"> عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور مرکز دماوند
Q5	<ul style="list-style-type: none"> عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور مرکز دماوند معاون دفتر نظارت و ارزیابی و تضمین کیفیت دانشگاه پیام نور استان تهران 	Q6	<ul style="list-style-type: none"> عضو هیات علمی پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی (دفتر تبلیغات اسلامی حوزه عملیه قم) عضو اندیشکده سیاست مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت
Q7	<ul style="list-style-type: none"> عضو هیات علمی دانشگاه امام حسین(ع) مدیر کل سابق دفتر پشتیبانی و حمایت آموزش عالی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری 	Q8	<ul style="list-style-type: none"> کارشناس و پژوهشگر ارشد مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت مدرس دانشگاه
Q9	<ul style="list-style-type: none"> عضو هیات علمی دانشگاه علم و صنعت ایران رئیس سابق دانشگاه علم و صنعت ایران عضو اندیشکده آمایش بنیادین مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت 	Q10	<ul style="list-style-type: none"> عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور مرکز قائمشهر
Q11	<ul style="list-style-type: none"> عضو هیات علمی مرکز تحقیقات دانشگاه امام صادق(ع) مدیر کل سابق فرهنگ و ارشاد اسلامی استان تهران عضو سابق شورای هماهنگی تبلیغات اسلامی استان تهران 		

دقت علمی یا استحکام این پژوهش نیز همانند آنچه در پژوهش‌های کیفی مرسوم است، صورت پذیرفته است که از جمله آنها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. **تثلیث (استفاده از روش‌ها و مراجع مختلف برای مطالعه در مورد یک پدیده):** از طریق انتخاب مصاحبه‌شوندگان از ۳ دسته عمده از اساتید دانشگاهی؛ مدیران دولتی؛ پژوهشگران و دست‌اندرکاران رشته مدیریت که آشنا به الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت بودند، انجام شد.
۲. **تحلیل داده‌های کیفی با بهره‌گیری از نرم‌افزار:** به همین منظور از نرم‌افزار MAXQDA استفاده شده است.
۳. **پژوهشگر مستقل:** برای اجتناب از سوگیری‌های عمدی یا غیرعمدی پژوهشگر در تحلیل و تفسیر داده‌ها، از یک «پژوهشگر مستقل» به‌منظور بررسی داده‌ها و تحلیل‌های پژوهش استفاده شده است.
۴. **استفاده از نقل قول‌ها:** به همین منظور تلاش شده است تا منتخبی از نقل قول‌های مصاحبه‌شوندگان ارائه شود که این اقدام مؤید «تطبیق» داده‌ها با مفاهیم و مقولات ظهور یافته در پژوهش می‌باشد.
۵. **اصلاح‌پذیری:** در طی فرآیند تحلیل داده‌ها و کدگذاری‌ها، با رفت و برگشت‌های فراوان از کدها به مفاهیم و مقولات و بالعکس و مشاهده داده‌ها و نشانه‌های جدید تا رسیدن به غنای نظری و ظهور نظریه نهایی، انعطاف وجود داشته است که منجر به این شده تا نظریه و اجزای آن پیوسته اصلاح و بهبود یابد.

یافته‌های پژوهش

در این بخش به توصیف گام‌های تحلیل داده‌ها، مشتمل بر کدگذاری باز، محوری و انتخابی و تدوین یک الگوی منطقی یا یک توصیف بصری از نظریه تولید شده براساس رهیافت نظام‌مند در نظریه داده‌بنیاد پرداخته شده است.

کدگذاری باز

برای انجام کدگذاری باز، پژوهشگر به دنبال آن است که فرآیند ظهور نشانه‌ها، مفاهیم و مقولات به همراه روابط بین آنها را که طی فرآیند رفت و برگشتی مستمر و نسبتاً طولانی تحلیل داده‌ها از میان حجم انبوهی از داده‌ها استخراج شده را به زبانی ساده و قابل فهم بیان کند. از این رو از روش «نمونه‌آوری»^۱ که منتخبی از مصادیق (گزاره‌ها) ذکر شده در مصاحبه‌ها می‌باشد، استفاده کرده است (گیسون و براون، ۲۰۰۹).

شایان ذکر است به دلیل حجم بالای مصادیق، به ذکر ۲۰ نمونه از آنها در جدول ۲ اکتفا شده است.

جدول ۲- استخراج مفاهیم از نشانه‌ها

کد مفاهیم	مفاهیم	نشانه‌ها (مصادیقی از مصاحبه‌ها)
CO2	خود اتکایی	خُب انقلاب اسلامی به بحث خاصی داره که نه شرقی و نه غربی، یعنی به ظرفیت‌های خود اتکا کنیم.
CO11	روحیه جهادی	ما در سازمان‌های دولتی مون نیاز داریم افرادی باشند که روحیه جهادی رو بهش ایمان داشته باشند و عمل کنند.
CO18	منفعت عامه	عصاره مدیریت دولتی توجه به منفعت عامه است. این منفعت عامه الان دیگه شده منفعت خاصه.
CO24	فسادناپذیری	فسادناپذیری یا بهتر بگم، عدم وجود فساد و برخورد با فساد هم مهمه.
CO29	خیرخواهی	یک مدیر ارزش‌مدار باید همواره خیرخواه کارمندانش باشه، خیرخواه جامعه‌اش باشه.
CO35	قانون‌مداری	شما اگر الان تو یک کشور اروپایی بری، احترام به قانون الان به ارزش است.
CO43	کارایی	الان مشکل مردم چالش کارایی است.
CO49	حُسن خلق	باید با حُسن خلق با ارباب رجوع برخورد کنم.
CO52	پاسخگویی	به پاسخگویی مسئولین نسبت به مردم و جامعه و مسئولیت‌پذیری آنها هم می‌تونیم اشاره کنیم.
CO74	اخلاص در عمل	اخلاص از کارهای ما دور شده است.

1. Exemplification
2. Gibson & Brown

کد مفاهیم	مفاهیم	نشانه‌ها (مصادیقی از مصاحبه‌ها)
CO92	گذری دانستن پُست و مقام	امروزه بعضی وقت‌ها صندلی‌ها کار خودشون رو می‌کنند و بهترین افراد هم منحرف شدند.
CO121	پرهیز از اشرافی‌گری	متأسفانه ما روی آوردیم به اشرافی‌گری.
CO149	بینش و بصیرت	بحث داشتن بینش و بصیرت هم مهم است به ویژه در نظامی که مبانی آن اسلامی است.
CO156	شرایط یکسان برای همه	بیشترین مطالبه امروز مردم ما اینه که چرا شرایط برای من سخته ولی برای اون آفازاده، نماینده، اینطور نیست.
CO177	ارتباط مستمر با مردم	باید با مردم حرف زد، با آنها ارتباط برقرار کرد، ارتباطی از جنس صداقت.
CO178	صداقت	
CO189	یادگیری مستمر	تو سازمان فرقی نداره که من مدیرم یا کارمند. باید همه خود را مکلف به یادگیری بدونند. اینگونه سازمانی یادگیرنده میشه، البته باید آموزش هم بدهیم. هیچ کاری نبوده که بدون آموزش اجرا شده باشه و موفق بوده باشه.
CO190	آموزش پیش از اجرا	
CO212	مهارت تصمیم‌گیری و حل مسأله	مهمترین مهارت‌هایی هم که ما در این بحث دیدیم، مهارت تصمیم‌گیری است، مهارت حل مسأله است.
CO213	خلافت	امروز خلافت یک فاکتور بسیار مهم در پیشرفت کشورها، سازمان‌ها و افراد به حساب می‌یاد.

در این پژوهش بیش از ۲۰۰ مفهوم گویا و مرتبط با موضوع پژوهش شناسایی شد که به عنوان مبنای شکل‌گیری سطح بالاتر (مقوله‌ها) قرار گرفتند. در جدول ۳ نیز، مقوله‌های احصاء شده از کنار هم قرار گرفتن مفاهیم را ملاحظه می‌کنید.

جدول ۳- استخراج مقوله‌ها از مفاهیم

کد مقوله	مقوله‌ها	مفاهیم	کد مفاهیم	کد مقوله	مقوله‌ها	مفاهیم	کد مفاهیم
CA18	فسادناپذیری	طراحی و اجرای راه‌های پیشگیری از جرم	CO138	CA1	کارایی	بهره‌برداری کارآمد و عادلانه	CO64
		اجتناب از روش‌های ناسالم	CO151			انجام کار به بهترین شکل ممکن	CO88
		فسادناپذیری	CO24			کارایی	CO43
		پرهیز مسئولان از فساد	CO160			کارآمدی	CO220
		شفافیت	CO45			تقویت فضای آزاد اندیشی	CO139
CA19	نهادینه‌سازی ارزش‌ها	اصلاح نظام آموزش	CO170	CA2	آزادی مسئولانه فکر و بیان	آزادی مسئولانه	CO66
		پاسداری از ارزش‌ها	CO128			ایجاد فضای آزاد جهت بیان نظرات	CO30
		پایبندی به ارزش‌ها	CO207			آزادی فکر و بیان	CO6
		اعتقاد و التزام عملی به ارزش‌ها	CO108			آزادی بیان	CO124
		مراقبت و صیانت از ارزش‌ها	CO98			مردم‌گرایی	CO193
		نهادینه‌سازی ارزش‌ها	CO117			خدمت‌گرایی	CO12
		زنده نگه داشتن ارزش‌ها	CO105			خوشرویی با مردم	CO209
CA20	مشورت‌پذیری از اهل فن	مشورت جمعی با نخبگان	CO134	CA3	مردم‌گرایی	شنونده درد و دل مردم	CO210
		مشورت با افراد مناسب	CO195			درک مشکلات مردم	CO55

کد مقوله	مقوله‌ها	مفاهیم	کد مفاهیم		
		مشورت با دیگران	CO198		
CA21	نظارت مستمر و هوشمند	آزمایش کارکنان قبل از بکارگیری	CO196		
		آزمایش مدیران	CO77		
		مراقبت از کارکنان	CO186		
		مراقبت مستمر از کارگزاران	CO145		
		نظارت مستمر	CO33		
				ساده‌زیستی	CO106
CA22	التزام عملی به حد کفاف در معیشت	پرهیز از دنیاطلبی	CO97		
		صرفه‌جویی	CO20		
		دوری از اسراف	CO21		
		نیل به کفاف	CO69		
		مبارزه با کاخ‌نشینی	CO28		
		دوری از اسراف و تجمل‌گرایی	CO42		
		قناعت	CO107		
		پرهیز از اشرافی‌گری	CO121		
		التزام عملی به حد کفاف در معیشت	CO140		
				مهربانی با مردم	CO146
				مردمی بودن	CO217
				خدمت به مردم	CO225
CA4	مردم‌سالاری دینی	اتکا به آرای عمومی	CO133		
		مردم‌سالاری	CO1		
		اتکا به آرا مردم	CO158		
CA5	استقلال همه جانبه	عدم وابستگی به کشورهای بیگانه	CO111		
		استقلال در عمل	CO173		
		توجه به ظرفیت‌های داخلی	CO168		
		استقلال	CO3		
		خودکفایی	CO169		
		خود اتکایی	CO2		
				از خود گذشتگی	CO5
CA6	حرکت‌های ایثارگرانه	ایثار و فداکاری	CO4		
		نوع دوستی	CO119		
		عبور از محدودیت‌ها	CO82		

کد مقوله	مقوله ها	مفاهیم	کد مفاهیم	کد مقوله	مقوله ها	مفاهیم	کد مفاهیم
CA23	محرومیت زدایی	فراوانی	CO71	CA7	آرمان گرایی	تمرکز بر اهداف مشخص	CO148
		وفور نعمت برای همگان	CO54			تمایل به پیشرفت و رشد	CO208
		کاهش شکاف طبقاتی در جامعه	CO110			هدف مندی	CO205
		ریشه کن شدن فقر	CO129			ترسیم افق و چشم انداز	CO118
		محرومیت زدایی	CO37			راستگویی	CO141
		توانمندسازی مناطق محروم	CO137			بکارگیری افراد راستگو و وفایسته	CO144
CA24	ساختار اجرایی منطبق با ارزش ها	ساختار اجرایی همسو با ارزش ها	CO147	CA8	اعتمادسازی	اعتمادسازی	CO176
		اصلاح ساختار اجرایی منطبق با ارزش ها	CO123			پرهیز از مخفی کاری	CO180
		اصلاح ساختار اجرایی	CO152			درستکاری	CO36
CA25	مبارزه بی قید و شرط با فساد	مبارزه با فساد	CO41			روراستی	CO179
		ریشه کن شدن فساد	CO130			وفای به عهد	CO166
		مبارزه با مفسدان و خیانتکاران	CO142			وفاداری	CO120
		پرهیز از ریاکاری	CO114			وفا پیشگی	CO143
CA26	تهذیب نفس	پرهیز از ظاهر زدگی	CO76			صداقت	CO178
		خود کنترلی	CO164			تعاون	CO68
		خودسازی	CO171	کسب آگاهی بالا به موضوع قبل از تصمیم گیری	CO85		
		رهبری اثربخش	CA9				

کد مقوله	مقوله‌ها	مفاهیم	کد مفاهیم
		تهذیب نفس	CO181
CA27	حُسن خلق	مدارا	CO60
		رحمت و اخوت با مسلمانان	CO62
		هم‌زیستی با هم‌نوعان	CO61
		حُسن خلق	CO49
CA28	ظلم‌ستیزی	الگوبرداری از امام حسین (ع)	CO80
		حمایت از مستضعفان	CO48
		حمایت از مظلومان	CO154
		مقابله مقتدرانه با دشمنان	CO63
		ظلم‌ستیزی	CO7
CA29	بلوغ جامعه	مشارکت اجتماعی	CO101
		ولایت‌مداری	CO14
		همبستگی اجتماعی	CO9
		مطالبه‌گری از مسئولان	CO100
		اصلاح فرهنگ زد و بند در جامعه	CO102

کد مقوله	مقوله‌ها	مفاهیم	کد مفاهیم
		توانایی کار گروهی	CO182
		توانایی تربیت نیروی انسانی	CO183
		تصمیم‌گیری به موقع	CO86
		پیشرو بودن	CO84
		پیشرو در صحنه عمل و اجرا	CO19
		مشارکت دادن افراد	CO219
		مشارکت‌پذیری	CO38
		مدیریت بحران	CO216
		مدیریت زمان	CO214
		مهارت تصمیم‌گیری و حل مسأله	CO212
		توانایی جذب نیروی انسانی	CO184
		توانایی بکارگیری نیروی انسانی	CO185
		انگیزش	CO187
مدیریت منابع انسانی	CO215		
CA10	خدااباوری و خدا‌محوری	توحیدگرایی	CO153

کد مفاهیم	مفاهیم	مقوله‌ها	کد مقوله
CO163	کار برای رضای خدا		
CO201	امید به فضل الهی		
CO79	در راه خدا بودن		
CO13	الهی دانستن تکالیف و مسئولیت‌ها		
CO22	الهی دانستن همه دستاوردها		
CO222	خدا باوری		
CO206	برقراری تعامل مناسب		
CO31	ارتباط مستمر با ارباب رجوع		
CO32	ارتباط قلبی با همکاران		
CO99	ارتباط و پیوند مسئولان با جامعه	ارتباط قلبی و موثر	CA11
CO177	ارتباط مستمر با مردم		
CO51	ارتباط دوستانه و عمیق با همکاران		
CO11	روحیه جهادی		
CO96	پرهیز از راحت طلبی	تلاش خالصانه و بی‌وقفه	CA12
CO56	تمرکز بر کار و مسئولیت		
CO15	بلوغ پروان		
CO175	داشتن روحیه عذرخواهی		
CO211	فروتنی		
CO90	افتادگی		
CO23	پرهیز از خودبینی		
CO191	پرهیز از غرور و خودپسندی		
CO91	پرهیز از قدرت طلبی		
CO103	برنامه محوری		
CO104	حرکت طبق شاخص‌های برنامه		
CO172	توجه به اسناد و برنامه‌های بالادستی		
CO218	ریسک‌پذیری هوشمندانه		
CO165	پرهیز از محافظه‌کاری		
CO39	شجاعت و جسارت		
CO67	انضباط اجتماعی		
CO221	رعایت قانون از سوی همه		
CA30	تواضع و فروتنی		
CA31	برنامه محوری		
CA32	شجاعت و جسارت		
CA33	قانون‌مداری		

کد مقوله	مقوله‌ها	مفاهیم	کد مفاهیم
		قانون‌مداری	CO35
CA34	اخلاقیت و نوآوری	اخلاقیت	CO213
		ابتکارات جدید	CO72
		اخلاقیت و نوآوری	CO73
		پسندیدن مسئولیت	CO174
CA35	مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی	مسئولیت‌پذیری	CO50
		پاسخگویی	CO52
		تفکر و عقلانیت	CO65
CA36	بیش و بصیرت	اعلمیت فکری	CO78
		بیش و بصیرت	CO149
		اجرای قوانین اسلامی	CO81
CA37	اسلام‌گرایی	اسلام‌گرایی	CO40
		آخرت‌گرایی	CO83
CA38	معنویت	پرهیز از کارهای حرام	CO89
		ایمان به غیب	CO58

کد مقوله	مقوله‌ها	مفاهیم	کد مفاهیم
		تلاش و پشتکار	CO95
		اخلاص در عمل	CO74
		سخت‌کوشی	CO202
		خستگی‌ناپذیری	CO203
CA13	مدیریت جانشین‌پروری	جوان‌گرایی	CO155
		اعتماد به جوانان	CO199
		عدم انتخاب ذهنی و سلیقه‌ای مدیران	CO115
		ارزیابی براساس معیارها و ملاک‌های مشخص	CO116
		انتخاب براساس معیارها و ارزش‌های مشخص	CO161
		تخصص‌گرایی	CO47
		شایسته‌سالاری	CO25
		مدیریت استعدادها	CO53
		ایجاد فضای رشد برای استعدادها	CO204
		جانشین‌پروری	CO150
CA14	یادگیری مستمر	آموزش قبل از عمل	CO87

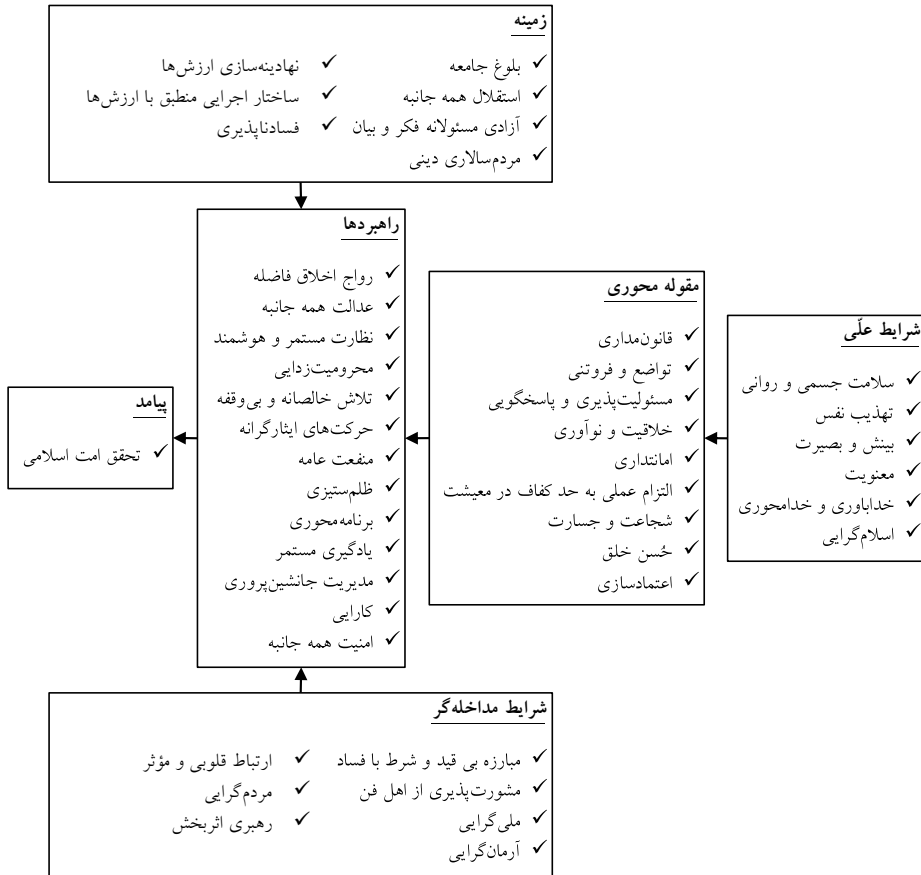
کد مفاهیم	مفاهیم	مقوله‌ها	کد مقوله
CO189	یادگیری مستمر		
CO190	آموزش پیش از اجرا		
CO92	گذری دانستن پُست و مقام		
CO159	دلسوزی نسبت به منابع در اختیار		
CO27	امانتداری	امانتداری	CA15
CO223	حفظ بیت‌المال		
CO135	تبلیغ عملی دین	رواج اخلاق فاضله	CA16
CO17	رواج اخلاق فاضله		
CO136	تسرویج آموزه‌های اخلاق اسلامی		
CO75	تمرکززدایی		
CO194	حق‌گرایی	عدالت همه جانبه	CA17
CO112	پر رنگ کردن نقش زنان در جامعه		
CO157	دادن فضای رشد به زنان		
CO113	ایجاد امکان رشد برای آحاد مردم		
CO26	بی‌طرفی		
CO131	ریشه‌کن شدن تبعیض		
CO200	تقوای الهی		
CO57	معرفت به حقایق		
CO127	دینداری		
CO10	معنویت		
CO94	حل مشکلات جامعه	منفعت عامه	CA39
CO34	پرهیز از منفعت‌طلبی شخصی		
CO162	توجه به منافع مردم و جامعه		
CO197	اجتناب از امیال شخصی در کارها		
CO18	منفعت عامه		
CO29	خیرخواهی	سلامت جسمی و روانی	CA40
CO59	سلامت جسمی و روانی		
CO167	حُسن نیت		
CO224	تعصب به کشور	ملی‌گرایی	CA41
CO188	هویت ملی		
CO16	دفاع از کشور		
CO192	مشروعیت	تحقق امت اسلامی	CA42

کد مقوله	مقوله‌ها	مفاهیم	کد مفاهیم
		نیل به خلافت الهی	CO125
		حیات طیبه	CO126
		امنیت	CO70
CA43	امنیت همه جانبه	رفاه	CO226
		آسایش	CO227

کد مقوله	مقوله‌ها	مفاهیم	کد مفاهیم
		پرهیز از پارتی بازی	CO93
		پرهیز از تبعیض	CO122
		توسعه متوازن و هماهنگ	CO46
		دسترسی آسان همگانی به نظام قضایی	CO132
		دسترسی مساوی به خدمات و اطلاعات	CO44
		شرایط یکسان برای همه	CO156
		رفتار عادلانه	CO109
		عدالت	CO8

کدگذاری محوری

در این مرحله، نظریه پرداز داده بنیاد، مقولاتی از مرحله کدگذاری باز را انتخاب کرده و آنها را در مرکز فرآیندی که در حال بررسی آن است (به عنوان پدیده مرکزی)، قرار می دهد و سپس دیگر مقوله‌ها را به آنها ربط می دهد؛ این مقوله‌ها عبارتند از شرایط علی (مقوله‌هایی مربوط به شرایط که بر مقوله محوری تأثیر می گذارند)، راهبردها (کنش‌ها یا برهم کنش‌های خاصی که از پدیده مرکزی منتج می شود)، شرایط زمینه‌ای (شرایط خاصی که بر راهبردها تأثیر می گذارند)، شرایط مداخله‌گر (عوامل محیط خاص و عمومی که بر راهبردها تأثیر می گذارند)، و پیامدها (خروجی‌های به دست آمده از به کارگیری راهبردها). این مرحله مشتمل بر ترسیم یک نمودار است که الگوی کدگذاری نامیده می شود. این الگو، روابط بین شرایط علی، راهبردها، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر و پیامدها را به تصویر می کشد (شکل ۲).



شکل ۲- کدگذاری محوری (الگوی کدگذاری)

کدگذاری انتخابی

پیاده سازی این مقولات، در چارچوبی ساده که عناصر اصلی سازمان را به تصویر بنمایاند، می تواند به درک بهتر و کاربردپذیری بیشتر نظریه در عمل کمک شایانی کند. البته باید توجه داشت که سازمان ها و جوهی چندگانه دارند و بسیار پیچیده اند. پژوهشگران مختلف عناصر تشکیل دهنده سازمان را به صورت های مختلف بیان کرده اند که برخی وجوه در غالب آنها مشترک است. به عنوان مثال: هارولد لیوت^۱ سازمان ها را شامل چهار

عنصر اصلی به هم پیوسته ساختار اجتماعی؛ کنشگران و اعضای سازمان؛ هدف‌ها و فناوری می‌داند (رحمان‌سرشت، ۱۳۹۳: ۳۶). ماری جو هچ و ان. ال. کانلیف^۱ در کتاب «نظریه سازمان»، سازمان‌ها را متشکل از فناوری؛ ساختار اجتماعی؛ فرهنگ‌ها و ساختار فیزیکی بیان می‌کنند (هچ و کانلیف، ۱۳۸۹: ۵۵). از این‌رو، پژوهشگر سازمان‌های دولتی را شامل چهار عنصر بستر و زمینه؛ کنشگران؛ ساختار و فرآیندها و هدف‌ها برشمرد و نظریه حاضر را براساس آن مدل‌سازی کرده است. علت انتخاب این چهار عنصر به دلایل زیر بوده است:

۱. کنث بلانچارد و مایکل اوکانر در کتاب «مدیریت از راه ارزش‌ها»، چهار ستون مشتری، کارکنان، مالکان و گروه‌های با اهمیت را در سازمان‌های موفق برمی‌شمارد (بلانچارد و اوکانر، ۱۳۹۳). این چهار گروه در سازمان‌های دولتی شامل: ارباب رجوع، کارگزاران و کارکنان؛ سهامداران و مالکان؛ شهروندان؛ و گروه‌های با اهمیت و در یک معنای کلی «کنشگران» می‌باشند. افرادی که تحت انگیزه‌های مختلف بر سازمان اثر گذاشته و یا اثر می‌پذیرند.
۲. از آنجایی که ساختار اجتماعی در تقسیم‌بندی‌های مطرح شده به روابط کنشگران سازمانی در چارچوبی از ارزش‌ها و هنجار و انتظارات تأکید دارد (رحمان‌سرشت، ۱۳۹۳)، بنابراین، با پیاده‌سازی مدیریت ارزش‌بنیان به‌طور مستقیم بر روی این روابط تمرکز و تأکید می‌شود.
۳. بستر و زمینه، عنصری است که فرهنگ به عنوان یک جزء مهم در دل آن قرار دارد. این عنصر همان‌طور که از نامش پیداست بستر و زمینه شکل‌گیری و پیاده‌سازی مدیریت ارزش‌بنیان را فراهم می‌آورد.
۴. مفهوم فناوری، سازمان را محلی که کاری در آن انجام و مکانی که در آن ورودی‌ها به خروجی‌ها تبدیل می‌شوند، بیان می‌کند (رحمان‌سرشت، ۱۳۹۳) که مبتنی بر ساختار فیزیکی آن صورت می‌پذیرد. بنابراین، عنصر ساختار و فرآیندها با عناصر فناوری و ساختار فیزیکی قرابت مفهومی و معنایی یکسانی دارد.

۵. عنصر هدف‌ها نیز، پنداشتی کنونی از شرایط مطلوب در آینده است که کنشگران

تلاش می‌کنند بدان دست یابند (رحمان‌سرشت، ۱۳۹۳).

بر این اساس، یافته‌های این پژوهش در قالب «مدل مدیریت ارزش‌بنیان اسلامی-ایرانی» شکل گرفته است (شکل ۳). این مدل در واقع بیان‌کننده مجموعه‌ای از ارزش‌ها در بخش‌های مختلف سازمان است که در نهایت تحقق امت اسلامی را به ارمغان خواهد داشت.



شکل ۳- مدل مدیریت ارزش‌بنیان اسلامی-ایرانی

در ادامه به تشریح مقولات مدل مدیریت ارزش‌بنیان اسلامی - ایرانی بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای پرداخته شده است:

(۱) **بستر و زمینه:** این بخش از مقولات زیر تشکیل شده است:

- **اسلام‌گرایی:** گفتمانی است که تلاش می‌کند اسلام را در مرکز نظام سیاسی - اجتماعی خود قرار دهد و از طریق کسب قدرت سیاسی و برپایی حکومت دینی در جهت ساختن ساختارها و نهادهای اجتماعی بر مبنای گزاره‌های اسلامی عمل می‌کند (محمدی، ۱۳۹۲: ۷۳).
- **معنویت:** اسلام معنویت را به عنوان تجلی بشریت فرد و هر آنچه به شکل دادن فرد منجر می‌شود، می‌داند. به بیان دیگر، معنویت چیزی است که جهان‌بینی ما را در عمل نشان می‌دهد (معصومی، ۱۳۹۵).
- **بلوغ جامعه:** یک جامعه بالغ از طریق ایجاد سازوکارهایی در درون خود، انتظارات و خواسته‌هایش را به دولت و سازمان‌های آن اعلام می‌کند و از طریق مطالبه‌گری صحیح و به حق، بر کارکردهای آنها کنترل و نظارت می‌کند؛ این در حالی است که در جامعه نابالغ چنین سازوکارهایی اساساً وجود ندارد.
- **ملی‌گرایی:** نمادی از ملت است که از طریق احساسات آشکار می‌شود و این احساسات ملی نیز به خودی خود علایق شدیدی به وجود می‌آورد (شهرام‌نیا و نظیفی نائینی، ۱۳۹۲: ۲۰۱).
- **استقلال همه جانبه:** مقام معظم رهبری راز حرکت و پیشرفت یک ملت به سمت عروج معنوی و مادی را در استقلال می‌داند و بیان می‌دارد: «اول باید به خود ایمان بیاورید و خودباختگی را کنار بگذارید. اگر به خود اعتقاد پیدا کردید و احساس نمودید که به آقابالاسری از ملت‌ها و دولت‌های بیگانه نیاز ندارید و خود را در مقابل آنها کوچک و حقیر و ناچیز ندانید، راه پیشرفت در مقابل شما باز می‌شود» (خامنه‌ای، ۱۳۹۲: ۱۷۴).

- **آزادی مسئولانه فکر و بیان:** انسان‌ها باید بتوانند در یک فضای آزاد فکر کنند. آزادی بیان تابعی از آزادی فکر است. وقتی آزادی فکر بود، به‌طور طبیعی آزادی بیان هم هست. عمده، آزادی فکر است که انسان‌ها بتوانند آزاد بیندیشند. در غیر فضای آزادی فکری، امکان رشد وجود ندارد. برای فکر، برای علم، برای میدان‌های عظیم پیشرفت بشری اصلاً جایی وجود نخواهد داشت (خامنه‌ای، ۱۳۹۲: ۱۷۱).

- **مردم‌سالاری دینی:** حقیقت مردم‌سالاری دینی این است که یک نظام باید با هدایت الهی و اراده مردمی اداره شود و پیش برود (سدیدپور، سنجقی و شیرازی، ۱۳۹۴: ۸۰).

(۲) **کنشگران:** این بخش از مقولات زیر تشکیل شده است:

- **سلامت جسمی و روانی:** از جمله ابعاد مهم وجودی انسان است، آن‌چنانکه سازمان بهداشت جهانی نیز بر آن تأکید دارد. در بحث سلامت جسمی و روانی، عوامل زیستی (مانند ویروس‌ها، باکتری‌ها و غیره) با عوامل روانی (مانند نگرش‌ها، عقاید و غیره) در تعامل با هم سلامت جسمی و روانی فرد را تعیین می‌کنند (بزازیان و بشارت، ۱۳۸۸).

- **تهذیب نفس:** به معنای پاکیزه کردن، پاک نگه داشتن، تطهیر، آراستن و پاکسازی نفس از اخلاق ناپسند و آلودگی‌های اخلاقی با هدف گام برداشتن به سوی فضائل اخلاقی است که در نهایت موجب رشد و سعادت واقعی در دنیا و آخرت می‌شود (حسینی، ۱۳۹۶: ۸۸).

- **بیش و بصیرت:** برای تصمیم‌گیری صحیح و معقول باید تفکر، بصیرت و فهم مناسب نسبت به موضوعاتی که تصمیم‌گیری در مورد آن‌ها صورت می‌گیرد، داشت (میرآخوری، ۱۳۹۲).

- **مشورت‌پذیری از اهل فن:** در احادیث اسلامی، مشورت را یکی از اسباب حیات جامعه و ترک آن را یکی از اسباب مرگ جامعه معرفی کرده‌اند. مشاوره

موجب رشد اندیشه و تفکر در جامعه اسلامی و مشارکت مردم در سرنوشت خویش و سبب تحکیم پیوندهای اجتماعی و تقویت روحیه مسئولیت‌پذیری و شرکت در امور و از بین رفتن روحیه انزوا می‌شود (مصطفی‌پور، ۱۳۹۳: ۹۹).

- **تلاش خالصانه و بی‌وقفه:** کار بی‌وقفه و خستگی‌ناپذیر از جمله ویژگی‌های رفتاری بارز مدیران و کارکنان به شمار می‌آید. مقام معظم رهبری نیز در همین رابطه بیان داشتند: «از ملت عزیزمان انتظار دارم که در عرصه‌های اقتصادی با حرکت جهادگونه کار کنند، مجاهدت کنند. حرکت طبیعی کافی نیست؛ باید در این میدان، حرکت جهشی و مجاهدانه داشته باشیم» (لطیفی و سعدآبادی، ۱۳۹۳: ۱۱۳).
- **حرکت‌های ایثارگرانه:** «ایثار» نماد و نمود دیگرخواهی انسان است و روح هم‌نوع دوستی او را به نمایش می‌گذارد؛ و گاه تا آنجا پیش می‌رود که فردی یا جمع کثیری جان خود را در راه دیگری و دیگران از دست می‌دهند تا ایثار و از خود گذشتگی را در عمل تفسیر کنند (بایری و کمریگی، ۱۳۹۲).
- **حُسن خلق:** یکی از صفات پسندیده انسانی است که در تمام دوران به مدیران و کارگزاران توصیه شده است که در شناخته شدن به این صفت با ارزش تلاش کنند (دمشناس، ۱۳۸۵).
- **شجاعت و جسارت:** شجاعت خویشتن‌داری و عمل به آنچه که شایسته است، می‌باشد. بنابراین، اگر کسی خویشتن‌داری کرد و با وجود خطرات پیش رو و با وجود احساس ترس به چیزی عمل کرد که لازم بود عمل کند، آن شخص شجاع است (رضائی و رفیعی، ۱۳۹۳).
- **خلاقیت و نوآوری:** سازمان‌ها نه تنها برای بهتر شدن یا افزایش کیفیت و ارتقاء بلکه برای سازگار شدن و ادامه حیات و بقای خود همواره به خلاقیت و نوآوری نیازمند هستند (سعیدی‌کیا، ۱۳۸۶: ۱۲۸).
- **قانون‌مداری:** در دیدگاه حضرت امام خمینی^(ره) معیار همه چیز قانون است و حرف آخر را در همه امور قانون می‌زند و همه در برابر قانون برابرند و جز با

تحقق قانون سعادت فرد و جامعه تأمین نمی‌شود و اسلام دین قانون و حکومت در اسلام حکومت قانون است (صنعی و اکرمی، ۱۳۹۶).

- **تواضع و فروتنی:** در شریعت اسلام، همه باید نسبت به یکدیگر با احترام برخورد کنند و هرگز نباید پُست و مقام، باعث خودپسندی یا بی‌احترامی نسبت به دیگران شود. از این رو کارمندان و مسئولان باید همواره با کمال تواضع و احترام با زیردستان و ارباب رجوع برخورد کنند (مرادی و سوری، ۱۳۹۶: ۳۵).

- **امانتداری:** در اسلام امانت علاوه بر امور مادی، شامل امور معنوی نیز می‌شود. امور معنوی مانند: تکالیف دینی، اطاعت، رعایت حقوق مردم و سایر چیزهایی که در حیطه وظایف مسلمان قرار دارد و این یک معنی عام و فراگیر از امانت است که تمام اقسام آن را شامل می‌شود و مؤمنان واقعی نهایت تلاش خود را در مراعات و حفظ امانت‌ها به کار می‌برند (حیدری نهند، ۱۳۸۵).

- **مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی:** مسئولیت‌پذیری به عنوان یک الزام و تعهد درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب همه فعالیت‌هایی که بر عهده او گذاشته شده است، تعریف می‌شود که از درون فرد سرچشمه می‌گیرد. پاسخگویی نیروی پیش‌برنده‌ای است که بر بازیگران کلیدی فشار وارد می‌آورد تا در قبال عملکرد خود، مسئول باشند و از عملکرد خوب خدمات عمومی اطمینان حاصل شود (درویش و رمضانیان فهندری، ۱۳۹۷).

- **خداباوری و خدامحوری:** باور به حاکمیت اراده خداوند بر همه عالم و اینکه هیچ اراده‌ای جز اراده او مؤثر در آن نیست (روشن ضمیر و فیروزی، ۱۳۹۳).

- **التزام عملی به حد کفاف در معیشت:** از جمله آسیب‌هایی که ارکان انقلاب اسلامی را تهدید می‌کند و مقام معظم رهبری مکرراً نسبت به آن هشدار داده‌اند، روحیه اشرافی‌گری مدیران آن است که به عنوان آسیب مدیریت کلان کشور از آن می‌توان یاد کرد (خط حزب الله، ۱۳۹۵: ۱).

۳) **ساختار و فرآیندها:** این بخش از مقولات زیر تشکیل شده است:

- **برنامه‌محوری:** برنامه‌ریزی، فرآیند انتخاب اهداف درست و راه‌های درست برای دستیابی به اهداف است. برنامه‌ریزی با تمرکز بر اهداف سازمانی و تعیین استراتژی‌ها و روش‌های مناسب دستیابی به اهداف سازمانی، احتمال رسیدن به اهداف را از طریق تنظیم فعالیت‌ها افزایش می‌دهد (مصدق‌راد، فیاض‌بخش و امینی، ۱۳۹۶).
- **یادگیری مستمر:** یکی از راه‌های کسب مزیت رقابتی پایدار، تأکید بر یادگیری مستمر کارکنان به منظور نیل به اهداف سازمانی با حداکثر اثربخشی است (عنایتی و داوودی، ۱۳۹۵: ۱۴۸).
- **رهبری اثربخش:** هدف غایی اسلام، ایجاد الگویی است برای بشریت که از آن پیروی کند و در این مسیر، تأکید عمده‌ای بر رهبری معطوف داشته و بین سیاست و اداره قایل به نوعی دوگانگی نیست. سیاست دولت به وسیله مدیرانی تعیین می‌شود که رهبران واقعی جامعه هستند. وظیفه اصلی آنها ایجاد زمینه برای تغییر جامعه به سمت جامعه ایده‌آل است (دانایی‌فرد و الوانی، ۱۳۹۰: ۱۶۷).
- **اعتمادسازی:** کاهش اعتماد شهروندان به دولت و نهادهای دولتی از بحران‌های جهان امروز است. وقایع و رخداد‌های مختلف باعث شده که اطمینان به کارگزاران دولتی به شدت کاهش یابد و نوعی سوءظن در روابط شهروندان با آنها به وجود آید (دانایی‌فرد و الوانی، ۱۳۹۰: ۱۶۷). از این رو جلب اعتماد مردم امری بدیهی و مهم می‌باشد.
- **فسادناپذیری:** طراحی نظام اداری به گونه‌ای است که احتمال وقوع فساد در آن به حداقل ممکن برسد.
- **نهادینه‌سازی ارزش‌ها:** صرف تدوین ارزش‌ها در سازمان و ابلاغ آن به مدیران و کارکنان، عامل اجرا و موفقیت در پیاده‌سازی آنها در سازمان نیست، اگر چه شرط لازم است اما شرط کافی نیست؛ چرا که شرط کافی درونی‌سازی و جاری‌سازی ارزش‌ها در عمل و کردار مدیران و کارکنان و در نهایت سازمان است (حسن‌پور، عباسی و هادی‌پور، ۱۳۹۶).

- **مردم‌گرایی:** در اسلام ارائه خدمات عمومی، نوعی تعهد انسان به وفاداری به جامعه و عبادت به‌شمار می‌رود. این امر بدان علت است که هر آنچه در جهان هستی است از آن خداوند است و خدمت به خلق خدا به اندازه خدمت به خدا اهمیت دارد (دانایی‌فرد و الوانی، ۱۳۹۰: ۱۶۷).
- **ارتباط قلبی مؤثر:** در اسلام رهبری متضمن وظیفه حساس و ظریف تسخیر قلوب و اذهان مردم هم در سازمان و هم در جامعه است (دانایی‌فرد و الوانی، ۱۳۹۰: ۱۶۷).
- **مدیریت جانشین‌پروری:** موفقیت فعلی سازمان‌ها در گرو انتخاب، به‌کارگیری و انتصاب مدیرانی با استعداد و شایسته و موفقیت آینده آن در پرتو سرمایه‌گذاری بلند مدت بر روی شناسایی و پرورش کارکنان با توان بالقوه بالا برای تصدی پست‌های مدیران فعلی در آینده است؛ از این‌رو، ضرورت ایجاد و اجرای الگویی ساختار یافته که آن را مدیریت جانشین‌پروری می‌نامند، از اهمیت بالایی برخوردار است (احمدی، دارائی، میرآخوری و مبارکی، ۱۳۹۳: ۴۸).
- **نظارت مستمر و هوشمند:** نظارت و کنترل نیز یکی از وظایف و اجزای اصلی مدیریت محسوب می‌شود به‌طوری‌که بدون توجه به آن، سایر وظایف مدیریت ناقص است و معیاری برای انجام درست آنها وجود ندارد. در مدیریت اسلامی نظارت، نظام‌مند و همه‌جانبه است (فروزنده دهکردی و نوایی‌نژاد، ۱۳۸۸: ۲۱۵).
- **آرمان‌گرایی:** سازمان‌های دولتی به عنوان «نهادی اجتماعی، مبتنی بر هدف، با ساختاری که آگاهانه طراحی شده و دارای سیستم‌های فعال و هماهنگ است، و سرانجام با محیط خارجی خود ارتباط دارد» به واسطه آرمان و چشم‌انداز برای افراد، فراتر از سود مادی، انگیزه می‌آفریند و آنان را به حرکت و تکاپو وامی‌دارند (میرشاه ولایتی، ۱۳۸۸). به‌همین جهت آرمان‌گرایی می‌تواند به فعالیت‌های سازمان معنا و مفهوم و مسیر راه آینده آن را ترسیم کند.
- **ساختار اجرایی منطبق با ارزش‌ها:** در سال‌های اخیر، افزایش انتظارات و خواسته‌ها از سوی مردم و جامعه منجر شده تا سازمان‌های دولتی به دنبال راه‌های درک بهتر و سریعتر انتظارات و پاسخگویی نسبت به آنها باشند. در

این مسیر سازمان‌های دولتی برای بالا بردن حساسیت خود نسبت به محیط و پاسخگو شدن می‌بایست ساختار خود را به ساختارهایی پویا تغییر دهند.

۴) **هدف‌ها:** این بخش از مقولات زیر تشکیل شده است:

- **عدالت همه جانبه:** مهمترین وظیفه مسئولان کشور این است که در جامعه عدالت را معنا ببخشند تا مردم عدالت را احساس کنند. زیرا عدالت معیار حق و باطل حکومت‌ها است؛ یعنی در اسلام اگر چنانچه شاخص عدالت وجود نداشت، حقانیت و مشروعیت زیر سوال است (خامنه‌ای، ۱۳۹۲: ۳۰۵ و ۱۲۴).
- **منفعت عامه:** آرمان خدمات عمومی جدید بر منفعت عامه است و این طور بیان می‌دارد که مدیران دولتی باید در ایجاد نوعی تصور جمعی و مشترک منفعت عامه ایفای نقش کنند (دنهات، ۱۳۹۳: ۳۵۲).
- **امنیت همه جانبه:** یک خواسته مهم بزرگ اساسی بشر، صلح و امنیت و آرامش است. انسان‌ها برای زندگی، برای پرورش فکر، برای پیشرفت عمل، برای آسایش روان، احتیاج دارند به آرامش، به محیط و فضای امن و آرام، چه در درون خودشان، چه در محیط خانواده، چه در محیط کسب و کار، چه در محیط جامعه، چه در محیط بین‌الملل. این آن چیزی است که اسلام به دنبال آن است (خامنه‌ای، ۱۳۹۲: ۱۹۱).
- **کارایی:** صاحب‌نظران مدیریت دولتی از دیرباز معیار کارایی را به عنوان معیار ارزشیابی کار سازمان‌های دولتی پذیرفته‌اند (دنهات، ۱۳۹۳: ۱۳۰).
- **رواج اخلاق فاضله:** ترویج اخلاق فاضله می‌تواند زمینه تحقق جامعه اخلاق‌مدار و فاضل را فراهم کرده و مزیت‌های راهبردی را در سطح سازمان‌ها و جامعه به همراه داشته باشد.
- **محرومیت‌زدایی:** در نظام‌های آرمان‌گرا، به‌ویژه کشور اسلامی ما مسأله رفع فقر و محرومیت‌زدایی در مقایسه با سایر کشورها از اهمیت بیشتری برخوردار است. تا آنجاکه در کتاب آسمانی «قرآن» به دفعات به حذف فقر تأکید شده و

از عدالت اجتماعی و محرومیت‌زدایی به عنوان یکی از اهداف اساسی نظام اسلامی یاد نموده است (حسن‌زاده، ۱۳۷۹: ۱۳۶-۱۳۷).

● **ظلم‌ستیزی:** در اندیشه و فرهنگ شیعه با توجه به شرایط زمانه و عدم بهره‌گیری از قدرت حکومتی (به جز حضرت محمد^(ص) و امام علی^(ع)) به عنوان مهم‌ترین شاخصه‌ای است که به ویژه با بهره‌گیری از فرهنگ عاشورا و عدم پذیرش ظلم حکومت یزید و مقاومت در برابر آن شناسایی شده است (عریضی میبدی، ۱۳۹۵: ۱).

● **مبارزه بی قید و شرط با فساد:** مبارزه با فساد با شعار دادن تحقق نمی‌یابد، مبارزه باید جدی باشد؛ به گونه‌ای که خود را در مرحله عمل نشان دهد. این کار مستلزم عزم ملی، خواست همگانی و جدیت دولت است.

در صورتی که ارزش‌های فوق به درستی تبیین و اجرایی شوند، می‌توانند زمینه‌ساز شکل‌گیری و تحقق امت اسلامی را فراهم آورند. البته تحقق امت اسلامی در سایه سه مفهوم مشروعیت، نیل به خلافت الهی و حیات طیبه معنا یافته و تحقق خواهد یافت. موضوع مشروعیت از آن جهت می‌باشد که مشروعیت، تنها توجیه عقلی قبول تبعیت و فرمانبرداری که متکی بر قانونیت صرف باشد، نیست. بلکه به معنای آن است که دولت از شناسایی پایدار و مستمر از سوی شهروندان برخوردار است (پهلوان، ۱۳۷۴). نیل به خلافت الهی از آن جهت مهم می‌باشد که انسانی که خداوند استعدادها و آمادگی‌های فراوانی را به او بخشیده است، برای رسیدن به مقام خلافت الهی باید نخست همه آن صفات الهی را که در شکل اجمالی در او به ودیعت گذاشته شده، به فعلیت رساند و با بهره‌گیری از عقل و وحی که راهنمای انسان برای رسیدن به مقامات الهی است، می‌تواند خدایی شود و خلافت ربوبی الهی را به عهده گیرد (حسینی تلی و کوزه‌گر کالجی، ۱۳۹۵: ۵-۶). علاوه بر اینها، هدف از همه مبارزاتی که ملت ایران به رهبری امام^(ره) انجام داد تا انقلاب به پیروزی رسید و همه تلاش‌هایی که بعد از پیروزی انقلاب در این کشور انجام شد، تشکیل حیات طیبه اسلامی بود. حیات طیبه، پیشرفت در معنای خاص و اسلامی است و آن را نیل به آرامش

و آسایش؛ زندگی گوارا؛ تأمین همه خیرات مورد علاقه انسان و سعادت دنیا و آخرت می‌دانند (خامنه‌ای، ۱۳۹۲).

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس سیر تحقق تمدن اسلامی (مراحل: انقلاب اسلامی؛ نظام اسلامی؛ دولت اسلامی؛ جامعه/کشور اسلامی؛ و امت اسلامی)، با وقوع انقلاب اسلامی (مرحله اول) و شکل‌گیری یک حرکت انقلابی در اواخر دهه پنجاه، ایران وارد عرصه جدیدی از حیات خود شد. این انقلاب زمینه تغییر نظام کشور از نظامی وابسته و فاسد را به نظامی جدید که بر مبانی دینی و اسلامی اتکا و تأکید داشت، فراهم کرد. در این مرحله نظام اسلامی (مرحله دوم) به معنای طرح مهندسی و شکل کلی اداره کشور به گونه‌ای که اسلام گفته و مردم‌سالاری آن از اسلام گرفته شده و با ارزش‌های اسلامی همراه است و به عنوان منبع تقنین و معیار و ملاک اجرا و ارکان تصمیم‌گیری در کشور است، شکل گرفت و منجر به ورود به مرحله تشکیل دولت اسلامی (مرحله سوم) شد. کشور ما در حال حاضر در این مرحله قرار دارد تا با عبور موفق از آن بتواند جامعه/کشور اسلامی (مرحله چهارم) و در نهایت فراگیر شدن فرهنگ اسلامی بر فضای عمومی بشر را تحت عنوان امت اسلامی (مرحله پنجم) محقق سازد (دفتر منویات ولایت مرکز راهبردی فرماندهی کل قوا، ۱۳۹۱).

در مرحله دولت اسلامی با وجود تلاش‌های فراوانی که صورت گرفته است، هنوز نمی‌توان ادعای تشکیل یک دولت اسلامی را داشت. اگرچه از روز اول تلاش و اقدام برای تشکیل آن شکل گرفته است، منتها در این مسیر افت و خیزها داشته؛ پیشرفت‌ها و عقب‌گردها داشته؛ در جاهایی موفق بوده و در برهه‌هایی ناموفق. بعضی از کارگزاران در طی مسیر پای‌شان لغزیده و بعضی در اصل هدف مردد شده‌اند و بعضی نتوانسته‌اند خود را نگه دارند و دل‌بسته به رفتارهای طاغوتی شده‌اند (دفتر منویات ولایت مرکز راهبردی فرماندهی کل قوا، ۱۳۹۱). بنابراین کارگزاران تا خود را نسازند و شرایط ساخت خود را فراهم نکنند و به ارزش‌های شکل‌گیری انقلاب اسلامی و مبانی دینی و اسلامی آن همواره در نظر و عمل اتکا نداشته باشند؛ سازوکار پیاده‌سازی ارزش‌ها را فراهم نکنند، در اهداف مدنظر به اتفاق نظر نرسند،

نمی‌توانند از این مرحله عبور کرده و تحقق مراحل دیگر را ممکن سازند. از این‌رو، نظریه مدیریت ارزش‌بنیان اسلامی - ایرانی که شیوه مدیریتی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و ایرانی و منطبق با جغرافیای دینی، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و تاریخی ما جهت پیاده‌سازی در سازمان‌های دولتی ایران را دارا می‌باشد، می‌تواند در شکل‌گیری و عبور از مرحله دولت اسلامی نقطه عطفی ایجاد کند.

بر اساس این نظریه، ارزش‌هایی مانند: اسلام‌گرایی؛ بلوغ جامعه؛ مردم‌سالاری دینی؛ استقلال همه جانبه و ...؛ بستر و زمینه شکل‌گیری و پیاده‌سازی مدیریت ارزش‌بنیان را فراهم می‌آورند. به عنوان مثال یک دولت وابسته که نتواند استقلال خود را حفظ کند، نمی‌تواند استقلال در سطوح فردی و سازمانی را به درستی پیاده ساخته و بر ظرفیت‌های درونی خود اتکا داشته باشد. ضمن آنکه یکی از ارزش‌ها و اصول مهم شکل‌گیری این انقلاب که همانا استقلال است، بدین ترتیب زیر سوال می‌رود. بنابراین، ارزش‌های مدنظر در بُعد بستر و زمینه به عنوان «ارزش‌های مبنایی» خواهند بود.

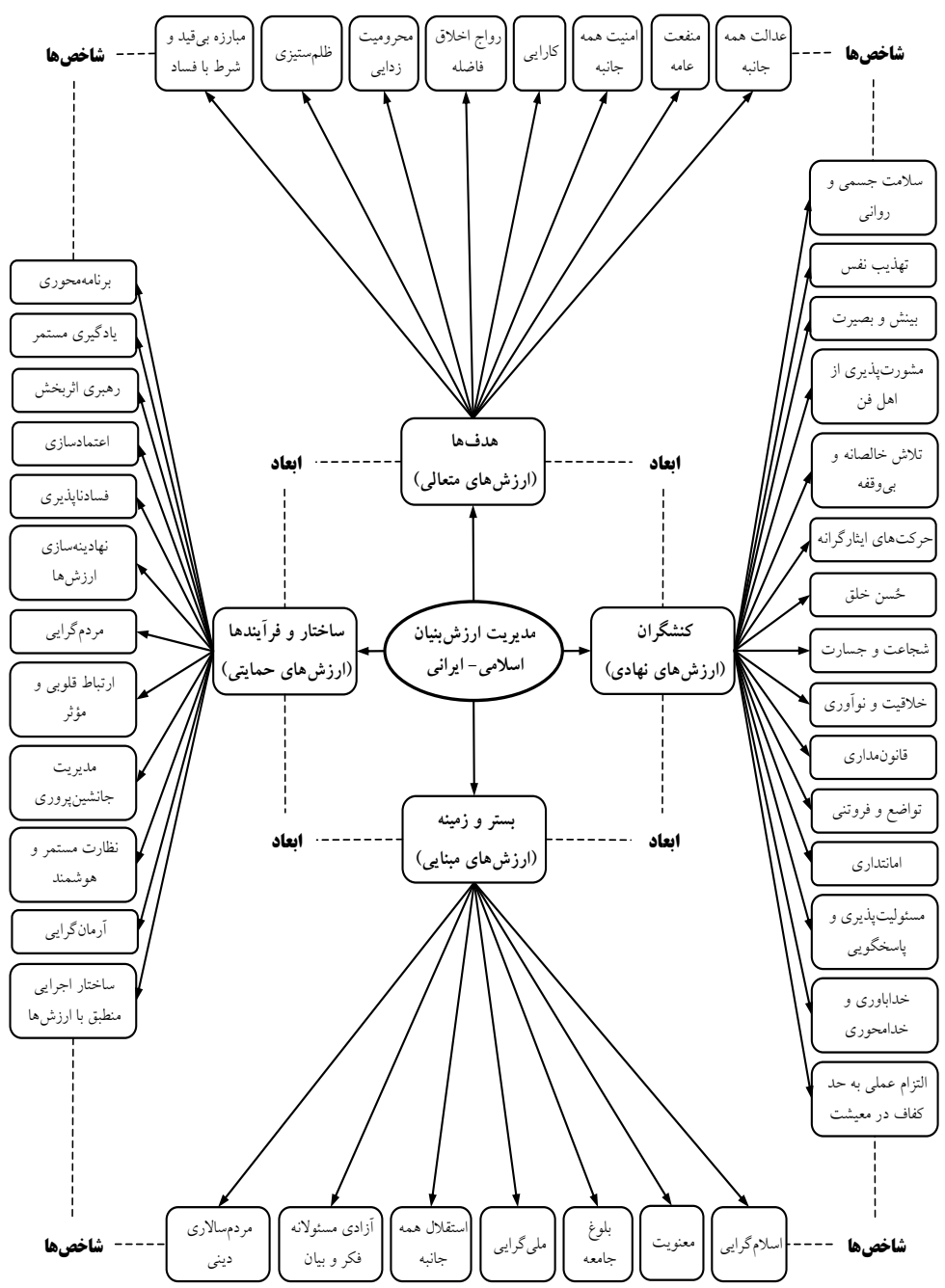
همان‌طور که اشاره شد، در مسیر دولت اسلامی، لغزش‌ها و تردیدها و دلبستگی‌ها به رفتارهای طاغوتی روند تکمیل مرحله دولت اسلامی را تا حدودی با کندی مواجه ساخته است. بنابراین نمی‌توان انتظار داشت که کنشگران سازمان‌های دولتی اعم از ارباب رجوع، کارگزاران و کارکنان؛ سهامداران و مالکان؛ شهروندان و گروه‌های با اهمیت که خود را به «ارزش‌های نهادی» تجهیز نکرده باشند، بتوانند در این مسیر توفیق چندانی کسب کنند. منظور از ارزش‌های نهادی، گروهی از ارزش‌های انسانی و الهی مانند تهذیب نفس؛ قانون‌مداری؛ مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی؛ التزام عملی به حد کفاف در معیشت و ... است که در درون فرد نهادینه شده باشد.

باید توجه داشت که کنشگران در محیطی فعالیت می‌کنند که به آن سازمان اطلاق می‌شود و خود آنها نیز جزئی از عناصر تشکیل‌دهنده آن محسوب می‌شوند. در اینجا پاسخ به این سوال اهمیت و ضرورت می‌یابد که «آیا فرد ارزش‌مدار با قرارگرفتن در ساختار و فرآیندهایی که ارزش‌ها را پشتیبانی نمی‌کنند، می‌تواند رفتارهای ارزش‌مدار از خود بروز دهد؟» قطعاً پاسخ خیر است. چنانچه تجربه در دهه‌های اخیر به دفعات آن را نشان داده

است. به بیان دیگر، در بسیاری از موارد ساختار و فرآیندها، رفتارهای ضد ارزشی را به افراد دیکته می‌کنند، آن‌چنان‌که در مصاحبه‌ها، بارها بدان اشاره شد. به عنوان مثال یکی از مصاحبه‌شوندگان این‌طور بیان می‌دارد که «متأسفانه سیستم، اصلاً به من ارزشی را دیکته نمی‌کند، بلکه سیستم، ضد ارزش را دیکته می‌کند.» علاوه بر این، ساختار و فرآیندهای ضد ارزش محور می‌توانند بستر ظهور و پرورش افراد غیر ارزش‌مدار را فراهم نموده یا منجر به ایجاد انحراف و دور شدن از ارزش‌ها در افراد ارزش‌مدار شود. بنابراین، ارزش‌های (مانند: نظارت مستمر و هوشمند؛ برنامه‌محوری؛ فسادناپذیری و ...) مدنظر در بُعد ساختار و فرآیندها را به عنوان «ارزش‌های حمایتی» می‌توان تلقی کرد.

در نهایت آنچه در یک دولت ارزش‌مدار و سازمان‌های دولتی آن، کلیه فعالیت‌های آنها را جهت و سمت و سو در مسیر درست می‌دهد، «ارزش‌های متعالی» خواهد بود که هدف‌های آنها را قوام بخشد. اگر چه ممکن است با توجه به کارکردهای سازمان‌های دولتی، هدف‌های متنوعی شناسایی و در جهت پیاده‌سازی آنها اقدام شود؛ اما این هدف‌ها باید در مجموع ارزش‌های متعالی (مانند عدالت همه‌جانبه؛ منفعت عامه؛ امنیت همه‌جانبه و ...) در این بُعد را محقق سازند. در صورت پیاده‌سازی و کارکرد صحیح بر اساس این ارزش‌ها در نظر و عمل، می‌توان انتظار داشت که دولت اسلامی شکل گرفته و مقدمات تحقق جامعه/کشور اسلامی و در نهایت امت اسلامی را فراهم کند؛ چرا که کارکرد بد و نامناسب دولت و سازمان‌های دولتی آنکه شعار اسلامی بودن و حرکت بر مبنای آن را دارند، علاوه بر از دست دادن پشتوانه و جایگاه مردمی خود، جامعه را نسبت به پیاده‌سازی اسلام دچار تردید و انحراف می‌کند.

بنابراین، نظریه مدیریت ارزش‌بنیان اسلامی-ایرانی چهار گروه از ارزش‌ها تحت عنوان ارزش‌های مبنایی؛ ارزش‌های نهادی؛ ارزش‌های حمایتی و ارزش‌های متعالی را در سازمان‌های دولتی ایران شناسایی نموده است که در چهار بُعد سازمانی بستر و زمینه؛ کنشگران؛ ساختار و فرآیندها و هدف‌ها دسته‌بندی شده‌اند. در شکل ۴ ابعاد و شاخص‌های مدیریت ارزش‌بنیان اسلامی-ایرانی را مشاهده می‌کنید.



شکل ۴- ابعاد و شاخص های مدل مدیریت ارزش بنیان اسلامی - ایرانی

فهرست منابع و مآخذ

الف. منابع فارسی

- احمدی، سید علی اکبر؛ دارائی، محمدرضا؛ میرآخوری، علیرضا و مبارکی، لیلا (۱۳۹۳). مهندسی مدیریت جانشین‌پروری؛ طراحی، ساخت و اجرای الگوی جانشین‌پروری در سازمان‌های ایرانی. کرج: نشر آموزش کشاورزی.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۷). ضرورت تدوین منشور اخلاقیات سازمانی و ارائه یک الگوی تطبیقی در مدیریت دولتی. *فصلنامه تحول*، ۵(۱۹)، ۵۰-۵۹.
- باپیری، امیر علی و کمربیگی، خلیل (۱۳۹۲). نگرشی به روحیه‌ی ایثارگری و انتظار از ایثارگران. *فرهنگ ایلام*، ۱۴(۳۸ و ۳۹)، ۱-۲۲.
- بزازیان، سعید و بشارت، محمد علی (۱۳۸۸). مقایسه هوش هیجانی، سلامت روانی و جسمانی مشاغل مختلف. *فصلنامه روان‌شناسی کاربردی*، ۳(۱)، ۷-۲۶.
- بلانچارد، کن و اوکانر، مایکل (۱۳۹۳). مدیریت از راه ارزش‌ها. (مترجم: حمید رضا فرتوک‌زاده) تهران: فرا.
- پهلوان، چنگیز (۱۳۷۴). مشروعیت دولت مدرن. *کیان*، (۲۵)، ۳۶-۴۲.
- چلادورای، پاکیناتان (۱۳۸۷). مدیریت منابع انسانی در ورزش و تفریحات سالم. (مترجم: مهدی طالب پور و صمد لعل بذری) مشهد: انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد.
- حاجی صادقی، عبدالله (۱۳۸۳). آسیب‌شناسی ارکان انقلاب اسلامی. *فصلنامه حصون*، (۲)، ۱۶۳-۲۱۷.
- حسن پور، اکبر، عباسی، طیبه و هادی‌پور، امیر (۱۳۹۶). شناسایی و اولویت‌بندی شیوه‌های نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۲(۱)، ۱-۱۱.
- حسن‌زاده، علی (۱۳۷۹). بررسی عوامل مؤثر بر فقر (مطالعه موردی ایران). *فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران*، ۳(۵-۴)، ۱۳۵-۱۸۳.
- حسینی تلی، بتول و کوزه‌گر کالجی، لطفعلی (۱۳۹۵). آرمان‌های متعالی انسانی: نیل به مقام خلیفه‌اللهی، معرفت الهی، عبودیت از منظر قرآن کریم. *پنجمین کنفرانس الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت: الگوی پایه پیشرفت* (ص. ۱-۱۸). تهران: مرکز الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت.
- حسینی، سید محمدرضا (۱۳۹۶). عوامل تهذیب نفس در نگاه ملاصدرا. *دو فصلنامه علمی-پژوهشی حکمت صدرایی*، ۶(۱)، ۸۷-۹۶.
- حیدری نهند، علیرضا (۱۳۸۵). امانتداری در فرهنگ اسلامی. *میلغان* (۷۹)، ۷۲-۸۰.

- خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۱). مطالعه بیشتر درباره «تمدن نوین اسلامی». بازیابی از پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله‌العظمی سیدعلی خامنه‌ای (مدظله‌العالی): <http://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=21453>
- خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۲). الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت از منظر رهبر معظم انقلاب اسلامی. تهران: انتشارات انقلاب اسلامی.
- خط حزب الله (۱۳۹۵). خیانت اشرافی‌گری. هفته‌نامه خبری-تحلیلی نمازهای جمعه، مساجد و هیات‌های مذهبی، (۴۱)، ۱-۴.
- دانایی‌فرد، حسن و الوانی، سید مهدی (۱۳۹۰). گفتارهایی در فلسفه تئوری‌های سازمان دولتی. تهران: انتشارات صفار.
- درویش، حسن و رضانیان فهندری، هادی (۱۳۹۷). مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی. نشریه هدایت و بازپروری، ۴-۲۲.
- دمشناس، سید عباس (۱۳۸۵). مدیریت و ادبیات: ویژگی‌های اخلاقی مدیران. میثاق مدیران، (۱۲)، ۵۶-۵۹.
- دهنارت، رابرت بی (۱۳۹۳). نظریه‌های سازمان دولتی. (مترجم: سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد) تهران: انتشارات صفار.
- دفتر منویات ولایت مرکز راهبردی فرماندهی کل قوا. (۱۳۹۱). نمایه فرمایشات موضوعی مقام معظم رهبری در خصوص فرآیند تحقق اهداف انقلاب اسلامی. تهران: مرکز راهبردی فرماندهی کل قوا.
- رحمان‌سرشت، حسین (۱۳۹۳). تئوری‌های سازمان و مدیریت؛ از تجدیدگرایی تا پساتجددگرایی (نسخه ویرایش دوم، جلد اول). تهران: نشر دوران.
- رضائی، رمضان و رفیعی، بدالله (۱۳۹۳). تطبیق معنایی شجاعت در قرآن و فرهنگ جاهلی. فصلنامه مطالعات قرآنی، ۵(۱۷)، ۲۷-۴۶.
- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۷۸). آنومی یا آشفتگی اجتماعی. تهران: انتشارات سروش.
- روشن ضمیر، محمد ابراهیم و فیروزی، نعمت‌الله (۱۳۹۳). نقش خدامحوری و مؤلفه‌های آن در مدیریت فرهنگی. آموزه‌های قرآنی دانشگاه علوم اسلامی رضوی، (۲۰)، ۲۹-۵۲.
- سدیدیپور، سعید سادات، سنجقی، محمد ابراهیم و شیرازی، حسین (۱۳۹۴). الگوی حکومت مردم‌سالاری دینی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۳(۳)، ۷۱-۹۴.
- سعیدی‌کیا، مهدی (۱۳۸۶). اصول و مبانی کارآفرینی (جلد چاپ ششم). تهران: انتشارات کیا.

- سنگری، نگین (۱۳۹۳). ارزش و پاداش از دیدگاه اسلام. تهران: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- شهرام‌نیا، امیرمسعود و نظیفی نائینی، نازنین (۱۳۹۲). تعامل و تقابل ملی‌گرایی و اسلام‌گرایی در ایران پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران. *فصلنامه پژوهش‌های راهبردی سیاست*، ۲(۵)، ۱۹۸-۲۱۷.
- صنیعی، محمدحسین و اکرمی، سیدمهدی (۱۳۹۶). بررسی جایگاه قانون و قانون‌گرایی. *فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی*، ۱(۳)، ۲۹-۴۷.
- عریضی میبیدی، سید مرتضی (۱۳۹۵). راهبرد هوشمند ظلم ستیزی امام سجاد(ع). *پنجمین کنفرانس الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت: الگوی پایه پیشرفت* (ص. ۱-۱۶). تهران: مرکز الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت.
- عظیمی شوستری، عباسعلی (۱۳۸۴). نقش ولایت فقیه در حفظ ارزش‌ها. *فصلنامه حصون*، ۳(۳)، ۱۰۰-۱۲۸.
- علی احمدی، علیرضا و علی احمدی، حسین (۱۳۸۳). مدیریت ارزشی با تکیه بر ارزش‌های اسلامی. تهران: انتشارات تولید دانش.
- عنایتی، ترانه و داوودی، مریم (۱۳۹۵). شناسایی و ارزیابی ابعاد یادگیری سازمانی در یک سازمان دولتی. *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، ۶(۱۹)، ۱۶۷-۱۶۹.
- فروزنده دهکردی، لطف‌الله و نوابی‌نژاد، افتخار السادات (۱۳۸۸). گزیده نکات مدیریتی در *نهج البلاغه*. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- فهیمی، گلی (۱۳۹۰). بررسی رابطه نظام ارزشی معلمان و دانش آموزان دوره متوسطه شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۱۳۸۹. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته جامعه‌شناسی*. دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور تهران.
- لطیفی، میثم و سعادت‌آبادی، حسن (۱۳۹۳). پژوهشی پدیدارشناسانه برای فهم جوهره مدیریت جهادی. *راهبرد فرهنگ*، ۲۸(۲)، ۹۱-۱۲۲.
- محمدی، محمود (۱۳۹۲). اسلام‌گرایی: گفتمان مقاومت. *فصلنامه جامعه‌شناسی تاریخی*، ۵(۲)، ۷۱-۹۱.
- مرادی، مرتضی و سوری، شیوا (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی نگرش‌های فردی در تأثیر توانمندسازی سازمانی بر رفتار مشتری‌مدارانه. *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، ۶(۲۴)، ۲۵-۴۸.
- مصدق‌راد، علی محمد، فیاض‌بخش، احمد و امینی، فتنه (۱۳۹۶). چالش‌های تدوین برنامه استراتژیک در سازمان بهزیستی کشور. *مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیابورد سلامت)*، ۱۱(۵)، ۵۱۸-۵۳۱.

- مصطفی پور، حجه‌الاسلام (۱۳۹۳). موضوع و قلمرو شورا در قرآن و سنت. موسسه فرهنگی و اطلاع‌رسانی تبیان، ۹۹-۱۰۰.
- معصومی، هادی (۱۳۹۵). تبیین مفهوم معنویت در رهبری سازمان‌ها از منظر رویکرد غربی و اسلامی. *ماهنامه پژوهش ملل*، ۱(۹)، ۹۹-۱۰۸.
- ملکی فر، عقیل، ملکی فر، سیاوش و فخرایی، مرضیه (۱۳۹۳). آینده‌پژوهی و هنر آینده‌گرا. تهران: سوره مهر.
- میرآخوری، علیرضا (۱۳۹۲). تدوین مدل تفکر استراتژیک براساس الگوی اسلامی-ایرانی (مطالعه موردی اداره کل آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران). *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت MBA*. دانشگاه پیام نور مرکز دماوند.
- میرشاه ولایتی، فرزانه (۱۳۸۸). راهنمای عملی تدوین چشم‌انداز: مبانی، دیدگاه‌ها و فرآیندهای تدوین چشم‌انداز. مرکز آینده‌پژوهی علوم و فناوری دفاعی-مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.
- نکوئی مقدم، محمود و بهشتی، فر، ملیکه (۱۳۸۶). سازمان‌های یادگیرنده. تهران: پارسا.
- نیومن، ویلیام لاورنس (۱۳۹۲). شیوه‌های پژوهش اجتماعی: رویکردهای کیفی و کمی (جلد اول). (مترجم: حسن دانایی‌فرد و حسین کاظمی) تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- هچ، ماری جو و کانلیف، آن ال (۱۳۸۹). نظریه سازمان: مدرن، نمادین-تفسیری و پست مدرن. (مترجم: حسن دانایی‌فرد) تهران: انتشارات مهربان نشر.
- همتی، رویا (۱۳۹۴). بررسی رابطه نظام ارزشی با مدیریت دانش (مورد مطالعه: کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری). *پایان نامه کارشناسی ارشد رشته امور فرهنگی*. دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان واحد خوراسگان.

ب. منابع لاتین

- Gibson, W., & Brown, A. (2009). **Working With Qualitative Data**. SAGE Publications.
- Glaser, B. G., & Holton, J. (2007). **Remodeling grounded theory**. Historical Social Research/ Historische Sozialforschung, Supplement, 47-68.