

# عوامل شکل دهنده مدیریت ارزش بنیان اسلامی - ایرانی در بخش دولتی ایران

علیرضا میرآخوری،<sup>1</sup> کیومرث احمدی،<sup>2</sup> میرعلی سید نقوی،<sup>3</sup> عادل صلواتی<sup>4</sup>

## چکیده

تحقق آرمان متعالی انقلاب اسلامی ایران که همانا تحقق امت اسلامی در گذار از سیر تکاملی آن (انقلاب اسلامی - نظام اسلامی - دولت اسلامی - جامعه و کشور اسلامی و در نهایت امت اسلامی) است، تنها در گرو محور قراردادن ارزش‌ها و اعتقاد و التزام عملی به آن در جامعه و نظام اسلامی از طریق به‌کارگیری و پیاده‌سازی مدیریت ارزش‌بنیانی است که با مبانی دینی و اسلامی و شرایط و ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی و ملی کشور انطباق داشته باشد. پژوهش حاضر با هدف کشف، توصیف و تبیین عوامل شکل‌دهنده مدیریت ارزش‌بنیان اسلامی - ایرانی انجام گرفته است. بدین‌منظور با انجام مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند با خبرگان امر و بهره‌گیری از روش‌شناسی نظریه داده‌بنیاد از طریق گردآوری و تحلیل داده‌ها، و رفت‌وبرگشت‌های مستمر طی فرایند کدگذاری باز، محوری و انتخابی، نشانه‌ها، مفاهیم و مقوله‌های شکل‌دهنده مدیریت ارزش‌بنیان به‌تدریج ظهور یافت. در همین رابطه یافته‌های پژوهش در 227 مفهوم و در نهایت 43 مقوله (شرایط علی، مقوله محوری، راهبردها، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدها) دسته‌بندی شده و همراه با شاهد مثالی برای هرکدام تشریح شدند.

**واژگان کلیدی:** ارزش، مدیریت ارزش‌بنیان، مدیریت از راه ارزش‌ها، الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت.

1. دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران / a.r.mirakhori@gmail.com

2. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران (نویسنده مسئول) / ahmadi1218@yahoo.com

3. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران / asnagavi@yahoo.com

4. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران / a.salavati89@gmail.com

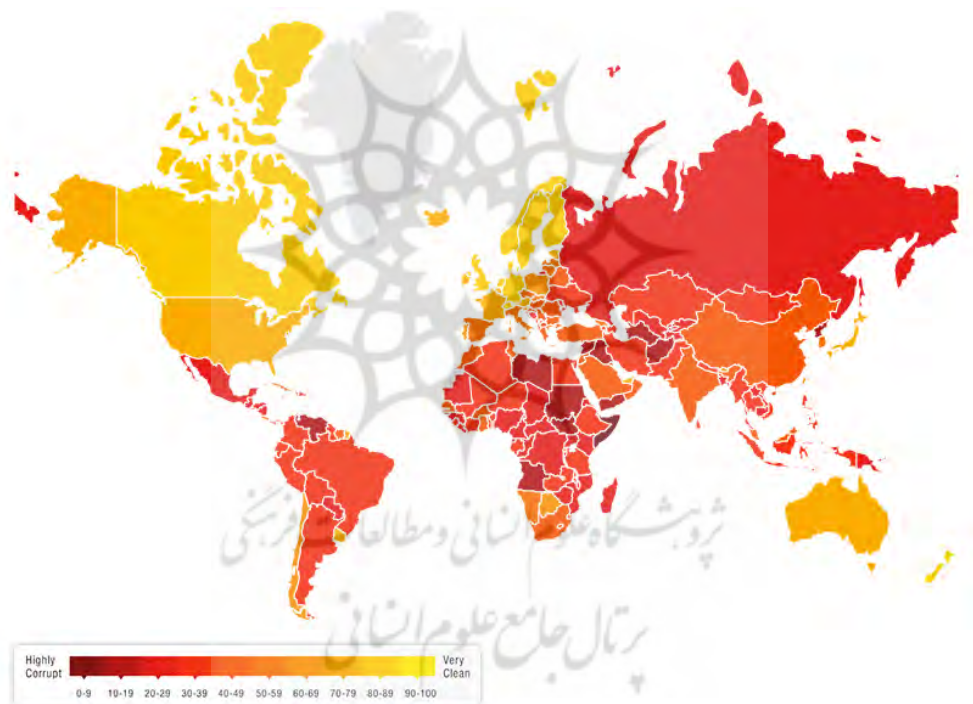
### مقدمه و بیان مسئله

انقلاب اسلامی ایران با تکیه بر ارزش‌های الهی و والای خود توانسته است علاوه بر تحول بنیادین و فراگیر در ایران، بازتاب و دستاوردهای جهانی فراوانی را به ارمغان آورده و با احیای تفکر دینی به‌ویژه در صحنه سیاست و جامعه و اداره زندگی بشری، بسیاری از تئوری‌ها و اصولی را که قطعی و خدشه‌ناپذیر معرفی شده بودند، مورد چالش قرار دهد؛ مانند اصل سکولاریسم، لیبرالیسم، مدرنیسم و مانند آن (حاجی صادقی، 1383). این انقلاب از همان بدو پیروزی با چهارچوب مشخص اسلامی و الهی خود، اقدام به تبیین استراتژی‌ها و برنامه‌های کلان نظام جمهوری اسلامی ایران براساس ارزش‌هایی از جمله استقلال، آزادی، عدالت، محرومیت‌زدایی و غیره نموده است. به همین دلیل است که از آن به «انقلابی به نام خدا» تعبیر شده است (شماعی کوپائی، 1393). شالوده و سنگ‌بنای این انقلاب الهی و قوام و استمرار آن همانند هر نظام سیاسی و اجتماعی دیگر در ارزش‌هایی است که بر آن تأکید داشته و دارد. اهمیت این ارزش‌ها تا بدان حد است که هرگونه جابه‌جایی و تحول در ارزش‌هایی که بنیان آن‌ها را شکل داده است، تزلزل در بنیان‌های نظام حاکم، بروز آسیب‌های اجتماعی و گسترش ضد ارزش‌ها را منجر خواهد شد و سرانجام سبب بروز بحران اجتماعی از طریق جابه‌جایی ارزش‌ها با ضد ارزش‌ها، و هنجارها با ناهنجاری‌ها می‌شود. بحرانی که بقای هر نظامی را با خطر مواجه می‌سازد؛ 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 مؤثرند، حساسیت نشان دهند (عظیمی شوشتری، 1384).

امروزه اهمیت موضوع ارزش‌ها در نظام حاکم ایران که نظامی الهی و ارزش‌محور است، نسبت به گذشته دوچندان شده است، چراکه متأسفانه مصادیق بسیاری حاکی از دورشدن مدیران دولتی و کم‌توجهی مدیریت به معقوله ارزش‌ها در سازمان‌های دولتی ایران وجود دارد که از جمله می‌توان به وجود رانت، اختلاس، اشرافی‌گری و غیره اشاره کرد؛ به‌طوری‌که می‌توان طی سال‌های اخیر به چندین مورد پرونده‌های فساد اقتصادی با ارقام بسیار بالا مانند پرونده معروف به فساد بانکی سه هزار میلیارد تومانی، پرونده بیمه ایران، پرونده منتسب به میلیارد نفتی و پرونده فساد بانکی موسوم

به دوازده هزار میلیارد تومانی اشاره کرد (مصطفی پور، 1395: 66). براساس شاخص‌های بین‌المللی نیز وضعیت کشور در زمینه فساد مطلوب نیست. در همین رابطه سازمان بین‌المللی شفافیت<sup>1</sup> که با هدف مبارزه با فساد تأسیس شده است و سالانه شاخص درک فساد<sup>2</sup> در کشورها را با اعدادی بین صفر تا 100 نشان می‌دهد، قابل اشاره است. شاخص صفر بیشترین فساد و شاخص 100 کمترین فساد را نشان می‌دهد. در شکل شماره 1 شاخص درک فساد در کل کشورهای جهان و در جدول شماره 1 رتبه ایران از منظر شاخص درک فساد در جهان مشاهده می‌شود.

شکل شماره 1. شاخص درک فساد در سال 2017 (سازمان بین‌المللی شفافیت، 2018)



1. Transparency International
2. Corruption Perceptions Index

جدول شماره ۱. رتبه ایران از منظر شاخص درک فساد در جهان

سال	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
مقار شاخص درک فساد	30	29	29	27	26	23	18	22	27	28	25	27	27	29	30
رتبه ایران در جهان	78	87	88	105	131	141	168	146	120	133	144	136	130	131	130

(سازمان بین‌المللی شفافیت، 2018)

همان‌طور که در جدول شماره 1 مشاهده می‌شود، جمهوری اسلامی ایران در سال 2017 با شاخص عددی 30، رتبه 130 را در بین کشورهای جهان داراست. این آمار به‌وضوح گویای عمق فساد در نظام اداری کشورمان است و بر وجود مسئله‌ای مهم و انکارناشدنی در سازمان‌های دولتی ایران دلالت دارد. باید توجه داشت تغییر در ارزش‌ها و هنجارهای موجود در یک کشور می‌تواند زمینه‌ساز بروز جرایم به‌ویژه مفاسد اقتصادی در سازمان‌ها و ارگان‌های دولتی شود (مصطفی‌پور، 1395: 73).

حفظ و بقای هر نظامی 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 را در حفظ ارزش‌ها و تحقق اهداف و آرمان‌های آن نظام بر عهده دارند. انقلاب اسلامی ایران نیز همانند تمام نظام‌های دیگر از این قاعده مستثنی نیست. هرچه کارکرد مدیران و کارگزاران آن در سازمان‌های دولتی مفید و مثبت و در راستای ارزش‌ها و اهداف انقلاب اسلامی باشد، آحاد مردم به نظام 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 تا آنان در عرصه‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و غیره، پشتیبانی مناسبی از نظام نکنند و در نهایت با حالت بی‌تفاوتی به نظام اسلامی و ارزش‌های آن بنگرند؛ از این‌رو، جایگاه ایران در زمینه فساد می‌تواند بیانگر زنگ خطری باشد که حاکی از تغییر ارزش‌ها در کشور و کارگزاران آن نسبت به ارزش‌هایی است که انقلاب اسلامی ایران براساس آن بنا شده است.

مسئله و نیاز امروز جامعه و نظام اسلامی ما در دوران گذار به چهل سال دوم انقلاب اسلامی که از آن به «گام دوم انقلاب» تعبیر می‌شود، شناسایی ارزش‌های منطبق با آرمان‌ها و اهداف انقلاب و

نظام اسلامی با توجه به شرایط کنونی کشور در عبور از این پیچ تاریخی، جهت پیاده سازی مدیریت ارزش بنیان در کلیه سطوح است. در همین راستا الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت به عنوان نقشه راه و مسیر حرکت نظام جمهوری اسلامی می تواند منبع، معیار و شاخص مناسبی برای بهره برداری و صحنه گذاری ارزش های مورد نیاز جهت مدیریت سازمان های دولتی ایران باشد.

### هدف و پرسش پژوهش

پژوهش حاضر با هدف کشف، توصیف و تبیین عوامل شکل دهنده مدیریت ارزش بنیان به دنبال پاسخ گویی به این پرسش است که: عوامل شکل دهنده مدیریت ارزش بنیان اسلامی - ایرانی در بخش دولتی ایران کدامند؟

### پیشینه پژوهش

در رابطه با شناسایی ارزش ها، محققان مختلفی روی ارزش های فردی، عده ای روی ارزش های سازمانی، برخی هم روی رابطه این ارزش ها با یکدیگر و تعدادی هم روی ارزش های مشتری به مطالعه پرداخته و ارزش هایی را بر شمرده اند که در جدول شماره 2 مشاهده می کنید.

جدول شماره 2. ارزش های شناسایی شده بر اساس مرور ادبیات پژوهش

ارزش ها	منبع	محقق	پژوهش های داخلی
ارزش های فرهنگی؛ ارزش های اقتصادی؛ ارزش های رسمی؛ ارزش های حقوقی؛ ارزش های اخلاقی؛ ارزش های دینی؛ ارزش های اجتماعی؛ ارزش های ذهنی	(سلامت، 1391: 25-27)	ساروخانی	
ارزش مضر؛ ارزش نسبی؛ ارزش مطلق		رفیع پور	
ارزش های فردی؛ ارزش های خانوادگی؛ ارزش های اقتصادی؛ ارزش های سیاسی؛ ارزش های اجتماعی؛ ارزش های هنری؛ ارزش های علمی و نظری؛ ارزش های دینی؛ ارزش های ملی؛ ارزش های جهانی شدن	(لطف آبادی و نوروزی، 1383: 45-46)	لطف آبادی و نوروزی	
ارزش های اساسی یا پایدار؛ ارزش های کارکردی	(برومند، 1373: 63-64)	برومند	

ارزش‌ها	منبع	محقق
<p>- مدل بوروکراسی کلاسیک: کارایی؛ صرفه‌جویی؛ اثربخشی</p> <p>- مدل بوروکراسی جدید: عقلانیت؛ کارایی؛ صرفه‌جویی؛ بهره‌وری</p> <p>- مدل نهادی: علم؛ تحلیل بی‌طرفانه از رفتار سازمانی؛ تغییرات تدریجی؛ تکثرگرایی؛ دیدگاه انتقادی</p> <p>- مدل روابط انسانی: رضایت‌مندی کارگر؛ رشد شخصی؛ شأنیت فردی؛ اجماع یا وفاق</p> <p>- مدل انتخاب عمومی: حق انتخاب شهروندی؛ دسترسی مساوی به خدمات رقابتی</p> <p>- اداره امور عمومی نوین: پاسخ‌گویی؛ مشارکت کارکنان و شهروندان در تصمیم‌گیری؛ عدالت اجتماعی؛ انتخاب شهروندی؛ مسئولیت اداری نسبت به اثربخشی برنامه</p> <p>- ارزش‌های اسلامی: برابری و عدالت اجتماعی؛ عدل؛ رأفت و شفقت؛ درستکاری و اعتقاد واقعی؛ خودکنترلی؛ احترام به مالکیت شخصی؛ رشد شخصی از طریق آموختن مداوم</p>	<p>(دانایی فرد و الوانی، 1390: 61)</p> <p>(دانایی فرد و الوانی، 1390: 160-162)</p>	<p>دانایی و الوانی</p>
<p>ارزش‌های انقلاب اسلامی: ایمان؛ عدالت؛ دینداری؛ دوری از اسراف و تجمل؛ سلامت دینی و اخلاقی زمامداران؛ رواج اخلاق فاضله؛ آزادی فکر و بیان؛ استقلال</p>	<p>(خامنه‌ای، 1392: 65-67)</p>	<p>سید علی خامنه‌ای</p>
<p>تعهد به اعتقادات دینی و مذهبی؛ تعهد به قانون؛ تعهد به کار؛ تعهد به تخصص؛ تعهد به منافع عمومی؛ تعهد به تحول؛ تعهد به مردم‌سالاری دینی؛ تعهد به ملت یا کشور؛ تعهد به سازمان؛ تعهد به انسانیت یا جهان؛ تعهد به همکاران؛ تعهد به منافع گروهی؛ تعهد به خانواده؛ تعهد به خود؛ تعهد به دوستان</p>	<p>(پورکیانی، 1383)</p>	<p>پورکیانی</p>
<p>ارزش‌های محوری در سه حوزه:</p> <p>کرامت انسان محوری: ارباب رجوع محوری؛ عدالت محوری؛ قانون‌مداری؛ پاسخ‌گویی اجتماعی</p> <p>دانایی محوری: دانش محوری؛ چابکی سازمانی؛ مشارکت‌پذیری؛ نوآوری و خلاقیت</p>	<p>(میرسپاسی، معمارزاده، نجف‌بیگی و علیزاده، 1392)</p>	<p>میرسپاسی، معمارزاده، نجف‌بیگی و علیزاده</p>

ارزش ها	منبع	محقق	
چشم انداز محوری: رهبری و ثبات هدف؛ نتیجه محوری			ارزش های خارجی
ارزش های معنوی در پیوند با خدا؛ ارزش های معنوی در پیوند با خلق خدا؛ ارزش های معنوی در پیوند با خویشتن؛ ارزش های معنوی در پیوند با زیردستان	(سنگری، 1393)	سنگری	
ارزش های فردی: تعهد کارکنان؛ هوش اخلاقی کارکنان؛ هوش هیجانی کارکنان	(ثانوی فرد، 1393)	ثانوی فرد	
ارزش های سازمانی: فرهنگ سازمانی؛ مسئولیت اجتماعی سازمان؛ وجود بازاریابی داخلی در سازمان	(حبیبی، 1394)	حبیبی	
عدالت، معنویت و آزادی	(دهقان، 1388)	مک دوگال و لاسول	
قدرت؛ روشنفکری یا دانش؛ ثروت یا توانگری؛ احترام؛ سلامت؛ مهارت؛ محبت؛ تقوا	(مردانه، 1393)	اسپرانگر	
ریخت نظری؛ ریخت زیبایی شناختی، ریخت اجتماعی؛ ریخت سیاسی؛ ریخت اقتصادی؛ ریخت مذهبی	(طالب، 1388: 66)	آپورت	
ارزش نظری؛ ارزش عملی (اقتصادی)، ارزش هنری (زیباشناختی)؛ ارزش اجتماعی؛ ارزش قدرت (سیاسی)؛ ارزش مذهبی	(شرترز، 1369: 195)	اسپیندلر	
ارزش های سنتی: اصول اخلاقی پیوریتن؛ اصل توفیق کاری؛ اصالت فرد؛ توفیق محوری؛ آینده محوری	(راد و ون آدنهاون، 2008)	موریس	
ارزش های جدید: اجتماعی بودن یا قابلیت معاشرت؛ نسبی بودن اخلاق؛ رعایت دیگران؛ اصل اصالت لذت و خوشی (حال محوری)؛ مطابقت با گروه	(اینگلهارت، 1373: 152)	اینگلهارت	
ارزش های مادی (نیازهای طبیعی): - ارزش های نیروی دفاعی قوی؛ مبارزه با جرم و جنایت؛ حفظ نظم در گروه نیاز امنیت جانی - ارزش های اقتصاد ثابت؛ رشد اقتصادی؛ مبارزه با افزایش قیمت ها در گروه نیاز امنیت اقتصادی			

ارزش‌ها	منبع	محقق
ارزش‌های فرامادی (نیازهای اجتماعی و خودشکوفایی): - ارزش‌های شهرها و طبیعت زیبا؛ احترام به عقاید؛ آزادی بیان در گروه نیاز زیباشناسی ذهنی - ارزش‌های جامعه انسانی‌تر؛ حق ابراز نظر درباره کار و اجتماع؛ سهم بیشتر در حکومت در گروه؛ دلبستگی به دیگران و احترام		
ارزش‌های ابزاری: ارزش‌های اخلاقی؛ ارزش‌های شایستگی ارزش‌های غایی: ارزش‌های شخصی؛ ارزش‌های اجتماعی	(کلهر، 1391: 55)	روکیچ
ارزش‌های اقتصادی؛ ارزش‌های حقوقی؛ ارزش‌های اخلاقی؛ ارزش‌های سیاسی؛ ارزش‌های فرهنگی؛ ارزش‌های دینی	(راد و ون آدنهاون، 2008)	آلن پیرو
ارزش‌های موجود؛ ارزش‌های مطلوب	(علی‌احمدی و علی‌احمدی، 1383: 3)	هافستد
نفع‌طلبی شخصی؛ افزون‌خواهی؛ ثروت‌جویی؛ حسابگری؛ قناعت؛ فردگرایی؛ عقل‌گرایی؛ سختکوشی؛ فراگیری حداکثر علم و دانش؛ خلاقیت و تولیدکنندگی؛ نظم‌پذیری؛ آینده‌نگری؛ درستکاری؛ انباشت سرمایه؛ کار؛ مساوات‌طلبی؛ قدرت‌طلبی؛ ثروت‌طلبی؛ تغییر؛ پیشرفت؛ آزادی‌خواهی و نظایر آن	(بدیعی، 1388: 97)	ماکس وبر
ارزش‌های فرهنگی؛ ارزش‌های اجتماعی؛ ارزش‌های سیاسی؛ ارزش‌های اقتصادی	(پارسونز، 1951: 37)	پارسونز
لایه واکنش‌مدار؛ لایه قبیله‌ای؛ لایه خودمداری؛ لایه سازگاری یا هم‌رنگی؛ لایه نفوذگرایی؛ لایه اجتماع‌مداری؛ لایه طرفداری از اصالت وجودی	(بدیعی، 1388: 74)	گراویز
اقتصادی؛ بدنی؛ تفریح و سرگرمی؛ انجمن‌ها؛ منش؛ زیبایی؛ عقلانی؛ دینی	(محسنیان‌راد، 1375: 33-32)	والتر
مسئولیت‌پذیری؛ همدردی؛ فداکاری؛ اثربخشی؛ کارایی؛ تخصص؛ صداقت؛ بی‌طرفی؛ فسادناپذیری؛ نوآوری؛ قانون‌مندی؛ فرمان‌برداری؛ منفعت‌طلبی؛ قابلیت اعتماد؛ پاسخ‌گویی؛ خودباوری؛ خادمیت؛ عدالت اجتماعی؛ پایداری؛ شفافیت	(ون در وال و همکاران، 2008: 470)	ون در وال، دی گراف و لاستهوینز



ارزش‌ها	منبع	محقق
ارزش‌های حفاظت: همنوایی؛ سنت؛ امنیت ارزش‌های خودآزمایی: خیرخواهی؛ جهان‌گرایی ارزش‌های آمادگی برای تغییر: خودجهت‌گیری؛ برانگیختن ارزش‌های خودبهبودی: لذت‌طلبی؛ موفقیت؛ قدرت	(فدزلی، 2010)	شوارتز
ارزش‌های عمل‌گرا؛ ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی؛ ارزش‌های عاطفی	(کرزاکویچ، 2012)	کرزاکویچ
ارزش‌های سازمانی: حمایتی؛ اعطایی؛ اشتراکی؛ آرمانی	(بورن و جنکینز، 2013)	بورن و جنکینز

آنچه این پژوهش را نسبت به پژوهش‌های پیشین متمایز می‌سازد، شامل موارد زیر است:

- شناسایی ارزش‌ها در بخش دولتی ایران؛
- ارائه نظریه مدیریت ارزش بنیان منطبق با الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت؛
- شناسایی ارزش‌ها منطبق با ساختار اسلامی، انقلابی و ایرانی کشور؛
- طبقه‌بندی ارزش‌ها (شرایط علی، مقوله‌محوری، راهبردها، زمینه، شرایط مداخله‌گر و پیامدها) و ارتباط آن‌ها با یکدیگر؛
- تطابق ارزش‌های شناسایی شده با ارزش‌های مدیریت دولتی نوین مانند عدالت همه‌جانبه، مسئولیت‌پذیری، منفعت‌عامه، مردم‌گرایی و غیره؛

## ملاحظه‌های نظری

### 1. تعریف مفاهیم

#### الف) ماهیت ارزش

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 (علی‌احمدی و علی‌احمدی، 1383: 2). از آنجاکه مفهوم ارزش در بیشتر زبان‌ها از مفاهیم پایه‌ای به شمار می‌آید که معنی آن از درون معنی لغوی خود واژه تا اندازه‌ی زیادی برای اکثریت اعضای یک جامعه درک‌شدنی است، به‌سختی می‌توان تعریفی بیرونی برای آن به دست آورد. در واقع، مفهوم ارزش‌ها، از مفاهیم سهل و ممتنع است که ارائه تعریف علمی جامع و مانع برای آن دشوار است

عوامل شکل دهنده مدیریت ارزش بنیان اسلامی - ایرانی در بخش دولتی ایران

(رفیع پور، 1378: 268). با این اوصاف، بسیاری از محققان ارزش را تعریف کرده‌اند که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره شده است:

• ارزش‌ها عمیق‌ترین سطح احساس انسان درباره یک موضوع است (علی‌احمدی و علی‌احمدی، 1383: 3)؛

• ارزش، یک باور پایدار در زمینه برتری شخصی و اجتماعی رشته‌ای از اعمال، اقدامات یا هر وضعیت پایانی نسبت به اعمال، اقدامات یا هر وضعیت پایانی متضاد با آن‌هاست (روکیچ<sup>1</sup>، 1973: 5)؛

• ارزش‌ها عبارتند از مجموعه دیدگاه‌هایی که بین نیک و بد، مطلوب و نامطلوب تفاوت قائل می‌شوند و در انتخاب هدف‌های استراتژیک و رسیدن به آن‌ها و ارزیابی نتایج مثبت و منفی تأثیر دارند (گلوک و جاچ<sup>2</sup>، 1371: 127)؛

• ارزش‌ها نمایانگر عقاید اصولی هستند که از نظر فردی یا اجتماعی نوعی رفتار برتر شمرده می‌شود. آن‌ها نمایانگر ایمان و اعتقاد راسخ هستند؛ مبنی بر اینکه از نظر شخص یا از دید اجتماع، یک شیوه رفتاری یا حالت‌نمایی وجود، نسبت به شیوه مخالف آن رفتار یا حالت‌نمایی وجود دیگری، برتری دارد (رابینز<sup>3</sup>، 1388: 272)؛

• ارزش گاه در قالب هدف و گاه رسیدن به هدف و با بهادادن به یک مورد مطرح می‌شود. گونه‌های بسیاری از ارزش‌ها قابل شناسایی و تشخیص‌اند، از جمله: ارزش‌های اقتصادی، اخلاقی، سیاسی، حقوقی، فرهنگی و دینی (سازگارا، 1377: 105). مطالعات فرهنگی در پارادایم اسلامی، خداوند حاکم مطلق است و 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 (دانایی فرد و الوانی، 1390: 160-162). 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

1. Rokeach
2. Glueck & Jauch
3. Robins

هرچه مبنای الهی داشته باشد، ارزش دارد؛ حال تحت هر عنوانی که باشد، مانند ارزش اجتماعی، ارزش دینی، یا ارزش فرهنگی. ایشان بیان می‌کنند ما باید معیارها را 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، 1393: 58).

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 چگونه باید باشد یا چگونه نباشد؛ به عبارت دیگر سخن از «بایدها» و «نبایدها» یا همان ارزش‌هاست، اما در حکمت نظری سخن از «هست‌ها» و «است‌ها» است (فهیمی، 1390: 31). بسط مفهومی مدیریت ارزش‌بنیان که برخاسته از جامعه اسلامی و ایرانی باشد، آن هم در نظامی که بر پایه مبانی ارزشی و الهی شکل گرفته است، الزامی انکارناپذیر است.

#### ب) مفهوم مدیریت ارزش‌بنیان

مدیریت بر پایه ارزش‌ها (مدیریت ارزش‌بنیان) فلسفه مدیریتی است که در دهه 1980 میلادی پدیدار شد و با نگارش کتابی با همین عنوان توسط بلانچارد و اوکانر در سال 1996 رسمیت یافت. شرکت مشاوره بین‌المللی مک‌کینزی در آن زمان مطالعه گسترده‌ای را به منظور شناسایی ویژگی‌های سازمان‌های پیشرو انجام داد. آن‌ها دریافتند این سازمان‌ها ده ویژگی مشترک دارند که یکی از آن‌ها، تأکید بر مجموعه‌ای از اصول سازمانی مشترک و پایدار بود. این اصول در واقع ارزش‌های سازمانی مشترکی بودند که به مثابه «چسب» سازمانی عمل می‌کردند، زیرا مدیریت بر پایه هدف‌ها به شدت بر «کنترل» تأکید داشت، درحالی‌که محیط عمل سازمان‌ها به شدت پویا و پیچیده شده بود و این فلسفه دیگر پاسخ‌گوی نیاز سازمان‌ها نبود. در چنین محیطی، هدف‌ها دیگر دوام و پابرجایی گذشته را نداشتند و گاه به سرعت رنگ می‌باختند و در نتیجه، کارکردهای سازمانی مهم و گران‌سنگ آن‌ها نیز موضوعیت خود را از دست می‌داد. در چنین شرایطی، سازمان‌ها برای پابرجایی و ماندگاری خود در دریای متلاطم تغییرات، به لنگر جدیدی نیاز داشتند. این لنگر، ارزش‌های محوری سازمان بودند؛ از این‌رو ارزش‌ها به عنوان مبنای فلسفه نوین مدیریت انتخاب شدند. ارزش‌ها ضمن حفظ ماندگاری سازمان، رنگی اخلاقی و معنوی به فضای سازمان می‌زدند و بر ایجاد مناسبات اخلاقی‌تر با مشتری نیز تأکید 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 و همکاران، 1393: 226).

بلانچارد و اوکانر در کتاب خود مطرح کردند که دیگر رفتار سازمان ارزش‌مدار، یک گزینه جالب فلسفی نیست، بلکه ضرورتی برای بقا به شمار می‌آید؛ از این‌رو به تشریح چگونگی پیاده‌سازی مدیریت ارزش‌ها پرداختند. آن‌ها بیان داشتند، سازمانی که می‌خواهد جزء پانصد سازمان برتر باشد، باید بر چهار ستون بنا شده باشد که هر ستون بیانگر گروه خاصی از آدم‌هاست که کمپانی در قبال آن‌ها مسئولیت کلیدی بر عهده دارد. این ستون‌ها شامل مشتریان، کارکنان، مالکان - سهامداران و سایر گروه‌های بااهمیت است (شکل شماره 2). آنان به منظور پیاده‌سازی نیز سه گام شفاف‌سازی رسالت، هدف و ارزش‌ها؛ همگانی‌کردن رسالت و ارزش‌ها؛ و همسوکردن اقدامات روزمره با رسالت و ارزش‌ها را بیان داشتند (بلانچارد و اوکانر، 1393). البته باید اشاره داشت بلانچارد و اوکانر درباره اینکه ارزش‌ها چه مواردی می‌توانند باشند، صحبتی به میان نیاوردند و شناسایی آن را به عهده سازمان‌ها واگذار کرده‌اند. علاوه‌براین، مفهوم ارائه‌شده توسط آن‌ها متمرکز بر ارزش‌ها از منظر سازمان‌های خصوصی است تا سازمان‌های دولتی؛ از این‌رو بسط این مفهوم برای پیاده‌سازی آن در سازمان‌های دولتی با توجه به ساختار و کارکردهایشان ضرورت دارد.

### شکل شماره 2. مدیریت از راه ارزش‌ها

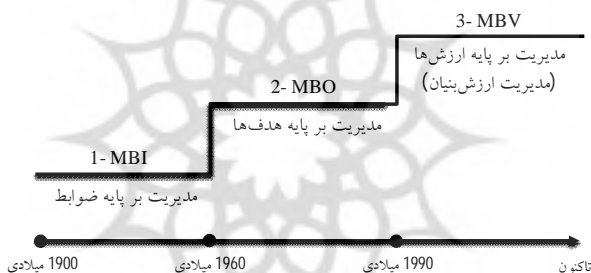


منبع: بلانچارد و اوکانر، 1393: 38.

## 2. چهارچوب نظری پژوهش

فلسفه مدیریت در جهان در حال به سمت ارزش‌ها و ارزش‌محوری حرکت است؛ به طوری که فلسفه مدیریت بر پایه ارزش‌ها<sup>1</sup>، جدیدترین فلسفه مدیریتی است که پی از فلسفه مدیریت بر پایه ضوابط<sup>2</sup> و مدیریت بر پایه هدف‌ها<sup>3</sup> شکل گرفته و مورد توجه فراوان قرار گرفته است (شکل شماره 3). از این رو سازمان‌های دولتی و خصوصی پیشرو برای ارزش‌ها به‌ویژه ارزش‌های بنیادینی که فلسفه وجودی‌شان را شکل می‌دهند، اهمیت ویژه‌ای قائل هستند (ملکی فر و همکاران، 1393). این موضوع در سازمان‌های دولتی که جلوه‌گر و تداعی‌کننده ارزش‌های حاکم بر دولت و نظام حاکم هستند، اهمیت به‌مراتب بالاتری یافته است.

شکل شماره 3. سه فلسفه مدیریتی از زمان ظهور اندیشه مدیریت علمی تاکنون

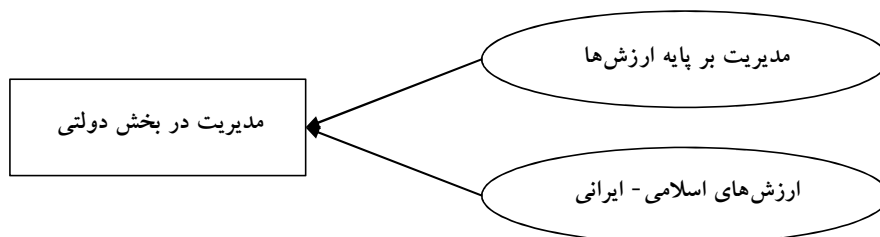


اگرچه فلسفه مدیریت از راه ارزش‌ها از بیشترین سازگاری با رویکرد اسلامی به مدیریت برخوردار است و ابزار علمی مؤثری را به منظور راهبری جامعه و سازمان‌ها بر پایه ارزش‌های اسلامی در اختیار ما قرار می‌دهد، اما منشأ پیدایش آن در دنیای غرب بوده است، ضرورت بومی‌سازی و تطبیق‌پذیری آن با مبانی فرهنگ اسلامی - ایرانی وجود دارد. به همین دلیل، چهارچوب نظری این پژوهش که طرح کلی پژوهش بر آن استوار است، شبکه‌ای از روابط بین متغیرهایی است که براساس نتایج مصاحبه‌ها، مشاهده‌ها یا بررسی پیشینه پژوهش، شناسایی شده‌اند. در اصل، چهارچوب نظری خاستگاه مسئله، موضوع، پرسش و هدف غایی پژوهش است (دانایی فرد و همکاران، 1395: 111 و 99). بر این اساس و با توجه به مسئله مدنظر در پژوهش حاضر، برای شناسایی عوامل شکل دهنده

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

مدیریت ارزش بنیان اسلامی - ایرانی، چهارچوب نظری پژوهش به شرح شکل شماره 4 است.

شکل شماره 4. چهارچوب نظری پژوهش



### روش پژوهش

در این پژوهش از روش نظریه داده‌بنیاد به منظور شناسایی عوامل شکل‌دهنده مدیریت ارزش بنیان اسلامی - ایرانی در بخش دولتی ایران استفاده شده است. این روش بر استفاده از گام‌های تحلیل داده‌ها مشتمل بر کدگذاری باز، محوری و انتخابی، و تدوین الگویی منطقی یا توصیفی بصری از نظریه تولیدشده تأکید دارد (دانایی فرد و همکاران، 1394). برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند<sup>1</sup> بهره گرفته شده است، زیرا در نظریه‌سازی داده‌بنیاد، مصاحبه‌ها مطلوب‌ترین نوع هستند (گلیزر و هالتون<sup>2</sup>، 2007). بنابراین پژوهشگر برای انجام مصاحبه‌ها، با پرسشی کلیدی مواجه بود که مصاحبه با چه کسانی در فرایند این پژوهش مفید خواهد بود که از آن طریق بتوان به بهترین و بیشترین اطلاعات درباره موضوع پژوهش دست یافت؟ بدین منظور همواره سه سنخ اشخاص می‌توانند مخاطبان خوبی برای انجام مصاحبه باشند (کیوی و کامپنهود، 1392: 63-62):

1. اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، محققان کارآزموده و کارشناسان خبره در موضوع پژوهش؛
  2. شاهدان عینی که به واسطه موقعیت شغلی یا مسئولیت‌هایشان شناخت خوبی از مسئله دارند؛
  3. اشخاصی که موضوع پژوهش مستقیم به آن‌ها مربوط می‌شود.
- با توجه به موارد گفته‌شده و از آنجاکه پژوهشگر به دنبال شناسایی ارزش‌های اسلامی - ایرانی است، پژوهشگران و اندیشمندانی که در زمینه الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت فعال هستند، بر اساس یکی از معیارهای زیر برای انجام مصاحبه انتخاب شده‌اند:

1. Semi-Structured Interviews
2. Glaser & Holton

1. اولویت نخست، کسانی که تسلط به دانش مدیریتی داشته و به الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت اشراف دارند؛

2. اولویت دوم، کسانی که به دانش مدیریتی مسلط بوده و در زمینه الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت کتاب یا مقاله منتشر کرده‌اند؛

3. اولویت سوم، کسانی که تسلط به دانش مدیریتی داشته و در زمینه الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت سخنرانی یا کارگاه آموزشی داشته‌اند.

روش نمونه‌گیری در این رویکرد نیز تابع قواعد استراتژی نظریه داده‌بنیاد است. به همین منظور ابتدا از شیوه نمونه‌گیری هدفمند (قضاوتی)<sup>1</sup> و سپس از شیوه نمونه‌گیری گلوله برفی<sup>2</sup> استفاده شده است. حجم نمونه در این رویکرد، در حین کار مشخص شده و پژوهشگر زمانی به گردآوری موارد پرداخته که میزان اطلاعات تازه یا تنوع موارد کامل شده است. در اینجا اصل بر گردآوری موارد تا دستیابی به نقطه اشباع است (نیومن، 1392: 472)؛ یعنی پژوهشگر به این نتیجه می‌رسد که داده‌های جدید، تکرار داده‌های پیشین است و دیگر اطلاعات مفهومی تازه‌ای که نیاز به کد جدید یا گسترش کدها و طبقات موجود داشته باشد، به دست نمی‌آید (ادیب حاج‌باقری، 1385: 27).

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

1. تثلیث (استفاده از روش‌ها و مراجع مختلف برای مطالعه در مورد یک پدیده): از طریق انتخاب مصاحبه‌شوندگان از سه دسته عمده از اساتید دانشگاهی، مدیران دولتی، پژوهشگران و دست‌اندرکاران رشته مدیریت که آشنا به الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت بودند، انجام شد؛

2. تحلیل داده‌های کیفی با بهره‌گیری از نرم‌افزار: بهره‌گیری از نرم‌افزارهای رایانه‌ای برای تحلیل داده‌های کیفی می‌تواند قابلیت اعتماد پژوهش را افزایش دهد. در اینجا از نرم‌افزار MAXQDA استفاده شده است؛

3. پژوهشگر مستقل: برای پرهیز از سوگیری‌های عمدی یا غیرعمدی پژوهشگر در تحلیل و تفسیر داده‌ها، از «پژوهشگر مستقل» برای بررسی داده‌ها و تحلیل‌های پژوهش استفاده شده است؛

4. استفاده از نقل قول‌ها: به همین منظور تلاش شده است متخبی از نقل قول‌های

1. Purposive or Judgmental Sampling

2. Snowball Sampling

مصاحبه‌شوندگان ارائه شود که این اقدام بیانگر «تطبیق» داده‌ها با مفاهیم و مقوله‌های ظهوریافته در پژوهش است؛

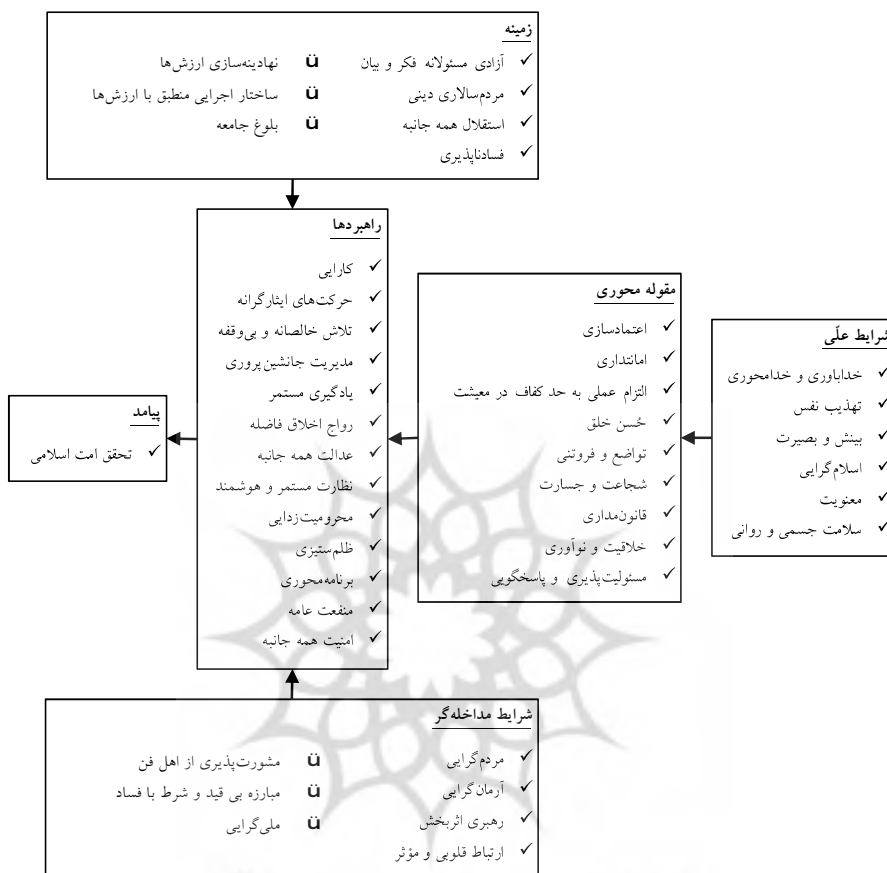
5. اصلاح‌پذیری: طی فرایند تحلیل داده‌ها و کدگذاری‌ها، با رفت‌وبرگشت‌های فراوان از کدها به مفاهیم و مقوله‌ها و برعکس و مشاهده داده‌ها و نشانه‌های جدید تا رسیدن به غنای نظری و ظهور نظریه نهایی، انعطاف وجود داشته است که نظریه و اجزای آن پیوسته اصلاح و بهبود یابد.

### یافته‌های پژوهش

طی کدگذاری باز و از مجموع مصاحبه‌های انجام‌شده، بیش از 227 مفهوم گویا و مرتبط با موضوع پژوهش شناسایی شد که مبنای شکل‌گیری سطح بالاتر (مقوله‌ها) قرار گرفتند و در نهایت در قالب 43 مقوله دسته‌بندی شدند. در مرحله بعد (کدگذاری محوری)، نظریه‌پرداز داده‌بنیاد، یک مرحله مقوله کدگذاری باز را انتخاب کرده و آن را در مرکز فرایندی که در حال بررسی آن است (به‌عنوان پدیده مرکزی) قرار می‌دهد و سپس دیگر مقوله‌ها را به آن ربط می‌دهد. مقوله‌های دیگر عبارتند از شرایط علی (مربوط به شرایطی که بر مقوله محوری تأثیر می‌گذارند)، راهبردها (کنش‌ها یا برهم‌کنش‌های خاصی که از پدیده مرکزی منتج می‌شود)، شرایط زمینه‌ای (شرایط خاصی که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند)، شرایط مداخله‌گر (عوامل محیط خاص و عمومی که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند)، و پیامدها (خروجی‌های به‌دست‌آمده از به‌کارگیری راهبردها). این مرحله شامل ترسیم نموداری است که الگوی کدگذاری نامیده می‌شود. این الگو، روابط بین شرایط علی، راهبردها، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر و پیامدها را به تصویر می‌کشد.



شکل شماره 5. عوامل شکل دهنده مدیریت ارزش بنیان اسلامی - ایرانی (کدگذاری محوری)



در ادامه به تشریح و تبیین مقوله‌های مدل مدیریت ارزش بنیان اسلامی - ایرانی براساس مطالعات

کتابخانه‌ای همراه با شاهد مثال آن‌ها از مصاحبه‌ها پرداخته شده است:

1. شرایط علی: این بخش از مقوله‌های زیر تشکیل شده است:

⊕ خدا‌باوری و خدامحوری: مراد باور به حاکمیت اراده خداوند بر همه عالم است و اینکه هیچ

اراده‌ای جز اراده او در آن مؤثر نیست (روشن ضمیر و فیروزی، 1393):

«مدیران ما اگر همواره در همه کارهاشون خدا را شاهد و ناظر خودشون بدونند، تو انجام

مسئولیت‌هاشون گشایش‌های فراوانی میشه؛ آن‌گونه‌که در دوران دفاع مقدس همواره شاهد

بودیم».

⊕ تهذیب نفس: به معنای پاکیزه کردن، پاک‌نگه‌داشتن، تطهیر، آراستن و پاک‌سازی نفس از اخلاق

عوامل شکل دهنده مدیریت ارزش بنیان اسلامی - ایرانی در بخش دولتی ایران

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، 1396: 88):

«ما مادامی که به تهذیب نفس افراد جامعه نپردازیم، نمی‌تونیم انتظار داشته باشیم جامعه اسلامی تحقق پیدا کنه و ارزش‌هایی که ادعای اون رو داریم محقق شه. چون بیس طرف ایراد داره».

• بینش و بصیرت: برای تصمیم‌گیری صحیح و معقول باید تفکر، بصیرت و فهم مناسب نسبت به موضوعاتی داشت که تصمیم‌گیری در مورد آن‌ها صورت می‌گیرد (میرآخوری، 1392):

«بحث داشتن بینش و بصیرت هم مهم است؛ به‌ویژه در نظامی که مبانی آن اسلامی است».

• اسلام‌گرایی: 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، 1392: 73):

«مبنای اولیه حرکت انقلاب اسلامی، ارزش‌های اسلامی، دفاع از اسلام، و جلوگیری از به‌انزوارفتن احکام اجتماعی اسلام است».

• معنویت: اسلام معنویت را تجلی بشریت فرد و هر آنچه به شکل‌دادن وی منجر می‌شود، می‌داند. به بیان دیگر، معنویت چیزی است که جهان‌بینی ما را در عمل نشان می‌دهد (معصومی، 1395):

«رهبری مسائلی را در جلسه‌ها و سخنرانی‌های مختلف بیان کردند، اما شاه‌بیت آن، دو بحث عدالت و معنویت است. وقتی معنویت باشه، انسان وقتی انفاق می‌کنه، فکر نمی‌کنه داره ضرر می‌کنه، بلکه فکر می‌کنه داره سرمایه‌گذاری می‌کنه».

• سلامت جسمی و روانی: این مطلب از جمله ابعاد مهم وجودی انسان است؛ چنانکه 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، 1388):

«رهبر انقلاب به‌درستی در الگوی پایه که به‌تازگی منتشر شده، به سلامت جسمی و روانی اشاره کردند. شاید به نظر چیز ساده‌ای بیاد، اما واقعاً مهم است. شما فرض کن مسئولی توانایی جسمانی

خوبی نداشته باشد، حالا به هر دلیل، قطعاً نمی‌تونه اونچه بر عهده داره رو به‌درستی انجام بده. حالا به صرف سالم‌بودن هم همه چی حله؟ قطعاً نه. مسئولی یا بهتر بگم، هر فردی که دارای نگرش مناسب نیست، عقاید ناسالم داره هم به درد ما نمی‌خوره. نمی‌تونه اونچه رو که بر عهده‌اش گذاشته شده انجام بده. برای مثال طرف گرایش‌های سکولار داره و بیاد در حکومت اسلامی که مبتنی بر نگاه دینی است، بخواد کار کنه».

2. مقوله محوری: این بخش از مقوله‌های زیر تشکیل شده است:

⊕ اعتمادسازی: کاهش اعتماد شهروندان به دولت و نهادهای دولتی از بحران‌های جهان امروز است. وقایع و رخداد‌های مختلف سبب شده است تا اطمینان به کارگزاران دولتی به شدت کاهش یابد و نوعی سوءظن در روابط شهروندان با آن‌ها به وجود آید (دانایی‌فرد و الوانی، 1390: 167)؛ از این رو جلب اعتماد مردم امری بدیهی و مهم است:

«الآن سرمایه‌ای که ما در سازمان‌های دولتی از دست دادیم، اعتماد است، اعتماد عمومی. پس اعتمادسازی یکی از اولویت‌های ما در حال حاضر باید باشه».

⊕ 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 (حیدری‌نهند، 1385):

«ما باید شیوه حکومت حضرت علی(ع) را ملاک خودمان بگیریم. بیش از هر چیزی دغدغه حضرت حفظ بیت‌المال بود».

⊕ التزام عملی به حد کفاف در معیشت: از جمله آسیب‌هایی که ارکان انقلاب اسلامی را تهدید می‌کند و مقام معظم رهبری بارها نسبت به آن هشدار داده‌اند، روحیه اشرافی‌گری مدیران آن است که می‌توان آن را آسیب مدیریت کلان کشور دانست (خط حزب‌الله، 1395: 1):

«ما باید مدیرانی که در زندگی خود ساده‌زیستی و قناعت رو ملاک قرار داده‌اند، در امور مختلف به کار بگیریم».

⊕ حُسن خلق: یکی از صفات پسندیده انسانی در تمام عصرها و نسل‌ها که به مدیران و کارگزاران توصیه شده است تا در شناخته‌شدن به این صفت با ارزش تلاش کنند (دمشناس، 1385):

«گشاده‌رویی و خوش‌خلقی چه با زبردست و چه با ارباب‌رجوع همیشه گره‌گشا است. آگه تو دین‌مون هم بری بررسی کنی، می‌بینی خیلی تأکید شده که خوش‌اخلاق باشیم. با مردم با روی خوش صحبت کنیم. با مردم مدارا کنیم».

☪ تواضع و فروتنی: در شریعت اسلام، همه باید نسبت به یکدیگر با احترام برخورد کنند و هرگز نباید پُست و مقام، سبب خودپسندی یا بی‌احترامی نسبت به دیگران شود؛ از این‌رو کارمندان و مسئولان باید همواره با کمال تواضع و احترام با زبردستان و ارباب‌رجوع برخورد کنند (مرادی و سوری، 1396: 35):

«یک ویژگی خاص دیگر این بود که کسی درجه‌ای بر دیگری نداشت. می‌گفتند تو فرماندهی ولی درجه و نشانی برای آن نداشت و هیچ‌کس هم دنبال دریافت اون درجه و نشان نبود».

☪ شجاعت و جسارت: شجاعت یعنی خویشتن‌داری و عمل به آنچه شایسته است؛ از این‌رو اگر کسی خویشتن‌داری کرد و با وجود خطرهای پیش رو و با وجود احساس ترس به چیزی عمل کرد که لازم بود عمل کند، آن شخص شجاع است (رضایی و رفیعی، 1393):

«من همکاران زیادی را دیدم که می‌گفتیم چرا فلان کار را نمی‌کنی؟ می‌گفتند به اصطلاح سَری که درد نمی‌کنه رو چرا دستمال ببندیم؟ ترجیح می‌دادند هیچ کاری نکنند تا یه وقت جایگاه‌شون به خطر نیفته. شجاعت و جسارت نداشتند».

☪ قانون‌مداری: در دیدگاه حضرت امام خمینی (ره) معیار همه‌چیز 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. اسلام دین قانون و حکومت در اسلام حکومت قانون است (صنّعی و اکرمی، 1396):

«همه باید قانون رو رعایت کنند، از من مدیر، استاد دانشگاه تا تک‌تک شهروندان. استثنا هم نداره».

☪ خلاقیت و نوآوری: سازمان‌ها نه تنها برای بهتر شدن یا افزایش کیفیت و ارتقا بلکه برای سازگاری و ادامه حیات و بقای خود همواره به خلاقیت و نوآوری نیازمندند (سعیدی‌کیا، 1386):

(128):

«هر زمانی که مسئولیتی می‌گرفتم، دنبال این بودم که کار جدیدی نسبت به قبلی‌ها انجام دهم. بررسی می‌کردم چه ابتکارهای جدیدی می‌تونم در کارم داشته باشم».

❖ مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی: مسئولیت‌پذیری، الزام و تعهدی درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب فعالیت‌هایی است که بر عهده او گذاشته شده است و از درون فرد سرچشمه می‌گیرد. پاسخ‌گویی نیروی پیش‌برنده‌ای است که بر بازیگران کلیدی فشار می‌آورد تا در قبال عملکردشان مسئول باشند و از عملکرد خوب خدمات عمومی اطمینان حاصل شود (درویش و رمضانین، 1397):

«یکی از چیزهای دیگری که متأسفانه در کشور داریم، اینکه مدیران ما از زیر مسئولیت شانه خالی می‌کنند و زمین و زمان و مدیران قبلی را متهم می‌کنند. در صورتی که پذیرش مسئولیت خیلی مهمه».

3. راهبردها: این بخش از مقوله‌های زیر تشکیل شده است:

❖ کارایی: صاحب‌نظران مدیریت دولتی از دیرباز معیار کارایی را به‌عنوان معیار ارزشیابی کار سازمان‌های دولتی پذیرفته‌اند (دنه‌ارت، 1393: 130):

«الان مشکل مردم چالش کارایی است. سازمان‌های دولتی کارآمدی ندارند».

❖ حرکت‌های اینارگرانه: «ایثار» نماد و نمود دیگرخواهی انسان است و روح هم‌نوع‌دوستی او را به نمایش می‌گذارد؛ 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 خودگذشتگی را در عمل تفسیر کنند (باپیری و کمربیگی، 1392):

«در این چهل سال توانستیم شهید حججی‌هایی داشته باشیم که چه ایثار و فداکاری‌ها و از خودگذشتگی‌هایی کردند».

❖ 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 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، 1393: 113):

«الان بسیاری از مدیران ما حال کارکردن ندارند. دقیقاً می‌بینیم مدیرانی که به‌هرحال تلاش می‌کند، خستگی‌ناپذیرند، منجر به جهش‌های بزرگ در حوزه کاری خود و کشور می‌شوند. ما الان نیاز به مدیرانی داریم که بیایند و با جون و دل برای کشور و انقلاب کار و تلاش کنند».

☛ مدیریت جانشین‌پروری: موفقیت فعلی سازمان‌ها در گرو انتخاب، به‌کارگیری و انتصاب مدیرانی با استعداد و شایسته، و موفقیت آینده آن در پرتو سرمایه‌گذاری بلندمدت روی شناسایی و پرورش کارکنان با توان بالقوه بالا برای تصدی پست‌های مدیران فعلی در آینده است؛ از این رو، ضرورت ایجاد و اجرای الگویی ساختاریافته که آن را مدیریت جانشین‌پروری می‌نامند، از اهمیت بالایی برخوردار است (احمدی و همکاران، 1393: 48):

«الان چالش ما اینه که نتونستیم جانشینان خوبی برای مدیریت کشور پرورش دهیم و شما می‌بینی افرادی که از اول انقلاب در پست‌های بالای کشور بودند هنوز هم هستند».

☛ 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، 1395: 148):

«تو سازمان فرقی نداره که من مدیرم یا کارمند. باید همه خود را مکلف به یادگیری بدونند. این‌گونه سازمانی یادگیرنده خواهد بود، البته باید آموزش هم بدهیم. هیچ کاری نبوده که بدون آموزش اجرا شده باشه و موفق بوده باشه».

☛ 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:

«مشکل امروز ما اخلاقیات است. سازمان‌ها مومن رو نگاه می‌کنیم به جور مشکل دارند. جامعه مومن به جور مشکل داره. دلیلش هم اینه که اخلاقیات در زندگی مومن کم‌رنگ شده. هم کم‌رنگ شده و هم نتونستیم خوب در جامعه اون رو ترویج بدیم. البته علت‌های مختلفی داره».

☛ عدالت همه‌جانبه: مهم‌ترین وظیفه مسئولان کشور این است که در جامعه عدالت را معنا ببخشند تا مردم آن را احساس کنند، زیرا عدالت معیار حق و باطل حکومت‌هاست؛ یعنی اگر در اسلام شاخص عدالت وجود نداشته باشد، حقانیت و مشروعیت زیر پرسش است (خامنه‌ای، 1392: 305 و 124):

«بین مردم آمادگی این رو دارند که نداری رو از همه ابعاد بپذیرند به شرط اینکه برای همه باشه».

کار نداریم، قبول، ولی برای همه نباشه، نون نداریم، برای همه نباشه. حتی اگر ظلم میشه، این ظلم برای همه باشه نه اینکه یکسری از خانواده‌ها در امنیت کامل باشند».

☪ نظارت مستمر و هوشمند: نظارت و کنترل یکی از وظایف و اجزای اصلی مدیریت است؛ به طوری که 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 و نوایی‌نژاد، 1388: 215):

«اطلاع از وضع مدیران زیردست مهم‌ترین بحث من بود. هر جا می‌رفتم تلاش می‌کردم و به زبان‌های مختلف طرف رو ترغیب می‌کردم که منو دعوت کنه به خونه‌اش که یا کاهش و کاستی‌ها را ببینم یا از اون طرف خدای نکرده افزایش‌ها رو در زندگی‌شون ببینم؛ به خصوص مدیران کلیدی. در اینجا دو تا بحث شکل می‌گرفت، هم ارتباط نظارتی ایجاد می‌شد و هم ارتباط قلبی و همبستگی».

☪ محرومیت‌زدایی: در نظام‌های آرمان‌گرا به‌ویژه کشور ما، مسئله رفع فقر و محرومیت‌زدایی در مقایسه با سایر کشورها از اهمیت بیشتری برخوردار است تا آنجا که در کتاب آسمانی «قرآن» بارها بر حذف فقر تأکید شده و از عدالت اجتماعی و محرومیت‌زدایی به‌عنوان یکی از اهداف اساسی نظام اسلامی یاد شده است (حسن‌زاده، 1379: 137-136):

«محرومیت‌زدایی از جمله ارزش‌های انقلاب بوده است».

☪ ظلم‌ستیزی: ظلم‌ستیزی در اندیشه و فرهنگ شیعه با توجه به شرایط زمانه و بهره‌نگرفتن از قدرت حکومتی - جز پیامبر (ص) و امام علی (ع) - مهم‌ترین شاخصه‌ای است که به‌ویژه با بهره‌گیری از فرهنگ عاشورا و نپذیرفتن ظلم حکومت یزید و مقاومت در برابر آن شناسایی شده است (عریضی میبدی، 1395: 1):

«الگوی ما امام حسین (ع) است که مقابله کرد و انقلاب انجام داد و حقانیت اسلام و باطلیت طرف مقابل را معرفی کرد».

☪ برنامه‌محوری: برنامه‌ریزی، فرایند انتخاب اهداف و راه‌های درست برای دستیابی به اهداف تعیین شده است. برنامه‌ریزی با تمرکز بر اهداف سازمانی و تعیین استراتژی‌ها و روش‌های مناسب دستیابی به اهداف سازمانی، احتمال دستیابی به اهداف را از طریق تنظیم فعالیت‌ها افزایش می‌دهد (مصدق‌راد و همکاران، 1396):

«به مدیرم هر چند وقت یه کاری می‌گفتم، بعد می‌گفتم برنامه‌ات رو بده ببینم چیکار می‌خواهی انجام بدی یا اینکه شاخص می‌دادم که طبق این برنامه بره جلو».

☞ منفعت عامه: آرمان خدمات عمومی جدید بر منفعت عامه است و این‌طور بیان می‌دارد که مدیران دولتی باید در ایجاد نوعی تصور جمعی و مشترک منفعت عامه ایفای نقش کنند (دنه‌ارت، 1393: 352):

«باید توجه داشت عصاره مدیریت دولتی توجه به منفعت عامه است. این منفعت عامه الان دیگه مغفول مانده و شده منفعت خاصه».

☞ امنیت همه‌جانبه: 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 کسب‌وکار، چه در محیط جامعه، چه در محیط بین‌الملل. این آن چیزی است که اسلام به دنبال آن است (خامنه‌ای، 1392: 191):

«کارگزاران ما باید مردم رو صاحب اصلی این کشور بدانند و برای ایجاد رفاه و آسایش اون‌ها تلاش کنند».

4. شرایط زمینه‌ای: این بخش از مقوله‌های زیر تشکیل شده است:

☞ آزادی مسئولانه فکر و بیان: انسان‌ها باید بتوانند در 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 بیاندیشند. در غیر فضای آزادی فکری، امکان رشد وجود ندارد. برای فکر، برای علم، برای میدان‌های عظیم پیشرفت بشری اصلاً جایی وجود نخواهد داشت (خامنه‌ای، 1392: 171):

«باید فضا را جوری ایجاد کرد که همه بتوانند در سازمان نظرات‌شونو بگن».

☞ مردم‌سالاری دینی: حقیقت مردم‌سالاری دینی این است که یک نظام باید با هدایت الهی و اراده مردمی اداره شود و پیش برود (سدیدپور و همکاران، 1394: 80):

«از جمله ارزش‌های دیگه‌ای که بود از بعد سیاسی، می‌تونیم به «میزان رأی ملت است» اشاره



کنیم؛ یعنی مردم‌سالاری یعنی مردم بیان تو حکومت و به قول معروف نقش اصلی را بازی کنند».

☪ استقلال همه‌جانبه: 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 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، 1392: 174):

«اصلاً جمهوری اسلامی آمد که آدم‌ها استقلال داشته باشند، سازمان‌ها مستقل باشند».

☪ فسادناپذیری: فسادناپذیری، طراحی نظام اداری به گونه‌ای است که احتمال وقوع فساد در آن به حداقل ممکن برسد:

«فسادناپذیری یا بهتر بگم، عدم وجود فساد و برخورد با فساد هم مهمه».

☪ نهادینه‌سازی ارزش‌ها: صرف تدوین ارزش‌ها در سازمان و ابلاغ آن به مدیران و کارکنان، عامل اجرا و موفقیت در پیاده‌سازی آن‌ها در سازمان نیست، اگرچه شرط لازم است اما شرط کافی نیست. چراکه شرط کافی درونی‌سازی و جاری‌سازی ارزش‌ها در عمل و کردار مدیران و کارکنان و در نهایت سازمان است (حسن‌پور و همکاران، 1396):

«اگر می‌بینیم نگرش نامطلوبی نسبت به عدالت، کمک به محرومان و غیره وجود داره، معنیش اینه که اون ارزشی را که داریم شعارش رو می‌دیم، به‌خوبی نهادینه نشده است».

☪ 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 بالابردن حساسیت خود نسبت به محیط و پاسخ‌گوشدن باید ساختار را به ساختارهایی پویا تغییر دهند:

«برای تحقق ارزش‌ها نیاز به ساختاری داریم که بتواند آن‌ها را محقق کنه. باید به این پرسش پاسخ دهیم که آیا ساختاری که الان داریم می‌تونه ما رو به اون نقطه مطلوب مدنظر در الگو برسونه؟ پاسخ نه است».

☪ 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 به‌حق، بر کارکردهای آن‌ها کنترل و نظارت می‌کند. این در حالی است که در جامعه نابالغ چنین سازوکارهایی اساساً وجود ندارد:

«اول باید مردم ما برای این کار در صحنه باشند. مشکل ما از آنجا شروع می‌شود که مردم نقش اول رو بازی نمی‌کنند».

5. شرایط مداخله‌گر: این بخش از مقوله‌های زیر تشکیل شده است:

• مردم‌گرایی: در اسلام ارائه خدمات عمومی، نوعی تعهد انسان به وفاداری به جامعه و عبادت به شمار 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 (دانایی فرد و الوانی، 1390: 167):

«اولین خصیصه یک کارگزار دولتی، مردمی‌بودنش».

• آرمان‌گرایی: سازمان‌های دولتی به‌عنوان «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، 1388). به همین جهت آرمان‌گرایی می‌تواند به فعالیت‌های سازمان معنا و مفهوم بدهد و مسیر راه آینده آن را ترسیم کند:

«مقام معظم رهبری انقلاب اسلامی را چطور می‌بینی؟ البته حضور ذهن ندارم اگر درست بگم برای مثال می‌گه ما یه دوره انقلاب اسلامی داریم، یه دوره نظام اسلامی داریم، یه دوره دولت اسلامی داریم، یه دوره جامعه اسلامی و یه دوره تمدن اسلامی داریم؛ یعنی دقیقاً ایشون داره مسیر رو مشخص می‌کنه، داره افق رو نشون میده».

• 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 قائل به نوعی دوگانگی نیست. سیاست دولت به وسیله مدیرانی تعیین می‌شود که رهبران واقعی جامعه هستند و وظیفه اصلی آن‌ها ایجاد زمینه برای تغییر جامعه به سمت جامعه ایدئال است (دانایی فرد و الوانی، 1390: 167):

«حتماً شنیدی که بسیاری از فرماندهان ما شهید شدند. چون خودشون پیشرو و در صحنه بودند. فرمانده ما دستور نمیده برید جلو، بلکه خودش میره جلو و کار رو انجام میده. این یک ارزش است که تحول در مدیریت ایجاد می‌کنه».

☛ ارتباط قلبی و مؤثر: در اسلام رهبری متضمن وظیفه حساس و ظریف تسخیر قلوب و اذهان مردم هم در سازمان و هم در جامعه است (دانایی فرد و الوانی، 1390: 167):

«بعضی وقت‌ها فکر می‌کردم فشار کار منو فاصله انداخته با ارباب‌رجوع، سعی می‌کردم در ساعت‌هایی بروم تو محوطه اطراف، تو نماز جماعت شرکت کنم که ارباب‌رجوع بیشتری بتونم ببینم و بفهمم مشکلاتم چیه؟ هر وقت اینو کم می‌کردم اثر منفی داشتم».

☛ 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 ازبین‌رفتن روحیه انزوا می‌شود (مصطفی‌پور، 1393: 99):

«در دوران مدیریت بسیاری از تصمیمات مهم را با حضور همه کارشناسان موافق و مخالف، طیف‌های مختلف گرفتیم که به گفته همکارانم جزو بهترین تصمیمات در آن مقطع بوده است».

☛ مبارزه بی‌قید و شرط با فساد: مبارزه با فساد با شعار دادن تحقق نمی‌یابد، مبارزه باید جدی باشد؛ به‌گونه‌ای که خود را در عمل نشان دهد. این کار نیازمند عزم ملی، خواست همگانی و جدیت دولت است:

«اگر نظر مردم را به‌عنوان کلیت بخواهیم بیان کنیم، باید گفت نظر مردم خیلی مساعد نیست. مخصوصاً در خصوص مبارزه با فساد، معتقدند قاطعیت نبوده یا اراده‌ای نبوده یا توانمندی در این زمینه نبوده».

☛ ملی‌گرایی: ملی‌گرایی نمادی از ملت است که از طریق احساسات آشکار می‌شود و این احساسات ملی نیز به‌خودی‌خود علائق شدیدی به وجود می‌آورد (شهرام‌نیا و نظیفی نائینی، 1392: 201):

«به نظر من، تنها در یک جا تعصب چیز خوبی است. اونم تعصب نسبت به کشور و آب و خاک است».

6. پیامدها: این بخش از مقوله زیر تشکیل شده است:

عوامل شکل‌دهنده مدیریت ارزش‌بنیان اسلامی - ایرانی در بخش دولتی ایران

تحقق امت اسلامی: 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 است که مشروعیت، تنها توجیه عقلی قبول 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، 1374). نیل به خلافت الهی از آن جهت مهم است 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، 1395: 7-5). علاوه‌براین‌ها، هدف از همه مبارزاتی که ملت ایران به رهبری امام(ره) انجام داد تا انقلاب به پیروزی رسید و همه تلاش‌هایی که پس 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، سعادت دنیا و آخرت می‌داند (خامنه‌ای، 1392):

«مشروعیت نظام وابسته به حرکت در مسیر آرمان‌ها و ارزش‌هایش هست». «اگر آرمان مدنظر در الگو را ملاحظه کنیم، می‌بینیم که بر روی ارزش‌های بنیادی فرازمانی و فرامکانی جهت‌دهنده پیشرفت تأکید دارد. این ارزش‌ها نیل به خلافت الهی و حیات طیبه برشمرده شده است.»

### بحث و نتیجه‌گیری

پس از برشماری عوامل شکل‌دهنده مدیریت ارزش‌بنیان در مرحله کدگذاری محوری (که همانا پاسخ به پرسش پژوهش است)، باید نظریه‌ای را از روابط فی‌مابین مقوله‌های موجود در کدگذاری محوری به نگارش درآورد (کدگذاری انتخابی). بر این اساس، و با توجه به شکل شماره 5، نظریه مدیریت ارزش‌بنیان اسلامی - ایرانی بدین شرح قابل تفسیر است:

ارزش‌هایی چون خداباوری و خدامحوری، اسلام‌گرایی، معنویت، تهذیب نفس و غیره زمینه ارزش‌مداری را در فرد ایجاد می‌کنند و شرط لازم برای شکل‌گیری فرد ارزش‌مدار هستند؛ به‌گونه‌ای که منجر می‌شوند فرد ارزش‌هایی مانند قانون‌مداری، مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی، امانتداری، التزام عملی به حد کفاف در معیشت و غیره را از خود بروز دهد. به‌عنوان مثال فردی که

خداباور بوده و خدا را محور همه فعالیت‌هایش قرار می‌دهد، تکالیف و مسئولیت‌ها را همچون امانتی الهی می‌داند که در قبال آن مسئول و پاسخ‌گو است. چنین فردی، خود را در قبال دیگران و جامعه مسئول دانسته و در پی کسب کمال و سعادت دنیوی و اخروی تلاش و مجاهدت می‌کند. در این مسیر با اتخاذ راهبردهایی مانند رواج اخلاق فاضله، عدالت همه‌جانبه، تلاش خالصانه و بی‌وقفه، حرکت‌های ایثارگرانه، محرومیت‌زدایی و غیره در پی آن است که بستر تحقق امت اسلامی را که یگانه راه کسب کمال و سعادت است، عینیت بخشد. البته این مهم در صورتی میسر خواهد بود که ارزش‌های زمینه‌ساز چون آزادی مسئولانه فکر و بیان، مردم‌سالاری دینی، استقلال همه‌جانبه و غیره و ارزش‌های مداخله‌گر (تأثیرگذار) نظیر مبارزه بی‌قید و شرط با فساد، مشورت‌پذیری از اهل فن، ارتباط قلبی و مؤثر و غیره فضای مناسبی را در جهت شکل‌گیری و پیاده‌سازی راهبردها به وجود آورند. با توجه به مطالب گفته‌شده و شاخص‌های بیان‌شده در بخش روش پژوهش در زمینه دقت علمی در پژوهش‌های کیفی، به نظر می‌رسد پژوهش حاضر از دقت علمی مناسبی برخوردار بوده و می‌تواند به‌خوبی مدیریت ارزش بنیان اسلامی - ایرانی در سازمان‌های دولتی ایران را تبیین کند؛ چراکه یافته‌ها و در نهایت نظریه به‌دست آمده در آن مبتنی و متکی بر الگوی پایه، چهارچوب الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت بوده و از سوی آن مورد تأیید قرار گرفته است.

### جدول شماره 3. تطابق عوامل شکل دهنده مدیریت ارزش بنیان اسلامی - ایرانی با الگوی پایه،

#### چهارچوب الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت

عوامل شکل دهنده مدیریت ارزش بنیان اسلامی - ایرانی	الگوی پایه، چهارچوب الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت	
	بخش	موارد اشاره شده در سند (صفحه)
آرمان‌گرایی	-	الگوی پایه، چهارچوب الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت و معرف سیر کلی تحولات مطلوب ایران در عرصه فکر، علم، معنویت و زندگی به سوی تمدن نوین اسلامی - ایرانی در نیم قرن آینده است. (1)
خداباوری و خدامحوری	مبانی	خدامحوری و توحید، اساس و محور بنیادین حیات فردی و اجتماعی مؤمنان است. (2)
امانتداری کارایی عدالت همه‌جانبه		خداوند جهان مادی را در خدمت انسان که امانتدار و آبادکننده آن است، قرار داده که در صورت بهره‌برداری کارآمد و عادلانه، تأمین‌کننده نیازهای اوست. (2)

عوامل شکل دهنده مدیریت ارزش بنیان اسلامی - ایرانی در بخش دولتی ایران

عوامل شکل دهنده مدیریت ارزش‌بنیان اسلامی - ایرانی	الگوی پایه، چهارچوب الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت	
	بخش	موارد اشاره‌شده در سند (صفحه)
تهذیب نفس		حقیقت آدمی مرکب از ابعاد فطری و طبیعی و ساحات جسمانی و روحانی است. (2)
رهبری اثربخش		جهت‌گیری تاریخ به سوی آینده‌ای پیشرفته در تمام ابعاد مادی و معنوی با حاکمیت ایمان و تقوا و رهبری امام معصوم (ع) است. (4)
سلامت جسمی و روانی حُسن خلق مردم‌گرایی تواضع و فروتنی کارایی بینش و بصیرت آزادی مسئولانه فکر و بیان قانون‌مداری عدالت همه‌جانبه مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی استقلال همه‌جانبه التزام عملی به حد کفاف در معیشت امنیت همه‌جانبه	آرمان‌ها	اهم ارزش‌های تشکیل‌دهنده حیات طیبه عبارتند از: معرفت به حقایق، ایمان به غیب، سلامت جسمی و روانی، مدارا و همزیستی با هم‌نوعان، رحمت و اخوت با مسلمانان، مقابله مقتدرانه با دشمنان، بهره‌برداری کارآمد و عادلانه از طبیعت، تفکر و عقلانیت، آزادی مسئولانه، انضباط اجتماعی و قانون‌مداری، عدالت همه‌جانبه، تعاون، مسئولیت‌پذیری، صداقت، نیل به کفاف، استقلال، امنیت و فراوانی. (5)
تلاش خالصانه و بی‌وقفه قانون‌مداری نهادینه‌سازی ارزش‌ها ملی‌گرایی معنویت امنیت همه‌جانبه	افق	در سال 1444 هجری شمسی مردم ایران دین‌دار، عموماً پیرو قرآن کریم، سنت پیامبر (ص) و اهل بیت (ع) و با سبک زندگی و خانواده اسلامی - ایرانی و روحیه جهادی، قانون‌مدار، پاسدار ارزش‌ها، هویت ملی و میراث انقلاب اسلامی، تربیت‌یافته به تناسب استعداد و علاقه تا عالی‌ترین مراحل معنوی، علمی و مهارتی و شاغل در حرفه متناسب‌اند و از احساس امنیت، آرامش، آسایش، سلامت و امید زندگی در سطح برتر جهانی برخوردارند. (6)

عوامل شکل دهنده مدیریت ارزش بنیان اسلامی - ایرانی	الگوی پایه، چهارچوب الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت	
	بخش	موارد اشاره شده در سند (صفحه)
فسادناپذیری منفعت عامه محرومیت زدایی عدالت همه جانبه		فقر، فساد و تبعیض در کشور ریشه کن شده و تکافل عمومی و تأمین اجتماعی جامع و فراگیر و دسترسی آسان همگانی به نظام قضایی عادلانه تأمین شده است. (6)
رهبری اثر بخش شجاعت و جسارت اسلام گرای مردم سالاری دینی مشورت پذیری از اهل فن استقلال همه جانبه امنیت همه جانبه عدالت همه جانبه		ایران در آن زمان از تداوم رهبری فقیه عادل، شجاع و توانمند و ضمانت کافی برای سیاست ها، قوانین و نظامات مبتنی بر اسلام برخوردار است و همچنان با اتکا به آرای عمومی از طریق مشارکت آزادانه مردم در انتخابات به دور از تهدید ثروت و قدرت و با بهره گیری نظام مند از مشورت جمعی نخبگان اداره می شود و قدرت کامل برای دفاع بازدارنده از عزت، حاکمیت ملی و استقلال، امنیت همه جانبه و تمامیت ارضی خویش را حفظ کرده و عامل اصلی وحدت و اخوت اسلامی، ثبات منطقه ای و عدالت و صلح جهانی است. (6)
رواج اخلاق فاضله		ترویج آموزه های اخلاق اسلامی و هنجارهای مدنی و تبلیغ عملی دین. (7)
مدیریت جانشین پروری خلاقیت و نوآوری		تربیت نیروی انسانی توانمند، خلاق، مسئولیت پذیر و دارای روحیه مشارکت جمعی با تأکید بر فرهنگ جهادی و محکم کاری. (7)
خلاقیت و نوآوری		ارتقای دانش پایه و توسعه شبکه های علم، فناوری و نوآوری با همکاری متقابل مؤسسه های علمی و پژوهشی، صنایع و دولت در فرایند تولید کالا و خدمات. (8)
اسلام گرای	تدابیر	التزام به رعایت اصول و قواعد اسلامی در غایت و ساختار تصمیم ها، سیاست گذاری ها و نهادسازی های اقتصادی و مالی. (8)
محرومیت زدایی		توانمندسازی مناطق محروم با توجه به استعداد های سرزمینی. (9)
برنامه محوری		تمرکز زدایی در ساختار اقتصادی - مالی کشور با واگذاری برنامه ریزی و تصمیم گیری به استان ها و شهرستان ها در چهارچوب سیاست های ملی. (9)
استقلال همه جانبه یادگیری مستمر نظارت مستمر و هوشمند		ارتقای استقلال، اقتدار، پاسخ گویی و تخصصی شدن نظام قضایی و تربیت و جذب قضات عالم و متعهد و دانش افزایی مستمر و نظارت بر عملکرد قضات و کارکنان قضایی و اصلاح و الکترونیکی کردن فرایندهای دادرسی. (9)

عوامل شکل دهنده مدیریت ارزش بنیان اسلامی - ایرانی در بخش دولتی ایران

عوامل شکل دهنده مدیریت ارزش بنیان اسلامی - ایرانی	الگوی پایه، چهارچوب الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت	
	بخش	موارد اشاره شده در سند (صفحه)
فسادناپذیری		طراحی و اجرای راه های پیشگیری از جرم و افزایش آگاهی و اخلاق اجتماعی و تقوای عمومی. (9)
بلوغ جامعه		گسترش فهم عمیق و تحکیم نظریه مردم سالاری دینی مبتنی بر ولایت فقیه. (10)
مردم سالاری دینی عدالت همه جانبه		حفظ و تقویت مردم سالاری دینی، مشارکت مردمی، عدالت و ثبات سیاسی. (10)
ارتباط قلبی و مؤثر		گسترش و تقویت تشکّل های مردمی به منظور افزایش سرمایه اجتماعی و تحکیم ساختار درونی نظام. (10)
آزادی مسئولانه فکر و بیان		تقویت فضای آزاداندیشی به منظور ارزیابی و نقد علمی سیاست ها و عملکردهای گذشته و حال برای تصحیح مستمر آن و حفظ مسیر انقلاب اسلامی. (10)
نظارت مستمر و هوشمند مبارزه بی قید و شرط با فساد		ارتقای نظارت رسمی، مردمی و رسانه ای بر ارکان و اجزای نظام و پیشگیری از تداخل منافع شخصیت حقیقی و حقوقی مسئولان و کارکنان حکومت و برخورد بدون تبعیض با مفسدان به ویژه در سطوح مدیریتی. (10)
اعتمادسازی		تعیین ضوابط عادلانه و شفاف سازی فرایندهای تخصیص امکانات و امتیازهای دولتی؛ درآمد، ثروت و معیشت مسئولان حکومتی و منابع و هزینه های مالی فعالیت سیاستمداران و تشکّل های سیاسی. (10)
التزام عملی به حد کفاف در معیشت عدالت همه جانبه اعتمادسازی حرکت های ایثارگرانه مسئولیت پذیری و پاسخ گویی		گزینش مسئولان و مدیران بر مبنای التزام عملی آنان به حد کفاف در معیشت و اهتمام ایشان به هنجارهای عدالت، صداقت، راستگویی، اعتماد، فداکاری و پاسخ گویی. (10)
ساختار اجرایی منطبق با ارزش ها		تقویت اقتدار حاکمیتی و ارتقای نظام سیاسی و متناسب سازی ساختار اداری کشور با روش های جدید. (10)
بینش و بصیرت تلاش خالصانه و بی وقفه ظلم ستیزی		ترویج عقلانیت و روحیه جهادی در جهان اسلام و حمایت از حرکت های اسلامی و نهضت های آزادی بخش و استیفای حقوق مردم فلسطین. (10)



## فهرست منابع

- احمدی، سید علی اکبر؛ دارائی، محمدرضا؛ میرآخوری، علیرضا؛ مبارکی، لیلا (1393)، مهندسی مدیریت جانشین‌پروری؛ طراحی، ساخت و اجرای الگوی جانشین‌پروری در سازمان‌های ایرانی، کرج: نشر آموزش کشاورزی.
- ادیب حاج باقری، محسن (1385)، روش تحقیق گراند تئوری: راه و روش نظریه‌پردازی در علوم انسانی و بهداشتی، تهران: بشری.
- اینگلهارت، رونالد (1373)، تحول فرهنگی در جامعه پیشرفته صنعتی، ترجمه مریم وتر، تهران: کویر.
- بایری، امیر علی؛ کمربگی، خلیل (1392)، «نگرشی به روحیه ایثارگری و انتظار از ایثارگران»، فرهنگ ایلام، 14 (38 و 39)، صص 1-22.
- بدیعی، مهدی (1388)، «بررسی نظام ارزشی کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و عوامل مؤثر بر آن»، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته مددکاری اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی. برومند، زهرا (1373)، کتاب بهبود و بازسازی سازمان، تهران: نشر هور.
- بزازیان، سعید؛ بشارت، محمدعلی (1388)، «مقایسه هوش هیجانی، سلامت روانی و جسمانی مشاغل مختلف»، فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، 3 (1)، صص 7-26.
- بلانچارد، کن؛ اوکانر، مایکل (1393)، مدیریت از راه ارزش‌ها، ترجمه حمیدرضا فرتوک‌زاده، تهران: فرا.
- پورکیانی، مسعود (1383)، «بررسی نظام ارزشی مدیران بخش دولتی ایران طراحی یک نقشه ارزشی اثربخش»، پایان‌نامه دکتری تخصصی رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- پهلوان، چنگیز (1374)، «مشروعیت دولت مدرن»، کیان، (25)، صص 36-42.
- ثانوی فرد، رسول (1393)، «طراحی مدل برند کارکنان بر مبنای ارزش‌های فردی و سازمانی در افزایش سهم بازار (مطالعه موردی بانک ملت)»، پایان‌نامه دکتری مدیریت، دانشگاه پیام نور، دانشکده مدیریت.
- حاجی صادقی، عبدالله (1383)، «آسیب‌شناسی ارکان انقلاب اسلامی»، فصلنامه حصون، (2)، صص 163-217.
- حبیبی، نیک‌بخش (1394)، نظریه اسلامی - ایرانی پیشرفت (اصول و عناصر)، تهران: انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی.
- حسن‌پور، اکبر؛ عباسی، طیبه؛ هادی‌پور، امیر (1396)، «شناسایی و اولویت‌بندی شیوه‌های نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، 12 (1)، صص 1-11.

- حسن‌زاده، علی (1379)، «بررسی عوامل مؤثر بر فقر (مطالعه موردی ایران)»، فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران، 3 (4-5)، 135-183 صص.
- حسینی تلی، بتول؛ کوزه‌گر کالجی، لطفعلی (1395)، «آرمان‌های متعالی انسانی: نیل به مقام خلیفه‌اللهی، معرفت الهی، عبودیت از منظر قرآن کریم»، پنجمین کنفرانس الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت؛ الگوی پایه پیشرفت، صص 1-18، تهران: مرکز الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت.
- حسینی، سید محمدرضا (1396)، «عوامل تهذیب نفس در نگاه ملاصدرا»، دوفصلنامه علمی - پژوهشی حکمت صدرایی، 6 (1)، صص 87-96.
- حیدری نهند، علیرضا (1385)، «امانتداری در فرهنگ اسلامی»، مبلغان (79)، صص 72-80.
- خامنه‌ای، سید علی (1392)، الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت از منظر رهبر معظم انقلاب اسلامی، تهران: انتشارات انقلاب اسلامی.
- خط حزب الله (1395)، «خیانت اشرافی‌گری»، هفته‌نامه خبری - تحلیلی نمازهای جمعه، مساجد و هیئت‌های مذهبی، (41)، صص 1-4.
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی (1390)، گفتارهایی در فلسفه تئوری‌های سازمان دولتی، تهران: انتشارات صفار.
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی؛ آذر، عادل (1394)، روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع، تهران: انتشارات صفار.
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی؛ آذر، عادل (1395)، روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع، تهران: انتشارات صفار.
- درویش، حسن؛ رمضانیان فهندری، هادی (1397)، «مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی»، نشریه هدایت و بازپروسی، صص 4-42.
- دمشناس، سید عباس (1385)، «مدیریت و ادبیات: ویژگی‌های اخلاقی مدیران»، میثاق مدیران، (12)، صص 69-59.
- دنه‌ارت، رابرت بی (1393)، نظریه‌های سازمان دولتی، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران: انتشارات صفار.
- دهقان، عباس (1388)، «بررسی سلسله‌مراتب ارزشی دانش‌آموزان مقطع دبیرستان بوشهر و عوامل مؤثر بر آن»، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته جامعه‌شناسی محض، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شهید باهنر کرمان.
- رایبیز، استیفن پی (1388)، رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد

- اعرابی، تهران: دفتر نشر پژوهش های فرهنگی.
- رضائی، رمضان؛ رفیعی، یدالله (1393)، «تطبیق معنایی شجاعت در قرآن و فرهنگ جاهلی»، فصلنامه مطالعات قرآنی، 5 (17)، صص 27-46.
- رفیع پور، فرامرز (1378)، *آنومی یا آشفتگی اجتماعی*، تهران: انتشارات سروش.
- روشن ضمیر، محمدابراهیم؛ فیروزی، نعمت الله (1393)، «نقش خدامحوری و مؤلفه های آن در مدیریت فرهنگی»، *آموزه های قرآنی دانشگاه علوم اسلامی رضوی*، (20)، صص 29-52.
- سازگارا، پروین (1377)، *نگاهی به جامعه شناسی با تأکید بر فرهنگ*، تهران: کویر.
- سدیدپور، سعید سادات؛ سنجقی، محمد ابراهیم؛ شیرازی، حسین (1394)، «الگوی حکومت مردم سالاری دینی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری»، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، 23 (3)، صص 71-94.
- سعیدی کیا، مهدی (1386)، *اصول و مبانی کارآفرینی (چاپ ششم)*، تهران: کیا.
- سلامت، فرشید (1391)، «سلسله مراتب ارزش ها و عوامل مؤثر در آن در بین دانشجویان (مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه های شهرستان ایلام در سال 1390)»، *پایان نامه کارشناسی ارشد جامعه شناسی*. دانشکده علوم اجتماعی و روان شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- سنگری، نگین (1393)، *ارزش و پاداش از دیدگاه اسلام*، تهران: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- شترتزر، بروس. تی. (1369)، *بررسی و برنامه ریزی تحصیلی و شغلی*، ترجمه طیبه زندی پور، تهران: انتشارات فردوس.
- شماعی کوپائی، میلاد (1393)، «شناسایی و تبیین ابعاد مدیریت جهادی با رویکرد نظریه سازی داده بنیاد»، *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش سیستم های اطلاعاتی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- شهرام نیا، امیرمسعود؛ نظیفی نائینی، نازنین (1392)، «تعامل و تقابل ملی گرایی و اسلام گرایی در ایران پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران»، فصلنامه پژوهش های راهبردی سیاست، 2 (5)، صص 198-2217.
- صنیعی، محمدحسین؛ اکرمی، سیدمهدی (1396)، «بررسی جایگاه قانون و قانون گرایی»، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، 1 (3)، صص 29-47.
- طالب، وجیهه (1388)، «بررسی تأثیر پایگاه اجتماعی - اقتصادی خانواده بر سلسله مراتب نظام ارزشی جوانان (مطالعه شهرستان نجف آباد)»، *پایان نامه کارشناسی ارشد رشته جامعه شناسی*، دانشگاه پیام نور.
- عریضی میبدی، سید مرتضی (1395)، «راهبرد هوشمند ظلم ستیزی امام سجاد (ع)»، پنجمین کنفرانس الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت؛ الگوی پایه پیشرفت، صص 1-16، تهران: مرکز الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت.

عظیمی شوشتری، عباسعلی (1384)، «نقش ولایت فقیه در حفظ ارزش‌ها»، فصلنامه حصون، (3)، صص 100-128.

علی‌احمدی، علیرضا؛ علی‌احمدی، حسین (1383)، مدیریت ارزشی با تکیه بر ارزش‌های اسلامی، تهران: انتشارات تولید دانش.

عنایتی، ترانه؛ داوودی، مریم (1395)، «شناسایی و ارزیابی ابعاد یادگیری سازمانی در یک سازمان دولتی»، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، 6 (19)، صص 147-169.

فروزنده دهکردی، لطف‌الله؛ نوایی‌نژاد، افتخارالسادات (1388)، گزیده نکات مدیریتی در نهج‌البلاغه، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.

فهیمی، گلی (1390)، «بررسی رابطه نظام ارزشی معلمان و دانش‌آموزان دوره متوسطه شهرستان مهاباد در سال تحصیلی 1388-1389»، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته جامعه‌شناسی، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور تهران.

کلهر، کیانا (1391)، «نظام ارزشی، ساختار فرصت‌ها و گرایش به رفتارهای انحرافی در میان دانشجویان دانشگاه تهران»، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده علوم اقتصادی و اجتماعی دانشگاه الزهراء (س).

کیوی، ریمون؛ کامپنهود، لوک وان (1392)، روش تحقیق در علوم اجتماعی (نظری و عملی)، ترجمه عبدالحسین نیک‌گهر، تهران: توتیا.

گلوک، ویلیام اف؛ جاچ، لارنس آر (1371)، سیاست بازرگانی و مدیریت استراتژیک، ترجمه سهراب خلیلی شورینی، تهران: یادواره کتاب.

لطف‌آبادی، حسین؛ نوروزی، وحیده (1383)، «نظریه‌پردازی و مقیاس‌سازی برای سنجش نظام ارزشی؛ به منظور بررسی تأثیر جهانی‌شدن بر نظام ارزشی دانش‌آموزان نوجوان ایران»، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، 3 (7)، 33-58.

لطیفی، میثم؛ سعدآبادی، حسن (1393)، «پژوهشی پدیدارشناسانه برای فهم جوهره مدیریت جهادی»، راهبرد فرهنگ، 28، صص 91-122.

محسنیان‌راد، مهدی (1375)، انقلاب، مطبوعات و ارزش‌ها، تهران: سازمان مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی. محمدی، محمود (1392)، اسلام‌گرایی: گفتمان مقاومت، فصلنامه جامعه‌شناسی تاریخی، 5 (2)، صص 91-71.

مرادی، مرتضی و سوری، شیوا (1396)، «بررسی نقش میانجی نگرش‌های فردی در تأثیر توانمندسازی سازمانی بر رفتار مشتری‌مدارانه»، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، 6 (24)، صص 25-48.

مردانه، قباد (1393)، «مقایسه باورهای ارتباطی و نظام ارزشی در زنان فرهنگی و خانه‌دار شهرستان

- مروودشت»، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مروودشت.
- مرکز الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت (1397)، الگوی پایه، چهارچوب الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، تهران: مرکز الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت.
- مصدق راد، علی محمد؛ فیاض بخش، احمد؛ امینی، فتنه (1396)، «چالش های تدوین برنامه استراتژیک در سازمان بهزیستی کشور»، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، 11 (5)، صص 518-531.
- مصطفی پور، حجه الاسلام (1393)، «موضوع و قلمرو شورا در قرآن و سنت»، مؤسسه فرهنگی و اطلاع رسانی تبیان، صص 99-100.
- مصطفی پور، منوچهر (1395)، «بررسی جرایم اقتصادی در ایران و راهکارهای پیشگیری از آنها»، مجله اقتصادی، 16 (3 و 4)، صص 53-76.
- معصومی، هادی (1395)، «تبیین مفهوم معنویت در رهبری سازمان ها از منظر رویکرد غربی و اسلامی»، ماهنامه پژوهش ملل، 1 (9)، صص 99-108.
- ملکی فر، عقیل؛ ملکی فر، سیاوش؛ فخرایی، مرضیه (1393)، آینده پژوهی و هنر آینده گرا، تهران: سوره مهر.
- میرآخوری، علیرضا (1392)، «تدوین مدل تفکر استراتژیک براساس الگوی اسلامی - ایرانی (مطالعه موردی اداره کل آموزش و پرورش شهرستان های استان تهران)»، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت MBA، دانشگاه پیام نور مرکز دماوند.
- میرسپاسی، ناصر؛ معمارزاده، غلامرضا؛ نجف بیگی، مهدی؛ علیزاده، مهدی (1392)، «معرفی الگوی ارزشی سازمان های دولتی ایران»، فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، (2)، صص 53-70.
- میرشاه ولایتی، فرزانه (1388)، راهنمای عملی تدوین چشم انداز: مبانی، دیدگاه ها و فرایندهای تدوین چشم انداز، مرکز آینده پژوهی علوم و فناوری دفاعی - مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.
- نیومن، ویلیام لاورنس (1392)، شیوه های پژوهش اجتماعی: رویکردهای کیفی و کمی (جلد اول)، مترجم: حسن دانایی فرد و حسین کاظمی، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.

- Bourne, H., & Jenkins, M. (2013), "Organizational values: A dynamic perspective", *Organization Studies*, 34 (4), pp. 495-514.
- Fadzly, M. N. (2010), "Values and Moral Development of Undergraduate Accounting Students at an Islamic University and a Non-religious University in Malaysia", *A Doctoral Thesis*, Department of Accounting and Finance, Faculty of Law, Business and Social Science, University of Glasgow.
- Glaser, B. G., & Holton, J. (2007), "Remodeling grounded theory", *Historical Social Research-Historische Sozialforschung, Supplement*, pp. 47-68.

- Krzakiewicz, K. (2012), "Management by Values-a strategic dimension", *Management*, 16 (2), pp. 7-15.
- Parsons, T. (1951), *Social System*, New York: Free.
- Raad, B. D., & Van Oudenhoven, J. P. (2008), "Factors of values in the Dutch language and their relationship to factors of personality", *European Journal of Personality*, 22 (2), pp. 81-108.
- Rokeach, M. (1973), *The nature of human values*, New York: The Free Press.
- Transparency International (2018), *Corruption Perceptions Index 2017*, Retrieved from Transparency International: <https://www.transparency.org/>
- Van der Wal, Z., De Graaf, G., & Lasthuizen, K. (2008), "What's valued most? Similarities and differences between the organizational values of the public and private sector", *Public administration*, 86 (2), pp. 465-482.

