

## ارایه مدل مفهومی ارزش‌های کاری در چارچوب

### نظام ارزشی اسلام

حسین خنیفر<sup>۱</sup>، حسن زراعی متین<sup>۲</sup>، محمدصادق حسن‌زاده<sup>۳\*</sup>

۱. دانشیار گروه مدیریت پردیس قم دانشگاه تهران

۲. استاد گروه مدیریت پردیس قم دانشگاه تهران

۳. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی پردیس قم دانشگاه تهران

(تاریخ دریافت: ۹۰/۱۱/۲۰؛ تاریخ تصویب: ۹۱/۳/۳۰)

#### چکیده

هدف اصلی این پژوهش ارایه مدل مناسب ارزش‌های کاری در بخش خدمات دولتی ایران در چارچوب نظام ارزشی اسلام می‌باشد. سؤال اصلی این پژوهش عبارت است از: ابعاد و مؤلفه‌های ارزش‌های کاری در بخش خدمات دولتی ایران در چارچوب نظام ارزشی اسلام چه می‌باشد؟ تحقیق حاضر از نظر هدف، بنیادی است. شیوه گردآوری اطلاعات ترکیبی از کتابخانه‌ای و میدانی است. ابزار گردآوری اطلاعات روش فیش برداری، مصاحبه و پرسش‌نامه می‌باشد. تست مدل از طریق ۴۰ خبره آگاه به موضوع تحقیق و همچنین بخش خدمات دولتی، با استفاده از پرسش‌نامه خبرگی به روش نمونه‌گیری گلوله برفی و با تعامل مستقیم محقق با خبره صورت پذیرفت. نتایج پیمایشی حاصل از پرسش‌نامه نشان دهنده تأیید مدل از نظر خبرگان می‌باشد. بر اساس نتایج تحقیق، ۳۰ مؤلفه ارزش‌های کاری در قالب ۸ بعد شناسایی شدند که در دو طبقه کلی ارزش‌های کاری مرتبط با انجام کار و ارزش‌های کاری مرتبط با شرایط انجام کار دسته بندی شدند. نتایج این پژوهش می‌تواند مبنایی برای سنجش ارزش‌های کاری در سازمان‌های دولتی ایران باشد.

#### واژگان کلیدی

ارزش‌های کاری، خدمات دولتی، نظام ارزشی، ارزش‌های کاری مرتبط با انجام کار، ارزش‌های کاری مرتبط با شرایط انجام کار.

## مقدمه

ارزش‌ها می‌توانند به عنوان اعتقادات اساسی افراد و گروه‌ها نگریده شود و مجموعه بایدها و نبایدهایی هستند که اعمال ما را هدایت می‌کنند و مرجع قضاوت‌هایی که ما در باره خود و دیگران می‌کنیم، هستند. ارزش‌ها مبنای نگرش‌ها، انگیزش و رفتار هستند و مبنای فرضیات اساسی یک جامعه هستند. بنابراین درک آنها می‌تواند به بررسی ماهیت نگرش‌ها، فعالیت‌ها و کدهای تشکیل دهنده رفتار کمک کند (کاکس<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۹۹، ص ۵۴۰). شوارتز (۱۹۹۴) بیان می‌کند که در ادبیات ارزش‌بر ۵ ویژگی آن توافق وجود دارد. یک ارزش یک اعتقاد پایدار است که به حالت‌های نهایی مطلوب و یا حالت‌های رفتار مرتبط است که فراتر از موقعیت‌های خاص می‌باشد و هدایت‌کننده انتخاب یا ارزیابی رفتار، افراد و وقایع می‌باشد و به وسیله اهمیت، نسبت به سایر ارزش‌ها رتبه‌بندی شده است تا یک سیستمی از اولویت‌های ارزش را شکل دهد (سونگ<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۸، ص ۵۴۲). نورمن (۱۹۹۹) معتقد است که تفاوت بین افراد به نحوه گزینش و انتخاب ارزش‌های آنها بستگی دارد. ارزش‌ها به ما کمک می‌کنند تا اهمیت نسبی انتخاب‌ها را ارزیابی کنیم. آنها موجب معنا بخشی به زندگی می‌شوند و به عنوان وجدان عمل می‌کنند و احساس خوب یا بد بودن را در ذهن ما ایجاد می‌کنند (اذر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹، ص ۱۰ - ۱۱).

اگرچه ادبیات ارزش‌های کاری در حال رشد می‌باشد، اما توافقی بین محققان در تعریف ارزش‌های کاری صورت نگرفته است. سوپر<sup>۴</sup> (۱۹۷۰) ارزش‌های کاری را به عنوان هدفی می‌داند که یک فرد جستجو می‌کند تا نیازهای مطلوب خود را در آن جستجو کند (لی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸، ص ۸۷۶). فیتز<sup>۶</sup> (۱۹۸۲) ارزش‌های کاری را طبقه‌ای از انگیزه‌ها می‌داند که

- 
1. Cox
  2. Song
  3. Ozer
  4. Super
  5. Lie
  6. Fitter

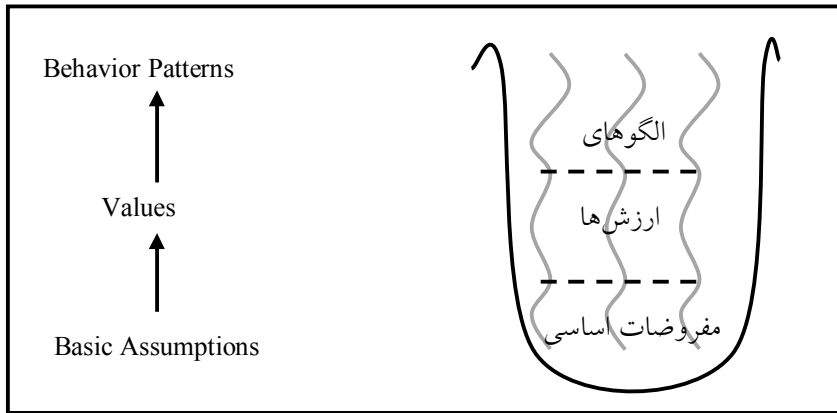
به عنوان استانداردهای عملکرد برای برانگیختن تفکرات و فعالیت‌های مربوط به توسعه مسیر شغلی به کار می‌رود. براون<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) ارزش‌های کاری را به عنوان پیامدهای رضایت بخش می‌داند که افراد انتظار دارند از طریق درگیر شدن در کارشان به آن دست پیدا کنند (چو،<sup>۲</sup> ۲۰۰۸، ص ۳۲۱). پریور معتقد است که ارزش‌های کاری ترجیحات یا اولویت‌هایی هستند که فرد تمایل دارد آنها را ترجیح دهد (ویث،<sup>۳</sup> ۲۰۰۶، ص ۷۰۱). محققان ارزش‌های کاری پروتستان، ارزش‌های کاری را ارزیابی‌های انتزاعی فرد از معنا و اهمیت کار می‌دانند (داس،<sup>۴</sup> ۱۹۹۷، ص ۲۲۴).

به طور کلی، ارزش‌های کاری استانداردهای ارزیابی مرتبط با کار یا محیط کار هستند که افراد تشخیص می‌دهند که چه چیزی درست است یا اهمیت و ترجیح برای فعالیت‌ها یا پیامدها را ارزیابی می‌کنند. به زعم داس، ارزش‌های کاری طیفی از اخلاق<sup>۵</sup> تا ترجیحات<sup>۶</sup> هستند. یعنی یک سر طیف شامل اخلاقیاتی هستند که استانداردهایی برای تشخیص خوب و بد هستند و طیف دیگر آن ترجیحاتی هستند که شامل خوب و بد نمی‌باشد. هم‌چنین ارزش‌های کاری طیفی از ارزش‌های کاری توافق جمعی (صداقت، انصاف) تا ارزش‌های کاری شخصی (امنیت شغلی) می‌باشد (داس و همکاران، ۱۹۹۹، ص ۸۶ - ۸۷). ارزش‌های کاری می‌تواند بر رفتار فرد در کار و عملکرد تاثیرگذار باشد. به عنوان مثال تحقیقات نشان می‌دهد که بین ارزش‌های کاری موفقیت‌گرایی و قدرت، با ساعات کاری طولانی مدت ارتباط مثبت وجود دارد (فریز<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۶، ص ۸۴).

نکته بسیار مهم این است که ارزش‌ها در فرهنگ‌های مختلف متفاوت است. ارزش‌ها از باورهای اساسی نشأت می‌گیرند و بر نگرش و رفتار فردی و عملکرد سازمانی تاثیرگذار هستند (زارعی متین، ۱۳۸۸، ص ۳۰۲). شکل ۱ ارتباط بین ارزش‌ها با مفروضات اساسی و الگوهای رفتاری را نشان می‌دهد.

- 
1. Brown
  2. Chu
  3. With
  4. Dos
  5. Moral
  6. Preference
  7. Frieze

با توجه به اینکه نظام ارزشی حاکم در کشور ما اسلام می‌باشد، شایسته است در طراحی ارزش‌های کاری جهان‌بینی اسلام موردنظر قرار گیرد و در مورد ارزش‌های کاری خاص این فرهنگ تحقیقات معتبر و جامع صورت گیرد.



شکل ۱: ارتباط بین ارزش‌ها با مفروضات اساسی و الگوهای رفتاری در سازمان

منبع: (زارعی متین، ۱۳۸۸، ص ۳۰۳)

کار در مبانی دینی و ملی ما از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. در نظام ارزشی اسلام کار مساوی جهاد در راه خدا، عامل رضایت خدا و سرافرازی در آخرت، مساوی و برتر از عبادت و نشانه مومن بودن می‌باشد (حنیفر، ۱۳۸۵، ص ۲۳). با توجه به اینکه فرهنگ دینی و ملی ما مشوق کار و تلاش می‌باشد، متأسفانه فرهنگ کار موجود در کشور ما با باورهای دینی و ملی متضاد است. تحقیق حاضر از جهاتی حایز اهمیت می‌باشد: آموزش ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده در قالب یک مدل، به کارکنان و مدیران، موجب تقویت باورهای افراد سازمان و نهادینه شدن این ارزش‌ها می‌شود که به سالم‌سازی محیط کاری و سازمانی کمک می‌کند و موجب بروز رفتارهای کاری مثبت در جهت بهبود عملکرد سازمان می‌گردد. هم‌چنین مدیران سازمان با استفاده از این مدل می‌توانند میزان ارزش‌های کاری را در سازمان مورد سنجش قرار دهند و با برنامه‌های آموزشی در راستای توسعه منابع انسانی، ارزش‌های کاری مطلوب را نهادینه کنند. هم‌چنین با توجه به اینکه بخشی از ارزش‌های کاری در مدل تحقیق به نیازها و مطلوب‌های کارکنان در کار اشاره دارد و از آنجایی که ارزش‌های کاری بر نگرش‌های کاری کارکنان مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی و وفاداری تاثیرگذار است، درک شفاف ارزش‌های کاری کارکنان به مدیران کمک می‌کند تا

سیاست‌های اثربخش منابع انسانی را برای برآوردن نیازهای کارکنان و دستیابی به پیامدهای کاری رضایت بخش متناسب با ارزش‌های آنان تدوین کند (چو، ۲۰۰۸، ص ۳۲۰). با توجه به عدم وجود یک مدل یکپارچه در زمینه ارزش‌های کاری به خصوص در کشور و در بخش خدمات دولتی و با توجه به اینکه ارزش‌ها ریشه در مفروضات و باورهای اساسی یک جامعه و فرهنگ دارند و هم‌چنین با توجه به ضرورت سهم مشارکت<sup>۱</sup> تحقیق حاضر در حوزه پژوهش، محققان برآن شدند، تحقیق حاضر را با سؤال اصلی "ابعاد و مؤلفه‌های ارزش‌های کاری در بخش خدمات دولتی در چارچوب نظام ارزشی اسلام چه می‌باشد" انجام دهند.

### پیشینه پژوهش

در این بخش با ارایه چند نمونه مطالعات در مورد ارزش‌های کاری، سوابق تحقیقات خارج از کشور مربوط به ارزش‌های کاری مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

### فهرست ارزش‌های کاری سوپر

فهرست ارزش‌های کاری سوپر از متداول‌ترین ابزارها برای سنجش ارزش‌های کاری است. طبق نظر سوپر ارزش‌ها از نیاز نشأت می‌گیرند و اهدافی هستند که فرد جستجو می‌کند تا نیازهای خود را برآورده کند. سوپر ۱۵ مؤلفه برای ارزش‌های کاری در نظر گرفت. در میان ابزارهای متفاوتی که برای سنجش ارزش‌های کاری مورد استفاده قرار می‌گیرد، فهرست ارزش‌های کاری سوپر، مشهورترین آن می‌باشد. برای سازمان دادن به ویژگی‌های ارزش‌های کاری سوپر، محققان طبقه‌بندی مختلفی از ساختار ارزش‌های کاری سوپر ارایه دادند. ارزش‌های کاری سوپر شامل مؤلفه‌های تحریک یا چالش فکری، نوع دوستی، زیبایی، خلاقیت، مدیریت، موفقیت، درآمد اقتصادی، پرستیژ، استقلال، امنیت، روابط سرپرستی، روابط اجتماعی، شرایط کار، تنوع و شیوه زندگی می‌باشد. سوپر مدعی است که فهرست ارزش‌های کاری برای اشخاص در همه سطوح سنی و آموزشی کاربرد دارد (چو، ۲۰۰۸، ص ۳۲۱ - ۳۳۲).

جدول ۱: ارزش‌های کاری سوپر منبع: (اسلینگر، ۲۰۰۰، ص ۹-۱۱)

تعریف متغیرها	فهرست ارزش‌های کاری سوپر (۱۹۷۳) (WVI)
کاری که به فرد اجازه می‌دهد در آن به دیگران کمک کند و فرد را قادر می‌کند تا به رفاه دیگران کمک کند.	نوع دوستی <sup>۱</sup>
کاری که به فرد اجازه می‌دهد تا چیزهای زیبا تولید کند و در جهان زیبایی خلق کند.	زیبایی <sup>۲</sup>
کاری که به فرد اجازه می‌دهد تا چیزهای جدید ابداع کند، محصولات جدید طراحی کند یا ایده‌های جدید توسعه دهد.	خلاقیت <sup>۳</sup>
کاری که فرصتی برای تفکر مستقل و یادگیری چرایی و چگونگی چیزهای جدید را فراهم کند.	چالش فکری <sup>۴</sup>
کاری که به فرد اجازه دهد که در قلمرو شغلی خودش آزادی داشته باشد، خود تصمیم بگیرد و رئیس خود باشد.	استقلال <sup>۵</sup>
این احساس که فرد کار را به خوبی به اتمام رسانیده است، فرد بتواند نتایج تلاشهای خود را ببیند.	موفقیت <sup>۶</sup>
کاری که از دیدگاه دیگران شهرت و آوازه داشته باشد و دیگران آن کار را مهم بدانند.	پرستیژ <sup>۷</sup>
کاری که به فرد این امکان را فراهم کند که برای دیگران برنامه ریزی کند، بر دیگران اقتدار داشته باشد.	مدیریت <sup>۸</sup>
کاری که پول خوبی داشته باشد، جواب‌گوی هزینه‌های زندگی باشد و برای یک زندگی خوب کافی باشد.	درآمد اقتصادی <sup>۹</sup>
دوره تصدی شغل بلند مدت باشد، اینکه شخص مطمئن باشد همیشه این شغل را حفظ خواهد کرد، مطمئن باشد که در صورت از دست دادن این شغل، شغل‌های دیگری در سازمان به وی واگذار خواهد شد.	امنیت <sup>۱۰</sup>
کاری که تحت شرایط خوب انجام شود، امکانات مناسبی داشته باشد، جای خیلی گرم، خیلی سرد یا پر سرو صدا نباشد.	شرایط خوب کاری <sup>۱۱</sup>

1. Altruism
2. Esthetics
3. Creativity
4. Intellectual simulation
5. Independence
6. Achievement
7. Prestige
8. Management
9. Economic return
10. Security
11. Surroundings

تعریف متغیرها	فهرست ارزش‌های کاری سوپر (۱۹۷۳) (WVI)
کار تحت سرپرستی کسی انجام شود که رفتار منصفانه دارد و منطقی و با ملاحظه است.	روابط سرپرستی <sup>۱</sup>
کاری که برای یک شخص تماس و برخورد (روابط اجتماعی) با کارکنان را به همراه داشته باشد. باعث شکل گیری دوستی با همکاران شود.	روابط اجتماعی <sup>۲</sup>
کاری که به فرد اجازه دهد که هر طور که دوست دارد زندگی کند و هر طور که دوست دارد باشد.	شیوه زندگی <sup>۳</sup>
کاری که به فرد اجازه دهد تا انواع متفاوتی از وظایف را انجام دهد، یک کار روتین را انجام ندهد، تغییرات قابل انتظاری را به همراه داشته باشد.	تنوع <sup>۴</sup>

### پرسش‌نامه اهمیت مینه سوتا

پرسش‌نامه اهمیت مینه سوتا به عنوان قسمتی از پروژه تطبیق شغل مینه سوتا توسط لافکوویست و دیویس (۱۹۸۴) توسعه داده شد که مبتنی بر تئوری تطبیق کار بود که تعاملات بین فرد و محیط کاری را بررسی می‌کرد. لافکوویست و دیویس، ارزش‌ها را به عنوان نیاز می‌دانند که با تقویت‌کننده‌های کاری مطابقت دارد. به زعم آنها رضایت کارکنان تابعی است از تطابق بین نیاز فرد و تقویت‌کننده که به وسیله محیط کاری ارایه شده است. طبق این نظریه ارزش‌های کاری نیازهایی هستند که با تقویت‌کننده‌های کار (شرایط خاص محیط کار که بالقوه ارضا کننده نیاز هستند) تطبیق دارد. پرسش‌نامه اهمیت مینه سوتا ۲۰ نیاز شغلی فرد را در کار اندازه‌گیری می‌کند که این نیازهای شغلی در ۶ ارزش کاری موفقیت، آسودگی و آسایش، موقعیت و مقام، نوع دوستی و استقلال دسته بندی شده‌اند (لیونز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳، ص ۶۴).

### مقیاس ترجیحات کاری

پریور در تعریف ارزش‌های کاری از واژه ترجیحات استفاده می‌کند چون وی

1. Supervisory relations
2. Associates
3. Way of life
4. Variety
5. Lyons

ارزش‌های کاری را با چیزهایی مرتبط می‌داند که افراد دوست دارند در کارشان ترجیح دهند به جای اینکه در مورد خوب یا بد بودن آن فکر کنند. مقیاس ترجیحات کاری شامل ۱۲ عامل می‌باشد که عبارتند از: استقلال، همکاری<sup>۱</sup>، خودتوسعه‌ای<sup>۲</sup>، خلاقیت، پول<sup>۳</sup>، سبک زندگی<sup>۴</sup>، پرستیژ، نوع دوستی، امنیت، فعالیت فیزیکی<sup>۵</sup>، شرایط خوب کاری و مدیریت (داس، ۱۹۹۷، ص ۲۲۲).

### اخلاق کاری پروتستان

وبر (۱۹۵۸) پیشنهاد کرد که اخلاق کار پروتستان توجیهات اخلاقی برای جمع آوری ثروت را ارایه می‌دهد. طبق دیدگاه وی در اخلاق پروتستان، کار یک موهبت خدایی است و باید برای رضای خدا انجام شود. ویژگی‌های توصیف کننده فرد در اخلاق پروتستان از نظر وبر شامل سخت کوشی<sup>۶</sup>، پرهیزگاری<sup>۷</sup>، خود نظمی<sup>۸</sup> و فردگرایی<sup>۹</sup> می‌باشد. علاوه بر وبر، محققانی مثل ولک<sup>۱۰</sup> و... نیز ابعاد ارزش‌های کاری پروتستان را شناسایی کردند که به پیمایش ارزش‌های کاری<sup>۱۱</sup> شهرت دارد (داس، ۱۹۹۷، ص ۲۲۴). پیمایش ارزش‌های کاری از ۶ مؤلفه تشکیل یافته است که شامل موارد زیر است:

اولویت فعالیت<sup>۱۲</sup>: تمایل به درگیر کردن خود در کار در حد زیاد، فعال بودن در کار  
 مشارکت شغلی<sup>۱۳</sup>: حدی که فرد در کار به همکاران و وظایف سازمان علاقه‌مند است و تمایل دارد که در تصمیمات مرتبط به کار مشارکت داشته باشد.

- 
1. Co-worker
  2. Self-development
  3. Money
  4. Life style
  5. Physical activity
  6. Industriousness
  7. Asceticism
  8. Self discipline
  9. Individualism
  10. Wollack
  11. Survey of work values(SWE)
  12. Activity preference
  13. Job involvement



نگرش به سمت درآمد<sup>۱</sup>: ارزشی که یک فرد در به دست آوردن پول در شغل قرار می‌دهد.

سربلندی در کار<sup>۲</sup>: رضایت و لذت فرد از انجام دادن کار به نحو احسن  
 موقعیت اجتماعی<sup>۳</sup>: شهرت و آوازه‌ای که شغل از دیدگاه دیگران، دوستان و فامیل دارد.  
 تلاش رو به جلو<sup>۴</sup>: تمایل به بالا رفتن در سطوح شغلی و بالا بردن استانداردهای  
 زندگی (دهاناسارن‌شیپ<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۶).

### ترجیحات رفتاری راولین و مگ لینو

راولین و مگ لینو معتقدند که ارزش‌ها را می‌توان به دو قسمت تقسیم کرد. ارزش‌هایی که افراد در یک شی یا پیامد دارند و ارزش‌های عمومی که افراد دارا می‌باشند (مگ لینو<sup>۶</sup> و همکاران، ۱۹۹۸، ص ۳۵۳). طبق نظر راولین و مگ لینو ارزش‌های عمومی که افراد دارا می‌باشند، شامل ارزش‌های وسیله‌ای<sup>۷</sup> و نهایی<sup>۸</sup> می‌باشند که توسط روکیچ (۱۹۷۳) مطرح گردید. ارزش‌های نهایی، اهداف نهایی هستند که یک فرد در تلاش است به آن دست یابد مثل خرد یا زندگی آسوده. ارزش‌های ابزاری حالت‌های رفتار هستند مثل صداقت. روکیچ اظهار داشت که ارزش‌های ابزاری توصیف‌کننده رفتارهایی است که دستیابی به اهداف نهایی را تسهیل می‌کند. راولین و مگ لینو به ارزش‌های نوع دوم تمرکز کردند، زیرا معتقد بودند که جهت تحلیل اجتماعی تمرکز به ارزش‌های نوع دوم بهتر است چون آنها اطلاعات بیش‌تری را در مورد فرد ارایه می‌دهند (مگ لینو و همکاران، ۱۹۹۸، ص ۳۵۳). بنابراین آنها ارزش‌های کاری را به عنوان ترجیحات برای حالت‌های مختلف رفتار<sup>۹</sup> کار که

- 
1. Attitude toward earning
  2. Pride in work
  3. Social states
  4. Upward striving
  5. Dhanasarnship
  6. Meglino
  7. Instrumental
  8. Terminal
  9. Various modes of behavior

از نظر اجتماعی مطلوب است، تعریف می‌کنند. آنها ارزش‌های کاری را گرایش‌های عمومی می‌دانند که می‌تواند در محیط کار نمایش داده شود (داس، ۱۹۹۷، ص ۲۲۳). آنها در تحقیق خود ۷ طبقه رفتارهای مطلوب یا ارزش‌های کاری را شناسایی کردند که عبارتند از: موفقیت، ارتباط با دیگران<sup>۱</sup>، صداقت<sup>۲</sup>، کارسخت<sup>۳</sup>، مثبت‌اندیشی<sup>۴</sup>، کمک به دیگران<sup>۵</sup> و انصاف<sup>۶</sup> (جورج و همکاران، ۱۹۹۷، ص ۳۹۷).

## روش‌شناسی تحقیق

### روش تحقیق و ابزار گردآوری اطلاعات

تحقیق حاضر بر اساس هدف تحقیق و نوع استفاده، تحقیق بنیادی می‌باشد. هدف تحقیق بنیادی افزودن به مجموعه دانش موجود در یک زمینه خاص است (سرمد و دیگران، ۱۳۸۴، ص ۷۹). با توجه به اینکه هدف تحقیق حاضر در پی آرایه مدل ارزش‌های کاری در شرایط نظام ارزشی اسلام می‌باشد و به دنبال افزودن دانش در ادبیات ارزش‌های کاری است، تحقیق بنیادی می‌باشد. از نظر نوع گردآوری اطلاعات تحقیق حاضر، یک تحقیق توصیفی و غیر آزمایشی است. جهت جمع‌آوری اطلاعات در تحقیق حاضر، از ترکیبی از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی استفاده گردید که چگونگی گردآوری اطلاعات، در بخش فرایند طراحی مدل تحقیق به تفصیل تشریح می‌گردد.

### جامعه آماری تحقیق و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری تحقیق حاضر، خبرگان و کارشناسان آگاه به موضوع و هم‌چنین آگاه به بخش خدمات دولتی می‌باشند. در این تحقیق خبرگان شامل دو دسته می‌باشند. دسته اول خبرگان مذهبی و روحانی آشنا به موضوعات مدیریتی و بخش خدمات دولتی هستند که

- 
1. Concern for others
  2. Honesty
  3. Working hard
  4. Positive outlook
  5. Helping others
  6. Fairness

محقق را در شناسایی مؤلفه‌های ارزش‌های کاری در شرایط اسلام یاری دادند. این خبرگان آشنا به مباحث مدیریتی بوده و اغلب آنها تحصیلات آکادمیک در رشته مدیریت داشتند. هم‌چنین بعضی از خبرگان روحانی دارای مسوولیت در بخش‌های دولتی نیز بودند یا تجربه مسوولیت در بخش دولتی داشتند. دسته دوم خبرگانی هستند که متخصص در رشته مدیریت دولتی، رفتار سازمانی و منابع انسانی بودند. این خبرگان آشنا به مباحث دینی و مذهبی نیز بودند و بعضی از آنها تالیفاتی را در پیرامون موضوعات مذهبی و مدیریت اسلامی داشتند. در این تحقیق جهت شناسایی خبرگان تحقیق از روش گلوله برفی<sup>۱</sup> استفاده گردید. یکی از بهترین روش‌های پیدا کردن مصاحبه شونده‌گان در تحقیق کیفی استفاده از روش گلوله برفی است. در این روش توانایی ایجاد ارتباط نقش اساسی دارد. لازم است تا تمایل شرکت‌کنندگان برای همکاری جلب شود. پیدا کردن نقطه شروع می‌تواند مهم‌ترین رکن ورود به میدان باشد. در روش گلوله برفی حرکت از یک مورد به مورد دیگر با راهنمایی‌های همان مورد صورت می‌گیرد (فلیک، ۱۳۸۷، ص ۱۳۰). انتخاب نمونه، بهتر است از کسانی باشد که تجربه زیادی از مساله مورد بررسی دارند تا هم بتوانند فرآیند را توضیح دهند، هم تجربه، هم احساس و هم معنایی که درک کرده‌اند (فلیک، ۱۳۸۷، ص ۱۴۳-۱۴۴). در این پژوهش بعد از شناسایی خبرگان، پرسش‌نامه‌ای به صورت باز و بسته در اختیار آنها قرار گرفت و به طور همزمان با خبرگان مصاحبه صورت گرفت. مصاحبه‌ها تا جایی ادامه یافت که به نظر می‌رسید اشباع اطلاعاتی صورت گرفته است و مفاهیم جدیدی در مصاحبه‌ها مشاهده نمی‌شود. بنابراین در این تحقیق حجم نمونه از قبل مشخص نبوده و هنگام رسیدن به اشباع حجم نمونه مشخص گردید. در مجموع، ۴۰ نفر از خبرگان مورد تحقیق قرار گرفتند که از این تعداد ۱۸ نفر روحانی بودند.

### مدل مفهومی پیشنهادی تحقیق

#### مطالعات مربوط به پیشینه پژوهش و نظام ارزشی اسلام در مورد کار

در طراحی مدل مفهومی پژوهش، بخشی از گردآوری اطلاعات مربوط به مطالعات

---

1. Snowball sampling

کتابخانه‌ای و اسنادی می‌باشد که شامل بررسی کتاب‌ها، نشریات تخصصی، مطالعه تحقیقات محققان مرتبط با موضوع بودند که از طریق جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی و کتابخانه‌ها صورت گرفت. در ابتدا مطالعه گسترده‌ای در مورد پیشینه ارزش‌های کاری انجام شد و حدود ۳۰ مقاله و چند تز دکتری مرتبط با موضوع بررسی شد و گونه‌ها و تحقیقات مختلف در زمینه موضوع مورد مطالعه عمیق قرار گرفت. با توجه به مطالعات بین‌المللی صورت گرفته حدود ۴۰ متغیر پیرامون ارزش‌های کاری استخراج گردید. سپس موضوع ارزش‌های کاری در مبنای نظام ارزشی اسلام مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت. و متغیرهای ارزش‌های کاری استخراج گردید. با توجه به گستردگی پژوهش، در تحقیق حاضر، متغیرهایی مورد توجه قرار گرفتند که مرتبط با انجام کار یا وظیفه و شرایط انجام کار می‌باشند. منابع ارزشی مورد بررسی جهت استخراج متغیرها شامل موارد زیر بودند:

- قرآن و کتاب‌های تفسیر قرآن مثل تفسیر نمونه و المیزان؛

- روایات متعدد از پیشوایان دین در مورد کار با رجوع به کتاب‌هایی چون نهج‌الفصاحه (کلمات قصار پیامبر(ص))، غررالحکم (کلمات قصار امام علی(ع))، نهج‌البلاغه، مجموعه چهارده جلدی میزان الحکمه (که در آن کلیه احادیث و روایات مختلف از پیشوایان دین به تفکیک موضوعی آورده شده است) و وسایل الشیعه؛

- کتاب‌هایی که توسط خبرگان مذهبی در خصوص کار و موضوعات مرتبط تالیف شده است.

### مصاحبه خبرگی

همزمان با مطالعه ارزش‌های کاری در نظام ارزشی اسلام، مصاحبه خبرگی با خبرگان مربوطه (خبرگان آگاه با موضوعات مذهبی و مدیریت که چند تن از آنها روحانی بودند) ترتیب داده شد. مصاحبه خبرگی با دو هدف انجام گردید. ارایه متغیرهای استخراج شده ناشی از مطالعات کتابخانه‌ای به خبرگان و نظرخواهی از آنها در خصوص متغیرهای ارزش‌های کاری استخراج شده و مصاحبه در مورد متغیرهایی که در مطالعات کتابخانه‌ای مورد لحاظ قرار نگرفته بود. هم‌چنین هدف دیگر مصاحبه خبرگی درک بهتر متغیرها جهت تعریف عملیاتی آنها، استخراج سنجه‌ها و دسته‌بندی مناسب آنها بود. جدول ۲ متغیرهای حاصل از مطالعات نظام ارزشی و مصاحبه خبرگی را نشان می‌دهد.

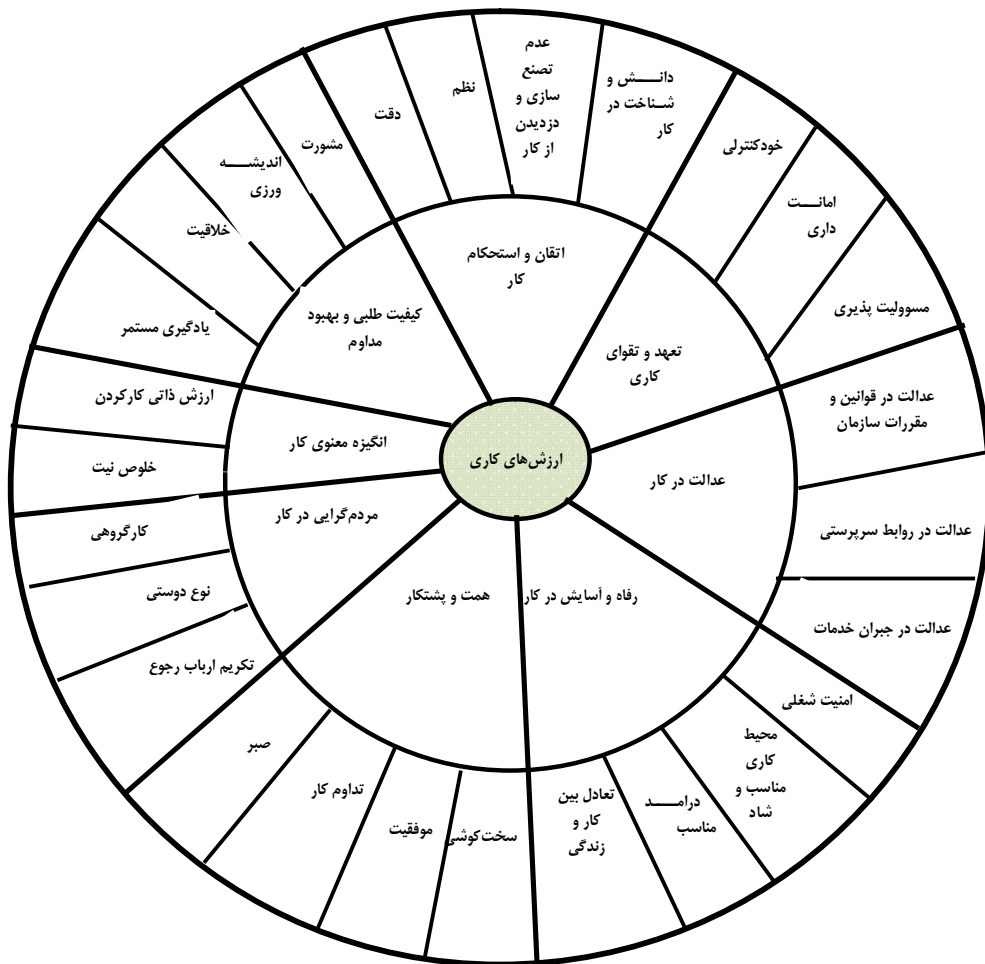
جدول ۴: متغیرهای استخراج شده ارزش‌های کاری در نظام ارزشی و مصاحبه خبرگی

متغیرهای ارزش‌های کاری در نظام ارزشی اسلام	استخراج از مطالعات نظام ارزشی	استخراج از مصاحبه خبرگی	متغیرهای ارزش‌های کاری در نظام ارزشی اسلام	استخراج از مصاحبه خبرگی	استخراج از مصاحبه خبرگی
اتقان <sup>۱</sup>	●	●	یادگیری و آموختن مستمر	●	●
دقت در کار	●	-	کارگرایی (ذات کار) <sup>۲</sup>	-	●
دانش و شناخت استانداردهای کار	●	-	موفقیت	●	●
نظم در کار	●	-	خلوص نیت <sup>۳</sup>	●	●
عدم لاپوشانی و دزدیدن از کار	-	●	عدالت در جبران خدمات	● استنباط از معنا اتقان	-
امانت داری	●	●	عدالت در قوانین و مقررات	●	●
خودکنترلی	●	●	عدالت در روابط سرپرستی	●	●
مسئولیت‌پذیری	●	●	درآمد مناسب	●	●
تداوم کار	●	-	نوع دوستی	-	●
سخت کوشی	●	-	تکریم ارباب رجوع	-	●
صبر	●	●	همکاری و کار گروهی	●	●
فعالیت فکری در کار	●	●	تعادل بین کار و زندگی	●	●
مشورت	-	●	محیط کاری مناسب و شاد	●	-
خلاقیت	-	●	امنیت شغلی	●	-

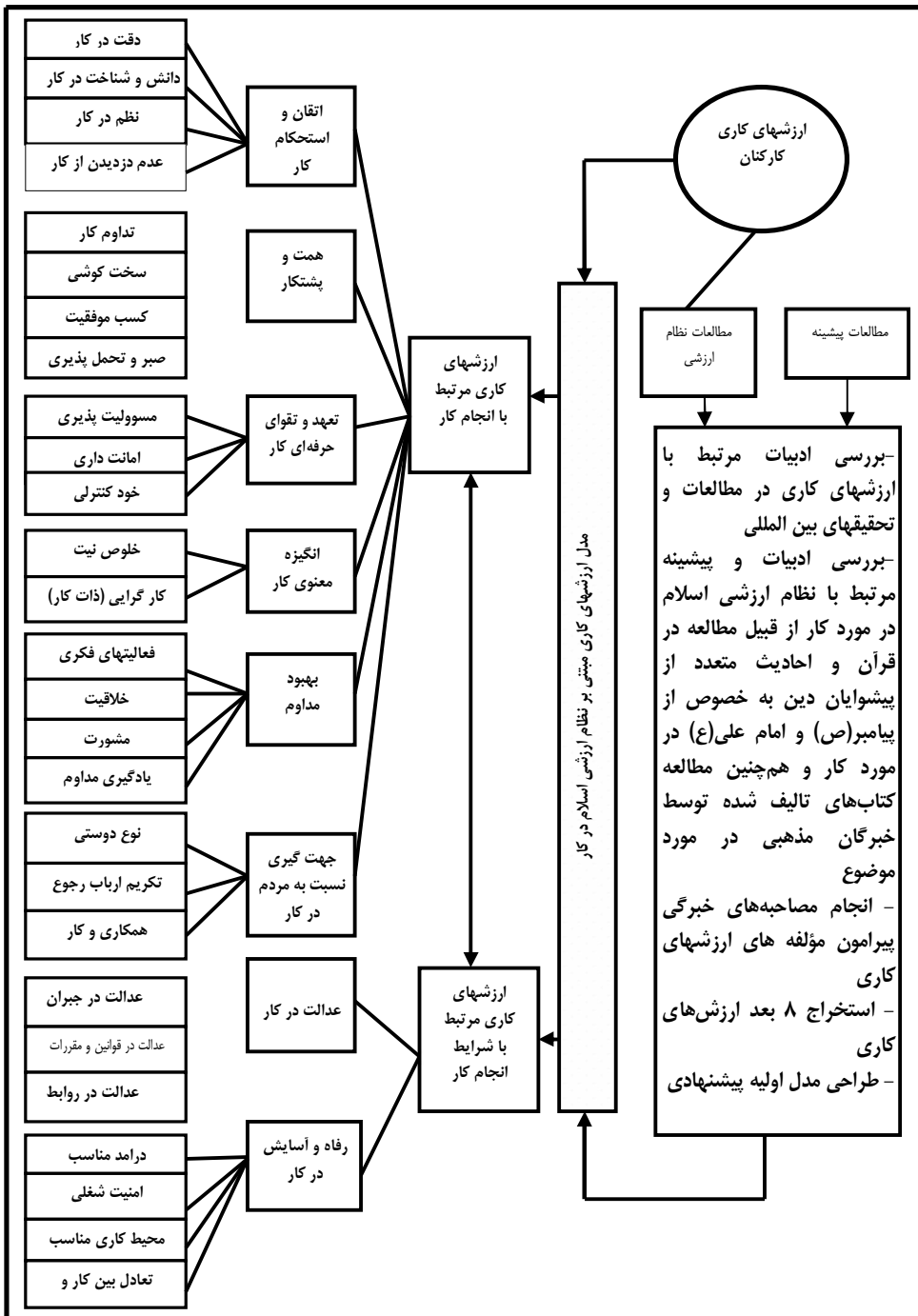
۱. اتقان یعنی کاری محکم کردن، استوار کردن کار، در اصطلاح حکمت اتقان شناخت ادله است با علل و ضبط قواعد کلیه است با جزئیات آنها و اتقان شناخت است از روی یقین (معین و شهیدی، ۱۳۷۷، ص ۱۷۹۴۵).
۲. اتقان یک کلمه عربی می‌باشد که برای نشان دادن سطح کیفی کار استفاده می‌گردد. بهترین ترجمه انگلیسی برای کلمه اتقان "سازمان دادن و مرتب کردن کارها به شیوه علمی به منظور دستیابی به نتایج درست می‌باشد.  
<http://www.islamic-study.org/sunnah-of-itqan.htm>
۳. بدین معنا که کار و کوشش ذاتا فی النفسه دارای ارزش است. یعنی فرد تنها جهت دستیابی به نتیجه کار نمی‌کند بلکه معتقد است که رکود و سکون یک حالت منفی و حرکت و کار حالت مثبت روان آدمی است. (علامه جعفری، ۱۳۷۸، ص ۱۰).
۴. مهم بودن نفس انجام کار، و ناراحت نشدن حتی اگر به نام دیگری ثبت شود، برای درست انجام دادن کار و حتی بیش از میزان مقرر کار کردن منتظر تشویق و یا تشکر دیگران نبودن و در انجام کارها خوشنودی خدا را در نظر گرفتن

### تشکیل چارچوب ادراکی (ابعاد و مؤلفه‌های) پیشنهادی مدل تحقیق

بعد از انجام مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه خبرگی، متغیرهای استخراج شده دسته بندی شدند و ارزش‌های کاری در قالب ۸ بعد و مؤلفه‌های مرتبط، در قالب مدل چرخه‌ای و درختی طراحی گردید. سپس ابعاد و مؤلفه‌ها به دو طبقه کلی تقسیم شدند. یک طبقه از ابعاد و مؤلفه‌ها به طور مستقیم مرتبط با انجام وظایف کاری فرد بودند. این متغیرها، بایسته‌ها و مطلوب‌هایی بودند که از جانب نظام ارزشی اسلام برای فرد انجام دهنده کار انتظار می‌رفت. محققان این گونه متغیرها را ارزش‌های کاری مرتبط با انجام کار نامیدند. ارزش‌های کاری مرتبط با انجام کار، ارزش‌ها و مطلوب‌هایی هستند که مستقیماً با انجام یک کار و شغل مرتبط هستند و منبع رضایت درونی برای فرد می‌باشند. یک سری از متغیرهای ارزش‌های کاری در خصوص شرایط انجام کار بودند. این گونه متغیرها منبع رضایت بیرونی، انگیزه‌های بیرونی و مطلوب‌های فرد (کارکنان) هستند که در کیفیت ارزش‌های کاری مرتبط با انجام کار تاثیرگذارند. این متغیرها بایسته‌ها و مطلوب‌هایی هستند که نظام ارزشی اسلام از کارفرما یا سازمان انتظار دارد. شکل ۲ و ۳، مدل چرخه‌ای و درختی و ارتباط بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۲: مدل چرخه‌ای پیشنهادی ارزش‌های کاری در بخش خدمات دولتی ایران: در چارچوب نظام ارزشی اسلام



شکل ۳: مدل درختی پیشنهادی ارزشهای کاری در بخش خدمات دولتی ایران: در چارچوب نظام ارزشی اسلام



## تست خبرگی مدل

### تست خبرگی ابعاد و مؤلفه‌های پژوهش با استفاده از روش گلوله برفی

بعد از طراحی مدل مفهومی پیشنهادی با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه‌های خبرگی، مدل مذکور در سطح وسیعی از خبرگان با استفاده از ۴۰ خبره با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی مورد آزمون قرار گرفت. در این راستا پرسش‌نامه‌ای با توجه مدل، طراحی گردید. هدف از طراحی پرسش‌نامه میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌ها و ابعاد شناسایی شده ارزش‌های کاری و هم‌چنین میزان مطابقت هر یک از مؤلفه‌ها در ابعاد تعیین شده بود. پرسش‌نامه شامل دو بخش بود. در بخش اول برای آشنایی هر کدام از خبرگان، فرایند طراحی مدل مفهومی پیشنهادی و تعریف متغیرهای تحقیق تشریح گردید. بخش دوم پرسش‌نامه سؤال‌های باز و بسته‌ای بود که مرتبط با مدل تحقیق طراحی گردید. نحوه تکمیل پرسش‌نامه به این ترتیب بود که در ابتدا پرسش‌نامه به هر کدام از خبرگان جهت مطالعه اولیه تحویل داده شد و بعد از تحویل پرسش‌نامه، زمانی با آنها برای پاسخ‌گویی به سؤال‌های پرسش‌نامه با حضور خبره و محقق تنظیم شد. در ملاقات حضوری محقق با خبره، ابتدا مدل پژوهش تشریح گردید و هر خبره با توجه به مطالعه قبلی پرسش‌نامه و هم‌چنین توضیحات محقق، به سؤال‌های باز و بسته پرسش‌نامه پاسخ می‌داد. تکمیل پرسش‌نامه هم‌زمان با تعامل مستقیم خبره با محقق بود. بعد از تکمیل پرسش‌نامه و انجام مصاحبه، هر خبره فرد یا افرادی را جهت پاسخ به سؤال‌های پرسش‌نامه معرفی می‌کرد. مصاحبه‌ها و انتخاب خبره برای تکمیل پرسش‌نامه تا جایی ادامه یافت که به نظر می‌رسید اشباع اطلاعاتی صورت گرفته است و مفاهیم جدیدی در مصاحبه‌ها مشاهده نمی‌شود.

### اصلاح مدل

بعد از جمع‌آوری پرسش‌نامه، نکات و اظهارات خبرگان در خصوص مدل جمع‌آوری شد و مورد جمع‌بندی قرار گرفت و با توجه به چارچوب نظری و محدودیت‌های تحقیق، اصلاحاتی در مدل صورت گرفت. با توجه به اظهارات خبرگان و جمع‌بندی تیم تحقیق،

سه مؤلفه به مدل اضافه گردید که شامل صداقت، تواضع و توکل بودند. هم‌چنین جهت توازن و تناسب مدل، به پیشنهاد خبرگان در اسامی بعضی از مؤلفه‌ها یا ابعاد تغییراتی داده شد. تغییراتی که در اسامی بعضی از مؤلفه‌ها ایجاد شد به شرح زیر بود:

تغییر نام مؤلفه «عدم تصنع سازی و دزدیدن از کار» به «عدم تضییع کار»

تغییر نام مؤلفه «کسب موفقیت»: بنا بر نظر خبرگان، کسب موفقیت در نظام ارزشی اهمیت چندانی ندارد، در مسیر موفقیت و هدف بودن و تلاش کردن و ادای وظیفه در جهت هدف اهمیت دارد. و پیشنهاد شد که این مؤلفه به تمایل یا میل به کسب موفقیت یا توفیق طلبی تغییر یابد.

تغییر نام مؤلفه «کارگرایی» به «ارزش ذاتی کار کردن»

تغییر نام «فعالیت فکری در کار» به «اندیشه ورزی در کار»

هم‌چنین تغییراتی در اسامی برخی از ابعاد به منظور توازن و تناسب مؤلفه‌ها با ابعاد مدل با توجه به نظر خبرگان انجام شد که به شرح زیر بود:

حذف کلمه تقوا از بعد «تعهد و تقوای کاری»: در مورد بعد تعهد و تقوای کاری چند تن از خبرگان به خصوص روحانی پیشنهاد کردند (بعضی‌ها تأکید کردند) که نام تقوا از بعد مذکور برداشته شود. ایشان اظهار داشتند که بسیاری از مؤلفه‌های مدل در بردارنده تقوا است و تقوا جنبه فرا ابعادی دارد. تقوا فقط جنبه سلبی و به معنا ترک کارهای بد نیست بلکه جنبه ایجابی نیز دارد، یعنی به معنای انجام کارهای خوب و هر نوع فعلی که مورد رضای خدا باشد (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۷۷). از نظر آنها تعداد زیادی از مؤلفه‌های مدل در برگیرنده تقوا است.

تغییر نام بعد «جهت‌گیری به سمت دیگران (مردم‌گرایی در کار)» به «روحیه خدمت‌مداری»، صورت گرفت.



## نتایج آماری مربوط به تحلیل خبرگی

جداول ۳ و ۴ میانگین و انحراف استاندارد اهمیت مؤلفه‌ها و ابعاد پژوهش را از نظر خبرگان پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۳: میانگین هر یک از مؤلفه‌های ارزش‌های کاری مبتنی بر نظر خبرگان

انحراف	نمره میانگین	نام مؤلفه
۰/۴۵۲۲۷	۷۲.۴	دقت در کار
۰/۶۰۳۰	۶۳.۴	نظم
۰/۵۶۴۰۸	۵۴.۴	دانش و شناخت استانداردهای کار
۰/۱۸۷۴۷۱	۴۰.۴	عدم تصنع سازی و دزدیدن از کار(تغییر نام این مؤلفه به عدم تضییع کار بعد از
۰/۷۶۱۲۸	۲۴.۴	تداوم کار
۰/۵۸۵۴۹	۳۰.۴	سخت کوشی
۰/۷۶۹۹۴	۹۳.۳	کسب موفقیت( تغییر نام این مؤلفه به میل به کسب موفقیت بعد از تست
۰/۶۱۸۵۳	۵۱.۴	صبر
۰/۴۸۴۶۱	۷۸.۴	مسئولیت‌پذیری
۰/۴۶۶۶۹	۶۹.۴	امانت داری
۰/۶۶۷۱۴	۴۸.۴	خودکنترلی
۰/۷۲۳۰۰	۰۹.۴	مشورت
۰/۱۰۴۸۲	۰۹.۴	فعالیت فکری( تغییر نام این مؤلفه به اندیشه ورزی در کار بعد از تست خبرگی)
۰/۷۰۴۴۲	۳۹.۴	خلاقیت
۰/۵۶۴۰۸	۵۴.۴	یادگیری و آموختن مداوم
۰/۷۲۸۲۲	۰۳.۴	نوع دوستی
۰/۶۶۲۸۷	۴۲.۴	کار گروهی
۰/۸۱۶۵۰	۲۳.۴	تکریم ارباب رجوع
۰/۵۶۰۷۱	۵۷.۴	خلوص نیت
۰/۷۳۵۹۸	۳۳.۴	کارگرایی( تغییر نام این مؤلفه به ارزش ذاتی کار کردن بعد از تست خبرگی)
۰/۶۶۵۷۲	۴۵.۴	عدالت در قوانین و مقررات از طرف سازمان
۰/۵۶۰۷۱	۵۷.۴	عدالت در روابط و رفتار سرپرستی

۰/۶۱۸۵۳	۴۸.۴	عدالت در جبران خدمات از طرف سازمان
۰/۵۶۴۰۸	۵۴.۴	درآمد مناسب
۰/۷۵۱۲۶	۲۱.۴	امنیت شغلی
۰/۸۴۷۲۳	۰۳.۴	تعادل بین کار و زندگی
۰/۸۲۶۸۷	۰۶.۴	محیط کار مناسب و شاد

جدول ۴: میانگین هر یک از ابعاد ارزش‌های کاری شناسایی شده مبتنی بر نظر خبرگان مبتنی بر طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت

ردیف	نام بعد	نمره	انحراف
۱	اتقان	۷۲.۴	۰/۴۵۲۲۷
۲	کیفیت طلبی و بهبود مداوم	۵۱.۴	۰/۵۶۵۷۵
۳	تعهد و تقوای کاری (حذف نام تقوا از این بعد بعد از تست خبرگی)	۸۴.۴	۰/۳۳۱۴۳
۴	همت و پشتکار	۳۶.۴	۰/۶۶۷۱۴
۵	انگیزه معنوی کار	۶۰.۴	۰/۶۶۷۱۴
۶	مردمگرایی در کار (تغییر نام این بعد به روحیه خدمت مداری بعد از تست)	۱۵.۴	۰/۹۱۳۹۱
۷	عدالت	۶۶.۴	۰/۵۴۸۷۶
۸	رفاه	۴	۰/۸۲۶۸۷

همان‌طور که ملاحظه می‌گردد، میانگین همه مؤلفه‌ها بین ۴ و ۵ یعنی بین زیاد و خیلی زیاد می‌باشد. تنها میانگین مؤلفه کسب موفقیت ۳.۹۳ می‌باشد که البته میانگین متوسط به بالا می‌باشد. ولی دلیل پایین بودن میانگین این مؤلفه نسبت به مؤلفه‌های دیگر این است که بنا بر نظر بعضی از خبرگان، کسب موفقیت و دستیابی به نتیجه در نظام ارزشی اهمیت چندانی ندارد و در مسیر موفقیت و هدف بودن و تلاش کردن در مسیر هدف اهمیت دارد. و پیشنهاد شد که این مؤلفه به تمایل یا میل به کسب موفقیت یا توفیق طلبی تغییر یابد. هم‌چنین جدول ۵-۴ میانگین تناسب بین هر مؤلفه با ابعاد مرتبط را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌گردد، از نظر خبرگان این پژوهش بین همه مؤلفه‌ها با ابعاد مورد نظر تناسب وجود دارد.

جدول ۵: میانگین میزان تناسب مؤلفه‌های ارزش‌های کاری با ابعاد ارزش‌های کاری مبتنی بر طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت

بعد	مؤلفه	میانگین تناسب مؤلفه با بعد	انحراف استاندارد
اتقان	دقت در کار	۷۸.۴	۰/۴۱۵۱۵
	نظم کاری	۴۵.۴	۰/۷۹۴۱۴
	دانش و شناخت استانداردهای کار	۶۰.۴	۰/۸۱۷۵
	عدم تضییع کار	۱۵.۴	۰/۶۰۹۲۷
تعهد کاری	مسئولیت‌پذیری	۶۹.۴	۰/۵۲۹۹۴
	امانت داری	۷۲.۴	۰/۴۵۲۲۷
	خودکنترلی	۶۶.۴	۰/۵۹۵۴۲
همت و پشتکار	تداوم کار	۶۶.۴	۰/۶۴۵۵۰
	سخت کوشی در کار	۷۵.۴	۰/۴۳۵۱۹
	کسب موفقیت	۱۵.۴	۰/۷۹۵۳۵
	صبر	۶۶.۴	۰/۵۴۰۰۶

جدول ۶: میانگین میزان تناسب مؤلفه‌های ارزش‌های کاری با ابعاد ارزش‌های کاری

بعد	مؤلفه	میانگین تناسب مؤلفه با بعد	انحراف استاندارد
روحیه خدمت مداری	نوع دوستی	۵۰.۴	۰/۶۷۲۰۲
	کارگروهی	۲۱.۴	۰/۹۴۱۳۲
	تکریم ارباب رجوع	۹۰.۴	۰/۳۹۶۱۴
انگیزه معنوی کار	خلوص نیت	۶۶.۴	۰/۴۷۸۷۱
	ارزش ذاتی کارکردن	۴۰.۴	۰/۶۱۴۸۴
عدالت	عدالت در قوانین و مقررات از طرف سازمان	۶۳.۴	۰/۶۰۳۰۲
	عدالت در روابط و رفتار سرپرستی	۷۵.۴	۰/۴۳۵۱۹
	عدالت در جبران خدمات از طرف سازمان	۵۷.۴	۰/۶۶۲۸۷
رفاه	درآمد مناسب	۴۰.۴	۰/۷۵۶۰۲
	امنیت شغلی	۳۴.۴	۰/۷۰۰۶۶
	تعادل بین کار و زندگی	۳۴.۴	۰/۷۴۵۲۸
	محیط کار مناسب	۴۶.۴	۰/۷۶۱۳۴

## نتیجه

یکی از انگیزه‌های انجام این تحقیق، عدم وجود مدل یکپارچه در خصوص ارزش‌های کاری به ویژه در چارچوب نظام ارزشی اسلام بود. مطالعات و تحقیقات صورت گرفته در خصوص ارزش‌های کاری در غرب فاقد مدلی که دارای ابعاد و مؤلفه‌های بهم پیوسته باشد، بودند و هر کدام از تحقیقات مورد مطالعه تنها به متغیرهایی به صورت پراکنده اشاره کرده بودند و ارتباط بین متغیرها کم‌تر مورد توجه قرار گرفته بود. از جمله آنها می‌توان به ارزش‌های کاری سوپر، پریور، دیویس و لافکوویست و محققان ارزش‌های کاری پروتستان مثل وبر، مایرلز و گارت نام برد که هر کدام فقط چند متغیر ارزش‌های کاری ارایه دادند. و هم‌چنین تحقیقاتی که دارای مدل بودند (تز دکتری یا مقالات پژوهشی) از متغیرهای محققان اولیه ارزش‌های کاری ذکر شده استفاده کرده بودند و با استفاده از تحلیل عاملی، متغیرهای محققان اولیه را در ابعاد جدید ارایه دادند و این متغیرها را به صورت متغیر مستقل در نظر گرفتند و ارتباط آن را با یک متغیر وابسته مورد بررسی قرار دادند. در خصوص ارزش‌های کاری اسلامی نیز چنین وضعیتی وجود داشت. علی (۱۹۸۸) مقیاس اخلاق کار اسلامی را تدوین کرد. این مقیاس شامل ۶۶ سؤال می‌باشد که از طریق مطالعه در متون اسلامی و خبرگان مسلمان توسط وی استخراج شده است (علی، ۲۰۰۱، ص ۵۷۵ - ۵۸۳). مقیاس اخلاق کاری علی فاقد ابعاد و مؤلفه‌های به هم مرتبط بود و تنها شامل جملاتی بود که از پاسخ دهندگان خواسته شده است تا نظر خود را در مورد هر کدام از سؤال‌ها ابراز کنند. مثل «همکاری در کار یک فضیلت است» «تنبلی گناه و فساد است» «فرد باید برای دستیابی به نتیجه بهتر تلاش کند». محققانی که بعد از علی پیرامون اخلاق کاری اسلامی کار کردند، از مقیاس علی استفاده کرده و ارتباط آن را با متغیرهای دیگر مورد بررسی قرار دادند.

البته شباهت‌هایی بین متغیرهای شناسایی شده ارزش‌های کاری اسلامی در تحقیق حاضر با پژوهش‌های قبلی وجود دارد. ارزش‌های کاری اسلامی به مانند پژوهش‌های سوپر، لافکوویست و پریور به متغیرهایی همچون خلاقیت، تفکر در کار، نوع دوستی، موفقیت، درآمد اقتصادی، امنیت شغلی، تعادل بین کار و زندگی و شرایط کاری مناسب

تأکید دارد. هم‌چنین ارزش‌های کاری اسلامی هم‌چون تحقیقات محققان پروتستان به متغیرهایی مثل سخت‌کوشی و موفقیت توجه دارد. جدول ۷ مقایسه تطبیقی متغیرهای پژوهش حاضر را با تحقیقات پیشین ارزش‌های کاری نشان می‌دهد. هرچند ممکن است بین مؤلفه‌های شناسایی شده در این پژوهش با تحقیقات قبلی شباهت‌هایی وجود داشته باشد، اما مؤلفه‌هایی در این پژوهش شناسایی شدند که در تحقیقات قبلی ارزش‌های کاری کم‌تر مورد توجه قرار گرفتند. از جمله آنها می‌توان از متغیرهای خودکنترلی، امانت‌داری، خلوص نیت، صبر، توکل، تواضع، مداومت در کار، مؤلفه‌های بعد اتمام و یادگیری مستمر نام برد. البته در خصوص متغیر خودکنترلی، وبر در اخلاق کاری پروتستان به این متغیر تحت عبارت خودنظمی و زهد قوی<sup>۱</sup> اشاره کرده است، اما کیفیت خودکنترلی در اسلام با غرب متفاوت است. زهد قوی در اخلاق کاری پروتستان جنبه مادی دارد و به صرفه‌جویی، سرمایه‌گذاری، استفاده نظام‌مند از انباشت سرمایه و کاهش هزینه در کارهای انحرافی و عدم استفاده از کالاهای لوکس تأکید دارد (لیونز، ۲۰۰۳، ص ۷۵). خودکنترلی در اسلام یک نوع مراقبت درونی است که بر اساس آن وظایف محوله انجام و رفتارهای ناهنجار و غیرقانونی ترک می‌شود، بی‌آنکه نظارت یا کنترل خارجی در بین باشد بدین معنا که فرد بدون توجه به کنترل خارجی، تلاش خود را مصروف انجام کاری نماید که بر عهده او گذاشته شده و مرتکب کم‌کاری، سهل‌انگاری و... نگردد (خدمتی و دیگران، ۱۳۸۲، ص ۱۴۴).

از جمله متغیرهای مورد توجه در این تحقیق که در پژوهش‌های قبلی ارزش‌های کاری مورد توجه قرار نگرفته است، مؤلفه «خلوص نیت» می‌باشد که به همراه مؤلفه «ارزش ذاتی کار کردن» تحت بعد انگیزه معنوی کار آمده است. اسلام برای ارزش‌یابی اعمال، انگیزه و نیت را مورد توجه قرار می‌دهد و معتقد است که روح عمل را نیت تشکیل می‌دهد (تقوی دامغانی، ۱۹۹۹، ص ۱۰۸). پیامبر می‌فرماید: کارها به نیت بستگی دارد (فرید تنکابنی، ۲۰۰۷، ص ۶۳۶). امام علی (ع) می‌فرماید: عمل درست جز با نیت درست کامل نمی‌گردد (ری

---

## 1. Strong Asceticism



شهری، ۲۰۰۵، ج ۱۳، ص ۶۵۸۲ و ۶۵۸۳). بُعد انگیزه معنوی کار، مرتبط با حسن فاعلی است. حسن فاعلی در ادبیات غربی کم‌تر مورد توجه قرار گرفته است. البته علاوه بر اسلام تنها مکتبی که بر نیت تکیه کرده است، مکتب اخلاقی کانت است. ولی کیفیت نیت از نظر کانت با اسلام متفاوت است (مصباح، ۱۳۸۸، ص ۱۰۵). نیت از نظر کانت فعلی است که به موافقت وظیفه‌ای باشد که وجدان تعیین می‌کند. یا به عبارتی از نظر کانت فعلی دارای ارزش است که به نیت انجام تکلیف وجدان صورت گیرد (سبحانی، ۱۳۷۹، ص ۴ - ۱۷). از نظر اسلام منظور از نیت، کاری است که مورد رضای خدا باشد، اعم از وجدانی، دگر دوستی و... در نظام ارزشی اسلام، کاری مورد قبول است که هم دارای حسن فاعلی و هم حسن فاعلی باشد، البته در مقیاس اخلاق کاری اسلامی علی (۱۹۸۸) به نیت توجه شده است، اما وی در مقیاس خود تنها یک گویه (سؤال) را به نیت اختصاص داده است. که عبارت است از: «ارزش کار منوط بر نیت است تا نتیجه» (علی، ۲۰۰۱) که نمی‌تواند جهت سنجش نیت کافی باشد.

مؤلفه دیگر مرتبط با بعد انگیزه معنوی کار، ارزش ذاتی کارکردن می‌باشد. این مؤلفه به انگیزه غیرمادی فرد انجام دهنده کار اشاره دارد. فردی که به ارزش ذاتی کار کردن اعتقاد دارد، تنها به نتیجه کار نگاه نمی‌کند، بلکه از نظر چنین فردی، کار ذاتاً دارای ارزش است، حتی اگر نتیجه مادی برای وی نداشته باشد.

مؤلفه دیگری که در ادبیات ارزش‌های کاری به آن توجه نشده است، متغیر صبر است. منظور از صبر در این پژوهش، مضطرب نگشتن در مشکلات و مقاومت کردن در برابر حوادث و سختی‌های کار است که از مصادیق استقامت می‌باشد. در نظام ارزشی اسلام صبر به قدری اهمیت دارد که از آن به سر در بدن تعبیر شده است. هم‌چنین در آموزه‌های دینی صبر و تحمل‌پذیری از مهم‌ترین شرایط موفقیت در کارها است. کم‌صبری مانع می‌شود که انسان در یک کار مفید که حتی مناسب با استعداد او هم هست، مداومت کند و از این رو کارها ناتمام گذاشته می‌شود و هرگز تحقق نمی‌یابد (مطهری، ۱۳۸۱، ص ۱۸۸-۱۸۹). امام علی می‌فرماید: «الصبرُ کَفیلٌ بِالظَّفَرِ» «صبر ضامن پیروزی است» (آمدی، ۱۳۸۷، ص ۵۴).

از مؤلفه‌های دیگری که در این پژوهش به ادبیات ارزش‌های کاری افزوده شده است، توکل می‌باشد. البته توکل و اعتماد به خدا و واگذاری کارها به او به معنای دست کشیدن از تلاش و کوشش نیست، بلکه توکل به این معنا است که فرد نهایت تلاش خود را جهت رسیدن به اهداف خود انجام دهد و همه اسباب و شرایط لازم جهت تحقق هدف را فراهم کند؛ آنگاه به لطف خدا امیدوار باشد.

به طور کلی، در تحقیق حاضر تلاش شده است که ارزش‌های کاری از دیدگاه اسلام به طور سیستماتیک مورد توجه قرار گیرد و تمام ابعاد ارزش‌های کاری مورد توجه نظام ارزشی اسلام لحاظ شود؛ و نه تنها ابعاد اخلاقی و معنوی ارزش‌های کاری، بلکه به ابعاد رفاهی و مادی و عدالت در محیط کار نیز توجه گردد.

مدل ارزش‌های کاری کارکنان در بخش خدمات دولتی ایران در چارچوب نظام ارزشی شامل دو گونه کلی می‌باشد: ارزش‌های کاری مرتبط با انجام کار و ارزش‌های کاری مرتبط با شرایط انجام کار. ارزش‌های مرتبط با انجام کار ارزش‌هایی هستند که به طور مستقیم مرتبط با انجام وظایف کاری فرد می‌باشند. این متغیرها بایسته‌ها و مطلوب‌هایی هستند که از جانب نظام ارزشی اسلام برای فرد انجام دهنده کار انتظار می‌رود. در این تحقیق ارزش‌های کاری مرتبط با انجام کار شامل ابعاد اتقان، همت، پشتکار و استقامت، تعهد کاری، روحیه خدمت‌مداری، بهبود مداوم و انگیزه معنوی کار می‌باشد. ارزش‌های کاری مرتبط با شرایط انجام کار ارزش‌هایی هستند که در خصوص شرایط انجام یک کار می‌باشند. این متغیرها بایسته‌ها و مطلوب‌هایی هستند که نظام ارزشی اسلام از کارفرما یا سازمان انتظار دارد. ارزش‌های کاری مرتبط با شرایط انجام کار شامل ابعاد عدالت و رفاه می‌باشد که در چگونگی و کیفیت ارزش‌های کاری مرتبط با انجام کار تاثیرگذار هستند.

در این راستا امام علی (ع) در فرمان حکومتی خود به مالک اشتر می‌فرماید: «آنگاه روزی شان (کارکنان) را فراخ دار، که فراخی روزی نیرویشان دهد تا در پی اصلاح خود برآیند، و بی نیازشان سازد، تا به مالی که در اختیار دارند دست نکشایند. و حجتی بود بر آنان اگر فرمانت را نپذیرفتند، یا در امانت خیانت ورزیدند» (نامه ۵۳ نهج البلاغه). امام علی در این فراز تاثیر ارزش‌های کاری مرتبط با شرایط انجام کار را بر ارزش‌های کاری مرتبط

با انجام کار، مورد تأکید قرار می‌دهند. در این نامه به جای رزق از جمع آن یعنی «الارزاق» استفاده شده است و اشاره به رزق‌های فراوانی دارد که ممکن است برای یک فرد در کار در نظر گرفته شود. اعم از مسایل رفاهی و بیمه‌ای و... گشادگی در انواع رزق‌ها آنان را به کار و تلاش بر می‌انگیزاند و مانع هر نوع خلاف و خیانت می‌شود (پیروز و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۶۲). هم‌چنین در فراز دیگر می‌فرمایند: «هرگز نباید افراد نیکوکار و بدکار در نظرت مساوی باشند. زیرا این کار سبب می‌شود که افراد نیکوکار در نیکی‌هایشان بی‌رغبت شوند». امام علی در این فراز به لزوم برقراری عدالت از طرف سازمان و نقش آن در انجام وظایف کارکنان تأکید دارد. در نظام ارزشی اسلام رفاه و عدالت (به عنوان ارزش‌های کاری مرتبط با شرایط انجام کار) ارزش‌ها و مطلوب‌هایی هستند که نقش عمده‌ای در ارزش‌های کاری مرتبط با انجام کار دارند. جدول ۷ مقایسه متغیرهای تحقیق حاضر را با تحقیق‌های محققان قبلی در زمینه ارزش‌های کاری نشان می‌دهد تا سهم محققان در ادبیات ارزش‌های کاری مشخص شود. البته در جدول مذکور این متغیرها با تحقیقات محققان حوزه ارزش‌های کاری مورد مقایسه قرار گرفته است نه مدیریت. به عنوان مثال متغیر، تکریم ارباب رجوع از سوی محققان سازمان و مدیریت مورد توجه قرار گرفته است، ولی در ادبیات ارزش‌های کاری این متغیرها مورد بررسی و سنجش قرار نگرفته است. هم‌چنین از دیگر کمک‌های این تحقیق شناسایی مؤلفه‌های ارزش‌های کاری در چارچوب نظام ارزشی اسلام در قالب ۸ بعد و دو گونه کلی ارزش‌های کاری و برقرار ارتباط بین آنها می‌باشد.

جدول ۷: مقایسه متغیرهای ارزش‌های کاری اسلامی در تحقیق حاضر با تحقیق‌های قبلی در حوزه ارزش‌های کاری

نام متغیر	تحقیقات محققان پیشین ارزش‌های کاری
دقت	-
شناخت و دانش استانداردهای کار	-
نظم	-
عدم تضییع کار	-
مسئولیت پذیری	-
امانت داری	-
صداقت	تأکید وبر(۱۹۵۸)(اخلاق کاری پروتستان) بر کار صادقانه، راولین و مگ لینو(۱۹۹۸)
خودکنترلی	تأکید وبر(۱۹۵۸) بر خود نظمی و زهد قوی.

نام متغیر	تحقیقات محققان پیشین ارزش‌های کاری
میل به موفقیت	لافکوویست و دیویس (۱۹۸۴)، هوسکی (۱۹۷۱)، سوپر (۱۹۷۰)، مگ لینو و راولین (۱۹۹۸)
سخت کوشی	ویر (۱۹۵۸)، تانگ (۱۹۹۳)، مگ لینو و؟؟ (۱۹۹۸)، ولک (۱۹۷۱)، فارنهام (۱۹۹۰)، هوسکی (۱۹۹۴)
تداوم و پیگیری در کار	در مذهب کالوینیسیم که شاخه‌ای از پروتستان است، بر کار و تلاش مداوم تأکید شده است (احمدی، ۱۳۸۴ ص ۱۰۱) اما چنین متغیری به وسیله محققان قبلی مورد سنجش قرار نگرفته است.
صبر	-
توکل	-
نوع دوستی	سوپر (۱۹۷۰)، لافکوویست (۱۹۸۴)، پریور (۱۹۷۹)، مگ لینو و راولین (۱۹۹۸)
کارگروهی	علی (۱۹۹۸)
تکریم ارباب رجوع	-
تواضع	-
ارزش ذاتی کارکردن	هرچند در اخلاق کاری پروتستان اخلاق کاری بر فضیلت داشتن کار تأکید شده است اما چنین متغیری به وسیله محققان قبلی مورد سنجش قرار نگرفته است. هر چند این متغیر تا حدودی با متغیر «مرکزیت کار» در اخلاق کاری میلر (۲۰۰۲) شباهت دارد.
خلوص نیت	-
مشورت	مقیاس اخلاق کار اسلامی علی (۱۹۸۸)
خلاقیت	سوپر (۱۹۷۰)، پریور (۱۹۷۹)، مقیاس اخلاق کار اسلامی علی (۱۹۸۸)
اندیشه ورزی	تا حدودی شبیه مؤلفه بر انگیزختگی فکری در ارزش‌های کاری سوپر
یادگیری مداوم	لیون (۲۰۰۳)
عدالت در قوانین و مقررات	لافکوویست و دیویس (۱۹۸۴)، (منصفانه بودن سیاستهای سازمان)
عدالت در جریان خدمات	-
عدالت در رفتار سرپرستی	سوپر، لافکوویست و پریور
درآمد مناسب	سوپر، لافکوویست، پریور، ولک
امنیت شغلی	سوپر، لافکوویست، پریور
تعادل بین کار و زندگی	سوپر، پریور
محیط کاری مناسب و شاد	سوپر، لافکوویست، پریور

## منابع و مأخذ

قرآن.

- نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، مؤسسه چاپ الهادی، ۷۹.
۱. احمدی، محمدرضا (۱۳۸۴)، نگاهی به وجدان کاری و فرهنگ سازمانی با رویکرد دینی، قم، زمزم هدایت.
  ۲. آمدی، عبدالواحد (۱۳۸۷)، غررالحکم و دررالکلم، ترجمه محمدعلی انصاری، مؤسسه انتشاراتی امام عصر.
  ۳. پیروز، علی آقا؛ خدمتی، ابوطالب؛ شفیعی، عباس؛ بهشتی راد، سید محمود (۱۳۸۸)، مدیریت در اسلام، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
  ۴. جعفری، محمدتقی (۱۳۷۸)، کار و ثروت از دیدگاه اسلام، تهران، انتشارات پیام آزادی.
  ۵. حکیمی، محمدرضا؛ حکیمی، محمود؛ حکیمی، علی (۱۳۷۹)، الحیة، ترجمه احمد آرام، چاپ دوم، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
  ۶. خنیفر، حسین (۱۳۸۵)، کارآفرینی در نظام ارزشی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
  ۷. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۵)، سیره نبوی (سیره مدیریتی)، تهران، انتشارات دریا.
  ۸. زارعی متین، حسن (۱۳۸۸)، رفتار سازمانی پیشرفته، تهران، انتشارات آگاه.
  ۹. سبحانی، جعفر (۱۳۷۹)، تحلیل و نقد چهار مکتب اخلاقی، فصل نامه کلام و عرفان، شماره ۳۵، صص ۱۷-۴.
  ۱۰. سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، اله (۱۳۸۳)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، انتشارات آگاه.
  ۱۱. فرید تنکابنی، مرتضی (۱۳۸۶)، نهج الفصاحه، دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
  ۱۲. فلیک، اووه (۱۳۸۷)، درآمدی بر تحقیق کیفی، ترجمه هادی جلیلی، تهران، نشرنی.
  ۱۳. محمدی ری شهری، محمد (۱۳۸۴)، میزان الحکمه، ترجمه حمیدرضا شیخی، جلد ۳، ۴، ۶، ۹، ۱۰، ۱۳ و ۱۴، قم، انتشارات دارالحدیث.

۱۴. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۸)، *اخلاق در قرآن*، قم، انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
۱۵. مطهری مرتضی (۱۳۸۱)، *صدگفتار*، تهران، انتشارات دانشگاه امام صادق.
۱۶. معین، محمد؛ شهیدی، جعفر (۱۳۷۷)، *لغت نامه دهخدا*، تهران، مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.
۱۷. ولایی عیسی (۱۳۷۸)، *کار در منابع اسلامی*، تهران، مؤسسه کار و تامین اجتماعی.
18. Ali Abbas(2001), *Scaling an Islamic Work Ethic*,The journal of social psychology,128(5),pp: 575 – 583.
19. Chu Kay Hei-Lin(2007), *A factorial validation of work values structure: second-order confirmatory factor analysis and its implications*,Tourism Management, Vol 29,pp: 320-330.
20. Cox, philip,Parlinton, Ann(1999), *values and their impact of the changing employment relationship in "Nicholas and Tailby*,Employee relations,england.
21. Dhanasarnslip, pennapha and etal(2006), *An investigation of work values and resulting job satisfaction in relation to two work values in thailand*, The business review cambridge, Vol 5, No1, PP: 161-170.
22. Dos, jenifer(1997), *work value: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization*, journal of occupational psychology,70,pp: 219-240.
23. Dose, Jennifer J, Klimoski, Richard J(1999), *The diversity of diversity: Work values effects on formative team process*, Human Resource Management Review, Volume 9, Number 1, pp: 83 – 108.
24. Eslinger, Mechael, *The differentiation of generations by the work values they possess*, A dissertation presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of doctor of philosophy, university of idaho.
25. Frieze, Iren, Oslon Josephine, Murrell Audrey, Selvan Mano,work values and their effect on work behavior and work outcomes in femal and male managers,Sex Roles,Vol 54,No 1/2, pp: 83-93.
26. Goerge, jenifer, jones Gareth(1997), *experiencing work: value,attiitude and moods*,Human relation,Vol 50,No4,pp: 393-416.
27. Li, wanxian (2008), *Demografic effect of work values and their management implication*, journal of business ethics,81, pp: 875-885.
28. Lyons, sean (2003), *An exploration of generational values in life and at work*,A thesis submitted to the faculty of graduate studies and research in partial fulfillment of the requirement for the degree of doctor of rhilosophy, management,Ottawa.
29. Meglino Bruce,Ravline Elizabeth(1998),*Individual values in organization: Concepts,controversis and rsearch*, journal of management, vol24,no3,pp: 351-389.

30. Ozer ozgur(2009), *Investigation the intrinsic and extrinsic work values of 10th grade students in science –oreinted charter schools*,A dissertation presented to the faculty of the college of education ,university of hoston.
31. P. Meriac John, L. Poling Taylor, J. Woehr David(2009), *Are there gender differences in work ethic? An examination of the measurement equivalence of the multidimensional work ethic profile*, Personality and Individual Differences 47 pp: 209–213.
32. Song Shi Rui,Gale Andrew(2008), *Investigating project managers work values by repertory grids interviews*,journal of management development,Vol27,No 6,pp: 541-553.
33. With Christopher(2006),*Toward an unsrestanding of the relationship between work values and cultural oreintation*,Hospitaly Management,25,pp: 699-715.
34. <http://www.islamic-study.org/sunnah-of-itqan.Htm>.

## پیوست شماره ۸: جدول ابعاد، مؤلفه‌ها و سنجه‌های پژوهش

مفهوم	بعد	مؤلفه	شاخص/سنجه	مصادیق نظام ارزشی
ارزش‌های کاری	ایقان و استحکام کار (مرتبط با انجام کار)	دقت در کار	-عدم تعجیل و شتابزدگی در کار -عدم سرسری گرفتن کار -سنجیدن همه جوانب کار و اطمینان از صحت کار	پیامبر(ص): خداوند متعال دوست می‌دارد هنگامیکه یکی از شما مسلمانان کاری را انجام می‌دهد با اتقان و دقت لازم کارش را ارایه دهد. (فرید تنکابنی، نهج الفصاحه ص ۴۹۸) امام علی: اندازه بگیر سپس بپراوردی، (۱۳۸۷، ص ۵۵۵)
		دانش و شناخت در کار	-آگاهی از شرح وظایف، دستورالعملها و استانداردهای وظیفه = توانایی تشخیص انجام مناسب یک کار با توجه به دانش و شناخت فرد	کسی که بدون شناخت و دانش عمل کند، خراب کردنش بیش تر از درست کردن اوست» (حکیمی و همکاران، ۱۳۷۹، ص ۵۳۸) امام صادق: هر صنعتگری برای کسب و کار خود از سه چیز ناگزیر است. ....
		نظم در کار	-انجام به موقع کار در ظرف زمانی خود - عدم تاخیر در انجام یک کار (تسویف) - اولویت بندی کارها بر اساس اهمیت - هر چیزی در جای مناسب خود قرار گرفتن	شما را و تمام فرزندان و خاندانم را و کسانی که این وصیت به آنها می‌رسد به ترس از خدا و نظم در امور زندگی سفارش می‌کنم. (نهج البلاغه نامه ۴۷). تلاش کن هر کاری را در جای خود و در زمان مخصوص به خود انجام دهی (نهج البلاغه، نامه ۵۳)
	همت و پشتکار در کار (مرتبط با انجام کار)	عدم تضییع کار	-عدم تصنع سازی در کار -عدم دزدیدن از کار -عدم سرهم بندی در انجام کار	استخراج شده از مصاحبه‌های خبرگی و تأیید خبرگان
		میل به موفقیت	-تمایل فرد جهت داشتن اهداف چالشی و مهم -تمایل فرد جهت حل مشکلات کاری بدون کمک دیگران	بهترین هدف‌ها عالی‌ترین آنها است تلاش و کوشش به اندازه هدف‌ها (همت) خواهد بود هر که همتش بزرگ باشد، مقصدش عالی است (محمدی ری شهری، ۱۳۸۴، میزان
		پیگیری مستمر در کار	-پیگیری کار تا دستیابی به نتیجه -کار را نیمه کاره رها نکردن	تمامی کارها به کامل کردن آن است. (آمدی، ۱۳۸۷، ص ۳۶۱) در کار مداومت ورزید زیرا خداوند بر کار مومنان پایانی جز مرگ قرار نداده است. (محمدی ری شهری، ۱۳۸۴، ص ۴۰۶) میزان الحکمه ج ۹.



مفهوم	بعد	مؤلفه	شاخص/سنججه	مصادیق نظام ارزشی
		سخت کوشی	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تمایل به فعالیت سخت و دشوار در کار داشتن</li> <li>- ترجیح ندادن زمان فراغت زیاد در کار</li> <li>- تمایل، به درگیر کردن خود در کار</li> </ul>	<p>امام علی: کسی که در کارها نهایت سعی و کوشش خود را به کار بدهد، به اهداف خود دست می‌یابد(آمدی، ۱۳۸۷، غرالحکم، ص ۷۵۷)</p>
		صبر	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحمل سختی‌ها و گلیه نکردن</li> <li>- سختی‌های کاری را جزیی از کار دانستن</li> <li>- تحمل‌پذیری بالا در مواجهه با مشکلات کاری</li> </ul>	<p>کار، کار، کار، تداوم، تداوم، استقامت، استقامت، سپس صبر، صبر (نهج البلاغه، خطبه ۱۷۶)</p> <p>صبر هر گاه از کارها جدا شود، کارها تباہ می‌گردد(ری شهری، ۱۳۸۴، ص ۲۹۶۵، ج ۶)</p>
		مسئولیت پذیری	<ul style="list-style-type: none"> <li>- پیشگام بودن در قبول مسوولیت‌های جدید</li> <li>- مسوولیت بر عهده گرفتن کارها و عواقب ناشی از آن</li> <li>- استقبال از کاری که مستلزم جواب‌گویی باشد.</li> </ul>	<p>هر کسی گروه‌گان اعمال خودش است(سوره مدثر آیه ۳۸)</p>
	ارزش‌های کاری نیچهد کاری (مرتبط با انجام کار)	امانت داری	<ul style="list-style-type: none"> <li>- امانت دار بودن نسبت به اسناد و مدارک سازمان</li> <li>- امانت دار بودن نسبت به اسرار سازمان</li> <li>- امانت دار بودن نسبت به امکانات و منابع سازمان</li> <li>- احساس امنیت مدیران نسبت به کارکنان در واگذاری کارها(که ناشی از امانت‌دار بودن کارکنان است)</li> </ul>	<p>امام صادق: هر صنعت‌گری برای کسب و کار خود از سه چیز ناگزیر است. . . . . با درستکاری و امانت رفتار کند (ولایی، ۱۳۷۹، ص ۲۰۱)</p> <p>امانت‌داری را دریاب که برترین دین‌داری است. (آمدی، ۱۳۸۷، غرالحکم، ص ۵۰۱)</p>
		خودکنترلی	<ul style="list-style-type: none"> <li>- حداکثر تلاش در انجام کارهای محوله در صورت عدم وجود نظارت سازمانی</li> <li>- عدم سهل انگاری و کم کاری کارکنان بدون وجود نظارت سازمانی</li> </ul>	<p>امام علی: از خودت مراقبی بر خویشتن قرار بده(آمدی، ۱۳۸۷، غرالحکم، ص ۱۶۶)</p>
		صداقت	<ul style="list-style-type: none"> <li>- صداقت در گفتار(راستگویی)</li> <li>- صداقت در کردار(تناسب حرف با عمل)</li> </ul>	<p>بهترین سرآغاز کارها، راستی است و بهترین سرانجام آنها، وفاداری(محمدی ری شهری، ۱۳۸۴، میزان الحکمه، ص ۳ ج ۳)</p>

مفهوم	بعد	مؤلفه	شاخص/سنججه	مصادیق نظام ارزشی
	تعهد کاری (مرتبط با انجام کار)	نوع دوستی و کمک به همکاران	- کمک به همکاران در حل مشکلات کاری - اضافه کردن به آسایش و رفاه همکاران	محبوبترین بندگان خدا در محضر الهی کسانی هستند که مفیدترین آنها نسبت به آنها باشد(فرید تنکابنی، ۱۳۸۶، نهج الفصاحه ص ۵۸۵).
		همکاری و کار گروهی	- تمایل به انجام کار به طور دسته جمعی و گروهی - روحیه کار جمعی و گروهی - تمایل به کاری که مستلزم تعامل زیاد با همکاران باشد	با هم بر اساس نیکی و پرهیز کاری همکاری کنید (سوره مایده آیه ۲).
		تکریم ارباب رجوع	- تمایل به کاری که ارتباط زیادی با ارباب رجوع وجود داشته باشد - پاسخ گو بودن نسبت به ارباب رجوع - رفتار مبتنی بر احترام و ادب نسبت به ارباب رجوع	امام صادق: هر صنعتگری برای کسب و کار خود از سه چیز ناگزیر است... ۳- جلب توجه و رضایت مراجعه کنندگان را مدنظر داشته باشد. (ولایی، ۱۳۷۹، ص ۲۰۱)
ارزش های کاری	کفایت ظلمتی و بهبود مداوم (مرتبط با انجام کار)	تواضع	- روحیه فروتنانه و محبت آمیز همکاران یا یکدیگر - موقعیت خود را بالاتر از دیگران ندانستن - در احترام به یکدیگر پیش دستی کردن - پرهیز از خودنمایی در محیط کار	با فروتنی کارها سامان می‌گیرد(آمدی، ۱۳۸۷، غررالحکم، ص ۳۴۹).
		مشورت	- تمایل فرد به تبادل افکار با همکاران در محیط کار - مشورت با همکاران را به عنوان یکی از عوامل رشد فردی دانستن	هر کس با دیگران مشورت کرد در عقل‌های آنان شریک شد. (نهج البلاغه، حکمت ۱۶۱).
		یادگیری مداوم	- تمایل فرد به فراگیری موضوعات جدید در حوزه کار و زندگی - تمایل فرد به یادگیری در طول ادوار زندگی و محدود ندانستن یادگیری به دوره خاصی از زندگی - علاقه فرد به گسترش دانش در موضوعات مختلف کاری	کسی که در کار آموختن مداومت نداشته باشد از فهم و دانش بهره‌ای نبرد(محمدری شهری، ۱۳۸۴، میزان الحکمه ص ۱۶۳۵، ج ۴)
کفایت ظلمتی و بهبود مداوم (مرتبط با انجام کار)	خلاقیت		- تمایل به ارائه ایده‌های جدید در کار - تمایل به آزمون ایده‌های جدید در کار - تمایل به انجام کارها متفاوت‌تر از شیوه‌های گذشته	استخراج از مصاحبه خبرگی
			اندیشه ورزی	- اختصاص زمانی برای اندیشیدن به جزئیات کار - تمایل فرد به کاری که در آن فرد به طور ذهنی مورد چالش قرار بگیرد - استقبال فرد از کارهایی که مستلزم اندیشه است.

مفهوم	بعد	مؤلفه	شاخص/سنججه	مصادیق نظام ارزشی
ارزش‌های کاری	انگیزه عمومی کار (مرتبط با انجام کار)	ارزش ذاتی کار کردن	- ارزش معنوی قابل شدن برای کار - نگاه غیر مادی به کار و کار را ذاتا دارای ارزش دانستن - کار را عبادت و تفریح دانستن	پیامبر: اولین دستور خداوند به حضرت آدم بعد از هیبوط روی زمین کار است. (خنیفه، ۱۳۸۵، ص ۳۹/وسائل، ج. ۱۳، ص. ۱۹۶)
		خلوص نیت	- در نظر گرفتن خوشنودی خدا در کار - مهم بودن نفس انجام کار، و ناراحت نشدن حتی اگر به نام دیگری ثبت شود - برای درست انجام دادن کار و حتی بیش از میزان مقرر کار کردن منتظر تشویق و یا تشکر دیگران نبودن	کارها وابسته به نیت است (فرید تنکابنی، ۱۳۸۶، نهج الفصاحه، ص ۶۳۶) امام علی(ع): درستی عمل به درستی نیت است عمل درست جز با نیت درست کامل نمی‌گردد (میزان الحکمه ج ۱۳) نیت اساس و بنیاد کار است (آمدی، ۱۳۸۷، غررالحکم، ص ۶۶)
	عدالت در جبران خدمات	- متناسب بودن حقوق با تلاش فرد - منصفانه بودن حقوق و مزایا در مقایسه با دیگران	امام صادق از پدر خود حدیثی را نقل کرده می‌فرماید: پیامبر خدا فرمود: آنکه در اجرت کارگری به او ظلم کند از رحمت خدا به دور است. (ولایی، ۱۳۷۸، ص ۲۶۰)	
	عدالت (مرتبط با شرایط انجام کار)	عدالت در قوانین و مقررات	- عادلانه بودن شیوه جبران خدمات - قانونی بودن ارتقا و ترفیع - منصفانه بودن سیاستها و خط مشی‌های سازمانی در موضوعات مختلف کاری - یکسان بودن همه در برابر قانون	هر گز نباید افراد نیکوکار و بدکار در نظرت مساوی باشند. زیرا این کار سبب می‌شود که افراد نیکوکار در نیکی‌هایشان بی رغبت شوند و بدکاران در عمل بدشان تشویق گردند. نهج البلاغه نامه ۵۳ توضیح: زمانی می‌توان تفاوت بین افراد با عملکرد قوی با ضعیف را تشخیص داد که بتوان معیارها و رویه‌های صحیحی برای عملکرد آنها تعیین نمود
		عدالت در رفتار سرپرستی	- منصفانه بودن رفتار سرپرستان - رفتار توأم با احترام با همه کارکنان - با ملاحظه بودن رفتار سرپرستان با همه کارکنان	با مردم فروتن باش، نرمخو و مهربان باش، گشاده رو و خندان باش، در نگاهایت در نیم نگاه و خیره شدن با مردم به تساوی رفتار کن تا بزرگان در ستم تو طمع نکنند و ناتوانها در عدالت تو مایوس نگردند (نهج البلاغه، نامه ۲۷)

مفهوم	بعد	مؤلفه	شاخص/سنججه	مصادیق نظام ارزشی
ارزش‌های کاری رفاه و آسایش (مرتبط با شرایط انجام کار)		درآمد مناسب	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تناسب بین حقوق دریافتی با هزینه‌های زندگی</li> <li>- کفاف حقوق دریافتی برای یک زندگی مناسب</li> </ul>	<p>آنگاه روزی شان (کارکنان) را فراخ دار، که فراخی روزی نیرویشان دهد تا در پی اصلاح خود برآیند، و بی نیازشان سازد، تا به مالی که در اختیار دارند دست نکشایند. و حجتی بود بر آنان اگر فرمات را نپذیرفتند، یا در امانت خیانت ورزیدند. (نامه ۵۳ نهج البلاغه)</p> <p>. امام علی می‌فرماید: "ثم اسبغ علیهم الارزاق" و از اسبغ از ماده "سین، با و غین" است که بر تمام شدن چیزی و اكمال آن دلالت دارد و بر این اساس "سبغه" فراخی، آسایش و رفاه است و "سایغ" به امر کامل و وافی گفته می‌شود و "سبغت النعمه" یعنی نعمت و وسایل زندگی و امکانات فراخ گشت و "اسبغ الله علیه النعمه" یعنی خداوند نعمت را بر او کامل و تمام کرد و وسعت بخشید (دلشاد تهرانی، ص ۱۵۲). هم‌چنین در این نامه به جای رزق از جمع آن یعنی "الارزاق" استفاده شده است و اشاره به رزق‌های فراوانی دارد که ممکن است برای یک فرد در کار در نظر گرفته شود. اعم از مسایل رفاهی و بیمه‌ای و... (جمع آوری شده از مصاحبه خبرگی)</p>
		امنیت شغلی	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مناسب بودن مزایای بیمه‌ای و بازنشستگی</li> <li>- حفظ شغل در صورت شایستگی در انجام کار</li> </ul>	
		محیط کاری شاد و مناسب	<ul style="list-style-type: none"> <li>- محیط فیزیکی مناسب (نور، سرو صدا...)</li> <li>- امکانات و ابزار مناسب جهت انجام کار</li> <li>- محیط کاری شاد به طوری که همه کارکنان محیط کاری را دوست داشته باشند.</li> </ul>	
		تعادل بین کار و زندگی	<ul style="list-style-type: none"> <li>- شرایطی که فرد بتواند بین مشغله‌ها و امورات کاری با امورات شخصی و مذهبی تعادل ایجاد کند.</li> <li>- میزان کار فرد طوری باشد که فرد از زندگی خود لذت ببرد.</li> </ul>	<p>مومن باید شبانه روز خود را به سه قسمت تبدیل کند. زمانی برای نیایش و عبادت پروردگار، زمانی برای تامین هزینه زندگی و زمانی برای واداشتن نفس به لذتهایی که حلال و مایه زیبایی است. (نهج البلاغه، حکمت ۳۹۰).</p>