



ORIGINAL RESEARCH PAPER (Marine Science)

Identify and Rank the Factors Affecting Work Ethic Based on Spirituality in the Workplace in the Crisis Management Organization

Hassan Alvedari¹, Behnam Saeidi^{1,*}, Davood Gholamrezaei³

¹ Faculty member, Organizational Behavior Management, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

² PhD Student in Management, Human Resources Management, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

³ Faculty member of Tarbiat Modares University, Systems Management, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

ARTICLE INFO

Code: A-10-1651-1

Article History:

Received: 2021/03/8

Revised: 2021/04/29

Accepted: 2021/05/20

Keywords:

Work Ethic

Spirituality

work Environment

Crisis Management.

*Corresponding author:

alvedari@ut.ac.ir

ABSTRACT

Improving the work ethic environment in organizations causes employees to respond better to moral stress and other causes of dissatisfaction in the work environment and ultimately stay in their jobs. The appropriate work ethic environment reduces job dissatisfaction and the tendency to Quit work. Accordingly, this study was conducted to identify and rank the factors affecting work ethic based on spirituality in the workplace in the crisis management organization. The method of this study is in the field of quantitative-qualitative research in terms of practical purpose and process of implementation. The statistical population of this study included all the employees of the Tehran Crisis Management Organization in the period of 2020-2021, from which 250 people were selected as a sample based on Cochran's formula and stratified random sampling method. It was. Also, the statistical population of this study in the qualitative section includes all managers of the Tehran Crisis Management Organization in 2020-2021. The sampling method from the community was purposeful, and based on this type of sampling method, 19 people were selected. Data collection tools in the qualitative part, interview, and quantitative part, the researcher designed the questionnaire based on the criteria extracted from the qualitative stage. In this study, data analysis was performed in the qualitative part with MAXQDA software and the quantitative part using SPSS statistical software. The results of this study showed that moral commitment, professional commitment, and relationship related to causal conditions, organizational ethical atmosphere, pivotal phenomenon, ethical Islamic culture in the field of interactive strategies, ethical leadership from intervening states, and ethical and Islamic education from Underlying factors are the components of work ethic based on spirituality in the workplace in the crisis management organization. The results also showed that the highest average value was equal to 7.90, which is related to moral leadership, and the lowest average value was equal to 4.91, which is related to moral commitment.



NUMBER OF TABLES

0



NUMBER OF FIGURES

6



NUMBER OF REFERENCES

17

مقاله پژوهشی (علوم دریایی)

شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران

حسن الوداری، بهنام سعیدی، داود غلامرضایی

^۱ عضو هیئت علمی دانشگاه، مدیریت رفتار سازمانی، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
^۲ دانشجوی دکتری مدیریت، گرایش مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
^۳ عضو هیئت علمی دانشگاه تربیت مدرس، مدیریت سیستم‌ها، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ دریافت: ۱۸/۱۲/۱۳۹۹	ارتقاء فضای اخلاق کاری در سازمان‌ها باعث واکنش بهتر کارمندان در برابر تنش اخلاقی و سایر علل ایجادکننده نارضایتی در محیط کاری و در نهایت ماندگاری در شغل آن‌ها می‌شود و مناسب بودن فضای اخلاقی کار، موجب کاهش نارضایتی شغلی و تمایل به ترک از کار می‌شود. بر این اساس، این مطالعه با هدف شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران، انجام شده است. روش این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجراء، در حیطه پژوهش‌های کمی-کیفی، قرار دارد. جامعه آماری این مطالعه در بخش کمی شامل کلیه کارکنان سازمان مدیریت بحران شهر تهران در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بوده است که از میان آن‌ها تعداد ۲۵۰ نفر بر اساس فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شد و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود. همچنین جامعه آماری این مطالعه در بخش کیفی شامل، کلیه مدیران سازمان مدیریت بحران شهر تهران در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بوده است. روش نمونه‌گیری از جامعه مزبور به صورت هدف‌مند بود که براساس این نوع روش نمونه‌گیری، تعداد ۱۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی، مصاحبه و در بخش کمی محقق براساس معیارهای استخراج شده از مرحله کیفی به طراحی پرسش‌نامه پرداخته شد. در این مطالعه تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با نرم‌افزار MAXQDA، انجام شد و در بخش کمی با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS انجام شد. نتایج این مطالعه نشان داد، تعهد اخلاقی، تعهد حرفه‌ای و تعهد رابطه‌ای از شرایط علی، جو اخلاقی سازمانی، پدیده محوری، فرهنگ اسلامی اخلاقی در حیطه راهبردهای تعاملی، رهبری اخلاقی از شرایط مداخله‌گر و آموزش اخلاقی و اسلامی از عوامل زمینه‌ای مولفه‌های اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران، محسوب می‌شود. همچنین نتایج نشان داد، بیش‌ترین مقدار میانگین برابر با ۷/۹۰ بوده که مربوط به عامل رهبری اخلاقی و کمترین مقدار میانگین نیز برابر با ۴/۹۱ بوده که مربوط به عامل تعهد اخلاقی می‌باشد.
تاریخ بازبینی: ۹/۲/۱۴۰۰	
تاریخ پذیرش: ۳۰/۲/۱۴۰۰	
واژگان کلیدی:	
اخلاق کاری	
معنویت	
محیط کار	
مدیریت بحران.	
*نویسنده مسئول alvedari@ut.ac.ir	

مقدمه

اخلاق کاری جز مهمی از فضا یا فرهنگ سازمانی است که نه فقط بعد اخلاقی کارکنان سازمان بلکه بازده کاری را نیز تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. ارتقاء فضای اخلاق کاری در سازمان‌ها باعث واکنش بهتر کارمندان در برابر تنش اخلاقی و سایر علل ایجادکننده نارضایتی در محیط کاری و در نهایت ماندگاری در شغل آن‌ها می‌شود و مناسب بودن فضای اخلاقی کار، موجب کاهش نارضایتی شغلی و تمایل به ترک از کار می‌شود [۷].

اخلاق کاری کار زمانی که مناسب باشد، منجر به تعهدی قوی در کارکنان می‌شود و میزان ترک کار و بی‌انگیزگی در کارکنان افزایش می‌یابد. تعهد عاطفی به‌عنوان قوی‌ترین عامل پیش‌بینی‌کننده نتایج و پیامدهای مورد علاقه سازمان هم‌چون قصد جابه‌جایی، غیبت، عملکرد شغلی و رفتار شهروند سازمانی محسوب می‌شود. تعهد عاطفی، وابستگی قلبی و احساسی فرد به سازمان است که با برآورده شدن انتظارات و نیازهای کارکنان، سطح آن افزایش می‌یابد [۸].

اخلاق کاری یا سازمانی شامل الگوهایی است که رفتار کارکنان را هدایت می‌کند و خصوصیات اخلاقی هر سازمان را نشان می‌دهد. در دو دهه گذشته، پژوهش‌های وسیعی به بررسی اخلاق کاری در سازمان پرداخته‌اند که عمده‌ترین آن‌ها نشان داده‌اند که هنجارها و قواعد سازمانی موجود در ساختار و خط‌مشی‌های سازمان باعث به وجود آمدن جو کاری می‌شوند [۹].

اخلاق کاری در صورتی که مبتنی بر چارچوب‌های ناشی از معنویت باشد می‌تواند اثرات مؤثرتری برای پیش‌برد اهداف سازمانی داشته باشد. معنویت می‌تواند در کلیه سطوح سازمان و رفتارها و عملکرد کارکنان، اثرگذار باشد چرا که افراد براساس معنویت در انجام فعالیت‌های سازمانی، به ارزش‌های اخلاقی نیز پایبند هستند و همین مسئله میزان جرائم شغلی را کاهش می‌دهد [۱۰].

امروزه سازمان‌ها و شرکت‌ها از رویه‌های متفاوتی برای تحقق اهداف خود استفاده می‌نمایند ولی با توجه به رشد فزاینده بحران اخلاقی در جنبه‌های مختلف، ضرورت تعالی معنویت و اخلاقیات در اسناد بالادستی سازمان مدیریت بحران از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. این در حالی است که رهبران سازمان می‌توانند با رفتارهای اخلاقی خود، نقش مهمی را در این بین ایفا نمایند [۱۱].

چنانچه جامعه‌ای به بحران اخلاقی دچار شود، به تدریج و آرام آرام به صورت خزانده و موربانه‌وار پایه‌های نظام اجتماعی و به تبع آن، اصول اساسی ساختار سیاسی جامعه را از درون تهی و تخریب خواهد کرد [۱۲]. لذا ضرورت دارد برای رویارویی با این پدیده ویران‌گر، از تمام استعدادها و توانمندی‌های فکری و فرهنگی با شیوه‌های معقول، منطقی و مؤثر بهره‌برداری کرد. غفلت و بی‌توجهی نسبت به آن، خسارات جبران‌ناپذیری را به وجود خواهد آورد و تعادل و توازن جامعه را به هم خواهد ریخت و در نهایت ثبات و امنیت آن را به چالش خواهد کشید [۱۳].

در دنیای پررقابت کنونی سازمان‌ها پیوسته در جست‌وجوی شیوه‌های جدیدی برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنان‌شان هستند. سازمان‌ها به‌منظور رقابت در صحنه جهانی و ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل تمایل دارند و در تلاش‌اند تا کارکنانی انتخاب کنند که فراتر از نقش و وظیفه تعیین‌شده در شرح شغل عمل کند [۱]. واضح و آشکار است که به‌منظور بقاء در قرن بیست‌ویکم سازمان‌ها باید خود را با ذهنیت جهانی تطبیق دهند و رهبری خود را به سمت حضور در فضای رقابت جهانی تغییر دهند.

مدیران سازمان‌ها باید چگونگی مدیریت بر تغییرات را بیاموزند در غیر این صورت چاره‌ای جز از دست دادن شرایط رقابتی ندارند. به‌بیانی دیگر کارکنان در هر سازمانی در تحول لحظه به لحظه سیستم اداری و ارائه خدمات بهینه، سهم عمده‌ای را دارا هستند [۲].

کارکنان در یک سازمان مجموعه‌ای از صفات منحصر به فرد هم‌چون، احساسات، ارزش‌ها، نیازها و انگیزه‌هایی را با خود به محل کار می‌آورند و این خصوصیات شخصی و جوسازمانی حاکم بر سازمان، در رفتار سازمانی کارکنان دخالت خواهد کرد. افراد در سازمان‌ها دریافته‌اند که هنجارها و قواعد سازمانی موجود در ساختار و خط‌مشی‌های سازمان باعث به‌وجود آمدن جو کاری می‌شوند که این جو کاری بر تعهد کارکنان به سازمان بی‌تأثیر نیست [۳].

بنابراین یکی از عواملی که می‌تواند تعهد لازم در کارکنان را برای موفقیت سازمان ایجاد کند، جو حاکم بر سازمان است. به‌عبارتی جو مناسب و جو اخلاقی مساعد به پیشرفت عملکرد، رسیدن به اهداف و حفظ ارتباطات در سازمان کمک می‌کند و نقش حیاتی در عملکرد سازمان (در هر زمینه کاری) بازی می‌کند [۴].

کارکنان و مدیران سازمان در صورت مقید بودن به اخلاق کاری، در تمامی حوزه‌ها می‌توانند بر مبنای رفتارهای اخلاقی عمل کنند. اخلاق از ساختارها و مناسبات، فرهنگ، دین، نظام‌های هنجاری و حقوقی، نظام خانواده، یادگیری اجتماعی، ایمان و تجارت و نگرش‌های مردمان تأثیر می‌پذیرد و همان‌گونه که می‌توان از اخلاق در سطح کلان نظامی اجتماعی یا اخلاق در سطح فردی بحث نمود، اخلاق در سطح زیر نظام‌ها، سازمان‌ها و مشاغل مختلف نیز موضوعیت دارد [۵].

اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان شاخه‌ای از علم اخلاق نگاهی به تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن دارد. لذا اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌ها و نیز اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی حرفه‌ای‌ها در حیطه فعالیت حرفه‌ای آن‌ها می‌باشد. در تعریفی دیگر اخلاق حرفه‌ای را مجموعه استانداردها و قواعدی می‌دانند که باید بر نحوه رفتار تمام اعضای یک حرفه حاکم گردد [۶].

نمونه‌گیری تعداد ۱۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. نمونه‌گیری از صاحب‌نظران در این پژوهش تا زمانی ادامه پیدا کرد که فرایند اکتشاف و تجزیه و تحلیل به نقطه اشباع نظری رسید.

در تحقیق حاضر در بخش کیفی از ابزار مصاحبه اکتشافی و نیمه ساختار یافته استفاده شد. در پژوهش‌های کیفی سوال‌ها در یک راهنمای مصاحبه، با تمرکز بر روی مسائل یا حوزه‌ای که باید پوشش داده شود و مسیرهایی که باید پیگیری شود گنجانده می‌شود.

در بخش کمی محقق براساس معیارهای استخراج شده از مرحله کیفی به طراحی پرسش‌نامه پرداخت. این پرسشنامه در دو بخش تنظیم شده است. در بخش اول به بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی پرداخته شده است. در بخش دوم، سؤال‌های پرسشنامه طراحی شده است که دارای ۳۴ سؤال می‌باشد. نحوه پاسخ‌دهی به سؤال‌های پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از خیلی زیاد تا خیلی کم، تنظیم شده است. مؤلفه‌های این پرسشنامه در جدول شماره ۱ شماره ۱ نشان داده شده است:

جدول ۱: مؤلفه‌های پرسشنامه

Table 1: Questionnaire components

ردیف	مؤلفه‌ها	سؤال‌ها
۱	تعهد اخلاقی	۱ تا ۶
۲	تعهد حرفه‌ای	۷ تا ۱۲
۳	تعهد رابطه‌ای	۱۳ تا ۱۵
۴	فرهنگ اسلامی (اخلاقی)	۱۶ تا ۲۲
۵	جو اخلاقی سازمانی	۲۳ تا ۲۸
۶	رهبری اخلاقی	۲۹ تا ۳۰
۷	آموزش اخلاقی و اسلامی	۳۱ تا ۳۴

از آن‌جا که ابزار گردآوری داده‌ها در این بخش دو ابزار بررسی اسناد و مصاحبه با خبرگان بود، شیوه بررسی روایی آن‌ها به‌صورت جداگانه ارائه شده است.

جهت تعیین روایی سؤالات مصاحبه با عنایت به نظرات ۱۰ تن از متخصصانی که در اخلاق کاری مبتنی بر معنویت صاحب‌نظر بودند، برحسب پیشنهادها و دیدگاه‌های افراد مذکور، نسبت به روشن ساختن نکات و اصلاحات مبهم اقدام گردید. هم‌چنین در جریان مصاحبه‌ها، هر مرحله‌ای که احساس شده است سوال‌ها نیاز به اصلاح داشته، اقدامات اصلاحی صورت گرفته است.

جهت اطمینان از اعتبار و پایایی یافته‌های حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها، از روش بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان و مثلث‌سازی و مستندسازی از طریق نقل قول نویسی استفاده شد.

برای بررسی پایایی پرسش‌نامه پس از اجرای آزمایشی بر روی تعداد ۳۰ نمونه ضریب آلفای کرونباخ سؤالات بررسی شد. ضریب پایایی هریک از مؤلفه‌های پرسش‌نامه به‌صورت مجزا مورد بررسی قرار گرفت.

وقتی مردم، خدا را فراموش کنند، به ارزش‌های اخلاقی و معنوی پشت‌پا بزنند، در توزیع امکانات رفاهی و ثروت، راه را بر دیگران بسته و انحصارطلبی کنند، باید انتظار چنین روزی را بکشند. وقتی عده‌ای اندک به چپاول سرمایه‌های کلان پرداخته و جمع مال و ثروت را وجهه همت خویش قرار دهند و برای رسیدن به هدف از هر وسیله‌ای استفاده کنند و از انجام هر کار خلاف اخلاقی کوتاهی نکرده و ظلم و ستم را پیشه خود سازند، باید به چنین آسفتگی و بحرانی مبتلا شوند؛ چرا که «الملک یبقی مع الکفر و لا یبقی مع الظلم» [۱۴]. اگر روابط انسانی بر مدار زر و زور و تزویر بچرخد، هر کسی به سه ضلع این مثلث دسترسی داشته باشد قطعاً می‌خواهد دیگران را تحت سیطره خود در آورد [۱۵].. انسانیت، معنویت، اخلاق و عدالت اجتماعی در نزد این افراد مطرح نبوده و اهمیتی برای آن‌ها قائل نیستند. بنابراین در این پژوهش کوشش می‌شود تا براساس دیدگاه مدیران مقیاس اخلاق کاری جدیدی ایجاد کرده که از طریق آشکارسازی جنبه‌های ناشناخته در مقیاس‌های قبلی، مقیاسی جامع ارائه گردد.

سوال‌های پژوهش

مؤلفه‌های عوامل مؤثر بر اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران، کدامند؟

اولویت بندی مؤلفه‌های عوامل مؤثر بر اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران، چگونه است؟

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر داده‌ها آمیخته اکتشافی (کیفی و کمی) و از نظر روش اجرای پژوهش از نوع داده بنیاد (مرحله کیفی) و پیمایشی مقطعی (مرحله کمی) است.

پژوهش‌های آمیخته پژوهش‌هایی هستند که با استفاده از ترکیب دو مجموعه روش‌های تحقیق کمی و کیفی به انجام می‌رسند و بر این اساس ویژگی‌های اصلی روش‌های تحقیق آمیخته متأثر از چگونگی استفاده از دو دسته روش‌های کمی و کیفی است

جامعه آماری این مطالعه در بخش کمی کلیه کارکنان سازمان مدیریت بحران شهر تهران در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بوده است. از میان آن‌ها تعداد ۲۵۰ نفر بر اساس فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شد. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود. فرمول کوکران در زیر نشان داده شده است:

$$N \frac{z^2 \alpha^2 p(1-p)}{n} = (N-1) \frac{z^2 \alpha^2 p(1-p)}{n}$$

جامعه آماری این مطالعه در بخش کیفی کلیه مدیران سازمان مدیریت بحران شهر تهران در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بوده است. روش نمونه‌گیری از جامعه مزبور به‌صورت هدفمند بود که براساس این نوع روش

مقادیر بدست آمده در جدول ارائه شده و حاکی از تأیید پایایی هر یک از مولفه‌ها است.

جدول ۲: پایایی مولفه‌های پرسش‌نامه

Table 2: Reliability of questionnaire components

ردیف	مولفه‌ها	آلفای کرونباخ
۱	تعهد اخلاقی	۰/۷۸
۲	تعهد حرفه‌ای	۰/۸۲
۳	تعهد رابطه‌ای	۰/۸۳
۴	فرهنگ اسلامی (اخلاقی)	۰/۷۵
۵	جو اخلاقی سازمانی	۰/۷۹
۶	رهبری اخلاقی	۰/۸۳
۷	آموزش اخلاقی و اسلامی	۰/۷۲
۸	آلفای کل	۰/۷۹

یافته‌ها

مولفه‌های اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران، کدامند؟

ابتدا مصاحبه‌ها مکتوب به‌طور کامل پیاده شد. متن مصاحبه‌ها، خط به خط مطالعه و مفهوم‌گذاری شد. مفاهیم شامل کلمه‌ها و عبارت‌هایی بود که تجربه‌های مطالعات کلیدی را در خصوص مولفه‌های طراحی و تبیین الگوی اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران، منعکس می‌نمودند.

در ادامه یک نمونه از کدگذاری باز مصاحبه تحلیل شده ارائه شده است.

همان‌طور که مشاهده شد، از مصاحبه‌ها درخصوص بررسی سؤال اول، ۴۸ کد اولیه در قالب مفاهیم کلیدی تنظیم شدند. همان‌طور که مشاهده می‌شود، از مقوله‌بندی کد باز، ۷ مقوله اصلی به‌دست آمده است. در مرحله بعدی به کدگذاری محوری پرداخته خواهد شد.

در پژوهش‌های آمیخته، نیاز به جمع‌آوری داده‌ها به هر دو شکل کمی و کیفی وجود دارد. با توجه به راهبرد انتخابی در انجام این پژوهش که با استفاده از روش آمیخته انجام می‌شود، شیوه گردآوری داده‌ها به‌منظور انجام پژوهش در دو بخش کیفی طراحی الگو و بخش کمی آزمون الگو قابل بررسی است.

تحلیل داده‌ها در این بخش با نرم‌افزار MAXQDA، انجام شد. بر این اساس ضرورتاً محقق در این پژوهش به بررسی کدگذاری باز، سپس محوری و در نهایت به کدگذاری انتخابی پرداخت.

جدول ۳: کدگذاری باز اولیه مصاحبه‌های انجام شده سؤال فرعی اول

Table 3: Initial open coding of interviews conducted the first sub-question

ردیف	متن مصاحبه	شماره کد	کد اولیه (مفهوم)
۱	بهره‌گیری و تقویت معنویت در محیط کار، می‌توان بستر مناسبی برای رشد رفتارهای اخلاقی کارکنان فراهم می‌آورد تقویت اصول اخلاق کاری قوی همانند صداقت، تأکید بر کیفیت کار، حرفه‌ای‌گری، نظم، حس مسئولیت‌پذیری، حس همکاری از عوامل مهمی در ایجاد انگیزه و معنویات در محیط کار است.	A1	فرهنگ مبتنی بر اخلاق در محیط کار
۲	برای آن که سازمان‌ها بتوانند اکنون در محیط خود پایدار بمانند و در بلندمدت نیز قادر باشند با محیط خود سازگار شده، و پیوسته توانایی‌های لازم را برای بقای خود ایجاد کنند و گسترش دهند باید از سلامت رفتار سازمانی برخوردار بوده و از اخلاق حرفه‌ای بهره‌مند باشند.	A2	فراهم‌سازی زمینه سلامت سازمانی و حرفه‌ای
۳	فقدان انگیزش مانع از ترویج اخلاق در سازمان می‌شود، نتایج غیراخلاقی دارد و انگیزه اخلاقی بودن را از بین می‌برد، زیرا توجه بسیاری از مدیران و افراد جامعه برای اعمال غیراخلاقی‌شان این است که جامعه و انسان‌ها اخلاقی نیستند. انگیزه نتیجه عمل متقابل بین شخص و وضعیت است. بدین جهت است که انگیزه در افراد متفاوت است.	B1	فراهم‌سازی جو اخلاقی در سازمان
۴	وقتی خودباوری باشد در نتیجه آن تقویت اعتمادبه‌نفس و بالارفتن عزت‌نفس مسئولیت‌پذیری را در بردارد. تعامل اجتماعی همکاران و پرورش مهارت‌های فردی و اجتماعی چون دوستی و همراهی، محبت، رفتار انسانی و اسلامی، فعالیت‌های گروهی، استقلال، اعتمادبه‌نفس، سازش با محیط‌های مختلف و سخت‌کوشی جزو اهداف اصلی انگیزشی می‌باشد. این مفاهیم به‌صورت غیرمستقیم و با انجام فعالیت‌های مختلف سازمانی مؤثر و سازنده خواهد بود.	B2	تعهدی که کارکنان از نظر اخلاقی نشان می‌دهند.
۵	مهم‌ترین نیاز انسان در این زمینه داشتن عقلانیت قوی است. بنابراین با مطالعه و تفکر در معارف بینشی دین، عقل خود را تقویت نمائیم.	C1	عقلانیت دینی و اسلامی
۶	پس از تقویت شناخت و آگاهی، اکنون نوبت تقویت ایمان و معنویت به‌وسیله اراده عملی است.	C2	آموزش اخلاق به صورت جلسه‌های گروهی
۷	معنویت در سازمان پدیده نوظهوری است که بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان و همچنین مدیران را در سطوح مختلف به خود جلب کرده است.	D1	رفتار و عملکرد اخلاقی در کارکنان

		نگرش کارکنان در محیط کار از مولفه‌های مختلفی تأثیر می‌پذیرد و بر رفتار و عملکردشان تأثیرگذار است. رفتار و عملکرد کارکنان ارتباط مثبتی با کارایی، اثربخشی و در نهایت پیشرفت سازمان دارد.
۸	D2	با ایجاد و تقویت احساس پیوند با همکاران، پشتیبانی کارکنان از هم، ایجاد مقصود و هدف مشترک و همچنین با تقویت عوامل بصورت لذت بردن از کار، انرژی گرفتن از کار، احساس معنا و هدف در کار
۹	E1	غفلت از تعالی و رشد و موانع معنویت و همچنین غفلت در تقویت احساس پیوند با همکاران، پشتیبانی کارکنان از هم، ایجاد مقصود و هدف مشترک جزء موانع بکارگیر اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران می‌باشد.
۱۰	E2	عوامل زیادی می‌توانند در این قضیه دخیل باشند اما بی‌شک مهم‌ترین آن‌ها جدیت در کار می‌باشد. تحقیقات نشان می‌دهند زمانی که شما به تنهایی پروژه‌ای را پیش می‌برید، احتمال رها کردن آن در ابتدا و یا اواسط کار زیاد است. اما کار کردن با یک گروه این احتمال را تا حد قابل توجهی کاهش می‌دهد. زمان‌بندی و فکر کردن به نتیجه و حاصل کار خیلی در ایجاد انگیزه تأثیرگذار است. علی‌الخصوص که کار مدیریت بحران در نجات جان و مال انسان‌ها و هم‌وطنان دخیل بوده که این خودش کاری پر معناست.
۱۱	E3	موفقیت در سازمان ناشی از ایجاد و به‌کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است. اخلاق سازمانی از اعتمادآفرینی شروع می‌شود. هرچه اعتماد به سازمان، برنامه‌ها و مدیران (ارشد، میانی و مدیران پایه) بیشتر باشد، میزان تعهد به سازمان و وظایف بیشتر خواهد شد. اعتمادآفرینی، منجر به افزایش توان سازمانی در پاسخ‌دهی به نیازهای محیطی خواهد گردید؛ زیرا اعتمادآفرینی هم‌افزایی در توان سازمان ایجاد خواهد کرد. هرچه اعتماد کارکنان به مدیران و سازمان، کاهش یابد، مدیران می‌بایست هزینه بیشتری را جهت کنترل رفتار کارکنان بپردازند که نتیجه کمتری نیز به‌دست خواهند آورد. اعتمادآفرینی از پیش‌بینی رفتار ایجاد می‌شود.
۱۲	F1	سازمان‌ها از داشتن کارکنانی با اخلاق کاری قوی منفعت فراوانی می‌برند چرا که خصایص و شخصیت این افراد به پیش‌برد و دستیابی اهداف آن کمک بسیاری می‌کند.
۱۳	F2	فرد اخلاق‌مدار، به دلیل داشتن روحیات و معنویات خاص، تلاش بر هماهنگی و ایجاد فضای مناسب و هماهنگ با محیط کاری خود دارد و هرچه این هماهنگی بیشتر باشد، ارتباطات در سازمان خود، امن‌تر، راحت‌تر و بهتر خواهد شد. سلامت کار در گرو داشتن محیط امن، و بیان ایده‌ها و عقاید خود و پذیرش دستورات مناسب‌تر خواهد بود.
۱۴	F3	اصولاً با توجه به نوع کاری که در این سازمان صورت می‌گیرد، جامعه هدف آن برای خدمات و اقدامات، مستقیماً با انسان‌ها سروکار دارد. انسان اشرف مخلوقات، رعایت این موضوع که برای چه هدفی قدم برداشته می‌شود، پس انگیزه مناسبی وجود دارد که امورات واگذاری شده به‌درستی انجام گیرد. انسان اخلاق‌مدار، با روحیات عالی، به شکلی با کار و محیط اطراف خود برخورد خواهد داشت تا کمترین تنش را داشته و باعث افزایش مشکلات نخواهد بود.
۱۵	F4	اخلاق کاری با روح و روان انسان‌ها با درجه بالایی ارتباط داشته و برای داشتن محیط سالم، لازم است بروی منابع اصلی آن، یعنی کارکنان، تمرکز نمود. داشتن اهداف و آرمان‌های عالی، و کار کردن بر روی تک‌تک افراد به عنوان سرمایه‌های اصلی سازمان، می‌تواند باعث افزایش موضوع معنویت، در جامعه، محیط کار بخشی از آن است، گردد.
۱۶	G1	به نظر نداشتن برنامه‌های مدون برای پرورش منابع انسانی، است. این برنامه‌ها که براساس اسناد بالا دستی بایستی تهیه شوند که آرمان‌گرایی و ایده‌آل‌اندیشی، در آن دیده شده است. برای رسیدن به اهداف، نیاز به کار جمعی است. به دلیل این‌که انسان همانند ماشین نبوده و دارای شعور و درک ارتباطات است، اخلاق انسانی، باعث ایجاد ارتباطات مناسب در کار می‌گردد. موضوع دیگری که می‌توان عنوان نمود، کنترل و بررسی در مقاطع مختلف زمانی این منبع مهم سازمان، یعنی منابع انسانی است. عدم انحراف از مسیر اصلی برای رسیدن به هدف می‌باشد.
۱۷	G2	انجام تکالیف شرعی و اخلاقی و استمرار در آن‌ها چرا که استمرار بر انجام هر کاری موجب می‌شود که آن موضوع همواره ملکه ذهن شخص قرار گرفته و در بزنگاه‌ها و موقعیت‌های حساس و هیجانی، احساسات و هیجانات مقطعی مبنی تصمیم‌گیری قرار نگرفته و شخص براساس اصول معنوی و اخلاقی که بارها و مدت‌ها به آن‌ها اندیشیده و بر صحت آن‌ها ایمان دارد تصمیم می‌گیرد و احتمال اشتباه به میزان قابل توجهی کاهش پیدا می‌کند.
۱۸	H1	ارتباط معنویت و اخلاق که اخلاق کاری هم منبعث از آن است یک ارتباط دوسویه می‌باشد. در واقع همان‌گونه که ارتقا معنویت در پیشرفت اخلاقی فرد مؤثر است رعایت اخلاق نیز می‌تواند فرد را در مسیر رشد معنوی قرار دهد. فلذا هر چقدر شخص در کسب مراتب بالاتر معنویت تلاش و ممارست بنماید مطمئناً در حوزه اخلاق نیز ارتقا پیدا خواهد کرد...
۱۹	H2	ارتباط سطح فردی معنویت با ابعاد اخلاق کاری یک رابطه مستقیم می‌باشد. بدان معنا که هرچقدر شخص در سطح فردی از معنویت بیشتری برخوردار باشد این معنویت در ابعاد اخلاق کاری نیز تأثیر مثبت خود را خواهد گذاشت.
	D2	تقویت همکاری و گسترش ارتباطات میان پرسنل
	E1	پشتیبانی کارکنان از هم
	E2	تلاش و جدیت در پایبندی به اصول اخلاقی
	E3	اعتماد به مدیریت
	F1	کارکنان دارای تعهد اخلاقی
	F2	ارتباطات سازمانی اخلاقی
	F3	خصلت‌های رفتاری اخلاقی کارکنان
	F4	اهداف و آرمان‌های عالی و اخلاقی
	G1	آرمان‌گرایی و ایده‌آل‌اندیشی برنامه‌های سازمانی
	G2	انجام تکالیف شرعی و اخلاقی در سازمان
	H1	تلاش برای تقویت ارتباط بین معنویت و اخلاق در سازمان
	H2	معنویت فردی

آموزش در حوزه اخلاق کاری به کارکنان	H3	با توجه به نوپا بودن سازمان و همچنین جوان بودن بدنه اصلی سازمان، ضروریست که نیروهای این سازمان در زمینه اخلاق کاری مورد آموزش قرار گیرند تا مفاهیم بنیادین این موضوع برای ایشان تبیین و در ذهن ایشان نهادینه گردد که مطمئناً پس از این آموزش‌ها شاهد کاهش مشکلات سازمان خواهیم بود.	۲۰
تبیین اصول اخلاقی با آموزش	I1	از طریق ارائه آموزش‌های لازم و تبیین اصول اولیه اخلاق کاری	۲۱
وجود الگوهای اخلاقی در مدیران سازمان	J1	به کارگیری این اصول، سطح اخلاق حرفه‌ای شما را در سازمان ارتقا می‌دهد و متقابلاً باعث ارتقا سازمان می‌شود. مدیریت باید الگوی خوبی از خود ارائه دهد و به واسطه آن بتوانید دیگران را هدایت کنید.	۲۲
تمامیت و کمال در شخصیت کارکنان سازمان	K1	حرفه‌ای بودن برای همه سازمان‌ها و شرکت‌ها ارزش بسیاری دارد؛ حرفه‌ای‌ها به ندرت بی‌کار می‌مانند. رفتار شرافتمندانه نشان‌دهنده «اصالت روح، جوانمردی، و مخالفت با کم‌کاری» است که از ثبات و صحت شخصیت شما نشأت می‌گیرد. این به معنای «تمامیت و کمال» شخصیت است که در عمل و در نتایج، با برخی ارزش‌ها، باورها و اصول پایدار همراه است	۲۳
ایجاد جو حاکی از نشاط و رفاه اخلاقی	K2	یکی از متغیرهایی که می‌تواند به معنویت در سازمان کمک کند، موضوع رفاه، شادکامی و نشاط است. رفاه در بر دارندهٔ خشنودی، لذت، خوشایندی و شادی است.	۲۴
درونی شدن ارزش‌های اخلاقی در کارکنان	L1	مهم‌ترین راهکار توجه به ارزش‌های اخلاقی که عبارتند از: صداقت، درست‌کاری، انصاف، پاسخ‌گویی، کارآمدی، تعهد، وفاداری، مشارکت و رفتار تیمی، ترجیح منافع جمعی بر منافع شخصی، رازداری و امانت‌داری. در صورت درونی‌شدن ارزش‌های اخلاقی در یک جامعه و سازمان‌های آن، نه قانون و نه مساعی و تدابیر دولت و دیگر لوازم و سازوکارها، کارکرد و کارایی نخواهند داشت. اخلاق ضرورت و لازمه یک جامعه سالم است و به علت کمک کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همواره توجه دانشمندان، مربیان و مدیران سازمان‌ها و جوامع را برانگیخته است تا برای حفظ و ارتقای سطح آن کوشش کنند.	۲۵
ایجاد اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر اثرگذاری و موفقیت	L2	حرفه‌ای‌ها توسط رفتار، اهداف و قابلیت‌هایشان متمایز می‌شوند؛ اخلاق حرفه‌ای نشانه کیفیت کار و خدمات است. سازمان‌ها می‌دانند که اعتبار حرفه‌ای، عاملی است که شکست را به موفقیت تبدیل می‌کند و در نتیجه علاقه‌مند به حفظ کارکنان حرفه‌ای خود هستند. اخلاق حرفه‌ای یعنی اثرگذاری و موفقیت، یعنی برتر بودن. این‌که به‌عنوان کسی شناخته شوید که در هر شرایطی حرفه‌ای عمل می‌کند، درهای بسیاری را در محیط کار به رویتان باز می‌کند و تأثیر بسزایی در کاهش مشکلات سازمان دارد.	۲۶
توجه به اعتقادات معنوی از سوی سازمان	M1	صداقت، امانت‌داری، احساس مسئولیت، فرجام‌نگری، معاد، پاسخ‌گویی، بیت‌المال و ... از مصادیق مورد توجه در اعتقادات معنوی می‌باشند داشتن هر کدام و یا همه این مصادیق موجب رعایت اصولی می‌شود که در حفظ معنویت، صرفه‌جویی، جلوگیری از اسراف، نتیجه بخشی تلاش، به هدر نرفتن فرصت مورد توجه و تأکید می‌باشند	۲۷
تقویت ارتباط بین معنویت در محیط کار و اخلاقی کاری کارکنان	M2	بین معنویت در محیط کار و اخلاق کار کارکنان رابطه وجود دارد بنابراین مسئولان سازمان برای اصلاح و بهبود اخلاقی کاری کارکنان متغیر معنویت در محیط کار را مورد توجه خویش قرار دهند (دکتر حسن قلاوند، گروه علوم تربیتی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ارومیه)، بنابراین آموزش، شناخت، توجه و رعایت مفاهیم و آموزه‌های دینی، توجه و رعایت شاعر مذهبی و رعایت اخلاق و معنویت توسط الگوهای موجود در سازمان از قبیل مدیران حائز اهمیت خواهد بود.	۲۸
افزایش شناخت فرد از مفاهیم دینی و معنوی	M3	هرچه شناخت فرد از مفاهیم دینی و معنوی بیشتر و صحیح‌تر باشد، ثمربخشی و اثرگذاری او در انجام صحیح و مفید کار بیشتر و بهتر خواهد بود، مولای متقیان کار را بزرگترین تفریح می‌دانند و این جمله عمق دلبستگی و دل‌چسب بودن کار را نشان می‌دهد.	۲۹
تکریم کارکنان نسبت به خود و دیگران	N1	تکریم شخص نسبت به خود (آگاهی و شناخت)، تکریم ارباب‌رجوع (جامعه مورد هدف) و فرصت در اختیار فرد (امانت) وقتی وجود داشته باشد، بازدهی و ثمربخشی را به دنبال خواهد داشت. یک شخص سالم در برابر محیط تلاش می‌کند که به سلامت نقش خود را ایفا نماید، یا اگر محیط با این شخص در تعارض باشد و یا مناسب نباشد، این اثربخشی را کاهش خواهد داشت و از طرفی محیط سالم می‌تواند بر افراد ناسالم نیز اثرگذار باشد و حتی بتواند آن‌ها را کنترل کند و نسبت خطاها را کاهش دهد، با این نتیجه که محیط سازمانی سالم بیشتر دارای اهمیت است.	۳۰
یکپارچگی اخلاقی در جامعه و سازمان	N2	جامعه بهترین کنترل‌کننده و نظارت‌کننده بر رفتار فردی است، در یک مجموعه کاری هرچند سطح اخلاق و معنویت بالاتر باشد و افراد خود را در یک عقیده و هدف مشترک ببینند احساس یکپارچگی بیشتری دیده خواهد شد.	۳۱
تأکید بر ارزش‌های محوری در سازمان	N3	ارزش‌های محوری سازمان را قواعد اخلاقی سازمان نیز می‌نامند، این قواعد اصول راهنما در سازمان هستند که رهنمودی برای تصمیم‌گیری و رفتارها خواهند بود (دیوید) در یک سازمان اصول اخلاقی خوب پیش شرط مدیریت راهبردی خوب است. احساس تعلق، احساس وفاداری، رسیدن به هدف، انجام خدمت و دانستن ارزش خدمت‌گذاری بر همسویی، همبستگی در سازمان خواهد افزود. ارزش‌های سازمان آن چیزی هستند که سازمان با آن هویت پیدا نموده است اگر این ارزش‌ها توسط عوامل آن حفظ نشود و یا رعایت نگردد به این معنی خواهد بود که تک‌تک عوامل آن دارای ناکارآمدی و گسست می‌باشند.	۳۲
احساس مسئولیت اخلاقی از سوی سازمان	N4	سازمان مدیریت بحران سازمانی برای کاهش آسیب‌پذیری کشور در برابر مخاطرات طبیعی است که براساس اهدافی خاص تشکیل شده است، اگر عوامل و اجزای آن بر اخلاق کاری مبتنی بر معنویت استوار نباشند نه	۳۳

تنها موفقیتی در تحقق اهداف نخواهد داشت بلکه روزه‌روز بر میزان ناکارآمدی و شکست نمایان تر خواهد شد. اما اگر بر اخلاق کاری مبتنی بر اخلاق استوار باشد وجدان کاری، احساس مسئولیت، تلاش برای رسیدن سریع‌تر به اهداف برای کاهش هرچه سریع‌تر و بیشتر آثار مخاطرات (امروز بهتر از فردا) و همسویی، علاقمندی به خدمت و بی‌قراری برای خدمت بیش‌تر و بیش‌تر خواهد شد.

معرفی و آموزش مفاهیم معنوی در حوزه اهداف سازمان	P1	۳۴	عدم شناخت مفاهیم معنوی، عدم شناخت وظیفه و اهداف سازمان، بی‌توجهی و یا عدم توجه مدیران تأثیرگذار (الگو)، عدم بکارگیری و یا استفاده از نیروهای متخصص، ایجاد خودی و غیر خودی در سازمان، ایجاد طبقه فرادست و فرودست، بی‌کاری و نداشتن تعریف کاری برای کارکنان، عدم توجه به پاسخ‌گویی در برابر مردم، دولت و معاد، نامشخص بودن سرنوشت سازمان قبل از قانون دائم، موازی کاری و امکان فرار از مسئولیت‌ها، پراکندگی بخش‌های سازمان، زمینه‌سازی برای ایجاد رقابت کاذب و حسادت و ... مواردی هستند که بعنوان موانع می‌توانند در بکارگیری اخلاق کاری مبتنی بر معنویت اثربخش باشند.
تقویت رفتار شرافتمندانه	P2	۳۵	رفتار شرافتمندانه ناشی از رعایت اخلاق کاری نشان‌دهنده «اصالت روح، جوانمردی، و مخالفت با کم‌کاری» است که از ثبات و صحت شخصیت نشأت می‌گیرد که با رعایت ارزش‌ها، باورها و اصول پایدار همراه است.
حفاظت از اسرار سازمان	P3	۳۶	از دیگر اصول اخلاق کاری، حفاظت از اسرار سازمان و همچنین همکاران که باعث جلب اعتماد اطرافیان و تأثیرگذاری در محیط کار می‌شود.
توجه به رفاه کارکنان	Q1	۳۷	توجه ناکافی به رفاهیات اولیه اداری مورد نیاز کارکنان.
توجه به مسئولیت‌پذیری کارکنان	Q2	۳۸	عدم توجه کافی به تعهد و مسئولیت‌پذیری لازم در محیط کار.
آموزش در حوزه پست‌های شغلی مورد تصدی	Q3	۳۹	آموزش ناکافی کارمندان در ارتباط با پست‌های شغلی مورد تصدی.
توجه به اخلاق حرفه‌ای	Q4	۴۰	عدم ایجاد انگیزه در افرادی که تلاش بیشتری نسبت به دیگر کارکنان در انجام وظایف محوله دارند.
کارگیری اخلاق کاری	R1	۴۱	جهت حفظ معنویت به اخلاق حرفه‌ای باید توجه کرد که شامل ارزش‌های سازمانی می‌باشد که منجر ایجاد حس ارزشمندی در فرد می‌شود.
القای حس ارزشمندی به کارمندان	R2	۴۲	به کارگیری اخلاق کاری می‌تواند حس مسئولیت‌پذیری را افزایش دهد و در پی آن ایجاد معنویت در کار را به دنبال داشته باشد.
جو اخلاقی در سازمان	R3	۴۳	که در سازمان مدیریت بحران از معضلات اساسی می‌باشد بدلیل آن که حس ارزش‌مندی از مدیران بالا دستی به کارمندان بهیچ عنوان القا نمی‌شود و حتی در بسیاری از موارد تخریب نیز صورت می‌گیرد. به همین دلیل میزان پای‌بندی به اصول اخلاق حرفه‌ای تنزل می‌یابد.
ایجاد و گسترش سطوح معنویت فردی	S2	۴۴	مهم‌ترین دلیل عدم القای حس ارزشمندی به کارمندان، افزایش معنویت موجب کاهش تنیدگی شغلی و افزایش سلامت روان کارکنان می‌شود. معنویت در محیط کار می‌تواند به افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان هم‌چون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی، و نیز کاهش نیات ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر گردد.
گسترش اخلاق در سطح سازمانی	S2	۴۵	یک جنبه اساسی معنویت در کار شامل یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است. این بعد از معنویت در محیط کار، مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره‌شان در سطح فردی تعامل دارند. بیان معنویت در کار شامل این فرض است که هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خودش و دیگران می‌بخشد.
وجدان کاری در کارکنان	T1	۴۶	انسان‌ها در جوامع با سلاقی و اخلاقیات و منش‌های متفاوتی خلق شده‌اند و این امر ممکن است در ایجاد تعامل و یکپارچگی مشکلاتی بوجود بیاورد. در سازمان مدیریت بحران کشور همانند دیگر مجموعه‌ها، سلاقی و ذهنیات افراد در سطوح مختلف نسبت به انجام فعالیت‌ها وجود دارد که با در نظر گرفتن این امر برخی از مواقع اخلاق کاری مبتنی بر معنویت ممکن است نتواند در چهارچوب‌هایی مذکور در جوابیه‌های بالا عملیاتی شود.
تلاش بر ایجاد احساس رضایت‌مندی و خودشکوفایی	T2	۴۷	افزایش معنویت موجب کاهش تنیدگی شغلی و افزایش سلامت روان کارکنان می‌شود. معنویت در محیط کار می‌تواند به افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان هم‌چون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی، و نیز کاهش نیات ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر گردد.
برنامه‌های مبتنی بر اخلاق و معنویت در سازمان	T3	۴۸	اگر معنویت در زندگی کاری انسان وجود و حضور داشته باشد، کار کردن شیرین و توأم با رضایت شغلی و احساس رضایت‌مندی و خودشکوفایی از یک‌سو و رضایت مردم و پیشرفت امور و شکوفایی کار از سوی دیگر است و در نتیجه موجبات رضایت خالق و بارش رحمت‌ها و برکات‌های او خواهد شد.
			به‌نظر بنده به‌منظور ارتقای معنویت در کار، اقداماتی از جمله به‌کارگیری برنامه‌های حمایتگر معنوی، اشاعه معارف و ارزش‌های دینی، توجه به نیازهای معنوی کارکنان، ایجاد فضای دوستانه مبتنی بر همکاری به‌جای رقابت و ایجاد محیط کاری همراه با آرامش و همبستگی گروهی را انجام دهند.

جدول ۴: کدگذاری باز ثانویه مصاحبه‌های انجام شده سؤال فرعی اول و استخراج مقوله‌ها

Table 4: Secondary open coding of interviews conducted the first sub-question and extraction of categories

ردیف	نکات کلیدی	مقوله
۱	• تعهدی که کارکنان از نظر اخلاقی نشان می‌دهند	تعهد اخلاقی
	• عقلانیت دینی و اسلامی	
	• رفتار و عملکرد اخلاقی در کارکنان	
	• کارکنان دارای تعهد اخلاقی	
	• خصلت‌های رفتاری اخلاقی کارکنان	
	• معنویت فردی	
	• تمامیت و کمال در شخصیت کارکنان سازمان	
	• تکریم کارکنان نسبت به خود و دیگران	
	• ایجاد و گسترش سطوح معنویت فردی	
۲	• فراهم‌سازی زمینه سلامت سازمانی و حرفه‌ای	تعهد حرفه‌ای
	• تلاش و جدیت در پای‌بندی به اصول اخلاقی	
	• اهداف و آرمان‌های عالی و اخلاقی	
	• ایجاد اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر اثرگذاری و موفقیت	
	• احساس مسئولیت اخلاقی از سوی سازمان	
	• توجه به مسئولیت‌پذیری کارکنان	
	• توجه به اخلاق حرفه‌ای	
	• وجدان کاری در کارکنان	
	• تلاش بر ایجاد احساس رضایت‌مندی و خود شکوفائی	
۳	• تقویت همکاری و گسترش ارتباطات میان پرسنل	تعهد رابطه‌ای
	• پشتیبانی کارکنان از هم	
	• ارتباطات سازمانی اخلاقی	
۴	• حفاظت از اسرار سازمان	فرهنگ اسلامی (اخلاقی)
	• فرهنگ مبتنی بر اخلاق در محیط کار	
	• انجام تکالیف شرعی و اخلاقی در سازمان	
	• تلاش برای تقویت ارتباط بین معنویت و اخلاق در سازمان	
	• درونی شدن ارزش‌های اخلاقی در کارکنان	
	• یکپارچگی اخلاقی در جامعه و سازمان	
	• تقویت رفتار شرافت‌مندانه	
	• کارگیری اخلاق کاری	
	• برنامه‌های مبتنی بر اخلاق و معنویت در سازمان	
۵	• فراهم‌سازی جو اخلاقی در سازمان	جو اخلاقی سازمانی
	• آرمان‌گرایی و ایده‌آل‌اندیشی برنامه‌های سازمانی	
	• ایجاد جو حاکی از نشاط و رفاه اخلاقی	
	• توجه به اعتقادات معنوی از سوی سازمان	
	• تقویت ارتباط بین معنویت در محیط کار و اخلاق کاری کارکنان	
	• تأکید بر ارزش‌های محوری در سازمان	
	• توجه به رفاه کارکنان	
	• القای حس ارزشمندی به کارمندان	
	• جو اخلاقی در سازمان	
• گسترش اخلاق در سطح سازمانی		
۶	• اعتماد به مدیریت	رهبری اخلاقی
	• وجود الگوهای اخلاقی در مدیران سازمان	
۷	• آموزش اخلاق به صورت جلسه‌های گروهی	آموزش اخلاقی و اسلامی
	• آموزش در حوزه اخلاق کاری به کارکنان	
	• تبیین اصول اخلاقی با آموزش	
	• افزایش شناخت فرد از مفاهیم دینی و معنوی	
	• معرفی و آموزش مفاهیم معنوی در حوزه اهداف سازمان	
• آموزش در حوزه پست‌های شغلی مورد تصدی		

- تعهد اخلاقی، تعهد حرفه‌ای و تعهد رابطه‌ای از شرایط علی مولفه‌های طراحی و تبیین الگوی اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران، است.
- جو اخلاقی سازمانی، پدیده محوری مولفه‌های طراحی و تبیین الگوی اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران، است.
- فرهنگ اسلامی اخلاقی در حیطه راهبردهای تعاملی مولفه‌های طراحی و تبیین الگوی اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران، است.
- رهبری اخلاقی از شرایط مداخله‌گر مولفه‌های طراحی و تبیین الگوی اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران، است.
- آموزش اخلاقی و اسلامی از عوامل زمینه‌ای مولفه‌های طراحی و تبیین الگوی اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران، است.

سؤال دوم:

اولویت‌بندی مولفه‌های طراحی و تبیین الگوی اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران، چگونه است؟

جدول ۶: آزمون فریدمن و شاخص‌های توصیفی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار

Table 6: Friedman test and descriptive indicators and ranking of factors affecting work ethic based on spirituality in the workplace

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین رتبه	مقدار کای اسکور	درجه آزادی	معنی‌داری
تعهد اخلاقی	۲۵۰	۳/۶۲۸	۰/۵۶۹	۴/۹۱	۳۳۶/۴۹	۶	۰/۰۰۱
تعهد حرفه‌ای	۲۵۰	۳/۹۱۵	۰/۸۵۴	۷/۶۹			
تعهد رابطه‌ای	۲۵۰	۳/۸۵۸	۰/۸۱۳	۶/۷۶			
جو اخلاقی سازمانی	۲۵۰	۳/۷۷۵	۰/۸۷۵	۶/۷۶			
فرهنگ اسلامی	۲۵۰	۳/۸۸۹	۰/۶۳۸	۷/۰۷			
رهبری اخلاقی	۲۵۰	۳/۹۵۲	۰/۷۸۹	۷/۹۰			
آموزش اخلاقی و اسلامی	۲۵۰	۳/۶۱۰	۰/۵۴۶	۴/۷۰			

بحث و نتیجه‌گیری

مولفه‌های طراحی و تبیین الگوی اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران، کدامند؟

همان‌طور که مطرح گردید، حاصل تحلیل مصاحبه‌های پژوهش در این بود که در این پژوهش برای فرآیند کدگذاری انتخابی شش قضیه نظری براساس مدل پارادایمی ارائه شد که شامل موارد زیر است:

- تعهد اخلاقی، تعهد حرفه‌ای و تعهد رابطه‌ای از شرایط علی مولفه‌های طراحی و تبیین الگوی اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران، است.

نظریه‌پرداز داده مقوله‌های به‌دست آمده را در قالب شرایط مورد مطالعه در روش‌های داده بنیاد که شامل ۶ قضیه اصلی تحت عنوان: شرایط علی، راهبرها، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدها، هستند، قرار داده است. جدول ۴-۴ به این موضوع پرداخته است:

جدول ۵: کدگذاری محوری و شکل‌دهی مقولات اصلی برای سؤال اول

Table 5: Axial coding and shaping of the main categories for the first question

مقوله‌ها	قضایا
تعهد اخلاقی	شرایط علی
تعهد حرفه‌ای	
تعهد رابطه‌ای	
جو اخلاقی سازمانی	پدیده محوری
فرهنگ اسلامی (اخلاقی)	راهبردهای تعاملی
رهبری اخلاقی	شرایط مداخله‌گر
آموزش اخلاقی و اسلامی	عوامل زمینه‌ای
ایجاد اخلاق کاری مبتنی بر معنویت	پیامدها

در این پژوهش برای فرآیند کدگذاری انتخابی شش قضیه نظری براساس مدل پارادایمی ارائه می‌شود.

طبق کدهای به‌دست آمده از مدل پارادایمی، به‌صورت کلی ۷ کد پرتکرار، شکل‌دهنده قضیه‌های اقتباس شده از مدل پارادایمی هستند، براین اساس می‌توان گفت:

جدول ۶ شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد عوامل مؤثر بر اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار را نشان می‌دهد.

بیش‌ترین مقدار میانگین برابر با ۷/۹۰ بوده که مربوط به عامل رهبری اخلاقی، و کمترین مقدار میانگین نیز برابر با ۴/۹۱ بوده که مربوط به عامل تعهد اخلاقی می‌باشد. همچنین برای بررسی تفاوت در اولویت‌بندی ابعاد از آزمون رتبه‌بندی فریدمن استفاده شد. با توجه به جدول ۶ مشاهده می‌شود مقدار کای اسکور بدست آمده برای آزمون رتبه‌بندی فریدمن برابر ۳۳۶/۴۹ بوده که در سطح $P < 0/01$ معنی‌دار می‌باشد. لذا نتیجه می‌شود که تفاوت در اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار می‌باشد.

- تلاش و جدیت در پای‌بندی به اصول اخلاقی از طریق آموزش اصول اخلاقی به کارکنان سازمان مدیریت بحران
- تعیین اهداف و آرمان‌های عالی و اخلاقی در سازمان مدیریت بحران و حرکت در راستای این اهداف
- تلاش بر ایجاد احساس مسئولیت اخلاقی از سوی سازمان در کارکنان
- ایجاد وجدان کاری در کارکنان از طریق آموزش وجدانیات و خلاق
- تلاش بر ایجاد احساس رضایت‌مندی و خودشکوفایی در کارکنان با ارائه پاداش و قدردانی از زحمات کارکنان
- تقویت همکاری و گسترش ارتباطات میان پرسنل سازمان مدیریت بحران
- پیاده‌سازی فرهنگ مبتنی بر اخلاق در محیط کار
- درونی شدن ارزش‌های اخلاقی در کارکنان به کمک آموزش‌های اخلاق و اصول اخلاقی در کارکنان

همچنین با توجه به اینکه نتایج نشان داد مهم‌ترین عامل در اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران عامل مربوط به رهبری اخلاقی می‌باشد، لذا پیشنهادهای زیر مطرح می‌شود:

- استخدام و به‌کارگیری مدیران پایبند به اصول اخلاقی در سازمان مدیریت بحران
- آموزش چارچوب‌های اخلاقی و دینی به مدیران
- استفاده از مدیران با اخلاق به‌عنوان الگوی کارکنان در سازمان مدیریت بحران

مشارکت نویسندگان

تمامی نویسندگان به یک میزان در نگارش این مقاله مشارکت داشته‌اند.

تشکر و قدردانی

به این وسیله، نویسندگان این مقاله از کلیه کسانی که در این مطالعه نقشی داشته‌اند تشکر و قدردانی مینمایند.

تعارض منافع

هیچگونه تعارض منافی برای این مطالعه وجود ندارد.

- جو اخلاقی سازمانی، پدیده محوری مولفه‌های طراحی و تبیین الگوی اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران، است.
- فرهنگ اسلامی اخلاقی در حیطه راهبردهای تعاملی مولفه‌های طراحی و تبیین الگوی اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران، است.
- رهبری اخلاقی از شرایط مداخله‌گر مولفه‌های طراحی و تبیین الگوی اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران، است.
- آموزش اخلاقی و اسلامی از عوامل زمینه‌ای مولفه‌های طراحی و تبیین الگوی اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران، است.

مطالعه هم‌خوانی با نتایج به دست آمده یافت نشد اما پژوهش‌هایی که به‌نوعی مرتبط بودند مورد بررسی قرار می‌گیرد در مطالعه‌ای به بررسی پیش‌بینی اخلاق کاری براساس معنویت در محیط کار، پرداخت و نشان داد، بین ابعاد کار با معنا و هم‌سوایی با ارزش‌های سازمان می‌تواند به‌طور مثبت و معنی‌دار مولفه‌های دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار را پیش‌بینی کنند. [۱۷]

اولویت‌بندی مولفه‌های طراحی و تبیین الگوی اخلاق کاری مبتنی بر معنویت در محیط کار در سازمان مدیریت بحران، چگونه است؟

نتایج نشان داد، بیش‌ترین مقدار میانگین برابر با ۷/۹۰ بوده که مربوط به عامل رهبری اخلاقی و کمترین مقدار میانگین نیز برابر با ۴/۹۱ بوده که مربوط به عامل تعهد اخلاقی می‌باشد. هم‌چنین برای بررسی تفاوت در اولویت‌بندی ابعاد از آزمون رتبه‌بندی فریدمن استفاده شد. این نتایج با مطالعه‌های پاساگلو [۱۶]، انولو و همکاران [۱۷] هم‌خوانی دارد.

پاساگلو [۱۶]، در مطالعه‌ای نتایج نشان داد که رابطه دلبستگی و علاقه به کار، روابط انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار با کارآفرینی سازمانی در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ مثبت و معنادار است. اثر پشتکار و جدیت در کار بر کارآفرینی سازمانی معنی‌دار نبود. نتیجه‌گیری در نتیجه مدیران برای توسعه کارآفرینی سازمانی می‌بایست به اخلاق کاری و رهبری اخلاقی توجه کنند. هم‌چنین، انولو و همکاران [۱۷] نشان داد، ویژگی‌های رهبری معنوی مدیران با اخلاق کار، رابطه وجود دارد.

براساس نتایج این پیشنهادها زیر برای توسعه و گسترش اخلاق کاری در سازمان مدیریت بحران مطرح می‌شود:

References

1. Ebrahimipour H. The Impact of Duty Performance on Work Ethics (Case Study: Staff of Mohagheh Ardabili University). *Pub Manage Res.* 1392;6(19):83-101.
2. Ansari Mohammad I, Ardakani MSh. Islamic work ethic and organizational commitment among the staff of Isfahan University of Medical Sciences. *Iran J Med Ethic History.* 2013;6(2):86-98.

3. Musharraf Javadi MH. Principles and texts of management in Islam, second edition, Pars Zia Publications 1392.
4. Maidfar S. Study of work ethic and individual and social factors, its publication, Tehran: Ministry of Labor and Social Affairs 1380.
5. Moghli A, Seyed Javadin SR, Ahmadi S, Yad AA, Alavi A. Explaining the Model of Islamic Work Ethics and Organizational Citizenship Behavior Mediated by Job Values (Case Study of Isfahan University of Medical Sciences). *Health Inform Manage.* 1392;2(10):302-311.
6. Kusumawardani RP, Agintiara M. Application of fuzzy AHP-TOPSIS method for decision making in human resource manager selection process. *Procedia Comput Sci.* 2015;72:638-646. doi: 10.1016/j.procs.2015.12.173
7. Parker ID, Facka AN, Catanach TA, Lyons EK. The benefits of evolution education for natural resources managers. *Perspectiv Ecol Conservat.* 2017;16(1):12-16. doi: 10.1016/j.pecon.2017.11.003
8. Ozkeser B. Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Comput Sci.* 2019;158:802-810. doi: 10.1016/j.procs.2019.09.117
9. Glińska E, Kilon J. Desirable traits of the city brand personality in the opinion of managers for the promotion of the city government in Poland. *Procedia-Social and Behavioral Sci.* 2014;156:418-423. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.11.214
10. Knapp S, Handelsman MM, Gottlieb MC, VandeCreek LD. The dark side of professional ethics. *Profession Psychol Res Pract.* 2013;4(6):371. doi: 10.1037/a0035110
11. Linz SJ, Chu YWL. Weber, Marx, and work values: Evidence from transition economies. *Economic Sys.* 2013;37(3):431-448. doi: 10.1016/j.ecosys.2013.01.003
12. Meriac JP, Woehr DJ, Gorman CA, Thomas ALE. Development and validation of a short form for the multidimensional work ethic profile. *J Vocation Behav.* 2013;82(3):155-164. doi: 10.1016/j.jvb.2013.01.007
13. Mitchell MS, Reynolds SJ, Treviño LK. The study of behavioral ethics within organizations. *Person Psychol.* 2016;70(2):313-314. doi: 10.1111/peps.12227
14. Murtaza G, Abbas M, Raja U, Roques O, Khalid A, Mushtaq R. Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *J Business Ethic.* 2016;133(2):325-333. doi: 10.1007/s10551-014-2396-0
15. F. Q, J. S. Work Ethics from the Viewpoint of Different Religious Faiths: Do They Talk the Same? *J Appl Sci Res.* 2013;9(9):5436-5452.
16. Rokhman W. The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *J Business Ethic Organiz Stud.* 2010;15(1):21-27.
17. Stam K, Verbakel E, De Graaf PM. Explaining Variation in Work Ethic in Europe: Religious heritage rather than modernisation, the welfare state and communism. *Europe Soc.* 2013;15(2):268-289. doi: 10.1080/14616696.2012.726734

AUTHOR(S) BIOSKETCHES

Alvedari, H. Faculty member, Organizational Behavior Management, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

behnamsaeedi1347@yahoo.com

Saeidi, B. PhD Student in Management, Human Resources Management, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

alvedari@ut.ac.ir

Gholamrezaei, D. Faculty member of Tarbiat Modares University, Systems Management, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

dgholamrezaei@yahoo.com



HOW TO CITE THIS ARTICLE

Citation (Vancouver) Alvedari H, Saeidi B, Gholamrezaei D. Identify and Rank the Factors Affecting Work Ethic Based on Spirituality in the Workplace in the Crisis Management Organization. *J Oceanography*. 2021; 12(45): 86-98.

 <http://doi.org/10.52547/joc.12.45.86>

 <http://joc.inio.ac.ir/article-1-1663-fa.html>

 <https://orcid.org/0000-0002-8311-5238>



COPYRIGHTS

©2021 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.