

ارائه مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تأکید بر خود مراقبتی معنوی شرکت رایتل

صدیقه طوطیان اصفهانی^۱، بیتا جلالی^۲، سینا خرازان^۳

تاریخ دریافت: ۱۲ آبان ماه ۱۴۰۴ تاریخ پذیرش: ۲۰ دی ماه ۱۴۰۴

چکیده

این پژوهش با هدف ارائه الگوی مؤثر التزام به اخلاق کار اسلامی با تأکید بر خودمراقبتی معنوی در شرکت رایتل انجام شده است. روش تحقیق آمیخته اکتشافی (کیفی-کمی) شامل تکنیک دلفی و مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. پس از مرور ادبیات، ۹ مؤلفه و ۶۶ شاخص اولیه استخراج گردید. طی سه دور دلفی با حضور ۱۵ خبره، الگو به ۹ مؤلفه و ۴۰ شاخص کاهش یافت. سپس پرسشنامه کمی بین ۲۵۳ نفر از کارکنان شرکت رایتل توزیع شد و داده‌ها با نرم‌افزارهای SPSS و LISREL تحلیل گردید. نتایج نشان داد اخلاق کار اسلامی شامل مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی، پاسخگویی فردی، باوجدان بودن، رفتار شهروندی و معنویت در محیط کاری است. خودمراقبتی معنوی نیز شامل کاهش استرس، تصمیم‌گیری، لذت بردن از زندگی و سازگاری می‌باشد. ضرایب استاندارد حاکی از تأثیر قوی اخلاق کار اسلامی (۰.۹۲) و خودمراقبتی معنوی (۰.۸۹) بر مدل مفهومی است. در میان مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی (۰.۹۰) بیشترین تأثیر را داشت و پس از آن پاسخگویی فردی (۰.۸۳)، معنویت در محیط کاری (۰.۷۹)، باوجدان بودن (۰.۷۰) و رفتار شهروندی (۰.۶۴) قرار گرفتند. در حوزه خودمراقبتی معنوی نیز تصمیم‌گیری (۰.۷۸) و سازگاری (۰.۷۳) بیشترین تأثیر را نشان دادند.

کلیدواژه‌ها: اخلاق کار اسلامی، خود مراقبتی معنوی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، رفتار شهروندی

^۱ دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی تهران غرب، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) Email:

S.tootian@iau.ac.ir

^۲ کارشناسی ارشد گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی تهران غرب، تهران، ایران

^۳ کارشناسی ارشد گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی علوم و تحقیقات، تهران، ایران

۱- مقدمه

امروزه در شرایط محیط کاری تغییرات فراوانی نسبت به دهه های قبل رخ داده است و ماهیت طبیعی کسب و کارها تغییرات زیادی پیدا کرده است. سازمانها در سایر کشورها برای کاهش هزینه ها و پیدا کردن راهکارهای اثربخش جهت ارائه خدمات و محصولات تحت فشار هستند و در عین حال محیطهایی که سازمانها در آن فعالیت می کنند پیچیده، پویا و متغیر شده است. (Gorman and Merriam, 2019) همچنین توجه به نقش اخلاق و ارزش های اخلاقی در عرصه های مختلف زندگی همواره در طول تاریخ بشر وجود داشته و خواهد داشت. این توجه به نقش اخلاقیات بیشتر از آن جهت بوده که فطرت بشرگرایی انکارناپذیر به ارزش های الهی و انسانی داشته و دارد (Hariri et al., 2014) با توجه به این تغییرات، اخلاق اهمیت زیادی پیدا کرده است و در پیش بینی بسیاری از متغیرهای سازمانی و رفتاری نقش مهمی ایفا کرده است به طوری که اخلاق و مسئولیت های اجتماعی به عنوان ارزش های لازم برای موفقیت کسب و کار مورد تأکید قرار گرفته است (Jokla et al., 2020). شکست شرکت های بزرگ همچون انرون، آرتوراندرس و ورلدکام لزوم توجه به مسائل اخلاقی و مطالعه اخلاق در حوزه کسب و کارها را بیش از پیش برجسته کرده است. از این رو همه مشاغل و کسب و کارها به دنبال ایجاد کدهای اخلاقی هستند که هدف آن تشریح استانداردها و شیوه های اخلاقی انجام کار است. از طرفی رویکرد دنیای امروز را می توان بازگشت به عقلانیت و اخلاق دانست (Borhani et al., 2019).

خود مراقبتی؛ نخستین گام برای رسیدن به جامعه سالم است. در واقع ۶۰ درصد بیماری ها با انجام خود مراقبتی کاهش می یابد. امروزه شیوه زندگی سالم عامل مهمی در تأمین، حفظ و ارتقای سلامتی محسوب می شود. برای اینکه از یک شیوه زندگی سالم برخوردار باشیم باید مهارت خودمراقبتی در بین افراد جامعه نهادینه شود. مهمترین دستاوردهای تقویت خودمراقبتی این است که افراد تصمیمات درستی درباره استفاده صحیح از مراقبت های بهداشتی بگیرند و رفتارهای مراقبت از خود را به طور مناسب انتخاب و اجرا کنند. مراقبت از خود راهی است که به وسیله آن افراد تلاش می کنند که از بیماری و ناتوانی پیشگیری کنند و سلامت خود را ارتقا بخشند و یکی از مفاهیم اصلی است که به وسیله آن روی رفتار سالم مثبت تأکید می شود. در واقع خود مراقبتی مزایای دارد که از مهم ترین آن می توان به تجدید انرژی، کاهش استرس، ایجاد احساس شادی، آرامش و صلح، تقویت احساس سلامت و تندرستی جسم، افزایش اعتماد به نفس، عزت نفس، شور و شوق زندگی و افزایش انگیزه موفقیت اشاره نمود (Akrami and Mahloji, 2018).

شرکت رایتل با هدف فعالیت در حوزه فن آوری نوین اطلاعات و ارتباطات خدماتی را در زمینه های مختلف همچون فن آوری کارت های هوشمند، پورتال های سازمانی، خدمات انتقال داده ها و تأمین و تهیه سخت افزار ارائه می کند رایتل در راستای گسترش دامنه فعالیت های خود، جهت ارائه خدمات نسل سوم موبایل علاوه بر خدمات نسل دوم نائل آمد و اکنون تمامی تلاش خود را معطوف ورود سریع به بازار مخابرات ایران نموده. تا بدین ترتیب خود را به عنوان اپراتوری مشتری مدار و نوآور در بین رقبای معرفی نماید و از طرفی چشم انداز

رایتل "ارتقاء کیفیت زندگی ایرانیان" رایتل در تلاش است ضمن گشودن افقی تازه در عرصه ارتباطات، فرصت تجربه پیشرفت ها در عرصه فناوری مخابراتی را از طریق خدمات هیجان انگیز، هوشمند و درعین حال ساده برای مردم ایران فراهم سازد. این امر با در نظر گرفتن پیچیده تر شدن روزافزون سازمان ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی و غیر مسؤولانه در محیط های کاری، توجه مدیران و صاحب نظران در شرکت رایتل را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است. در این پژوهش، درصدد پاسخ به این سوال می‌باشیم که الگوی تاثیرگذار التزام به اخلاق کاراسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی در شرکت رایتل کدام است؟

۲- مبانی و چارچوب نظری تحقیق

مفهوم اخلاق: مفهوم اخلاق در دنیای جدید ایجاد نشده است. این مفهوم، در طی سالهای بسیار و در بین فرهنگ های زیاد، محل توجه متفکرین بوده است. اخلاق هر جامعه، معیار بایدها و نبایدهای آن را تعیین میکند و انسان اجتماعی را در مسیر زندگی آینده خود به سمت کمال، فضیلت و سعادت هدایت میکند (Ardalan et al., 2014).

اخلاق در اسلام: اخلاق از مهمترین مباحث دینی است و یکی از مهمترین هدف انبیای الهی را تشکیل می دهد، زیرا بدون اخلاق نه دین برای مردم مفهومی دارد، و نه دنیای آنها سامان می یابد. اصولاً زمانی انسان شایسته نام انسان است که دارای اخلاق انسانی باشد و در غیر این صورت حیوان خطرناکی است که با استفاده از هوش سرشار انسانی همه چیز را ویران میکند (Fazeli, 2021: 39). اخلاق اسلامی کار از خصیصه اخلاقی همه آنچه که یک مسلمان باید در سفر زمینی اش براساس راهنمایی و دستورات قانون الهی انجام دهد، تفکیک ناپذیر است. هیچگونه ارزش مذهبی ذاتی در رابطه با کار که صرفاً به عنوان وسیله ثروت اندوزی صورت گیرد و لذا خارج از الگوی برقرار شده توسط سنت نبوی و شریعت باشد، وجود ندارد. کل مسأله کار و اخلاق کار درحقیقت در تفکر اسلامی سنتی هرگز تنها از نقطه نظر اقتصادی با آن برخورد نشده بلکه همچنین دارای جنبه ای اخلاقی از منظر اسلامی کلی است که در آن اقتصاد منهای ملاحظات اخلاقی مبتنی برعدالت به عنوان فعالیتی نامشروع تلقی می شود (Hassani et al., 2014).

مفهوم اخلاق اسلامی در کار: دیدگاه اخلاق کار اسلامی به کار فضیلت و شرافت بخشیده و کار را مانند عبادت در نظر گرفته است و در آن برهمکاری، تعاون و مشورت برای رفع موانع و دوری از خطاها تأکید شده است. همچنین، در اخلاق کار اسلامی تأکید شده که عدالت و انصاف در محیط کار از شرایط لازم رفاه اجتماعی است و هیچکس نباید از حقوق کامل خود محروم شود. (Hassani et al., 2014)

خود مراقبتی معنوی: خود مراقبتی شامل یک سری عادات و رفتارهایی که آگاهانه و هدفدار انجام میدهم تا سالم تر و شادتر زندگی کنیم و به خودمون کمک کنیم تا کیفیت بالاتری از زندگی رو تجربه کنیم و بتونیم نیازهای جسمی، روانی، اجتماعی و معنوی مون رو پوشش بدیم و یک زندگی متعادل رو تجربه کنیم. البته که یک سری اقدامات خودمراقبتی در همه انسانها مشترک هست و برخی موارد هم بسته به موقعیت، زمان، مکان و شرایط خاص هر فرد ممکنه تفاوت داشته باشه (Mahloji and Akrami, 2018).

۳- پیشینه پژوهش

جمال زاده و همکاران (۱۴۰۳) تحت عنوان "ارائه الگو اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر مضامین ایرانی اسلامی در نظام آموزش عالی" این پژوهش با هدف بررسی ارائه الگوی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر مضامین ایرانی - اسلامی در نظام آموزش عالی به انجام رسید. پژوهش حاضر، به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و شیوه جمع‌آوری اطلاعات، پیمایشی؛ و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری را ۱۵ نفر از متخصصان و صاحب‌نظران تشکیل دادند که به روش هدفمند انتخاب و به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش ساختاری و به منظور طراحی مدل نهایی تحقیق از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است که نتایج نشان داد مؤلفه‌ی شرایط اجتماعی در ناحیه نفوذ قرار دارد یعنی بیشترین تأثیرگذاری را نسبت به دیگر مؤلفه‌ها دارد و متغیرهای فرهنگی، ویژگی‌های اخلاقی، هدایت منابع انسانی، اخلاق اسلامی، ویژگی‌های فردی، رویکرد اسلامی، ارزش‌های اجتماعی، اخلاق سازمانی، ارزش‌های فرهنگی در ناحیه پیوندی قرار دارند. مؤلفه‌ی ارزش‌های اجتماعی در ناحیه وابسته قرار دارد. با توجه به یافته‌ها، می‌توان ادعا نمود که عناصر تشکیل‌دهنده اخلاق حرفه‌ای رویکرد اسلامی به سازمان کمک می‌کند تا رشد و پویایی لازم را در زمینه دانش انسانی و همکاری داخل سازمانی کسب نماید و کارکنان با احساس تعلق و وفاداری و مشارکت جمعی در تصمیم‌گیری نسبت به انجام امور محوله در راستای اهداف از پیش تعیین شده سازمان گام برداشته و به‌عنوان بازوی مهم سطوح بالاتر سازمان عمل نمایند.

یوسفی و ستری هورن (۲۰۲۱) "مدل خود مراقبتی معنوی با رویکرد آموزه‌های دینی" تئوری و تحقیق که روش تحقیق کاربردی، توصیفی- پیمایشی، ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها: امار استنباطی استفاده شده است. بررسی‌ها در مورد مدل‌های بسیار مثبتی از تمرینات خودکنترلی نشان می‌دهد که جوایز ارزشمند در این ارتباط تنها می‌تواند با تلاش بدست آید و در نهایت نتایج نشان می‌دهد که آموختن هنر خودسازی، آموختن انگیزه تلاش به شخص به طوری فیزیکی و ذهنی و یادگیری خود نظارتی، سازگاری و لذت بردن از زندگی در تمامی شرایط محیطی در جهت تقویت خود مراقبتی معنوی موثر می‌باشد.

۳. روش‌شناسی پژوهش

با توجه به ماهیت موضوع ارائه مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خودمراقبتی معنوی (مورد مطالعه شرکت رایتل) است. بر این اساس این تحقیق جزء تحقیقات کاربردی است. این پژوهش آمیخته اکتشافی (کیفی- کمی) بهره گرفته است. مراحل اجرای تحقیق به دو مرحله شامل مرحله اول دلفی و مرحله دوم کمی تقسیم‌بندی گردیده است. مرحله اول توصیفی- اکتشافی که از روش دلفی استفاده شد در مرحله دوم توصیفی- پیمایشی می‌باشد در مرحله اول، پس از انجام ادبیات تحقیق و استخراج مولفه‌ها و شاخص‌های اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی استخراج گردید و پس از غربالگری اولیه مولفه‌ها و شاخص‌ها نهایی شده و براساس مدل مفهومی که از ادبیات تحقیق استخراج شده ترسیم شده است. بنابراین در این

مرحله با تکنیک دلفی نظرخواهی از خبرگان در سه دور از پانل دلفی به جهت تهیه مولفه‌ها، شاخصها به عنوان الگوی اولیه مدل مفهومی مبتنی بر ورودی و خروجی و سپس در مرحله دوم به منظور تحلیل و اعتبار سنجی مدل با رویکرد معادلات ساختاری ضمن تهیه پرسشنامه کمی الگوی مذکور در جامعه مورد مطالعه شرکت رایتل مورد بررسی قرار می‌گیرد. جامعه آماری در بخش کیفی از اساتید و متخصصین و برخی از مدیران در بخش امور اداری منابع انسانی و بهره‌وری شرکت رایتل می‌باشد. جامعه آماری بخش کمی شامل معاونین، مشاورین مدیرعامل، مدیران بخش‌های داخلی همانند اموراداری، رییس قسمت‌ها و رییس امورهای مختلف شرکت رایتل تهران به عنوان جامعه آماری انتخاب شده‌اند که طبق آمار دقیق جامعه آماری تعداد این افراد حدود ۵۶۰ نفر تعیین گردید. نمونه آماری بخش کیفی شامل ۱۵ نفر و بخش کمی با استفاده از محدود کوکران تقریباً ۲۲۸ نفر انتخاب شده که در مجموع ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شده است.

ابزار اندازه‌گیری پژوهش در این تحقیق براساس نوع روش کیفی و کمی از مطالعه کتابخانه‌ای و پرسشنامه‌ای که بر مبنای جدول استخراج شده مولفه‌های اخلاق کار اسلامی و خود مراقبتی معنوی تنظیم شده است و پرسشنامه نهایی پس از مرحله دلفی با طیف لیکرت برای مدل سازی بر مبنای معادلات ساختاری تعیین شده است می‌باشد.

۴- تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌های بخش اول (تکنیک دلفی):

در این قسمت از تکنیک دلفی در سه مرحله بهره‌گرفته شده است تا هدف پژوهش مقدر شود. پاسخ‌دهندگان در دو مرحله پاسخ‌های خود را در پرسشنامه‌ها ارائه دهند و جمع‌آوری شدند.

سوال فرعی اول: مؤلفه‌ها و شاخص‌های التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی در شرکت رایتل کدامند؟ دو گام برداشته شد گام اول مطالعه میدانی و تحقیقاتی است و سپس گام دوم مرحله دلفی فازی استفاده شده است که ۶۶ شاخص و ۷ مولفه استخراج شده توسط خبرگان از طریق همین تکنیک مورد بررسی قرار گرفته است. در اول از تحقیقات کتابخانه‌ای و ادبیات نظری در جهت هدف تحقیق می‌باشد. شاخص‌هایی را در مرحله غربالگری انتخاب کردیم بر مبنای فلسفه وجودی و چشم‌اندز شرکت رایتل و در نظر گرفتن ارزش‌های محوری شرکت (تمرکز بر روی نیازها، خواسته‌ها و انتظارات مشترکین) قابل اعتماد بودن، رعایت حریم خصوصی، شفافیت و پاسخگویی، خلاقیت، نوآوری و نوگرایی در زمینه انواع کسب و کارها و تخصص‌گرایی و شایسته‌سالاری و پایداری به حقوق و انتظارات ذینفعان کلیدی (با تاکید بر صاحبان سهام). مولفه‌های اخلاق کار اسلامی را با رویکرد خود مراقبتی معنوی غربالگری شد و مولفه‌های اخلاق کار اسلامی شامل: مسئولیت‌پذیری اجتماعی، پاسخگویی فردی، باوجدان بودن، رفتار شهروندی و رویکرد خودمراقبتی معنوی شامل: معنویت در محیط کاری، کاهش استرس، تصمیم‌گیری، لذت بردن از زندگی، سازگاری در نظر گرفته شده که شامل ۹ مولفه‌ها و با ۶۶ شاخص مشخص شدند. این شاخص‌ها به شرح زیر است:

جدول (۱) مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی از طریق

مطالعه

مولفه ها	شاخص های مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی
مسئولیت پذیری اجتماعی	توان انتخاب بهترین تصمیم برای سازمان، بدون در نظر گرفتن نفع شخصی
	خوب کار کردن و مفید بودن هم برای خود فرد و هم برای سایرین
	وجود سخاوت، عدالت و انصاف در محیط کار، برای رفاه اجتماعی
	اعتقاد قلبی نسبت به رعایت اصول محیط زیستی
	ارائه پیشنهادهای مبتکرانه برای بهبود واحد محل کار.
	اجتناب از گرفتن استراحت های اضافی
	مشارکت دواطلبانه در امری مثل مناسبات، جشنها و مراسمهای مذهبی
	برخورد منصفانه و به دور از تعصب با همکاران بر اساس آموزه های دینی
	تشخیص به موقع مشکلات و توانایی در حل مسائل اخلاقی با توجه به باورهای مذهبی
	مهارت کسب اخلاقیات به صورت فردی و ترویج آن به صورت اجتماعی
پاسخگویی فردی	به حداقل رساندن ضرر اقتصادی به سازمان
	داشتن حس وظیفه شناسی برای پاسخگویی به ذی نفعان
	شجاعت در احقاق حق ذی نفعان
	پاسخگو بودن افراد در قبال تصمیمات و کارهایشان
	پذیرش و اصلاح اشتباهات در فعالیتهای کاری
باوجدان بودن	قاطعیت در برخورد با قصور در انجام وظایف محوله و التزام به پاسخگویی
	قاطعیت در زمینه اجرای ارزشهای وفای به عهد
	شجاعت جهت اجرای کامل قوانین اخلاقی در محیط کار
	دارا بودن توانایی علمی و عملی در انجام امورات اخلاقی سازمان
	توجه به فضیلت تعهد و ایثار در کار
	درک معنوی نسبت به رفتار اخلاقی در محیط کار
	تمایل نسبت به رفتار اخلاقی مبتنی بر صداقت
	داشتن حس وجدان کاری بر اساس مبانی و آموزه های دینی
	کمک کردن به همکارانی که غیبت داشته اند
	وظیفه شناسی در اصل فعالیتهای کاری
رفتار شهروندی	داوطلب شدن برای انجام امور خواسته شده
	داشتن حس تعهد اخلاقی نسبت به انجام کار بر پایه اعتقادات به اخلاق گرایان اسلامی بیش از انتظار سازمان
	۷. به کارکنانی که حجم کاری بالایی دارند کمک می کنم.
	انجام وظایف به بهترین نحو
	دوری از تجملات
معنویت در محیط کاری	پذیرش فضای مبتنی بر همکاری

پذیرش فضای شایسته سالاری	کاهش استرس
پذیرش اخلاق مداری در کل کارکنان	
اشتقاقی به رفتارهای اخلاق مدارانه و قانونی براساس آموزه های اسلامی	
آراسته بودن به صفت ایثار و از خود گذشتگی بر اساس آموزه های دینی	
دور کردن افکار ناراحت کننده را از ذهن	
استفاده از روش های آرام سازی (مانند نفس عمیق، انقباض و رها کردن عضلات، بی توجهی و...)	
برای کاهش اضطراب	
پیدان کردن راههایی برای از بین بردن استرس	
کنترل کردن با استفاده از روش خاصی برای استرس	
استفاده از تجربه موثر گذشته برای حل مشکلات عاطفی	
عدم وجود آزدگی از اضطراب ناشی از بیماری	
وجود عملکرد بهتری در هنگام بیماری در مقایسه با افراد جوانتر	
تمرکز بر روی مواردی غیر از بیماری خود جهت کاهش اضطراب	تصمیم گیری
توسل به ائمه در زمان مشکلات	
انتخاب قاطعانه از بین درمان های توصیه شده توسط پزشک، درمانی که به صلاح هست	
تصمیم گیری مناسب در انتخاب نوع مشکلات	
تصمیم گیری مبتنی بر ارزشهای اعتقادی و اجتماعی مناسب جهت حل مسائل روزمره	
قاطعیت درنپذیرفتن کارهایی که زمان یا منابع لازم را برای انجام دادنشان در اختیار ندارند	
قاطعیت در رد مسئولیتهایی که ازانجام آن ناتوانند	لذت بردن از زندگی
شجاعت در اتخاذ تصمیمات اخلاقی مهم و اساسی و عدم هراس در اجرایی کردن آن	
کار خلاق، منبع خوشبختی، سعادت و پیشرفت	
لذت بردن از زندگی در زمان وجود مشکلات	
انجام کارهایی خوشایند در زندگی کاری و شخصی	
شجاعت در پذیرش سختیهای مربوط به اصلاح رفتار غیر اخلاق	سازگاری
توجه به نیازها در کنار تاکید بر رعایت اصول و باورهای مذهبی و دین	
قانع کردن در زمان های استرس های ناشی از درمان را کنترل	
به بیماران دیگر جهت طی کردن مسیر بیماری کمک کنم.	
خودم را قانع کنم که درمان چندان هم بد نیست.	
تعین و ترویج رفتارحرفه ای مبتنی بر اخلاقیات در سازمان	
ایجاد جو مبتنی بر احترام متقابل میان افراد در سازمان	
ایجاد جوی مبتنی بر تمایل به کار تیمی و مشارکت با دیگران بر اساس آموزه های دینی	
ایجاد جوی مبتنی بر گذشت و فداکاری بر اساس آموزه های دینی	
پذیرش ارزش واقعی آنچه که در زندگی واقعا مهم است	
ایجاد باور پذیری که با قدرت درونی برای دستیابی به بهبود	

پیدان کردن مسیری برای حل مشکلات
توکل به خدا در زمان محرومیت های ناشی از مشکلات و چالش ها

نتایج جدول بالا که برگرفته از نتایج تحقیقات در فصل دوم تحقیق بوده است که با هدف شناسایی مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی، از مطالعات ۱۰ سال اخیر داخل و خارج کشور و براساس فلسفه وجودی شرکت رایتل که قبلا به آن اشاره شد، که با بررسی و غربالگری در حوزه عنوان پژوهش و حذف موارد همسو یا تکراری و یا غیرمرتبط حذف شده است و به ۶۶ شاخص و ۹ مولفه برای مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی طبق جدول بالا بدست آمده است.

گام دوم از طریق تکنیک دلفی فازی جهت شناسایی شاخص ها و مولفه های مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی

مرحله اول نظر سنجی از خبرگان : مرحله اول دلفی: پس از مطالعات کتابخانه ای و تئوری فصل دوم توسط محقق پرسشنامه ای شامل ۶۶ شاخص و ۹ مولفه برای مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی در بین افراد خبرگان تعیین شده توزیع گردید. و پاسخ متخصصین و خبرگان ۱ در این مرحله مورد بررسی قرار گرفت.

محاسبه میانگین شاخص ها : با توجه به موضوع تحقیق متغیرهای زبانی تعریف شده، پرسشنامه طراحی شده به ۱۵ نفر اعضای پانل دلفی فازی فرستاده شد. کمترین موافقت خبرگان در مرحله اول تکنیک دلفی فازی، با مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی به شرح ذیل با میانگین فازی زدایی شده مربوط به سوالات ۴ و ۱۰ و ۱۵ و ۱۸ و ۲۴ و ۲۹ و ۳۳ و ۴۱ و ۴۲ و ۴۳ و ۴۸ و ۴۹ و ۵۴ و ۵۷ و ۵۹ با توجه به نتایج خروجی مرحله اول دلفی فازی عددهای فازی زیر ۰.۵۰ را در مرحله اول حذف می کنیم و پس از بررسی پرسشنامه در بخش سوال باز برخی از خبرگان تعداد مولفه ها را مناسب و شاخص های زیادی منجر به سرگردمی در اهداف مدل مفهومی می شود را عنوان کردند و مولفه و یا شاخصی را در این مرحله به مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی اضافه نمودند و در کل ۶۶ شاخص مدل پس از حذف ۱۸ شاخص به ۴۸ شاخص جمع بندی و پرسشنامه مرحله دوم توزیع گردید.

۱-۴- مرحله دوم نظر سنجی دلفی فازی

پرسشنامه دوم را با تغییراتی که بدست آمده از مرحله اول بازنگری شده و در مرحله دوم بین اعضای خبرگان تقسیم گردد. با این تفاوت که در این مرحله از ۳۷ شاخص برای مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی تعیین گردید در مرحله قبل ۳ شاخص حذف گردید و نظر سنجی در مورد ۳۷ شاخص و ۷ مولفه و ۳ بعد تعیین شده صورت گرفته است. نتایج مرحله دوم نظر سنجی دلفی فازی نشان میدهد که در این مرحله ۸ شاخص کمتر از ۰.۵ که می بایست حذف شوند و مابقی مبنی بر کسب موافقت بالای ۰.۷۰ درصد می باشد. بنابراین با حذف سوالات ۳ و ۵ و ۱۲ و ۱۶ و ۳۲ و ۴۲ و ۴۴ و ۴۷ که شاخص های مدل مفهومی به ۴۰

شاخص و ۹ مولفه در نظر گرفته و این نتایج مرحله دوم نظر سنجی دلفی فازی با پرسشنامه جدیدی مرحله سوم را هم دوباره با نتایج برای اعضا ۱۵ نفره خبره ارسال و جمع آوری می‌گردد نتایج محاسبه اختلاف نظر هریک از خبرگان به شرح ذیل ارائه می‌گردد.

محاسبه اختلاف نظر هریک از خبرگان: با توجه به نتایج مرحله دوم دلفی فازی مرحله سوم را هم دوباره با نتایج برای اعضا ۱۵ نفره خبره ارسال و جمع آوری می‌گردد. با توجه به دیدگاه‌های ارائه شده در مرحله سوم و مقایسه آن با نتایج مرحله چهارم، در صورتی که اختلاف بین دو مرحله کمتر از حد آستانه خیلی کم (۰.۱) باشد، در این صورت فرایند نظرسنجی متوقف می‌شود که نتایج محاسبه اختلاف نظر هریک از خبرگان به شرح ذیل ارائه می‌گردد. می‌توان اختلاف نظر هر یک از خبرگان را بامیانگین نظرات خبرگان محاسبه نمود. درحقیقت براساس این رابطه، هریک از خبرگان می‌توانند نظر خود را بامیانگین نظرات بسنجند و در صورت تمایل نظرات پیشین خود را تعدیل نمایند. اختلاف دیدگاه‌های خبرگان محاسبه و در پرسشنامه‌ای تنظیم شد. سپس هر یک از خبرگان با توجه به ارزیابی مجدد نظر قبلی خود، نظرات جدیدی اعلام گردید.

جدول (۲) ضرایب دلفی فازی برای رتبه بندی التزام اخلاق کار اسلامی و خود مراقبتی معنوی

ضریب فازی	التزام اخلاق کار اسلامی و خود مراقبتی معنوی
۰.۹۴۳۷۶	توان انتخاب بهترین تصمیم برای سازمان، بدون در نظر گرفتن نفع شخصی
۰.۹۸۲۱	دوری از تجملات
۰.۹۸۰۲	وظیفه شناسی در اصل فعالیت های کاری
۰.۹۷۹۶۶	اشتیاق به رفتارهای اخلاق مدارانه و قانونی براساس آموزه های اسلامی
۰.۹۵۶۱	برخورد منصفانه و به دور از تعصب با همکاران بر اساس آموزه‌های دینی
۰.۹۳۷۸	کنترل کردن با استفاده از روش خاصی برای استرس
۰.۹۳۳۴	توجه به نیازها در کنار تاکید بر رعایت اصول و باورهای مذهبی و دین
۰.۹۳۱۴	داشتن حس تعهد اخلاقی نسبت به انجام کار بر پایه اعتقادات به اخلاق گرایی اسلامی بیش از انتظار سازمان
۰.۹۱۱۴۴	توکل به خدا در زمان محرومیت های ناشی از مشکلات و چالش ها
۰.۸۷۷۶	دور کردن افکار ناراحت کننده را از ذهن
۰.۸۷۴۹	توجه به فضیلت تعهد و ایثار در کار
۰.۸۵۶۵۱	ایجاد باور پذیری که با قدرت درونی برای دستیابی به بهبود
۰.۸۴۰۶	ارائه پیشنهاد های مبتکرانه برای بهبود واحد محل کار
۰.۸۳۹۹	داشتن حس وجدان کاری براساس مبانی و آموزه های دینی
۰.۸۳۷۲	تشخیص به موقع مشکلات و توانایی در حل مسائل اخلاقی با توجه به باورهای مذهبی
۰.۸۳۷۲	پاسخگو بودن افراد در قبال تصمیمات و کارهایشان
۰.۸۳۳۷	پذیرش اخلاق مداری در کل کارکنان
۰.۸۳۱۷	داشتن حس وظیفه شناسی برای پاسخگویی به ذی نفعان
۰.۸۳۱۷	کمک کردن به کارکنانی که حجم کاری بالایی دارند
۰.۸۲۶۵	پیدان کردن راههایی برای از بین بردن استرس
۰.۸۲۵۶	قاطعیت در زمینه اجرای ارزشهای وفای به عهد
۰.۸۲۴۶	به حداقل رساندن ضرر اقتصادی به سازمان

۰.۸۲۴۶	خودم را قانع کنم که درمان چندان هم بد نیست.
۰.۸۲۳۴	داوطلب شدن برای انجام امور خواسته شده
۰.۸۱۷۰۶	تصمیم گیری مناسب در انتخاب نوع مشکلات
۰.۸۱۶۸۶	تمایل نسبت به رفتار اخلاقی مبتنی بر صداقت
۰.۸۱۶۸	شجاعت در احقاق حق ذی نفعان
۰.۸۱۳۱	آراسته بودن به صفت ایثار و از خود گذشتگی بر اساس آموزه های دینی
۰.۸۱۳۰	استفاده از روش های آرام سازی (مانند نفس عمیق، انقباض و رها کردن عضلات، بی توجهی و...) برای کاهش اضطراب
۰.۸۰۶۰	خوب کار کردن و مفید بودن هم برای خود فرد و هم برای سایرین
۰.۸۰۴۱	انجام کارهایی خوشایند در زندگی کاری و شخصی
۰.۸۰۲	پذیش فضای مبتنی بر همکاری
۰.۷۹۸۷۸	شجاعت در اتخاذ تصمیمات اخلاقی مهم و اساسی و عدم هراس در اجرایی کردن آن
۰.۷۹۸۷۸	پذیرش ارزش واقعی آنچه که در زندگی واقعا مهم است
۰.۷۸۴۲۳	کار خلاق، منبع خوشبختی، سعادت و پیشرفت
۰.۷۸۴۲۳	لذت بردن از زندگی در زمان وجود مشکلات
۰.۷۵۲۶۶	انتخاب قاطعانه از بین درمان های توصیه شده توسط پزشک، درمانی که به صلاحم هست

نتایج جدول (۲) نشان می دهد که اختلاف میانگین فازی زدایی مرحله سوم و چهارم دلفی فازی با نتایج برای اعضا ۱۵ نفره خبره ارسال و جمع آوری می گردد. با توجه به دیدگاه های ارائه شده در مرحله سوم و مقایسه آن با نتایج مرحله چهارم، در صورتی که اختلاف بین دو مرحله کمتر از حد آستانه خیلی کم (۰.۱) می باشد، در این صورت فرایند نظرسنجی متوقف می شود. در نهایت مدل مفهومی با ۹ مولفه و با ۳۷ شاخص در این مرحله مورد تایید خبرگان قرار گرفت.

ضریب کندال در تکنیک دلفی: نتیجه آزمون نشان می دهد که معناداری آماری کمتر از ۰.۰۵ می باشد که برای متوقف کردن فرایند دلفی کافی می باشد. در نتیجه مراحل دلفی فازی را در این مرحله سوم متوقف می کنیم و نتایج نشان شاخص هایی که برای مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی تهیه شده بعد از حذف ۹ مولفه و ۴۰ شاخص نهایی شده است.

جدول (۳) آزمون کندال مرحله چهارم نظرسنجی

۱۵	تعداد نمونه
۰.۷۹۱	ضریب کندال (Kendall's Wa)
۵۴.۶۳۱	کای دو (chi-square)
۱۲	درجه آزادی
۰.۰۰۰	سطح معنی داری

۲-۴- اعتبار سنجی داده های کمی -روایی (قابلیت اعتبار) پرسشنامه

نسبت اعتبار محتوایی: براساس تعداد متخصصینی که سؤالات را مورد ارزیابی قرار داده اند، حداقل مقدار CVR قابل قبول بر اساس جدول زیر بایستی باشد. سؤالاتی مقدار CVR محاسبه شده برای آن ها کمتر از میزان مورد نظر با توجه به تعداد متخصصین ارزیابی کننده سؤال باشد، بایستی از آزمون کنار گذاشته شوند به علت اینکه بر اساس شاخص روایی محتوایی، روایی محتوایی قابل قبولی ندارند.

جدول (۴) حداقل مقدار CVR قابل قبول بر اساس تعداد متخصصین نمره گذار

تعداد متخصصین	مقدار CVR	تعداد متخصصین	مقدار CVR	تعداد متخصصین	مقدار CVR
۵	۰/۹۹	۱۱	۰/۵۹	۲۵	۰/۳۷
۶	۰/۹۹	۱۲	۰/۵۶	۳۰	۰/۳۳
۷	۰/۹۹	۱۳	۰/۵۴	۳۵	۰/۳۱
۸	۰/۷۵	۱۴	۰/۵۱	۴۰	۰/۲۹
۹	۰/۷۸	۱۵	۰/۴۹		
۱۰	۰/۶۲	۲۰	۰/۴۲		

نسبت روایی محتوایی: باتوجه به اینکه پرسشنامه تدوین شده را در بین ۱۵ نفر از متخصصین شامل خبرگان توزیع شد و نتایج محاسبه شده طبف فرمول لاوشه درمورد پرسشنامه طبق فرمول از ۱۵ نفرگزینه ضروری را انتخاب نموده اند. نتایج طبق فرمول برابر است با ۰.۹ که از حداقل جدول بالاتر است و مورد تایید قرار گرفته است.

شاخص روایی محتوایی (CVI): در این تحقیق طبق فرمول والتز ۰.۸۹ بدست آمده است که براساس حداقل مقدار قابل قبول (۰.۷۹) بالاتر بدست آمده است.

آمار استنباطی آزمون های نرمالیتی پرسشنامه (بخش دوم کمی)

در این بخش از آزمون فرض نرمالیتی استفاده شده است نتایج آزمون نرمالیتی به شرح ذیل نشان داده شده است:

جدول (۶) نتایج آزمون نرمالیتی پرسشنامه

موفه ها	سطح معنی داری	مقدار خطا	نتیجه آزمون
مسئولیت پذیری اجتماعی	۰.۹۰۴	۰.۰۵	قبول فرض صفر
پاسخگویی فردی	۰.۱۳۵	۰.۰۵	قبول فرض صفر
باوجدان بودن	۰.۰۷۵	۰.۰۵	قبول فرض صفر
رفتار شهروندی	۰.۰۶۱۲	۰.۰۵	قبول فرض صفر
معنویت در محیط کاری	۰.۲۱۴	۰.۰۵	قبول فرض صفر
کاهش استرس	۰.۴۱۵	۰.۰۵	قبول فرض صفر
تصمیم گیری	۰.۰۸۴۵	۰.۰۵	قبول فرض صفر
لذت بردن از زندگی	۰.۱۳۳	۰.۰۵	قبول فرض صفر
سازگاری	۰.۱۴۳	۰.۰۵	قبول فرض صفر

همانگونه که درجدول فوق نشان داده شده است برای تمامی ابعاد مدل مفهومی تحقیق چون سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطای ۰.۰۵ است، فرض صفر در سطح معنی داری ۰.۰۵ قابل قبول می باشد و در نتیجه می توان بیان نمود توزیع داده ها در جامعه آماری نرمال بوده و در نتیجه برای تحلیل داده ها از یکسری آمار پارامتریک بهره گرفته خواهد شد.

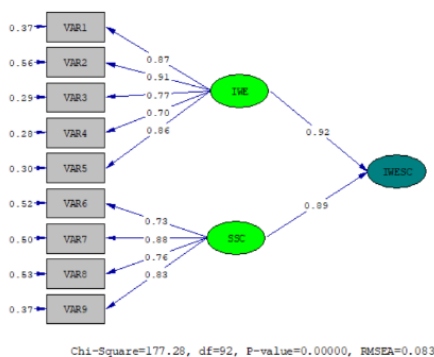
آزمون بارتلت (KMO) : باتوجه به جدول بالا، مقدار شاخص KMO برابر ۰/۷۸۴ است (بیشتر از ۰/۶)، لذا تعداد نمونه (تعداد پاسخ -دهندگان) برای تحلیل عاملی کافی می باشد. همچنین مقدار sig آزمون بارتلت، کوچکتر از ۰/۰۵ است، که نشان می دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب است و حجم نمونه کفایت برای برازش مدل مفهومی را دارد.

جدول (۷) نتایج آزمون KMO

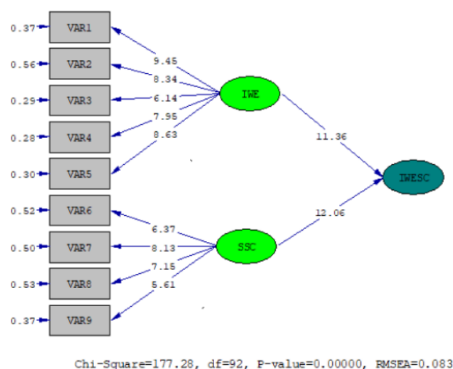
آزمون KMO		آزمون بارتلت
۰.۷۸۴		
۷۱۱۳/۳۰۶	χ^2	
۱۹۵	درجه آزادی	
۰/۰۰۰	Sig	

تحلیل عاملی متغیرهای پژوهش

دراین بخش، نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی هر یک از متغیرهای پژوهش توسط نرم افزار LISREL به صورت جداگانه برای هر متغیر آورده شده است. آزمون برازش مدل معادلات ساختاری :



شکل (۱) مدل مفهومی تحلیل مسیر ضرایب استاندارد (تخمین استاندارد)



شکل (۲) مدل مفهومی تحلیل مسیر ضرایب معناداری (تی معنی داری)

۳-۴- بخش اول بررسی تبیین کلی مدل مفهومی

براساس خروجی شکل های (۱) و (۲) مدل مفهومی تحلیل مسیر تخمین استاندارد و تی معنی داری و با توجه به نتایج خروجی لیزرل خمین غیر استاندارد مدل مشخص گردید که مدل اندازه گیری برای مدل مفهومی تحقیق مدل مناسبی است و به عبارتی شاخص های مدل معادلات ساختاری روایی سازه ای متغیرهای کلی مدل مفهومی تحقیق را به شرح ذیل ارائه می شود.

جدول (۸) مقدار شاخص های مدل مفهومی

شاخص ها	نتیجه
AGFI	۰/۹۱
GFI	۰/۹۵
NFI	۰/۹۰
RMSEA	۰۰۰۲۸

نتایج نشان برارش دو مدل مولفه ها و شاخص های مدل مفهومی التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی را مورد تایید قرار گرفته است که به عنوان مولفه های مدل مفهومی شناسایی و شاخص های هر مولفه هم مورد تایید قرار گرفته است به عبارتی مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی شامل ۹ مولفه و ۴۰ شاخص داشته و برای برارش مدل مفهومی از تحلیل مسیر استفاده می کنیم تا ابعاد مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی هم برارش شود که از شکل های (۱) و (۲) نشان می دهد که مولفه های اخلاق کار اسلامی مسئولیت پذیری اجتماعی، پاسخگویی فردی، باوجدان بودن، رفتار شهروندی، معنویت در محیط کاری و مولفه های خود مراقبتی معنوی، کاهش استرس، تصمیم گیری، لذت بردن از زندگی، سازگاری که در نهایت به مدل مفهومی التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی در نظر گرفته و مولفه های هر بعد و شاخص های دیگر نشان دهنده التزام به اخلاق کار اسلامی

با تاکید بر خود مراقبتی معنوی می باشد و تاثیر همه این موارد مدل پارادایمی دربرازش مدل مفهومی با استفاده از رگرسیون همزمان مورد بررسی قرار گرفت.

۴-۴- بررسی برازش مدل (معیار GOF):

جدول (۹) مقادیر اشتراکی و R Square متغیرهای درونزا

Communality	R Square	متغیرهای پنهان درونی
۰.۵۳۲	۰.۹۱۲	مسئولیت پذیری اجتماعی
۰.۶۰۹	۰.۹۱	پاسخگویی فردی
۰.۵۷۱	۰.۸۸	باوجدان بودن
۰.۶۲۱	۰.۷۵	رفتار شهروندی
۰.۷۴۱	۰.۷۳	معنویت در محیط کاری
۰.۸۵۱	۰.۶۴	کاهش استرس
۰.۹۶۱	۰.۸۱	تصمیم گیری
۰.۸۴۶	۰.۸۳	لذت بردن از زندگی
۰.۷۶۱	۰.۷۰	سازگاری

مقادیر جدول بالا نشان میدهد به عنوان مثال برای جهت گیری آینده و خلق ارزش پایدار ضریب برابر است با ۰.۵۳۲ و با مقایسه سه مقدار ۰.۰۱، ۰.۲۵ و ۰.۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای معیار GOF تعریف شده اند، نشان از برازش کلی قوی مدل مفهومی دارد و با نگاهی به خروجی لیرزل با شاخص های نیکویی برازش بالای ۹۰ درصد می توان ادعا نمود که مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی به صورت گسترده تری به عبارتی این کلیت مدل مفهومی با معادلات ساختاری از روایی سازه ای مطلوبی برخوردار می باشد و مقوله هایی شناسایی شده در هر کلیت مدل تکنیک دلفی از روایی و پایایی مناسب بوده و مدل بومی برای الگوی التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی تبیین گردیده است.

۴-۵- بخش دوم تحلیل معیارهای تبیین متغیرهای مدل

جدول (۱۰) مقادیر ضرایب معناداری روابط مدل و وضعیت روابط بین متغیرها

نتیجه آزمون	مقدار T Value	مسیر
تائید تاثیر	۹.۱۵	تاثیر مسئولیت پذیری اجتماعی بر مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی
تائید تاثیر	۸.۳۴	تاثیر پاسخگویی فردی بر مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی

تأثیر باوجدان بودن بر مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی	۶.۱۴	تائید تاثیر
تأثیر رفتار شهروندی بر مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی	۷.۹۵	تائید تاثیر
تأثیر معنویت در محیط کاری بر مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی	۸.۶۳	تائید تاثیر
تأثیر کاهش استرس بر مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی	۶.۳۷	تائید تاثیر
تأثیر تصمیم گیری بر مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی	۸.۱۳	تائید تاثیر
تأثیر لذت بردن از زندگی بر مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی	۷.۱۵	تائید تاثیر

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود مقادیر T-Value برای همه روابط مدل بیشتر از ۱.۹۶ است، بنابراین برازش مدل در وضعیت مناسبی قرار دارد. معیار R Square (ضریب تعیین): با توجه به نتایج معیار که براساس همین معیار سه مقدار ۰.۱۹، ۰.۳۲ و ۰.۶۷ به ترتیب به عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر خواهند شد و براساس همین معیار نتایج نشان می دهد که تاثیر در بین متغیرهای پنهان درونی قوی می باشد. برازش معیار اندازه تاثیر (Cohen-Effect Size): با استفاده از دستور BootStraping، مقادیر اندازه تاثیر ۹ عامل پنهان تحقیق به دست آمد که در جدول زیر مشاهده می شود.

جدول (۱۱) نتایج معیار اندازه تاثیر f^2

متغیرهای پنهان درونی	معیار f^2	اندازه تاثیر
مسئولیت پذیری اجتماعی	۰.۸۳۱	بزرگ
پاسخگویی فردی	۰.۷۴۱	بزرگ
باوجدان بودن	۰.۹۶۱	بزرگ
رفتار شهروندی	۰.۸۶۱	بزرگ
معنویت در محیط کاری	۰.۸۴۲	بزرگ
کاهش استرس	۰.۹۶۳	بزرگ
تصمیم گیری	۰.۸۷۴	بزرگ
لذت بردن از زندگی	۰.۸۴۳	بزرگ
سازگاری	۰.۷۱۳	بزرگ

نتایج برای بررسی معیار اندازه گیری تاثیر f^2 در مقادیر ۰.۰۲، ۰.۱۵ و ۰.۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تاثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک متغیر بر متغیر دیگر براساس بوت استارپینگ در نظر گرفته شده که نتایج حاکی از اندازه تاثیر در بین متغیرهای پنهان درونی الگوی التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی طبق مقادیر استاندارد بزرگ می باشد. براساس بررسی شاخص ها و معیارهای معادلات ساختاری با دو روش

کلیت مدل وهمچنین تاثیر ابعاد مدل متغیرهای پنهانی درونی با شاخص‌های استاندارد محاسبه گردیده که نتایج حاکی از مناسب بودن مدل مفهومی استخراج شده است.

جدول (۱۲) خلاصه میزان تاثیر گذاری مولفه‌ها و ابعاد شناسایی شده بر مدل مفهومی

میزان تاثیر	تاثیر متغیرها
۰.۸۷*۰.۹۲=۰.۸۰	تاثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی
۰.۹۱*۰.۹۲=۰.۸۳	تاثیر پاسخگویی فردی بر مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی
۰.۷۷*۰.۹۲=۰.۷۰	تاثیر باوجدان بودن بر مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی
۰.۷۰*۰.۹۲=۰.۶۴	تاثیر رفتار شهروندی بر مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی
۰.۸۶*۰.۹۲=۰.۷۹	تاثیر معنویت در محیط کاری بر مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی
۰.۷۳*۰.۸۹=۰.۶۴	تاثیر کاهش استرس بر مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی
۰.۸۸*۰.۸۹=۰.۷۸	تاثیر تصمیم‌گیری بر مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی
۰.۷۶*۰.۸۹=۰.۶۷	تاثیر لذت بردن از زندگی بر مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی
۰.۸۳*۰.۸۹=۰.۷۳	تاثیر سازگاری بر مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یکی از چالش‌هایی که امروزه سازمان‌ها با آن رو به رو هستند، به کارگیری صحیح شاخص‌های دینی و اسلامی به عنوان کشوری با نظام جمهوری اسلامی است، اخلاق در زندگی بشر همواره از جایگاه رفیعی برخوردار بوده است با عنایت به وسعت حضور و تأثیر سازمانها در زندگی اجتماعی بشر، بررسی نقش اخلاق کسب و کار، موضوعی قابل تعمیق و تأمل می‌باشد و بررسی این مهم از جنبه اسلامی دو چندان اهمیت پیدا کرده است؛ لذا با توجه به اهمیت بررسی رفتارهای اخلاقی در سازمان‌ها به ویژه اخلاق کار اسلامی که دارای ابعاد مشخص و معینی است و تعیین اثرات ابعاد آن بر متغیرهای موجود در نظریه‌های رفتاری و روانشناسی شغل، بررسی اهمیت و تاثیر اخلاق کار در ایران با تکیه و تأکید بر اصول اخلاق اسلامی و فرهنگی جاری و حاکم بر سازمانها بسیار حائز اهمیت است. بنابراین با توجه به هدف این تحقیق که ارائه مدلی برای التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی در شرکت رایتل می‌باشد بحث و مقایسه رابراساس یافته‌های این تحقیق بحث و مقایسه به شرح ذیل ارائه می‌گردد. سوال اصلی مدل التزام به اخلاق کار اسلامی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی در شرکت رایتل چگونه است؟ یافته‌های تحقیق: الگوی اخلاق کار اسلامی با رویکرد خود مراقبتی معنوی شرکت رایتل تهیه شده بعد از حذف ۲۶ شاخص در چهار مرحله دلفی در نهایت مدل مفهومی با ۹ مولفه و ۴۰ شاخص با دو رویکرد اخلاق کار اسلامی (مسئولیت‌پذیری اجتماعی، پاسخگویی فردی، باوجدان بودن، رفتار شهروندی و معنویت در محیط کاری) و خود مراقبتی معنوی (کاهش استرس، تصمیم‌گیری، لذت بردن از زندگی و سازگاری) ارائه گردید. بحث و مقایسه: در پژوهشی که توسط جمال زاده و همکاران (۱۴۰۱) با ارائه الگو اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر مضامین ایرانی اسلامی در نظام آموزش عالی داشته‌اند نتایج نشان داد مؤلفه‌ی شرایط اجتماعی در ناحیه نفوذ قرار دارد یعنی بیشترین تأثیرگذاری را نسبت به دیگر

مؤلفه‌ها دارد و متغیرهای فرهنگی، ویژگی‌های اخلاقی، هدایت منابع انسانی، اخلاق اسلامی، ویژگی‌های فردی، رویکرد اسلامی، ارزش‌های اجتماعی، اخلاق سازمانی، ارزش‌های فرهنگی در ناحیه پیوندی قرار دارند. مؤلفه‌ی ارزش‌های اجتماعی در ناحیه وابسته قرار دارد. با توجه به یافته‌ها، می‌توان ادعا نمود که عناصر تشکیل‌دهنده اخلاق حرفه‌ای رویکرد اسلامی به سازمان کمک می‌کند تا رشد و پویایی لازم را در زمینه دانش انسانی و همکاری داخل سازمانی کسب نماید و کارکنان با احساس تعلق و وفاداری و مشارکت جمعی در تصمیم‌گیری نسبت به انجام امور محوله در راستای اهداف از پیش تعیین‌شده سازمان گام برداشته و به‌عنوان بازوی مهم سطوح بالاتر سازمان عمل نمایند. عبدی نژاد و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی برای ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت انجام داده است. اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع وظیفه و مسئولیت است. اخلاق حرفه‌ای از حوزه‌هایی است که با مبانی ارزشی و اعتقادی ارتباطی وثیق دارد. همچنین در این تحقیق ضمن بررسی اخلاق حرفه‌ای به نقش مؤثر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت می‌پردازد و در ادامه با بیان ارزش‌ها به عنوان جوهره اصول اخلاقی، به ارائه راهکارهایی جهت نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان پرداخته می‌شود. خواجه حسنی، جاجی علیزاده، امیری (۱۳۹۹) در پژوهشی به تبیین اخلاق حرفه‌ای و کار اسلامی و مسئولیت‌پذیری در تعهدسازمانی یافته‌های مطالعه‌ما نشان می‌دهد که رعایت اصول اخلاقی حرفه‌ای احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی با تعهد سازمانی رابطه معناداری دارد. ولی مؤلفه مسئولیت‌پذیری با تعهد سازمانی رابطه معناداری ندارد. اخلاق حرفه‌ای یکی از شاخه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌ای گوناگون پاسخ دهد. اصول اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزش‌های والایی است که رعایت آنها در سازمان‌ها و هنجارهای اجتماعی نقش آفرین است. همچنین رعایت اخلاق حرفه‌ای قابلیت سازمان‌ها را در کسب و کار از طریق ایجاد تعهدسازمانی مسئولیت‌پذیری افزایش داده و هزینه‌های جامعه و سازمان را کاهش می‌دهد. و در پژوهشی که توسط قنبری و بهادری منفرد (۱۳۹۹) به ارائه مدل خودمراقبتی معنوی از دیدگاه اسلامی، خودمراقبتی شامل اعمالی اکتسابی، آگاهانه و هدف‌دار است که فرد برای سلامت خود، فرزندان و خانواده‌اش انجام می‌دهد تا در اثر آن از سلامت جسمی، روانی و اجتماعی خود و اطرافیانش حفاظت کند و نیازهای جسمی، روانی و اجتماعی خود و آنان را برآورده سازد؛ همچنین، از بیماری‌ها یا حوادث پیشگیری، بیماری‌های مزمن خود و خانواده را مدیریت؛ و از سلامت خود و خانواده‌اش بعد از ابتلا به بیماری حاد یا ترخیص از بیمارستان، حفاظت کند. آقایپوروز (۱۳۹۹) در مطالعه خود الگوی خودمراقبتی معنوی در مدیریت با نگرش منابع کار اسلامی را ارائه داد که نتایج نشان می‌دهد که نقش باورها و ارزش‌های اسلامی به عنوان عاملی قوی مطرح می‌گردند. باورها یا ایمان به حقایق دینی در واقع پشتوانه عملی کارها بوده و پایبندی به ارزش‌های تابع، میزان باور افراد است. به هر اندازه که ایمان افراد به حقایق دینی قوی باشد میزان پایبندی آنها به ارزش‌ها نیز بیشتر می‌شود و در نتیجه خودکنترلی نیز شدیدتر می‌شود. همچنین در مطالعه امیری (۱۳۹۹) نگاهی جامع به مدل خودمراقبتی معنوی در سازمان، بدین معنا که کنترل رفتاری چه ناشی از خود باشد یا منابع خارجی، در زمینه چند سطحی تحقق می‌یابد. اگر کنترل در نهایت فرد محور است، حتی زمانی که ناشی از منابع خارجی است، عدم هماهنگی تلاش‌های مبتنی بر نفوذ و تاثیر بیرونی و کنترل درونی فرد، به مشکلات منتهی می‌شود. تلاش‌های کنترلی باید طوری مطرح شوند که

نسبتاً مناسب (قابل قبول) خودکنترلی کارکنان باشد. البته یک جایگزین برای تغییر ماهیت کنترل سازمانی این است که کارکنان به گونه ای تغییر کنند که هرچه بیشتر با کنترل سازمانی موجود (از طریق آموزش و یا جامعه پذیری) سازگاری داشته باشد. تحلیل ها نشان می دهند که اثربخشی بالاتر سازمان ها زمانی ممکن است که درک بالاتری نسبت به فرآیندهای کنترل فردی و تلفیق مناسب آنها با خودکنترلی، همراه با روش های خارجی میسر باشد. در مطالعه میرعابدینی و همکاران (۱۴۰۰) به ارائه مدل اخلاق کاری با تأکید بر معنویت گرایی در آموزش و پرورش پرداخته که با توجه به یافته های تحقیق حاضر میتوان نتیجه گیری کرد در نهایت باید توجه داشت که کارکنان دوست دارند تا کارهای با معنا انجام دهند، تمایل دارند تا در حرفه ای مشغول به کار شوند که ارزش هایش با ارزش های فردی خودشان همسو هماهنگ است و دوست دارند تا لذت را در کارشان تجربه کنند. اگر سازمان به افراد اجازه دهد که به این منابع معنوی دست یابند و نیازهای معنویشان را ارضا کنند به احتمال بسیار زیاد افراد با تمام وجودشان (فیزیکی، روحی، احساسی و معنوی) در حرفه خود ظاهر خواهند شد و شغلیشان را دارای هدف و رسالتی والا در نظر میگیرند و از نظر عاطفی و هنجاری بسیار بیشتر به حرفه شان متعهد میشوند. این رفتارها باعث خواهد شد تا کارکنان ارزشهای اخلاقی را در کار خود مدنظر قرار دهند، و در نتیجه اخلاق کاری ارتقا یابد و راهبردها محقق شوند. نتایج پژوهشها مشخص کرده است که اشخاص با موضع بیرونی شخصیت، آنچه را که در زندگی شان رخ می دهد، وابسته به شانس و اقبال می دانند و به احتمال زیاد، در قبال پیامدهای رفتارشان احساس مسئولیت کم تری دارند و بیش تر به نفوذ عوامل خارجی متکی هستند. در مقابل افراد با موضع درونی برای قضاوت در مورد درستی یا نادرستی رفتار و هدایت رفتار خود به استانداردهای درونی متکی هستند. در مطالعه ای که توسط سرمدی و همکاران (۱۳۹۵) با ارایه مدل علی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی با نقش واسطه ای عدالت سازمانی و ارزشهای شغلی صورت گرفته نشان می دهد که اثر مستقیم متغیر نگرش اخلاقی به کار بر عدالت معنی دار است. با توجه به تأکید دین مبین اسلام بر رعایت ارزشهای اخلاقی اسلامی به نظر می رسد که در زمانی که نگرش اخلاقی به کار وجود دارد، کارکنان درکی مثبت از جریان عدالت در سازمان داشته و مدیرانی که نگرش اخلاقی به کار دارند، سعی می کنند که در اعمال رویه های قانونی و در تأمین و بکارگیری رویه ها و راهکارهای سازمانی بیشترین عدالت محوری را اعمال کنند. با توجه به تأیید تاثیر روابط بین فردی بر درک عدالت بین فردی بایستی عنوان کرد که در این حالت روابط بین فردی باعث می شود که کارکنان در روابط مدیران با دیگر هم نوعان خود تبعیض و نابرابری حس نکنند. بنابراین ارزشهای شغلی نقشی مهم در انجام کار دارند و پیامدهایی را مانند رضایت شغلی انگیزه، تعهد سازمانی و انجام کار به صورت حرفه ای به دنبال می آورد. یکی از مهم ترین پیامدهای مطلوب رفتاری برای هر سازمانی بی گمان تعهد سازمانی کارکنان آن سازمان می باشد. حجم وسیع فساد های اداری گزارش شده، غیبت ها، ترک خدمت، عدم رعایت مقررات سازمانی و وجود عارضه های سازمانی بسیار، همه و همه اشاره به این دارد که تعهد کارکنان به سازمان تاثیر بسیار زیادی بر حفظ دارایی های سازمان و روی هم رفته، بر موفقیت سازمان دارد. به همین دلیل، بحث تعهد سازمانی نیز در مطالعات اخیر پژوهشگران داخلی و خارجی مورد توجه زیادی قرار گرفته است. تعهد سازمانی با عنوان حالتی روانی تعریف

شده است که کارمند را به سازمان متصل کرده و احتمال ترک شغل را در آن کاهش می دهد. یافته های این پژوهش با یافته های پژوهشهای داخلی شامل: جمال زاده و همکاران (۱۴۰۱)، عبدی نژاد و همکاران (۱۴۰۰)، خلیلی کوپائی، الیاس و محبی نجم آباد (۱۴۰۰) "خواجه حسنی، جاجی علیزاده، امیری (۱۳۹۹)، قنبری و بهادری منفرد (۱۳۹۹)، میرعابدینی و همکاران (۱۳۹۹)، بهرامی و همکاران (۱۳۹۹)، آقاپیروز (۱۳۹۹) امیری (۱۳۹۹) و پژوهش های خارجی شامل اسنایدر، موریس (۲۰۲۱)، یوسفی و ستی هورن (۲۰۲۱)، اولسون (۲۰۲۰)، امریکس و دیگران (۲۰۲۰)، عجمال و ایرفان (۲۰۱۹) و کالو و ویلویی (۲۰۱۹)، هاسفورد و کلی دی برادلی (۲۰۱۸) و جی دی بوئر و دیگران (۲۰۱۸) در پژوهش های خارجی در کل نتایج به این نکته ختم گردید که مذهب و دین و اعتقاد داشتن به نیروی خارج از نیروی انسانی جهت کمک و الهام بخشیدن به زندگی و امید آفرینی در ذهن بسیار بسیار مفید می باشد و می تواند از طریق خود مراقبتی معنوی کنترل ذهن افراد در سازگاری شرایط و لذت بردن از آنچه چیزی که دارند را ارتقا دهد. مذهب، خودکنترلی یا خود نظارتی را تسهیل و استحکام خود مدیریتی را تقویت میکند. مذهب، کارایی را در وضعیت رفتار خود گردانی تقویت و تعیین می کند و تاثیر بسزایی در اخلاقیات کاری و زندگی شخصی افراد دارد. همسو است؛

منابع

- Akrami, F., & Mahloji, K. (2018/1397). Public independence and self-care tendency in Iranian society. *Bioethics Quarterly*, Vol. 8, No. 30. (in Persian)
- Ardalan et al. (2014/1393). The relationship between Islamic work ethic and job involvement. *Bioethics Quarterly*, Year 4, No. 13, Autumn. (in Persian)
- Bahrami et al. (2020/1399). The effect of Islamic work ethic and organizational citizenship behavior on the productivity of female faculty members and staff. *Islamic Journal of Women and Family*, Year 8, No. 20, Autumn 2020, pp. 33-55. (in Persian).
- Borhani et al. (2019/1398). Development of nurses' professional ethics competence: Necessities and challenges in ethics education. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, Vol. 2, No. 3, pp. 27-39. (in Persian)
- Fazeli, Q. (2021/1400). *Foundations of Islamic Ethics and Education*. Tehran: Ettela'at Publications, 1st Edition. (in Persian)
- Hariri, N., Abazari, Z., & Rotten, S. Z. (2014/1393). The relationship between Islamic work ethic and employee motivation: A case study. *Quarterly Journal of Human Resources Studies*, Spring, No. 11. (in Persian)
- Hassani, M., Rahimi, M., & Sameri, M. (2014/1393). The effect of Islamic work ethic on organizational justice, job satisfaction and absenteeism of employees of Urmia Electricity Department. *Journal of Organizational Cultural Management*, Vol. 12, No. 4. (in Persian)
- Khajeh Hassani, M., Jaji Alizadeh, S., & Amiri, A. (2020/1399). Investigating the role of professional ethics, Islamic work ethic and responsibility on organizational commitment. *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, Year 4, No. 5, Winter, Vol. 5, pp. 3-93. (in Persian) [Note: Page range corrected from "93-3" to "3-93"]

- Mahloji, K., & Akrami, F. (2018/1397). Public independence and self-care tendency in Iranian society. *Bioethics Quarterly*, Vol. 8, No. 30, Winter, pp. 123-148. (in Persian)
- Sarmadi, M. R. (2016/1395). Providing a causal model of Islamic work ethic and organizational commitment with the mediating role of organizational justice and job values. *Scientific-Research Quarterly of New Approach in Educational Management*, Vol. 7, No. 3, pp. 61-74. (in Persian)

Presenting a model of commitment to Islamic work ethics with an emphasis on spiritual self-care of Raitel company

Sadigheh Tootian¹, Bita Jalali², Sina Kharazan³

Abstract

This research aims to provide an effective model of commitment to Islamic work ethics with an emphasis on spiritual self-care in Raitel Company. A mixed exploratory method was used, combining the Delphi technique (qualitative) and structural equation modeling (quantitative). After a literature review, 9 components and 66 indicators were initially identified. Through three rounds of Delphi with 15 experts, the model was refined to 9 components and 40 indicators. A quantitative questionnaire was then distributed to 253 employees of Raitel Company. Data were analyzed using SPSS and LISREL. Results show that Islamic work ethics includes: social responsibility, individual accountability, conscientiousness, citizenship behavior, and spirituality in the workplace. Spiritual self-care comprises: stress reduction, decision-making, enjoyment of life, and compatibility. The standardized coefficients indicate a strong effect of Islamic work ethics (0.92) and spiritual self-care (0.89) on the model. Within Islamic work ethics, social responsibility (0.90) had the highest impact, followed by individual accountability (0.83), spirituality in the workplace (0.79), conscientiousness (0.70), and citizenship behavior (0.64). Within spiritual self-care, decision-making (0.78) and compatibility (0.73) showed the strongest effects, while stress reduction (0.64) and enjoyment of life (0.67) also contributed significantly .

Keywords: Islamic work ethics, spiritual self-improvement, social responsibility, citizenship behavior.

¹ Associate Professor, Department of Public Administration, Islamic Azad University, West Tehran Branch, Tehran, Iran. Email: S.tootian@iau.ac.ir

² Master's Degree, Department of Management, Islamic Azad University, West Tehran Branch, Tehran, Iran.

³ Master's Degree, Department of Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran.