

تحلیل رابطه استراتژی‌ها و باورهای اخلاقی با کیفیت زندگی کاری: نقش میانجی سبک زندگی اخلاق مدار

دکتر سید علی اکبر حسین زاده

گروه مدیریت دانشگاه پیام نور

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱/۶، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۳/۷)

چکیده

زمینه: تنوع و پیچیدگی ابعاد زندگی فردی، اجتماعی و حرفه‌ای کارکنان در عصر علم و فناوری در بسترهای جو اخلاقی مختلفی که در سازمان‌ها حکم فرماست ضرورت نواندیشی اخلاق را در بعد کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌طلبد. از این نظر پژوهش با هدف اثربخشی استراتژی‌های اخلاقی و باورهای اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی سبک زندگی اخلاق مدار انجام گرفت.

روش: روش پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه اجرا توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور همدان می‌باشد. حجم نمونه بر اساس نمونه‌گیری هدفمند ۹۰ نفر برآورد و انتخاب شد. ابزارهای پژوهش چهار پرسشنامه استراتژی اخلاقی، باورهای اخلاقی، سبک زندگی اخلاق مدار و کیفیت زندگی کارکنان است که پایایی آن‌ها به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۹۱، ۰/۸۶ و ۰/۸۲ از طریق آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد. روایی پرسشنامه مورد تایید صاحب‌نظران قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی و نرم افزارهای *SPSS*، *LISREL* استفاده شد.

یافته‌ها: پژوهش نشان داد بین استراتژی‌های اخلاقی با کیفیت زندگی رابطه وجود دارد. بین باورهای اخلاقی و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد. بین سبک زندگی اخلاق مدار و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد. همچنین بین استراتژی‌های اخلاقی و باورهای اخلاقی با میانجی‌گری سبک زندگی اخلاق مدار و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه وجود دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج حاکی از آن است از طریق استراتژی‌ها و باورهای اخلاقی با نقش میانجی سبک زندگی اخلاق مدار کارکنان می‌توان کیفیت زندگی کاری را افزایش داد.

کلیدواژه‌گان: استراتژی اخلاقی، باورهای اخلاقی، سبک زندگی اخلاق مدار، کیفیت زندگی کاری.

سر آغاز

مطالعه متغیرهایی که بتواند آنان را علاوه بر اینکه در پیشبرد اهدافشان در شرایطی که با تغییرات زیادی در عرصه فناوری و تکنولوژی یاری دهد، بلکه آنان را متوجه نیروی انسانی کارآمد و با اخلاق کند تا بتواند به اهداف و رسالت‌هایش در زمان تغییرات برسد، ضرورت می‌یابد. این نیروی انسانی است که سازمان را برای دستیابی به فرصت‌ها و مزیت‌های رقابتی در عرصه تغییرات پشتیبانی و کمک می‌کند. با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات دانشگاه‌های هزاره سوم شده است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی افزایش می‌یابد. از این روی، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارایی‌های حیاتی سازمان به حساب می‌آیند، منافع بسیار زیادی برای دانشگاه‌ها به دنبال خواهد داشت (۳).

نیروی انسانی در هر سازمان جزء مهم‌ترین منابع سازمانی به شمار می‌رود و در حقیقت هسته‌ی مرکزی فعالیت‌های سازمانی بر پایه‌ی منابع انسانی و چگونگی به‌کارگیری آن جهت انجام امور مختلف به‌منظور تحقق اهداف سازمان است. به‌طور کلی اثربخشی و کارایی سازمان تا حدود زیادی به اثربخشی و کارایی نیروی انسانی در آن سازمان بستگی دارد (۱). دانشگاه‌ها نیز از این قاعده مستثنی نیستند. از آنجایی که دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نقش اساسی و مهمی در پرورش نیروی انسانی متخصص دارند و به‌عنوان عامل اصلی سمت‌وسو دهنده‌ی سرمایه فکری و انسانی کشور نقش فراوانی ایفا می‌کنند (۲).



به‌خوبی توضیح داده می‌شود که تنها راه رسیدن به موفقیت، پیروی از الگوها و رفتارهای اخلاقی^{۱۴} است، این کارکنان از این معیارها پیروی می‌کنند. این معیارها نیز همانطور که از نتایج تحقیقات به دست آمده به‌عنوان معیارهای رفتاری در موفقیت و کیفیت زندگی آنان دارای اهمیت است و می‌تواند پیامدهای مثبتی مانند احترام، شرافت، صداقت، مشتری مداری، نتیجه محوری^{۱۵}، خطرپذیری و عشق به خدمت همراه داشته باشد (۹). اما معیارها و ارزش‌های اخلاقی در باور کارکنان نوع پاسخ فرد را به سازمان و محیط روشن می‌کند. در حقیقت چگونگی پاسخ فرد به یک موقعیت اخلاقی ریشه در باورهای اخلاقی وی داشته و پاسخ فرد نشان دهنده ادراک فرد از موقعیت اخلاقی بر اساس باورهای اخلاقی است (۱۰) که هر باوری در توالی زمان‌های عمر هر شخص که از سبک زندگی وی اثرگذار است، ریشه می‌گیرد و می‌تواند کیفیت زندگی کاری هر شخص را پیش بینی کند.

افرادی که با باورهای اخلاقی قوی و نهادینه شده‌اند، شخصیت و صفات اخلاقی ثابتی دارند، همچنین مطابق با وظایف و تعهدات مقرر، نظم اجتماعی موجود را حفظ می‌کنند. از این نظر باورهای اخلاقی و استراتژی‌های اخلاقی به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها و اصول اخلاقی عمل می‌کنند و یک نوع برخورد اخلاقی و به دور از نارضایتی را در کارکنان به وجود می‌آورند.

استراتژی‌های اخلاقی و باورهای اخلاقی با ایجاد یک الگوی رفتاری مشخص می‌کنند رفتارهایی که فرد باید در رابطه با دیگران در رفتار خود، گفتار خود، از خود اخلاق نشان می‌دهد، کدامند (۴). همچنین سازمان بر اساس باورهای اخلاقی احساس مطلوبی نسبت به کارکنان خود دارند، کدهای اخلاقی را در برخورد و احساس و عاطفه نسبت به آنها را رعایت می‌کنند. باورهای اخلاقی یک احساس مثبتی بین مدیران و کارکنان ایجاد می‌کنند. باورهای اخلاقی صداقت، دلسوزی، حس مسئولیت‌پذیری را در مدیران ایجاد می‌کنند به‌طوری‌که آنان عواطف مثبت و قوی نسبت به کارکنان خود پیدا می‌کنند و این می‌تواند کیفیت زندگی کاری آنان را افزایش دهد.

کیفیت زندگی بیشتر نیازهای شخصی کارکنان را با برقراری امنیت برآورده می‌کند و آنان با خیال راحت و با داشتن احساس مفید بودن که مورد قبول سازمان است به فعالیت می‌پردازند. قلاوندی (۱۱). کیفیت زندگی حاصل از اخلاق و امنیت سازمانی در کارکنان، انگیزش درونی ایجاد می‌کند به طوری‌که نیازهایی مانند توفیق، تحسین کامل به خاطر انجام کار، نفس کار و مسئولیت اجتماعی در آنان رشد می‌یابد (۱۲).

از طرفی فردی که سبک زندگی اخلاق مدار دارد هویت و شخصیت او نیز اخلاقی می‌گردد، انتخاب‌ها، ترجیحات و رفتارهای او نیز بر اساس ارزش‌های اخلاقی شکل می‌گیرد، احساس مسئولیت اجتماعی بیشتر و زندگی کاری او نیز از کیفیت مطلوبی برخوردار خواهد بود.

سبک زندگی شیوه زندگی فرد را نشان می‌دهد. همچنین برداشت‌های فرد از خود و زندگی که با دیگران دارد و برداشت او از ارزش‌ها و اعتقادات را نشان می‌دهد. در واقع سبک زندگی الگوهای واقعی

اما عواملی در نگهداشت و حفظ این کارکنان وجود دارد که باید سازمان‌های امروزی به آن توجه فراوانی داشته باشد. ازجمله این عوامل استراتژی‌های اخلاقی^۱ و باورهای اخلاقی^۲ و سبک زندگی اخلاق مدار است که با مدنظر داشتن اخلاق و پیامدهای مثبت حاصل از آن می‌تواند میزان کیفیت زندگی کارکنان را جهت دستیابی سازمان و فرد به مقاصد افزایش دهند.

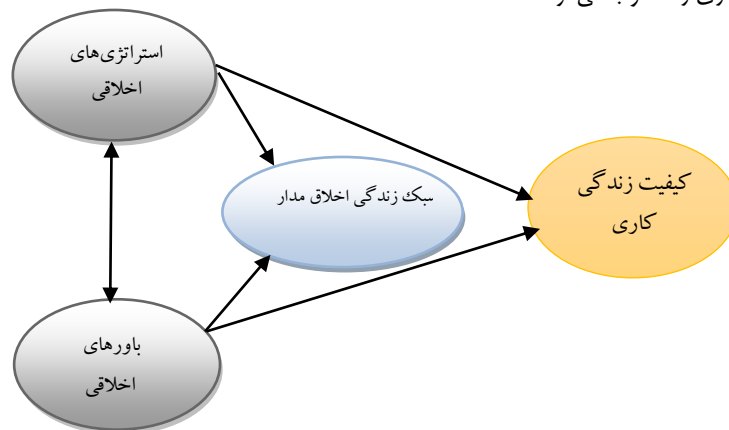
استراتژی اخلاقی یکی از متغیرهای مهم در دنیای رقابتی امروز است چراکه باید گفت، استراتژی اخلاقی بر تمام فعالیت‌های سازمان نظارت قانونی دارد و فعالیت‌های سازمان‌ها را ارزشیابی می‌کند. این بدان معنی است که سازمان در راستای دستورالعمل‌ها و خط‌مشی‌ها عمل می‌کنند و اینکه اقداماتی که انجام می‌دهند درست است یا غلط. هرچند استراتژی اخلاقی باید در هر سازمانی آموزش داده شود تا کارکنان بدانند که فعالیت‌های درست و قانونی کدامند. استراتژی اخلاقی با نظارت خود بر تمامی فعالیت‌های سازمانی، منجر به جلوگیری از رفتارهای غیراخلاقی^۳ می‌شود. قدمت استراتژی اخلاقی را می‌توان در فلسفه اخلاق^۴ ارسطو، نیوتن، آپلودو نیز مشاهده نمود. استراتژی اخلاق و ارزش‌های همراه با آن باید منجر به سود شوند و همیشه در سازمان ثابت بمانند او اشاره دارد استراتژی اخلاقی علاوه بر سود حس مسئولیت‌پذیری^۵ را در سازمان پرورش می‌دهد حتی تا آنجایی که به رفاه اجتماعی^۶ نیروی انسانی و سازمان کمک می‌کند (۴). مطالعات نشان می‌دهد که استراتژی اخلاقی منجر به افزایش عملکرد سازمانی^۷ می‌شود. بنابراین استراتژی اخلاقی، نقطه شروع خوبی برای الزامات ثانوی^۸ است؛ زیرا اخلاق برای فعالیت‌های آن‌ها استانداردهایی را طراحی می‌کند و آنان را به موفقیت می‌رساند (۵).

بنابراین، فرهنگ اخلاق^۹ در سازمان‌ها یک هویت و جوئی را ایجاد می‌کند که تمامی فعالیت‌ها حول محور آن می‌چرخند. فرهنگی اخلاقی مسئولیت حرفه‌ای^{۱۰} و فردی فرد را پاداش می‌دهد و او روحیه می‌گیرد و نه تنها به این جو و قوانین احترام می‌گذارد بلکه درصد آن خواهد بود که خود را با این جو سازگار گرداند (۶). در این رابطه نتایج پژوهشگری نشان داد موفقیت سازمان‌های امروز را در گروه رعایت مسائل اخلاق^{۱۱} می‌داند و آن را عامل مهمی برای رفع مشکلات اخلاقی^{۱۱} کسب‌وکارها می‌داند (۷). این فرهنگ اخلاق در ابتدا در باورهای اخلاقی نمود می‌یابد و بعدازآن در حیطه‌های سبک زندگی اخلاق مدار و استراتژی‌های اخلاقی به‌طوری‌که تمامی سطوح سازمان اعم از ابعاد فردی، گروهی و سازمانی را ارزش‌های اخلاقی حاصل از آن‌ها دربرمی‌گیرد که می‌تواند کیفیت زندگی کارکنان را به وضعیت مطلوبی سوق دهد.

پژوهشگران معتقد است که همین ارزش‌های اخلاقی مبنایی برای درک فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی^{۱۲} است. خواه یا ناخواه اخلاقی رفتار کردن یک سازمان بستگی به رفتار کارکنان آن دارد. ارزش‌های اخلاقی به اصول اخلاقی تبدیل می‌شوند. مقصود از اصول اخلاقی^{۱۳} قوانین و ضوابطی است که به حوزه عملکردها نظر دارد که خود، بی‌واسطه و یا بواسطه از مبانی نشأت می‌گیرد (۸). از این رو، وقتی برای کارمندان

به طور اجمالی، وجود استراتژی‌های اخلاقی به‌عنوان ملاک‌های رفتاری و عملکردی درست و به‌عنوان معیاری برای ارزشیابی رفتارهای مورد پسند و صحیح ریشه در باورهای اخلاقی دارد. مدیرانی که ارزش‌های اخلاقی را باور نداشته باشند و آن را درک نکنند نمی‌توانند استراتژی و تصمیم‌های اخلاقی بگیرند. بنابراین استراتژی‌های اخلاقی و باورهای اخلاقی می‌توانند زندگی کاری کارکنان را با کیفیت کنند و از آنجا که اخلاق و سبک زندگی دارای رابطه‌ای دوسویه هستند در این میان می‌تواند علاوه بر ارائه سبک زندگی مطلوب، کیفیت زندگی کارکنان را مطلوب گرداند. اهمیت پیامدهای مثبت اخلاق در کاهش مضرات سازمانی موجهی از مشکلات رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی را حل کرده است. بنابراین می‌توان گفت مطالعه بیشتر در این زمینه گامی جهت بیداری مدیران سازمان‌ها به خصوص دانشگاه‌ها است که وظیفه خطیری در پرورش اقتصاد، فرهنگ، روابط اجتماعی و تربیت نیرو انسانی متخصص و فرهیخته دارند. بنابراین، این پژوهش با هدف مطالعه رابطه بین استراتژی‌های اخلاقی و باورهای اخلاقی با نقش میانجی سبک زندگی اخلاق مدار بر کیفیت زندگی کارکنان انجام گرفته است.

رفتارهای فرد را نشان می‌دهند و نشان می‌دهند که فرد به چه مسائلی اعتقاد دارد یا ندارد (۱۳).
 محقق سبک زندگی را شیوه عمل نسبت به زندگی خود فرد و دیگران می‌داند و سبک زندگی را کلیتی بی‌همتا و فردی می‌نگرد که همه هدف‌های عمومی زندگی را در بر می‌گیرد (۱۴).
 سبک زندگی اخلاق مدار شامل وظایف فردی، خانوادگی، کاری و اجتماعی می‌باشد که اخلاق در این حیطه‌ها سیطره می‌اندازد. از دیدگاه محققان سبک زندگی اخلاق مدار، اعتدال، اخلاق خوب و نیکو، برخورد مناسب با دیگران از ویژگی‌های سبک زندگی اخلاق مدار است (۱۵).
 به عبارتی باورهای اخلاقی در کارکنان احساس تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتری ایجاد می‌کند، اما غیر از این آنها را افرادی بی‌مسئولیت و بی‌تعهد جلوه می‌دهد. از آنجا که باورها و استراتژی‌های اخلاقی با زندگی و سبک زندگی اخلاقی^{۱۶} کارکنان رابطه‌ای دو طرفه دارد چراکه، هر کاری که آن‌ها انجام می‌دهند با تعالی روحی و اخلاقی او با سازمان پیوند می‌خورد و وجود اخلاق در رفتار سازمانی و منش سازمان سبکی از زندگی را ایجاد می‌کند که افراد بر اساس اصول اخلاقی عمل می‌کنند و همه می‌دانیم بر اساس اخلاق است که رفتار و منش فضیلت‌مندانه شکل می‌گیرد و زندگی شخصی و کاری را مطلوب می‌گرداند.



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

اخلاق مدار ۱۵ سؤال و پرسشنامه کیفیت زندگی ۲۹ سؤال میباشد که پرسشنامه‌ها به‌صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از موافقم تا مخالفم طراحی گردید. روایی پرسشنامه‌ها مورد تایید صاحب‌نظران مدیریت قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۹۱، ۰/۸۶ و ۰/۸۲ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو سطح آمار توصیفی (درصد، میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون از نوع معادلات ساختاری) و نرم‌افزارهای SPSS, LISREL استفاده شد.

یافته‌ها

قبل از بررسی روابط علی بین متغیرها، همبستگی آن‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت.

روش
 این مطالعه از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه اجرا توصیفی همبستگی از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور همدان می‌باشد. حجم نمونه بر اساس روش هدفمند ۹۰ نفر از بین کارکنان انتخاب شد. ۹۰ نفر حجم آماری را سی نفر کارمند خانم و ۶۰ نفر از کارکنان مرد تشکیل می‌دهند. جهت جمع آوری اطلاعات این پژوهش از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای به‌منظور گردآوری مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش استفاده شده است. و همچنین جهت جمع‌آوری داده‌های موردنیاز از نمونه‌ی مورد مطالعه از روش جمع‌آوری اطلاعات از چهار پرسشنامه استفاده شد. ابزارهای پژوهش شامل چهار پرسشنامه استاندارد استراتژی اخلاقی شامل ۲۰ سؤال و پرسشنامه باورهای اخلاقی ۲۰ سؤال، پرسشنامه سبک زندگی

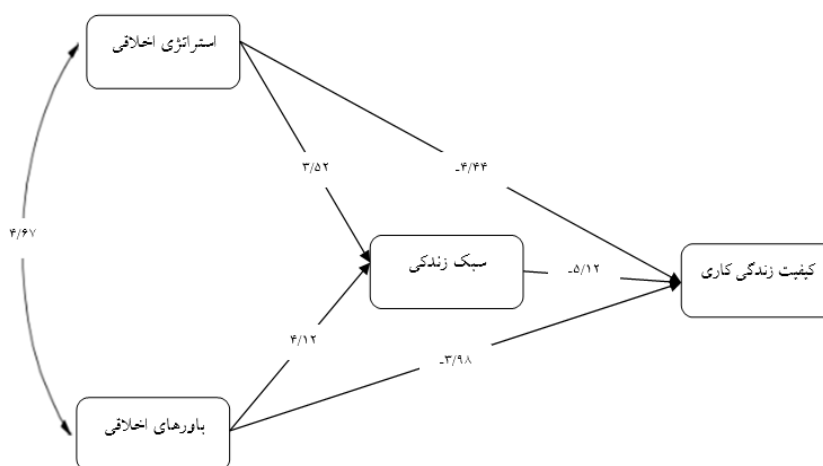
به منظور بررسی فرضیه‌های و آزمون مدل مفهومی پژوهش، داده‌های جمع آوری شده از طریق معادلات ساختاری تحلیل شد. نتایج به دست آمده در شکل (۱) و (۲) قابل مشاهده است.

بنابر نتایج حاصل از جدول (۱)، ضرایب همبستگی مشاهده شده (r) در سطح $P \leq 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین متغیرهای مورد بررسی نشان می‌دهد. نتایج نشان داد که بین استراتژی اخلاقی و کیفیت زندگی کاری در سطح $0/99$ رابطه وجود دارد، بین باورهای اخلاقی با کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری در سطح $0/99$ رابطه وجود دارد؛ همچنین بین سبک زندگی و کیفیت زندگی کاری در سطح $0/99$ رابطه منفی و معناداری در سطح $0/99$ وجود دارد.

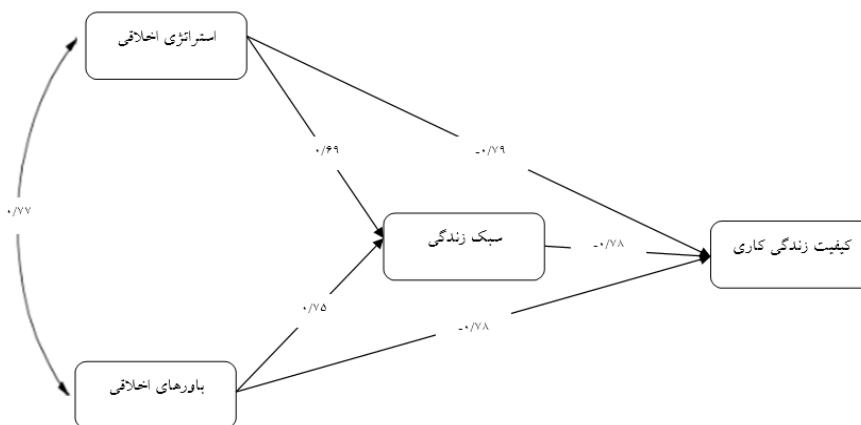
جدول ۱: نتایج ضریب همبستگی پیرسون

متغیر	۱	۲	۳	۴
استراتژی اخلاقی	۱			
باورهای اخلاقی	$0/528^{**}$	۱		
سبک زندگی اخلاق مدار	$0/536^{**}$	$0/787^{**}$	۱	
کیفیت زندگی کاری	$0/586^{**}$	$0/768^{**}$	$0/788^{**}$	۱

(**) سطح معناداری کمتر از $0/05$ به دست آمده است.



نگاره ۲: الگوی آزمون شده پژوهش در حالت معنی‌داری



نگاره ۳: الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد

رابطه‌های مستقیم

در این بخش با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۳ به بررسی سؤال‌های مرتبط با رابطه متغیرها بر یکدیگر می‌پردازیم. در ادامه جدول ۳ مربوط به رابطه‌های مستقیم ارائه شده است.

جدول ۲: برآوردهای ضرایب مستقیم

برآورد متغیرها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	t
رابطه استراتژی اخلاقی بر: کیفیت زندگی کاری	-۰/۷۹**	۰/۰۰۱	۴/۲۳
رابطه باورهای اخلاقی بر: کیفیت زندگی کاری	-۰/۷۸**	۰/۰۰۱	۳/۹۶

* $P < .05$ ** $P < .01$

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۲، ضریب همبستگی بین استراتژی اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری برابر با -0.78 - و با توجه به مقدار $(t = 4.23)$ در سطح 0.001 معنی‌دار است. با توجه به نتایج ضریب همبستگی باورهای اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری برابر با -0.79 - و با توجه به مقدار $(t = 3.96)$ در سطح 0.01 معنی‌دار است.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده رابطه مستقیم سبک زندگی بر کیفیت زندگی کاری برابر با -0.78 - و با توجه به مقدار $(t = 5.12)$ در سطح 0.01 معنی‌دار است.

رابطه‌های غیرمستقیم

در این بخش با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۳ به بررسی سؤال‌های مرتبط با رابطه متغیرها بر یکدیگر می‌پردازیم. در ادامه جدول ۴ مربوط به رابطه‌های غیرمستقیم ارائه می‌شود.

جدول ۳: برآورد ضرایب غیرمستقیم

برآورد متغیرها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	t
رابطه استراتژی اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی سبک زندگی	-۰/۵۹**	۰/۰۱	۳/۵۲
رابطه باورهای اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی سبک زندگی	-۰/۶۱**	۰/۰۱	۴/۱۲

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده رابطه غیرمستقیم استراتژی اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی سبک زندگی برابر با -0.59 - و با توجه به مقدار $(t = 3.52)$ در سطح 0.01 معنی‌دار است. بر این اساس

در پاسخ به این فرضیه می‌توان گفت متغیر استراتژی اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی سبک زندگی تأثیرگذار است.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده رابطه غیرمستقیم باورهای اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی سبک زندگی برابر با -0.61 - و با توجه به مقدار $(t = 4.12)$ در سطح 0.01 معنی‌دار است. بر این اساس در پاسخ به این فرضیه می‌توان گفت بین متغیر باورهای اخلاقی و کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی سبک زندگی رابطه وجود دارد.

برازش مدل

ریشه خطای میانگین مجزورات تقریب $(RMSEA)$ شاخص دیگری است که برای مدل‌های خوب کمتر از 0.05 و برای مدل‌های متوسط بین 0.05 تا 0.08 و برای مدل‌های ضعیف بالاتر از 0.1 است (براون و سودک، ۱۹۹۳). همچنین بر اساس یک قاعده کلی، شاخص‌های برازندگی تطبیقی (CFI) ، نرم شده برازندگی (NFI) ، نرم نشده برازندگی $(NNFI)$ ، نیکویی برازش (GFI) و نیکویی برازش اصلاح‌شده $(AGFI)$ برای مدل‌های خوب بین 0.90 تا 0.95 خواهند بود. مقادیر بالای 0.80 نیز نشان‌دهنده برازش نسبتاً خوب یا متوسط مدل هستند. در جدول ۴ شاخص‌های برازش مدل پژوهش ارائه شده است.

جدول ۴: شاخص‌های برازش مدل

شاخص	مقادیر محاسبه شده
مجذور کای	۲/۲۹
معناداری	۰/۰۵۷
ریشه میانگین مجذور برآورد خطای تقریب $(RMSEA)$	۰/۰۷
شاخص برازش استاندارد (NFI)	۰/۹۲
شاخص نرم نشده برازش $(NNFI)$	۰/۸۸
شاخص تطبیقی برازش (CFI)	۰/۹۴
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۱
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده $(AGFI)$	۰/۹۴

از تقسیم مجذور کای بر درجات آزادی شاخصی به دست می‌آید که چنانچه کوچک‌تر از ۳ باشد قابل قبول می‌باشد. با این حال از آنجاکه این شاخص برازش تحت تأثیر حجم نمونه و همبستگی‌های موجود در مدل است، از سایر شاخص‌های برازش از جمله ریشه میانگین مجذور برآورد خطای تقریب $(RMSEA)$ ، شاخص نرم شده برازش (NFI) ، شاخص نرم نشده برازش $(NNFI)$ ، شاخص تطبیقی (CFI) ، نیکویی برازش (GFI) و نیکویی برازش اصلاح‌شده $(AGFI)$ نیز استفاده می‌گردد. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده با توجه به اینکه مقدار $(RMSEA = 0.072)$ است می‌توان برازش مدل را مطلوب دانست. همچنین در سایر شاخص‌ها از جمله $(NFI, CFI, GFI, AGFI)$



نتایج بالاتر از ۰/۹۰ می‌باشد که حاکی از برآزش قابل قبول مدل می‌باشند.

بحث

این پژوهش با هدف تحلیل رابطه بین استراتژی‌های اخلاقی و باورهای اخلاقی با نقش میانجی سبک زندگی اخلاق مدار بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه پیام نور همدان انجام گرفت. نتایج حاصل از این بررسی نشان داد که بین استراتژی‌های اخلاقی با کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد. این رهیافت با نتایج پژوهش‌های (۱۲) و (۴) همخوان می‌باشد چراکه به نتایج مشابهی دست یافتند. این امر بدان معنی است که استراتژی اخلاقی به‌عنوان یک رهنمود اخلاقی، مدیران را برای داشتن رفتارهای اخلاقی و منطقی با کارکنانشان هدایت می‌کند و آن‌ها در گفتار و رفتار خود با کارکنانشان منصفانه و با عدالت و اعتماد توأم با رفتار و تصمیم‌های اخلاقی برخورد خواهند کرد. استراتژی اخلاقی در فرآیند و سیر زندگی با کارکنان، به آنان حس مسئولیت‌پذیری و تعهد نسب به سازمان را می‌دهد و این امر میزان بددهنی، بدرفتاری آنان نسبت به کارکنانشان را کاهش می‌دهد. استراتژی اخلاقی به سازمان صداقت، احترام، اعتماد متقابل را در رابطه با رفتار و برخورد با کارکنان می‌دهد و از کج‌رفتاری‌ها مانند رفتاری بی‌مسئولانه می‌کاهد و زمینه‌های را برای کیفیت زندگی کاری فراهم می‌آورد. بنابراین اگر استراتژی‌ها و رفتارهای هر سازمانی توأم با اخلاق باشد ارتقا و پیشرفت را برای تمامی کارکنان فراهم می‌آورد به‌گونه‌ای که همه آن‌ها از این استراتژی‌ها آگاهی داشته و این آگاهی به‌عنوان یک عامل انگیزه‌ای منجر به کارایی کارکنان می‌شود و می‌تواند کیفیت زندگی آنان را فراهم آورد.

نتایج نشان داد بین باورهای اخلاقی و کیفیت زندگی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. این رهیافت با نتایج پژوهش (۹) و (۱۲) همخوان می‌باشد چراکه به نتایج مشابهی دست یافتند. این امر بدان معنی است که مدیرانی که نگرش و باور به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی داشته باشند محیط و سازمان سالمی خواهند داشت و در محیط به دور از تنش و استرس شغلی با سلامت روانی خواهند داشت. مدیرانی که باور و پایبندی به اخلاق دارند حس مسئولیت‌پذیری، تعهد، ایمان را به کارکنان منتقل می‌کنند و کارکنان با آرامش و امنیتی که از دل سازمان و مدیران بر می‌خیزد احساس آرامش کرده و با مسئولیت و تعهد بیشتری به وظایف خود عمل می‌کنند. بنابراین بر اساس این فرض پژوهشی می‌توان گفت اخلاق و ارزش‌های اخلاقی که نگرش و باور مدیران را تحت تأثیر قرار می‌دهند، عاملی مهم برای افزایش کیفیت زندگی کاری خواهد بود.

همچنین یافته‌ها حاکی از آن بود که بین سبک زندگی اخلاق مدار با کیفیت زندگی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. این رهیافت با نتایج پژوهش (۹) و (۱۵) همخوان می‌باشد چراکه به نتایج مشابهی دست یافتند. این امر نشان از آن دارد که سبک زندگی اخلاق مدار یکی دیگر از فاکتورهایی است که می‌تواند میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان را

افزایش دهد. سبک زندگی اخلاق مدار افراد سازمان را از لحاظ سلامت جسمی، روانی، اجتماعی و معنوی تضمین می‌کند؛ به‌طوری‌که رفتارها و کردار کارکنان و مدیران را بر سلامت اجتماعی استوار می‌شود، امید به زندگی، ایمان و اعتقاد در آنان بیشتر می‌کند این امید و اعتقاد کیفیت زندگی کاری آنان را فراهم‌سازی می‌کند. مدیرانی که باور دارند امکانات رفاهی برای تمامی کارکنان باید در دسترس باشد، در تنظیم مقررات و تصمیم‌ها، رویه‌ها و ارتباط با کارکنان اخلاق باید حاکم باشد با همین باور علاوه بر اینکه باورهای اخلاقی را در راستای فرهنگ‌سازی برای اخلاق رشد می‌دهند، کیفیت زندگی کاری را در بین کارکنان خود افزایش می‌دهند.

سبک زندگی اخلاقی که در آن فرد تحت تأثیر آموزه‌های اخلاقی و تربیتی و الگوهای تربیت اخلاقی قرار گرفته است در ارتباط با دیگران سعه‌صدر، عزت‌نفس، اعتمادبه‌نفس، گذشت، ایثار و همکاری و مشارکت دارد. در واقع سبک زندگی اخلاق مدار پایه‌های اخلاق را می‌سازد. یعنی هر شخصی در طول دوران رشد خود اگر بر اساس موعظه‌های اخلاقی، الگوپذیری اخلاقی پرورش یافته باشد علاوه بر اینکه باور شخص اخلاقی می‌شود، سبک زندگی او نیز بر اساس اخلاق صورت می‌گیرد که در زندگی کاری او را تا حد مطلوب می‌کشاند. بنابراین استراتژی‌های اخلاقی که تمامی فرآیندهای سازمانی، گروهی و فردی هر کارمند را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باورهای اخلاقی که به‌عنوان عامل برانگیزاننده کارکنان عمل می‌کند و سبک زندگی اخلاق مدار که پایه‌های اخلاق را فراهم می‌آورد می‌تواند به‌طور فراگیری کیفیت زندگی کارکنان را افزایش دهد.

در نهایت لازم به یادآوری است که در این مطالعه محدودیت‌هایی نظیر؛ عدم دقت بعضی از کارکنان در پاسخ‌گویی دقیق روبه رو بود اما با وجود این محدودیت‌ها پیشنهادهایی ارائه کرده است که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود.

برگزاری آموزش‌های اخلاقی بلندمدت و مستمر در راستای (تغییر در وادی سبک زندگی اخلاقی و باورهای اخلاقی) از طریق نشست‌های علمی، دعوت از متخصصان و مشاوران در برنامه‌های بلندمدت و کوتاه مدت.

-تدوین و برقراری جلسات در راستای پیشگیری از معضلات اخلاقی از طریق توجه به فاکتورهای اخلاقی و سبک زندگی اخلاق مدار (با تأمین سلامت جسمی، روانی، اجتماعی و معنوی).

-به مناسبت‌های مختلف از اعضای که در رفتارهای اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی پیشگام هستند تقدیر به عمل آید.

-مدیران با نشان دادن رفتارهای اخلاقی و تصمیم‌گیری در استراتژی‌های اخلاقی، الگویی خوب سازمانی در اخلاق در نزد کارکنان به نمایش بگذارند.

باورها و استراتژی‌های اخلاقی را از طریق توجه به نیازها و علائق کارکنان به آن‌ها این احساس را تزریق کنید که آنان بدانند برای سازمان مهم هستند، نگاه و احترام خود را نسبت به تمامی کارکنان یکسان نمایند، رفاه و آینده آنان را مدنظر قرار دهید، به تعهدات و

3. Unethical behavior	رفتارهای غیراخلاقی
4. Philosophy of ethics	فلسفه اخلاق
5. Responsibility	مسئولیت پذیری
6. Social welfare	رفاه اجتماعی
7. Organizational performance	عملکرد سازمانی
8. Secondary requirements	الزامات ثانوی
9. Ethics culture	فرهنگ اخلاق
10. Individual responsibility	مسئولیت فردی
11. Ethical issues	مسائل اخلاقی
12. Ethics fundamental	اصول اخلاقی
13. Ethical behaviors	رفتارهای اخلاقی
14. Pivotal result	نتیجه محوری
15. Ethical lifestyle	سبک زندگی اخلاقی

قول‌های خود وفاداری خود را ثابت کنید، گفتار و عمل خود را باهم یکسان کنید تا از این طریق کارکنان بدانند قوانین و تصمیمات سازمانی برای آنان یکسان بوده، احساس مهم و باارزش بودن در آنان شکل گیرد این رفتارها و باورها اخلاقی منجر به رشد و به‌عنوان عملی برانگیزاننده برای کارکنان در راستای حرکت به سمت کیفیت زندگی کاری آنان خواهد بود.

رفتار و گفتار مدیران توأم با اخلاق باشد و همسو با منشور اخلاقی سازمان باشد.

مدیران با نشان دادن صداقت و یکرنگی، خویشترداری از خود پیشگامی مهم در سبک زندگی اخلاق مدار باشند.

پیشنهاد می‌شود در هنگام انتصاب مدیران در پست‌های مدیریتی، به نگرش‌های آنان در راستای باور به اخلاق توجه شود، چراکه نوع نگرش‌های آنان در شکل‌گیری باورها و استراتژی‌های اخلاقی و توجه به کیفیت زندگی کارکنانشان مؤثر است.

به‌منظور ارتقای کیفیت زندگی کاری باید به توازن بین زندگی کاری و زندگی شغلی کارکنان توجه نموده و محیط کاری را متناسب با وضعیت زندگی شخصی کارکنان در جهت پشتیبانی از آن طراحی نمایند.

پیشنهاد می‌شود که پرداخت‌ها و مزایا کارکنان تابعی از میزان عملکرد کیفی و کمی آنان باشد که این مهم می‌تواند یکی از عوامل اصلی در ادراک و باور افراد در مقایسه خود با دیگر همکاران در راستای کیفیت زندگی کاری باشد.

نتیجه‌گیری

به طور کلی می‌توان گفت اخلاق در کردار، رفتار، بیان و در تمامی شئون زندگی انسان‌ها دارای اهمیت است. چراکه این اخلاق است که قدرت تشخیص خوب از بد را به انسان‌ها می‌دهد و به عنوان رهنمودی اخلاقی آنان را از کج‌رفتاری‌ها و معضلات سازمانی در امان نگاه می‌دارد. اخلاق در تمامی مراحل زندگی انسانها موجب سبک زندگی اخلاقی می‌شود که فرد را از خیلی از بدرفتاری‌ها دور می‌کند و او را به سمت رفتارهای پرفضیلت سوق می‌دهد. استراتژی‌های اخلاقی و رفتارهای پرفضیلت زمانی اتفاق می‌افتد که مدیران و کارکنان اخلاق را باور داشته باشند.

ملاحظه‌های اخلاقی

برای رعایت اصول اخلاقی همه شرکت‌کنندگان از اهداف پژوهش و اختیاری بودن شرکت در آن مطلع شدند. به همه آن‌ها اطمینان داده شد اطلاعات آن‌ها کاملاً محرمانه خواهند ماند.

واژه‌نامه

1. Ethical strategies
استراتژی‌های اخلاقی
2. Ethical beliefs
باورهای اخلاقی

References

1. Raeesi A, Bahrami S, Sardari S, Shafee S. (2012). Relationship between individual and organization fit with job satisfaction of nursing managers in educational hospitals in Isfahan. *Health Information Management*; 4 (7): 1024-1031. (In Persian)
2. Ashwin P. (2006). *Changing higher education*. 1st ed. USA: Taylor & Francis Group.
3. Sharifzadeh F, Khirandish M. (2009). Analyzing the relationship between quality of working life (QWL) and employee performance in Irankhodro Iran Diesel Company. *Management Research*; 2 (3): 52-29. (In Persian).
4. Nemati L, Sarshar S, Karimi R, Rostami Mal Khalifa R, Pakragham M. (2019). Ethical strategies, fourth international conference on new research achievements in social sciences. Tehran: Education and Psychology Publication. (In Persian).
5. Samita M, Manisha P. (2018). Ethical strategies in corporate world, prestige institute of management & research. *Education & Health Sector*; 2 (54): 1-26.
6. Kapoutsis I. (2016). Playing the political game at work: the roles of politics will, political prudence, and political skill. In: Vigoda-Gadot E, Drory A. (Eds.) *Handbook of organizational politics: Looking Back and to the future*. UK: Edward Elgar Publication.
7. Geddes HB. (2017). Integrity or compliance-based ethics: which is better for today's business? *Scientific Research Publishing*; 3 (7): 5420-429.
8. Aghighi A. (2017). Explaining the role of ethical values and organizational citizenship behavior with customer satisfaction. *Ethics in Science and Technology*; 13 (4): 53-45. (In Persian).
9. Kumar R. (2017), Ethics and its high valued in business world. *Journal of Public Policy & Environmental Management*; 1(1): 1-7.
10. Taghizadeh H, Soltani Fasghandis G. (2013). The role of employee identification and ethical beliefs in functional outcomes of ethical leadership. *Ethics in*

13. Parnel JJ, Spilin N. (2006). Strategy though the eyes of the consumer: an exploratory study across, emerging enomies. Business, Political Science.
14. Sadeghiyanm Navab S, Torkasshvand A. (2015). Acquisition of the moral life in contemporary Islamic society . Qom: The 2nd International Congress of Religious Thought and Research. (In Persian)
15. Kaviani M. (1392). Islamic lifestyle and its measurement tool. Qom: Domain and University Research. (In Persian).
11. Ghavavandi H. (2010). Analyzing the relationship between the quality of work life of job routers with organizational performance perspectives. [Ph.D. Thesis]. Isfahan Universiey. (In Persian)
12. Yousefi S. (2014). A study of relationship between perceived organizational justice and organizational trust with the quality of working life of the staffs in Razi University of Kermanshah in Academic Year 2013-2014. [MA Thesis]. Hamedan: BU-Ali-Sina University (In Persian)