

تأثیر نهاده‌سازی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان

آرین قلی پور*، حمیده غریبی یامچی**

ابراهیم مرادی***

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۲/۱۷

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۸/۱۱

چکیده

در تحقیق حاضر تلاش شده است تا تأثیر نهاده‌سازی اخلاق به شکل صریح و ضمنی آن، بر شادی و نشاط کارکنان بررسی شود. برای این منظور از روش ترکیبی توصیفی- علی استفاده شد و داده‌ها نیز از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است. جامعه آماری مورد استفاده، کارکنان شرکت سایپاگام می‌باشند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار pls استفاده شده است. نتایج به دست آمده، چارچوب نظری تحقیق را تأیید نمود که با نتایج به دست آمده از تحقیقات پیشین سازگار است. در این تحقیق تأثیر نهاده‌سازی اخلاق به طور کلی و به شکل صریح و ضمنی آن بر شادی و نشاط کارکنان تأیید شد. نتایج همچنین حاکی از آن است که نهاده‌سازی ضمنی اخلاق، تأثیر بیشتری بر شادی کارکنان نسبت به شکل صریح آن دارد. با توجه به یافته‌های تحقیق، مدیران سازمان‌ها برای افزایش میزان شادی و نشاط کارکنان باید بر نهاده‌سازی فرهنگ اخلاقی (صریح و ضمنی) تأکید کنند. با توجه به نتایج تحقیق، نهاده‌سازی ضمنی اخلاق از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ بنابراین مدیران سازمان باید توجه بیشتری به اعمال و رفتار خود داشته باشند؛ زیرا شادی کارکنان از اعمال و رفتار آنها بیشتر متأثر است تا از کدهای اخلاقی و نظایر آن.

کلیدواژه: شادی؛ فرهنگ اخلاقی؛ نهاده‌سازی صریح؛ نهاده‌سازی ضمنی.

*. استاد دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ایران.

** دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه تهران، پردیس فارابی، ایران (نویسنده مسئول).

hamideh_gharibi@ut.ac.ir

*** کارشناس ارشد مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ایران.

مقدمه

مطالعات روان‌شناسان قرن بیستم، بیشتر بر عواملی نظیر: افسردگی، اضطراب و اختلالات عاطفی تمرکز یافته است تا بر هیجانات مثبتی نظیر شادی و بهزیستی. تمرکز انحصاری بر آسیب‌شناسی، تاحدی حکمفرما شده است که نمونه‌ای از انسان را نتیجه داده که فاقد ویژگی‌های مثبتی است که زندگی را ارزشمند می‌سازد. امید، فرزاندگی، خلاقیت، تفکر در مورد آینده، شجاعت، معنویت، پاسخگوئی و پشتکار، نادیده گرفته شده یا به عنوان تغییر شکلی از انگیزه‌های منفی درست‌تر توضیح داده شده‌اند (سلیمان^۱، سیکزنمی‌حالی^۲، ۲۰۰۰: ۷). این در حالی است که هر یک از اعمال ما به وسیله تمایل ما به شادبودن برانگیخته شده است. شادی در عمق درون ما، در مرکزی‌ترین بخش از وجودمان قرار دارد (جیمز^۳، ۲۰۱۲: ۴۵). محققان ادعا می‌کنند که اکثر مردم فکر می‌کنند؛ می‌دانند که شادی چیست. متأسفانه این تفکر که آنها موضوع شادی را از قبل می‌شناسند، مانع از آن می‌شود که به مطالعه شادی و یادگیری در مورد شادی درست و واقعی بپردازند (ویلیام و برانت^۴، ۲۰۱۲: ۱۵). هزاران سال فیلسوفان و محققان در مورد این پرسش بحث کرده‌اند که آیا افرادی که منصف و اخلاقی هستند از افرادی که اخلاقی نیستند، شادترند (هاروی^۵، جیمز، ۲۰۰۹: ۲۳). شادی، زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف خود از توانایی‌ها و استعدادها خود استفاده نماید. استعدادها شامل مجموعه‌ای از توانایی‌های ذهنی، جسمی و روانی است که در درون هر فرد است که اگر به کار گرفته شوند، احساس رضایت و شادی ماندگار ایجاد خواهند کرد (لیبومیرسکی^۶ و همکاران، ۲۰۰۵: ۱۱۵).

به اعتقاد کارشناسان هم‌اکنون نشانه‌های صریحی از افسردگی، عواطف منفی و روان‌رنجوری در بعضی از جوامع صنعتی به چشم می‌خورد که پیامدهایی نظیر: پائین آمدن سن خودکشی، افزایش طلاق و بزهکاری، ترک کار و بسیاری از مشکلات روحی اجتماعی دربر داشته، به طوری که گویا شادی از محیط کار و جوامع رخت بر بسته و فرسودگی جان‌نشین آن شده است.

1. Seligman
2. Csikszentmihaly
3. James
4. William and Brant
5. Harvey
6. Lyubomirsky

استرس، غمگینی، اضطراب در محل کار، با کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت، کاهش عملکرد کاری، افزایش خطر حوادث، تعارض و تضاد روابط در کار، افزایش مرخصی استعلاجی، ناتوانی‌های میان‌مدت و بلندمدت، تحلیل‌رفتگی، افزایش میزان جابه‌جایی شغلی، شرایط بهداشتی مختلف، افزایش هزینه‌های مراقبت‌های بهداشتی و ناتوانی، مرتبط شده است (وار،^۱ ۲۰۰۹: ۳). لذا برای ایجاد جامعه‌ای سالم و سازمان‌های پویا و بانشاط و به‌طور کلی جهت افزایش عواطف مثبت، نیازمند راهکارهایی هستیم که بتواند با ایجاد مهارت‌های شادزیستن و شادبودن در فضای سازمانی، جامعه و زندگی افراد را از خمودگی و ایستایی نجات دهد. عطف توجه به موارد مذکور و وجود خلاءهای تحقیقی فراوان در این زمینه و جهت بررسی و تأیید نظریه‌های یادشده و با توجه به اهمیت فزاینده اخلاق و نیز شادی کارکنان برای بهبود و توسعه کارایی و بهره‌وری سازمان‌ها، هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان بر شادی و نشاط کارکنان و سنجش میزان ضرایب تأثیر این عناصر با کمک نمونه‌سازی معادلات ساختاری است و این که نهادینه‌سازی صریح و ضمنی اخلاق در سازمان بر شادی و نشاط کارکنان تأثیر دارد یا نه؟ و این تأثیر چگونه است؟

تعریف‌ها

به طور ساده می‌توان چنین بیان کرد که "فرهنگ اخلاقی، اعمال، اعتقادات، استانداردهای مربوط به درست و نادرست افراد یا گروه‌ها را در برمی‌گیرد" (انجمن پرستاری کانادا^۲، ۲۰۱۰: ۲۱). محققان بیان می‌کنند که اخلاق، مسئولیت‌پذیری شخصی را درگیر می‌کند و یک دارایی انسانی شخصی و جدانشدنی است (کریل^۳، ۲۰۰۶: ۴۱) و سازمان اخلاقی نیز چنین قابل تعریف است: سازمان اخلاقی و فضای اخلاقی و ارزشی یک سازمان به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، هنجارها، باورها و اقداماتی اشاره دارد که حاکم بر اقدامات، انتخاب‌ها و تصمیمات سازمان است که فضایی تحت عنوان فضای اطمینان و اجتناب از عدم اطمینان فراهم می‌سازد (خنیفر، ۱۳۸۵: ۴۸). در بعضی

1. Warr
2. CANADIAN NURSES ASSOCIATION
3. Kriel

تحقیقات برنامه‌های اخلاق در سازمان‌ها بر اساس مؤلفه‌های صریح و ضمنی طبقه‌بندی شده‌اند. محققان بیان می‌کنند که بخش‌های صریح اخلاق شامل: کدهای اخلاقی، دستورالعمل‌های سیاسی، تجهیزات و برنامه‌های آموزش کارمند، همایش‌های اخلاق، سخنرانی‌های مدیریت، سامانه‌های واپایش درونی و ستادهای اخلاق است. اکثر این برنامه‌ها با وجود این که به‌طور آشکار در سازمان ایجاد نشده‌اند اما جزء ذاتی فرهنگ سازمان هستند (در درون فرهنگ سازمان وجود دارند) (وایتل و سینگپاکدی^۱، ۲۰۰۸: ۳۴۶). بخش‌های ضمنی به فضای کاری‌ای که در آن رفتارهای اخلاقی به عنوان عاملی حیاتی برای ساختار و عملکرد سازمان توسط کارکنان ادراک می‌شود، اشاره دارد و شامل عناصری نظیر: فرهنگ شرکت، نظام‌های تشویق، رفتارهای ارزشمند، سیاست‌های ارتقا، سامانه‌های سنجش عملکرد و رفتار مدیریت است (کومنه و ویراکل^۲، ۲۰۰۷: ۶). از زمانی که روان‌شناس امریکایی، از موضوع دوهزارساله بودن علم در حال ظهور روان‌شناسی مثبت‌نگر (احساس مثبت، سیرت مثبت و نهادهای مثبت) طرفداری کرد، پنج سال می‌گذرد. روان‌شناسی مثبت‌نگر یک واژه چترمانندی برای مطالعه احساسات مثبت، ویژگی‌های سیرت مثبت و نهادهای قادرساز است (کریل، ۲۰۰۶: ۶). علم روان‌شناسی مثبت‌نگر، ویژگی‌های فردی مثبت و نهادهای مثبت، وعده می‌دهد که کیفیت زندگی را بهبود بخشد و از آسیب‌هایی که زمان بی‌معنی و بی‌حاصل شدن زندگی رخ می‌دهد، جلوگیری کند (سلیمان و سیکزنمیچالی، ۲۰۰۰: ۷). به نظر می‌رسد که در سال‌های مطالعات شادکامی افزایش چشمگیری داشته است (صفایی و همکاران، ۱۳۸۶: ۸). به همین ترتیب، تعریف‌های متعددی نیز در مورد شادی ارائه شده است که به برخی از آنها اشاره می‌شود:

- شادی عبارت است از هیجان مثبتی که از دو بعد رفتارهای اجتماعی و رضایت درونی تشکیل شده و می‌تواند احساس نشاط فرد را نشان دهد (رستم خانی، ۱۳۸۶: ۵).
- شادی مقدار ارزش مثبتی است که یک فرد برای خود قائل است (علی پور، آگاه هریس، ۱۳۸۶: ۳).
- شادی یعنی احساسات مثبت زیاد، رضایت بالا از زندگی و احساسات منفی

1. Vitell and Singhapakdi
2. Konmee and Virakul

نادرداشتن (لیبومیرسکی و همکاران، ۲۰۰۵: ۱۱۲).

- کانت^۱ شادی را یک حالت حسی تلقی می‌کند یعنی به عنوان حالتی که رضایت از خود و خوشنودبودن را در بر می‌گیرد و به عنوان خوشبختی توصیف شده است (وایک^۲، ۱۹۹۴: ۱۲).

مبانی نظری

نهادینه‌سازی اخلاق

در یک سازمان اخلاقی، مسئولیت اجتماعی و تعهد و مسئولیت مدیریت در قبال جامعه و افراد جامعه به هنگام تصمیم‌گیری و رفتارهای مدیریتی مورد بحث است؛ به‌طور مثال همان‌گونه که محققان و صاحب‌نظران تصریح می‌کنند، مدیران باید در تصمیم‌گیری‌های خود نسبت به مسائلی چون آلودگی محیط زیست، تبعیض، فقر، بیکاری و تورم از خود مسئولیت نشان دهند. آنها نباید صرفاً منافع مشخص خود یا سازمان خود را در نظر بگیرند. سازمان به عنوان یک زیرسامانه در قبال جامعه و آثاری که عملکردهای سازمانی بر جامعه و افراد آن باقی می‌گذراند، مسئولیت دارد. اصول رفتار یا همان فرهنگ اخلاقی، در خدمت هزاران هدف عملی دیگر نیز هست که می‌تواند به انواع کارکنان، از مناطق و فرهنگ‌های مختلف کمک کند تا بهتر و با کارایی بیش‌تر کار کنند؛ به شرکت‌ها فرصت می‌دهد با کاستن از شمار لایه‌های سرپرستی به کار ادامه دهند و به هنگام بحران به سرعت و با اتحاد بیش‌تر واکنش نشان دهند؛ حتی می‌تواند در کار گزینش سودمند باشد و به شرکت‌ها کمک کند افرادی را جذب کنند که عاشق خدمت در شرکت‌هایی هستند که به معیارهای جهان‌تراز پایبندند (شیخ^۳، ۲۰۰۲: ۴). دو دلیل اساسی که سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای به اخلاق، جوکاری اخلاقی و نهادینه‌سازی اخلاق توجه دارند، با مطالعه اخیر فورچون مشخص شد. این مطالعه نشان داد که جوکاری خوب یک عامل حیاتی برای بقای کارکنان در سازمان است و بعد برجسته جوکاری یک سازمان، جوکاری اخلاقی است. دلیل دوم گرایش سازمان‌ها به مطالعه

1. Kant
2. Wike
3. Sheikh

اخلاق و نهادینه‌سازی آن، افزایش مشکلات اخلاقی در کسب و کارشان بود (سینگاپا کدی و همکاران، ۲۰۱۰: ۷۹).

شخصیت اخلاقی در سطح فردی می‌تواند پیامدهای سطح گروهی را از طریق ساخت میانی رهبری اخلاقی تحت تأثیر قرار دهد (شاو و همکاران^۱، ۲۰۰۸: ۵۱۵). در مجموع، اخلاق و فرهنگ اخلاقی در سازمان‌ها از ارزش‌ها، سیاست‌ها و فعالیت‌های افراد ایجاد می‌شود. وقتی سازمان‌ها محیطی ایجاد می‌کنند که رفتار یا عمل افراد خود را به طور ماندگار بر طبق ارزش‌های اخلاقی و سیاست‌های سازمان تنظیم می‌کند، این سازمان‌ها اخلاق خود را نهادینه‌سازی کرده‌اند (آرمسترانگ^۲ و فرانسیس^۳، ۲۰۰۸: ۱۲). جو اخلاقی، ادراکات تسهیم‌شده، پایدار و از نظر روان‌شناسی بامفهومی است که در آن کارکنان رویه‌های اخلاقی و سیاست‌هایی را که در سازمان‌هایشان وجود دارند، حفظ می‌کنند (آرمسترانگ و فرانسیس، ۲۰۰۸: ۱۲). محققان و صاحب‌نظران، جو سازمانی را به عنوان "ادراکات مشترکی" تعریف می‌کنند که همه چیزها حول آن قرار می‌گیرند (شری و وبر^۴، ۲۰۰۷: ۴). جو کاری درک‌شده با پیامدهای متنوعی مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، درگیری شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، محیط کاری و عملکرد شغلی در ارتباط است (پناهی و احمدی، ۱۳۸۸: ۳۵). طبق گفته محققان و صاحب‌نظران، اخلاق نقش اصلی و مرکزی را در کسب کیفیت زندگی کاری ایفا می‌کند (کریل، ۲۰۰۷: ۵). محققان و نویسندگان پژوهشگر، اخلاق را به عنوان منبعی برای کیفیت زندگی کاری کارکنان و یا به عنوان شرایط کاری مرتبط با کیفیت زندگی کاری، پیشنهاد می‌کنند (کومنه و ویراکل، ۲۰۰۷: ۲۰).

اصول اخلاقی، آگاهی ما را در فعالیت‌هایمان ارتقا می‌دهد و همچنین می‌تواند هوشیاری ما درباره تعهدات دوجانبه ما نسبت به جامعه را افزایش دهد (پارکر^۵، ۲۰۰۷: ۷). ارزش‌های اخلاقی سازمان یک بعد عمده فرهنگی است. جو اخلاقی، ادراکات رسمی و غیررسمی کارکنان از فرایندها، فعالیت‌ها و سیاست‌های سازمانی را شامل می‌شود و نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

1. Shau and et al
2. Armistrong
3. Francis
4. Sheri and Webber
5. Parker

شادی

ارسطو^۱ ادعا می‌کند که ما هر کاری را برای شادی انجام می‌دهیم (مییر^۲، ۲۰۱۱: ۷). شادی، توجه فیلسوفان را از آغاز تاریخ نوشتن به خود جلب کرده است، اما اخیراً مورد تحقیق روان‌شناسی قرار گرفته است. طلوع روان‌شناسی مثبت‌نگر در دهه گذشته، توجه به شادی و وضعیت‌های مثبت دیگر را مشروعیت بخشید. به‌طور کلی توجه به روان‌شناسی مثبت‌نگر به محققان القا شده و محققان شروع به انجام تحقیق سازمانی مثبت‌نگر و رفتار سازمانی مثبت‌نگر کرده‌اند، با این وجود هنوز مباحثی وجود دارد مبنی بر اینکه این اصطلاحات دقیقاً چه چیزهایی را شامل می‌شوند و چگونه ممکن است سودمند شوند (فیشر^۳، ۲۰۱۰: ۳۸۶). در واقع اکنون یک رشته کامل که روان‌شناسی مثبت‌نگر نامیده می‌شود برای درک فرایند شادی انسان، اختصاص یافته است (فورنهام و کریستوفر، ۲۰۰۷: ۴۳۹)

شادی در کار چیزی بیش از رضایت شغلی را شامل می‌شود. یک مقیاس جامع از شادی سطح فردی ممکن است شامل: درگیری کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی باشد. جنبه‌های شادی باید در سطوح چندگانه شامل: تجربه‌های زودگذر، نگرش‌های ثابت سطح فردی، نگرش‌های جمعی و همراه با تمرکز بر جنبه چندگانه مثل رویدادهای مجزا، شغل و سازمان، مفهوم‌سازی و سنجیده شوند. در همه این سطوح شواهدی وجود دارد که شادی پیامدهای مهمی برای افراد و سازمان‌ها دارد (فیشر، ۲۰۱۰: ۳۸۵).

اخیراً ایده‌ای توسط محققان مطرح شد که پیشنهاد کرد که انواع متمایز و مختلفی (اما احتمالاً مرتبط) از شادی وجود دارد. این مفهوم چندگانه بی‌شبهت به هوش چندگانه کشف شده توسط محققان نیست (سیلیک^۴، اسکات^۵، ۲۰۰۶: ۳۹). محققان ۱۷ نوع شادی را شناسایی و پیشنهاد کردند کردند که ضرورتاً از پیش‌زمینه پویای ما مشتق شده و عبارتند از: شادی هدف، شادی تعاونی، شادی رقابتی، شادی ژنتیکی، شادی حسی و جسمانی، شادی فکری، شادی مسجع، شادی

1. Aristotle
2. Meyer
3. Fisher
4. Sillick
5. Schatte

دردناک، شادی خطرناک، شادی انتخابی، شادی آرام، شادی پارسامنش، شادی منفی، شادی شیمیایی، شادی خیالی، شادی مضحک و شادی اتفاقی (فورنهام و کریستوفر^۱، ۲۰۰۷: ۴۵۰).

محققان و صاحب نظران خرد را به عنوان یک نظام شناختی بالامرته مرتبط با شادی و موفقیت توصیف می کنند. آنها معتقدند که خرد بر پایه سالها پیشرفت نفس موفق دانش، مهارت ها، اعتقادات و ارزش ها ساخته می شود. اندازه ای که افراد آنچه را که دارند، می خواهند، و اندازه ای که افراد آنچه را که می خواهند دارند، به توضیح این که چرا افراد در ارتباط با شادی با همدیگر متفاوت هستند، کمک می کند (لارنس و مکینان^۲، ۲۰۰۸: ۳۷۱).

ارسطو در کار قدرتمندش (اخلاق نیکوماسن) اثبات کرد که شادی از اراده فرد خارج نبوده بلکه برای هر کسی رغبت به ترجیح یک زندگی موافق و مطابق با ارزشمندترین پرهیزگاری ها قابل درک است (کسیبر، داینر^۳، ۲۰۰۸: ۱۱۸). خرد متداول و مرسوم پیشنهاد می کند که، شادی لذتی است که به عنوان تعقیب صرف تجربیات مطلوب، مفهوم سازی شده است و در بلندمدت در صورت نبود شادی اخلاقی، ناپایدار است (فیشر، ۲۰۱۰: ۳۹۰). در همین راستا، نگرش دانشمندان مسلمان نیز نسبت به شادی قابل توجه است. صاحب نظری راه تجربه شادکامی را ایجاد یک قدرت ذهنی و اخلاقی زیبا می داند. محقق دیگری رسیدن به هدف خلقت هر مخلوق را سبب شادکامی او می داند. به عقیده صاحب نظری دیگر، دست یافتن انسان ها به کمال فکری و قدرت عملی و لذت ذهنی موجب شادکامی است و دانشمندی نیز شادکامی را نتیجه دانش، شناخت خدا، عبادت و بندگی او به شمار می آورد. در نظر همه این فیلسوفان، ارتباطی قوی بین شادکامی، تقوا و رشد معنوی وجود دارد (فلاح و نیک فرجام، ۱۳۸۸: ۶).

تشخیص و تصدیق روبه رشدی از اهمیت سلامت روحی در محیط کار به وجود آمده است. بیشتر دوران بزرگسالی زندگی ما در محیط کار صرف می شود، بنابراین کار، یکی از تعیین کننده های کلیدی برای شادی و سلامت ماست. شادی در محیط کار نه تنها برای کارکنان مفید است بلکه برای کارفرمایان، سازمان ها، جامعه و اجتماع نیز مفید است. استرس، غمگینی،

1. Furnham and Christoferou
2. Larens and Mcibban
3. Kesebir and Diener

اضطراب در محل کار، با کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت، کاهش عملکرد کاری، افزایش خطر حوادث، تعارض و تضاد روابط در کار، افزایش مرخصی استعلاجی، ناتوانی‌های میان‌مدت و بلندمدت، تحلیل‌رفتگی، افزایش میزان جابه‌جایی شغلی، شرایط بهداشتی مختلف، افزایش هزینه‌های مراقبت‌های بهداشتی و ناتوانی، مرتبط شده است (وار^۱، ۲۰۰۹: ۱۲).

نهادینه‌سازی اخلاق و شادی

بیش از دوهزار سال پیش پلاتو (افلاطون) استدلال کرد که افراد باید منصف و اخلاقی باشند زیرا اخلاقی بودن تنها منبع شادی واقعی و پایدار است. یعنی افراد اخلاقی، افراد شادی هستند (جیمز و چیمیس^۲، ۲۰۰۴: ۳) فیلسوفانی از قبیل پلاتو^۳ و ارسطو و رهبران مذهبی همچون کریست و بودا، راه شادی پایدار را پرهیزگاری و اخلاقی‌بودن می‌دانستند. محققان و صاحب‌نظران، "تناقض خوشی‌پرستی" را که در آن شادی بزرگتر را در کمک کردن به دیگران به جای خودگرا بودن کسب می‌کنند، ارائه کردند. ریشه‌های این تناقض در دو نظریه اساسی که شادی را توضیح می‌دهد، نهفته است (رویکردهای خوشی‌پرستی و اخلاقیات خوشی (اخلاقیات ارسطو)). بر اساس رویکرد خوشی‌پرستی، شادی نتیجه اجتناب از درد و جستجوی خشنودی است که یک رویکرد خودگرا بوده و بر کسب کالاهای مادی تأکید می‌کند. در مقابل رویکرد اخلاقیات ارسطو بر پایه این ایده بنا شده که شادی زمانی افزایش می‌یابد که فرد تابع اجتماع و در تعامل با آن باشد. این رویکرد بر کالاهای غیر مادی تأکید می‌کند. ارسطو طرفدار دیدگاه اخلاقیات خوشی بود (جیمز و چیمیس، ۲۰۰۴: ۵). حتی اپیکوروس^۴ که حکمتش بارها به عنوان فلسفه خوشی‌پرستی افراطی، کنار گذاشته شده است، دارای این اعتقاد راسخ است که پرهیزگاری و شادی وابسته به هم بوده و با شادی و خشنودی زندگی کردن بدون محتاط‌بودن، شرافتمندبودن و منصف‌بودن غیرممکن است (کسیپر و دایتر، ۲۰۰۸: ۱۲۰). مفاهیم قرون وسطی و کلاسیک از شادی به عنوان "پرهیزگاری" و "کمال" به طور گسترده در قرن‌های اخیر نادیده

1. Warr
2. James and Chymis
3. Plato
4. Epicurus

گرفته شده یا مطلق ترجمه شده است. تلقی‌های فلسفی از مسئله خوب‌بودن انسانی در عصر کنونی نسبت به قرون گذشته نادرتر است؛ این در حالی است که هم علوم اجتماعی و هم علوم رفتاری شروع به طرفداری از توجه قابل ملاحظه به این موضوع کرده‌اند (کسبیر و داینر، ۲۰۰۸: ۱۲۰). شادی، پاداش و نتیجه پرهیزگاری به نظر می‌رسد که بهترین چیز در دنیا بوده و خدامانند و مبارک است. اگر شادی، فعالیتی موافق و مطابق با پرهیزگاری است، قابل استدلال است که شادی باید مطابق با عالی‌ترین پرهیزگاری باشد و این بهترین چیز در ما خواهد بود (ارسطو، ۱۹۹۴: ۵).

شادی نیازمند درک و فهم برای اداره اعمالمان است. درک و فهم ما نیازمند راهنمایی‌های ناشی شده از قوانین طبیعی است که اخلاق یا پرهیزگاری را یاد داده است. در نظریه درک و فهم ما، اخلاق یا پرهیزگاری مان را برای انتخاب عمل درست راهنمایی می‌کند و سبب شادی برای ما می‌شود (ویلیام و برانت^۱، ۲۰۱۲: ۴). آکوئیناس^۲ و ارسطو می‌پذیرند که هم مطالعه اخلاق باید هدف عملی باشد و هم زندگی شاد باید هدف نهایی برای انسان باشد؛ در حالی که ارسطو بیشتر به آموزش اخلاق و رشد سیرت تأکید می‌کند؛ آکوئیناس هدف عمیق‌تری از آموزش اخلاق و رشد سیرت جهت آماده‌ساختن ما برای یکی شدن با خدا دارد. زمانی که ارسطو شادی را به عنوان بالاترین کامیابی و خوبی و هدف نهایی ما شناسایی کرد، آکوئیناس با او همراه و دمساز شد و سپس خدا را به عنوان بالاترین خوبی و کامیابی شناسایی کرد. برای آکوئیناس فعالیت شادی انسان هم شامل شناختن خدا، هدف نهایی مان و هم عکس‌العمل مناسبان به آن هدف نهایی یعنی عشق است (دیانگ، مک لوسکی، دایک^۳، ۲۰۰۹: ۵). همان‌گونه که در کتاب محقق آمده است، هیچ تفاوتی در میزان شادی دو فردی که به یک میزان تقوا و پرهیزگاری دارند، ولی در شرایط زندگی متفاوتی به سر می‌برند، وجود ندارد (اسونسان^۴، ۲۰۱۱: ۲۳۹). افرادی که شادترند، عمدتاً افرادی هستند که یاد گرفته‌اند چگونه ارزش‌های اخلاقی‌شان را با ارزش‌های دیگر تراز کنند (ویلیام و برانت، ۲۰۱۲: ۳). ارتباط بین شادی و اخلاق بر اساس یک ادراک از واقعیت که منشاء

1. William and Brant
2. Aquinas
3. Deyoung, Mccluskey, Dyke
4. Svensson

وابسته نامیده می‌شود، بنا شده است (مارتین^۱، ۲۰۰۸: ۳).

به استثناء چند مورد نادر، شادی، اصطلاحی نیست که به‌طور گسترده در تحقیق آکادمیک در مورد تجربیات کارکنان در سازمان‌ها، استفاده شده باشد. این بدان معنی نیست که محققان سازمانی به شادی کارکنان در کار علاقه مند نبودند. در مقابل تحقیقات زیادی در مورد تعدادی از ساخت‌ها، سال‌ها مطالعه شده است که همپوشانی قابل ملاحظه‌ای با مفهوم وسیع شادی را آشکار می‌کند (جدول ۱ را ببینید). مرکزی‌ترین و مورد استفاده‌ترین مورد، رضایت شغلی است که تاریخ طولانی مدت‌تری هم به عنوان متغیر مستقل و هم به عنوان متغیر وابسته در تحقیق سازمانی دارد.

جدول ۱. ساخت‌های مرتبط با شادی در محیط کار (کسیپر، داینر، ۲۰۰۸: ۱۱۸)

سطح واحد	سطح فرد	سطح زودگذر
رضایت شغلی جمعی	رضایت شغلی	اظهار رضایت شغلی
جو احساس گروه	احساس تمایلی یا مزاجی	احساس آنی
حوصله گروهی	تعهد سازمانی مؤثر	حالت روند
درگیری سطح گروهی	درگیری شغلی	حوصله لحظه‌ای در کار
رضایت وظیفه گروهی	حوصله فنی در کار	بیان مسئولیت
	مشغولیت	لذت از وظیفه
	پیشرفت	عاطفه و احساس به کار
	نیرومندی	بیان انگیزش درونی
	موفقیت	
	احساس خوشی در کار	

شادی برای بیرون آوردن بهترین‌ها در انسان‌ها ظاهر می‌شود، آنها را اجتماعی‌تر، همکارانه‌تر و حتی اخلاقی‌تر می‌سازد. به طوری که کشورهای شادتر امتیاز بالایی را در اعتماد عمومی، نگرش‌های دموکراتیک و فعالیت‌های داوطلبانه کسب کرده‌اند (کسیپر، داینر، ۲۰۰۸: ۱۱۹).

1. Martin

دور از ذهن نیست که نوعی از شادی وجود دارد که شادی اخلاقی است. برخی از افراد بین شادی فیزیکی و شادی اخلاقی تمایز قائل می‌شوند. بخش‌های اخلاقی مهمی وجود دارد که کانت شادی را با خرسندی اخلاقی ارتباط می‌دهد، این بخش‌ها، شادی را یک حالت اخلاقی یا قابل فهم و یا حداقل آن را شادی وابسته به حالت اخلاقی و معلوم تصنیف می‌کنند. کانت به طور صریح شادی را با یک حالت اخلاقی یا قابل فهم در این متن شناسایی می‌کند: "شادی چیزی نیست که حس شود، اما چیزی است که تصور می‌شود". کانت مدعی می‌شود که شادی به وسیله خرسندی شخص از حالت اخلاقی‌اش ایجاد شده است (وایک، ۱۹۹۴: ۳). شادی اخلاقی به نظر می‌رسد که به وسیله: ۱. تعقیب ارزش‌ها و اهداف درونی به خاطر خودشان، شامل: رشد فردی، روابط، جامعه و سلامتی به جای اهداف و ارزش‌های بیرونی شامل: دارایی، شهرت، تصور و قدرت؛ ۲. مستقل، رضایتی و ارادی رفتار کردن به جای تحت قوانین متفاوت و کنترل شده عمل کردن؛ ۳. متفکر بودن و عمل با حس آگاهی ۴. رفتار کردن در روش‌هایی که نیازهای روان‌شناسی اساسی به شایستگی، ارتباط و استقلال، ارضا شوند (فیشر، ۲۰۱۰: ۳۸۸).

پیشینه

سلیمان^۱ در تحقیقی که در سال ۲۰۰۵ انجام داده است، به‌طور دقیق اهمیت تحقیق در مورد سپاسگذاری و بخشش را بررسی می‌کند و شرح می‌دهد که این پرهیزگاری‌ها در واقع کلیدهای سلامت روحی و شادی شخص می‌باشند (سلیمان، ۲۰۰۵: ۵). محقق مذکور پیشنهاد می‌کند که شادی درست، به‌وسیله توسعه و اعمال خصیصه‌های پرهیزگاری از قبیل مهربانی، قدردانی، نیک بینی، کنجکاو، بازیگوشی، شوخ طبعی، بی‌تعصبی و امیدواری تسهیل می‌شود (فیشر، ۲۰۱۰: ۹). رابطه بین پول و شادی به‌طور شگفت‌انگیزی ضعیف است که ممکن است قسمتی از آن به طریقه خرج کردن پول برگردد. پول به تنهایی شادی نمی‌آورد؛ ولی با پول می‌توان چیزهایی به دست آورد که باعث شادی می‌شوند. در جامعه کنونی روان‌شناسان می‌توانند با آموزش و ارائه راهکار، چگونگی صرف پول جهت افزایش شادی به افراد برای بالابردن میزان شادیشان کمک کنند (دان،

1. Seligman

گیلبرت و ویلسون^۱، ۲۰۱۱: ۱۱۷). در مطالعه‌ای که به بررسی رابطه بین عوامل و وجوه الگوی پنج عاملی شخصیت با شادکامی و سلامت روانی و جسمانی پرداخته است، نتایج حاکی از آن است که شادکامی و سلامت جسمانی با برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی رابطه مثبت و با روان رنجور خوبی رابطه منفی دارد و شادکامی نیز با سلامت روانی و جسمانی ارتباط مثبتی نشان داده است (مغانلو و آگیلار وفایی، ۱۳۸۸: ۲۹۳). در مطالعه دیگری که رابطه بین نگرش دینی و شادکامی را در بین دانشجویان بررسی نموده است، نتایج و یافته‌ها نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین شادکامی و نگرش دینی وجود دارد (حیدری، عنایتی نوین فرد، ۱۳۸۸: ۶۴). در تحقیق دیگری که در ایران در میان دانش‌آموزان صورت گرفت، بین شادی دانش‌آموزان و عوامل‌های آکادمیک رابطه معنی‌داری به دست آمد (لیاقت دار و همکاران، ۲۰۱۳: ۶۵). تحقیق دیگری که به بررسی رابطه نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی با کیفیت زندگی کاری پرداخته است نشان داد که بین مؤلفه‌های نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری همبستگی معنی‌داری وجود دارد (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۴).

مدل و فرضیه‌های تحقیق

با توجه به مبانی نظری مذکور در این تحقیق تلاش می‌شود تا به بررسی تأثیر نهادینه‌سازی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان پرداخته شود. برای این منظور به تبیین نهادینه‌سازی اخلاق و شادی و نشاط کارکنان و ارائه چارچوب مفهومی تحقیق و فرضیه‌های مطروحه پرداخته می‌شود. محققان و صاحب‌نظران، نهادینه‌سازی اخلاق را به صورت زیر توصیف می‌کنند: میزانی که یک شرکت به صورت صریح و ضمنی به اصول اخلاقی در فرایندهای تصمیم‌گیری خود توجه می‌کند (سینگا کدی و وایتل، ۲۰۰۷: ۲۸۵). این سنجه شامل دو بعد است: نهادینه‌سازی صریح و نهادینه‌سازی ضمنی که بخش‌های صریح اخلاق شامل: کدهای اخلاقی، دستورالعمل‌های سیاسی، تجهیزات و برنامه‌های آموزش کارمند، همایش‌های اخلاق، سخنرانی‌های مدیریت، نظام‌های واپایش درونی و ستادهای اخلاق می‌باشد. بخش‌های ضمنی به فضای کاری‌ای که در آن

1. Dunn, Gilbert, Wilson

رفتارهای اخلاقی به عنوان عاملی حیاتی برای ساختار و عملکرد سازمان توسط کارکنان ادراک می‌شود، اشاره دارد و شامل عناصری نظیر: فرهنگ شرکت، نظام‌های تشویق، رفتارهای ارزشمند، سیاست‌های ارتقا، نظام‌های سنجش عملکرد و رفتار مدیریت است. همچنین نتایج تحقیق محققان در مورد شادی نشان داد که شادی در سه بعد پیشرفت و رضایت، لذت و قدرت و سلامتی قابل ارائه است (چنگ^۱، فورنهام^۲، ۲۰۰۳: ۹۲۳). بر اساس آنچه گفته شد، مدل مفهومی تحقیق و فرضیه‌های تحقیق به صورت زیر ارائه می‌شوند:

فرضیه اصلی:

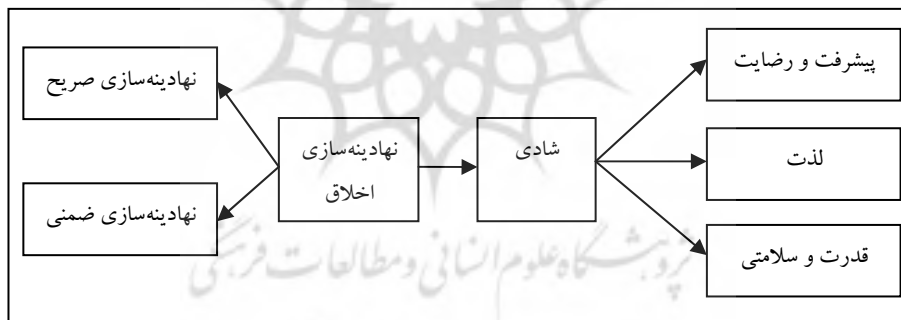
نهادینه سازی اخلاق به طور کلی مستقیماً بر شادی و نشاط کارکنان تاثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی:

نهادینه‌سازی صریح اخلاق مستقیماً بر شادی و نشاط کارکنان تاثیر دارد.

نهادینه‌سازی اخلاق به‌طور کلی مستقیماً بر شادی و نشاط کارکنان تاثیر دارد.

بنابراین چارچوب مفهومی تحقیق به صورتی که در شکل (۱) قابل ملاحظه است، تبیین شد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

1. Cheng
2. Furnham

روش‌شناسی تحقیق

در تحقیق حاضر کارکنان شرکت سایپاگام که بالغ بر ۷۰۰ نفر می‌باشند، به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شده‌اند. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی و فرمول کوکران استفاده شد که تعداد ۲۴۹ پرسشنامه مورد نیاز بود. تعداد ۳۰۰ پرسشنامه در میان کارکنان توزیع شد که از این تعداد ۲۹۵ پرسشنامه جمع‌آوری و مورد بررسی قرار گرفت. برای سنجش شادکامی دو پرسشنامه سنتی و رایج وجود دارد؛ یکی از این ابزارها که ابزار سنجش شادی در این تحقیق نیز هست، فهرست شادکامی آکسفورد است که مواد مقیاس آن جنبه‌های کلی شادکامی را در یک دوره زمانی نسبتاً طولانی می‌سنجد و در واقع پرسشنامه‌ای برای سنجش بهزیستی روان‌شناختی است. محققان فهرست شادی آکسفورد را به پنج شاخص شامل: پیشرفت، رضایت، لذت، قدرت و سلامتی تقسیم کردند. نتایج تحلیل عاملی در تحقیق آنها نشان داد که موضوع‌های (۱۰، ۱۱، ۷، ۲، ۲۸، ۳، ۴، ۲۵، ۲۴، ۲۱) مربوط به شاخص‌های پیشرفت و رضایت، موضوع‌های (۱۸، ۱۹، ۲۷، ۲۲، ۲۰، ۱۷، ۲۳، ۲۹، ۹) مربوط به شاخص لذت و موضوع‌های (۱۲، ۱۶، ۲۶، ۱۳، ۸، ۱۵) مربوط به شاخص‌های قدرت و سلامتی می‌باشند (چنگ و فونهام، ۲۰۰۳: ۹۳۸).

این ابزار در سال ۱۹۸۹ توسط محققان تهیه شده است. چون آزمون بک یکی از موفق‌ترین مقیاس‌های افسردگی بوده است، محققان پس از رایزنی با بک بر آن شدند تا جملات مقیاس افسردگی بک را معکوس کنند. بدین ترتیب، ۲۱ ماده تهیه شد. سپس، ۸ ماده به آنها افزوده شد تا سایر جنبه‌های شادکامی را در برگیرند. بنابراین، فرم نهایی فهرست ۲۹ ماده دارد، در تحقیق حاضر نیز از فهرست شادکامی آکسفورد برای سنجش شادی کارکنان استفاده شده است.

برای گردآوری داده‌ها برای متغیر نهادینه‌سازی اخلاق (فرهنگ اخلاقی) از مقیاس محققان استفاده شد. در پرسشنامه مذکور برای ۲ بعد متغیر نهادینه‌سازی اخلاق از ۱۶ پرسش استفاده شد که موردهای ۲۵ الی ۳۲ پرسشنامه برای سنجش نهادینه‌سازی صریح و موردهای ۳۳ الی ۴۱ برای سنجش نهادینه‌سازی ضمنی به کار گرفته شد. در مجموع، پرسشنامه‌ای ۴۱ پرسشی براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از ۱ به معنای کاملاً مخالف تا ۵ به معنای کاملاً موافق تدوین شد. سرانجام، پرسشنامه پس از نظرخواهی از تنی چند از خبرگان و انجام اصلاحات، مد نظر آنها مورد استفاده قرار گرفت. در پژوهش حاضر از فن معادلات ساختاری به منظور تجزیه و تحلیل روابط ساختاری

استفاده می‌شود. این فن بر پایه دو الگوی اندازه‌گیری و ساختاری بنا شده است. الگوی اندازه‌گیری به نحوه گردآمدن متغیرهای اندازه‌گیری در شکل‌گیری چارچوب نظری اشاره دارد، بدین معنی که به مسائل مربوط به روایی و پایایی سازه‌ها می‌پردازد. الگوی ساختاری نیز روابط علی بین سازه‌ها (متغیرهای مکنون) و قدرت تبیین آنها را نشان می‌دهد

بررسی پایایی ابزار تحقیق: برای سنجش پایایی پرسشنامه از ضرایب پایایی ترکیبی ($CR > .7$) و آلفای کرونباخ ($Alpha > .7$) استفاده شده است که در صورت مناسب بودن این ضرایب می‌توان گفت، پرسشنامه پژوهش، پایاست. نتایج سنجش پایایی پرسشنامه در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲. بررسی پایایی ابزار تحقیق

ضریب پایایی مرکب $CR > 0/7$	ضریب آلفای کرونباخ $b > 0/7$	
۰/۸۱	۰/۷۴	پیشرفت و رضایت
۰/۸۲	۰/۷۶	لذت
۰/۸۱	۰/۷	قدرت و سلامتی
۰/۸۸	۰/۸۵	شادی
۰/۸۳	۰/۷۶	نهادینه‌سازی ضمنی اخلاق
۰/۸۴	۰/۷۸	نهادینه‌سازی صریح اخلاق
۰/۸۵	۰/۸	نهادینه‌سازی اخلاق

بررسی برازش کلی مدل تحلیل مسیر: برای محاسبه شاخص تناسب مدل در نرم‌افزار PLS، می‌توان از فرمول زیر بهره گرفت:

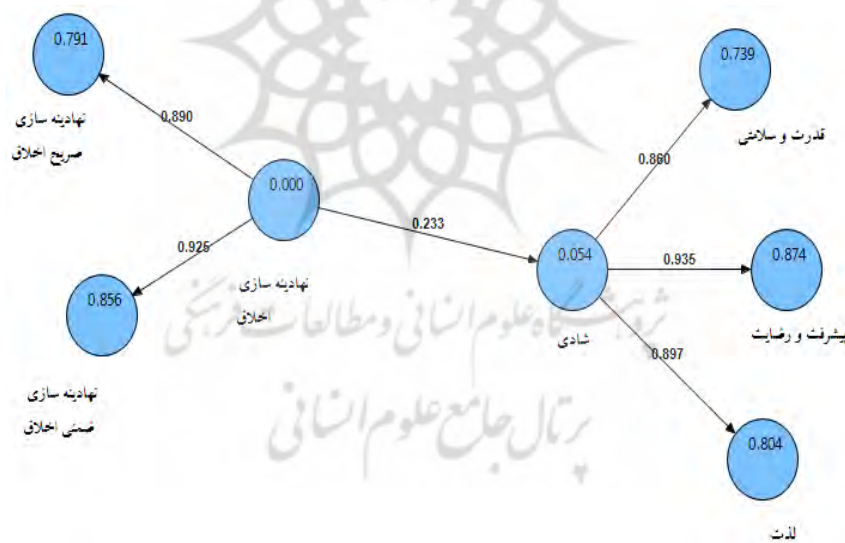
$$GoF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

یافته‌ها

در نرم‌افزار PLS که مبتنی بر واریانس است، میانگین هندسی این دو شاخص به عنوان شاخص نیکویی برازش کلی مدل به کار می‌رود. برای انجام این آزمون از دو شاخص: میانگین شاخص جمعی و میانگین توان دوم ضرایب همبستگی بین سازه‌ها، استفاده می‌شود. در صورتی که مقدار GOF برابر یا بزرگ‌تر از 0,36 باشد، می‌توان گفت که مدل به صورت کلی معنی‌دار و قابل قبول است. در مدل پژوهش، این مقدار به صورت زیر محاسبه شده است.

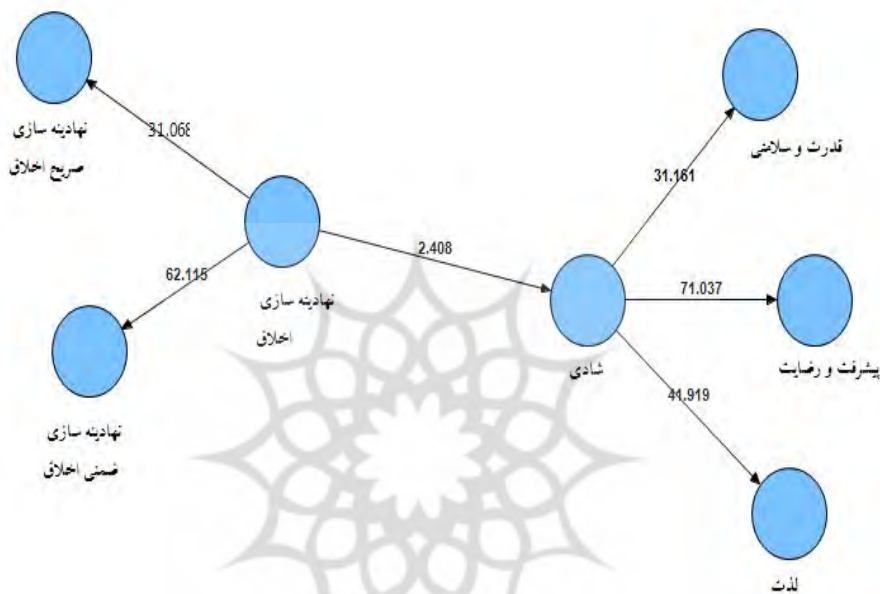
$$GOF = \sqrt{0.39 * 0.682} = 0.515$$

با توجه به اینکه مقدار GOF برابر با 0.515 است، می‌توان گفت که مدل در مجموع دارای برازش مناسب است. شکل (۲) ضرایب مسیرها در مدل پژوهش را در حالت استاندارد نشان می‌دهد. در حالت استاندارد مقایسه عددی ضرایب مدل امکان‌پذیر است.



شکل ۲. ضرایب مدل پژوهش در حالت استاندارد

شکل (۳) معنی‌داری مسیرها در مدل تحلیل مسیر را نشان می‌دهد. در حالت معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان بر اساس مقدار T در خصوص معنی‌داری ضرایب مسیرها تصمیم‌گیری کرد. در صورتی که مقدار T بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، آن مسیر معنی‌دار و در غیر این صورت آن مسیر معنی‌دار نیست.



شکل ۳. مدل پژوهش در حالت معنی‌داری

بر اساس مدل تحلیل مسیر در حالت ضرایب استاندارد و معنی‌داری فرضیه‌های پژوهش در جدول (۳) بررسی شده‌اند.

عطف توجه به مقادیر به دست آمده از شکل‌ها و فرمول و جدول، می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به اینکه مقدار آماره t بزرگتر از ۱/۹۶ است، نهادینه‌سازی صریح و ضمنی اخلاق و همچنین نهادینه‌سازی اخلاق به طور کلی مستقیماً بر شادی و نشاط کارکنان تأثیر دارد. همچنین با توجه به اینکه مدل تحقیق دارای برازش مناسبی است (GOF=0.515 بزرگتر از ۰.۳۶ است)، می‌توان استنباط کرد که نهادینه‌سازی اخلاق مستقیماً بر شادی و نشاط کارکنان تأثیر

جدول ۳. بررسی فرضیات

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه آزمون
نهاده‌سازی صریح اخلاق مستقیماً بر شادی و نشاط کارکنان تأثیر دارد	۰/۱۸	۲/۲۳	پذیرش فرضیه
نهاده‌سازی ضمنی اخلاق مستقیماً بر شادی و نشاط کارکنان تأثیر دارد	۰/۲۲	۲/۳۷	پذیرش فرضیه
نهاده‌سازی اخلاق مستقیماً بر شادی و نشاط کارکنان تأثیر دارد	۰/۲۳	۲/۴	پذیرش فرضیه

دارد. با توجه به شکل‌های (۱) و (۲) ضریب بین متغیر نهاده‌سازی اخلاق و متغیر شادی و نشاط کارکنان برابر با ۰.۲۳ و آماره t مربوط به آنها برابر با ۲.۴ است که می‌توان نتیجه گرفت که با توجه به اینکه آماره t از ۱.۹۶ بزرگتر است در سطح اطمینان ۹۵ درصد نهاده‌سازی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان تأثیر دارد و این رابطه معنی‌دار است. همچنین با توجه به ضرایب به‌دست‌آمده از رابطه بین ابعاد صریح و ضمنی نهاده‌سازی اخلاق با شادی و نشاط کارکنان (۰.۱۸ و ۰.۲۲) و همچنین آماره t مربوط به آنها (۲.۲۳ و ۲.۳۷) در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که نهاده‌سازی صریح و ضمنی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان تأثیر دارد و چون آماره t آنها از ۱.۹۶ بالاتر است پس این ضرایب معنی‌دار است.

موضوع جالب و قابل توجه در یافته‌های به‌دست‌آمده در این تحقیق ضرایب بین متغیرهای نهاده‌سازی صریح و ضمنی اخلاق با متغیر شادی و نشاط کارکنان است. در تحقیق حاضر تأثیر متغیر نهاده‌سازی ضمنی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان (۰.۲۲) تا حدی قویتر از تأثیر نهاده‌سازی صریح بر شادی و نشاط کارکنان (۰.۱۸) است. تحقیق حاضر به یافته‌هایی مشابه با یافته‌های تحقیقات پیشین البته در حوزه نهاده‌سازی اخلاق دست یافت. همچنین بر اهمیت و تأثیرگذاری بیشتر نهاده‌سازی اخلاق به شکل ضمنی آن تأکید کرد؛ البته چون قبلاً تحقیقی در این زمینه (نهاده‌سازی ضمنی اخلاق) صورت نگرفته است، نمی‌توان این بخش را با تحقیقات پیشین مقایسه کرد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف از تحقیق حاضر بررسی تأثیر نهادهای اخلاق در سازمان هم به صورت ضمنی و هم به صورت صریح آن بر شادی نشاط کارکنان بود. محققان در مطالعه‌ای که در این زمینه در سال ۲۰۰۹ در کشورهای ایالات متحده، کانادا، مکزیک و برزیل انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که اخلاق با شادی همبستگی دارد و افرادی که تصمیمات اخلاقی می‌گیرند شادتر هستند. در تحقیق دیگری که همان نویسندگان در سال ۲۰۰۴ در امریکای شمالی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که شادی، تمایلات اخلاقی را افزایش می‌دهد و این شادی بیشتر، بهبود قضاوت‌های اخلاقی را سبب می‌شود. بنابراین بهبود تمایلات و قضاوت‌های اخلاقی باعث افزایش رضایت از زندگی می‌شود. در تحقیق دیگری محققان دریافتند که سیرت نیکوی مدیران با شادی کارکنان رابطه مستقیم و مثبتی دارد و سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان تأثیر می‌گذارد (نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۶۲). در مطالعه‌ای با عنوان "شادی به عنوان عامل مؤثر در تعهد سازمانی مدیران" که در ایران صورت گرفته است، نتایج حکایت از آن دارد که بین شادی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. آنچه مهم به نظر می‌رسد این است که تعهد سازمانی و افزایش بهره‌وری رابطه خاصی با شادی دارند (دهاقي، ۲۰۱۲: ۴۶۱). عطف توجه به مطالعات پیشین در این زمینه، نتایج تحقیق حاضر نیز با نتایج حاصل از تحقیقات پیشین هم‌راستا است. با توجه به مبانی نظری پژوهش این نتایج دور از ذهن نبود؛ زیرا افراد، زمانی بر وجود و رعایت اخلاق و اصول اخلاقی صحه می‌گذارند که شاهد اجرای عملی و علنی آن بوده و عملی شدن اصول اخلاقی را خود مستقیماً تجربه کرده باشند. آنچه تحقیق حاضر را از تحقیقات مشابه متمایز می‌کند، بخش‌بندی اخلاق به دو شکل صریح و ضمنی آن است و جالب‌تر آن که نتایج نشان داد که نهادهای اخلاقی، تأثیر به مراتب بیشتری بر شادی و نشاط و احساس خوشنودی کارکنان از سازمان خواهد گذاشت.

بدون شك عوامل محیطی متنوعی بر شادی اثر شدیدی دارند؛ عواملی از قبیل: کار، پول، فعالیت‌های اوقات فراغت و... در این میان از آنجا که کار و محیط آن بیشترین زمان کارکنان را به خود اختصاص می‌دهد، اهمیت و نقش کار و محیط کاری در شادی و نشاط کارکنان صدچندان می‌شود. از میان ویژگی‌های مختلف محیط سازمانی فرهنگ و جو اخلاقی همان‌گونه

که تحقیقات مذکور و تحقیق حاضر نشان داد، تأثیر ویژه‌ای در شادی و نشاط کارکنان دارد. تحقیقات زیادی در زمینه تأثیر مستقیم نهادینه‌سازی اخلاق بر شادی کارکنان صورت نگرفته است؛ اما محققان و اندیشمندان مدیریت و سازمان‌ها طی سال‌های گذشته به اهمیت آن پی برده‌اند. همان‌گونه که نتایج تحقیق حاضر نیز تأیید کرد، نهادینه‌سازی اخلاق چه به شکل صریح و چه به شکل ضمنی آن نقش مهم و تأثیرگذاری در افزایش میزان شادی و نشاط کارکنان دارد. عطف توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر، میزان اثر نهادینه‌سازی ضمنی اخلاق بر شادی، بیش از نهادینه‌سازی اخلاق به شکل صریح آن است. بنابراین به نظر می‌رسد که سازمان‌ها با اتخاذ تدابیری در راستای نهادینه‌سازی ضمنی اخلاق می‌توانند میزان شادی و نشاط کارکنان خود را به میزان قابل توجهی افزایش دهند و از کنار آن به رضایت شغلی بالا، غیبت کمتر، کاهش تحلیل رفتگی و ... دست یابند. از جمله تدابیری که سازمان‌ها می‌توانند بدین منظور اتخاذ کنند، به موارد زیر می‌توان اشاره کرد:

- ایجاد یک فرهنگ سازمانی حمایتی، سرشار از احترام و سالم
- تعیین و انتخاب رهبرانی شایسته در همه سطوح سازمانی
- فراهم کردن رفتار منصفانه، ایمنی و شناسایی
- فراهم‌سازی تناسب شغل - شخص و سازمان - شخص و ...

با توجه به این که تحقیق حاضر در شرکت سایپاگام صورت گرفته و حاکی از آن است که نهادینه‌سازی ضمنی اخلاق تأثیر به مراتب بیشتری بر شادی و نشاط کارکنان آن دارد، لذا پیشنهاد می‌شود که مدیریت این شرکت در جهت اجرای رفتارهای اخلاقی و در کل به جای تأکیدهای ظاهری بر اخلاق به عمل، به اصول اخلاقی اهمیت بیشتری دهد و به فرهنگ‌سازی در این زمینه بپردازد. به عبارتی روشن‌تر مدیران سازمان در هر کاری باید اخلاق را رعایت کنند تا سرمشق کارکنان قرار گیرند و سوای این موضوع کارکنان با مشاهده این رفتار از بودن در چنین سازمانی، همان‌گونه که نتایج تحقیق حاضر نیز تأیید می‌کند، خوشحال خواهند بود و سازمان نیز در نهایت از این شادی و نشاط و رضایت کارکنان خود بهره‌مند خواهد شد. شرکت سایپاگام باید در همه بخش‌های عملکردی خود از قبیل ارزیابی عملکرد، انتصاب‌ها، تمام تصمیم‌گیری‌ها چه در مورد کارکنان و غیر آن، چه در صورت آگاهی کارکنان از آن و چه عدم آگاهی آنها همواره اخلاقی عمل نماید، تا به نتایج ناشی از آن که رضایت کارکنان، بهره‌وری بیشتر و ... است، دست یابد.

فهرست منابع

- احمدی، علی اکبر و پناهی، بلال (۱۳۸۸)، بررسی تأثیر جو اخلاقی بر نگرش‌ها و رفتارهای شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور آذربایجان شرقی، **پژوهش‌های مدیریت**، پاییز، شماره ۵: ۳۳-۵۵.
- پاییزی، مریم؛ شهرآرای، مهرناز؛ فرزاد، ولی‌الله و صفایی، پریش (۱۳۸۶)، بررسی اثربخشی ابراز وجود بر شادکامی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دختر پایه دوم رشته علوم تجربی دبیرستان‌های تهران، **مطالعه روان‌شناختی**، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهراء، دوره ۳، شماره ۴.
- حیدری رفعت، ابوذر و عنایتی نوین‌فر، علی (۱۳۸۹)، رابطه بین نگرش دینی و شادکامی بین دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس، **مجله روان‌شناسی و دین**، سال سوم، شماره چهارم، صص ۶۱-۷۲.
- خنیفر، حسین (۱۳۸۵)، سازمان اخلاقی: رویکردها و راه حل‌ها، **تدبیر**، شماره هفتم: ۷۸-۴۵.
- رستم‌خانی، سیما (۱۳۸۶)، **بخند تا دنیا به تو بخندد**، قابل دسترس در: www.iranpsychology.ir
- زارعی متین، حسن؛ غریبی یامچی، حمیده؛ نیکمرام، سحر و جهانی، حوریه (۱۳۹۰)، بررسی رابطه نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی با کیفیت زندگی کاری، **فصلنامه علمی - پژوهشی اخلاق در علوم و فناوری**، سال ششم، شماره ۲، ۲۲-۲۹.
- علی‌پور، احمد و آگاه‌هریس، مژگان (۱۳۸۶)، اعتبار و روایی فهرست شادکامی آکسفورد در ایرانی‌ها، **فصلنامه روان‌شناسان ایرانی**، سال سوم، شماره ۱۲، صص ۲۸۷-۲۹۸.
- فلاح، محمد حسین و نیک فرجام، محمدرضا (۱۳۸۸)، جایگاه اعتکاف در آموزه‌های دینی و تأثیر آن بر افزایش شادکامی (مطالعه موردی دانشجویان دختر دانشگاه‌های یزد)، **فصلنامه علمی - پژوهشی علوم اسلامی**، سال چهارم، شماره ۱۶، صص ۱۱۳-۱۳۶.
- کاظمیان مقدم، کبری و مهربانی‌زاده هنرمند، مهناز (۱۳۸۸)، بررسی رابطه نگرش مذهبی با شادکامی و سلامت روانی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان، **مجله روان‌شناسی و دین**، سال دوم، شماره چهارم، صص ۱۵۷-۱۷۴.
- مغانلو، مهناز و آگیلار وفایی، مریم (۱۳۸۸)، رابطه بین عوامل و وجوه الگوی پنج عاملی شخصیت با شادکامی و سلامت روانی و جسمانی، **مجله روان پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران**، جلد ۱۵، شماره ۳، صص ۲۹۰-۲۹۹.
- نصر اصفهانی، علی؛ امیری، زینب و فرخی، مجتبی (۱۳۹۱)، تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان بر اساس آموزه‌های اسلام، **دوفصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی**، سال ۲۰، شماره ۱، بهار و تابستان، صص ۶۱-۷۹.

- Aristotle, (1994), **Nicomachean Ethics**, Translating by W. D. Roos, Batiche books, Available at classics.mit.edu.
- Armstrong A. and Francis R (2008), An Ethical Climate is a Duty of CARE. **Journal of Business Systems, Governance and Ethics**, 3(3), pp. 15-20
- CANADIAN NURSES ASSOCIATION, (2010), Ethics, Relationship and Quality Practice Environments, Ethics in practice for Registered Nurses, pp. 1-16.
- Cheng, H. and Furnham, A, (2003), personality, self-esteem and demographic predictions of happiness and depression, **Personality and Individual Differences**, Vol. 34, Pp. 921-942.
- Dehaghi, R.M, (2012), Happiness as an effective factor in organizational commitment of managers, **African Journal of Business Management**, Vol.6, No.33, pp. 460-468.
- Deyoung, K.R, Mccluskey, C, Dyke, V.C, (2009), Aquinas Ethics: Metaphysical foundation, **Moral theory and theological context**, University of Notre Dame Press, Indiana 2009.
- Dunn, W. E, Gilbert, D. T, Wilson, D. T, (2011), If money does not make happy, then you probably are not spending it right, **Journal of consumer psychology**, No.21, pp. 115-125.
- Fisher, D. C., (2010), Happiness at work, **International journal of management reviews**, 12(4), pp.384-412.
- Furnham, A. and Christoferou, I., (2007), Personality traits, emotional intelligence, and multiple happiness, **North American journal of psychology**, vol.9, no.3, pp.439-462.
- Harvey, S. and James, Jr, (2009), Is the just man a happy man? An empirical study of the relationship between ethics and subjective well-being, **Department of Agricultural economics working paper**, No.AEWP.
- James, M., (2012), **Happiness and the art of being**, American Publication by created space, Available at: www.happinessofbeing.com.
- James, S. H. and Chymis, G. A, (2004), Are happy people ethical people? Evidence from North American and Europe, **Department of Agricultural Economics working paper**, No.AEWP, pp.1-27.
- Kesebir, P. and Diener, E, (2008), In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions. **Perspectives on Psychological Science**, Vol3, 117-125.
- Konmee K. and Virakul B, (2007), Ethics, quality of work life, and employee job-related outcomes: a survey of HR and marketing managers in Thai businesses, Presented at the 2007 ISQOLS conference.
- Kriel, P J, (2006), Quality of work life and business ethics: first we shoot all the economists, Presented at the 7th Annual Conference Quality of work life, Deakin university, Melbourn. Victoria, Australia.
- Kriel, P.J, (2007), The relationship of morality, ethics and justice to quality of work life, Presented at the 8th Annual Conference Quality of work life, Deakin university, Melbourn. Victoria, Australia.
- Larens, J. F. and Mckibban, R. A, (2008), Is happiness having what you want, wanting what you have, or both? **Psychological science**, Vol.19, No.4, P.p371-377.
- Liaghatdar, M.J, Jafari, E, Abedi, M.R, Samiee, F, (2008), Reliability and Validity of the Oxford Happiness Inventory among University Students in Iran, **The Spanish Journal of Psychology** , Vol. 11, No. 1, 310-313.
- Liaghatdar, M.J, Ravangard, Z, Shahtalebi, S, (2013), Investigating the relationship between the students happiness and academic factors and the rate of each of the factors from viewpoint of students in Iran, **Standard Journal of education and essay**, Vol.1(5), pp.63-68, June 2013.

- Lyubomirsky, S., Sheldon, M. K., Schkade, D., (2005), Pursuing happiness: The architecture of sustainable change, **Review of general psychology**, Vol.9, No.2, pp.111-131.
- Martin, C, (2008), Ethics and the quest for happiness, Available at: www.ethicsandvalues.com.au.
- Meyer, S.S, (2011), **Happiness: living for the sake of an ultimate end**, Available at www.ebook.cambridg.org.
- Parker, K, (2007), Ethics in Professional Life, Grand Valley state University PHI 325.
- Seligman, E.P.M, 2005, Authentic happiness: using the new psychology to realize your potential for lasting fulfillment, **Cognitive behavioral therapy book reviews**, Vol.1, No.8.
- Seligman, E.P.M. and Csikszentmihaly, M., (2000), American psychological association, Vol.55, No.1, p.p 5-14.
- Shau R, Aquino K, Freeman D, (2008), Beyond moral reasoning: A review of moral identity research and its implication for business ethics, **Business Ethics Quarterly**, Vol. 18, pp. 514-540
- Sheikh, S, (2002), support services for micro, small and sole proprietor's Business: Vienna: European commission.
- Sheri & webber, (2007), ethical climate typology and questionnaire: a discussion of instrument modifications. **The journal of academic librarianship**, vol. 33, No. 5.
- Sillick, J. T. and Schatte, S. N, (2006), Emotional intelligence and self-esteem mediate between perceived early parental love and adult happiness, **E-journal of applied psychology: emotional intelligence**, 2(2), pp.38-48.
- Singhapakdi, A, Sirgy, M.J, Lee, D, Vitell, J.S, (2010), The effect of ethics institutionalization on marketing manager: The mediating role of implicit institutionalization and the moderating role of socialization, **Journal of macromarketing**, pp77-92.
- Singhapakdi, A. and Vitell, S. J, (2007), Institutionalization of Ethics and Its Consequences: A Survey of Marketing Professionals. **Journal of the Academy of Marketing Science**, 35, 284-294.
- Stevens, T. (2002), Development of the Success and Happiness Attributes Questionnaire (SHAQ) To Validate a Cognitive Model of Happiness, Depression, and Anxiety, www.Csulb.Edu.
- Svensson, F, (2011), Happiness, well-being and their relationship to virtue in Descartes ethics, **THEORIA**, 2011, 77, 238-260.
- Vitell, J. and Sighnapakdi, A, (2008), The roles of ethics institutionalization in influencing organizational commitment, job satisfaction and esprit de corps, **Journal of business ethics**, 81, pp343-353.
- Warr, P., (2009), Work, happiness and unhappiness, **cognitive behavioral therapy book reviews**, Vol.5, No.5.
- Wike, S. V, (1994), **Kant on happiness in ethics**, Published by state university of new York press, Albany, Available at: <http://books.google.com>.
- William, A. and Brant, J. D, (2012), The right choice: Applying ethics and happiness to engineering, Available at: www.PDHonline.org, pp. 1-29.