

فصلنامه علمی رهیافت های نوین در مطالعات اسلامی

License Number: ۸۵۶۲۵ Article Cod: Y2N3A1324 ISSN-P: ۲۶۷۶-۶۴۴۲

تحلیل رابطه استراتژی های اخلاقی با کیفیت زندگی کاری (نقش میانجی سبک زندگی اخلاق مدار)

(تاریخ دریافت ۱۳۹۹/۰۲/۱۲، تاریخ تصویب ۱۳۹۹/۰۶/۱۸)

لیلا نعمتی^۱

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی

دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

رسول رستمی مال خلیفه

کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

سهیل سرشار

کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

چکیده

روش پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه اجرا توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور همدان می باشد. حجم نمونه بر اساس نمونه گیری هدفمند ۹۰ نفر برآورد و انتخاب شد. ابزارهای پژوهش چهار پرسشنامه استراتژی 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 صاحب نظران قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده ها از دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی و نرم افزارهای SPSS, LISREL استفاده شد. پژوهش نشان داد بین استراتژی های اخلاقی با کیفیت زندگی رابطه وجود دارد. بین سبک زندگی اخلاق مدار و کیفیت زندگی

کاری رابطه وجود دارد. همچنین بین استراتژی‌های اخلاقی با میانجی‌گری سبک زندگی اخلاق مدار و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه وجود دارد. نتایج حاکی از آن است از طریق استراتژی‌ها و با نقش میانجی سبک زندگی اخلاق مدار کارکنان می‌توان کیفیت زندگی کاری آنان را افزایش داد.



مقدمه

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 به کارگیری آن جهت انجام امور مختلف به منظور تحقق اهداف سازمان است. به طور 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 به عنوان عامل اصلی سمت‌وسو دهنده‌ی سرمایه فکری و انسانی کشور نقش فراوانی ایفا می‌کنند (۲). مطالعه متغیرهایی که بتواند آنان را علاوه بر اینکه در پیشبرد اهدافشان در شرایطی که با تغییرات زیادی در عرصه فناوری و تکنولوژی هستیم 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). اما عواملی در نگهداشت و حفظ این کارکنان وجود دارد که باید سازمان‌های امروزی به آن توجه فراوانی داشته باشند. از جمله این عوامل استراتژی‌های اخلاقی و سبک زندگی اخلاق مدار است که با مدنظر داشتن اخلاق و پیامدهای مثبت حاصل از آن می‌توانند 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 چرا که 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 می‌شود. قدمت استراتژی اخلاقی را می‌توان در فلسفه اخلاق 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 نیروی انسانی و سازمان کمک می‌کند (۴) مطالعات نشان می‌دهد که استراتژی اخلاقی منجر به افزایش عملکرد سازمانی می‌شود. بنابراین استراتژی اخلاقی، نقطه شروع خوبی برای الزامات ثانوی است؛ زیرا اخلاق برای فعالیت‌های آن‌ها استانداردهایی را طراحی می‌کند و آنان را به موفقیت می‌رساند (۵)

بنابراین، فرهنگ اخلاق در سازمان‌ها یک هویت و جوی را ایجاد می‌کند که تمامی فعالیت‌ها حول محور آن می‌چرخند. فرهنگی اخلاقی مسئولیت حرفه‌ای 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 می‌داند و آن را عامل مهمی برای رفع مشکلات اخلاقی کسب و کارها می‌داند (۷). این فرهنگ اخلاق در حیطه‌های سبک زندگی اخلاق مدار و استراتژی‌های اخلاقی به طوری که 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 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 قوانین و ضوابطی است که به حوزه عملکردها نظر دارد که خود، بی‌واسطه و یا با واسطه از مبنای نشأت

می‌گیرد (۸). از این رو، وقتی برای کارمندان به‌خوبی توضیح داده می‌شود که تنها راه رسیدن به موفقیت، پیروی از الگوها و رفتارهای اخلاقی 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، مشتری‌مداری، نتیجه‌محوری، خطرپذیری و عشق به خدمت همراه داشته باشد (۹). استراتژی‌های 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). 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 طوری که 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 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).

از آنجا که 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. به طور اجمالی، استراتژی‌های 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 معضلات سازمانی موجبی 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 با نقش میانجی سبک زندگی اخلاق مدار بر کیفیت زندگی کارکنان انجام گرفته است.

بخش اول: روش پژوهش

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 جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای به منظور گردآوری مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش استفاده شده است. و همچنین جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از نمونه‌ی

مورد مطالعه از روش جمع‌آوری اطلاعات از چهار پرسشنامه استفاده شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه استاندارد استراتژی اخلاقی شامل ۲۰ سؤال، پرسشنامه سبک زندگی اخلاق مدار ۱۵ سؤال و پرسشنامه کیفیت زندگی ۲۹ سؤال می‌باشد که پرسشنامه‌ها به صورت 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، ۰/۸۶ 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.

بخش دوم: یافته‌های علمی پژوهش

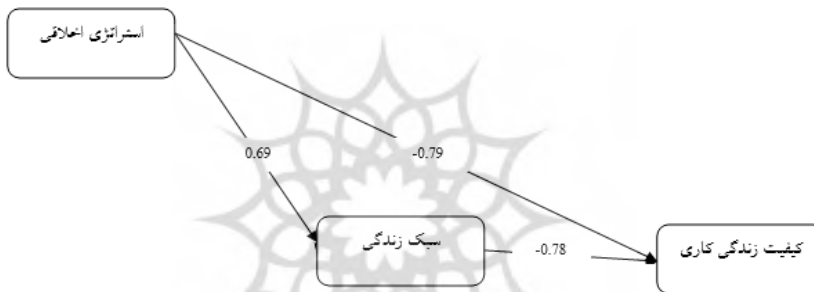
قبل از بررسی روابط علی بین متغیرها، همبستگی آن‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت.

جدول (۱): نتایج ضریب همبستگی پیرسون

متغیر	۱	۳	۴
استراتژی اخلاقی			
سبک زندگی اخلاق مدار	۰	۱	
کیفیت زندگی کاری	۰	۰	۱
(**) سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ به دست آمده 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؛ همچنین بین سبک زندگی و کیفیت زندگی کاری در سطح $0/99$ رابطه منفی و معناداری در سطح $0/99$ وجود دارد. به منظور بررسی فرضیه‌های و آزمون مدل مفهومی پژوهش، داده‌های جمع آوری شده از طریق معادلات ساختاری تحلیل شد.

نگاره ۱: الگوی آزمون شده پژوهش در حالت معنی‌داری



بخش سوم: 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

t	خطای استاندارد برآورد	پارامتر استاندارد شده	برآورد متغیرها
۲۳	۰/۰۰۱	-۰/۷۹**	رابطه استراتژی اخلاقی بر:

۴/			کیفیت زندگی کاری
----	--	--	------------------

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 $0/01$ معنی دار است. با توجه به نتایج به دست آمده رابطه مستقیم سبک زندگی بر کیفیت زندگی کاری برابر با $0/78-$ و با توجه به مقدار $(t = 5/12)$ در سطح $0/01$ معنی دار است.

بخش چهارم: 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

t	خطای استاندارد برآورد	پارامتر استاندارد شده	برآورد متغیرها
۵۲ ۳/	۰/۰۱	$-0/59^{**}$	رابطه استراتژی اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی سبک زندگی

با توجه به نتایج به دست آمده 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 $0/01$ معنی دار 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.

بخش پنجم: برازش مدل

ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) شاخص دیگری است که برای مدل‌های خوب کمتر از ۰/۰۵ و برای مدل‌های متوسط بین ۰/۰۵ تا ۰/۰۸ و برای مدل‌های ضعیف بالاتر از ۰/۱ 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 اصلاح شده (AGFI) برای مدل‌های خوب بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵ خواهند بود. مقادیر بالای ۰/۸۰ نیز نشان‌دهنده برازش تا حدی خوب یا متوسط مدل هستند. در جدول ۴ شاخص‌های برازش مدل پژوهش ارائه شده است.

جدول ۴: شاخص‌های برازش مدل

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

۰/۹۱	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۹۴	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)

از تقسیم مجذور کای بر درجات آزادی شاخصی به دست می‌آید که چنانچه کوچک‌تر از ۳ باشد قابل قبول می‌باشد. با این حال از آنجا که 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 برازش تطبیقی (CFI)، نیکویی برازش (GFI) و نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI) نیز استفاده می‌گردد. بر اساس نتایج به دست آمده با توجه به اینکه مقدار (RMSEA=۰/۰۷۲) است می‌توان برازش مدل را مطلوب دانست. همچنین در سایر شاخص‌ها از جمله (GFI، CFI، NFI و AGFI) نتایج بالاتر از ۰/۹۰ می‌باشد که حاکی از برازش قابل قبول مدل می‌باشند.

نتیجه گیری

این پژوهش با هدف تحلیل رابطه بین استراتژی‌های 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 چرا که به نتایج مشابهی دست یافتند. این امر بدان معنی است که استراتژی اخلاقی به عنوان 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 زمینه‌ای 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 به گونه‌ای 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. 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؛ به طوری که 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.

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، اعتماد به نفس، 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. استراتژی‌های اخلاقی که تمامی فرآیندهای سازمانی، گروهی و فردی هر کارمند را تحت تأثیر قرار می‌دهد و سبک زندگی اخلاق مدار که پایه‌های اخلاق را فراهم می‌آورد می‌تواند به‌طور فراگیری کیفیت زندگی کارکنان را افزایش دهند.

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

برگزاری آموزش‌های اخلاقی بلندمدت و مستمر ا در راستای (تغییر در وادی سبک زندگی 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.

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 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 رفتارهای 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، خویشن‌داری از خود پیشگامی مهم در سبک زندگی اخلاق مدار باشند.

- به منظور 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.



Reference:

۱. 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)
۲. Ashwin, P.(2006).Changing higher education, first published, Routledge: Taylor & Francis Group.
۳. 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)
۴. Nemati, Leila, Sarshar, Soheil, Karimi, Reza, Rostami Mal Khalifa, Rasul & Pak ragham, Mustafa.(2019).Ethical Strategies, Fourth International Conference on New Research Achievements in Social Sciences, Education and Psychology, Tehran.
۵. Samita M, Manisha P.(2018).Ethical Strategies in Corporate World, Prestige Institute of Management & Research, Education& Health Sector; 2 (54): 1-26
۶. Kapoutsis, I.(2016).Playing the political game at work: the roles of politics will, political prudence, and political skill.In E.Vigoda-Gadot, & A.Drory (Eds.), Handbook of organizational politics: Looking Back and to the future; 4 (3): 40-5
۷. Geddes, H.B.(2017).Integrity or Compliance Based Ethics: Which Is Better for Today's Business? Scientific Research Publishing, 3 (7): 5420-429.

۸. Aghighi, Alireza.(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)
۹. Kumar, R.(2017), Ethics and its High Valued in Business World.Journal of Public Policy & Environmental Management.Journal of Public Policy & Environmental Management; 1(1): 1-7.
۱۰. Taghizadeh, Houshang, Soltani Fasghandis, Gholamreza.(2013).The Role of Employee Identification and Ethical Beliefs in Functional Outcomes of Ethical Leadership, Ethics in Science and Technology, 10 (4): 107-97.(In Persian)
۱۱. Ghavavandi, Hassan (2010).Analyzing the Relationship between the Quality of Work Life of Job Routers with Organizational Performance Perspectives, (Ph.D.in Educational Management): Isfahan Faculty of Education and Psychology.(In Persian)
۱۲. Sara Yousefi.(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,)Thesis Submitted for Master of Arts).Hamedsn: Faculty of Literature & Humanities.Department of Educational Sciences, BU-Ali-Sina University.(In Persian)