

تحلیل رابطه باورهای اخلاقی با کیفیت زندگی کارکنان با نقش میانجی سبک زندگی اخلاق مدار

مرتضی مرادی^۱، هاجر کرانی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۲۶

از صفحه ۱۰۱ تا ۱۲۸

چکیده

پژوهش با هدف تحلیل رابطه باورهای اخلاقی با کیفیت زندگی کارکنان زندان کرمانشاه با نقش میانجی سبک زندگی اخلاق مدار انجام گرفت. روش تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی، و از لحاظ شیوه اجرا توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تمام کارکنان زندان کرمانشاه هستند. بر اساس فرمول کوکران و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب حجم نمونه ۲۴۴ کارمند برآورد گردید. ابزارهای پژوهش شامل سه پرسشنامه باورهای اخلاقی، سبک زندگی اخلاق مدار نعمتی و همکاران (۱۳۹۹) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) است. روایی صوری پرسشنامه‌ها از طریق اظهار نظر استاد راهنما تأیید شد. ضریب پایایی محاسبه شده از طریق روش آلفای کرونباخ برای سنجش میزان پایایی به ترتیب برای باورهای اخلاقی ۰/۸۰، سبک زندگی اخلاق مدار ۰/۶۶، کیفیت زندگی کاری ۰/۸۲ و پایایی کل پرسشنامه‌ها ۰/۸۳ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد بین باورهای اخلاقی و سبک زندگی اخلاقی مدار (۰/۸۴) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین بین باورهای اخلاقی و کیفیت زندگی کاری (۰/۷۱) رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ هست. بین متغیرهای سبک زندگی اخلاق مدار و کیفیت زندگی کاری (۰/۷۲) نیز رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. هم‌چنین نتایج نشان داد باورهای اخلاقی به شکل مستقیم و غیر مستقیم از طریق نقش میانجی سبک زندگی اخلاق مدار بر کیفیت زندگی کارکنان اثر دارد.

واژگان کلیدی

باورهای اخلاقی، سبک زندگی اخلاق مدار، کیفیت زندگی کارکنان.

۱. دانشیار گروه مدیریت دانشگاه پیام نور واحد همدان. رایانامه: Morteza_Moradi@pnu.ac.ir

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی، دانشگاه پیام نور واحد همدان (نویسنده مسئول).
رایانامه: karanihajar1358@gmail.com

۱. مقدمه

کیفیت زندگی کاری به عنوان بهبود زندگی کاری کارکنان یکی از عواملی است که به حفظ کارکنان منجر می‌شود و نظام یا تعامل جدیدی بین زندگی شخصی و کاری کارکنان به وجود می‌آورد. کیفیت زندگی کاری به عنوان مجموعه‌ای از رضایتمندیهای شغلی، فرصتهای رشد، مسائل روانشناختی، امنیت شغلی، روابط انسانی و کم بودن مسائل و مشکلات کاری به غنی‌سازی شغلی فرد منجر می‌شود. برای داشتن کیفیت زندگی کاری به باور اخلاقی کارکنان نیاز داریم؛ چرا که کارکنان زمانی عملکرد خوبی خواهند داشت که باور و رضایت شغلی زیادی داشته باشند و بدانند که سازمان در برابر داشتن کیفیت زندگی بهتر آنان شرایط را فراهم می‌آورد و نسبت به آن مسئولیت و تعهد دارد. همه آگاهند که باورهای اخلاقی در سبک زندگی اخلاقی فرد ریشه دارد که با آن رشد یافته است. بنابراین تا زمانی که کارکنان به شغل خود باور نداشته، و از آن رضایت نداشته باشند، زندگی کاری آنان کیفیت لازم را ندارد (کرانی، ۱۳۹۹).

انصاری و همکارانش (۱۳۹۷) بیان می‌کنند که کیفیت زندگی و ارتقای سلامت جسمی و روانی در افراد به سبک زندگی سالم بسیار وابسته است. سبک زندگی تحت تأثیر ویژگیهای شخصیتی و محیطی است؛ بنابراین سبک زندگی بویژه از بعد اخلاقی می‌تواند میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان را ارتقا دهد. نیروی انسانی در هر سازمان جزء مهمترین منابع سازمانی به شمار می‌رود و در واقع هسته مرکزی فعالیتهای سازمانی بر پایه منابع انسانی و چگونگی به‌کارگیری آن به منظور اجرای کارهای مختلف در جهت 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 (رئسی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۰۲۶). زندانها نیز از این قاعده مستثنی نیستند. مطالعه متغیرهایی که بتواند آنان را علاوه بر اینکه در پیشبرد اهدافشان در موقعیتهایی یاری کند که با تغییرات زیادی در عرصه فناوری رو به رو هستیم و نیز متوجه نیروی انسانی کارآمد و با اخلاق کند تا بتوانند به اهداف و رسالت‌هایشان در زمان تغییرات برسند، ضرورت می‌یابد. 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 جدانشدنی و ذات سازمانها شده است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی افزایش می‌یابد؛ از این رو، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد منافع بسیار زیادی به دنبال خواهد داشت که بنیاد ثروت ملی و داراییهای حیاتی سازمان به شمار می‌آید (شریف زاده، ۱۳۸۸). عواملی در نگهداشت و حفظ

این کارکنان وجود دارد که باید سازمانهای امروزی به آن توجه فراوانی کنند. از جمله این عوامل، باورهای اخلاقی و سبک زندگی اخلاق مدار است که با مد نظر قرار دادن اخلاق و پیامدهای مثبت آن می‌توانند میزان کیفیت زندگی کارکنان را به منظور دستیابی سازمان و فرد به مقاصد افزایش دهند (کرانی، ۱۳۹۹).

اخلاق و فرهنگ‌سازی آن در سازمانها هویت و جوی ایجاد می‌کند که تمامی فعالیتها حول محور آن می‌چرخد. به شکلی که مسئولیت حرفه‌ای و فردی را پاداش می‌دهد و او روحیه می‌گیرد و نه تنها به این جو و قوانین احترام می‌گذارد بلکه درصدد خواهد بود که خود را با این جو سازگار کند (کاپوتیسسیس، ۲۰۱۶، ص ۴۲)؛ در این رابطه نتایج پژوهشگری نشان داد موفقیت سازمانهای امروز در گرو رعایت مسائل اخلاقی و عامل مهمی برای رفع مشکلات اخلاقی کسب و کارها است (گدس، ۲۰۱۷). این فرهنگ اخلاق در ابتدا در باورهای اخلاقی نمود می‌یابد و بعد از آن در حیطه‌های سبک زندگی اخلاق مدار به طوری که تمامی سطوح سازمان اعم از ابعاد فردی، گروهی و سازمانی را ارزشهای اخلاقی حاصل از آنها دربر می‌گیرد که می‌تواند کیفیت زندگی کارکنان را به وضعیت مطلوبی سوق دهد. تقی زاده و همکاران (۱۳۹۲) بیان می‌کنند که هر باوری در توالی زمانهای عمر هر شخص ریشه می‌گیرد که از سبک زندگی وی اثرپذیر است و می‌تواند کیفیت زندگی کاری هر شخص را پیش بینی کند. باورهای اخلاقی کارکنان از ساختار و ادراک افراد از تجربیاتشان در موقعیت‌های اخلاقی نشأت می‌گیرد و از طریق فرهنگ‌سازی یا نهادینه شدن در سبک زندگی اخلاقی افراد، اصول و ارزشهای اخلاقی به وجود می‌آورد که فرد در محیط کاری، استانداردهای اخلاقی را رعایت می‌کند و ثبات اخلاقی در رفتارش دیده می‌شود که می‌تواند میزان کیفیت زندگی او را ارتقا بخشد. بنابراین برای داشتن کیفیت زندگی کارکنان باید به سبک زندگی اخلاقی و باورهای اخلاقی آنان توجه کرد؛ 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. در زندان نیز اگر اخلاق و باور به آن بین کارکنان نباشد، تعهد و مسئولیتی بین آنان دیده نخواهد شد. از آنجا که باورهای اخلاقی با زندگی و سبک زندگی اخلاقی کارکنان رابطه‌ای دو طرفه دارد، هر کاری که آنها انجام می‌دهند با تعالی روحی و اخلاقی او با سازمان پیوند می‌خورد. وجود اخلاق در رفتار سازمانی و منش سازمان، سبکی از زندگی را ایجاد می‌کند که افراد بر اساس اصول اخلاقی عمل می‌کنند. بر اساس اخلاق است که رفتار و منش فضیلت‌مندانه شکل می‌گیرد و زندگی شخصی و کاری را مطلوب می‌گرداند. سبک زندگی کارکنان زندان نیز بر همین منوال با شکل‌گیری باورهای اخلاقی در آنان در سازمان ایجاب

می‌کند که متعهدتر و با مسئولیت‌تر وظیفه خود را انجام دهند و این امر سازمان را به اثربخشی نزدیک می‌کند. با توجه به وضعیت خاص اشتغال در اداره زندانها و نقش بسزایی که نیروی انسانی در این سازمان به عهده دارد، توجه به وضعیت کیفیت زندگی کارکنان می‌تواند عاملی مؤثر در عملکرد افراد باشد.

نظر به اهمیت سبک زندگی اخلاق مدار و باورهای اخلاقی و اثر آن در افزایش کیفیت زندگی کاری و خلأ مطالعاتی آن بویژه در امور زندان و بین کارکنان زندان حائز اهمیت است که با تنشها و فشارهای زیادی رو به رو هستند و با سیلی از مشکلات دست و پنجه نرم می‌کنند و در محیطی پر از فشار روانی، تنش و نابسامانی روحی و روانی قرار دارند. از این نظر پژوهشی با چنین اهدافی دغدغهای پژوهشی و ضرورتی مهم برای پژوهشگر است تا بتواند به امید حل مشکلی از کارکنان زندان راهکارهایی را ارائه کند که با مشکلات شخصی، کاری و حتی با تنشهایی که از سوی زندانیان با مشکلات فراوان روبه رو هستند و زندگی شخصی و کاری آنها بر هم می‌خورد، سازگاری داشته باشد.

با عنایت به آنچه بیان شد، می‌توان جمع‌بندی کرد که وجود رفتار اخلاقی نیروی انسانی در سازمانها بویژه در محیط زندانها و بین کارکنان به‌عنوان ملاکهای رفتاری و عملکردی درست و معیار ارزشیابی رفتارهایی مورد پسند و صحیح است که در باورهای اخلاقی ریشه دارد. مدیرانی که ارزشهای اخلاقی را در محیط زندان باور نداشته باشند و آن را درک نکنند، نمی‌توانند تصمیم‌های اخلاقی بگیرند. بنابراین باورهای اخلاقی می‌تواند زندگی کاری کارکنان را با کیفیت کند. از آنجا که اخلاق و سبک زندگی رابطه‌ای دوسویه دارد می‌تواند علاوه بر ارائه سبک زندگی مطلوب، کیفیت زندگی کارکنان را مطلوب گرداند. اهمیت پیامدهای مثبت اخلاق در کاهش مشکلات سازمانی آن هم در سازمان حساسی مانند زندان، موجی از مشکلات رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی را حل کند. مطالعه بیشتر در این زمینه گامی به منظور بیداری مدیران سازمانها بویژه زندانها است که وظیفه خطیری در اصلاح و تربیت افراد خاص دارند. بنابراین، پژوهش با هدف مطالعه رابطه باورهای اخلاقی با نقش میانجی سبک زندگی اخلاق مدار بر کیفیت زندگی کارکنان انجام گرفته، و درصدد پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین باورهای اخلاقی با نقش میانجی سبک زندگی اخلاق مدار بر کیفیت زندگی کارکنان رابطه وجود دارد.

نعمتی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان "تحلیل رابطه استراتژیهای اخلاقی با کیفیت زندگی کاری، نقش میانجی سبک زندگی اخلاق مدار" نشان دادند بین راهبردهای اخلاقی با کیفیت زندگی رابطه هست. بین سبک زندگی اخلاق مدار و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد. هم‌چنین بین راهبردهای اخلاقی با میانجی‌گری سبک زندگی اخلاق مدار و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه هست. نتایج حاکی است از طریق راهبرد و با نقش میانجی سبک زندگی اخلاق مدار کارکنان می‌توان کیفیت زندگی کاری آنان را افزایش داد. نعمتی و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعات خود با عنوان "نقش باورهای اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی سبک زندگی" بیان کردند باورهای اخلاقی با ایجاد الگوی رفتاری مشخص می‌کند رفتارهایی که فرد باید در رابطه با دیگران از خود نشان دهد، کدام است. انصاری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان "ارتقای کیفیت زندگی کاری با جو کاری اخلاقی" نشان دادند که با افزایش جو کاری اخلاقی، کیفیت زندگی کاری کارکنان افزایش می‌یابد. ابراهیمی نژاد و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان "بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرهنگ اخلاقی در فنی و حرفه‌ای استان" نشان دادند بین عوامل کیفیت کاری، منصفانه بودن حقوق و دستمزد، عدالت، همکاری و مشارکت داشتن در تصمیمات سازمانی با فرهنگ اخلاقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سلیمانی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان "توصیف و تبیین بررسی رابطه بین سبک زندگی و انگیزه رفتاری" نشان دادند که بین سبک زندگی و عوامل آن، مصرف محصولات فرهنگی، فعالیت فراغتی، مدیریت بدن، الگوی تغذیه و الگوی خرید با انگیزه رفتاری رابطه وجود دارد. صادقیان منور بناب و ترکاشوند (۱۳۹۴) در مطالعات خود "دستیابی به سبک زندگی اخلاقی در جامعه معاصر" بیان کردند که سبک زندگی اخلاقی از مهمترین تأثیرات پایه‌های محیطی برای تربیت اخلاقی است که روابط با دیگران را مورد توجه قرار می‌دهد. راه دستیابی اخلاقی جامعه اسلامی معاصر به سبک زندگی اخلاقی، رسیدن به آرامش حقیقی، سلوک عملی در مسیر زندگی اسلامی است. تقی زاده و سلطانی فسقندیس (۱۳۹۴) در مطالعات خود "نقش هویت‌یابی و باورهای اخلاقی کارکنان در نتایج عملکردی رهبری اخلاقی" نشان دادند هویت‌یابی در دو بعد هویت سازمانی و هویت رابطه‌ای نقش میانجی‌کننده در ارتباط میان رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان داشته است. باورهای اخلاقی نیز دارای اثر تعدیلگری قوی در شدت رابطه رهبری اخلاقی با هویت‌یابی رابطه‌ای و هم‌چنین اثر تعدیلی متوسطی در شدت رابطه رهبری اخلاقی با هویت‌یابی سازمانی است. نتایج ورعی (۱۳۹۴) "بررسی رابطه عمل به باورهای دینی، خودکارآمدی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه" نشان داد بین عمل به باورهای دینی و خودکارآمدی و

نیز بین عمل به باورهای دینی و بهره‌وری کارکنان، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین خودکارآمدی و بهره‌وری کارکنان نیز رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که عمل به باورهای دینی و خودکارآمدی، پیش‌بینی‌کننده بهره‌وری کارکنان است. این دو متغیر توانسته است ۱۸ درصد از تغییرات بهره‌وری را برای کارکنان مرد پیش‌بینی کند. یوسفی (۱۳۹۳) در مطالعات خود با عنوان "بررسی رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه" بیان می‌کند که کیفیت زندگی حاصل از اخلاق و امنیت سازمانی در کارکنان، انگیزش درونی ایجاد می‌کند به گونه‌ای که نیازهایی مانند توفیق، تحسین کامل به دلیل کار، نفس کار و مسئولیت اجتماعی در آنان رشد می‌یابد. کلدی و کبیران عین‌الدین (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان "بررسی رابطه بین سبک زندگی ارتقا دهنده سلامت با کیفیت زندگی ارتقا دهنده سبک زندگی ارتقا دهنده سلامت با کیفیت زندگی دانشجویان رابطه مثبت و قوی دارد و متغیر سبک زندگی ارتقا دهنده سلامت پیش‌بینی‌کننده خوبی برای کیفیت زندگی کاری است. کاویانی (۱۳۹۲) بیان می‌کند که سبک زندگی اخلاق مدار شامل وظایف فردی، خانوادگی، کاری و اجتماعی است که اخلاق بر 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. فتحی‌آشپانی و جعفری‌کندوان در پژوهش خود (۱۳۹۰) با عنوان "مقایسه سبک زندگی، کیفیت زندگی سلامت روان کارکنان دو دانشگاه با وابستگی نظامی و غیر نظامی" بیان کردند که سلامت روان کارکنان دانشگاه نظامی در مقایسه با کارکنان دانشگاه غیرنظامی بیشتر است؛ ولی در مورد سبک و کیفیت زندگی دو گروه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. افزایش سلامت روان کارکنان دانشگاه نظامی می‌تواند به علت اجرای برنامه‌های پیشگیری و ارتقای سلامت روان و نیز امنیت شغلی و فرایندهای شفاف ارتقای شغلی باشد. مرتضوی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود "تعیین میزان تأثیر باورهای امنیت روانی و سودمندی اعضای واحدهای انتظامی بر میزان عملکرد این واحدها با در نظر گرفتن رفتار یادگیری واحدها" نشان دادند که رفتار مثبت یادگیری بر عملکرد و اثر امنیت روانی و سودمندی گروهی بر رفتار یادگیری و عملکرد واحدهای انتظامی است. نقش واسط رفتار یادگیری اعضا واحدهای انتظامی بین امنیت روانی و عملکرد تأیید شد؛ اما نقش واسط آن بین سودمندی و عملکرد واحدها رد گردید. با بهبود باور امنیت روانی و سودمندی اعضای واحدهای انتظامی، رفتار یادگیری اعضا در توانمندی در امور انتظامی بهبود می‌یابد. همچنین با توسعه این باورها می‌توان انتظار داشت که نیروها در اجرای مأموریتها و مراحل پیش‌بینی،

پیشگیری، پیگیری و مقابله در کلانتریها و واحدهای عملیاتی مؤثرتر عمل کنند. کومار (۲۰۱۸) در مطالعات خود بیان کرد که وقتی برای کارمندان بخوبی توضیح داده شود که تنها راه رسیدن به موفقیت، پیروی از الگوها و رفتارهای اخلاقی است، این کارکنان از این معیارها پیروی می کنند. این معیارها نیز، همان طور که از نتایج تحقیقات به دست آمده به عنوان معیارهای رفتاری در موفقیت و کیفیت زندگی آنان دارای اهمیت است و می تواند پیامدهای مثبتی مانند احترام، شرافت، صداقت، مشتری مداری، نتیجه محوری، خطرپذیری و عشق به خدمت همراه داشته باشد. بی یان (۲۰۱۸) می گوید اخلاق به عنوان کار درست، باعث جلوگیری از آسیب رساندن به احساسات کارکنان سازمان می شود. ارزشها و راهبردهای اخلاقی، احساس مسئولیت و صادقانه ای به همراه دارد که به سازمان نشان می دهد که چه کاری درست است و چه کاری نادرست و حتی تصمیم های آنان را در این رابطه هدایت می کند. داشتن رفتار مطلوب با کارکنان، عمل مطلوب آنان، تصمیم مطلوب آنان همه و همه به وفاداری آنان منجر خواهد شد (بی یان، ۲۰۱۸). گدس (۲۰۱۷) موفقیت سازمانهای امروز را در گرو رعایت مسائل اخلاق، و آن را عامل مهمی برای رفع مشکلات اخلاقی کسب و کارها می داند (گدس، ۲۰۱۷). رضاپور و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود "نقش ایمان در کار، باورهای دینی و معنویت در پیش بینی رضایت شغلی در بین متخصصان توانبخشی" نشان دادند که اعتقادات دینی و ایمان در کار می تواند تأثیر قابل توجهی داشته باشد. تقی زاده و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود بیان می کنند که معیارها و ارزشهای اخلاقی در باور کارکنان نوع پاسخ فرد را به سازمان و محیط روشن می کند. در واقع چگونگی پاسخ فرد به موقعیت اخلاقی در باورهای اخلاقی وی ریشه دارد و پاسخ فرد نشاندهنده ادراک فرد از موقعیت اخلاقی بر اساس باورهای اخلاقی است.

۳. مبانی نظری پژوهش

۳-۱. باورهای اخلاقی

پژوهشگران معتقدند که ارزشهای اخلاقی مبنای درک فرایند تصمیم گیری اخلاقی است؛ خواه یا ناخواه اخلاقی رفتار کردن سازمان به رفتار کارکنان آن بستگی دارد. ارزشهای اخلاقی به اصول اخلاقی تبدیل می شود. مقصود از اصول اخلاقی قوانین و ضوابطی است که به حوزه عملکردها نظر دارد که خود، بی واسطه و یا با واسطه از مبانی نشأت می گیرد (عقیقی، ۱۳۹۶، ص ۵۴). معیارها و ارزشهای اخلاقی در باور کارکنان نوع پاسخ فرد را به سازمان و محیط روشن می کند. در واقع چگونگی پاسخ فرد به موقعیت اخلاقی در باورهای اخلاقی وی ریشه دارد و پاسخ فرد نشاندهنده ادراک فرد از موقعیت اخلاقی بر اساس باورهای اخلاقی است

افرادی که با باورهای اخلاقی قوی و نهادینه شده رشد کرده‌اند؛ شخصیت و صفات اخلاقی ثابتی دارند؛ هم‌چنین مطابق با وظایف و تعهدات مقرر، نظم اجتماعی موجود را حفظ می‌کنند. از این نظر باورهای اخلاقی به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزشها و اصول اخلاقی عمل می‌کند و نوعی برخورد اخلاقی و به دور از نارضایتی را در کارکنان به وجود می‌آورد. باورهای اخلاقی با ایجاد الگوی رفتاری مشخص می‌کند رفتارهایی که فرد باید در رابطه با دیگران از خود نشان دهد، کدام است (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۲). هم‌چنین سازمان بر اساس باورهای اخلاقی، احساس مطلوبی نسبت به کارکنان خود دارد؛ شناسه‌های اخلاقی را در برخورد و احساس و عاطفه نسبت به آنها را رعایت می‌کند. باورهای اخلاقی، احساس مثبتی بین مدیران و کارکنان ایجاد می‌کند. باورهای اخلاقی صداقت، دلسوزی، حس مسئولیت‌پذیری را در مدیران ایجاد می‌کند به طوری که آنان عواطف مثبت و قوی نسبت به کارکنان خود پیدا می‌کنند و این می‌تواند کیفیت زندگی کاری آنان را افزایش دهد (کرانی، ۱۳۹۹، ص ۱۰).

۲-۳. کیفیت زندگی کاری

فردی که سبک زندگی اخلاق مدار دارد، هویت و شخصیت او نیز اخلاقی می‌شود. 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. کومار (۲۰۱۷) معتقد است وقتی برای کارمندان بخوبی 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، همان طور 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، خطرپذیری و عشق به خدمت همراه داشته باشد (کومار، ۲۰۱۷، ص ۲).

قلاوندی (۱۳۸۹) در رابطه با کیفیت زندگی کاری بیان می‌کند کیفیت زندگی، بیشتر نیازهای شخصی کارکنان را با برقراری امنیت برآورده می‌کند و آنان با خیال راحت و با داشتن احساس مفید بودن به فعالیت می‌پردازند که مورد قبول سازمان است (قلاوندی، ۱۳۸۹). کیفیت زندگی حاصل از اخلاق و امنیت سازمانی در کارکنان، انگیزش درونی ایجاد می‌کند به گونه‌ای که نیازهایی مانند توفیق، تحسین کامل به دلیل کار، نفس کار و مسئولیت اجتماعی در آنان رشد می‌یابد (یوسفی، ۱۳۹۳، ص ۳۵). عده‌ای از صاحب‌نظران کیفیت زندگی کاری را در مجموعه شرایط واقعی کار در سازمان می‌دانند و معتقدند کیفیت زندگی کاری، نگرش و احساس کارکنان را از کار خود به صورت خاص نشان می‌دهد (انصاری و همکاران، ۱۳۹۷).

والتون ارائه چارچوب تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی، آن را به هشت عامل تقسیم می‌کند. پرداخت منصفانه و کافی (منظور پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداختها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و تناسب آن با دیگر انواع کار است). پاداشهای کارکنان در کار نیز باید از حداقل استاندارد زندگی بیشتر باشد. محیط کاری ایمن و بهداشتی (منظور ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی است)، محیط کاری باید تأثیرات آلودگی را کاهش دهد که می‌تواند بر وضعیت فیزیکی و ذهنی کارکنان در محیط کار تأثیر معکوسی بر جای گذارد. تأمین فرصت رشد، امنیت و مداوم به معنای فراهم کردن زمینه بهبود تواناییهای فردی، فرصتهای پیشرفت و فرصتهای به کارگیری مهارتهای کسب شده و تأمین امنیت درآمد و اشتغال است. کارکنان نباید در موقعیت ثبات کاری و درآمدی در آینده کار کنند؛ قانونگرایی در سازمان کار (منظور، فراهم آوردن زمینه آزادی سخن کارکنان بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی است؛ لذا باید روشهای خاصی که ناظر بر تضمین حقوق کارکنان است، در محیط کاری وجود داشته باشد)، وابستگی اجتماعی زندگی اجتماعی (به چگونگی برداشت (ادراک) کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره می‌کند. این عامل اقداماتی را نیز شامل می‌شود که در جهت افزایش درک کارکنان نسبت به مقاصد و اهداف سازمان و اهمیت مشارکت آن در تحقق آن اهداف انجام می‌گیرد. فضای کلی زندگی، (این عامل به برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخشهای زندگی کارکنان مرتبط است که شامل اوقات فراغت، زندگی خانوادگی می‌شود. این عامل فعالیتهای کاری زندگی خصوصی کارکنان را نیز شامل می‌شود)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان (ایجاد فضا وجود کاری که احساس تعلق کارکنان را به سازمان و اینکه آنان مورد نیاز سازمان هستند، تقویت کند. در این راستا هر چیزی که بالقوه می‌تواند به عدم شناسایی افراد با گروه‌هایی منجر شود که بدان تعلق دارند، باید از صحنه کار حذف، و ارزش، حفظ اصالت، منافع افراد در سازمان و تشویق به شکل‌گیری گروه‌های اجتماعی می‌شود) و توسعه توان انسانی (به فراهم بودن فرصتهایی چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارتهای گوناگون، دسترسی به اطلاعات متناسب با کار و برنامه ریزی کار برای کارکنان اشاره دارد (نجفی و صوری، ۱۳۹۵، ص ۱۱۱ تا ۱۱۳).

بنابراین اخلاق از طریق قوانین و استانداردهای خود و با تأثیرگذاری که بر افراد و سازمان در محیط کاری دارد، میزان کیفیت زندگی کاری را ارتقا می‌دهد. بنابراین اخلاق منبع کیفیت زندگی کارکنان به شمار می‌رود. در محیط کاری که کیفیت زندگی کارکنان در آن رعایت شده باشد، محیط کاری مشارکتی، پویا و غیر رسمی است که چنین محیطی را می‌توان اخلاقی و

مولد دانست؛ چراکه چنین محیطی در صورتی توسعه خواهد یافت که مدیران نسبت به کارکنان خود اعتماد و اطمینان داشته باشند. وجود اخلاق در نگرشها و باورها می‌تواند نگرشهای کاری مثبت در میان کارکنان ایجاد کند به شکلی که وجود اخلاق در رفتار و محیط سازمان نیز می‌تواند رضایت شغلی کارکنان را در پی داشته باشد (رجبانی و همکاران، ۱۳۹۳).

۳-۳. سبک زندگی اخلاق مدار

سبک زندگی لایه رویی با به عبارتی هویت آشکار جامعه یا سازمان است که نمایانگر تمایزات سازمانهای مختلف در زمینه باورها و ارزشهاست (مرادی، ۱۳۹۴). سبک زندگی مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری، فردی و اجتماعی، برآمده از نظام معنایی متمایزی است که هر فرهنگ در جامعه یا سامانه سازمانی ایجاد می‌کند. بنابراین، می‌توان گفت تمام اجتماعات انسانی از ابتدای تاریخ تا کنون دارای سبک زندگی خاص خود بوده و از الگوی رفتاری متناسب با شاخصهای فرهنگی خود برخوردار بوده‌اند (صادقیان منور بناب، ترکشوند، ۱۳۹۴).

سازمانها نیز بر همین منوال هستند؛ یعنی هر سازمانی بر حسب فرهنگ سازمانی و ارزشهای اخلاقی دارای سبک زندگی خاص خود هستند. سبک زندگی یکی از مفاهیم اجتماعی است که اگرچه در دهه‌های اول ظهور جامعه‌شناسی توسط صاحب‌نظرانی همچون وبر آدلر و زیمل به کار رفته است، تا کنون در آغاز هزاره سوم به دلیل فردی شدن بسیاری از جنبه‌های ذهنی همچون ارزشها و باورها شکل می‌گیرد و به مثابه ابزاری قابل مشاهده، فردیت هر عضو از جامعه یا سازمان را بازنمایی می‌کند (اصمی اصطهباناتی و گروسی، ۱۳۹۳).

انسان از ابتدا تا انتهای زندگی خود به ارزشهای اخلاقی گرایش ذاتی دارد و شخصیت او همیشه با معیار فضایل اخلاقی یا رذایل مورد آزمایش قرار گرفته است. هرکسی که بتواند در این اندازه‌گیری نمره بیشتری کسب کند، جایگاه بالاتر و ارزنده‌تری برای خدا و در خاطرات مردم خواهد داشت.

از طرفی اخلاق در سبک زندگی نقش برجسته‌ای دارد؛ چرا که اخلاق با ورود به سامانه اجتماعی به زندگی افراد معنا می‌دهد و انسان را به هدفی عالی می‌رساند و حلال مشکلات و برطرف کننده نارساییها در نظام اجتماعی است (صابری نوقابی، ۱۳۹۳).

سبک زندگی، مجموعه منسجمی از انتخابها، باورها، ترجیحات و رفتارهاست (چاوشیان و اباذری، ۱۳۸۱). صادقیان منور بناب و ترکشوند (۱۳۹۴) معتقدند سبک زندگی با اخلاق مرتبط است؛ چرا که اخلاق با فرض اراده و اختیار انسان معنا دارد.

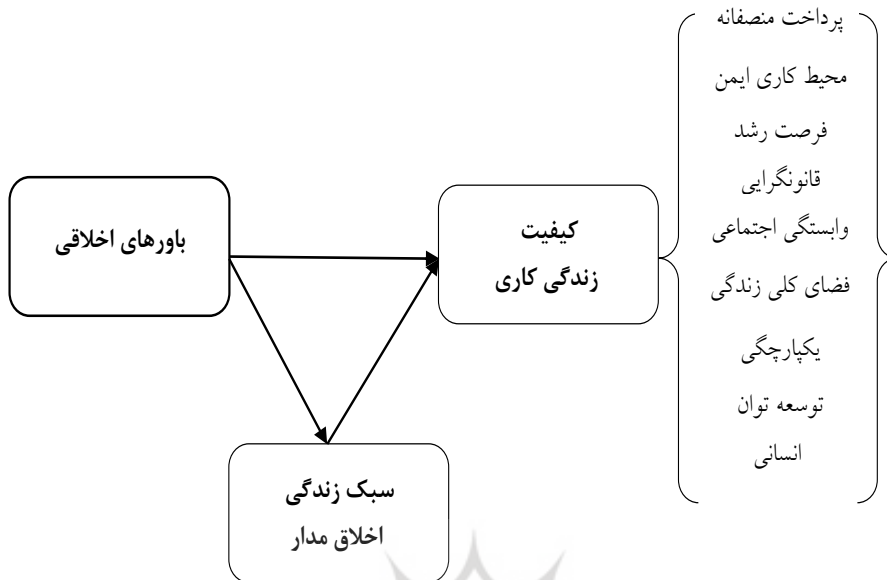
سبک زندگی فهرستی از رفتارها، نوع چینش آنها، ضریبها و تأکیدها از جمله متغیرهایی است

که در شکل‌گیری سبک زندگی دخیل است (اندی بنت و همکاران، ۱۳۹۷). سبک زندگی الگوی همگرا (کلیت تامی) یا مجموعه منظمی از رفتارهای درونی و بیرونی، وضع اجتماعی و داراییهای فرد یا سازمان بر مبنای گزاره‌ای از تمایلات و ترجیحات است و در تعامل با شرایط محیطی خود ابداع یا انتخاب می‌شود؛ به عبارتی سبک زندگی الگو یا مجموعه نظام‌مند کنشهای مرجح است (مهدوی کنی و همکاران، ۱۳۷۸).

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 نمایان می‌کند و نشان می‌دهد که فرد به چه مسائلی اعتقاد دارد یا ندارد (پارنل، ۲۰۰۶). سبک زندگی اخلاق مدار شامل وظایف فردی، خانوادگی، کاری و اجتماعی است 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 (کاوپانی، ۱۳۹۲؛ به نقل از نعمتی و همکاران، ۱۳۹۸).

۴. الگوی مفهومی پژوهش

نیروی انسانی سرمایه اصلی سازمان بویژه در محیط زندان است؛ چرا که محیط زندان آسیبزا است. اگر نسبت به نیروها، شخصیت و حرمت آنان توجه نشود، آسیبهایی متوجه آنها خواهد بود. بی‌اعتنایی نسبت به این نیروی انسانی، بحران خاموشی را در سازمان به وجود می‌آورد. نمی‌توان نیروی انسانی را در محیط زندان برای پیشبرد کنترل، اهداف تأمینی و تربیتی به کار برد. بنابراین باید کیفیت زندگی آنان را در نظر داشت؛ از این رو در این پژوهش با استناد به چارچوب نظری به منظور آسان‌سازی پژوهش، متغیرهای باورهای اخلاقی به عنوان متغیر مستقل و سبک زندگی اخلاق مدار به عنوان متغیر میانجی و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.



نمودار (۱): الگوی مفهومی پژوهش

۵. فرضیه‌های پژوهش

۱. باورهای اخلاقی بر سبک زندگی اخلاق مدار اثر دارد.
۲. باورهای اخلاقی بر کیفیت زندگی کارکنان اثر دارد.
۳. سبک زندگی اخلاق مدار بر کیفیت زندگی کارکنان اثر دارد.
۴. باورهای اخلاقی با نقش میانجی سبک زندگی اخلاق مدار بر کیفیت زندگی کارکنان اثر

دارد

۶. روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق از لحاظ هدف کاربردی، و از لحاظ شیوه اجرا توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری تمام کارکنان زندان کرمانشاه هستند. بر اساس فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب حجم نمونه ۲۴۴ کارمند برآورد شد. برای جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش از روشهای مطالعه کتابخانه‌ای به منظور گردآوری مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش استفاده شده است. به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از نمونه مورد مطالعه از روش جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه استفاده شده است. ابزارهای پژوهش شامل سه پرسشنامه

باورهای اخلاقی نعمتی و همکاران (۱۳۹۹) دارای ۲۰ سؤال، پرسشنامه سبک زندگی اخلاق مدار نعمتی و همکاران (۱۳۹۹) دارای ۱۵ سؤال و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۲۹ سؤال است که پرسشنامه‌ها به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از موافقم تا مخالفم طراحی شد. روایی صوری پرسشنامه‌ها از طریق مطالعه و اظهار نظر استاد راهنما انجام شد. ضریب پایایی محاسبه شده از طریق روش آلفای کرونباخ به منظور سنجش میزان پایایی به ترتیب برای باورهای اخلاقی ۰/۸۰، سبک زندگی اخلاق مدار ۰/۶۶، کیفیت زندگی کاری ۰/۸۲ و پایایی کل پرسشنامه‌ها ۰/۸۳ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش از دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. آزمونهای کالموگروف-اسمیرنوف برای عادی بودن داده‌ها و روش آلفای کرونباخ برای سنجش اعتبار مقیاسها در سطح آمار توصیفی از شاخصهایی همچون جدولها و نمودارهای توزیع فراوانی و در سطح استنباطی از همبستگی پیرسون از نوع معادلات ساختاری استفاده شد. هم‌چنین برای محاسبات و تحلیل‌های آماری از رایانه و نرم افزارهای SPSS, lisrel نسخه ۱۸ استفاده شد.

۷. یافته‌های پژوهش

جدول (۱): بررسی توصیفی وضعیت سن در نمونه آماری

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
سن	کمتر از ۲۵ سال	۱۱/۵
	۲۶-۳۵	۲۸
	۳۶-۴۵	۷۰
	۴۶-۵۵	۶۳
	۵۵ به بالا	۵۴
	کل	۲۲۴
جنسیت	مرد	۱۵۳
	زن	۹۱
	کل	۲۲۴
تحصیلات	دیپلم و کمتر	۱۶
	کاردانی	۳۹
	کارشناسی	۹۸
	ارشد	۶۴
	کل	۴۳
	کل	۲۲۴

ادامه جدول (۱): بررسی توصیفی وضعیت سن در نمونه آماری

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
سابقه کاری	کمتر از ۱۰ سال	۳۹
	۱۱-۲۰	۱۰۰
	۲۱-۳۰	۶۰
	۳۱ به بالا	۴۵
	کل	۲۲۴
		۱۰۰

در ادامه به نتایج جمعیت شناختی سن، جنسیت، سابقه کاری، میزان تحصیلات اشاره می‌شود. همان طور که در جدول (۱) ملاحظه می‌شود ۲۸ نفر از اعضای پژوهش کمتر از ۲۵ سال، ۷۰ نفر بین ۲۶ تا ۳۵ سال، ۶۳ نفر بین ۳۶ تا ۴۵ سال، ۵۴ نفر بین ۴۶ تا ۵۵ سال و ۲۹ نفر ۵۵ سال و بیشتر دارند.

نتایج جدول (۱) حاکی است که ۱۵۳ نفر از اعضای نمونه مرد و ۹۱ نفر از آنان زن هستند. همان طور که در جدول (۱) اشاره شده است ۳۹ نفر از اعضای نمونه دارای مدرک دیپلم و پایین‌تر، ۹۸ نفر دارای مدرک کاردانی، ۶۴ نفر دارای مدرک کارشناسی و ۴۳ نفر دارای مدرک ارشد و بالاتر هستند. نتایج جدول (۱) نشان داد ۳۹ نفر از افراد نمونه دارای سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال، ۱۰۰ نفر از آنان دارای سابقه کاری بین ۱۱ تا ۲۰ سال، ۶۰ نفر دارای سابقه بین ۲۱ تا ۳۰ سال و ۴۵ نفر دارای سابقه کاری بیش از ۳۱ سال هستند.

جدول (۲): شاخصهای توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی	حداقل	حداکثر
باورهای اخلاقی	۳/۳۱	۰/۴۷۸	-۰/۳۰۰	-۰/۶۷۳	۱/۱۰	۴/۳۰
سبک زندگی اخلاق مدار	۳/۷۸	۰/۴۳۱	-۰/۱۹۲	-۰/۳۳۶	۲/۸۰	۴/۶۷
کیفیت زندگی کاری	۳/۵۷	۰/۳۷۷	-۰/۵۲۹	۱/۸۵۵	۲/۳۱	۴/۵۵

در جدول (۲)، میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی در هر یک از متغیرهای پژوهش ملاحظه می‌شود. همان طور که ملاحظه می‌شود میانگین و انحراف استاندارد متغیر باورهای اخلاقی به ترتیب برابر با ۳/۳۱ و ۰/۴۷۸، میانگین و انحراف استاندارد متغیر سبک زندگی اخلاق مدار به ترتیب برابر با ۳/۷۸ و ۰/۴۳۱ و میانگین و انحراف استاندارد متغیر کیفیت زندگی کاری به ترتیب برابر با ۳/۵۷ و ۰/۳۷۷ است.

۷-۱. پیشفرض استفاده از آزمونهای آماری پارامتریک^۱

جدول (۳): نتیجه آزمون کالموگروف - اسمیرونوف برای بودن توزیع داده‌ها

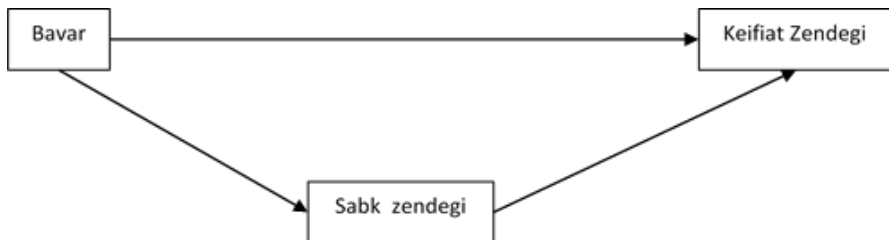
متغیر	تعداد نمونه	Z مقدار	سطح معناداری
باورهای اخلاقی	۱۱۰	۱/۳۵۱	۰/۱۱۲
سبک زندگی اخلاق مدار	۱۱۰	۱/۳۴۵	۰/۱۳۲
کیفیت زندگی کاری	۱۱۰	۱/۳۵۵	۰/۱۲۴

با توجه به نتایج آزمون کالموگروف - اسمیرونوف در جدول (۳) می‌توان اظهار کرد که متغیرهای اصلی پژوهش عادی است؛ زیرا سطح معناداری مقادیر Z در هر یک از متغیرها از ۰/۰۵ بزرگتر است ($p > 0/05$). بنابراین می‌توان از آزمونهای پارامتری برای تحلیل سؤالیهای پژوهش استفاده کرد.

جدول (۴): همبستگی متغیرهای پژوهش

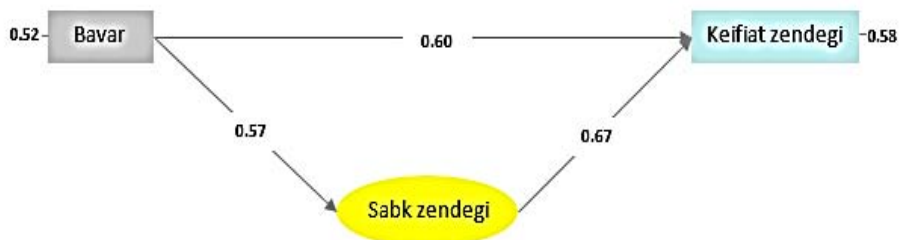
متغیر	باورهای اخلاقی	سبک زندگی اخلاق مدار	کیفیت زندگی کاری
باورهای اخلاقی	۱	۰/۸۴**	۰/۷۱**
سبک زندگی اخلاق مدار	۰/۸۴**	۱	۰/۷۲**
کیفیت زندگی کاری	۰/۷۱**	۰/۷۲**	۱

با توجه به نتایج بررسی همبستگی بین متغیرهای پژوهش، بین باورهای اخلاقی و سبک زندگی اخلاقی مدار (۰/۸۴) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین باورهای اخلاقی و کیفیت زندگی کاری نیز (۰/۷۱) رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. بین متغیرهای سبک زندگی اخلاق مدار و کیفیت زندگی کاری (۰/۷۲) نیز رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ هست.



شکل (۱): الگوی نظری روابط علی متغیرهای پژوهش

1. Parametric statistical tests



شکل (۲): الگوی مسیر آزمون شده روابط علی متغیرهای پژوهش

جدول (۵): ضرایب مسیر متغیرها به همراه مقدار t با سطوح معنی داری

t	خطای استاندارد برآورد	پارامتر استاندارد شده	برآورد متغیرها
۶/۲۴	۰/۰۰۱	۰/۵۷**	باورهای اخلاقی بر سبک زندگی اخلاق مدار
۵/۹۸	۰/۰۰۱	۰/۶۰**	باورهای اخلاقی بر کیفیت زندگی کارکنان
۶/۴۳	۰/۰۰۱	۰/۶۷**	سبک زندگی اخلاق مدار بر کیفیت زندگی

۲-۷. ویژگیهای برازندگی الگو و الگوی برازش شده

برای برآورد پارامترها، بهترین برازندگی روش بیشینه احتمال^۱ است. در این روش فرایندی تکرار شونده به منظور برآورد پارامترها انجام می‌گیرد و بر پایه این برآورد، تابعی به نام برازندگی محاسبه می‌شود. این تابع ضریبی است که برازندگی پارامترها را با داده‌ها توصیف می‌کند. زمانی که الگو دقیق مشخص شد و دارای ویژگیهای همانند بود و برآورد و آزمون آن امکانپذیر شود برای برازندگی آن می‌توان از شاخصهای برازش^۲ استفاده نمود. χ^2 یکی از پرکاربردترین این شاخصها به شمار می‌آید که هر چه مقدار آن به صفر نزدیکتر باشد، نشاندهنده برازش بهتر الگو است؛ با این حال با توجه به اینکه مقدار مجذور کای تحت تأثیر حجم نمونه و تعداد روابط مدل ساختاری قرار می‌گیرد و لذا شاخص مطمئنی نیست از شاخصهای دیگری نیز برای برازش الگوها استفاده می‌شود. ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA)^۳ شاخص دیگری است که برای الگوهای خوب از ۰/۰۵ کمتر و برای الگوهای متوسط بین ۰/۰۵ تا ۰/۰۸ و برای الگوهای ضعیف از ۰/۱ بیشتر است (براون و سودک، ۱۹۹۳). هم‌چنین بر اساس یک قاعده کلی، شاخصهای

1. maximum likelihood

2. Fit indexes

3. Root Mean Square Error of Approximation

برازندگی تطبیقی (CFI)^۱، نرم شده برازندگی (NFI)^۲، نرم نشده برازندگی (NNFI)^۳، نیکویی برازش (GFI)^۴ و نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)^۵ برای الگوهای خوب بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵ خواهد بود. مقادیر بیش از ۰/۸۰ نیز نشاندهنده برازش نسبتاً خوب یا متوسط الگو است. در جدول زیر شاخصهای برازش الگوی پژوهش ارائه شده است.

جدول (۶): شاخصهای برازش الگو

شاخص	مقادیر محاسبه شده
مجذور کای	۱/۴۰
معناداری	۰/۰۵۷
ریشه میانگین مجذور برآورد خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۳۴
شاخص برازش استاندارد (NFI)	۰/۹۱
شاخص تطبیقی برازش (CFI)	۰/۹۲
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۰
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	۰/۹۱

از تقسیم مجذور کای بر درجات آزادی شاخصی به دست می‌آید که چنانچه از سه کوچکتر باشد، قابل قبول است؛ با این حال از آنجا که این شاخص برازش تحت تأثیر حجم نمونه و همبستگی‌های الگو است از دیگر 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، جدول (۶) با توجه به اینکه مقدار (RMSEA=۰/۰۳۴) است، می‌توان برازش الگو را مطلوب دانست. همچنین در دیگر شاخصها از جمله (CFI، NFI، GFI و AGFI) نتایج از ۰/۹۰ بیشتر است که حاکی از برازش قابل قبول الگو است.

1. Comparative Fit Index
2. Normed Fit Index
3. Non-Normed Fit Index
4. Goodness of Fit Index
5. Goodness of Fit Index

فرضیه اول: باورهای اخلاقی بر سبک زندگی اخلاقی مدار اثر دارد.

جدول (۷): برآوردهای ضرایب اثر مستقیم

t	خطای استاندارد برآورد	پارامتر استاندارد شده	برآورد متغیرها
۶/۲۴	۰/۰۰۱	۰/۵۷**	باورهای اخلاقی بر سبک زندگی اخلاقی مدار

$$*p < 0.05 \quad ** p < 0.01$$

با توجه به شکل (۲) میزان رابطه متغیر باورهای اخلاقی و سبک زندگی اخلاقی مدار برابر با ۰/۵۷ است که حاکی از رابطه مطلوب این دو متغیر است. با توجه به جدول (۷) میزان تی به دست آمده بین باورهای اخلاقی و بر سبک زندگی اخلاقی مدار برابر با ۶/۲۴ گزارش شده است و می توان عنوان کرد که متغیر باورهای اخلاقی بر سبک زندگی اخلاقی مدار اثرگذار است. بنابراین این فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد.

فرضیه دوم: باورهای اخلاقی بر کیفیت زندگی کارکنان اثر دارد.

جدول (۸): برآوردهای ضرایب اثر مستقیم

t	خطای استاندارد برآورد	پارامتر استاندارد شده	برآورد متغیرها
۵/۹۸	۰/۰۰۱	۰/۶۰**	باورهای اخلاقی بر کیفیت زندگی کارکنان

$$*p < 0.05 \quad ** p < 0.01$$

با توجه به شکل (۲) میزان به دست آمده در رابطه متغیر باورهای اخلاقی و کیفیت زندگی کاری برابر با ۰/۶۰ است که حاکی از رابطه مطلوب این دو متغیر است. با توجه به جدول (۸) میزان تی به دست آمده بین باورهای اخلاقی و کیفیت زندگی برابر با ۵/۹۸ است. در نتیجه می توان گفت متغیر باورهای اخلاقی بر کیفیت زندگی کارکنان به صورت معنادار اثرگذار است. بنابراین این فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد.

فرضیه سوم: سبک زندگی اخلاقی مدار بر کیفیت زندگی کارکنان اثر دارد.

جدول (۹): برآوردهای ضرایب اثر مستقیم

t	خطای استاندارد برآورد	پارامتر استاندارد شده	برآورد متغیرها
۶/۴۳	۰/۰۰۱	۰/۶۷**	سبک زندگی اخلاقی مدار بر کیفیت زندگی

$$*p < 0.05 \quad ** p < 0.01$$

با توجه به شکل (۲) میزان به دست آمده در رابطه متغیر سبک زندگی اخلاق مدار بر کیفیت زندگی ۰/۶۷ است. با توجه به جدول (۹) میزان تی به دست آمده بین سبک زندگی اخلاق مدار بر کیفیت زندگی کارکنان ۶/۴۳ است و می توان عنوان کرد متغیر سبک زندگی اخلاق مدار نیز بر کیفیت زندگی کارکنان اثر گذار است. بنابراین فرضیه سوم پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد.

فرضیه چهارم: باورهای اخلاقی با نقش میانجی سبک زندگی اخلاق مدار بر کیفیت زندگی کارکنان اثر دارد.

جدول (۱۰): برآورد ضرایب اثر غیرمستقیم

خطای استاندارد برآورد	برآورد استاندارد	برآورد متغیرها
۰/۰۱	۰/۳۸**	اثر غیرمستقیم باورهای اخلاقی بر کیفیت زندگی کارکنان

با توجه به شکل (۲) در مورد جایگاه سبک زندگی اخلاق مدار به عنوان متغیر میانجی بین متغیرهای پژوهش می توان عنوان کرد که این متغیر در رابطه متغیرهای باورهای اخلاقی و کیفیت زندگی نقش تأثیرگذاری دارد (۰/۳۸). با توجه به جدول (۱۰) در مورد نقش سبک زندگی اخلاق مدار به عنوان متغیر میانجی نیز می توان عنوان کرد که این متغیر در رابطه متغیر مستقل و وابسته نقش معناداری ایفا می کند.

آزمون سوبل

این آزمون یکی از آزمونهای پرکاربرد برای آزمون تأثیر متغیر میانجی در رابطه دو متغیر دیگر به کار می رود. در آزمون سوبل یک مقدار Z از طریق فرمول زیر به دست می آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر میانجی متغیر را تأیید کرد.

$$Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}}$$

جدول (۱۱): نتایج آزمون سوبل

مقدار به دست آمده	مفهوم شاخص‌ها	شاخص‌ها
۰/۵۹۹	مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل با	A
۰/۳۴۹	مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی با	B
۰/۰۶۴	خطای استاندارد مربوط به مسیر میان	S _a
۰/۰۹۷	خطای استاندارد مربوط به مسیر میان	S _b

با جایگذاری مقادیر مطابق با جدول (۱۱) در فرمول آزمون سوبل، مقدار Z حاصل از آزمون سوبل برابر با ۳/۳۳۸ شد که به دلیل بیشتر بودن از میزان ۱/۹۶ می‌توان اظهار کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر متغیر میانی در رابطه دو متغیر مستقل و وابسته اثرگذار است.

۸. نتیجه‌گیری

سبک زندگی به عنوان یکی از مهمترین عوامل مؤثر در سلامت با جنبه‌های مختلف سلامت کارکنان و شیوع بیماری‌های مزمن در میان آنها، کاهش بهره‌وری، غیبت از محیط کار و بازنشستگی پیش از موعد در سبک زندگی کارکنان ریشه دارد؛ از این رو تلاش برای بهبود وضعیت سبک زندگی و افزایش اطلاع رسانی و آموزش در این زمینه می‌تواند در خدمت رسانی بهتر کارکنان مؤثر باشد. با توجه به نقش مهم ابعاد مختلف سبک زندگی در حفظ و ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان، که در باورهای اخلاقی کارکنان ریشه دارد، می‌توان گفت باورهای اخلاقی و سبک زندگی کارکنان می‌تواند میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان را افزایش دهد.

نتایج فرض اول نشان داد از دیدگاه کارکنان زندان، میزان اثرگذاری باورهای اخلاقی بر سبک زندگی اخلاق مدار معنادار است و در نتیجه فرضیه تأیید می‌شود و باورهای اخلاقی بر سبک زندگی اخلاق مدار تأثیرگذار است. این یافته با نتایج نعمتی و همکاران (۱۳۹۹) و نعمتی و همکاران (۱۳۹۸)، تقی زاده و همکاران (۲۰۱۳) همخوان است؛ چرا که به نتایج مشابهی در این زمینه دست یافتند. این پژوهشگران معتقدند باورهای اخلاقی بر سبک زندگی اخلاقی اثر دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت باورهای اخلاقی به عنوان باورهای ضمنی که درک افراد را برای واکنش نشان دادن به همکاران و دیگر افراد نشان می‌دهد، زمانی که به شکلی اخلاقی و به صورت ویژگی اخلاقی درآید، تمامی وظایف فردی، خانوادگی، کاری و اجتماعی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و فرد، اعتدال، اخلاق خوب و نیکو و برخورد مناسب با دیگران را سرلوحه خود قرار

می‌دهد؛ بنابراین باورهای اخلاقی با دادن صفت اخلاقی به فرد سبک زندگی او را اخلاقی می‌کند و تمامی ابعاد زندگی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. محمدی منفرد (۱۳۹۵) معتقد است باورهای اخلاقی به نظام هنجارهای اجتماعی، اعتبار اخلاقی می‌دهد و کارکنان سازمان را به رعایت قوانین و مقررات سازمان به عنوان وظایف اخلاقی وامی‌دارد؛ از این رو میزان مسئولیت و تعهد آنها در برابر وظایف اخلاقی افزایش می‌یابد. بنابراین باور به اخلاق، الگوهای رفتاری، فردی و اجتماعی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و مجموعه منسجمی از انتخابها، باورها و رفتارهای اخلاقی را ایجاد می‌کند که همان سبک زندگی اخلاق مدار است. رضایور و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند کارکنان با باورهای اخلاقی و اعتقادات معنوی انگیزه بیشتری برای کار کردن و داشتن اخلاق فضیلت‌مدانه در محیط کاری دارند. بنابراین از دیدگاه کارکنان زندان، سبک زندگی اخلاقی کارکنان می‌تواند میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان زندان را تحت تأثیر قرار دهد و عاملی مهم در افزایش کیفیت زندگی و کاهش مشکلات زندگی کارمندان باشد.

نتایج فرضیه دوم، که به دنبال بررسی میزان اثرگذاری باورهای اخلاقی بر کیفیت زندگی کارکنان بود، نشان داد باورهای اخلاقی بر کیفیت زندگی کارکنان اثر دارد؛ بنابراین فرضیه تأیید شد و باورهای اخلاقی بر کیفیت زندگی کارکنان زندان تأثیرگذار است. این یافته با مطالعات کومار (۲۰۱۸) همخوان است؛ چرا که به نتایج مشابهی در این زمینه دست یافتند. در تبیین این یافته می‌توان گفت باورهای اخلاقی به شکل ویژگی یا ارائه هویت اخلاقی در شخصیت افراد در آنان به شکل ویژگی اخلاقی در می‌آید که تمامی ابعاد فردی، گروهی، اجتماعی و سازمانی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و زندگی شخص را به سمت مسیر جدیدی هدایت، و تصویر ذهنی و برداشتی در کارکنان ایجاد می‌کند که وی از لحاظ مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کاری خویش احساس رضایت می‌کند و یا به عبارتی کیفیت زندگی کاری وی را افزایش می‌دهد. پورشایگان و همکارانش (۱۳۸۱) معتقدند باورهای غیرمنطقی و اخلاقی می‌تواند تأثیرات زیانبار جدی در محیط کاری بر جای گذارد و در برخورد با محیط اثر بگذارد بنابراین بیشترین مشکلات در کار، اضطراب درباره عملکرد شغلی و خیلی از مسائل دیگر در باورهای کارکنان ریشه دارد بنابراین باورهای اخلاقی می‌تواند در کیفیت زندگی کاری کارکنان نقش مهمی داشته باشد. نتایج فرض سوم، که به دنبال بررسی میزان اثرگذاری سبک زندگی اخلاق مدار بر کیفیت زندگی کارکنان بود، نشان داد سبک زندگی اخلاق مدار بر کیفیت زندگی کارکنان اثر دارد؛ بنابراین می‌توان عنوان کرد این فرضیه تأیید شده، و سبک زندگی اخلاق مدار بر کیفیت زندگی کارکنان تأثیرگذار است. این یافته با نتایج مطالعات نعمتی و همکاران (۱۳۹۹)، یوسفی (۱۳۹۳)،

سلیمانی و همکاران (۱۳۹۴)، کلدی و کبیران عین الدین (۱۳۹۳) همخوان است؛ چرا که به نتایج مشابهی در این زمینه اشاره کردند و معتقدند سبک زندگی بر کیفیت زندگی افراد اثر دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت زمانی که اخلاق در وظایف فردی، سازمانی، خانوادگی، کاری و اجتماعی سیطره می‌یابد به ایجاد ویژگیهای مطلوبی مانند اعتدال داشتن، اخلاق خوب و نیکو داشتن و برخورد مناسب و اخلاقی با همکاران منجر می‌شود. در عوض به ایجاد شرایط کاری ایمن، تناسب پرداختها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان، فراهم کردن زمینه بهبود تواناییهای فردی، فرصت پیشرفت، فرصتهای به کارگیری مهارتهای کسب شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال، فراهم بودن زمینه آزادی سخن بدون واژه‌ها از واکنش مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانونی نسبت به سلطه انسانی، مسئولیت اجتماعی در سازمان، احساس مسئولیت سازمان در برابر محیط و ارج نهادن مدیران سازمان به قوانین حاکم بر جامعه، برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخشهای زندگی کارکنان، وجود صراحت بین اشخاص و حمایت در میان کارکنان و پیشرفت و حرکت کارکنان به سوی بالا، فراهم بودن فرصتهایی نظیر استفاده و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارتهای گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار ایجاد می‌شود. بنابراین سبک زندگی اخلاقی مدار می‌تواند میزان کیفیت زندگی کاری را تحت تأثیر قرار، و افزایش دهد. از آنجا که به گفته صابری نوقایی (۱۳۹۳) اخلاق در سبک زندگی و سامانه اجماعی سازمان نقش برجسته‌ای دارد و زندگی سازمانی را برای کارکنان زندان معنا می‌بخشد، عامل حلال مشکلات زندگی کارکنان زندان است. بر اساس این گفته، اخلاق در سبک زندگی سازمانی می‌تواند میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان زندان را نیز بهبود بخشد.

با توجه به نتایج، باورهای اخلاقی بر کیفیت زندگی کارکنان اثر غیرمستقیم دارد. بر این اساس در پاسخ به این فرضیه می‌توان گفت متغیر باورهای اخلاقی بر کیفیت زندگی کارکنان با نقش میانجی سبک زندگی اخلاقی مدار به صورت معنادار تأثیرگذار است. این یافته با نتایج مطالعات نعمتی و همکاران (۱۳۹۹)، یوسفی (۱۳۹۳)، کلدی و کبیران عین الدین (۱۳۹۳)، کاویانی (۱۳۹۲)، کومار (۲۰۱۸) و تقی زاده و همکاران (۲۰۱۳) همخوان است؛ چرا که به نتایج مشابهی در این زمینه اشاره کردند و معتقدند که این سه متغیر با یکدیگر رابطه دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت زمانی که یکی از کارکنان زندان به ارزشها و رفتارهای اخلاقی باور داشته باشد بتدریج ویژگیهای اخلاقی در وی شکل می‌گیرد که نوع سبک زندگی او را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به شکل غیرمستقیم بر میزان کیفیت زندگی کاری وی اثر می‌گذارد. باورهای اخلاقی در واقع مجموعه‌ای از صفات و ارزشهای اخلاقی صداقت فرد را برای به صراحت دیدن ارزشهای

اخلاقی، اجتماعی و زیباشناختی برمی‌انگیزد. این ارزشها و ویژگیها شخصیت اخلاقی فرد را شکل می‌دهد و بر رفتارهای فرد اثر می‌گذارد. بنابراین نوع رفتارها و نگرشها، نوع سبک زندگی اخلاقی فرد را مشخص می‌کند و می‌تواند میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان زندان را تحت تأثیر قرار دهد. برای استناد به این یافته به مطالعات نعمتی و همکارانش (۱۳۹۹) اشاره می‌شود که معتقدند راهبردهای اخلاقی و سبک زندگی اخلاق مدار بر میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان اثرگذار است؛ بنابراین کیفیت زندگی کاری را از طریق توجه به سبک زندگی اخلاق مدار در فضای سازمانی می‌توان افزایش داد. مشارکت و توجه به همکاری نیروی انسانی به عنوان بعد اصلی از منابع سازمان بسیار حائز اهمیت است؛ چرا که در نبود نیروی انسانی هیچ سازمانی بقا نمی‌یابد و هیچ فعالیتی در راستای هیچ اهدافی انجام نمی‌پذیرد. بنابراین توجه به محیط و کیفیت زندگی کاری آنان و نوع سبک زندگی حاکم بر سازمان برای نگهداشت این نیروی متخصص به عنوان سرمایه های دانش و اجتماعی باید مورد توجه جدی قرار گیرد. تا زمانی که کارکنان به معناداری اهداف سازمان و زندگی بامعنایی در سازمان باور نداشته باشند، تمایل به وظایف ندارند. بنابراین باورهای اخلاقی از عوامل مهم و اثرگذار بر میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان زندان است. این اثرگذاری به این شکل است که باور به ارزشها و رفتارهای اخلاقی باعث شکل‌گیری رفتار کارکنان به شکل اخلاقی، و در شخصیت آنها نهادینه می‌شود و بتدریج به مانند سبک زندگی اخلاقی درمی‌آید که تمامی و ابعاد فردی، گروهی و سازمانی را در تمامی سطوح زندان دربرمی‌گیرد و می‌تواند ویژگیهای اخلاقی مانند صداقت، اعتدال و رفتارهای خوب را ایجاد کند و تمامی ویژگیهای کیفیت زندگی را اعم از یکپارچگی و انسجام اجتماعی، فضای کلی زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، قانونگرایی در سازمان کار، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، محیط کار ایمن و بهداشتی و توسعه توان انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به شکلی بهبود می‌بخشد.

۹. پیشنهادهای کاربردی

- زندان، رفتارهای اخلاقی را مهم بداند و رفتارهای اخلاقی را که از کارکنان بروز می‌یابد، تشویق کند؛ چرا که برای کارکنان مهم است از لحاظ اخلاقی مورد تأیید واقع شوند. بنابراین سامانه پاداش و تنبیه زندان را به سمت شایستگی‌های اخلاقی تنظیم کنید.
- با رفتارهای غیراخلاقی برخورد جدی کنید تا کارکنان باور به شایسته بودن مجازات را درک کنند.
- سامانه پاداش و تنبیه را بر پایه عدالت سازمانی قرار دهید؛ این امر از طریق نشان دادن یکسان بودن تمامی کارکنان اعم از مدیران و کارکنان صورت می‌گیرد.

- توصیه می‌شود در برنامه‌های بلندمدت- کوتاه مدت جایی برای آموزشهای اخلاق باز کنید؛ چرا که رفتارها و تصمیم‌های اخلاقی، اکتسابی است و به آموزش اخلاق نیاز دارد. بنابراین آموزش اخلاق می‌تواند ارتقا دهنده افزایش کیفیت زندگی کارکنان باشد.

- در تصمیم‌های اخلاقی از کارکنانی که با اخلاق هستند، مشورت بخواهید و این امر از طریق درگیر ساختن کارکنان با شایسته اخلاقی انجام می‌گیرد.

- همه کارکنان زندان در طول خدمت خویش به آموزش و توانمندیهای اخلاقی نیاز دارند؛ بنابراین تدوین الگوها و آموزشهای اخلاق را در آموزشهای ابتدایی یا در آموزشهای ضمن خدمت کارکنان مدنظر داشته باشید.

- سعی کنید سلامت اخلاق را از طریق رعایت مسائل اخلاقی از طریق تدوین منشور اخلاقی با پایبندی به آن بهبود بخشید و رشد دهید.

- برنامه های زندگی کاری و شخصی کارکنان زندان را از طریق سلامت اخلاقی آنان حفظ کنید. این امر از طریق متناسب سازی ارزشهای اخلاقی آنان با ارزشهای اخلاقی سازمانی صورت می‌گیرد. یکی از راهکارهای مهم، توجه و رعایت یگانگی فرد- سازمان و جامعه‌پذیری سازمانی است. - سبک اخلاق مدار را در مسیر سلامت اخلاقی در کارکنان زندان نهادینه سازید. این امر را می‌توان از طریق جامعه‌پذیری فردی- سازمانی، آموزش کارکنان، انتخاب و گزینش صحیح انجام داد.

- زیانهای اخلاقی یکی از بزرگترین صدمات اخلاقی به کارکنان زندان است؛ چرا که آنان در وضعیت نابسامان زندانیه‌ها، محیط زندان و مشکلات متعدد و بسیار تنشزایی قرار دارند. این امر از طریق توجه به تناسب حقوق و پاداش کارکنان با وظایف آنها صورت می‌گیرد (عادلانه بودن سامانه حقوق و پاداش) بموقع پرداخت کردن حقوق، شرایط فیزیکی همراه با امنیت و بهداشتی، عادلانه بودن ساعات کاری انجام می‌پذیرد.

۱۰. سپاسگزاری

از تمامی کسانی که ما را در تدوین و نگارش مقاله راهنمایی نمودند کمال تشکر و قدردانی را داریم.

- ابراهیمی نژاد، مهدی؛ زارع، فرجام؛ رضایی، زهرا و حسینی، سید سجاد (زمستان ۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرهنگ اخلاقی در فنی و حرفه ای استان کرمان، پژوهش در مدیریت عمومی، ۹ (۳۴)، ۱۳۴-۱۱۵.
- تقی‌زاده، هوشنگ و سلطانی فسقندیس، غلامرضا (۱۳۹۲)، نقش هویت‌یابی و باورهای اخلاقی کارکنان در نتایج عملکردی رهبری اخلاقی، خلاق در علوم و فناوری، (۱۰) ۴: ۹۷-۱۰۶.
- رئیسی، احمدرضا؛ بهرامی، سوسن؛ صفدری، سمیه و شفیعی، سمیه (۱۳۹۱)، رابطه تناسب فرد- سازمان با رضایت شغلی مدیران پرستاری بیمارستانهای منتخب آموزشی شهر اصفهان. توسعه مدیریت در نظام سلامت، ۹ (۷)، ۱۰۳۱-۱۰۲۴.
- یوسفی، سارا (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه، (پایانامه کارشناسی ارشد). همدان: دانشگاه بوعلی سینا.
- صادقیان نواب، ساعده و ترکاشوند، احسان (۱۳۹۴)، کسب زندگی اخلاقی در جامعه اسلامی معاصر، دومین کنگره بین‌المللی اندیشه و تحقیقات دینی.
- عقیقی، علیرضا (۱۳۹۷)، تبیین نقش ارزشهای اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایتمندی مشتریان. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳ (۴)، ۴۵-۵۳.
- فتحی آشتیانی، علی و جعفری کندوان، غلامرضا (۱۳۹۰)، مقایسه سبک زندگی، کیفیت زندگی و سلامت روان کارکنان دو دانشگاه با وابستگی نظامی و غیرنظامی، مجله طب نظامی، ۱۳ (۱)، ۲۴-۱۷.
- فلاوندی، حسن (۱۳۸۹)، تحلیل رابطه بین کیفیت زندگی کاری روترهای شغلی با چشم انداز عملکرد سازمانی، (دکترای مدیریت آموزشی): دانشکده آموزش و روانشناسی اصفهان.
- کاویانی، محمد (۱۳۹۱)، سبک زندگی اسلامی و ابزار اندازه‌گیری آن، قم: تحقیقات حوزه و دانشگاه.

- کلدی، علیرضا؛ کبیران عین الدین، حمیده؛ محقی، کمال و سلطانی، پوریا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سبک زندگی ارتقا دهنده سلامت با کیفیت زندگی (مورد مطالعه: دانشجویان دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران در سال ۱۳۹۲، مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۶ (۴)، ۸۷-۹۵.

- مارعی، پیام (۱۳۹۴)، رابطه بین عمل به باورهای دینی، خودکارآمدی و بهره وری کارکنان، اولین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.

- مرتضوی، سعید؛ رضایی راد، مصطفی؛ جاویدی، امین و عزیزی، مرتضی (۱۳۹۰)، نقش باورهای کارکنان در زمینه امنیت روانی و سودمندی واحدها بر عملکرد تیمهای انتظامی شهرستان همدان، مطالعات امنیت روانی، ش ۲۸، ۱۴۳-۱۶۸.

- نعمتی، لیلا؛ سرشار، سهیل؛ کریمی، رضا؛ رستمی مال خلیفه، رسول و پاک رقم، مصطفی (۱۳۹۸)، استراتژی اخلاقی، چهارمین کنفرانس بین المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم اجتماعی، علوم تربیتی و روانشناسی، تهران.

- نعمتی، لیلا؛ صفایی شکیب، علی و عبدالملکی، بابک (۱۳۹۹)، نقش هنجارهای وظیفه‌گرایانه کانت و راهبردهای اخلاقی در کاهش رفتارهای سیاسی منفی با نقش میانجی ادراکات سیاسی کارکنان از اخلاق مطالعه موردی: دانشگاه پیام‌نور شهر همدان. جامعه‌شناسی کاربردی، ۳۱ (۴)، ۱۵۴-۱۳۹.

- Ansari, F, Norbakhsh, P, Sepasi, H. (2018). Relationship between Qualities of Work Life with Ethical Work Climate. *Ethics in science and Technology*. 13 (1) :74-81.

- Geddes, H. B. (2017). Integrity or Compliance Based Ethics: Which Is Better for Today's Business. *Scientific Research Publishing*, 3 (7): 5420-429.

- 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: 40-58.

- Kaviani, M. (2012). *Islamic Lifestyle and its Measurement Tool*, Qom: Domain and University Research.

- 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.

- Parnel, G. G & Spilin, N. (2006). *Strategy though the eyes of the consumer: an exploratory study across, emerging enomies* Universidad detalca chilie.

- Rajabani, N., Gholipor, A., & Ghafari, M. (2014). the Relationship between Ethics Institutionalization with Quality of Work Life, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. **ORMR**, 4 (2) :25-41.
- Rezapour, Y., Rezai, H., Hosseini, S., & Mohseni Takalu M. (2017). The role of faith in work, religious beliefs, and spirituality in the prediction of job satisfaction among rehabilitation experts. **Iranian Rehabilitation Journal**. 14 (4):217-22.
- Samita M., & Manisha, P. (2018). Ethical Strategies in Corporate World, **Prestige Institute of Management & Research, Education& Health Sector**; 2 (54): 1-26
- Samita, M., & Paliwal, M. (2018). **Ethical Strategies**” in the Corporate World All content following this page was uploaded by Samita Mahapatra on 03 January.
- 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.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی



پښتونستان د علومو او انساني مطالعاتو فریښی
پرتال جامع علومو انسانی