عنوان مقاله: تأثیر نهادینه سازی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان

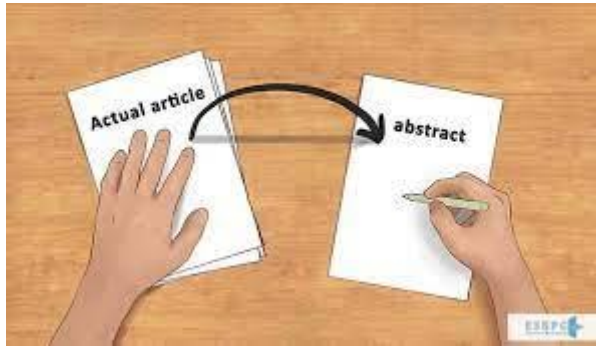
نویسندگان: آرین قلیپور، حمیده غریبی یامچی، ابراهیم مرادی

منبع: فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی

منبع: سال چهارم، شماره ۴ شماره پیاپی ۱۵زمستان :۱۳۹۴صص ۱۲۰-۹۷

چکیده

- در تحقیق حاضر تلاش شده است تا تأثیر نهادینهسازی 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 داده ها نیز از طریق پرسشنامه جمع آوری شده است. جامعه آماری مورد استفاده، کارکنان شرکت سایپاگام میباشند. برای تجزیه و تحلیل داده ها 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 نهادینه سازی اخلاق به طورکلی و به شکل صریح و ضمنی آن بر شادی و نشاط کارکنان تأیید شد. نتایج همچنین حاکی از آن است که نهادینه سازی ضمنی اخلاق، تأثیر بیشتری بر شادی کارکنان نسبت به شکل صریح آن دارد. با توجه به یافته های تحقیق، مدیران سازمانها برای افزایش میزان شادی و نشاط کارکنان باید بر نهادینهسازی فرهنگ اخلاقی (صریح و ضمنی) تأکید کنند.

تأثیر نهادینه سازی اخلاق

- با توجه به نتایج تحقیق، نهادینه سازی 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 ازکدهای اخلاقی و نظایر آن 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 آسیب شناسی، تا حدی حکمفرما شده است که نمونه ای از انسان را نتیجه داده که فاقد ویژگیهای مثبتی است که زندگی را ارزشمند می سازد

افسردگی، اضطراب و اختلالات عاطفی

- . امید، فرزانگی، خلاقیت، تفکر در مورد آینده، شجاعت، معنویت، پاسخگوئی و پشتکار، نادیده گرفته شده یا به عنوان تغییر شکلی از انگیزه های منفی درستتر توضیح داده شده اند(سلیمن ،سیکزنمیحالی، 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، ۲۰۱۲، ۴۵).

تغییر شکلی از انگیزه
های منفی

- 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،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، جیمز،۲۰۰۹، ۲۹)

- شادی، زمانی حاصل می شود که فرد جهت دستیابی به اهداف خود از تواناییها و استعدادهای خود استفاده نماید. استعدادها شامل مجموعه‌های 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 و همکاران، ۲۰۰۵، ۱۱۵)

استعدادها

- به اعتقاد کارشناسان هماکنون نشانه های صریحی از افسردگی، عواطف منفی و روان رنجوری 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 طوریکه گویا شادی از محیط کار و جوامع رخت بربسته و فرسودگی جانشین آن شده است

پائین آمدن سن خودکشی،
افزایش طلاق و بزهکاری، ترک کار و بسیاری از مشکلات روحی اجتماعی

- استرس، غمگینی، اضطراب در محل کار، با کاهش بهره وری، افزایش غیبت، کاهش عملکرد کاری، افزایش خطر حوادث، تعارض و تضاد روابط در کار، افزایش مرخصی استعلاجی، ناتوانیهای میانمدت و بلندمدت، تحلیلرفتگی، افزایش میزان جابه جایی شغلی، شرایط بهداشتی مختلف، افزایش هزینه های مراقبتهای بهداشتی و ناتوانی، مرتبط شده است (وار،۲۰۰۹، ۳) ،۱ لذا برای ایجاد جامعهای سالم و سازمانهای پویا و بانشاط و به طورکلی جهت افزایش عواطف مثبت، نیازمند راهکارهایی هستیم

افزایش عواطف مثبت

- 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 نظریه های یادشده و با توجه به اهمیت فزاینده اخلاق و نیز شادی کارکنان برای بهبود و توسعه کارایی و بهره وری سازمانها، هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر نهادینه سازی اخلاق در سازمان بر شادی و نشاط کارکنان و سنجش میزان ضرایب تأثیر این عناصر با کمک نمونه سازی 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؟

نمونه سازی معادلات ساختاری

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:۲۰۱۰، ۲۱) محققان بیان میکنند که اخلاق، مسئولیت پذیری شخصی را درگیر می کند و یک دارائی انسانی شخصی و جدانشدنی است (کریل ۲۰۰۶، ۴۱)

- سازمان اخلاقی نیز چنین قابل تعریف است: سازمان اخلاقی و فضای اخلاقی و ارزشی یک سازمان به مجموعهای از ارزشها، هنجارها، باورهاو 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 (خنیفر۱۳۸۵، ۴۸).

سازمان اخلاقی

- در بعضی تحقیقات برنامه های اخلاق هادرسازمان بر اساس مؤلفه های صریح و ضمنی طبقه بندی شده اند محققان بیان میکنندکه بخشهای صریح اخلاق شامل: کدهای اخلاقی، دستورالعملهای سیاسی، تجهیزات و برنامه های آموزش کارمند، همایشهای اخلاق، سخنرانیهای مدیریت سامانه های واپایش درونی و ستادهای اخلاق است. اکثر این برنامه ها با وجود این که به طور آشکار در سازمان ایجاد نشده اند اما جزء ذاتی فرهنگ سازمان هستند(در درون فرهنگ سازمان وجود دارند)(وایتل و سینگاپاکدی ۲۰۰۸، ۳۴۶).

جزء ذاتی فرهنگ سازمان

- بخشهای ضمنی به فضای کاریای که در آن رفتارهای اخلاقی به عنوان عاملی حیاتی برای ساختار و عملکرد سازمان توسط کارکنان ادراک می شود، اشاره دارد و شامل عناصری نظیر: فرهنگ شرکت، نظامهای تشویق، رفتارهای ارزشمند، سیاست های ارتقا، سامانه های سنجش عملکرد و رفتار مدیریت است(کومنه و ویراکل۲۰۰۷، ۶). از زمانی که روانشناس امریکایی، از موضوع دوهزارساله بودن علم در حال ظهور روانشناسی مثبت نگر(احساس مثبت، سیرت مثبت و نهادهای مثبت) طرفداری کرد، پنج سال می گذرد. روانشناسی مثبت نگر یک واژه چترمانندی برای مطالعه احساسات مثبت، ویژگیهای سیرت مثبت و نهادهای قادرساز است (کریل۲۰۰۶، ۶).

روانشناسی مثبتنگرا

- علم روانشناسی مثبت نگر، ویژگیهای فردی مثبت و نهادهای مثبت، وعده میدهد که کیفیت زندگی را بهبود بخشد و از آسیبهایی که زمان بی معنی و بیحاصل شدن زندگی رخ میدهد، جلوگیری کند(سلیمن وسیکزنمیحالی۲۰۰۰، ۷). به نظر میرسد که درسالهای مطالعات شادکامی افزایش چشمگیری داشته است (صفایی و همکاران۱۳۸۶، ۸). به همین ترتیب، تعریفهای متعددی نیز در مورد شادی ارائه شده است که به برخی از آنها اشاره میشود:
-

بی معنی و بیحاصل شدن زندگی

- 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 خانی۱۳۸۶، 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

- نادرداشتن(لیبومیرسکی و همکاران، ۲۰۰۵، ۱۱۲).
  - کانت شادی را یک حالت حسی تلقی میکند یعنی به عنوان حالتی که رضایت از خود و خشنود بودن را در بر می گیرد و به عنوان خوشبختی توصیف شده است(وایک، ۱۹۹۴، ۱۲).

مبانی نظری

- **نهادینه سازی اخلاق**

در یک سازمان اخلاقی، مسئولیت اجتماعی و تعهد و مسئولیت مدیریت در قبال جامعه و افراد جامعه به هنگام تصمیم گیری و رفتارهای مدیریتی مورد بحث است؛ به طور مثال همانگونه که محققان و صاحبنظران تصریح می کنند، مدیران باید در تصمیم گیری های 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.

آلودگی محیط زیست، تبعیض، فقر، بیکاری و تورم

- 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 می دهد با کاستن از شمار لایه های 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 ۲۰۰۲، ۴).

کاستن از شمار لایه های سرپرستی

اتحاد بیشتر

- دو دلیل اساسی که سازمانها به طـور فزاینـدهای بـه اخلاق، جوکاری اخلاقی و نهادینهسازی اخلاق توجه دارند، با مطالعه اخیر فورچون مشخص شـد. این مطالعه نشان داد که جو کاری خوب یک عامل حیاتی برای بقای کارکنان در سـازمان اسـت و بعد برجسته جوکاری یک سازمان، جو کاری اخلاقی است. دلیل دوم گرایش سازمانها به مطالعـه اخلاق و نهادینه سازی آن، افـزایش مشـکلات اخلاقـی در کسـب و کارشـان بـود(سـینگاپاکدی وهمکاران، 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، ۲۰۰۸، ۵۱۵). در مجموع، اخلاق و فرهنگ اخلاقی درسازمان ها از ارزشها، سیاستها و فعالیتهای افراد ایجاد می شود. وقتی سازمانها محیطی ایجاد می کنند که رفتار یا عمل افراد خود را به طور ماندگار بر طبق ارزشهای اخلاقی وسیاستهای سازمان تنظیم میکند، این سازمانها اخلاق خود را نهادینه سازی کرده اند(آرمسترانگ و فرانسیس، ۲۰۰۸، ۱۲).

ارزشهای اخلاقی
وسیاستهای سازما

- جو اخلاقی، ادراکات تسهیم شده، پایدار و از نظر روانشناسی بامفهومی است که در آن کارکنان رویه های اخلاقی و سیاست هایی را که در سازمانهایشان وجود دارند، حفظ میکنند(آرمسترانگ و فرانسیس، ۲۰۰۸، ۱۲).
- محققان و صاحبنظران، جو سازمانی را به عنوان "ادراکات مشترکی" تعریف می کنند که همه چیزها حول آن قرار می گیرند (شری و وبر، ۲۰۰۷، ۴).

رویه های اخلاقی و سیاست هایی

- جو کاری درک شده با پیامدهای متنوعی مثل رضایت شغل ، تعهدسازمان ، درگیری شغل ، رفتارشهروندی سازمان، 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 می کنند (کومنه و ویراکل،۲۰۰۷، ۲۰).

کیفیت زندگی کاری

- اصول اخلاقی، آگاهی ما را در فعالیت هایمان ارتقا میدهد و همچنین میتواند هوشیاری ما درباره تعهدات دوجانبه ما نسبت به جامعه را افزایش دهد(پارکر، ۲۰۰۷، ۷). ارزشهای اخلاقی سازمان یک بعد عمده فرهنگی است. جواخلاقی، ادراکات رسمی و غیر رسمی کارکنان از فرایندها، فعال تی ها و یس استهای سازمانی را شامل می شود و نگرشها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد.

ادراکات رسمی و
غیر رسمی

- **شادی**

ارسطو ادعا میکند که ما هر کاری را برای شادی انجام میدهیم(مییر، 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 مثبت نگر در دهه گذشته، توجه به شادی و وضعیتهای مثبت دیگر را مشروعیت بخشید.

- به طورکلی توجه به روانشناسی مثبت نگر به محققان القا شده و محققان شروع به انجام تحقیق سازمانی مثبت نگر و رفتار سازمانی مثبت نگر کرده اند، 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،۲۰۱۰، ۳۸۶). در واقع اکنون یک رشته کامل که روانشناسی مثبت نگر 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. جنبه های شادی باید در سطوح چندگانه شامل: تجربه های زودگذر، نگرشهای ثابت سطح فردی، نگرشهای جمعی و همراه با تمرکز بر جنبه چندگانه مثل رویدادهای مجزا، شغل و سازمان، مفهوم سازی وسنجیده شوند. در همه این سطوح شواهدی وجود دارد که شادی پیامدهای مهمی برای افراد وسازمانها دارد(فیشر، ۲۰۱۰، ۳۸۵).

تمرکز بر جنبه چندگانه

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

- دردناک، شادی خطرناک، شادی انتخابی، شادی آرام، شادی پارسامنش، شادی منفی، شادی شیمیایی، شادی خیالی، شادی مضحک و شادی اتفاقی(فورنهام وکریستوفر، ۲۰۷، ۴۵۰). محققان و صاحبنظران خرد را به عنوان یک نظام شناختی بالامرتبه مرتبط با شادی و موفقیت توصیف میکنند. آنها معتقدند که خرد بر پایه سالها پیشرفت نفس موفق دانش، مهارتها، اعتقادات و ارزشها ساخته میشود. اندازه ای که افراد آنچه را که دارند، میخواهند، و اندازه ای را که افراد آنچه را که میخواهند دارند، به توضیح اینکه چرا افراد در ارتباط با شادی با همدیگر متفاوت هستند، کمک میکند(لارنس و مکیبان، ۲۰۰۸، ۳۷۱).

یک نظام شناختی بالامرتبه

- ارسطو در کار قدرتمندش (اخلاق نیخوماسن) 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(کسبیر، داینر، ۲۰۰۸، ۱۱۸). خرد متداول و مرسوم پیشنهاد میکند که، شادی لذتی است که به عنوان تعقیب صرف تجربیات مطلوب، مفهومسازی شده است و در بلندمدت درصورت نبود شادی اخلاقی، ناپایدار است(فیشر، ۲۰۱۰، ۳۹۰). در همین راستا، نگرش دانشمندان مسلمان نیز نسبت به شادی قابل توجه است.

تعقیب صرف تجربیات مطلوب

- صاحبنظری راه تجربه شادکامی را ایجاد یک قدرت ذهنی و اخلاقی زیبا میداند. محققی دیگر رسیدن به هدف خلقت هر مخلوق را سبب شادکامی او میداند. به عقیده صاحبنظری دیگر، دست یافتن انسانها 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 میآورد. در نظر همه این فیلسوفان، ارتباطی قوی بین شادکامی، تقوا و رشد معنوی وجود دارد(فلاح و نیک فرجام، ۱۳۸۸، ۶).

قدرت ذهنی و اخلاقی زیبا

- 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، سازمانها، جامعه و اجتماع نیز مفید است. استرس، غمگینی

کار

- اضطراب در محل کار، با کاهش بهره وری، افزایش غیبت، کاهش عملکرد کاری، افزایش خطر حوادث، تعارض و تضاد روابط در کار، افزایش مرخصی استعلاجی، ناتوانیهای میان مدت و بلندمدت، تحلیل رفتگی، افزایش میزان جابه جایی شغلی، شرایط بهداشتی مختلف، افزایش هزینه های مراقبتهای بهداشتی و ناتوانی، مرتبط شده است(وار، ۲۰۰۹، ۱۲).

افزایش میزان جابهجایی شغلی

نهادینهسازی اخلاق و شادی

- بیش از دوهزار سال پیش پلاتو(افلاطون) استدلال کرد که افراد باید منصف و اخلاقی باشندف زیرا اخلاقی بودن تنها منبع شادی واقعی و پایدار است. یعنی افراد اخلاقی، افراد شادی
هستند(جیمز و چیمیس، ۲۰۰۴، ۳).

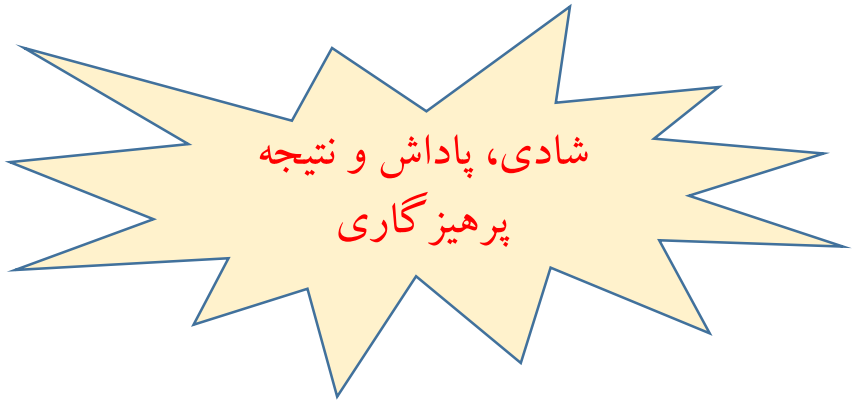
- فیلسوفانی از قبیل پلاتو و ارسطو و رهبران مذهبی همچون کریست و بودا، راه شادی پایدار را پرهیزگاری و اخلاقی بودن می دانستند. محققان و صاحبنظران، "تناقض خوشی پرستی" را که در آن شادی بزرگتر را در کمک کردن به دیگران به جای خودگرابودن کسب میکنند، ارائه کردند. ریشه های این تناقض در دو نظریه اساسی که شادی را توضیح میدهد، نهفته است (رویکردهای خوشی پرستی و اخلاقیات خوشی(اخلاقیات ارسطو)). بر اساس رویکرد خوشی پرستی، شادی نتیجه اجتناب از درد و جستجوی خشنودی است که یک رویکرد خودگرا بوده و بر کسب کالاهای مادی تأکید میکند.

تناقض خوشی پرستی

- 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 که حکمتش بارها به عنوان فلسفه خوشی پرستی 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 محتاط بودن، شرافتمندبودن و منصف بودن غیرممکن است(کسبیر و داینر، ۲۰۰۸، ۱۲۰). مفاهیم قرون وسطی و کلاسیک از شادی به عنوان "پرهیزگاری" و "کمال" به طور گسترده در قرنهای اخیر نادیده
-

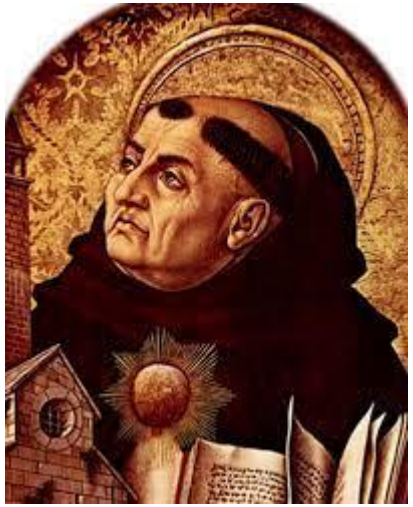
پرهیزگاری و شادی وابسته به هم بوده

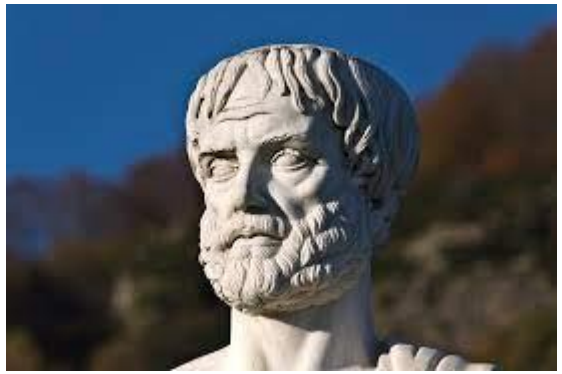
- گرفته شده یا مطلق ترجمه شده است. تلقی های فلسفی از مسئله خوب بودن انسانی در عصر کنونی نسبت به قرون گذشته نادرتر است؛ این در حالی است که هم علوم اجتماعی و هم علوم رفتاری شروع به طرفداری از توجه قابل ملاحظه به این موضوع کرده اند(کسبیر و داینر، ۲۰۰۸، ۱۲۰). شادی، پاداش و نتیجه پرهیزگاری به نظر میرسد که 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 عالی ترین 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 پرهیزگاریمان را برای انتخاب عمل درست راهنمایی می کند و سبب شادی برای ما میشود(ویلیام و برانت، ۲۰۱۲، ۴).

- آکوئیناس و ارسطو می پذیرند 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 می کند؛ آکوئیناس هدف عمیقتری از آموزش اخلاق و رشد سیرت جهت آماده ساختن 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 شناختمان از خدا ، هدف نهایی مان و هم عکس العمل مناسبمان به آن هدف نهایی یعنی عشق است(دیانگ، مک لوسکی، دایک، ۲۰۰۹، ۵). همانگونه که در کتاب محققی آمده است، هیچ تفاوتی در میزان شادی دو فردی که به یک میزان تقوا و پرهیزگاری دارند، ولی در شرایط زندگی متفاوتی به سر می برند، وجود ندارد(اسونسان، ۲۰۱۱، ۲۳۹). افرادی که شادترند، عمدتاً افرادی هستند که یاد گرفته اند چگونه ارزشهای اخلاقی شان را با ارزشهای دیگر تراز کنند (ویلیام و برانت، ۲۰۱۲، ۳). ارتباط بین شادی و اخلاق بر اساس یک ادراک از واقعیت که منشاء وابسته نامیده میشود، بنا شده است(مارتین، ۲۰۰۸، ۳).

- به استثناء چند مورد نادر، شادی، اصطلاحی نیست که به طورگسترده 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 می کند (جدول ۱را ببینید). مرکزیترین و مورد استفاده ترین مورد، رضایت شغلی است که تاریخ طولانی مدت تری هم به عنوان متغیر مستقل و هم به عنوان متغیر وابسته در تحقیق سازمانی دارد.

جدول ۱. ساخت‌های مرتبط با شادی در محیط کار (کسبیر، 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 اجتماعی تر، همکارانه تـر و حتی اخلاقی تر مـی سـازد. بـه طـوری کـه کشـورهای شـادتر امتیـاز بـالایی را در اعتمـاد عمـومی، نگرشهای دموکراتیک و فعالیتهای داوطلبانه کسب کرده اند(کسبیر، داینر، ۲۰۰۸، ۱۱۹).

اعتمـاد عمـومی،
نگرشهای دموکراتیک و
فعالیتهای داوطلبانه

- 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 می شود".

- 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-متفکربودن و عمل با حس آگاهی

۴- رفتارکردن در روشهایی که نیازهای روانشناسی اساسی به شایستگی، ارتباط و استقلال، ارضا شوند(فیشر، ۲۰۱۰، ۳۸۸).

خرسندی
شخص

پیشینه

- سلیمن در تحقیقی که در سال ۲۰۰۵انجام داده است، به طور دقیق اهمیت تحقیق در مورد سپاسگذاری و بخشش را بررسی می کند و شرح میدهد که این پرهیزگاری ها در واقع کلیدهای سلامت روحی و شادی شخص میباشند(سلیمن، ۲۰۰۵، ۵).محقق مذکور پیشنهاد میکند که شادی درست، به وسیله توسعه و اعمال خصیصه های پرهیزگاری از قبیل مهربانی، قدردانی، نیک بینی، کنجکاوی، بازیگوشی، شوخ طبعی، بیتعصبی و امیدواری تسهیل میشود(فیشر، ۲۰۱۰، ۹).

- رابطه بین پول و شادی به طور شگفت انگیزی ضعیف است که ممکن است قسمتی از آن به طریقه خرج کردن پول برگردد. پول به تنهایی شادی نمی آورد؛ 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، گیلبرت و ویلسون، ۲۰۱۱، ۱۱۷).

چگونگی صرف پول جهت افزایش شادی

- در مطالعه ای که به بررسی رابطه بین عوامل و وجوه الگوی پـنج عاملی شخصیت با شادکامی و سلامت روانی و جسمانی پرداخته اسـت، نتـایج حـاکی از آن اسـت که شادکامی و سلامت جسمانی با برونگرایی و وظیفه شناسی رابطه مثبت و با روان رنجور خـویی رابطه منفی دارد و شادکامی نیز با سلامت روانی و جسمانی ارتباط مثبتی نشان داده اسـت(مغـانلو و آگیلار وفایی، ۱۳۸۸، ۲۹۳).

وجوه الگوی پـنج عاملی شخصیت

- در مطالعه دیگری که رابطه بین نگرش دینی و شادکامی را در بین دانشجویان بررسی نموده است، نتایج و یافته ها نشان داد که رابطه مثبت و معنی داری بین شادکامی و نگرش دینی وجود دارد(حیدری، عنایتی نوین فرد، ۱۳۸۸، ۶۴). در تحقیق دیگری که در ایران در میان دانش آموزان صورت گرفت، بین شادی دانش آموزان و عاملهای آکادمیک رابطه معنی داری به دست آمد(لیاقت دار و همکاران، ۲۰۱۳، ۶۵).تحقیق دیگری که به بررسی رابطه نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی با کیفیت زندگی کاری پرداخته است نشان داد که بین مؤلفه های نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری همبستگی معنی داری وجود دارد(زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰، ۲۴).

شادی دانش آموزان و عاملهای آکادمیک

مدل و فرضیه های تحقیق

- با توجه به مبانی نظری مذکور در این تحقیق تلاش میشود تا به بررسی تأثیر نهادینه سازی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان پرداخته شود. برای این منظور به تبیین نهادینه سازی اخلاق و شادی و نشاط کارکنان و ارائه چارچوب مفهومی تحقیق و فرضیه های مطروحه پرداخته می شود. محققان و صاحبنظران، نهادینه سازی اخلاق را به صورت زیر توصیف می کنند : میزانی که یک شرکت به صورت صریح و ضمنی به اصول اخلاقی در فرایندهای تصمیم گیری خود توجه میکند(سینگاپاکدی و وایتل، ۲۰۰۷، ۲۸۵).این سنجه شامل دو بعد است: نهادینه سازی صریح و نهادینه سازی ضمنی که بخشهای صریح اخلاق شامل: کدهای اخلاقی، دستورالعملهای سیاسی، تجهیزات و برنامه های آموزش کارمند، همایشهای اخلاق، سخنرانیهای مدیریت، نظامهای واپایش درونی و ستادهای اخلاق میباشد. بخشهای ضمنی به فضای کاری ای 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، 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، فورنهام، ۲۰۰۳، ۹۲۳).

فرهنگ شرکت،
نظامهای تشویق،
رفتارهای ارزشمند،
سیاستهای ارتقا،
نظامهای سنجش عملکرد
و رفتار مدیریت

- بـر اسـاس آنچـه گفتـه شـد، مـدل مفهـومی تحقیـق و فرضیه های تحقیق به صورت زیرارائه میشوند:

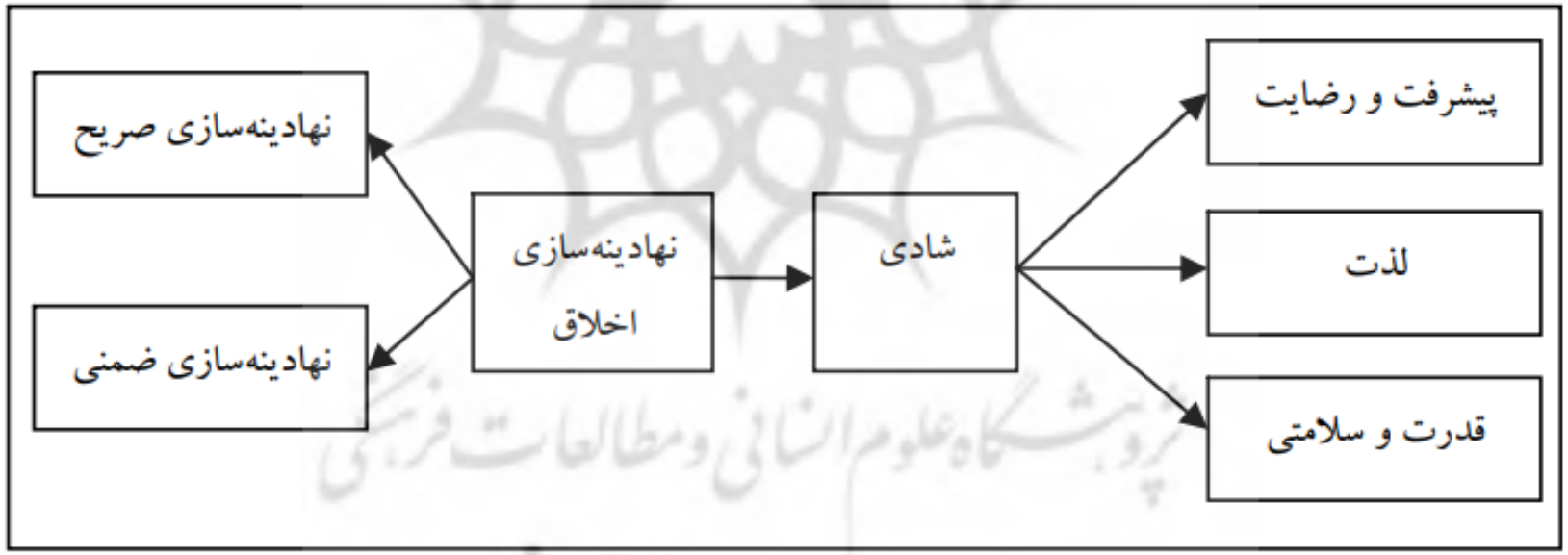
فرضیهٔ اصلی:

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

فرضیه های فرعی:

- نهادینه سازی صریح اخلاق مستقیماً بر شادی و نشاط کارکنان تأثیر دارد
- نهادینه سازی اخلاق به طورکلی مستقیماً بر شادی و نشاط کارکنان تأثیر دارد.

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



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش شناسی تحقیق

- در تحقیق حاضر کارکنان شرکت سایپاگام که بالغ بر ۷۰۰ نفر می باشند، به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شده اند. برای نمونه گیری از روش نمونه گیری 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 جنبه های کلی شادکامی را در یک دوره زمانی نسبتاً طولانی می سنجد و در واقع پرسشنامه ای 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 موضوع های (۱۰، ۱۱، ۷، ۲، ۲۸، ۳، ۴، ۲۵، ۲۴، ۲۱) مربوط به شاخصهای پیشرفت و رضایت، موضوع های(۱۸، ۱۹، ۲۷، ۲۲، ۲۰، ۱۷، ۲۳، ۲۹، ۹) مربوط به شاخص لذت و موضوع های (۱۲، ۱۶، ۲۶، ۱۳، ۸، ۱۵) مربوط به شاخص های قدرت و سلامتی میباشند(چنگ و فونهام، ۲۰۰۳، ۹۳۸).

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

- برای گردآوری داده ها برای متغیر نهادینه سازی اخلاق(فرهنگ اخلاقی) از مقیاس محققان استفاده شد. در پرسشنامه مذکور برای ۲ بعد متغیر نهادینه سازی اخلاق از ۱۶ پرسش استفاده شدکه موردهای ۲۵الی ۳۲ پرسشنامه برای سنجش نهادینه سازی صریح و موردهای ۳۳ الی ۴۱ برای سنجش نهادینه سازی ضمنی به کار گرفته شد. در مجموع، پرسشنامه ای ۴۱ پرسشی براساس طیف پنج گزینهای 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 ازفن معادلات ساختاری به منظور تجزیه و تحلیل روابط ساختاری استفاده می شود.

- . این فن بر پایه دو الگوی اندازه گیری و ساختاری بنا شده است. الگوی اندازه گیری به نحوه گردآمدن متغیرهای اندازه گیری در شکل گیری چارچوب نظری اشاره دارد، بدین معنی که به مسائل مربوط به روایی و پایایی سازه ها می پردازد. الگوی ساختاری نیز روابط علی بین سازهها (متغیرهای مکنون) و قدرت تبیین آنها را نشان می دهد.

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 مناسببودن این ضرایب می توان گفت، پرسشنامه پژوهش، پایاست. نتایج سنجش پایایی پرسشنامه در جدول (۲) آمده است

دو الگوی اندازهگیری و ساختاری

جدول ۲. بررسی پایایی ابزار تحقیق

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

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

- بررسی برازش کلی مدل تحلیل مسیر: برای محاسبهٔ شاخص تناسب مدل در نرم افزار PLS، میتوان از فرمول زیر بهره گرفت

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

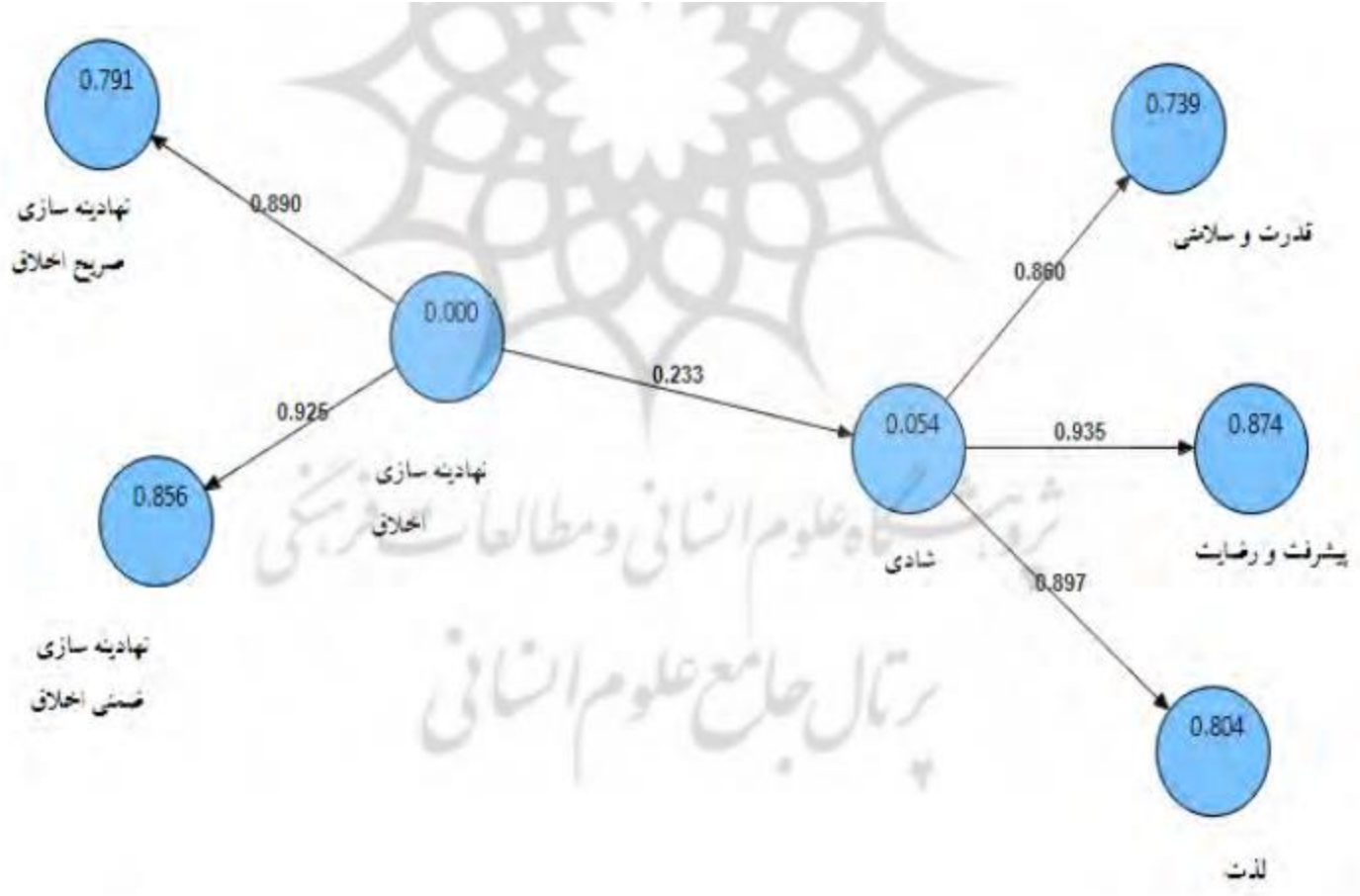
یافته ها

در نرم افزار PLS که مبتنی بر واریانس است، میانگین هندسی این دو شاخص به عنوان شاخص نیکویی برازش کلی مدل به کار می رود. برای انجام این آزمون از دو شاخص: میانگین شاخص تجمعی و میانگین توان دوم ضرایب همبستگی بین سازه ها، استفاده میشود. در صورتی که مقدار GOFبرابر یا بزرگتر از ۰,۳۶باشد، میتوان گفت که مدل به صورت کلی معنی دار و قابل قبول است. در مدل پژوهش، این مقدار به صورت زیر محاسبه شده است

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

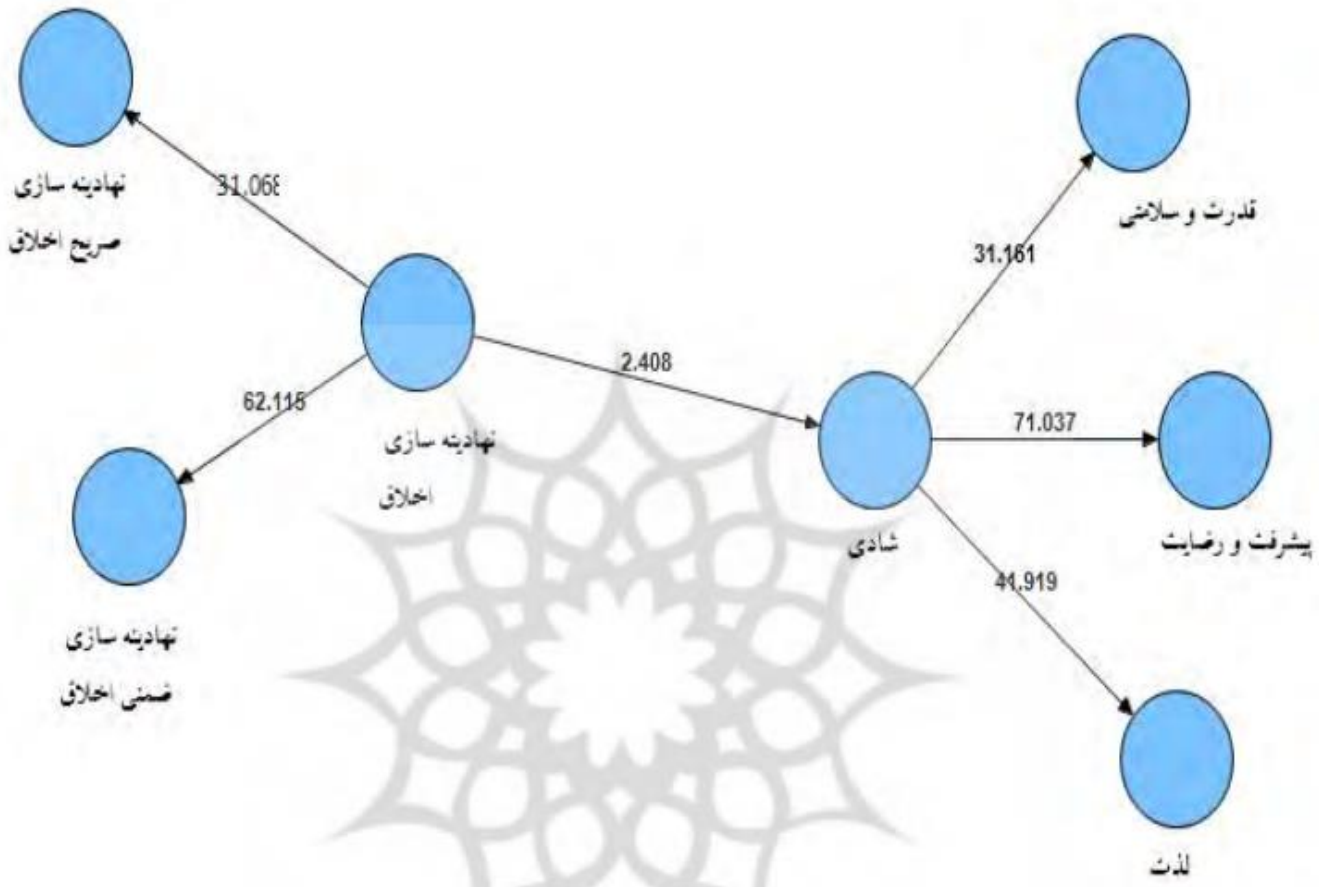
- با توجه به اینکه مقدار GOFبرابر با ۰.۵۱۵است، می توان گفت که مدل در مجموع دارای برازش مناسب است. شکل (۲) ضرایب مسیرها در مدل پژوهش را در حالت استاندارد نشان میدهد. در حالت استاندارد مقایسه عددی ضرایب مدل امکان پذیر است.

شکل .۲ضرایب مدل پژوهش در حالت استاندارد



- شکل (۳)معنی داری مسیرها در مدل تحلیل مسیر را نشان می دهد. در حالت معنی داری در سطح اطمینان ٪۹۵ میتوان بر اساس مقدار Tدر خصوص معنی داری ضرایب مسیرها تصمیم گیری کرد. در صورتی که مقدار Tبزرگتر از ۱/۹۶ باشد، آن مسیر معنی دار و در غیر این صورت آن مسیر معنی دار نیست.

مسیر معنی دار



شکل ۳. مدل پژوهش در حالت معنی‌داری

- بر اساس مدل تحلیل مسیر در حالت ضرایب استاندارد و معنیداری فرضیه های 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 ٪۹۵با توجه به اینکه مقدار آماره tبزرگتر از ۱/۹۶ است، نهادینه سازی صریح و ضمنی اخلاق و همچنین نهادینه سازی اخلاق به طور کلی مستقیماً بر شادی و نشاط کارکنان تأثیر دارد. همچنین با توجه به اینکه مدل تحقیق دارای برازش مناسبی است(GOF=0.515بزرگتر از ۰.۳۶است)، میتوان استنباط کرد که نهادینه سازی اخلاق مستقیماً بر شادی و نشاط کارکنان تأثیرمی گذارد.

جدول ۳. بررسی فرضیات

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه آزمون
نهادینه‌سازی صریح اخلاق مستقیماً بر شادی و نشاط کارکنان تأثیر دارد	۰/۱۸	۲/۲۳	پذیرش فرضیه
نهادینه‌سازی ضمنی اخلاق مستقیماً بر شادی و نشاط کارکنان تأثیر دارد	۰/۲۲	۲/۳۷	پذیرش فرضیه
نهادینه‌سازی 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 نهادینه سازی اخلاق و متغیر شادی و نشاط کارکنان برابر با ۰.۲۳و آماره tمربوط به آنها برابر با ۲.۴است که می توان نتیجه گرفت که با توجه به اینکه آماره tاز ۱.۹۶بزرگتر است در سطح اطمینان ۹۵درصد نهادینه سازی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان تأثیر دارد و این رابطه معنی دار است. همچنین با توجه به ضرایب به دست آمده از رابطه بین ابعاد صریح و ضمنی نهادینه سازی اخلاق با شادی و نشاط کارکنان(۰.۲۲و ۰.۱۸) و همچنین آماره tمربوط به آنها (۲.۳۷و۲.۲۳)در سطح اطمینان ۹۵درصد می توان نتیجه گرفت که نهادینهسازی صریح و ضمنی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان تأثیر دارد و چون آماره tآنها از ۱.۹۶بالاتر است پس این ضرایب معنی دار است.

- موضوع جالب و قابل توجه در یافته های به دستآمده در این تحقیق ضرایب بین متغیرهای نهادینه سازی صریح و ضمنی اخلاق با متغیر شادی و نشاط کارکنان است. در تحقیق حاضر تأثیر متغیر نهادینهسازی ضمنی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان(۰,۲۲)تا حدی قویتر از تأثیر نهادینه سازی صریح بر شادی و نشاط کارکنان(۰,۱۸)است.

- تحقیق حاضر به یافته هایی مشابه با یافته های تحقیقات پیشین البته در حوزه نهادینه سازی اخلاق دست یافت. همچنین بر اهمیت و تأثیرگذاری بیشتر نهادینه سازی اخلاق به شکل ضمنی آن تأکید کرد؛ البته چون قبلاً تحقیقی در این زمینه (نهادینه سازی ضمنی اخلاق) صورت نگرفته است، نمی توان این بخش را با تحقیقات پیشین مقایسه کرد.

RESULTS

نتیجه گیری و پیشنهادها

- هدف از تحقیق حاضر بررسی تأثیر نهادینه سازی 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 ۲۰۰۹در کشورهای ایالات متحده، کانادا، مکزیک و برزیل انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که اخلاق با شادی همبستگی دارد و افرادی که تصمیمات اخلاقی می گیرند، شادتر هستند.

اخلاق با شادی همبستگی دارد

- در تحقیق دیگری که همان نویسندگان در سال ۲۰۰۴در آمریکای شمالی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که شادی، تمایلات اخلاقی را افزایش می دهد و این شادی بیشتر، بهبود قضاوتهای اخلاقی را سبب می شود. 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).

بهبود تمایلات و قضاوتهای اخلاقی

- در مطالعه ای 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 معنی داری وجود دارد. آنچه مهم به نظر میرسد این است که تعهد سازمانی و افزایش بهره وری رابطه خاصی با شادی دارند (دهاقی، ۲۰۱۲، ۴۶۱) عطف توجه به مطالعات پیشین در این زمینه، نتایج تحقیق حاضر نیز با نتایج حاصل از تحقیقات پیشین هم راستاست.

شادی و تعهد سازمانی

- 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، بخش بندی اخلاق به دو شکل صریح و ضمنی آن است و جالب تر آن که نتایج نشان داد که نهادینه سازی ضمنی اخلاق، تأثیر به مراتب بیشتری بر شادی و نشاط و احساس خشنودی کارکنان از سازمان خواهد گذاشت.

بخشبندی اخلاق به دو
شکل صریح و ضمنی

- بدون شک 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 همان گونه

اهمیت و نقش کار و محیط کاری

- که تحقیقات مذکور و تحقیق حاضر نشان داد، تأثیر ویژهای در شادی و نشاط کارکنان دارد. تحقیقات زیادی در زمینهٔ تأثیر مستقیم نهادینه سازی اخلاق بر شادی کارکنان صورت نگرفته است؛ اما محققان و اندیشمندان مدیریت و سازمانها طی سالهای گذشته به اهمیت آن پی برده اند. همانگونه که نتایج تحقیق حاضر نیز تأیید کرد، نهادینه سازی اخلاق چه به شکل صریح و چه به شکل ضمنی آن نقش مهم و تأثیرگذاری در افزایش میزان شادی و نشاط کارکنان دارد.

تحقیقات زیادی در زمینهٔ تأثیر مستقیم نهادینهسازی اخلاق بر شادی کارکنان صورت نگرفته است

- عطف توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر، میزان اثر نهادینه سازی ضمنی اخلاق بر شادی، بیش از نهادینه سازی اخلاق به شکل صریح آن است. بنابراین به نظر میرسد که سازمانها با اتخاذ تدابیری در راستای نهادینه سازی 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:

نهادینهسازی ضمنی اخلاق

- 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
- فراهم سازی تناسب شغل- شخص و سازمان- شخص

- ا توجه به این که تحقیق حاضر در شرکت سایپاگام صورت گرفته و حاکی از آن است که نهادینه سازی 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 فرهنگ سازی در این زمینه بپردازد. به عبارتی روشن تر مدیران سازمان در هرکاری باید اخلاق را رعایت کنند تا سرمشق کارکنان قرارگیرند و سوای این موضوع کارکنان با مشاهده این رفتار از بودن در چنین سازمانی، همان گونه که نتایج تحقیق حاضر نیز تأیید می کند، خوشحال خواهند بود و سازمان نیز درنهایت از این شادی و نشاط و رضایت کارکنان خود بهره مند خواهد شد.

فرهنگ سازی

- شرکت سایپاگام باید در همه بخشهای عملکردی خود از قبیل ارزیابی عملکرد، انتصاب ها، تمام تصمیم گیری ها چه در مورد کارکنان و غیرآن، 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، بهره وری بیشتر و ... است، دست یابد