

بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و فرهنگ اخلاقی در فنی و حرفه‌ای استان کرمان

دکتر مهدی ابراهیمی نژاد^۱ - فرجام زارع^۲ - زهرا رضایی^۳

سیدسجاد حسینی^۴

چکیده

توجه ویژه به کارکنان سازمان‌ها به عنوان بزرگترین و مهمترین سرمایه و دارایی، طی چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته است. بسیاری از تحولات سال‌های اخیر که در قالب عدم تمرکز نظام مدیریت، مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری و اموری مشابه پدید آمده‌اند، همه در جهت افزایش سطح رضایت‌مندی کارکنان در محیط کار می‌باشد. این تحقیق روابط بین ابعاد کیفیت زندگی کاری^۱ و فرهنگ اخلاقی^۲ را مورد بررسی قرار داده است. جامعه آماری این پژوهش مدیران بخش‌های اداری اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان کرمان می‌باشد. به علت محدودیت جامعه آماری، از روش سرشماری استفاده شد. در این پژوهش از روش توصیفی- همبستگی استفاده گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه کیفیت زندگی کاری سرچی و همکاران^۳ و پرسشنامه فرهنگ اخلاقی سینگپاکی و ویتل می‌باشد. یافته‌های پژوهش از طریق نرم‌افزار آماری لیزرل^۴ نشان داد که بین مؤلفه‌های کیفیت کاری، منصفانه بودن حقوق و دستمزد، عدالت، همکاری و مشارکت داشتن در تصمیمات سازمانی با فرهنگ اخلاقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ اما بین مؤلفه ایمنی و امنیت شغلی با فرهنگ اخلاقی رابطه‌ای یافت نشد. در ادامه، مدل مفهومی پژوهش در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد مورد بحث قرار گرفتند و نتایج نشان داد که مدل مفهومی تحقیق از برازش قابل قبولی مدل برخوردار می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، فرهنگ اخلاقی، منصفانه بودن حقوق و دستمزد، امنیت و ایمنی شغلی، عدالت

* نویسنده مسئول - دانشیار گروه مدیریت دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان

** کارشناس ارشد مدیریت دولتی و استاد مدعو دانشگاه پیام نور

*** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه شهید باهنر کرمان

**** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه شهید باهنر کرمان

- 1- Quality of work life(QWL)
- 2- Ethical culture
- 3 -Sirgy et al
- 4-Lisrel

مقدمه

در سطح جهانی گسترش فعالیت‌های غیراخلاقی منجر به فروپاشی و ورشکستگی برخی مؤسسات شده است. به همین دلیل در دهه‌های اخیر برخی از پژوهشگران به دنبال بررسی دقیق‌تر این مسأله برآمده‌اند. کیفیت زندگی کاری می‌تواند یکی از عوامل بسیار مهم برای تشویق رفتارهای اخلاقی در بین مدیران سازمان‌ها باشد، زیرا کیفیت زندگی کاری و فرهنگ اخلاقی دو عامل در هم تنیده محیط کار در سازمان‌ها می‌باشند (زارعی‌متین، ۱۳۹۰: ۲). از طرف دیگر، منابع انسانی از مهمترین منابع استراتژیک هر سازمانی می‌باشند. بی‌گمان، اساس موفقیت سازمان‌ها، محیط‌های کاری و مشاغل مختلف به استفاده مؤثر از منابع انسانی بستگی دارد. برای رویارویی با چالش‌های مرتبط با استفاده مؤثر از این منبع، شناختی وسیع و جامع از مفاهیم و سازه‌های مربوط به منابع انسانی و ابزارهای خاص آن لازم است (Hatami & Mir Jafari, 2011: 26). امروزه بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان به صورت یکی از مهمترین اهداف سازمان و کارکنان در آمده است.

در مدیریت معاصر، مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است. در واقع، کیفیت زندگی کاری ساختاری چند بعدی حاوی مفاهیمی نظیر اقدامات رفاهی و خدمات درمانی، طرح‌های تشویقی، تناسب شغل، امنیت شغل، طراحی شغل، اهمیت به نقش و جایگاه فرد و سازمان، فراهم نمودن زمینه رشد و پیشرفت، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، کاهش تعارضات و ابهام شغلی، آموزشی و سیستم‌های پاداش است (Martel & Dupuis, 2006: 40). هنگامی که سازمان به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه می‌کند، یک رویکرد عالی در جهت جذب و حفظ کارکنان خود انجام داده است. این امر باعث شکل‌گیری این ایده می‌شود که سازمان قادر به ارائه محیط کاری مناسب به کارکنان خود می‌باشد و رضایت شغلی برای آنان به وجود می‌آورد (Noor & Abdullah, 2012: 741). همچنین برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان می‌شود. از این‌رو نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۹۵: ۴). به عبارتی کیفیت زندگی کاری را می‌توان بیانگر نوعی فرهنگ سازمانی و شیوه مدیریت دانست که کارکنان براساس آن احساس خودگردانی^۱ و عزت نفس می‌کنند (Ramstad, 2009: 427).

فرهنگ در سازمان به مثابه یک سیستم عامل می‌باشد که موجب راه‌اندازی سازمان می‌گردد. معمولاً فرهنگ سازمان بیانگر شخصیت سازمان است و تمام فرهنگ‌ها علی‌رغم تنوع، ویژگی‌های مشترکی نیز دارند: آموختنی‌اند، قابل انتقال‌اند، اجتماعی‌اند، پدیده‌هایی ذهنی و تصویری‌اند، خشنودی بخشند، سازگاری پیدا می‌کنند و یگانه سازند (کززی، انصاری، طباطباییان و طیبی، ۱۳۸۸: ۸۱). فرهنگ اخلاقی می‌تواند به عنوان زیرمجموعه‌ای از فرهنگ سازمانی در نظر گرفته شود که کارکردی چند بعدی میان نظام‌های رسمی و غیررسمی کنترل رفتاری نشان می‌دهد. فرهنگ اخلاقی می‌تواند بر عملکرد افراد در کنار سایر فعالیت‌های آن‌ها تأثیر بگذارد، به گونه‌ای که انجام کار درست یا نادرست را به آن‌ها توصیه کند. علاوه بر این باعث ارتقای ساختارها و عملکردهای تصمیم‌گیری می‌شود (حسین‌پورمحمدآبادی و نادری، ۱۳۹۵: ۹۶). مدیرانی که از نظر دارا بودن خصوصیات همانند قاطعیت، تخصص، قدرت و آگاهی لازم در سطح بالا قرار دارند ممکن است بخاطر عدم رعایت مسایل اخلاقی در حوزه مدیریت، موفقیت مطلوب را کسب نکرده و با ناکامی روبرو شوند (براهیمی‌نژاد و تقوی، ۱۳۹۴: ۸۸). هرچند که تأثیر رفتارهای غیرحرفه‌ای و لغزش‌های اخلاقی ممکن است کم باشد اما فروپاشی بزرگترین شرکت‌های جهان را به دنبال دارد و باعث از دست رفتن میلیاردها دلار ارزش سهامداران می‌شود. همچنین باعث از دست رفتن اعتبار و شهرت صدها نفر افرادی می‌شود که زمان خود را صرف رعایت امانت و انجام درست کارها کرده‌اند (شورورزی و همکاران، ۱۳۹۴: ۶۸).

اهمیت فرهنگ اخلاقی برای سازمان‌ها و همچنین توجه به تقاضای روزافزون مدیران برای ارتقای سطح کیفیت زندگی کاری، این سؤال را مطرح ساخت که آیا بین کیفیت زندگی کاری و فرهنگ اخلاقی رابطه‌ای وجود دارد؟ به عبارت دیگر، آیا هر چه درک مدیران از کیفیت زندگی کاری بالاتر باشد، میزان فرهنگ اخلاقی آن‌ها بیشتر است؟ اهمیت چنین مطالعه‌ای از آن‌جاست که اگر چنین رابطه‌ای تأیید شود، انگیزه سازمان‌ها برای ایجاد هزینه به جهت ارتقای سطح کیفیت زندگی کاری بیشتر می‌شود و به دنبال افزایش کیفیت زندگی کاری، به فرهنگ اخلاقی در سازمان کمک شایانی خواهد شد.

مروری بر پیشینه تحقیق

کیفیت زندگی کاری

امروزه کیفیت زندگی کاری در سرتاسر جهان توجه بیشتری را به خود جلب کرده است. در جامعه مدرن، افراد بیش از یک سوم زندگی‌شان را در محل کار سپری می‌کنند (گرچی مهلبانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۶). بنابراین می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری از موضوعات مهم هر سازمان است. این مفهوم که کلید موفقیت هر سازمان می‌باشد اولین بار با تأکید بر عوامل مختلف کار در بهره‌وری سازمان مطرح شد (شفیع‌پور و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱۸). کیفیت زندگی کاری عبارت است از بهداشت فیزیکی و روانی خود در محیط کار (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۵: ۳). به طور کلی این مفهوم با مجموعه‌ای از اهداف، شرایط و عملیات سازمانی در ارتباط است که به کارکنان سازمان امکان می‌دهند عملاً زندگی ایمنی داشته باشند، راضی باشند و فرصت‌های بهتری برای رشد و توسعه خود به عنوان انسان‌های جداگانه داشته باشند (گرچی مهلبانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۶). با این اوصاف ذکر این نکته حایز اهمیت است که بهبود کیفیت زندگی کاری از مهم‌ترین اهداف سازمان و کارکنان در آمده است (الماسی و همکاران، ۱۳۹۰: ۸۴). رابینز کیفیت زندگی کاری را فرآیندی می‌داند که در روند اجرای آن، کارکنان و اعضای سازمان می‌توانند در تصمیم‌گیری‌های مربوط طراحی مشاغل که تشکیل دهنده بخشی از زندگی کاری آنان است، مشارکت فعال داشته باشند (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۵: ۸).

کیفیت زندگی کاری یک فلسفه مدیریتی است که شأن و کرامت انسان‌ها را ارتقا می‌بخشد، تغییرات را در فرهنگ سازمانی ترویج می‌دهد، رفاه عاطفی و جسمی کارکنان را بهبود می‌بخشد و فرصت‌های لازم را برای رشد فراهم می‌آورد (گرچی مهلبانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۹).

فرهنگ اخلاقی

به طور ساده می‌توان چنین بیان کرد که فرهنگ اخلاقی، اعمال، اعتقادات و معیارهای مربوط به درست یا نادرست افراد یا گروه‌ها را در بر می‌گیرد (زارعی متین، ۱۳۹۴: ۳). واژه اخلاق با استانداردهای مربوط به درست یا نادرستی رفتارها سروکار دارد. جوامع نیز به علت داشتن ارزش‌ها، باورها و ایدئولوژی‌های مختلف، در اخلاقی دانستن یا ندانستن رفتارها متفاوت هستند؛ لذا قضاوت‌های اخلاقی از جامعه‌ای به جامعه دیگر

متفاوت است. در واقع فرهنگ که از روابط اجتماعی در محیط‌های خاص به وجود می‌آید، نقش مهمی در تصمیم‌ها، رفتارهای موردپذیرش و اخلاقی ایفا می‌نماید (حسین‌پورمحمدآبادی و نادى، ۱۳۹۵: ۱۳۹۶).

محققان اذعان دارند که اخلاق، مسئولیت‌پذیری شخصی را درگیر می‌کند و یک دارایی شخصی جدانشدنی است (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۴: ۹۹). اصول رفتاری یا فرهنگ اخلاقی در خدمت هزاران هدف عملی دیگر نیز هست که می‌تواند به انواع کارکنان از مناطق و فرهنگ‌های مختلف کمک می‌کند تا بهتر و با کارایی بیشتر کار کنند، به شرکت‌ها فرصت می‌دهد با کاستن از لایه‌های سرپرستی به کار ادامه دهند و به هنگام بحران با سرعت بیشتری واکنش نشان دهند (زارعی متین، ۱۳۹۴: ۳). دو دلیل که باعث شده سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای به اخلاق و جو کاری اخلاق توجه کنند، با مطالعه اخیر فورچون مشخص شد. این مطالعه نشان داد که جو کاری خوب عامل حیاتی برای بقای کارکنان در سازمان است و بعد برجسته جو کاری هر سازمان، جو کاری اخلاقی است. دلیل دوم گرایش سازمان‌ها به مطالعه اخلاق و نهادینه سازی آن، افزایش مشکلات اخلاقی در کسب و کار بود (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۰۱).

صحت در زمینه اخلاقیات سبب توسعه فرهنگ اخلاقی می‌شود. تحقیقات سال‌های اخیر حاکی از آن است که فرهنگ اخلاقی نقش بهینه‌ای در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی دارد و یکپارچگی تصمیمات سازمانی را نشان می‌دهد. فرهنگ سازمانی و فرهنگ اخلاقی با این ایده در ارتباطند که به اهمیت دادن دیگران در درون یک سازمان کمک می‌کند تا تصمیم‌های اخلاقی همان سازمان مشخص شود (حسین‌پور محمدآبادی، ۱۳۹۵: ۹۶).

با توجه به توضیحات ارائه شده در ارتباط با مفاهیم کیفیت زندگی کاری و همچنین فرهنگ اخلاقی، در این بخش لازم است برخی از پژوهش‌های مرتبطی را که تاکنون از سوی سایر محققان انجام شده برشماریم تا بدین طریق وجه تمایز پژوهش حاضر با آن‌ها مشخص شود.

نتایج تحقیقات صورت گرفته پیرامون رابطه میان اخلاقیات، کیفیت زندگی کاری و پیامدهای مرتبط با شغل، نظیر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و بهبود عملکرد، بیانگر آن است که میان متغیرهای اخلاقیات، کیفیت زندگی کاری و پیامدهای مرتبط با آن، همبستگی معناداری وجود دارد (گل‌پرور، نادى، ۱۳۹۰؛ بهاری‌فرد، جواهری کامل، احمدی، ۱۳۹۰؛ خسروی، رضایی، اسکندری، ۱۳۹۰).

یافته‌های حاصل از پایان‌نامه انجام شده توسط مهماندوست (۱۳۸۷) در دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران رابطه معناداری را بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری نشان داد. اما بین کیفیت زندگی کاری و تعهد مستمر رابطه معناداری نشان داده نشد.

نتایج و یافته‌های پژوهش منجم‌زاده و برادران (۱۳۸۸) با عنوان تحلیل عوامل مؤثر بر رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی ورامین نشان داد که از بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، مؤلفه ایمنی شغلی بیشترین اهمیت را داراست. همچنین حدود ۵۴ درصد از تغییرات میزان عملکرد کارکنان از طریق متغیرهای قانونگرایی، اعتماد مافوق به کارکنان و پرداخت منصفانه قابل پیش‌بینی است. در تحقیقی تحت عنوان کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان که توسط الماسی، لطف‌الهی و یزدانی (۱۳۹۰) انجام شد، این نتیجه حاصل شد که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و عملکرد، رابطه‌ای معنادار وجود دارد.

ملکیان و توکل‌نیا (۱۳۹۳) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی بر کیفیت حسابرسی تحت شرایط فشار بودجه زمانی به این نتیجه رسیدند که هرچه کیفیت فرهنگ اخلاقی سازمان بالاتر باشد، از فشار بودجه زمانی آن کاسته می‌شود و همچنین اینکه هیچ‌گونه ارتباط معناداری بین فشار بودجه زمانی و فرهنگ غیراخلاقی با اقدامات کاهنده کیفیت حسابرسی، برقرار نمی‌باشد.

زارعی متین و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود بیان داشته‌اند که برخی از جامع‌ترین بررسی‌های انجام شده در زمینه رابطه فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری و پیامدهای مرتبط با شغل نظیر تعهد سازمانی و رضایت شغلی نشان می‌دهند که میان متغیرهای نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی، کیفیت زندگی کاری و پیامدهای مرتبط با شغل رابطه معناداری وجود دارد.

گرچی مهلبانی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود که به تأثیر کیفیت زندگی کاری و سابقه خدمت بر بهره‌وری پرداخته بودند، به این نتیجه دست یافتند که کیفیت زندگی کاری، با سابقه خدمت و بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد.

به و چروز^۱ (۲۰۰۷) معتقدند که بهبود کیفیت زندگی کاری می‌تواند بر بهره‌وری، جریان کار و سبک‌های مدیریت تأثیر بسزایی داشته باشد؛ در نتیجه کیفیت زندگی کاری می‌تواند به عنوان پیش‌بینی کننده عملکرد شغلی به شمار آید.

اعتباریان و خلیلی^۲ (۲۰۰۸) در تحقیقی که با هدف بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که بین کیفیت زندگی کاری و جامعه‌پذیری رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد.

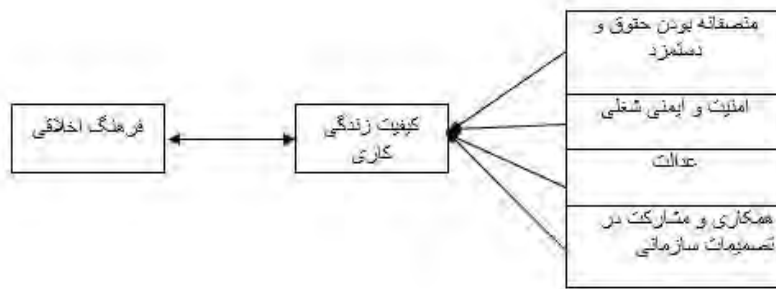
سوانبرگ و اوهمان^۳ (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی بر کیفیت حسابرسی، تحت شرایط فشار بودجه زمانی در سوئد پرداختند. آنان از وجود ارتباط معنادار بین فرهنگ اخلاقی و اقدامات کاهنده کیفیت حسابرسی خبر دادند. این درحالی است که ارتباطی مستقیم بین فشار بودجه زمانی و گزارش کمتر از واقع زمان وجود داشته است و وجود ارتباط بین فرهنگ اخلاقی و گزارش کمتر از واقع زمان، رد شد.

جانن و مارتا^۴ (۲۰۱۳) در تحقیقی در زمینه ترویج اخلاقیات به این نتیجه رسیدند که ترویج اخلاقیات اثرات مثبتی بر کیفیت زندگی کاری می‌گذارد.

مدل مفهومی

تدوین چارچوب یا مدل مفهومی^۵ کمک می‌کند تا برای بهبود شرایط، از پویایی وضعیت، روابط خاصی را مورد بررسی و آزمون قرار دهیم. بر همین اساس، مدل مفهومی مورد نظر را می‌توان در شکل زیر مشاهده نمود.

-
- 1- Beh&Che Rose
 - 2- Etebarian&Khalili
 - 3-Svanberg&Ohman
 - 4- Janet& Marta
 - 5- Conceptual model



مدل مفهومی تحقیق (ابراهیمی‌نژاد، ۱۳۹۰)

با توجه به اینکه عدم توجه به مباحث اخلاق و اخلاقیات باعث بروز مشکلات و ناهنجاری‌هایی در سازمان می‌گردد، این تحقیق با ارائه و معرفی متغیر کیفیت زندگی کاری به عنوان عامل موثر بر فرهنگ اخلاقی، نقش بسزایی در نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی ایفا می‌نماید و از آن جا که تاکنون تحقیقی با این عنوان و یا عناوینی مشابه در استان کرمان و به ویژه در بین مدیران سازمان فنی و حرفه‌ای این استان انجام نشده است، می‌توان گفت که این تحقیق از این جنبه دارای نوآوری می‌باشد.

فرضیه‌ها

فرضیه اصلی: بین کیفیت زندگی کاری و فرهنگ اخلاقی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی

- ۱- بین منصفانه بودن حقوق و دستمزد و فرهنگ اخلاقی، رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین امنیت و ایمنی شغلی و فرهنگ اخلاقی، رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین عدالت و فرهنگ اخلاقی، رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین همکاری و مشارکت داشتن در تصمیمات سازمانی و فرهنگ اخلاقی، رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی است زیرا سعی می‌کند که تأثیر کیفیت زندگی کاری بر فرهنگ اخلاقی را مورد مطالعه و بررسی قرار دهد، از نظر ماهیت و روش تحقیق به لحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی و در زمره مطالعات پیمایشی به شمار می‌آید و از جهت ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران بخش‌های اداری اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان کرمان (۲۸ نفر) است و با توجه به محدودیت جامعه آماری تمام افراد به عنوان نمونه انتخاب شدند؛ یعنی نمونه آماری همان اعضای جامعه آماری می‌باشد. برای جمع‌آوری و بررسی سابقه تحقیق از روش کتابخانه‌ای از جمله مطالعه و بررسی کتب و نشریات داخلی و خارجی و جستجو در پایگاه‌های اطلاع‌رسانی (اینترنت) و نیز استفاده از تجارب محققان دیگر (مطالعه مقاله‌ها و پایان‌نامه‌ها) و همچنین از پرسشنامه به عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، جهت دستیابی به داده‌های مورد نظر استفاده گردیده است. به این منظور، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری که توسط کاسیو، مرتون، تاتل^۱ و انجمن مدیریت آمریکا (محمدی، ۱۳۸۷: ۳۲) و فرهنگ اخلاقی سینگپاکی و ویتل (۲۰۰۸) به کار گرفته شده است. برای تعیین اعتبار پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۷۸ و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه فرهنگ اخلاقی ۰/۸۲۵ بود که ضریب مطلوبی برای پایایی پرسشنامه‌ها می‌باشد. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی محتوایی و براساس نظرخواهی با خبرگان علمی دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفت در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری لیزرل و روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق و ارزشیابی برازش مدل مفهومی تحقیق

یافته‌های حاصل از آمار توصیفی در ارتباط با توزیع جمعیت شناختی داده‌های تحقیق نشان می‌دهد که ۶۸ درصد (۱۹ نفر) مرد و ۳۲ درصد (۹ نفر) زن، ۹۲ درصد (۲۶ نفر) متأهل و ۸ درصد (۲ نفر) مجرد بودند. به لحاظ توزیع سنی ۳۰-۲۰ سال ۸ درصد (۲ نفر)، ۴۰-۳۱ سال ۴۶ درصد (۱۳ نفر) و ۵۰-۴۱ سال ۴۶ درصد (۱۳ نفر) و از نظر میزان تحصیلات ۷۲ درصد (۲۰ نفر) دارای مدرک لیسانس و ۲۸ درصد (۸ نفر) بالاتر از لیسانس

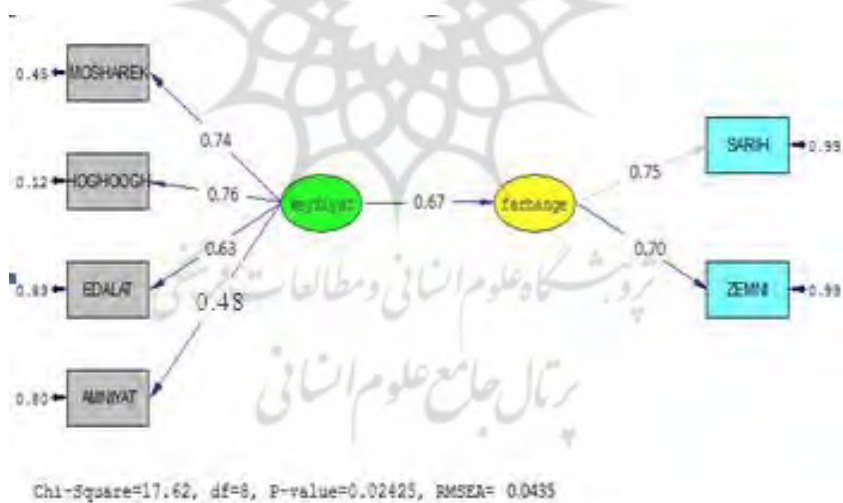
بودند. همچنین از لحاظ سابقه کار کمتر از ۵ سال ۴ درصد (۱ نفر)، ۱۰-۵ سال ۱۸ درصد (۵ نفر)، ۱۵-۱۰ سال ۳۲ درصد (۹ نفر) و بالای ۱۵ سال ۴۶ درصد (۱۳ نفر) بودند. آمار توصیفی کیفیت زندگی کاری در چهار بعد آن (منصفانه بودن حقوق و دستمزد، عدالت، مشارکت و همکاری در تصمیم‌گیری و امنیت و ایمنی شغلی) به همراه متغیر وابسته‌ی فرهنگ اخلاقی در جدول شماره ۱ آمده است. مقدار میانگین و انحراف معیار به تفکیک برای هر یک از مؤلفه‌ها مشخص شده است. از شاخص‌های اندازه‌گیری مربوط به متغیرهای مستقل، عدالت دارای بالاترین میانگین (۲۱.۱) و منصفانه بودن حقوق و دستمزد کمترین میانگین (۱۴.۸۵) را دارا هستند. همانطور که در جدول مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار برای متغیرهای کیفیت زندگی کاری به ترتیب برابر با ۷۷.۶۷ و ۱۹.۷۰ و برای متغیر وابسته (فرهنگ اخلاقی) به ترتیب برابر با ۲۷.۸۵ و ۵.۸۹ می‌باشد.



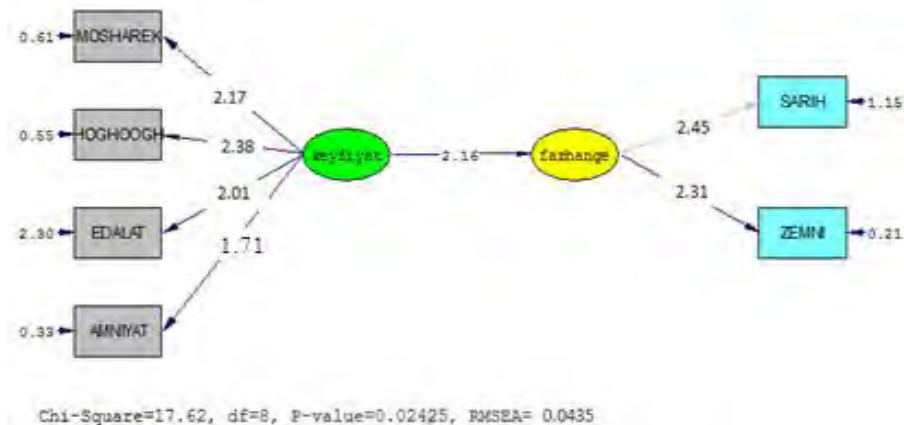
جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای مستقل و وابسته

شاخص اندازه گیری	میانگین	انحراف معیار
منصفانه بودن حقوق و دستمزد	۱۴.۸۵	۶.۵۳
امنیت و ایمنی شغلی	۲۰.۶۴	۵.۶۷
عدالت	۲۱.۱	۴.۶۶
همکاری و مشارکت داشتن	۲۱.۰۷	۵.۷۸
کیفیت زندگی کاری	۷۷.۶۷	۱۹.۷۰
فرهنگ اخلاقی	۲۷.۸۵	۵.۸۹

به منظور بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری بر فرهنگ، از آزمون معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. در ادامه مدل مفهومی پژوهش در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد در اشکال ۱ و ۲ در ذیل مورد بحث قرار می‌گیرد.



شکل ۲: مدل مفهومی تحقیق در حالت تخمین استاندارد



شکل ۳: مدل مفهومی تحقیق در حالت ضرایب معناداری

جدول ۲: شاخص‌های برازش مدل مفهومی پژوهش

شاخص‌ها	RMSEA	P-Value	Df	Chi-Square
مقادیر شاخص‌ها	۰/۰۴۳۵	۰/۰۲۴۲۵	۸	۱۷/۶۲

قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش ابتدا برازندگی کلی مدل مفهومی تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. بهترین شاخص مناسب در نرم افزار لیزرل، χ^2 (Chi-Square) تقسیم بر df می‌باشد که هر چه کوچکتر از ۳ باشد مدل دارای برازش بهتری می‌باشد. این مقدار در مدل مفهومی این تحقیق ۲/۲۰ بدست آمده است که نشان‌دهنده برازش خوب مدل می‌باشد. شاخص دیگر، RMSEA (میانگین مجذور خطاهای مدل) می‌باشد. این شاخص بر اساس خطاهای مدل ساخته می‌شود. زمانی که مقدار این آماره کمتر از ۰/۰۵ باشد، مدل از برازش خوبی برخوردار می‌باشد. در صورتی که بین ۰/۰۵ و ۰/۰۸ باشد، برازش قابل قبول و اگر بین ۰/۰۸ و ۰/۱ باشد برازش متوسط و اگر بزرگتر از ۰/۱ باشد برازش ضعیف است. در مدل مفهومی این تحقیق مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۴۳ می‌باشد که حاکی از برازش قابل قبول مدل است. در مورد شاخص P-Value، برخی معتقدند که باید بالای ۰/۵ باشد و برخی دیگر زیر ۰/۵ را قبول دارند. در کل، روی این شاخص اجماع جهانی وجود ندارد.

جدول ۳: نتایج حاصل از تحلیل مسیر (معادلات ساختاری)

عدد معناداری	ضریب استاندارد	مسیر		فرضیه
۲/۱۶	۰/۶۷	فرهنگ اخلاقی	کیفیت زندگی کاری	اصلی
۲/۳۸	۰/۷۶	فرهنگ اخلاقی	حقوق و دستمزد منصفانه	فرعی اول
۲/۰۱	۰/۶۳	فرهنگ اخلاقی	عدالت	فرعی دوم
۱/۷۱	۰/۴۸	فرهنگ اخلاقی	امنیت و ایمنی شغلی	فرعی سوم
۲/۱۷	۰/۷۴	فرهنگ اخلاقی	مشارکت در تصمیم‌گیری	فرعی چهارم

به منظور تأیید یا رد فرضیات از ضرایب استاندارد و اعداد معناداری استفاده شد. منظور از عدد معناداری در نرم‌افزار لیزرل همان Sig در نرم‌افزار SPSS می‌باشد با این تفاوت که در رابطه با معنادار بودن یک ضریب، عدد معناداری آن باید بزرگتر از ۱/۹۶ باشد و در کل برای تأیید یا رد فرضیات تحقیق بکار می‌رود. هر قدر که عدد معناداری از ۱/۹۶ بزرگتر باشد نشان‌دهنده آن است که متغیر مستقل رابطه بیشتری با متغیر وابسته دارد. منظور از ضریب استاندارد، مقادیر همبستگی بین دو متغیر می‌باشد که هر چه این ضریب بیشتر باشد نشان‌دهنده آن است که متغیر مستقل اثرگذاری بیشتری بر متغیر وابسته دارد. نتایج به دست آمده از مدل مفهومی تحقیق در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که فرضیات اصلی و فرضیات فرعی اول، دوم و چهارم در سطح اطمینان ۰/۹۵ مورد تأیید قرار گرفته اما فرضیه سوم تحقیق در این پژوهش مورد تأیید قرار نگرفت. براین اساس می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با فرهنگ اخلاقی رابطه معناداری دارند.

نتیجه‌گیری

براساس نتایج بدست آمده میان پرداخت منصفانه و کافی و فرهنگ اخلاقی این سازمان همبستگی معناداری مشاهده گردید، یعنی بین دو متغیر رابطه وجود داشته و همبستگی به دست آمده فرض تحقیق را تأیید می‌کند. پرداخت‌های مستقیم و غیر مستقیم، نیازهای گوناگون کارمند را برطرف می‌نماید. بنابراین، از جهات مختلف از اهمیت برخوردار است. در این رابطه، انتظارات کارمندان از میزان حقوق دریافتی، درک آنان از نظام پرداخت حقوق و میزان به موقع بودن پرداخت‌ها و به طور کلی نظام پرداخت و جریان خدمات مطلوب، توانسته است بر فرهنگ اخلاقی مؤثر واقع شود. می‌توان گفت که افزایش

حقوق و مزایا، توجه به رفتار منصفانه با کارکنان و تقویت رویه‌های قانونی در محیط‌های کاری، ایجاد فرصت‌هایی همچون استقلال و خود کنترلی در کار و بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون، توجه به امنیت شغلی، افزایش تعادل در بین کار و زندگی و همچنین، ایجاد فضای اعتماد بین همکاران، انجام دادن کارها براساس رعایت سلسله مراتب اداری و دوری از تبعیض، باعث افزایش سطح تعهد و عملکرد کارکنان گردد.

نتایج پژوهش همبستگی معناداری را بین امنیت و ایمنی در محیط کار و فرهنگ اخلاقی نشان داد. این بدان معناست که بین دو متغیر رابطه وجود نداشته و همبستگی به دست آمده فرض تحقیق را تأیید نمی‌کند. ایمنی و بهداشت کار با شرایط فیزیولوژیکی و اجتماعی-روانی نیروی کار از محیط، ارتباط دارد. در صورت اخذ تدابیر صحیح ایمنی و بهداشتی از سوی سازمان، افراد کمتری دچار صدمات جسمی یا اجتماعی-روانی خواهند شد. در همین رابطه، کول و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهش خود، شرایط اجتماعی-روانی خطرناک و کیفیت نازل زندگی کاری را ناشی از فشار عصبی، نارضایتی، بی‌عاطفگی، انزوای طلبی، فراقکنی و پرداختن به مسائل بی‌اهمیت می‌دانند.

براساس نتایج بدست آمده میان عدالت و فرهنگ اخلاقی این سازمان همبستگی معناداری مشاهده شده است. یعنی بین دو متغیر، رابطه وجود داشته و همبستگی به دست آمده فرض تحقیق را تأیید می‌کند. می‌توان گفت در صورتی که سازمان‌ها بتوانند سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان را افزایش دهند و شرایطی را در محیط کار فراهم کنند تا آنان احساس عدالت، مساوات، امنیت، رشد و ارتقای فرصت برای بروز توانایی‌ها و خلاقیت‌های خودبیه طور کلی احساس رضایت‌مندی از شغل خود داشته باشند، می‌توان شاهد افزایش عملکرد کارکنان و رشد و پویایی در سازمان بود. شیرکوند (۱۳۸۶)، مظلوم مقدم (۱۳۸۸) همسو با نتیجه این پژوهش، بر این نکته تأکید می‌کنند که با قانونگرایی و سازوکارهای مناسب در این زمینه، دیگر کسی نمی‌تواند براساس نظر شخصی خود تصمیم‌گیری نماید. لذا کارها نهادینه می‌شود، افراد نیز بدون واژه از انتقام‌ها و کینه‌جویی‌های بعدی، سخن خود را بیان نموده و در نتیجه سلطه قانونی به جای سلطه انسانی تأثیرگذار خواهد بود.

براساس نتایج بدست آمده میان همکاری و فرهنگ اخلاقی این سازمان همبستگی معناداری مشاهده شده است. یعنی بین دو متغیر، رابطه وجود داشته و همبستگی به دست آمده فرض تحقیق را تأیید می‌کند. کارکنان سازمانی را ترجیح می‌دهند که از آنها به عنوان

عنصری فعال در فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های سازمان است. افراد دوست ندارند که فقط حضور فیزیکی صرف و به نوعی حالت ابزار گونه در سازمان داشته باشند بلکه علاقه‌مندند که در وضعیت‌های چالش برانگیز قرار گیرند و فعالیتشان از غنای شغلی و مسئولیت بیشتری برخوردار باشد. اگر فرد احساس نماید که سازمان، وی را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده و نظراتش را با اهمیت می‌شمارد، انگیزه بیشتری جهت اقدام به کارآفرینی دارد. یافته‌های این بخش از پژوهش با یافته‌های حاصل از تحقیقات ادوارد و مویر^۱ (۲۰۰۵) همخوانی دارد.

اگر کارکنان نسبت به حقوق و مزایای خود احساس عدالت و رضایت کنند، محیط کاری را ایمن بدانند، فرصت و شرایط لازم برای رشد قابلیت‌های فردی خود را فراهم ببینند، تعهد سازمانی آنها افزایش می‌یابد و آنها با میل و علاقه بیشتری به خدمت خود ادامه می‌دهند. به این ترتیب آثار مطلوب آن برای جامعه آشکار خواهد شد و آن نیز به نوبه خود منجر به افزایش کیفیت زندگی کاری آنها می‌شود.

در مجموع باید گفت که مدیران با سنجش کیفیت زندگی کاری و کنترل مداوم شاخص‌های آن در سازمان مربوطه می‌توانند عوامل کلیدی و مؤثر در بهبود محیط کاری را تشخیص داده و با استفاده از آن عوامل موجبات ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان را فراهم آورند و از این راه هر چه بیش‌تر از توانمندی‌های بالقوه‌ی کارکنان در ارائه‌ی خدمات به افراد جامعه استفاده و باعث پیشرفت استراتژی‌ها و عملکرد سازمان گردند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع و مآخذ

۱. ابراهیمی‌نژاد، مهدی و تقوی، علی؛ (۱۳۹۴)، بررسی و سنجش اخلاق کسب و کار و رضایت مشتری، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال ۸، شماره ۲۸، ۱۰۸-۷۸.
۲. الماسی، حسن- محمد، لطف الهی زارعی و یسدانی، مریم، (۱۳۹۰)، کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان، فصلنامه مدیریت کسب‌وکار، شماره ۹، سال دوم، بهار ۹۰، ۸۱-۱۰۴.
۳. بهاری‌فرد، علی؛ جواهری کامل، مهدی؛ احمدی، علی اکبر، (۱۳۸۹)، رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تأثیر ارزش‌های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی، مجله پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره یکم، شماره یکم، - .
۴. حسین‌پور محمدآبادی، زهره؛ نادى، محمدعلی؛ (۱۳۹۵)، رابطه بین فرهنگ اخلاقی سازمانی و تصمیم‌های اخلاقی مدیران و کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۲، ۱۰۴-۹۵.
۵. خسروی، زهرا؛ رضایی، آمنه؛ اسکندری، نازیلا، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیران شهرستان ارسنجان، کنفرانس ملی کارآفرینی، تعاون، جهاد اقتصادی. ، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نایین.
۶. زارعی متین، حسن؛ غریبی یامچی، حمیده؛ نیک مرام، سحر؛ جهانی، حوریه؛ (۱۳۹۰)، رابطه نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی با کیفیت زندگی کاری، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۲، ۹-۱.
۷. سیدجوادین، سیدرضا؛ حسنقلی‌پور، طهمورث؛ آسترکی، سامان، (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر شادی بر سلامت اداری با اثر میانجی کیفیت زندگی کاری کارکنان، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال پنجم، شماره ۲، ۲۴-۱.
۸. شفیع‌پور، ویدا؛ مؤمنی، بهزاد؛ یزدانی‌چراتی، جمشید؛ روانبخش، اسمعیلی؛ (۱۳۹۵)، بررسی کیفیت زندگی کاری و عوامل مؤثر بر آن در پرستاران بخش مراقبت‌های ویژه، مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران، دوره ۲۶، شماره ۴۲، ۱۲۶-۱۱۷.
۹. شورورزی، محمدرضا؛ تقوی مقدم، علی؛ پارسیان، حسین؛ کلوخی، امیر؛ (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی سازمان بر میزان اعتمادآفرینی حسابرسان داخلی، پژوهشنامه تربیتی، سال ۱۱، شماره ۴۵، ۸۴-۶۷.

۱۰. شیرکوند، عطیه (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران شرکت سهامی ایران در شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
۱۱. قلی‌پور، آرین؛ غریبی یامچی، حمیده؛ مرادی، ابراهیم؛ (۱۳۹۴)، تأثیر نهادینه سازی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان، سال چهارم، شماره ۴، ۱۲۰-۹۷.
۱۲. کزازی، ابوالفضل؛ انصاری، رضا؛ طباطباییان، سید حبیب اله؛ طیبی، حمید، (۱۳۸۸)، فرهنگ سازمانی و موفقیت در جهاد دانشگاهی، فصلنامه علمی-پژوهشی راهبرد فرهنگ، سال دوم، شماره ۷، پاییز ۱۳۸۸، ۱۰۲-۷۵.
۱۳. گرجی مهالبانی، یوسف؛ پورعینی، مریم؛ بابایی، مسعود، (۱۳۹۵)، تأثیرات سابقه خدمت، تحصیلات و کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری نیروی انسانی، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۴۶، ۵۲-۳۴.
۱۴. لاجوردی، هاله (۱۳۸۵)، اخلاق در فرهنگ ایرانیان، فصلنامه انجمن ایرانی، مطالعه فرهنگی و ارتباطات، سال دوم، شماره ۶، پاییز، ۱۹۷-۱۷۵.
۱۵. محمدی، احمد، (۱۳۸۷)، بررسی کیفیت زندگی کاری و رابطه آن با بهره‌وری کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان شهر بابک، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید باهنر کرمان.
۱۶. مظلوم مقدم، سید رسول، (۱۳۸۸)، تحلیل رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی کارکنان شاغل در معاونت برنامه‌ریزی و توسعه شهرداری مشهد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
۱۷. ملکیان، اسفندیار؛ توکل نیا، اسماعیل؛ (۱۳۹۳)؛ بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی بر کیفیت حسابرسی تحت شرایط فشار بودجه زمانی؛ حسابرسی: نظریه و عمل، سال اول، شماره ۱، ۴۷-۲۱.
۱۸. منجم‌زاده، زهره، برادران، مسعود؛ (۱۳۸۸)؛ تحلیل عوامل مؤثر بر رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین، مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۲، شماره ۳، ۴۷-۳۹.
۱۹. مهماندوست، سمیه؛ (۱۳۸۷)، ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارشناسان دانشگاه‌های تربیت بدنی شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.

20. Beh, L. S., Che Rose, R. (2007) "Linking QWL anjobperformance: Implications for *organizations*" Performance Improvement, 46(6), 30-35.
21. Etebarian,A,Khalili,M. (1999) "quality of working life and the dimensions of organizational socialization" knowledge and research in psychology, 35(36): 102- 114.
22. Hatami, H.;MirJafari, S.A. andMojahediJahromi S. (2011)"Relationship between quality of work life and organizational commitment and productivity in the staff of Jahrom University of Medical Sciences" Journal of scientific and research new approach at educational administration. 2(3): 25-40.
- 23.Janet, K and Marta, M (2013)."Perceptions about ethics institutionalization and quality of work life: Thai versus American marketing managers" Journal of business research, 3(66): 381-389.
24. Keumala, Hayatia; Indra, Caniagob (2012)."Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance, Social and Behavioral Sciences Journal, Vol 65: 272-277.
25. Martel, J.P. and Dupuis, G.(2006)"Quality of work life: theoretical and methodologicalproblems, and presentation of a new model and measuring instrument"SocIndicatRes.77(2): 33-68.
26. Noor SM, Abdullah MA. (2012)"Quality Work Life amongFactory Workers in Malaysia"Procedia Social and Behvioral Sciences. Vol35:739 -745.
27. Ramstad, E. (2009). "Promoting performance and the quality of working life simultaneously"Internation Journal of Productivity and Performance Management. 58(5), 423-436.
28. Sirgy M J, EFRATY D, siegel P, Lee D (2001) "A New Measure of Quality of Work Life Based on Need Satisfaction and Spillover Theory" Social Indicators Research 55(3): 241- .
29. Svanberg, J. and Ohman, P. (2013)"Auditors' time pressure: does ethicalculture support audit quality" Managerial Auditing Journal, 28 (7): 572-591.
- 30.Vitell SJ, Singhapakdi A(2008)."The role of ethics institutionalization in influencing organizational commitment, job satisfaction and esprit de corps" Journal of Business Ethics, Vol 81, 343- 353.