

## تاثیر گام دوم انقلاب در حوزه معنویت و اخلاق بر کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره گاز استان اردبیل

نسرین خدابخشی هفشجانی\*<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۲۵ فروردین ۱۳۹۹

تاریخ پذیرش: ۲۰ خرداد ۱۳۹۹

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر بیانیه گام دوم انقلاب حوزه معنویت و اخلاق بر کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره گاز استان اردبیل انجام شده است. این پژوهش به روش پیمایشی انجام شد و در جهت ارتقا روایی سنج‌های پرسشنامه از اعتبار صوری استفاده شد و قابلیت اعتماد نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کلیه متغیرها بالاتر از ۰/۷۰ دست آمد. جامعه آماری این تحقیق ۴۶۰ نفر از کارکنان اداره گاز استان اردبیل بودند که از بین آن‌ها با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۱۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب گردید. یافته‌های پژوهش نشانگر این بودند که متغیر مستقل بیانیه گام دوم انقلاب حوزه معنویت و اخلاق بر متغیر وابسته کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر معنی داری دارد.

**واژگان کلیدی:** بیانیه گام دوم انقلاب، معنویت، اخلاق، کیفیت زندگی کاری

### ۱- مقدمه

انقلاب کبیر اسلامی ایران در حالی چهلمین سالگرد پیروزی خود را پشت سر گذاشت و قدم به دهه‌ی پنجم حیات خود نهاد که اگرچه دشمنان مستکبرش گمان‌های باطلی در سر داشتند اما دوستانش در سراسر جهان، امیدوارانه آن را در گذر از چالش‌ها و به دست آوردن پیشرفت‌های خیره‌کننده، همواره سربلند دیده‌اند. در چنین نقطه‌ی عطفی، رهبر حکیم انقلاب اسلامی با صدور «بیانیه‌ی گام دوم انقلاب» و برای ادامه‌ی این راه روشن، به تبیین دستاوردهای شگرف چهار دهه‌ی گذشته پرداخته و توصیه‌هایی اساسی به‌منظور "جهاد بزرگ برای ساختن ایران اسلامی بزرگ" ارائه فرموده‌اند. بیانیه‌ی

<sup>۱</sup> گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد خلخال، دانشگاه آزاد اسلامی، خلخال، ایران

\* دکترای تخصصی مدیریت دولتی

"گام دوم انقلاب" تجدید مطالعی است خطاب به ملت ایران و به‌ویژه جوانان که به‌مثابه منشوری برای "دومین مرحله‌ی خودسازی، جامعه‌پردازی و تمدن‌سازی" خواهد بود و «فصل جدید زندگی جمهوری اسلامی» را رقم خواهد زد. این گام دوم، انقلاب را «به آرمان بزرگش که ایجاد تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی (ارواح‌نفاذ) هست» نزدیک خواهد کرد (Seyyed Ali Khamenei, 2019). در بیانیه گام دوم انقلاب حوزه معنویت و اخلاق انقلاب معنویت به معنی برجسته کردن ارزش‌های معنوی از قبیل اخلاص، ایمان و توکل در خود و در جامعه. اخلاق نیز به معنی رعایت فضیلت‌هایی مثل خیرخواهی، گذشت، کمک به نیازمند، راستگویی، شجاعت، تواضع، اعتمادبه‌نفس و دیگر خلیات نیکو است. اینجا ایشان به‌مثابه رهبر انقلاب وقتی از اخلاق صحبت می‌کنند یعنی توصیه می‌کنند ملت ایران اگر می‌خواهید به جایی برسید باید خیرخواهی، گذشت و کمک به نیازمند و شجاعت داشته باشید و معنویت و اخلاق جهت‌دهنده همه حرکات و فعالیت‌های فردی و اجتماعی و نیاز اصلی جامعه است. بعد اشاره می‌کنند محیط زندگی راحت با کمبودهای مادی بهشت می‌سازد و نبودن آنها جهنم می‌آفریند و جمله جالب‌تر اینکه می‌گویند این دو عامل اخلاق و معنویت بدون همراهی حکومت‌ها توفیق چندانی نخواهند داشت، چرا؟ چون اخلاق و معنویت با دستور و فرمان به‌دست نمی‌آید. پس حکومت‌ها نمی‌توانند آن را با قدرت قاهره ایجاد کنند؛ خب راه حل چیست؟ (Khoramshad, 2020).

انسان مهم ترین سرمایه یک سازمان است، چنانچه عامل انسانی را از سازمان حذف نماییم آنچه باقی می ماند یعنی عوامل و امکاناتی چون ساختمان، ماشین آلات، تجهیزات، ابزار، ادوات، مواد به خودی خود قابل استفاده نبوده ارزش چندانی نخواهند داشت. زیرا انسان است که در جهت ارتقای کیفیت زندگی کاری می تواند نقش آفرین و مؤثر باشد. کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است مشارکت می کنند و به این ترتیب در تصمیماتی که بر شغلشان به طور خاص و بر محیط کارشان به طور عام اثر می گذارد، به نوعی اثرگذار می شوند. در نتیجه این مشارکت، رضایت شغلی آنان بیشتر می شود و فشار عصبی ناشی از کار کاهش می یابد. در واقع کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی و شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودگرایی، مسئولیت و عزت نفس می کنند (Shirzad Kobria & Ghaffari, 2015). کیفیت زندگی کاری به معنای نظارت بر شرایط کاری مطلوب و حقوق و مزایای مناسب چالش انگیز و مکفی است. کیفیت بالای زندگی، بیش از اینکه محصول ترغیب تلاش های ساده کیفیت زندگی کاری باشد، مساعی منظم سازمان برای ارائه فرصتهای بیشتر به کارکنان برای تأثیرگذاری بر مشاغل و مشارکت کارکنان در کارایی کلی سازمان است. این رهیافت از طریق نحوه روابط ارکنان به دست می آید، یعنی مدیریت های منابع انسانی خلاق به طور عمومی با مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم گیری، راه های جذب مغزها و عقول کارکنان را می یابند. کیفیت زندگی کاری مسئول حرکت توسعه سازمانی به سمت

سطوح پایین سلسله مراتب سازمانی با استفاده از تکنیک ها و روش های مختلف برای بهبود کیفیت زندگی کاری، هنگامی با موفقیت توأم است که با شناخت دقیق همراه گردد و بتوان آنها را در عرصه سازمان استفاده کرد. بدون تردید، نیروی کار راضی، شادابی و نشاط را از سازمان به منزل و جامعه منتقل می کند. اندیشه تعهد موضوعی اصلی در نوشته های مدیریت است. این اندیشه یکی از ارزش های اساسی است که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان بر اساس ملاک تعهد، ارزشیابی می شوند. اغلب مدیران اعتقاد دارند که این تعهد برای اثربخشی سازمان ضرورتی تام دارد ( Shirzad Kobria & Ghaffari, 2015).

با توجه به مطالب مطرح شده، این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سوال اساسی است که بیانیه گام دوم انقلاب حوزه معنویت و اخلاق انقلاب در حوزه معنویت و اخلاق چه تاثیری بر کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره گاز استان اردبیل دارد؟

## ۲- ادبیات و پیشینه تحقیق

### ۲-۱- کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری عبارت است از مجموعه ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان (Mir Sepasi, 1397: 89). کیفیت زندگی کاری این هدف را تعقیب می کند که محیط کار، محتوی کار و نوع کار مطابق شأن انسانی باشد.

والتون<sup>۱</sup> کیفیت زندگی کاری را عکس العمل کارکنان در برابر کار، به ویژه پیامدهای ضروری آن برای ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی، تعریف می کند، براساس این تعریف، کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شخصی، تجربه کاری و چگونگی بهبود کار به منظور رفع نیازهای فرد تأکید دارد (Walton, 1973). والتون الگویی نظری برای تبیین کیفیت زندگی کاری تنظیم کرده است که به شرح زیر است:

۱- پرداخت منصفانه و کافی: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداختها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار.

۲- محیط کار ایمن و بهداشتی: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی.

۳- تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم: فراهم کردن زمینه بهبود توانایی های فردی، فرصت های پیشرفت و فرصت های به کارگیری مهارت های کسب شده و تأمین امنیت درآمد و اشتغال.

<sup>1</sup> - Walton

- ۴- قانون‌گرایی در سازمان کار: فراهم کردن زمینه آزادی سخن بدون واژه‌ها از عکس‌العمل مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی.
- ۵- وابستگی اجتماعی زندگی کاری: نحوه برداشت (ادراک) کارکنان درباره مسئولیت اجتماعی در سازمان.
- ۶- فضای کلی زندگی: برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی است.
- ۷- یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار: ایجاد جو و فضای کاری مناسبی که ضمن تقویت احساس تعلق کارکنان به سازمان، این احساس را در آنها به وجود آورد که مورد نیاز سازمان هستند.
- ۸- توسعه قابلیت‌های انسانی: فراهم بودن فرصتهایی نظیر استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار (Griffin & Morehead, 2016).

## ۲-۲- گام دوم انقلاب در حوزه معنویت و اخلاق

فعل اخلاقی آن است که از همه این‌گونه اغراض، منزه [بوده] و ناشی از احساس تکلیف باشد؛ یعنی شخص هر چه وجدان و وظیفه و تکلیف اقتضا می‌کند، انجام دهد و هیچ غایت و هدفی از کار خود جز انجام تکلیف نداشته باشد. حال اگر بپرسیم تکلیف کجاست، می‌گویند در وجدان انسان است، خدا انسان را با یک وجدان آفریده که آن غیر از احساسات نوع دوستانه است. وجدان احساس مقدسی است در درون انسان که به وی فرمان می‌دهد و فعل اخلاقی آن است که از وجدان سرچشمه بگیرد. وجدان در مکتب کانت تعریف شده (است). او برای وجدان انسان ارزش فوق‌العاده‌ای قایل و معتقد است که انسان وجدان بسیار اصیل اخلاقی دارد. او درباره اطاعت از وجدان همان حرف را می‌زند که اهل ایمان در مسئله اخلاص نسبت به باری تعالی می‌زنند [و می‌گویند] بنده مخلص آن است که امر خدا را اطاعت کند، نه برای وصول به نعمت‌های خدا و نه برای ترس از عقاب خدا، بلکه چون او امر کرده، اطاعت کند ولو این که بداند اگر انجام دهد، بهشتی در کار نیست و اگر انجام ندهد، جهنمی در کار نیست. این هم نظری است. (Motahari, 1991: 110).

اسلام به انگیزه و نیت انسان در کارها چنان ارج نهاده است که ممکن است گمان رود تنها شرط ارزش و درستی و نادرستی عمل، چگونگی نیت است در حدیثی از رسول اکرم (ص) آمده است: «انما الاعمال بالنیات» بی‌گمان کردار انسانها در گرو نیت آنها است (Javadi, 1996).

معیار فعل اخلاقی از منظر اسلام معیار جامع و کلی است که در آن انگیزه عمل، ذات عمل، آثار و پیامدهای مد نظر قرار می‌گیرند همچنین «عمل صالح» عنوان جامعی است که می‌تواند دربردارنده‌ی تمامی افعال اخلاقی گردد و از لحاظ مفهومی می‌توان آنرا با «عمل عادلانه» مطابق دانست و از این

جهت باید «عدل» را امّ الفضائل دانست و «عادلان» بودن را ملاک اصلی اخلاقی بودن فعل قلمداد کرد.

معنویت از منظر قرآن کریم، چنان با جان و هستی آدمی آمیخته است که غفلت از آن، گویی با خدایراموشی گره خورده و نکته اینجا است که انسان با نسیان حق خود را از یاد برده و از دست می دهد. هدف از معنویت اسلامی و خدامحور دست‌یابی به نیروهای خارق‌العاده و تنها وضعیت‌های مطلوب روانی نیست، بلکه حقیقتی متعالی و فراتر از تمام نموده‌های هستی را ارائه می‌دهد و به همه هستی معنایی خاص می‌بخشد. باور به وجود حقیقی که دارای خیر مطلق و کمال نامحدود و سرچشمه بی‌پایان رحمت و زیبایی و بی‌نیازی است، به هستی و حیات، شکوه و معنا می‌بخشد (Malekian, 2001: 376).

معنوی در مقابل لفظی است و در معنی روحانی در مقابل مادی و باطنی در مقابل ظاهری هم بکار می رود. معنویت می‌تواند امر قدسی یا غیبی، ارزش‌های اخلاقی، دین، عرفان و ... هر نوع معنابخشی به زندگی را دربرگیرد. زندگی معنوی لزوماً به معنای تعلق به یکی از ادیان نهادینه و تاریخی نیست بلکه به معنای داشتن نگرشی به عالم و آدم است که به انسان آرامش، شادی و امید بدهد (Malekian, 2001). معنویت اسلامی انسان را شایسته و سزاوار رسیدن به قرب الهی می‌داند و او را بی‌واسطه در رابطه با خداوند، دارای استعداد خلافت الهی و تجلی اسماء و صفات الهی معرفی می‌کند (Hadi, 2009).

معنویت به معنی برجسته کردن ارزش‌های معنوی از قبیل: اخلاص، ایثار، توکل، ایمان در خود و در جامعه است، و اخلاق به معنی رعایت فضیلت‌هایی چون خیرخواهی، گذشت، کمک به نیازمند، راستگویی، شجاعت، تواضع، اعتماد به نفس و دیگر خلقیات نیکو است. معنویت و اخلاق، جهت‌دهنده همه حرکت‌ها و فعالیت‌های فردی و اجتماعی و نیاز اصلی جامعه است؛ بودن آن‌ها، محیط زندگی را حتی با کمبودهای مادی، بهشت می‌سازد و نبودن آن حتی با برخورداری مادی، جهنم می‌آفریند. شعور معنوی و وجدان اخلاقی در جامعه هرچه بیشتر رشد کند برکات بیشتری به بار می‌آورد؛ این، بی‌گمان محتاج جهاد و تلاش است و این تلاش و جهاد، بدون همراهی حکومت‌ها توفیق چندانی نخواهد یافت. اخلاق و معنویت، البته با دستور و فرمان به دست نمی‌آید، پس حکومت‌ها نمی‌توانند آن را با قدرت قاهره ایجاد کنند، اما اولاً خود باید منش و رفتار اخلاقی و معنوی داشته باشند، و ثانیاً زمینه را برای رواج آن در جامعه فراهم کنند و به نهادهای اجتماعی در این باره میدان دهند و کمک برسانند؛ با کانون‌های ضد معنویت و اخلاق، به شیوه‌ی معقول بستیزند و خلاصه اجازه ندهند که جهنمی‌ها مردم را با زور و فریب، جهنمی کنند (Jamshidi, 2019).

در هر زمینه پژوهشی معمولاً کارهایی صورت گرفته که قرابت معنایی نزدیکی با پژوهش محقق دارد. پیشینه در دو قسمت داخلی و خارجی انجام می‌شود که در این بخش از پیشینه داخلی شروع شده و به دنبال آن پیشینه خارجی نیز ارایه شده است.

رحیمیان و نجفی (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران

میانی شرکت ملی گاز ایران انجام داده اند. پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران میانی پرداخته و سوالات اساسی از جمله وضعیت کیفیت زندگی کاری مدیران و میزان همبستگی آن با عملکرد آنان را مورد بحث و بررسی قرار داده است. جامعه آماری پژوهش عبارت است، از ۱۸۰ نفر از مدیران میانی شرکت ملی گاز ایران که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۲۳ نفر به روش نمونه گیری طبقه ای تعیین گردید، که شامل ۱۱۳ نفر مرد و ۱۰ نفر زن می باشد. ابزار گردآوری داده ها دو پرسشنامه (کیفیت زندگی کاری با ۲۹ گویه و پرسشنامه عملکرد سازمانی با ۲۱ گویه) با پایایی و روایی بالا و روش تحقیق توصیفی و همبستگی می باشد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها با ضریب همبستگی پیرسون، نشان داد بین همه متغیرهای کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران میانی رابطه معنادار وجود دارد. با استفاده از آزمون فریدمن مشخص گردید متغیرهای مورد مطالعه به ترتیب از اولویت اول تا ششم در رابطه با کیفیت زندگی کاری عبارتند از: فضای کاری و طراحی شغل، مشارکت در تصمیم گیری، دموکراسی در سازمان، آموزش و فرصت های تحصیلی، حقوق و مزایا، خدمات و امکانات رفاهی و درمانی قرار گرفته اند. نتایج حاصل از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف نشان داد که جامعه مورد نظر دارای توزیع نرمال می باشد. در نهایت نتایج تحقیق نشان داد ۲۰ درصد از عملکرد مدیران میانی ناشی از عوامل کیفیت زندگی کاری می باشد.

ملکی؛ نیلی پورطباطبایی و نقدی (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان انجام داده اند. امروزه سازمان ها منابع انسانی را به عنوان سرمایه ای ارزشمند و هوشمند در نظر داشته و نگاه راهبردی به آن دارند. بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان مستلزم تدوین راهبردها و استراتژی های منابع انسانی در سازمان ها با رویکرد حمایت از ایشان است. کیفیت زندگی کاری نوع نگرش افراد نسبت به شغل خود را نشان می دهد. بدین معنی که کار تا چه اندازه با نیازهای ایشان تناسب داشته و آن ها را برآورده می کند. سازمانی که به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه دارد بدون شک کارآیی، اثربخشی، بهره وری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را مورد عنایت قرار داده و به دنبال بهبود های عمده در منابع انسانی و سازمان است. این پژوهش به دنبال شناسایی اهمیت مولفه های کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان به دلیل افت ناچیز در نتایج نظر سنجی کارکنان در سال ۱۳۹۳، با جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت به تعداد ۲۴۷۴ نفر و به روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی با حجم نمونه ۳۳۳ نفر و با استفاده از پرسش نامه استاندارد ولیکن بومی شده والتون انجام شده است. نتایج بدست آمده از آزمون رتبه بندی فریدمن حاکی از این است که مولفه های عدالت، حقوق و مزایا و فرصت های رشد و توسعه از اهمیت بیشتری در بین گروه های مختلف کارکنان برخوردار می باشند. لذا می توان نتیجه گرفت به منظور تدوین اقدامات انگیزشی و رضایت مندی برای کارکنان در نظر گرفتن اولویت بندی مولفه های کیفیت زندگی کاری از نظر ایشان در افزایش رضایت شغلی و جبران نتایج نظر سنجی

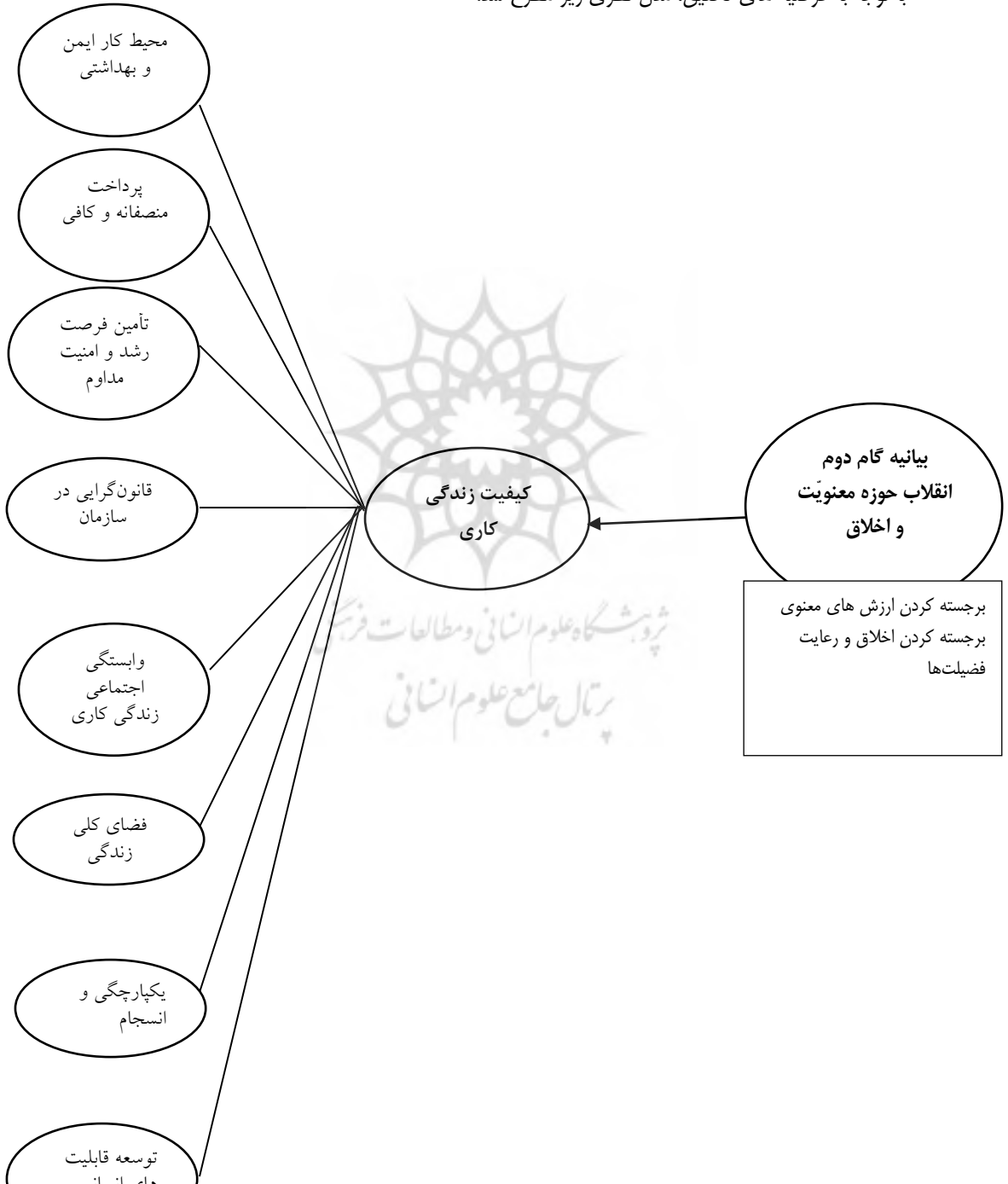
موثر است.

لوئیس و همکارانش (۲۰۰۷) اظهار می‌دارند که در مدیریت علمی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری از ویژگی‌های بیرونی کار محسوب می‌شوند، در حالی که براساس نظریه روابط انسانی تمرکز بر این عوامل به عنوان ویژگی‌های درونی یا بیرونی به نگرش شخص به کار بستگی دارد. برای مثال حقوق یا درآمد که یکی از عوامل مهم این دو متغیر (کیفیت زندگی و رضایت شغلی) سازمانی محسوب می‌شود، اگر فراهم کننده امکاناتی برای تفریح و زندگی خانوادگی در نظر گرفته شود، گویای بعد بیرونی است. و اگر نشان دهنده ارزشیابی سازمان از فرد باشد، گویای بعد درونی است. در نهایت، این محققان در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنادار دارد.

با توجه به چارچوب نظری و اهداف تحقیق، فرضیه‌های زیر مطرح شدند:

۱. گام دوم انقلاب در حوزه معنویت و اخلاق بر بعد محیط کار ایمن و بهداشتی کارکنان اداره گاز استان اردبیل تاثیر دارد.
۲. گام دوم انقلاب در حوزه معنویت و اخلاق بر بعد پرداخت منصفانه و کافی کارکنان اداره گاز استان اردبیل تاثیر دارد.
۳. گام دوم انقلاب در حوزه معنویت و اخلاق بر بعد تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم کارکنان اداره گاز استان اردبیل تاثیر دارد.
۴. گام دوم انقلاب در حوزه معنویت و اخلاق بر بعد قانون‌گرایی در سازمان کارکنان اداره گاز استان اردبیل تاثیر دارد.
۵. گام دوم انقلاب در حوزه معنویت و اخلاق بر بعد وابستگی اجتماعی زندگی کاری کارکنان اداره گاز استان اردبیل تاثیر دارد.
۶. گام دوم انقلاب در حوزه معنویت و اخلاق بر بعد فضای کلی زندگی کارکنان اداره گاز استان اردبیل تاثیر دارد.
۷. گام دوم انقلاب در حوزه معنویت و اخلاق بر بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کارکنان اداره گاز استان اردبیل تاثیر دارد.
۸. گام دوم انقلاب در حوزه معنویت و اخلاق بر بعد توسعه قابلیت‌های انسانی کارکنان اداره گاز استان اردبیل تاثیر دارد.

با توجه به فرضیه های تحقیق، مدل نظری زیر مطرح شد:





منبع (محقق ساخته).

### ۳- روش تحقیق

این پژوهش از نوع کاربردی و با توجه به نوع پژوهش توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق ۴۶۰ نفر از کارکنان اداره گاز استان اردبیل هستند. حجم نمونه در این تحقیق شامل ۲۱۰ نفر می باشد که با استفاده از فرمول کوکران تعیین گردید. نمونه گیری با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انجام شد. اطلاعات این تحقیق به دو طریق به دست آمد.

الف) از طریق مطالعه میدانی

ب) با استفاده از اسناد کتابخانه‌ای

ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته معنویت و اخلاق بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب حوزه معنویت و اخلاق انقلاب، پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری بر اساس نظر والتون (۱۹۸۳) است. در جهت ارتقاء روایی سنجه‌های پرسشنامه از اعتبار صوری استفاده شد و قابلیت اعتماد نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کلیه متغیرها بالاتر از ۰/۷۰ دست آمد.

### ۴- یافته‌های پژوهش

#### ۴-۱- یافته‌های توصیفی

مطابق با یافته‌های تحقیق ۵۰/۵ درصد از کل پاسخگویان مرد و دارای بیشترین درصد بوده‌اند. همچنین ۴۹/۵ درصد از پاسخگویان زن و دارای کمترین درصد می‌باشند. ۷ نفر (۳/۳) از افراد نمونه مقطع سنی خود را کمتر از ۲۵ سال و دارای کمترین فراوانی هستند. همچنین ۷۴ نفر (۳۵/۳) مقطع سنی خود را ۲۶-۴۵ سال بوده و دارای بیشترین فراوانی هستند. ۵ نفر (۲/۴) از افراد نمونه دارای تحصیلات زیر دیپلم هستند و دارای کمترین فراوانی هستند. همچنین ۷۸ نفر (۳۷/۱) لیسانس بوده و دارای بیشترین فراوانی هستند.

#### شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول (۱) آماره‌های توصیفی

میانگین	مینیمم	ماکسیمم	تعداد سوال	حالات طیف
۱۰۱/۵۰۹۵	۳۶	۱۲۳	۲۵	۵

کیفیت زندگی کاری

بیانیه گام دوم انقلاب حوزه ۴/۱۳۸۱ ۱ ۵ ۱ ۵  
معنویت و اخلاق

### آزمون کلموگروف - اسمیرونوف

جدول (۲): نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرونوف

شاخص ها	تعداد نمونه	مقدار Z	سطح معنی داری
کیفیت زندگی کاری	۲۱۰	۰/۸۵۸	۰/۰۸۲
بیانیه گام دوم انقلاب حوزه معنویت و اخلاق	۲۱۰	۱/۰۰۷	۰/۰۶۷

با توجه به سطح معنی داری جدول که بالاتر از ۰/۰۵ بدست آمده است بنابراین می توان گفت که توزیع داده ها نرمال است و باید از آزمون های پارامتریک استفاده کرد.

### یافته های استنباطی

#### فرضیه اصلی تحقیق

بیانیه گام دوم انقلاب حوزه معنویت و اخلاق بر کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره گاز استان اردبیل تاثیر دارد.

جدول (۳): خلاصه مدل

آماره دوربین واتسون	خطای برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۲/۱۳	۱۱/۲۴	۰/۴۸۳	۰/۴۸۵	۰/۶۹۷

جدول (۴): آنالیز واریانس (Anova)

سطح معنی داری	مقدار واریانس	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
---------------	---------------	----------------	------------	--------------	-----

رگرسیون	۲۴۷۸۱/۰۵۶	۱	۲۴۷۸۱/۰۵۶	۱۹۶/۰۸۱	۰/۰۰۰
باقی مانده	۲۶۲۸۷/۴۲۵	۲۰۸	۱۲۶/۳۸۲		
کل	۵۱۰۶۸/۴۸۱	۲۰۹			

جدول (۵): ضریب رگرسیون

مدل	ضرایب غیرمتعارف		ضریب استاندارد		سطح معنی داری
	بتا	خطای برآورد	بتای استاندارد	تی تست	
مقدار ثابت	۵۴/۸۶۰	۳/۴۲۱		۱۶/۰۳۸	۰/۰۰۰
گام دوم انقلاب	۱۱/۲۷۳	۰/۸۰۵	۰/۶۹۷	۱۴/۰۰۳	۰/۰۰۰

برای آزمون فرضیه اصلی تحقیق، تاثیر گام دوم انقلاب بر کیفیت زندگی کاری کارکنان از آزمون رگرسیون استفاده کرده ایم. با توجه به جدول شماره ۴-۱۱ آنوا و مقدار سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ این فرضیه تایید و فرمول معادله خط رگرسیون آن به شرح ذیل می باشد:

$$Y = ax + b$$

$$Y = 0.697X + 54.860$$

### فرضیه اول

بیانیه گام دوم انقلاب حوزه معنویت و اخلاق بر بعد محیط کار ایمن و بهداشتی کارکنان اداره گاز استان اردبیل تاثیر دارد.

جدول (۶): خلاصه مدل

آماره دوربین و اتسون	خطای برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۱/۵۵۷	۲/۶۴	۰/۱۱۸	۰/۱۲۲	۰/۳۴۹

جدول (۷): آنالیز واریانس (Anova)

سطح معنی داری	مقدار واریانس	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل

رگرسیون	۲۰۲/۲۴۲	۱	۲۰۲/۲۴۲	۲۸/۸۷۸	۰/۰۰۰
باقی مانده	۱۴۵۶/۷۱۵	۲۰۸	۷/۰۰۳		
کل	۱۶۵۸/۹۵۷	۲۰۹			

جدول (۸): ضریب رگرسیون

مدل	ضرایب غیرمتعارف	ضریب استاندارد	تی تست	سطح معنی داری
	خطای برآورد	بتای استاندارد	تی تست	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۵/۸۰۰	۰/۸۰۵	۷/۲۰۳	۰/۰۰۰
گام دوم انقلاب	۱/۰۱۸	۰/۱۹۰	۵/۳۷۴	۰/۰۰۰

برای آزمون فرضیه اول تاثیر گام دوم انقلاب بر بعد محیط کار ایمن و بهداشتی از آزمون رگرسیون استفاده کرده ایم. با توجه به جدول شماره ۴-۱۱ آنوا و مقدار سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ این فرضیه تایید و فرمول معادله خط رگرسیون آن به شرح ذیل می باشد:

$$Y = ax + b$$

$$Y = 0.349x + 5.800$$

### فرضیه دوم

بیانیه گام دوم انقلاب حوزه معنویت و اخلاق بر بعد پرداخت منصفانه و کافی کارکنان اداره گاز استان اردبیل تاثیر دارد.

جدول (۹): خلاصه مدل

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای برآورد	آماره دوربین واتسون
۰/۵۷۵	۰/۳۳۰	۰/۳۲۷	۱/۹۹	۱/۹۵۶

جدول (۱۰): آنالیز واریانس (Anova)

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار واریانس	سطح معنی داری

رگرسیون	۴۰۷/۰۶۸	۱	۴۰۷/۰۶۸	۱۰۲/۵۶۵	۰/۰۰۰
باقی مانده	۸۲۵/۵۲۷	۲۰۸	۳/۹۶۹		
کل	۱۲۳۲/۵۹۵	۲۰۹			

جدول (۱۱): ضریب رگرسیون

مدل	ضرایب غیرمتعارف	ضرایب استاندارد	تی تست	سطح معنی داری
	بتا	خطای برآورد	بتای استاندارد	
مقدار ثابت	۵/۶۱۶	۰/۶۰۶	۹/۲۶۵	۰/۰۰۰
گام دوم انقلاب	۱/۴۴۵	۰/۱۴۳	۱۰/۱۲۷	۰/۰۰۰

برای آزمون فرضیه دوم تاثیر گام دوم انقلاب بر بعد پرداخت منصفانه و کافی از آزمون رگرسیون استفاده کرده ایم. با توجه به جدول شماره ۴-۱۱ آنوا و مقدار سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ این فرضیه تایید و فرمول معادله خط رگرسیون آن به شرح ذیل می باشد:

$$Y = ax + b$$

$$Y = 0.575x + 5.616$$

### فرضیه سوم

بیانیه گام دوم انقلاب حوزه معنویت و اخلاق بر بعد تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم کارکنان اداره گاز استان اردبیل تاثیر دارد.

جدول (۱۲): خلاصه مدل

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای برآورد	آماره دوربین واتسون
۰/۵۷۶	۰/۳۳۲	۰/۳۲۹	۱/۸۸	۱/۹۵۹

جدول (۱۳): آنالیز واریانس (Anova)

مدل	مجموع مربعات	درجه	میانگین	مقدار واریانس	سطح معنی
-----	--------------	------	---------	---------------	----------

	آزادی	مربعات	داری
رگرسیون	۳۶۵/۸۰۲	۱	۱۰۳/۵۲۳
باقی مانده	۷۳۴/۹۷۹	۲۰۸	۳/۵۳۴
کل	۱۱۰۰/۷۸۱	۲۰۹	۰/۰۰۰

جدول (۱۴): ضریب رگرسیون

برای آزمون فرضیه سوم تاثیر گام دوم انقلاب بر بعد تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم از آزمون رگرسیون استفاده کرده ایم. با توجه به جدول شماره ۴-۱۱ آنوا و مقدار سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ این فرضیه تایید و فرمول معادله خط رگرسیون آن به شرح ذیل می باشد:

$$Y = ax + b$$

$$Y = ۰/۵۷۶x + ۷/۱۲۳$$

### فرضیه چهارم

بیانیه گام دوم انقلاب حوزه معنویت و اخلاق بر بعد قانون گرایی در سازمان کار کارکنان اداره گاز استان اردبیل تاثیر دارد.

جدول (۱۵): خلاصه مدل

آماره دوربین واتسون	خطای برآورد	ضریب تعیین تعدیل	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۲/۰۹۹	۲/۶۷	۰/۳۶۸	۰/۳۷۲	۰/۶۱۰

جدول (۱۶): آنالیز واریانس (Anova)

سطح معنی داری	مقدار واریانس	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۰	۱۲۲/۹۵۰	۸۷۷/۶۸۲	۱	۸۷۷/۶۸۲	رگرسیون
	۷/۱۳۹	۳۷/۱۳۹	۲۰۸	۱۴۸۴/۸۱۴	باقی مانده
			۲۰۹	۲۳۶۲/۴۹۵	کل

جدول (۱۶): ضریب رگرسیون

مدل	ضرایب غیرمتعارف		ضریب استاندارد		
	بتا	خطای برآورد	بتای استاندارد	تی تست	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۷/۰۵۹	۰/۸۱۳		۸/۶۸۳	۰/۰۰۰
گام دوم انقلاب	۲/۱۲۲	۰/۱۹۱	۰/۶۱۰	۱۱/۰۸۸	۰/۰۰۰

برای آزمون فرضیه چهارم تاثیر گام دوم انقلاب بر بعد قانون‌گرایی در سازمان کار از آزمون رگرسیون استفاده کرده ایم. با توجه به جدول شماره ۴-۱۱ آنوا و مقدار سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ این فرضیه تایید و فرمول معادله خط رگرسیون آن به شرح ذیل می باشد:

$$Y = ax + b$$

$$Y = 0/610x + 7/059$$

### فرضیه پنجم

بیانیه گام دوم انقلاب حوزه معنویت و اخلاق بر بعد وابستگی اجتماعی زندگی کاری کارکنان اداره گاز استان اردبیل تاثیر دارد.

جدول (۱۷): خلاصه مدل

ضریب همبستگی	ضریب تعیین شده	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای برآورد	آماره دوربین و اتسون
۰/۵۵۴	۰/۳۰۷	۰/۳۰۴	۱/۹۹	۲/۰۰۷

جدول (۱۸): آنالیز واریانس (Anova)

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار واریانس	سطح معنی داری
رگرسیون	۳۶۷/۲۵۲	۱	۳۶۷/۲۵۲	۹۲/۱۵۱	۰/۰۰۰
باقی مانده	۸۲۸/۹۴۴	۲۰۸	۳/۹۸۵		

کل ۱۱۹۶/۱۹۵ ۲۰۹

جدول (۱۹): ضریب رگرسیون

مدل	ضرایب غیرمتعارف		ضریب استاندارد		
	بتا	خطای برآورد	بتای استاندارد	تی تست	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۵/۷۸۳	۰/۶۰۷		۹/۵۲۱	۰/۰۰۰
گام دوم انقلاب	۱/۳۷۲	۰/۱۴۳	۰/۵۵۴	۹/۶۰۰	۰/۰۰۰

برای آزمون فرضیه پنجم تاثیر گام دوم انقلاب بر بعد وابستگی اجتماعی زندگی کاری از آزمون رگرسیون استفاده کرده ایم. با توجه به جدول شماره ۴-۱۱ آنوا و مقدار سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ این فرضیه تایید و فرمول معادله خط رگرسیون آن به شرح ذیل می باشد:

$$Y = ax + b$$

$$Y = 0.554x + 5.783$$

#### فرضیه ششم

بیانیه گام دوم انقلاب حوزه معنویت و اخلاق بر بعد فضای کلی زندگی کارکنان اداره گاز استان اردبیل تاثیر دارد.

جدول (۲۰): خلاصه مدل

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای برآورد	آماره دوربین واتسون
۰/۵۴۷	۰/۲۹۹	۰/۲۹۶	۲/۲۱	۱/۸۴۹

جدول (۲۱): آنالیز واریانس (Anova)

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار واریانس	سطح معنی داری



رگرسیون	۴۳۳/۱۶۴	۱	۴۳۳/۱۶۴	۸۸/۸۶۶	۰/۰۰۰
باقی مانده	۱۰۱۳/۸۶۴	۲۰۸	۴/۸۷۴		
کل	۱۴۴۷/۰۲۹	۲۰۹			

جدول (۲۱): ضریب رگرسیون

مدل	ضرایب غیرمتعارف		ضریب استاندارد		
	بتا	خطای برآورد	بتای استاندارد	تی تست	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۴/۶۰۴	۰/۶۷۲		۶/۸۵۳	۰/۰۰۰
گام دوم انقلاب	۱/۴۹۰	۰/۱۵۸	۰/۵۴۷	۴/۴۲۷	۰/۰۰۰

برای آزمون فرضیه ششم تاثیر گام دوم انقلاب بر بعد فضای کلی زندگی از آزمون رگرسیون استفاده کرده ایم. با توجه به جدول شماره ۴-۱۱ آنوا و مقدار سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ این فرضیه تایید و فرمول معادله خط رگرسیون آن به شرح ذیل می باشد:

$$Y = ax + b$$

$$Y = 0.547X + 4.604$$

### فرضیه هفتم

بیانیه گام دوم انقلاب حوزه معنویت و اخلاق بر بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار کارکنان اداره گاز استان اردبیل تاثیر دارد.

جدول (۲۲): خلاصه مدل

آماره دوربین واتسون	خطای برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۲/۰۹۸	۱/۹۹	۰/۱۳۷	۰/۱۴۱	۰/۳۷۵

جدول (۲۳): آنالیز واریانس (Anova)

سطح معنی	مقدار	میانگین	درجه	مجموع مربعات	مدل
----------	-------	---------	------	--------------	-----

داری	واریانس	مربعات	آزادی	رگرسیون
۰/۰۰۰	۳۴/۰۴۸	۱۳۴/۶۱۲	۱	۱۳۴/۶۱۲
		۳/۹۵۴	۲۰۸	۸۲۲/۳۴۶
			۲۰۹	۹۵۶/۹۵۷
				کل

جدول (۲۴): ضریب رگرسیون

مدل	ضرایب غیرمتعارف		ضریب استاندارد		
	بتا	خطای برآورد	بتای استاندارد	تی تست	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۱۱/۱۴۸	۰/۶۰۵		۱۸/۴۲۶	۰/۰۰۰
گام دوم انقلاب	۰/۸۳۱	۰/۱۴۲	۰/۳۷۵	۵/۸۳۵	۰/۰۰۰

برای آزمون فرضیه هفتم تاثیر گام دوم انقلاب بر بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار از آزمون رگرسیون استفاده کرده ایم. با توجه به جدول شماره ۴-۱۱ آنوا و مقدار سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ این فرضیه تایید و فرمول معادله خط رگرسیون آن به شرح ذیل می باشد:

$$Y = ax + b$$

$$Y = 0.375x + 11.148$$

### فرضیه هشتم

بیانیه گام دوم انقلاب حوزه معنویت و اخلاق بر بعد توسعه قابلیت های انسانی کارکنان اداره گاز استان اردبیل تاثیر دارد.

جدول (۲۵): خلاصه مدل

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای برآورد	آماره دوربین واتسون
۰/۴۶۹	۰/۲۲۰	۰/۲۱۶	۲/۹۶	۱/۹۹۴

جدول (۲۶): آنالیز واریانس (Anova)

سطح معنی داری	مقدار واریانس	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۰	۵۸/۶۸۸	۵۱۴/۹۵۴	۱	۵۱۴/۹۵۴	رگرسیون
		۸/۷۷۴	۲۰۸	۱۸۲۵/۰۷۰	باقی مانده
			۲۰۹	۲۳۴۰/۰۲۴	کل

جدول (۲۷): ضریب رگرسیون

سطح معنی داری	تی تست	بتای استاندارد	خطای برآورد	ضرایب غیرمتعارف	مدل
۰/۰۰۰	۸/۵۷۴	۰/۹۰۱	خطای برآورد	بتا	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۷/۶۶۱	۰/۴۶۹	۰/۲۱۲	۱/۶۲۵	گام دوم انقلاب

برای آزمون فرضیه هشتم تاثیر گام دوم انقلاب بر بعد توسعه قابلیت های انسانی از آزمون رگرسیون استفاده کرده ایم. با توجه به جدول شماره ۴-۱۱ آنوا و مقدار سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ این فرضیه تایید و فرمول معادله خط رگرسیون آن به شرح ذیل می باشد:

$$Y = ax + b$$

$$Y = 0.469x + 7.728$$

## ۵- نتیجه گیری و پیشنهادات

نتایج بدست آمده از این تحقیق با نتایج برخی از تحقیقات پیشین همسو می باشد. برای مثال رحیمیان و نجفی (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران میانی شرکت ملی گاز ایران انجام داده اند. جامعه آماری پژوهش عبارت است، از ۱۸۰ نفر از مدیران میانی شرکت ملی گاز ایران که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۲۳ نفر به روش نمونه گیری طبقه ای تعیین گردید، که شامل ۱۱۳ نفر مرد و ۱۰ نفر زن می باشد. ابزار گردآوری داده ها دو پرسشنامه (کیفیت زندگی کاری با ۲۹ گویه و پرسشنامه عملکرد سازمانی با ۲۱ گویه) با پایایی و روایی بالا و روش تحقیق توصیفی و همبستگی می باشد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها با ضریب همبستگی پیرسون، نشان داد بین همه متغیرهای کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران میانی رابطه معنادار وجود دارد. با استفاده از آزمون فریدمن مشخص گردید متغیرهای مورد مطالعه به ترتیب از

اولویت اول تا ششم در رابطه با کیفیت زندگی کاری عبارتند از: فضای کاری و طراحی شغل، مشارکت در تصمیم گیری، دموکراسی در سازمان، آموزش و فرصت های تحصیلی، حقوق و مزایا، خدمات وامکان رفاهی و درمانی قرار گرفته اند. نتایج حاصل از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف نشان داد که جامعه مورد نظر دارای توزیع نرمال می باشد. در نهایت نتایج تحقیق نشان داد ۲۰ درصد از عملکرد مدیران میانی ناشی از عوامل کیفیت زندگی کاری می باشد. همچنین ملکی؛ نیلی پورطباطبایی و نقدی (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان انجام داده اند. امروزه سازمان ها منابع انسانی را به عنوان سرمایه ای ارزشمند و هوشمند در نظر داشته و نگاه راهبردی به آن دارند. بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان مستلزم تدوین راهبردها و استراتژی های منابع انسانی در سازمان ها با رویکرد حمایت از ایشان است. کیفیت زندگی کاری نوع نگرش افراد نسبت به شغل خود را نشان می دهد. بدین معنی که کار تا چه اندازه با نیازهای ایشان تناسب داشته و آن ها را برآورده می کند. سازمانی که به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه دارد بدون شک کارآیی، اثربخشی، بهره وری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را مورد عنایت قرار داده و به دنبال بهبود های عمده در منابع انسانی و سازمان است. این پژوهش به دنبال شناسایی اهمیت مولفه های کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان به دلیل افت ناچیز در نتایج نظر سنجی کارکنان در سال ۱۳۹۳، با جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت به تعداد ۲۴۷۴ نفر و به روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی با حجم نمونه ۳۳۳ نفر و با استفاده از پرسش نامه استاندارد ولیکن بومی شده والتون انجام شده است. نتایج بدست آمده از آزمون رتبه بندی فریدمن حاکی از این است که مولفه های عدالت، حقوق و مزایا و فرصت های رشد و توسعه از اهمیت بیشتری در بین گروه های مختلف کارکنان برخوردار می باشند. لذا می توان نتیجه گرفت به منظور تدوین اقدامات انگیزشی و رضایت مندی برای کارکنان در نظر گرفتن اولویت بندی مولفه های کیفیت زندگی کاری از نظر ایشان در افزایش رضایت شغلی و جبران نتایج نظر سنجی موثر است.

با توجه به اینکه نتایج حاصل از آزمون فرضیه های تحقیق نشان می دهد که مطالعه بیانیه گام دوم انقلاب حوزه معنویت و اخلاق بر متغیر وابسته کیفیت زندگی کاری تاثیر معنی داری دارند، برای رشد اخلاق حرفه ای کارکنان و ارتقاء سطح کیفیت زندگی کاری آنان، پیشنهادهای زیر ارائه می گردد:

- ۱- تسهیل و ایجاد شیوه های جدید ارتباطی با کارکنان
- ۲- گردآوری، سازماندهی، پردازش و انجام سریع ایده های جدید کارکنان
- ۳- ارائه آموزش های علمی و اصولی و متنوع و مرتبط با نیاز و موازین اخلاق حرفه ای کارکنان
- ۴- تقویت جو اخلاقی سازمان، مبتنی بر اعتماد در محیط کاری و پرورش احساس تعلق، تعهد و وفاداری کارکنان

۸- آگاه سازی نهادهای تحقیقاتی جهت تحقیق در زمینه بیانیه گام دوم انقلاب حوزه معنویت و اخلاق و کیفیت زندگی کاری و لزوم توجه آنان به انجام پژوهش‌هایی با محوریت بیانیه گام دوم انقلاب حوزه معنویت و اخلاق.

## References

Khamenei. S. A, (2019). Statement of the second step of the revolution addressed to the Iranian nation. <https://farsi.khamenei.ir/message-content?id=41673>

Khoramshad M.B. (2020). Messages from the statement of the second step of the Islamic Revolution; We can, Allameh Tabatabai University [.https://www.tasnimnews.com/fa/news/1398/05/12/2068157/](https://www.tasnimnews.com/fa/news/1398/05/12/2068157/)

Shirzad Kobria B., Ghaffari M. M.(2015), A Study of the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment of the Employees of the Ports and Maritime Organization of the Islamic Republic of Iran, Maritime Transport Industry, First Year, No. 3.

Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it? Sloan Management Review Journal, 6(2), 11-21.

Griffin R., Morehead G., (2016) organizational behavior, Seyed Mehdi Alwani (translator), Gholamreza Memarzadeh (translator), Publisher: Morvarid, Publication Date: 2016

Mir Sepasi, N. (1997) Human Resources Management In labor relations, a strategic (strategic) approach, First Edition, Sherwin Publications.

Motahari M., (1991) Education in Islam, Tehran, Sadra Publications, 1991, Ch 18

Javadi, M., (1996) The issue of must and is, first edition, Qom, Islamic Propaganda Office Publications

Malekian M., (2001), A Way to Liberation, Quoted from: The Semantics of Spirituality of Al-Zahra Theological School in Qorveh

Malekian, M., (2001) Spirituality and Rationality of Our Needs Today, Reflection of Thought, No. 22

Vakili, Hadi, (2009) Emerging Religious Movements, Quarterly Journal of Spiritual Studies, Second Issue, winter

Rahimian, H. And Najafi, A. (2015), investigating the relationship between quality of work life and the performance of middle managers of the National Iranian Gas Company, "Productivity Management", ninth year, No. 35, and 109-83.

Maleki, A .; Nili Portabatabai, S.A. Nagdi, p. (2014), Quality of Work Life of Isfahan Gas Company Employees, International Conference on Business Development and Excellence.

Jamshidi M., (2019) Description of the paragraph "Ethics and spirituality" in the statement of the second step, member of the "Scientific Board" of the Culture and Research Group of the Research Institute, <http://iict.ac.ir/aklaghmanaviat/>



## The effect of the second step of the revolution in the field of spirituality and ethics on the quality of work life of the employees at Gas Department in Ardabil

Nasrin Khodabakhshi Afshinjani<sup>1\*</sup>

Received: April 13, 2020

Accepted: June 9, 2020

### Abstract

The aim of this study was, the effect of the second step of the revolution in the field of spirituality and ethics on the quality of work life of the employees at Gas Department in Ardabil. This research was conducted by survey method and in order to improve the validity of the questionnaire measures, face validity was used and reliability was obtained by using Cronbach's alpha coefficient for all variables above 0.70. The statistical population of this study was 460 employees of Ardabil Gas Department, from which 210 people were selected as a sample by simple random sampling using Cochran's formula. Findings showed that the independent variable of the statement of the second step of the revolution in the field of spirituality and ethics has a significant effect on the dependent variable of quality of work life of employees.

**Keywords:** Statement of the second step of the revolution, spirituality, ethics, quality of working life

---

<sup>1</sup> Department of Management, Faculty of Humanities, Khalkhal Branch, Islamic Azad University, Khalkhal, Iran