

## ارتباط نهادینه‌سازی اخلاق با کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی

ندا رجبانی<sup>1\*</sup>، آرین قلی پور<sup>2</sup>، محمد غفاری<sup>3</sup>

1- دانشجوی دکتری تحقیق در عملیات، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

2- استاد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

3- دانشجوی دکتری بازاریابی، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

پذیرش: 1393/09/23

دریافت: 1392/12/18

### چکیده

امروزه اخلاق و معضلات اخلاقی به عنوان یکی از مهم‌ترین مباحث در محیط‌های کاری مورد توجه قرار گرفته است. رعایت اخلاق نه تنها می‌تواند منافع و مزایای متعددی برای سازمان به همراه داشته باشد بلکه علاوه بر این خود به عنوان یکی از معیارهای موفقیت سازمان‌ها به حساب می‌آید. با توجه به اهمیت موضوع اخلاق و نقش آن در موفقیت سازمان‌ها، هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط نهادینه‌سازی اخلاق با کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی و تعهد سازمانی است.

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش‌شناسی توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمام کارکنان فنی و دفتری شرکت صنعتی لوله و پروفیل سپاهان اصفهان است و نمونه‌ای به حجم 142 نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده است. به منظور گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه استفاده شده است. برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی صوری و محتوا و برای بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. سپس برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش و آزمون فرضیه‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است.



نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین نهادینه‌سازی اخلاق با کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: اخلاق، کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی.

## 1- مقدمه

در طول دهه گذشته تأثیر عواملی همچون جهانی شدن، فناوری‌های اطلاعاتی، رقابت کسب‌وکارهای جهانی و منابع طبیعی محدود موجب تغییر دیدگاه افراد جامعه در مورد سازمان‌های موفق شده است، برای مثال در سال‌های اخیر متغیرهای مالی مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده میزان موفقیت یک سازمان بودند، اما عواملی همچون اخلاق، کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی از جمله مهم‌ترین عواملی بوده‌اند که برای تعیین میزان مؤثر بودن وظایف و پایداری کسب‌وکار سازمان‌ها مورد استفاده قرار گرفته‌اند. از سوی دیگر با تغییر سریع علوم و روند رو به رشد فناوری‌های جدید می‌توان شاهد تغییراتی شگرف در محیط‌های کاری و حرفه‌های گوناگون بود [1، ص 26-37]. افزایش پیچیدگی دنیای کسب‌وکار رقابتی و همچنین فرآیندهای طاقت‌فرسای اجرای قوانین اجتماعی منجر به در نظر گرفتن اخلاق به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل استراتژیک در بقای سازمان‌ها در مقابل رویدادهای ناخواسته شده است [2، ص 100؛ 3، ص 58، 4، ص 285]. نکته جالبی که باید به آن توجه داشت این است که فرهنگ اخلاقی می‌تواند در درون و بیرون سازمان‌ها نوعی اعتماد به وجود آورد. این اعتماد می‌تواند تشویق‌کننده خطرپذیری سازمان‌ها باشد و این خطرپذیری می‌تواند منجر به نوآوری شود که در نهایت از این طریق سودآوری سازمان را تحقق بخشد. از دهه 1960 به موازات رشد اهمیت اخلاق، کیفیت زندگی کاری و برون‌دادهای مرتبط با شغل همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه کار گروهی مهم‌ترین موضوعات مورد توجه در حوزه منابع انسانی و توسعه سازمانی به حساب می‌آمدند [5، ص 20؛ 6، ص 434-460]. تحقیقات انجام شده در زمینه مدیریت منابع انسانی همیشه کیفیت زندگی کاری و برون‌دادهای مرتبط با شغل را با اخلاق، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد سازمانی مرتبط می‌دانند [7، ص 14-23؛ 8، ص 135؛ 9، ص 230؛ 10، ص 125]. مرور ادبیات پژوهش در این زمینه نشان می‌دهد که



مطالعات اندکی به بررسی ارتباط میان اخلاق، کیفیت زندگی کاری و بروندادهای مرتبط با شغل پرداخته‌اند. مطالعه اخلاق، کیفیت زندگی کاری و بروندادهای مرتبط با شغل از جمله رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه کار گروهی در ایران نه تنها می‌تواند ادبیات این موضوع را در کشور توسعه دهد بلکه می‌تواند حایز اهمیت فراوانی برای بررسی اخلاق، کیفیت زندگی کاری و بروندادهای مرتبط با شغل در آنها باشد. با توجه به اهمیت فزاینده اخلاق و کیفیت زندگی کاری در طول سال‌های اخیر در سازمان‌های گوناگون، این پژوهش می‌تواند درک اخلاق در محیط‌های کاری و بروندادهای آن را تسهیل کند.

## 2- بررسی مبانی نظری پژوهش

### 2-1- کیفیت زندگی کاری

فلسفه کیفیت زندگی کاری، کارکنان را مهم‌ترین منبع سازمان و قابل اعتماد برای سازمان می‌داند. از طرف دیگر محققان و صاحب‌نظران کیفیت زندگی کاری را به عنوان یک مفهوم جامع تعریف می‌کنند که رفاه مرتبط با کار افراد و محیطی را در بر می‌گیرد که در آن تجارب کاری همراه با پاداش و کامیابی بوده و فاقد هر گونه استرس و پیامدهای منفی دیگر می‌باشد. برخی محققان و صاحب‌نظران بیان می‌کنند که کیفیت زندگی کاری نه تنها با این مسئله که چگونه افراد می‌توانند کار خود را بهتر انجام دهند، مرتبط است بلکه به این موضوع نیز توجه دارد که چگونه کیفیت زندگی کاری می‌تواند منجر به انجام بهتر کارها به وسیله کارکنان شود. علاوه بر این کیفیت زندگی کاری دارای مزیت‌های متعددی در سازمان‌ها است که از جمله مهم‌ترین آنها می‌توان به تمایل کارگران به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها اشاره کرد [11، ص 5-1]. برخی نویسندگان نیز بیان می‌کنند که کیفیت زندگی کاری بالا می‌تواند منجر به کاهش تعارض‌های محیط کار شده و همچنین همبستگی کارکنان را بهبود بخشد [12، ص 245-255].

امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزام‌ها است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز پیدا کرده است. در



شرایط کنونی رعایت نشدن برخی از معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیر دولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را وا داشته است تا در جستجوی مبناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. به این ترتیب یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود بکار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اخلاق از دیدگاه افراد مختلف معانی متفاوتی دارد اما عموماً آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و انجام درست و ترک نادرست می‌دانند [13، ص 3].

اخلاق در لغت به معنی عادت و خوی است. در اصطلاح اخلاق عبارت است از قواعد ارزشی هنجاری یک جامعه که در رفتار افراد آن انعکاس پیدا می‌کند [14، ص 61-70]. در نتیجه افزایش مشکلات اخلاقی در طول سال‌های اخیر به‌ویژه در سازمان‌ها و محیط‌های کاری، بسیاری از سازمان‌ها اقدام به تدوین برنامه‌های اخلاقی در محیط کار نموده‌اند تا به این روش بتوانند در جهت بهبود رفتارهای اخلاقی و یا جلوگیری از بروز مشکلات اخلاقی در میان کارکنان خود اقداماتی انجام دهند [15، ص 237-252؛ 16، ص 159-172؛ 17، ص 162]. فرهنگ اخلاقی می‌تواند از طریق ارزش‌ها، خط‌مشی‌ها و فعالیت‌های کارکنان در سازمان ایجاد شود. زمانی که یک سازمان محیطی را ایجاد می‌کند که کارکنان را تشویق به رفتار و عمل براساس ارزش‌ها و خط‌مشی‌های اخلاقی می‌نماید، در این صورت می‌توان گفت که سازمان توانسته است اخلاق را در محیط کاری خود نهادینه کند. همان‌طور برخی محققان و صاحب‌نظران نیز بیان می‌کنند که نهادینه‌سازی اخلاق باید در رابطه با رفتارها و اعمال خاص کارکنان مورد بررسی قرار گیرد. از سوی دیگر میزانی که هر یک از کارکنان اخلاق را رعایت می‌کنند، تعداد کارکنانی که اخلاق را در کارها و فعالیت‌های خود در نظر می‌گیرند و میزانی که این اخلاق در بخش‌های گوناگون سازمان بکار گرفته می‌شود، می‌تواند متفاوت باشد. همان‌طور که محققان و صاحب‌نظران بیان می‌کنند نهادینه‌سازی اخلاق به درجه‌ای که یک سازمان اخلاق را به صورت آشکار و ضمنی در فرآیندهای تصمیم‌گیری خود بکار می‌گیرد، اشاره دارد، محققان و صاحب‌نظران بیان می‌کنند که دو دسته کلی از برنامه‌های اخلاقی شامل برنامه‌های ضمنی و آشکار در سازمان‌ها وجود دارد. برخی محققان و صاحب‌نظران براساس



طبقه‌بندی آشکار و ضمنی نهادینه‌سازی اخلاق که توسط سایر محققان و صاحب‌نظران ارائه شده است، بیان می‌کنند که نهادینه‌سازی ضمنی اخلاق به این معنا است که رفتارهای اخلاقی در عمل بکار برده می‌شود و به طور مستقیم بیان نمی‌شوند و درک وجود آنها کمی مشکل است.

نهادینه‌سازی آشکار اخلاق به وضعیتی اشاره دارد که رفتارها و استانداردهای اخلاقی به طور رسمی توسط مسئولان ذیربط در سازمان بیان می‌شود تا کارکنان از آنها پیروی کنند و آنها را در رفتار و اعمال خود بکار گیرند. در نهادینه‌سازی آشکار اخلاق، اقدام به تدوین کدهای اخلاقی، آموزش اخلاق و استانداردهای اخلاقی در سازمان می‌شود [18، ص 389-381]. در حقیقت، نهادینه‌سازی آشکار اخلاق مقدمه‌ای برای نهادینه‌سازی ضمنی اخلاق است [19، صص 92-77]. به عبارت دیگر می‌توان گفت وجود اخلاق در سازمان به پیروی از قوانین اشاره دارد. همان‌گونه که محققان و صاحب‌نظران بیان می‌کنند، سازمان‌ها عدم اطمینان داخلی را به وسیله تعیین قوانین و مقررات کاهش می‌دهند. شاید به همین دلیل است که کدهای اخلاقی در کشورهایی که بیشتر از عدم اطمینان اجتناب دارند، زیادتر از سایر کشورها تدوین می‌شوند. از طرف دیگر در کشورهایی همچون آمریکا که ارتباطات بیشتر به صورت آشکار است، انتظار می‌رود که نهادینه‌سازی اخلاق بیشتر به صورت آشکار انجام شود و بالعکس. ویژگی شخصیتی فردگرایی - جمع‌گرایی نیز می‌تواند رفتار اخلاقی و نحوه نهادینه‌سازی اخلاق را تحت تأثیر قرار دهد. به این صورت که نهادینه‌سازی اخلاق در جوامع فردگرا بیشتر به صورت ضمنی و در جوامع جمع‌گرا بیشتر به صورت آشکار انجام می‌شود، برای مثال می‌توان به پژوهش انجام شده به وسیله برخی محققان و صاحب‌نظران در رابطه با همبستگی بین پژوهش محققان و صاحب‌نظران بر ارزش‌های محیط کار و شماری از سنجه‌های مرتبط با کدهای اخلاقی اشاره کرد. نتایج پژوهش آنها نشان می‌دهد که میان فردگرایی و رفتار اخلاقی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

## 2-2- اخلاق و کیفیت زندگی کاری

اخلاق و کیفیت زندگی کاری دو متغیر مرتبط به هم در محیط‌های کاری هستند. اخلاق در پژوهش حاضر به قوانین و استانداردهایی اشاره دارد که بر رفتار افراد در محیط کار و یا اعضای یک حرفه خاص حکمرانی می‌کند [20، ص 195]. کیفیت زندگی کاری نیز ادراک در



مورد تلاش محیط سازمانی برای تأمین نیازهای کارکنان در جهت رفاه و خوشی آنها در این محیط است. برخی محققان و صاحب‌نظران براساس پژوهشی که در زمینه ابعاد گوناگون کیفیت زندگی کاری مبتنی بر نیازهای کارکنان انجام دادند، بیان می‌کنند که کیفیت زندگی کاری دو بعد اصلی را در بر می‌گیرد که شامل نیازهای مرتبه پایین و نیازهای مرتبه بالا است. همان طور که این نویسندگان بیان می‌کنند، کیفیت زندگی کاری مرتبه پایین از نیازهای سلامتی و ایمنی کارکنان تشکیل شده است. در مقابل کیفیت زندگی کاری مرتبه بالا به نیازهای اجتماعی، احترام به خود، خودشکوفایی، دانشی و زیبایی‌شناختی اشاره دارد. از سوی دیگر نتایج پژوهش‌های گوناگون نشان می‌دهند اخلاق هم می‌تواند به عنوان منبعی از کیفیت زندگی کاری کارکنان و هم به عنوان شرایط کاری مرتبط با کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته شود. پژوهش‌های و صاحب‌نظران محیطی را که کیفیت زندگی کاری در آن رعایت شده باشد، به عنوان محیط کاری مشارکتی، پویا، باز و غیر رسمی می‌دانند. چنین محیطی را می‌توان اخلاقی و مولد دانست، چرا که چنین محیطی در صورتی توسعه خواهد یافت که مدیران نسبت به کارکنان خود اعتماد و اطمینان داشته باشند [21، ص 38-21؛ 22، ص 374-365]. محققان و صاحب‌نظران نیز به طور مشابه بحث می‌کنند که فرهنگ اخلاقی در سازمان‌هایی می‌تواند توسعه پیدا کند که خط‌مشی‌های سازمانی و سبک‌های رهبری مدیریت ارشد سازمان از آن پشتیبانی کنند. همان طور که محققان و صاحب‌نظران نیز بیان می‌کنند، حفظ حریم شخصی، نیاز به حفظ توازن خانواده و شغل و نیازهای سلامتی و ایمنی از جمله مهم‌ترین نگرانی‌های عمده در محیط‌های کاری هستند. آنها همچنین بیان می‌کنند که موفقیت برنامه‌های کیفیت زندگی کاری و سایر اقدام‌های صورت گرفته برای بهبود محیط کاری، به توانایی سازمان در ایجاد سطوح بالای اعتماد میان کارکنان و مدیریت سازمان بستگی دارد. به میزانی که این اعتماد بتواند میان کارکنان و سازمان ایجاد شود، می‌توان انتظار داشت که عملکرد سازمانی بهبود پیدا کند. از سوی دیگر باید توجه داشت که وجود اخلاق در سازمان می‌تواند به نگرش‌های کاری مثبت در میان کارکنان منجر شود. محققان و صاحب‌نظران بیان می‌کنند که برنامه‌های اخلاقی تأثیر غیر مستقیمی بر رضایت شغلی کارکنان دارد.



## 2-3- کیفیت زندگی کاری و برون‌دادهای مرتبط با شغل

کیفیت زندگی کاری می‌تواند بر رضایت شغلی کارکنان و بهره‌وری تأثیر بگذارد [23]. ص 305-288]. برخی از متغیرهای دیگر مانند سیستم‌های پاداش، شرایط فیزیکی کار، تعهد کارکنان، حقوق و نیاز احترام نیز می‌تواند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. برخی محققان و صاحب‌نظران کار گروهی و حس مالکیت را به عنوان عوامل ضروری برای بهره‌وری و عملکرد بالا معرفی می‌کنند. محققان و صاحب‌نظران بیان می‌کنند کارکنانی که در سازمان‌هایی با کیفیت زندگی کاری بالا کار می‌کنند، سازمان خود را دوست دارند و احساس می‌کنند که کار، نیاز آنها را برآورده می‌کند. البته ناگفته نماند که محققان و صاحب‌نظران کیفیت زندگی کاری را شامل فرصت‌هایی برای کارکنان نمی‌دانند که آنها می‌توانند در مورد مشاغل و طراحی محل کار خود تصمیم‌گیری نمایند. به طور کلی می‌توان مسیر اصلی پژوهش بر روی کیفیت زندگی کاری را در ارتباط با برون‌دادهای شغلی کارمندان همچون بهره‌وری، رضایت شغلی و تعهد کارکنان دانست. محققان و صاحب‌نظران نیز بیان می‌کنند که کیفیت زندگی کاری با تعهد کاری و احساس کارآمدی کارکنان مرتبط است.

## 2-4- نهاده‌سازی اخلاق و برون‌دادهای مرتبط با شغل

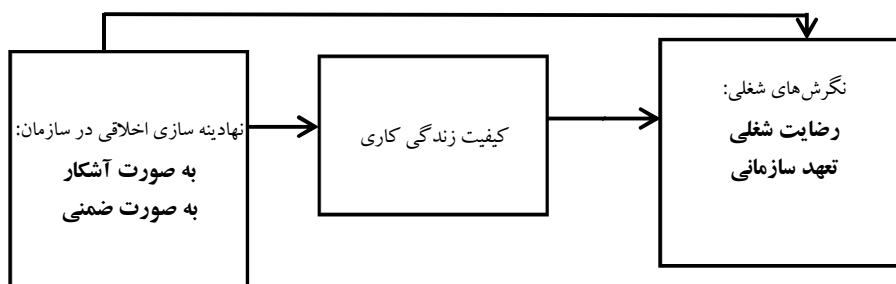
نتایج تحقیقات گوناگون نشان می‌دهد که محیط کار می‌تواند به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد و تعهد کارکنان محسوب شود [24]. ص 11، 25. ص 26-20]. عکس‌العمل کارکنان بکار یا محیط سازمانی می‌تواند منجر به خروجی‌های کاری مهمی شود و در نهایت عملکرد کلی سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. به طور کلی می‌توان عملکرد سازمانی را در چند حوزه مورد بررسی قرار داد که سودآوری، سهم بازار، کارایی در استفاده از منابع، رضایت مشتری، رضایت کارکنان، بهداشت و ایمنی، نوآوری، بهره‌وری نیروی کار و انعطاف‌پذیری از جمله مهم‌ترین آنها است [26]. ص 577-562]. محققان و صاحب‌نظران نشان می‌دهند که ارزش‌های اخلاقی شرکت که در فرهنگ سازمان شکل گرفته است، به طور مثبت با تعهد کارکنان به شرکت و رضایت شغلی آنها ارتباط دارد. برخی محققان و صاحب‌نظران دیگر بیان می‌کنند که شرکت‌های متعهد به مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت می‌توانند منافع و مزایای



متعددی برای سازمان و کارکنان به همراه داشته باشند. این منافع می‌تواند شامل ارائه تصویر ذهنی بهتر از سازمان، اعتبار بالاتر، وفاداری بیشتر مشتری، رضایت بیشتر نیروی کار و بهره‌وری بیشتر آنها و مشکلات قانونی کمتر باشد.

### 3- مدل مفهومی پژوهش

همان‌طور که در بخش‌های قبل نیز عنوان شد، هدف مطالعه حاضر بررسی ارتباط نهادینه‌سازی اخلاق با کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت صنعتی لوله و پروفیل سپاهان اصفهان است. به منظور بررسی ارتباط میان این متغیرها مدل مفهومی پژوهش به صورت آنچه در شکل 1 نشان داده شده تدوین گردیده است. همان‌طور که در این مدل مشاهده می‌شود فرض بر این است که بین نهادینه‌سازی اخلاق (به صورت آشکار یا ضمنی) و کیفیت زندگی کاری (که براساس نیازهای کارکنان سنجیده می‌شود) و بروندهای مرتبط با شغل کارکنان (از جمله رضایت شغلی و تعهد سازمانی) ارتباط معناداری وجود دارد. علاوه بر این در این مدل فرض شده است که بین کیفیت زندگی کاری و بروندهای مرتبط با شغل کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. بر اساس مرور ادبیات پژوهش که در قسمت قبل به آن پرداخته شد، می‌توان مطالعات زیادی را در زمینه ارتباط میان کیفیت زندگی کاری، بهره‌وری و عملکرد سازمانی یافت. این در حالی است که مطالعات بسیار اندکی در زمینه ارتباط میان نهادینه‌سازی اخلاق و کیفیت زندگی کاری و میان کیفیت زندگی کاری و بروندهای مرتبط با شغل انجام شده است.



شکل 1 مدل مفهومی پژوهش





- فرضیه 1: بین نهادینه‌سازی ضمنی اخلاق و کیفیت زندگی کاری ارتباط معناداری وجود دارد.
- فرضیه 2: بین نهادینه‌سازی آشکار اخلاق و کیفیت زندگی کاری ارتباط معناداری وجود دارد.
- فرضیه 3: بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد.
- فرضیه 4: بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.
- فرضیه 5: بین نهادینه‌سازی ضمنی اخلاق با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.
- فرضیه 6: بین نهادینه‌سازی آشکار اخلاق، رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.

#### 4- روش شناسی پژوهش

مطالعه حاضر در صدد بررسی ارتباط نهادینه‌سازی اخلاق با کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت صنعتی لوله و پروفیل سپاهان اصفهان است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش شناسی توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمام کارکنان فنی و دفتری شرکت صنعتی لوله و پروفیل سپاهان اصفهان است. از این جامعه نمونه‌ای به حجم 142 نفر از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. برای تعیین حجم نمونه نخست یک نمونه‌گیری اولیه انجام شد و سپس با قرار دادن واریانس آن در فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود، تعداد نمونه نهایی تعیین شد. به منظور گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه استاندارد محققان و صاحب‌نظران دیگر با انجام پاره‌ای از اصلاحات و تغییرات استفاده شد. این پرسشنامه از 46 سؤال تشکیل شده است که 41 سؤال برای سنجش متغیرهای پژوهش و 5 سؤال نیز برای سنجش متغیرهای جمعیت‌شناختی اعضای نمونه آماری است. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه آماری در جدول 1 ارائه شده است. برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی صوری و روایی محتوای استفاده شد. برای بررسی و تأیید روایی صوری نخست پرسشنامه در اختیار چند نفر از اساتید مدیریت و متخصصان منابع انسانی شرکت صنعتی لوله و پروفیل سپاهان اصفهان قرار گرفت و از آنان خواسته شد تا نظرات اصلاحی خود را اعمال کنند و سپس فرم نهایی پرسشنامه آماده شد. برای بررسی



روایی محتوایی پرسشنامه نیز از تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار AMOS استفاده شد. از آن جایی که بار عاملی همه سؤال‌های این پرسشنامه بالای 0/30 است می‌توان گفت که پرسشنامه مورد نظر دارای روایی محتوایی قابل قبولی است. سپس برای بررسی و تأیید پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه 0/898 محاسبه شد که نشان‌دهنده پایایی بالای پرسشنامه مورد نظر است. علاوه بر این ضریب آلفای کرونباخ به صورت جداگانه برای متغیرهای پژوهش محاسبه شده است که به ترتیب 0/721، 0/756، 0/898 و 0/864 برای نهادینه‌سازی آشکار، نهادینه‌سازی پنهان، کیفیت زندگی کاری و بروندادهای مرتبط با شغل است. برای خلاصه‌سازی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه آماری، بررسی داده‌های پژوهش و آزمون فرضیه‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. به این منظور از روش‌های آمار توصیفی در نرم‌افزار SPSS و همچنین روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار AMOS استفاده شده است.

جدول 1 ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه آماری

متغیرهای جمعیت‌شناختی	گروه‌ها	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی	متغیرهای جمعیت‌شناختی	گروه‌ها	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
سن	زیردبلم	11	7/7	تحصیلات	20-30	67	47/2
	دبلم	56	39/4		30-40	50	35/2
	کاردانی	38	26/8		40-50	21	14/8
	کارشناسی	28	19/7		بالتر از 50	4	2/8
جنسیت	کارشناسی ارشد	9	6/3	مرد	109	76/8	
	کمتر از 10 سال	84	59/2	زن	33	32/2	
وضعیت تأهل	10-20	48	33/8	مجرد	45	31/7	
	20-30	10	7	متأهل	97	68/3	
				تجربه کاری			



## 5- یافته‌ها

برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار AMOS استفاده شده است. قبل از استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش باید از برآزش مدل اطمینان حاصل شود. به این منظور شاخص‌های برآزش مدل محاسبه شدند. همه این شاخص‌ها در محدوده قابل قبول قرار می‌گیرند. از این رو می‌توان گفت مدل پژوهش دارای برآزش مناسبی است. شاخص RMSEA برابر با 0/071، شاخص CFI برابر با 0/967، شاخص NFI برابر با 0/954، شاخص IFI برابر با 0/878، شاخص GFI برابر با 0/904 و در نهایت شاخص  $\chi^2/df$  برابر با 1/711 است. به طور کلی برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از مقدار بحرانی (CR) و سطح معناداری (P) استفاده می‌شود. به این منظور در صورتی که CR بالای 1/96 و p کمتر از 0/05 باشد، فرضیه مورد نظر مورد تأیید قرار می‌گیرد و در غیر این صورت رد خواهد شد. نتایج بررسی آزمون فرضیه‌ها در جدول 2 ارائه شده است. در ضمن مدل خروجی نرم‌افزار AMOS در پیوست مقاله ارائه شده است.

جدول 2 نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ها	نسبت بحرانی	P	ضریب تأثیر	نتیجه فرضیه
فرضیه 1	2/562	***	0/51	تأیید
فرضیه 2	1/56	0/308	0/61	عدم تأیید
فرضیه 3	3/635	***	0/49	تأیید
فرضیه 4	4/265	***	0/81	تأیید
فرضیه 5	2/685	***	0/62	تأیید
فرضیه 6	2/263	***	0/91	تأیید

## 6- بحث

همان‌طور که نتایج جدول 2 نشان می‌دهد، همه فرضیه‌های پژوهش غیر از فرضیه دوم مورد تأیید قرار می‌گیرد. در ادامه نتایج مربوط به بررسی هر یک از فرضیه‌های پژوهش به طور تفصیلی مورد بررسی قرار گرفته است.



فرضیه اول پژوهش بیان می‌کند که بین نهادینه‌سازی ضمنی اخلاق و کیفیت زندگی کاری ارتباط معناداری وجود دارد. همان طور که در جدول 2 نیز نشان داده شده است، سطح معناداری این فرضیه 0/015 و نسبت بحرانی آن نیز برابر با 2/562 است. از این رو می‌توان گفت فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. از سوی دیگر ضریب تأثیر مربوط به این فرضیه برابر با 0/51 است و نشان می‌دهد که 0/51 از تغییرات کیفیت زندگی کاری از طریق نهادینه‌سازی ضمنی اخلاق قابل تبیین است. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که بین نهادینه‌سازی ضمنی اخلاق و کیفیت زندگی کاری ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم پژوهش بیان می‌کند که بین نهادینه‌سازی آشکار اخلاق و کیفیت زندگی کاری ارتباط معناداری وجود دارد. همان طور که در جدول 2 نیز نشان داده شده است سطح معناداری این فرضیه 0/308 و نسبت بحرانی آن نیز برابر با 1/56 است. در این صورت می‌توان گفت فرضیه دوم پژوهش مورد تأیید قرار نمی‌گیرد و بین نهادینه‌سازی آشکار اخلاق و کیفیت زندگی کاری ارتباط معناداری وجود ندارد.

فرضیه سوم پژوهش بیان می‌کند که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. همان طور که در جدول 2 نیز نشان داده شده است، سطح معناداری این فرضیه 0/006 و نسبت بحرانی آن نیز برابر با 3/635 است. به این ترتیب می‌توان گفت که فرضیه سوم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. از سوی دیگر ضریب تأثیر مربوط به این فرضیه برابر با 0/49 است و نشان می‌دهد که 0/49 از تغییرات رضایت شغلی از طریق کیفیت زندگی کاری قابل تبیین است. در این صورت می‌توان نتیجه گرفت که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم پژوهش بیان می‌کند که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. همان طور که در جدول 2 نیز نشان داده شده است سطح معناداری این فرضیه 0/000 و نسبت بحرانی آن نیز برابر با 4/265 است. از این رو می‌توان گفت فرضیه چهارم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. از سوی دیگر ضریب تأثیر مربوط به این فرضیه برابر با 0/81 است و نشان می‌دهد که 0/81 از تعهد سازمانی از طریق کیفیت زندگی کاری قابل تبیین است. در این صورت می‌توان نتیجه گرفت تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری دارای ارتباط مثبت و معناداری با یکدیگر هستند.



فرضیه پنجم پژوهش بیان می‌کند که بین نهادینه‌سازی ضمنی اخلاق با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. همان طور که در جدول 2 نیز نشان داده شده است، سطح معناداری این فرضیه 0/016 و نسبت بحرانی آن نیز برابر با 2/685 است. در این صورت می‌توان گفت فرضیه پنجم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. از سوی دیگر ضریب تأثیر مربوط به این فرضیه برابر با 0/62 است و نشان می‌دهد که 0/62 از رضایت شغلی و تعهد سازمانی از طریق نهادینه‌سازی ضمنی اخلاق قابل تبیین است. به‌این ترتیب می‌توان نتیجه گرفت که بین نهادینه‌سازی ضمنی اخلاق با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ششم پژوهش بیان می‌کند که بین نهادینه‌سازی آشکار اخلاق با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. همان طور که در جدول 2 نیز نشان داده شده است، سطح معناداری این فرضیه 0/001 و نسبت بحرانی آن نیز برابر با 2/263 است. بنابراین می‌توان گفت فرضیه ششم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. از سوی دیگر ضریب تأثیر مربوط به این فرضیه برابر با 0/91 است و نشان می‌دهد که 0/91 از رضایت شغلی و تعهد سازمانی از طریق نهادینه‌سازی آشکار اخلاق قابل تبیین است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین نهادینه‌سازی آشکار اخلاق با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش در زمینه فرضیه‌های پژوهش با یافته‌های سایر محققان و صاحب‌نظران مطابقت دارد [17؛ 23؛ 27 ص 153-176؛ 28 ص 5-1].

## 7- نتیجه‌گیری

همان طور که نتایج پژوهش نشان می‌دهد بین نهادینه‌سازی اخلاق با کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. از سوی دیگر نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. از این رو پیشنهاد می‌شود تا مدیران منابع انسانی برای افزایش کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان خود، اخلاق را به طور ضمنی در بین آنها نهادینه‌سازی کنند، به عنوان مثال اقداماتی همچون تعریف کدهای اخلاقی، اجرای



برنامه‌های تقویت اخلاق کارکنان، تعیین مسئولیتی برای رسیدگی به شکایات اخلاقی کارکنان و در نظر گرفتن پاداش و جایزه برای اعمال اخلاقی آنها می‌تواند منجر به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان شود. نتایج فرضیه‌های سوم و چهارم در مورد ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و رضایت شغلی نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری می‌تواند تعهد سازمانی و رضایت شغلی را به طور معناداری افزایش دهد. از این رو پیشنهاد می‌شود که مدیران منابع انسانی سازمان‌ها تلاش کنند تا از طریق بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان، تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنان را افزایش دهند. این کار می‌تواند از طریق تأمین نیازهای سلامتی و ایمنی و نیازهای اقتصادی و خانوادگی و همچنین تأمین نیازهای اجتماعی، احترام، خودشکوفایی، دانشی و زیبایی‌شناختی انجام شود. نتایج فرضیه‌های پنجم و ششم نشان می‌دهند که بین نهادینه‌سازی ضمنی و آشکار اخلاق با تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. در این صورت پیشنهاد می‌شود که مدیران منابع انسانی سازمان‌ها، نهادینه‌سازی ضمنی و آشکار اخلاق را در جهت بهبود تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان به طور جدی پیگیری کنند. به این منظور می‌توان با انجام اقدام‌هایی در زمینه تعریف کدهای اخلاقی، اجرای برنامه‌های تقویت اخلاق کارکنان، تعیین مسئولیتی برای رسیدگی به شکایات اخلاقی کارکنان و در نظر گرفتن پاداش و جایزه برای اعمال اخلاقی آنها مقدمات افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را فراهم کرد. یکی از محدودیت‌های عمده پژوهش حاضر این است که این پژوهش در شرکت لوله و پروفیل اصفهان انجام شده است و نتایج حاصل از آن را نمی‌توان به سایر شرکت‌ها و سازمان‌ها تعمیم داد. محدودیت دیگر پژوهش حاضر استفاده از پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز پژوهش است. استفاده از سایر ابزارهای جمع‌آوری داده‌های پژوهش‌های پیمایشی از جمله مصاحبه در کنار پرسشنامه می‌تواند منجر به بهبود یافته‌های پژوهش و افزایش قابلیت تعمیم‌پذیری این یافته‌ها شود.

## 8- منابع

- [1] حبیب‌زاده، ح.، احمدی ف.، ونکی ز.؛ اخلاق در عملکرد حرفه‌ای پرستاران ایران؛ فصلنامه اخلاق و تاریخ پزشکی، سال 33، شماره 5، 1389، 26-37.



- [2] Beauchamp T. L., Bowie N. E.; Ethical theory and business; Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, 2004.
- [3] Carroll A. B., Buchholtz A. K.; Business and society; Mason, OH: South-Western Thomson, 2006.
- [4] Ferrell O. C., Fraedrich J., Ferrell L.; Business ethics: Ethical decision making and cases; Boston MA: Houghton Mifflin, 2008.
- [5] Cummings T. G., Worley C.G.; Organizational development and change; Cincinnati, OH: Thomson South-Western College Publishing, 2005.
- [6] Leopold J.; Employee participation, involvement and communications"; The Strategic Management of Human Resource; Essex, England: Prentice-Hall Pearson Education, Vol. 2, Issue, 2005, 434-460.
- [7] رحمان‌سرشت ح.، حبیبی بدرآبادی م.؛ ارتباط پایبندی سازمان به فضایل اخلاقی و سلامت سازمان؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ سال 7، شماره 3، 1391، 23-14.
- [8] Yorks L.; Strategic human resource development. Mason, OH: South-Western Thomson, 2005.
- [9] Wheelan T. L., Hunger J. D.; Strategic management and business policy; Upper Saddle River (NJ): Pearson Prentice-Hall, 2006.
- [10] Dess G. G., Lumpkin G.T., Eisner A. B.; Strategic management; Boston, MA: Mc Grow-Hill Irwin, 2007.
- [11] طاهری‌دمنه م.، زنجیرچی م.، نجاتیان قاسمیه م.؛ نقش اخلاق در ارتقا رفتار شهروندی سازمانی؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال 6، شماره 2، 1390، 5-1.
- [12] Cheung F.Y., Tang C. S.; "Quality of work life as a mediator between emotional labor and work family interference"; *Journal of Business Psychology*, Vol. 24, Issue 2, 2009, 245-255.
- [13] رحیمی پورمبیدی ع.، دهقانی فیروزآبادی م.؛ رابطه اخلاق اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران؛ فصلنامه اخلاق زیستی، سال 2، شماره 6، 1391، 3.
- [14] آذر ع.، ربیعه م.، قیاطسی ف.؛ «اخلاق در علم مدیریت»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال 3، شماره‌های 1، 1387، 2، 61-70.



- [15] Chonko L. B., Wotruba T. R., Loe T.W.; "Ethics code familiarity and usefulness: Views on idealist and relativist managers under varying conditions of turbulence"; *Journal of Business Ethics*, Vol. 42, 2003, 237-252.
- [16] Valentine S., Fleischman G.; Ethics programs, perceived corporate social responsibility and job satisfaction; *Journal of Business Ethics*, Vol. 77, 2008, 159-172.
- [17] Morris W.; *The American heritage dictionary of the english language*; Boston, MA: Houghton Mifflin, 1980.
- [18] Marta J. K.M., Singhapakdi A., Lee D. J., Sirgy M. J., Koonmee K., Virakul B.; "Perception about ethics institutionalization and quality of work life: Thai versus American marketing managers"; *Journal of Business Research*, Vol. 66, 2013, 381-389.
- [19] Singhapakdi A., Sirgy M. J., Lee D.J., Vitell S. J.; The effects of ethics institutionalization on marketing managers: The mediating role of implicit institutionalization and the moderating role of socialization; *J Macromac*, 2010, Vol. 30, No. 1, 77-92.
- [20] Cascio W. F.; *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*; Boston MA: Irwin McGraw-Hill, 1998.
- [21] سلیمانی ن.، عباس‌زاده ن.، نیاز آذری ب.؛ رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران؛ فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال 3، شماره 1، 1391، 21-38.
- [22] Lok P., Crawford J.; The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership styles and job satisfaction in organizational change and development; *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 20, Issue 7, 1999, 365-374.
- [23] Westerman J. W., Simmons B. L.; The effects of work environment on the personality-performance relationship: An exploratory study; *Journal of Management Issue*, Vol. 19, Issue 2, 2007, 288-305.
- [24] Bratton J., Grint K., Nelson D. L.; *Organizational leadership*; Mason, OH: Thomson South-Western, Vol. 10, Issue 3, 2005, 11.





[25] Koonmee K., Singhapakdi A., Virakul B., Lee, D.J., "Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand"; *Journal of Business Research*, Vol. 63, Issue 3, 2010, 20-26.

[26] Marta J. K. M., Singhapakdi A.; "Comparing Thia and U.S. businesspeople: Perceived intensity of unethical marketing practices corporate ethical values, and perceived importance of ethics"; *International Marketing Review*, Vol. 22, Issue 3, 2005, 562-577.

[27] ساعتچی م، قاسم ن، نمازی س؛ بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دبیران) مقطع متوسطه شهرستان مرودشت؛ فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزش، سال 1، شماره 2، 1387، 176-153.

[28] زارعی متین ح، غریبی یامچی ح، نیک‌مرام س، جهانی ح؛ رابطه نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی با کیفیت زندگی کاری؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال 6، شماره 2، 1390، 5-1.