

تحلیل ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با فرهنگ اخلاقی

علی کریمی*

گروه تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۶/۸/۱۴، تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۰/۹)

چکیده

زمینه: امروزه ضرورت برقراری فرهنگ و رفتار اخلاقی تا حدی است که بسیاری از سازمانهای بزرگ را مجبور به تدوین سیاست های اخلاقی کرده است. هدف از پژوهش حاضر، تحلیل ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با فرهنگ اخلاقی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه می باشد.

روش: روش پژوهش توصیفی - همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بودند که با استفاده از روش تصادفی ساده، ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش استفاده از سه پرسشنامه: کیفیت زندگی کاری والتون؛ پرسشنامه توصیف شغلی اسمیت و همکاران و پرسشنامه فرهنگ اخلاقی سینگپا کدی و ویتل بود. در این پژوهش روایی پرسشنامه ها با استفاده از روایی محتوایی و بر اساس نظرخواهی با خبرگان علمی دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفت و پایایی پرسشنامه ها، با ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۷۷، و ۰/۷۰ محاسبه شدند. برای تحلیل داده ها از نرم افزار آماری SMART-PLS و روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است.

یافته ها: یافته های پژوهش نشان دادند که کیفیت زندگی کاری بر فرهنگ اخلاقی با ضریب مسیر ۰/۵۰ و مقدار T ۱۶/۱۵۲ تاثیر مثبت و معناداری داشت و رضایت شغلی بر فرهنگ اخلاقی با ضریب مسیر ۰/۳۷ و مقدار T ۱۰/۱۳۲ تاثیر مثبت و معناداری داشت، بنابراین کلیه روابط بین متغیرهای پژوهش مورد تایید قرار گرفت.

نتیجه گیری: بنابراین به منظور بهبود کیفیت زندگی کاری ضروری است که به فرهنگ اخلاقی کارکنان توجه شود که این امر می تواند زمینه ساز رضایت شغلی مثبت باشد.

کلید واژگان: رضایت شغلی، فرهنگ اخلاقی، کیفیت زندگی کاری

سرآغاز

در سطح جهانی گسترش فعالیت های غیر اخلاقی منجر به فروپاشی و ورشکستگی بسیاری از موسسات شده اند. به همین دلیل در دهه های اخیر برخی پژوهشگران به دنبال بررسی دقیق این مساله برآمده اند. کیفیت زندگی کاری^۱ می تواند یکی از عوامل بسیار مهم برای تشویق رفتارهای اخلاقی آدر بین مدیران سازمان ها باشد، زیرا کیفیت زندگی کاری و فرهنگ اخلاقی^۲ دو عامل در هم تنیده محیط کار در سازمانها می باشند(۱). از طرف دیگر، منابع انسانی^۴ از مهمترین منابع استراتژیک هر سازمانی می باشند. بی گمان، اساس موفقیت سازمان ها، محیط های کاری و مشاغل مختلف به استفاده موثر از منابع انسانی بستگی دارند.

برای رویارویی با چالش های مرتبط با استفاده موثر از این منبع، شناختی وسیع و جامع از مفاهیم و سازه های مرتبط به منابع انسانی و ابزارهای خاص آن لازم است. امروزه بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان به صورت یکی از مهمترین اهداف سازمان و کارکنان درآمده است(۲).

در مدیریت معاصر، استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به تدوین استراتژیهای منابع انسانی و اقدامهایی است که برای صیانت از جسم و روح و حفظ کرامت انسانی کارکنان صورت می گیرند(۳). از آنجا که بین اقدامهای مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیمی وجود دارد حیات دوباره بخشیدن به کارکنان از راه ارتقای

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: Karimi_alif60@yahoo.com

فرهنگ^۸ در سازمان ها به مثابه یک سیستم عامل می باشند که موجب راه اندازی سازمان ها می گردند. معمولاً فرهنگ سازمان بیانگر شخصیت سازمان است و تمام فرهنگ ها علی رغم تنوع، ویژگی های مشترکی نیز دارند: آموختنی اند، قابل انتقالند، اجتماعی اند، پدیده های ذهنی و تصویری اند، خشنودی بخشند، سازگاری پیدا می کنند و یگانه سازند(۱۵).

فرهنگ اخلاقی می تواند به عنوان زیر مجموعه ای از فرهنگ سازمانی^۹ در نظر گرفته شود که کارکردی چند بعدی میان نظام های رسمی و غیررسمی کنترل رفتاری نشان می دهند. فرهنگ اخلاقی می تواند بر عملکرد افراد در کنار سایر فعالیت های آنها تأثیر بگذارد، به گونه ای که انجام کار درست یا نادرست را به آنها توصیه کند. علاوه بر این باعث ارتقای ساختارها و عملکردهای تصمیم گیری می شوند(۱۶).

به طور ساده می توان چنین بیان کرد که فرهنگ اخلاقی، اعمال، اعتقادات و معیارهای مربوط به درست یا نادرست افراد یا گروه ها را در بر می گیرند(۱). واژه اخلاق^{۱۰} با استانداردهای مربوط به درست یا نادرستی رفتارها سرو کار دارد. جوامع نیز به دلیل داشتن ارزش ها، باورها و ایدئولوژی های مختلف، در اخلاقی دانستن یا ندانستن رفتارها متفاوت هستند، لذا قضاوت های اخلاقی^{۱۱} از جامعه ای به جامعه دیگر متفاوت است. در واقع فرهنگ که از روابط اجتماعی در محیط های خاص به وجود می آید، نقش مهمی در تصمیمات، رفتارهای مورد پذیرش و اخلاقی ایفا می نماید(۱۶).

برخی محققان و صاحب نظران اذعان دارند که اخلاق، مسوولیت پذیری شخصی را درگیر می کند و یک دارایی شخصی جدا نشدنی است. دو دلیل که باعث شده سازمان ها به طور فزاینده ای به اخلاق و جوکاری اخلاق^{۱۲} توجه کنند، با مطالعه اخیر بسیاری از صاحب نظران مشخص شد. این مطالعه نشان داد که جوکاری خوب عامل حیاتی برای بقای کارکنان در سازمان است و بعد برجسته جوکاری هر سازمان، جوکاری اخلاقی است، دلیل دوم گرایش سازمان ها به مطالعه اخلاق و نهادینه سازی آن، افزایش مشکلات اخلاقی در کسب و کار می باشد(۱۷). فهمیدن ویژگی های یک جو اخلاقی می تواند به متخصصان سازمانی کمک کند تا برنامه هایی برای بالا بردن آگاهی از مسائل اخلاقی و بهبود رفتار اخلاقی کارکنان و مدیریت طراحی و اجرا کنند(۱۸). صحبت در زمینه اخلاقیات سبب توسعه فرهنگ اخلاقی می شود. تحقیقات سالهای اخیر حاکی از آن است که فرهنگ اخلاقی نقش بهینه ای در تصمیم گیری های اخلاقی^{۱۳} دارد و یکپارچگی تصمیمات سازمانی را نشان می دهند(۱۹). فرهنگ سازمانی و فرهنگ اخلاقی با این ایده در ارتباط هستند که به اهمیت دادن دیگران در درون یک سازمان کمک می کنند تا تصمیم های اخلاقی همان سازمان مشخص شوند(۲۰).

نتایج تحقیقات صورت گرفته پیرامون رابطه اخلاقیات با متغیرهای سازمانی مانند کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی نشانگر وجود ارتباط بین این متغیرها می باشند(۱۹).

کیفیت زندگی کاری کلید موفقیت هر سازمان به شمار می روند(۴). در طی سالهای اخیر برنامه های کیفیت زندگی کاری نقش اساسی و مهمی در افزایش بهره وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمان ها و شرکت های بزرگ بر عهده داشته است. برنامه های استراتژیک ارتقای کیفیت زندگی کاری منابع انسانی در سازمان ها یک رویکرد درونگر و گسترده می باشند. این بدین معنی است که نیروی انسانی کارآمد نقش محوری در تحول سازمان ایفا می کنند(۵). در گذشته فقط زندگی غیرکاری مدنظر و تأکید بوده ولی در جامعه امروزی بهبود کیفیت زندگی کاری یک برنامه جامع و وسیعی است که به منظور جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت تغییرات^۵ و حفظ کارکنان در سازمان طراحی می شوند. کیفیت زندگی کاری شامل مفاهیم چند بعدی می باشد که به رضایت کلی در زندگی کاری و تعادل آن با زندگی فرد، احساس تعلق به گروه، احساس ارزشمندی و تعهد اشاره دارند(۶).

کیفیت زندگی کاری " عبارت است از عکس العمل کارکنان در برابر کار، به ویژه پیامدهای ضروری آن برای ارضای نیازهای شغلی و سلامت روانی " (۷). برخی محققان و صاحب نظران هشت متغیر حقوق کافی و منصفانه، ایمنی و بهداشت کاری، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان کار، توسعه قابلیت های انسانی^۶، کار و فضای زندگی را به عنوان هدف افزایش کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار می دهند. نکته مهمی که باید به آن توجه کرد آن است که همه این متغیرها با یکدیگر رابطه دارند، بنابراین تأکید بر یک یا چند مورد از آن ها کافی به نظر نمی رسد(۸).

نارضایتی از کیفیت زندگی کاری یک مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را متأثر می سازد(۹). در مدیریت منابع انسانی پدیده رضایت شغلی^۷ یکی از شاخص های کیفیت زندگی می باشد(۱۰). شکی نیست افرادی که از کار خود رضایت خاطر دارند در پایان روز احساس می کنند، که به توفیقی نائل آمده اند. هر چه سازگاری بین کارکنان و اهداف سازمان ها بیشتر باشد انگیزش، عملکرد و رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می یابد(۱۱). برخی دیگر از محققان رضایت شغلی را به عنوان عکس العمل موثر کارمند نسبت به کاری که بر اساس تمایز بین بازده واقعی و بازده مطلوب قرار دارد تعریف می کنند، و معتقد هستند تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می گردند که افراد در زمان معینی از شغلشان احساس رضایت نمایند(۱۲). افراد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از جمله درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط کار و فرآورده های اشتغال در زمان های متفاوت دارند، به طرق گوناگون احساس رضایت از شغلش می نمایند(۱۳). از طرف دیگر در شرایطی که سازمان ها تحت تأثیر شدید رقابت های اقتصادی هستند، ضرورت توجه به توانمندسازی منابع انسانی از اهمیت ویژه ای برخوردار گردیده است. پس از سال ها تجربه، سازمان ها به این نتیجه رسیده اند که باید از منابع انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه ی بالا برخوردار باشند(۱۴).

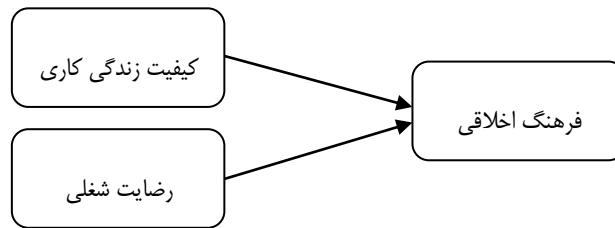
داشته است و وجود ارتباطات بین فرهنگ اخلاقی و گزارش کمتر از واقع زمان، رد شدند (۲۳).

همچنین برخی دیگر از صاحبانظران، در تحقیقی در زمینه ترویج اخلاقیات^{۱۴} به این نتیجه رسیدند که ترویج اخلاقیات اثرات مثبتی بر کیفیت زندگی کاری و پیامدهای مرتبط با شغل نظیر رضایت شغلی می‌گذارند (۲۴).

مدل مفهومی

تدوین چارچوب یا مدل مفهومی 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.

با توجه به اینکه عدم توجه به مباحث اخلاق و اخلاقیات باعث بروز مشکلات و ناهنجاری‌هایی در سازمان می‌گردند، این تحقیق با ارائه و معرفی متغیرهای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به عنوان عوامل موثر بر فرهنگ اخلاقی، نقش بسزایی در نهادینه کردن فرهنگ اخلاقی ایفا می‌نماید، لذا مساله اساسی پژوهش حاضر این است که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با فرهنگ اخلاقی چه ارتباطی وجود دارد و آیا مدل ارتباطی بین این متغیرها قابل تبیین می‌باشد؟



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

از اداره کل ورزش و جوانان، پرسشنامه‌ها در بین واحدهای تابعه توزیع و گردآوری شدند. در این پژوهش روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی محتوایی و بر اساس نظرخواهی با خبرگان علمی دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها، با ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۷۷، و ۰/۷۰ محاسبه شدند. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار آماری SMART-PLS و روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است.

یافته‌ها

به منظور بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و فرهنگ اخلاقی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج حاصل در جدول شماره (۱) قابل مشاهده می‌باشد.

فرضیه اول: بین کیفیت زندگی کاری و فرهنگ اخلاقی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه ارتباط وجود دارد.

برخی از محققان و صاحبانظران، 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 رضایت شغلی نشان می‌دهند که میان متغیرهای نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی، کیفیت زندگی کاری و پیامدهای مرتبط با شغل ارتباطات معناداری وجود دارند (۱).

برخی از محققین، در پژوهش خود که به تاثیر کیفیت زندگی کاری، سابقه خدمت بر بهره‌وری و رضایت از شغل پرداخته بودند، به این نتیجه دست یافتند که بین کیفیت زندگی کاری، سابقه خدمت بر بهره‌وری و رضایت از شغل روابط معناداری وجود دارند (۲۱).

محققان دیگری، در پژوهش خود به این نتایج دست یافتند که بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، منصفانه بودن حقوق و دستمزد، عدالت، همکاری و مشارکت داشتن در تصمیمات سازمانی با فرهنگ اخلاقی روابط مثبت و معناداری وجود دارند (۲۲).

در برخی از مطالعات صورت گرفته محققان، به بررسی فرهنگ اخلاقی بر کیفیت حساسی، تحت شرایط فشار بودجه زمانی در کشور سوئد پرداختند. آنان از وجود ارتباط معنادار بین فرهنگ اخلاقی و اقدامات کاهنده کیفیت حساسی خبر دادند. این در حالی است که ارتباط مستقیم بین فشار بودجه زمانی و گزارش کمتر از واقع زمان وجود

روش

روش پژوهش توصیفی-همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بودند که با مراجعه به جدول کرجسی و مورگان، ۱۱۰ نفر به روش تصادفی به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. براساس شاخص‌های آمار توصیفی، ۶۴/۵ درصد افراد نمونه را مردان و ۳۵/۵ درصد را زنان تشکیل دادند. ۱۷ درصد افراد کمتر از ۳۰، ۳۷/۶ درصد افراد بین ۳۰-۴۰، ۴۱/۹ درصد افراد بین ۴۱-۵۰ و ۳/۵ درصد افراد بالاتر از ۵۰ سال سن داشته‌اند. ۲۹/۱ درصد افراد نمونه دارای مدرک دیپلم و فوق دیپلم، ۴۴/۶ درصد افراد لیسانس، ۲۰ درصد افراد کارشناسی ارشد و ۶/۳ درصد افراد دکتری بوده‌اند. که در این میان ۴۹/۵ درصد افراد بین ۱۰-۶ سال سابقه خدمت داشتند. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه کیفیت زندگی والتون در ۲۴ گویه، پرسشنامه توصیف شغلی اسمیت و همکاران با ۳۹ گویه و پرسشنامه فرهنگ اخلاقی سینگپادی و ویتل با ۱۵ گویه بود، که پس از اخذ مجوز

جدول ۱: رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرهنگ اخلاقی

متغیر	فرهنگ اخلاقی	
	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد (N)
کیفیت زندگی کاری	۰/۳۹۰	۱۱۰

سطح معنی داری: ۰/۰۵

مطابق با جدول شماره (۱) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون (p≤0/005)؛ نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و فرهنگ اخلاقی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه ارتباط وجود دارد.

همچنین به منظور بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و فرهنگ اخلاقی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج حاصل در جدول شماره (۲) قابل مشاهده می باشد.

فرضیه دوم: بین رضایت شغلی و فرهنگ اخلاقی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه ارتباط وجود دارد.

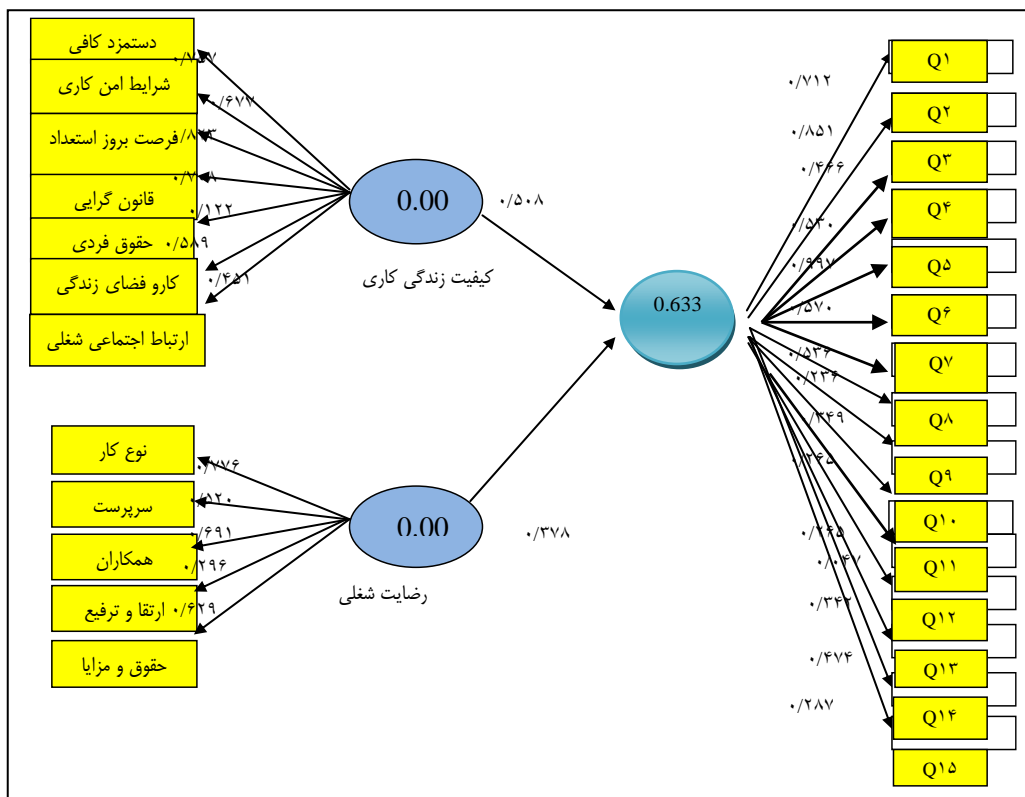
جدول ۲: رابطه بین رضایت شغلی و فرهنگ اخلاقی

متغیر	فرهنگ اخلاقی	
	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد (N)
رضایت شغلی	۰/۴۱۱	۱۱۰

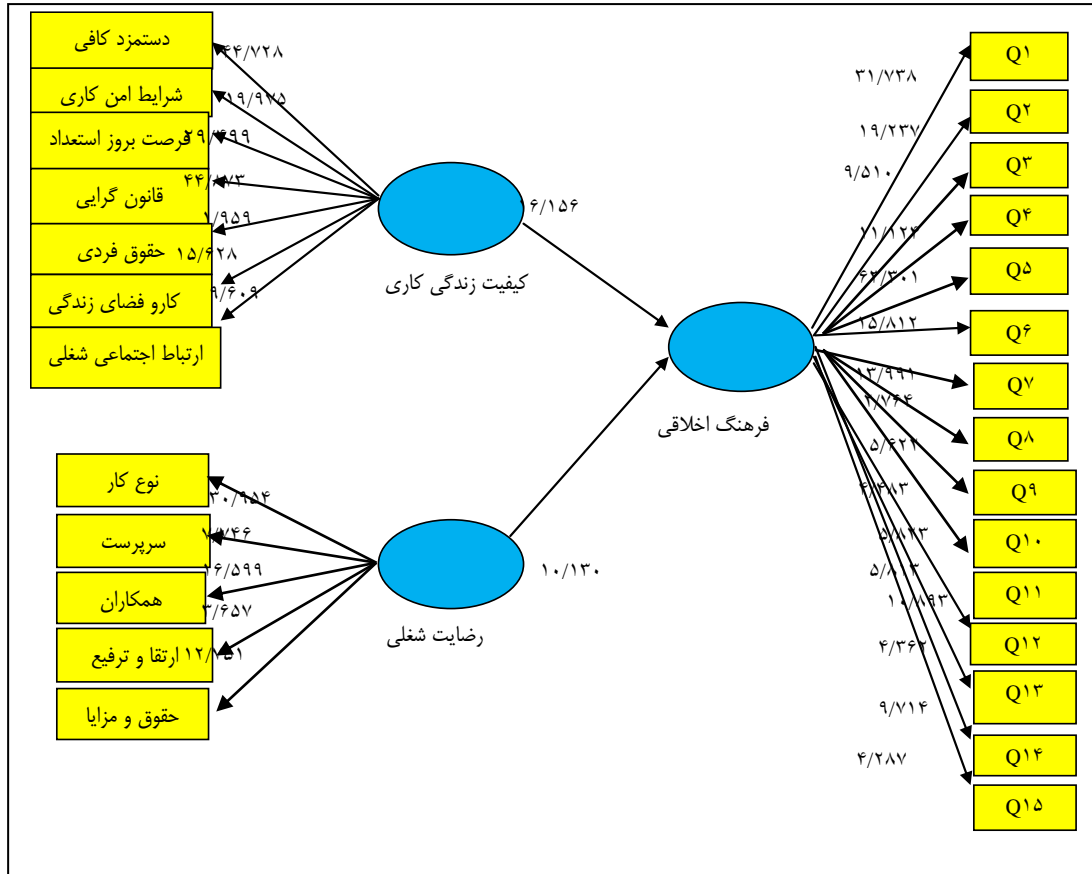
سطح معنی داری: ۰/۰۵

همانطور که در جدول شماره (۲) مشاهده می شود باتوجه به ضرایب همبستگی پیرسون در سطح معناداری (p≤0/005)؛ بین رضایت شغلی و فرهنگ اخلاقی ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه ارتباط معنا دار و مستقیمی وجود دارد.

در این قسمت با بیان رابطه بین متغیرهای تحقیق و استفاده از نتایج آزمون مدل معادلات ساختاری در پی آزمون رابطه بین متغیرهای تحقیق و تحلیل نتایج حاصل هستیم. نرم افزار مورد استفاده در این تحقیق برای این تحلیل SMART-PLS می باشد. در نرم افزار SMART-PLS ارزش T، معنی دار بودن اثر متغیرها را بر هم نشان می دهد. اگر مقدار T بیشتر از ۱/۹۶ باشد یعنی، اثر مثبت وجود دارد و معناداری باشد. اگر بین ۱/۹۶ تا -۱/۹۶ باشد اثر معناداری وجود ندارد و اگر کوچکتر از ۱/۹۶ - باشد یعنی اثر منفی دارد ولی، معنادار است. لذا داده های بدست آمده از نگاره های (۲) و (۳) نشان دهنده تحلیل فرضیه های تحقیق می باشند. و می توان عنوان کرد که: کیفیت زندگی کاری بر فرهنگ اخلاقی با ضریب مسیر ۰/۵۰ و مقدار T ۱۶/۱۵ تاثیر مثبت و معناداری دارد و رضایت شغلی بر فرهنگ اخلاقی با ضریب مسیر ۰/۳۷ و مقدار T ۱۰/۱۳ تاثیر مثبت و معناداری دارند.



نگاره ۲. مقادیر ضرایب مسیر برای ارزیابی روابط بین متغیرها



نگاره ۳. مقادیر values-برای ارزیابی روابط بین متغیرها

تعهد و افزایش نشاط و شادی آنان را به دنبال دارد و زمینه ساز بروز رفتارهای اخلاقی و ایجاد فرهنگ اخلاقی در سازمان می شوند. ادارات ورزش و جوانان برای افزایش فرهنگ اخلاقی کارکنان می توانند شرایط کیفیت زندگی کاری و احساس رضایت از شغل آنان را مهیا کنند این امر می تواند از طریق پرداخت های منصفانه با میزان کار، ساعات کاری منعطف، استفاده از مهارت ها و توانایی های واقعی کارکنان و سهمیم کردن آنان در تصمیم گیری های سازمان مهیا شوند.

محققان در پژوهش های مشابه (۱۹، ۲۲، ۲۳، ۲۴) دریافتند که افزایش حقوق و مزایا، ایجاد فضای اعتماد بین همکاران و منصفانه بودن حقوق و پاداشها باعث افزایش سطح تعهد و گسترش فرهنگ اخلاقی می گردند. از این رو به مسئولین ادارات ورزش و جوانان پیشنهاد می شود با ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان و ایجاد احساس رضایت از شغل و کنترل مداوم شاخص های آن، عوامل کلیدی مؤثر در بهبود کیفیت زندگی کاری را تشخیص داده و درصد افزایش میزان فرهنگ اخلاقی آنان باشند؛ چرا که تلاش برای بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان می تواند یک استراتژی ارزشمند برای بهبود فرهنگ اخلاقی باشد. بنابراین شایسته است مدیران با شناخت کامل کیفیت زندگی کاری و فاکتورهای آن، در جهت بالابردن فرهنگ اخلاقی کارکنان تلاش کنند.

نتایج حاصل از جدول شماره (۳) نشان می دهند که داده های جمع آوری شده به خوبی مدل را مورد حمایت قرار می دهند و شاخص های کلی نشان از مورد تایید قرار گرفتن مدل می باشند.

جدول ۳: نتایج مدل معادلات ساختاری

نتیجه بررسی	TZa/2a	β	مسیر فرضیه
تایید	۱۶/۱۵	۱/۹۶	کیفیت زندگی کاری با فرهنگ اخلاقی
تایید	۱۰/۱۳	۱/۹۶	رضایت شغلی با فرهنگ اخلاقی

بحث

تحقیق حاضر با هدف تحلیل ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با فرهنگ اخلاقی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه انجام شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه های پژوهش نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری و فرهنگ اخلاقی ارتباط معناداری وجود دارد، در تبیین نتایج حاصل می توان گفت که کیفیت زندگی کاری نه تنها باعث افزایش عملکرد شغلی کارکنان می شود بلکه

شوند که از اندیشه های موثر تک تک اعضا بهره گیری نماید تا از این طریق بتوانند در برابر تصمیم گیری های ناکارآمد و سطحی به درستی عمل کنند و بتوانند با رفع تهدیدات نوآوری پاسخ مناسبی به تغییرات محیطی ارایه دهند و از ناکامی ها به عنوان تجارب مفید بهره گرفته ، مسیر موفقیت را بیشتر از گذشته طی نمایند. تقویت کیفیت زندگی کاری موجود و به طبع آن افزایش احساس رضایت از شغل و همکاری و اعتماد بین افراد ، حس تعلق به سازمان و مسئولیت پذیری در قبال آن نباید مغفول بماند ، چرا که افراد متعهد و مسئول ، همچون منابع مولد انرژی هستند که با قدرت به سمت اهداف پیش می روند و در صورت فعالیت جمعی و گروهی می توانند نیرویی را خلق کنند که هر ناممکنی را ممکن سازند.

به هر حال اگر چه نتایج حاکی از روابط بین متغیر های پژوهش بوده است، اما در عین حال این پژوهش نیز همانند هر تحقیق دیگری با محدودیت هایی مواجه بوده است که توجه به آنها می تواند در نگاه واقع بینانه تر به نتایج، مفید باشند. یکی از مهمترین محدودیت های پژوهش حاضر بی علاقهگی و بی انگیزگی کارکنان در تکمیل پرسشنامه های پژوهش بود. به هر حال اگر چه نرخ پاسخگویی قابل قبول بود، اما توصیه می شود که در استفاده از نتایج، به این محدودیت نیز توجه شود. همچنین با توجه به نقش معنادار فرهنگ اخلاقی در ارتقای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی، پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی به طراحی الگوی استانداردهای فرهنگ اخلاقی در سایر نهادها و سازمانهای مرتبط، آسیب شناسی فرهنگ اخلاقی و ارائه الگوی بهبود در این زمینه پرداخته شود.

در نهایت با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد های کاربردی زیر جهت ارتقای فرهنگ اخلاقی و بهبود کیفیت زندگی کاری و رضایت از شغل در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه و البته سایر ادارات و سازمان ها ارائه می گردد: بر اساس آنچه مورد بررسی قرار گرفت می توان پیشنهادات زیر را ارائه نمود:

- پایش دوره ای رواج سوء رفتارهای اخلاقی در بین کارکنان و ارائه تصویر از وضعیت رعایت اصول اخلاقی از دیدگاه ارباب رجوع
- تهیه منشور اخلاقی^{۱۵} کارکنان مشتمل بر بایدها و نبایدهای این حرفه به طور مشخص
- تعریف سه حوزه مشخص ارائه خدمات توسط کارکنان ۱- خدمات حرفه ای، ۲- خدمات به سازمان، ۳- خدمات عمومی
- تشویق و فراهم ساختن زمینه توسعه شبکه حرفه ای کارکنان
- استفاده از یک شکل و فرمت منسجم و با ثبات در استفاده از خدمات عمومی کارکنان(اگر پروژه های خدماتی از یک توالی و ثبات منطقی برخوردار باشند مشارکت کارکنان تقویت خواهد شد)

نتایج پژوهش همچنین نشان دادند که بین رضایت شغلی و فرهنگ اخلاقی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه ارتباط معناداری وجود دارد، در تبیین نتایج حاصل می توان گفت که احساس رضایت از موقعیت شغلی و خوشبختی در شغل بر حالات روانی افراد بسیار مؤثر می باشد، به همین علت افراد تمام تلاش خود را برای حفظ شغل خود انجام می دهند بر همین اساس عملکرد بهتر و مطلوب تر از خود نشان می دهند؛ زیرا عملکرد آنها برابر با احساس شادی و رضایت آنها خواهند بود و موفقیت سازمان برای آنها همانند موفقیت در زندگی شخصی می باشد.

فرهنگ اخلاقی دارای یک ساختار چند بعدی است که ابعاد آن بر نگرش و رفتارهای شغلی کارکنان تأثیر می گذارد. به نظر می رسد هرچه جو اخلاقی در یک سازمان توسط کارکنان شناخته تر باشد و افراد به ارزشها و رفتارهای اخلاقی یک سازمان پی ببرند، عملکرد بهتری خواهند داشت. بنابراین در سازمانی که کارکنان دارای رضایت بالایی هستند، ترک خدمت کمتر رخ می دهد. بسیاری از تحقیقات (۲۲) نشان داده اند که اخلاق و رضایت شغلی به صورت مثبت با هم در ارتباط هستند بخشی از این رضایت مربوط به استانداردها و رهنمودهای روشنی است که سازمان به کارکنان خود در زمان بروز مشکلات اخلاقی ارایه می کنند، در این شرایط، آنها فرهنگ سازمانی را اخلاقی ارزیابی می کنند. از این رو به مدیران ادارات ورزش و جوانان پیشنهاد می شود با ایجاد زمینه برای جذب مشارکت افراد در روندهای تصمیم گیری و تصمیم سازی و تعامل مثبت برای پرورش اعتماد به نفس در بین کارکنان و استقرار نظام خود کنترلی، هم چنین تشویق مستقیم و غیرمستقیم کارکنان وظیفه شناس و نوآور و خلاق و هم زمان، ایجاد انگیزه برای نمود قابلیت های درونی در جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان اقدامات لازم را به کار گیرند.

نتایج تجزیه و تحلیل مدل ساختاری نشان دادند که کیفیت زندگی کاری بر فرهنگ اخلاقی با ضریب مسیر ۰/۵۰ و مقدار ۱۶/۱۵T تاثیر مثبت و معنا داری دارد و رضایت شغلی بر فرهنگ اخلاقی با ضریب مسیر ۰/۳۷ و مقدار ۱۰/۱۳T تاثیر مثبت و معنا داری دارد، بنابراین کلیه روابط بین متغیرهای پژوهش مورد تایید قرار گرفت، که نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج تحقیقات سایر محققین (۱ و ۲۱) همسو می باشند از این رو می توان گفت در صورتی که سازمان ها بتوانند سطح کیفیت زندگی کاری و رضایت از شغل کارکنان را افزایش بخشند و شرایطی را در محیط کار فراهم کنند تا آنها احساس عدالت، مساوات، امنیت، رشد و ارتقای فرصت برای بروز توانایی ها و خلاقیت های خود و به طور کلی احساس رضایت مندی از شغل خود داشته باشند، می توان شاهد افزایش عملکرد کارکنان و رشد و پویایی در سازمان بود که در دیگر تحقیقات مشابه (۱ و ۲۴) به اثبات رسیده است. بنابراین با توجه به اینکه اداره ورزش و جوانان مهمترین و بالاترین مرجع مربوط به ورزش در سطح استان می باشند که در تأمین و تضمین سلامت جسمانی و روانی افراد مسئول و نیز پاسخگو می باشند، باید در کنار سرمایه های مادی به سرمایه های غیر مادی نیز توجه داشته باشند و به ساز و کارهایی مجهز

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| 10. Ethics | اخلاق |
| 11. Moral judgments | قضایات های اخلاقی |
| 12. Moral work atmosphere | جوکاری اخلاقی |
| 13. Ethical decisions | تصمیم‌گیری‌های اخلاقی |
| 14. Promoting morality | ترویج اخلاقیات |
| 15. Code of Ethics | منشور اخلاقی |

References

- Zarei M, Gharibi H, Yamchi H, Nikmarmam S. (2011). Culture and the quality of work life. *Ethics in Science and Technology*; 6(2):1-9.(In Persian)
- Hatami H, Mirjafari S, Mujahidi J. (2011). The relationship between quality of work life and organizational commitment and productivity of employees of Jahrom University of Medical Sciences. *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management*; 2(1):26-29. (In Persian)
- Hatami H, Mirjafari S, Mujahidi J. (2011). Quality and organizational commitment and employee productivity. *Jahrom Quarterly University of Sciences Reached a New Learning Management*; 3(8):137-159.(In Persian)
- Gayathir R, Ramakrishnan L..(2013).Quality of work life – linkage with job satisfaction and performance. *International Journal of Business and Management Invention*;2 (1):1-8.(In Persian)
- Gholami A. (2009). Factors affecting the quality of working life staff. *Bimonthly Journal of Human Development Police*; 6 (11):24-29.(In Persian)
- Moradi T, Maghaminejad F. (2014). Quality of working life of nurses and its related factors;4 (3):45-50.(In Persian)
- Chen H.(2005). The effect of quality of work-life on organizational commitment. *Human Resource Management*; 2 (3):25-40.(In Persian)
- Chobineh A, Daneshmandi H, Parand M, Ghobadi R, Haghayegh A, Edrisi F.(2013). Check the quality of working life and the factors affecting it in Medical Science University Shiraz. *Quarterly Ergonomics Society and the Humanities Iran Engineering*; 77 (2):36-68.(In Persian)
- Erformance: Theoretical perspectives and literature review. *Current Research Journal of Social Sciences*; 4(5):383-388.(In Persian)
- Lambert E, Hoham N.(2009). The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent: A Test of a Causal Model; 1(2):7-11.(In Persian)
- Samad S. (2011). The effects of job satisfaction on organizational commitment and job performance

نتیجه گیری

در دنیای کنونی اهمیت منابع انسانی در شکل‌گیری، رشد، توسعه و بقای سازمانی بر کسی پوشیده نیست. نیروی انسانی موثر و کارآمد و ویژگی‌های آنها در عصر حاضر از مهمترین عوامل جهت‌دستیابی سازمان به اهداف خود در نظر گرفته می‌شوند و علت چنین نگرشی، وجود مجموعه‌ای از ویژگی‌ها در منابع انسانی به نام " داراییهای نامحسوس " است که موجب ابزار رقابتی برای هر سازمانی می‌شوند(۲۲).

اگر کارکنان نسبت به حقوق و مزایای خود احساس عدالت و رضایت کنند، محیط کاری را ایمن بدانند، فرصت و شرایط لازم را برای رشد قابلیت‌های فردی خود مهیا ببینند، تعهد سازمانی آنها افزایش می‌یابد و آنها با میل و علاقه بیشتری به خدمت ادامه می‌دهند. به این ترتیب آثار مثبت آن برای جامعه آشکار خواهد شد و آن نیز به نوبه خود منجر به افزایش کیفیت زندگی کاری و رضایت از شغل و در نتیجه گسترش فرهنگ اخلاقی می‌گردد(۲۲).

برخورداری افراد سازمان‌ها از فرهنگ اخلاقی مطلوب می‌تواند موجب توجه به منافع ذینفعان، افزایش تنوع طلبی و احترام به آن، کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، بهبود روابط، ارتقاء تفاهم در محیط‌های کاری، کاهش تعارضات، بهبود عملکرد تیمی گردد. در این پژوهش ضمن تایید رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با فرهنگ اخلاقی، مدل ساختاری روابط بین متغیرها با توجه به معیارهای برازش مورد تایید و برخوردار از قدرت تبیین مناسبی تشخیص داده شدند.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده اخلاق‌امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مولفین آثار محترم شمرده شده است.

سپاسگزاری

پژوهشگر بر خود لازم می‌داند که از کلیه مسولان و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه که صمیمانه پژوهشگر را در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد.

واژه نامه

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| 1. Quality of working life | کیفیت زندگی کاری |
| 2. Ethical Behaviors | رفتارهای اخلاقی |
| 3. Ethical culture | فرهنگ اخلاقی |
| 4. Human resources | منابع انسانی |
| 5. Manage changes | مدیریت تغییرات |
| 6. Development of human capabilities | توسعه قابلیت‌های انسانی |
| 7. Job Satisfaction | رضایت شغلی |
| 8. Culture | فرهنگ |
| 9. Organizational Culture | فرهنگ سازمانی |

- commitment and turnover intention in employee's of a governmental company. *Ethics in Science & Technology*; 8(2): 54-67. (In Persian)
19. Golparvar M, Javadian Z, Masaebi M, Alimardani S. (2012). Ethical climate and deviant behaviors and organizational citizenship behaviors: the motivational role of organizational justice and its compensation. *Ethics in Science and Technology*; 7(4): 1-12. (In Persian)
 20. Hosseinpour M, Abadi Z, Nadi M. (2016). The relationship between organizational ethical culture and ethical decisions of managers and staff. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 11(1): 95-104. (In Persian)
 21. Georgy M, Yousef-Pour E, Babaei M, Babaei M. (2016). Effect of service record, education and quality of working life on labor productivity. *Work and Society Monthly*; 1 (4): 34-52. (In Persian)
 22. Ebrahiminejad M, Taghavi A. (2015). Evaluating business ethics and customer satisfaction. *Quarterly Journal of Public Administration Research*; 28 (8): 78-108. (In Persian)
 23. Svanberg J, Ohman P. (2013). Auditors' time pressure: does ethical culture support audit quality. *Managerial Auditing Journal*; 28 (7): 572-591. (In Persian)
 24. Janet K, Marta M (2013). Perceptions about ethics in institutionalization and quality of work life: Thai versus American marketing managers. *Journal of Business Research*; 3(66): 381-389. (In Persian)
 - relationship: *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*; 5(12): 1-1265. (In Persian)
 12. Wong C. (2010). Effect of middle – level leader and teacher emotional intelligence on school teachers' job satisfaction. *Educational Management Administration Leadership*; 38(1): 59-70. (In Persian)
 13. Saedi S, Khalatbari J, Najafabadi N. (2010). Relationship between quality of work life and organizational health. *Job Satisfaction Quarterly in Industrial and Organization Psychology*; 1(4): 343-353. (In Persian)
 14. Gominyan V, Salami G, Rajaeepour S. (2004). The relationship between freedom and job commitment school teachers in Isfahan. *Quarterly Education*; 1(12): 93-102. (In Persian)
 15. Kzazi A, Ansari R, Tabatabaeean S, Tayebi H. (2009). Organizational culture and success in academic jihad. *Journal of Cultural Strategy Autumn*; 7(1): 75-102. (In Persian)
 16. Hosseinpour M, Abadi Z, Nadi M. (2016). The relationship between organizational ethical culture and ethical decisions of managers and staff. *Ethics in Science and Technology*; 2(11): 95-104. (In Persian)
 17. Gholipour A, Yamchi H, Moradi A. (2015). The effect of organizational ethics and staffing. *Organizational Behavior Studies Quarterly*; 3(4): 97-1120. (In Persian)
 18. Ghadiri M, Beshlideh K, Hashemi Shykhshabani S, Moshkelani F. (2013). The relationship of ethical climate with job satisfaction organizational