

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار
سال یازدهم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۶
صص: ۱۵۸-۱۴۳

الگوی علی روابط اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در نظام آموزش عالی

حسن قلاوندی^۱، زکریا احمدیان^۲

چکیده

پژوهش حاضر، با هدف بررسی الگوی علی روابط اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در نظام آموزش عالی انجام شده است. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه ارومیه (غیر از کارکنان حراست و خدماتی) می‌باشد که در مجموع ۴۹۰ نفر بود و ۱۹۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای رحیمی و آقابابایی، سلامت سازمانی هوی و فیلمن و کیفیت زندگی کاری والتون، پاسخ دادند. جهت تعیین روایی پرسشنامه‌ها، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده و پایایی آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد که به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۸۷ و ۰/۸۸ بود. نتایج حاصله از اجرای مدل‌های تحلیل مسیر خروجی نرم افزار، نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل معادلات ساختاری است. نتایج آزمون فرضیات به روش معادلات ساختاری نشان داد که اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر روی کیفیت زندگی کاری (۰/۳۰) مثبت و معنادار است؛ اثر مستقیم سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری (۰/۲۱) مثبت و معنادار است. اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی (۰/۲۴) مثبت و معنادار است. اثر غیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری با میانجیگری سلامت سازمانی (۰/۱۴) مثبت و معنادار است و اثر کل اخلاق حرفه‌ای بر سرمایه اجتماعی (۰/۴۴) مثبت و معنادار است.

کلید واژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، آموزش عالی.

^۱دانشیار گروه تربیتی دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، ارومیه، ایران، galavandi@gmail.com

^۲ - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، (نویسنده مسئول)

z.ahmadyan2015@gmail.com

مقدمه

آموزش عالی به واسطه نقشی که در تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص مورد نیاز بخش‌های اقتصادی و اجتماعی ایفا می‌کند، از سهم و اهمیت قابل توجهی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور برخوردار است. آموزش عالی کارآمد موجب کارآمدی همه نهادها و سازمان‌های جامعه شده و با توجه به محدودیت منابع، موجب افزایش بهره‌وری و کارایی افراد و سازمان‌ها می‌شود (پیو و همکاران^۱، ۲۰۱۵)؛ که عوامل مهمی همچون اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در کارکرد بهره‌وری این نهادها می‌توانند نقش آفرینی کنند. امروزه گرایش به اخلاقیات به عنوان گرایشی نو، در عرصه‌های آموزشی، تربیتی و فرهنگی بیشتر از سایر عرصه‌های دیگر به چشم می‌خورد. حوزه تعلیم و تربیت موقعیت و فرصت را برای تبلور اخلاق حرفه‌ای در انسان فراهم می‌کند و لذا موضوع اخلاقیات موضوعاً یک موضوع تربیتی است (نیکنمایی، ۱۳۸۳). نقش با اهمیت آموزش در تعالی انسان‌ها و نیز شکل‌گیری تمدن‌های بشری، بر هیچ کس پوشیده نیست. در این بین، مراکز آموزشی جامعه به خصوص مراکز دانشگاهی با توجه به اینکه تربیت یافته‌گان آن‌ها خود متولی آموزش و تربیت نسل‌های بعدی می‌شوند، از نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف برخوردار هستند (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۰). این جایگاه والا باعث می‌شود که مقوله "اخلاق حرفه‌ای" بخصوص در معانی اخلاق سازمان و اخلاق کار در این سازمان‌ها مورد توجه اندیشمندان و صاحب نظران دینی، فرهنگی و اخلاقی جوامع مختلف قرار گیرد. در ایران نیز با توجه به برخورداری از دین متعالی اسلام، اخلاق حرفه‌ای و مباحث پیرامون آن مورد عنایت خاصی قرار گرفته است (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۲). امروزه بر نقش راهبردی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها تأکید می‌شود. متخصصان مدیریت استراتژیک اصول اخلاقی شایسته را در سازمان از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب دانسته‌اند (فراملکی، ۱۳۸۵). آموزش عالی نیز نظامی حرفه‌ای است که مجموعه‌ای از رفتارهای انسانی شاغلان آن در شکل‌دهی فضای اخلاقی آن نقش دارد (فراستخواه، ۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای^۲ در آموزش عالی به مشخص کردن حدود و ثغور رفتارهای

^۱ Puiu & Etal

^۲ professional ethics

مناسب یا نامناسب و هدایت اعضا در اجرای مسئولیت‌های حرفه‌ای می‌انجامد (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۰).

بنابراین یکی از مباحث مهم در نهادهای آموزشی، موضوع اخلاق حرفه‌ای است که در دهه‌های اخیر اهمیتی روزافزون یافته و مورد توجه سازمان‌ها و مدیران آن قرار گرفته است (میرکمالی، ۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از ویژگی‌های رفتاری است که منجر به رعایت حقوق مشترک همکاران و مشتریان می‌گردد و در موضوعاتی چون خیرخواهی، رعایت حدود قانونی، عدم سوءاستفاده از حرفه و قابلیت اعتماد تجلی پیدا می‌کند (میرکمالی، ۱۳۹۲). اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. این کار می‌تواند مشاوره، پژوهش، تدریس، نویسندگی، طبابت یا هر شغل دیگری باشد (اجیککا و اکارما، ۲۰۱۳). در واقع اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و هنجارهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را در یک ساختار حرفه‌ای تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده، اخلاق حرفه‌ای نام دارد (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰). افزایش بهره‌وری و کارآیی، بهبود کیفیت، سلامت سازمانی و جلوگیری از فساد از جمله مهم‌ترین آثار اخلاق حرفه‌ای می‌باشد (عرفانی، ۱۳۹۳). با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان، لازم است میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمانها مورد توجه قرار گیرد، زیرا اخلاق حرفه‌ای بر نگرش افراد به شغل تأثیر می‌گذارد (صالح و عدالت، ۱۳۹۵).

از طرف دیگر سلامت سازمانی^۱ برای مفهوم‌سازی جو عمومی سازمان است، مفهوم سلامتی مثبت در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می‌کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده یا موجب پویایی‌ها در سازمان باشد. اصطلاح سلامت سازمانی را نخستین بار در سال ۱۹۶۹، مایلز به کار برده است (کورماز^۳، ۲۰۰۷). بنابراین سلامت سازمانی اشاره دارد به سازمان سالمی که با نیروهای مانع بیرونی به‌طور موفقیت‌آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به‌طور اثربخش در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند (هوی و میسکل، ۱۳۹۲). چنانچه مدیران

¹ Igbeka., & Okoroma

² organizational health

³ Kormaz

سازمان نسبت به توسعه رفتار اخلاقی و به تبع آن سلامت سازمان بی توجه باشند، سازمان با تبعاتی چون افزایش غیبت و فقدان تعهد کارکنان نسبت به سازمان، وجود سطوح پایینی از روحیه و انگیزش و نادیده انگاشتن اعتبار سازمان توسط کارکنان، فقدان اعتماد بین کارکنان سازمان مواجه و بهره‌وری سازمان کاهش می‌یابد سلامت سازمانی نشانه‌ای از کار در شرایط سالم و درباره به حداکثر رساندن سلامتی و رفاه کارکنان است. سلامت سازمانی کل‌نگر، جامع و استراتژیک است (ضامی، ۱۳۹۵). اگر تخصص‌ها و فنون از سلامت کامل برخوردار باشند، افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان و بهبود کیفیت محصولات و خدمات سازمان‌ها تأمین می‌شود؛ بنابراین، تلاش برای بهبود سلامتی و رفاه نیروی کار باید از راه سالم‌سازی خود سازمان آغاز شود و ادامه یابد. اصلاح، رشد و پیشرفت سلامت سازمانی بیان می‌کند که محدوده‌ی محل کار باید ارتقاء و بهبود یابد (قرونی، ۱۳۸۷). سلامت سازمانی سبب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و کوشش، بالا رفتن روحیه سازندگی و دستیابی به اهداف سازمانی خواهد شد. در سازمان سالم، مأموریت و اهداف سازمان برای همه افراد روشن است (مهتا^۱ و همکاران، ۲۰۱۳). همه می‌دانند که ارزش‌های پذیرفته‌شده سازمان کدام هستند و این ارزش‌ها هستند که مرزهای رفتارها و درست و نادرست را مشخص می‌کنند؛ بنابراین، حرکت افراد در محدوده ارزش‌های سازمان، فرهنگ سازمانی یک سازمان تندرست است و عملکرد کارکنان را بر اساس این ارزش‌ها ارزیابی می‌شود (هوسلی^۲، ۲۰۰۵). همچنین لازمه رشد و توسعه هر جامعه داشتن سازمان‌های سالم، پویا و اثربخش می‌باشد بر اساس پژوهش‌های انجام شده سازمان‌های اثربخش مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت در یک جامعه محسوب می‌گردند و در این میان سازمان‌هایی به اثربخشی نائل می‌گردند که علاوه بر دیگر شرایط ضروری از سلامت برخوردار باشند.

امروزه در دانشگاه‌ها نقش اعضا و کارکنان آن برجسته است. از آنجا که دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و وظیفه آنان انتقال دانش و تولید دانش نو برای جامعه است، لزوم توجه به محیط کاری کارکنان آنان یکی از وظایف مسئولان مراکز آموزش عالی است (نور و عبدالله^۳، ۲۰۱۲). با توجه به اهمیت نقش نیروی انسانی و همچنین محیط مناسب در پیشبرد اهداف سازمانی،

¹ Mehta & Etal

² Howsly

³ Nor & Abdollah

کیفیت زندگی کاری متغیری است که می‌تواند با برقرار کردن محیط مناسب برای نیروی انسانی خود به پیشبرد اهداف سازمان کمک کند (میرسپاسی، ۱۳۸۶). کیفیت زندگی کاری^۱ یعنی نوع نگرش افراد به شغل خود، این که تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی، کار جالب و فرصت‌های مناسب برای سرمایه‌گذاری (مادی و معنوی) در محیط کار، توسط مدیران برای کارکنان فراهم شده است. درجه کیفیت زندگی کاری درون سازمان از طریق اندازه‌گیری رضایت، غیبت کم، و انگیزه بالا در کارکنان برآورد می‌شود (نور و عبدالله، ۲۰۱۲). پژوهش‌ها و مطالعات انجام شده در زمینه کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد که هر چه سازمان‌ها به اقداماتی که کیفیت زندگی کاری کارکنان را ارتقا می‌بخشد بیشتر تأکید ورزند، منافع حاصل از آن به بهترین وجه عاید کارکنان و کارفرمایان می‌شود (احمد، ۲۰۱۳). همچنین امروز، کیفیت زندگی کاری به‌عنوان ضرورتی در ابعاد کیفیت زندگی مجسم می‌شود (سراوانان مهیسوری^۲، ۲۰۱۴) علاوه بر این، کیفیت زندگی کاری بالا برای جذب و حفظ کارکنان در سازمان بسیار مهم است (نورشاهی و سامی، ۱۳۸۹).. فواید و مزایای ناشی از اجرای برنامه‌های بهبود کیفیت زندگی کاری در قالب سه مقوله عمده زیر قرار می‌گیرد: ۱- افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کاهش ترک شغل از طرف کارکنان و این امر مستقیم‌ترین فایده آن است. ۲- افزایش بهره‌وری، ۳- افزایش اثربخشی سازمانی که خود مرتبط با دو مورد مذکور است (نور و عبدالله، ۲۰۱۲؛ میرسپاسی، ۱۳۸۶).

بررسی روابط اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی و شناسایی رابطه آنها با کیفیت زندگی کاری در نظام دانشگاهی کشور نیز می‌تواند به سیاستگذاران، مدیران و برنامه‌ریزان آموزشی عالی کشور در اتخاذ راهبردهای مناسب برای کاهش شکاف بین وضع موجود و مطلوب در این زمینه و ارتقای وضعیت چنین استانداردهایی مدد رساند (عزیزی، ۱۳۸۹). در مجموع باید گفت، اخلاق حرفه‌ای به طور عام و اخلاق حرفه‌ای آموزش به طور خاص در بین کارکنان دانشگاه منزلتی خاص دارد. و سلامت سازمانی دانشگاه به عنوان محل تربیت نیروهای سازمان‌های مهم کشور از اهمیت خاصی برخوردار است (لی^۳ و همکاران، ۲۰۱۴). اگر خوشبینانه بنگریم توجه به

¹ quality of working life

² Saravanan & Maheswari

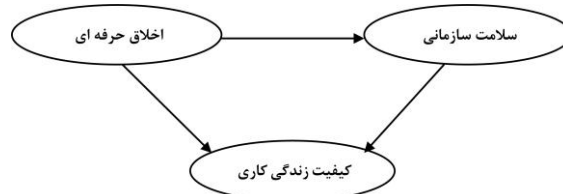
³ Lie & Etal

رشد اخلاق حرفه‌ای در آموزش و سلامت سازمانی دانشگاه منجر به پرورش محیطی اخلاقی در نظام آموزشی و در نهایت ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان خواهد شد. مشاهده‌ی چنین رفتار و کارهایی محقق را بر آن داشت تا به مطالعه نقش اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی در میزان کیفیت زندگی کارکنان دانشگاه ارومیه بپردازد. با بررسی تحقیقات انجام شده متوجه می‌شویم که این موضوع کمتر مورد توجه محققان قبلی قرار گرفته است. در پژوهش‌هایی نظیر (نور و عبدالله، ۲۰۱۲؛ نارنجی و میرکمالی، ۱۳۸۷) نشان داده شد که کیفیت زندگی کاری کارکنان و سلامت سازمانی در سطح نسبتاً نامطلوبی قرار دارد. تقوی یزدی (۱۳۹۵) در پژوهش خود نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین اخلاق حرفه‌ای، سلامت روان و رفتار شهروندی وجود دارد. ضامنی (۱۳۹۵) نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین رفتار اخلاقی مدیران و کیفیت زندگی کاری آنان وجود دارد. پژوهش پیو و اوگارکا (۲۰۱۵) نشان داد که رفتار اخلاقی بر کیفیت محیط کاری کارکنان اثر مثبت و معنادار دارد. پژوهش عرفانی خواه (۱۳۹۳) اثر مثبت و معنادار اخلاق حرفه‌ای بر سلامت اداری را نشان داد. دهقان مروستی و رسولی (۱۳۹۳) در پژوهش خود اثر مثبت و معنادار جو اخلاقی کار بر کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس را نشان دادند. یافته‌های پژوهش حسینی (۱۳۹۳) نیز نشان داد که اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی بر کیفیت زندگی کاری آنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. محمدی و همکاران (۱۳۹۳) طی پژوهشی رابطه مثبت و معنادار هوش اخلاقی با کیفیت زندگی کاری را نشان دادند. اجبکا و اورکاما (۲۰۱۳) رابطه مثبت و معنادار رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان را نشان دادند. نتایج پژوهش کونمی و همکاران^۱ (۲۰۱۰) نشان داده است که نهادینه کردن اخلاق در نظام آموزش عالی باعث افزایش کیفیت زندگی کاری، روحیه، تعهد کارکنان می‌گردد. کورماز (۲۰۰۷) در پژوهش خود نشان داد که رفتارهای اخلاقی رهبر در ایجاد محیط سالم آموزشی مؤثر هستند.

با توجه به اینکه هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی الگوی علی روابط بین اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری می‌باشد لذا برای پیش بینی روابط احتمالی بین

^۱ Konmey & Etal

متغیرهای پژوهش، بررسی تأثیر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مذکور و برآورد ضریب برازش، الگوی مفهومی ذیل طراحی و مورد بررسی قرار می‌گیرد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری در نظام آموزش عالی اثر مستقیم دارد.
- ۲- سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری در نظام آموزش عالی اثر مستقیم دارد.
- ۳- اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی در نظام آموزش عالی اثر مستقیم دارد.
- ۴- اخلاق حرفه‌ای با میانجیگری سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری در نظام آموزش عالی اثر غیر مستقیم دارد.

روش پژوهش

طرح پژوهش در این مطالعه، توصیفی-همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان دانشگاه ارومیه غیر از کارکنان حراست و خدماتی بود که در مجموع تعداد آن‌ها در سال تحصیلی (۹۷-۹۶)، ۴۹۰ نفر بودند. نمونه‌ای به حجم ۱۹۰ نفر با استفاده از جدول مورگان پیشنهاد شد، لذا در ادامه برای اطمینان بیشتر به اعتبار داده‌ها، تعداد ۲۰۰ پرسشنامه میان نمونه آماری توزیع شد، افراد نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند، که در این میان ۱۹۰ پرسشنامه به طور کامل بازگردانده شد. ابزار گردآوری داده‌ها، سه پرسشنامه بود؛ پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: در این پرسشنامه برای گردآوری داده‌های مربوط به اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه، با توجه به مبانی نظری و پژوهش‌های انجام گرفته پیرامون مؤلفه‌های پژوهش، از پرسشنامه‌های رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) و فرمینی فراهانی (۱۳۹۱) برای اندازه‌گیری اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای حاضر که با توجه به بررسی مؤلفه‌های پژوهش‌های مختلف انتخاب شده دارای هشت بعد: (۱) صداقت، (۲) عدالت،

۳) احترام، ۴) مسئولیت‌پذیری، ۵) قانون‌مداری، ۶) ارتباطات اجتماعی، ۷) حفظ کرامت انسانی و ۸) همدردی که دارای ۳۵ سؤال می‌باشد. **پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون:** پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون که توسط پرستار (۱۳۹۰) تعدیل شده دارای ۳۸ گویه است. پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ توسط پرستار (۱۳۹۰) محاسبه شده است این پرسشنامه جزو پرسشنامه‌های استاندارد و میزان شده است و پایایی و روایی آن در پژوهش‌های بسیاری از مورد تأیید قرار گرفته است. **پرسش‌نامه سلامت سازمانی:** این پرسشنامه جهت سنجش سلامت سازمانی و توسط هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) طراحی گردیده و مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسشنامه ترجمه‌ای از فهرست سلامت سازمانی (OHI) که یک وسیله استاندارد سنجش سلامت سازمانی می‌باشد و توسط تیمی از دانشگاه نیوجرسی ارائه شده است. پرسشنامه دارای ۴۴ گویه است که در طول مقیاس چهار درجه‌ای (خیلی زیاد: ۴، زیاد: ۳، کم: ۲، خیلی کم: ۱) تکمیل شده است. این پرسشنامه نخستین بار توسط هوی و همکاران تهیه گردیده و سه سطح (فنی، اداری، نهادی) و هفت بعد (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی) اندازه‌گیری می‌کند. در این پرسشنامه، یگانگی نهادی (۷ گویه)، نفوذ مدیر (۵ گویه)، رعایت (۵ گویه)، ساخت دهی (۵ گویه)، پشتیبانی منابع (۵ گویه)، روحیه (۹ گویه) و تأکید علمی (۸ گویه) را به خود اختصاص داده‌اند. برای اطمینان از روایی پرسش‌نامه، از نظرات و پیشنهادات ۶ نفر از صاحب‌نظران و مدیران در مورد سؤالات پرسش‌نامه و نیز ترتیب قرار گرفتن سؤالات در پرسش‌نامه استفاده گردید. همچنین از روش تحلیل عاملی تأییدی برای روایی سازه ابزارهای پژوهش استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۱ آمده است. نتایج نشان داد که متغیرهای مشاهده شده به‌خوبی می‌توانند متغیر مکنون را تبیین کنند.

جدول ۱. شاخص‌های برازش الگوی کیفیت زندگی کاری، الگوی اخلاق حرفه‌ای و الگوی سلامت سازمانی

شاخص برازندگی	کیفیت زندگی کاری	اخلاق حرفه‌ای	سلامت سازمانی
نسبت مجذور خی به درجه آزادی (2/df)	۱/۳۴	۱/۸۲	۲/۲۴
RMSEA	۰/۰۳۴	۰/۰۴۸	۰/۰۶۵
SRMR	۰/۰۱۹	۰/۰۱۳	۰/۰۲۵
NFI	۱/۰۰	۰/۹۷	۰/۹۹
CFI	۱/۰۰	۰/۹۸	۰/۹۹
IFI	۱/۰۰	۰/۹۸	۰/۹۹
RFI	۰/۹۸	۰/۹۶	۰/۹۸
GFI	۰/۹۹	۰/۹۴	۰/۹۸
AGFI	۰/۹۶	۰/۸۹	۰/۹۳

در سنجش پایایی پرسش‌نامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید. بدین صورت که پرسشنامه طراحی شده در یک مطالعه آزمایشی بین تعدادی از کارکنان دانشگاه پخش و توسط آن‌ها تکمیل شد و نتایج آلفای کرونباخ برای (اخلاق حرفه‌ای «۰/۹۳»، سلامت سازمانی «۰/۸۷» و کیفیت زندگی کاری «۰/۸۸» بود، که بیانگر پایایی مطلوب برای هر سه پرسشنامه می‌باشد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم افزارهای آماری LISREL, SPSS تحلیل شدند.

یافته‌ها

ابتدا شاخص‌های توصیفی (میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی) برای کل نمونه بررسی شده است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

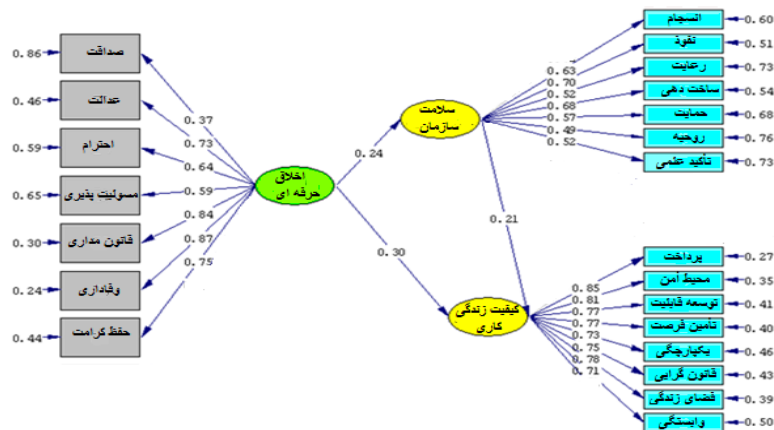
متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
اخلاق حرفه‌ای	۳/۲۲	۰/۶۸	-۰/۲۷	-۰/۱۸
سلامت سازمانی	۳/۶۸	۰/۷۴	۰/۰۱	-۰/۲۵
کیفیت زندگی کاری	۳/۴۵	۰/۷۱	۰/۲۱	-۰/۰۱

میانگین و انحراف معیار محاسبه شده در جدول شماره‌ی دو نشان می‌دهد که نمره‌ها از پراکندگی خوبی برخوردارند. نتایج دو آماره‌ی کجی و کشیدگی نیز حاکی از آن است پراکندگی داده‌ها در هر متغیر به صورت توزیع نرمال است. با توجه به مبنا بودن تجزیه و تحلیل الگوهای علی، ماتریس همبستگی متغیرهای مورد بررسی در جدول شماره‌ی ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳
۱	اخلاق حرفه‌ای	۱		
۲	سلامت سازمانی	۰/۷۰ ^{**}	۱	
۳	کیفیت زندگی کاری	۰/۷۳ ^{**}	۰/۶۸ ^{**}	۱
		*p<0.05		**p<0.01

در جدول شماره‌ی ۳ مشاهده می‌شود که اخلاق حرفه‌ای (۰/۷۳) و سلامت سازمانی (۰/۶۸) دارای همبستگی بالا با کیفیت زندگی کاری است.



نمودار شماره ۱. مدل‌سازی معادلات ساختاری (در حالت استاندارد)

جدول ۴. مسیرهای آزمون شده در مدل معادلات ساختاری

متغیرها	ضریب مسیر	اثر غیر مستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
به روی کیفیت زندگی کاری از				۰/۵۸
اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۰	۰/۱۴	۰/۴۴	
سلامت سازمانی	۰/۲۱	-	۰/۲۱	
به روی سلامت سازمانی از				۰/۵۲
اخلاق حرفه‌ای	۰/۲۴	-	۰/۲۴	

اثرات مستقیم: طبق داده‌های جدول اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر روی کیفیت زندگی کاری مثبت و معنادار است، اثر مستقیم سلامت سازمانی بر روی کیفیت زندگی کاری (۰/۲۱) مثبت و معنادار است. اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر روی سلامت سازمانی (۰/۲۴) مثبت و معنادار است.

اثر غیرمستقیم و کل: اثر غیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر روی کیفیت زندگی کاری با میانجی‌گری سلامت سازمانی (۰/۱۴) مثبت و معنادار است و اثر کل اخلاق حرفه‌ای بر روی کیفیت زندگی کاری (۰/۴۴) مثبت و معنادار است.

جدول ۵. مشخصه‌های برازندگی انطباق

شاخص	X ²	Df	X ² /Df	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
پژوهش حاضر	۹۲۵/۹۳	۲۰۸	۲/۷۹	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۸۹	۰/۰۷
حداقل پذیرش	معنی دار نباشد	-	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۸

همان گونه که داده‌های جدول نشان می‌دهد، جذر برآورد واریانس خطا تقریب (RMSEA) به عنوان اندازه‌ی تفاوت برای هر درجه‌ی آزادی است، برای مدل‌های خوب برابر ۰/۵/۰ یا کمتر است. مقادیر بالاتر از آن تا حد ۰/۰۸ نشان دهنده‌ی خطای معقول برای تقریب در جامعه است. مدل‌هایی که RMSEA آن‌ها ۰/۱۰ یا بیش‌تر باشد، برازش ضعیفی دارند. در این پژوهش ۰/۰۷ RMSEA= نشان‌دهنده‌ی برازش خوب مدل است. در برنامه‌ی لیزرل، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، و شاخص تعدیل شده برازندگی (AGFI) است. سه شاخص AGFI، CFI، GFI نشان می‌دهد که مدل تا حد نسبت به عدم وجود آن، برازندگی بهتری دارند. بر پایه‌ی قرارداد، مقدار این سه شاخص باید برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۰۹ باشد تا مدل مورد نظر پذیرفته شود. همچنین این شاخص تحت تأثیر حجم نمونه است و می‌تواند برای مدل‌هایی که به گونه‌ی ضعیفی فرمول بندی شده‌اند بزرگ باشد. دربارہی کاربرد آن‌ها توافق کلی وجود ندارد. شاخص X^2/df فاقد یک معیار ثابت برای مدل قابل قبول است؛ اما مقدار کوچک آن، دلالت بر برازش بهتر مدل دارد (اژه‌ای، ۱۳۹۰).

بحث نتیجه گیری

آموزش عالی نقش مهمی در تغییرات پایدار جامعه دارد در این راستا وجود اخلاق حرفه‌ای موجود در محیط کاری نظام آموزش عالی که عاملی جهت تقویت سلامت سازمان و به تبع افزایش کیفیت زندگی کاری است، می‌تواند به طور مؤثری نقش آفرینی کند. با توجه به مطالب پیش گفته هدف پژوهش حاضر بررسی الگوی علی روابط بین اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در نظام آموزش عالی بود. جهت دستیابی به هدف فوق فرضیه‌های طرح و آزمون شد. از جمله مدل معادلات ساختاری از برازش مناسبی برخوردار بود و الگوی روابط تأثیر و تأثری بین متغیرهای پژوهش را نشان داد. در ادامه نشان داد که اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری مثبت و معنادار است. همچنین اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی نیز مثبت و معنادار بود. یافته‌های فوق همسو و هم‌جهت با یافته‌های پژوهش ضامنی (۱۳۹۵)، تقوی یزدی، (۱۳۹۵)، پیو و اوگارکا (۲۰۱۵)، حسینی (۱۳۹۳)، محمدی و همکاران (۱۳۹۳) و کونمی (۲۰۱۰) می‌باشد. در تبیین فرضیه فوق می‌توان گفت که گسترش اخلاقیات حاکم بر رفتار علمی و حرفه‌ای کارکنان در همه سطوح دانشگاهی می‌تواند موجب افزایش التزام اجتماعی آنان و افزایش کیفیت زندگی کاری در نظام آموزش عالی گردد بدین

معنی که تقویت اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی کشور، موجب افزایش سلامت جسمی و روحی کارکنان، ترویج و ارتقای دانش، گسترش تحقیق و فراهم آوردن کیفیت زندگی کاری را موجب می‌گردد. عبارتی اگر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در محیط کاری دانشگاه ارومیه متبلور گردد می‌توان انتظار داشت که سازمان از سلامت بهتری برخوردار گردیده و پارامترهای پرداخت منصفانه، سیستم پاداش و تنبیه درست و صحیح، ایجاد فرصت‌های بهتر، رشد و بهره‌وری و مشارکت در محیط کار نیز جا باز کنند و موجبات افزایش کیفیت زندگی کاری در نظام آموزش عالی فراهم گردد.

نتایج حاصل از فرضیه سوم پژوهش نیز نشان داد که سلامت سازمانی نیز بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مستقیم و معنادار دارد. یافته‌های حاصل از این فرضیه نیز با یافته‌های حاصل از پژوهش المالکی و همکاران (۲۰۱۲)، تقوی یزدی (۱۳۹۵)، عرفانی خواه (۱۳۹۳) و کورماز (۲۰۰۷) همسو و همجهت می‌باشد چرا آنها نیز در پژوهش خود تأثیر مثبت و معنادار سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری را به اثبات رسانده‌اند. در این راستا می‌توان عنوان کرد سلامت سازمانی مفهومی چند بعدی می‌باشد که به عنوان یکی از عناصر کلیدی در فرهنگ تعالی سازمان‌ها، موجب همسویی میان کارکنان و سازمان می‌شود؛ به طوری که توجه به این مفهوم برای ارتقای رضایت مندی کارکنان، جذب و نگهداشت آنان الزامی است. تا بدان جا که بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان به طور قابل توجهی تحت تأثیر سلامت جسمی، روحی و روانی آنان قرار می‌گیرد. افزون بر این سلامت سازمانی کاری فرآیندی است که به دنبال پیشبرد وضعیت انسانی کارکنان در محیط کار است تا از این رهگذر، موقعیت کاری انسانی و با کیفیتی ایجاد نماید (المالکی و همکاران، ۲۰۱۲).

در ادامه نتایج نشان داد که اخلاق حرفه‌ای به واسطه سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر غیر مستقیم و معنادار دارد. این نتایج نیز از جهاتی با یافته‌های پژوهش‌های ضامنی (۱۳۹۵)، تقوی یزدی، (۱۳۹۵)، دهقان و رسولی (۱۳۹۳)، پیو و اوگارکا (۲۰۱۵)، حسینی (۱۳۹۳)، محمدی و همکاران (۲۸) و کونمی (۲۹)، نورشاهی و همکاران (۱۳۸۹)، هوسلی (۲۰۰۸) و گوپتا و شارما (۲۰۱۱) از جهاتی همسو و هم‌جهت می‌باشد. چرا که آنان نیز در پژوهش خود به نتایج مشابهی دست یافتند؛ در واقع نتایج حاصل از پژوهش حاضر مکمل یافته‌های پژوهش‌های مذکور می‌باشد. در تبیین نتایج فوق نیز باید عنوان کرد که اخلاق حرفه‌ای موجود در محیط

کاری نظام آموزش عالی با تأمین سلامت روحی و جسمی کارکنان رضایت خاطر آنان در این ابعاد را نیز افزایش داده و در جهت بهبود فضای کلی زندگی و همچنین وضع قوانین مناسب‌تر با شرایط آن‌ها اقدام کرده تا کیفیت زندگی کاری کارکنان افزایش یافته و در حد مناسبی قرار گیرد. به عبارتی اخلاق حرفه‌ای با تضمین و تأمین سلامت سازمان موجبات افزایش نظارتی صحیح، شرایط کاری مناسب، پرداخت و مزایای مطلوب و مهمتر از همه ایجاد فضای کاری چالش‌گرانه، مشارکتی و اقناع‌کننده را نیز فراهم می‌آورد.

سرانجام اثر کل اخلاق حرفه‌ای با میانجیگری سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری مثبت و معنادار است. از این رو تلاش برای ارتقای سطح شناخت، باور و پایبندی کارکنان به اصول و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در فرایندهای آموزشی، رسالتی است که توجه بیش از پیش مسئولان و مجریان نظام آموزش عالی را می‌طلبد.

در نهایت در مقام جمع بندی باید گفت که نظام آموزش عالی محل تعلیم و تربیت و تولید علم و دانش است و افزایش کیفیت در زندگی کاری کارکنان می‌تواند منجر به بهبود شرایط تعلیم و تربیت و افزایش توان آن‌ها در تولید و گسترش علم و دانش شود. اخلاقیات و اصول اخلاقی به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها می‌توانند نقش مهمی را در مدیریت اثربخش سازمان‌ها جهت ایجاد فضایی سالم ایفا کنند آموزش اصول اخلاقی و انتخاب کارکنان با ظرفیت بالقوه اخلاقی، پایبندی مدیران به موازین اخلاقی، تقویت رفتار اخلاقی و تدوین منشور اخلاقیات و عملی ساختن آن در سازمان‌ها از ضرورت‌ها و لازمه داشتن سازمانی سالم است (۱۷). منابع انسانی که به‌عنوان عامل کار و فعالیت و همچنین عامل آن شناخته می‌شوند نقش مهمی را در تحول سازمانی ایفا نموده و موفقیت و تحول سازمانی از توانمندی‌های نامحدود فکری این عامل سرچشمه می‌گیرد. مفهوم کیفیت زندگی کاری نیز مربوط به فلسفه‌ای است که می‌خواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد، تغییراتی در فرهنگ سازمانی ایجاد کند، رفاه مادی و معنوی کارکنان را افزایش دهد و محیط سازمان را برای استفاده مؤثرتر از منابع انسانی مهیا کند.

در دهه‌های اخیر پژوهش در زمینه اخلاق، اصول اخلاقی و مشخص کردن کدهای اخلاقی در اکثر سازمان‌ها و نهادها فراگیر شده است طوری که هر سازمان یا نهادی با توجه به ماهیت و رسالت خود مجموعه‌ای از این کدها و اصول را طراحی می‌کند و در اختیار مسئولین و کارکنان

خود قرار می‌دهد. دانشگاه‌ها و آموزش عالی نیز به‌عنوان سازمانی حرفه‌ای در آموزش که نقش برجسته‌ای در تولید علم و دانش دارند از این امر مستثنی نبوده و می‌کوشند تا این اصول را سرلوحه کار خود قرار دهند. اهمیت رعایت این اصول و کدهای اخلاقی توسط کارکنان از این جهت است که باعث بهبود کیفیت آموزش‌ها و پژوهش‌های صورت گرفته شده و این امر می‌تواند به ایجاد محیط سالم و در نهایت به حل مشکلات جامعه نیز کمک کند. با تعریف استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی وضع قوانین و ضوابط با توجه به آن استانداردها، تأثیرگذاری آن در ارزشیابی کمی و کیفی کارکنان، ایجاد بستر مناسب علمی و فرهنگی در محیط دانشگاه و فراگیر نمودن آن استانداردها در سطح کشور می‌توان زمینه بهبود و ارتقاء استانداردهای اخلاق حرفه‌ای را در نظام آموزش عالی کشور فراهم کرد.

سیاسگزاری

در پایان جا دارد نویسندگان این مقاله از تمامی عزیزانی که در اجرای این کار مشارکت داشتند بویژه کارکنان دانشگاه ارومیه به دلیل دقت در تکمیل پرسشنامه‌ها تشکر و قدردانی نمایند.

منابع

- آراسته، حمیدرضا، جاهد، حسینعلی (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌ای برای بهبود رفتار. **فصلنامه نشاء علم**، سال اول، شماره ۲، صص ۴۸-۳۱.
- اژه‌ای، جواد؛ لواسانی، مسعود و خضری آذر، هیمین (۱۳۹۰). الگوی علی روابط بین سبک فرزند پروری ادراک شده، اهداف پیشرفت، خودکارآمدی و موفقیت تحصیلی، **مجله روانشناسی**، ۱۵(۳)، صص ۳۰۱-۲۸۴.
- پرستار، هاشم (۱۳۹۰) **پروسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه تربیت معلم تهران**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت و برنامه ریزی آموزشی. دانشگاه تهران.
- تقوی یزدی، مریم (۱۳۹۵). رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با سلامت روان و رفتار شهروندی، **فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی**، سال هفتم، شماره چهارم، صص ۶۶-۵۲.
- حسینی، سید جواد. (۱۳۹۳). **پروسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی. دانشگاه تهران.
- دهقان مروستی، ساناز و رسولی، رؤیا (۱۳۹۳). نقش جو اخلاقی محیط کاری بر کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس، **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، سال ششم، شماره هجدهم، صص ۹۹-۷۶.
- رحیمی، حمید، آقابابایی، راضیه (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای؛ اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان. **راهبردهای آموزش در علوم پزشکی**، دوره ششم، شماره ۲، صص ۶۳-۳۹.

- صالحی، محمد؛ دادگر، زهرا (۱۳۹۵). رابطه اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی از دیدگاه پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) ساری، **فصلنامه اخلاق زیستی**، سال ششم، شماره بیستم، صص ۳۳-۴۶.
- ضامنی، فرشیده (۱۳۹۵). بررسی رابطه توسعه رفتار اخلاقی توسط مدیران با سلامت سازمان، **فصلنامه اخلاق زیستی**، سال ششم، شماره ششم، صص ۴۹-۶۶.
- عرفانی خواه محمد (۱۳۹۳). **بررسی رابطه رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و سلامت اداری در سازمان (مطالعه موردی: مراکز فرهنگی و دینی در استان قم)**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت. دانشگاه تهران.
- عزیزی، نعمت اله (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی: تأملی بر راهبردهای بهبود استانداردهای اخلاقی در آموزش‌های دانشگاهی. **مجله راهبرد فرهنگ**، شماره ۸ و ۹ صص ۴-۵.
- فراستخواه، مقصود (۱۳۸۵). اخلاق علمی رمز ارتقای آموزش عالی؛ جایگاه و سازوکارهای «اخلاقیات حرفه‌ای علمی» در تضمین کیفیت آموزش عالی. **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، شماره ۱. صص ۳۴-۱۵.
- فرمehنی، فرهانی، محسن، بهنام جام، لیلا (۱۳۹۱). بررسی رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزش در اعضای هیأت علمی دانشگاه شاهد. **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، سال هفتم، شماره ۱. صص ۵۷-۳۲.
- قراملکی، احد فرامرز (۱۳۸۵). اخلاق حرفه‌ای. قم: نشر مجنون.
- محمدی، جواد؛ غضنفری، فیروزه و عزیزی، امیر (۱۳۹۳). ارتباط هوش اخلاقی با کیفیت زندگی کاری پرستاران، **نشریه پرستاری ایران**، دوره بیست و هفتم، شماره ۹۱، صص ۶۴-۵۴.
- میرسیاسی، ناصر (۱۳۸۶). مدیریت استراتژیک منابع انسانی در روابط کار. تهران: انتشارات میر.
- میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۹۲). **فلسفه مدیریت. تهران: نشر یسپرون**.
- نارنجی ثانی، فاطمه، میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف. **فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**. شماره ۴۸، صص ۱۰۱-۷۱.
- نعمتی، محمدعلی، محسنی، هدی سادات (۱۳۹۰). اخلاق در آموزش عالی؛ مؤلفه‌ها، الزامات، راهبردها. پژوهش-نامه اخلاق در آموزش عالی، **پژوهشنامه علوم اجتماعی**، شماره ۶۳، صص ۳۹-۱۴.
- نورشاهی، نسرین، سمیعی، حسین (۱۳۹۰). بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن، **فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی**، شماره ۵۹، صص ۲۸-۱۰.
- هوی، وین کک، میسکل، سیسیل ج، **مدیریت آموزشی: تئوری، تحقیق و عمل**. ترجمه میر محمد سید عباس زاده (۱۳۹۲)، چاپ چهارم، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.

- Almalki, M. J., FitzGerald, G., & Clark, M. (2012). Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: a cross-sectional study. **Human resources for health**, 1(10), pp32-51.
- Aziz, R. A. Nadzar, F. M. Husaini, H. Maarof, A. Radzi, S. M. & Ismail, I. (2011). Quality of work life of librarians in government academic libraries in the Klang Valley, Malaysia. **The International Information & Library Review**, 43(3), pp 149-158.
- Gupta, M. & Sharma, P. (2011). Factor Credentials Boosting Quality of Work Life of BSNL Employees In Jammu Region. **Sri Krishna International Research & Educational Consortium**, 2(1), pp 79-89.
- Hosley, N. S. (2005). **Collective efficacy, organizational health and student performance: Implications for school reform initiatives**. Unpublished Doctoral Dissertation, The Pennsylvania State University, Pennsylvania
- Hoy, W. K., & Fedman, J. A. (1996). Organizational Health: The Concept and Its Measure. **Journal of research and Development in Education**, 20(4), pp.30-37.
- Igbeka, J.U. & Okoroma, F.N. (2013). Awareness and practice of Professional ethias amongst librarians in Nigeria. academic **Journals: Educational Research and Reviews**. 5(8), pp 97-111.
- .Saravanan N, Maheswari SL. (2013) Quality of work life of nurses and its impact on their job satisfaction in selected private and government hospitals in tiruchirappalli district. **Golden Research Thoughts** 3(5): 1-14.
- Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B., Lee, J, D. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. **Journal of Business Research**, 63, pp20-26.
- Korkmrz, M, (2007). The effect of Leadership Style on organizational health **Educational Research Quarterly**, 3, pp22-54.
- Lee, J. C., Chen, C. L., & Xie, S. H. (2014). The influence of school organizational health and occupational burnout on self-perceived health status of primary school teachers. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 116, 985-989.
- Mehta, T. G., Atkins, M. S., & Frazier, S. L. (2013). The Organizational health of urban elementary schools: school health and teacher functioning. **School Mental Health**, 5(3), 144-154.
- Noor, S. M. & Abdullah, M. A. (2012). Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 35, pp. 739-745.
- Puiu, S., & Ogarca, R. F. (2015). Ethics Management in Higher Education System of Romania. **Procedia Economics and Finance**, 23, pp. 599-603.
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it? **Sloan Management Review Journal**, 6(2), pp, 11-21.