

Prediction of components of Quality of Work Life by Components of Perceived Organizational Virtuousness among Employees of a Public Sector Organization

Abdorasool Abdi. M.A.

psychology, Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan), Iran

Mohsen Golparvar. Ph.D.

Academic member Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan), Isfahan, Iran

Abstract

This research was done with the aim of investigating the role of perceptions of organizational virtuousness for quality of work life among employees of a public sector organization. The research method was correlation and statistical population was the employees of a public sector organization in Isfahan city, and from them two hundred and fifty six persons were selected using simple random sampling. Research instruments consisted of Perceived Organizational Virtuousness Questionnaire (Rego et al, 2010) and Quality of Work Life questionnaire (Nguyen et al, 2012). Data were analyzed using Pearson's correlation coefficient, multiple regression analysis. The results of multiple regression analysis showed that, only optimism ($\beta=0.21$), compassion ($\beta=0.16$), integrity ($\beta=0.26$) and forgiveness ($\beta=0.2$) has predictive power for prediction of survival needs, only optimism ($\beta=0.18$), trust ($\beta=0.23$), compassion ($\beta=0.18$) and integrity ($\beta=0.22$) have predictive power for prediction of belonging needs, and optimism ($\beta=0.17$), trust ($\beta=0.26$), integrity ($\beta=0.26$) and forgiveness ($\beta=0.19$) have predictive power for prediction of knowledge needs. The results of this study showed that promote organizational virtuousness, can raise the employees' quality of work life.

Key words: perceived organizational virtuousness, components of quality of work life, public sector employees.

پیش‌بینی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری از طریق مؤلفه‌های فضایل سازمانی ادراک‌شده در کارکنان یک سازمان دولتی

عبدالرسول عبدی

کارشناس ارشد روان‌شناسی سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی

واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

محسن گل‌پرور*

عضو هیأت علمی گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی

واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

چکیده

این پژوهش با هدف تبیین نقش ادراکات فضایل سازمانی برای کیفیت زندگی کاری در کارکنان یک سازمان دولتی اجرا شد. روش پژوهش همبستگی و جامعه آماری پژوهش را کارکنان یک سازمان دولتی در شهر اصفهان تشکیل دادند که از بین آن‌ها دویست و پنجاه و شش نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه فضایل سازمانی (رگو و همکاران، ۲۰۱۰) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (ناگیون و همکاران، ۲۰۱۲) بودند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل گردید. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که از بین پنج مؤلفه فضایل سازمانی، به ترتیب خوش‌بینی ($\beta = 0.21$)، محبت و همدلی ($\beta = 0.16$)، صداقت ($\beta = 0.26$) و بخشش ($\beta = 0.2$) پیش‌بینی‌کننده نیاز به بقا، خوش‌بینی ($\beta = 0.18$)، اعتماد ($\beta = 0.23$)، محبت و همدلی ($\beta = 0.18$) و صداقت ($\beta = 0.22$) پیش‌بینی‌کننده نیاز به تعلق و خوش‌بینی ($\beta = 0.17$)، اعتماد ($\beta = 0.26$)، صداقت ($\beta = 0.26$) و بخشش ($\beta = 0.19$) پیش‌بینی‌کننده نیاز به دانش هستند. در مجموع نتایج این پژوهش نشان داد با ارتقاء سطح فضایل سازمانی، می‌توان کیفیت زندگی کاری کارکنان را بالا برد.

واژه‌های کلیدی: فضایل سازمانی ادراک‌شده، کیفیت زندگی کاری، کارکنان دولتی.

مقدمه

بشر در سیر تحول دیدگاه‌های خود نسبت به آنچه در پیرامون و در دنیای درونش اتفاق می‌افتد، جنبش‌های فردی و جمعی متنوع و پیچیده‌ای را تا به امروز پشت سر گذاشته است. برخی از این جنبش‌های فکری که در گذشته‌های دور اتفاق افتاده اکنون بخشی از تاریخ علم و تاریخ تحولات تاریخی بشر را تشکیل می‌دهند، ولی بخشی دیگر از آن به دلیل مطرح شدن در سال‌های اخیر، کماکان در حال بقاء و زاینده‌گی فکری و عملی در زندگی بشر هستند. یکی از جنبش‌های به نسبت بدیع که تحولات زیادی را تاکنون موجب شده، جنبش مثبت‌نگری به انسان و رفتارهای اوست. پشت سر گذاشتن دوره نگرستن به انسان به‌عنوان موجودی متمایل به رذایل همراه با پی‌جویی آسیب‌های روانی و رفتاری وی به‌عنوان زیربناها و عوامل اصلی گرایش به این رذایل انسانی و اخلاقی و وارد شدن به دوره نگرستن به انسان به‌عنوان موجودی اخلاق‌مدار و فضیلت‌گرا همراه با تأکید بر نقاط قوت او (و نه آسیب‌ها و نقاط تاریک وجود او) که به‌عنوان جنبش روان‌شناسی و رفتار مثبت‌نگر از آن یاد می‌شود را می‌توان نقطه‌ای حساس و سرنوشت‌ساز دانست که دست آورد بااهمیت آن فرصت‌سازی برای ابناء بشر برای حرکت در مسیر رشد و تعالی فردی و جمعی است (سلیگمن^۱، ۲۰۰۲؛ کازا و کازا^۲، ۲۰۰۸؛ رگو، ریبیرو و چانها^۳، ۲۰۱۰). این‌که انسان را به‌جای موجودی رذیلت‌محور، موجودی مثبت و فضیلت‌گرا تلقی کنیم، بدون تردید زمینه‌ساز حرکت به‌سوی افق‌هایی در زندگی بشر می‌شود که عاقبت تعالی و شکوفایی ظرفیت‌های وجودی وی را به ارمغان می‌آورد (نلسون و کوپر^۴، ۲۰۰۷). در متن این جنبش، دانشمندان عرصه‌های مختلف علم هر یک بنا بر تخصص و توان و بضاعت علمی خود سازه‌ها و متغیرهایی را مطرح و روندهای پژوهش و نظریه‌پردازی جدیدی را به مشتاقان معرفی نموده‌اند. یکی از این متغیرها و سازه‌ها، فضیلت‌سازمانی^۵ است.

فضیلت^۶ در لغت به معنای مزیت، برتری، فزونی، افزونی در علم و معرفت و خلاف رذیلت است. در معنای عام آن نیز هر آنچه موجب ارتقاء میزان معرفت، دانش و سلامتی انسان در تمامی ابعاد جسمی، روانی و معنوی شود

را می‌توان فضیلت تلقی کرد. با تأکید بر همین معانی می‌توان فضیلت در نهادهای اجتماعی که در قالب فضایل سازمانی مطرح می‌شود را به‌عنوان اقدامات فردی، فعالیت‌های جمعی و مشخصه‌های فرهنگی یا فرایندهایی که موجب نشر و تداوم فضایل در سازمان می‌شوند تعریف نمود (رگو و همکاران، ۲۰۱۰). سه مشخصه کلیدی در تعریف فضیلت و به‌ویژه فضیلت سازمانی وجود دارد. اولین مشخصه خیر اخلاقی^۷ (به معنای آنچه خیر و صلاح و موجب ترویج تهذیب اخلاقی برای همگان می‌شود)، دومین مشخصه تأثیرگذار انسانی^۸ (به معنای این‌که فضیلت در انسان لازم است موجب شکوفایی فردی، منش اخلاقی، نیروبخشی انسانی، کنترل خود، تاب‌آوری، هدفمندی معنادار و پیروی از اصول تعالی‌بخش شود) و سومین یا آخرین مشخصه بهبود اجتماعی^۹ (به معنای این‌که حاکمیت فضیلت مستلزم آن است که انسان فراتر از منافع شخصی خود برای حاکمیت و ارتقاء ارزش‌های اجتماعی تلاش نماید) است (رگو و همکاران، ۲۰۱۰). بنابر تأکید بر همین سه مشخصه مورد اشاره نیز می‌توان فضیلت سازمانی را با رویکردی جمع‌گرایانه پدیده‌ای با مضمون انسانی-اخلاقی تلقی کرد که هدف غایی آن حاکمیت و تسلط ارزش‌های انسانی و اخلاقی مثبت بر سازمان‌ها در راستای ارتقاء وضعیت انسان‌ها در محیط‌های کار است (داتون و گلابین^{۱۰}، ۲۰۰۸). همین رویکرد مستتر در فضایل سازمانی است که این پدیده را به‌عنوان یکی از سازه‌های مثبت‌گرا در روان‌شناسی و رفتار سازمانی مثبت‌نگر مطرح نموده است.

مطالعات انجام شده بر روی فضایل سازمانی که بارقه‌های اصلی آن را می‌توان در سال‌های پس از شروع هزاره سوم میلادی شاهد بود، حاکی از آن است که حداقل پنج مؤلفه اصلی شامل بخشش^{۱۱}، اعتماد^{۱۲}، راستی^{۱۳} (صداقت)، خوش‌بینی^{۱۴} و محبت و همدلی^{۱۵} (شفقت) را می‌توان به‌عنوان مؤلفه‌های این پدیده در نظر گرفت (رگو و همکاران، ۲۰۱۰). طبیعی است که هر یک از پنج مؤلفه‌ای که اکنون به‌عنوان مؤلفه‌های فضایل سازمانی معرفی می‌شوند هر یک به‌صورت جداگانه در نظریات و پژوهش‌های گذشته چه در سطح فردی و چه در سطح سازمانی معرفی و راجع به آن‌ها بحث‌های زیادی انجام شده است. باین‌حال تلقی هر

1. Seligman
3. Rego, Ribeiro & Cunha
5. organizational virtuousness
7. moral goodness
9. social betterment
11. forgiveness
13. integrity
15. compassion

2. Caza & Caza
4. Nelson & Cooper
6. Scholarship or virtuousness
8. human impact
10. Dutton & Glynn
12. trust
14. optimism

همکاران و یا حتی مراجعین و مشتریان) تمرکز نموده و به دنبال راهبردهایی برای پیشگیری از آسیب‌ها و زیان‌های احتمالی رفتارها و اقدامات دیگران باشند. به همین دلیل نیز در یک فضای سازمانی آکنده از صداقت و راستی، نیرو، توان و منابع در دسترس افراد در مسیر تعالی و شکوفایی استعدادها فردی و جمعی به حرکت در می‌آید (کازا و کازا، ۲۰۰۸). خوش‌بینی به‌عنوان بعد اسنادی فضایل سازمانی، بر وجود دیدگاهی خوش‌بینانه به رفتارها، خصایص، ظرفیت‌ها، توانایی‌های مقابله با چالش‌ها و معماها و خلاصه هر قول و فعلی که از انسان صادر می‌شود اطلاق می‌گردد (رگو و همکاران، ۲۰۱۰). به نظر می‌رسد خوش‌بینی را می‌توان نیرو محرکه شناختی تعاملات بین انسان‌ها در محیط‌های کار و به‌عنوان بعدی از فضایل سازمانی که موجب روان‌تر عمل نمودن دیگر فضایل مانند اعتماد، بخشش و صداقت (راستی) می‌شود تلقی کرد. بالاخره محبت و همدلی (شفقت) را نیز می‌توان بعد عاطفی فضایل سازمانی که شامل رفتارهای مهربانانه مبتنی بر درک شرایط و موقعیت دیگران و تمایل به تلاش برای همراهی با آن‌ها است تلقی کرد (زانگ و گیسون^۱، ۲۰۱۳). محبت و همدلی به این دلیل در حوزه فضایل سازمانی از اهمیت برخوردار است که انسان‌ها هر یک در هر شرایط و موقعیتی که باشند، نیازمند آن هستند که احساس کنند دیگران به نیازها، شرایط و مسائل آن‌ها توجه نشان داده و آن‌ها را درک و همراهی می‌کنند (گرن، کریستیانسن و پرایس^۲، ۲۰۰۷؛ گروث و کلر^۳، ۲۰۰۹). تسلط فضای تمایل به همدلی و محبت به‌صورت عمومی در فضای سازمان نیاز به پیوندجویی و به دنبال آن فضای مبتنی بر همکاری همدلانه را در سازمان‌ها تقویت و به این ترتیب موجب ارضاء روانی و تسلط فضای کاری جمعی و گروهی می‌شود.

به لحاظ نظری نگاهی بر مضامین و تعاریف هر یک از پنج مؤلفه فضایل سازمانی نشان می‌دهد که این فضایل چه در قالب تک‌بعدی و چه در قالب سازه‌ای مرتبه بالاتر (فضایل سازمانی) عاملی در جهت مدیریت کنش و واکنش‌های انسان و عاملی با بار مثبت برای عملکرد در سطح فردی و سازمانی هستند. در تأیید این نظر،

یک از این ابعاد به‌عنوان بعدی از فضیلت سازمانی که در سطح جمعی و در قالب حاکمیت آن‌ها بر فضای کلی سازمان مطرح است (و نه در سطح فردی)، پدیده‌ای به نسبت نوین است که چیزی در حدود یک دهه و یا اندکی بیشتر از آن نمی‌گذرد.

بخشش به‌عنوان اولین مؤلفه فضیلت سازمانی به معنای حاکمیت گذشت و به دید اغماض نگرستن به عیوب و خطاهایی است که از انسان‌ها در محیط کار سر می‌زند. بدون تردید هر انسانی ممکن است تحت شرایطی خاص مرتکب خطاهایی شود که در صورت آگاهی و شعور شخصی پیش از وقوع خطا یا خطاهای مورد نظر تمام تلاش خود را صرف می‌کند تا مرتکب چنین خطاهایی نشود. حاکم بودن بخشش بر فضای یک سازمان می‌تواند حاوی پیامی مهم در راستای وجود بصیرت نسبت به ماهیت وجودی انسان و فرصت قائل شدن برای جبران باشد. این مهم وقتی به این واقعیت توجه کنیم که انسان‌ها موجوداتی تبادل‌گرا هستند که در صورت بخشیده شدن خطاهایشان اغلب درصدد تلافی و جبران بر خواهند آمد، مشخص می‌کند که چرا می‌توان پدیده‌ای مانند بخشش را به‌عنوان یک فضیلت سازمانی که منجر به ارتقاء منش اخلاقی، تأثیرگذاری شخصی و بهبود اجتماعی می‌شود تلقی کرد (کامرون^۱، ۲۰۰۳؛ کامرون، برایت و کازا^۲، ۲۰۰۴). اعتماد به‌عنوان دومین مؤلفه از فضایل سازمانی به معنای آن است که انسان‌ها می‌توانند به قول و عمل دیگران تکیه کرده و بر مبنای آن دست به تصمیم‌گیری و عمل بزنند؛ مانند بخشش وقتی اعتماد بر فضای سازمان حاکم باشد، انسان‌ها بدون نگرانی و با کارآمدی بالاتری می‌توانند اهداف گروهی و جمعی خود را که پیوند ناگسستنی با مأموریت‌ها و اهداف سازمان دارد پیگیری و دنبال کنند (دونالدسون و کو^۳، ۲۰۰۹).

راستی و صداقت که ارتباطی تنگاتنگ با اعتماد و دیگر مؤلفه‌های فضایل سازمانی دارد بر یکی بودن قول و فعل افراد در تمام سطوح سازمان و بر یکرنگی انسان‌ها دلالت دارد. در یک فضای مبتنی بر صداقت انسان‌ها به‌سادگی متوجه می‌شوند که لازم نیست بر انگیزه‌های پنهان و تا اندازه‌ای تردیدآور دیگران (اعم از مدیران، سرپرستان و

1. Cameron
3. Donaldson & Ko
5. Grant, Christianson & Price

2. Cameron, Bright & Caza
4. Zhang & Gibson
6. Kroth & Keeler

زندگی شخصی‌شان را ارتقاء بخشند اطلاق می‌شود (ریسی‌نام و اسماعیل^۴، ۲۰۰۸؛ کانداسامی و سری‌کومار^۵، ۲۰۰۹؛ مارتل و دوپیس^۶، ۲۰۰۶). این تعریف بر انسانی‌سازی محیط کار متمرکز است و کار را به‌عنوان پدیده‌ای که در خدمت کلیت زندگی بشر است معرفی کرده است (سرواستاوا و کانپور^۷، ۲۰۱۴). چنین تعاریفی ممکن است توسط همه اندیشمندان عرصه کیفیت زندگی مورد قبول نباشد (کاشیک و تانک^۸، ۲۰۰۸)؛ بنابراین هر پژوهشگری لازم است ابتدا تعریف و رویکردی که بر مبنای آن پژوهش خود را صورت‌بندی نموده مشخص سازد. در این پژوهش رویکرد مبتنی بر اجابت و ارضاء نیازهای انسانی در محیط کار به کیفیت زندگی کاری محور قرار گرفته است. از نظر رویکرد ارضاء نیازها به کیفیت زندگی کاری، رفتارهای بشر ترکیبی از ایفای نقش‌های متنوع اما به هم پیوندخورده است که همگی در خدمت پدیده‌ای جامع‌تر به نام زندگی هستند که در آن نیازها نیرومحركه کنش و واکنش‌های انسان محسوب می‌شوند (لی، سینگاپاکدی و سیرژی^۹، ۲۰۰۷). در واقع بر اساس این رویکرد بخش عمده‌ای از افول یا سقوط انسان‌ها در هر محیط و شرایطی به ارضاء نیازهای انسانی وی وابسته است. غفلت از این معنا و رویکرد کل‌نگر و جامع به زندگی کاری، خانوادگی، اجتماعی و دیگر عرصه‌های زندگی، از تعالی و شکوفایی جامع انسان پیشگیری می‌کند و انسان را به موجودی تک‌ساحتی تبدیل می‌کند. بر همین اساس می‌توان گفت که رویکرد ارضاء و تأمین نیازها به کیفیت زندگی کاری انسان، رویکردی برآمده از توجه به ساحت‌های چندگانه انسان، از جمله توجه هم‌زمان به عرصه شادمانی و بهزیستی در خانواده، اجتماع و کار (به‌عنوان عرصه‌های اصلی زندگی کلی انسان) است (لی و همکاران، ۲۰۰۷)؛ بنابراین یک محیط کاری باکیفیت برای زندگی از نظر این رویکرد محیطی است که در آن موانع جدی برای تأمین و ارضاء نیازهای اساسی و بنیادی انسان نظیر نیاز به امنیت، سلامتی، نیازهای اقتصادی، نیاز به عزت‌نفس، نیاز به شکوفایی، نیاز به دانش و نیاز به زیبایی‌شناسی وجود نداشته باشد و در عین حال زمینه ارضاء بهینه نیازها وجود داشته باشد (ناگیون، ترانگ و ناگیون^{۱۰}، ۲۰۱۲).

پژوهش‌های گذشته نشان داده‌اند که فضایل سازمانی با عملکرد در سطح فردی و سازمانی و با سلامت سازمانی دارای همبستگی مثبت و معنادار هستند (رگو و همکاران، ۲۰۱۰؛ کامرون، ۲۰۰۳؛ کامرون و همکاران، ۲۰۰۴). از طرف دیگر آن‌گونه که رگو و همکاران (۲۰۱۰) بیان نموده‌اند، یک سازمان فضیلت‌محور را می‌توان سازمانی دارای سلامت کاری متعالی نگریت که در آن تلاش‌های عمدی، منظم و جمعی در راستای افزایش حداکثری بهزیستی و بارآوری فردی و جمعی از طریق مشاغلی خوب طراحی شده و معنادار، محیط اجتماعی-سازمانی حمایتگر و وجود فرصت‌های رشد و تعالی در زندگی کاری و خانوادگی به‌وضوح به چشم می‌خورد. در تأیید چنین رویکردی به فضایل سازمانی و نقش‌ها و کارکردهای عملیاتی آن نیز پژوهش‌های گذشته نشان داده‌اند که فضایل سازمانی با شادمانی در سطح فردی و جمعی (رگو و همکاران، ۲۰۱۰؛ زانگ و گیسون، ۲۰۱۳؛ گاوین و ماسون^۱، ۲۰۰۴)، با رفتارهای مدنی (شهروندی) سازمانی (رگو و همکاران، ۲۰۱۰؛ ریبیو و رگو، ۲۰۰۹) و اشتیاق شغلی (اوخوی^۲، ۲۰۱۲) دارای رابطه مثبت و معناداری است. در نگاهی نقادانه به نظریات و پژوهش‌های انجام شده نکته‌ای که به ذهن می‌رسد این است که فضایل سازمانی پیش از برقراری ارتباط با متغیرهایی نظیر شادمانی و اشتیاق و یا در سطح رفتاری با متغیرهایی نظیر عملکرد، نیازمند تأثیر بر متغیرهایی است که ماهیت و کیفیت زندگی کاری^۳ را تحت‌الشعاع خود قرار دهد. به معنایی صریح‌تر به نظر می‌رسد که فضایل سازمانی با ظرفیت‌های گسترده‌ای که در مؤلفه‌های آن نهفته است، پیش از هر چیز بتواند کیفیت زندگی کاری را در انسان‌ها از خود متأثر سازد.

تاکنون تعاریف گوناگونی در مورد کیفیت زندگی کاری از دیدگاه‌های مختلف ارائه شده است. هر یک از این تعاریف نسبت به برخی از تعاریف دیگر دارای وجوه مشترک و نسبت به برخی دیگر دارای وجوه متمایزی هستند (احمدنژاد، حسنی، سپهریان آذر و شجاعی، ۱۳۹۱؛ اعتباریان و خلیلی، ۱۳۸۷). برای نمونه در یکی از تعاریف ارائه شده بیان شده که کیفیت زندگی کاری به میزانی که کارکنان می‌توانند از طریق تجارب و محیط کاری خود

1. Gavin & Mason
3. Quality of work life
5. Kandasamy & Sreekumar
7. Srivastava & Kanpur
9. Lee, Singhapakdi & Sirgy

2. Ugwu
4. Rethinam & Ismail
6. Martel & Dupuis
8. Kaushik & Tonk
10. Nguyen, Trang & Nguyen

زندگی کاری مورد بررسی قرار گرفته باشد. با این حال مطالعاتی وجود دارد که از طریق آن‌ها می‌توان به سازوکارهایی که از آن طریق فضایل سازمانی قادر است تا کیفیت زندگی کاری مبتنی بر ارضاء نیازهای سه‌گانه بقاء، تعلق و دانش را تقویت نماید دست یافت. برای نمونه در مطالعات گذشته نشان داده شده که بهبود روابط بین افراد در محیط کار، اجرا و تقویت برنامه‌های دوستدار خانواده در محیط کار، سرمایه‌گذاری بر یادگیری فردی، فراهم‌سازی دسترسی جامع به اطلاعات از طریق اینترنت (گسترش دانش و اطلاعات)، اثربخش نمودن رهبری و سرپرستی و کار تیمی در محیط کار و بهبود توانایی مدیریت تغییر و انتقال (مانند انتقال از نظام‌های مدیریت سنتی و کلاسیک به نظام‌های مدیریت نوین و روزآمد) همه و همه از عواملی هستند که موجب بهبود کیفیت زندگی کاری می‌شوند (اکدزی^۴، ۲۰۰۶؛ چان و وایات^۵، ۲۰۰۷).

در متن تمام راهبردها و اقدامات برشمرده شده در بالا، تأمین و ارضاء نیاز به بقاء، نیاز به تعلق و نیاز به دانش نهفته است. از طرف دیگر مطالعات گذشته نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری با عملکرد و اثربخشی مطلوب‌تر (حاتم، ظریفی، لطفی، کاووسی و توکلی، ۲۰۱۴)، تعهد سازمانی (داود^۶، ۲۰۱۰)، دل‌بستگی شغلی (پرماروپان، آل مأمون و صاوفی^۷، ۲۰۱۳)، بهزیستی روان‌شناختی (راثی^۸، ۲۰۱۰)، اعتماد سازمانی (ون‌دربرگ و مارتینز^۹، ۲۰۱۳) و تحول شغلی (ذوالقرنین^{۱۰}، ۲۰۱۳) دارای رابطه مثبت است.

همبسته‌های مطرح برای کیفیت زندگی کاری که به مهم‌ترین آن‌ها اشاره شد، اغلب متغیرهایی هستند که با فضایل سازمانی نیز در ارتباط هستند (رگو و همکاران، ۲۰۱۰؛ کامرون، ۲۰۰۳؛ کامرون و همکاران، ۲۰۰۴). از طرف دیگر به لحاظ نظری نیز چنان‌که فضایل را اقدامات فردی، فعالیت‌های جمعی و مشخصه‌های فرهنگی یا فرایندهایی در نظر بگیریم که موجب نشر و تداوم بخشش، اعتماد، خوش‌بینی، راستی (صداقت) و محبت و همدلی می‌شود، در این صورت پیوندهای انسانی و تعاملات، نظام‌های سرپرستی و دیگر شرایط لازم برای تشفی نیاز به بقاء، نیاز به تعلق و

بر همین اساس می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری میزان تأمین و رضایت از ارضاء نیازها در کارکنان در اثر مشارکت در امور و وظایف فردی و جمعی در محیط کار است (ناگیونن و همکاران، ۲۰۱۲). در این پژوهش کیفیت زندگی کاری بر مبنای تشفی سه نیاز، یعنی نیاز به بقاء^۱، نیاز به تعلق^۲ و نیاز به دانش^۳ مورد بررسی قرار گرفته است. نیاز به بقاء به فراهم بودن امکانات و شرایط در محیط کار برای یک زندگی همراه با سلامتی، رضایت از دریافت‌های مادی (حقوق، مزایا و پاداش) معطوف به نیازهای فیزیولوژیک و ارزشمندی کار فرد برای اعضای خانواده اشاره دارد. در مقابل نیاز به تعلق بر روابط انسانی مورد نیاز در محیط کار، مهیا بودن شرایط کاری (از نظر زمان، انرژی و نظایر آن) برای روابط گسترده اجتماعی و انسانی و احساس مورد توجه بودن در محیط کار دلالت دارد. آخرین نیاز مطرح، یعنی نیاز به دانش (آگاهی) به مهیا بودن فرصت در محیط کار برای شکوفاسازی تمام ظرفیت وجودی خود، برجسته ساختن و گسترش بخشیدن مهارت‌های دانش‌بنیاد فردی در محیط کار و وجود فرصت برای رشد خلاقیت شخصی را در بر می‌گیرد (ناگیونن و همکاران، ۲۰۱۲). پژوهش‌های قابل توجهی در داخل ایران تاکنون رابطه متغیرهای مختلف را با کیفیت زندگی کاری مورد بررسی قرار داده‌اند. از این میان می‌توان به پژوهش‌هایی اشاره داشت که نشان داده‌اند کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی و فرسودگی شغلی (ناظم و عزیزاده رنجبر، ۱۳۹۳)، عملکرد مدیران (شهبازی، واعظی و ثنایی‌پور، ۱۳۸۸)، خشنودی شغلی و سلامت سازمانی (ساعدی، خلعتبری و موری نجف‌آبادی، ۱۳۸۹)، نهادینه‌سازی اخلاق و تعهد سازمانی (رجبانی، قلی‌پور و غفاری، ۱۳۹۳)، سطح مشارکت و استرس (حمیدی، مرتضایی، حیدری پهلویان، سلطانیان و حیدری مقدم، ۱۳۹۳) و سرمایه اجتماعی (فیضی و محمد، ۱۳۸۸) رابطه دارد.

نکته بعدی به نحوه ارتباط بین فضایل سازمانی با کیفیت زندگی مبتنی بر ارضاء نیازها باز می‌گردد. علی‌رغم تلاش‌های مکرر انجام شده، پژوهشی در دسترس قرار نگرفت که طی آن رابطه بین فضایل سازمانی و کیفیت

1. Survival needs
3. Knowledge needs

5. Chan & Wyatt

7. Permarupan, Al- Mamun & Saufi

9. van der Berg & Martins

2. Belonging needs

4. Akdere

6. Daud

8. Rathi

10. Zulkarnain

پنج مؤلفه فضایل سازمانی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شده‌اند) و برای افزایش توان آماری نتایج افزایش تعداد نمونه از سطح توصیه‌شده پیشنهاد شده (آلگینا و اولینیک^۱، ۲۰۰۰)، ۲۶۰ نفر برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. در منبع مورد اشاره در مورد حجم نمونه هم تعداد و هم افزایش تعداد از حداقل معرفی شده وجود دارد. نمونه پژوهش از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده و از طریق فهرست اسامی کارکنان انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، چهار پرسشنامه (معادل ۱/۵ درصد) به دلیل نقص در پاسخگویی از پژوهش کنار رفت و گروه نمونه پژوهش به ۲۵۶ نفر کاهش یافت.

ابزار سنجش

پرسشنامه فضایل سازمانی: برای سنجش فضایل سازمانی، از پرسشنامه چهارده سؤالی که توسط رگو و همکاران (۲۰۱۰) ساخت و ارائه شده و برای این پژوهش طی فرایند دومرحله‌ای (ترجمه و تطابق تخصصی) ترجمه و آماده اجرا شده، استفاده شد. این پرسشنامه دارای پنج خرده مقیاس به نام‌های خوش‌بینی (سه سؤال)، اعتماد (سه سؤال)، محبت و همدلی (سه سؤال)، صداقت (سه سؤال) و بخشش (دو سؤال) است و مقیاس پاسخ‌گویی این پرسشنامه شش درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۶) است. رگو و همکاران (۲۰۱۰) پایایی این پرسشنامه را برحسب آلفای کرونباخ و روایی آن را از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار داده‌اند. آلفای کرونباخ گزارش شده توسط رگو و همکاران (۲۰۱۰) به ترتیب برای خوش‌بینی، اعتماد، محبت و همدلی، صداقت و بخشش برابر با ۰/۹۶، ۰/۸۸، ۰/۹۸ و ۰/۹۹ و برای کل پرسشنامه ۰/۹ گزارش شده است. تحلیل عاملی تأییدی نیز روایی سازه این پرسشنامه را مستند ساخته و نشان داده که این پرسشنامه با چهارده سؤال از شاخص‌های برازش قابل قبولی برخوردار است (رگو و همکاران، ۲۰۱۰). در پژوهش حاضر پس از تحلیل عاملی اکتشافی (بررسی روایی سازه) که نشان داد این پرسشنامه بر اساس شاخص‌های آماری مطرح در تحلیل عاملی اکتشافی (KMO برابر با ۰/۹۷، آزمون کرویت بارلت برابر با ۱۰۸۹۰/۲۹ $(p < ۰/۰۰۱)$ و بارهای عاملی ۰/۶ برای سؤال

نیاز به دانش و به دنبال آن شرایط لازم برای ارتقاء کیفیت زندگی کاری را فراهم خواهند کرد. به معنایی ساده‌تر وقتی در فضای سازمان اعتماد، خوش‌بینی، محبت و همدلی، بخشش و راستی و صداقت وجود داشته باشد، افراد تهدید و مانعی را در برابر تشفی نیاز به بقاء، نیاز به دانش و نیاز به تعلق خود را تجربه نمی‌کنند، بنابراین سطح کیفیت زندگی ادراک‌شده در آن‌ها بالا می‌رود. در مجموع نگاهی بر پژوهش‌های مورد اشاره در متن مقدمه مشخص می‌سازد که پدیده فضایل سازمانی و کارکردهای خرد و کلان آن برای کیفیت زندگی کاری تاکنون در ایران چندان مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته است. به همین دلیل نیز به نظر می‌رسد که وقت آن رسیده تا این پدیده و کارکردهایش در محیط‌های سازمانی ایران نیز مورد توجه و بررسی قرار گیرند. با توجه به همین مسئله فرضیه‌های پژوهش در قالبی جزئی به شرح زیر در نظر گرفته شده‌اند.

فرضیه اول: مؤلفه‌های ادراکات فضایل سازمانی (خوش‌بینی، اعتماد، محبت و همدلی، صداقت و بخشش) قادر به پیش‌بینی نیاز به بقاء (اولین مؤلفه کیفیت زندگی کاری) هستند.

فرضیه دوم: مؤلفه‌های ادراکات فضایل سازمانی (خوش‌بینی، اعتماد، محبت و همدلی، صداقت و بخشش) قادر به پیش‌بینی نیاز به تعلق (دومین مؤلفه کیفیت زندگی کاری) هستند.

فرضیه سوم: مؤلفه‌های ادراکات فضایل سازمانی (خوش‌بینی، اعتماد، محبت و همدلی، صداقت و بخشش) قادر به پیش‌بینی نیاز به دانش (سومین مؤلفه کیفیت زندگی کاری) هستند.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی-همبستگی و جامعه آماری آن کلیه کارکنان یک سازمان دولتی وابسته به وزارت نیرو در شهر اصفهان به تعداد هشتصد و پنجاه نفر در زمستان ۱۳۹۲ بودند. از جامعه آماری مورد اشاره، با توجه به این‌که برای مطالعات تحلیل رگرسیون چندگانه معمولی به ازای هر متغیر پیش‌بین حداقل ۱۵ تا ۳۵ نفر توصیه شده (در این پژوهش

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

پرسشنامه‌های پژوهش به صورت خودگزارش‌دهی توسط اعضای گروه نمونه پاسخ داده شدند. نتایج حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه (به شیوه هم‌زمان) با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

از دویست و پنجاه‌وشش نفر نمونه پژوهش، اکثریت دارای تحصیلات لیسانس (۱۶۴ نفر و معادل با ۶۴/۱ درصد) و فوق‌لیسانس (۸۱ نفر و معادل با ۳۱/۶ درصد) بودند. از طرف دیگر اکثریت اعضای نمونه را مردان (۱۹۴ نفر معادل ۷۵/۸ درصد در مقابل ۵۷ نفر زن معادل ۲۲/۳ درصد و ۵ نفر نیز جنسیت خود را اعلام نکردند) متأهل (۱۹۵ نفر معادل با ۷۶/۲ درصد) تشکیل دادند. بالاخره اکثریت اعضای نمونه پژوهش حاضر در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال (۱۴۶ نفر معادل ۵۷ درصد) و در گروه سابقه شغلی تا ده سال (۵۵/۲ درصد) و ۱۱ تا ۲۰ سال (۳۴ درصد) قرار داشته‌اند. لازم به ذکر است که بررسی رابطه بین متغیرهای جمعیت‌شناختی (سن، تحصیلات و جنسیت) با کیفیت زندگی کاری نشان داد که بین این متغیرها رابطه معناداری وجود ندارد. در جدول ۱ نتایج تحلیل رگرسیون به شیوه هم‌زمان ارائه شده است.

همان‌طور که در جدول ۱ در ردیف اول مشاهده می‌شود، از پنج مؤلفه فضایل سازمانی، خوش‌بینی ($\beta=0/21$ ، $p<0/01$)، محبت و همدلی ($\beta=0/16$ ، $p<0/01$)، صداقت ($p<0/01$) و بخشش ($\beta=0/26$ ، $p<0/01$) پیش‌بینی‌کننده نیاز به بقاء بوده و توانسته‌اند ۶۶/۳ درصد از واریانس این بعد از کیفیت زندگی کاری را تبیین نمایند؛ بنابراین فرضیه اول پژوهش مبنی بر این‌که مؤلفه‌های ادراکات فضایل سازمانی (خوش‌بینی، اعتماد، محبت و همدلی، صداقت و بخشش) قادر به پیش‌بینی نیاز به بقاء (اولین مؤلفه کیفیت زندگی کاری) هستند، در خصوص توان پیش‌بینی خوش‌بینی، محبت و همدلی، صداقت و بخشش برای نیاز به بقاء تأیید می‌شود، ولی در مورد توان پیش‌بینی اعتماد مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. همین‌طور چنان‌که در ریف دوم جدول ۱ نشان داده شده، از پنج مؤلفه فضایل سازمانی، خوش‌بینی ($\beta=0/18$ ، $p<0/05$)، اعتماد ($\beta=0/23$ ، $p\leq 0/01$)، محبت و همدلی ($p<0/05$)

ششم تا ۰/۸۱ برای سؤال دهم) دارای روایی سازه مناسبی است، به ترتیب آلفای کرونباخ برای خوش‌بینی، اعتماد، محبت و همدلی، صداقت و بخشش برابر با ۰/۹۱، ۰/۸۹، ۰/۹۳، ۰/۹۲ و ۰/۹۳ به دست آمد. دو نمونه از سؤالات این پرسشنامه به این شرح است: "در این سازمان حتی وقتی هم با چالشی مواجه می‌شویم خوش‌بینیم که موفق خواهیم شد و راست‌گویی و قابل‌اطمینان بودن از ویژگی‌های برجسته این سازمان است."

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: برای سنجش کیفیت

زندگی کاری از پرسشنامه نه سؤالی معرفی‌شده توسط ناگیون و همکاران (۲۰۱۲) که سه حوزه رضایت از نیاز به بقاء (سه سؤال)، رضایت از نیاز به تعلق و رضایت از نیاز به دانش را پوشش می‌دهد و مقیاس پاسخ‌گویی آن شش درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۶) است استفاده شد. این پرسشنامه در این پژوهش طی فرایند دومرحله‌ای ترجمه و تطابق تخصصی توسط متخصص، ترجمه و آماده‌اجراشده و روایی صوری آن به لحاظ تخصصی تأیید شده است. ناگیون و همکاران (۲۰۱۲) با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی سه عاملی بودن این پرسشنامه را تأیید و آلفای کرونباخ رضایت از نیاز به بقاء (سه سؤال)، رضایت از نیاز به تعلق (سه سؤال) و رضایت از نیاز به دانش را به ترتیب برابر با ۰/۷۷، ۰/۷۲ و ۰/۸۴ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر پس از تحلیل عاملی اکتشافی که به منظور بررسی روایی سازه این پرسشنامه انجام گرفت و نشان داد که این پرسشنامه بر اساس شاخص‌های آماری مطرح در تحلیل عاملی اکتشافی (KMO برابر با ۰/۹۷، آزمون کرویت بارتلت برابر با ۷۳۹۸/۲۷ و $p<0/001$) و بارهای عاملی ۰/۶۵ برای سؤال سوم تا ۰/۸۱ برای سؤال دوم) دارای روایی سازه مناسبی است، به ترتیب آلفای کرونباخ برای رضایت از نیاز به بقاء، رضایت از نیاز به تعلق و رضایت از نیاز به دانش به ترتیب برابر با ۰/۸۶، ۰/۹ و ۰/۹۳ به دست آمد. دو نمونه از سؤالات این پرسشنامه به این شرح است: "شغلم برای من منافع و پیامدهای سلامتی مطلوبی را به همراه داشته است و من زمان لازم فراتر از زمان کارم برای لذت بردن از دیگر امور را در زندگی‌ام در اختیار دارم."

قادر به پیش‌بینی نیاز به دانش (به‌عنوان سومین مؤلفه کیفیت زندگی کاری) هستند در خصوص توان پیش‌بینی خوش‌بینی، اعتماد، صداقت و بخشش برای نیاز به دانش تأیید می‌شود ولی در مورد توان پیش‌بینی اعتماد تأیید نمی‌شود.

و صداقت ($\beta=0/18$) و پیش‌بینی‌کننده نیاز به تعلق بوده و توانسته‌اند ۶۴/۶ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نمایند؛ بنابراین فرضیه دوم پژوهش مبنی بر این‌که مؤلفه‌های ادراکات فضایل سازمانی (خوش‌بینی، اعتماد، محبت و همدلی، صداقت و بخشش) قادر به پیش‌بینی نیاز به تعلق (دومین مؤلفه کیفیت زندگی کاری) هستند، در خصوص توان پیش‌بینی خوش‌بینی، اعتماد، محبت و همدلی و صداقت برای نیاز به تعلق تأیید می‌شود ولی در مورد توان پیش‌بینی بخشش مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

بالاخره چنان‌که در ردیف سوم جدول ۳ مشاهده می‌شود، خوش‌بینی ($\beta=0/17$, $p<0/05$)، اعتماد ($\beta=0/26$, $p<0/01$)، صداقت ($\beta=0/26$, $p<0/01$) و بخشش ($\beta=0/19$, $p<0/05$) پیش‌بینی‌کننده نیاز به دانش بوده و توانسته‌اند ۶۴/۱ درصد از واریانس این متغیر را پیش‌بینی نمایند؛ بنابراین فرضیه سوم پژوهش مبنی بر این‌که مؤلفه‌های ادراکات فضایل سازمانی (خوش‌بینی، اعتماد، محبت و همدلی، صداقت و بخشش)

جدول ۱. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری از طریق مؤلفه‌های فضایل سازمانی

متغیر ملاک	مقدار ثابت و مقادیر پیش‌بین					مقدار ثابت و مقادیر پیش‌بین
	R	R ²	F	β	t	
نیاز به بقاء	۰/۸۱۴	۰/۶۶۳	۹۸/۲۴**	۰/۲۱	۲/۸۵	۰/۰۰۵
				۰/۰۵	۰/۵۴	۰/۵۹
				۰/۱۶	۱/۹۹	۰/۰۴۸
نیاز به تعلق	۰/۸۰۴	۰/۶۴۶	۹۱/۳۵**	۰/۱۸	۲/۱۷	۰/۰۳
				۰/۲۳	۲/۵۹	۰/۰۱
				۰/۱۸	۲/۱۷	۰/۰۳
نیاز به دانش	۰/۸	۰/۶۴۱	۸۹/۱۵**	-۰/۱۷	۲/۱۷	۰/۰۳
				۰/۲۶	۳/۰۱	۰/۰۳
				-۰/۰۲	-۰/۲۸	۰/۷۸
			۰/۲۶	۲/۷۲	۰/۰۰۷	
			۰/۱۹	۲/۲۱	۰/۰۳	

* $p<0/05$ ** $p<0/01$

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش که با هدف بررسی رابطه بین مؤلفه‌های فضایل سازمانی با مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری اجرا شد، حمایت اولیه‌ای را برای برخی نقش‌ها و کارکردهای فضایل سازمانی به دست داد. علی‌رغم این‌که نمونه مطالعه‌ای که بتوان از همخوانی یا ناهمخوانی یافته‌های این پژوهش با آن سخن به میان آوریم در دسترس قرار نگرفت، با این حال در نظریات و پژوهش‌های دو حوزه فضایل سازمانی و کیفیت زندگی کاری شواهدی در دسترس است که بر مبنای آن می‌توان به تبیین نظری یافته‌های پژوهش حاضر همت گمارد. در بررسی فرضیه‌های سه‌گانه که معطوف به رابطه ترکیبی (چندگانه) مؤلفه‌های فضایل سازمانی برای سه مؤلفه کیفیت زندگی کاری (نیاز به بقاء، نیاز به تعلق و نیاز به دانش) بود، مشخص گردید که برحسب میزان ضریب بتای استاندارد، به ترتیب چهار مؤلفه راستی (صداقت)، خوش‌بینی، بخشش و محبت و همدلی پیش‌بینی‌کننده نیاز به بقاء، به ترتیب اعتماد، راستی (صداقت)، محبت و همدلی و خوش‌بینی (در سطحی برابر) پیش‌بینی‌کننده نیاز به تعلق و به ترتیب اعتماد و راستی (صداقت) (به میزان برابر)، بخشش و خوش‌بینی قادر به پیش‌بینی نیاز به دانش هستند.

در نظریات حوزه فضایل سازمانی نظیر آنچه توسط کامرون (۲۰۰۳)، کامرون و همکاران (۲۰۰۴) و کازا و کازا (۲۰۰۸) بیان شده، فضایل سازمانی به‌عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر انگیزش و نگرش‌های افراد در تمامی سطوح در سازمان معرفی شده است. این نقش انگیزشی بخشش، صداقت (راستی)، اعتماد، خوش‌بینی و محبت و همدلی (شفقت) خود برآمده از کارکردهای انسانی این فضایل و مبتنی بر این حقیقت است که انسان موجودی نیازمحور است که بر مبنای نیروی انگیزشی هر یک از نیازهای خود در یک مقطع زمانی خاص دست به عمل می‌زند؛ بنابراین، زمانی که روابط، تعاملات، اقدامات و برنامه‌های درون یک سازمان مبتنی بر فضایی نظیر بخشش، صداقت (راستی)، اعتماد، خوش‌بینی و محبت و همدلی (شفقت) است، نگاه همه‌جانبه به اهداف سازمان در سایه توجه به نیازهای کارکنان بر شرایط مسلط و از این طریق بستر برای تشفی نیازهایی نظیر نیاز به بقاء، نیاز به تعلق و نیاز به دانش فراهم می‌گردد.

از طرف دیگر یک سازمان فضیلت‌محور، سازمانی با پویایی‌های ارتباطی و فرایندهای کاری (انعطاف‌پذیری در شرایط و فرایندها مبتنی بر بخشش، اعتماد، همدلی، خوش‌بینی و راستی) و سازمانی مبتنی بر شفافیت نظام‌های ارتباطی است که طی آن افراد احساس نمی‌کنند که ارضاء نیازهای آن‌ها با مشکل جدی مواجه است. برای نمونه اعتماد و راستی (صداقت) در فضای سازمان حاوی قابل اتکا بودن قول و فعل افراد و وجود یکرنگی است (رگو و همکاران، ۲۰۱۰). در چنین فضایی افراد علاوه بر این‌که احساس تهدید که عاملی جهت به مخاطره افتادن نیاز به بقاء است را تجربه نمی‌کنند، بلکه احساس می‌کنند که می‌توانند در راستای اهداف فردی و جمعی (سازمانی)، نیاز به سلامتی، درآمد و نیازهای فیزیولوژیک خود را ارضاء نمایند. از طرف دیگر همدلی و محبت همراه با بخشش و خوش‌بینی نیز به‌عنوان دیگر مؤلفه‌های فضایل سازمانی، نیاز به توجه، مراقبت و شکوفایی فردی را که در نیاز به تعلق و دانش محوریت دارند، تغذیه نموده و از این طریق سطح کلی کیفیت زندگی کاری افراد را بالا می‌برند. بالاخره آخرین تبیین این‌که فضایل سازمانی از طریق تأثیر بر متغیرهای رفتاری مانند عملکرد شغلی نیز می‌تواند موجب شود تا سطح کیفیت زندگی کاری در کارکنان در سازمان ارتقاء یابد.

در مطالعات گذشته هم بین فضایل سازمانی با عملکرد شغلی (رگو و همکاران، ۲۰۱۰؛ کامرون، ۲۰۰۳؛ کامرون و همکاران، ۲۰۰۴) و هم بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی (ناگیوئن و همکاران، ۲۰۱۲) رابطه مثبت و معناداری گزارش شده است. در صورتی که بپذیریم در یک فضای سازمانی آکنده از حضور فضایی مانند بخشش، همدلی، اعتماد، راستی و خوش‌بینی، افراد نیازی به صرف منابع، توان و نیروی روانی و جسمی خود برای مقابله با فشارهای غیرمتعارف که اغلب از طریق روابط با مدیران، سرپرستان و همکاران به افراد تحمیل می‌شود، ندارند، بنابراین با تمام توان و ظرفیت خود می‌توانند وظایف خود را به انجام برسانند و به تبع آن عملکرد در وظایف و نقش‌های کاری‌شان ارتقاء خواهد یافت. این افزایش در عملکرد در چرخه‌های بازخوردی مثبت قادر است تا زمینه‌های ارضاء هر چه بیشتر نیاز به بقاء، نیاز به تعلق و نیاز به دانش و در کل سطح کیفیت زندگی کاری افراد را بالا ببرد.

انسان‌ها وقتی بخش عمده‌ای از ظرفیت‌های کاری خود را به‌عنوان درون داد در اختیار سازمان قرار می‌دهند، انتظار دارند که سازمان نیز با اتکا بر صداقت و درستکاری و به دور از فریب و نیرنگ در برابر نیازهای حیاتی آن‌ها مسئولانه عمل نماید و زمینه تشفی بهینه نیازهایشان را فراهم کند. در مقابل در سطح نیاز به تعلق و دانش، اعتماد به همکاران، سرپرستان و سازمان است که جای صداقت و یکرنگی را می‌گیرد.

درواقع بر اساس یافته‌های حاصل از این پژوهش وقتی در فضای سازمان بیش از هر فضیلت دیگری اعتماد به همکاران، روابط احترام‌آمیز و اعتماد به سرپرست وجود دارد، از یک طرف نیاز به روابط اجتماعی و انسانی (نیاز به تعلق) و از طرف دیگر نیاز به شکوفایی، رفتارهای خلاقانه و گسترش مهارت‌های دانش‌بنیاد با همیاری و اعتماد به دیگران (نیاز به دانش) برآورده شده و تشفی می‌یابند. البته طبیعی است که در این فرایند در کنار راستی (صداقت) برای نیاز به بقاء، خوش‌بینی (مثبت‌نگری)، بخشش و محبت و همدلی نیز وقتی حضور داشته باشند، بیش‌ازپیش احساس امنیت روانی و به دنبال آن احساس تأمین و تضمین تشفی نیاز به بقاء فراهم می‌گردد. همین‌طور وقتی که در کنار اعتماد برای نیاز به تعلق و نیاز به دانش، محبت و همدلی (و بخشش در مرتبه سوم برای نیاز به دانش) و خوش‌بینی افزوده می‌شود، نیاز به تعلق و نیاز به دانش به دلیل مهیا شدن زمینه‌های عاطفی (محبت و همدلی که موجب تقویت پیوندهای انسانی تعالی‌بخش می‌شود) و زمینه‌های شناختی (خوش‌بینی) بیش‌ازپیش ارضاء خواهند شد. نکته‌ای که لازم است به آن توجه ویژه‌ای شود این است که خوش‌بینی مانند راستی و صداقت عنصری ضروری برای کیفیت زندگی کاری مطلوب در محیط‌های سازمانی است. باور بر این است که خوش‌بینی عنصری از فضیلت سازمانی است که زمینه‌ساز کارکرد مطلوب‌تر فضایل دیگر به‌ویژه اعتماد، راستی و صداقت می‌شود. به این معنی که در یک فضای کاری مبتنی بر خوش‌بینی و مثبت‌نگری افراد راحت‌تر به یکدیگر اعتماد نموده، راستی و صداقت به خرج می‌دهند و ساده‌تر با یکدیگر همدلی و همراهی می‌کنند. به همین دلیل نیز خوش‌بینی در کنار راستی و صداقت برای هر سه مؤلفه کیفیت زندگی کاری دارای توان پیش‌بینی بوده است.

در نگاهی به ترکیب مؤلفه‌های فضایل سازمانی برای پیش‌بینی هر یک از سه مؤلفه کیفیت زندگی کاری که در تحلیل رگرسیون به دست آمد، چند الگوی ارتباطی وجود دارد که لازم است به آن‌ها توجه شود. اولین نکته این‌که راستی (صداقت) همراه با خوش‌بینی از میان پنج مؤلفه فضیلت سازمانی برای پیش‌بینی هر سه مؤلفه کیفیت زندگی کاری حضور دارند. دوم این‌که اعتماد در میان متغیرهای پیش‌بینی کننده نیاز به بقاء حضور ندارد، ولی در پیش‌بینی نیاز به تعلق و نیاز به دانش دارای بالاترین نقش (برحسب مقدار ضریب بتای استاندارد) است. سومین نکته این‌که برای دو نیاز، یعنی نیاز به بقاء و نیاز به تعلق، محبت و همدلی در میان متغیرهای پیش‌بینی کننده (در مرتبه چهارم و سوم) حضور دارد ولی برای نیاز به دانش در میان متغیرهای پیش‌بینی کننده حضور ندارد. بالاخره چهارمین نکته که در ترکیب متغیرهای پیش‌بین لازم است مورد توجه قرار گیرد این واقعیت است که بخشش برای نیاز به بقاء و نیاز به دانش و نه نیاز به تعلق در مرتبه سوم در بین مؤلفه‌های فضایل سازمانی قرار داشته است. این چهار نکته از این‌جهت مورد اشاره قرار گرفتند تا مشخص گردد که هر یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری می‌توانند نیمرخ‌های ارتباطی متفاوتی را با مؤلفه‌های فضایل سازمانی برقرار کنند.

در درجه اول بر اساس یافته‌های این پژوهش در بخش تحلیل رگرسیون، مشخص است که راستی (صداقت) همراه با خوش‌بینی می‌توانند بانفوذترین مؤلفه‌های فضایل سازمانی برای کیفیت زندگی کاری مبتنی بر ارضاء نیازها در محیط کار باشند. یکی از دلایل نظری این امر می‌تواند این باشد که راستی و صداقت همراه با خوش‌بینی در اعضای نمونه پژوهش حاضر بیشتر از مؤلفه‌های دیگر فضایل سازمانی محور توجه بوده است. از طرف دیگر برای پیش‌بینی نیاز به بقاء، راستی و صداقت در درجه اول اهمیت، ولی برای نیاز به تعلق و دانش بعد از اعتماد و در درجه دوم اهمیت (تأثیرگذاری) قرار داشته است. بر همین اساس می‌توان گفت برای نیاز به بقاء، دو مؤلفه فضایل سازمانی یعنی راستی و صداقت و در مقابل برای نیاز به تعلق و دانش، مؤلفه اعتماد از محوریت و اهمیت بیشتری برخوردار هستند. این تفاوت از نظر درجه اهمیت خود می‌تواند حاوی این پیام باشد که انسان‌ها در محیط کار نیاز به بقاء خود را با راستی و صداقت پیوند می‌زنند. این پیوند می‌تواند به این دلیل باشد که

بخشی و نه همه آن می‌تواند ناشی از هم خطی چندگانه باشد. با این حال برای پیشگیری از وقوع تورم واریانس تبیین شده، مطلوب‌تر است که در مطالعات آینده به‌ویژه در مطالعاتی که در قالب الگوهای چندسطحی اجرا و تحلیل می‌شوند، دو متغیر فضایل سازمانی و کیفیت زندگی کاری در قالب یک متغیر کلی به تحلیل‌ها وارد شوند.

منابع

- احمدنژاد، م.، حسنی، م.، سپهریان آذر، ف.؛ و شجاعی، خ. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با سازگاری شغلی در بین معلمان رسمی و حق‌التدریس مقطع ابتدایی شهرستان سردشت در سال تحصیلی ۹۰-۸۹. *پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*، ۹(۳۲)، ۱۳۶-۱۲۳.
- اعتباریان، ا.؛ و خلیلی، م. (۱۳۸۷). رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی (کارکنان سازمان تأمین اجتماعی اصفهان). *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۰(۳۵ و ۳۶)، ۱۰۶-۸۱.
- حمیدی، ی.؛ مرتضایی، م.؛ حیدری پهلویان، ا.؛ سلطانیان، ع.؛ و حیدری مقدم، ر. (۱۳۹۳). رابطه کیفیت زندگی کاری با سطح مشارکت و استرس در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی. *مجله ارگونومی*، ۲(۴)، ۲۴-۱۸.
- رجبانی، ن.؛ قلی‌پور، آ.؛ و غفاری، ن. (۱۳۹۳). ارتباط نهادینه‌سازی اخلاق با کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۴(۲)، ۴۱-۲۵.
- ساعدی، س.؛ خلعتبری، ج.؛ و موری نجف‌آبادی، ن. (۱۳۸۹). رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی. *فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۱(۴)، ۶۴-۵۵.
- شهبازی، ب.؛ واعظی، م.؛ و ثنایی‌پور، ه. (۱۳۸۸). تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان. *نشریه مدیریت دولتی*، ۱(۳)، ۸۴-۶۹.
- فیضی، ط.؛ و محمد، ا. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری میان کارکنان و مدیریت توسعه منابع انسانی شرکت ملی نفت ایران. *مجله مدیریت فرهنگی*، ۳(۵)، ۱۸-۱.
- ناظم، ف.؛ و علیزاده رنجبر، ت. (۱۳۹۳). رابطه بین توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در کارکنان سازمان آموزش و پرورش. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۵(۲)، ۹۱-۱۰۸.

در راستای کاربرد یافته‌های پژوهش به سازمان‌ها به‌ویژه مدیران ارشد سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود که در راستای نهادینه‌سازی فضایل سازمانی (بخشش، راستی، اعتماد، خوش‌بینی و محبت و همدلی) در تصمیم‌گیری‌ها، رفتارها و اقدامات خود این فضایل را به‌عنوان الگوی نقش برای کارکنان و سرپرستان تحت امر خود به نمایش گذاشته و ترویج نمایند. از طرف دیگر به‌منظور اشاعه هر چه بیشتر فضایل سازمانی، نظام‌های بازخورد مثبت در قالب توجه به کارکنان و سرپرستانی که با رفتار و تصمیمات خود این فضایل را نشان داده و ترویج می‌کنند را اشاعه و حفظ نمایند. همچنین شاید بتوان در برخی بخش‌های سازمان‌های دولتی بخشی از نظام منابع انسانی را مسئول بررسی و ارائه راهکارهایی نمود که با توجه به شرایط خاص هر سازمان موجب استقرار و اشاعه فضایل مثبت سازمانی شوند. از نظر پژوهشی نیز به پژوهشگران علاقه‌مند پیشنهاد می‌شود که نقش‌های زنجیره‌ای و سلسله‌مراتبی فضایل سازمانی را در پیشگیری از رفتارهای ضد تولید و رفتارهای انحرافی از طریق ارتقاء کیفیت زندگی کاری نیازمحور در سازمان‌های دولتی مورد بررسی و مطالعه قرار دهند.

در پایان نیز لازم است تا با ذکر محدودیت‌های پژوهش، پژوهشگران و خوانندگان را نسبت به در نظر گرفتن محدودیت‌های پژوهش در تعمیم نتایج هشیار ساخته و توصیه به احتیاط نمود. اولین محدودیت این پژوهش این‌که نتایج حاصل از این پژوهش از یک سازمان دولتی که اکثریت اعضاء آن را کارکنان دارای تحصیلات دیپلم و بالاتر تشکیل داده‌اند به‌دست آمده است. ممکن است در سازمان‌های غیردولتی و یا دولتی با هرم تحصیلاتی متفاوت (پایین‌تر) نتایج تفاوت‌هایی را نشان بدهد. محدودیت دوم در این پژوهش این‌که هم مؤلفه‌های فضایل سازمانی و هم مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری همبستگی‌های بالایی را با یک‌دیگر نشان دادند. این همبستگی‌های بالا به‌ویژه بین مؤلفه‌های فضایل سازمانی می‌تواند موجب تورم واریانس (واریانس تبیین شده متغیر ملاک که بر اثر همبستگی بالا بین متغیرهای پیش‌بین به وجود می‌آید و موسوم به پدیده هم‌خطی چندگانه است) شده باشد. علی‌رغم این‌که واریانس تبیین شده هر یک از سه مؤلفه کیفیت زندگی کاری در حد نسبتاً بالایی است، ولی احتمالاً واقعیت آن است که تنها

- Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (2007). Positive organizational behavior: An inclusive view. In D. L. Nelson & C. L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior* (pp. 3-8). London: Sage.
- Nguyen, T. D., Trang, T., & Nguyen, M. (2012). Psychological capital, quality of work life and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macro-marketing*, 32(1), 87-95.
- Permarupan, P. Y., Al- Mamun, A., & Saufi, R. A. (2013). Quality of work life on employees' job involvement and affective commitment between the public and private sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(7), 268-278.
- Rathi, N. (2010). Relationship of quality of work life with employees' psychological well-being. *International Journal of Business Insights and Transformation*, 3(1), 53-60.
- Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215-235.
- Rethinam, G., & Ismail, M. (2008). Constructs of quality of work life: A perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Science*, 7(1), 226-233.
- Ribeiro, N., & Rego, A. (2009). Does perceived organizational virtuousness explain organizational citizenship behaviors? *World Academy of Science, Engineering and Technology, Conference: ICBEMM 2009: International Conference on Business, Economics, Management and Marketing*.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder & S.J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology* (pp. 3-12). New York: Oxford Press.
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A study on quality of work life: Key elements & its implications. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 16(3), 54-59.
- Ugwu, F. O. (2012). Are good morals often reciprocated? Perceptions of organizational virtuousness and optimism as predictors of work engagement. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, 1(3), 188-198.
- van der Berg, Y., & Martins, N. (2013). The relationship between organizational trust and quality of work life. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1-13.
- Zhang, Q., & Gibson, D. (2013). Employee happiness and compliance with supervisor requests: The effects of supervisor caring and interactional justice. *Pennsylvania Communication Annual*, 69(1), 61-82.
- Zulkarnain, A. (2013). The mediating effect of quality of work life on the relationship between career development and psychological well-being. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(3), 67-80.
- Akdere, M. (2006). Improving quality of work-life: Implications for human resources. *The Business Review, Cambridge*, 6(1), 173-177.
- Algina, J., & Olejnik, S. (2000). Determining sample size for accurate estimation of the squared multiple correlation coefficient. *Multivariate Behavioral Research*, 35(1), 119-136.
- Cameron, K. S. (2003). Organizational virtuousness and performance. In K.S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 48-65). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cameron, K., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 1-24.
- Caza, B., & Caza, A. (2008). Positive organizational scholarship: A critical theory perspective. *Journal of Management Inquiry*, 17(1), 21-22.
- Chan, W. K., & Wyatt, A. T. (2007). Quality of work life: A study of employees in Shanghai, China. *Asia Pacific Business Review*, 13(4), 501-517.
- Daud, N. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. *International Journal of Business and Management*, 5(2), 75-82.
- Donaldson, S. I., & Ko, I. (2009). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *Paper Presented at the First World Congress on Positive Psychology, June 18-21, 2009, Philadelphia, Pennsylvania*.
- Dutton, J. E., & Glynn, M. A. (2008). Positive organizational scholarship. In J. Barling & C. L. Cooper (Eds.), *The Sage handbook of organizational behavior: Micro perspectives* (pp. 693-712). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51-63.
- Hatam, N., Zarifi, M., Lotfi, M., Kavosi, Z., & Tavakoli, A. (2014). The relationship between quality of work life and human resource productivity in knowledge workers. *Journal of Health Management and Informatics*, 1(3), 59-65.
- Kandasamy, I., & Sreekumar, A. (2009). WRKLFQUAL: A tool for measuring quality of work life. *Research and Practice in Human Resource Management*, 17(1), 59-70.
- Kaushik, N., & Tonk, M.S. (2008). Personality and quality of work life. *ICFAI Journal of Organizational Behavior*, VII(3), 34-46.
- Kroth, M., & Keeler, C. (2009). Caring as a managerial strategy. *Human Resource Development Review*, 8(4), 506-531.
- Lee, D., Singhapakdi, A., & Sirgy, M. J. (2007). Further validation of a need-based quality-of-work-life (QWL) measure: evidence from marketing practitioners. *Applied Research in Quality of Life*, 2(4), 273-287.
- Martel, J. P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333-368.