



بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی با اخلاق حرفه‌ای در کارکنان شهرداری منطقه ۱۱ تهران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۶/۳۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۸/۲۹

سعید گیلوری

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران

حمید شفیع زاده

گروه مدیریت آموزشی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران

shafizadeh11@gmail.com (مستول مکاتبات)

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی با اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان شهرداری منطقه ۱۱ تهران که ۴۵۵ نفر بوده و براساس جدول مورگان، تعداد ۲۱۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردیدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۸۸)، انگیزش شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶) و پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲) استفاده شده است. قابلیت اعتبار پرسشنامه‌ها با استفاده از روش‌های روایی محتوا و روایی سازه و پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شده است. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که کیفیت زندگی کاری بر انگیزش شغلی کارکنان و بهبود اخلاق حرفه‌ای در آنها تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین انگیزش شغلی کارکنان نیز بر اخلاق حرفه‌ای دارای تأثیر مثبت و معنادار می‌باشد. در مجموع با توجه به داده‌های گردآوری شده و تحلیل‌های انجام شده، تمامی فرضیه‌ها و در نتیجه مدل مفهومی تحقیق پذیرفته شدند.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، انگیزش شغلی، اخلاق حرفه‌ای.

مقدمه

یکی از مهمترین متغیرها در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای است. مقصود از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند، بدون آن که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند. اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی، اصول و ارزش‌های اخلاقیات نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی افراد در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای خودشان است (لشکر بلوکی، ۱۳۸۷: ۱۰۶). با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان و بهبود زندگی کاری، لازم است در تعیین اثربخشی (میزان تحقق اهداف سازمانی) و هدایت منابع (از جمله منابع انسانی) به میزان اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود (قراملکی، ۱۳۹۴: ۱۴).

اخلاق حرفه‌ای در سازمان تحت تأثیر عوامل مختلفی وجود دارد که بخشی از آنها به عوامل روانشناختی و بخشی نیز به شرایط و فضای سازمان مربوط می‌شود. از جمله این عوامل کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی اعضای سازمان است. کیفیت زندگی کاری شامل هر گونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که حامی رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌باشد. نظام ارزشی مبتنی بر کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهمترین متغیر در مطالعه مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد و بر این باور است که برآورده نمودن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارآیی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد (آل ابراهیم، ۱۳۹۵: ۴).

اسپکتور (۲۰۰۸) معتقد است مردم زمانی می‌توانند در مشاغل خود به خوبی عمل کنند که فضا و شرایط کاری سازمان مناسب و با کیفیت باشد و افراد از توانایی و انگیزش لازم برای داشتن عملکرد مناسب بهره‌مند باشند. در واقع او معتقد است کیفیت زندگی کاری و توانایی و انگیزش کارکنان منجر به عملکرد شغلی مناسب در آنها می‌شود و زمینه را برای رفتارهای مثبت سازمانی نظیر رفتارهای شهروندی سازمانی و رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای فراهم می‌کند. لذا در بسیاری از برنامه‌های کیفیت زندگی کاری تلاش بر آن بوده است تا رضایت‌مندی شغلی و عملکرد کارکنان از طریق ارتقاء سطح انگیزش درونی آنان افزایش یابد. زیرا انگیزش و

اخلاق با یکدیگر همبستگی دارند. فقدان انگیزش مانع از ترویج اخلاق در سازمان می‌شود (نائلی، ۱۳۹۳: ۳۴).

داشتن اخلاق حرفه‌ای نیز به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است و تأثیر چشمگیری بر روی فعالیتها و نتایج سازمان دارد و می‌تواند سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش اهداف یاری نماید. هر چه قدر مزایای حاصل از رعایت اخلاق حرفه‌ای فراگیرتر باشد میزان تعهد به اصول آن از درجه بالاتری برخوردار است (سرمدی و شالیف، ۱۳۸۶: ۱۰۱). با توجه به اینکه مطالعه کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای کارکنان یکی از ضروری‌ترین اموری است که در هر سازمانی باید به آن توجه گردد؛ این نیاز در شهرداری به عنوان نماد مدیریت شهری دو چندان می‌شود و مزایایی چون تعلق و وفاداری به سازمان، اعتماد و اطمینان کارکنان به سازمان، افزایش امنیت شغلی و شکل‌گیری جو حمایتی و... را به همراه دارد.

در این میان شهرداری‌ها به عنوان مدیر و مرجع اصلی هماهنگ‌کننده اداره امور شهر نقش بسیار مهمی در حل معضلات شهرنشینان دارند که این مهم مسلماً در سایه وجود کارکنان توانمند، باانگیزه و اخلاق‌مدار مقدور خواهد بود. بنابراین در میان بخش‌های مختلف مدیریت شهری، بهبود کیفیت زندگی کارکنان در راستای افزایش انگیزه و اخلاق حرفه‌ای در آنها اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا بهبود وضعیت این عوامل در کارکنان تأثیر عمده‌ای در ارائه خدمات مناسب به شهروندان دارد و از سوی دیگر فقدان انگیزه و اخلاق حرفه‌ای در اجرای تمامی طرح‌ها و برنامه‌های شهری را با مشکل مواجه می‌نماید.

علیرغم اهمیت فراوان کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی در راستای افزایش و توسعه اخلاق حرفه‌ای در اعضای سازمان، اما مطالعات و تحقیقات به عمل آمده بیانگر آن است که اغلب سازمان‌ها به این متغیرها توجه چندانی نداشته و برنامه‌ها و اقدامات کمی را در این زمینه اجرا می‌کنند. لذا در تحقیق حاضر این موضوع مورد توجه قرار گرفته و سعی می‌شود روابط این متغیرها با یکدیگر مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد تا بر آن اساس مدیران سازمان‌ها، اقدامات و راهبردهای مناسبی را در راستای بهبود عملکرد فردی و سازمانی و تحقق اهداف اجرا نمایند. با توجه به مطالب مذکور سؤال اصلی تحقیق حاضر این است که چه رابطه‌ای بین کیفیت زندگی کاری، انگیزش شغلی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان شهرداری منطقه ۱۱ تهران وجود دارد؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری^۱، به معنی تصور ذهنی، درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود است. برخی از صاحب‌نظران معتقدند که کیفیت زندگی کاری را می‌توان در دو مفهوم عینی و ذهنی تعریف کرد. در تعریف عینی، کیفیت زندگی کاری عبارت است از مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان؛ در تعریف ذهنی، کیفیت زندگی کاری: تصور و طرز تلقی افراد از کیفیت زندگی به طور خاص به شمار می‌رود. در مجموع کیفیت زندگی کاری داشتن محیط کاری است که در آن فعالیت‌های کارمند با اهمیت بیشتر تلقی می‌شود؛ بدین ترتیب که با اتخاذ رویه‌ها و سیاست‌هایی کار به گونه‌ای درآورده می‌شود که از یکنواختی آن کاسته و به تنوع و محرک بودن آن برای کارمند افزوده می‌شود (معمار، ۱۳۹۲: ۳۳).

کیفیت زندگی کاری نوعی نگرش افراد نسبت به شغل خود است؛ یعنی اینکه تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی، کار دلچسب و فرصت‌های مناسب مادی و معنوی در محیط کار توسط مدیران برای کارکنان فراهم می‌شود. درجه کیفیت زندگی کاری در یک سازمان می‌تواند با معیارهای مختلفی نظیر رضایت، غیبت کم و انگیزه بالای کارکنان اندازه‌گیری شود. مهمترین انتظاراتی که کارکنان از محیط کارشان دارند را می‌توان در موارد ذیل خلاصه نمود:

۱- برقراری تعادل بین کار و زندگی شخصی

۲- داشتن شغلی که واقعاً لذت‌بخش باشد.

۳- داشتن احساس امنیت و تأمین آینده

۴- داشتن حقوق و دستمزد مناسب

۵- داشتن همکاران خوب (کول^۲ و دیگران، ۲۰۱۵: ۵۵).

اگر شهرداری بتواند به کمک شورای شهر طرح‌ها و برنامه‌های مدون و منطقی را در خصوص ارتقاء کیفیت زندگی کاری کارکنان تهیه و اجرا نماید خود به خود این موضوع باعث رضایت‌مندی بیشتری از محیط کار در کارکنان خواهدگردید.

اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری به صورت دقیق دشوار است. زیرا با ادراک افراد بستگی دارد. یعنی شرایطی که برای یک فرد ایده‌آل است ممکن است برای شخص دیگر سخت و دشوار باشد. به علاوه عکس‌العمل شخص می‌تواند در طول زمان و در محیط کاری پویا

تغییر یابد (هنرمند حقیقی چامسقالی و باقرسلیمی^۳، ۲۰۱۴: ۵۲).

اگر سازمانی توجه کافی به کیفیت زندگی کاری کارکنان نداشته باشد، در نتیجه باعث می‌گردد که افراد به طور فردی در پی راه‌های ارضاء نیاز خود برآیند که این موضوع در اکثر موارد با نفع جمعی در تعارض خواهد بود و موجب اختلال در روابط اجتماعی خواهد گردید. کیفیت زندگی کاری پایین موجب خواهد شد که کارکنان شغلشان را صرفاً به عنوان وسیله‌ای برای رفع نیازهای اقتصادی دانسته و کارکنانی که چنین تفکری دارند غالباً وفاداری کمی به سازمان خود خواهند داشت و عموماً برای جبران کمبودها مجبور هستند که دست به کارهای دیگری نیز بزنند (دانگ^۴ و دیگران، ۲۰۱۲: ۲۷۵).

برخی از صاحب‌نظران معتقدند که بخشی از رکود بهره‌وری و کاهش کیفیت محصول در سازمان‌ها ناشی از کاستی‌های کیفیت زندگی کاری و تغییراتی است که در علاقه‌مندی‌ها و رجحان‌های کارکنان پدید آمده است و کارکنان درخواست دارند که در کارشان نظارت و دخالت بیشتر بیابند. هنگامی که با کارکنان با احترام رفتار شود و احساس امنیت کنند و آنان فرصت بیان اندیشه‌های خود را داشته باشند و همچنین آزادی بیان، اندیشه و مردم‌سالاری بالا رود و کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها بیشتر مشارکت کنند، واکنش‌های مناسب و مطلوبی از خود نشان خواهند داد (اعتباریان و محمدی یزدی^۵، ۲۰۱۶: ۳۱۲).

صاحب‌نظران مختلف به تبیین شاخص‌های کیفیت زندگی کاری از زوایای مختلف مبادرت کرده‌اند. ریچارد والتون در مقاله‌ای که در کنفرانس کیفیت زندگی کاری ارائه نمود یکی از بهترین توضیحات را در مورد یک کیفیت زندگی کاری آرمانی ارائه نمود. والتون در ارائه چارچوبی برای تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی کاری، آن را به هشت عامل ذیل تقسیم می‌کند: پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت‌های انسانی، فرصت رشد و امنیت مداوم، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، قانون‌گرایی، فضای کلی زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (نورشاهی و سمیعی، ۱۳۹۰: ۹۳). اگر سازمانی بخواهد کلیه عوامل هشت‌گانه فوق را در محیط کاری خود حاکم کند بایستی واحدهای کاری خود را بر مبنای الگوی خاصی از زندگی کاری طراحی نماید به گونه‌ای که امکان انتخاب هر یک از عوامل

هشتگانه را بر مبنای اولویت های کارکنان واحدهای مختلف فراهم نماید (کاکمن و وبر، ۲۰۱۶: ۳).

شهرداری به عنوان یک نهاد اجتماعی اثرگذار در جامعه شهری باید بتواند ابتدا در مجموعه نیروی انسانی خود اثرات مفید و قابل قبولی داشته باشد. این اثرات می تواند از مجموعه ای از شرایط واقعی کار و محیط کار که شامل میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاه، بهداشتی، ایمنی، مشارکت در تصمیم گیری، تنوع و چرخش کاری و غنی بودن مشاغل و... حادث گردد. بزرگترین ثروت هر سازمانی نیروی انسانی است و نیروی انسانی کلید موفقیت هر سازمانی است و بالتبع این موضوع در شهرداری نیز مصداق دارد. در واقع با ارتقاء کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری می توان به ارتقاء کیفیت زندگی در شهر کمک مؤثری نمود.

انگیزش شغلی

انگیزه یا نیاز عبارت است از حالتی درونی و کمبود یا محرومیتی که انسان را به انجام یک سری فعالیت و می دارد. به بیان دیگر انگیزش میل به کوشش فراوان در جهت تأمین هدفهای سازمان به گونه ای است که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده شود (سیدجوادی، ۱۳۹۲: ۴۵۵).

انگیزش یک فرایند زنجیره ای است که با احساس نیاز یا احساس کمبود و محرومیت شروع می شود، سپس خواست را به دنبال می آورد و موجب تنش و کنش به سوی هدفی می شود که محصول آن، رفتار نیل به هدف است. توالی این فرایند ممکن است منجر به ارضای نیاز شد. بنابراین انگیزه ها موجب تشویق و تحریک فرد به انجام یک کار یا رفتار می شود؛ در حالی که انگیزش یک خواست کلی را منعکس می نماید (نائلی، ۱۳۹۳: ۱۵).

یکی از وظایف اولیه مدیر فراهم نمودن موجبات انگیزش کارکنان در سطح بالایی از عملکرد می باشد. یعنی مدیر باید اطمینان پیدا کند که افراد کار می کنند، به طور منظم سرکار حاضر می شوند و سهم مثبتی از رسالت سازمان دارند. عملکرد شغلی به توانایی، محیط و همچنین انگیزش مرتبط است (محمدزاده و مهرروزان، ۱۳۹۳: ۱۲۰).

انگیزش افراد در سازمان ها دارای پویایی و پیچیدگی های ویژه ای است و تحت تأثیر عوامل و شرایط مختلف قرار می گیرد. به همین دلیل نظریه ها و الگوهای مختلفی برای تبیین و پیش بینی انگیزش در سازمان ها توسعه

یافته است که در این پژوهش الگوی انگیزش شغلی هاگمن و اولدهام^۷ (۱۹۷۶) مبنای کار قرار گرفته است. مطابق این چارچوب، انگیزش شغلی شامل پنج بُعد، تنوع مهارت ها، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد است و میزان رضایت بخش بودن یک شغل می تواند بر مبنای این ابعاد پنجگانه اندازه گیری شود:

تنوع مهارت ها: این بُعد دامنه مهارت ها و فعالیتهای ضروری برای انجام شغل را توصیف می کند. هر چه فرد برای استفاده از انواع مختلف مهارت ها به چالش کشیده شود، احتمال انگیزاننده و رضایت بخش بودن آن شغل بیشتر خواهد بود.

هویت وظیفه: این بُعد ارزیابی می کند که فرد تا چه اندازه در تکمیل یک کار یا فعالیت سهیم است. افرادی که می توانند یک فعالیت را از آغاز تا انتها انجام دهند معمولاً انگیزه و رضایت بیشتری دارند. هویت کار میزان و درجه ای است که نوع کار به صورت کامل دارای هویت می شود. بدین معنا که کارکنان، کارشان با سایر فعالیت های سازمان چه ارتباطی و در چه جایگاهی قرار دارد.

اهمیت وظیفه: این بُعد به بررسی تأثیر و نفوذ یک شغل می پردازد. زمانی که فرد باور داشته باشد که با انجام یک شغل می تواند تغییر مثبتی در سازمان و نتایج عملیات به وجود آورد و ارزشی واقعی را به همکاران، سازمان یا جامعه بزرگتر می افزاید انگیزه بیشتری برای انجام صحیح آن کار دارد.

استقلال: این بُعد به توصیف میزان قدرت انتخاب و تشخیص فرد در انجام یک شغل می پردازد. استقلال در واقع میزان یا درجه ای است که کارمند دارای استقلال یا آزادی عمل است و می تواند به هنگام انجام کار و تعیین مراحل انجام آن از اختیارات و آزادی عمل برخوردار شود.

بازخورد: این ویژگی به بررسی میزان اطلاعاتی می پردازد که یک فرد درباره عملکرد و میزان تأثیر کار خود کسب می کند. افراد هر چه بیشتر درباره عملکردشان بدانند، علاقه بیشتری برای انجام آن کار خواهند داشت (هزبری تکچی، ۱۳۹۴: ۲۹).

مطابق تئوری های مدیریتی، نیازهای انسانی یکی از اصلی ترین انرژی های حرکتی به سمت کار و تلاش است. به همین دلیل در شهرداری ها شناخت نیازهای کارکنان و تلاش برای برآورده نمودن آنها از اهمیت ویژه ای برخوردار است. لذا صرفاً رفع نیازهای مالی کارکنان

شهرداری کافی نیست و باید نیازهای بالاتر روان‌شناختی مثل نیاز کارکنان به احترام و خودشکوفایی مورد توجه مدیران شهرداری قرار گیرد. در واقع برنامه انگیزش و رفاه کارکنان شهرداری باید به نحوی سازماندهی یابد که هم رفاه مادی را در پی داشته باشد و هم رفاه روان-شناختی را تا در سایه این اقدامات انگیزه کارکنان برای عملکرد مطلوب در شهرداری و در نتیجه بهبود مدیریت شهری فراهم آید.

اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده در سازمان است که می‌تواند مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد (نشاط، ۱۳۹۱: ۱۱۱). اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و نیز اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی اعضای سازمان در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای آنها است. در مباحث مدیریت و سازمان، منظور از اخلاق حرفه‌ای، مسؤلیت اخلاقی فرد از حیث شغل است. با این تفاسیر می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای در برگیرنده مجموعه‌ای از احکام ارزشی، تکالیف، رفتار و سلوک و دستورهایی برای انجام در سازمان و محل کار است (لشکر بلوکی، ۱۳۸۷: ۱۰۶).

بسیاری از رفتارها و اقدامات اعضای سازمان، متأثر از ارزش‌های اخلاقی است و ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمان‌ها می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها به وجود آورد. بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذینفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد (کونمی و دیگران^۱، ۲۰۱۰: ۲۲). اخلاق کار ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده، می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰: ۳۲).

صاحب‌نظران مختلف به تبیین شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای از زوایای مختلف پرداخته‌اند. کادوزیر (۲۰۰۲) در

تحقیق خود برای اخلاق حرفه‌ای هشت بُعد مسؤلیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی در نظر گرفته‌اند (قهرمانی و دیگران، ۱۳۹۴: ۳).

اخلاق و رفتارهای حرفه‌ای در سازمان‌ها و به‌ویژه شهرداری‌ها به عنوان نماد مدیریت شهری در دهه‌های اخیر بیشتر نمود یافته است. در شهرداری‌ها وجود اخلاق حرفه‌ای از اهمیت زیادی برخوردار است و در رأس مباحث نرم‌افزاری سازمان است؛ تا جایی که بر رضایت شهروندان و مدیریت شهری تأثیر بسیاری دارد و موجب بهبود عملکرد فردی و سازمانی می‌شود.

سازمان‌ها صرفاً از سخت‌افزار و امکانات مادی تشکیل نمی‌شوند. آنچه به کاربرد سخت‌افزارها معنا و جهت

می‌دهد، مباحث نرم‌افزاری و در رأس آن، اخلاق حرفه‌ای است. لذا شهرداری‌ها باید خود را ملزم به رعایت و نهادینه سازی اخلاق حرفه‌ای بدانند. اخلاق حرفه‌ای با مشخص کردن حدود و ثغور رفتارهای مناسب و نامناسب و هدایت مدیران و کارکنان در اجرای مسؤلیت‌های حرفه‌ای، ذینفع‌های گوناگون شهرداری را حمایت می‌کند. رعایت اخلاق حرفه‌ای در محیط کار، به تضمین این امر کمک می‌کند که مدیران و کارکنان شهرداری‌ها به شکلی درخور و مناسب رفتار کنند (مافونیساً، ۲۰۱۱، ۳۲۵).

در مجموع با توجه به نقش و تأثیر کیفیت زندگی کاری، اخلاق حرفه‌ای و انگیزش شغلی بر سازمان و اهمیت درک روابط بین این مفاهیم، در تحقیق حاضر رابطه بین کیفیت زندگی کاری، انگیزش شغلی و اخلاق حرفه‌ای مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است.

پیشینه تحقیق

در زمینه کیفیت زندگی کاری، انگیزش شغلی و اخلاق حرفه‌ای و روابط بین آنها مطالعاتی انجام گرفته است که به اختصار به برخی از آنها اشاره می‌شود:

حیدری (۱۳۹۵) در پژوهشی میدانی به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و انگیزش با توجه به نقش میانجی مدیریت مشارکتی پرداخت. روش تحقیق توصیفی از نوع کاربردی و توصیفی-پیمایشی و جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان شعب بانک ملی استان گلستان می‌باشند



معمار (۱۳۹۲) در پژوهشی میدانی به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی با توانمندسازی مدیران پرداخت. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد طراحی دوخت شهر شیراز می‌باشند که بر اساس روش نمونه‌گیری کل شمار، تعداد ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نتایج تحقیق نشان داد که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری، ابعاد انگیزش شغلی و توانمندسازی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ابعاد کیفیت زندگی کاری و ابعاد انگیزش شغلی به طور معناداری قادر به پیش‌بینی توانمندسازی می‌باشند.

کونمی و ویراکول^۱ (۲۰۱۷) رابطه بین نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی، کیفیت زندگی کاری و پیامدهای کاری مدیران منابع انسانی و مدیران بازاریابی و فروش را در ۵۱۴ شرکت تایلندی مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌ها حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار میان این سه متغیر است. نوع ضمنی نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی تأثیر قوی‌تری بر کیفیت زندگی کاری و پیامدهای مرتبط با کار نسبت به نوع آشکار نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی نشان داد.

آل‌ابراهیم و امیریان زاده (۲۰۱۶) در پژوهشی میدانی به بررسی نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه با فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان پرداخت. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری تحقیق شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز می‌باشند که بر اساس روش نمونه‌گیری کل شمار، تعداد ۸۴ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نتایج تحقیق نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با اخلاق حرفه‌ای رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و فرهنگ سازمانی می‌تواند اخلاق حرفه‌ای را پیش‌بینی نماید. به علاوه اخلاق حرفه‌ای نقش واسطه‌گری معنی‌داری در تبیین رابطه فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری ایفا می‌کند.

اعتباریان و محمدی یزدی (۲۰۱۶) در پژوهشی میدانی به بررسی رابطه بین نهادینه‌سازی اخلاق و کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی مدیران پرداختند. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان شش سازمان دولتی در یزد به تعداد ۲۵۲ نفر و نمونه آماری ۱۵۳ نفر از این افراد بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده انتخاب شدند. نتایج تحقیق نشان داد

که بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی، تعداد ۲۵۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نتایج حاکی از آن است که بین متغیرهای مذکور رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و مدیریت مشارکتی نقش میانجی را در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و انگیزش ایفا می‌کند.

نوجوان (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای به نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری پرداخت. به لحاظ ماهیت و اهداف، این پژوهش از نوع کاربردی و برای اجرای آن از روش همبستگی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان استانداری فارس به تعداد ۵۰۰ نفر بود که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۱۷ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای ساده انتخاب شدند. نتایج نشان داد که بین عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار وجود دارد. همچنین بین تمام مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم و معنادار یافت شد. به علاوه بر اساس نتایج تحقیق، عدالت سازمانی می‌تواند بین اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری نقش میانجی را ایفا کند.

هژبری تکچی (۱۳۹۴) در پژوهشی میدانی به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و انگیزش شغلی با تعهد سازمانی کارکنان پرداخت. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری تحقیق شامل مدیران و کارکنان

دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان اردبیل می‌باشند که بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی، تعداد ۱۷۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نتایج حاکی از آن است که رابطه مثبت و معنی‌داری بین اخلاق حرفه‌ای مدیران و انگیزش شغلی با تعهد سازمانی وجود دارد.

محمدعلی‌زاده (۱۳۹۴) در پژوهشی میدانی به بررسی رابطه رهبری معنوی مدیران با انگیزش شغلی و کیفیت زندگی کاری پرداخت. روش تحقیق توصیفی از شاخه همبستگی و جامعه آماری پژوهش شامل مدیران و دبیران دبیرستان‌های دخترانه دولتی منطقه ۱ تهران بالغ بر ۵۰۰ نفر و نمونه آماری ۲۲۰ نفر از این افراد بر اساس جدول مورگان بودند که با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج تحقیق نشان داد که بین تمامی ابعاد رهبری معنوی با انگیزش شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین رابطه معناداری بین انگیزش شغلی و کیفیت زندگی کاری نیز وجود دارد.

کند. در واقع در این تحقیق سعی می‌شود با نگاهی جامع به بررسی رابطه این متغیرها از ابعاد مختلف پرداخته شود.

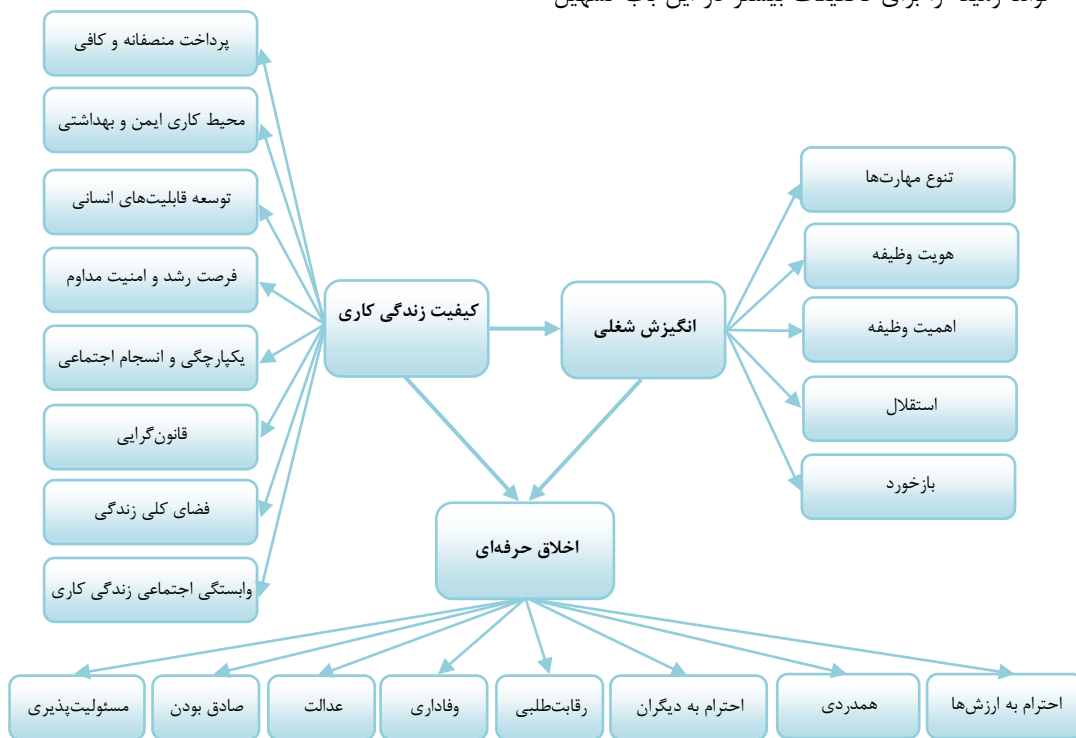
فرضیه‌ها و مدل تحقیق

در این تحقیق با مطالعه ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق، جمع‌بندی نظریه‌ها و یافته‌های پژوهش‌های تجربی، و مصاحبه با تعدادی از صاحب‌نظران دانشگاهی، مدل مفهومی تحقیق که بیانگر رابطه بین کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی با اخلاق حرفه‌ای می‌باشد طراحی شده که در قالب شکل شماره (۱) قابل مشاهده می‌باشد. در این الگو کیفیت زندگی کاری بر اساس تحقیق والتون (۱۹۸۸) شامل هشت بُعد پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت‌های انسانی، فرصت رشد و امنیت مداوم، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، قانون‌گرایی، فضای کلی زندگی و وابستگی اجتماعی زندگی کاری می‌باشد. همچنین انگیزش شغلی بر اساس تحقیق هاکمن و اولدهام (۱۹۷۶) شامل پنج بُعد، تنوع مهارت‌ها، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد است. اخلاق حرفه‌ای افراد نیز بر اساس تحقیق کادوزیر (۲۰۰۲) با استفاده از هشت بُعد

که بین متغیرهای مذکور رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

هنرمندحقیقی و باقرسلیمی (۲۰۱۴) در پژوهشی میدانی به بررسی رابطه بین نهادینه‌سازی اخلاق و کیفیت زندگی کاری و پیامدهای شغلی کارکنان (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و معنویت در محیط کاری) پرداختند. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان ستادی شرکت نفت قویلان به تعداد ۳۸۰ نفر و نمونه آماری ۱۹۷ نفر از این افراد بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. نتایج تحقیق نشان داد که نهادینه‌سازی اخلاق و کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و معنویت در محیط کاری تأثیر مثبت و معناداری وجود دارند.

همان‌طور که ملاحظه شد در زمینه کیفیت زندگی کاری، انگیزش شغلی و اخلاق حرفه‌ای، تحقیقاتی توسط پژوهشگران داخلی و خارجی انجام شده است؛ اما تاکنون تحقیقات اندکی به ویژه در داخل کشور در خصوص رابطه همزمان این متغیرها صورت پذیرفته است. در واقع مطابق بررسی‌های به عمل آمده در هیچ یک از تحقیقات مشابه در داخل کشور، رابطه بین متغیرهای تحقیق، به صورت توأمان مورد توجه قرار نگرفته و این تحقیق می‌تواند زمینه را برای تحقیقات بیشتر در این باب تسهیل



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

کیفیت زندگی کاری: برای سنجش این متغیر، از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۸۸) مشتمل بر ۳۲ سؤال استفاده شده که شامل هشت بُعد: پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت‌های انسانی، فرصت رشد و امنیت مداوم، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، قانون‌گرایی، فضای کلی زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری می‌باشد.

انگیزش شغلی: برای اندازه‌گیری انگیزش شغلی از پرسشنامه هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶) مشتمل بر ۲۵ سؤال استفاده شده که شامل پنج بُعد، تنوع مهارت‌ها، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد است.

اخلاق حرفه‌ای: برای سنجش این متغیر، از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲) مشتمل بر ۱۶ سؤال استفاده شده است که شامل هشت بُعد: مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی است.

گزینه‌های پاسخ دارای مقیاس پنج نقطه‌ای هستند و از خیلی کم (=۱) تا خیلی زیاد (=۵) طبقه‌بندی شده‌اند. برای اطمینان از روایی پرسشنامه از روش‌های روایی محتوا و روایی سازه استفاده شده و با توجه به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق و مصاحبه با خبرگان دانشگاهی روایی پرسشنامه مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. برای آزمون پایایی پرسشنامه اجرای مقدماتی انجام شد و پرسشنامه در یک نمونه آزمایشی ۳۰ نفره توزیع و مقدار آلفای کرونباخ آن با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه گردید که نتایج حاصله در جدول شماره (۱) نشان داده شده است. همان‌طور که در جدول مذکور ملاحظه می‌شود، پایایی همه زیرمجموعه‌ها نسبتاً بالا و از حد قابل قبول یعنی ۰/۷۰ بیشتر است. لذا پرسشنامه تحقیق از پایایی مطلوبی برخوردار است.

جدول ۱. مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه تحقیق

ردیف	متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
۱	کیفیت زندگی کاری	۰,۸۷
۲	انگیزش شغلی	۰,۸۹
۳	اخلاق حرفه‌ای	۰,۸۲

ضمناً با توجه به بررسی‌های به عمل آمده بخش‌های مختلف پرسشنامه که برگرفته از پرسشنامه‌های

مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی سنجیده می‌شود.

با توجه به مدل ارائه شده فرضیه‌های تحقیق به شرح ذیل تدوین شده‌اند:

۱. بین کیفیت زندگی کاری با انگیزش شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۲. بین کیفیت زندگی کاری با اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۳. بین انگیزش شغلی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۴. انگیزش شغلی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای کارکنان را میانجی‌گری می‌کند.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان شهرداری منطقه ۱۱ تهران به تعداد ۴۵۵ نفر می‌باشد. با توجه به محدود بودن جامعه آماری برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران به شرح ذیل استفاده شده است. در این فرمول Z آماره توزیع نرمال است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر ۱/۹۶ می‌باشد. p احتمال موفقیت (احتمال حضور متغیر مربوطه) و q احتمال عدم موفقیت در پرسش است که بر اساس روش احتیاطی ۵۰ درصد فرض شده‌اند. ε دقت برآورد (سطح خطای مجاز) است که بر اساس تحقیقات مشابه ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

$$n = \frac{N \times z_{\alpha}^2 pq}{\epsilon^2 (N - 1) + z_{\alpha}^2 pq}$$

$$\frac{455(1.96)^2 0.5 \times 0.5}{(0.06)^2 (455 - 1) + (1.96)^2 0.5 \times 0.5} \approx 210$$

بدین ترتیب حجم نمونه آماری ۲۱۰ نفر در نظر گرفته شد. لکن از میان پرسشنامه‌های توزیع و جمع‌آوری شده، ۲۰۰ پرسشنامه که جهت تجزیه و تحلیل مفید تشخیص داده شدند مورد استفاده قرار گرفتند. روش نمونه‌گیری به‌کار گرفته در این تحقیق نیز روش تصادفی است. برای جمع‌آوری اطلاعات میدانی از ابزار پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شده است:

استاندارد

لذا با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و بالاتر بودن تعداد نمونه‌ها از ۳۰ (بر اساس قضیه حد مرکزی) می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل فرضیه‌های تحقیق استفاده نمود.

در ادامه به منظور بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق شامل کیفیت زندگی کاری، انگیزش شغلی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان از آزمون آماری T استیودنت استفاده شده است. همان‌طور که در جدول شماره (۳) ملاحظه می‌شود در مورد متغیرهای کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای، آماره آزمون (t) از مقدار بحرانی (۱/۶۴) بزرگتر و سطح معنی‌داری از سطح خطا (۰/۰۵) کوچکتر است. بنابراین با توجه به اینکه میانگین پاسخ‌های اعضای نمونه آماری به سؤالات مرتبط با این متغیرها، بیش از عدد ۳ (حد وسط و میانگین) می‌باشد در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای در کارکنان شهرداری در وضعیت مطلوبی قرار دارند. اما در خصوص متغیر انگیزش شغلی در این افراد با توجه به کوچکتر بودن آماره آزمون (t) از مقدار بحرانی (۱/۶۴) و بزرگتر بودن سطح معنی‌داری از سطح خطا (۰/۰۵) می‌توان گفت که انگیزش شغلی در بین کارکنان شهرداری منطقه ۱۱ تهران در سطح مطلوبی قرار ندارد.

می‌باشند، قبلاً در سایر تحقیقات داخلی و خارجی مورد استفاده قرار گرفته و پایایی و روایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. شایان ذکر است در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و تحلیل فرضیات از آزمون‌های آمار استنباطی شامل آزمون کولموگروف- اسمیرنوف، آزمون T استیودنت، آزمون همبستگی و تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. بدین منظور از نرم افزارهای آماری SPSS 19 و LISRELL 8.54 بهره گرفته شده است.

یافته‌های تحقیق

در این پژوهش به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده شد. بر اساس نتایج این آزمون (جدول شماره ۲) سطح معنی‌داری در مورد تمامی متغیرها، از سطح خطا (۰/۰۵) بزرگتر است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که داده‌های مربوط به متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال برخوردار می‌باشد.

جدول ۲: نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف در مورد توزیع داده‌های نمونه آماری

متغیر	کیفیت زندگی کاری	انگیزش شغلی	اخلاق حرفه‌ای
مقدار Z	۰,۵۶۷	۰,۵۲۱	۰,۴۳۴
سطح معنی‌داری	۰,۱۹۰	۰,۳۲۲	۰,۲۲۱

جدول ۳: نتایج آزمون T استیودنت در مورد وضعیت متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون (t)	درجه آزادی (df)	سطح معنی‌داری	فاصله اطمینان حد پایین	فاصله اطمینان حد بالا
کیفیت زندگی کاری	۴,۰۶۵	۰,۴۴۱	۳۴,۱۴۰	۱۹۹	۰,۰۰۱	۱,۰۰۱	۱,۱۲۶
انگیزش شغلی	۲,۹۷۷	۰,۴۸۷	۰,۶۵۷	۱۹۹	۰,۵۱۲	-۰,۰۹۰	۰,۰۴۵
اخلاق حرفه‌ای	۳,۳۴۵	۰,۴۹۸	۹,۷۹۹	۱۹۹	۰,۰۰۱	۰,۲۷۵	۰,۴۱۴

جدول ۴: ضرایب همبستگی پیرسون بین سازه‌های مدل

متغیر	شرح	کیفیت زندگی کاری	انگیزش شغلی	اخلاق حرفه‌ای
کیفیت زندگی کاری	ضریب همبستگی	۱		
	سطح معناداری	۰		
انگیزش شغلی	ضریب همبستگی	۰/۷۲۲××	۱	
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰	
اخلاق حرفه‌ای	ضریب همبستگی	۰/۶۳۱××	۰/۶۲۲××	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰

××ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. ×ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد.

کاری، انگیزش شغلی و اخلاق حرفه‌ای دارای رابطه معنی‌دار با یکدیگر می‌باشند.

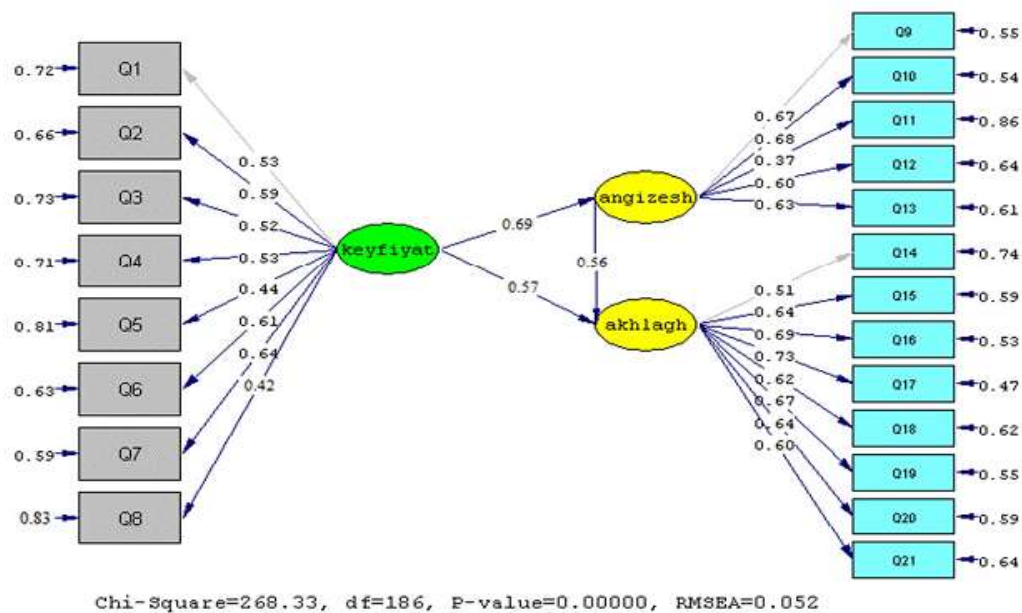
پس از اطمینان از وجود رابطه معنی‌دار از طریق تحلیل مسیر در محیط نرم‌افزاری SPSS و LISREL به بررسی رابطه علی بین متغیرهای تحقیق پرداخته می‌شود. در اینجا رابطه بین متغیرهای تحقیق با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته و رابطه علیت بین متغیرهای مدل بررسی شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری با دو هدف سنجش پدیده‌ها و بررسی روابط بین پدیده‌ها به کار می‌رود که در تحقیق حاضر هر دو هدف یعنی بررسی و آزمون فرضیات (ساختاری) و هم بررسی برازش مدل مطرح شده در تحقیق مورد بررسی قرار خواهد گرفت. در شکل‌های شماره (۲ و ۳) به ترتیب ضرایب استاندارد و مقادیر معنی‌داری مدل ارائه شده است.

شکل شماره (۲) بیانگر میزان ارتباط بین متغیرهای مکنون تحقیق در حالت تخمین استاندارد است. با استفاده از این شکل می‌توان شدت ارتباط بین متغیرها را تعیین نمود. همچنین با استفاده از شکل شماره (۳) می‌توان به معنی‌دار بودن ارتباط بین متغیرهای تحقیق پی برد. در این حالت اعدادی معنی‌دار خواهند بود که خارج از بازه (۱/۹۶ و -۱/۹۶) باشند. به این معنی که اگر در آزمون t عددی بین ۱/۹۶ و -۱/۹۶ باشد بی‌معنا خواهد بود.

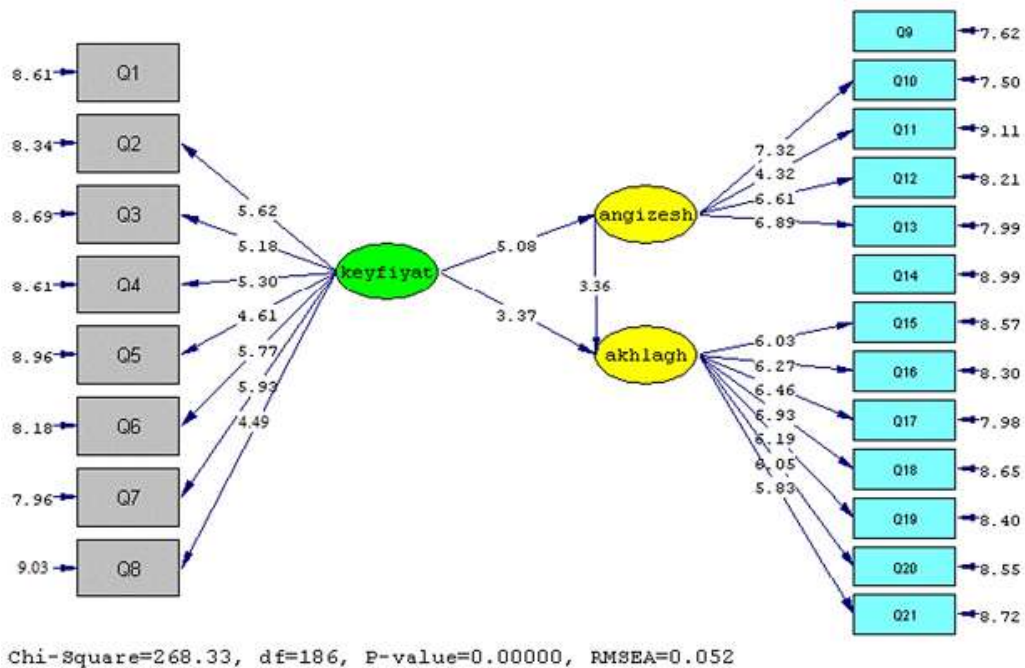
در این تحقیق به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش تحلیل مسیر یا مدل‌یابی معادلات ساختاری^{۱۱} استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری یک تکنیک چندمتغیری و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق‌تر بسط مدل کلی خطی^{۱۲} است که به پژوهشگر امکان می‌دهد تا مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به‌طور همزمان مورد آزمون قرار دهد. یکی از مزایای عمده روش تحلیل مسیر یا مدل‌یابی معادلات ساختاری آن است که پژوهشگر را قادر می‌سازد تا آثار مستقیم و غیرمستقیم یک متغیر را بر متغیر دیگر اندازه گرفته و مقدار آن را با هم مقایسه کند. لذا در این تحقیق از تکنیک مذکور برای بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری، انگیزش شغلی و اخلاق حرفه‌ای در جامعه مورد بررسی استفاده شده است.

با توجه به اینکه هدف تحقیق بررسی رابطه علی بین متغیرها است بنابراین قبل از بررسی رابطه علی باید از وجود رابطه معنی‌دار بین متغیرها اطمینان حاصل شود. بنابراین با توجه به نوع داده‌ها، روش تحلیل همبستگی پیرسون جهت بررسی وجود رابطه معنی‌دار بین متغیرها بکار گرفته شده است. نتایج این تحلیل در جدول شماره (۴) ارائه شده است.

نتایج تحلیل همبستگی نشان‌دهنده وجود رابطه معنی‌دار بین متغیرهای تحقیق می‌باشد و می‌توان ادعا نمود که در سطح اطمینان ۹۹ درصد کیفیت زندگی



شکل ۲: مدل ساختاری تحقیق بر اساس ضرایب مسیر



شکل ۳: مدل ساختاری تحقیق بر اساس مقادیر معنی‌داری

در مورد فرضیه چهارم تحقیق در خصوص میانجیگری انگیزش شغلی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای، با توجه به مدل تحقیق در حالت اعداد معنی‌داری، مشاهده می‌شود که میزان آماره t بین دو متغیر کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی و همچنین انگیزش شغلی و اخلاق حرفه‌ای بالاتر از $1/96$ است؛ و از آنجا که این مقدار در خارج از بازه $[-1/96, 1/96]$ قرار دارد این فرضیه تأیید می‌شود. با توجه به ضریب استاندارد هم می‌توان گفت که میزان رابطه غیرمستقیم بین کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای برابر است با حاصل ضرب بین دو مسیر $(0.39) \times (0.56) = 0.2184$. نتایج فرضیه‌های تحقیق به‌طور خلاصه در جدول شماره (۶) نشان داده شده

جدول شماره (۵) ضرایب مسیر استاندارد شده اثرات مستقیم متغیرهای مدل پژوهش را نشان می‌دهد.

در ادامه با توجه به مقادیر ارائه شده در شکل‌های شماره (۲ و ۳) اقدام به تأیید یا رد فرضیات مطرح شده در تحقیق می‌شود. برای آزمون معنی دار بودن روابط بین متغیرها از شاخص t استفاده شده است. در صورت بزرگتر بودن قدر مطلق آماره t از مقدار بحرانی $(1/96)$ وجود رابطه معنی‌دار بین متغیرها تأیید می‌شود. بنابراین با توجه به مقادیر t و بزرگتر بودن آماره‌های آزمون از مقدار بحرانی، در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنادار بین متغیرهای تحقیق پذیرفته می‌شود.

است.

جدول ۵: ضرایب مسیر استاندارد شده اثرات مستقیم متغیرهای مدل پژوهش

مسیر	ضریب مسیر	مقدار t
تأثیر کیفیت زندگی کاری بر انگیزش شغلی	۰.۶۹	۵.۰۸
تأثیر کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای	۰.۵۷	۳.۳۷
تأثیر انگیزش شغلی بر اخلاق حرفه‌ای	۰.۵۶	۳.۳۶

جدول ۶: نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

شماره فرضیه	مسیر	نتیجه (تأیید یا رد فرض)
۱	تأثیر کیفیت زندگی کاری بر انگیزش شغلی	معنادار، پذیرش
۲	تأثیر کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای	معنادار، پذیرش
۳	تأثیر انگیزش شغلی بر اخلاق حرفه‌ای	معنادار، پذیرش
۴	میانگیری انگیزش شغلی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای	معنادار، پذیرش

جدول ۷: شاخص‌های برازندگی مدل

ردیف	معیارهای برازش مدل	شاخص	مقدار	حدمطلوب	نتیجه
۱	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۵۲	< ۰/۱	قابل قبول
۲	کای دو نسبی	χ^2/df	۱/۴۴	< ۳	قابل قبول
۳	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۹۱	> ۰/۹	قابل قبول
۴	شاخص برازش هنجارنشده	NNFI	۰/۹۵	> ۰/۹	قابل قبول
۵	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۲	> ۰/۹	قابل قبول
۶	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۴	> ۰/۹	قابل قبول
۷	شاخص برازش افزایشی	IFI	۰/۹۴	> ۰/۹	قابل قبول

پس از تخمین پارامترهای مدل برازش مدل تحقیق انجام شده است. بدین منظور شاخص‌های مختلفی مورد توجه قرار گرفته است. جدول شماره (۷) مقادیر به دست آمده برای شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی تحقیق را نشان می‌دهد.

در مجموع مقادیر به دست آمده برای شاخص‌های فوق نشان می‌دهد که کل مدل با داده‌های تجربی مورد استفاده سازگاری داشته و مدل مفهومی تحقیق از برازش خوبی برخوردار است. با توجه به تأیید اعتبار و برازندگی مدل، از طریق نرم‌افزار لیزرل، فرضیه‌های تحقیق آزمون گردید که نتایج آن در بخش قبل ارائه گردیده است. شایان ذکر است یافته‌های تحقیق با نتایج پژوهش‌های حیدری (۱۳۹۵)، نوجوان (۱۳۹۴)، هژبری تکچی (۱۳۹۴)، محمدعلی‌زاده (۱۳۹۴)، معمار (۱۳۹۲)، کونمی و ویراکول (۲۰۱۷) آل‌ابراهیم و امیریان زاده (۲۰۱۶)، اعتباریان و محمدی یزدی (۲۰۱۶) و هنرمند حقیقی چامسقالی و باقرسلیمی (۲۰۱۴) هماهنگی و همخوانی دارد و آنها را تأیید می‌کند. لذا به مدیران شهرداری توصیه می‌شود به منظور بهبود عملکرد و تحقق اهداف شهرداری به متغیرهای مذکور و روابط بین آنها توجه کافی داشته باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد کیفیت زندگی کاری، انگیزش شغلی و اخلاق حرفه‌ای اعضای سازمان

سه متغیری هستند که در علم مدیریت امروز مورد توجه صاحب‌نظران و پژوهشگران مدیریت قرار گرفته و با توجه به ماهیت خود دارای تأثیرات قابل توجهی بر نگرش، رفتارها، عملکرد و بهره‌وری اعضای سازمان دارند. لذا توجه همزمان به این متغیرها توسط مدیران سازمان‌ها و برنامه‌ریزی برای بهبود وضعیت این متغیرها در کارکنان از اهمیت و ضرورت فراوانی برخوردار است. در این راستا بررسی وضعیت و رابطه متغیرهای مذکور با یکدیگر از اهمیت فراوانی برخوردار بوده و در برنامه‌ریزی منابع انسانی می‌تواند نقش مثبت و مفیدی ایفا کند. لذا در این تحقیق رابطه بین کیفیت زندگی کاری، انگیزش شغلی و اخلاق حرفه‌ای مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌های تحقیق پیرامون رابطه بین این متغیرها نشان داد که کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان دارند. همچنین کیفیت زندگی کاری کارکنان نیز بر افزایش انگیزش شغلی آنها دارای تأثیر مثبت و معنادار می‌باشد.

به علاوه با توجه به نتایج تحلیل‌های انجام شده، کیفیت زندگی کاری علاوه بر اثر مستقیم بر اخلاق حرفه‌ای، یک اثر غیرمستقیم بر این متغیر از طریق انگیزش شغلی نیز دارد. به عبارت دیگر انگیزش شغلی، نقش میانجی را در ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای کارکنان ایفا می‌کند. در نهایت اینکه بر

اساس نتایج به دست آمده، می‌توان گفت که متغیر کیفیت زندگی کاری در مقایسه با انگیزش شغلی، تأثیر بیشتری بر اخلاق حرفه‌ای دارد.

ضمناً بر اساس نتایج تحقیق، میانگین انگیزش شغلی کارکنان کمتر از حد متوسط بوده است. بدین معنا که وضعیت انگیزش شغلی کارکنان نامناسب ارزیابی شده است؛ اما این امر در مورد کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای صادق نیست و متغیر مدیریت کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای در شهرداری از وضعیت مناسبی برخوردار است. شاید دلیل این امر ماهیت پیچیده انگیزش و دامنه وسیع موضوعات مرتبط با آن و نیاز به سرمایه‌گذاری و تلاش بلندمدت و زمان‌بر جهت رسیدگی و اصلاح آن و تغییر ساختارهای قدرت باشد.

به‌طور کلی با توجه به آزمون فرضیات و نتایج به دست آمده، ارتباط معنادار بین متغیرهای تحقیق پذیرفته می‌شود و مدل مفهومی تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. لذا متغیرها و مؤلفه‌های تحقیق می‌بایست مورد توجه مدیران شهرداری قرار گیرد.

با توجه به نتایج حاصل از تحقیق، پیشنهاداتی به شرح ذیل که می‌تواند توسط مدیران شهرداری و سایر سازمان‌های دارای شرایط مشابه مورد استفاده قرار گیرد ارائه می‌شود:

x بر اساس یافته‌های تحقیق مبنی بر مناسب بودن وضعیت کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای در شهرداری و کمتر از حد متوسط بودن انگیزش شغلی کارکنان پیشنهاد می‌شود که به ابعاد و عوامل انگیزاننده بیشتر توجه شود. همان‌طور که نتایج پژوهش نشان داد انگیزش شغلی افراد پایین‌تر از حد مطلوب می‌باشد. برای بهبود این وضعیت ایجاد حلقه‌های واسط در سازمان نظیر تشکیل گروهی مشتمل بر نمایندگان کارکنان یا وجود واحد تحقیقات پویا که دلسوزانه و مستمرانه به بررسی خواسته‌ها، نیازها و انتظارات افراد پرداخته، نظرات آنها را به مدیران شهرداری انتقال داده و متعهدانه تا تحقق مطالبات پیگیری‌های لازم را به عمل آورد، پیشنهاد می‌گردد.

بر اساس یافته‌های تحقیق مبنی بر معنادار بودن همبستگی بین متغیرهای تحقیق، پیشنهاد می‌شود مسئولین امر به تبیین واضح رسالت و چشم‌انداز شهرداری برای کارکنان پرداخته، تا از این طریق افراد وظایف و مسئولیت‌های خود را به خوبی بشناسند و در

این جهت قدم بردارند. ضمناً فراهم ساختن امکانات و تسهیلات مناسب، ایمن‌سازی محیط کار، تشویق‌های مالی، ارتقا سطح و مرتبه بر اساس توانمندی کارکنان نیز می‌تواند در بهبود وضعیت این متغیرها تأثیرگذار باشد. همچنین باید عوامل منفی و تأثیرگذاری که سلامت روانی و فیزیکی افراد را تهدید می‌کند شناسایی و راهکارهایی جهت تقلیل و از بین بردن آنها اجرا شود. زیر عدم شناسایی این عوامل شناسایی می‌تواند باعث دل‌سردی، ناخشنودی و عدم تعهد و وفاداری به شغل و نهایتاً بی‌انگیزگی نسبت به انجام کارها گردد.

ضمناً توصیه می‌شود مدیران و مسئولین امر در زمینه انگیزش شغلی به افزایش برقراری، حفظ و گسترش روابط بر مبنای عواطف مثبت با کارکنان بپردازند و درصدد ارتقاء نگرش‌های مثبت نسبت به سازمان و همکاران خود، به منظور ارتقاء وظیفه‌شناسی و وفاداری آنها نسبت به سازمان باشند.

شایان ذکر است در این پژوهش صرفاً دیدگاه‌های فردی و نه دیدگاه‌های سازمانی و اجتماعی، در خصوص کیفیت زندگی کاری مورد بررسی قرار گرفته است. به دست آوردن تصویر جامع‌تری از کیفیت زندگی کاری در سازمانها مستلزم بررسی هر سه دیدگاه است.

در پایان با توجه به اینکه در این تحقیق تأثیر متغیرهای میانجی و مداخله‌گر مؤثر بر رابطه بین متغیرهای تحقیق نظیر متغیرهای جمعیت شناختی، فرهنگ و جو سازمان، شیوه مدیریت و... مورد بررسی و تحلیل قرار نگرفته است؛ به محققین علاقه‌مند به موضوع پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی این متغیرها را شناسایی نموده و اهمیت و نحوه تأثیرگذاری آنها را بر یکدیگر مورد بررسی قرار دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود مطالعات تطبیقی در خصوص موضوع تحقیق در سازمان‌های مختلف بر اساس الگوی مفهومی تحقیق انجام شود. به علاوه آسیب‌شناسی بهبود کیفیت زندگی کاری، انگیزش شغلی و اخلاق حرفه‌ای اعضای سازمان نیز باید مورد توجه پژوهشگران سازمانی قرار گیرد.

منابع

آراسته، حمیدرضا و جاهد، حسینعلی (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌ای برای بهبود رفتارها. فصلنامه نشاء علم، ۱ (۲)، ۴۰-۳۱.

شهر شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

نائلی، محمدعلی (۱۳۹۳). انگیزش در سازمان‌ها. تهران: انتشارات فرهنگ و آموزش عالی.

نشاط، نرگس (۱۳۹۱). اخلاق حرفه‌ای، دایره المعارف کتابداری و اطلاع‌رسانی. تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، جلد ۱، ۱۱۳-۱۱۱.

نوجوان، بهنام (۱۳۹۴). نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری کارکنان استانداری فارس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

نورشاهی، نسرين و سمیعی، حسین (۱۳۹۰). بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه های دولتی ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱۷(۱-۵۹)، ۱۱۴-۹۱.

هژبری تکچی، جلیل (۱۳۹۴). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و انگیزش شغلی با تعهد سازمانی کارکنان (منطقه ۱۹ دانشگاه آزاد اسلامی). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی، دانشکده مدیریت و حسابداری.

Cole, D. C.; Rabson, S.; Lynda, L.C., & McGuire, W. (2015). "Quality of working Life Indicators in Canadian Health Care organization: a Tool for Healthy", Health work places, Society of occupational, 55 (1), 54-59.

Dong, J. L., S. Anusorn ., & Sirgy, M. J. (2012). "Further validation of a need-based quality Of work-life (QWL) measure: Evidence from Marketing practitioners", Applied Research Quality Life, 2, 273-287.

Ebrahim, N. A. & Amiranzadeh, M. (2016). "The Mediating Role of Professional Ethics in Relation to Organizational Culture and Quality of Work Life in the Education Administration of District 3 in Shiraz", Journal of Administrative Management", Education and Training (JAMET), 12(6), 310-318.

Etebarian, A. & Mohammadi Y. N. (2016). "The Relationship Between Institutionalization of Ethics and Quality of Work Life with Managers' Job

آل‌ابراهیم، نسیم (۱۳۹۵). نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه با فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

حیدری، محمدحسین (۱۳۹۵). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و انگیزش با توجه به نقش میانجی مدیریت مشارکتی (مطالعه موردی شعب بانک ملی استان گلستان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

سرمدی، محمدرضا و شالباف، عذرا (۱۳۸۶). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۲(۳)، ۱۱۰-۹۹.

سیدجوادی، سیدرضا (۱۳۹۲). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: نگاه دانش.

قراملکی، احد فرامرز (۱۳۹۴). اخلاق حرفه‌ای. تهران: انتشارات مجنون.

قهرمانی، محمد؛ شمس مورکانی، غلامرضا و فرهادی، محدثه (۱۳۹۴). رابطه کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای در مدیران دانشگاه و مقایسه آنها بر حسب جنس و سطوح مدیریتی. اولین کنگره علمی پژوهشی سراسری توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی، جامعه شناسی و علوم فرهنگی اجتماعی ایران، تهران: انجمن علمی توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.

لشکرلوکی، مجتبی (۱۳۸۷). چارچوب تدوین ارزشها و اخلاق حرفه‌ای پژوهش‌های علمی و فناوری. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۳(۱ و ۲)، ۱۱۴-۱۰۵.

محمدزاده، عباس و مهره‌زاد، آرمن (۱۳۹۳). رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.

محمدعلی‌زاده، فاطمه (۱۳۹۴). بررسی رابطه رهبری معنوی مدیران با انگیزش شغلی و کیفیت زندگی کاری دبیران دبیرستان های منطقه ۱ تهران.

پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان تهران، دانشکده مدیریت و حسابداری.

معمار، ندا (۱۳۹۲). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی با توانمندسازی مدیران آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد طراحی دوخت

Satisfaction". *International Business Management*, 10(7), 1177-82.

Honarmand Haghghi Chamesghali, H. & bagher Salimi, S. (2014). "The relationship between institutionalization of ethics, quality of work life and Employee job outcomes (Case study: Employee of national Iranian oil product Distribution Company)". *World Essays Journal*, 1(2), 50-54.

Kocman, A. & Weber, G. (2016). "Job Satisfaction, Quality of Work Life and Work Motivation in Employees with Intellectual Disability: A Systematic Review". *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, December, 1-22.

Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B. & Lee, D.J. (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(1), 20-26.

Koonmee, K. & Virakul, B. (2017). "Ethics, Quality of Work life, and Employee job-related outcomes: A survey of HR and Marketing Managers in Thai Businesses". The 2017 ISQOLS Conference (From QOL Concepts to QOL Performance Measures) December 6-9, 2017 San Diego Marriott Mission Valley, San Diego, California, USA. By International Society for Quality-of-Life Studies (www.isqols.org).

Mafunisa, M. J. (2011). "Professionalism: the ethical challenge for municipal employees", *Journal of Public Administration*, 36, 324-339.

یادداشت‌ها

¹ *Quality of working life*

² *Cole*

³ *Honarmand Haghghi & bagher Salimi*

⁴ *Dong*

⁵ *Etebarian & Mohammadi Yazdi*

⁶ *Kocman & Weber*

⁷ *Hackman & Oldham*

⁸ *Koonmee, Singhapakdi, Virakul, & Lee*

⁹ *Mafunisa*

¹⁰ *Koonmee & Virakul*

¹¹ *Structural equation model = SEM*

¹² *General liner model = GLM*

