[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.2.7]

رابطه نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی با کیفیت زندگی کاری

دکتر حسن زارعی متین، حمیده غریبی یامچی*، سحر نیک مرام، حوریه جهانی

گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، پردیس دانشگاه تهران، قم

چکیده

زمینه: فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری دو عامل در هم تنیده محیط کار سازمانها هستند. اصول اخلاقی آگاهی ما را در فعالیتهایمان ارتقاء داده و همچنین می‌توانند هوشیاری ما را درباره تعهدات دوجانبه‌مان نسبت به جامعه افزایش دهند. هدف این تحقیق بررسی رابطه میان انواع متفاوت نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری و جلب توجه مدیران سازمانها به این موضوع است، بنابراین در این تحقیق تلاش می شود تا رابطه شکلهای صریح و ضمنی نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری در مدیریت سازمان بهداشت استان قم مورد بررسی قرار گیرد.

روش کار: برای این منظور از روش توصیفی- همبستگی استفاده و داده‌ها از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است. ضمن اینکه داده‌ها از جامعه کارکنان مدیریت سازمان بهداشت استان قم به‌دست آمده که بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

یافته‌ها: بر اساس نتایج، نشان داده شد که بین مؤلفه‌های نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری همبستگی معنی‌داری وجود دارد. همچنین، از میان مؤلفه‌های نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی، نهادینه‌سازی ضمنی بر کیفیت زندگی کاری تاثیر معنی‌داری نیز دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافتههای تحقیق، مدیران سازمانها باید بر نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی(شکل صریح و ضمنی)تاکید کرده و بویژه برای تقویت بعد ضمنی تلاش بیشتری مصروف دارند.

کلید واژه‌ها: فرهنگ اخلاقی، زندگی کاری

سرآغاز

استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به اقداماتی است که برای حفظ و صیانت از جسم و روح کارکنان سازمان به عمل می آید. این اقدامات که شامل امکانات رفاهی، خدمات درمانی، طرحهای تشویقی، تناسب شغلی، امنیت شغلی، طراحی شغل(غنی سازی و توسعه شغلی) و... می باشند مجموعاً تحت عنوان کیفیت زندگی کاری در نظرگرفته می شوند(۱). کیفیت زندگی کاری، نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان براساس آن احساس حاکمیت، خودگردانی، مسؤولیت و عزت نفس می کنند(۲).

فرهنگ اخلاقی، و کیفیت زندگی کاری دو عامل در هم تنیده محیط کار سازمانها هستند(۳). اصول اخلاقی آگاهی ما را در فعالیتهایمان ارتقاء داده و همچنین می‌توانند هوشیاری ما را درباره تعهدات دوجانبه‌مان نسبت به جامعه افزایش دهند(۴).

ارزشهای اخلاقی سازمان یک بعد عمده فرهنگی است. فضای

* نویسنده مسؤول، نشانی الکترونیکی: hamideh_gharibi@yahoo.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.2.7]

اخلاقی، ادراکات رسمی و غیر رسمی کارکنان از فرایندها، فعالیتها و سیاستهای سازمانی را در بر می گیرد و نگرشها و رفتارهای کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد(۵).

تحقیقات انجام گرفته در مورد نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی نسبتاً جدید بوده و کمتر بسط یافته اند، با وجود این در تمام تحقیقات موجود بر اهمیت نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی و تاثیر آن بر متغیرهای متفاوت سازمانی نظیر نظارتهای روانشناختی و تعهد تاکید شده است(۶).

برخی از جامعترین بررسیهای انجام شده در مورد رابطه میان نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی، کیفیت زندگی کاری و پیامدهای مرتبط با شغل نظیر تعهد سازمانی و رضایت شغلی نشان می دهند که میان متغیرهای نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی (بویژه نهادینه‌سازی ضمنی)، کیفیت زندگی کاری و پیامدهای مرتبط با شغل همبستگی معناداری وجود دارد(۳،۷)، به عنوان مثال پس از مطالعه نمونه‌ای از مدیران منابع انسانی و بازاریابی که در تایلند انجام شد، مشخص گردید که میان مؤلفه‌های صریح و ضمنی نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی با کیفیت زندگی کاری و پیامدهای مرتبط با شغل همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد(۳).

در تحقیق دیگری، با تاکید بر وجود رابطه مثبت میان نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری از بی توجهی نظریه‌های مربوط به کسب و کار به مباحث اخلاقی که نتیجه آن اسارت روح کارکنان و در نتیجه عدم توجه به کیفیت زندگی کاری آنان است، انتقاد شده است(۸).

به طور خلاصه، بررسیهای انجام شده نشان می دهند که توجه و تاکید بر رفتارهای اخلاقی در محیط کار، رابطه معناداری با کیفیت زندگی کاری دارند. بنابراین، نظر به اهمیت فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری و تاثیر بی چون و چرای آنها بر عملکرد بهینه سازمان، در این تحقیق سعی بر آن داریم تا در قالب مطالعه ای موردی به بررسی رابطه میان نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری بپردازیم.

فرهنگ اخلاقی

به طور ساده می توان چنین بیان کرد که فرهنگ اخلاقی اعمال، اعتقادات و معیارهای مربوط به درست و نادرست افراد یا گروهها را دربر می گیرد (۹) و سازمان اخلاقی نیز بدین صورت قابل تعریف است:

سازمان اخلاقی و فضای اخلاقی[1] و ارزشی یک سازمان به مجموعه‌ای از ارزشها[2]، هنجارها[3]، باورها[4] و اقداماتی اشاره دارد که حاکم بر اقدامات، انتخابها و تصمیمات سازمان است که فضایی تحت عنوان فضای اطمینان و اجتناب از عدم اطمینان فراهم می‌سازد (۱۰).

در یک سازمان اخلاقی، مسؤولیت اجتماعی و تعهد و مسؤولیت مدیریت در قبال جامعه و افراد جامعه به هنگام تصمیم‌گیری و رفتارهای مدیریتی مورد بحث است، به‌طور مثال بعضی محققین تصریح می‌کنند که مدیران باید در تصمیم‌گیریهای خود نسبت به مسایلی چون آلودگی محیط زیست، تبعیض، فقر، بیکاری و تورم از خود مسؤولیت نشان دهند. آنها نباید صرفاً منافع مشخص خود و یا سازمان خویش را مد نظر قرار دهند. سازمان به عنوان یک زیر سیستم در قبال جامعه و آثاری که عملکردهای سازمانی بر جامعه و افراد آن باقی می‌گذراند، مسؤولیت دارد (۱۱).

اصول رفتار و یا همان فرهنگ اخلاقی، در خدمت هزاران هدف عملی دیگر نیز هست که می تواند به انواع کارکنان، از مناطق و فرهنگهای مختلف کمک کند تا بهتر و با کارایی بیشتر کار کنند؛ به شرکتها فرصت می‌دهد با کاستن از شمار لایه‌های سرپرستی به کار ادامه دهند و به هنگام بحران به سرعت و با اتحاد بیشتر واکنش نشان دهند؛ حتی می‌تواند در کار گزینش سودمند باشد و به شرکتها کمک کند افرادی را جذب کنند که عاشق خدمت در شرکتهایی هستند که به معیارهای جهانی‌تراز اخلاقی پایبندند(۱۲).

در بعضی تحقیقات برنامه‌های مربوط به توسعه فرهنگ اخلاقی در سازمانها بر اساس مؤلفه‌های صریح و ضمنی طبقه‌بندی شده‌اند. پژوهشگران برآنند که بخشهای صریح به تدوین رفتارهای اخلاقی بر حسب اصول اخلاقی، دستورالعملهای

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.2.7]

سیاسی، تجهیزات و برنامه‌های آموزش کارمند، سمینارهای اخلاق، سخنرانیهای مدیریت، سامانه‌های نظارت درونی و ستادهای اخلاق مربوط است. بخشهای ضمنی به فضای کاری ای که درآن رفتارهای اخلاقی به عنوان عاملی حیاتی برای ساختار و عملکرد سازمان توسط کارکنان ادراک می‌شود اشاره دارد(۷) و شامل عناصری نظیر فرهنگ شرکت، نظامهای تشویق، رفتارهای ارزشمند، سیاستهای ارتقاء، نظامهای سنجش عملکرد و رفتار مدیریت است(۱۳).

در مجموع، فرهنگ اخلاقی در سازمانها از ارزشها، سیاستها و فعالیتهای افراد ایجاد می شود. وقتی سازمانها محیطی ایجاد می کنند که رفتار یا عمل افراد خود را به طور ماندگار بر اساس ارزشهای اخلاقی و سیاستهای سازمان تنظیم می کنند، این سازمانها فرهنگ اخلاقی خود را نهادینه کرده اند (۳).

فضای اخلاقی، ادراکات تسهیم شده، پایدار و از نظر روانشناسی، مفاهیمی هستند که در آن کارکنان رویه‌های اخلاقی و سیاستهایی را که در سازمانهایشان وجود دارد حفظ می‌کنند(۱۴). محققی، جوّ سازمانی را به عنوان «ادراکات مشترکی[5] » تعریف می کند که همه چیزها حول آن قرار می گیرد(۱۵). جوّ سازمانی ادراک شده با پیامدهای متنوعی مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، درگیری شغلی[6]، رفتار شهروندی سازمانی، محیط کاری و عملکرد شغلی در ارتباط است(۵).

کیفیت زندگی کاری

فلسفه کیفیت زندگی کاری به مجموعه‌ای از اصول کلی اشاره دارد که کارکنان را مهمترین منبع سازمان و قابل اعتماد، مسؤول و شایسته کمکهای باارزش می داند، کارکنانی که باید با آنها با وقار و با احترام رفتار شود. کیفیت زندگی کاری شامل فرصتهایی برای مشارکت فعال در کار گروهی و یا حل مساله است که می تواند هم برای کارکنان و هم برای کارفرمایان مفید باشد(۱۶).

اصطلاح کیفیت زندگی کاری همانند چتری است که مفاهیم بسیاری را دربر می گیرد(۱۷). برخی محققین برآنند که محیط کاری قادر است نیازهای شخصی افراد را برآورده ساخته و به تعاملات مثبت کمک کند. آنها تاکید دارند که اگر نیازهای شخصی افراد همراه با پاداشهایی از طرف سازمان باشد، راضی کننده است و عواملی همچون ارتقا و پاداش، انتظارات آنها را برآورده می‌کند. همزمان با این دیدگاه، محقق دیگری کیفیت زندگی کاری را با توجه به ویژگیهای شغلی و شرایط کاری تعریف می کند. او ابعاد مرکزی ورود به کیفیت زندگی کاری را بهبود، بهزیستی و بهره‌وری کارکنان می داند. در همین خصوص، یکی از محققین اذعان می کند که کیفیت زندگی کاری، ساختاری چند بعدی دارد و با رضایت و درگیری شغلی، انگیزش، بهره‌وری، سلامتی، امنیت و بهزیستی، امنیت شغلی و توسعه شایستگی مرتبط است(۱۸). کیفیت زندگی کاری را می‌توان به دو صورت ذهنی و عینی تعریف کرد(۱۹).

تعاریف اولیه از کیفیت زندگی کاری بر مفهوم ذهنی دلالت دارند. تعریف ذهنی از کیفیت زندگی‌کاری عبارت است از ادراک و طرز تلقی کارکنان از کیفیت زندگی کاری که برحسب فرهنگ و نگرش کارکنان در کشورهای مختلف مفهومی جدا و مشخص به خود پیدا کرده است(۲۰). بر اساس این تعریف، کیفیت زندگی کاری بر برآمدهای شخصی تجارب کاری و نحوه بهبود کار به منظور ارضاء نیازهای شخصی دلالت دارد(۲۱).

تعریف عینی از کیفیت زندگی کاری عبارت است از مجموعه‌ای از فعالیتها و اقدامات که در شرایط واقعی کار در یک سازمان و برای بهبود کیفیت کار انجام می شود، مانند مشارکت کارکنان در تصمیم گیریها، مناعت، میزان حقوق و دستمزد، یک محیط کاری سالم، امنیت شغلی، تندرستی، ارتباطات، توسعه مسیر شغلی، غنی سازی شغلی[7] و ... . در این مضمون، کیفیت زندگی کاری بر مزیتهای محیط کار در خصوص بهره‌وری و رضایت کارکنان دلالت دارد.

بیشتر این تعاریف بر ارتقاء سلامتی، بهزیستی، امنیت شغلی، رضایت شغلی، توسعه شایستگی و تعادل بین زندگی شغلی و غیر شغلی تاکید دارند و همچنین درک مناسبی از مفهوم تعامل میان افراد و محیط کاری ایشان ارائه می‌دهند(۱۸).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.2.7]

کیفیت زندگی کاری یکی از فنون ایجاد بالندگی در سازمان است که سعی دارد عوامل سه گانه انگیزش[۸] و رضایت، پذیرش مسؤولیت و احساس تعهد نسبت به کار را توأمان تامین کند و به منظور بهبود کارکرد سازمان از طریق انسانی‌تر و مردمسالارانه‌تر کردن محیط کار و ایجاد فضایی برای کسب مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیریها طراحی شده است(۲۲).

چهارچوب مفهومی

محققان و نویسندگان پژوهشگر، فرهنگ اخلاقی را به عنوان منبعی برای کیفیت زندگی کاری کارکنان و یا به عنوان شرایط کاری مرتبط با کیفیت زندگی کاری پیشنهاد می کنند(۳). از آنجا که فرهنگ اخلاقی براساس میزانی که یک سازمان اصول اخلاقی را در درون خود نهادینه کرده است، قابل توصیف می باشد، بنابراین در این تحقیق تلاش می شود تا ارتباط میان این دو بعد محیط کاری از طریق بررسی متغیرهای نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری ارزیابی شود.

نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی: محققان، نهادینگی فرهنگ اخلاقی را به صورت زیر توصیف می کنند: میزانی که یک شرکت به صورت صریح و ضمنی به اصول اخلاقی در فرایندهای تصمیم گیری خود توجه می کند(۶). همچنان که پیشتر نیز گفته شد این سنجه شامل دو بعد است: نهادینه سازی صریح و نهادینه سازی ضمنی(۱۳).

کیفیت زندگی کاری: ارضاء کارکنان با مجموعه متنوعی از نیازها از طریق منابع، فعالیتها و پیامدهای ناشی از مشارکت در محیط کار(۲۳). کیفیت زندگی کاری از طریق ارضاء هفت طبقه از نیازهای مبتنی بر سلسله مراتب مازلو مفهوم سازی شد: نیازهای خانوادگی و اقتصادی، نیازهای ایمنی و بهداشت، نیازهای اجتماعی، نیاز به احترام، نیاز به شکوفایی، نیاز به امنیت شغلی و نیازهای زیبایی شناختی.

به این ترتیب فرضیه اصلی تحقیق به این صورت تنظیم شد:

فرضیه اصلی: بین نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد.

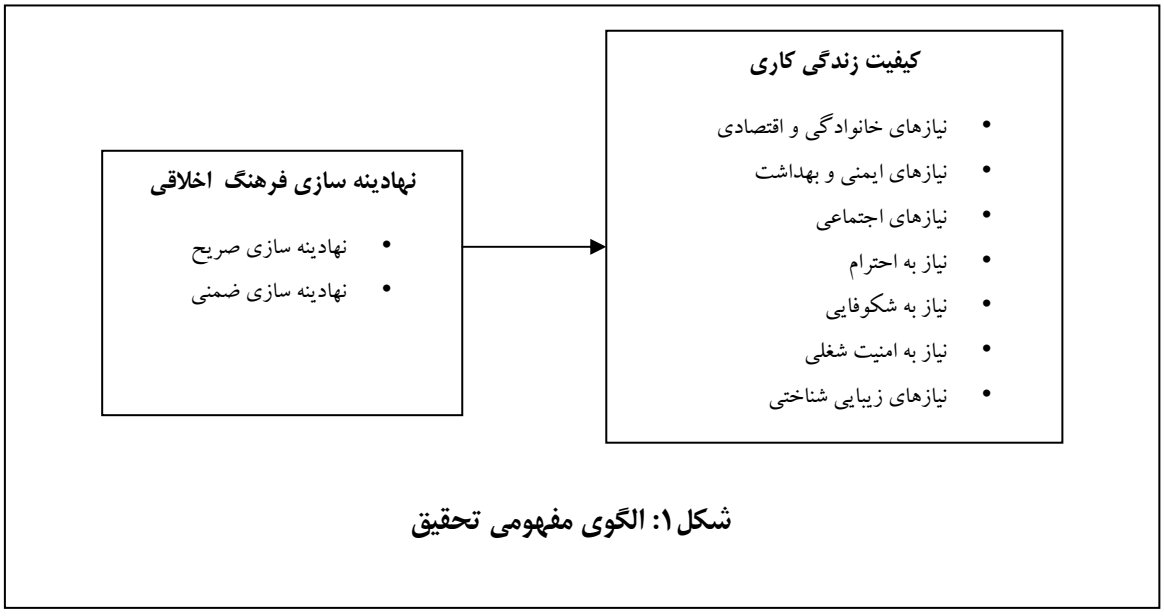
همچنین، با توجه به ابعاد نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی فرضیه‌های فرعی تحقیق به این صورت شکل گرفت:

فرضیه فرعی۱: بین نهادینه سازی صریح فرهنگ اخلاقی وکیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی۲: بین نهادینه سازی ضمنی فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

در پژوهش حاضر کارکنان معاونت سازمان بهداشت استان قم به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شده اند. تعداد افراد جامعه



شکل۱: الگوی مفهومی تحقیق

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.2.7]

آماری۲۰۰ نفر بوده است که با استفاده از فرمول نمونه گیری از جامعه محدود، تعداد نمونه آماری ۵۰ نفر به‌دست آمد، اما برای افزایش تعمیم پذیری ۶۰ پرسش نامه توزیع گردید. از این میان ۵۱ پرسشنامه جمع‌آوری و مورد بررسی قرار گرفت.

از میان ۵۱ نفر، ۱۸ درصد دیپلم، ۵۰ درصد کارشناس، ۱۲ درصد کارشناس ارشد و بالاتر بودند.۲۴ درصد کمتر از ۵ سال، ۴۷ درصد بین ۵ تا ۱۵ سال، ۹ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۲۰ درصد بالای ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند.۲۲ درصد زیر ۳۰ سال،۵۴ درصد بین ۳۰ تا ۳۹ سال و ۲۴ درصد بالای ۴۰ سال داشتند. همچنین، ۴۰ درصد از پاسخگویان، زن و ۶۰ درصد مرد بودند.

گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه معیارین صورت گرفت. بدین منظور برای متغیر نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی از مقیاس سینگپاکدی و ویتل و برای کیفیت زندگی کاری از مقیاس سرجی و همکاران استفاده شد. بنابراین، در پرسشنامه مذکور برای ۲ بعد متغیر نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی از ۷ سوال و برای ۷ بعد متغیر کیفیت زندگی کاری از ۱۴ سوال استفاده شد. در مجموع، پرسشنامه ای ۲۱ سوالی بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت از ۱ به معنای خیلی کم تا ۵ به معنای خیلی زیاد تدوین شد. سرانجام، پرسشنامه پس از نظر خواهی از تنی چند از خبرگان و انجام اصلاحات مد نظر آنها مورد استفاده قرار گرفت. ضمن اینکه میزان اعتبار پرسشنامه، بر اساس ضریب آلفای کرونباخ در حدود ۰,۸ تعیین گردید.

یافته‌های تحقیق

به منظور آزمون فرضیات ، ابتدا از آزمون همبستگی اسپیرمن به منظور سنجش رابطه بین متغیرها استفاده شد. سپس به منظور بررسی بیشتر و درک جهت رابطه از آزمون رگرسیون استفاده شد. همچنان که جدول۱ نشان می دهد، ضرایب همبستگی اسپیرمن میان نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری، کیفیت زندگی کاری و ابعاد نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی، نهادینه سازی صریح و کیفیت زندگی کاری، نهادینه سازی ضمنی و کیفیت زندگی کاری و نهادینه سازی ضمنی و نهادینه سازی صریح به ترتیب برابر با ۰۲۸۱، ۰۲۰۲، ۰۲۹۵، ۰۲۲۶ است که این مقادیر همگی در سطح ۰۰۵ معنادار هستند.

همچنین، ضرایب همبستگی میان تک تک ابعاد کیفیت زندگی کاری و نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی به صورت زیر به‌دست آمده است:

ضریب همبستگی بین نهادینه سازی صریح و نیازهای خانوادگی- اقتصادی ۰,۱۱، نیازهای ایمنی ۰,۱۶، نیازهای اجتماعی۰,۱۴ ، نیاز به احترام ۰,۲۹، نیاز به شکوفایی ۰,۱۵، نیازهای شناختی ۰,۱۴و نیازهای زیبایی شناختی ۰,۱۱، به همین صورت ضریب همبستگی بین نهادینه سازی ضمنی و نیازهای خانوادگی- اقتصادی ۰,۰۳، نیازهای ایمنی ۰,۲۰، نیازهای اجتماعی ۰,۲۱، نیاز به احترام ۰,۳۰، نیاز به شکوفایی ۰,۲۷، نیازهای شناختی ۰,۲۸و نیازهای زیبایی شناختی ۰,۱۸.

سپس به منظور بررسی تأثیر نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری از آزمون رگرسیون استفاده گردیده که نتیجه آن شامل چهار خروجی به قرار زیر است:

مجذور مقدار ضریب همبستگی که به آن ضریب تعیین نیز گفته می شود ۰/۱۲۲ به‌دست آمده است و این بدان معناست که ۱۲۲٪ از تغییرات کیفیت زندگی کاری را می توان با نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی در محیط کار تبیین کرد. با کمک ضریب تعیین می توان دریافت که به ازای تغییرات در متغیرهای مستقل چه مقدار تغییر در متغیر وابسته صورت می گیرد.

جدول۱، به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری است. همانطور که در جدول تحلیل واریانس مشاهده می شود، مقدار sig به‌دست آمده کمتر از ۰/۰۵ است ، بنابراین فرض خطی بودن رابطه دو متغیر تأیید می شود و این نشان دهنده آن است که مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (کیفیت زندگی کاری) را توضیح دهد.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.2.7]

جدول۱: جدول تحلیل واریانس

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	Sig
رگرسیون	۲/۳۹۳	۲	۱/۱۹۷	۳/۳۲۶	۰/۰۴۴
باقیمانده	۱۷/۲۷۲	۴۸	۰/۳۶۰		
کل	۱۹/۶۶۵	۵۰			

در جدول۲ ضرایب و معنیداری هر یک از متغیرها ارائه شده است. با توجه به مقادیر ستون بتا می‌توان گفت که از میان متغیرهای بیان شده، نهادینه سازی ضمنی بیشترین تأثیر را روی کیفیت زندگی کاری دارد، در واقع به ازای یک واحد تغییر در این متغیر ، ۰/۳۰۶ تغییر در کیفیت زندگی کاری ایجاد می شود. سطح معنیداری نهادینه سازی ضمنی کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین، این متغیر تاثیر معنیداری بر کیفیت زندگی کاری دارد.

بنابراین، یکی از راههای تقویت کیفیت زندگی کاری، تقویت فرهنگ اخلاقی در محیط کار است. بر این اساس، می توان چنین گفت که نتایج به‌دست آمده فرضیه های تحقیق را به صورت تجربی تأیید می کنند.

بحث و نتیجه گیری

یافته های این تحقیق با یافته های تحقیقات قبلی در مورد نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی سازگار است. مشابه تحقیقات پیشین، یافته های این تحقیق نشان می دهد که رابطه مثبت و معنیداری میان مؤلفه‌های نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی به ویژه نهادینه سازی ضمنی و کیفیت زندگی کاری وجود دارد. ضریب همبستگی اسپیرمن میان نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری ۰/۲۸۱ به‌دست آمد که این میزان در سطح اطمینان ۹۵ ٪ معنادار بود. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن میان کیفیت زندگی کاری و تک تک ابعاد نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی نیز چنین به‌دست آمد: ضریب همبستگی بین نهادینه سازی صریح و کیفیت زندگی کاری۰,۲، ضریب همبستگی بین نهادینه سازی

جدول۲: ضرایب رگرسیون

الگو	تغییرات غیرمعیارین شده		تغییرات معیارین شده	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ثابت	۲/۴۱۵	۰/۵۴۰	۰/۰۹۶	۴/۴۷۰	۰/۰۰۰
نهادینه سازی صریح	۰/۰۹۴	۰/۱۳۹	۰/۳۰۶	۰/۶۷۴	۰/۵۰۴
نهادینه سازی ضمنی	۰/۲۸۲	۰/۱۳۲		۲/۱۳۷	۰/۰۳۸

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.2.7]

ضمنی و کیفیت زندگی کاری ۰,۲۹و ضریب همبستگی بین نهادینه سازی ضمنی و نهادینه سازی صریح ۰,۲۲. کلیه ضرایب در سطح معناداری ۹۵ درصد معنادار هستند. این یافته ها هم چنین نشان می دهد که نهادینه سازی ضمنی به طور مستقیم مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری را تحت تاثیر قرار می دهد و این بدان معناست که به ازای تغییر در این مؤلفه می‌توانیم شاهد ایجاد تغییر در مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری باشیم. در واقع به ازای یک واحد تغییر در نهادینه سازی ضمنی، ۰/۳۰۶ تغییر در کیفیت زندگی کاری ایجاد می شود.

افزایش پیچیدگیهای دنیای امروز و مواجهه با مشکلات مربوط به اجرای قوانین اجتماعی توجه به فرهنگ اخلاقی و نهادینه سازی آن را به مقوله مهمی برای سازمانها تبدیل کرده است. به موازات اهمیت فرهنگ اخلاقی، کیفیت زندگی کاری نیز از موضوعات بحث انگیز در حوزه سازمان و به ویژه منابع انسانی بوده است. هم چنین، بر اساس پژوهشهای متعدد، فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری به صورتی فزاینده به عنوان شاخصهای پیشرو مرتبط با عملکرد و ثبات سازمانی شناخته شده اند.

با توجه به جمیع موارد مذکور، از آنجا که به نظر می رسد فرهنگ اخلاقی عامل مهمی در رابطه با کیفیت زندگی کاری است و گام برداشتن در جهت توجه به آن می تواند به طور مستقیم و غیر مستقیم کیفیت زندگی کاری را در جهت اثرات مثبت بر عملکرد سازمانی تحت تاثیر قرار دهد، پیشنهاد این تحقیق توجه به مؤلفه‌های فرهنگ اخلاقی به منظور بهبود کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی است.

در این خصوص، نظر به تاثیر مستقیم شکل ضمنی فرهنگ اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری پیشنهاد می شود سازمانها به بسط و گسترش شکلهای ضمنی فرهنگ اخلاقی توجهی مضاعف معطوف دارند. بدین منظور و برای نخستین گام توجه به توسعه کدهای اخلاقی، برنامه‌های توجیه و آموزشهای اخلاقی می‌توانند راهگشا باشند. همچنین، رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران، تدوین و ارائه نظامهای تشویق و سنجش عملکرد بر اساس معیارهای اخلاقی و تدوین سیاستهای ارتقاء در سازمان براساس این معیارها می توانند به نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی در سازمان و به تبع آن بهبود کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمان بیانجامند.

سپاسگزاری

با تشکر فراوان از تمامی کارکنان متعهد سازمان بهداشت استان قم، بویژه آقای ابوالقاسم سیار که جهت انجام این تحقیق صمیمانه همکاری نمودند.

واژه‌نامه

1.Ethical space	فضای اخلاقی
2.Values	ارزشها
3.Norms	هنجارها
4.Beliefs	باورها
5.Shared perceptions	ادراکات مشترک
6.Job engagement	درگیری شغلی
7.Job enrichment	غنی سازی شغل
8.Motivation	انگیزش

منابع

۱. تعالی حسین. بررسی اثرات عوامل کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان بانکهای کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت. دانشگاه علامه طباطبایی.۱۳۷۴.

۲. دولان شیمون آل ، شولر رندال اس . مدیریت امور کاکنان و منابع انسانی .ترجمه: صائبی محمد و طوسی محمد. مرکز آموزش مدیریت دولتی. ۱۳۷۸.

3. Koonmee K, Virakul B (2007). Ethics, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of hr and marketing managers in Thai businesses. Presented at the 2007 ISQOLS conference.

4. Parker K (2007). Ethics in Professional Life. Grand Valley state University PHI 325: 1-6.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.2.7]

۵. احمدی علی اکبر، پناهی بلال. بررسی تاثیر جو اخلاقی بر نگرشها و رفتارهای شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور آدربایجان شرقی. پژوهشهای مدیریت. ۱۳۸۸، شماره۵: ۳۳-۵۵ .

6. Sims R R (1991). The institutionalization of organizational ethics. Journal of Business Ethics 10(7):493-506.

7. Singhapakdi A, Sirgy M J, Lee D, Vitell S J (2010). The Effects of Ethics Institutionalization on Marketing Managers: The Mediating Role of Implicit Institutionalization and the Moderating Role of Socialization. Journal of Macromarketing 30(1) 77-92.

8. Kriel J P (2006). Quality of Work Life and Business Ethics: First we shoot all the economists! Presented at the 7th Annual Conference on Quality of Life. Deakin University, Melbourne. Victoria. Australia.

9.Canadian Nurses Association (2010). Ethics, Relationship and Quality Practice Environments. Ethics in practice for Registered Nurses.

۱۰. خنیفر، حسین. سازمان اخلاقی: رویکردها و راه حل ها. تدبیر.۱۳۸۵، شماره هفتم: ۴۵-۷۸.

11. Dubrin A J, Irelan R D, Williams J C (1989). Management and organization. Cincinnati: South – Western Publishing Co.

12. Sheikh S, Pecher I, Steiber N, Heckl E (2002). Support services for micro, small and sole proprietor's Business. Austrian Institute for Small Business Research (IfGH): Eropean Commission: 1-98.

13. Singhapakdi A, Vitell S J (2007). Institutionlization of Ethics and Its Consequences: A Survey of Marketing Professionals. Journal of the Academy of Marketing Science 35(2): 284-294.

14. Armstrong A, Francis R (2008). An Ethical Climate is a Duty of Care. Journal of Business Syterms, Governance and Ethics 3(3):15-20.

15. Webber S (2007). Ethical climate typology and questionnaire: A discussion of instrument modifications. The Journal of academic librarianship 33(5):567-580.

16. Dargahi H, NasleSeragi J (2006). Study of Quality of Work Life (QWL). Iranian J Publ Health 35(4):8-14.

17. Dargahi H, NasleSeragi J (2007). An Approach Model for Employees: Improving Quality of WorkLife (IQWL).Iranian J Publ Health 36(4): pp.81-86.

18. Rethinam G S, Ismail M (2008). Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals. European Journal of Social Sciences 7(1):58-70.

19. Casio W (1995). Managing Human Resource Productivity: Quality of Work Life.7th Edition.Tata McGraw Hill Publishing Co Ltd. Chapter 1.pp:23-25.

۲۰. سلطانی ایرج، داستانی مهدی. کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های اثر گذار بر آن.تدبیر. ۱۳۸۹، شماره۲۱۷: ۵۴-۴۹.

21. Kheradmand E, Valilou M, Lotfi A (2010). The Relation between Quality of Work Life and Job Performance. Middle-East Journal of Scientific Research 6(4): 317-323.

22. Rose R C, Beh L, Uli J, Idris K (2006). Quality of Work Life: Implications of Career Dimensions. Journal of Social Sciences 2 (2): 61-67.

23. Sirgy M J, Efraty D, Siegel P, Lee D (2001). A New Measure of Quality of Work Life Based on Need Satisfaction and Spillover Theory. Social Indicators Research 55:241-302.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.2.7]

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.2.7]