

رابطه اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی با کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

❖ صلاح‌الدین ابراهیمی*^۱، ❖ کمال خلیل بیگی^۲، ❖ مستوره فتحی^۳، ❖ جعفر اصانلو^۴

صفحه: ۱۳۶-۱۰۷

چکیده:

پژوهش حاضر، با هدف ارزیابی اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان صورت گرفته است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان بوده است که از میان آنها تعداد ۲۰۱ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و به پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون، پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن و پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای که بر مبنای مولفه‌های پژوهش‌های مختلف بدست آمده بود، پاسخ دادند. جهت تعیین روایی پرسشنامه، از روایی محتوایی و سازه استفاده شد. همچنین پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (اخلاق حرفه‌ای «۰/۹۲»، سلامت سازمانی «۰/۸۴» و کیفیت زندگی کاری «۰/۸۱») ارزیابی شد. نتایج نشان داد که وضعیت اخلاق حرفه‌ای و کلیه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای به غیر از مؤلفه عدالت که در حد متوسط میانگین فرضی پژوهش قرار دارد در حد بالاتر از متوسط قرار دارد. همچنین وضعیت سلامت سازمانی به غیر از مؤلفه‌های انسجام نهادی و حمایت منابع که تفاوت معناداری با میانگین فرضی پژوهش ندارد در ابعاد دیگر در حد بالاتر از میانگین فرضی پژوهش قرار دارد.

واژگان کلیدی: اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، دانشگاه فرهنگیان.

■ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۱/۰۱

■ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۱۸

۱ - دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول) Email: S.ebrahimi@ut.ic.ir

۲ - کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی دانشگاه تهران، تهران: ایران

۳ - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران

۴ - آموزگار ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۹ تهران

مقدمه

امروزه اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد آن به منزله یک منبع استراتژیک و طراح و معجزی نظام‌ها و فرآورده‌ای سازمانی جایگاهی به مراتب بالاتر از گذشته یافته است تا جایی که در تفکک^۱ سازمانی پیشرفته از نیروی انسانی به مثابه مهم‌ترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می‌شود (Puiu and Ogarca, 2015). امروزه در دانشگاه‌ها نقش اعضا و کارکنان آن بسیار برجسته‌تر است. از آنجا که وظیفه دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی انتقال دانش و تولید دانش نو برای جامعه است، لزوم توجه به محیط کاری کارکنان آنان یکی از وظایف مسئولان مراکز آموزش عالی است. در سازمان‌های آموزشی، این عنصر می‌تواند اهمیتی دوچندان داشته باشد و از آنجایی که مهم‌ترین منبع سازمانی، نیروی انسانی است، لذا شناسایی عوامل مؤثر بر کیفیت-زندگی کاری کارکنان در کسب اهداف سازمان و ایجاد اثربخشی آن نقش اساسی دارد (Niknami, 2014). پژوهش‌ها و مطالعات انجام شده در زمینه کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد که هر چه سازمان‌ها به اقداماتی که کیفیت زندگی کاری کارکنان را ارتقا می‌بخشد بیشتر تأکید ورزند، منافع حاصل از آن به بهترین وجه عاید کارکنان و کارفرمایان می‌شود (Ahmad, 2013). کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یکی از موضوعات مطرح در سازمان‌های امروزی تحت تأثیر عوامل مختلف درون سازمانی و برون سازمانی قرار دارد.

یکی از مباحث مرتبط با کیفیت زندگی کاری و مسئولیت اجتماعی در مدیریت، موضوع اخلاق حرفه‌ای^۲ است که در دهه‌های اخیر اهمیتی روزافزون یافته و مورد توجه سازمان‌ها و مدیران آن قرار گرفته است (Mirkamali, 2013). اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. این کار می‌تواند مشاوره، پژوهش، تدریس، نویسندگی، طبابت یا هر شغل دیگری باشد (Igbeka and Okoroma, 2017). افزایش بهره‌وری^۳ و کارآیی^۴، بهبود کیفیت و جلوگیری از فساد

1. professional ethics
2. Efficiency
3. Performance

از جمله مهم‌ترین آثار اخلاق حرفه‌ای می‌باشد (عرفانی‌خواه، ۱۳۹۳). جایگاه والای آموزش عالی در تعالی انسان‌ها باعث می‌شود که مقوله "اخلاق حرفه‌ای" بخصوص در معانی اخلاق سازمان و اخلاق کار در این سازمان‌ها مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران دینی، فرهنگی و اخلاقی جوامع مختلف قرار گیرد. در ایران با توجه به برخورداری از دین متعالی اسلام، اخلاق حرفه‌ای و مباحث پیرامون آن مورد عنایت خاصی قرار گرفته است. آموزش عالی نظامی حرفه‌ای است که مجموعه‌ای از رفتارهای انسانی شاغلان آن در شکل‌دهی فضای اخلاقی آن نقش دارد (farasatkhah, 2015). برخی از فواید اخلاق حرفه‌ای در سازمان عبارت‌اند از: ایجاد نقش‌های سازمانی برای مدیریت اخلاق؛ تدوین برنامه برای ارزیابی جاری نیازمندی‌های اخلاقی؛ هماهنگی رفتارهای سازمانی با ارزش‌های عملیاتی و وارد شدن دستورالعمل‌های اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها.

از عوامل دیگر مؤثر بر کیفیت زندگی کاری، می‌تواند سلامت سازمانی باشد؛ مفهوم سلامتی مثبت در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می‌کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده یا موجب پویایی در سازمان باشد (Korkmrz, 2016)؛ بر اساس دیدگاه Armichl (2018) سازمان‌های اثربخش مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت در یک جامعه محسوب می‌گردند و در این میان سازمان‌هایی به اثربخشی نائل می‌گردند که علاوه بر دیگر شرایط ضروری از سلامت برخوردار باشند (Shekarkan, 2017). سلامت سازمانی نشانه‌ای از کار در شرایط سالم و درباره به حداکثر رساندن سلامتی و رفاه کارکنان است. سلامت سازمانی کل‌نگر، جامع و استراتژیک است (Bratton and Gold, 2013). اگر سازمان از سلامت کامل برخوردار باشند، افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان و بهبود کیفیت محصولات و خدمات سازمان‌ها تأمین می‌شود؛ بنابراین، تلاش برای بهبود سلامتی و رفاه نیروی کار باید از راه سالم‌سازی خود سازمان آغاز شود و ادامه یابد. اصلاح، رشد و پیشرفت سلامت سازمانی بیان می‌کند که محدوده‌ی محل کار باید ارتقاء و بهبود یابد (Dejoy and Wilson, 2017). سلامت سازمانی سبب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و کوشش، بالا رفتن روحیه سازندگی و دستیابی به اهداف سازمانی خواهد شد. اینکه آموزش و آموزش عالی یک جامعه توسط چه افراد و گروه‌هایی اداره می‌شود موضوع اخلاقی مهمی است. اداره سازمان دانشگاه

باید توسط افراد صالح، متخصص و مجرب و کسانی که صلاحیت آموزشی و پرورشی دارند انجام شود. اداره سازمان‌های آموزشی توسط افرادی که صلاحیت‌های لازم، اخلاقی، علمی و تجربی را ندارند کار غیراخلاقی است و برای جامعه زیان‌بار است (Tadayon, 2016). نکته‌ای که باید به آن توجه داشت این است که مسئولیت دانشگاه نسبت به جامعه و عامه مردم فراتر از ارائه خدمت و آموزش است. رسالت دانشگاه، وظایف و این پیچیدگی روزافزون عملکردهای سازمانی، توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق حرفه‌ای مدیران بیشتر معطوف می‌سازد. توجه به اخلاق حرفه‌ای در محیط کار منافع بسیاری برای رهبران و مدیران دارد و دانشگاه‌ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار هدایت کنند (Maxim, 2014).

همچنین امروز، کیفیت زندگی کاری به‌عنوان ضرورتی در ابعاد کیفیت زندگی کاری معجم می‌شود. علاوه بر این، کیفیت زندگی کاری بالا برای جذب و حفظ کارکنان در سازمان بسیار مهم است. فواید و مزایای ناشی از اجرای برنامه‌های بهبود کیفیت زندگی کاری در قالب سه مقوله عمده زیر قرار می‌گیرد: ۱- افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کاهش ترک شغل از طرف کارکنان و این مستقیم‌ترین فایده آن است. ۲- افزایش بهره‌وری، ۳- افزایش اثربخشی سازمانی که خود مرتبط با دو مورد مذکور است (Banroud, 2009). بنابراین با توجه به اهمیت کیفیت زندگی کاری و تاثیرات مهم اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی محقق بر آن شد تا به مطالعه نقش اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی در میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان پردازد. با بررسی تحقیقات انجام شده متوجه می‌شویم که این موضوع کمتر مورد توجه محققان قبلی قرار گرفته است. در پژوهش‌هایی نظیر پژوهش (2014) Hajkhozaymeh و عزیزی (Azizi, 2016) نشان داده شد که کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی و سلامت سازمانی در سطح نسبتاً نامطلوبی قرار دارد. بررسی جایگاه و وضعیت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی و شناسایی رابطه آنها با کیفیت زندگی کاری در نظام دانشگاهی کشور نیز می‌تواند به سیاست‌گذاران، مدیران و برنامه‌ریزان آموزشی عالی کشور در اتخاذ راهبردهای مناسب برای کاهش شکاف بین وضع موجود و مطلوب در این زمینه و ارتقای وضعیت چنین استانداردهایی مدد رساند. به‌طور کلی، در

ارتباط با کارکرد آموزشی دانشگاه باید گفت رعایت اخلاق آموزشی تضمین‌کننده‌ی سلامت فرآیند یاددهی- یادگیری است و سلامت سازمانی سبب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و کوشش، بالا رفتن روحیه سازندگی و دستیابی به اهداف سازمانی خواهد شد (Hajkhoyzaymeh, 2014). لذا با توجه به مطالب مطرح‌شده و اهمیت کیفیت‌زندگی کاری اعضای هیئت علمی و نقشی که اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی در آن می‌تواند ایفاء نماید، این پژوهش بر آن شد تا به این پرسش پاسخ دهد که وضعیت اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی در دانشگاه فرهنگیان چگونه است و چه رابطه‌ای با کیفیت‌زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان دارد؟

ادبیات موضوع

کیفیت زندگی کاری: طی چند دهه گذشته پنج تعریف متفاوت از کیفیت زندگی کاری تکامل و توسعه پیدا کرده است. اولین تعریف در طی دوره بین ۱۹۶۹-۱۹۷۲ ظهور پیدا کرد که کیفیت زندگی کاری را به‌عنوان یک متغیر^۱ مورد ملاحظه قرار داد. در مباحث، کنفرانس‌ها و مطالعات اولیه اکثر کسانی که در این زمینه کار می‌کردند، کیفیت زندگی کاری را به‌عنوان واکنش فرد در برابر کار یا پیامدهای فردی تجربه کار مورد ملاحظه قرار می‌دادند. لذا بحث از کیفیت زندگی کاری یک فرد در برابر کار یا نحوه بهبود کیفیت زندگی کاری برای یک فرد، در میان بود.

جدول ۱: تعریف کیفیت زندگی کاری در دهه‌های گذشته (Johnson, 2011)

دوره	تعاریف کیفیت زندگی کاری
۱۹۶۹-۱۹۷۲	تعریف اول: کیفیت زندگی کاری = متغیر
۱۹۶۹-۱۹۷۵	تعریف دوم: کیفیت زندگی کاری = رویکرد
۱۹۷۲-۱۹۷۵	تعریف سوم: کیفیت زندگی کاری = روش‌ها
۱۹۷۰-۱۹۸۰	تعریف چهارم: کیفیت زندگی کاری = نهضت (جنبش)
۱۹۸۰-۱۹۹۰	تعریف پنجم: کیفیت زندگی کاری = هر چیزی
۱۹۹۰ تا به حال	تعریف ششم: کیفیت زندگی کاری = موضوع اخلاقی

سلامت سازمانی: سلامت سازمانی به‌وسیله‌ی ویژگی‌ها و خصوصیات‌ی که بر روی رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارند تعریف شده است، همانند ارتباطات، ادراک سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمان، شایستگی کارکنان، توانایی نیروی کار، مهارت‌های مدیریت، روحیه کارکنان، محیط کار، آگاهی کارکنان از مأموریت و رسالت سازمان، همکاری، ویژگی‌های جمعیت شناختی نیروی کار و آموزش بهبود و توسعه حرفه‌ای (Hajkhozaymeh, 2014). (Pavlin and Leclerc (2014) بیان می‌کنند که سازمان‌هایی که خبره و موفق شده‌اند از سلامت سازمانی خوبی برخوردارند و به‌طور کلی دارای یک بینش خلاق و منسجم، قدرت و انرژی حیاتی صنعتی، کارمندان متخصص، کاردان و شایسته و مدیران کارآمد و با کفایت می‌باشند. مایلز به‌عنوان اولین کسی که مفهوم سلامت سازمانی را برای تجزیه و تحلیل بهزیستی مدارس به کاربرد، ابعاد سلامت سازمانی را در دهه ویژگی به شرح ذیل (جدول ۲) بیان می‌کند.

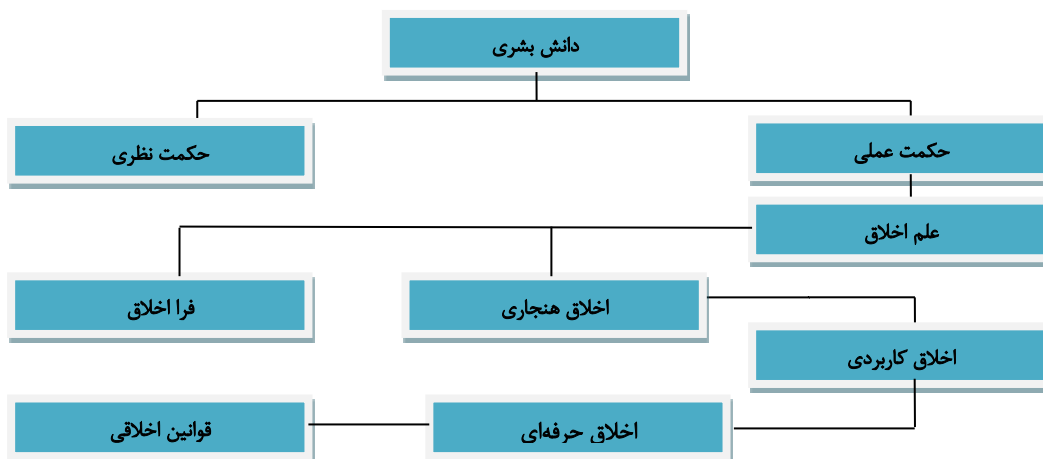
جدول (۲): فهرست ابعاد ده‌گانه پیشنهادی مایلز برای سنجش سلامت سازمانی (Hosley, 2015)

ویژگی‌های سازمان سالم	
نیازهای وظیفه‌ای	<p>۱- تمرکز اهداف^۱: اهداف برای اعضا روشن، قابل پذیرش و قابل وصول است.</p> <p>۲- شایستگی ارتباطات^۲: تحریرف آزادی ارتباطات به سرعت احساس و درک فشار روانی را تولید می‌کند.</p> <p>۳- برابری قدرت^۳: توزیع نفوذ نسبتاً برابر است. زیردستان می‌توانند بالادستان را تحت نفوذ قرار دهند و آن‌ها هم می‌توانند بر بالادستان نفوذ کنند.</p>
نیازهای بقا	<p>۴- به‌کارگیری منابع^۴: کارکنان به‌طور اثربخش به کار گرفته می‌شوند، طوری که تحت فشار زیاد قرار گیرند و نه بیکار بمانند. به‌عبارتی دیگر بین نیازهای کارکنان و انتظارات سازمان تناقضی وجود ندارد.</p> <p>۵- وحدت و انسجام^۵: اعضا جذب سازمان شده‌اند و می‌خواهند در آنجا بمانند و تحت نفوذ سازمان هستند.</p> <p>۶- روحیه^۶: یک احساس عمومی از رضایت، خوب بودن و موفقیت گروهی را به نمایش می‌گذارد.</p>
نیازهای رشد و توسعه	<p>۷- نوآوری^۷: سازمان به کشف رویه‌های جدید و حرکت به سوی اهداف تازه تمایل دارد.</p> <p>۸- استقلال^۸: سازمان به درخواست‌های خارج و محیط پاسخ‌های انفعالی نمی‌دهد و نوعی استقلال از محیط را به نمایش می‌گذارد.</p> <p>۹- سازگاری و انطباق^۹: سازمان توانایی ایجاد تغییرات اصلاحی برای رشد و توسعه را دارد.</p>

1. Goal Focus
2. Communication Adequacy
3. Power Equalization
4. Resource Utilization
5. Cohesiveness
6. Morale
7. Innovativeness
8. Autonomy
9. Adaptation

۱۰- شایستگی حل مسئله^۱: مشکلات با حداقل انرژی و نیرو حل می‌گردد و مکانیزم حل مشکلات سست و ناکارا نیست.

اخلاق حرفه‌ای: اخلاق نشان‌دهنده نظامی از ارزش‌هاست که به قضاوت افراد در مورد درست یا نادرست بودن، قانونی یا غیرقانونی بودن، عادلانه یا ناعادلانه بودن چیزی بستگی دارد (McCraw and et al, 2009). در اکثر موارد علم اخلاق اشاره به استانداردهای تعیین سطح مناسب و مطلوبیت دارد (Kumar, 2014). کلمه «حرفه»، از نظر فنی، سازمانی و روان‌شناختی، در پایان قرن‌های میانی در اروپا شکل گرفت، اگرچه ریشه‌های آن به روزگار باستان برمی‌گردد.



نمودار ۱: دانش بشری از حکمت عملی تا قوانین اخلاقی

ابوت^۱ پنج ویژگی اخلاق حرفه‌ای را به شرح زیر بیان می‌کند:

- ۱- تمامی حرفه‌های رسمی از قوانین اخلاق رسمی (مکتوب) برخوردارند.
- ۲- بنظر می‌رسد باور و پذیرش قوانین اخلاقی رسمی، ارتباط مستقیمی با شأن درون حرفه‌ای دارند.
- ۳- اجرای غیررسمی اصول اخلاقی در میان گروه‌های حرفه‌ای سطح پایین، غیرممکن به نظر می‌رسد.
- ۴- اخلاق حرفه‌ای در نظر و عمل، مبتنی بر فردگرایی است.
- ۵- آخرین ویژگی اخلاق حرفه‌ای تقسیم‌بندی خاص و تعادل بین خود فرمان‌ها و دستورات می‌باشد، در مقابل، تعهدات و الزامات برای صاحبان حرفه بسیار زیاد است (Khaki, 2012).

پیشینه

تدین (2017) Tadayon در پژوهش خود نشان داد که وضعیت اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه امیرکبیر در وضعیت متوسطی قرار دارد. (Ghahghorkhi and Shayegan 2014) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که منبع قدرت مرجعیت بر مؤلفه‌های نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی، منبع قدرت تخصص بر مؤلفه‌های نفوذ مدیر، ملاحظه-گری و پشتیبانی منابع، منبع قدرت پاداش بر مؤلفه‌های نفوذ مدیر و پشتیبانی منابع، منبع قدرت اجبار و منبع قدرت قانونی، تنها بر مؤلفه ساخت‌دهی، منبع قدرت اطلاعات بر مؤلفه‌های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر و پشتیبانی منابع و منبع قدرت رابطه بر مؤلفه‌های نفوذ مدیر و ملاحظه‌گری از سلامت سازمانی تأثیر دارد. سلم‌آبادی و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه خود نشان دادند که بین اخلاق کار اسلامی و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ (Rajabifarhad 2013) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های سلامت و تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات امور مالیاتی همدان رابطه معناداری وجود دارد.

1-Andrew Abbott

در پژوهشی (Teutsch and et al (2018) با هدف بررسی نقش ارائه دهندگان ارتقاء سلامت سازمانی مدرسه در عمل و تئوری که با تعدادی از کارکنان مدرسه مصاحبه کردند به این نتیجه رسیدند کارکنان عمدتاً بر اجرای فعالیت‌های واحد متمرکز و کمی بر ضرورت تغییر سازمانی تأکید داشتند. در تحقیقی که Sârbu and et al (2017) در پژوهش خود به این نتایج دست یافتند که سازمان‌های سالم برای دستیابی به برتری و تمرکز، یکپارچه هستند و اساساً بر ایجاد محیط کاری مناسب برای عملی کردن توانایی‌های بالقوه کارکنان و کمک به اهداف سازمانی تأکید دارند که نشان از یگانگی نهادی بین سازمان‌هاست. (2017) Sivapragasam and raya در پژوهش خود با عنوان اهمیت دانستن و اعمال قانون اخلاق حرفه‌ای در مدیریت موسسات آموزشی برای مبارزه با فساد که در کشور رومانی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تحت تاثیر تحولات منفی اقتصادی، در نظام آموزشی اخلاق حرفه‌ای زیاد مورد توجه قرار نمی‌گیرد و معلمان و اساتید در سیستم آموزشی باید اخلاق حرفه‌ای را رعایت کنند تا فساد در آموزش کم‌رنگ‌تر شود. Puiu and Ogarca (2015) در پژوهشی به بررسی مدیریت اخلاق در نظام آموزش رومانی پرداختند، به این نتیجه رسیدند که مدیران همه آشنا با مفهوم مدیریت اخلاق نیستند.

با بررسی پیشینه تجربی تدین (Tadayon (2017)، Teutsch and et al (2018)، (2017) Sivapragasam and raya متوجه خواهیم شد که تاکنون تحقیقات زیادی، در زمینه اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی، و تأثیرات آن در دانشگاه انجام نشده است که این خود گویای اهمیت موضوع می‌باشد و در زمینه موضوع این پژوهش، پژوهش جامعی تاکنون بویژه در ایران صورت نگرفته است.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش: با توجه به ماهیت سوالات تحقیق، از روش توصیفی-همبستگی استفاده می‌شود، زیرا در این تحقیق محقق تغییری در متغیرهای مورد سنجش ایجاد نکرده و شرایط موجود را مورد ارزیابی قرار داده است. بنابراین پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی و از حیث روش به دست آوردن داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری و حجم نمونه: جامعه آماری این پژوهش کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان در سال تحصیلی ۱۴۰۰ - ۱۳۹۹ می‌باشند که تعداد آنها ۴۱۶ نفر بوده است. در این پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، حجم نمونه آماری بر اساس فرمول تعیین حجم نمونه کوکران ۲۰۰ انتخاب شد.

$$n = \frac{416(1/96)^2(0/5)^2}{416(.08)^2 + (1/96)^2(0/5)^2} = 200$$

ابزار پژوهش: به منظور سنجش میزان وضعیت اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری در این پژوهش، از سه پرسشنامه: ۱- پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای (Rahimmi and (2012 Aghababayi دارای هشت بعد: ۱) صداقت، ۲) عدالت، ۳) احترام، ۴) مسئولیت‌پذیری، ۵) قانون‌مداری، ۶) ارتباطات اجتماعی، ۷) حفظ کرامت انسانی و ۸) همدردی که دارای ۳۵ سؤال می‌باشد؛ ۲۰ پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون: پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون که توسط پرستار (۱۳۹۰) تعدیل‌شده دارای ۳۸ گویه است و ۳- این پرسشنامه جهت سنجش سلامت سازمانی و توسط هوی و فیلدمن (۱۹۸۷) طراحی گردیده و مورد استفاده قرار گرفته است که در این پرسشنامه، یگانگی نهادی (۷ گویه)، نفوذ مدیر (۵ گویه)، رعایت (۵ گویه)، ساخت‌دهی (۵ گویه)، پشتیبانی منابع (۵ گویه)، روحیه (۹ گویه) و تأکید علمی (۸ گویه) را به خود اختصاص داده‌اند. برای اطمینان از روایی پرسش‌نامه‌ها، از نظرت و پیشنهادات ۹ نفر از صاحب‌نظران و مدیران در مورد سؤالات پرسش‌نامه و نیز ترتیب قرار گرفتن سؤالات در پرسش‌نامه استفاده گردید. همچنین از روش تحلیل عاملی تأییدی برای روایی سازه ابزارهای پژوهش استفاده شد؛ نتایج نشان داد که متغیرهای مشاهده شده به خوبی می‌توانند متغیر پنهان را تبیین کنند. در سنجش پایایی پرسش‌نامه از آزمون آلفای کرونباخ^۱ استفاده گردید. بدین صورت که پرسشنامه طراحی شده در یک مطالعه آزمایشی بین تعدادی از اعضای هیئت علمی دانشگاه پخش و توسط آن‌ها تکمیل شد و نتایج آلفای کرونباخ نشان داد که پرسش‌نامه‌های مربوطه از پایایی مطلوب برخوردار می‌باشند. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: به طور کلی در

تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، مقادیر ارزش بهتر و ارزش بدتر، و نیز در سطح آمار استنباطی از آزمون T تک‌نمونه‌ای، آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد.

۱. یافته‌ها

در جدول ۳، ۴ و ۵ شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند. شاخص‌های میانگین و انحراف استاندارد متغیرها نشان‌گر پراکندگی مناسب داده‌ها و شاخص‌های چولگی و کشیدگی نشان‌گر نرمال بودن توزیع می‌باشند.

جدول ۳: شاخص‌های توصیفی متغیر اخلاق حرفه‌ای

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی	حجم نمونه
صداقت	۳.۱۱	۰/۷۵۶	۰/۹۱	۰/۷۱	۲۰۱
عدالت	۲.۳۶	۰/۸۹۶	-۰/۲۷۸	۰/۴۳۲	۲۰۱
احترام	۳.۳۱	۰/۶۵۳	۰/۴۸۷	۰/۷۶۴	۲۰۱
مسئولیت‌پذیری	۳.۱۲	۰/۴۶۷	۰/۶۳۲	۰/۲۳۱	۲۰۱
قانون‌مداری	۳.۱۲	۰/۵۳۲	۰/۸۳۴	۰/۶۱۱	۲۰۱
وفاداری	۳.۱۴	۰/۶۴۵	۰/۲۹۶	۰/۳۲۹	۲۰۱
حفظ کرامت انسانی	۳.۲۱	۰/۷۳۴	۰/۵۶۳	۰/۳۱۶	۲۰۱
اخلاق حرفه‌ای	۳.۲۲	۰/۶۳۹	۰/۶۳۱	۰/۲۴۲	۲۰۱

جدول ۴: خلاصه شاخص‌های توصیفی سلامت سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشدگی	حجم نمونه
انسجام نهادی	۲.۵۰	۰.۴۴	۰/۸۱	۰/۴۵۶	۲۰۱
نفوذ مدیر	۱.۹۷	۰.۵۵	۰/۲۵۴	۰/۵۲۱	۲۰۱
رعایت	۲.۸۴	۰.۵۳	۰/۳۴۶	۰/۷۳۲	۲۰۱
ساخت دهی	۲.۸۳	۰.۵۴	۰/۷۲۱	۰/۳۲۴	۲۰۱
حمایت منابع	۲.۵۱	۰.۷۸	۰/۷۶۵	۰/۵۹۷	۲۰۱
روحیه	۲.۶۸	۰.۴۵	۰/۵۵۴	۰/۳۵۶	۲۰۱
تأکید علمی	۲.۷۱	۰.۴۶	۰/۵۲۱	۰/۲۹۸	۲۰۱
سلامت سازمانی	۲.۶۰	۰.۳۹	۰/۴۹۶	۰/۴۲۱	۲۰۱

جدول ۵: خلاصه شاخص‌های توصیفی کیفیت زندگی کاری

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشدگی	n
کیفیت زندگی کاری	۲.۵۱	۰.۵۲	۰/۶۳۸	۰/۵۸۷	۲۰۱

با توجه به آن که کجی توزیع داده‌ها در آزمون کلموگورف-اسمیرنوف معنادار نبوده است، بنابراین برای ارزیابی وضعیت متغیرهای پژوهش از آزمون آماری t تک متغیره و برای ارزیابی ارتباط‌های مورد نظر از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

جدول ۶: ارزیابی وضعیت اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی (میانگین فرضی = ۲.۵)*

شاخص‌ها مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
صداقت	۳.۰۲	۰.۷۱	۱۶.۷۲	۲۰۰	۰.۰۰
عدالت	۲.۵۰	۰.۵۱	۰.۳۴۲	۲۰۰	۰.۷۹
احترام	۳.۲۷	۰.۶۲	۲۵.۹۲۳	۲۰۰	۰.۰۰
مسئولیت‌پذیری	۳.۰۸	۰.۶۲	۱۹.۶۳۲	۲۰۰	۰.۰۰
قانون‌مداری	۳.۱۷	۰.۵۹	۲۰.۹۱۱	۲۰۰	۰.۰۰
وفاداری	۳.۱۶	۰.۷۱	۱۸.۹۸۶	۲۰۰	۰.۰۰
حفظ کرامت انسانی	۳.۱۸	۰.۷۷	۲۰.۸۷	۲۰۰	۰.۰۰
اخلاق حرفه‌ای	۳.۱۷	۰.۵۷	۲۲.۶۱	۲۰۰	۰.۰۰

با توجه به نتایج به دست آمده، وضعیت اخلاق حرفه‌ای تفاوت معناداری با میانگین فرضی پژوهش دارد و این نتایج گویای این است که وضعیت اخلاق حرفه‌ای در حد بالاتر از متوسط قرار دارد. همچنین نتایج جدول نشان می‌دهد که وضعیت کلیه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای به‌غیر از مؤلفه عدالت که در حد متوسط میانگین فرضی پژوهش قرار دارد، در کلیه ابعاد بالاتر از میانگین فرضی پژوهش می‌باشد.

جدول ۷: ارزیابی وضعیت سلامت سازمانی و ابعاد آن (میانگین فرضی = ۲/۵)*

شاخص‌ها مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
انسجام نهادی	۲.۶۱	۰.۵۹	-۰.۳۴۸	۲۰۰	۰.۸۳
نفوذ مدیر	۱.۹۸	۰.۷۳	-۱۸.۶۳	۲۰۰	۰.۰۰
رعایت	۲.۷۹	۰.۸۴	۱۱.۶۸	۲۰۰	۰.۰۰
ساخت دهی	۲.۹۰	۰.۵۱	۱۱.۸۶	۲۰۰	۰.۰۰
حمایت منابع	۲.۵۱	۰.۷۵	-۰.۷۷	۲۰۰	۰.۶۴
روحیه	۲.۳۹	۰.۶۷	۷.۸۷	۲۰۰	۰.۰۰
تأکید علمی	۲.۶۴	۰.۷۸	۸.۳۸	۲۰۰	۰.۰۰
سلامت سازمانی	۲.۶۳	۰.۸۳	۴.۲۱	۲۰۰	۰.۰۰

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول (۷)، وضعیت سلامت سازمانی در حد بالاتر از میانگین فرضی پژوهش قرار دارد و به غیر از مؤلفه‌های انسجام نهادی و حمایت منابع که تفاوت معناداری با میانگین فرضی پژوهش ندارد در ابعاد دیگر این تفاوت معنی‌دار می‌باشد و در حد بالاتر از متوسط میانگین فرضی پژوهش قرار دارد.

رابطه اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی با کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

۱۰۷-۱۳۶

❖ صلاح‌الدین ابراهیمی، ❖ کمال خلیل بیگی، ❖ مستوره فتحی، ❖ جعفر اصانلو

جدول ۸: تعیین وضعیت کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی بر حسب آزمون t تک‌نمونه‌ای (میانگین نظری = ۳)*

شاخص‌ها مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
کیفیت زندگی کاری	۲.۶۶	۰.۷۴	-۸.۵۸	۲۰۰	۰.۰۰

متغیرها	۱	۲	۳	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
صداقت	۱								
عدالت	۰/۶۱**	۱							
احترام	۰/۶۲**	۰/۶۳**	۱						
مسئولیت‌پذیری	۰/۵۲**	۰/۵۶**	۰/۶۰**	۱					
قانون‌مداری	۰/۵۴**	۰/۵۲**	۰/۵۷**	۰/۵۰**	۱				
وفاداری	۰/۴۹**	۰/۴۶**	۰/۴۵**	۰/۴۶**	۰/۵۵**	۱			
حفظ کرامت انسانی	۰/۴۶**	۰/۴۸**	۰/۴۷**	۰/۵۲**	۰/۵۴**	۰/۵۰**	۱		
اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۶**	۰/۶۶**	۰/۶۳**	۰/۶۵**	۰/۶۱**	۰/۶۲**	۰/۶۱**	۱	
کیفیت زندگی کاری	۰/۳۹**	۰/۴۲**	۰/۴۲**	۰/۴۷**	۰/۴۴**	۰/۱۱*	۰/۵۲**	۰/۵۹**	۱

جدول ۹: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

با توجه به نتایج به دست آمده، وضعیت کیفیت زندگی کاری تفاوت معناداری با میانگین نظری دارد و این نتایج گویای این است که کیفیت زندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه (۲.۶۱) که در سطحی پایین‌تر از متوسط قرار دارد. برای شناسایی رابطه بین متغیرهای حاضر در مدل از ضریب همبستگی پیرسون استفاده

شده است. همانطور که در جدول ۱۲ نشان داده شده است، همبستگی مثبت و معنی‌داری بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری وجود دارد ($r=0/59$ ، $n=201$ و $P \leq 0/01$)، به طوری که با افزایش اخلاق حرفه‌ای، کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی نیز افزایش می‌یابد. همچنین، ارزیابی نتایج رابطه بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری گویای رابطه مثبت و معنادار بین آنها می‌باشد. از بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، مؤلفه حفظ کرامت انسانی بالاترین رابطه را با کیفیت زندگی کاری دارد ($r=0/52$ ، $n=201$ و $P \leq 0/01$) و مؤلفه وفاداری پایین‌ترین همبستگی را با کیفیت زندگی کاری دارا

می‌باشد ($r=0/11$ و $n=200$ و $P \leq 0/01$).

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
انسجام نهادی	۱									
نفوذ مدیر	۰/۶۱**	۱								
رعایت	۰/۵۵**	۰/۵۴**	۱							
ساخت‌دهی	۰/۵۰**	۰/۴۸**	۰/۶۳**	۱						
حمایت منابع	۰/۵۱**	۰/۳۴**	۰/۳۹**	۰/۵۶**	۱					
روحیه	۰/۴۰**	۰/۳۸**	۰/۳۵**	۰/۳۷**	۰/۶۰**	۱				
تأکید علمی	۰/۵۵**	۰/۳۸**	۰/۵۷**	۰/۵۹**	۰/۵۱**	۰/۵۵**	۱			
سلامت سازمانی	۰/۴۲**	۰/۲۵**	۰/۴۳**	۰/۴۷**	۰/۴۲**	۰/۴۳**	۰/۳۱**	۱		
کیفیت زندگی کاری	۰/۴۷**	۰/۲۹**	۰/۵۰**	۰/۵۵**	۰/۴۹**	۰/۴۸**	۰/۴۹**	۰/۴۹**	۰/۵۴**	۱

جدول ۱۰: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

همان‌طور که در جدول (۱۰)، نشان داده شده است، نتایج ماتریس همبستگی بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان گویای رابطه مثبت و معنادار بین اکثر مؤلفه‌ها می‌باشد. از بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی بیشترین رابطه بین ساخت دهی و کیفیت زندگی کاری وجود دارد ($r=0/55$ و $P \leq 0/01$) همچنین بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی معلمان نیز رابطه مثبت و معناداری یافت شد ($r=0/54$ و $P \leq 0/01$).

به منظور تعیین سهم تأثیرگذاری نسبی ابعاد اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان از تحلیل رگرسیونی چندگانه از نوع گام به گام استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۱۴ مشاهده می‌شود، متغیرهای پیش‌بین در چهار مرحله وارد معادله رگرسیونی شده‌اند. ضرایب همبستگی به ترتیب $0/61$ ، $0/64$ ، $0/66$ و $0/67$ به دست آمده است. در گام اول $0/37$ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری توسط مؤلفه مسئولیت‌پذیری تبیین می‌گردد و در گام دوم با اضافه شدن مؤلفه عدالت معناداری این میزان به $0/41$ ارتقاء یافت و در گام سوم نیز با اضافه شدن مؤلفه ارتباطات اجتماعی به این معناداری به میزان $0/44$ افزایش یافته و در گام چهارم با اضافه شدن مؤلفه قانون‌مداری به $0/45$ ارتقاء یافت؛ به عبارت دیگر، با وارد شدن مؤلفه مسئولیت‌پذیری، عدالت، ارتباطات اجتماعی و قانون‌مداری به‌طور همزمان $0/45$ از واریانس کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان می‌گردد.

جدول ۱۱: خلاصه مدل و تحلیل واریانس^۱ متغیرهای پیش‌بین بر کیفیت زندگی کاری

گام	متغیرهای پیش‌بین	همبستگی چندگانه R	ضریب تعیین چندگانه R ²	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F
	حفظ			رگرسیون	۲۸/۶۰۰	۱	۲۸/۶۰۰	
اول	کرامت انسانی	۰/۶۱۰	۰/۳۷۲	باقی مانده	۴۸/۳۲۵	۳۰۴	۰/۱۵۹	*۱۷۹/۹۱۶
				مجموع	۷۶/۹۲۵	۳۰۵		
				رگرسیون	۳۱/۸۷۸	۲	۱۵/۹۳۹	
دوم	احترام	۰/۶۴۴	۰/۴۱۴	باقی مانده	۴۵/۰۴۷	۳۰۳	۰/۱۴۹	*۱۰۷/۲۱۱
				مجموع	۷۶/۹۲۵	۳۰۵		
				رگرسیون	۳۳۸/۹۳۳	۳	۱۱/۳۱۱	
سوم	عدالت	۰/۶۶۴	۰/۴۴۱	باقی مانده	۴۲/۹۹۱	۳۰۲	۰/۱۴۲	*۷۹/۴۵۶
				مجموع	۷۶/۹۲۵	۳۰۵		

1- ANOVA

۸/۶۴۵	۴	۳۴/۵۸۱	رگرسیون			
۰/۱۴۱	۳۰۱	۴۲/۳۴۳	باقی‌مانده	۰/۴۵۰	۰/۶۷۰	چهارم قانون‌مداری
	۳۰۵	۷۶/۹۲۵	مجموع			

* $p < 0.05$

در هر چهار مرحله یا گام مقدار آماره F به دست آمده به ترتیب $(p < 0.05)$ ۱۰۷/۲۱۱، $(p < 0.05)$ ۱۷۹/۹۱۶ و $(p < 0.05)$ ۶۱/۴۵۵ و $(p < 0.05)$ ۷۹/۴۵۶ می‌باشند؛ که حاکی از معناداری آماری هر مرحله است.

جدول ۱۲: ضرایب رگرسیونی متغیرهای وارد شده به مدل رگرسیونی*

گام	متغیرهای وارد شده به مدل	ضرایب		رگرسیون	ضرایب رگرسیون استاندارد شده	آزمون تی	سطح معنی‌داری
		B	انحراف معیار				
اول	حفظ کرامت انسانی	۰/۴۱۹	۰/۰۳۱	۰/۶۱۰	۱۳/۴۱۳	۰/۰۰۰	
		۰/۳۶۰	۰/۰۳۳	۰/۵۲۴	۱۱/۰۱۲	۰/۰۰۰	
دوم	احترام	۰/۲۷۰	۰/۰۵۸	۰/۲۲۳	۴/۶۹۶	۰/۰۰۰	
		۰/۲۶۸	۰/۰۴۰	۰/۳۹۰	۶/۶۸۵	۰/۰۰۰	
سوم	احترام	۰/۲۶۸	۰/۰۵۶	۰/۲۲۱	۴/۷۵۳	۰/۰۰۰	
		۰/۱۴۰	۰/۰۳۷	۰/۲۱۲	۳/۸۰۰	۰/۰۰۰	
چهارم	حفظ کرامت انسانی	۰/۲۱۸	۰/۰۴۶	۰/۳۱۷	۴/۷۱۳	۰/۰۰۰	
		۰/۲۵۷	۰/۰۵۶	۰/۲۱۳	۴/۵۷۵	۰/۰۰۰	

عدالت	۰/۱۰۵	۰/۰۴۰	۰/۱۵۹	۲/۶۲۳	۰/۰۰۰
قانون‌مداری	۰/۰۹۵	۰/۰۴۴	۰/۱۴۹	۲/۱۴۶	۰/۰۰۰

$p < 0/05$ * متغیر ملاک: کیفیت زندگی کاری

بر اساس ضریب استاندارد رگرسیون^۱ می‌توان عنوان کرد که سهم حفظ کرامت انسانی، احترام، عدالت و قانون‌مداری در تبیین کیفیت زندگی کاری به ۰/۳۱۷، ۰/۲۱۲، ۰/۱۵۹ و ۰/۱۴۹ می‌رسد؛ یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه‌های کرامت انسانی، احترام و عدالت میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه به ترتیب به مقدار ۰/۳۱، ۰/۲۱ و ۰/۱۵ انحراف استاندارد افزایش پیدا می‌کند و همچنین با افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه قانون‌مداری، میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی به مقدار ۰/۱۴ انحراف استاندارد افزایش پیدا می‌کند؛ بنابراین هر چهار متغیر با متغیر کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت (مستقیم) دارند. همان‌طور که در جدول ۱۶ مشاهده می‌شود متغیرهای پیش‌بین (مؤلفه‌های سلامت سازمانی) در سه مرحله وارد معادله رگرسیونی شده‌اند. ضرایب همبستگی به ترتیب ۰/۵۵، ۰/۵۸ و ۰/۵۹ به‌دست آمده است. در گام اول ۳۰ درصد از واریانس سلامت سازمانی توسط مؤلفه ساخته‌دهی تبیین می‌گردد، در گام دوم با اضافه شدن مؤلفه رعایت معناداری این میزان به ۰/۳۴ ارتقاء یافت و در گام سوم با اضافه شدن تأکید علمی معناداری این میزان به ۰/۳۵ ارتقا یافت.

جدول ۱۳: خلاصه مدل و تحلیل واریانس متغیرهای پیش‌بین بر کیفیت زندگی کاری

گام	متغیرهای پیش‌بین	همبستگی چندگانه R	ضریب تعیین چندگانه R ²	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F
اول	ساخت دهی	۰/۵۵	۰/۳۰	رگرسیون	۱۵/۲۳	۱	۱۵/۲۵	
				باقی مانده	۳۱/۴۱	۱۹۹	۰/۰۹	*۱۶۰/۷۸
				مجموع	۴۵/۵۶	۲۰۰		
دوم	رعایت	۰/۵۸	۰/۳۴	رگرسیون	۱۷/۱۹	۲	۹/۱۲	
				باقی مانده	۳۱/۴۰	۱۹۸	۰/۰۹	*۹۸/۰۸
				مجموع	۴۷/۶۰	۲۰۰		
سوم	تأکید علمی	۰/۵۹	۰/۳۵	رگرسیون	۱۷/۶۹	۳	۶/۶۰	
				باقی مانده	۳۰/۸۹	۱۹۷	۰/۰۹	۶۸/۳۱
				مجموع	۴۵/۶۱	۲۰۰		

* سطح معناداری $p < ۰/۰۵$

همان‌طور که در جدول ۱۴ مشاهده می‌شود، آزمون تحلیل واریانس برای تعیین معناداری رگرسیون متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک مشخص شده است. در هر سه مرحله یا گام مقدار آماره F به دست آمده به ترتیب $(p < ۰/۰۵)$ ۱۵۹/۸۰، $(p < ۰/۰۵)$ ۹۷/۰۳ و $(p < ۰/۰۵)$ ۶۷/۲۹ می‌باشند که حاکی از معناداری آماری هر مرحله است.

جدول ۱۴: ضرایب رگرسیونی متغیرهای وارد شده به مدل رگرسیونی*

گام	متغیرهای وارد شده به مدل	ضرایب رگرسیون استاندارد نشده			سطح معنی‌داری
		B	انحراف معیار	ضرایب استاندارد شده	
اول	ساخت‌دهی	۰/۳۶	۰/۰۵	۰/۶۱	۰/۰۰۰
		۰/۲۷	۰/۰۷	۰/۳۹	۰/۰۰۰
دوم	رعایت	۰/۱۶	۰/۰۶	۰/۲۵	۰/۰۰۰
		۰/۲۱	۰/۰۸	۰/۲۹	۰/۰۰۰
سوم	رعایت	۰/۱۵	۰/۰۴	۰/۲۶	۰/۰۰۰
		۰/۱۱	۰/۰۲	۰/۱۵	۰/۰۰۰

$p < 0/05$

* متغیر ملاک: کیفیت زندگی کاری

با توجه به جدول ۱۴ می‌توان عنوان کرد که سهم ساخت‌دهی، رعایت و تأکید علمی در تبیین کیفیت زندگی کاری به ۰/۳۱، ۰/۲۴ و ۰/۱۳ می‌رسد؛ یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه‌های ساخت‌دهی، رعایت و تأکید علمی، کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی به ترتیب به مقدار ۰/۳۶، ۰/۱۶ و ۰/۱۱ انحراف استاندارد افزایش پیدا می‌کند؛ بنابراین هر سه مؤلفه با متغیر کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت (مستقیم) دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش شناسایی وضعیت اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه ارومیه بود. یافته‌های پژوهش گویای آن است که وضعیت سلامت سازمانی دانشگاه

ارومیه از نظر مؤلفه‌های رعایت، ساخت‌دهی، روحیه و تأکید علمی بالاتر از حد متوسط بوده و از نظر مؤلفه‌های نفوذ مدیر، حمایت منابع و انسجام نهادی، پایین‌تر از میانگین متوسط فرضی قرار دارد. به طور کلی، وضعیت سلامت سازمانی در حد بالاتر از میانگین فرضی پژوهش قرار دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های زکی (2000) و Zaki (2000) و Zolghadrnasab (2004) ، Hoy, Tarter and Katkamp (2000) ، Nir (2015) و Korkamaz (2016) همخوانی دارد.

یافته‌های پژوهش گویای آن است که وضعیت سلامت سازمانی دانشگاه فرهنگیان از نظر مؤلفه‌های رعایت، ساخت‌دهی، روحیه و تأکید علمی بالاتر از حد متوسط بوده و به طور کلی، وضعیت سلامت سازمانی در حد بالاتر از میانگین فرضی پژوهش قرار دارد. امروزه سلامت سازمانی جزء جدایی‌ناپذیر سازمان‌ها برای دستیابی به برتری و تمرکز بر سازمان‌های دیگر است که اساساً در ایجاد محیط کار مناسب برای کارکنان و به فعلیت درآوردن توانایی‌های بالقوه کارکنانشان و کمک به اهداف بهینه‌سازمانی به‌خوبی مؤثر است (حاج‌خزیمه، ۱۳۹۴). اگر دانشگاه بخواهد رشد، توسعه و بالندگی داشته باشند، مدیران دانشگاه باید عملکرد خود و کارکنان و اعضای هیئت علمی را دقیقاً بررسی کنند چراکه با شناخت شاخص‌های سلامت سازمانی خواهند توانست در جهت بهبود هر چه بهتر سازمان گام بردارند.

همچنین یافته‌ها گویای آن است که وضعیت اعضای هیئت علمی از نظر مؤلفه‌های صداقت، عدالت، مسئولیت‌پذیری، احترام، قانون‌گرایی، حفظ کرامت انسانی، وفاداری و به طور کلی متغیر اخلاق حرفه‌ای در حد بالای متوسط است. بالاترین حد از مؤلفه اخلاق حرفه‌ای معلمان مربوط به مؤلفه احترام و پایین‌ترین حد از مؤلفه اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی مربوط به مؤلفه عدالت می‌باشد. به طور کلی، اعضای هیئت علمی مورد مطالعه از نظر اخلاق حرفه‌ای در وضعیت مناسبی داشته و بالاتر از حد متوسط و میانگین فرضی قرار دارد. تلاش برای ارتقای سطح شناخت، باور و پایبندی اعضای هیئت علمی به اصول و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در فرایندهای آموزشی، رسالتی است که نیازمند ایجاد شرایط و بستر مناسب و انجام پژوهش‌های متعدد درباره آن است. همچنین یافته‌ها گویای آن است که بین شاخص کلی اخلاق حرفه‌ای با کیفیت‌زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان همبستگی متوسط و بالایی وجود دارد. مدیر

دارای اخلاق حرفه‌ای، دارای خود کنترلی و خود انضباطی بالای است. مدیران دارای اخلاق حرفه‌ای به مرحله‌ای از پختگی می‌رسند که دیگر نمی‌توانند خارج از اخلاق حرفه‌ای حرکت کنند. اگر چنین شخصی مدیریت سازمان آموزشی را بر عهده بگیرد، آن سازمان از کارایی و بهره‌وری بالاتری برخوردار می‌شود، در نتیجه عواید آن شامل افراد و جامعه نیز می‌شود، چون توانسته افرادی اخلاقی تربیت نماید و اساتید و کارمندانی با کفایت و دارای صلاحیت حرفه‌ای با فرهیختگی اخلاقی بالایی به کار گمارد و در پی آن سازمان‌های دیگر (هر سازمانی به نوعی به سازمان آموزش و پرورش وابسته است) نیز از فواید و عواید آن بهره‌مند می‌شوند.

همچنین نتایج نشان داد که رابطه بین سلامت سازمانی با کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. عملکرد اعضای هیئت علمی و به تبع آن کارآیی و اثربخشی سازمان بستگی کامل به چگونگی مرتفع کردن نیازهای انسانی کارکنان از طریق حفظ انگیزه، روحیه بالا و رضایت‌بخشی دارد. علاوه بر حقوق و دستمزد، عوامل مهم دیگری چون ساختار و تشکیلات، محیط و شرایط کار، مسائل مدیریتی و بویژه ماهیت و طراحی شغل در راستای پاسخگویی به نیازهای مادی و روانی کارکنان و جلوگیری از کاهش عملکرد سازمان موثرند. و ایجاد بستر لازم برای موفقیت برنامه‌های سلامت سازمانی، منجر به ایجاد حس خود ارزشی و احساس مسئولیت در اعضای هیئت علمی و در نتیجه کیفیت زندگی اعضای هیئت علمی می‌گردد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر، پیشنهادهاى کاربردی زیر در رابطه با بهبود کیفیت زندگی کاری، سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه ارائه می‌شود: ۱- منشورهای اخلاقی مشخصی تدوین گردد تا

راهنمایی جهت رسیدن به اهداف بوده و به‌طور کلی کارایی و اثربخشی دانشگاه را افزایش دهد. ۲- در

ارزشیابی سالیانه دانشگاه، سلامت سازمانی در نظر گرفته شود و کارکنانی که در راستای سالم‌سازی جو دانشگاه تلاش کرده‌اند، مورد تقدیر قرار گیرند. ۳- مدیران به اساتید اعتماد کنند و توانایی‌های اساتید خود

را باور داشته و بپذیرند که محیط آموزشی یک محیط انسانی، عاطفی و پرتحرک است نه یک محیط خشک اداری و جو حاکم بر دانشگاه با جو حاکم بر ادارات دیگر متفاوت است.

References

- Ahmad, S. (2013). Paradigms of Quality of Work Life. *Journal of Human Values*, 19(1), 73-82.
- Aziz, R. A. Nadzar, F. M. Husaini, H. Maarof, A. Radzi, S. M. & Ismail, I. (2011). Quality of work life of librarians in government academic libraries in the Klang Valley, Malaysia. *The International Information & Library Review*, 43(3), 149-158.
- Behroozi, M. Qasemi, L. & Fadaiyan, B. (2014). Individual and Organizational Factors Affecting on the Professional Ethics: Staff of Bushehr Custom Main Office. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 143, 325-329.
- Farstakhah, M. (1385). Scientific ethics is the key to promoting higher education; The position and mechanisms of "scientific professional ethics" in guaranteeing the quality of higher education. *The Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, No. 1, pp. 1-15. (In Persian)
- Haj-Khazimeh, M. (2014). Investigating the relationship between teachers' professional ethics and organizational health in government boys' primary schools in Tehran. Master's thesis in the field of educational management, University of Tehran. (In Persian)
- Hosseini, S. J. (2013). Investigating the relationship between professional ethics and the quality of work life of Tehran University faculty members. Master's thesis in educational management, University of Tehran. (In Persian)
- Igbeka, J.U. & Okoroma, F.N. (2017). Awareness and practice of Professional ethics amongst librarians in Nigeria. *academic Journals: Educational Research and Reviews*. Vol 8(15). pp.1270- 1293.
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Monson, V. (2012). Cooperation-Competition and Constructive Controversy in Developing Professional Ethics in Law School Classes. *U. St. Thomas LJ*, 10, 317.
- Kanten, S. & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 360-366.
- Khaki, Gh. (2012). Management of professional ethics in the organization in a gentlemanly manner. Tehran: Fujan Publications. (In Persian)
- Kumar, R. (2014). Professional Ethics in Teacher Education: Need and Importance. *Darpan International Research Analysis*, 1(8), 1.

- Maxim, S. T. (2014). Ethics: Philosophy or Science?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 149, 553-557.
- McCraw, H. Moffeit, K. S. & O'Malley Jr, J. R. (2009). An analysis of the ethical codes of corporations and business schools. *Journal of business ethics*, 87(1), 1-13.
- Mirsepasi, N. (2016). Strategic management of human resources in labor relations. Tehran: Mir Publications. (In Persian)
- Narehan, H. Hairunnisa, M. Norfadzillah, R. A. & Freziamella, L. (2014). The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) among Employees at Multinational Companies in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112, 24-34.
- Noor, S. M. & Abdullah, M. A. (2012). Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 35, 739-745.
- Puiu, S., & Ogarca, R. F. (2015). Ethics Management in Higher Education System of Romania. *Procedia Economics and Finance*, 23, 599-603.
- Rahimi, H., & Aghababai, R. (2012). The relationship between organizational culture and professional ethics; Faculty members of Kashan University. *Education strategies in medical sciences*, 6th period, number 2. pp. 51-63. (In Persian)
- Rajabifarjad, H., & Malmir, A., & Taheri, A. (2013). Investigating the relationship between organizational health and organizational justice with organizational commitment among the employees of Hamadan tax affairs departments. *Quarterly Journal of Development of Human Resource Management and Support*. ninth year No. 31. pp. 23-44. (In Persian)
- Sadri, H. (2010). Professional Ethics in Architecture and Responsibilities of Architects towards Humanity. *Journal of Business Ethics*, Volume 5, Sayı Issue 9, s. pp. 86-96.
- Sivapragasam, P., & Raya, p. (2013). Organizational Health: Knowledge Based Sectoral Employees. *SCMS Journal of Indian Management*, October – December.
- Soleimani, N. (2011). Dimensions of the quality of work life of academic staff members in the mirror of research (research environment of Islamic Azad University, Garmsar Branch). *A scientific research quarterly of a new approach in educational management*. Fourth year, number 3, pp. 171-192. (In Persian)
- Tadin, M. (2017). The relationship between managers' professional ethics and organizational climate with the job performance of Amirkabir University of Technology employees. Master's Thesis in Educational Management, Islamic Azad University, Science and Research Unit, Tehran. (In Persian)
- Teutsch, F., Gugglberger, L., & Dür, W. (2018). School health promotion providers' roles in practice and theory: Results from a case study. *Health Policy*, 119(1), 82-87.

- Triuwono, I. (2015). Awakening the Conscience Inside: The Spirituality of Code of Ethics for Professional Accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 254-261.
- Warnick, B. R. & Silverman, S. K. (2011). A framework for professional ethics courses in teacher education. *Journal of Teacher Education*, 62(3), 273-285.
- Wilkerson, B. (2010). mental health in the workplace at OBJS mayors lecture.

The relationship between professional ethics and organizational health with the quality of work life of faculty members of Farhangian University

Salahaddin Ebrahimi, Kamal Khalil Beigi, Mastourah Fathi, Jafar Asanlou

Abstract

The current research was conducted with the aim of evaluating professional ethics and organizational health and its relationship with the quality of work life of faculty members of Farhangian University. The research method is applied in terms of purpose and descriptive in terms of data collection method. The statistical population included all faculty members of Farhangian University, among whom 201 people were selected by simple random sampling method and were asked Walton's Quality of Work Life Questionnaire, Huey and Feldman's Organizational Health Questionnaire, and Professional Ethics Questionnaire based on The components of various researches had been obtained, they answered. Content and construct validity were used to determine the validity of the questionnaire. **Keywords:** structural relationships, knowledge management, student entrepreneurship, organizational culture. Also, the reliability of the questionnaire was evaluated using Cronbach's alpha coefficient (professional ethics "0.92", organizational health "0.84" and quality of work life "0.81"). The results showed that the state of professional ethics and all components of professional ethics, except for the component of justice, which is in the average level of the hypothetical average of the research, is above average. Also, the state of organizational health, except for the components of institutional cohesion and resource support, which is not significantly different from the hypothetical average of the research, is higher than the hypothetical average of the research in other dimensions.

key words: Ethics, professional ethics, organizational health, quality of work life, Farhangian University.