

رابطه بین نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و کیفیت زندگی کاری و پیامدهای شغلی کارکنان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی ایران (مطالعه موردی: شرکت پخش فرآورده‌های نفتی استان گیلان)

سعید باقر سلیمی^۱، حمیده هنرمند حقیقی^۲

^۱ عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش تحول دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت

چکیده

در سال‌های اخیر اصول اخلاقی، کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به‌عنوان شاخص‌های جدیدتری برای کارکرد و ثبات سازمان‌ها شناسایی شده‌اند. افزایش پیچیدگی رقابت در تجارت جهانی و فرآیند طاقت‌فرسا و پرزحمت اجرای قوانین اجتماعی، اصول اخلاقی را به یک عامل استراتژیک مهم در پیشگیری از وقوع فجایع سازمانی ناخواسته تبدیل کرده است. هدف این مقاله، بررسی رابطه بین نهادینه‌سازی اصول اخلاقی، کیفیت زندگی کاری و پیامدهای شغلی کارکنان می‌باشد. پیامدهای شغلی در قالب سه بعد رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه کار تیمی مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی استان گیلان به تعداد ۳۸۰ نفر می‌باشد. با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۹۷ نفر به‌عنوان نمونه نهایی تحقیق به روش نمونه‌گیری غیر احتمالی مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار گردآوری در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد. نتایج تحقیق نشان داد که نهادینه‌سازی اصول اخلاقی با کیفیت زندگی کاری و پیامدهای شغلی کارکنان به ترتیب به میزان ۵۹.۰ و ۲۳.۰ رابطه معناداری دارد. همچنین کیفیت زندگی کاری نیز با پیامدهای شغلی کارکنان به میزان ۷۱.۰ رابطه معناداری دارد. نتایج بررسی فرضیات فرعی تحقیق نیز نشان داد که متغیر نهادینه‌سازی اصول اخلاقی تنها با روحیه کار تیمی رابطه معناداری به میزان ۲۱.۰ داشته است. همچنین متغیر کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه کار تیمی به ترتیب به میزان ۶۸.۰، ۶۰.۰ و ۶۶.۰ رابطه معناداری داشته است.

واژه‌های کلیدی: نهادینه‌سازی اصول اخلاقی، کیفیت زندگی کاری، پیامدهای شغلی

مقدمه

در دهه گذشته تأثیر فزاینده عواملی همچون جهانی شدن، فناوری اطلاعات، رقابت در تجارت جهانی و منابع محدود طبیعی، دیدگاه مردم را نسبت به یک سازمان خوب تغییر داده است. در گذشته آمار و ارقام مالی اصلی ترین عامل در مورد خوب بودن سازمان به حساب می آمد. در سالهای اخیر اصول اخلاقی، کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به عنوان شاخصهای جدیدتری برای کارکرد و ثبات سازمانها شناسایی شدهاند.

اصول اخلاقی و کیفیت زندگی کاری دو عامل در هم تنیده محیط کار سازمانها هستند (Koonmee & Virakul, 2007). اصول اخلاقی آگاهی ما را در فعالیتهایمان ارتقاء داده و همچنین می توانند هوشیاری ما را درباره تعهدات دو جانبه مان نسبت به جامعه افزایش دهند (Parker, 2007). ارزشهای اخلاقی سازمان یک بعد عمده فرهنگی است. فضای اخلاقی، ادراکات رسمی و غیر رسمی کارکنان از فرایندها، فعالیتهای و سیاستهای سازمانی را در بر می گیرد و نگرشها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد (احمدی و پناهی، ۱۳۸۸).

تحقیقات انجام گرفته در مورد نهادینه سازی اصول اخلاقی، نسبتاً جدید بوده و کمتر بسط یافته اند، با وجود این در تمام تحقیقات موجود بر اهمیت نهادینه سازی اصول اخلاقی و تأثیر آن بر متغیرهای متفاوت سازمانی نظیر تعهد و رضایت تأکید شده است (Sims, 2001). به طور خلاصه بررسیهای انجام شده نشان می دهند که توجه و تأکید بر رفتارهای اخلاقی در محیط کار، رابطه معناداری با کیفیت زندگی کاری دارند.

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 اقدامات 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 نظر گرفته می شوند (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰). در یک تعریف کلی می توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است. سازمانی که به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه دارد از مزایای داشتن نیروی کار متعهدتر برخوردار خواهد بود و تعهد بیشتر نیروی کار یعنی بهره وری بیشتر نیروی کار (مهرداد و همکاران، ۱۳۹۰).

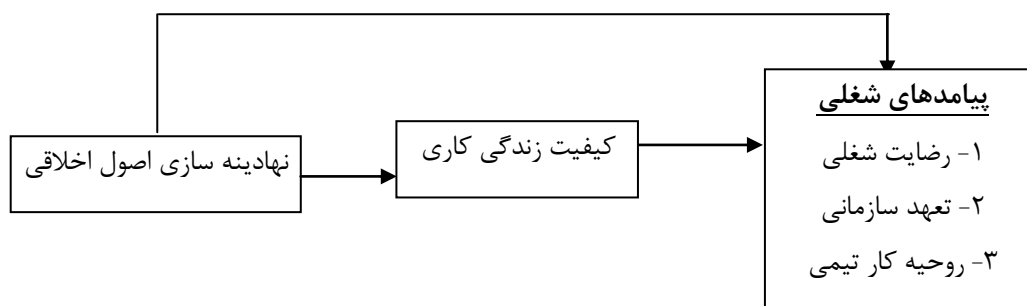
سازمانی که به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه دارد از مزایای داشتن نیروی کار متعهدتر برخوردار خواهد بود و تعهد بیشتر نیروی کار یعنی بهره وری بیشتر نیروی کار (مهرداد و همکاران، ۱۳۹۰). همچنین کیفیت زندگی کاری افراد تأثیر مستقیمی بر روحیه آنان و روحیه نیز تأثیر مستقیمی بر رضایت شغلی دارد (جان سورد، ۲۰۰۲). بنابراین عدم توجه به کیفیت زندگی کاری به طور غیر مستقیم از طریق ایجاد خستگی و نارضایتی در کار باعث کاهش روحیه کارکنان و افزایش غیبت از کار، ترک خدمت و تنیدگی روانی آنان می شود. از اینرو روحبخش کردن محیط کار از طریق کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری خواهد توانست این نیاز اساسی را در کارکنان مرتفع سازد. از سوی دیگر نتایج تعدادی از تحقیقات اخیر نشان داده است که کیفیت زندگی کاری رابطه مثبتی با شکل گیری روحیه تیمی در کارکنان دارد. در واقع فراهم بودن شرایط مناسب کاری باعث تشویق کارکنان به انجام گروهی کار و تشکیل تیم های کاری می شود. (Koonmee et al, 2010)

بنابر این نظر به اهمیت اصول اخلاقی و کیفیت زندگی کاری و تأثیر بی چون و چرای آنها بر عملکرد بهینه سازمان و پیامدهای شغلی نظیر رضایت شغلی کارکنان، تعهد سازمانی کارکنان و روحیه کار تیمی، در این تحقیق سعی بر این داریم که در قالب مطالعه موردی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی استان گیلان، به بررسی رابطه میان نهادینه سازی اصول اخلاقی، کیفیت زندگی کاری و پیامدهای شغلی کارکنان بپردازیم. در این زمینه سوال اصلی تحقیق این است که آیا بین نهادینه سازی اصول اخلاقی، کیفیت زندگی کاری و پیامدهای شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟

مبنای نظری

چارچوب نظری بنیانی است که تمامی پژوهش بر آن استوار می‌شود. این چارچوب شبکه‌ای است منطقی، توصیفی و پرورده مشتمل بر روابط موجود میان متغیرهایی که در پی اجرای فرایندهایی چون مصاحبه، مشاهده و بررسی پیشینه تحقیق شناسایی شده‌اند، چهارچوب نظری روابط میان متغیرها را روشن می‌کند، نظریه‌هایی را که مبنای این روابط هستند می‌پروراند و نیز ماهیت و جهت این روابط را توصیف می‌کند. همانگونه که بررسی پیشینه مبنای چهارچوب نظری را تشکیل می‌دهد یک چهارچوب نظری خوب نیز در جای خود مبنای منطقی لازم برای تدوین فرضیه‌های آزمون‌پذیر را فراهم می‌آورد. (سکاران، ۱۳۸۴).

مدل مفهومی این پژوهش در شکل زیر آمده است. همان طور که در مدل نشان داده شده، نهادینه‌سازی اصول اخلاقی مستقیماً با متغیر کیفیت زندگی کاری و سه بعد پیامدهای شغلی رابطه دارد. همچنین متغیر کیفیت زندگی کاری نیز با سه بعد پیامدهای شغلی رابطه معناداری دارند. در واقع در این مدل متغیر نهادینه‌سازی اصول اخلاقی متغیر مستقل تحقیق می‌باشد که هیچ متغیر دیگری بر آن تأثیر نمی‌گذارد، متغیر کیفیت زندگی کاری نقش متغیر واسطه را ایفا می‌کند که برای نهادینه‌سازی اخلاقی متغیر وابسته و برای پیامدهای شغلی متغیر مستقل می‌باشد. در نهایت متغیر پیامدهای شغلی متغیر وابسته تحقیق است که با سه بعد رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه کار تیمی نشان داده می‌شود.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (Koonmee et al, 2010)

تعریف مفهومی نهادینه‌سازی اصول اخلاقی: یعنی اندازه و میزانی که یک سازمان به صورت آشکار و ضمنی مسائل اخلاقی را در فرایندهای تصمیم‌گیری خود وارد می‌کند. واژه ضمنی اشاره دارد به اینکه رفتارهای اخلاقی به صورت تلویحی فهمانده می‌شود و صریحاً بیان نمی‌شوند. واژه آشکار نیز اشاره دارد به اینکه رفتارهای اخلاقی به صورت رسمی و بدون هیچ ابهامی بیان می‌شوند (Marta et al, 2013).

تعریف عملیاتی نهادینه‌سازی اصول اخلاقی: این مفهوم با شاخصهایی نظیر اجرای برنامه‌های آموزش اصول اخلاقی در محیط کار، وجود کمیته‌ای تحت عنوان کمیته اخلاقی یا انضباطی برای بررسی و مواجهه و حل مشکلات اخلاقی، اعتقاد مدیریت سازمان به این امر که سازمان از طریق رعایت اصول اخلاقی به موفقیت خواهد رسید و در نظر گرفتن پاداش برای رعایت اصول اخلاقی سنجیده می‌شود. (Marta et al, 2013).

تعریف مفهومی کیفیت زندگی کاری: استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به اقداماتی است که برای حفظ و صیانت از جسم و روح کارکنان سازمان به عمل می‌آید. این اقدامات که شامل اقدامات رفاهی، خدمات درمانی، طرحهای تشویقی، تناسب شغلی، امنیت شغلی، طراحی شغل (غنی‌سازی و توسعه شغلی) و ... می‌باشند، مجموعاً تحت عنوان کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته می‌شوند (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰).

تعریف عملیاتی کیفیت زندگی کاری: این مفهوم با شاخصهایی نظیر فراهم کردن مزایای درمانی و بهداشتی مناسب، برخورداری از امنیت شغلی، احترام به فرد به‌عنوان یک عضو سازمان، احساس خوب داشتن در جامعه ناشی از کار فعلی سنجیده می‌شود (Marta et al, 2013).

تعریف مفهومی رضایت شغلی: رضایت شغلی به احساسات کلی فرد نسبت به شغلش و ارزیابی که در مورد شغل خود انجام می‌دهد، اطلاق می‌شود. به طور کلی رضایت شغلی نوعی نگرش نسبت به محیط کار خود می‌باشد (حیدری تفرشی و دریابگیان، ۱۳۹۰).

تعریف عملیاتی رضایت شغلی: این مفهوم با شاخصهایی همچون تکراری نبودن، نیاز به خلاقیت داشتن، احساس سودمندی، انتعاط پذیرگی سرپرست، ارائه بازخورد و ارتقا بر اساس شایستگی و توانایی سنجیده می‌شود (Koonme et al, 2010).

تعریف مفهومی تعهد سازمانی: تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرآیند مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را نشان می‌دهد. در فرهنگ لغت در تعریف تعهد آمده است، تعهد الزامی است که آزادی عمل را محدود می‌کند. پورتر و همکارانش تعهد سازمانی را درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت او در آن تعریف کرده‌اند (خنیفیر و همکاران، ۱۳۸۸).

تعریف عملیاتی تعهد سازمانی: این مفهوم با شاخصهایی همچون حس مسئولیت مشترک نسبت به مشکلات سازمان، احساس خوشحالی از عضو بودن در سازمان، ترس از عواقب ترک شرکت، وفاداری به سازمان به‌عنوان یک وظیفه اخلاقی سنجیده می‌شود (Koonme et al, 2010).

تعریف مفهومی روحیه کار تیمی: روحیه کار تیمی به شرایطی اطلاق می‌گردد که طی آن مهارتها، ایده‌ها و عقاید کارکنان با یکدیگر همراستا شده و از طریق ایجاد حس مالکیت نسبت به وظیفه و شغل، بهترین توانایی خود را برای انجام وظیفه به کار گیرند (Koonme et al, 2010).

تعریف عملیاتی روحیه کار تیمی: ایم مفهوم با شاخصهایی نظیر تصمیم‌گیری بهتر تیم نسبت به فرد، میزان یادگیری کار تیمی در سازمان، افزایش اثربخشی در نتیجه کار تیمی و لذت بخش بودن کار در تیم مورد سنجش قرار می‌گیرد (Koonme et al, 2010).

روش پژوهش

به طور کلی روش‌های پژوهش در علوم رفتاری را می‌توان با توجه به دو ملاک هدف تحقیق و نحوه گردآوری داده‌ها تقسیم کرد. تحقیقات علمی بر اساس هدف به سه دسته تقسیم می‌شوند: بنیادی، کاربردی و تحقیق و توسعه (سرمد و بازرگان، ۱۳۸۵). هدف تحقیقات کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه‌ی خاص می‌باشد. از آنجایی که هدف از پژوهش حاضر سنجش روابط میان نهادینه‌سازی اصول اخلاقی، کیفیت زندگی کاری و نتایج شغلی کارکنان است، می‌توان گفت این پژوهش از نظر هدف کاربردی است.

در معادلات ساختاری برای هر متغیر ۵ تا ۱۰ نمونه توصیه شده است. به‌عنوان نمونه اگر منظور پژوهشگر تحلیل عاملی برای ۱۰ متغیر باشد، حداقل باید یک نمونه ۵۰ تایی انتخاب کند (سرمد، بازرگان، حجازی، ۱۳۸۰). بنابر این در تحقیق حاضر از آنجائیکه تعداد متغیرهای آشکار یا سوالات ۲۷ مورد می‌باشد تعداد نمونه ای بین ۱۳۵ تا ۲۷۰ نمونه مورد نیاز می‌باشد که با تعداد به دست آمده از فرمول کوکران همخوانی دارد.

از آنجایی که احتمال می‌رفت برخی از پرسشنامه‌ها بازگشت داده نشود، تعداد ۲۵۰ پرسشنامه در میان نمونه‌ی آماری توزیع شد که از این تعداد نهایتاً ۱۹۷ پرسشنامه قابل استفاده بود. در مقاله حاضر از روش‌های پژوهش اسنادی (کتابخانه ای) و میدانی استفاده گردیده است.

علائم اختصاری در نمودارها و جداول

جدول ۱: فهرست علائم اختصاری تحلیل

RKT	COM	SAT	PSH	KZK	NOA
روحیه کار تیمی	تعهد سازمانی	رضایت شغلی	پیامدهای شغلی کارکنان	کیفیت زندگی کاری	نهادینه‌سازی اصول اخلاقی

تحلیل عاملی تاییدی

در مدل یابی معادلات ساختاری عموماً دو نقش اصلی مد نظر می‌گیرد.

۱- مدل اندازه‌گیری یا تحلیل عاملی تاییدی

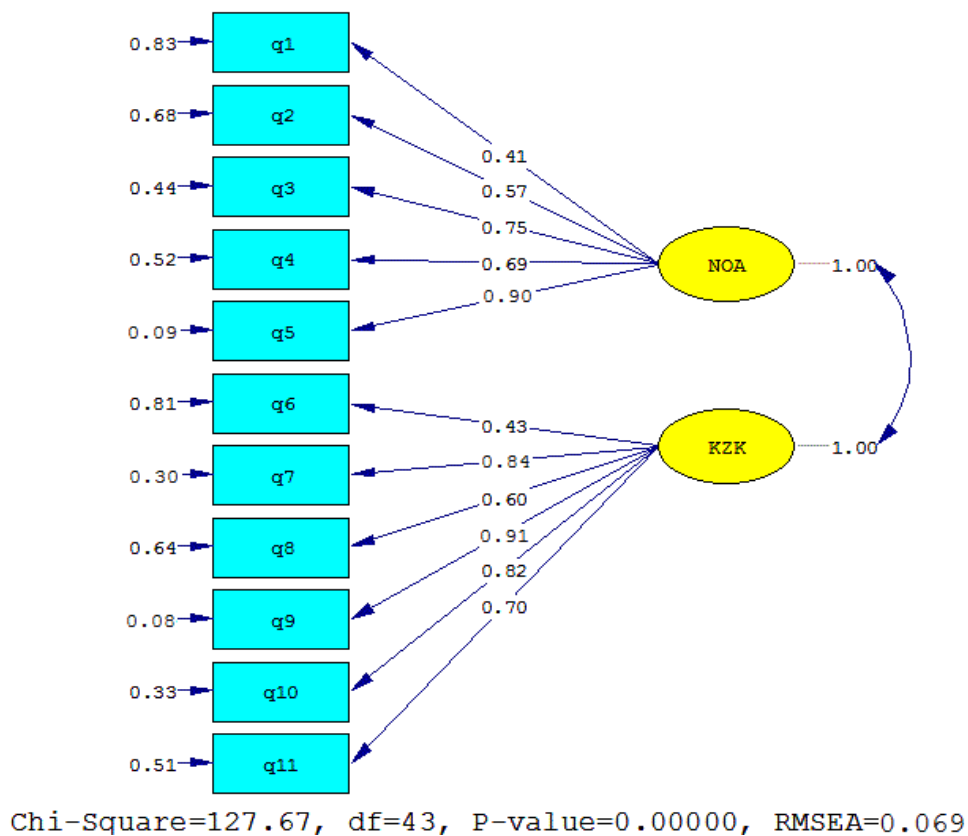
۲- مدل‌های ساختاری یا تحلیل مسیر

تحلیل عاملی تاییدی یا تحلیل مدل اندازه‌گیری

به رابطه بین متغیرهای مکنون با مشاهده گرها، مدل اندازه‌گیری می‌گویند. با استفاده از بارهای عاملی حاصل از این روابط در مدل‌های ساختاری، روایی مدل‌ها مورد سنجش قرار می‌گیرد. به منظور تحلیل ساختار درونی پرسشنامه، از ابزار تحلیل عاملی تاییدی استفاده می‌شود. در نمودارهای زیر نتایج تحلیل عاملی متغیرهای درونزا و برونزای تحقیق به همراه جدول شاخص‌های برازش مدل‌ها آورده شده است که در مجموع روایی پرسشنامه و معادلات اندازه‌گیری تحقیق را مورد بررسی قرار می‌دهند.

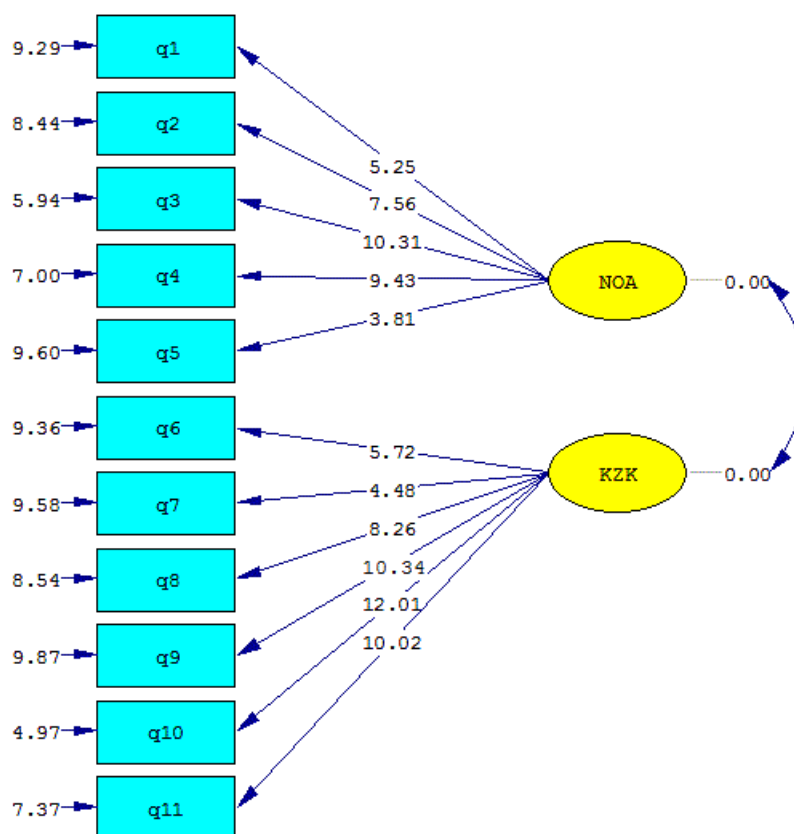
تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای برونزا

در نمودار زیر متغیرهای برونزای نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و کیفیت زندگی کاری در حالت ضرایب استاندارد نشان داده شده و بر اساس بارهای عاملی تحلیل می‌گردند و روایی همگرای آنها محاسبه می‌گردد. آنچه از معادلات اندازه‌گیری در این نمودار نتیجه گرفته می‌شود این است که سوالات در حد زیادی می‌توانند متغیرهای مکنون را مورد سنجش قرار دهند. تنها سوال ۱ مربوط به متغیر نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و سوال ۶ مربوط به متغیر کیفیت زندگی کاری دارای بار عاملی زیر ۰.۵ می‌باشد.



شکل ۲: مدل تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای برونزا در حالت بار عاملی

در نمودار زیر متغیرهای برونزای نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و کیفیت زندگی کاری در حالت ضرایب معناداری به وسیله آماره تی نشان داده شده‌اند. نتایج آماره تی برای تک تک معادلات اندازه گیری نشان می‌دهد که ارتباط گویه‌ها با متغیرهای مکنون ارتباطی معنادار است.



Chi-Square=127.67, df=43, P-value=0.00000, RMSEA=0.069
 شکل ۳: مدل تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای برونزا در حالت ضرایب معناداری

شاخص‌های برازش برای مدل اندازه‌گیری متغیرهای برونزا

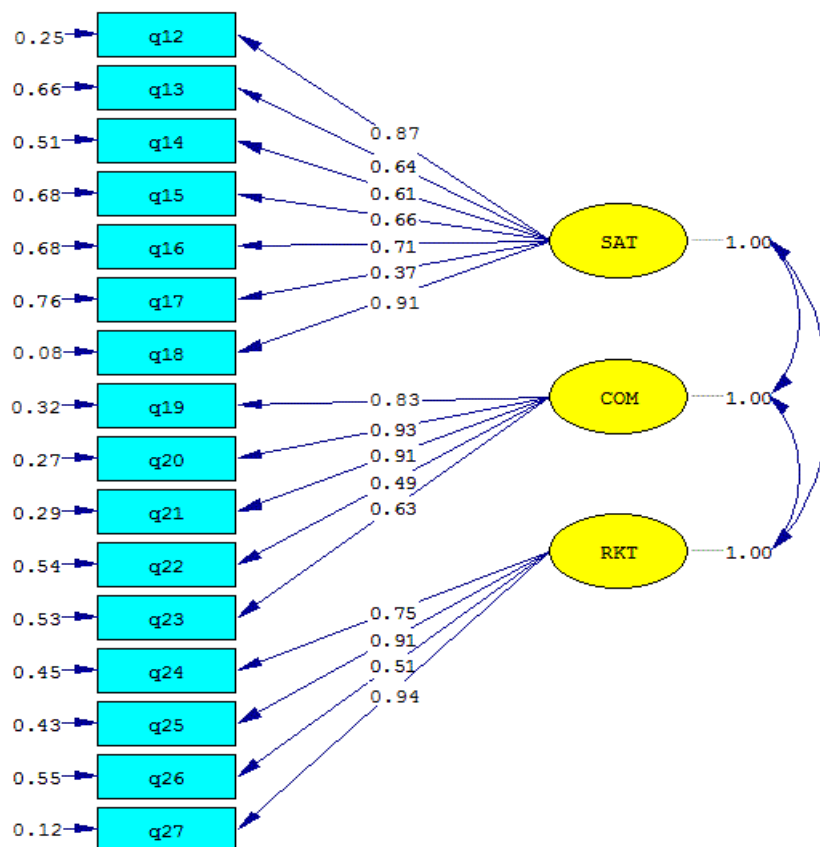
شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی متغیرهای برونزا که در جدول زیر آمده، نشان می‌دهد که مدل با داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه‌های آماری تحقیق، برازش بسیار خوبی دارد. یعنی گویه‌های مورد استفاده برای سنجش متغیرهای برونزا به درستی به کار گرفته شده‌اند.

جدول ۲: شاخص‌های برازش متغیرهای برونزا

شاخص	AGFI	GFI	CFI	NNFI	NFI	χ^2/df	RMSEA
مقدار به دست آمده	۹۰ .۰	۹۳ .۰	۹۶ .۰	۹۵ .۰	۹۲ .۰	۹۷ .۲	۰۶۹ .۰
مقدار مجاز	۸۰ <	۹۰ <	۹۰ <	۹۰ <	۹۰ <	۳ >	۰۸ .۰ >

تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای درونزا

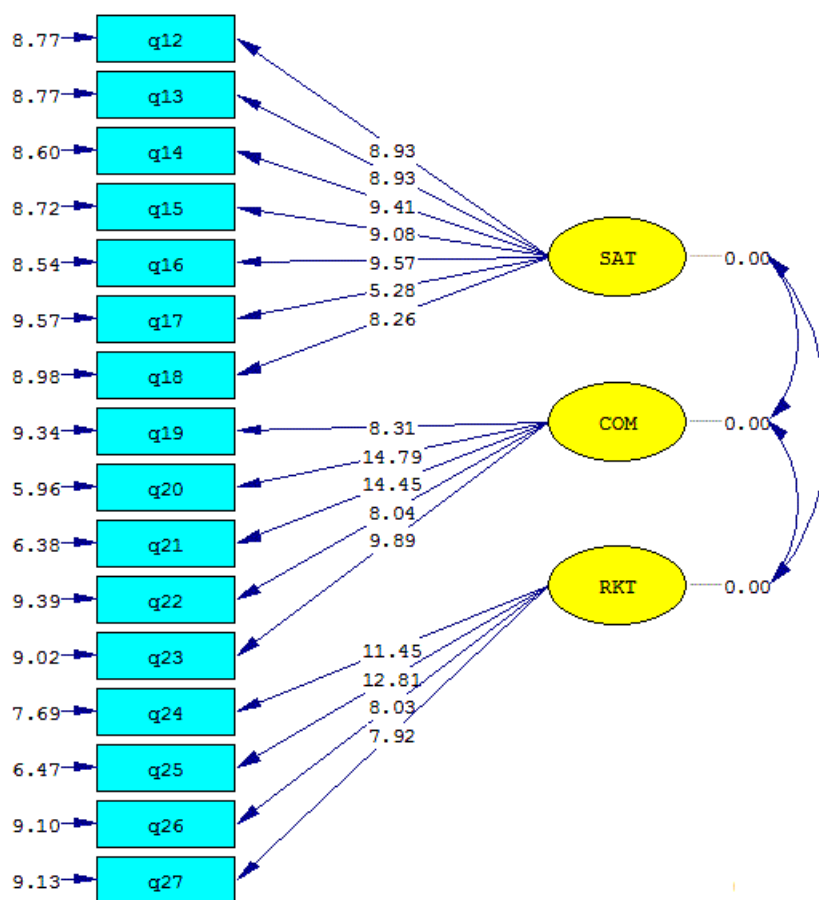
در نمودار زیر متغیر درونزای پیامدهای شغلی کارکنان (با ابعاد رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه کار تیمی) در حالت ضرایب استاندارد نشان داده شده و بر اساس بارهای عاملی تحلیل می‌گردند و روایی همگرایی آنها محاسبه می‌گردد. آنچه از معادلات اندازه‌گیری در این نمودار نتیجه گرفته می‌شود این است که سوالات در حد زیادی می‌توانند متغیرهای درونزا را مورد سنجش قرار دهند.



Chi-Square=298.36, df=101, P-value=0.00000, RMSEA=0.058

شکل ۴: مدل تحلیل عاملی تاییدی ابعاد پیامدهای شغلی در حالت بارهای عاملی

در نمودار زیر متغیرهای درونزای شغلی کارکنان (با ابعاد رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه کار تیمی)، در حالت ضرایب معناداری به وسیله آماره تی نشان داده شده اند. نتایج آماره تی برای تک تک معادلات اندازه گیری نشان می دهد که ارتباط گویه ها با متغیرهای مکنون ارتباطی معنادار است.



Chi-Square=298.36, df=101, P-value=0.00000, RMSEA=0.058

شکل ۵: مدل تحلیل عاملی تاییدی ابعاد پیامدهای شغلی در حالت ضرایب معناداری

شاخص‌های برازش برای مدل اندازه‌گیری متغیرهای درونزا

شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی متغیر درونزای پیامدهای شغلی کارکنان (با ابعاد رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه کار تیمی) که در جدول زیر آمده، نشان می‌دهد که مدل با داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه‌های آماری تحقیق، برازش مناسبی دارد. یعنی برای سنجش متغیرهای مذکور سوالات مناسبی به کار گرفته شده است.

جدول ۳: شاخص‌های برازش متغیرهای درونزا

شاخص	AGFI	GFI	CFI	NNFI	NFI	χ^2/df	RMSEA
مقدار به دست آمده	۸۹.۰	۹۲.۰	۹۳.۰	۹۲.۰	۹۰.۰	۹۵.۲	۰.۵۸.۰
مقدار مجاز	۸۰. <	۹۰. <	۹۰. <	۹۰. <	۹۰. <	۳ >	۰.۸.۰ >

بررسی روایی همگرایی سازه‌های تحقیق

نتایج تحلیل عاملی تاییدی سازه‌های تحقیق در جدول زیر خلاصه شده‌اند. بارهای عاملی مربوط به سازه‌های تحقیق همگی در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار شده‌اند.

جدول ۴: بارهای عاملی سازه های تحقیق

RKT	COM	SAT	KZK	NOA	
				۴۱.۰	Q1
				۵۷.۰	Q2
				۷۵.۰	Q3
				۶۹.۰	Q4
				۹۰.۰	Q5
			۴۳.۰		Q6
			۸۴.۰		Q7
			۶۰.۰		Q8
			۹۱.۰		Q9
			۸۲.۰		Q10
			۷۰.۰		Q11
		۸۷.۰			Q12
		۶۴.۰			Q13
		۶۱.۰			Q14
		۶۶.۰			Q15
		۷۱.۰			Q16
		۳۷.۰			Q17
		۹۱.۰			Q18
	۸۳.۰				Q19
	۹۳.۰				Q20
	۹۱.۰				Q21
	۴۹.۰				Q22
	۶۳.۰				Q23
۷۵.۰					Q24
۹۱.۰					Q25
۵۱.۰					Q26
۹۴.۰					Q27

به منظور محاسبه روایی همگرا، فورنل و لارکر استفاده از معیار AVE را پیشنهاد داده اند. در AVE حداقل برابر ۰.۵ باشد. شاخص ها روایی همگرای مناسبی دارند. در واقع این شاخص بررسی می کند که یک متغیر پنهان تا چه حد قادر است واریانس شاخص های (متغیرهای آشکار) خود را به طور متوسط توضیح دهد. این ضریب برای تمامی متغیرهای تحقیق در جدول زیر خلاصه شده است. بیشترین مقدار را در بین متغیرهای تحقیق متغیر روحیه کار تیمی با مقدار شاخص روایی همگرای ۰.۶۳۴ و کمترین مقدار را متغیر نهادینه سازی اصول اخلاقی با مقدار شاخص ۰.۴۶۸ دارا می باشند. در مجموع و با کمی اغماض، کلیه سازه ها به جز نهادینه سازی اصول اخلاقی از شاخص روایی همگرای مناسبی برخوردار می باشند و سوالات طراحی شده برای این مفاهیم، به خوبی واریانس متغیرها را تبیین می نمایند.

جدول ۵: میانگین واریانس استخراج شده متغیرهای تحقیق

RKT	COM	SAT	KZK	NOA	سازه ها
۶۳۴.۰	۶۰۴.۰	۴۹۲.۰	۵۴۰.۰	۴۶۸.۰	AVE

بررسی فرضیات اصلی تحقیق

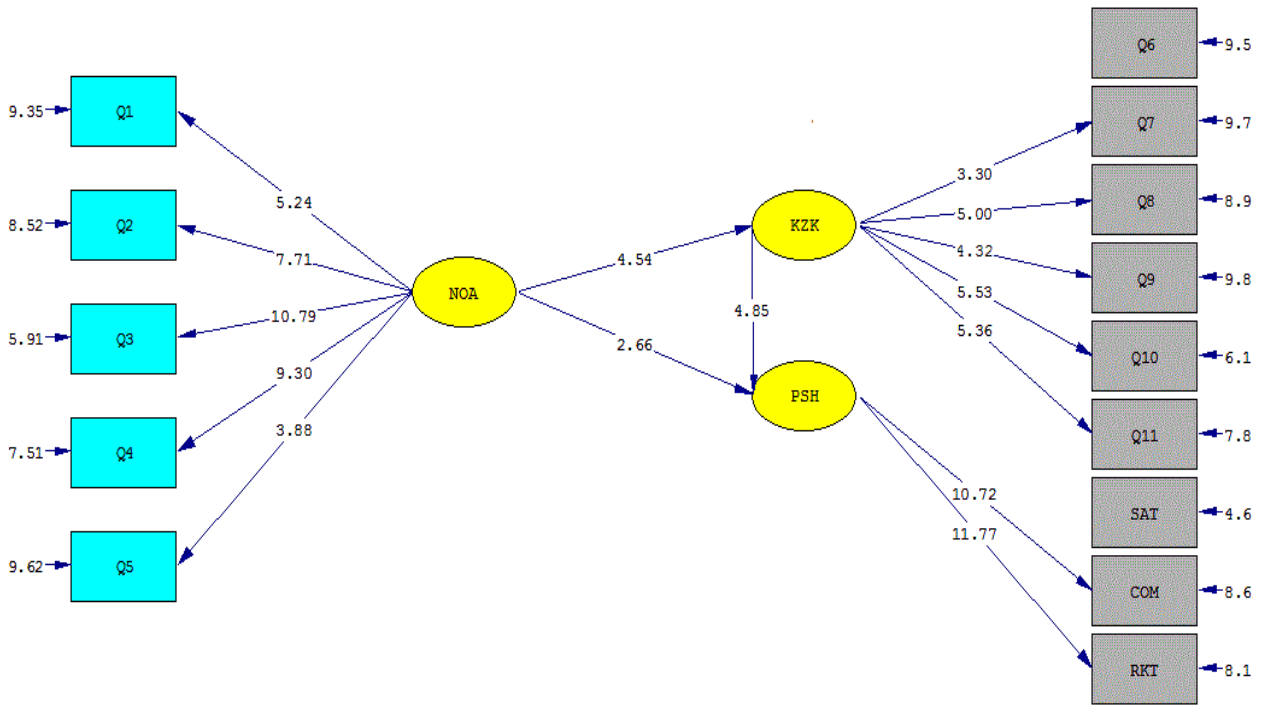
روابط متغیرهای مشاهده شده و مکنون در مدل معادلات ساختاری بر سه نوع است:

۱- **همبستگی (همخوانی):** همبستگی رابطه ایست میان دو متغیر در یک مدل اما غیر جهت دارد و ماهیت این نوع رابطه به وسیله تحلیل همبستگی مورد ارزیابی قرار می گیرد.

۲- **اثر مستقیم:** اثر مستقیم که در واقع یکی از اجزای سازنده مدل‌های معادلات ساختاریست و رابطه جهت داری را میان دو متغیر نشان می دهد. این نوع روابط عمدتاً به وسیله آنالیز واریانس یکطرفه مورد ارزیابی قرار می گیرد. این نوع اثر در واقع بیانگر تأثیر خطی علی فرض شده یک متغیر بر متغیر دیگر است. در درون یک مدل هر اثر مستقیم، رابطه ای را میان یک متغیر وابسته و متغیر مستقل، مشخص و بیان می کند. اگر چه یک متغیر وابسته در یک اثر مستقیم دیگر می تواند متغیر مستقل باشد و بر عکس. علاوه بر این در یک مدل رگرسیون چندگانه، یک متغیر وابسته می تواند با چندین متغیر وابسته مرتبط شود و همچنین در تحلیل واریانس چند گانه / چند متغیره یک متغیر مستقل می تواند با چندین متغیر وابسته مرتبط شود. این موضوع که متغیر وابسته می تواند در برخی از مواقع، متغیر مستقل شود باعث به وجود آمدن رابطه سومی به نام اثر غیر مستقیم می شود.

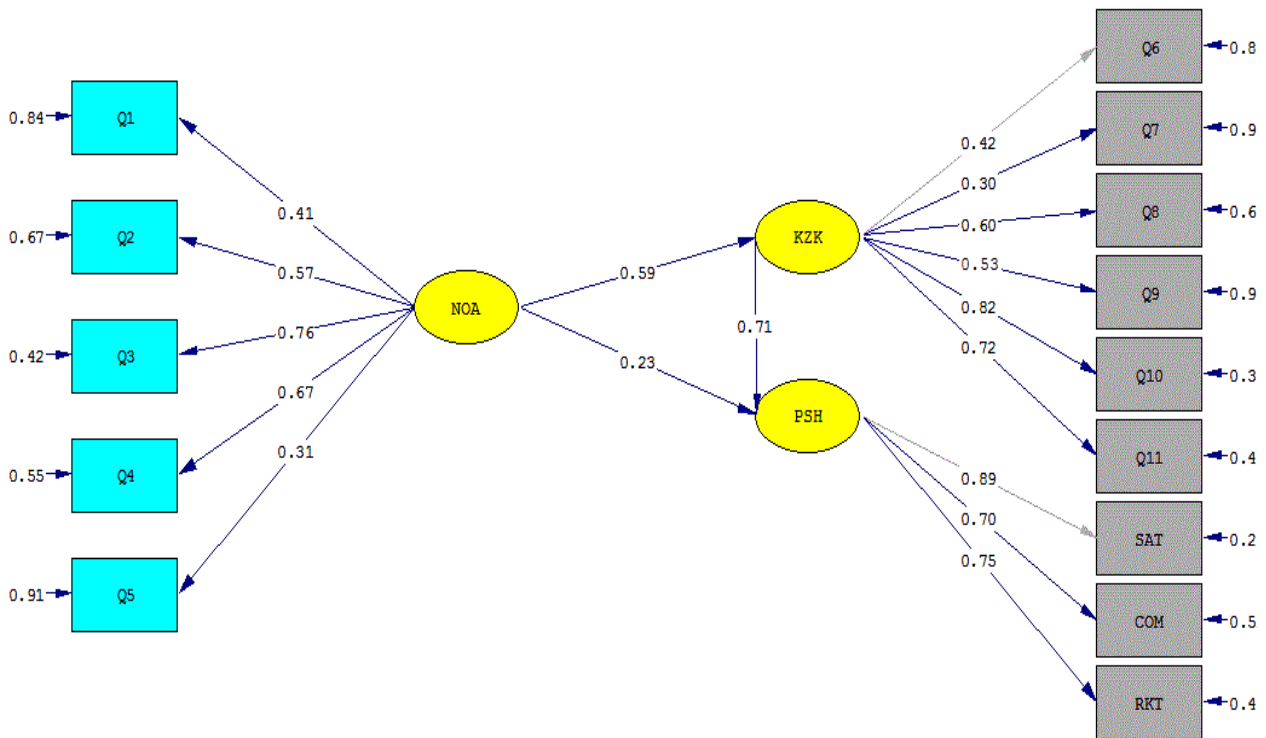
۳- **اثر غیر مستقیم:** این اثر در واقع اثر یک متغیر مستقل بر متغیر وابسته ای از طریق یک یا چند متغیر میانجی (تعديلگر) است. در این اثر، متغیر میانجی نسبت به یک متغیر نقش متغیر مستقل و نسبت به متغیر دیگر نقش متغیر وابسته را ایفا می کند. این نوع اثر معمولاً در تحلیل مسیر یافت می شود.

با استفاده از تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری و به روش بیشینه درستنمایی که متداولترین روش در معادلات ساختاری می باشد، روابط بین متغیرها مورد آزمون قرار گرفته و در مورد مناسب بودن برازش داده ها با مدل به منظور تایید فرضیات نتایج مورد بررسی قرار می گیرد. در شکلهای زیر مدل کامل تحقیق مورد ارزیابی قرار گرفته است که با استفاده از آماره تی در مورد رد یا قبول فرضیات می توان اظهار نظر کرد و با استفاده از ضرایب ساختاری میزان رابطه بین متغیرها مشخص می شود. با توجه به مطالب فوق الذکر، مدل تحقیق را در حالت معناداری ضرایب و بارهای عاملی نشان می دهد. با استفاده از خروجیهای به دست آمده از نرم افزار می توان فرضیات ۱ و ۲ و ۳ را مورد بررسی قرار داد.



Chi-Square=209.78, df=74, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

شکل ۶: مدل فرضیات اصلی در حالت ضرایب معناداری



Chi-Square=209.78, df=74, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

شکل ۷: مدل فرضیات اصلی در حالت ضرایب ساختاری

شاخص‌های برازش مدل فرضیه اصلی تحقیق

شاخص‌های برازش مدل که در جدول زیر آمده، نشان می‌دهد که مدل با داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه‌های آماری تحقیق، برازش بسیار خوبی دارد.

جدول ۶: شاخص‌های برازش مدل جامع تحقیق

شاخص	AGFI	GFI	CFI	NNFI	NFI	$2/df\chi$	RMSEA
مقدار به دست آمده	۸۹.۰	۹۰.۰	۹۴.۰	۹۴.۰	۹۲.۰	۸۳.۲	۰.۷۴.۰
مقدار مجاز	۸۰.<	۹۰.<	۹۰.<	۹۰.<	۹۰.<	۳>	۰.۸.۰>

جدول ۷: ضرایب و معناداری مسیرهای مدل

مسیر	ضریب مسیر (β)	آماره t
نهادینه‌سازی اصول اخلاقی به	۰/۵۹**	۴/۵۴
کیفیت زندگی کاری	۰/۷۱**	۴/۸۵
نهادینه‌سازی اصول اخلاقی به	۰/۲۳**	۲/۶۶

** معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد.

* معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌باشند.

فرضیه ۱: بین نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد.

بر طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و آماره t نشان داده شده، متغیر نهادینه‌سازی اصول اخلاقی در سطح اطمینان ۹۹ درصد با متغیر کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری به میزان ۰.۵۹ داشته است (آماره t خارج بازه منفی ۱/۹۶ و مثبت ۱/۹۶ قرار گرفته است). با توجه به ضریب مثبت این متغیر می‌توان گفت که تأثیر نهادینه‌سازی اصول اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری مثبت می‌باشد و با بهبود نهادینه‌سازی اصول اخلاقی، می‌توان انتظار داشت که کیفیت زندگی کاری افراد بهبود یابد و بالعکس. بنابراین فرضیه اول تحقیق تایید می‌گردد.

فرضیه ۲: بین کیفیت زندگی کاری و پیامدهای شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

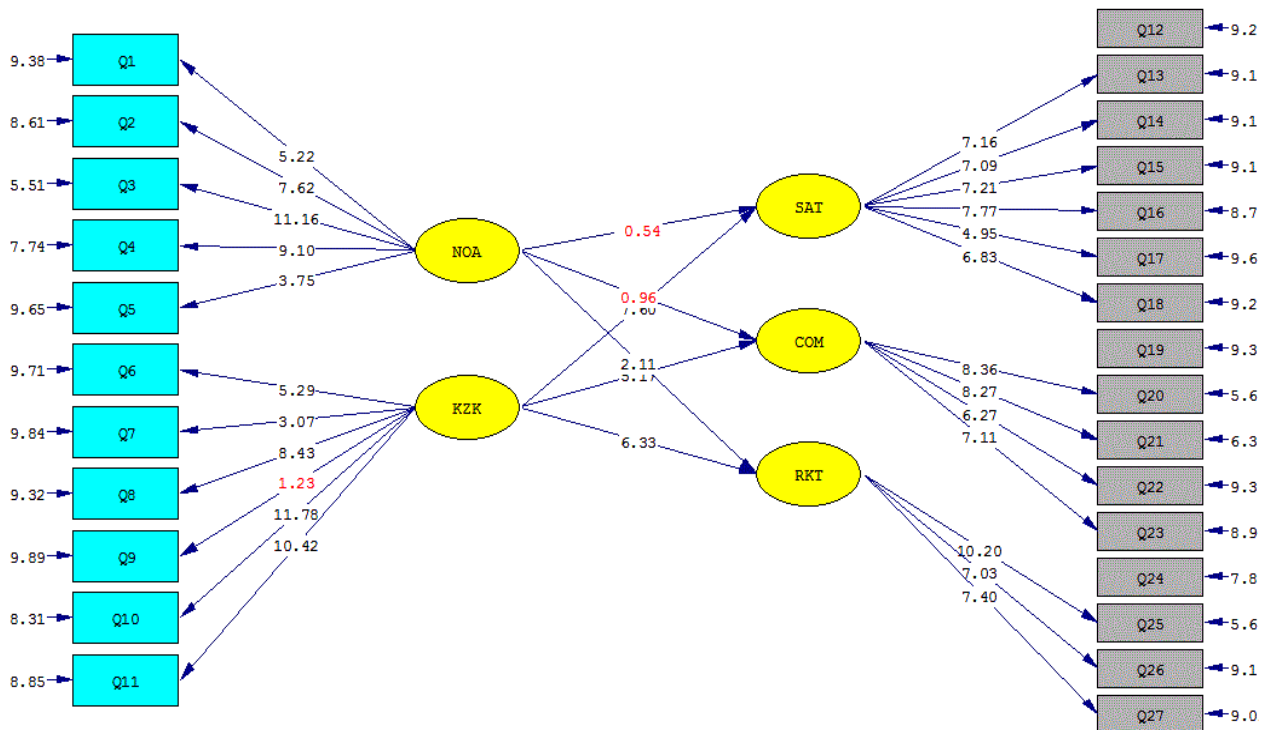
بر طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و آماره t که نشان داده شده، متغیر کیفیت زندگی کاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد با متغیر پیامدهای شغلی رابطه معناداری به میزان ۰.۷۱ داشته است (آماره t خارج بازه منفی ۱/۹۶ و مثبت ۱/۹۶ قرار گرفته است). با توجه به ضریب مثبت این متغیر می‌توان گفت که تأثیر کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شغلی مثبت می‌باشد و با بهبود کیفیت زندگی کاری، می‌توان انتظار داشت که پیامدهای شغلی کارکنان بهبود یابد و بالعکس. بنابراین فرضیه دوم تحقیق نیز تایید می‌گردد.

فرضیه ۳: بین نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و پیامدهای شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

بر طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و آماره t که نشان داده شده، متغیر نهادینه‌سازی اصول اخلاقی در سطح اطمینان ۹۹ درصد با متغیر پیامدهای شغلی رابطه معناداری به میزان ۰.۲۳ داشته است (آماره t خارج بازه منفی ۱/۹۶ و مثبت ۱/۹۶ قرار گرفته است). با توجه به ضریب مثبت این متغیر می‌توان گفت که تأثیر نهادینه‌سازی اصول اخلاقی بر پیامدهای شغلی کارکنان مثبت می‌باشد و با بهبود نهادینه‌سازی اصول اخلاقی، می‌توان انتظار داشت که پیامدهای شغلی کارکنان نیز بهبود یابد و بالعکس. بنابراین فرضیه سوم تحقیق تایید می‌گردد.

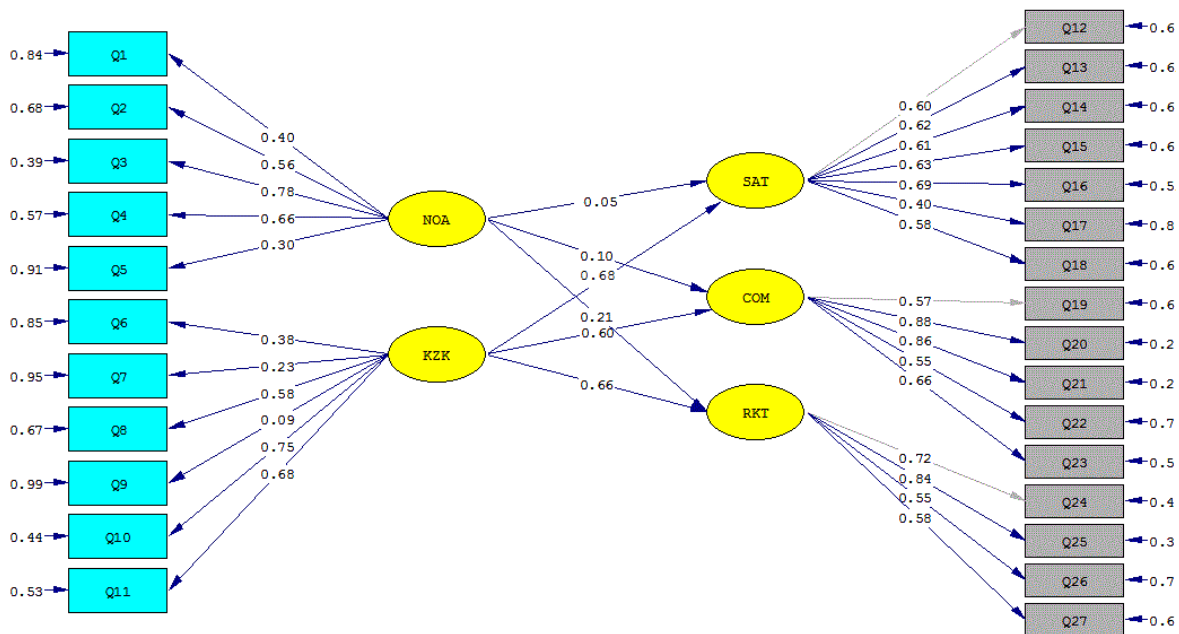
آزمون فرضیات فرعی

به منظور بررسی و آزمون فرضیات فرعی تحقیق نیز از مدل یابی معادلات ساختاری در این تحقیق استفاده شده است. نتایج بررسی فرضیات با توجه به شکل‌های زیر به صورت زیر می‌باشد.



Chi-Square=776.34, df=317, P-value=0.00000, RMSEA=0.068

شکل ۸: مدل فرضیات فرعی در حالت ضرایب معناداری



Chi-Square=776.34, df=317, P-value=0.00000, RMSEA=0.068

شکل ۹: مدل فرضیات فرعی در حالت ضرایب ساختاری

شاخص‌های برازش مدل فرضیات فرعی

شاخص‌های برازش مدل که در جدول زیر آمده، نشان می‌دهد که مدل با داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه‌های آماری تحقیق، برازش خوبی دارد. یعنی بر طبق داده‌های جمع‌آوری شده، این مدل می‌تواند یکی از مدل‌هایی باشد که می‌توان برای بهبود پیامدهای شغلی کارکنان شرکت نفت مورد استفاده قرار داد.

جدول ۸: شاخص‌های برازش مدل فرضیات فرعی تحقیق

شاخص	AGFI	GFI	CFI	NNFI	NFI	χ^2/df	RMSEA
مقدار به دست آمده	۸۹.۰	۹۵.۰	۹۴.۰	۹۳.۰	۹۱.۰	۴۵.۲	۰.۶۸.۰
مقدار مجاز	۸۰.<	۹۰.<	۹۰.<	۹۰.<	۹۰.<	۳>	۰.۸.۰>

جدول ۹: ضرایب و معناداری مسیرهای مدل فرضیات فرعی

کیفیت زندگی کاری	به	رضایت شغلی	۰/۶۸**	۷/۶۰
کیفیت زندگی کاری	به	تعهد سازمانی	۰/۶۰**	۵/۱۷
کیفیت زندگی کاری	به	روحیه کار تیمی	۰/۶۶**	۶/۳۳
نهادینه‌سازی اصول اخلاقی	به	رضایت شغلی	۰/۰۵	۰/۵۴
نهادینه‌سازی اصول اخلاقی	به	تعهد سازمانی	۰/۱۰	۰/۹۶
نهادینه‌سازی اصول اخلاقی	به	روحیه کار تیمی	۰/۲۱*	۲/۱۱

**معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد.

*معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌باشند.

تحلیل ضرایب تعیین

این ضریب توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیر یا متغیرهای مستقل را بررسی می‌کند و یا به بیان دیگر این ضریب بررسی می‌کند که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. در زیر معادله ساختاری تحقیق آمده است و ضریب تعیین نمایش داده شده است.

$$\text{KZK} = 0.59 * \text{NOA}, \quad \text{Errorvar.} = 0.66, R^2 = 0.34$$

(0.13) (0.24)

4.54 2.73

$$\text{PSH} = 0.71 * \text{KZK} + 0.23 * \text{NOA}, \quad \text{Errorvar.} = 0.26, R^2 = 0.74$$

(0.15) (0.086) (0.065)

4.85 2.66 3.95

$$\text{SAT} = 0.052 * \text{NOA} + 0.68 * \text{KZK}, \quad \text{Errorvar.} = 0.47, R^2 = 0.53$$

(0.054) (0.089) (0.097)

0.0048 7.60 0.54

$$\text{COM} = 0.099 * \text{NOA} + 0.60 * \text{KZK}, \quad \text{Errorvar.} = 0.55, R^2 = 0.45$$

(0.10) (0.12) (0.14)

0. 96 5. 17 3. 96

$$RKT = 0. 21 * NOA + 0. 66 * KZK \quad , \text{Errorvar.} = 0. 35, R^2 = 0. 65$$

(0. 100) (0. 10) (0. 083)

2. 11 6. 33 4. 28

بر این اساس در رابطه با فرضیات اصلی تحقیق، متغیر نهادینه‌سازی اصول اخلاقی حدود ۳۴ درصد از تغییرات متغیر کیفیت زندگی کاری را توضیح می‌دهد. همچنین متغیرهای کیفیت زندگی کاری و نهادینه‌سازی اصول اخلاقی حدود ۷۴ درصد از تغییرات پیامدهای شغلی کارکنان را توضیح می‌دهد. اما در رابطه با فرضیات فرعی، متغیر نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و کیفیت زندگی کاری حدود ۵۳ درصد از تغییرات رضایت شغلی کارکنان، حدود ۴۵ درصد از تغییرات تعهد سازمانی کارکنان و حدود ۶۵ درصد از تغییرات روحیه کار تیمی را توضیح می‌دهند.

بررسی تناسب مدل

فرایند تجزیه و تحلیل ساختارهای کوواریانس (مدلسازی معادلات ساختاری) شامل یکسری گامهاست:

بیان مدل

این مرحله در واقع همان بیان رسمی مدل است و این مرحله یکی از مهمترین مراحل موجود در مدلسازی معادلات ساختاری است. در واقع هیچگونه تحلیلی صورت نمی‌گیرد، مگر اینکه اول محقق مدل خود را که درباره روابط میان متغیرهاست بیان و مشخص کند. این مرحله شامل فرمولبندی (تنظیم) یک عبارت درباره‌ی یک مجموعه‌ای از پارامترهاست. این پارامترها در زمینه مدلسازی معادلات ساختاری ماهیت روابط میان متغیرها را نشان می‌دهد. در مدلسازی معادلات ساختاری اندازه و علامت این پارامترها تعیین می‌شود.

تخمین مدل

پس از بیان مدل مرحله بعد به دست آوردن تخمین پارامترهای آزاد از روی مجموعه‌ای از داده‌های مشاهده شده است. روش‌های مبتنی بر تکرار از قبیل بیشینه درست نمایی یا حداقل مجذورات تعمیم یافته جهت تخمین مدل مورد استفاده قرار می‌گیرد. روش کار در این رویه‌های تخمین به این صورت است که در هر تکرار، یک ماتریس کوواریانس ضمنی ساخته می‌شود و با ماتریس کوواریانس داده‌های مشاهده شده مقایسه می‌شود. مقایسه این دو ماتریس منجر به تولید یک ماتریس باقیمانده می‌شود و این تکرارها تا جایی ادامه خواهد یافت که این ماتریس باقیمانده مینیمم شود. محاسبات یا برآورد پارامترها حداکثر تا ۲۵۰ تکرار امکان پذیر می‌باشد. در صورتی که تعداد تکرارها از ۲۵۰ بیشتر شود، محاسبات مربوط به برآورد پارامتر متوقف می‌شود. متغیرهای تحقیق به دو دسته پنهان و آشکار تبدیل می‌شوند متغیرهای آشکار یا مشاهده شده به گونه‌ای مستقیم به وسیله پژوهشگر اندازه‌گیری می‌شود. در حالیکه متغیرهای مکنون یا مشاهده نشده به گونه‌ای مستقیم اندازه‌گیری نمی‌شوند، بلکه بر اساس روابط یا همبستگیهای بین متغیرهای اندازه‌گیری شده استنباط می‌شوند.

متغیرهای مکنون بیانگر یکسری سازه‌های تئوریک هستند. مانند مفاهیم انتزاعی که مستقیماً قابل مشاهده نیستند و از طریق سایر متغیرهای مشاهده شده ساخته و مشاهده می‌شوند. متغیرهای مکنون به نوبه خود به دو نوع متغیرهای برونزا یا جریان دهنده و درونزا یا جریان گیرنده تقسیم می‌شوند. هر متغیر در سیستم مدل معادلات ساختاری می‌تواند هم به‌عنوان یک متغیر درونزا و هم یک متغیر برونزا در نظر گرفته شود. متغیر درونزا متغیری است که از جانب سایر متغیرهای موجود در مدل تأثیر می‌پذیرد. در مقابل متغیر برونزا متغیری است که هیچ گونه تأثیری از سایر متغیرهای موجود در مدل دریافت نمی‌کند. بلکه خود تأثیر می‌گذارد.

در این تحقیق متغیرهای نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و کیفیت زندگی کاری، متغیر برونزای مدل و متغیر پیامدهای شغلی کارکنان شامل ابعای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه کار تیمی، متغیر درونزای مدل می‌باشند.

علائم اختصاری در نمودارها و جداول

جدول ۱۰: فهرست علائم اختصاری تحلیل

RKT	COM	SAT	PSH	KZK	NOA
روحیه کار تیمی	تعهد سازمانی	رضایت شغلی	پیامدهای شغلی کارکنان	کیفیت زندگی کاری	نهادینه‌سازی اصول اخلاقی

تحلیل عاملی تاییدی

در مدل یابی معادلات ساختاری عموماً دو نقش اصلی مد نظر می‌گیرد.

۱- مدل اندازه‌گیری یا تحلیل عاملی تاییدی

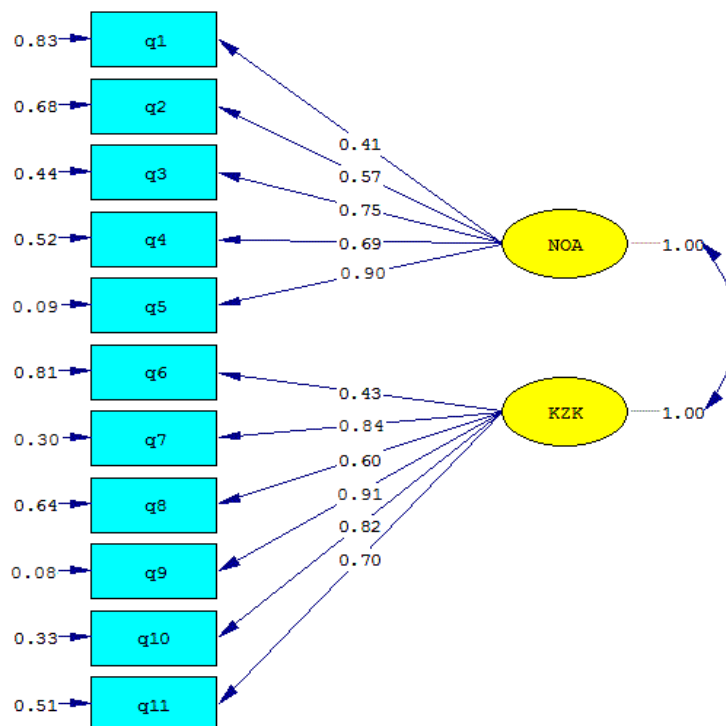
۲- مدل‌های ساختاری یا تحلیل مسیر

تحلیل عاملی تاییدی یا تحلیل مدل اندازه‌گیری

به رابطه بین متغیرهای مکنون با مشاهده گرها، مدل اندازه‌گیری می‌گویند. با استفاده از بارهای عاملی حاصل از این روابط در مدل‌های ساختاری، روایی مدل‌ها مورد سنجش قرار می‌گیرد. به منظور تحلیل ساختار درونی پرسشنامه، از ابزار تحلیل عاملی تاییدی استفاده می‌شود. در نمودارهای زیر نتایج تحلیل عاملی متغیرهای درونزا و برونزای تحقیق به همراه جدول شاخص‌های برازش مدل‌ها آورده شده است که در مجموع روایی پرسشنامه و معادلات اندازه‌گیری تحقیق را مورد بررسی قرار می‌دهند.

تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای برونزا

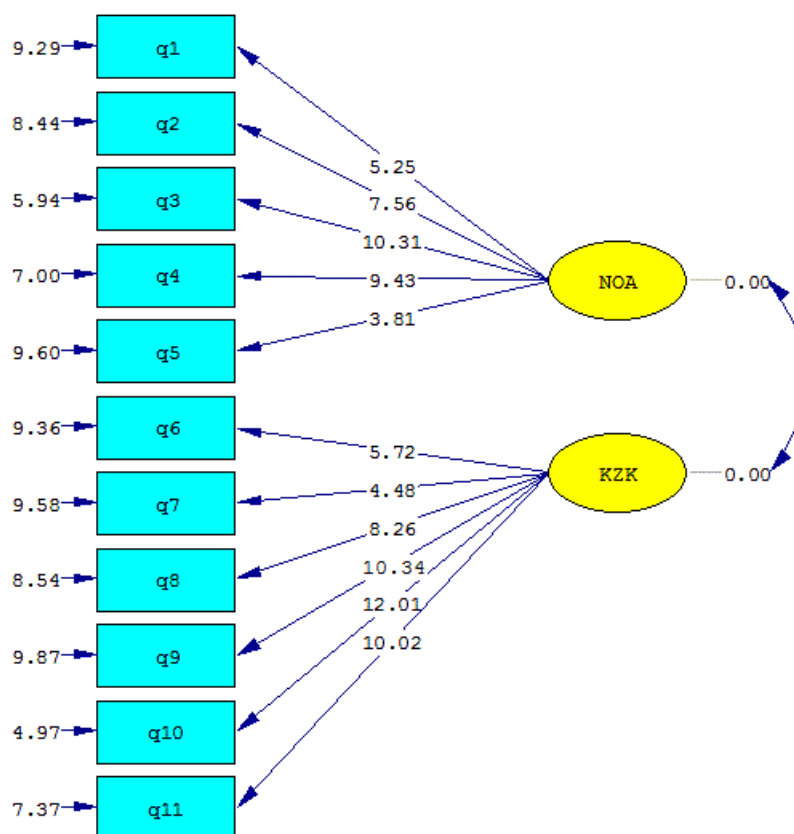
در نمودار زیر متغیرهای برونزای نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و کیفیت زندگی کاری در حالت ضرایب استاندارد نشان داده شده و بر اساس بارهای عاملی تحلیل می‌گردند و روایی همگرای آنها محاسبه می‌گردد. آنچه از معادلات اندازه‌گیری در این نمودار نتیجه گرفته می‌شود این است که سوالات در حد زیادی می‌توانند متغیرهای مکنون را مورد سنجش قرار دهند. تنها سوال ۱ مربوط به متغیر نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و سوال ۶ مربوط به متغیر کیفیت زندگی کاری دارای بار عاملی زیر ۰.۵ می‌باشد.



Chi-Square=127.67, df=43, P-value=0.00000, RMSEA=0.069

شکل ۱۰: مدل تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای برونزا در حالت بار عاملی

در نمودار زیر متغیرهای برونزای نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و کیفیت زندگی کاری در حالت ضرایب معناداری به وسیله آماره تی نشان داده شده‌اند. نتایج آماره تی برای تک تک معادلات اندازه‌گیری نشان می‌دهد که ارتباط گویه‌ها با متغیرهای مکنون ارتباطی معنادار است.



Chi-Square=127.67, df=43, P-value=0.00000, RMSEA=0.069

شکل ۱۱. مدل تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای برونزا در حالت ضرایب معناداری

شاخص‌های برازش برای مدل اندازه‌گیری متغیرهای برونزا

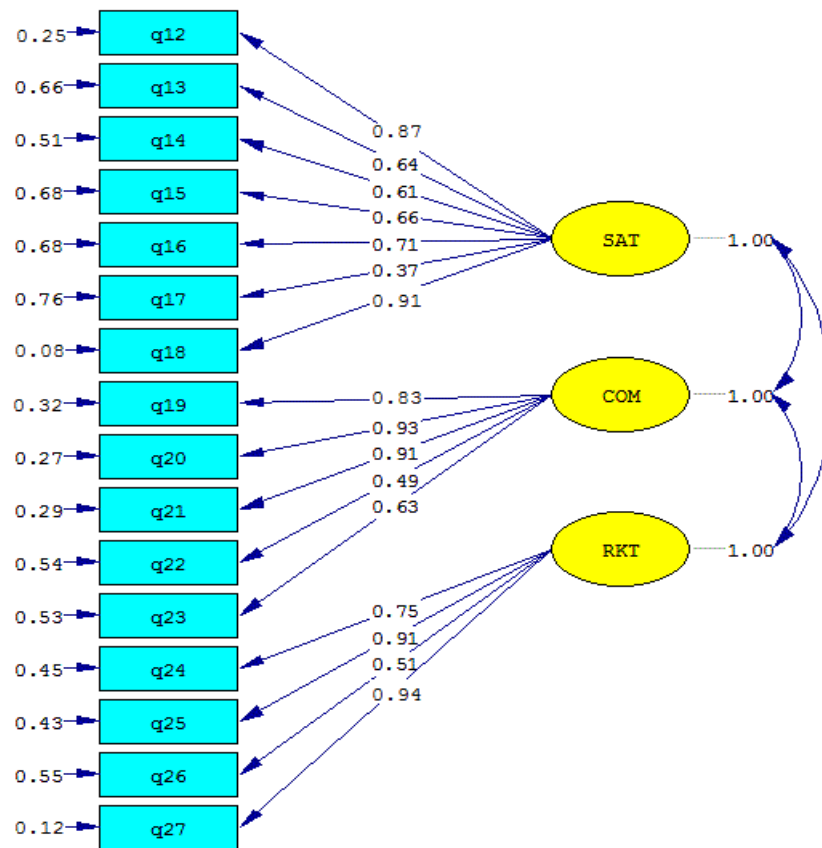
شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی متغیرهای برونزا که در جدول زیر آمده، نشان می‌دهد که مدل با داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه‌های آماری تحقیق، برازش بسیار خوبی دارد. یعنی گویه‌های مورد استفاده برای سنجش متغیرهای برونزا به درستی به کار گرفته شده‌اند.

جدول ۱۱. شاخص‌های برازش متغیرهای برونزا

شاخص	AGFI	GFI	CFI	NNFI	NFI	χ^2/df	RMSEA
مقدار به دست آمده	۹۰ .۰	۹۳ .۰	۹۶ .۰	۹۵ .۰	۹۲ .۰	۹۷ .۲	۰۶۹ .۰
مقدار مجاز	۸۰ <	۹۰ <	۹۰ <	۹۰ <	۹۰ <	۳ >	۰۸ .۰ >

تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای درونزا

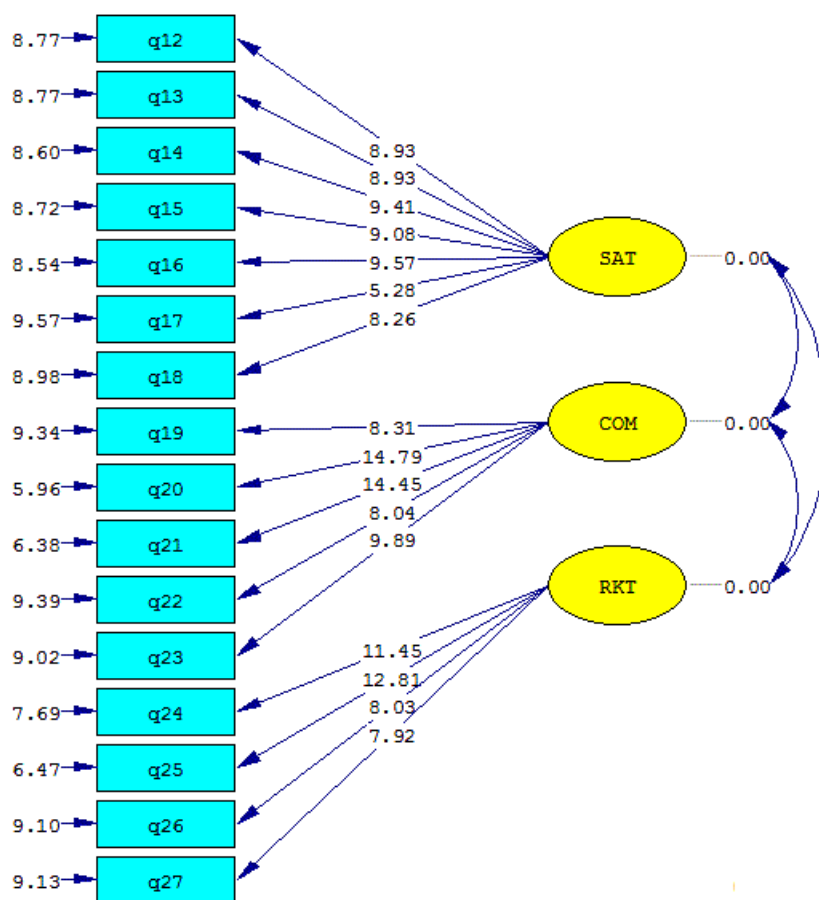
در نمودار زیر متغیر درونزای پیامدهای شغلی کارکنان (با ابعاد رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه کار تیمی) در حالت ضرایب استاندارد نشان داده شده و بر اساس بارهای عاملی تحلیل می‌گردند و روایی همگرایی آنها محاسبه می‌گردد. آنچه از معادلات اندازه‌گیری در این نمودار نتیجه گرفته می‌شود این است که سوالات در حد زیادی می‌توانند متغیرهای درونزا را مورد سنجش قرار دهند.



Chi-Square=298.36, df=101, P-value=0.00000, RMSEA=0.058

شکل ۱۲: مدل تحلیل عاملی تاییدی ابعاد پیامدهای شغلی در حالت بارهای عاملی

در نمودار زیر متغیرهای درونزای شغلی کارکنان (با ابعاد رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه کار تیمی)، در حالت ضرایب معناداری به وسیله آماره تی نشان داده شده اند. نتایج آماره تی برای تک تک معادلات اندازه گیری نشان می دهد که ارتباط گویه ها با متغیرهای مکنون ارتباطی معنادار است.



Chi-Square=298.36, df=101, P-value=0.00000, RMSEA=0.058

شکل ۱۳: مدل تحلیل عاملی تاییدی ابعاد پیامدهای شغلی در حالت ضرایب معناداری

شاخص‌های برازش برای مدل اندازه‌گیری متغیرهای درونزا

شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی متغیر درونزای پیامدهای شغلی کارکنان (با ابعاد رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه کار تیمی) که در جدول زیر آمده، نشان می‌دهد که مدل با داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه‌های آماری تحقیق، برازش مناسبی دارد. یعنی برای سنجش متغیرهای مذکور سوالات مناسبی به کار گرفته شده است.

جدول ۱۲: شاخص‌های برازش متغیرهای درونزا

شاخص	AGFI	GFI	CFI	NNFI	NFI	χ^2/df	RMSEA
مقدار به دست آمده	۸۹.۰	۹۲.۰	۹۳.۰	۹۲.۰	۹۰.۰	۹۵.۲	۰.۵۸.۰
مقدار مجاز	۸۰. <	۹۰. <	۹۰. <	۹۰. <	۹۰. <	۳ >	۰.۸.۰ >

بررسی روایی همگرایی سازه‌های تحقیق

نتایج تحلیل عاملی تاییدی سازه‌های تحقیق در جدول زیر خلاصه شده‌اند. بارهای عاملی مربوط به سازه‌های تحقیق همگی در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار شده‌اند.

جدول ۱۳: بارهای عاملی سازه های تحقیق

RKT	COM	SAT	KZK	NOA	
				۴۱ .۰	Q1
				۵۷ .۰	Q2
				۷۵ .۰	Q3
				۶۹ .۰	Q4
				۹۰ .۰	Q5
			۴۳ .۰		Q6
			۸۴ .۰		Q7
			۶۰ .۰		Q8
			۹۱ .۰		Q9
			۸۲ .۰		Q10
			۷۰ .۰		Q11
		۸۷ .۰			Q12
		۶۴ .۰			Q13
		۶۱ .۰			Q14
		۶۶ .۰			Q15
		۷۱ .۰			Q16
		۳۷ .۰			Q17
		۹۱ .۰			Q18
	۸۳ .۰				Q19
	۹۳ .۰				Q20
	۹۱ .۰				Q21
	۴۹ .۰				Q22
	۶۳ .۰				Q23
۷۵ .۰					Q24
۹۱ .۰					Q25
۵۱ .۰					Q26
۹۴ .۰					Q27

به منظور محاسبه روایی همگرا، فورنل و لارکر استفاده از معیار AVE را پیشنهاد داده اند. در AVE حداقل برابر ۰.۵ شاخص ها روایی همگرای مناسبی دارند. در واقع این شاخص بررسی می کند که یک متغیر پنهان تا چه حد قادر است واریانس شاخص های (متغیرهای آشکار) خود را به طور متوسط توضیح دهد. این ضریب برای تمامی متغیرهای تحقیق در جدول زیر خلاصه شده است. بیشترین مقدار را در بین متغیرهای تحقیق متغیر روحیه کار تیمی با مقدار شاخص روایی همگرای ۰.۶۳۴ و کمترین مقدار را متغیر نهادینه سازی اصول اخلاقی با مقدار شاخص ۰.۴۶۸ دارا می باشند. در مجموع و با کمی اغماض، کلیه سازه ها به جز نهادینه سازی اصول اخلاقی از شاخص روایی همگرای مناسبی برخوردار می باشند و سوالات طراحی شده برای این مفاهیم، به خوبی واریانس متغیرها را تبیین می نمایند.

جدول ۱۴: میانگین واریانس استخراج شده متغیرهای تحقیق

RKT	COM	SAT	KZK	NOA	سازه ها
۶۳۴ .۰	۶۰۴ .۰	۴۹۲ .۰	۵۴۰ .۰	۴۶۸ .۰	AVE

بررسی فرضیات اصلی تحقیق

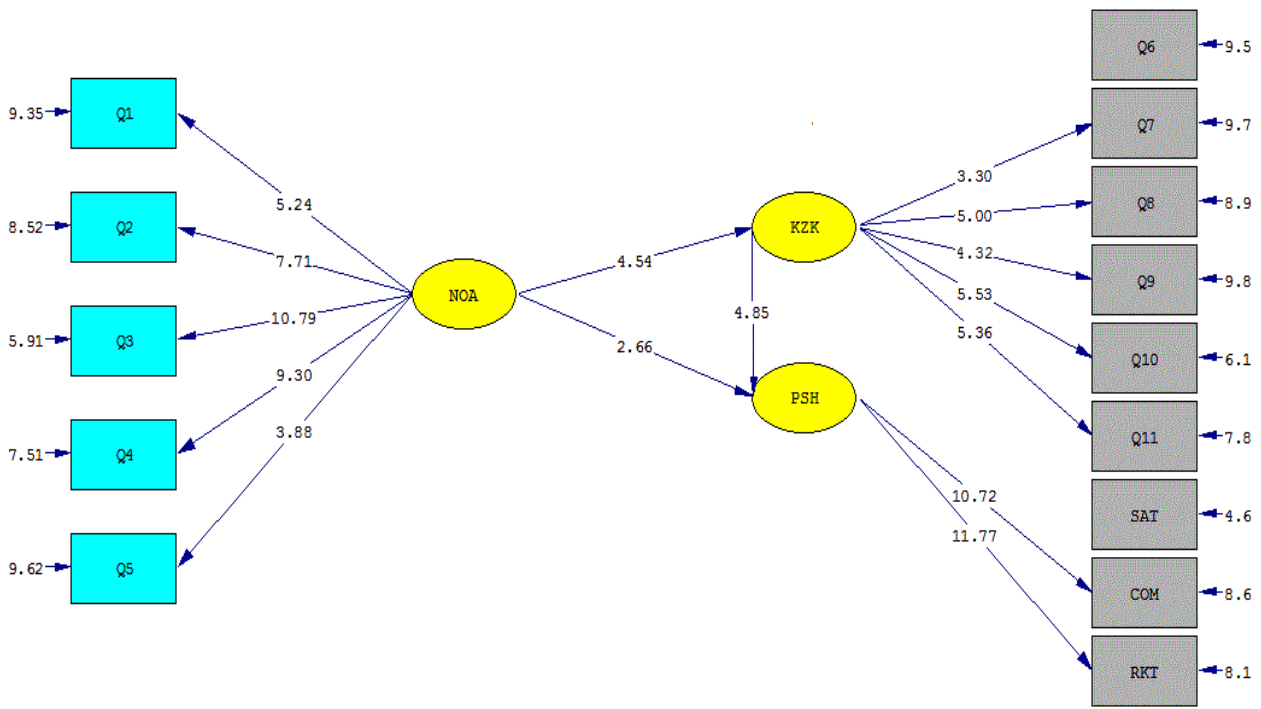
روابط متغیرهای مشاهده شده و مکنون در مدل معادلات ساختاری بر سه نوع است:

۱- **همبستگی (همخوانی):** همبستگی رابطه ایست میان دو متغیر در یک مدل اما غیر جهت دارد و ماهیت این نوع رابطه به وسیله تحلیل همبستگی مورد ارزیابی قرار می گیرد.

۲- **اثر مستقیم:** اثر مستقیم که در واقع یکی از اجزای سازنده مدل‌های معادلات ساختاریست و رابطه جهت داری را میان دو متغیر نشان می دهد. این نوع روابط عمدتاً به وسیله آنالیز واریانس یکطرفه مورد ارزیابی قرار می گیرد. این نوع اثر در واقع بیانگر تأثیر خطی علی فرض شده یک متغیر بر متغیر دیگر است. در درون یک مدل هر اثر مستقیم، رابطه ای را میان یک متغیر وابسته و متغیر مستقل، مشخص و بیان می کند. اگر چه یک متغیر وابسته در یک اثر مستقیم دیگر می تواند متغیر مستقل باشد و بر عکس. علاوه بر این در یک مدل رگرسیون چندگانه، یک متغیر وابسته می تواند با چندین متغیر وابسته مرتبط شود و همچنین در تحلیل واریانس چند گانه / چند متغیره یک متغیر مستقل می تواند با چندین متغیر وابسته مرتبط شود. این موضوع که متغیر وابسته می تواند در برخی از مواقع، متغیر مستقل شود باعث به وجود آمدن رابطه سومی به نام اثر غیر مستقیم می شود.

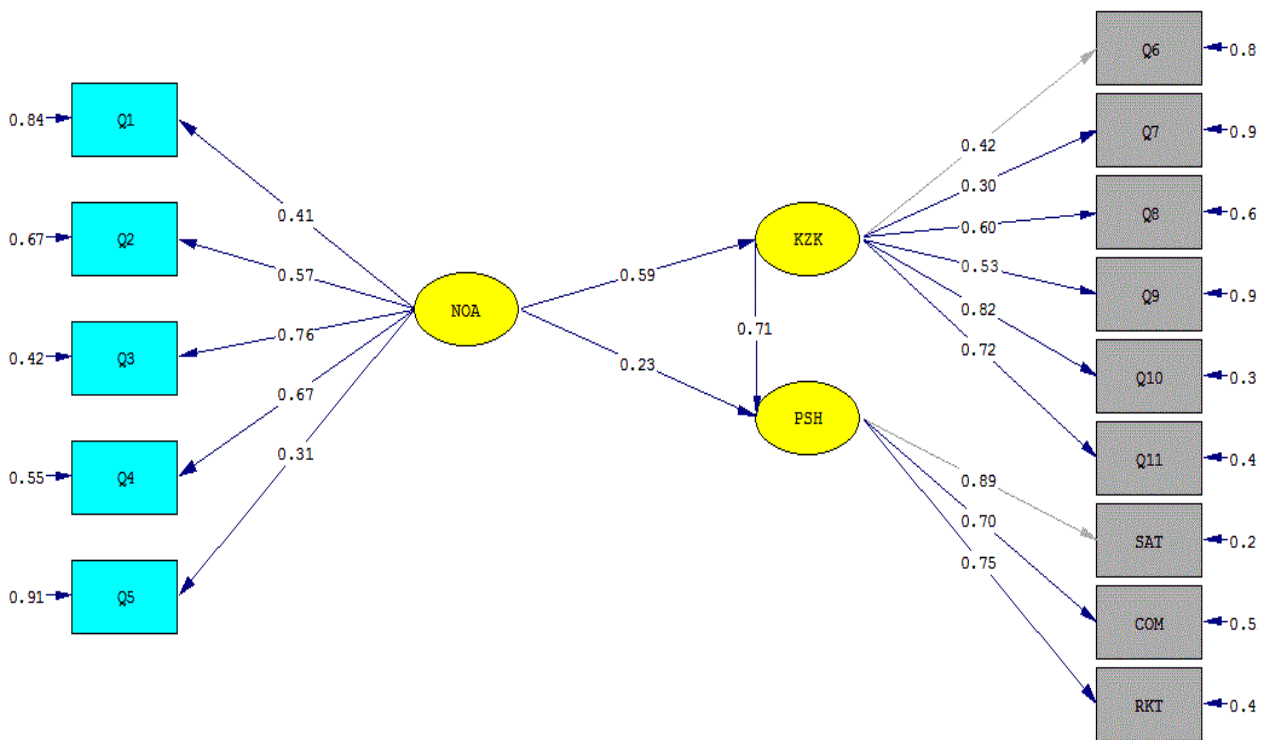
۳- **اثر غیر مستقیم:** این اثر در واقع اثر یک متغیر مستقل بر متغیر وابسته ای از طریق یک یا چند متغیر میانجی (تعدیلگر) است. در این اثر، متغیر میانجی نسبت به یک متغیر نقش متغیر مستقل و نسبت به متغیر دیگر نقش متغیر وابسته را ایفا می کند. این نوع اثر معمولاً در تحلیل مسیر یافت می شود.

با استفاده از تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری و به روش بیشینه درست‌نمایی که متداولترین روش در معادلات ساختاری می‌باشد، روابط بین متغیرها مورد آزمون قرار گرفته و در مورد مناسب بودن برازش داده‌ها با مدل به منظور تایید فرضیات نتایج مورد بررسی قرار می گیرد. در شکل‌های زیر مدل کامل تحقیق مورد ارزیابی قرار گرفته است که با استفاده از آماره تی در مورد رد یا قبول فرضیات می توان اظهار نظر کرد و با استفاده از ضرایب ساختاری میزان رابطه بین متغیرها مشخص می شود. با توجه به مطالب فوق الذکر، نمودارهای ۴-۹ و ۴-۱۰، مدل تحقیق را در حالت معناداری ضرایب و بارهای عاملی نشان می دهد. با استفاده از خروجیهای به دست آمده از نرم افزار می توان فرضیات ۱ و ۲ و ۳ را مورد بررسی قرار داد.



Chi-Square=209.78, df=74, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

شکل ۱۴. مدل فرضیات اصلی در حالت ضرایب معناداری



Chi-Square=209.78, df=74, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

شکل ۱۵. مدل فرضیات اصلی در حالت ضرایب ساختاری

شاخص‌های برازش مدل فرضیه اصلی تحقیق

شاخص‌های برازش مدل که در جدول زیر آمده، نشان می‌دهد که مدل با داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه‌های آماری تحقیق، برازش بسیار خوبی دارد.

جدول ۱۵. شاخص‌های برازش مدل جامع تحقیق

شاخص	AGFI	GFI	CFI	NNFI	NFI	$2/df\chi$	RMSEA
مقدار به دست آمده	۸۹.۰	۹۰.۰	۹۴.۰	۹۴.۰	۹۲.۰	۸۳.۲	۰.۷۴
مقدار مجاز	۸۰ <	۹۰ <	۹۰ <	۹۰ <	۹۰ <	۳ >	۰.۸ >

جدول ۱۶. ضرایب و معناداری مسیرهای مدل

مسیر	ضریب مسیر (β)	آماره t
نهادینه‌سازی اصول اخلاقی به کیفیت زندگی کاری	۰/۵۹**	۴/۵۴
کیفیت زندگی کاری به پیامدهای شغلی	۰/۷۱**	۴/۸۵
نهادینه‌سازی اصول اخلاقی به پیامدهای شغلی	۰/۲۳**	۲/۶۶

** معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد.

* معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌باشند.

فرضیه ۱: بین نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد.

بر طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و آماره t که در جدول نشان داده شده، متغیر نهادینه‌سازی اصول اخلاقی در سطح اطمینان ۹۹ درصد با متغیر کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری به میزان ۰.۵۹ داشته است (آماره t خارج بازه منفی ۱/۹۶ و مثبت ۱/۹۶ قرار گرفته است). با توجه به ضریب مثبت این متغیر می‌توان گفت که تأثیر نهادینه‌سازی اصول اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری مثبت می‌باشد و با بهبود نهادینه‌سازی اصول اخلاقی، می‌توان انتظار داشت که کیفیت زندگی کاری افراد بهبود یابد و بالعکس. بنابراین فرضیه اول تحقیق تایید می‌گردد.

فرضیه ۲: بین کیفیت زندگی کاری و پیامدهای شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

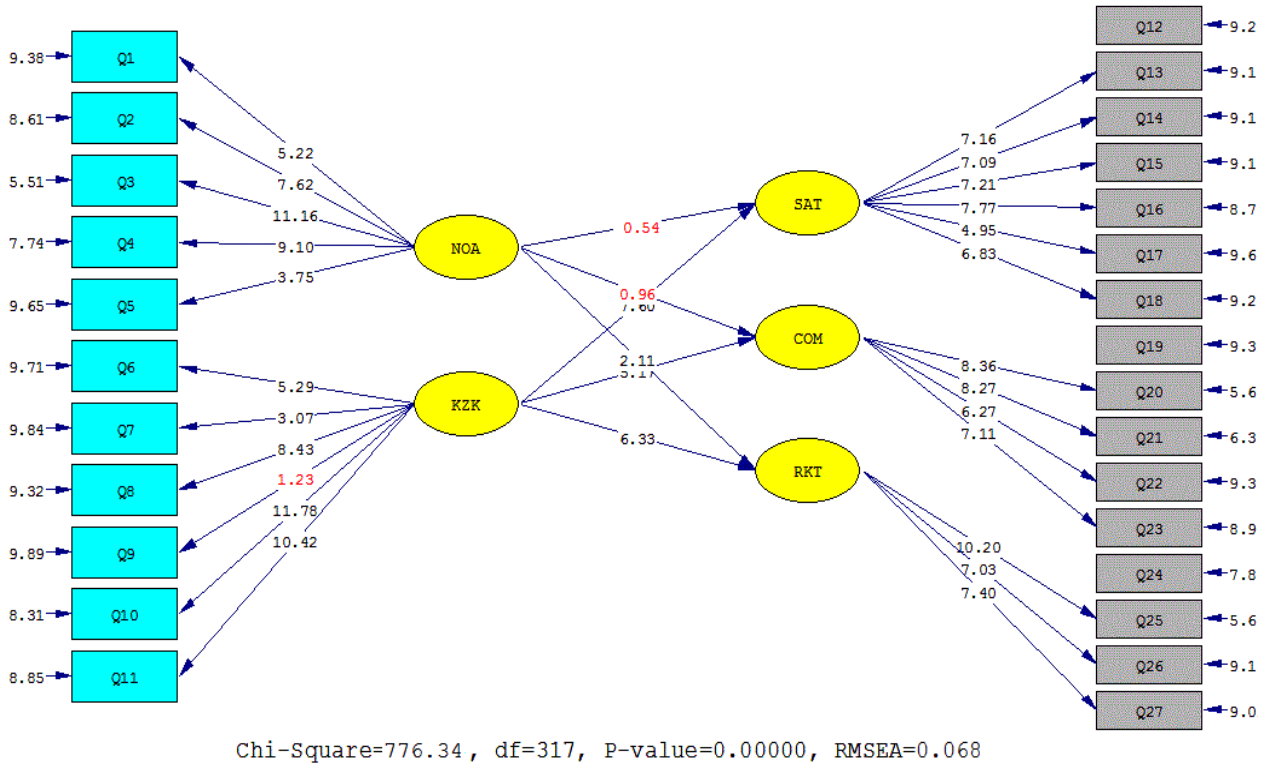
بر طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و آماره t که در جدول نشان داده شده، متغیر کیفیت زندگی کاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد با متغیر پیامدهای شغلی رابطه معناداری به میزان ۰.۷۱ داشته است (آماره t خارج بازه منفی ۱/۹۶ و مثبت ۱/۹۶ قرار گرفته است). با توجه به ضریب مثبت این متغیر می‌توان گفت که تأثیر کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شغلی مثبت می‌باشد و با بهبود کیفیت زندگی کاری، می‌توان انتظار داشت که پیامدهای شغلی کارکنان بهبود یابد و بالعکس. بنابراین فرضیه دوم تحقیق نیز تایید می‌گردد.

فرضیه ۳: بین نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و پیامدهای شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

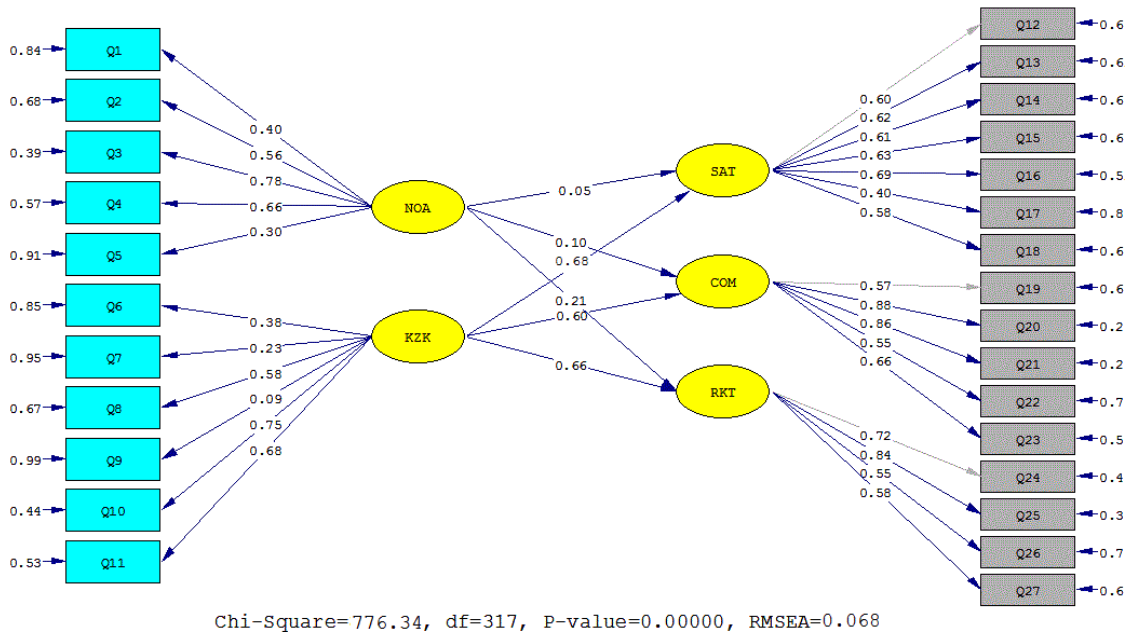
بر طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و آماره t که در جدول نشان داده شده، متغیر نهادینه‌سازی اصول اخلاقی در سطح اطمینان ۹۹ درصد با متغیر پیامدهای شغلی رابطه معناداری به میزان ۰.۲۳ داشته است (آماره t خارج بازه منفی ۱/۹۶ و مثبت ۱/۹۶ قرار گرفته است). با توجه به ضریب مثبت این متغیر می‌توان گفت که تأثیر نهادینه‌سازی اصول اخلاقی بر پیامدهای شغلی کارکنان مثبت می‌باشد و با بهبود نهادینه‌سازی اصول اخلاقی، می‌توان انتظار داشت که پیامدهای شغلی کارکنان نیز بهبود یابد و بالعکس. بنابراین فرضیه سوم تحقیق تایید می‌گردد.

آزمون فرضیات فرعی

به منظور بررسی و آزمون فرضیات فرعی تحقیق نیز از مدل یابی معادلات ساختاری در این تحقیق استفاده شده است. نتایج بررسی فرضیات با توجه به شکل‌های ۱۵ و ۱۶ به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۱۶. مدل فرضیات فرعی در حالت ضرایب معناداری



شکل ۱۷. مدل فرضیات فرعی در حالت ضرایب ساختاری

شاخص‌های برازش مدل فرضیات فرعی

شاخص‌های برازش مدل که در جدول زیر آمده، نشان می‌دهد که مدل با داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه‌های آماری تحقیق، برازش خوبی دارد. یعنی بر طبق داده‌های جمع‌آوری شده، این مدل می‌تواند یکی از مدل‌هایی باشد که می‌توان برای بهبود پیامدهای شغلی کارکنان شرکت نفت مورد استفاده قرار داد.

جدول ۱۷. شاخص‌های برازش مدل فرضیات فرعی تحقیق

شاخص	AGFI	GFI	CFI	NNFI	NFI	χ^2/df	RMSEA
مقدار به دست آمده	۸۹.۰	۹۵.۰	۹۴.۰	۹۳.۰	۹۱.۰	۴۵.۲	۰.۶۸.۰
مقدار مجاز	۸۰. <	۹۰. <	۹۰. <	۹۰. <	۹۰. <	۳ >	۰.۸.۰ >

جدول ۱۸. ضرایب و معناداری مسیرهای مدل فرضیات فرعی

کیفیت زندگی کاری	به	رضایت شغلی	۰/۶۸**	۷/۶۰
کیفیت زندگی کاری	به	تعهد سازمانی	۰/۶۰**	۵/۱۷
کیفیت زندگی کاری	به	روحیه کار تیمی	۰/۶۶**	۶/۳۳
نهادینه‌سازی اصول اخلاقی	به	رضایت شغلی	۰/۰۵	۰/۵۴
نهادینه‌سازی اصول اخلاقی	به	تعهد سازمانی	۰/۱۰	۰/۹۶
نهادینه‌سازی اصول اخلاقی	به	روحیه کار تیمی	۰/۲۱*	۲/۱۱

**معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد.

*معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌باشند.

تحلیل ضرایب تعیین

این ضریب توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیر یا متغیرهای مستقل را بررسی می‌کند و یا به بیان دیگر این ضریب بررسی می‌کند که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. در زیر معادله ساختاری تحقیق آمده است و ضریب تعیین نمایش داده شده است.

$$KZK = 0.59 * NOA, \quad \text{Errorvar.} = 0.66, R^2 = 0.34$$

(0.13) (0.24)

4.54 2.73

$$PSH = 0.71 * KZK + 0.23 * NOA, \quad \text{Errorvar.} = 0.26, R^2 = 0.74$$

(0.15) (0.086) (0.065)

4.85 2.66 3.95

$$SAT = 0.052 * NOA + 0.68 * KZK, \quad \text{Errorvar.} = 0.47, R^2 = 0.53$$

(0.054) (0.089) (0.097)

0.0048 7.60 0.54

$$COM = 0.099 * NOA + 0.60 * KZK, \quad \text{Errorvar.} = 0.55, R^2 = 0.45$$

(0.10) (0.12) (0.14)

0.96 5.17 3.96

$$RKT = 0.21 * NOA + 0.66 * KZK, \text{ Errorvar.} = 0.35, R^2 = 0.65$$

(0.100)	(0.10)	(0.083)
2.11	6.33	4.28

بر این اساس در رابطه با فرضیات اصلی تحقیق، متغیر نهادینه‌سازی اصول اخلاقی حدود ۳۴ درصد از تغییرات متغیر کیفیت زندگی کاری را توضیح می‌دهد. همچنین متغیرهای کیفیت زندگی کاری و نهادینه‌سازی اصول اخلاقی حدود ۷۴ درصد از تغییرات پیامدهای شغلی کارکنان را توضیح می‌دهد. اما در رابطه با فرضیات فرعی، متغیر نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و کیفیت زندگی کاری حدود ۵۳ درصد از تغییرات رضایت شغلی کارکنان، حدود ۴۵ درصد از تغییرات تعهد سازمانی کارکنان و حدود ۶۵ درصد از تغییرات روحیه کار تیمی را توضیح می‌دهند.

فرضیه فرعی چهارم: در ارتباط با فرضیه فرعی چهارم که در آن به بررسی رابطه بین نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و رضایت شغلی پرداخته شده، نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان دهنده رد شدن این فرضیه است. ضریب مسیر این رابطه (۰/۰۵) و آماره تی برابر با ۰/۵۴ می‌باشد که در سطح خطای ۰/۰۵ آماره مورد نظر خارج از بازه ۰/۱ و ۰/۹۶ می‌باشد و بنابراین معنادار نمی‌باشد. در واقع میان این دو متغیر رابطه معناداری وجود ندارد. نتیجه به دست آمده از آزمون فرضیه فرعی چهارم این پژوهش، با نتایج حاصل از پژوهش صورت گرفته توسط کونومی و همکاران (۲۰۱۰) مطابقت ندارد. زیرا آنها در تحقیق خود رابطه مثبتی را بین نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و رضایت شغلی به دست آوردند. دلیل این عدم تطابق می‌تواند از اجرای نادرست و ناکافی برنامه‌های اخلاق مدار در سازمان، عدم ایجاد انگیزه برای رعایت اصول اخلاقی در سازمان مثلاً انتخاب کارمند اخلاق مدار یا ارائه پاداش برای رعایت موازین اخلاقی و یا اعتقاد نداشتن مدیران رده بالا و عدم اهتمام آنها به تدوین دستورالعملهایی برای یادآوری و ملزم نمودن کارکنان به رعایت اصول اخلاقی در سازمان نشأت گرفته باشد که نیازمند بررسیهای بیشتر از جانب مدیران و دست اندرکاران شرکت نفت استان گیلان می‌باشد.

فرضیه فرعی پنجم: در ارتباط با فرضیه فرعی پنجم که در آن به بررسی رابطه بین نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان پرداخته شده، نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان دهنده رد شدن این فرضیه است. ضریب مسیر این رابطه (۰/۱۰) و آماره تی برابر با ۰/۹۶ می‌باشد که در سطح خطای ۰/۰۵ آماره مورد نظر خارج از بازه ۰/۱ و ۰/۹۶ می‌باشد و بنابر این معنادار نمی‌باشد. در واقع میان این دو متغیر رابطه معناداری وجود ندارد. نتیجه به دست آمده از آزمون فرضیه فرعی پنجم این پژوهش، با نتایج حاصل از پژوهش صورت گرفته توسط کونومی و همکاران (۲۰۱۰) مطابقت ندارد. زیرا آنها در تحقیق خود رابطه مثبتی را بین نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و تعهد سازمانی به دست آوردند. دلیل این عدم تطابق مشابه فرضیه چهارم می‌باشد. زیرا رضایت و تعهد کارکنان دو نتیجه در هم تنیده از رفتارهای کارکنان می‌باشد که تحت تأثیر نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و کیفیت زندگی کاری می‌باشند. سعی و اهتمام مدیران برای در نظر گرفتن ساز و کارهایی در جهت پیاده سازی اصول اخلاقی در سازمان، علاوه بر تامین رضایت، تعهد سازمانی بالای کارکنان را نیز در پی خواهد داشت.

فرضیه فرعی ششم: در ارتباط با فرضیه فرعی سوم که در آن به بررسی رابطه بین نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و روحیه کار تیمی پرداخته شده، نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان دهنده تأیید این فرضیه است. ضریب مسیر این رابطه (۰/۲۱) و آماره تی برابر با ۲/۱۱ می‌باشد که در سطح خطای ۰/۰۵ آماره مورد نظر معنادار است. این نتایج وجود رابطه مستقیم بین این دو متغیر را نشان می‌دهد و در نتیجه فرضیه پژوهشی مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتیجه به دست آمده از آزمون فرضیه فرعی ششم این پژوهش، با نتایج حاصل از پژوهش صورت گرفته توسط کونومی و همکاران (۲۰۱۰) مطابقت دارد.

جدول ۱۹. خلاصه نتایج آزمون فرضیات تحقیق

آماره تی	ضریب مسیر	مسیر	مسیر	نهادینه‌سازی اصول اخلاقی
۴/۵۴	۰/۵۹**	کیفیت زندگی کاری	به	نهادینه‌سازی اصول اخلاقی
۴/۸۵	۰/۷۱**	پیامدهای شغلی	به	کیفیت زندگی کاری
۲/۶۶	۰/۲۳**	پیامدهای شغلی	به	نهادینه‌سازی اصول اخلاقی
۷/۶۰	۰/۶۸**	رضایت شغلی	به	کیفیت زندگی کاری
۵/۱۷	۰/۶۰**	تعهد سازمانی	به	کیفیت زندگی کاری
۶/۳۳	۰/۶۶**	روحیه کار تیمی	به	کیفیت زندگی کاری
۰/۵۴	۰/۰۵	رضایت شغلی	به	نهادینه‌سازی اصول اخلاقی
۰/۹۶	۰/۱۰	تعهد سازمانی	به	نهادینه‌سازی اصول اخلاقی
۲/۱۱	۰/۲۱*	روحیه کار تیمی	به	نهادینه‌سازی اصول اخلاقی

مباحثی پیرامون نتایج تحلیلها

ریشه بسیاری از رفتارها و فعالیتهای مدیران و کارکنان در اخلاق و ارزشهای اخلاقی عنوان می‌شود. بنابر این با توجه به نقش بسیار حیاتی و فزاینده سازمان‌ها در جوامع امروزی، انتظارات جوامع بویژه جوامع پایبند به ارزشهای اخلاقی و اسلامی مثل ایران از این ارگانها نیز افزایش یافته است. در نتیجه، عدم توجه به این ارزشها در مدیریت سازمان‌ها می‌تواند به معضلات بزرگی برای سازمان منجر شود. در واقع بی‌توجهی سازمان‌ها به این مسائل و عدم رعایت اصول اخلاقی از سوی آنها می‌تواند مشروعیت سازمان و فعالیتهای آن را زیر سؤال ببرد و در نتیجه سود و موفقیت سازمانی را نیز تحت تأثیر قرار دهد (رحمانی سرشت و همکاران، ۱۳۸۸). لذا توجه به مقوله اصول اخلاقی و رعایت آنها در سازمان، نیازمند تاکید و توجه بیشتری می‌باشد. در همین راستا نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیات این تحقیق نشان داد که در رابطه با فرضیات اصلی، بیشترین تأثیر را کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شغلی کارکنان دارد. در واقع هر اندازه مسئولین به دنبال فراهم کردن شرایط کاری مناسبتری برای کارکنان باشند خروجیهای بهتری را شاهد خواهند بود. در همین زمینه نتایج تحقیق نشان داد که تقریباً بهبود کیفیت زندگی کاری اثر یکسانی را بر پیامدهای شغلی کارکنان از جمله رضایت، تعهد و روحیه کار تیمی آنها خواهد داشت. نهادینه‌سازی اصول اخلاقی نیز تأثیر معناداری بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دارد. در واقع نتایج این موضوع را تایید می‌کند که هر اندازه در سازمان چهارچوبهای اخلاقی موجود باشد و این چهارچوبها و موازین اخلاقی با استفاده از مکانیزمهای کنترلی مناسب، مورد اجرا قرار گیرند، بر نحوه کارکرد افراد و کیفیت زندگی کاری آنها و آرامشی که فرد در محیط کار نیاز دارد تا بتواند به دور از یکسری فشارها و استرسهای مضر، وظایف کاری خود را انجام دهد، تأثیر به‌سزایی خواهد داشت و اصولاً اخلاقیات در سازمان به‌عنوان ابزاری برای بهبود کیفیت زندگی افراد در سازمان می‌تواند مورد توجه بیشتری قرار بگیرد. نتایج همچنین نشان داد که نهادینه‌سازی اصول اخلاقی به صورت مستقیم تأثیر چندانی بر بهبود خروجی شغلی کارکنان نخواهد داشت. یعنی آن چیزی که موجب می‌شود اصول اخلاقی در سازمان بر کارکنان تأثیر داشته باشد بهبود فضای کاری و نوع روابط بین افراد و در مجموع بهبود کیفیت زندگی کارکنان است. در اینجا می‌توان گفت کیفیت زندگی کاری متغیری میانجی برای تاثیرگذاری نهادینه‌سازی اصول اخلاقی بر نتایج شغلی کارکنان است. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که نهادینه‌سازی اصول اخلاقی تأثیر مستقیمی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ندارد و تنها بر روحیه کار تیمی افراد تأثیرگذار است.

در همین راستا ضرایب تعیین نیز نشان می دهد که نهادهای سازای اصول اخلاقی و کیفیت زندگی کاری بیشتر از همه، متغیر روحیه کار تیمی را تبیین می کنند. در واقع می توان گفت این دو متغیر پیش بینهای مناسبی برای روحیه کار تیمی هستند. البته می توانند تا حد مناسبی واریانس رضایت شغلی و تعهد سازمانی را نیز توضیح دهند.

پیشنهاداتی در راستای نتایج تحقیق

با توجه به مجموع نکاتی که اشاره شد می توان بر اساس بار عاملی اختصاص یافته به هر سوال و میانگین کسب شده برای آن سوال، اولویتهایی را که شرکت نفت باید به آنها توجه کند تا نتایج شغلی کارکنان خود را به نحو مناسبی تحت تأثیر مثبت قرار دهد، مورد بررسی قرار می گیرد.

با توجه به اینکه کیفیت زندگی کاری به عنوان عاملی تاثیرگذار بر رضایت شغلی کارکنان مورد تایید قرار گرفته است، لذا مسئولین شرکت نفت و خصوصا دست اندرکاران بخش اداری و منابع انسانی می توانند با توجه بیشتر به ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان، خصوصیتهای ایجاد کننده رضایت شغلی را در کارکنان بهبود بخشند. در همین راستا و با توجه به ضریب اهمیت یا بار عاملی شاخص های مورد استفاده برای سنجش کیفیت زندگی کاری و همچنین میانگین به دست آمده برای هر شاخص پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می گردد:

جدول ۲۰. سوالات متغیر کیفیت زندگی کاری

متغیر	سوال	بار عاملی	میانگین
کیفیت زندگی کاری	سازمان مزایای مربوط به بهداشت و درمان مناسبی را برای کارکنان فراهم می کند.	۴۳.۰	۱۹.۴
	از امنیت شغلی در کارم برخوردار هستم.	۸۴.۰	۱۸.۴
	فرصت کافی دارم تا خارج از محیط کار از چیزهای دیگر زندگی نیز استفاده کنم.	۶۰.۰	۹۹.۳
	به عنوان یک فرد حرفه ای در کارم، به من احترام گذاشته می شود.	۹۱.۰	۳۴.۳
	احساس می کنم در این کار می توانم استعدادهای بالقوه ام را شکوفا سازم.	۸۲.۰	۷۵.۳
	کارم به من اجازه می دهد تا در جامعه نیز احساس بهتری داشته باشم.	۷۰.۰	۲۱.۴

۱- نتایج به دست آمده از نظرسنجی کارکنان نشان می دهد که افراد در محیط کار نیاز به این دارند که شناسایی شده و با آنها متناسب با حرفه و تخصصشان رفتار شود. این موضوع در قالب سلسله مراتب نیازهای مازلو قرار گرفته و به عنوان یکی از شاخص های مهم برای سنجش کیفیت زندگی کاری کارکنان حائز اهمیت می باشد. اما همانطور که در جدول ۵-۲ مشخص است، میانگین این شاخص در نمونه آماری تحقیق میانگین نسبتا پایینی است که نشان می دهد در شرکت نفت استان گیلان کارکنان احساس می کنند و بر این باورند که آنگونه که شایسته آن هستند، به آنها احترام گذاشته نمی شود و از بعد حرفه ای دیده نمی شوند. لذا مسئولین و مدیران شرکت پخش فرآورده های نفتی گیلان با توجه به تأثیر بالایی که کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شغلی از جمله رضایت، تعهد و افزایش روحیه کار تیمی کارکنان دارد، باید به این بعد از نیاز کارکنان سازمانشان توجه بیشتری داشته باشند.

۲- همچنین خودشکوفایی و به منصف ظهور رساندن تواناییها، از جمله نیازهای دیگر کارکنان است که جزء شاخص های تاثیرگذار و با بار عاملی بالا در مدل تحلیل عاملی این تحقیق بوده است. اما نتایج جدول ۵-۲ نشان می دهد که میانگین پایینی را در نمونه به دست آورده است. به عبارتی کارکنان شرکت نفت اعتقاد دارند که در پست فعلی و در شغلی که در حال حاضر در اختیار دارند، نمی توانند به خوبی استعدادهایی را که در وجودشان نهفته است، مورد بهره برداری قرار دهند و در

انجام وظایف خود از آنها استفاده کنند. لذا به مدیران این سازمان پیشنهاد می شود که شرایط کاری و استخدامی کارکنان را به گونه ای برقرار سازند که افراد بتوانند متناسب با تواناییهای خود در رساندن سازمان به اهدافش تاثیرگذار باشند.

جدول ۲۱. سوالات نهادینه سازی اصول اخلاقی

متغیر	سوال	بار	میانگین
نهادینه سازی اصول اخلاقی	در سازمان برنامه های آموزش اصول اخلاقی در محیط کار انجام می گیرد.	۴۱ .۰	۴۴ .۴
	در سازمان کمیته ای تحت عنوان کمیته اخلاقی یا انضباطی برای بررسی و مواجهه و حل مشکلات اخلاقی وجود دارد.	۵۷ .۰	۵۹ .۴
	مدیریت سازمان به این مسئله اعتقاد دارد که رفتار اخلاق مدارانه به موفقیت سازمان کمک می کند.	۷۵ .۰	۳۰ .۴
	در سازمان برای انجام کارهای اخلاقی پاداش در نظر گرفته می شود.	۶۹ .۰	۳۳ .۴
	در سازمان استانداردها و سیاستهای اخلاقی مدون شده، وجود دارد.	۹۰ .۰	۹۹ .۳

۳- با توجه به اینکه نهادینه سازی اصول اخلاقی نیز بر روحیه کار تیمی کارکنان در شرکت نفت تأثیر داشته است، پیشنهاد می شود که مدیران سازمان، چهارچوبهای اخلاقی مدونی را در زمینه اصول اخلاقی مشخص و تدوین نموده و پیش از همه خود مقید به رعایت این اصول شوند. وجود استانداردهای اخلاقی مکتوب و مدون موجب می شود تا این اصول اخلاقی در افراد نهادینه شده و متعاقب آن عملکرد بهتری را در زمینه کار تیمی از خود بروز بدهند.

محدودیت های تحقیق

- ۱- در تحقیق حاضر متغیر کیفیت زندگی کاری به عنوان یک متغیر مستقل مرتبه اول مورد بررسی قرار گرفته است. یعنی کیفیت زندگی کاری به عنوان سازه ای تک بعدی در نظر گرفته شده است.
- ۲- محدودیت دیگر تحقیق استفاده از روش نمونه گیری غیراحتمالی می باشد.

پیشنهاداتی برای تحقیقات آینده

- ۱- پژوهشگران می توانند در تحقیقات آتی تأثیر ابعاد کیفیت زندگی کاری را بر اساس مدل های موجود، بر روی پیامدهای شغلی مورد بررسی قرار داده و جزئیات بیشتری را از رابطه این دو متغیر گزارش کنند. یعنی کیفیت زندگی کاری را به عنوان متغیری از مرتبه دوم در نظر گرفته و ابعاد عملیاتی آن را در تحقیق خود مورد بررسی قرار دهند.
- ۲- پیشنهاد می شود محققان با اختصاص زمان بیشتر برای نمونه گیری؛ از روشهای نمونه گیری احتمالی استفاده نموده و نتایج قابل اتکاتری را به دست آورند.

فرضیه فرعی چهارم: در ارتباط با فرضیه فرعی چهارم که در آن به بررسی رابطه بین نهادینه سازی اصول اخلاقی و رضایت شغلی پرداخته شده، نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان دهنده رد شدن این فرضیه است. ضریب مسیر این رابطه (۰/۰۵) و آماره تی برابر با ۰/۵۴ می باشد که در سطح خطای ۰/۰۵ آماره مورد نظر خارج از بازه ۰/۱ و ۰/۹۶- می باشد و بنابراین معنادار نمی باشد. در واقع میان این دو متغیر رابطه معناداری وجود ندارد. نتیجه به دست آمده از آزمون فرضیه فرعی چهارم این پژوهش، با نتایج حاصل از پژوهش صورت گرفته توسط کونمی و همکاران (۲۰۱۰) مطابقت ندارد. زیرا آنها در تحقیق خود رابطه مثبتی را بین نهادینه سازی اصول اخلاقی و رضایت شغلی به دست آوردند. دلیل این عدم تطابق می تواند از اجرای نادرست و ناکافی برنامه های اخلاق مدار در سازمان، عدم ایجاد انگیزه برای رعایت اصول اخلاقی در سازمان مثلا انتخاب

کارمند اخلاق مدار یا ارائه پاداش برای رعایت موازین اخلاقی و یا اعتقاد نداشتن مدیران رده بالا و عدم اهتمام آنها به تدوین دستورالعملهایی برای یادآوری و ملزم نمودن کارکنان به رعایت اصول اخلاقی در سازمان نشأت گرفته باشد که نیازمند بررسیهای بیشتر از جانب مدیران و دست اندرکاران شرکت نفت استان گیلان می‌باشد.

فرضیه فرعی پنجم: در ارتباط با فرضیه فرعی پنجم که در آن به بررسی رابطه بین نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان پرداخته شده، نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان دهنده رد شدن این فرضیه است. ضریب مسیر این رابطه (۰/۱۰) و آماره تی برابر با ۰/۹۶ می‌باشد که در سطح خطای ۰/۰۵ آماره مورد نظر خارج از بازه ۰/۱ و ۰/۹۶- می‌باشد و بنابر این معنادار نمی‌باشد. در واقع میان این دو متغیر رابطه معناداری وجود ندارد. نتیجه به دست آمده از آزمون فرضیه فرعی پنجم این پژوهش، با نتایج حاصل از پژوهش صورت گرفته توسط کونمی و همکاران (۲۰۱۰) مطابقت ندارد. زیرا آنها در تحقیق خود رابطه مثبتی را بین نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و تعهد سازمانی به دست آوردند. دلیل این عدم تطابق مشابه فرضیه چهارم می‌باشد. زیرا رضایت و تعهد کارکنان دو نتیجه در هم تنیده از رفتارهای کارکنان می‌باشد که تحت تأثیر نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و کیفیت زندگی کاری می‌باشند. سعی و اهتمام مدیران برای در نظر گرفتن ساز و کارهایی در جهت پیاده سازی اصول اخلاقی در سازمان، علاوه بر تامین رضایت، تعهد سازمانی بالای کارکنان را نیز در پی خواهد داشت.

فرضیه فرعی ششم: در ارتباط با فرضیه فرعی سوم که در آن به بررسی رابطه بین نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و روحیه کار تیمی پرداخته شده، نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان دهنده تأیید این فرضیه است. ضریب مسیر این رابطه (۰/۲۱) و آماره تی برابر با ۲/۱۱ می‌باشد که در سطح خطای ۰/۰۵ آماره مورد نظر معنادار است. این نتایج وجود رابطه مستقیم بین این دو متغیر را نشان می‌دهد و در نتیجه فرضیه پژوهشی مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتیجه به دست آمده از آزمون فرضیه فرعی ششم این پژوهش، با نتایج حاصل از پژوهش صورت گرفته توسط کونمی و همکاران (۲۰۱۰) مطابقت دارد.

جدول ۲۲. خلاصه نتایج آزمون فرضیات تحقیق

آماره تی	ضریب مسیر	مسیر	مسیر
۴/۵۴	۰/۵۹**	کیفیت زندگی کاری	به نهادینه‌سازی اصول اخلاقی
۴/۸۵	۰/۷۱**	پیامدهای شغلی	به کیفیت زندگی کاری
۲/۶۶	۰/۲۳**	پیامدهای شغلی	به نهادینه‌سازی اصول اخلاقی
۷/۶۰	۰/۶۸**	رضایت شغلی	به کیفیت زندگی کاری
۵/۱۷	۰/۶۰**	تعهد سازمانی	به کیفیت زندگی کاری
۶/۳۳	۰/۶۶**	روحیه کار تیمی	به کیفیت زندگی کاری
۰/۵۴	۰/۰۵	رضایت شغلی	به نهادینه‌سازی اصول اخلاقی
۰/۹۶	۰/۱۰	تعهد سازمانی	به نهادینه‌سازی اصول اخلاقی
۲/۱۱	۰/۲۱*	روحیه کار تیمی	به نهادینه‌سازی اصول اخلاقی

بحث و نتیجه گیری

ریشه بسیاری از رفتارها و فعالیتهای مدیران و کارکنان در اخلاق و ارزشهای اخلاقی عنوان می‌شود. بنابر این با توجه به نقش بسیار حیاتی و فزاینده سازمان‌ها در جوامع امروزی، انتظارات جوامع بویژه جوامع پایبند به ارزشهای اخلاقی و اسلامی مثل ایران از این ارگانها نیز افزایش یافته است. در نتیجه، عدم توجه به این ارزشها در مدیریت سازمان‌ها می‌تواند به معضلات بزرگی برای سازمان منجر شود. در واقع بی توجهی سازمان‌ها به این مسائل و عدم رعایت اصول اخلاقی از سوی آنها می‌تواند مشروعیت سازمان و فعالیتهای آن را زیر سؤال ببرد و در نتیجه سود و موفقیت سازمانی را نیز تحت تأثیر قرار دهد (رحمانی سرشت و همکاران، ۱۳۸۸). لذا توجه به مقوله اصول اخلاقی و رعایت آنها در سازمان، نیازمند تاکید و توجه بیشتری می‌باشد.

در همین راستا نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیات این تحقیق نشان داد که در رابطه با فرضیات اصلی، بیشترین تأثیر را کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شغلی کارکنان دارد. در واقع هر اندازه مسئولین به دنبال فراهم کردن شرایط کاری مناسبتری برای کارکنان باشند خروجیهای بهتری را شاهد خواهند بود. در همین زمینه نتایج تحقیق نشان داد که تقریباً بهبود کیفیت زندگی کاری اثر یکسانی را بر پیامدهای شغلی کارکنان از جمله رضایت، تعهد و روحیه کار تیمی آنها خواهد داشت. نهادینه‌سازی اصول اخلاقی نیز تأثیر معناداری بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دارد. در واقع نتایج این موضوع را تایید می‌کند که هر اندازه در سازمان چهارچوبهای اخلاقی موجود باشد و این چهارچوبها و موازین اخلاقی با استفاده از مکانیزمهای کنترلی مناسب، مورد اجرا قرار گیرند، بر نحوه کارکرد افراد و کیفیت زندگی کاری آنها و آرامشی که فرد در محیط کار نیاز دارد تا بتواند به دور از یکسری فشارها و استرسهای مضر، وظایف کاری خود را انجام دهد، تأثیر به‌سزایی خواهد داشت و اصولاً اخلاقیات در سازمان به‌عنوان ابزاری برای بهبود کیفیت زندگی افراد در سازمان می‌تواند مورد توجه بیشتری قرار بگیرد. نتایج همچنین نشان داد که نهادینه‌سازی اصول اخلاقی به صورت مستقیم تأثیر چندانی بر بهبود خروجی شغلی کارکنان نخواهد داشت. یعنی آن چیزی که موجب می‌شود اصول اخلاقی در سازمان بر کارکنان تأثیر داشته باشد بهبود فضای کاری و نوع روابط بین افراد و در مجموع بهبود کیفیت زندگی کارکنان است. در اینجا می‌توان گفت کیفیت زندگی کاری متغیری میانجی برای تاثیرگذاری نهادینه‌سازی اصول اخلاقی بر نتایج شغلی کارکنان است. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که نهادینه‌سازی اصول اخلاقی تأثیر مستقیمی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ندارد و تنها بر روحیه کار تیمی افراد تأثیرگذار است.

در همین راستا ضرایب تعیین نیز نشان می‌دهد که نهادینه‌سازی اصول اخلاقی و کیفیت زندگی کاری بیشتر از همه، متغیر روحیه کار تیمی را تبیین می‌کنند. در واقع می‌توان گفت این دو متغیر پیش‌بینی‌های مناسبی برای روحیه کار تیمی هستند. البته می‌توانند تا حد مناسبی واریانس رضایت شغلی و تعهد سازمانی را نیز توضیح دهند.

با توجه به مجموع نکاتی که اشاره شد می‌توان بر اساس بار عاملی اختصاص یافته به هر سوال و میانگین کسب شده برای آن سوال، اولویتهایی را که شرکت نفت باید به آنها توجه کند تا نتایج شغلی کارکنان خود را به نحو مناسبی تحت تأثیر مثبت قرار دهد، مورد بررسی قرار می‌گیرد.

با توجه به اینکه کیفیت زندگی کاری به‌عنوان عاملی تاثیرگذار بر رضایت شغلی کارکنان مورد تایید قرار گرفته است، لذا مسئولین شرکت نفت و خصوصاً دست‌اندرکاران بخش اداری و منابع انسانی می‌توانند با توجه بیشتر به ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان، خصوصیت‌های ایجادکننده رضایت شغلی را در کارکنان بهبود بخشند. در همین راستا و با توجه به ضریب اهمیت یا بار عاملی شاخص‌های مورد استفاده برای سنجش کیفیت زندگی کاری و همچنین میانگین به دست آمده برای هر شاخص پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

جدول ۲۳. سوالات متغیر کیفیت زندگی کاری

متغیر	سوال	بار عاملی	میانگین
کیفیت زندگی کاری	سازمان مزایای مربوط به بهداشت و درمان مناسبی را برای کارکنان فراهم می‌کند.	۴۳.۰	۱۹.۴
	از امنیت شغلی در کارم برخوردار هستم.	۸۴.۰	۱۸.۴
	فرصت کافی دارم تا خارج از محیط کار از چیزهای دیگر زندگی نیز استفاده کنم.	۶۰.۰	۹۹.۳
	به‌عنوان یک فرد حرفه‌ای در کارم، به من احترام گذاشته می‌شود.	۹۱.۰	۳۴.۳
	احساس می‌کنم در این کار می‌توانم استعدادهای بالقوه‌ام را شکوفا سازم.	۸۲.۰	۷۵.۳
	کارم به من اجازه می‌دهد تا در جامعه نیز احساس بهتری داشته باشم.	۷۰.۰	۲۱.۴

۱- نتایج به دست آمده از نظرسنجی کارکنان نشان می دهد که افراد در محیط کار نیاز به این دارند که شناسایی شده و با آنها متناسب با حرفه و تخصصشان رفتار شود. این موضوع در قالب سلسله مراتب نیازهای مازلو قرار گرفته و به عنوان یکی از شاخص های مهم برای سنجش کیفیت زندگی کاری کارکنان حائز اهمیت می باشد. اما همانطور که در جدول ۵-۲ مشخص است، میانگین این شاخص در نمونه آماری تحقیق میانگین نسبتاً پایینی است که نشان می دهد در شرکت نفت استان گیلان کارکنان احساس می کنند و بر این باورند که آنگونه که شایسته آن هستند، به آنها احترام گذاشته نمی شود و از بعد حرفه ای دیده نمی شوند. لذا مسئولین و مدیران شرکت پخش فرآورده های نفتی گیلان با توجه به تأثیر بالایی که کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شغلی از جمله رضایت، تعهد و افزایش روحیه کار تیمی کارکنان دارد، باید به این بعد از نیاز کارکنان سازمانشان توجه بیشتری داشته باشند.

۲- همچنین خودشکوفایی و به منصف ظهور رساندن تواناییها، از جمله نیازهای دیگر کارکنان است که جزء شاخص های تاثیرگذار و با بار عاملی بالا در مدل تحلیل عاملی این تحقیق بوده است. اما نتایج جدول ۵-۲ نشان می دهد که میانگین پایینی را در نمونه به دست آورده است. به عبارتی کارکنان شرکت نفت اعتقاد دارند که در پست فعلی و در شغلی که در حال حاضر در اختیار دارند، نمی توانند به خوبی استعدادهایی را که در وجودشان نهفته است، مورد بهره برداری قرار دهند و در انجام وظایف خود از آنها استفاده کنند. لذا به مدیران این سازمان پیشنهاد می شود که شرایط کاری و استخدامی کارکنان را به گونه ای برقرار سازند که افراد بتوانند متناسب با تواناییهای خود در رساندن سازمان به اهدافش تاثیرگذار باشند.

جدول ۲۴. سوالات نهادینه سازی اصول اخلاقی

متغیر	سوال	بار	میانگین
نهادینه سازی اصول اخلاقی	در سازمان برنامه های آموزش اصول اخلاقی در محیط کار انجام می گیرد.	۴۱ .۰	۴۴ .۴
	در سازمان کمیته ای تحت عنوان کمیته اخلاقی یا انضباطی برای بررسی و مواجهه و حل مشکلات اخلاقی وجود دارد.	۵۷ .۰	۵۹ .۴
	مدیریت سازمان به این مسئله اعتقاد دارد که رفتار اخلاق مدارانه به موفقیت سازمان کمک می کند.	۷۵ .۰	۳۰ .۴
	در سازمان برای انجام کارهای اخلاقی پاداش در نظر گرفته می شود.	۶۹ .۰	۳۳ .۴
	در سازمان استانداردها و سیاستهای اخلاقی مدون شده، وجود دارد.	۹۰ .۰	۹۹ .۳

۳- با توجه به اینکه نهادینه سازی اصول اخلاقی نیز بر روحیه کار تیمی کارکنان در شرکت نفت تأثیر داشته است، پیشنهاد می شود که مدیران سازمان، چهارچوبهای اخلاقی مدونی را در زمینه اصول اخلاقی مشخص و تدوین نموده و پیش از همه خود مقید به رعایت این اصول شوند. وجود استانداردهای اخلاقی مکتوب و مدون موجب می شود تا این اصول اخلاقی در افراد نهادینه شده و متعاقب آن عملکرد بهتری را در زمینه کار تیمی از خود بروز بدهند.

ابتدا ویژگیهای دموگرافیک آزمودنیها و توصیف متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. سپس با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی روایی همگرای سازه های تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و متغیرهای درونزا و برونزا به صورت جداگانه مورد تحلیل قرار گرفتند و تناسب آنها با داده های جمع آوری شده با استفاده از شاخص های برازش مورد تایید قرار گرفت. در ادامه با استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری فرضیات اصلی تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و روابط متغیرها آزمون گردید.

منابع و مأخذ

- ۱- ابطحی، سید حسین و خیراندیش، مهدی (۱۳۸۵). ارائه الگوی خودکنترلی در سازمان با نگرش اسلامی، فصلنامه تدبیر، شماره ۲۱۳.
- ۲- احسانی، مریم، صداقتی، مریم، قنبری، عاطفه (۱۳۹۱)، بررسی ارتباط بین سبک‌های رهبری سرپرستان با رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش‌های داخلی و جراحی بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، فصلنامه اخلاق در آموزش، دوره اول، شماره ۱، صفحات ۱۴-۲۰.
- ۳- احمدی، علی اکبر؛ پناهی، بلال (۱۳۸۸). بررسی تأثیر جو اخلاقی بر نگرشها و رفتارهای شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور آذربایجان شرقی، پژوهشهای مدیریت، شماره ۵.
- ۴- اکبری تبار، علی اکبر، و همکاران (۱۳۹۲)، مطالعه ویژگی‌های روان سنجی پرسش نامه رضایت شغلی اسپکتور در پزشکان و پرستاران بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کومش، جلد ۱۴، شماره ۳، صفحات ۳۳۵-۳۴۱.
- ۵- امین، فرشته، پورکیانی، محسن (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان، ماهنامه مهندسی مدیریت، سال ششم، شماره ۵۱، صفحات ۳۴-۴۳.
- ۶- بختیار نصر آبادی، حسنعلی، و همکاران (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال نهم، شماره ۱، صفحات ۵۷-۷۶.
- ۷- حسنی، محمد؛ حیدری زاده، زهرا؛ قاسم زاده، ابوالفضل (۱۳۹۱). بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز، دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۰، شماره ۲.
- ۸- حیدری تفرشی، غلامحسین؛ دریابگیان، آرزو (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان یک شرکت نیمه خصوصی در استان هرمزگان، فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۱.
- ۹- خنیفر، حسین و مقیمی، سید محمد (۱۳۸۸). درآمدی به فلسفه اخلاق در سازمان، مطالعه موردی: منشورهای اخلاقی، فصلنامه دانشگاه قم، سال یازدهم، شماره ۱.
- ۱۰- خنیفر، حسین؛ مقیمی، سید محمد؛ جندقی، غلامرضا و زروندی، نفیسه (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان (در سازمان‌های جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم)، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲.
- ۱۱- خورشید، صدیقه، محسنی، زهرا (۱۳۸۹)، مطالعه تأثیر فضای اخلاقی سازمان بر روی رضایت شغلی کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهر گرگان، پژوهش‌های مدیریت، سال سوم، شماره ۷، صفحات ۷۹-۱۱۹.
- ۱۲- دهقان، نبی اله، و همکاران (۱۳۹۱)، تأثیر تعهد مدیران بر تعهد سازمانی رضایت شغلی و عملکرد کارکنان، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و دوم، شماره ۶۷، صفحات ۹۷-۱۲۸.
- ۱۳- رابینز، استیفن (۱۳۸۸)، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه فرزاد امیدواران و همکاران، چاپ سوم، تهران، موسسه کتاب و مهربان نشر.
- ۱۴- زارعی متین، حسن؛ غریبی یامچی، حمیده؛ نیک مرام، سحر؛ جهانی، حوریه (۱۳۹۰). رابطه نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی با کیفیت زندگی کاری، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۲.
- ۱۵- زمینی، سهیلا، و همکاران (۱۳۹۰)، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز، فصلنامه سلامت کار ایران، دوره ۸، شماره ۱، صفحات ۳۰-۴۰.
- ۱۶- سرمد، زهره و بازرگان، عباس (۱۳۸۵)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، انتشارات آگاه.

- ۱۷- سلطان زاده، وحید؛ فلاوندی، حسن؛ فتاحی، مسلم (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه شیراز، دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین(ع)، سال چهارم، شماره ۲.
- ۱۸- شهبازی، بهزاد؛ واعظی، مظفرالدین؛ ثنایی پور، هادی(۱۳۸۸). تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه های آموزشی دانشگاه اصفهان، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۳.
- ۱۹- صحت، سعید، عطوفی، امین، جعفری، فرید (۱۳۹۱)، رابطه بین رضایت شغلی نیاز به کنترل نیاز به کسب موفقیت و نیاز به کسب قدرت کارکنان، فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و دوم، شماره ۶۸، صفحات ۱۷-۳۲.
- ۲۰- صدقاتی فرد، مجتبی، خلیج اسدی، شدید (۱۳۹۰)، ارتباط شاخص‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی- سازمانی، سال دوم، شماره ۶، صفحات ۳۹-۵۱.
- ۲۱- صدقاتی فرد، مجتبی، عبدالله زاده، مریم (۱۳۸۸)، بررسی بیگانگی شغلی و عوامل موثر بر آن در میان کارمندان، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی- سازمانی، سال اول، شماره ۱، صفحات ۹-۲۲.
- ۲۲- ضیایی بیگدلی، محمد تقی (۱۳۸۸). بررسی نقش جو اجتماعی سازمان کار بر کیفیت زندگی کاری کارگران کارخانه های صنعتی (مطالعه موردی استان آذربایجان شرقی)، جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و یکم، شماره پیاپی ۳.
- ۲۳- عباس زاده، حسن (۱۳۸۵). اخلاقیات در سازمان‌ها با تاکید بر دیدگاه اسلامی، فصل نامه تدبیر، شماره ۱۷۷، بهمن.
- ۲۴- عسگری، محمد هادی؛ توکلین، فرحناز (۱۳۹۰). رابطه ی بین کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده و کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی، فصلنامه روانشناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، سال دوم، شماره اول، ص ۴۹.
- ۲۵- فرامرز قراملکی، احد (۱۳۹۲). اخلاق حرفه ای، چاپ اول، انتشارات نقش سبحان، تهران .
- ۲۶- فروغ زاده، سیمین (۱۳۸۳)، بررسی مقایسه‌ای میزان دریافتی کارکنان ادارات مختلف و تأثیر آن بر رضایت شغلی، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، سال اول، شماره ۴، صفحات ۱۵۵-۱۸۵.
- ۲۷- کرامتی، محمدرضا، الهیاری، رحمت اله، شهبازی، بهزاد (۱۳۹۱)، بررسی رابطه هوش هیجانی با رضایت شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان قوچان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره ۴، صفحات ۱۱۷-۱۳۶.
- ۲۸- کلدی، علیرضا، عسگری، گیتا (۱۳۸۲)، بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران، مجله روان شناسی و علوم تربیتی، سال سی و سوم، شماره ۱، صفحات ۱۰۳-۱۲۰.
- ۲۹- محبی فر، رفعت؛ صفری، حسین؛ جعفری، حسن؛ احدی نژاد، بهمن؛ ترکا، مهدیه (۱۳۹۱). رابطه ی رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستانهای آموزشی- درمانی قزوین، مدیریت اطلاعات سلامت، دوره نهم، شماره هفتم، ص ۲۱.
- ۳۰- مهداد، علی؛ مهدوی راد، ندا؛ گلپور، محسن (۱۳۹۰). رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مولفه های آن، یافته های نو در روانشناسی، سال پنجم، شماره ۲۰، ص ۳۳.
- ۳۱- میر کمالی، سید محمد، و همکاران (۱۳۸۸)، بررسی رابطه توانمندسازی روان شناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران، دو ماهنامه علمی - پژوهشی دانشور رفتار/ تربیت و اجتماع/ دانشگاه شاهد، سال شانزدهم، شماره ۳۹، صفحات ۱۵-۳۰.
- ۳۲- یزدی، سیده منور، جعفری، صدیقه (۱۳۸۹)، اثر تعاملی بین ابعاد فشار روانی شغلی و رضایت شغلی مدیران، مطالعات روانشناختی، دوره ۶، شماره ۲، صفحات ۲۵-۵۰.

33- Allen, N. J. , & Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of Affective, Continuance and Normative commitments to the organization", Journal of occupational psychology, vol. 63, pp: 1-18.

- 34- Armstrong A, Francis R (2008). An Ethical Climate is a Duty of Care. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics* 3(3):15-20.
- 35- Barnett, T. , Vaicys, C. (2005). The Moderating Effect of Individuals' Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Judgments and Behavioral Intentions.
- 36- Bateman,T. S. , & Stasser,S. (1984), "A Longitudinal Analysis of the antecedents of organizational commitment", *Academy of Management Journal*, Vol 27. P:95.
- 37- Betty Jane, Punnett. , et al. (2007). Career success and satisfaction: a comparative study in nine countries. *Women in Management Review*, Vol. 22 No. 5, 373.
- 38- Conaock, M. , & Johns, L. , (1998). Total quality management and its humanistic orientation towards organizational analysis, *The TQM Magazine*, 10, (4), 26-31.
- 39- Cheng, Philip, et al. (2007). A Study on Motivating Employees Learning Commitment in the Post – Downsizing Aera: Job Satisfaction Perspective. *Journal of World Business*. Vol. 42, 157.
- 40- Deshpande, S. P. , George, E. , Joseph, J. (2010). Ethical Climates and Managerial Success in Russian Organizations. *Journal of Business Ethics*, 23, 211-217.
- 41- Dubrin A J, Irelan R D, Williams J C (2009). *Management and organization*. Cincinnati: South–Western Publishing Co.
- 42- Duh, M. , Belak, J. , Milfelner, B. (2010). Core Values, Culture and Ethical Climate as Constitutional Elements of Ethical Behaviour: Exploring Differences Between Family and Non-Family Enterprises. *Journal of Business Ethics*, 97, 473-489.
- 43- Elci, M. , Alpan, L. (2009). The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84, 297-311.
- 44- Ishfaq, Ahmad, et al. (2010). Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan. *International journal of business and management*, vol. 5, No. 3, 29.
- 45- Johnsrud, P. K. (2002). Faculty members' morale and their intention to leave, *Journal of sociological*, 10: 136- 149.
- 46- Kincaid, C. S. (2003). An Examination of the Effect of Ethical Climate on Ethical Optimism and Organizational Commitment. Doctoral dissertation, Graduate College University of Nevada, Las Vegas
- 47- 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.
- 48- Koonmee, K. , Singhapakdi, A. , Virakul, B. , Lee, D. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand, *Journal of Business Research*, 63, 20–26.
- 49- Larbi, G. (2001). "Assessing infrastructure for managing ethics in the public service in Ethiopia ". *international review of Administrstive science* ,vol. 6, 7(2), p. 133.
- 50- Marta, J. K. , Singhapakdi, A. , Lee, D. , Sirgy, M. J. (2013). Perceptions about ethics institutionalization and quality of work life: Thai versus American marketing managers, *Journal of Business Research*, 66, 381–389.
- 51- Mayer,J & Hrrscovitch, L (2002): Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource management review*. 2(9).
- 52- Mowdey, R. T. , porter, L. W. & steers, R. M (1982). "Employee organizational linkage: the psychology of Commitment, absenteeism, and turnover " New York: Academic press, pp: 20-30.
- 53- Mowdey, R. T. , Steers, R. M. , & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

- 54- Parker K (2007). Ethics in Professional Life. Grand Valley state University PHI 325: 1-6.
- 55- Peterson, D. K. (2008). Deviant Workplace Behavior and the Organization's Ethical Climate. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 47-61.
- 56- Romzek, B. S. (۱۹۹۰). Personal consequences of employee commitment. *Academy of Management Journal*, 32, 649-661.
- 57- Sheikh S, Pecher I, Steiber N, Heckl E (2012). Support services for micro, small and sole proprietors Business. Austrian Institute for Small Business Research (IfGH): European Commission: 1-98.
- 58- Sims R R (2011). The institutionalization of organizational ethics. *Journal of Business Ethics* 10(7):493-506.
- 59- 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 Macro marketing* 30(1) 77-92.
- 60- 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.
- 61- Smith, H. J. , Thompson, R. , Iacovou, C. (2009). The Impact of Ethical Climate on Project Status Misreporting. *Journal of Business Ethics*, 90, 577-591.
- 62- Stephen,B; Milling Ton, A. . Ray Ton, B. (2007). The Contribution of Corporate Social Responsibility Toro Gains Atonal Commitment. *Journal Of Human Resource Management*. 14 (2): 365-374.
- 63- Vansandt, C. V. (2003). The Relationship Between Ethical Work Climate and Moral Awareness. *Business and Society*, 42(1), 144-152.
- 64- Webber S (2007). Ethical climate typology and questionnaire: A discussion of instrument modifications. *The Journal of academic librarianship*, 33(5):567-580.
- 65- Winten. G . (1998), Sources of variation in real-life moral judgment: Toward a model of real-life morality, *Journal of Adult Development*, vol. 4, pp. 90- 120.