

بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات فنی حرفه ای استان گلستان

خانم اعظم نوروزی*^۱، غلامرضا منتظری^۲، شبنم صانعی^۲، لاله احمدی^۴

۱ دانشجوی دکتری کارآفرینی، دانشگاه آزاد اسلامی علی آباد کتول

۲ استادیار گروه معارف اسلامی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان

۳ دانشجوی دکتری کارآفرینی، دانشگاه آزاد اسلامی علی آباد کتول

۴ دانشجوی دکتری کارآفرینی، دانشگاه آزاد اسلامی علی آباد کتول

*نویسنده مسئول

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی کارکنان ادارات فنی حرفه ای استان گلستان پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان ادارات فنی حرفه ای استان گلستان حدود ۳۰۰ نفر می باشد. نمونه آماری شامل ۱۶۹ نفر که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقاتی انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه اخلاق حرفه ای محقق ساخته، پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون استفاده شد. طرح پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بوده و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌های این پژوهش نشان می دهد که بین اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه ای، عملکرد شغلی، کیفیت زندگی کاری

مقدمه

در جهان رقابتی امروزی، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدفها و رسالتها عنصر انسان است. در سازمانها این سوال مطرح می‌شود که چگونه می‌توان عملکرد مدیران و کارکنان را بهبود بخشید. بی‌تردید نمی‌توان به این سوال مهم و اساسی پاسخ صریح و قاطع داد ولی آنچه مسلم است این است که مدیریت منابع انسانی از جمله بهبود کیفیت زندگی کاری از جمله عواملی است که می‌تواند در ارتقاء و تقویت عملکرد آنها نقشی مهم و مؤثر ایفاء کند (سلطانی، ۱۳۹۰). در سطح جهانی گسترش فعالیت‌های غیراخلاقی منجر به فروپاشی و ورشکستگی برخی مؤسسات شده است. به همین دلیل در دهه‌های اخیر برخی از پژوهشگران به دنبال بررسی دقیقتر این مسأله برآمده اند. کیفیت زندگی کاری می‌تواند یکی از عوامل بسیار مهم برای تشویق رفتارهای اخلاقی در بین مدیران سازمانها باشد، زیرا کیفیت زندگی کاری و اخلاق دو عامل در هم تنیده محیط کار در سازمانها می‌باشند (زارعی متین، ۱۳۹۰).

از طرف دیگر، منابع انسانی از مهمترین منابع استراتژیک هر سازمانی می‌باشند. بی‌گمان، اساس موفقیت سازمانها، محیط‌های کاری و مشاغل مختلف به استفاده مؤثر از منابع انسانی بستگی دارد. برای رویارویی با چالش‌های مرتبط با استفاده مؤثر از این منابع، شناختی وسیع و جامع از مفاهیم و سازه‌های مربوط به منابع انسانی و ابزارهای خاص آن لازم است. امروزه بهبود کیفیت زندگی کاری ضروری است. در مدیریت معاصر، مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است. در واقع، کیفیت زندگی کاری ساختاری چند بعدی حاوی مفاهیمی نظیر اقدامات رفاهی و خدمات درمانی، طرح‌های تشویقی، تناسب شغل، امنیت شغل، طراحی شغل، اهمیت به نقش و جایگاه فرد و سازمان، فراهم نمودن زمینه رشد و پیشرفت، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، کاهش تعارضات و ابهام شغلی، آموزشی و سیستم‌های پاداش است. میزار (۱۹۹۳) بیان می‌کند کیفیت و اخلاق به این خاطر شبیه هم هستند که از هردو (انجام دادن کارهای درست) برداشت می‌شود.

با توجه به آثار مثبت اخلاق، یکی از مهمترین عوامل کلیدی موفقیت سازمانها اخلاق حرفه‌ای است. هرچه اخلاق حرفه‌ای در سازمانها از سوی مدیران و کارکنان بیشتر مورد توجه قرار گیرد، سازمان در نیل به اهداف پیش‌بینی شده توفیق بیشتری خواهد داشت (بیگ زاده، ۲۰۱۰). رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با گرفتن تصمیمات منطقی و خردمندانه، منافع بلندمدت خود را تضمین کند. مبنای (شما حق دارید و من تکلیف) در اخلاق حرفه‌ای، تلقی هر گونه اخلاق در کسب و کار است. از ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن می‌توان به: دارای هویت علم و دانش بودن اخلاق حرفه‌ای، داشتن نقشی کاربردی، ارائه پیشنهاد، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارائه دانشی انسانی دارای زبان روشن انگیزشی و ارائه روی آوردی میان رشته‌ای اشاره نمود (قراملکی، ۱۳۸۲). امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه میانجامد. به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده، و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این رو، کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند؛ وقتی از حوزه فردی و شخصی به حوزه کسب و کار گام مینهیم، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می‌آید؛ مانند: اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی، اخلاق مهندسی و نظایر آن (قراملکی، ۱۳۸۲).

مبانی نظری

اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در غرب، دردانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد. بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده، و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این رو، کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند. در واقع می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود یا به نوعی می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت است. اخلاقی بودن در حرفه حاصل دانستن، خواستن، توانستن و نگرش است (قراملکی، ۱۳۸۲).

دکتر معیدفر اخلاق حرفه ای را چنین تعریف می کند:

"اخلاق حرفه ای ترکیبی است از شرایطی که فرد در محیط سازمان یا افرادی که در محیط با او مشترک هستند، خواهد داشت. به عبارت دیگر اخلاق حرفه ای تنظیم کننده روابط فرد با دیگران در چارچوب اهداف سازمانی است.

در کتاب اصول کافی کلینی آمده است، امام صادق علیه السلام فرمود: خدای عزوجل پیغمبرانش را به مکارم اخلاق اختصاص داد، شما خود را بیامایید، اگر آنها در وجود شما هم بود، خدا را سپاس گوئید و بدانید که بودن آنها در شما خیر شماسست و اگر در شما نبود، از خدا بخواهید و نسبت به آنها رغبت جوئید. آنها را ده چیز شمرد: یقین، قناعت، صبر، شکر، خویشتن داری، خلق نیکو، سخاوت، غیرت، شجاعت و مروت. بعضی از راویان راست گوئی و امانت داری را هم به آنها افزوده اند.

در منشور اخلاق حرفه ای به اصل توکل به خدا و ارزش های پیش برنده مانند: احترام، مسئولیت شناسی، احساس همدلی، مشورت و همت و نیز ارزش های پایه مانند: فروتنی، اعتماد، صداقت، مشارکت و استقرار ارزش ها، پرداخته شده است و بیان شده که اول اصلاح و ارتقای خود و دوم ارتقای اجزا مورد توجه می باشد (رمضانی، ۲۰۰۶). مقوله اخلاق سازمانی در جوامع توسعه یافته طی یک و نیم قرن گذشته به عنوان بخشی از علم مدیریت به مرور نهادینه شده است. در شکل گیری اخلاق سازمانی سه دسته؛ عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی، دخیل هستند. عوامل فردی شامل: اخلاق شخصی، خودشناسی و خودکنترلی که به عنوان خمیر مایه اصلی زمینه های شکل گیری مدیریت اخلاقی در سازمان می باشد. عوامل سازمانی شامل: ضوابط و مقررات سازمانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی که مدیریت اخلاقی را نهادینه می کند و عوامل فراسازمانی شامل: دولت، شرایط اقتصادی، محیط کاری و محیط های بین المللی می باشد که موجب جهت گیری مدیریت اخلاقی شده و در نهایت، مدیریت اخلاقی را در سازمان کاربردی و عملی می کند به طور کلی از اصول اخلاق سازمانی می توان به امانتداری خدمت گزاری، مسئولیت پذیری، انضباط کاری، مهرورزی، بردباری، دادرزی و رعایت عدل و انصاف اشاره کرد.

عملکرد شغلی

از بارزترین ویژگی های کنونی سازمان ها تغییرات و تحولات شگرف و مداوم است که در پرتو تحولات اجتماعی و فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و فناوری روی می دهد. به باور بسیاری از صاحب نظران مدیریت، نیروی انسانی کارآمد و دانش محور ضمن ایجاد ارزش افزوده در خدمات، به کسب مزیت رقابتی و توسعه پایدار سازمانی کمک شایانی می کند و لذا عملکرد شغلی کارکنان از عوامل تضمین کننده رشد و توسعه سازمان ها است. متخصصان و اندیشمندان اتفاق نظر دارند که کارکنان امروزه در فروش، خدمت، بهره وری، کیفیت و سود و بهبودهای مربوط به آنها عامل کلیدی هستند و به طبع عملکرد کارکنان بسیار در این زمینه تأثیرگذار می باشد (بهارلو، ۱۳۹۴). برای داشتن سازمان آموزشی اثربخش با عملکرد خوب که باعث رشد کارکنان می شود از مهم ترین موضوعاتی است که پژوهشگران به آن توجه دارند. به همین دلیل نقش مدیران حساس گردیده است. در سازمان ها مهم ترین و حساس ترین نقش ها را مدیران برعهده دارند. اگر مدیران نتوانند شرایطی را فراهم آورند که نیروی بالقوه کارکنان را بالفعل کنند، به طور مسلم عملکرد سازمان بهبود خواهد یافت (کا نشیرو، ۲۰۰۸). از جمله این عوامل می توان به بهبود کیفیت زندگی کارکنان و وجود اخلاق حرفه ای در سازمان اشاره کرد.

کیفیت زندگی کاری

امروزه کیفیت زندگی کاری در سرتاسر جهان توجه بیشتری را به خود جلب کرده است. در جامعه مدرن، افراد بیش از یک سوم زندگیشان را در محل کار سپری می کنند بنابراین می توان گفت که کیفیت زندگی کاری از موضوعات مهم هر سازمان است. این مفهوم که کلید موفقیت هر سازمان می باشد اولین بار با تأکید بر عوامل مختلف کار در بهره وری سازمان مطرح شد (شفیع پور و همکاران، ۱۳۹۵).

کیفیت زندگی کاری عبارت است: از بهداشت فیزیکی و روانی خود در محیط کار (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۹۵) به طور کلی این مفهوم با مجموعه ای از اهداف، شرایط و عملیات سازمانی در ارتباط است که به کارکنان سازمان امکان می دهند عملاً زندگی ایمنی داشته باشند، راضی باشند و فرصت های بهتری برای رشد و توسعه خود به عنوان انسان های جداگانه داشته باشند (گرچی مهربانی و همکاران، ۱۳۹۵). با این اوصاف ذکر این نکته حایز اهمیت است که بهبود کیفیت زندگی کاری از مهم ترین اهداف سازمان و کارکنان در آمده است (الماسی و همکاران، ۱۳۹۰). رابینز کیفیت زندگی را فرآیندی می داند که در روند اجرای آن، کارکنان و اعضای سازمان می توانند در تصمیم گیری های مربوط طراحی مشاغل که تشکیل دهنده بخشی از زندگی کاری آنان است، مشارکت فعال داشته باشند (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۹۵) کیفیت

زندگی کاری یک فلسفه مدیریتی است که شأن و کرامت انسان ها را ارتقا می بخشد، تغییرات را در فرهنگ سازمانی ترویج می دهد، رفا عاطفی و جسمی کارکنان را بهبود می بخشد و فرصت های لازم را برای رشد فراهم می آورد (گرچی مهلبانی و همکاران، ۱۳۹۵).
پیشینه تحقیق:

تبرعی و همکاران (۱۳۹۶) در مقاله خود به بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای بر ویژگی های شخصیتی کارکنان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی حضرت زینب (س) شهرستان لنگرود پرداختند. از جمله عواملی که باعث افزایش عملکرد سازمانی می شود شخصیت افراد می باشد. سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می گردد که به نوبه خود به عملکرد سازمانی مثبت منجر می شود. با توجه به اهمیت این موضوع، هدف اصلی این تحقیق، بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای بر ویژگی های شخصیتی کارکنان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی حضرت زینب (س) شهرستان لنگرود می باشد. نوع مطالعه توصیفی- پیمایشی بوده که با استفاده از پرسشنامه های اخلاق حرفه ای محقق ساخته و ویژگی های شخصیتی نئو سنجش ها انجام شد. نتایج نشان دهنده تاثیر بالای اخلاق حرفه ای بر ویژگی های شخصیتی کارکنان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی حضرت زینب (س) شهرستان لنگرود می باشد طوریکه که اخلاق حرفه ای بیشترین تاثیر را بر مسئولیت اجتماعی دارد.

قلی زاده (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه فرهنگ یادگیری سازمانی و اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان نورآباد پرداخته است. روش تحقیق با توجه به موضوع پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. نتایج ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام با استفاده از نرم افزار SPSS نشان داد که بین متغیرهای فرهنگ یادگیری سازمانی و اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.

رحمانی و رجب دری (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس به موضوع اخلاق حرفه ای و عملکرد شغلی به عنوان نیاز ارتقا وضعیت سازمان ها پرداختند. تحقیق مورد نظر کاربردی و از نوع پیمایشی بوده است نتایج یافته ها نشان می دهد که اخلاق حرفه ای بر عملکرد سازمانی تاثیر گذار است.

ابراهیمی نژاد و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود به بررسی روابط بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و فرهنگ اخلاقی پرداخته اند. این پژوهش کاربردی و از لحاظ روش توصیفی - همبستگی است و ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه است. یافته های پژوهش با استفاده از نرم افزار لیزرل نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی می باشد اما بین مولفه ایمنی و امنیت شغلی با فرهنگ اخلاقی رابطه ای یافت نشد.

بخشی و کلانتری (۱۳۹۵)، مطالعه حاضر باهدف بررسی کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با عملکرد شغلی در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی انجام گرفت. این مطالعه به صورت مقطعی روی ۱۳۶ نفر از شاغلین مراکز بهداشتی درمانی و خانه بهداشت های شهرستان اسلام آباد غرب انجام گرفت. نتیجه یافته ها نشان می دهد که بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی ارتباط معنی داری وجود دارد. کیفیت زندگی کاری کارکنان متوسط به پایین و عملکرد شغلی متوسط به بالا می باشد. راهکارهایی چون افزایش حقوق، تشویق کارکنان به ادامه تحصیل و فراهم آوردن کلاس های بازآموزی مرتبط با شغل می توانند در بهبود وضعیت موجود مؤثر باشند. سلاجقه و صفری (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی رابطه اخلاق حرفه ای با عملکرد استادان دانشگاه پرداختن به اخلاق دانشگاهی پرداخته اند. در برنامه های کلان جامعه دارای اولویت خاصی است و غفلت از آن آثار زاینبار فراوانی به بار میآورد و دانشگاه برای نهادینه سازی اخلاق در فرهنگ سازمانی خود محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان خود میباشد. رعایت اخلاق حرفه ای در دانشگاه، حافظ سعادت و رفا فردی و گروهی دانشجویان است و تجاوز به آن میتواند به توانایی یادگیری دانشجویان لطمه وارد کند. شیوه انجام پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری آن، دانشجویان دانشگاه پیام نور کرمان میباشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان مشتمل بر ۳۷۰ نفر است که به شیوه تصادفی انتخاب میشود. میزان ریزش نمونه ۱۴۰ نفر می باشد. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه ای پژوهشگر ساخته و جهت توصیف داده ها از آمار توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون استفاده می شود. یافته ها نشان می دهد بین تمام مولفه های اخلاق آموزشی به جز پرداختن به موضوعات حساس، داشتن روابط دوگانه با دانشجویان و احترام به محل آموزش با عملکرد استادان رابطه ی معناداری وجود دارد. نتایج یافته ها نشان می دهد استادان به اغلب مؤلفه های اخلاقی در تدریس و آموزش توجه می کنند و این امر باعث افزایش اثربخشی آموزش و کارآیی کلاس و همچنین یادگیری بهتر و مؤثرتر دانشجویان می شود.

خیاط مقدم و طباطبایی نسب (۱۳۹۵)، مؤلفه های اخلاق حرفه ای در مدیریت اخلاق حرفه ای، شاخه ای مهم از اخلاق کاربردی است که پرداختن به آن از ضرورت های زندگی در جوامع جدید است، بر این اساس مجموعه قواعد و اصول اخلاق باید در هر حرفه ای رعایت و اخلاقیات بیشتر مورد توجه قرار گیرد. این تحقیق با هدف شناسایی و رتبه بندی مؤلفه های اخلاق حرفه ای در مدیریت تدوین شد. پژوهش حاضر پژوهشی کاربردی و کیفی است. جامعه آماری شامل تمامی مدیران تعاونی مسکن کیمیا توسعه سناباد بودند که از میان آنها، با استفاده از روش سرشماری، ۳۱ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود و در نهایت، داده های خام با استفاده از آزمون فریدمن، مورد بررسی قرار گرفتند. پس از تحلیل داده ها ۳۷ مؤلفه اخلاق حرفه ای در مدیریت شناخته و در ۵ شاخص دسته بندی شده است. در پرسشنامه مورد بررسی شاخص معنویت دارای ۳ مؤلفه، ۱۰ مؤلفه درون شخصی (فردی) ۷ مؤلفه برون شخصی (فردی) ۱۲ مؤلفه درون سازمانی و ۵ مؤلفه شاخص برون سازمانی را نشان می دهند. یافته های پژوهش حاضر مشخص می کند؛ رتبه بندی مؤلفه های اخلاق حرفه ای در مدیریت را می توان به ترتیب شامل: مسئولیت پذیری، توکل به خدا، صداقت، امانت داری، عدالت و... دانست. در نمونه مورد بررسی عامل معنویت در رتبه اول، عامل درون فردی و برون سازمانی در رتبه دوم و سوم، عامل درون سازمانی و برون فردی در رتبه های بعدی قرار دارند. در نهایت، اخلاق حرفه ای مدیران در این جامعه در سطح مطلوبی قرار دارد.

جین سوک و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود به دنبال بررسی اثر اخلاق شرکتی بر عملکرد شرکت ها بودند. یافته ها نشان می دهد که اخلاق شرکتی از طریق متغیرهای میانجی تعهدات جمعی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی اثر معناداری بر عملکرد مالی شرکت داشته است.

جانن و مارتا (۲۰۱۳)، در تحقیقی در زمینه ترویج اخلاقیات به این نتیجه رسیدند که اخلاقیات و ترویج آن اثرات مثبتی بر کیفیت زندگی کاری افراد خواهد گذاشت.

شولتز و تران (۲۰۱۵)، نیز در پژوهشی به بررسی ارتباط بین اخلاق حرفه ای سرمایه فکری پرداخته اند. جامعه آماری مورد بررسی ۶۴ نفر حسابرسان کشور سوئد بودند. یافته ها نشان می دهد که رابطه معناداری بین اخلاق حرفه ای و سرمایه فکری بوده است.

روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان ادارات فنی حرفه ای استان گلستان ۳۰۰ نفر مورد بررسی قرار گرفتند. حجم نمونه پژوهش ۱۶۹ نفر می باشد که به روش نمونه گیری تصادفی طبقاتی انتخاب شده اند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش عبارتند از:

الف- پرسشنامه اخلاق حرفه ای^۱: پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه ای با ۸ بعد و ۱۶ سوال است. در این پژوهش میزان ضریب پایایی کل پرسشنامه با آلفای کرونباخ ۰/۸۹ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است.

ب- پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون: این پرسشنامه توسط پاترسون با ۱۵ سوال طراحی شده است. در این پژوهش میزان ضریب پایایی کل پرسشنامه با آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است.

ج- پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه توسط والتون با ۳۲ سوال طراحی شده است. در این پژوهش میزان ضریب پایایی کل پرسشنامه با آلفای کرونباخ ۰/۸۰ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است.

با توجه به پیشینه و مفاهیمی که بیان شد فرضیه های تحقیق به شرح زیر است:

- فرضیه های تحقیق

۱- بین اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی کارکنان ادارات فنی حرفه ای استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین اخلاق حرفه ای با کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات فنی حرفه ای استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

یافته های تحقیق:

الف) نتایج به دست آمده از آمار توصیفی:

1. emotional intelligence questionnaire

بر طبق نتایج به دست آمده از ویژگی‌های جمعیت شناختی افراد پاسخ‌دهنده، ۷۲٪ از پاسخ‌دهندگان مرد، بیشترین رنج سنی ۳۰-۴۰ سال (۴۲٪)، بیشترین میزان تحصیلات لیسانس (۴۹٪) و بیشترین سابقه خدمت ۱۰-۵ سال (۳۶٪) می‌باشد.

ب) آزمون فرضیات تحقیق:

آزمون همبستگی پیرسون:

با توجه به اینکه فرضیه‌ها از نوع رابطه‌ای می‌باشد و برای اینکه کلیه متغیرها نرمال می‌باشند برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. جهت بررسی میزان و شدت رابطه بین دو متغیر از روش آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌شود. که خروجی آن با استفاده از نرم افزار SPSS.20 به شرح زیر است.

فرضیه اول:

H₀: بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی کارکنان ادارات فنی حرفه‌ای استان گلستان رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.
H₁: بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی کارکنان ادارات فنی حرفه‌ای استان گلستان رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۱ میزان همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی کارکنان

	اخلاق حرفه‌ای	عملکرد شغلی
Pearson Correlation	1	**۸۰۶.
Sig. (2-tailed)		.000
N	169	169
Pearson Correlation	**۸۰۶.	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	169	169

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

نتیجه فرضیه:

مطابق جدول شماره ۱ میزان همبستگی برابر $r=0.80$ شده است. که با توجه به سطح معنی‌داری $\text{Sig}=0.00$ و این مقدار کمتر از $(\alpha = 1\%)$ یعنی $(\text{sig} < \alpha)$ می‌توان دریافت که فرض H_0 رد شده و فرض H_1 مورد تأیید قرار گرفته است. یعنی می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان 99 درصد بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی کارکنان ادارات فنی حرفه‌ای استان گلستان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم

H₀: بین اخلاق حرفه‌ای با کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات فنی حرفه‌ای استان گلستان رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.
H₁: بین اخلاق حرفه‌ای با کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات فنی حرفه‌ای استان گلستان رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۲ میزان همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای با کیفیت زندگی کاری کارکنان

	اخلاق حرفه‌ای	کیفیت زندگی کاری
Pearson Correlation	1	**۳۵۴.
Sig. (2-tailed)		.000
N	169	169
Pearson Correlation	**۳۵۴.	1

Sig. (2-tailed)	.000	
N	169	169

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

نتیجه فرضیه:

مطابق جدول شماره ۲ میزان همبستگی برابر $r=0.35$ شده است. که با توجه به سطح معنی داری $\text{Sig}=0.00$ و این مقدار کمتر از $(\alpha = 1\%)$ یعنی $(\text{sig} < \alpha)$ می توان دریافت که فرض H_0 رد شده و فرض H_1 مورد تأیید قرار گرفته است. یعنی می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان 99 درصد بین اخلاق حرفه ای با کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات فنی حرفه ای استان گلستان رابطه ای مثبت و معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری:

برای کسب موفقیت در هر سازمانی توجه به مفهوم عملکرد امری بدیهی است البته نباید این مسئله را از نظر دور داشت که از جمله موارد مهمی که بر عملکرد مناسب شغلی اثر گذار است اخلاق حرفه ای می باشد، (حیدری ۱۳۹۳). در جهان امروز، توانایی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری، بستگی به استفاده بهینه از منابع، امکانات و نیروی انسانی آن کشور دارد، به طوری که هر چه نیروی کار شایسته تر و کارآمدتر باشد پیشرفت آن کشور در عرصه های اقتصادی و اجتماعی نیز بیشتر خواهد بود (عرب، ۲۰۱۰). کیفیت زندگی کاری به دلیل ارتقاء کیفیت منابع انسانی مورد توجه اکثر مدیران قرار گرفته و این موضوع مسئله پیچیدگی های است که شامل متغیرهای محیط کاری بوده و نتیجه ارزیابی کلی افراد از شغل می باشد (کنوس و لوییس، ۱۹۹۷). کیفیت زندگی کاری به سطحی از رضایت، انگیزه، درگیری و تعهد افراد اشاره دارد که در محیط کار تجربه می کنند و نشان دهنده اهمیت زندگی کاری افراد می باشد. فرایند کیفیت زندگی کاری درون سازمان کارکنان را در تمامی سطوح قادری می سازد تا به طور مؤثر در شکل دهی محیط کار، اجرای دستورالعمل ها و برون ده کاری فعال باشند (کانپور، ۲۰۱۴). کیفیت زندگی کاری از نظر ابعاد شامل فاکتورهای فیزیکی، روانشناختی و محیطی می شود که حاصل مقایسه امکانات و خواسته های افراد می باشد با آنچه باید داشته باشند و آنچه موجود است (آرگنتروو همکاران، ۲۰۰۷). کیفیت زندگی کاری مطلوب برای جذب و نگهداری، ایجاد انگیزه کاری در کارکنان، عملکرد سازمان ضروری بوده و شامل مؤلفه هایی از قبیل پاداش کافی و منصفانه، شرایط کاری ایمن و بهداشتی و یکپارچگی اجتماعی در محیط کار است که کارکنان را قادر به استفاده بهینه از ظرفیت ها و توانایی های کاری شان می نماید (کانتن و همدولا، ۲۰۱۲). از جمله دغدغه های سازمان های امروزی توجه به نیروی انسانی سازمان به عنوان سرمایه باارزش و تأثیرگذار بر عملکرد و بهره وری سازمان هاست. مسایل مربوط به مدیریت منابع انسانی از جمله کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی است که توجه صاحب نظران را به خود معطوف کرده است. از طرفی توجه به مقوله اخلاق و استفاده از آن در سازمان ها با رویکرد سازمان های اخلاق محور در جهت افزایش عملکرد و موفقیت سازمان ها امری ضروری است. تحقیق حاضر به منظور بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات فنی حرفه ای استان گلستان صورت گرفته است. مطالعات پیشین به بررسی هر یک از متغیرهای فوق با دیگر متغیرها پرداخته اند، اما خلاء مطالعاتی مربوط به چگونگی روابط این سه متغیر، دلیل اصلی انجام این تحقیق گردید. با بهره گیری از نتایج حاصل، مدیریت می تواند با تشکیل تیم های ویژه و بررسی مشکلات موجود در میان کارکنان و با برقراری ارتباط با آنها و تشکیل جلسات مختلف به ارائه راهکارهایی جهت ارتقاء وضعیت موجود بپردازد. با توجه به اینکه کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی رابطه قوی و معنی دار باهم داشتند می توان با ارتقاء سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان از طریق افزایش حقوق و مزایا، به وجود آوردن محیط کاری ایمن و بهداشتی، ایجاد ارتباط و توجه به نیازهای کارکنان توصیه می شود. طبق نتایج بدست آمده از آزمون های فرضیات تحقیق بین اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات فنی حرفه ای استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بدست آمده از این پژوهش به سازمان ها کمک می کند که برنامه های خاصی را جهت افزایش عملکرد در سازمان مد نظر قرار دهند و برنامه ریزی زیر بنایی برای آن در نظر بگیرند و اجزای سازمان را برای رسیدن و تحقق آن هدایت کنند در نهایت یک نوع احساس مالکیت در کارکنان سازمان نسبت به محیط خود بوجود می آورند و مسئولیت پذیری و خود پنداری آن ها را در محیط کار افزایش خواهد یافت و نرخ شایستگی و عملکرد در آن ها بالا خواهد گرفت. از طرف دیگر این پژوهش پویایی عملکرد شغلی در محیط کار را به مدیران و سازمان ها متذکر می شود. یافته های پژوهش با پژوهش های تبری و همکاران (۱۳۹۵)، قلی زاده (۱۳۹۵)، رحمانی و رجب دری (۱۳۹۵)، بخشی و کلانتری (۱۳۹۵)، سلاجقه و صفری (۱۳۹۴)، جین سئوک و همکاران (۲۰۱۳) مطابقت دارد. معهدا می توان برای افزایش و بهبود عملکرد سازمان به مدیران و مسئولین پیشنهاد نمود برای افزایش

عملکرد کارکنان شان فرهنگ سازمان را به سمت ارزش ها و اخلاقیات سوق دهند تا باعث دوام و رشد سازمان نسبت به ارزش ها و معنویت سازمان و ارتقا کیفیت زندگی کارکنان گردد.

مراجع

۱. ابراهیمی نژاد، مهدی، زارع، فرجام، رضایی، زهرا، حسینی، سید سجاد، بررسی رابطه ی به کیفیت زندگی کاری ی فرهنگ اخلاقی درفنی حرفه ای استان کرمان، پژوهش های مدیریت عمومی، سال نهم، شماره ۳۴، صفحه ۱۳۴-۱۱۵، زمستان ۱۳۹۵،
۲. امیری، علی نقی، همتی محمد، مبینی مهدی. نشریه معرفت اخلاقی. شماره ۴
۳. بخشی، احسان، کلانتری، رضا، بررسی کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با عملکرد شغلی در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی، مجله مهندسی بهداشت حرفه ای دوره ۳، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۵، صفحات ۳۱ تا ۳۷
۴. تبرعی محمد جواد، فخری نژاد، رستم، محمدپور لیما هرمز، بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای بر ویژگی های شخصیتی کارکنان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی حضرت زینب (س) شهرستان لنگرود مجله طب نظامی دوره ۱۹، شماره ۱، فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۶ ۵۷-صفحات: ۶۲
۵. خیاط مقدم، سعید، طباطبایی نسب، سیده مهدی، مؤلفه های اخلاق حرفه ای در مدیریتة فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۱۳۹۵، ۱
۶. رحمانی، حلیمه، حسین، رجب دری، ۱۳۹۵، بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس
۷. قجرى، نصرالله و علی رضا حیدرى، ۱۳۹۴، رابطه اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی کارکنان بانک های شهر اهواز در سال ۱۳۹۴، سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، تحقیقات اسلامی سروش مرتضوی، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار، https://www.civilica.com/Paper-EPSCONF03-EPSCONF03_262.html
۸. قراملکی احد، فرامرز. روش شناسی مسئولیت پذیری در سازمان. اندیشه حوزه. ش ۴۹ و ۵۰
9. Arab M, Kheiri S, Mohammadi G. [Job burnout and some of its risk factors on the health orkers (Behvarz) in Koohrang County, IR Iran, in 2010]. J Shahrekord Univ Med Sci. 2012;14(3):62-71.
10. Beygzadeh V, Beygzadeh J, Rabbani M, Aeeni M. (2012). Review and ranking of factors affecting the ethical behavior of employees in organizations by analyzing the ANP. Banab: Congress of Values and Ethics in the Management in Islamic Azad University. (InPersian).
11. Gholipour, A.; and Gharibi-yamchi, H. and Moradi, E. (2016) The effect of institutionalization of ethics on employee happiness, Vol.4, No. 4: 97-120. (In Persian)
12. Gorji-Mhalbany, Y.; Poureyni, M. and Babaei, M. (2017) The effect of job experience, education and quality of work life on human resource productivity, monthly social, economic, scientific and work culturel and community, No. 146: 34-52. (In Persian)
13. Janet, K. and Marta, M. (2013) "Perceptions about ethics institutionalization and quality of work life: Thai versus American marketing managers" Journal of business research, Vol.3, No.66: 381-389.
14. Lewis D, Brazil K, Krueger P, Lohfeld L, Tjam E. Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. Leadership in Health Services. 2001;14(2):9-15.
15. Mizaur, D.G., (1993) "Quality and Productivity

16. For the 21 st Century Organization keynote ‘ address,4 th International Management:A Catalyist Conference on Productivity and QualityResearch",Miami,Fl,February.
17. Seyed Javadin, R. Hasangholipour, T. and Astaraki , S. (2017) The effect of happiness on administrative health with mediating effect of quality of work life, Journal of Organizational Behavior Studies, vol 5 ,no 2 : 1-24. (In Persian)
18. Shafiopour , V.; Moemeni, B.; Yazdani-cherati, J. and Ravanbakhsh ,E. (2017) Examination of quality of work life and it's effective factors on nurses section of special healthcare, medical science of university of Mazandaran, Vol. 26, No. 42: 117-126. (In Persian)
19. Srivastava S, Kanpur R. A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. J Busin Manag. 2014;16(3):54-9. DOI: 10.9790/487x-16315459
20. Argentero P, Miglioretti M, Angilletta C. Quality of work life in a cohort of Italian health workers. G Ital Med Lav Ergon. 2007;29(1 Suppl A):A50-4. PMID: 17650742
21. Kanten S, Sadullah O. An Empirical Research on Relationship Quality of Work Life and Work Engagement. Procedia – Soc Behav Sci. 2012;62:360-6. DOI: 6/j.sbspro.2012.09.057
22. .Koleini M. (1407 AH). Al-Kafi. 4th ed. Ghaffari A, Kaonde M. Tehran: Alaslamyh of Books Publishers. (In Persian).
23. Zarei-Matin, H, Gharibi-Yamchi ,H, Nick-maram,S, Jahani , H (2012). Relationship between quality of work life institutionalization of ethical culture, Journal of Ethics in Science and Technology, Vol.6, No. 2: 1-9.

Investigating the relationship between professional ethics with job performance and quality of work life of Employees of Golestan Provincial Technical Offices

Azam Noruzi¹, Gholamreza Montazeri², Shabnam Saneei Rahmati³ and Laleh Ahmadi⁴

*1 Ph.D. Student of Entrepreneurship, Islamic Azad University, Ali Abad Katoul
Azamnoruzi55@yahoo.com*

*2 Assistant Professor of Islamic Studies, Gorgan University of Agricultural Sciences and Natural Resources
Montazeri1404@gmail.com*

*3 Ph.D. Student of Entrepreneurship, Islamic Azad University, Ali Abad Katoul
srshabnam1355@yahoo.com*

*4 Ph.D. Student of Entrepreneurship, Islamic Azad University, Ali Abad Katoul
Laleh.ahmadi@yahoo.com*

Abstract

The present study investigates the relationship between professional ethics with job performance and the quality of working life of professional offices in Golestan province. The statistical population of this research includes all employees of professional technical departments of Golestan province about 300 people. The statistical sample included 169 people who were selected by stratified random sampling method. A researcher-made professional ethics questionnaire, Paterson's job performance questionnaire, and Walton's quality of life quality questionnaire were used to measure the variables of the research. The research design was descriptive and correlational. Data were analyzed using SPSS software and Pearson correlation coefficient. The findings of this research show that there is a positive and significant relationship between professional ethics with job performance and quality of work life.

Key words: professional ethics, job performance, quality of working life