



بنام آغازگر ازلیت، خالق ابدیت، تنها لایق حکمت، معنای واحد احدیت و دارنده مقام الوهیت

بنام خدایی که انسان را آفرید روح خود را در او دمید او را به جانشینی خود برگزید و در ناتوانی به دادش رسید



دانشگاه مدیریت و حسابداری

جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی
گرایش مدیریت منابع انسانی

عنوان پایان نامه:

((بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری (Q.W.L) بر سلامت اداری مورد مطالعه کارکنان
شعب مناطق تهران بانک ملت))

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر علی رضائیان

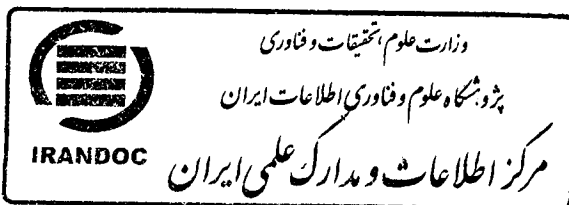
استاد مشاور:

جناب آقای دکتر سید جلیل لاجوردی

نگارش:

داود فیروز

تابستان ۱۳۸۹



۱۴۹۱۲۷

۱۳۸۹/۱۰/۱۹

این مجموعه اندک را تقدیم می‌کنم به:

تختین آموزگار انم

پدر و مادرم

,

همسرفداکار و همسفر راهم

تقدیم به:

یکانه فرزندم

تقدیر و سپاس

سپاس بی پایان به درگاه خداوند متعال که عزت، محبوبیت و بندگی را به جهان انسانیت ارزانی داشت.
نخارش این مجموعه مرهون حمایت‌های همه جانبه و بی دریغ استاد راهنمای فرزانه ام جناب آقای دکتر علی
رضانیان می باشد که جادو مراتب امتنان عمیق خود را نسبت به آن استاد فاضل، ابراز نمایم.
همچنین از استاد مشاور کرامت‌آورد جناب آقای دکتر جلیل لاجوردی که زحمات بی شائبه و مشورت‌های
ایشان اینجانب را در تدوین این پژوهش یاری نمودند تقدیر و تشکر می‌گردد.

چکیده

هدف از این تحقیق شناسایی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و کاهش فساد اداری در بین کارکنان شعب بانک ملت شهر تهران می باشد. شیوه تحقیق توصیفی - پیمایشی بوده و ابزار مورد استفاده جهت جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه و مصاحبه با کارکنان شعب بانک ملت شهر تهران می باشد. نتایج حاصله نشان داد که از ابعاد چهارگانه کیفیت زندگی کاری، ایمنی و بهداشت محیط کار عاملی مهمتر از سه بعد دیگر یعنی پرداخت حقوق و دستمزد مناسب، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری و فرصت پیشرفت و آموزش محسوب می شود

کلمات کلیدی: کیفیت زندگی کاری، فساد اداری

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱-۱۵	فصل اول : کلیات تحقیق
۲	مقدمه
۳	بیان مسئله
۶	ضرورت و اهمیت انجام تحقیق
۷	اهداف تحقیق
۷	چارچوب نظری تحقیق
۷	مدل تحلیلی تحقیق
۸	سؤالات تحقیق
۹	فرضیات تحقیق
۹	روش تحقیق
۱۰	روش گردآوری اطلاعات
۱۰	قلمرو تحقیق
۱۰	جامعه و نمونه آماری
۱۱	پیشینه تحقیق
۱۱	مشکلات و تنگناهای تحقیق
۱۲	تعریف واژگان و اصطلاحات
۱۴	خلاصه
۱۵	منابع و مآخذ فصل اول
۱۶-۱۲۴	فصل دوم: مبانی نظری تحقیق
۱۷	بخش اول: کیفیت زندگی کاری
۱۸	مقدمه
۱۹	تاریخچه کیفیت زندگی کاری

صفحه	عنوان
۲۱	تعریف مفاهیم کیفیت زندگی کاری
۲۵	اهمیت کیفیت زندگی کاری
۲۷	تلاشهای موفق کیفیت زندگی کاری
۲۷	استراتژیهای بهبود کیفیت زندگی کاری
۲۸	مدیریت مشارکتی
۲۹	تیمهای کاری خودگردان
۳۱	غنی سازی و طراحی مجدد شغل
۳۱	رهبری موثر و رفتار سرپرستی
۳۲	برنامه های کیفیت زندگی کاری
۳۵	اهداف برنامه های کیفیت زندگی کاری
۳۷	نتایج کیفیت زندگی کاری
۳۸	شاخص های کیفیت زندگی کاری
۴۱	حقوق و دستمزد مناسب و کافی
۴۳	ایمنی و بهداشت محیط کاری
۴۷	تشریک مساعی همکاری و همکاری مبتنی بر اعتماد داشتن در تصمیم گیری
۴۹	مدیریت مشارکتی
۴۹	اهداف مدیریت مشارکتی
۵۰	پیش نیازهای تصمیم گیری مشارکتی
۵۲	زمینه های عمده مشارکت کارکنان در تصمیم گیری
۵۲	فواید و محدودیتهای مشارکت
۵۵	فرصت رشد، پیشرفت و آموزش
۵۶	روشها و فنون آموزش
۵۸	بخش دوم: فساد اداری
۵۹	مقدمه
۵۹	تعریف فساد اداری
۶۱	رویکردهای مختلف در مورد تعریف فساد اداری

صفحه	عنوان
۶۴	سطوح فساد اداری
۶۶	انواع فساد اداری
۷۲	علل فساد اداری
۷۵	علل گسترش فساد اداری در ایران
۷۹	فساد اداری و اثر آن بر سرمایه های داخلی و سرمایه گذاری های خارجی
۸۲	خصوصی سازی و رابطه آن با فساد اداری
۸۴	نظام بانکی ناکارآمد و فساد ناشی از آن
۸۶	پیامدهای فساد اداری
۸۹	مبارزه با فساد اداری
۹۸	حکومت کارآمد و نقش آن در کنترل فساد اداری
۱۰۰	فساد اداری و فرهنگ
۱۰۲	بخش سوم - تاثیر ابعاد کیفیت زندگی کاری بر فساد اداری
۱۰۳	مقدمه
۱۰۳	تاثیر ابعاد کیفیت زندگی کاری بر فساد اداری
۱۰۴	فساد اداری و حقوق و دستمزد
۱۰۶	فساد اداری و ایمنی و امنیت شغلی
۱۰۷	فساد اداری و مشارکت کارکنان در تصمیمات
۱۰۷	۲-۳۰ فساد اداری و فرصت رشد، پیشرفت و آموزش کارکنان
۱۰۹	بخش چهارم - مطالعات پیشین
۱۱۰	مروری بر مطالعات انجام شده
۱۱۱	تحقیقات داخلی
۱۱۵	تحقیقات خارجی
۱۱۸	خلاصه

صفحه	عنوان
۱۲۰	منابع و ماخذ فصل دوم
۱۲۵-۱۴۷	فصل سوم- روش تحقیق
۱۲۶	مقدمه
۱۲۷	بررسی نوع پژوهش
۱۲۷	روش تحقیق
۱۲۹	متغیرهای تحقیق
۱۳۱	جامعه آماری
۱۳۱	نمونه آماری و روش نمونه گیری
۱۳۲	قلمرو تحقیق
۱۳۳	روش های گردآوری اطلاعات
۱۳۳	۱- روش کتابخانه ای
۱۳۳	۲- پرسشنامه
۱۳۶	۳- مصاحبه
۱۳۶	روایی پرسشنامه
۱۳۷	پایایی پرسشنامه
۱۳۸	فنون آماری مورداستفاده
۱۳۸	۱- آمار توصیفی
۱۳۸	۲- آمار استنباطی
۱۳۸	آزمون T
۱۳۹	آزمون فرید من برای اولویت بندی فرضیه ها
۱۴۱	معرفی بانک ملت
۱۴۱	پیشینه بانکداری
۱۴۴	تاریخچه بانک ملت
۱۴۶	خلاصه
۱۴۷	منابع و ماخذ فصل سوم
۱۴۸-۱۶۵	فصل چهارم- تجزیه و تحلیل داده ها
۱۴۹	مقدمه
۱۴۹	تجزیه و تحلیل داده ها

صفحه	عنوان
۱۵۰	تجزیه و تحلیل توصیفی داده ها
۱۵۰	۱- جنسیت
۱۵۱	۲- سن
۱۵۲	۳- سطح تحصیلات
۱۵۳	۴- سنوات خدمت
۱۵۴	۵- عنوان شغلی
۱۵۵	فراوانی پاسخ ها به شاخصه های هر مولفه کیفیت زندگی کاری
۱۵۷	رتبه بندی عوامل موجود در پرسشنامه
۱۵۸	تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها
۱۵۸	آزمون فرضیه ها
۱۵۹	آزمون فرضیه اول
۱۶۰	آزمون فرضیه دوم
۱۶۰	آزمون فرضیه سوم
۱۶۱	آزمون فرضیه چهارم
۱۶۲	آزمون فرید من
۱۶۲	رتبه بندی شاخص های کیفیت زندگی کاری
۱۶۳	اولویت بندی شاخص ها از دیدگاه مردان و زنان
۱۶۳	اولویت بندی شاخص ها از دیدگاه مدیران و کارکنان
۱۶۴	خلاصه
۱۶۵	منابع و ماخذ فصل چهارم
۱۶۶-۱۸۲	فصل پنجم - نتیجه گیری و پیشنهادات
۱۶۷	مقدمه
۱۶۷	نتیجه گیری از فرضیه ها
۱۶۷	نتیجه گیری از فرضیه اول
۱۶۸	نتیجه گیری از فرضیه دوم
۱۶۸	نتیجه گیری از فرضیه سوم
۱۶۹	نتیجه گیری از فرضیه چهارم
۱۷۰	نتیجه گیری از فرضیه اصلی

صفحه	عنوان
۱۷۰	پیشنهادات محقق به سازمان مورد مطالعه
۱۷۰	پیشنهادات مبتنی بر یافته های تحقیق
۱۷۲	سایر پیشنهادات
۱۷۴	پیشنهادات به محققین آینده
۱۷۵	منابع و ماخذ
۱۸۲	ضمائم
	الف- پرسشنامه
	ب- جداول تجزیه و تحلیل آماری
	Abstract

فهرست اشکال ، جداول و نمودارها

صفحه	عنوان
۸	نمودار ۱-۱-مدل تحلیلی پژوهش
۲۵	نمودار ۱-۱-۲ اجزای کیفیت زندگی کاری
۲۶	نمودار ۲-۱-۲ نتایج کیفیت زندگی کاری
۵۷	نمودار ۳-۱-۲ نیازهای مهارتی مدیران
۷۵	نمودار ۲-۲-۱ نمودار تعاملی علل فساد اداری
۱۰۳	نمودار ۲-۳-۱ مدل تحلیلی پژوهش
۱۳۰	نمودار ۳-۱-مدل تحلیلی پژوهش
۱۵۱	نمودار ۱-۴-نمودار میله ای توزیع فراوانی جنسیت
۱۵۲	نمودار ۲-۴-نمودار میله ای توزیع فراوانی سن
۱۵۳	نمودار ۳-۴-نمودار میله ای توزیع فراوانی سطح تحصیلات
۱۵۴	نمودار ۴-۴-نمودار میله ای توزیع فراوانی سنوات خدمت
۱۵۵	نمودار ۵-۴-نمودار میله ای توزیع فراوانی عنوان شغلی
۱۳۲	نگاره ۳-۱- تعدا نمونه انتخاب شده در هر طبقه از جامعه آماری
۱۳۴	نگاره ۳-۲- جدول بررسی فرضیات و سوالات متناظر با آنها
۱۵۰	نگاره ۱-۴- توزیع فراوانی جنسیت نمونه آماری
۱۵۱	نگاره ۲-۴- توزیع فراوانی سن نمونه آماری
۱۵۲	نگاره ۳-۴- توزیع فراوانی سطح تحصیلات نمونه آماری
۱۵۳	نگاره ۴-۴- توزیع فراوانی سنوات خدمت نمونه آماری
۱۵۴	نگاره ۵-۴- توزیع فراوانی عنوان شغلی نمونه آماری
۱۵۶	نگاره ۶-۴- فراوانی پاسخها به شاخصه‌های هر مؤلفه کیفیت زندگی کاری
۱۵۷	نگاره ۷-۴- رتبه بندی میانگین سوالات پرسشنامه
۱۵۹	نگاره ۸-۴- نتایج حاصل از آزمون تی در خصوص فرضیه اول
۱۶۰	نگاره ۹-۴- نتایج حاصل از آزمون تی در خصوص فرضیه دوم
۱۶۱	نگاره ۱۰-۴- نتایج حاصل از آزمون تی در خصوص فرضیه سوم
۱۶۱	نگاره ۱۱-۴- نتایج حاصل از آزمون تی در خصوص فرضیه چهارم
۱۶۲	نگاره ۱۲-۴- نتایج حاصل از آزمون فریدمن مربوط به شاخصهای کیفیت زندگی کاری

صفحه	عنوان
۱۶۲	نگاره ۴-۱۳ میانگین رتبه و اولویت بندی شاخص های کیفیت زندگی کاری
۱۶۳	نگاره ۴-۱۴ اولویت بندی شاخص ها از دیدگاه مردان و زنان
۱۶۴	نگاره ۴-۱۵ اولویت بندی شاخص ها از دیدگاه مدیران و کارکنان

فصل اول: کلیات تحقیق

مقدمه
بیان مساله
اهمیت و ضرورت تحقیق
اهداف تحقیق
چارچوب نظری تحقیق
مدل تحلیلی تحقیق
سوالات تحقیق
فرضیه های تحقیق
روش تحقیق
روش گرد آوری اطلاعات
قلمرو تحقیق
جامعه و نمونه آماری
پیشینه تحقیق
مشکلات و تنگنا های تحقیق
تعریف واژگان و اصطلاحات تحقیق

۱-۱ مقدمه

از زمان پیدایش حکومت ها گزارشات و نوشته های تاریخی وجود دارد که نشان می دهد، مسائلی همچون رشوه و سوء استفاده از اموال عمومی، همواره نظامهای اداری و سیاسی را مورد تهدید قرار داده است. امروزه در اکثر کشورها، از جمله در کشور ما هم، هر از چند گاهی، مواردی از فساد اداری، کشف و در روزنامه گزارش می شود. به خاطر آنکه توسعه اجتماعی و اقتصادی در میان ملتها بوسیله گسترش فساد اداری در نظام اداری آنها تهدید می شود، دستگاه های نظارتی و قضایی آنها در پی کنترل رفتار کارکنان خود هستند.

فساد اداری یک موضوع بسیار مهمی است که در سراسر جهان وجود دارد. در بعضی از کشورها، بیشتر رهبرانی که بر سر قدرت آمده اند بر اساس طرفداری از احزاب و گروههای خاصی بوده است که باعث افزایش فساد اداری در میان رهبران شده است. که البته، این مسأله برای مخالفان رژیم یک توجیه اساسی برای مخالفتشان می باشد.

مسأله فساد اداری در دوران پیدایش مفهوم دولت های جدید، گاهی به اندازه ای برای برخی جامعه شناسان و محققین علوم سیاسی حائز اهمیت بوده است که این پدیده را عامل زیر بنایی تحولات اجتماعی در برخی جوامع دانسته اند. به خصوص در اکثر کشورهای جهان سوم، از جمله در کشور ما، فساد اداری دیگر یک پدیده ای بیرونی تلقی نمی شود بلکه به یک هنجار قابل قبول تبدیل شده است. و به عنوان پدیده ای درونی تلقی می شود. به طوری که زندگی روزمره آنها گویی بدون برخورداری از نوعی فساد اداری ادامه نمی یابد.

۲-۱ بیان مسأله

امروزه انسان مهمترین سرمایه سازمانی است که اگر به طور احسن از آن استفاده شود عامل موفقیت سازمان ها خواهد شد و در غیر این صورت برای رفع نیازهایش دست به کارهایی خواهد زد که زمینه نابودی هر سازمان می تواند باشد. تجربه های به دست آمده از کشورهای مختلف نشانگر این است که فساد اداری امری پیچیده، پنهان و متنوع است. از این رو، مبارزه با آن نیز امری مستمر، طولانی و پیچیده باید باشد. در حقیقت، فساد (در ابعاد اداری و ابعاد دیگر جامعه) مانند عفونت است که اگر به اندام و پیکر جامعه راه یابد، اعضای آن را یکی پس از دیگری عفونی می کند و از کار می اندازد؛ چه بسا گسترش این عفونت، کل پیکر جامعه را فاسد کند. امروزه اصطلاح «سلامت اداری» را در برابر «فساد اداری» به کار می برند. این امر مدت زیادی است که مورد توجه اندیشمندان، صاحب نظران مختلف سازمانی قرار گرفته است و تلاش کرده اند با ارایه تعاریف منطبق با اصول سازمانی برای رعایت آن گام بردارند. کلمه فساد اداری از جمله اصطلاحاتی است که در کشور ما، ایران نیز بیشتر مورد استفاده قرار گرفته است. مطالعه تاریخی سیاسی جوامع انسانی نشان می دهد که، تقریباً در هیچ دوره ای از حیات حکومتها، مردم از شکلهای مختلف فساد اداری و تخلفات اداری در امان نبوده اند. (ساعتچی، ۱۳۸۲، ص ۳۵۳).

کایدن^۱ معتقد است، فساد اداری در تمام سیستمهای سیاسی، دولتها و در همه سازمانهای تولید کننده کالا و ارائه دهنده خدمات عمومی یافت می شود، و از لحاظ اهمیت و میزان شیوع همچنین از لحاظ ریشه متنوع می باشد، همچنین در هر قسمتی از سازمان، چه در سطح مدیریت عالی و چه در پایین ترین سطح عملیاتی، یافت می شود، و به اشکال مختلف از جمله رشوه، اختلاس و سوء استفاده از

منابع عمومی که مبتنی بر الگوهای متفاوتی است، دیده می شود. البته آن قابل اندازه گیری نمی باشد زیرا که اغلب طبیعت نامعلوم و فتنه جویانه دارد (کایدن، ۱۹۹۷، ص ۶).

فساد اداری می تواند برای دولتی که در آن رواج پیدا کرده است خیلی مضر و خطرناک باشد. و در سیستمهای سازمانی هم که به طور نظام مند در فساد اداری گرفتار شده اند، سلامت اداری را از بین می برد و باعث کاهش اطمینان مردم نسبت به سازمان می شود. مهمترین پیامد فساد اداری، کاهش رشد اقتصادی جامعه است که با گسترش فساد اداری، انگیزه برای سرمایه گذاری داخلی و خارجی کم می شود و درآمدهای عمومی (نظیر درآمدهای مالیاتی) نیز به دلیل سوء میزبانی و عدم تشخیص درست، کاهش پیدا می کند. فساد اداری باعث گسترش مشاغل کاذب و سوق دادن نیروی انسانی فعال به واحد خاصی نمی شود، بلکه موضوعی است که بر موضوعات دیگر سازمان مرتبط بوده و از آنها متأثر شده و همچنین بر آنها تأثیر می گذارد. آن بیشتر به عنوان روشی است که در جستجوی بهبود شرایط کاری و محیط کار در کل و یا در واحدهای سازمان می باشد.

اگر یک کارمند واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاری او بهبود یافته است، اعم از اینکه در نتیجه عملکرد خودش باشد و یا سیاستهایی از طرف سازمان، که در جهت افزایش بهره وری اتخاذ شود. این مطلب به کارگر نیروی مضاعف در جهت انجام وظایف خودش می دهد. و باعث افزایش رضایت او از کار کردن در سازمان مربوطه می شود. که در نهایت باعث افزایش تعهد کارکنان نسبت به سازمان شده و در کاهش غیبت، جابه جایی ها، انحرافات رفتاری و فساد اداری مؤثر می باشد.

(هیدئو سو جیورا)

کیفیت زندگی کاری به عنوان یک فرهنگی است که تعهد متقابل بین افراد و سازمان را بوجود می آورد تا افراد در درون سازمان نسبت به سازمان خودشان متعهد بشوند و سازمان هم به نیازهای آنان توجه کند. پس در نتیجه بهبود کیفیت زندگی کاری یک تعهد متقابل بین سازمان و افراد ایجاد می

شود. در واقع به کارگر نیرو می دهد که در انجام دادن کارش فعال و با انگیزه بالا باشد. بنابراین این، به نظر می رسد که کیفیت زندگی کاری، یک موضوع مهمی است که در ایجاد انگیزه در کارکنان مؤثر می باشد و می تواند در فرد یک تعهدی نسبت به سازمان ایجاد کند که هیچ وقت در درون سازمان به فکر سوء استفاده از موقعیتی که در آن قرار گرفته است نباشد. برای بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان یک عده برنامه هایی وجود دارد که هر سازمانی بنابر موقعیت خود از آنها استفاده می کند. در این تحقیق به این پرداخته خواهد شد که آیا برنامه هایی که در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری در بانک ملت به کار گرفته می شود می تواند باعث کاهش فساد اداری کارکنان در محیط کاریشان بشود یا نه؟ و دیدگاه کارکنان و مدیران نسبت به آن چگونه می باشد؟

مفهوم کیفیت زندگی کاری در تمام ابعاد آن در همین زمینه و برای دستیابی به نتایج مطلوب سازمانی وضع شده است. الگوهای مختلفی از این مفهوم ارائه شده است که در بررسی حاضر از الگوی توماس تاتل^۱ استفاده خواهد شد، الگوی مذکور دارای متغیرهای زیر است:

الف) امنیت و ایمنی شغلی هم از لحاظ جسمی و هم از لحاظ روانی

ب) منصفانه بودن حقوق و دستمزد

ج) وجود فرصت رشد، پیشرفت و آموزش

د) همکاری و مشارکت داشتن کارکنان در تصمیم گیری های سازمانی

در این بررسی به این سوال جواب داده خواهد شد که آیا بهبود کیفیت زندگی کاری باعث کاهش فساد اداری و مالی در سازمانها خواهد شد و یا نه؟ به عبارت دیگر با توجه به شاخصهای الگوی توماس تاتل آیا حقوق و دستمزد مناسب و کافی، ایمن بودن محیط کاری، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری ها و مساعد بودن زمینه های رشد و پیشرفت در محیط کار، باعث خواهد شد که

کارکنان دست به رشوه و اختلاس و فساد اداری نزنند؟ یا عوامل مذکور نقش زیادتری نمی تواند داشته باشد. و عوامل دیگری وجود دارند که مؤثرتر از این عوامل خواهند بود.

۳-۱- ضرورت و اهمیت انجام تحقیق

فساد اداری، یکی از پدیده های دیرین تمدن بشری است که قدمتی به اندازه خود دولت دارد. اصولاً اختیارات و انحصاراتی که به طور طبیعی و به صورت اجتناب ناپذیر به مسئولین و کارمندان ادارات دولتی داده می شود به طور بالقوه زمینه را برای انواع سوء استفاده ها فراهم می آورند. اما اگر به عواقب فساد اداری دقت شود این پدیده شوم، وخیم تر از آن است که تصور می شود، بنابر این تلاش در جهت کاهش آن و البته افزایش سلامت اداری یکی از وظایف مهم دولتها است. و از مراکز علمی و دانشگاهی نیز انتظار می رود راهکارهایی را برای کاهش دادن آن معرفی کنند. این تحقیق نیز بهبود و گسترش برنامه های کیفیت زندگی کاری را یکی از راههای کاهش آن معرفی کرده و تلاش می کند راه حلهای عملی نیز در این زمینه پیشنهاد دهد.

با این همه اهمیت مسأله مذکور را می توان در توجه به موارد زیر دریافت.

عدم توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان در بانک ملت می تواند بر منابع انسانی، زیانهای فراوانی را وارد نماید.

- چنانچه کیفیت زندگی کاری کارکنان بانک ملت افزایش یابد باعث کاهش کم کاریها، کار شکنی ها و رفتارهای ناهنجار در محیط کاری خواهد شد.

- زمانی که کیفیت زندگی کاری کارکنان بانک ملت افزایش یابد آنها از محیط خود لذت برده و نسبت به سازمان خود تعهد نشان خواهند داد که در کاهش تخلفات سازمانی و فساد اداری مؤثر است.

۴-۱ اهداف تحقیق

مهمترین اهدافی که از انجام این تحقیق پی گیری می شود می تواند به قرار زیر باشد:

۱- بررسی و مطالعه میزان تأثیر گذاری مؤلفه های کیفیت زندگی کاری بر کاهش فساد اداری بر اساس مدل توماس تاتل در بانک ملت.

۲- تعیین اولویت مؤلفه های تأثیر گذار کیفیت زندگی کاری بر فساد اداری از دیدگاه کارکنان و

مدیران

۵-۱ چارچوب نظری تحقیق

با توجه به جدید بودن موضوع، برای بررسی موضوع از نظرات محققان دیگر استفاده شده است و پس از بررسی نظرات، با کمک کارشناسان اساتید راهنما و مشاور، مبانی نظری تحقیق را در سه بخش (کیفیت زندگی کاری، فساد اداری و تأثیر ابعاد کیفیت زندگی کاری بر فساد اداری) گردآوری شده است. برای اینکه بتوان فرضیه های پژوهش را بررسی و اجرا کرد از یک مدل تحلیلی پژوهش استفاده شده است.

۶-۱ مدل تحلیلی تحقیق

با بررسی نظرات محققان و ادبیات تحقیق مدل تحلیلی پژوهش تدوین شد که در نمودار ۱-۱ به نمایش درآمده است. با توجه به مدل، چهار مؤلفه کیفیت زندگی کاری (متغیر مستقل) بر فساد اداری (متغیر وابسته) مؤثر می باشد. بهبود هر یک از مؤلفه های کیفیت زندگی کاری شامل پرداخت حقوق و دستمزد مناسب و کافی، ایمنی و بهداشت محیط کاری، همکاری و مشارکت داشتن در تصمیم گیری و وجود فرصت رشد، پیشرفت و آموزش بر فساد اداری مؤثر می باشد و در نتیجه باعث کاهش فساد اداری و تخلفات سازمانی می گردد.