مدیریت شهری
شماره ۴۸ پاییز ۱۳۹۶
No.48 Autumn 2017
۴۲۱-۴۳۴
زمان دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۲/۱ زمان پذیرش نهایی: ۱۳۹۶/۵/۸

نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه با جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری منطقه ۲ شیراز

نجف طهماسبی‌پور- استادیار دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران
عبدالمحمد طاهری*- دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

چکیده

هدف از انجام پژوهش تبیین نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه با جَو سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری منطقه ۲ شیراز است. به لحاظ ماهیت توصیفی- پیمایشی و از جهت هدف از نوع کاربردی است. جامعه آماری کلیه کارکنان شهرداری به تعداد ۲۵۰ نفر بودند که با استفاده از جدول مورگان نمونه مورد مطالعه ۱۴۸ نفر تعیین گردید. این تعداد با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه ای ساده انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق پرسشنامه کیفیت زندگی کاری، جَو سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بوده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تحلیل مسیر با استفاده از روش بارون و کنی) و از نرم افزار spss استفاده شد. نتایج نشان داد که بین ابعاد تحول و تکامل اخلاق حرفه‌ای با جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار وجود دارد. از میان ابعاد جوسازمانی، رضایت، توافق بر روی رویه ها و اثربخشی ارتباطات با کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار وجود داشت. در نهایت اخلاق حرفه‌ای نقش واسطه‌ای معناداری در رابطه با جَو سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان ایفا نمود.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، جوسازمانی، کیفیت زندگی کاری

The Mediating of professional ethics in relation to the organizational climate and quality of work life of Region 2 of Shiraz Municipality

Abstract

This research has been done to investigate the mediating role of professional ethics in respect of organizational climate and quality of working life of Municipality of Shiraz Region 2. the research method was descriptive survey. Based on purpose, it was applied. The population of the study was all staff members of the Municipality about 250 persons. 148 persons were selected by Morgan table. They were selected by simple stratified sampling. The research instrument for collecting data were working life quality questionnaire {Ghasemzadeh}. organizational climate (Lyle Sasman&Sam Dip) and professional ethics (Marzban) Descriptive statistics (median,standard deviation) and inferential statistics(Pearson correlation coefficient, the multiple regression path analysis using Baron and Kenny) were used to collect data by SPSS software. The result showed that there is a significant relationship between Evolution aspects and the development of the professional ethics. There is a significant relationship between satisfaction, agreement on procedures from organizational climate aspects and effectiveness of communication with working life quality. The professional ethics had the significant mediating role in respect of organizational climate and the staff working life quality.

Key words: professional ethics, organizational climate, working life quality

* نویسنده مسئول مکاتبات، شماره تماس: ۸۸۹۸۵۴۶۳، رایانامه: Vahid_taahh2010@yahoo.com

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

مقدمه

سازمان و سازمان یافتگی جزء جدانشدنی زندگی ماست. ما قبل از تولد و در رحم مادر توسط سازمان هایی مراقبت می شویم، در یک سازمان پزشکی چشم به جهان می‌گشاییم، در سازمان های متعدد آموزش می‌بینیم و به موقع در یک سازمان مشغول کار می‌شویم و همزمان با سازمان‌های متعدد رابطه و سروکار داریم و نهایتا در یک سازمان با مراسم خاص تشییع و تدفین، صحنه نمایش جهانی را ترک می‌کنیم. بنابراین اخلاق در تمام سازمان ها مهم می‌باشد چراکه اگر اخلاق حرفه‌ای نباشد و به درستی اجرا نشود جو سازمان و به تبع آن کیفیت زندگی کاری هم دچار کم و کاستی‌هایی می‌شود (مقیمی، ۱۳۹۰). در مزیت اخلاق حرفهای باید گفت اخلاق حرفه ای نقش راهبردی در موفقیت معطوف به آینده سازمان دارد و دوری از آنها سازمان ها را سخت آسیب پذیر و متضرر کرده است. دست یابی سازمان به اخلاق حرفهای موجب مزیت استراتژیک می‌شود. بخشی از هزینه‌های تبلیغاتی را صرف اخلاقی‌سازی سازمان کنید تا تاثیر ژرف آن را در موفقیت سازمان تجربه کنید. سازمان ها از طرفی خواهان اخلاق هستند و از طرفی دیگر اخلاق ورزی و پایبندی به اخلاقیات را دردسرزا می بینند و این مهمترین مانع سازمانها در روی آوردن به اخلاق حرفهایست (قراملکی، ۱۳۸۲). اخلاق حرفه ای، مهم ترین متغیر در موفقیت سازمان است، ویکی از مسئولیت های مدیران آموزشی ترویج اخلاق حرفهای در سازمان است. عدم توجه به اخلاق در محیط کار، مشکلات بزرگی را برای سازمان بهمراه خواهد داشت (نظری؛ طاهری؛ کریمی و بیوکانی، ۱۳۹۲). ویژگیهای اخلاق حرفه ای در مفهوم امروزی آن عبارت است از هویت علم و دانش داشتن، نقش کاربردی داشتن، ارایه صبغهای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارایه دانش انسانی و دارای زبان روشن انگیزشی است (مقیمی، ۱۳۹۰). اخلاق حرفهای، انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است. اخلاق حرفه‌ای به طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند، بلکه از مسئولیت سازمان یا بنگاه به‌عنوان یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند (مقیمی، ۱۳۹۰). جو یعنی ادراک رسمی و غیررسمی از سیاستها، اعمال و رویه‌های سازمانی که میتواند بر متغیرهای دیگر سازمانی اثر بگذارد (اشنایدر، اسمیت، تیلور و فلینور[۱]، ۲۰۰۲؛ به نقل از براتی، عریضی و نوری، ۱۳۸۹). جو سازمانی از دو رویهٔ جو همکارانه [۲]و جو نوآورانه [۳]تشکیل شده است (جاو و لیو[۴]، ۲۰۱۰). هنگامی که در یک سازمان جو همکارانه وجود دارد اعضای آن تمایل بیشتری به کار کردن با یکدیگر به صورت گروهی و رشد و ارتقای یکدیگر دارند (جانز و پراسارنفانیچ، ۲۰۰۳). هنگامی که افراد درجهٔ بالایی از جو همکارانه را در درونه سازمان ادراک می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که با یکدیگر رابطهٔ تعاملی برقرار کنند. هنگامی که شرکتها سطح بالایی از جو نوآورانه ارائه می‌دهند، کارکنان برای مبادله و تسهیم دانش، به منظور خلق موضوعهای جدید، تعامل خود را با دیگران افزایش می‌دهند (هوگل، پاربوتیا و مانسون[۵]، ۲۰۰۸). کیفیت زندگی کاری را عکس العمل کارکنان در برابر کار، به ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیاز های شغلی و سلامت روحی تعریف می کند، با استفاده از این تعریف کیفیت زندگی کاری به پیامدهای شخصی، تجربه کاری و چگونگی بهبود کار به منظور رفع نیازهای فردی تاکید دارد (قلاوندی و همکاران، ۱۳۸۹).

برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که عامل رشد و تعالی کارکنان در سازمان می باشد (فلیپو[۶]، ۱۹۸۴). کیفیت زندگی‌کاری را در کیفیت روابط بین کارکنان و تمامی محیط کار خلاصه می‌کند و یادآور می‌شود که در قالب برنامه ها و فعالیت هایی که در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری انجام می‌شود در کنار و به موازات توجه به ابعاد فنی و اقتصادی، که بیشتر

۱. Schnider, Smith, Taylor & Fleenor
۲. cooperative climate
۳. innovative climate
٤. Jaw & Liu
٥. Hoegl, Parboteeah & Munson
٦. Filipo

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

مـورد توجـه سـازمانها مـی باشـد ابعـاد انسـانی نیـز مـورد توجـه و تأکیـد قـرار گیـرد.
کیفیـت زندگـی کاری برنامـه ای جامـع وگسـترده اسـت کـه رضایـت کارکنـان را افزایـش می‌دهـد. یادگیـری آنهـا را در محیـط تقویـت می‌کنـد و بـه آنهـا در امـر مدیریـت یـاری می‌دهـد. عـدم رضایـت از کیفیـت زندگـی کاری مشـکلی اسـت کـه تقریبـا بـه همـه کارکنـان بـدون توجـه بـه مقـام و جایـگاه آنهـا آسـیب می‌رسـاند. هـدف بسـیاری از سـازمان هـا افزایـش رضایـت کارکنـان در تمـام سـطوح اسـت، امـا این مساله پیچیـده اسـت زیـرا تفکیـک و تعییـن ایـن کـه چـه مشـخصه‌هایی بـا کیفیـت زندگـی کاری رابطـه دارنـد امـری دشـوار اسـت. امـروزه در مدیریـت معاصـر مفهـوم کیفیـت زندگـی کاری بـه موضـوع اجتماعـی عمـده ای در سراسـر دنیـا مبـدل شـده اسـت (لوتانـز، ۱۹۸۰)؛ در حالـی کـه در دهه‌هـای گذشـته در جسـتجوی نظـام جدیـدی بـرای کمـک بـه کارکنـان بودنـد تـا آنهـا بتواننـد بیـن زندگـی کاری و زندگـی شـخصی خـود تعـادل برقـرار کننـد. برنامـه کیفیـت زندگـی کاری شـامل هرگونـه بهبـود در فرهنـگ سـازمانی اسـت کـه شـامل رشـد و تعالـی کارکنـان می‌شـود (فیلیپـو، ۱۹۸۸). نظـام ارزشـی کیفیـت زندگـی کاری سـرمایه گـذاری بر روی افـراد را به عنـوان مهـم تریـن متغیـر در معادلـه مدیریـت راهبـردی مـورد توجـه قـرار می‌دهـد. بدیـن معنـی کـه بـرآورده سـاختن نیازهـای کارکنـان بـه بهسـازی و بهـره‌وری بلنـد مـدت سـازمان منجـر می‌شـود. تردیـدی نیسـت کـه شـکوفایی هـر جامعـه ای در بهبـود و پـرورش منابـع انسـانی نهفتـه اسـت. بـا توجـه بـه مباحـث فـوق پژوهشـگر در ایـن پژوهـش، بـه دنبـال پاسـخ بـه ایـن سـوال اسـت کـه: آیـا میـان اخـلاق حرفـه ای و جَـو سـازمانی بـا کیفیـت زندگـی کاری کارکنـان شـهرداری رابطـه معنـاداری وجـود دارد؟

مبانی نظری

اخلاق حرفه‌ای

در روزگار کنونـی کمتـر کسـی میتوانـد بـا نگاه مکانیسـتی بـه مدیریـت سـازمانی بنگـرد، بـه ویـژه در دهه‌هـای اخیـر و مخصوصـاً ورود بـه هـزاره سـوم عواملـی چـون آگاهـی، اندیشـه و آزادی، انسـان گرایـی و توجـه بـه نقـش نیـروی انسـانی در سـازمان بـه طـور فزاینـده ای مـورد تأکیـد قـرار گرفتـه اسـت. امـروزه در پرتـو تحولات اجتماعـی و پیدایـش تئوریهـای نویـن مدیریـت، ارزشـهای نویـن جهانـی مطـرح شـده انـد. لـذا دیدگاه‌هـای جهـان شـناختی و انسـان شـناختی مدیـران تغییـر یافتـه و جایـگاه انسـان نسـبت بـه قبـل اعتـلا و ارتقـا یافتـه اسـت. لـذا سـازمانهای مختلـف بـه دنبـال تربیـت انسـانهایی هسـتند کـه بتواننـد در جامعـه جهانـی بـه دور از تعصـب و کوتـه نگریهـا زندگـی کننـد، معتقـد بـه اخلاقیـات و ارزشـهای متعالـی باشـند و بـه حقـوق و آزادی دیگـران احتـرام بگذارنـد (قیصـری، ۱۳۹۲). یکـی از عمده‌تریـن دغـده هـای مدیـران کارآمـد در سـطوح مختلـف، چگونگـی ایجـاد بسـترهای مناسـب بـرای عوامـل انسـانی شـاغل در تمـام حرفـه هاسـت تـا بـا حـس مسـئولیت و تعهـد کامـل بـه مسـائل در جامعـه و حرفـه خـود بـه کار بپردازنـد و اصـول اخلاقـی حاکـم بـر شـغل و حرفـه خـود را رعایـت کننـد. امـروزه داشـتن اخـلاق حرفهـای، بـه عنـوان یـک مزیـت رقابتـی در سـازمان مطـرح مـی باشـد. «فـرد دیویـد[۷]» در حـوزه مدیریـت اسـتراتژیک میگویـد: در سـازمان اصـول اخلاقـی خـوب از پیـش شـرطهای مدیریـت اسـتراتژیک خـوب اسـت وی بـر ایـن بـاور اسـت کـه روز بـه روز اعتقـاد بـه اینکـه پایبنـدی بـه اخـلاق موجـب ایجـاد مزیـت اسـتراتژیک مـی شـود، در میـان مدیـران فراگیـر مـی گـردد (کاظمـی، ۱۳۹۴). موفقیـت در سـازمان ناشـی از ایجـاد و بـه کارگیـری مدیریـت اخـلاق در سـازمان اسـت. ضعـف در سیسـتم اخلاقیـات و گرایـش بـه سـمت عـدم اعتمـاد منجـر بـه کاهـش ارتباطـات و افزایـش خسـارت سـازمانی مـی گـردد و مدیریـت بـه سـمت کنتـرل گذشـته نگـر سـوق پیـدا میکنـد. بـه ایـن ترتیـب انـرژی سـازمان بـه منفـی تبدیـل مـی شـود. لـذا معرفتـی کـه میتوانـد بـه عنـوان کاتالیـزوری بـرای عقلانـی کـردن سـازمان مبتنـی بـر نگـرش انسـان گرایانـه عمـل کنـد اخـلاق حرفـه‌ای اسـت (قیصـری، ۱۳۹۲).

جَو سازمانی

جـو سـازمانی، اصطـلاح وسـیعی اسـت کـه بـه ادراک کارکنـان از محیـط عمومـی کار در سـازمان اطـلاق می‌شـود و متاثـر از سـازمان رسـمی، غیررسـمی، شـخصیت افـراد و رهبـری سـازمان اسـت (هـوی و میسـکل، ۱۹۸۰؛ ترجمـه عبـاس زاده، ۱۳۹۰). جـو سـازمانی بـه تصـورات، احساسـات و ارزشـهای کارکنـان در محیـط کارشـان اطـلاق مـی شـود. همیـن طـور احسـاس تعهـد نسـبت بـه سـازمان، حـس اعتمـاد و تعلـق، اعتمـاد بـه نفـس و وفـاداری را نیـز شـامل مـی-

v. Fred david

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۸ پاییز ۱۳۹۶
No.48 Autumn 2017

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

شـود کـه تحـت تأثیـر عوامـل مختلفـی ماننـد فضـای فیزیکـی، قوانیـن سـازمانی حاکـم و ویژگی‌هـای رفتـاری افـراد در محیـط کار قـرار می‌گیـرد (ممـی زاده، ۱۳۷۵). جـو سـازمانی نگـرش و رفتـار کارکنـان را هـم بـه‌صـورت مثبـت (ماننـد بهـره وری و رضایـت شـغلی) و هم بـه صـورت منفـی (ماننـد غیبـت از کار و تـرک خدمـت) و بـه طـور مسـتقیم یـا غیرمسـتقیم توسـط کسـانی کـه در سـازمان کار می‌کننـد تحـت تأثیـر قـرار می‌دهـد، از ایـن رو بـا توجـه بـه تاثیـری کـه جـو سـازمانی بـر رفتـار کارکنـان دارد، مدیـران، بـه ویـژه در محیـط رسـمی مـدارس، بایـد جـو مناسـبی در سـازمان ایجـاد کننـد تـا بـه نحـو مطلـوب بـه اهـداف و آرمانهـای سـازمان دسـت یابنـد. لیتویـن و اسـترینجر[۸] (۱۹۸۶) جـو سـازمانی را ادراکاتـی کـه فـرد از نـوع سـازمانی کـه در آن کار مـی‌کنـد را تعریـف می‌کنـد (لیتویـن و اسـترینجر، ۱۹۸۶). آراباسـی[۹] (۲۰۱۰) ابعـاد جـو سـازمانی را بـا تمرکـز بـر هفـت بعـد: سـاختار سـازمانی[۱۰]، ارتباطـات سـازمانی[۱۱]، پـاداش[۱۲]، تعهـد سـازمانی[۱۳]، ریسـکپذیری[۱۴]، تعـارض سـازمانی[۱۵]، کارگروهـی[۱۶] بررسـی کـرده اسـت. سـاختار سـازمانی بـه چارچوبـی گفتـه مـی شـود کـه مدیـران بـرای تقسـیم و هماهنگـی فعالیتهـای اعضـای سـازمان ایجـاد مـی کننـد. در حقیقـت، سـاختار سـازمانی الگـوی تعییـن شـده بـرای روابـط میـان اعضـای یـک سـازمان و هـم چنیـن یـک نظـام رسـمی مـی باشـد زیـرا مدیـران عالـی سـازمان هـا آن را بـه صـورت رسـمی پدیـد مـی آورنـد بـه طـوری کـه نـوع سـاختار سـازمان هـا بـر رفتـار کارکنـان و بهـره‌وری آن هـا اثرگـذار اسـت (آراباسـی، ۲۰۱۰).

کیفیت زندگی کاری

کیفیـت زندگـی یکـی از بنیـادی تریـن مفاهیـم مطـرح در روانشناسـی مثبت‌نگـر اسـت. اینکـه فقـط پیشـرفتهای علمـی، پزشـکی، و تکنولـوژی میتوانـد زندگـی را بهبـود بخشـد، بـه ایـن بـاور کـه بهزیسـتی فـردی، خانوادگـی، اجتماعـی و جامعـه ازترکیـب ایـن پیشـرفتها بـه‌همـراه ارزش‌هـا و ادراکات فـرد از بهزیسـتی و شـرایط محیطـی به‌وجـود می‌آیـد، ازمنابـع اولیـه گرایـش بـه کیفیـت زندگـی اسـت (مهاجرانـی و همـکاران، ۱۳۸۷). امـروزه در مدیریـت معاصـر مفهـوم کیفیـت زندگـی کاری بـه موضـوع اجتماعـی عمـده‌ای در سراسـر دنیـا مبـدل شـده اسـت. در حالـی کـه در دهه‌هـای گذشـته فقـط بـر زندگـی کاری در یـک محـدوده خـاص تاکیـد می‌شـد. تـا آنهـا بتواننـد بیـن زندگـی کاری و زندگـی شـخصی خـود تعـادل برقـرار کننـد (آتـش پـور، ۱۳۸۷). برنامـه کیفیـت زندگـی کاری شـامل هرگونـه بهبـود در فرهنـگ سـازمانی اسـت کـه باعـث رشـد و تعالـی کارکنـان در سـازمان می‌شـود. از ایـن‌رو، نظـام ارزشـی کیفیـت زندگـی کاری سـرمایه‌گذاری بـر روی افـراد را بـه عنـوان مهم‌تریـن متغیـر در معادلـه مدیریـت راهبـردی مـورد توجـه قـرار می‌دهـد. یافته‌هـای مطالعاتـی نشـان می‌دهـد کـه اجـزای ایـن برنامه‌هـا موجـب کاهـش میـزان شـکایت کارکنـان، کاهـش نـرخ غیبـت از کار، کاهـش میـزان اعمـال مقـررات انضباطـی، افزایـش نگـرش مثبـت کارکنـان و افزایـش مشـارکت آنـان در برنامه‌هـای نظـام پیشـنهادها بوده‌اسـت. از طـرف دیگـر، بـرآورده سـاختن نیازهـای کارکنـان بـه بهسـازی و کارایـی بلندمـدت سـازمان نیـز منجـر خواهـد شـد (حسـینی، ۱۳۸۸).

پیشینه پژوهش

پژوهشهای داخلی

محبـی و بتویـی، (۱۳۹۵) در پژوهشـی تحـت عنـوان «رابطـه بیـن جَـو سـازمانی وکیفیـت زندگـی کاری کارکنـان آمـوزش و پـرورش» بـه ایـن نتیجـه رسـید کـه بیـن جَـو سـازمانی و بهـره‌وری و همچنیـن بیـن ابعـاد کیفیـت زندگـی کاری و بهـره‌وری رابطـه مثبـت ومعنـی داری وجـود دارد. جوسـازمانی بـه عنـوان متغیـر اثرگـذار بـر کیفیـت زندگـی کاری مـی باشـد. برزیـن و پناهـی، (۱۳۹۵) در پژوهشـی تحـت عنـوان «بررسـی رابطـه بیـن کیفیـت زندگـی کاری و جَـو سـازمانی بـا انگیـزش شـغلی کارکنـان اداره کل امورمالیاتـی اسـتان اردبیـل» بـه ایـن نتیجـه رسـیدند کـه؛ بیـن ابعـاد کیفیـت زندگـی کاری و ابعـاد جَـو سـازمانی بـا انگیـزش شـغلی اداره کل امورمالیاتـی اسـتان اردبیـل رابطـه مثبـت و معنـی داری وجـود دارد. قهرمانی؛ شـمس مورکانی و فرهـادی (۱۳۹۴)

۸. Litwin & Stringer
۹. Arabaci
۱۰. organazational structure
۱۱. communication
۱۲. reward
۱۳. organizational commitment
۱۴. risk-taking
۱۵. organizational conflict
۱۶. team working

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

در پژوهشی تحت عنوان «رابطه کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه ای در مدیران دانشگاه شهید بهشتی» به این نتیجه رسیدند که بین کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای مدیران بر حسب جنس و سطح مدیریتی تفاوت معناداری وجود دارد. بنابراین نتیجه گرفته شد که کیفیت زندگی کاری می تواند بخشی از تغییرات اخلاق حرفه ای را تبیین کند و عوامل جنسیت و سطوح مدیریتی در کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه ای مدیران تاثیر دارد.

پژوهشهای خارجی

ساندی، ایزمایل و اوتمن (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین جَو سازمانی و استرس شغلی با عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش» به این نتیجه رسیدند که بین جَو سازمانی و استرس شغلی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد، رابطه بین جَو سازمانی با عملکرد شغلی مثبت و رابطه بین استرس شغلی با عملکرد شغلی منفی و معنادار است. ورانگ[17] (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین اصول رهبری و جو سازمانی مدرسه با عملکرد شغلی معلمان» به این نتیجه رسید که بین اصول رهبری با عملکرد شغلی معلمان مدارس دولتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌ها همچنین نشان داد بین جو سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مدارس دولتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. آگاستاس[18] (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان «تاثیر حرفه، موقعیت و جو سازمانی با اوضاع اخلاقی در بین ۲۶۷ نفر از کارکنان بخش خصوصی در مسکو» به این نتیجه رسید که بین ابعاد صداقت، تضاد، مسئولیت‌پذیری، پاداش و استاندارد جوسازمانی با ابعاد قوانین و رویه‌ها، دلسوز، ابزارگرایی جواخلاقی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی: اخلاق حرفه ای نقش واسطه‌ای معناداری در رابطه جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری دارد.

فرضیات فرعی: فرضیه اول؛ بین اخلاق حرفه ای و جو سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم؛ بین اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد.

۱۷. Werang

۱۸. Augustus

فرضیه سوم؛ بین جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد.

روش شناسی

در این تحقیق با توجه به موضوع و اهداف پژوهش از روش تحقیق توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی استفاده شده است. توصیفی بدان جهت که به توصیف آرای آزمودنی‌ها پرداخته می‌شود و پیمایشی بدان جهت که از ابزار پرسشنامه به جهت توزین آراء آزمودنی‌ها استفاده گردید. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان شهرداری منطقه ۲ شیراز در سال ۹۶-۹۵ بود که تعداد آنان ۲۵۰ نفر می‌باشد. نمونه آماری و روش نمونه‌گیری: با توجه به جدول مورگان نمونه مورد مطالعه ۱۴۸ نفر تعیین گردید. جهت انتخاب نمونه با نظر داشت نمونه گیری طبقه ای با احتساب ضریب، حجم مورد مطالعه انتخاب گردید. ابزار گردآوری اطلاعات: پرسش نامه کیفیت زندگی کاری قاسم زاده در سال (۱۳۸۴) و اخلاق حرفه ای مرزبان در سال (۱۳۸۹) و پرسشنامه جَو سازمانی ساسمن و سام دیپ[19] (۱۹۸۹) که هر کدام شامل تعدادی گویه می‌باشد استفاده گردید.

۱۹. Sussmaan & Deep

مدیریت شهری
فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۸ پاییز ۱۳۹۶
No.48 Autumn 2017

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

یافته‌ها

داده‌های توصیفی

جدول شماره ۱ میانگین و انحراف معیار کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن را نشان می‌دهد.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن

ابعاد	روابط انسانی در محیط کاری	امنیت شغلی	پیشرفت شغلی	مشارکت	رعایت حقوق و منزلت انسانی	توازن بین کار و زندگی	تعهد کاری	مسائل مالی و رفاهی	کیفیت زندگی کاری
میانگین	۳۶/۷۱	۱۶/۳۳	۱۷/۱۳	۱۱/۴۵	۱۱/۸۲	۲۱/۷۶	۳۰/۹۵	۱۴/۸۱	۱۶۰/۹۵
انحراف معیار	۶/۱۴	۱/۴۲	۴/۱۸	۲/۹۵	۳/۹۲	۲/۱۴	۴/۰۳	۳/۸۲	۲۰/۵۴

همانگونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود بیشترین میانگین ۳۶/۷۱ و مربوط به بعد روابط انسانی در محیط کاری و کمترین میانگین ۱۱/۴۵ و مربوط به بعد مشارکت می‌باشد.

جدول شماره ۲ میانگین و انحراف معیار اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن را نشان می‌دهد.

جدول۲. میانگین و انحراف‌معیار اخلاق حرفه ای و ابعاد آن

ابعاد	تعهد	تخصص	تعلق	تداوم	تکامل	تحول	اخلاق حرفه ای
میانگین	۳۰/۶۰	۱۴/۶۰	۲۲/۳۲	۱۸/۴۳	۲۲/۸۷	۲۰/۶۰	۱۲۹/۴۳
انحراف معیار	۲/۷۸	۲/۶۶	۲/۹۰	۲/۰۱	۴/۳۰	۶/۵۴	۱۰/۶۵

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود بیشترین میانگین ۳۰/۶۰ و مربوط به بعد تعهد و کمترین میانگین ۱۴/۶۰ و مربوط به بعد تخصص می‌باشد. جدول شماره ۳ میانگین و انحراف معیار جو سازمانی و ابعاد آن را نشان می‌دهد.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار جو سازمانی و ابعاد آن

ابعاد	وضوح و روشنی اهداف	وضوح و روشنی نقش	رضایت از پاداش	رضایت و توافق بر روی رویه‌ها	اثربخشی ارتباطات	جو سازمانی
میانگین	۷/۱۹	۶/۵۳	۴/۵۵	۳/۹۷	۴/۱۳	۲۶/۳۷
انحراف معیار	۱/۹۵	۲/۴۲	۳/۴۰	۳/۸۵	۴/۳۹	۱۰/۵۵

همانگونـه کـه در جـدول ۳ مشـاهده می‌شـود بیشـترین میانگیـن ۷/۱۹ و مربـوط بـه بعـد وضوح و روشنی اهداف و کمتریـن میانگیـن ۳/۹۷ و مربـوط بـه بعـد رضایت و توافق بر روی رویه‌ها می‌باشـد.

یافته‌های استنباطی

فرضیـه اول: بیـن اخـلاق حرفـه ای و جـو سـازمانی رابطـه معنـاداری وجـود دارد. جهـت آزمـودن فرضیـه از ضریـب همبسـتگی پیرسـون اسـتفاده شـده کـه نتیجـه آن در قالـب ماتریـس همبسـتگی در جـدول ۴ مشـاهده می‌شـود.

جدول ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای اخلاق حرفه ای و جو سازمانی

متغیرها	تحول	تکامل	تداوم	تعلق	تخصص	تعهد	جو سازمانی
تحول	۱						
تکامل	۰/۳۷**	۱					
تداوم	۰/۱۲	۰/۳۰**	۱				
تعلق	-۰/۲۵*	۰/۰۴	۰/۳۰**	۱			
تخصص	۰/۰۵۸	-۰/۳۳	۰/۱۶*	۰/۲۴**	۱		
تعهد	-۰/۳۴	۰/۰۹۳	۰/۰۶۷	۰/۶۵**	-۰/۰۸۰	۱	
جو سازمانی	-۰/۲۸	-۰/۲۹	-۰/۰۷۲	۰/۰۹۷	۰/۰۰۳	۰/۰۶۳	۱

**P≤۰/۰۱

*P≤۰/۰۵

همـان گونـه کـه در ماتریـس ۴ مشـاهده می‌شـود از میـان ابعـاد اخـلاق حرفـه‌ای، بیـن ابعـاد تحـول و تکامـل بـا جـو سـازمانی در سـطح کمتـر از ۰/۰۱ رابطـه مسـتقیم معنـادار وجـود دارد. امـا بیـن ابعـاد تـداوم، تعلـق، تخصـص و تعهـد بـا جـو سـازمانی رابطـه معنـادار وجـود نـدارد.

فرضیه دوم: بین اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد.

جهـت آزمـودن فرضیـه از ضریـب همبسـتگی پیرسـون اسـتفاده شـده کـه نتیجـه آن در قالـب ماتریـس همبسـتگی در جـدول ۵ مشـاهده می‌شـود.

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۸ پاییز ۱۳۹۶
No.48 Autumn 2017

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

جدول ۵. ماتریس همبستگی متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری

متغیرها	تحول	تکامل	تداوم	تعلق	تخصص	تعهد	کیفیت زندگی کاری
تحول	۱						
تکامل	۰/۳۷**	۱					
تداوم	۰/۱۲۰	۰/۳۰**	۱				
تعلق	-۰/۲۵	۰/۰۴۰	۰/۳۰۹**	۱			
تخصص	۰/۰۵۸	-۰/۳۳	۰/۱۶۸*	۰/۲۴۷**	۱		
تعهد	۰/۳۴**	۰/۰۹۳	۰/۰۶۷	۰/۶۵۴**	-۰/۰۸	۱	
کیفیت زندگی کاری	۰/۳۳**	۰/۲۹**	۰/۱۲۴	-۰/۰۹۰	-۰/۰۴۷	-۰/۰۲۷	۱

**P≤۰/۰۱

*P≤۰/۰۵

همان گونه که در ماتریس ۵ مشاهده می شود از میان ابعاد اخلاق حرفه‌ای، بین ابعاد تحول و تکامل با کیفیت زندگی کاری در سطح کمتر از ۰/۰۱ رابطه مستقیم معنادار وجود دارد. اما بین ابعاد تداوم، تعلق، تخصص و تعهد با کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار وجود ندارد.

فرضیه سوم: بین جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد.

جهت آزمودن فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده که نتیجه آن در قالب ماتریس همبستگی در جدول ۶ مشاهده می شود.

جدول ۶. ماتریس همبستگی متغیرهای جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری

متغیرها	وضوح و روشنی اهداف	وضوح و روشنی نقش	رضایت از پاداش	رضایت و توافق بر روی رویه‌ها	اثربخشی ارتباطات	کیفیت زندگی کاری
وضوح و روشنی اهداف	۱					
وضوح و روشنی نقش	۰/۰۳۲	۱				
رضایت از پاداش	-۰/۰۴۱	۰/۴۸۹**	۱			
رضایت و توافق بر روی رویه‌ها	۰/۰۳۳	۰/۳۵۳**	۰/۵۹۴**	۱		
اثربخشی ارتباطات	-۰/۰۱۳	۰/۰۱۸	۰/۲۲۸**	۰/۵۵۴**	۱	
کیفیت زندگی کاری	-۰/۰۶۲	-۰/۱۰۵	-۰/۱۴۲	-۰/۳۷۶	-۰/۳۸۶	۱

**P≤۰/۰۱

*P≤۰/۰۵

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

همـان گونـه کـه در ماتریـس ۶ مشـاهده می‌شـود از میـان ابعـاد جـو سـازمانی، بیـن ابعـاد رضایت و توافق بر روی رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات بـا کیفیـت زندگـی کاری در سـطح کمتـر از ۰/۰۱ رابطـه معکـوس و معنـادار وجـود دارد، امـا بـا توجـه بـه معکـوس بـودن نمره‌گـذاری جـو سـازمانی، رابطـه بیـن ابعـاد رضایت و توافق، وضوح و روشنی نقش و رضایت از پاداش بر روی رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات بـا کیفیـت زندگـی کاری مسـتقیم ارزیابـی می‌شـود. امـا بیـن ابعـاد وضوح و روشنی اهداف ، تعلـق، تخصـص و تعهـد بـا کیفیـت زندگـی کاری رابطـه معنـادار وجـود نـدارد.

فرضیـه اصلـی: اخـلاق حرفـه ای نقـش واسـطه ای معنـاداری در رابطـه جـو سـازمانی و کیفیـت زندگـی کاری دارد.

جهـت بررسـی نقـش واسـطه ای اخـلاق حرفـه‌ای در رابطـه بیـن جـو سـازمانی و کیفیـت زندگـی کاری از روش تحلیـل رگرسـیون بـه شـیوه سلسـله مراتبـی و بـه شـیوه بـارون و کنـی اسـتفاده شـد کـه نتایـج آن در جـدول شـماره ۱۰ گـزارش گردیـده اسـت.

جدول ۱۰. نتایج تحلیل رگرسیون به روش بارن و کنی جهت تعیین نقش واسطه ای اخلاق حرفه‌ای

گام	متغیر های وارد شده	بتا	t	p	R	R^2	F	p
اول (ملاک کیفیت زندگی کاری)	جو سازمانی	-۰/۳۸۰	-۴/۹۶	۰/۰۰۰	۰/۳۸	۰/۱۴	۲۴/۶۰	۰/۰۰۰
دوم (ملاک کیفیت زندگی کاری)	جو سازمانی	-۰/۳۲۲	-۴/۱۵	۰/۰۰۰	۰/۴۳	۰/۱۸	۱۶/۹۰	۰/۰۰۰
	اخلاق حرفه‌ای	۰/۲۲۰	۲/۸۴	۰/۰۰۰				

تفسیر و نتیجه‌گیری

فرضیه اول: بین اخلاق حرفه‌ای و جَو سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جهـت آزمـودن فرضیـه از ضریـب همبسـتگی پیرسـون اسـتفاده شـده کـه نتیجـه آن در قالـب ماتریـس همبسـتگی در جـدول ۴ مشـاهده مـی شـود. همـان گونـه کـه در ماتریـس ۴ مشـاهده می‌شـود از میـان ابعـاد اخـلاق حرفـه‌ای، بیـن ابعـاد تحـول و تکامـل بـا جَـو سـازمانی در سـطح کمتـر از ۰/۰۱ رابطـه مسـتقیم معنـادار وجـود دارد. امـا بیـن ابعـاد تـداوم، تعلـق، تخصـص و تعهـد بـا جَـو سـازمانی رابطـه معنـادار وجـود نـدارد. در تبییـن ایـن یافتـه میتـوان گفـت هرچـه افـراد از اخـلاق حرفـه ای بالاتـری (در بعـد تحـول و تکامـل) در شـهرداری منطقـه ۲ شـیراز برخـوردار باشـند، جَـو سـازمانی مثبـت و بهتـری نیـز در سـازمان بوجـود مـی آیـد. در بعـد تکامـل، کارکنـان معتقـد بودنـد کـه بایـد زمینـه ای فراهـم شـود تـا قابلیـت هـای حرفـه ای آنهـا افزایـش یابـد و معتقـد بودنـد کـه مسـیر حرفـه ای آنهـا بـا یادگیـری و توسـعه ذهنـی تکامـل می‌شـود و همچنیـن وجـود روابـط انسـانی مناسـب بـه ایجـاد جَـو سـازمانی مناسـب بـه کارکنـان کمـک می‌کنـد. در بعـد تحـول کارکنـان بـر ایـن بـاور بودنـد کـه بـا توجـه بـه فراهـم بـودن زمینـه بهبـود درکار بایـد تـلاش و کوشـش خـود را بیشـتر کننـد و باتوجـه بـه مـورد توجـه بـودن ارتباطشـان بـا سـایر مجامـع و سـازمان هـا شغلشـان از اهمیـت ویـژه ای برخـوردار اسـت کـه اخـلاق میتوانـد منبـع خوشـبختی و سـعادت بـرای آنهـا باشـد کـه درنتیجـه همـه اینهـا از جَـو سـازمانی مطلوبـی بهره‌منـد خواهنـد شـد. نتیجـه ایـن پژوهـش بـا تحقیقـات آگاسـتاس (۲۰۱۳) کریمـی، رجاییپـور و هویـدا (۱۳۸۹) همخوانـی داشـته اسـت.

فرضیه دوم: بین اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد.

جهـت آزمـودن فرضیـه از ضریـب همبسـتگی پیرسـون اسـتفاده شـده کـه نتیجـه آن در قالـب ماتریـس همبسـتگی در جـدول ۵ مشـاهده می‌شـود. همـان گونـه کـه در ماتریـس ۵ مشـاهده می‌شـود از میـان ابعـاد اخـلاق حرفـه‌ای، بیـن ابعـاد تحـول و تکامـل بـا کیفیـت زندگـی کاری در سـطح کمتـر از ۰/۰۱ رابطـه مسـتقیم معنـادار وجـود

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

دارد. اما بین ابعاد تداوم، تعلق، تخصص و تعهد با کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار وجود ندارد. در تبیین این فرضیه میتوان بیان داشت که زیر بنای همه ارزش ها در سازمان، ارزش های اخلاقی می باشد. این ارزش ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کند که میتواند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب است تاثیر بگذارد بطور کلی در اکثر مواقع اخلاق حرفهای منجر به افزایش کیفیت زندگی کاری در سازمان می‌شود. پس بنابر این مراد از اخلاق حرفهای، مسئولیت اخلاقی فرد از همه این ابعاد است. یک کارمند به عنوان شخص حقیقی مسئولیت اخلاقی دارد. اما مسئولیتهای حرفهای او برخاسته از شغلی است که بر دوش گرفته است، به گونه‌ای که اگر شغل دیگری می‌پذیرفت، مسئولیت اخلاقی وی تغییر میکرد. هر شغلی مسئولیت های اخلاقی خاصی می‌آفریند. اخلاق در این مفهوم وابسته به شغل است که بر حسب تنوع مشاغل، اخلاقیات خاص مطرح می‌شود. هر سازمانی به دنبال روش‌هایی برای افزایش روابط انسانی کارکنان خود در محیط کار، امنیت شغلی، پیشرفت شغلی، مشارکت، رعایت حقوق و منزلت انسانی، برقراری توازن بین کار و زندگی، تعهد کاری ومسائل مالی و رفاهی کارکنان به عنوان ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان خود میباشند که بدین ترتیب، عملکرد آنها را بهبود بخشیده و تعهدشان را به سازمان افزایش دهند. نتیجه این پژوهش با تحقیقات پیروانی نیا، (۱۳۹۳) باقری (۱۳۹۳) کبیری کناری (۱۳۹۳) همخوانی دارد.

فرضیه سوم: بین جَو سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد.

جهت آزمودن فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده که نتیجه آن در قالب ماتریس همبستگی در جدول ۶ مشاهده می شود. همان گونه که در ماتریس جدول ۶ مشاهده می شود از میان ابعاد جَو سازمانی، بین ابعاد رضایت و توافق بر روی رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات با کیفیت زندگی کاری در سطح کمتر از ۰/۰۱ رابطه معکوس و معنادار وجود دارد، اما با توجه به معکوس بودن نمره‌گذاری جَو سازمانی، رابطه بین ابعاد رضایت و توافق، وضوح و روشنی نقش و رضایت از پاداش بر روی رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات با کیفیت زندگی کاری مستقیم ارزیابی می‌شود. اما بین ابعاد وضوح و روشنی اهداف، تعلق، تخصص و تعهد با کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار وجود ندارد. در تبیین این یافته میتوان گفت که جَو سازمانی به منزله شخصیت سازمان میباشد که شیوه برخورد اعضا با سازمان را بیان میکند، زمانی که سازمان جو مطلوب دارد کارکنان سازمان را قابل اعتماد، اطمینان بخش، تسهیل کننده وظایف می‌انگارند، که این سبب تقویت روحیه آنها می‌شود و انگیزه کاری را در کارکنان بالا میبرد و قدرت نوآوری و ریسک پذیری را در آنها بالا میبرد و کمک می‌کند تا کارکنان در سازمان خلاقیت به خرج دهند و محیط سازمان را دلچسب و بانشاط سازند، لذا قابل توجیه است که کارکنان در این شرایط وظایف خود را خوب انجام دهند و عملکرد خود و بهره‌وری سازمانی را بالا ببرند. نتیجه این پژوهش با تحقیقات برزین و پناهی، (۱۳۹۵)، محبی و بتویی (۱۳۹۵) همخوانی دارد.

فرضیه اصلی: اخلاق حرفه‌ای نقش واسطه‌ای معناداری در رابطه جَو سازمانی و کیفیت زندگی کاری دارد.

جهت بررسی نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین جَو سازمانی و کیفیت زندگی کاری از روش تحلیل رگرسیون به شیوه سلسله مراتبی و به شیوه بارون و کنی استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۹ گزارش گردیده است. از نتایج آزمون تحلیل‌واریانس گام دوم در جدول۷ می‌توان استنباط کرد که بین متغیرهای پیش‌بین (جَو سازمانی و اخلاق حرفه‌ای) رابطه خطی معنی‌دار وجود دارد و جَو سازمانی و اخلاق حرفه‌ای به طور معنی‌دار قادر به پیش بینی کیفیت زندگی کاری می‌باشند. مجذور ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۱۸ است، این بدان معنی است که حدود ۱۸ درصد واریانس کیفیت زندگی کاری توسط جَو سازمانی و اخلاق حرفه‌ای قابل پیش‌بینی است. در این مرحله با وارد شدن متغیر اخلاق حرفه‌ای مقدار ضریب تعیین از ۱۴ درصد در گام اول به ۲۱ درصد در گام دوم رسید. به عبارتی با وارد شدن متغیر اخلاق حرفه‌ای ۷ درصد به قابلیت پیش‌بینی متغیرهای پیش بین افزوده شد و این نشان دهنده نقش واسطه‌گری معنادار اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین جَو سازمانی و کیفیت زندگی کاری می‌باشد. در تبیین این

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

یافتـه میتـوان گفـت اگـر اخـلاق مثبـت در سـازمان نهادینـه شـود جـو سـازمان جـوی دوسـتانه و فضایـی کـه حـس همـکاری در آن افزایـش یافتـه و بنابرایـن در چنیـن سـازمانی مسـلم اسـت کـه کیفیـت زندگـی کاری کارکنـان افزایـش یافتـه و فضایـی قابـل قبـول بـرای کارکنـان فراهـم می‌شـود.

نتیجه‌گیری و جمع‌بندی

پژوهـش حاضـر از لحـاظ موضوعـی بـه بررسـی نقـش واسـطه‌ای اخـلاق حرفـه ای در رابطـه بـا جـو سـازمانی و کیفیـت زندگـی کاری کارکنـان شـهرداری منطقـه ۲ شـیراز در سـال ۱۳۹۵ پرداختـه اسـت. کـه در ایـن راسـتا مولفه‌هـای اخـلاق حرفـه ای کـه عبارتنـد از (تعهـد، تخصـص، تعلـق، تـداوم، تکامـل، تحـول) و مولفه‌هـای جَـو سـازمانی کـه عبارتنـد از (وضوح و روشنی اهداف، وضوح و روشنی نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر روی رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات) بـر کیفیـت زندگـی کاری کارکنـان مـورد بررسـی قـرار گرفتنـد. بـا توجـه بـه نتایـج حاصـل از تحلیـل داده‌هـا فرضیـات اصلـی تحقیـق تاییـد گردیـد بدیـن معنـی کـه اخـلاق حرفـه ای نقـش واسـطه‌ای معنـاداری در رابطـه بـا جـو سـازمانی و کیفیـت زندگـی کاری کارکنـان شـهرداری منطقـه ۲ شـیراز ایفـا نمـود. همچنیـن مطابـق بـا نتایـج، اخـلاق حرفـه‌ای نقـش واسـطه‌ای معنـاداری در رابطـه بـا جَـو سـازمانی وکیفیـت زندگـی کاری ایفـا نمـود. کیفیـت زندگـی کاری بـه «مفهـوم داشـتن نظارتـی صحیـح، شـرایط کاری خـوب، پرداخـت و مزایـای مطلـوب و مهـم تـر از همـه ایجـاد فضـای کار چالش‌گرانـه، مشـارکتی، و اقنـاع کننـده» مطـرح شـد. برنامه‌هـای کیفیـت زندگـی کاری چارچوبـی را بـرای هماهنگـی، ایجـاد بقـا یـا ادامـه و بهبـود عملکـرد و افزایـش کارآئـی سـازمان فراهـم نمـوده اسـت. در نهایـت تحقـق اخلاقیـات سـازمان، مدیریـت اخـلاق را بـه عنـوان بخشـی راهبـردی در سـازمان تعریـف کـرده اسـت. بـه شـکل طبیعـی تخصیـص بخـش خاصـی از نظـام مدیریتـی سـازمان بـه مدیریـت اخـلاق جایـگاه سـازمانی اخـلاق حرفـه ای را نشـان مـی دهـد کـه ایـن امـر تحقـق آرمان‌هـا و اهـداف سـازمان را در پـی خواهـد داشـت.

منابع و ماخذ

آتـش پـور، زهـرا (۱۳۸۷) بررسـی کیفیـت زندگـی کاری کارکنـان سـتاد شـرکت سـهامی بیمـه ایـران در تهـران، پایـان نامـه کارشناسـی ارشـد، دانشـگاه شـهید بهشـتی، دانشـکده علـوم تربیتـی و روانشناسـی

باقـری، شـهاب (۱۳۹۳). رابطـه کیفیـت زندگـی کاری بـا اخـلاق حرفـه ای مهندسـان عمـران (مجریان) در اسـتان گلسـتان. پایـان نامـه کارشناسـی ارشـد، دانشـگاه آزاد اسـلامی واحـد گـرگان.

برزیـن، صـلاح الدیـن و فرامـرز، پناهـی (۱۳۹۵). بررسـی رابطـه بیـن کیفیـت زندگـی کاری و جَـو سـازمانی بـا انگیـزش شـغلی کارکنـان اداره کل امورمالیاتـی اسـتان اردبیـل. نخسـتین کنفرانـس بیـن المللـی پارادیـم هـای نویـن مدیریـت هوشـمندی تجـاری و سـازمانی، تهـران، دانشـگاه شـهید بهشـتی.

پیروانـی نیـا، لالـه (۱۳۹۳). رابطـه اخـلاق حرفـه ای و کیفیـت زندگـی کاری بـا بهـره وری کارکنان بیمارسـتان مـادر و کـودک شـهر شـیراز. پایـان نامـه کارشناسـی ارشـد، دانشـگاه آزاد اسـلامی واحـد مرودشـت.

حسـینی، م (۱۳۸۸). رابطـه بیـن کیفیـت زندگـی کاری و نعهـد سـازمانی کارکنـان اداره کل تربیـت بدنـی اسـتان اصفهـان. نشـریه ورزشـی، شـماره ۲.

فرامـرز قراملکـی، احـد (۱۳۸۲)، اخـلاق حرفـه ای(چـاپ دوم): تهـران، انتشـارات مجنـون، ص ۶۹.

قلاونـدی، حسـن و همـکاران (۱۳۸۹) بررسـی نگـرش دبیـران بـه جـو سـازمانی و رابطهـی آن بـا روحیـه دبیـران در دبیرسـتانهای دخترانـه، مجلـه اندیشـههای نویـن تربیتـی، دانشـکده‌ی علـوم تربیتـی و روانشناسـی، دانشـگاه الزهـرا، دوره اول، شـماره دوم.

قهرمانـی، محمـد؛ غلامرضـا شـمس مورکانـی و محدثـه فرهـادی (۱۳۹۴). رابطـه کیفیـت زندگـی کاری و اخـلاق حرفـه ای در مدیـران دانشـگاه و مقایسـه آنهـا بـر حسـب جنـس و سـطوح مدیریتـی. اولیـن کنگـره علمـی پژوهشـی سراسـری توسـعه و ترویـج علـوم تربیتـی و روانشناسـی، جامعـه شناسـی و علـوم فرهنگـی اجتماعـی ایـران، تهـران، انجمـن علمـی توسـعه و ترویـج علـوم و فنـون بنیادیـن.

قیصـری، فرشـته (۱۳۹۲) رابطـه اخـلاق حرفـه ای و عدالـت سـازمانی بـا تعهـد سـازمانی در میـان آمـوزگاران دبسـتان هـای دخترانـه شـهر مرودشـت، پایـان نامـه

مدیریت شهری
فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۸ پاییز ۱۳۹۶
No.48 Autumn 2017

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد مرودشت
کاظمی، سیدکاظم (۱۳۹۴) رابطه اخلاق کاری با کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی معلمان مدارس پسرانه مقطع متوسطه شهرستان ساری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری
کریمی، مهدی؛ رجایی پور، سعید؛ هویدا، رضا (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان. مجله رهبری و مدیریت آموزشی، شماره ۲۰۱۱، صص ۸۳-۱۰۲.
کبیری کناری، مولود (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کاری باکیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بهشهر. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
گودرزی، اکرم و گمینیان، وجیهه (۱۳۸۱)، اصول، مبانی و نظریه‌های جو و فرهنگ سازمانی، اصفهان، انتشارات جهاد دانشگاهی.
محبی, محمد مهدی و بتویی، ریحانه (۱۳۹۵). رابطه جَو سازمانی وکیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش وپرورش، دومین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه ریزی پایدار ایران، تهران، موسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
مقیمی، سید محمد (۱۳۹۰). اخلاق سازمانیجوهره فرهنگ سازمانی کارآمد. فرهنگ مدیریت، سال ششم، شماره۱۷، صص۳۶-۸۷.
ممی زاده، جعفر (۱۳۷۵). مدیریت فرهنگ سازمانی، مجله تدبیر.
مهاجرانی، محمد امین و صیادی، سعید (۱۳۸۷). کیفیت زندگی کاری نیاز سازمانهای امروزی. مجله میثاق مدیران، شماره ۳۶، صص ۷۱-۶۸.
هوی، وین. ک، میکسل، سیسیل، ج. (۱۳۸۶)، تئوری تحقیق و عمل در مدیریت (ترجمه میر محمد عباس زاده)، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.

Arabaci B.(2010), Academic and administration personnel's perceptions of organizational climate (Sample of Educational Faculty of Firat University).
Augustus, T. (2013). Investigating the influnce of profession, position and organizational climate on ethical attitudes in private sector. University of Idaho.
Filippo, E. B. (1998). " Personal management. MC Graw-Hill" .
Hoegl .M., Parboteeah K.P., & Munson C.L. (2003). Team-level antecedents of individuals' knowledge networks, *Decision Sciences*, 34 (4): 741–770.
Janz B.D., & Prasarnphanich .P. (2003). Understanding the antecedents of effective knowledge management: The importance of a knowledge-centered culture, *Decision Sciences*. 34 (2): 351–384.
Jaw B.S., & Liu W. (2003). Promoting organizational learning and self-renewal in Taiwanese companies: The role of HRM, *Human Resource Management*, 42: 223–241.
Litwin, George, H. and Stringer, A. Robert. (1986). Motivation and Organization Climate. Boston: Harvard University.
Luthans, F., (1980). Employee Engagement and Manager self-Efficacy: Implications for Managerial Effectiveness and Development. Journal of Management & Development, 21(5), pp.376-387.
Schnider, B., Smith, D. B., Taylor, S., & Fleenor. J. (2002). Personality and organizations: A test of the homogeneity of personality hypothesis, *Journal of Research in Psychology*, 83: 462-470
Suandi, Turiman& Ismail, Ismi Arif& Othman , Zulfadli (2014),Relationship Between Organizational Climate, Job

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

Stress And Job Performance Officer At State Education Department, International Journal of Education& Literacy Student, vol 2, No 1.

-Walton, R. F. (1973). Quality of Work life: what is it? Sloan Management Review, fall.

Werang, B. R. (2014). Teachers' Social Economic Status and Its Relationship with Teachers' Work Morale and Teachers' Job Performance at State Senior High Schools in Merauke Regency, Indonesia. International Journal of Science and Research, Vol. 3, Issue 8, pp. 436-440.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

مدیریت شهری
فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۸ پاییز ۱۳۹۶
No.48 Autumn 2017

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]