

نقش جوّ اخلاقی محیط کار بر کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس

The Role of Ethical Climate of Job Environmental on Quality of work life School Teachers

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۵/۲۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۲/۱۰/۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۱۲/۱۴

S. Dehghan, Marvasti., (M.A), & R. Rasoli., (Ph.D)

Abstract: Many factors contribute to the quality of working life of teachers. Studies have pointed out on the role of factors such as physical condition, earnings, welfare, job safety and satisfaction. But, the aim present study was to study the relationship between ethical climate in work environment and quality of work life of middle school teachers in Yazd. The research design was correlational. For this purpose 152 teachers selected randomly from Yazd girl's middle school teachers. Instruments used in this study were quality of work life questionnaire of Linden, and ethical climate questionnaire in work environment. Data was analyze by multiple regression and multi-factorial analysis of variance. The findings indicated there was a significant relationship between quality of work life of teachers and ethical climate in work environment. In the other word in education environment that there are high efficiency, education quality, people receive support, care behavior from supervisors and co-workers, and clear and fair rules is governing, in this case teachers show in own role less job ambiguous as well as better ability to recognize situations, better job control and better mining full so people have more job security and more receive support from supervisors and co-workers. Furthermore in education environment that be expected of teachers efficiency and competence of, increase physical pressures and teachers are faced with a lack of time to do their job. Ethical climate dimensions independently predict quality of work life. With increasing work experience, decreases job skills and job satisfaction and teachers are faced with the uncertainty of role and increases disease risk of physical and psychological. It is recommended in educational environment, set clear and fair rules and relationships whit co- working teachers and office staff be friendly, supportive and empathic.

Keywords: Ethical climate, Social support, Quality of work life, Middle school teachers

ساناز دهقان مروستی^۱ و رویا رسولی^۲

چکیده: عوامل زیادی در کیفیت زندگی کاری معلمان نقش دارند. پژوهش‌هایی که تاکنون انجام گرفته‌اند به نقش عواملی چون شرایط فیزیکی، درآمد، امکانات رفاهی، رضایت و ایمنی شغلی اشاره کرده‌اند. اما پژوهش حاضر با هدف مطالعه رابطه بین جوّ اخلاقی محل کار و کیفیت زندگی کاری معلمان راهنمایی شهر یزد انجام شد. طرح پژوهش، همبستگی بود. بدین منظور ۱۵۲ معلم به روش نمونه‌گیری تصادفی از بین معلمان راهنمایی دخترانه شهر یزد انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش پرسشنامه کیفیت زندگی کاری لیندن و پرسشنامه جوّ اخلاقی محل کار بود. به منظور تحلیل آماری داده‌ها از تحلیل رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس چندعاملی استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد بین کیفیت زندگی کاری معلمان و جوّ اخلاقی محل کار رابطه معنی‌داری وجود دارد. به عبارتی محیط‌های آموزشی که از کارایی و کیفیت آموزشی بالاتری برخوردارند و سرپرستان و همکاران، رفتار مراقبت‌کننده و حمایت‌کننده داشته و قوانین مشخص و عادلانه حاکم باشد، معلمان ابهام شغلی کم‌تر هم‌چنین توانایی تشخیص شرایط، کنترل شغلی بهتری در نقش خود نشان می‌دهند، در چنین حالتی امنیت شغلی افراد بیشتر بوده و از حمایت بیشتر سرپرست و همکاران برخوردارند. ضمناً در محیط‌های آموزشی که از معلم کارایی و شایستگی بیشتری انتظار می‌رود، فشارهای جسمی افزایش یافته و معلمان با کمبود زمان برای انجام وظایف شغلی خود روبرو هستند، ابعاد جوّ اخلاقی پیش‌بینی‌کننده‌های مستقلی برای کیفیت زندگی کاری است. با افزایش سنوات خدمت، از مهارت‌های شغلی و رضایت شغلی کاسته می‌شود و معلمان با ابهام نقش روبرو شده و احتمال ابتلا به بیماری‌های جسمی و آسیب روانی افزایش می‌یابد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در محیط‌های آموزشی، با همکاری معلمان قوانین مشخص و عادلانه تنظیم شود و روابط کاردفتی با معلمان دوستانه، حمایت‌کننده و همدلانه باشد.

کلید واژه‌ها: جوّ اخلاقی، حمایت اجتماعی، کیفیت زندگی کاری، معلمان راهنمایی

مقدمه

کیفیت زندگی کاری نقش مهمی در تامین رضایت‌مندی کارکنان، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمان‌ها و نهادها برعهده دارد. برنامه‌های استراتژیک ارتقای کیفیت زندگی کاری منابع انسانی، رویکردی درون‌نگر و گسترده است که سبب بهبود عملکرد نیروی انسانی و تحول سازمان‌ها می‌شود. طرح بهبود کیفیت زندگی کاری، برنامه‌ای جامع و وسیع است که با هدف جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت شرایط و کمک به تاب‌آوری کارکنان در سازمان اجرا می‌شود. نارضایتی از کیفیت زندگی کاری مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد (علیزاده، طبیبی، نصیری پور و گوهری، ۱۳۸۷؛ فتاح، شاکری، مطلبی، ۱۳۹۰).

تاکنون در پژوهش‌های مختلف به ابعاد رضایت شغلی و عملکرد حرفه‌ای (گایاتیری و راماکریشنان^۱، ۲۰۱۳)، روابط گروه کاری (وان، هاپ و چان^۲، ۲۰۱۲)، عدالت در روابط بین کارمندان و سبک‌های رهبری (گیلت، فوکرو و بوناد- آنتگنک، موکانکولو و کولومبات^۳، ۲۰۱۳)، کنترل شغلی (اسپکتور^۴، ۱۹۹۸؛ فلاحی، قاسمی و جاویدی، ۱۳۸۹)، استرس، فشارهای کاری و محدودیت زمان (دی کریمر و بلادر^۵، ۲۰۰۶؛ احقر^۶، ۲۰۰۸؛ کونی، ساننتاگ و بلیدو^۷، ۲۰۱۲)، روابط بین فردی کارمندان و مدیران سازمان‌ها و حمایت‌های اجتماعی (ادیب حاج باقری، صلصالی و احمدی، ۱۳۸۲؛ کامینز^۸، ۲۰۰۶) به‌عنوان ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری اشاره شده است. در پژوهش اخیر سایر ابعاد کیفیت زندگی کاری با توجه به دیدگاه ویکتور^۹ و کولن^{۱۰} (۱۹۸۸) مطالعه شده است.

طی چند دهه تعاریف متعددی از کیفیت زندگی کاری ارائه شده است. از جمله این تعاریف پروژه‌های همکاری مشترک بین نیروی کار و مدیریت (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴، ص، ۵۴۰). گروه‌های کاری خودگردان، غنی‌سازی شغلی، یا طراحی کارخانه‌های جدید به‌عنوان نظام‌های فنی و اجتماعی یکپارچه (کامینگز، ۱۳۷۵، ص، ۵۲۹). فرآیندی که به وسیله آن «همه اعضای

-
1. Gayathiri & Ramakrishnan
 2. Wan, Hup & Chan
 3. Gillet, Fouquereau, Bonnaud-Antignac, Mokoukolo & Colombat
 4. Aspktor
 5. De Cremer & Blader
 6. Ahghar
 7. Kühnei, Sonnentag & Bledow
 8. Cummins
 9. Victor
 10. Cullen

سازمان از مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم‌هایی که به‌طور کلی به‌ویژه، بر شغل و بر محیط کارشان اثر می‌گذارند، شرکت می‌کنند (دولان و شولر، ۱۳۸۱، ص ۳۵۴) و رضایتمندی کارمندان نسبت به رفع نیازها، امکانات محل کار، نوع فعالیت‌ها و پی‌آمدهای کاری و برخورد همکاران در محیط کار (سرجی^۱، ۲۰۰۱). اما تعریفی که در این پژوهش موردنظر است، کیفیت زندگی کاری با مفاهیمی چون تعهد نسبت به اصول اخلاقی، مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها و نحوه رفتار با کارکنان تعریف می‌شود (از شرم‌هورن، هانت و آزبورن^۲، ۱۹۹۸؛ به‌نقل از ضیاعی بیگدلی، ۱۳۸۸).

در چند دهه اخیر، متغیرهای اخلاق، کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد و تاب‌آوری در سازمان‌های تجاری معرفی شده‌اند. پیچیده شدن روزافزون جهان تجارت، تکنولوژی و فرآیندهای طاقت فرسای انجام کارها در محیط‌های کاری سبب شده است، قوانین سازمانی و مقررات اخلاقی با هدف محافظت از محیط‌های کاری در برابر رخدادهای ناخوشایند به‌وجود آید. بنابراین می‌توان انتظار داشت، کارمندانی که از معیارهای اخلاقی برخوردارند، محیط کاری کارآمدی به‌وجود آورند (فرل، فردریچ و فرل^۳، ۲۰۰۸).

بنابراین، جوآخلاقی محل کار از جمله متغیرهای سازمانی مهمی است که اخیراً موردتوجه روان‌شناسان صنعتی و سازمانی قرار گرفته است. ویکتور و کولن (۱۹۸۸) جوآخلاقی را این‌گونه تعریف می‌کنند: "ادراک اعضای سازمان‌ها از آنچه رفتار صحیح اخلاقی است و این‌که چگونه موضوعات اخلاقی مورد استفاده قرار می‌گیرد". نتایج پژوهش‌ها نشان داده است، زمانی که ارزش‌های افراد در تناسب و هماهنگی با ارزش‌های سازمان باشد، تعادل روانی و رضایت شغلی افزایش می‌یابد. در این صورت، کارمندان عملکرد سازمانی بهتری داشته و اخلاق حرفه‌ای حاکم می‌شود. مدیران و مسئولان سازمان‌ها می‌توانند با تشکیل جلساتی با هدف آشنایی کارمندان، جوآ اخلاقی موثر است و در ضمن استرس‌های شغلی را تا حد زیادی کاهش می‌دهد. هم‌چنین سازمان‌ها برای ایجاد جوآخلاقی از استانداردها و قوانین بین‌المللی و دستورالعمل‌ها و قوانین سازمانی استفاده می‌کنند (گوپاز^۴، ۲۰۱۱).

نتایج پژوهش کونمی^۵، سینگاپادی^۶، ویراکول^۱ و لی^۲ (۲۰۱۰) نشان داده است، نهادینه شدن

-
1. Sirgy
 2. Schermerhorn, Hunt & Osborn
 3. Fraedrich & ferell
 4. Goveas
 5. Koonmee
 6. Singhapakdi

نقش جوّ اخلاقی محیط کار در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس

اخلاق با کیفیت زندگی کاری و ویژگی‌های مرتبط با شغل هم‌چون رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه جمعی رابطه مثبت دارد. این متغیرها در بهره‌وری و عملکرد سازمانی نقش موثری دارند. به‌عبارت دیگر اخلاق سازمانی برای کیفیت زندگی کاری اهمیت دارد و به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر کیفیت زندگی کاری و پی‌آمدهای مرتبط با شغل اثر می‌گذارد. این محققین پیشنهاد می‌کنند در پژوهش‌های آتی نهادینه شدن اخلاق با سایر پی‌آمدهای مرتبط با شغل هم‌چون؛ مسئولیت‌های اجتماعی و معیار عملکرد سازمانی مطالعه شود. البته در مطالعه مارتا^۳، سینگاپادی، لی، سرجی، کونمی و ویراکول (۲۰۱۳) نهادینه شدن اخلاق در فرهنگ‌هایی که از ویژگی جمع‌گرایی برخوردارند، بیشتر از فرهنگ‌های فردگرا صورت می‌گیرد.

به‌طور خلاصه می‌توان گفت مبحث کیفیت زندگی کاری برای صاحب‌نظران و روان‌شناسان صنعتی سازمانی جزء مباحث مهم محسوب می‌شود به‌ویژه در سال‌های اخیر مورد توجه کارشناسان، معلمان و مربیان تعلیم و تربیت در سازمان آموزش و پرورش و آموزش عالی، قرار گرفته است، زیرا معلمان از مهم‌ترین نیروهای کارآمد در سازمان آموزش و پرورش بشمار می‌روند و عملکرد آن‌ها نقش مهمی در رشد سرمایه‌های ملی و ارتقای سطح سلامت روان دارد، بنابراین شناسایی عواملی که سبب بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان می‌شود، توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و ارتقاء سطح سلامت افراد جامعه را در پی خواهد داشت (پرداختچی و همکاران، ۱۳۸۸؛ احمدنژاد، حسنی، سپهریان و شجاعی، ۱۳۹۱؛ محمدی، حمیدی و نصری، ۱۳۸۷؛ رحیمی، رجایی پور و سلیمی، ۱۳۸۵). در پژوهش احقر (۲۰۰۸) نقش جوّ سازمانی مدارس بر کیفیت زندگی کاری معلمان مطالعه شده است. اما پژوهش حاضر نقش جوّ اخلاقی مدارس را بر کیفیت زندگی کاری معلمان مطالعه می‌کند.

فرضیه‌های پژوهش

- ابعاد جوّ اخلاقی مدارس با کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه دارد.
- ابعاد جوّ اخلاقی مدارس پیش‌بینی‌کننده‌های مستقلی برای کیفیت زندگی کاری معلمان هستند.
- کیفیت زندگی کاری بین معلمان با سنوات خدمت مختلف، متفاوت است.

-
1. Virakul
 2. Lee
 3. Marta

روش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان راهنمایی مدارس دولتی و غیردولتی دخترانه از نواحی یک و دو شهر یزد که در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ مشغول به تدریس بودند، تشکیل می‌دهد. طبق گزارش آموزش و پرورش، در ناحیه یک تعداد ۱۸۰ معلم و در ناحیه دو ۳۶۰ معلم در حوزه‌های درسی مختلف مشغول به کار بودند.

نمونه و روش نمونه‌گیری

با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، از میان ۴۹ مدرسه راهنمایی ناحیه دو و ۲۵ مدرسه راهنمایی ناحیه یک، تعداد ۱۱ مدرسه از ناحیه دو و ۵ مدرسه از ناحیه یک به تصادف انتخاب شدند. سپس براساس لیست اسامی معلمان شاغل در هر مدرسه تعداد ۱۰۷ معلم از ناحیه دو و ۴۸ معلم از ناحیه یک به روش تصادفی نسبی انتخاب شدند. که از این تعداد ۱۵۲ نفر به طور کامل به پرسش‌ها پاسخ دادند. ضمناً معلمان از حوزه‌های درسی و سنوات خدمت مختلف انتخاب شدند. نحوه تقسیم‌بندی سنوات خدمت معلمان بدین صورت بود: ۱-۵ سال تازه کار، ۵-۱۰ سال کم تجربه، ۱۰-۱۵ سال متوسط تجربه، بالاتر از ۱۵ سال با تجربه.

ابزارهای اندازه‌گیری

الف: پرسشنامه جو اخلاقی^۱: ویکتور و کولن یک سنخ‌شناسی نه‌گانه از جو اخلاقی با دو بعد ایجاد کردند. این ابعاد "معیار اخلاقی^۲" و "تمرکز بر تحلیل^۳" هستند که هر کدام از ابعاد از سه بخش تشکیل شده است. ابعاد "معیار اخلاقی" شامل؛ خودگرایی، نوع‌دوستی و نظم و قانون^۴ است که معادل سه بخش پیش قراردادی، قراردادی و پس قراردادی نظریه رشد اخلاقی کلبه‌رگ (۱۹۸۱) است. بعد تمرکز بر تحلیل به منبع استدلال اخلاقی برای ایجاد معیارهای اخلاقی در تصمیمات سازمانی و نحوه ارزیابی این تصمیمات اشاره دارد و در سه سطح فردی، محلی و بین-المللی ارزیابی می‌شود. از نظر ویکتور و کولن (۱۹۸۸) سنخ‌های نه‌گانه جو اخلاقی شامل؛ علاقه

1. Ethical Climate Questionnaire
2. Thical criterion
3. locus of analysis
4. Egoism criterion, benevolence criterion, principle criterion

نقش جوّ اخلاقی محیط کار در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس

به خود^۱، منافع سازمانی^۲، کارآیی^۳، روابط دوستانه^۴، علاقه گروهی^۵، جهت‌گیری معامله‌ای و ابزاری^۶، اخلاق فردی^۷، قوانین سازمانی^۸ و قوانین عمومی^۹ هستند که زیرمجموعه جوّ کاری قرار می‌گیرند و ویکتور و کولن براساس این تقسیم‌بندی پرسشنامه ۳۶ سوالی جوّ اخلاقی (ECQ) را طراحی کردند.

در پژوهش‌های بعدی فریچ^{۱۰} (۲۰۰۰)، با توجه به دیدگاه ویکتور و کولن، پنج‌سازه اصلی جوّ اخلاقی معرفی کردند که عبارتند از: رفتار مراقبت‌کننده^{۱۱}، قانون و مقررات^{۱۲}، کارآمدی^{۱۳}، دیدگاه ابزاری^{۱۴} و خودمختاری^{۱۵} براساس این تقسیم‌بندی پرسشنامه ۲۵ سوالی طراحی شد که با ۶ درجه‌بندی لیکرتی از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم (۱ تا ۶) درجه‌بندی شده است (ویکتور و کولن، ۱۹۸۸، نقل از ماسچاک^{۱۶}، ۲۰۰۵). ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش‌های گذشته برای هر یک از مقیاس‌ها به ترتیب: ۰/۸۳۱، ۰/۸۳۵، ۰/۷۲۷، ۰/۶۳۸، ۰/۶۵۷ می‌باشد (کریل، ۲۰۰۶). در پژوهشی که توسط قدیری، بشلیده، هاشمی و مشکلاتی (۱۳۹۲) در ایران انجام شده، آلفای کرونباخ زیرمقیاس‌ها به ترتیب: ۰/۸۴، ۰/۸۴۹، ۰/۸۴۵، ۰/۷۵۱، ۰/۷۹ می‌باشد. در این پژوهش نتایج آلفای کرونباخ برای هر یک از مقیاس‌ها به ترتیب: ۰/۹۲، ۰/۴۶۴، ۰/۶۱، ۰/۳۲۱، ۰/۷۰۳ می‌باشد. این پرسشنامه توسط محققین ترجمه شده و روایی و پایایی آن بررسی شده است.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری^{۱۷}: پرسشنامه کیفیت زندگی کاری با هدف توصیف ویژگی‌های کاری و براساس دو مدل استرس شغلی ساخته شده است. مدل اول، مدل کنترل-تقاضا است که توسط کاراسک و تئورل^{۱۸} (۱۹۹۰) ارائه شده است. این مدل از شناخته‌شده‌ترین مدل‌ها

1. Self –interest
- 2 . Company Profit
3. Efficiency
4. Friendship
5. Team Interest
6. Rules and Procedures
7. Personal Morality
8. Social Responsibility
9. Laws and Professional Codes
10. Fritzsche
11. Caring
12. Law and Rules
13. Efficiency
14. Instrumental
15. Independence
16. Maesschalck
17. Quality of worklife questionnaire
18. Karasek &Theorell

در استرس شغلی است و تاکنون مطالعات زیادی در مورد آن صورت گرفته است و پایه نظری آن نظریه "استاندارد فشار" است. بعدها این مدل با نظریه حمایت اجتماعی^۱ جانسون و هال (۱۹۸۸) ترکیب شد و به صورت مدل حمایت اجتماعی کنترل- تقاضا درآمد است. مدل دوم، مدل تلاش-پاداش سرژیست و همکاران (۲۰۰۴) است. سرانجام، مدل QWL لیندن توسط واندردوف و مایز^۲ (۱۹۹۹) با ترکیب دو پرسشنامه مرتبط به استرس - ابزار محتوای شغلی،^۳ و پرسشنامه استرس شغلی^۳ برگر (۱۹۸۶) و محتوای مصاحبه ساخته یافته و کار سازمانی مایز (۱۹۸۹) پرسشنامه کیفیت زندگی کاری لیندن را ساختند. این پرسشنامه ۵۸ سوال و ۱۲ زیرمقیاس دارد که این زیرمقیاس‌ها عبارتند از: مهارت تشخیص و تمیز^۴، توانایی تصمیم‌گیری^۵، کنترل کاری^۶، فشار کار و زمان^۷، ابهام نقش^۸، فشار جسمی^۹، در معرض خطر^{۱۰}، نایمندی شغلی^{۱۱}، فقدان معناداری^{۱۲}، حمایت اجتماعی سرپرست^{۱۳}، حمایت اجتماعی همکاران^{۱۴} و رضایت شغلی^{۱۵} (پوماکی و آنانگنوستوپولو^{۱۶}، ۲۰۰۳؛ کریل، ۲۰۰۶).

شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه کیفیت زندگی کاری براساس درجه‌بندی لیکرت است و به صورت کاملاً مخالفم، مخالفم، موافقم و کاملاً موافقم و نمره‌گذاری آن به ترتیب ۱ تا ۴ می‌باشد. نمرات بالا برای زیرمقیاس‌های ابهام نقش، نایمندی شغلی و فقدان معنی‌داری به معنای عدم ابهام نقش، ایمنی شغلی و وجود معنی‌داری شغلی است و نمرات بالا برای زیرمقیاس‌های فشار کار و زمان و فشار جسمی بیانگر وجود فشار کاری و فشار جسمی است. نتایج مطالعات قبلی آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس‌ها را از ۰/۱۲، ۰/۴۰، ۰/۳۴، ۰/۷۰، ۰/۸۶، ۰/۹۳، ۰/۳۷، ۰/۵۹، ۰/۸۶، ۰/۸۱ گزارش کرده‌اند (مارخام^{۱۷}، ۲۰۱۰). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای هر مقیاس به ترتیب؛

1. Social support
2. Van der Doef & Maes
3. Questionnaire Organizational Stress
4. Skill Discretion
5. Decision authority
6. Task control
7. Work & time pressure
8. Role ambiguity
9. Physical exertion
10. Hazardous exposure
11. Job insecurity
12. lack of meaningfulness
13. Social support supervisor
14. Social support coworkers
15. Job satisfaction
16. Pomaki & Anagnostopoulou
17. Markham

نقش جوّ اخلاقی محیط کار در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس

۰/۴۷، ۰/۳۵، ۰/۵۵۴، ۰/۲۹۸، ۰/۵۱۳، ۰/۶۲۲، ۰/۷۳، ۰/۴۸۸، ۰/۷۷۹، ۰/۷۵۸، ۰/۷۰۴، ۰/۴۲۸، ۰/۴۷
محاسبه شد. این پرسشنامه توسط محققین ترجمه شده و روایی و پایایی آن بررسی شده است.

روش اجرای پژوهش

در شروع کار، پرسشنامه‌ها به کمک دو مترجم آشنا به رشته روان‌شناسی ترجمه شدند. از آن‌جا که پرسشنامه کیفیت زندگی کاری پایایی و روایی داخلی نداشت، به کمک چهار تن از اساتید رشته روانشناسی مورد مطالعه و بازنگری قرار گرفتند و روایی محتوایی حاصل شد. به منظور به‌دست آوردن پایایی آزمون روی نمونه ۳۸ نفره از معلمان راهنمایی دخترانه اجرا شد. نتایج آلفای کرونباخ برای هرکدام از مقیاس‌های پرسشنامه کیفیت زندگی کاری به ترتیب؛ ۰/۶۳، ۰/۲۴۹، ۰/۶۱۴، ۰/۱۰۵، ۰/۷۰۳، ۰/۶۷۸، ۰/۷۹۳، ۰/۶۰، ۰/۹۴، ۰/۸۹۳، ۰/۸۳۸، ۰/۴۸۳، ۰/۶۴۸، ۰/۴۲۷، ۰/۹۲۹، به ترتیب؛ ۰/۶۴۸، ۰/۴۴۸، ۰/۷۴۷ محاسبه شد. با توجه به ضرایب به‌دست آمده سوالات مربوط به زیرمقیاس چهارم از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری مورد بازنگری و ترجمه مجدد قرار گرفت. در کل ضرایب آلفای کرونباخ بیانگر این است که این دو پرسشنامه از پایایی خوبی برخوردارند و در ایران قابل اجرا است.

برای اجرای پژوهش، معرفی‌نامه جهت انجام پروژه تحقیقاتی به هر دو نواحی یک و دو آموزش و پرورش ارائه شد. سپس با ارائه معرفی‌نامه آموزش و پرورش به مدیران هر یک از مدارس، هماهنگی‌های لازم صورت گرفت. انتخاب معلمان کاملاً به‌صورت تصادفی و با در نظر گرفتن سنوات خدمت معلمان انجام شد. اجرای پرسشنامه‌ها در مدت ۱۵ تا ۲۵ دقیقه فاصله زمانی میان دو ساعت درسی و به مدت سه هفته به طول انجامید. قبل از پاسخ‌گویی به سوالات به معلمان اطمینان داده شد که پاسخ‌های آن‌ها کاملاً محرمانه است و هیچ تأثیری بر ارزشیابی آن‌ها نخواهد گذاشت.

تحلیل داده‌ها

ابتدا آمار توصیفی محاسبه شد، سپس تحلیل رگرسیون چندگانه با استفاده از روش گام به گام برای مطالعه اثر جوّ اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری معلمان انجام گرفت.

نتایج

برای مطالعه فرضیه اول، رابطه مولفه‌های جوّ اخلاقی محیط کار و کیفیت زندگی کاری از همبستگی پیرسون استفاده شد. و برای آزمون فرضیه دوم، از تحلیل رگرسیون چندگانه با روش

Enter استفاده شد. قبل از آزمون فرضیه‌ها، مفروضه‌های آماری شامل، نرمال بودن توزیع داده‌ها و همگنی واریانس‌ها به شیوه منطقی و گرافیکی واریسی شدند و واریسی‌ها هیچ‌گونه ارزش دورافتاده را نشان ندادند. به هنگام ارزیابی معناداری آماری، آلفا در سطح ۰/۰۵ تعیین شد.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی برای مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و جواخلاقی

مولفه ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
قدرت تمیز	۱۵۲	۳/۳۸۱	۰/۲۸۹۷	۰/۲۶۸	-۰/۶۱۴
توانایی تصمیم‌گیری	۱۵۲	۲/۲۷۴	۰/۴۵۵۶	-۰/۵۲۷	-۰/۱۶۶
کنترل شغلی	۱۵۲	۲/۷۶۹	۰/۵۴	-۰/۲۸۷	۰/۲۳۹
فشار کار و زمان	۱۵۲	۲/۵۶۱	۰/۵۱۹	۰/۲۸۴	۰/۲۷۸
عدم ابهام نقش	۱۵۲	۳/۰۸۸	۰/۳۸۳	-۰/۱۳۲	-۰/۳۲۶
فشار جسمی	۱۵۲	۲/۸۹	۰/۵۸۸	-۰/۵۶۷	۰/۲۵
در معرض خطر	۱۵۲	۱/۷۰۳	۰/۴۸۴	۰/۵۶۵	-۰/۳۲۴
ایمنی شغلی	۱۵۲	۳/۵۶۸	۰/۴۳۹	-۰/۷۷۸	-۰/۴۹۳
معنی‌داری شغلی	۱۵۲	۳/۶۲۷	۰/۴۷۹	-۱/۶۷۵	۱/۷۱۱
حمایت سرپرست	۱۵۲	۳/۴۲۳	۰/۴۴۲۷	-۰/۳۸۹	-۰/۶۸۶
حمایت همکار	۱۵۲	۳/۳۷۲	۰/۴۰۸۵	-۰/۳	-۰/۵۹۵
رضایت شغلی	۱۵۲	۳/۳۹۱	۰/۳۳۶	-۰/۰۱۸	-۰/۴۷۲
قوانین	۱۵۲	۵/۱۰۴	۰/۸۴۴	-۱/۸۷۱	۳/۷۹۱
مراقبت‌کنندگی	۱۵۲	۳/۹۵۶	۰/۷۱۲	۰/۱۹۱	۰/۱۸۴
استقلال (خودمختاری)	۱۵۲	۳/۷۱۷	۰/۹۱۵	-۰/۰۹۵	-۰/۰۷
دیدگاه ابزاری	۱۵۲	۴/۱۷۷	۰/۷۳۴	-۰/۳۵۶	۰/۱۸۹
کارآیی	۱۵۲	۴/۹۸	۰/۷۱۲	-۰/۷۸۷	۰/۶۱۲

نتایج مطالعه فرضیه اول نشان داد، بین قدرت تمیز و مولفه‌های قوانین و مقررات، رفتار مراقبت‌کننده و کارآیی جواخلاقی رابطه معنی‌داری وجود دارد (آزمون یک دامنه، $P=0/01$ ، $n=152$ ، مقادیر همبستگی به ترتیب: $r=0/21$ ، $r=0/174$ ، $r=0/34$) و با مولفه خودمختاری و دیدگاه ابزاری رابطه مثبت اما معنی‌دار ندارد ($r=0/12$ ، $r=0/08$ ، $r=0/1$). قدرت تصمیم‌گیری معلمان با قوانین و مقررات و خودمختاری در محیط کار رابطه منفی معنی‌دار و با رفتارهای مراقبت‌کننده، دیدگاه ابزاری و کارآیی رابطه منفی غیر معنی‌دار دارد (آزمون یک دامنه، $P=0/01$ ، $n=152$ ، مقادیر همبستگی به ترتیب: $r=-0/163$ ، $r=-0/163$ ، $r=0/125$ ، $r=0/12$ ، $r=-0/11$). مولفه کنترل شغلی با رعایت قانون و مقررات ($r=0/257$)، رفتارهای مراقبت‌کننده

نقش جوّ اخلاقی محیط کار در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس

$(r=0/393)$ و مولفه‌های خودمختاری ($r=0/238$) و دیدگاه ابزاری ($r=0/208$) کارآیی ($r=0/306$) رابطه مثبت معنی‌دار دارد. مولفه فشار کار و زمان در محیط‌های کاری با مولفه قوانین و مقررات، رفتار مراقبت‌کننده، خودمختاری، دیدگاه ابزاری و کارایی جوّ اخلاقی رابطه مثبت معنی‌دار دارد (آزمون یک دامنه، $n=152$, $P=0/01$ ، مقادیر همبستگی به ترتیب: $r=0/296$, $r=0/379$, $r=0/215$, $r=0/218$, $r=0/21$).

مؤلفه ابهام نقش با رعایت قوانین و مقررات ($r=0/387$)، رفتارهای مراقبت‌کننده ($r=0/51$)، خودمختاری ($r=0/215$) و دیدگاه ابزاری ($r=0/337$) و کارآیی ($r=0/33$) جوّ اخلاقی محیط مدارس رابطه مثبت معنی‌دار دارد. مؤلفه فشار جسمی با مولفه رعایت قوانین و مقررات ($r=0/296$)، رفتارهای مراقبت‌کننده ($r=0/379$)، خودمختاری ($r=0/215$) و دیدگاه ابزاری ($r=0/218$) و کارآیی ($r=0/21$) جوّ اخلاقی محیط مدارس رابطه مثبت معنی‌دار دارد. در معرض خطر بودن با مولفه خودمختاری ($r=0/231$) رابطه مثبت معنی‌دار و با سایر مولفه‌ها رابطه غیر معنی‌دار دارد. ایمنی و نایمنی شغلی با مولفه‌های قوانین و مقررات، رفتار مراقبت‌کننده، دیدگاه ابزاری و کارایی رابطه مثبت معنی‌دار و با خودمختاری رابطه مثبت غیرمعنی‌دار دارد (آزمون یک دامنه، $n=152$, $P=0/01$ ، مقادیر همبستگی به ترتیب: $r=0/31$, $r=0/341$, $r=0/21$, $r=0/299$).

معنی‌داری شغلی با مولفه‌های رعایت قوانین و مقررات ($r=0/341$)، رفتار مراقبت‌کننده ($r=0/286$)، دیدگاه ابزاری ($r=0/336$) و کارآیی ($r=0/38$) رابطه مثبت معنی‌دار و با خودمختاری کاری ($r=0/054$) رابطه مثبت اما غیرمعنی‌دار دارد (آزمون یک دامنه، $P=0/01$, $n=152$). مؤلفه حمایت سرپرست با رعایت قوانین و مقررات در محیط مدارس، رفتارهای مراقبت‌کننده، خودمختاری، سومندی و کارآیی رابطه مثبت معنی‌دار دارد (آزمون یک دامنه، $n=152$, $P=0/01$ ، مقادیر همبستگی به ترتیب: $r=0/589$, $r=0/327$, $r=0/268$, $r=0/397$, $r=0/704$). مؤلفه حمایت همکار با رعایت قوانین و مقررات، رفتار مراقبت‌کننده، خودمختاری، دیدگاه ابزاری و کارآیی رابطه مثبت معنی‌دار دارد (مقادیر همبستگی به ترتیب: $r=0/693$, $r=0/437$, $r=0/236$, $r=0/376$, $r=0/729$, $r=0/1$). مؤلفه رضایت شغلی با مولفه‌های دیدگاه ابزاری و کارآیی رابطه مثبت معنی‌دار و با قوانین و مقررات، رفتار مراقبت‌کننده و خودمختاری رابطه مثبت غیرمعنی‌دار دارد (مقادیر همبستگی به ترتیب: $r=0/268$, $r=0/292$, $r=0/083$, $r=0/035$, $r=0/087$).

جدول ۲. نتایج محاسبات ضریب همبستگی بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری با مولفه‌های جوآخلاقی

متغیر مستقل متغیر وابسته	قوانین و مقررات	رفتار مراقبت- کننده	استقلال (خودمختاری)	دیدگاه ابزاری	کارآیی
قدرت تمیز	۰/۲۱۲**	۰/۱۷۴*	۰/۰۴۳	۰/۰۹۲	۰/۳۳۶**
توانایی تصمیم‌گیری	-۰/۱۶۳*	-۰/۱۲۵	-۰/۱۸۳*	۰/۰۱۲	-۰/۱۰۶
کنترل شغلی	۰/۲۵۷**	۰/۳۹۳**	۰/۲۳۸**	۰/۲۰۸*	۰/۳۰۶**
فشار کار و زمان	۰/۰۶۵	۰/۱۲۱	۰/۲۴۶**	۰/۲۰۸*	۰/۱۶۱*
عدم ابهام نقش	۰/۳۸۷**	۰/۵۱۰**	۰/۲۱۵**	۰/۳۳۷**	۰/۳۳۰**
فشار جسمی	۰/۲۹۶**	۰/۳۷۹**	۰/۲۱۵**	۰/۲۱۸**	۰/۲۱۰**
در معرض خطر	-۰/۰۸۶	-۰/۰۱۶	۰/۲۳۱	-۰/۰۲۱	-۰/۱۲۳
ایمنی شغلی	۰/۳۴۱**	۰/۳۱۰**	۰/۰۹۹	۰/۲۹۹**	۰/۳۶۱**
معنی‌داری شغلی	۰/۳۴۱**	۰/۲۸۶**	۰/۰۵۴	۰/۳۳۶**	۰/۳۸۰**
حمایت سرپرست	۰/۵۸۹**	۰/۳۲۷**	۰/۲۶۸**	۰/۳۹۷**	۰/۷۰۴**
حمایت همکار	۰/۶۹۳**	۰/۴۳۷**	۰/۲۳۶**	۰/۳۷۶**	۰/۷۲۹**
رضایت شغلی	۰/۰۸۷	۰/۰۸۳	-۰/۰۳۵	۰/۲۶۸**	۰/۲۹۲**

نتایج مطالعه فرضیه دوم نشان می‌دهد، مولفه‌های جوآخلاقی محیط مدارس می‌توانند پیش-بینی‌کننده قدرت تشخیص معلمان باشند (۰/۰۹ = مجذور R تنظیم شده، $p=0/01$ ، $f_{9,33} = 4/151$) = در این مدل، تنها متغیر کارآیی از مولفه‌های جوآخلاقی پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌داری بود. مولفه‌های جوآخلاقی محیط مدارس نمی‌توانند پیش‌بینی‌کننده قدرت تصمیم‌گیری معلمان باشند (۰/۰۳۳ = مجذور R تنظیم شده، $p=0/01$ ، $f_{9,33} = 2/041$). کنترل شغلی به‌وسیله مولفه‌های جوآخلاقی پیش‌بینی می‌شود (۰/۱۶۶ = مجذور R تنظیم شده، $p=0/01$ ، $f_{9,33} = 7/014$). جوآخلاقی ۶/۱۶٪ واریانس کنترل شغلی را پیش‌بینی می‌کند. در این مدل، رفتار مراقبت‌کننده و کارآیی پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌داری بودند و سایر مولفه‌ها غیرمعنی دارند. جوآخلاقی، ۸/۵٪ واریانس فشار کار و زمان را پیش‌بینی می‌کند. در این مدل، قوانین و مقررات، خودمختاری، دیدگاه ابزاری و کارآیی پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌دار و رفتار مراقبت‌کننده غیرمعنی‌دار بود (۰/۰۸۵ = مجذور R تنظیم شده، $p=0/01$ ، $f_{9,33} = 3/81$).

جوآخلاقی پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری برای ابهام شغلی است و ۲۶/۹٪ واریانس آن را تبیین می‌کند (۰/۲۶۹ = مجذور R تنظیم شده، $p=0/01$ ، $f_{9,33} = 12/089$). در این مدل، تنها رفتار مراقبت‌کننده پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری است. جوآخلاقی مدارس می‌تواند پیش‌بینی‌کننده فشار جسمی و کاری باشد و ۱۲/۳٪ واریانس فشار جسمی را پیش‌بینی کند. در این مدل تنها رفتار

نقش جوّ اخلاقی محیط کار در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس

مراقبت‌کننده معنی‌دار است ($f_{9,33}=0/123$)=مجذور آر تنظیم شده، $p=0/01$ ، $(f_{9,33}=5/239)$. جوّ اخلاقی پیش‌بینی‌کننده احتمال خطر در محیط کاری است. در این مدل تنها مولفه خودمختاری معنی‌دار است و $0/7/8$ ٪ واریانس احتمال خطر را پیش‌بینی می‌کند ($0/078$)=مجذور R تنظیم شده، $p=0/01$ ، $(f_{9,33}=3/565)$. $0/16/9$ ٪ واریانس ایمنی شغلی به‌وسیله مولفه‌های جوّ اخلاقی پیش‌بینی می‌شود. در این مدل، دیدگاه ابزاری و کارآیی پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌دار و سایر مولفه‌ها غیرمعنی‌دارند ($0/169$)=مجذور R تنظیم شده، $p=0/01$ ، $(f_{9,33}=7/124)$.

جوّ اخلاقی پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار، معنی‌داری شغلی است و $0/20/6$ ٪ واریانس معنی‌داری شغلی را پیش‌بینی می‌کند. در این مدل، مولفه خودمختاری، دیدگاه ابزاری و کارآیی جوّ اخلاقی پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌داری هستند ($0/206$)=مجذور R تنظیم شده، $p=0/01$ ، $8/833$ ٪ $(f_{9,33}=0/514)$ واریانس حمایت سرپرست به‌وسیله جوّ اخلاقی محیط مدارس پیش‌بینی می‌شود در این مدل، دیدگاه ابزاری و کارآیی پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌دار و سایر مولفه‌ها غیرمعنی‌دارند ($0/514$)=مجذور R تنظیم شده، $p=0/01$ ، $(f_{9,33}=32/908)$. $0/59$ ٪ واریانس حمایت همکاران به وسیله جوّ اخلاقی پیش‌بینی می‌شود. در این مدل، قوانین و مقررات و کارآیی پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌دار و سایر مولفه‌ها غیرمعنی‌دارند ($0/59$)=مجذور R تنظیم شده، $p=0/01$ ، $0/389$ ٪ $(f_{9,33}=0/197)$ مولفه‌های جوّ اخلاقی، $19/7$ ٪ درصد واریانس رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند ($0/197$)=مجذور R تنظیم شده، $p=0/01$ ، $(f_{7,945}=8/428)$. در این مدل، قوانین و مقررات، خودمختاری، دیدگاه ابزاری و کارآیی پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری بودند و سایر مولفه‌های جوّ اخلاقی غیرمعنی‌دارند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۳. تحلیل رگرسیون مولفه‌های کیفیت زندگی کاری از طریق مولفه‌های جواخلاقی

F	برآورد خطای استاندارد شده	مجذور R تنظیم شده	مجذور R	R	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک
					بتا	خطای برآورد استاندارد شده	ضریب غیراستاندارد		
۴۰/۱۱۵	۰/۲۷۵۷۶	۰/۰۹۴	۰/۱۲۴	۰/۳۵۳	-۰/۰۸۷	۰/۰۴۶	-۰/۰۳۰	قانون و مقررات	قدرت تشخیص
					۰/۱۰۷	۰/۰۴۱	۰/۰۴۴	رفتار مراقبت-کننده	
					-۰/۰۹۱۰	۰/۰۲۹	-۰/۰۲۹	خودمختاری	
					۰/۰۴۵	۰/۰۳۷	۰/۱۸۹	دیدگاه ابزاری	
					۰/۳۸۲**	۰/۰۴۵	۰/۱۵۵	کارآیی	
۲/۰۴	۰/۴۴۷۹۵	۰/۰۳۳	۰/۰۶۵	۰/۱۲۵۶	-۰/۲۰۱	۰/۰۷۵	-۰/۱۰۸	قانون و مقررات	قدرت تصمیم‌گیری
					-۰/۰۲۰	۰/۰۶۷	-۰/۰۱۳	رفتار مراقبت‌کننده	
					-۰/۱۷۶	۰/۰۴۷	-۰/۰۸۸	خودمختاری	
					۰/۱۸۶	۰/۰۶۱	۰/۱۱۶	دیدگاه ابزاری	
					۰/۰۴۰	۰/۰۷۴	۰/۰۲۶	کارآیی	
۷/۰۱۴	۰/۴۹۳۳۲	۰/۱۶۶	۰/۱۹۴	۰/۴۴	-۰/۱۹۹	۰/۰۸۳	-۰/۱۲۷	قانون و مقررات	کنترل شغلی
					۰/۳۵۷**	۰/۰۷۴	۰/۲۷۱	رفتار مراقبت-کننده	
					۰/۰۶۰	۰/۰۵۲	۰/۰۳۵	خودمختاری	
					۰/۰۴۷	۰/۰۶۷	۰/۰۳۴	دیدگاه ابزاری	
					۰/۲۶۴**	۰/۰۸۱	۰/۲	کارآیی	
۳/۸۱۰	۰/۴۹۶۹۵	۰/۰۸۵	۰/۱۱۵	۰/۳۴۰	-۰/۳۳**	۰/۰۸۳	-۰/۲۰۳	قانون و مقررات	فشار کار و زمان
					۰/۰۳۸	۰/۰۷۴	۰/۰۲۸	رفتار مراقبت	

نقش جوّ اخلاقی محیط کار در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس

							کننده		
						۰/۲۱۲*	۰/۰۵۲	۰/۱۲۱	خودمختاری
						۰/۱۹۳*	۰/۰۶۷	۰/۱۳۷	دیدگاه ابزاری
						۰/۲۴۸**	۰/۰۸۲	۰/۱۸۱	کارآیی
						-۰/۰۱۶	۰/۰۵۵	-۰/۰۰۷	قانون و مقررات
						۰/۴۳۶**	۰/۰۴۹	۰/۲۳۵	رفتار مراقبت کننده
۱۲/۰۸۹	۰/۳۲۷۶۵	۰/۲۶۹	۰/۲۹۳	۰/۵۴۱		-۰/۰۷۹	۰/۰۳۴	-۰/۰۳۳	خودمختاری
						۰/۱۴۷	۰/۰۴۴	۰/۰۷۷	دیدگاه ابزاری
						۰/۱۳۵	۰/۰۵۴	۰/۰۷۳	کارآیی
						۰/۰۷۷	۰/۰۹۲	۰/۰۵۴	قانون و مقررات
						۰/۳۰۲**	۰/۰۸۳	۰/۲۴۹	رفتار مراقبت کننده
۵/۲۳۹	۰/۵۵۰۴۴	۰/۱۲۳	۰/۱۵۲	۰/۳۹		۰/۰۲۸	۰/۰۵۸	۰/۰۱۸	خودمختاری
						۰/۰۳۳	۰/۰۷۵	۰/۰۲۷	دیدگاه ابزاری
						۰/۰۰۷	۰/۰۹۰	۰/۰۰۶	کارآیی
						-۰/۰۸۷	۰/۰۷۸	-۰/۰۵۰	قانون و مقررات
						-۰/۰۴۲	۰/۰۷۰	-۰/۰۲۹	رفتار مراقبت کننده
۳/۵۶۵	۰/۴۶۴۹۱	۰/۰۷۸	۰/۱۰۹	۰/۳۳۰		۰/۳۵۷**	۰/۰۴۹	۰/۱۸۹	خودمختاری
						-۰/۰۵۹	۰/۰۶۳	-۰/۰۳۹	دیدگاه ابزاری
						-۰/۱۳۷	۰/۰۷۶	-۰/۰۹۳	کارآیی
						۰/۰۰۶	۰/۰۶۷	۰/۰۰۳	قانون و مقررات
						۰/۱۸۲	۰/۰۶	۰/۱۱۲	رفتار مراقبت کننده
۷/۱۲۴	۰/۴۰۰۱۱	۰/۱۶۹	۰/۱۹۶	۰/۴۴۳		-۰/۱۵۰	۰/۰۴۲	-۰/۰۷۲	خودمختاری
						۰/۱۹۱*	۰/۰۵۴	۰/۱۱۴	دیدگاه ابزاری
						۰/۲۶۴**	۰/۰۶۶	۰/۱۶۳	کارآیی
									ایمنی شغلی

۸/۸۳۳	۰/۴۲۶۸۷	۰/۲۰۶	۰/۲۳۲	۰/۴۸۲	قانون و مقررات	۰/۰۷۲	۰/۰۱۰	معنی داری شغلی
					رفتار مراقبت کننده	۰/۱۵۲	۰/۱۰۲	
					خودمختاری	۰/۳۱۷**	۰/۰۴۵	
					دیدگاه ابزاری	۰/۲۶۶**	۰/۱۷۴	
					کارآیی	۰/۳۰۷**	۰/۲۰۷	
۳۲/۹۰۸	۰/۳۰۸۷۱	۰/۵۱۴	0/۵۳۰	۰/۷۲۸	قانون و مقررات	۰/۰۵۲	۰/۰۶۳	حمایت سرپرست
					رفتار مراقبت کننده	۰/۰۵۷	۰/۰۳۶	
					خودمختاری	۰/۰۱۶	۰/۰۰۸	
					دیدگاه ابزاری	۰/۱۶۵**	۰/۰۱	
					کارآیی	۰/۵۹۱**	۰/۳۶۸	
۴۴/۳۸۹	۰/۲۶۱۷۴	۰/۵۹۰	۰/۶۰۳	۰/۷۷۷	قانون و مقررات	۰/۰۴۴	۰/۱۵۷	حمایت همکار
					رفتار مراقبت کننده	۰/۰۶۱	۰/۰۳۵	
					خودمختاری	۰/۱۱۵	۰/۰۵۱	
					دیدگاه ابزاری	۰/۰۶۲	۰/۰۳۴	
					کارآیی	۰/۴۸۷**	۰/۲۷۹	
۸/۴۲۸	۰/۳۰۱۷۱	۰/۱۹۷	۰/۲۲۴	۰/۴۷۳	قانون و مقررات	۰/۰۵۱	۰/۱۶۹	رضایت شغلی
					رفتار مراقبت کننده	۰/۰۵۳	۰/۰۲۵	
					خودمختاری	۰/۱۹۴*	۰/۰۳۲	
					دیدگاه ابزاری	۰/۳۷۸**	۰/۱۷۳	
					کارآیی	۰/۵۰۸**	۰/۲۴	

نتایج تحلیل آزمون لوین نشان داد مفروضه همگنی واریانس‌ها برقرار است. در تحلیل واریانس چندمتغیری به منظور جلوگیری از تورم خطای نوع اول از تعدیل بنفرونی استفاده شد. هم‌چنین مقدار آماره باکس که قبل از مقایسه دو گروه از لحاظ نمره‌های ابعاد روابط معلم محاسبه شد، ۱/۸۰۴ بود که معنادار نیست ($p=0/202$). از این رو در ماتریس‌های واریانس-کوواریانس دو

نقش جوّ اخلاقی محیط کار در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس

گروه تفاوت قابل ملاحظه‌ای وجود ندارد. یافته‌های پژوهشی در جدول ۴ نشان می‌دهد، بین معلمان تازه کار ($m=3/68$) در مولفه قدرت تشخیص نسبت به معلمان با تجربه ($m=3/33$) تفاوت معنی‌داری وجود دارد که تفاوت حاکی از قدرت تشخیص بالاتر گروه تازه کار نسبت به گروه با تجربه است ($F_{1,41}=0/065$ ؛ پارشیال اتا؛ $p=0/05$ ؛ $F_{1,41}=3/41$).

بین معلمان با سابقه تدریس متوسط ($m=3/19$) در مولفه عدم ابهام نقش در مقایسه با معلمان با تجربه ($m=2/98$) تفاوت معنی‌داری وجود دارد. این تفاوت عدم ابهام بیشتر گروه تجربه متوسط را در مقایسه با گروه با تجربه نشان می‌دهد ($m=0/099$ ؛ پارشیال اتا؛ $p=0/05$ ؛ $F_{1,41}=2/101$). معلمان با سابقه تدریس متوسط ($m=1/82$) در مولفه در معرض خطر در مقایسه با معلمان کم تجربه ($m=1/36$) تفاوت معنی‌دار دارند. این تفاوت آماری نشان می‌دهد، گروه تجربه متوسط در مقایسه با گروه کم تجربه در معرض خطر بیشتری قرار دارد ($m=0/079$ ؛ پارشیال اتا؛ $p=0/05$ ؛ $F_{1,41}=5/805$). معلمان تازه کار ($m=3/69$) در مقایسه با معلمان با تجربه ($m=3/31$) از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند. این تفاوت از نظر آماری معنی‌دار است ($m=0/079$ ؛ پارشیال اتا؛ $p=0/05$ ؛ $F_{1,41}=2/762$).

جدول ۴. نتایج تحلیل چندمتغیری برای مقایسه کیفیت زندگی کاری در میان چهار گروه معلمان

منابع واریانس	متغیر وابسته	تفاوت میانگین‌ها	F	پارشیال اتا	همگنی F واریانس	معنی داری همگنی واریانس	
قدرت تمیز	تازه کار ^۱	کم تجربه ^۲	۳/۴۱	۰/۰۶۵	۰/۱۹۵	۰/۸۹۹	
		تجربه متوسط ^۳					۰/۲۸
		با تجربه ^۴					۰/۳۵*
عدم ابهام نقش	تجربه متوسط	تازه کار	۳/۸۸	۰/۰۷۳	۲/۱۰۱	۰/۱۰۳	
		کم تجربه					۰/۰۰
		با تجربه					۰/۲۰*
در معرض خطر	تجربه متوسط	تازه کار	۵/۴۴۴	۰/۰۹۹	۵/۸۰۵	۰/۱۲۳	
		کم تجربه					۰/۴۷*
		با تجربه					۰/۱۲
رضایت شغلی	تازه کار	کم تجربه	۴/۲۳۷	۰/۰۷۹	۲/۷۶۲	۰/۰۴۴	
		تجربه متوسط					۰/۲۴
		با تجربه					۰/۳۸*

سابقه کاری ۱-۵ سال سابقه کاری ۵-۱۰ سال سابقه کاری ۱۰-۱۵ سال سابقه کاری ۱۵ سال به بالا

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این مطالعه شواهدی فراهم آورد مبنی بر این‌که جوّ اخلاقی مدارس در ارتقاء کیفیت زندگی کاری معلمان نقش دارد. براساس نظریه کلبرگ، رشد اخلاقی در سه مرحله پیش قراردادی، قراردادی و پس قراردادی رخ می‌دهد. در این پژوهش معلمان در مرحله دوم و سوم رشد اخلاقی کلبرگ قرار دارند. آن‌ها بیش از هر چیز به رعایت قانون و مقررات، اجرای دستورالعمل‌ها و برنامه‌های درسی ابلاغ شده از سوی آموزش و پرورش توجه می‌کنند و در درجه دوم به بازده کاری اهمیت می‌دهند (کریل، ۲۰۰۶).

نتایج حاکی از آن است، معلم‌هایی که از مهارت تشخیص بالایی برخوردارند، معمولاً در مدارس مشغول به‌کارند که بر اجرای قانون، رفتار مراقبت‌کننده و کارآیی تاکید می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد، کارآیی هر معلم در امر تدریس و اداره کلاس به تنوع مهارت‌های تدریس بستگی دارد. بنابراین، دبیرانی که از مهارت‌های گوناگونی چون خودگردانی، خودکنترلی، برنامه‌ریزی شغلی، تحلیل مسائل و ارائه راه‌حل برخوردارند، می‌توانند از نتیجه کار خود بهره بیشتری ببرند و با کاربرد موثر مهارت‌ها در محیط‌های آموزشی و در رویارویی با چالش‌های شغلی، شایستگی خود را هرچه بهتر نشان دهند. این افراد از قدرت تشخیص بهتر و کیفیت زندگی کاری بالاتری برخوردارند (پرداختچی و همکاران، ۱۳۸۸). نکته دوم این‌که مدرسینی که مهارت‌های شغلی بالایی دارند، اگر در مدارس مشغول به‌کار شوند که مسئولان دفتری علاوه بر اجرای عادلانه قوانین رابطه صمیمانه‌ای با آن‌ها برقرار کنند، کارایی و بازده کاری در این مدارس افزایش می‌یابد.

یافته‌ها نشان داد، مدارس که بر اجرای صرف قوانین و خودمختاری به جای گفتگو و تبادل نظر بین معلمان تاکید می‌کنند، کارآیی معلمان در تصمیم‌گیری کاهش می‌یابد. این یافته مغایر با نتایج مطالعات دی کریمر و بلادر (۲۰۰۶) و احقر (۲۰۰۸) است. در تبیین این یافته می‌توان گفت، زمانی که قوانین و برنامه‌های آموزشی مدارس از قیل طرح‌ریزی شده باشد، معلمان موظفند هنگام رویارویی با مشکلات در چارچوب این قوانین عمل کنند. در این شرایط امکان گفتگو و تبادل نظر میان معلمان و کادر دفتری کاهش می‌یابد و ابتکار عمل در تصمیم‌گیری مختل می‌شود. به‌طور کلی، چالش‌های شغلی و مسائل آموزشی، بسته به شرایط فرهنگی و اجتماعی مدارس، متغیر است. در صورتی‌که معلمان و کادر دفتری برای حل مسائل آموزشی صرفاً بر چارچوب قوانین و مقررات صرف تکیه کنند، نمی‌توانند از پس حل مشکلات پیش رو برآیند. به‌عبارتی، در بیشتر موارد ارائه راه‌حل‌های مناسب در چارچوب بحث و تبادل نظر گروهی امکان‌پذیر است. معلمانی که خودمختارند و نسبت به باورهای شخصی خود گرایش مطلق دارند،

نقش جوّ اخلاقی محیط کار در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس

باورها و ایده‌های جمعی را نادیده می‌گیرند و قادر نیستند با دیدگاه‌های متفاوت آشنا شده و مهارت‌های خود را در امر تدریس، رابطه با دانش‌آموزان و اداره کلاس بهبود بخشند، بنابراین به مرور زمان اقتدار خود را در تصمیم‌گیری از دست می‌دهند.

یافته‌ها نشان می‌دهد، ویژگی‌های کنترل شغلی با اجرای قوانین، رفتار مراقبت‌کننده، احترام به خودمختاری و بازده کاری رابطه دارد. این یافته با نتایج مطالعات اسپاربوک^۱ و مریت^۲ (۱۹۹۷)، گنجه و عریضی (۱۳۹۱) هم‌خوان است. هم‌چنین عدم ابهام نقش و تحمل فشارهای جسمی با اجرای قوانین، رفتارهای حمایت‌کننده، خودمختاری، دیدگاه ابزاری و کارایی رابطه دارد.

یافته‌ها تبیین‌کننده این مطلب است، در محیط‌های کاری که افراد خواستار روابط صمیمانه با همکاران هستند و با جوّ عاطفی مثبت اداره می‌شود، کنترل شغلی افزایش می‌یابد. این روند به احساس شایستگی، اثربخشی و موفق بودن در افراد منجر می‌شود (گنجه و عریضی، ۱۳۹۱). زمانی که قوانین مدارس اعم از نوع پوشش، برنامه‌های درسی، نحوه برخورد معلم با دانش‌آموزان و والدین، اصول اخلاقی و وظایف شغلی معلم مشخص باشد، معلمان کنترل رفتاری بهتری خواهند داشت و در موقعیت‌های شغلی بهتر می‌توانند تصمیم‌گیری کنند. آگاهی معلمان از محتوای تدریس و مواد آموزشی، نحوه ارزشیابی از دانش‌آموزان و انتظارات آموزش و پرورش از یک معلم خوب سبب می‌شود معلمان و کادر دفتری در چارچوب نیازها و انتظارات آموزش و پرورش گام بردارند. به‌عبارت دیگر آگاهی معلمان در زمینه وظایف شغلی و مقررات مدارس، آشنایی بهتر با نقش حرفه‌ای را در پی دارد. در مدرسی که بین معلمان و کادر دفتری روابط صمیمانه و همدلی وجود دارد، معلم با دلگرمی و دلسوزی بیشتری در نقش حرفه‌ای خود ظاهر می‌شود.

در خصوص فشارهای کاری و کمبود زمان، یافته‌ها نشان می‌دهند، معلمانی که صرفاً بر ایده‌های فردی و بازده کاری تاکید می‌کنند، فشار کاری و کمبود زمان بیشتری تجربه می‌کنند. در تبیین نتایج می‌توان گفت، دبیرانی که با چنین شرایطی روبرو هستند معمولاً تاکید زیادی بر نقش حرفه‌ای، وظایف شغلی و بازده کاری خود دارند که سبب می‌شود جوّ رقابتی میان معلمان ایجاد شود و رفتارهای حمایت‌کننده و همدلانه کاهش یابد. به‌عبارتی در برخی مدارس به‌ویژه مدارس غیرانتفاعی نمرات ارزشیابی و میزان محبوبیت شغلی در میان معلمان و کادر دفتری در اولویت برنامه کاری قرار دارد. آن‌ها اهداف و برنامه‌های شغلی خود را براساس رضایتمندی والدین و آموزش و پرورش تنظیم می‌کنند و در مقابل انتظار دارند علاوه بر حقوق و

1. Schaubroeck

2. Merritt

مزایای شغلی از احترام و اعتبار شغلی برخوردار باشند. عدم تحقق چنین هدفی سبب کاهش رضایت شغلی شده و در درازمدت سرخوردگی و فرسودگی شغلی به همراه دارد. به‌ویژه این حالت در محیط‌هایی که اجرای قوانین صرف وجود دارد، تشدید می‌شود. بنابراین فراهم کردن امکانات شغلی مناسب و در نظر گرفتن خواسته‌های شغلی هر معلم می‌تواند فشارهای کاری را به حداقل برساند (کونل و همکاران، ۲۰۱۲). کمبود زمان و انرژی برای اتمام برنامه درسی معمولاً در میان معلمان دروس اجتماعی بیشتر از سایر معلمان دیده می‌شود که این مورد مستلزم مطالعه بیشتر است.

یافته‌ها نشان داد، محیط‌هایی که در آن رفتار حمایت‌کننده و همدلانه از سوی کادر دفتری و همکاران وجود دارد، قوانین، وظایف شغلی و انتظارات کادر دفتری و آموزش و پرورش از معلمان مشخص است و بر بازده کاری و مصلحت معلمان توجه می‌شود، معلمان از احساس امنیت شغلی و معنی‌داری شغلی بالاتری برخوردارند. در تبیین این یافته می‌توان گفت، وجود روابط صمیمانه میان معلمان با هم و معلمان با کادر دفتری سبب می‌شود، جو مدارس از رقابت-های ناسالم و تک‌بعدی نگری خارج شود. معلمان برای رویارویی با موقعیت‌های چالش‌انگیز از ایده‌ها و تجارب همکاران خود بهره می‌برند. وجود رفتار همدلانه و مراقبت‌کننده سبب می‌شود معلمان تکروری را کنار گذاشته و برای حل مشکل به همکار خود کمک کنند. در چنین جوی هماهنگی و توافق نظر میان معلمان وجود داشته و امنیت شغلی افزایش می‌یابد.

وجود قوانین مشخص در مدارس به‌ویژه قوانینی که دیدگاه معلمان (بدون در نظر گرفتن طبقه اجتماعی یا مذهبی) در آن لحاظ شده باشد و به بازده تدریس هر معلم و فراهم کردن امکانات رفاهی و آموزشی برای ارتقاء کیفیت تدریس توجه شود به معلمان احساس ارزشمندی و هویت شغلی داده و آن‌ها را در معنی دهی مناسب به نقش خود به‌عنوان معلم یاری می‌دهد. به‌طور مثال، کادر دفتری می‌تواند برنامه‌های درسی را براساس نیازها و توانایی‌های معلمان تنظیم کند و یا بسته به نیازهای هر معلم وسایل کمک آموزشی در اختیار آن‌ها قرار دهد و یا آموزش و پرورش برای جایگزینی معلمان در مدارس به غیر از نمرات ارزشیابی، نظر آن‌ها را جویا شود.

یافته دیگر نشان می‌دهد، سطوح حمایت اجتماعی مدیر و همکاران با جو اخلاقی که بر اجرای قوانین، رفتار مراقبت‌کننده، خودمختاری معلم، کارایی و وظایف شغلی تاکید می‌کند، رابطه دارد. این یافته با نتایج (گیلت و همکاران، ۲۰۱۳) هم‌خوان است. از آن‌جا که کلیه کارها و اقداماتی که در محیط مدرسه انجام می‌پذیرد زیر نظر مدیر مدرسه است و مدیر مدرسه از نظر حسن اجرای امور پرورشی، آموزشی و اداری در مقابل اداره آموزش و پرورش محل مسئولیت تام دارد. اما از طرفی همکاری مدیر با معلمان و حمایت از آن‌ها به‌ویژه در مورد قوانین و مقررات مدرسه، نحوه اجرای آن‌ها و عدالت‌پروری مدیر و توجه به روش کار و کارایی هر معلم در مقایسه

نقش جوّ اخلاقی محیط کار در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس

با سایر معلمان و نمرات ارزشیابی نقش به‌سزایی در عملکرد حرفه‌ای معلمان دارد. بنابراین برای ایجاد جوّ حمایت‌کننده باید شرایطی همراه با همدلی، عدالت‌پروری، احترام به باور شخصی و آزادی‌های فردی فراهم کرد، تا دبیران به دور از هرگونه نگرانی در مورد عواقب تصمیمات خود و یا تبعیض‌های احتمالی به ایفای نقش خود بپردازند.

در ادامه، تحلیل یافته‌ها بیان کرد، رضایت شغلی با دیدگاه ابزاری و کارآیی رابطه دارد. به عبارتی معلمانی رضایت شغلی دارند که کادر دفتری برای هرگونه تصمیم‌گیری در رابطه با مسائل آموزشی به مصلحت و بازده کاری هر یک از دبیران توجه کند و در این مورد قانون‌گرایی اهمیت کمتری داشته باشد. این یافته با نتایج (فتّاح و همکاران، ۱۳۹۰؛ دانش فرد و محبوب روش، ۱۳۸۸) هم‌خوان است. این نتیجه مبین آن است که مدرسین، عدالت‌پروری مدیر و رعایت حقوق فردی را معیاری برای احساس ارزشمندی و رضایت شغلی خود قرار می‌دهند. بنابراین مدیران مدارس می‌توانند با برقراری روابط دوستانه بین کادر دفتری و معلمان و در نظر گرفتن نیازها و مشکلات فردی هر معلم جوّی اخلاقی در مدارس ایجاد کنند که سهم بسزایی در ارتقاء کیفیت زندگی کاری معلمان دارد.

نتایج تحلیل واریانس چندمتغیری نشان داد، دبیران در شروع کار حرفه‌ای خود از قدرت تشخیص و مهارت‌های شغلی بالاتری برخوردارند، آن‌ها در نقش حرفه‌ای خود بهتر ظاهر می‌شوند و رضایت شغلی بالاتری دارند. اما به تدریج و با افزایش سنوات خدمت، کارآیی و مهارت شغلی خود را از دست می‌دهند و در ایفای نقش حرفه‌ای خود دچار مشکل می‌شوند، به‌گونه‌ای که نوعی ابهام در وظایف شغلی و انتظارات مدیر و آموزش و پرورش دیده می‌شود. این روند آن‌ها را در معرض خطر ابتلا به بیماری‌ها و آسیب‌های جسمی و روانی قرار می‌دهد.

با افزایش سنوات خدمت دبیران با کاهش مهارت‌های شغلی و ایجاد فرسودگی شغلی، کاهش انگیزه و رغبت برای ایفای نقش حرفه‌ای خود روبرو هستند. به‌نظر می‌رسد، آن‌ها از عملکرد حرفه‌ای خود راضی نیستند و در طول خدمت به اهداف شغلی خود نمی‌رسند و در نتیجه دچار نوعی رخوت و بی‌انگیزگی در کار می‌شوند. این یافته با پژوهش پرداختچی و همکاران (۱۳۸۸) همسو است. این در حالی است که نتایج برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند، افزایش تجربه در کار حرفه‌ای سبب آشنایی بیشتر با وظایف، افزایش انگیزه و مهارت‌های شغلی و در نهایت رضایت شغلی می‌شود (هزاوه‌ای و صمدی، ۱۳۸۶؛ دیویس و نیوستون، ۱۹۸۶؛ گرانبرگ^۱، ۱۹۷۹). البته پژوهش میرزایی، فتحی آشتیانی، مهربانی و احمدی (۱۳۸۵) هیچ رابطه‌ای بین سنوات خدمت با مهارت و رضایت شغلی نیافتند. علل و عوامل زمینه‌ساز این یافته پژوهشی به درستی مشخص

1. Gruneberg

نیست، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی این مساله مطالعه شود. با توجه به یافته‌های به‌دست آمده در این پژوهش پیشنهاد می‌شود، معلمانی که نتیجه بهتری از عملکرد خود به‌دست می‌آورند، از طرف کادر دفتری، آموزش و پرورش و والدین دانش-آموزان موردتوجه بیشتری قرار بگیرند و از آن‌ها قدردانی شوند. این روش می‌تواند در افزایش کارآیی و کیفیت شغلی معلمان موثر باشد. در پایان از مدیران، اعضای کادر دفتری و معلمان محترم و دلسوز مدارس راهنمایی ناحیه یک و دو هم‌چنین مسئولین محترم آموزش و پرورش استان یزد و روابط عمومی ناحیه دو که با حسن نیت خود ما را در انجام این پژوهش یاری کردند تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع

- احمدنژاد، محمود؛ حسنی، محمد؛ سپهریان، آذر و فیروزه، شجاعی. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با سازگاری شغلی در معلمان رسمی و حق‌التدریس مقطع ابتدایی شهرستان سردشت در سال تحصیلی ۹۰-۸۹. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، سال نهم، دوره دوم، شماره ۵: ۱۲۳-۱۳۶.
- ادیب حاج باقری، محسن؛ صلصالی، مهوش و احمدی، فضل اله. (۱۳۸۲). تصمیم‌گیری بالینی: راهی برای توانمندسازی حرفه‌ای در پرستاری. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، شماره ۱۰: ۳-۱۳.
- پرداختچی، محمدحسن؛ احمدی، غلامعلی و آرزومندی، فریده. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال سوم، شماره ۳: ۲۵-۵۰.
- جهانبخش گنجه، سحر و عریضی سامانی، حمیدرضا. (۱۳۹۱). رابطه تقاضاهای شغلی، کنترل شغلی با استرس شغلی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی کارکنان. مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، سال دوم، شماره دوم: ۷۵-۹۰.
- دانش فرد، کرم‌الله و محبوب روش، شبنم. (۱۳۸۸). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کارایی کارکنان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۴: ۱۱۵-۱۳۶.
- دولان، شیمون ال و شولر، راندال اس. (۱۳۸۱). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمد علی طوسی و محمد صائبی، تهران، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- رحیمی، حمید؛ رجایی پور، سعید و سلیمی، قربانعلی. (۱۳۸۵). میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های شهر اصفهان. دانش و پژوهش در علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، شماره دوازدهم: ۴۱-۵۴.

نقش جوّ اخلاقی محیط کار در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس

ضیایی بیگدلی، محمدتقی. (۱۳۸۸). بررسی نقش جوّ اجتماعی سازمان کار بر کیفیت زندگی کاری کارگران کارخانه‌های صنعتی (مطالعه موردی استان آذربایجان شرقی). جامعه‌شناسی کاربردی. سال بیست و یکم، شماره ۳۷: ۱۰۵-۱۲۲.

علیزاده فرشته، طیبی؛ سید جمال‌الدین، نصیری پور، امیراشکان، گوهری، محمودرضا. (۱۳۸۷). رابطه کیفیت زندگی کاری با میزان بهره‌وری مدیریت بیمارستان‌های تامین اجتماعی. نشریه مدیریت سلامت، شماره ۱۱: ۲۱-۲۶.

فتاح، ناظم؛ شاکری ارفنه، غلامرضا؛ مطلبی، جواد. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه در دبیرستان‌های آموزش و پرورش شهرستان نظرآباد. پژوهش اجتماعی، ۴(۱۲): ۷۵-۹۵.

قدیری، محبوبه؛ بشلیده، کیومرث؛ هاشمی، سید اسماعیل، مشکلائی، فرشید. (۱۳۹۲). رابطه جوّ اخلاقی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل در کارکنان یک شرکت دولتی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هشتم، شماره ۲: ۳۲-۴۵.

فلاحی، معصومه؛ قاسمی، نوشاد و جاویدی حجت اله. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و کنترل شغلی و استرس شغلی با تعداد، شدت، فراوانی بیماری‌های جسمی در کارکنان. دانش و پژوهش در علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان: ۸۶-۹۲.

کامینگز، توماس جی و اور، کریستوفر. (۱۳۷۵). توسعه سازمان و تحول، ترجمه عباس محمدزاده، تهران، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.

محمدی، بهرام؛ فریده، حمیدی و صادق، نصیری. (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در مدارس دوره متوسطه استان کردستان از دیدگاه دبیران. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، دانشکده علوم انسانی و تربیت بدنی.

مورهد، گریگوری و گریفین، ریکی. (۱۳۷۴). رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، انتشارات مروارید.

میرزایی، غلامرضا؛ فتحی آشتیانی، علی؛ مهربانی، حسینعلی و احمدی، خدابخش. (۱۳۸۵). عوامل موثر بر رضایت شغلی افسران در یک واحد نظامی. طب نظامی، سال هشتم: ۶۹-۷۷.

هزاوه ای، سیدمحمد مهدی و صمدی، علی. (۱۳۸۶). عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان اجرایی استان همدان. تحقیقات علوم رفتاری، ۱۵ (پیاپی ۹): ۴۷-۵۴.

AHGHAR, GH. (2008;). The role of school organizational climate in occupational stress among secondary school teachers in Tehran . *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 21(4):319 – 329.

Cummins, Robert. (2006). Locus of Control and Social Support: Clarifiers of the Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*. 19, 9, PP 772 – 787.

De Cremer, D., & Blader, S. (2006). Why do people care about procedural fairness?

- The importance of belongingness in responding and attending to procedures. *European Journal of Social Psychology*, 36, 211-228.
- Davis K. Newstorn J. Organizational behavior. 8th ed. NY: McGraw-Hill. 1989: 148-96.
- Ferrell O, C, Fraedrich J, Ferrell L. (2008). Business ethics: ethical decision making and cases. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Gayathiri, R., Ramakrishnan, L. (2013). Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2, 1-8.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnaud-Antignac, A., Mokoukolo, R., Colombat, PH. (2013). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies, In Press, Corrected Proof*, 6.
- Goveas, S. (2011). Effect of Work Life Balance and Ethics on Quality of Service. *International Journal of Business and Social Science*, 2, 282-285.
- Gruneberg MM. (1979). Understanding job satisfaction. 1st ed. New York: Wiley & Sons. books.google.com/books?id=NIYUAQAAMAAJ.
- Kriel, J, P. (2006). The relationship of morality, ethics and justice to quality of worklife. DBA thesis, Southern Cross University, Lismore, NSW.
- Kriel, J, P. (2006). Quality of Work Life and Business Ethics: First we shoot all the Economists. Presented at the 7th Annual Conference on Quality of Life. Deakin University, Melbourne. Victoria. Australia.
- Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B., Lee, J, 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.
- Kohlberg, Lawrence. (1981). *Essays on Moral Development, Vol. I: The Philosophy of Moral Development*. Harper & Row. ISBN 0-06-064760-4.
- Kühnel, J., Sonnentag, S., Bledow, R. (2012). Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 181- 198.
- Marta, K, M, J., Singhapakdi, A., Lee, J, D., Sirgy, M, J., Koonmee, K., Busaya Virakul, B. (2013). Perceptions about ethics institutionalization and quality of work life: Thai versus American marketing managers. *Journal of Business Research*, 66, Issue 3, March 2013, Pages, 381-389.
- Markham, L, G. (2010). Quality of work life as predictor of employees' mental health. In fulfilment of the requirements for the degree Magister Artium in the Faculty of Humanities, Department of Industrial Psychology.
- Maesschalck, Jeroen. (2005). The Use Of The Ethical Climate Questionnaire In The Public Sector: An Empirical Assessment. Paper to be presented at the conference "Ethics and Integrity of Governance: the first transatlantic dialogue", Leuven, Belgium.
- Pomaki, G., Anagnostopoulou, T. (2003). A test and extension of the demand/control/social support model: prediction of wellness/health outcomes in greek teachers. *Psychology and Health*, 18, 537-550.

نقش جوّ اخلاقی محیط کار در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس

Schaubroeck, J. & Merritt, D. (1997). Divergent effects of job control on coping with work stressors: The key role of self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 40, 738-754.

Sirgy, M. Joseph. (2001). *Handbook of Quality-of-Life Research: An Ethical Marketing Perspective*.

Spector, P. E. (1998) A control theory of the job stress process. In C. L. Cooper Ed (Theories of Organizational Stress, (pp 153-169). Oxford, UK :Oxford University Press.

Victor, B. & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative*.

Wan, P, Y, k., Sow Hup, S. Chan, J. (2012). Casino employees' perceptions of their quality of work life Original Research Article. *International Journal of Hospitality Management*, In Press, Corrected Proof, Available online,20.

