

مدلیابی تاثیر فرهنگ اخلاقی و جو سازمانی بر کیفیت زندگی کاری معلمان با نقش میانجی اعتماد سازمانی^۱

فردین فروغی سوها^۲، سولماز عبدی^۳، سمیه حسن زاده^۴

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر فرهنگ اخلاقی و جو سازمانی بر کیفیت زندگی کاری معلمان با نقش میانجی اعتماد سازمانی بود. تحقیق حاضر از نظر ماهیت محتوایی توصیفی-همبستگی (مدل معادلات ساختاری) و از منظر هدف کاربردی بود. شرکت کنندگان در پژوهش حاضر یا به عبارتی جامعه آماری تحقیق، معلمان شاغل به تدریس در دوره‌ی ابتدایی سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ شهرستان نمین به تعداد ۷۲۱ نفر بودند. روش نمونه‌گیری به کار گرفته شده، نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای بوده و با توجه به ناهمگون بودن جامعه آماری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نیز استفاده گردید، که از میان جامعه‌ی آماری پیش گفته، بر اساس جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۲۷۹ نفر (۲۰۰ نفر زن و ۷۹ نفر مرد) انتخاب شدند. اطلاعات لازم برای پاسخ به سوال پژوهشی از طریق پرسشنامه‌های کتبی جمع‌آوری شد و داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم افزارهای spss و lesril مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که فرهنگ اخلاقی و جو سازمانی به ترتیب با مقدار بار عاملی ۰/۳۹ و ۰/۴۲ بر کیفیت زندگی کاری معلمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین اعتماد سازمانی با مقدار بار عاملی ۰/۷۸ و مقدار تی (۳/۸۵) بر کیفیت زندگی کاری معلمان تاثیر گذار بوده است. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که در سازمان‌هایی که در آنها فرهنگ اخلاقی و جو سازمانی مطلوب همراه با اعتماد سازمانی باشد، کیفیت زندگی کاری کارکنان نیز بهبود خواهد یافت.

واژگان کلیدی: فرهنگ اخلاقی، جو سازمانی، کیفیت زندگی کاری معلمان، اعتماد سازمانی.

^۱ تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۶/۲۹ - تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۹/۱۱

^۲ علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

fardin.foroghi.2018@gmail.com

^۳ کارشناسی ارشد، دانشگاه محقق اردبیلی

^۴ کارشناسی ارشد، آموزش و پرورش

Modeling the effect of ethical culture and organizational atmosphere on the quality of teachers' work life with the mediating role of organizational trust

Fardin Foroghi¹, Solmaz Abdi², Somaya Hasanzada³

The purpose of this study was to investigate the effect of ethical culture and organizational atmosphere on the quality of teachers' work life with the mediating role of organizational trust. The current research was descriptive-correlational (structural equation model) in terms of content and applied in terms of purpose.. The participants in the current research, or in other words, the statistical population of the research, were 721 teachers working in the elementary school year of 1400-1401 in Nemin city. The sampling method used is multi-stage cluster sampling, and due to the heterogeneity of the statistical population, a stratified sampling method was also used, from among the aforementioned statistical population, based on Morgan's table, a sample of 279 people (200 women and 79 men) were selected. According to Morgan's table, a sample of 279 people (200 women and 79 male person) were selected. The sampling method used is multi-stage cluster sampling and due to the heterogeneity of the statistical population, a stratified sampling method was also used. According to Morgan's table, a sample of 279 people (200 women and 79 male person) were selected. The necessary information to answer the research question was collected through written questionnaires and the collected data was analyzed using spss and lesril software. The obtained results indicate that ethical culture and organizational climate respectively with a factor load of 39% and 0.42 has a positive and significant effect on the quality of teachers' work life. Also, organizational trust with factor loading value of 0.78 and t value (3.85) has been effective on teachers' quality of work life. The obtained results indicate that the quality of the working life of the employees will also improve in the organizations where the moral culture and organizational atmosphere are favorable along with organizational trust.

Keywords: ethical culture, organizational atmosphere, quality of teachers' work life, organizational trust.

¹ Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran. fardin.foroghi.2018@gmail.com

² Mohaghegh Ardabili University

³ Education

مقدمه

منابع انسانی یکی از عناصر مهم در سازمان ها هستند که عملکرد آنها منجر خواهد شد که توانایی هایشان بعنوان مزیت برای سازمان تلقی گردد از این رو توجه به کیفیت زندگی کاری معلمان بسیار اهمیت دارد و اثربخشی سازمانی را تضمین می کند. کیفیت زندگی کاری به مفهوم داشتن نظارتی صحیح، شرایط کاری خوب، پرداخت و مزایای مطلوب و مهم تر از همه ایجاد فضای کار چالش گرانه، مشارکتی، و اقتناع کننده است. زندگی کاری با کیفیت عالی از طریق توجه به فلسفه روابط کارکنان به دست می آید و عبارت است از به کارگیری کوشش هایی در استفاده از زندگی کاری با کیفیت، که خود کوشش های منظم از سوی سازمان است و به کارکنان فرصت های بزرگ تری برای اثرگذاری بر کارشان و تشریک مساعی در اثربخشی کلی سازمان می دهد (آلام و شایک^۱، ۲۰۲۰؛ تکیور و شارما^۲، ۲۰۱۹ به نقل از اسدی و شکوری، ۱۳۹۹). کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شخصی و چگونگی بهبود کار فردی منطبق است (حمیدی، جفری و کاترا^۳، ۲۰۱۹). که منجر به پیامدهایی مطلوبی در عملکرد، کسب اهداف، سودآوری سازمان، و نیز ادراک برابری و اخلاقیات در کارکنان می شود. امروزه بهبود کیفیت زندگی کاری یکی از مهم ترین اهداف سازمانی و کسانی که برای سازمان کار می کنند، می باشد. در حالی که در گذشته فقط تاکید بر زندگی شخصی (غیرکاری) بوده است. اگر نیروی انسانی واقعا احساس می کند که کیفیت زندگی کاریش بهبود یافته است، اعم از اینکه نتیجه عملکرد خودش باشد و یا سیاست هایی که از طرف سازمان در جهت افزایش بهره‌وری اتخاذ می شود، این اتفاق انرژی کارکنان را برای انجام وظایفشان مضاعف می سازد. نتیجه این فرآیند، ایجاد نیروی زندگی و جو فعال در داخل گروه و یا سازمان است، همچنین موجب افزایش بهره‌وری فراتر از نتایج مورد انتظار با توجه به استانداردهای تکنولوژیک یا تجهیزات می شود و همین مطلب خود موجب افزایش انگیزه بیشتری برای کار بهتر و در نتیجه کیفیت زندگی کاری بهتری می شود (قاسمی، ۱۳۷۴). نظری، گودرزی و هنری (۱۳۹۱) به بررسی ارتباط بین عوامل جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری پرداخته‌اند نتایج به دست آمده حاکی از آن است جو سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

¹ Allam & Shaik

² Thakur, Sharma

³ Karta

جو یا اقلیم سازمانی اصطلاح وسیعی است که به ادراک کارکنان از محیط عمومی کار در سازمان اطلاق شده و متأثر از سازمان رسمی، غیررسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمان است. به طور ساده‌تر، مجموعه‌ای از خصوصیات داخلی سازمان که موجب تمایز سازمان‌ها از یکدیگر شده و در رفتار اعضاء آنها تاثیر دارد جو سازمانی نامیده می‌شود. جو سازمانی منعکس کننده نگرش افراد از سازمانی است که نسبت به آن احساس دل‌بستگی می‌کنند و مجموعه‌ای از ویژگی و عامل‌هایی است که توسط کارکنان سازمان وجود دارد و به عنوان نیروی اصلی در تعیین رفتار کارکنان مؤثر است. جو سازمانی تأثیر بسزایی بر رفتار کارکنان و عملکرد سازمانی دارد. این بررسی‌ها بیانگر آن است جو متعالی سازمان از یک طرف هزینه‌های جابه جایی کارکنان و مقاومت آنان در برابر تغییر را کاهش می‌دهد و از سوی دیگر موجب بهبود کیفیت کالا، نو آوری و ریسک پذیری می‌شود که نتیجه نهایی این تأثیرات افزایش سودآوری و وفاداری نسبت به سازمان است (فروغی سوها، زند عموقین، تقوی، ۱۴۰۰).

فرهنگ اخلاقی، و کیفیت زندگی کاری دو عامل در هم تنیده محیط کار سازمان‌ها هستند (کانمی، ویراکال^۱، ۲۰۰۷). اصول اخلاقی آگاهی ما را در فعالیت‌هایمان ارتقاء داده و همچنین می‌تواند هوشیاری ما را درباره تعهدات دو جانبه‌مان نسبت به جامعه افزایش دهند (پارکر^۲، ۲۰۰۷). ارزش‌های اخلاقی سازمان یک بعد عمده فرهنگی است. فضای اخلاقی، ادراکات رسمی و غیر رسمی کارکنان از فرآیندها، فعالیت‌ها و سیاست‌های سازمانی را در بر می‌گیرد و نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد (احمدی، پناهی، ۱۳۸۸). ضرورت برقراری فرهنگ و رفتار اخلاقی تا حدی است که بسیاری از سازمان‌های بزرگ در برابر فشارهای قانونی و محیطی با برقراری فرهنگ‌های اخلاقی در سازمان‌ها واکنش نشان داده‌اند. فرهنگ اخلاقی سازمان باعث کاهش رفتارهای غیر اخلاقی در میان کارکنان یک سازمان می‌شود. فرهنگ اخلاقی را می‌توان بعنوان زیر مجموعه‌ای از فرهنگ سازمانی در نظر گرفت که نشان دهنده فعل و انفعالات میان سیستم‌های رسمی و غیررسمی کنترل رفتاری است. سیستم‌های رفتاری رسمی دربرگیرنده‌ی رهبری، ساختارهای قدرت، سیستم پاداش و برنامه‌ی آموزشی است و سیستم‌های غیررسمی شامل رفتار همکاران و هنجارهای اخلاقی درون سازمان هستند (تروینو^۳، ۱۹۹۵). یکی دیگر از متغیرهایی که بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر می‌گذارد اعتماد سازمانی است. اعتماد سازمانی در محیط‌های کاری به عنوان عامل اصلی

¹ Koonmee, Virakul

² Parker

³ Trevino

بالقوه‌ای است که منجر به افزایش مشارکت کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. ایجاد محیطی که دارای اعتماد سازمانی است، تأثیرات مثبت بسیاری برای سازمان‌ها دارد؛ بر عکس، هزینه‌های بی‌اعتمادی به علت عدم تمایل کارکنان به همکاری و مشارکت، خطر پذیری به خاطر رفتارهای نامناسب، کیفیت پایین کار و نیاز به کنترل، می‌تواند سنگین باشد (هندیانی، درویشی، میرزاخانی، ۲۰۱۳: ۷۸). اعتماد؛ انتظار مثبت از فردی است که از طریق کلمات، اقدامات یا تصمیمات فرصت طلبانه اقدام نکند و در شرایط مختلف بتوان به او متکی بود (هلیمان، سالمین^۱، ۲۰۱۶). سه جریان گسترده در ادبیات اعتماد وجود دارد: نخست اعتماد درون سازمانی (به عنوان یک پدیده درون سازمان)، دوم: اعتماد میان سازمان‌ها (که یک پدیده میان سازمانی است) و سوم اعتماد میان سازمان‌ها و افرادی که خدمات سازمانی دریافت می‌کنند (دیتز، هارتوق^۲، ۲۰۰۶). تأثیر جو سازمانی و فرهنگ سازمانی بر کارکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری انکارناپذیر نیست. شناخت جو سازمانی و نهادینه ساختن فرهنگ اخلاقی در سازمان می‌تواند کیفیت کاری کارکنان را متاثر سازد. با توجه به پژوهش‌های انجام شده می‌توان انتظار داشت که متغیرهایی فرهنگ اخلاقی، جو سازمانی، و کیفیت زندگی کاری کارکنان با میانجی اعتماد سازمانی مرتبط باشند. پژوهش حاضر سعی دارد ضمن بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی و جو سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان با نقش میانجی اعتماد سازمانی پیشنهادهایی برای بهبود شرایط عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان ارائه داده و زمینه را برای مطالعات بعدی فراهم آورد.

هدف کلی: مدلیابی تأثیر فرهنگ اخلاقی و جو سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان با نقش میانجی اعتماد سازمانی

اهداف جزئی

۱. بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان با نقش میانجی اعتماد سازمانی
۲. بررسی تأثیر جو سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان با نقش میانجی اعتماد سازمانی
۳. بررسی تأثیر اعتماد سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان

سوال و فرضیه‌های پژوهش

¹ Heilmann & Salminen

² Dietz & hartog

۱. فرهنگ اخلاقی با نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی بر کیفیت زندگی کاری معلمان تاثیر دارد.
۲. جو سازمانی با نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی بر کیفیت زندگی کاری معلمان تاثیر دارد.
۳. اعتماد سازمانی بر کیفیت زندگی کاری معلمان تاثیر دارد.
۴. آیا مدل مفهومی ارائه شده با داده‌های گردآوری شده برازش مطلوبی دارد؟

مبانی نظری

الف) فرهنگ اخلاقی: فرهنگ اخلاقی می‌تواند به عنوان زیرمجموعه‌ای از فرهنگ سازمانی در نظر گرفته شود که کارکرد چند بعدی میان نظام‌های رسمی و غیررسمی کنترل رفتاری نشان می‌دهد. این گونه نظام‌های رسمی شامل مدیریت، مقامات ارشد سازمانی، نظام‌های تشویقی و برنامه‌های آموزشی می‌باشند در حالی که نظام‌های غیررسمی شامل رفتارهای یکسان و هنجارهای اخلاقی است (سوانرگ، اوهمن^۱، ۲۰۱۳). فرهنگ اخلاقی می‌تواند برای آگاهی افراد از اخلاقیات، بر قضاوت‌ها و عملکرد آنها در کنار تمام فعالیت‌های فرد تاثیر بگذارد. بر کارمندان می‌تواند تاثیر بگذارد که کارهای درست یا کارهای نادرست را انجام بدهند (تروینو، نیلسون^۲، ۲۰۱۰). همچنین باعث ارتقا ساختارها و عملکردهای تصمیم‌گیری می‌شود (هتال و همکاران^۳، ۲۰۱۱). هیئت حاکم در سازمان، کارکنان و سیاست اخلاقی از عوامل تثبیت و تقویت فرهنگ اخلاقی است (کارلس^۴، ۲۰۱۱). مدیریت رده بالا برای تثبیت و حفظ یک فرهنگ اخلاقی مسئولیت دارد. داشتن یک فرهنگ اخلاقی، تفکر مستقل را حمایت می‌کند و کارمندان و مدیران را ترغیب می‌کند تا تصمیماتی مطابق ارزش‌های سازمان بگیرند (وولف^۵، ۲۰۱۲). صحبت در زمینه اخلاقیات نیز سبب توسعه فرهنگ اخلاقی می‌شود (جاوانویک و وود^۶، ۲۰۰۶). تحقیقات سال‌های اخیر حاکی از این است که فرهنگ اخلاقی نقش بهینه‌ای در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی دارد و یکپارچگی تصمیمات اتخاذ شده در سازمان را نشان می‌دهد. هر چه کارمندان بیشتر فرهنگ اخلاقی را در سازمان احساس کنند، احتمال اینکه در سازمان تصمیمات غیر اخلاقی بگیرند خیلی کمتر است. فرهنگ سازمانی و فرهنگ

¹ Svanerg J, Ohman P

² Nelson

³ Huhtala M, Kangas M, Lamsa AM, Feldt T.

⁴ Carles

⁵ Wulf

⁶ Jovanovic S, Wood RV.

اخلاقی بسیار با این ایده در ارتباطاند که اهمیت دادن به دیگران درون یک سازمان کمک می‌کند تا تصمیم‌های اخلاقی همان سازمان مشخص شود (فریل و فردریک^۱، ۲۰۰۶).

ب) جو سازمانی: هر سازمانی دارای فرهنگ، آداب و رسوم، ارزش‌ها و هنجارها و روش‌های عمل مخصوص و نسبتاً پایداری است که شیوه رفتار آنها را براساس این ویژگی‌ها می‌توان پیش‌بینی کرد. این فرهنگ یا خصوصیات که به ما اجازه می‌دهد یک سازمان را از سازمان دیگر متفاوت بدانیم، جو سازمانی نام گرفته است. نظر به اینکه جو سازمانی در همه ابعاد و جای جای سازمان جریان دارد، بنابراین ضمن تاثیرگذاری در سلوک و حالت اعضا، رفتار سازمانی از جمله تعهد سازمانی آنها را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهد. این تاثیرات می‌تواند موجب انگیزش یا ضعف آن شود که در هر صورت، در عملکرد نیروی انسانی نقش دارد (علوی، ۱۳۸۱). جو سازمانی منعکس کننده نگرش افراد از سازمانی است که نسبت به آن احساس دلبستگی می‌کنند و مجموعه‌ای از ویژگی و عاملهایی است که توسط کارکنان سازمان وجود دارد و به عنوان نیروی اصلی در تعیین رفتار کارکنان مؤثر است. میرکمالی (۱۳۷۳) معتقد است جو سازمانی مجموعه‌ای از حالات، خصوصیات یا ویژگی‌های حاکم بر یک سازمان که آن را گرم، سرد، قابل اعتماد، غیرقابل اعتماد، ترس‌آور یا اطمینان بخش، تسهیل کننده یا بازدارنده می‌سازد و از عواملی نظیر رضایت شغلی، شخصیت، رفتار، سوابق، نوع مدیریت، فرهنگ سازمانی روحیه، انگیزش، ساختار، تکنولوژی و غیره بوجود می‌آید و سبب تمایز دو سازمان مشابه از هم می‌شود. تحقیقات نشان می‌دهد جو سازمانی رابطه مستقیم با توانایی مدیر در برانگیختن کارکنان با برآورده ساختن نیازهای روانی آنها همچون توفیق طلبی، قدرت و... دارد (فروغی‌سوها، زند عموقین، تقوی، ۱۴۰۰) از طرف دیگر، جو سازمانی تأثیر بسزایی بر رفتار کارکنان و عملکرد سازمانی دارد. این بررسی‌ها بیانگر آن است جو متعالی سازمان از یک طرف هزینه‌های جابه جایی کارکنان و مقاومت آنان در برابر تغییر را کاهش می‌دهد و از سوی دیگر موجب بهبود کیفیت فرآیندهای آموزشی، نوآوری‌های آموزشی می‌شود که نتیجه نهایی این تاثیرات ارتقاء بهره‌وری سازمان‌های آموزشی است.

اعتماد سازمانی: این عقیده که اعتماد سازمانی در محیط‌های کاری به عنوان عامل اصلی بالقوه‌ای است که منجر به افزایش مشارکت کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمانی می‌شود به سرعت مورد توجه اندیشمندان حوزه‌های مدیریت قرار گرفته است. ایجاد محیطی

¹ Ferrell OC, Fraedrich J

که دارای اعتماد سازمانی است، تاثیرات مثبت بسیاری برای سازمان‌ها دارد؛ بر عکس، هزینه‌های بی‌اعتمادی به علت عدم تمایل کارکنان به همکاری و مشارکت، خطر پذیری به خاطر رفتارهای نامناسب، کیفیت پایین کار و نیاز به کنترل، می‌تواند سنگین باشد (هندیان، درویشی، میرزاخانی، ۲۰۱۳). اعتماد؛ انتظار مثبت از فردی است که از طریق کلمات، اقدامات یا تصمیمات فرصت طلبانه اقدام نکند و در شرایط مختلف بتوان به او متکی بود (وانحال، هلیمان، سالمین، ۲۰۱۶).

کیفیت زندگی کاری: با وجود آن که بررسی رضایت شغلی کارکنان در جهت افزایش کارایی آن‌ها از دیرباز تا کنون مورد توجه سازمان‌های ارایه دهنده خدمات بهداشتی درمانی قرار داشته است و مدیران این سازمان‌ها از نتایج بدست آمده برای حل مشکلات سازمانی استفاده کرده‌اند، اما امروزه مفهوم جدیدی از رضایت شغلی تحت عنوان «کیفیت زندگی کاری» مدنظر مدیران قرار گرفته است (نیک شکرینیا، ۱۳۷۷). کیفیت زندگی کاری یک برنامه جامع و فراگیر است که به ارتقای رضایتمندی کارکنان اختصاص یافته است. کیفیت زندگی کاری برای هر نوع سازمانی برای جذب و نگهداری کارکنان ضروری است (ساندریک^۱، ۲۰۰۳). این برنامه دارای مولفه‌های خاصی است از قبیل رعایت استانداردها در کار، دادن فرصت مساوی به افراد برای استخدام و ارایه قوانین عادلانه حقوق و دستمزد برای کارکنان (۷). کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای است از شرایط واقعی کار در یک سازمان، مانند حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، ملاحظات بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، روش مدیریت، تنوع و غنی بودن مشاغل. کیفیت زندگی کاری طرز تلقی کارکنان را از کار خود به طور خاص بیان می‌کند (محمدزاده، ۱۳۷۷). کیفیت زندگی کاری به رضایت کارکنان از نیازهای مختلف اعم از منابع فعالیت‌ها و نتایج حاصل مربوط می‌شود که به واسطه‌ی شرکت و حضور فرد در محیط کاری برای وی ایجاد می‌شود مطالعات نشان داده است که کارکنان دارای کیفیت زندگی کاری بالا از هویت سازمانی منسجم‌تر، رضایت و عملکرد شغلی بالاتری برخوردارند و کمتر تمایل به ترک کار و جابه‌جایی موقعیت کاری خود دارند (لی، سینگاپکتی، سیرگی^۲، ۲۰۱۲).

¹ Sandrick

² Lee, Singhapakdi, Sirgy

پیشینه پژوهشی

در ارتباط با متغیرهای تحقق پژوهش‌های مختلفی صورت گرفته است که در ادامه به چند مورد از آنها اشاره خواهیم کرد. اسدی و شکوری (۱۴۰۰) پژوهشی با هدف بررسی رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری و جو سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان مرد و زن انجام دادند. روش پژوهش این مطالعه همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه معلمان شهر البرز بود که ۲۴۰ نفر بعنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نتایج بدست آمده نشان داد که از بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری با محیط امن کار و وظیفه شناسی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نظری، گودرزی، هنری (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان ارتباط بین عوامل جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری انجام دادند. این تحقیق از نوع توصیفی همبستگی بوده و به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری شامل مدیران و کارکنان ادارت ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی بود که ۱۱۲ نفر بعنوان نمونه آماری انتخاب شده بودند. نتایج بدست آمده نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین جو سازمانی و میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان وجود دارد.

زارعی متین و همکاران (۱۳۹۰) تحقیقی با عنوان رابطه نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی با کیفیت زندگی کاری انجام دادند. برای این منظور از روش توصیفی-همبستگی استفاده شده و داده‌ها با استفاده از ابزار پرسشنامه از نمونه آماری که به روش تصادفی ساده انتخاب شده بودند، گردآوری گردید. بر اساس نتایج، نشان داده شد، که بین مولفه‌های نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری همبستگی معنی داری وجود دارد. همچنین از میان مولفه‌های نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی، نهادینه سازی ضمنی بر کیفیت زندگی کاری تاثیر معنی داری نیز دارد. همچنین حاجلو (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان رابطه استرس شغلی، فرسودگی شغلی و کیفیت کارکنان با رضایت از جو سازمانی دانشگاه محقق اردبیلی انجام داد. روش این پژوهش توصیفی-همبستگی و جامعه آماری آن تمامی کارمندان دانشگاه محقق اردبیلی بود. داده‌های پژوهش از ۱۱۲ کارمند که با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده بودند جمع آوری گردیده و با استفاده از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و سلسله مراتبی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج به دست آمده نشان داد که بین استرس شغلی و کیفیت زندگی، استرس شغلی و رضایت از جو سازمانی، رضایت از جو سازمانی و کیفیت زندگی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. همچنین، معلوم شد که رضایت از جو سازمانی توسط سه متغیر فرسودگی شغلی،

استرس شغلی و کیفیت زندگی به خوبی قابل پیش بینی است. درگاهی، قریب و گودرزی (۱۳۸۶) در تحقیقی تحت عنوان بررسی کیفیت کاری پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی که از نوع مقطعی و توصیفی - تحلیلی بود به نتیجه‌ای دست یافت که حاکی از عدم رضایت پرستاران از کیفیت زندگی کاری بود (قریب و گودرزی، ۱۳۸۶).

روش تحقیق: تحقیق حاضر از نظر ماهیت محتوایی توصیفی-همبستگی (مدل معادلات ساختاری) و از منظر هدف کاربردی است. شرکت کنندگان در پژوهش حاضر یا به عبارتی جامعه آماری تحقیق، معلمان شاغل به تدریس در دوره‌ی ابتدایی سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ شهرستان نمین به تعداد ۷۲۱ نفر می‌باشند. روش نمونه‌گیری به کار گرفته شده، نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای بوده و با توجه به ناهمگون بودن جامعه آماری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نیز استفاده گردید که از میان جامعه‌ی آماری پیش گفته، بر اساس جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۲۷۹ نفر (۲۰۰ نفر زن و ۷۹ نفر مرد) انتخاب شدند. اطلاعات لازم برای پاسخ به سوال پژوهشی از طریق پرسشنامه‌های کتبی جمع آوری شد که مشخصات پرسشنامه‌های بکار برده شده به شرح ذیل می‌باشد:

الف) پرسشنامه فرهنگ اخلاقی: برای سنجش فرهنگ اخلاقی از پرسشنامه بکارگیری شده در تحقیق گوبل و همکاران (2011)، تحت عنوان نفوذ فرهنگ اخلاقی در انتخاب منابع پایدار اقتباس شده است. پرسشنامه شامل ۱۴ گویه در خصوص سنجش میزان نفوذ مولفه‌های فرهنگ اخلاقی با مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای روی پیوستار کاملاً مخالف تا کاملاً موافق طراحی شد که در آن نمره ۵ نشان دهنده نظر کاملاً موافق، نمره ۴ نظر موافق، نمره ۳ بی تفاوت، نمره ۲ نظر مخالف، نمره ۱ نظر کاملاً مخالف است. روایی پرسشنامه توسط ۴ نفر از اساتید حوزه علوم تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی تایید شده و پایایی آن در پژوهش سید زین العابدین سادات مدینه (۱۳۹۴)، تحت عنوان تاثیر نفوذ فرهنگ اخلاقی بر نگرش مدیران در تامین مالی به منظور ایجاد درآمدهای پایدار، ۰/۸۴ و در این پژوهش بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد.

پرسشنامه اعتماد سازمانی: این پرسشنامه توسط الونز و همکاران (۲۰۰۸) طراحی و تدوین شد. این ابزار دارای ۳۳ گویه و سه مولفه اعتماد عمودی یا اعتماد به مدیران (سوالات ۱ الی ۱۱)، اعتماد افقی یا اعتماد به همکاران (سوالات ۱۲ الی ۲۲) و اعتماد موسسه‌ای یا اعتماد به سازمان (سوالات ۲۳ الی ۳۳) می‌باشد. طریقه نمره‌گذاری بر اساس طیف لیکرت (کاملاً مخالفم: ۱ تا کاملاً موافقم: ۵) می‌باشد. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید اساتید

حوزه علوم تربیتی بوده و پایای آن در پژوهش یانچشمه و همکاران (۱۳۹۶) بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ و در این پژوهش ۰/۸۹ به دست آمد (Ellonen, Blomqvist, & Puumalainen, 2008).

پرسشنامه جوسازمانی: این پرسشنامه توسط هالپین و کرافت (۱۹۶۳) طراحی و اعتباریابی شده است. پرسشنامه توصیف جو سازمانی مدرسه دارای ۳۴ گویه است و بر اساس مقیاس لیکرت کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) تنظیم گردیده است و هدف آن توصیف جو سازمانی و ابعاد آن می‌باشد. روایی محتوایی این ابزار توسط ۴ نفر از اساتید علوم تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی مورد تایید بوده و پایایی آن در پژوهش حاضر ۰/۸۹ به دست آمد. این پرسشنامه شامل ۵ بعد رفتار شمول (۱، ۲، ۳، ۹، ۱۱، ۱۵)، رفتار ناکام (۴، ۵، ۸، ۱۲، ۱۷، ۱۸)، رفتار صمیمی (۶، ۷، ۱۰، ۱۳، ۱۴، ۱۶)، رفتار حمایتی (۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶) و رفتار دستوری (۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴) را مورد سنجش قرار می‌دهد.

پرسشنامه کیفیت کاری زندگی: این پرسشنامه توسط والتون (۱۹۷۳) طراحی و اعتباریابی شده است که دارای ۳۲ گویه بوده و هشت زیرمقیاس آن شامل مؤلفه‌های پرداخت کافی و منصفانه (گویه‌های ۱-۵)، محیط ایمن و بهداشتی (گویه‌های ۶ الی ۸)، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم (گویه‌های ۹-۱۱)، قانون‌گرایی در سازمان (گویه‌های ۱۲-۱۷)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (۲۰-۱۸)، فضای کلی زندگی (۲۱-۲۵)، یکپارچی و انسجام اجتماعی (۲۹-۲۶) و توسعه قابلیت‌های انسانی (۳۰-۳۲) را می‌سنجد. طیف نمره‌گذاری آن بر اساس طیف لیکرت (از خیلی کم: ۱ الی خیلی زیاد: ۵) می‌باشد. پایایی پرسشنامه در پژوهش کوه پیمایا (۱۳۹۰)، بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و در پژوهش حاضر ۰/۸۴ به دست آمد که مبین مطلوب بودن پایایی پرسشنامه می‌باشد. همچنین روایی صوری و محتوایی آن به تایید ۴ نفر از اساتید علوم تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی رسید.

یافته‌های تحقیق

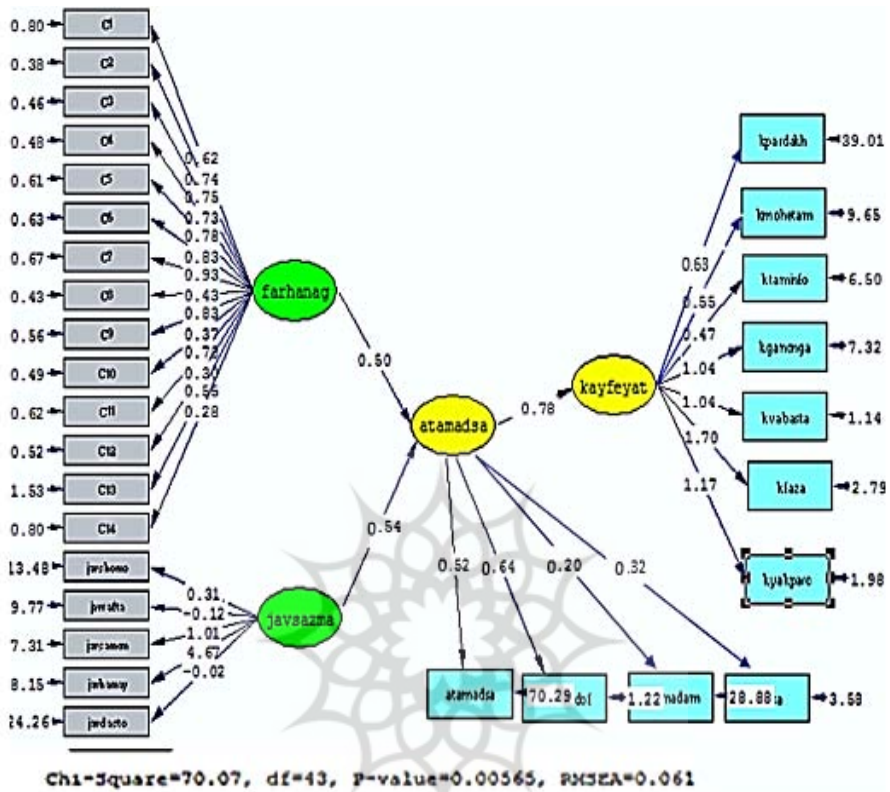
آمار توصیفی: نتایج توزیع فراوانی جنسیت و مدرک تحصیلی نشان داد که ۲۰۰ نفر (۷۱/۶۸ درصد) از پاسخگویان زن و ۷۹ نفر (۲۸/۳۲ درصد) مرد بوده که از بین این تعداد ۸ نفر (۲/۹ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۱۵ نفر (۵/۴ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۸۸ نفر (۶۷/۴ درصد) دارای مدرک لیسانس، ۶۵ نفر (۲۳/۳ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس و ۳ نفر (۱/۱ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. همچنین وضعیت اشتغال پاسخگویان نشان داد که ۲۱۹ نفر (۷۸/۵ درصد) بصورت رسمی، ۱۴ نفر (۵/۰ درصد) قراردادی، ۲۰ نفر (۷/۲ درصد) حق التدریس و ۲۶ نفر (۹/۳ درصد) سایر (پیمانی، آزمایشی و...) بودند. بیشترین سابقه خدمت با فراوانی ۹۳ نفر (۳۳/۳ درصد) متعلق به افرادی است که بین ۲۰ الی ۳۰ سال، سابقه خدمت داشتند.

بررسی نرمال بودن داده‌ها: در صورتی که سطح معنی‌داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ فرض صفر را رد کرده و با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت توزیع داده ها نرمال نیست. در صورتی که سطح معنی داری آزمون بیشتر از ۰/۰۵ باشد فرض صفر را می پذیریم و توزیع داده ها نرمال است. که در جدول (۱) نتایج حاکی از نرمال بودن متغیرهای مورد بررسی است.

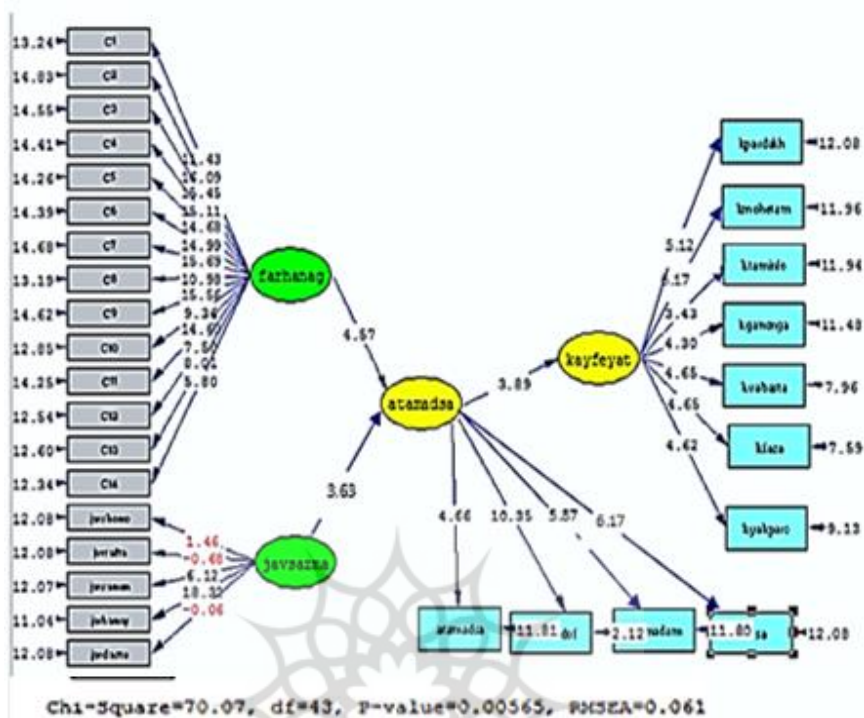
جدول شماره ۱: نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

متغیر	جو سازمانی	فرهنگ اخلاقی	اعتماد سازمانی	کیفیت زندگی کاری
میانگین	۸۱/۸۰	۸۰/۹۳	۴۷/۲۰	۶۸/۱۵
انحراف معیار	۱۶/۷۷	۱۱/۳۲	۱۰/۶۳	۱۲/۷۱
مقدار Z کولموگروف- اسمیرنوف	۰/۰۵	۰/۰۶۲	۰/۰۷۱	۰/۱۰۸
سطح معنی داری	۰/۰۹۲	۰/۰۶۱	۰/۰۵۵	۰/۰۵۲

آمار استنباطی



شکل (۱): ضرایب مسیر
پژوهشگاه ملی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل (۲): ضرایب معناداری

بر اساس دیدگاه مک‌کالوم، براون و شوگاوارا (۱۹۹۶) اگر مقدار این شاخص (RMSEA) کوچکتر از ۰.۱ باشد برازندگی مدل بسیار عالی است. اگر بین ۰.۱ و ۰.۵ باشد برازندگی مدل خوب است و اگر بین ۰.۵ و ۰.۸ باشد برازندگی مدل متوسط است. که در این پژوهش برازندگی مدل خوب ارزیابی می شود.

جدول شماره ۲: برآورد ضرایب اثرات مستقیم و غیر مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
اثر مستقیم به روی اعتماد سازمانی از				
فرهنگ اخلاقی	۰/۵۰	۰/۰۷	۴/۵۷	۰/۰۵
جو سازمانی	۰/۵۴	۰/۱۱	۳/۶۳	۰/۰۵
اثر مستقیم به روی کیفیت زندگی کاری از				
اعتماد سازمانی	۰/۷۸	۰/۰۷	۳/۸۵	۰/۰۵
اثر غیر مستقیم به کیفیت زندگی کاری از				
فرهنگ اخلاقی	۰/۳۹	۰/۲۸	۵/۳۴	۰/۰۵
جو سازمانی سازمانی	۰/۴۲	۰/۳۱	۶/۲۷	۰/۰۵

یکی از ویژگی‌های روش مدل یابی معادلات ساختاری، برآورد اثرات غیر مستقیم متغیرها بر یکدیگر است. اثرات غیر مستقیم حاصل ضرب اثرات مستقیم در هم می‌باشد. این ویژگی به پژوهشگران این امکان را می‌دهد تا نقش میانجی متغیرها را در مدل مورد بررسی قرار دهند. با توجه به شکل (۱) اثر مستقیم فرهنگ اخلاقی و جو سازمانی بر اعتماد سازمانی به ترتیب ۰/۵۰ و ۰/۵۴ و اثر مستقیم اعتماد سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان ۰/۷۸ به دست آمده است. همچنین در جدول (۱) اثر غیر مستقیم فرهنگ اخلاقی و جو سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان به ترتیب ۰/۳۹ و ۰/۴۲ با مقدار تی (۵/۳۴) و (۶/۲۷) به دست آمده است که در سطح ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد. در جدول (۲) شاخص‌های برازش مدل آزمون شده گزارش شده‌اند که مدل آزمون شده کل، برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

جدول شماره ۳: شاخص‌های برازش کلی مدل آزمون شده پژوهش حاضر

نتیجه	مقدار مجاز	اعداد بدست آمده	شاخص	معیارهای برازش مدل
برازش مناسب	کمتر از ۳	۱/۶۳	K^2/df	نسبت کای دو به درجه آزادی
برازش مناسب	کمتر از ۰/۱	۰/۰۶	RMSEA	ریشه میانگین مجذورات
برازش مناسب	نزدیک صفر	۰/۰۱۲	RMR	ریشه مجذور مانده ها
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۲	NFI	شاخص برازش هنجار شده
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۱	NNFI	شاخص نرم برازندگی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۴	CFI	شاخص برازش تطبیقی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۲	IFI	شاخص برازش اضافی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۰	RFI	شاخص برازش نسبی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۲	GFI	شاخص برازندگی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۱	AGFI	شاخص برازندگی تعدیل یافته

با توجه به نتایج، شاخص‌های برازندگی در مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق، ابزارهای پژوهش می‌توان گفت مقدار خوبی دو در مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. همچنین، نسبت خوبی دو به درجه آزادی در مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق با توجه به ملاک مدنظر، بیانگر برازش مناسب مدل است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق است. مقادیر شاخص‌های CFI، GFI، AGFI، NFI و NNFI در مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان‌دهنده برازش مناسب مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق است. بنابراین، با توجه به نتایج مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق، می‌توان گفت همه ابزارهای پژوهش برازش مناسب و قابل قبول دارند. در جدول (۴) نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق ارائه شده است. سپس بررسی تفصیلی فرضیه‌های پژوهش ارائه می‌شود.

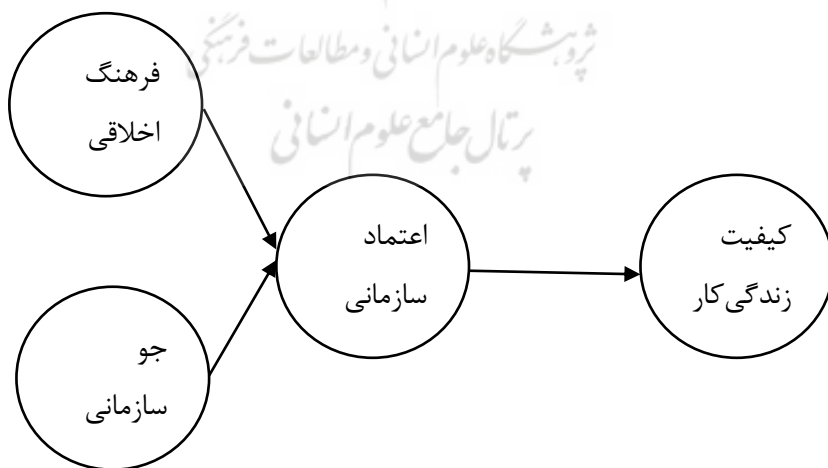
جدول شماره ۴: بررسی فرضیه‌های تحقیق

ردیف	فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	p	نتیجه
۱	فرهنگ اخلاقی با نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد.	۰/۳۹	۵/۳۴	۰/۰۵	تائید
۲	جو سازمانی با نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد.	۰/۴۲	۶/۲۷	۰/۰۵	تائید
۳	اعتماد سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر مستقیم دارد.	۰/۷۸	۳/۸۵	۰/۰۵	تائید
۴	فرهنگ اخلاقی و جو سازمانی با میانجی اعتماد سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر غیر مستقیم دارد.	۰/۸۱	-	۰/۰۵	تائید

بحث و نتیجه‌گیری

در گذشته زندگی شخصی (غیرکاری) بیشتر مورد توجه قرار می‌گرفت، ولی امروزه توجه به بهبود کیفیت زندگی کاری یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان و کسانی که برای سازمان کار می‌کنند می‌باشد. اگر نیروی انسانی که عنصر اساسی در تحقق اهداف سازمانی است، احساس کند کیفیت زندگی کاریش بهبود یافته است، اعم از اینکه نتیجه عملکرد خودش باشد و یا سیاست‌های سازمان، می‌تواند نسبت به قبل اثربخش‌تر باشد. هدف پژوهش حاضر مدلیابی نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی در رابطه فرهنگ اخلاقی و جو سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان بود. نتایج به دست آمده حاکی از آن است فرهنگ اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری معلمان تاثیر مثبت و معناداری دارد و این یافته با نتایج به دست آمده از پژوهش زارعی متین و همکاران (۱۳۹۰) تحت عنوان رابطه نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی با کیفیت زندگی کاری با یافته‌های فاطمه انصاری، نوربخش، سپاسی (۱۳۹۵) تحت عنوان ارتباط کیفیت زندگی کاری با جو کاری اخلاقی و نیز با نتایج حاصل از پژوهش ابراهیمی نژاد و همکاران (۱۳۹۵) با عنوان بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و فرهنگ اخلاقی در فنی و حرفه‌ای استان کرمان همسو است. در تبیین این یافته می‌توان اشاره کرد که فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری دو عامل در هم تنیده محیط کار سازمان‌ها هستند. اصول اخلاقی آگاهی ما را در برابر فعالیت‌هایمان ارتقاء داده و همچنین می‌تواند هوشیاری ما را درباره تعهدات دو جانبه‌مان نسبت به جامعه افزایش دهد (پارکر، ۲۰۰۷). علاوه بر این، طبق نتایج به دست آمده فرض دوم تحقیق مبنی بر اینکه جو سازمانی با نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد، مورد تایید است. این یافته با نتایج پژوهش نظری، گودرزی، هنری

(۱۳۹۱) تحت عنوان ارتباط بین عوامل جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری و با یافته‌های اسدی و شکوری (۱۴۰۰) همسو است. از آنجایی که پژوهش حاضر در سازمان آموزش و پرورش انجام شده است، در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که جو مدرسه عبارت است از کیفیت نسبتاً پایدار محیط مدرسه که به وسیله معلمان تجزیه می‌شود، رفتار آنها را تحت تاثیر قرار می‌دهد و مبتنی بر ادراکات جمعی آنان است. به عبارتی دیگر جو سازمانی مدرسه، حاصل روابط و کنش متقابل میان گروه‌های درون مدرسه، یعنی مدیران، معلمان و کارکنان و دانش آموزان است (علاقه‌بند، ۱۳۷۴). حال اگر جو حاکم در موسسات آموزشی مطلوب باشد می‌تواند کیفیت زندگی کاری معلمان را تحت تاثیر قرار دهد. همچنین نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر نشان از تایید فرض سوم تحقیق مبنی بر اینکه اعتماد سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر مستقیم دارد، می‌باشد. همانطور که اشاره شد اگر در موسسات آموزشی بین کارکنان اعتماد وجود داشته باشند متغیرهای مختلفی از جمله کار تیمی، خلاقیت سازمانی و کیفیت زندگی کاری بهبود خواهد یافت و کارکنان در جهت تحقق اهداف سازمانی بصورت همسو به فعالیت خواهند پرداخت (فروغی، زندموقین، تقوی، ۱۴۰۰). به طور کلی می‌تواند نتیجه گرفت که نهادینه ساختن فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های آموزشی سبب خواهد شد که اعضای سازمان به انجام کارهای اخلاقی تشویق شده و در جهت تحقق اهداف سازمانی بصورت همسو به فعالیت بپردازند. سیاست‌های اخلاقی و منصفانه در موسسات آموزشی و همچنین ارتقاء اعتماد سازمانی زمینه را برای بهبود بیش از پیش کیفیت زندگی کاری معلمان فراهم می‌سازد.



شکل ۳: مدل مفهومی پژوهش

محدودیت‌های پژوهشی

در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده گردید، در نتیجه ممکن است برخی از افراد از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده و پاسخ غیر واقعی داده باشند. این پژوهش به صورت مقطعی انجام شده است. به این دلیل، نتیجه‌گیری درباره علیت را دشوار می‌سازد. تعداد زیاد پرسش‌های پرسشنامه‌ها به طولانی شدن زمان اجرای آن انجامید که بر مقدار دقت پاسخ‌های شرکت کنندگان بی‌تاثیر نبوده است.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود سازمان‌های آموزشی برای ارتقاء کیفیت زندگی کاری معلمان، با تبیین فرهنگ سازمانی، برگزاری مراسمات اخلاقی، معرفی نمادهای سازمانی برای همکاران نسبت به نهادینه ساختن فرهنگ اخلاقی اقدام کرده و بستر را برای بهبود اعتماد سازمانی بین معلمان فراهم آورند تا از این طریق اثربخشی سازمان را تضمین نمایند.

منابع و ماخذ

- ابراهیمی‌نژاد، مهدی؛ زارع، فرجام، رضایی، زهرا؛ حسینی، سید سجاد (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرهنگ اخلاقی در فنی و حرفه‌ای استان کرمان. پژوهش‌های مدیریت عمومی. ۹(۳۴): ۱۱۵-۱۳۴.
- اسدی، مسعود؛ شکوری، زینب (۱۴۰۰). رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری و جو سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان. دو فصلنامه پویش در آموزش علوم تربیتی و مشاوره. ۶(۱۳): ۱۹-۳۶.
- احمدی، علی اکبر؛ پناهی، بلال (۱۳۸۸). بررسی تاثیر جو اخلاقی بر نگرش‌ها و رفتارهای شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور آذربایجان شرقی. پژوهش‌های مدیریت. شماره ۵: ۳۳-۵۵.

- انصاری، فاطمه؛ پیروش، نوربخش؛ سپاسی، حسین (۱۳۹۷). ارتباط کیفیت زندگی کاری با جو کاری اخلاقی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۱۱۳(۱): ۷۴-۸۱.
- درگاهی، حسین؛ قریب، میترا؛ گودرزی، مریم (۱۳۸۶). بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله دانشکده پرستاری مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات). ۱۱۳(۲): ۱۳-۲۱.
- زارعی متین، حسن؛ غریبی یامچی، حمیده؛ نیک‌مرام، سحر؛ جهانی، حوریه (۱۳۹۰). نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی با کیفیت زندگی کاری. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۶(۲).
- فروغی سوها، فردین؛ زند عموقین، فرحروز؛ تقوی، آذر (۱۴۰۰). مدل‌سازی تاثیر فرهنگ اخلاقی و جو سازمانی بر دلبستگی شغلی با میانجی تعهد سازمانی. دو فصلنامه پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۷(۲).
- علاقه‌بند، علی. (۱۳۸۴). مدیریت عمومی. تهران: نشر روان.
- کوه‌پیما، رضا (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی در کارکنان شرکت سایپا، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- محمدزاده، عباس. ترجمه رویکرد تجربی به توسعه سازمان (مدیریت تحول)، هاروی دونالد اف، براون دونالدار (مؤلف). تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت؛ دولتی، ۱۳۷۷؛ صفحه ۶۷۲.
- مومن پور، نشتمان؛ مومن پور، سمیه؛ قاسم زاده، ابوالفضل؛ حسنی، محمد. (۱۳۹۰). نقش جو اخلاقی بر ابعاد درگیری شغلی کارکنان. رویش روانشناسی، ۱ (۵): ۳۸ - ۲۷.
- نظری، رضا؛ گودرزی، محمود؛ هنری، حبیب (۱۳۹۴). ارتباط بین عوامل سازمانی و کیفیت زندگی کاری. مطالعات مدیریت ورزشی. شماره ۳۳: ۱۳۱-۱۴۴.
- Allam, Z., & Shaik, A. (2020). A study on quality of work life amongst employees working in the Kingdom of Saudi Arabia. *Management Science Letters*, 10(6), 1287-1294.
- Ellonen Riikka, Blomqvist Kirsimarja, Puumalainen Kaisu (2008). The role of trust in organizational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*, 11(2): 160-181.
- Carles M. (2011). The health care manager's legal guide. Jones & Bartlett Learning; 248.
- Dietz, G.& Hartog, D. N. (2006). Measuring trust inside organizations. *Personnal Reviwe*, 35(5), 557-588.
- Ferrell OC, Fraedrich J. (2014). Business ethics: ethical decision making and cases. Stamford: Cengage Learning. P. 656.

- Ghasemi, R. (1995). The effect on productivity and quality of work life. Master's thesis. Allameh Tabatabai University. (Persian).
- Hindiani, Abdullah; Darvishi, fisherman; Mirzakhani, Abdul Rahman (2014). Investigating the relationship between organizational trust and the effectiveness of police station and police station employees, *Naja Human Resources Promotion Quarterly*, 9 (37): 77-98. [In Persian].
- Huhtala M, Kangas M, Lamsa AM, Feldt T. (2011). Ethical managers in ethical organizations? The leadership-culture connection among finish managers. *Leader Ship & Organization Development Journal*; 3: 250-270.
- Jovanovic S, Wood RV. (2006). Communication ethics and ethical culture: A study of the ethics initiative in Denver city government. *Journal of Applied Communication Research*; 4: 386-405.
- Parker K (2007). Ethics in Professional Life. *Grand Valley state University PHI* 325: 1-6.
- Koonmee K, Virakul B (2007). Ethics, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of hr and marketing managers in Thai businesses. Presented at the 2007 ISQOLS conference.
- Lee DJ, Singhapakdi A, Sirgy MJ. Further validation of a need-based quality-of work-life (QWL) measure: Evidence from marketing practitioners. *Applied Research Quality Life*. 2012. 2(4):273-287
- Sandrick K. Putting the emphasis on employees - as an award-winning employer, Baptist health care has distant memories of the workforce shortage. *Trustee*: January; 2003. P. 6-10
- Singhapakdi A, Sirgy M J, Lee D, Vitell S J (2010). The Effects of Ethics Institutionalization on Marketing
- Svanerg J, Ohman P. (2013). Auditors time pressure: does ethical culture support audit quality? *Managerial Auditing Journal*; 7: 572-597.
- Managers: The Mediating Role of Implicit Institutionalization and the Moderating Role of Socialization. *Journal of Macromarketing* 30(1) 77-92.
- Trevino LK. (1998). The ethical context in organizations: influences on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics Quarterly*; 8(3): 447 - 476.
- Trevino LK, Nelson KA. (2010). *Managing business ethics*. 5 th ed. New York: John Wiley & Sons. P. 480.
- Thakur, R., & Sharma, D. (2019). Quality of Work Life and its Relationship with Work Performance-A Study of Employees of Himachal Pradesh Power Corporation Limited. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 8(3), 45.

- Vanhala, M., Heilmann, P., & Salminen, H. (2016). Organizational trust dimensions as antecedents of organizational commitment. *Knowledge and Process Management*, 23(1), 46-61.
- Walton, R.E. (1973). "Quality of worklife: what is it?" *Sloan management review*, Fall.
- Wulf K. (2012). *Ethics and compliance programs in multinational Organization*. USA: Springer. P. 411.

