

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

نجف طهماسبی پور - 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 جو 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، جو 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 جو سازمانی، رضایت، توافق بر روی رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات با کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار وجود داشت. در نهایت اخلاق حرفه‌ای نقش واسطه‌ای معناداری در رابطه با جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان ایفا نمود.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، جو سازمانی، 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

مقدمه

سازمان و سازمان یافتگی جزء جدانشدنی زندگی ماست. ما قبل از تولد و در رحم مادر توسط سازمان‌های مراقبت می‌شویم، در یک سازمان پزشکی چشم به جهان می‌گشاییم، در سازمان‌های متعدد آموزش می‌بینیم و به موقع در یک سازمان مشغول کار می‌شویم و همزمان با سازمان‌های متعدد رابطه و سروکار داریم و نهایتاً در یک سازمان با مراسم خاص تشییع و تدفین، صحنه نمایش جهانی را ترک می‌کنیم. بنابراین اخلاق در تمام سازمان‌ها 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 (مقیم، ۱۳۹۰). در مزیت اخلاق حرفه‌ای باید گفت اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در موفقیت معطوف به آینده سازمان دارد و دوری از آنها سازمان‌ها را سخت آسیب‌پذیر و متضرر کرده است. دستیابی 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. سازمان‌ها از طرفی خواهان اخلاق هستند و از طرفی دیگر اخلاق ورزی و پایبندی به اخلاقیات را در دروس‌ها می‌بینند و این مهمترین مانع سازمانها در روی آوردن به اخلاق حرفه‌ایست (قراملکی، ۱۳۸۲). اخلاق حرفه‌ای، مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان است، و یکی از مسئولیت‌های مدیران آموزشی ترویج اخلاق حرفه‌ای در سازمان است. عدم توجه به اخلاق در محیط کار، مشکلات بزرگی را برای سازمان به همراه خواهد داشت (نظری؛ طاهری؛ کریمی و بیوکانی، ۱۳۹۲). ویژگیهای اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن عبارت است از هویت علم و دانش داشتن، نقش کاربردی داشتن، آرایه صبغهای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، آرایه دانش انسانی و دارای زبان روشن انگیزشی است (مقیم، 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 به عنوان یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند (مقیم، 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، ۲۰۰۲؛ به نقل از براتی، عریضی و نوری، ۱۳۸۹). جو سازمانی از دو رویه جو همکارانه و جو نوآورانه تشکیل شده است (جاو و لیو، 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 پراسارننایچ، ۲۰۰۳). هنگامی که افراد درجه بالایی از جو همکارانه را در درون سازمان ادراک می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که با یکدیگر رابطه 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، ۲۰۰۸). کیفیت زندگی کاری را عکس العمل کارکنان در برابر کار، به ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی تعریف می‌کند، 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 می‌باشد (فلیپو، ۱۹۸۴). کیفیت زندگی کاری را در کیفیت روابط بین کارکنان و تمامی محیط کار خلاصه می‌کند و یادآور می‌شود که در قالب برنامه‌ها و فعالیت‌هایی 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
۴. Jaw & Liu
۵. Hoegl, Parboteeah & Munson
۶. Filipo



مورد توجه سازمانها می باشد ابعاد انسانی نیز مورد توجه و تأکید قرار گیرد.

کیفیت زندگی کاری برنامه ای جامع و گسترده است که رضایت کارکنان را افزایش می دهد. یادگیری آنها را در محیط تقویت می کند و به آنها در امر مدیریت یاری می دهد. عدم رضایت از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً به همه کارکنان بدون توجه به مقام و جایگاه آنها آسیب می رساند. هدف بسیاری از سازمان ها افزایش رضایت کارکنان در تمام سطوح است، اما این مساله پیچیده است زیرا تفکیک و تعیین این که چه مشخصه هایی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارند امری دشوار است. امروزه در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده ای در سراسر دنیا مبدل شده است (لوتانز، ۱۹۸۰)؛ در حالی که در دهه های گذشته در جستجوی نظام جدیدی برای کمک به کارکنان بودند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند. برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که شامل رشد و تعالی کارکنان می شود (فیلیپو، ۱۹۸۸). نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می دهد. بدین معنی که برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و بهره وری بلند مدت سازمان منجر می شود. تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه ای در بهبود و پرورش منابع انسانی نهفته است. با توجه به مباحث فوق پژوهشگر در این پژوهش، به دنبال پاسخ به این سوال است که: آیا میان اخلاق حرفه ای و جو سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری رابطه معناداری وجود دارد؟

مبانی نظری اخلاق حرفه ای

در روزگار کنونی کمتر کسی میتواند با نگاه مکانیستی به مدیریت سازمانی بنگرد، به ویژه در دهه های اخیر و مخصوصاً ورود به هزاره سوم عواملی چون آگاهی، اندیشه و آزادی، انسان گرایی و توجه به نقش نیروی انسانی در سازمان به طور فزاینده ای مورد تأکید قرار گرفته است. امروزه در پرتو تحولات اجتماعی و پیدایش تئوریهای نوین مدیریت، ارزشهای

نوین جهانی مطرح شده اند. لذا دیدگاه های جهان شناختی و انسان شناختی مدیران تغییر یافته و جایگاه انسان نسبت به قبل اعتلا و ارتقا یافته است. لذا سازمانهای مختلف به دنبال تربیت انسانهایی هستند که بتوانند در جامعه جهانی به دور از تعصب و کوته نگریها زندگی کنند، معتقد به اخلاقیات و ارزشهای متعالی باشند و به حقوق و آزادی دیگران احترام بگذارند (قیصری، ۱۳۹۲). یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه هاست تا با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار پردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. امروزه داشتن اخلاق حرفه ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می باشد. «فرد دیوید» در حوزه مدیریت استراتژیک میگوید: در سازمان اصول اخلاقی خوب از پیش شرطهای مدیریت استراتژیک خوب است وی بر این باور است که روز به روز اعتقاد به اینکه پایبندی به اخلاق موجب ایجاد مزیت استراتژیک می شود، در میان مدیران فراگیر می گردد (کاظمی، ۱۳۹۴). موفقیت در سازمان ناشی از ایجاد و به کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است. ضعف در سیستم اخلاقیات و گرایش به سمت عدم اعتماد منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارت سازمانی می گردد و مدیریت به سمت کنترل گذشته نگر سوق پیدا میکند. به این ترتیب انرژی سازمان به منفی تبدیل می شود. لذا معرفی که میتواند به عنوان کاتالیزوری برای عقلانی کردن سازمان مبتنی بر نگرش انسان گرایانه عمل کند اخلاق حرفه ای است (قیصری، ۱۳۹۲).

جو سازمانی

جو سازمانی، اصطلاح وسیعی است که به ادراک کارکنان از محیط عمومی کار در سازمان اطلاق می شود و متاثر از سازمان رسمی، غیررسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمان است (هوی و میسکل، ۱۹۸۰؛ ترجمه عباس زاده، ۱۳۹۰). جو سازمانی به تصورات، احساسات و ارزشهای کارکنان در محیط کارشان اطلاق می شود. همین طور احساس تعهد نسبت به سازمان، حس اعتماد و تعلق، اعتماد به نفس و وفاداری را نیز شامل می-

بخشد، به این باور که بهزیستی فردی، خانوادگی، اجتماعی و جامعه از ترکیب این پیشرفت‌ها به- همراه ارزش‌ها و ادراکات فرد از بهزیستی و شرایط محیطی به‌وجود می‌آید، از منابع اولیه گرایش به کیفیت زندگی است (مهاجرانی و همکاران، ۱۳۸۷). امروزه در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است. در حالی که در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی کاری در یک محدوده خاص تاکید می‌شد. تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (آتش پور، ۱۳۸۷). برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود. از این‌رو، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد. یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که اجزای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها بوده‌است. از طرف دیگر، برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان نیز منجر خواهد شد (حسینی، ۱۳۸۸).

پیشینه پژوهش پژوهش‌های داخلی

مجبی و بتویی، (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش» به این نتیجه رسید که بین جو سازمانی و بهره‌وری و همچنین بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. جوسازمانی به عنوان متغیر اثرگذار بر کیفیت زندگی کاری می‌باشد. برزین و پناهی، (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و جو سازمانی با انگیزش شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان اردبیل» به این نتیجه رسیدند که؛ بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و ابعاد جو سازمانی با انگیزش شغلی اداره کل امور مالیاتی استان اردبیل رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. قهرمانی؛ شمس مورکانی و فرهادی (۱۳۹۴)

شود که تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند فضای فیزیکی، قوانین سازمانی حاکم و ویژگی‌های رفتاری افراد در محیط کار قرار می‌گیرد (ممی زاده، ۱۳۷۵). جو سازمانی نگرش و رفتار کارکنان را هم به- صورت مثبت (مانند بهره‌وری و رضایت شغلی) و هم به صورت منفی (مانند غیبت از کار و ترک خدمت) و به طور مستقیم یا غیرمستقیم توسط کسانی که در سازمان کار می‌کنند تحت تأثیر قرار می‌دهد، از این رو با توجه به تأثیری که جو سازمانی بر رفتار کارکنان دارد، مدیران، به ویژه در محیط رسمی مدارس، باید جو مناسبی در سازمان ایجاد کنند تا به نحو مطلوب به اهداف و آرمانهای سازمان دست یابند. لیتوین و استرینجر^۸ (۱۹۸۶) جو سازمانی را ادراکاتی که فرد از نوع سازمانی که در آن کار می- کند را تعریف می‌کند (لیتوین و استرینجر، ۱۹۸۶). آراباسی^۹ (۲۰۱۰) ابعاد جو سازمانی را با تمرکز بر هفت بعد: ساختار سازمانی^{۱۰}، ارتباطات سازمانی^{۱۱}، پاداش^{۱۲}، تعهد سازمانی^{۱۳}، ریسک‌پذیری^{۱۴}، تعارض سازمانی^{۱۵}، کارگروهی^{۱۶} بررسی کرده است. ساختار سازمانی به چارچوبی گفته می‌شود که مدیران برای تقسیم و هماهنگی فعالیتهای اعضای سازمان ایجاد می‌کنند. در حقیقت، ساختار سازمانی الگوی تعیین شده برای روابط میان اعضای یک سازمان و هم چنین یک نظام رسمی می‌باشد زیرا مدیران عالی سازمان ها آن را به صورت رسمی پدید می‌آورند به طوری که نوع ساختار سازمان ها بر رفتار کارکنان و بهره‌وری آن ها اثرگذار است (آراباسی، ۲۰۱۰).

کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی یکی از بنیادی ترین مفاهیم مطرح در روانشناسی مثبت‌نگر است. اینکه فقط پیشرفت‌های علمی، پزشکی، و تکنولوژی میتواند زندگی را بهبود

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

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 می‌تواند بخشی از تغییرات اخلاق حرفه‌ای را تبیین کند و عوامل جنسیت و سطوح مدیریتی در کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای مدیران تاثیر دارد.

پژوهشهای خارجی

ساندی، ایزمایل و اوتمن (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین جو سازمانی و استرس شغلی با عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش» به این نتیجه رسیدند که بین جو سازمانی و استرس شغلی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد، رابطه بین جو سازمانی با عملکرد شغلی مثبت و رابطه بین استرس شغلی با عملکرد شغلی منفی و معنادار است. ورنانگ^{۱۷} (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^{۱۸} (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 حرفه‌ای نقش واسطه‌ای معناداری در رابطه جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری دارد.

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

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

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 نمونه‌گیری طبقه‌ای با احتساب ضریب، حجم مورد مطالعه انتخاب گردید. ابزار گردآوری اطلاعات: پرسش نامه کیفیت زندگی کاری قاسم زاده در سال (۱۳۸۴) و اخلاق حرفه‌ای مرزبان در سال (۱۳۸۹) و پرسشنامه جو سازمانی ساسمن و سام دیپ^{۱۹} (۱۹۸۹) که هر کدام شامل تعدادی گویه می‌باشد استفاده گردید.

۱۹. Sussmaan & Deep

۱۷. Werang

۱۸. Augustus

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 مندرجات انسانی	توازن 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.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن

ابعاد	تعهد	تخصص	تعلق	تداوم	تکامل	تحول	اخلاق حرفه‌ای
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.



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	اثر بخشی 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

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود بیشترین میانگین ۷/۱۹ و مربوط به بعد وضوح و روشنی اهداف و کمترین میانگین ۳/۹۷ و مربوط به بعد رضایت و توافق بر روی رویه‌ها می‌باشد.

یافته‌های استنباطی

فرضیه اول: بین اخلاق حرفه‌ای و جو سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. جهت آزمودن فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده که نتیجه آن در قالب ماتریس همبستگی در جدول ۴ مشاهده می‌شود.

جدول ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای اخلاق حرفه‌ای 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

** $P \leq 0.01$

* $P \leq 0.05$

همان گونه که در ماتریس ۴ مشاهده می‌شود از میان ابعاد اخلاق حرفه‌ای، بین ابعاد تحول و تکامل با جو سازمانی در سطح کمتر از ۰/۰۱ رابطه مستقیم معنادار وجود دارد. اما بین ابعاد تداوم، تعلق، تخصص و تعهد با جو سازمانی رابطه معنادار وجود ندارد.

فرضیه دوم: بین اخلاق حرفه‌ای 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 ۵ مشاهده می‌شود.

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	۰/۲۴**	۰/۰۹۳	۰/۰۶۷	۰/۶۵۴**	-۰/۰۸	۱	
کیفیت زندگی کاری	۰/۳۳**	۰/۲۹**	۰/۱۲۴	-۰/۰۹۰	-۰/۰۴۷	-۰/۰۳۷	۱

** $P \leq 0.01$

* $P \leq 0.05$

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 و چشم‌انداز	وضوح و روشنی نقش و وضوح	رضایت از پاداش	رضایت و توافق بر روی رویه‌ها	اثر بخشی 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		
اثر بخشی ارتباطات	-۰/۰۱۳	۰/۰۱۸	۰/۲۲۸**	۰/۵۵۴**	۱	
کیفیت زندگی کاری	-۰/۰۶۲	-۰/۱۰۵	-۰/۱۴۲	-۰/۳۷۶	-۰/۳۸۶	۱

** $P \leq 0.01$

* $P \leq 0.05$

همان گونه که در ماتریس ۶ مشاهده می‌شود از میان ابعاد جو 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 جو 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.

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

جهت بررسی نقش واسطه ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین جو 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 ۱۰ گزارش گردیده است.

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 نتیجه گیری

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

جهت آزمودن فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده که نتیجه آن در قالب ماتریس همبستگی در جدول ۴ مشاهده می‌شود. همان گونه که در ماتریس ۴ مشاهده می‌شود از میان ابعاد اخلاق حرفه‌ای، بین ابعاد تحول و تکامل با جو سازمانی در سطح کمتر از ۰/۰۱ رابطه مستقیم معنادار وجود دارد. اما بین ابعاد تداوم، تعلق، تخصص و تعهد با جو سازمانی رابطه معنادار وجود ندارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت هرچه افراد از اخلاق حرفه ای بالاتری (در بعد تحول و تکامل) در شهرداری منطقه ۲ شیراز برخوردار باشند، جو سازمانی مثبت و بهتری نیز در سازمان بوجود می‌آید. در بعد تکامل، کارکنان معتقد بودند که باید زمینه ای فراهم شود تا قابلیت های حرفه ای آنها افزایش یابد و معتقد بودند که مسیر حرفه ای آنها با یادگیری و توسعه ذهنی تکامل می‌شود و همچنین وجود روابط انسانی مناسب به ایجاد جو سازمانی مناسب به کارکنان کمک می‌کند. در بعد تحول کارکنان بر این باور بودند که با توجه به فراهم بودن زمینه بهبود در کار باید تلاش و کوشش خود را بیشتر کنند و باتوجه به مورد توجه بودن ارتباطشان با سایر مجامع و سازمان ها شغلشان از اهمیت ویژه ای برخوردار است که اخلاق میتواند منبع خوشبختی و سعادت برای آنها باشد که در نتیجه همه اینها از جو سازمانی مطلوبی بهره‌مند خواهند شد. نتیجه این پژوهش با تحقیقات آگاستاس (۲۰۱۳) کریمی، رجاپور و هویدا (۱۳۸۹) همخوانی داشته است.

فرضیه دوم: بین اخلاق حرفه‌ای 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 ۵ مشاهده می‌شود. همان گونه که در ماتریس ۵ مشاهده می‌شود 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 تدویم، 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 می کند که میتواند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب است تاثیر بگذارد بطور کلی در اکثر مواقع اخلاق حرفه ای منجر به افزایش کیفیت زندگی کاری در سازمان می شود. پس بنابر این مراد از اخلاق حرفه ای، مسئولیت اخلاقی فرد از همه این ابعاد است. یک کارمند به عنوان شخص حقیقی مسئولیت اخلاقی دارد. اما مسئولیتهای حرفه ای او برخاسته از شغلی است که بر دوش گرفته است، به گونه ای که اگر شغل دیگری می پذیرفت، مسئولیت اخلاقی وی تغییر میکرد. هر شغلی مسئولیت های اخلاقی خاصی می آفریند. اخلاق در این مفهوم وابسته به شغل است که بر حسب تنوع مشاغل، اخلاقیات خاص مطرح می شود. هر سازمانی به دنبال روش هایی 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 و مسائل مالی و رفاهی کارکنان به عنوان ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان خود میباشد 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 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. همان گونه که در ماتریس جدول ۶ مشاهده می شود از میان ابعاد جو سازمانی، بین ابعاد رضایت و توافق بر روی رویه ها 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 نمره گذاری جو سازمانی، رابطه بین ابعاد رضایت و توافق، وضوح و روشنی نقش و رضایت از پاداش بر روی رویه ها و اثربخشی ارتباطات با کیفیت زندگی کاری مستقیم ارزیابی

می شود. 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 جو 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 می انگارند، که این سبب تقویت روحیه آنها می شود و انگیزه کاری را در کارکنان بالا میبرد و قدرت نوآوری و ریسک پذیری را در آنها بالا میبرد و کمک می کند تا کارکنان در سازمان خلایقیت 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 بهره وری سازمانی را بالا ببرند. نتیجه این پژوهش با تحقیقات برزین و پناهی، (۱۳۹۵)، محبی و بتویی (۱۳۹۵) همخوانی دارد.

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

جهت بررسی نقش واسطه ای اخلاق حرفه ای در رابطه بین جو 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 تحلیل واریانس گام دوم در جدول ۷ می توان استنباط کرد که بین متغیرهای پیش بین (جو سازمانی و اخلاق حرفه ای) رابطه خطی معنی دار وجود دارد و جو سازمانی و اخلاق حرفه ای به طور معنی دار قادر به پیش بینی کیفیت زندگی کاری می باشند. مجذور ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۱۸ است، این بدان معنی است که حدود ۱۸ درصد واریانس کیفیت زندگی کاری توسط جو سازمانی و اخلاق حرفه ای قابل پیش بینی است. در این مرحله با وارد شدن متغیر اخلاق حرفه ای مقدار ضریب تعیین از ۱۴ درصد در گام اول به ۲۱ درصد در گام دوم رسید. به عبارتی با وارد شدن متغیر اخلاق حرفه ای ۷ درصد به قابلیت پیش بینی متغیرهای پیش بین افزوده شد و این نشان دهنده نقش واسطه گری معنادار اخلاق حرفه ای در رابطه بین جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری می باشد. در تبیین این



یافته می‌توان گفت اگر اخلاق مثبت در سازمان نهادینه شود جو سازمان جوی دوستانه و فضایی که حس همکاری در آن افزایش یافته و بنابراین در چنین سازمانی مسلم است که کیفیت زندگی کاری کارکنان افزایش یافته و فضایی قابل قبول برای کارکنان فراهم می‌شود.

نتیجه‌گیری و جمع‌بندی

پژوهش حاضر از لحاظ موضوعی به بررسی نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه با جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری منطقه ۲ شیراز در سال ۱۳۹۵ پرداخته است. که در این راستا مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای که عبارتند از (تعهد، تخصص، تعلق، تداوم، تکامل، تحول) و مولفه‌های جو سازمانی که عبارتند از (وضوح و روشنی اهداف، وضوح و روشنی نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر روی رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات) بر کیفیت زندگی کاری کارکنان مورد بررسی قرار گرفتند. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها فرضیات اصلی تحقیق تایید گردید بدین معنی که اخلاق حرفه‌ای نقش واسطه‌ای معناداری در رابطه با جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری منطقه ۲ شیراز ایفا نمود. همچنین مطابق با نتایج، اخلاق حرفه‌ای نقش واسطه‌ای معناداری در رابطه با جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری ایفا نمود. کیفیت زندگی کاری به «مفهوم داشتن نظارتی صحیح، شرایط کاری خوب، پرداخت و مزایای مطلوب و مهم تر از همه ایجاد فضای کار چالش‌گرانه، مشارکتی، و اقناع‌کننده» مطرح شد. برنامه‌های کیفیت زندگی کاری چارچوبی را برای هماهنگی، ایجاد بقا یا ادامه و بهبود عملکرد و افزایش کارایی سازمان فراهم نموده است. در نهایت تحقق اخلاقیات سازمان، مدیریت اخلاق را به عنوان بخشی راهبردی در سازمان تعریف کرده است. به شکل طبیعی تخصیص بخش خاصی از نظام مدیریتی سازمان به مدیریت اخلاق جایگاه سازمانی اخلاق حرفه‌ای را نشان می‌دهد که این امر تحقق آرمان‌ها و اهداف سازمان را در پی خواهد داشت.

منابع و ماخذ

آتش پور، زهرا (۱۳۸۷) بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان ستاد شرکت سهامی بیمه ایران در تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

باقری، شهاب (۱۳۹۳). رابطه کیفیت زندگی کاری با اخلاق حرفه‌ای مهندسان عمران (مجریان) در استان گلستان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان.

برزین، صلاح الدین و فرامرز، پناهی (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و جو سازمانی با انگیزش شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان اردبیل. نخستین کنفرانس بین المللی پارادیم‌های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.

پیروانی نیا، لاله (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری کارکنان بیمارستان مادر و کودک شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

حسینی، م (۱۳۸۸). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان. نشریه ورزشی، شماره ۲.

فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۲). اخلاق حرفه‌ای (چاپ دوم): تهران، انتشارات مجنون، ص ۶۹.

قلاوندی، حسن و همکاران (۱۳۸۹) بررسی نگرش دبیران به جو سازمانی و رابطه‌ی آن با روحیه دبیران در دبیرستانهای دخترانه، مجله اندیشه‌های نوین تربیتی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء، دوره اول، شماره دوم.

قهرمانی، محمد؛ غلامرضا شمس مورکانی و محدثه فرهادی (۱۳۹۴). رابطه کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای در مدیران دانشگاه و مقایسه آنها بر حسب جنس و سطوح مدیریتی. اولین کنگره علمی پژوهشی سراسری توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی، جامعه‌شناسی و علوم فرهنگی اجتماعی ایران، تهران، انجمن علمی توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.

قیصری، فرشته (۱۳۹۲) رابطه اخلاق حرفه‌ای و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در میان آموزگاران دبستان‌های دخترانه شهر مرودشت، پایان نامه

Arabaci B.(2010), Academic and administration personnel's perceptions of organizational climate (Sample of Educational Faculty of Firat University).
Augustus, T. (2013). Investigating the influence 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

کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد مرودشت
کاظمی، سید کاظم (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 با کیفیت 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 نظریه های جو و فرهنگ سازمانی، اصفهان، انتشارات جهاد دانشگاهی.
مجبی، محمد مهدی و بتویی، ریحانه (۱۳۹۵). رابطه جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش، دومین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه ریزی پایدار ایران، تهران، موسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
مقیم، سید محمد (۱۳۹۰). اخلاق سازمانی جوهره فرهنگ سازمانی کارآمد. فرهنگ مدیریت، سال ششم، شماره ۱۷، صص ۳۶-۸۷.
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 ۶۸-۷۱
هوی، وین. ک، میکسل، سیسیل، ج. (۱۳۸۶)، تئوری تحقیق و عمل در مدیریت (ترجمه میر محمد عباس زاده)، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.

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.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management

شماره ۴۸ پاییز ۱۳۹۶
No.48 Autumn 2017

■ ۴۳۳ ■

مدیریت شهری

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

■ ۴۳۴ ■



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی