(مقالۀ پژوهشی)

ارتباط کیفیت زندگی کاری با جو کاری اخلاقی

فاطمه انصاری، دکتر پریوش نوربخش*، دکتر حسین سپاسی

گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران

(تاریخ دریافت: 95/8/2، تاریخ پذیرش: 95/11/5)

چکیده

زمینه: امروزه اهمیت توجه به منابع انسانی به منظور رشد و ترقی سازمان های ورزشی به عنوان یک اولویت اساسی در رأس تصمیم گیری ها و فعالیت مدیران سازمان های ورزشی قرار گرفته است. هدف از انجام تحقیق بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با جو کاری اخلاقی مربیان زن و مرد انجمن پیلاتس بود.

روش: روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را مربیان انجمن پیلاتس ایران در شهر تهران تشکیل داد (N=147) نمونه آماری این تحقیق را 130 نفر از مربیان که به روش تصادفی انتخاب شدند تشکیل داد. از پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری و جوکاری اخلاقی برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار و آمار استنباطی مانند ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که کیفیت زندگی کاری با جو کاری اخلاقی مربیان ارتباط مثبت و معنی داری دارد و جو کاری اخلاقی، کیفیت زندگی کاری مربیان را پیش‌بینی می‌کند.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش حاکی از آن است که با افزایش جو کاری اخلاقی، کیفیت زندگی کاری مربیان افزایش می یابد. لذا پیشنهاد می شود که مدیران، الگوهای اخلاقی را در کار ارتقا دهند و انتظارات سازمان را به مربیان منتقل کنند، زیرا با این عمل هنجارهای نقض ناپذیر سازمان شکل می‌گیرد و سبب افزایش کیفیت زندگی کاری مربیان می شود.

کلید واژگان: *اخلاق، کیفیت زندگی، جو کاری*

سرآغاز

امروزه اهمیت توجه به منابع انسانی به منظور رشد و ترقی سازمان‌های ورزشی به عنوان یک اولویت اساسی در رأس تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت مدیران سازمان‌های ورزشی قرار گرفته است. در پی تلاش‌هایی که در دهه‌های اخیر صورت گرفته، مشکلات ناشی از عامل پیچیده انسان با عنوان کیفیت زندگی کاری مورد توجه واقع شده است که به بررسی شرایط واقعی مرتبط با کار و محیط کاری یک سازمان می‌پردازد. برخی پژوهشگران بیان می‌کنند کیفیت زندگی کاری مساله‌ای پیچیده و مرکب از متغیرهای محیط کاری است و فرآورده ارزیابی کلی شخص از شغلش می‌باشد(1). صاحب‌نظرانی کیفیت زندگی کاری را مجموعه شرایط واقعی کار در سازمان می‌دانند و معتقدند کیفیت زندگی کاری نگرش و احساس کارکنان از کار خود را به صورت خاص نشان می‌دهد(2). نویسندگان کیفیت زندگی کاری را روشی می‌دانند که منجر به تقویت رضایت و عملکرد کارکنان می‌گردد(3). کیفیت زندگی کاری یکی از روش‌های جذب و نگهداری کارکنان مستعد برای دستیابی به عملکرد و بهره‌وری بالاتر است. یکی از متغیرهایی که تأثیر بسزایی بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد بهینه سازمان و پیامدهای شغلی نظیر رضایت شغلی کارکنان، تعهد سازمانی کارکنان و روحیه کار تیمی می‌تواند داشته باشد اهمیت و توجه به اخلاق واصول اخلاقی در محیط کار و جو ادراک شده آن از طریق کارکنان است. محققان اعتقاد دارند که جو اخلاقی همانند یک ذره‌بین برای بررسی، تشخیص و حل موقعیت‌های مسأله ساز اخلاقی به کار می‌رود(4). پژوهشگری در مطالعه‌ای که در

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: parivashnourbakhsh @ yahoo.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.9.1]

یکصد سازمان به منظور بررسی کیفیت زندگی کاری انجام داد به این نتایج دست یافت که کارکنان راضی در محیط کار با علاقه بیشتری به کار می پردازند و نسبت به سازمان وفادارتر هستند و باعث افزایش بهره وری و سرمایه در سازمان می‌شوند(5). محققانی گزارش کردند که جو اخلاقی سازمان را مبنایی برای ناهماهنگی با سیستم خودمحوری در نظر گرفته؛ که از آن به عنوان مبنای معنی‌دار و پایدار برای اعضای سازمان در مواجه با روش اخلاقی و سیاست‌های موجود در سازمان و واحدهای مختلف یاد شده است(6). در حالی که تحقیقات انجام شده درک ما را از اهمیت یک جو کاری اخلاقی در سازمان‌ها توسعه داده است ولی اغلب تحقیقات توجه خود را به چگونگی سنجش این سازه متمرکز کرده‌اند. بیشتر تحقیقات گذشته، جوکاری اخلاقی را به عنوان یک مفهوم تک بعدی سنجیده‌اند. با این همه، پژوهشگران در نتایج تحقیقات خود گزارش کردند که جوکاری اخلاقی مفهومی چند بعدی است که می تواند برای خوب ترشدن رفتارها و نگرش‌های شغلی کارکنان مورد استفاده قرار گیرد(7). همچنین برخی نویسندگان اظهار می‌دارند که در دو دهۀ گذشته، پژوهش‌های وسیعی به بررسی کیفیت زندگی کاری و جو اخلاقی سازمان پرداخته‌اند(8). در پژوهشی جدید نشان دادند که کیفیت زندگی کاری از طریق تأثیری که بر خشنودی شغلی کارکنان دارد، عملکرد آنان و بهره وری سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد(9). برخی از اندیشمندان در تحقیقات جداگانه به این نتیجه رسیدند که بین کیفیت زندگی کاری با جو کاری اخلاقی و ابعاد آنها رابطه وجود دارد(10، 11، 12، 6، 13، 14). اگر چه اهمیت چنین مطالعاتی در سازمان‌های مختلف تجاری و صنعتی احساس شده و تحقیقاتی نیز به منظور شناخت بهتر الگوی رفتاری مطلوب و ارتقای سطح کمی و کیفی تولید انجام گرفته است، لیکن کمبود این نوع مطالعات در سازمان‌های ورزشی محسوس است. می‌توان نتیجه گرفت که در عصر حاضر سازمان‌های ورزشی نیز مانند سایر سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدات محیطی، استفاده از فرصت‌های احتمالی و دستیابی به اهداف سازمانی ناچارند ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی را شناسایی کرده، ابعاد مختلف را موشکافی نمایند. نقاط ضعف را ترمیم و به تقویت نقاط قوت بپردازند، که این وظیفه برعهده مدیران ورزشی می باشد. لذا در تحقیق حاضر رابطه بین کیفیت زندگی کاری با جو کاری اخلاقی مربیان پیلاتس مورد بررسی قرار گرفت. بررسی این متغیرها باعث می‌شود که در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک و کلان در خصوص برنامه‌ریزی‌ها و تصمیمات آتی در ورزش پیلاتس و استفاده از تمامی ظرفیت‌ها و تلاش‌های داوطلبانه آنها برای نیل به اهداف سازمان در این ورزش نوپا کمک نماید.

روش

پژوهش حاضر ازنظر هدف، کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را مربیان انجمن پیلاتس ایران که در سال 95-94 در شهر تهران مشغول به فعالیت بودند، تشکیل داد(N=147). نمونه آماری پژوهش را 130 نفر از مربیان که به روش تصادفی انتخاب شدند تشکیل داد.

جدول1. توزیع مربیان از لحاظ ویژگی‌های فردی

ویژگی	شاخص‌های آماری					
	میانگین			انحراف معیار		
	زن	مرد	کل	زن	مرد	کل
سن	35/6	36/17	35/9	5/6	6/9	6/3
سابقه مربیگری	7/75	7	7/4	3/3	3/4	3/4

برای اندازه‌گیری متغیرها از دو پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: برای اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری استفاده شد(13). این پرسشنامه دارای 50 سوال 5 گزینه‌ای براساس مقیاس 5 درجه‌ای لیکرت می‌باشد. دارای 9 بعد محیط کار[1]، فرهنگ و جو سازمانی[2]، ارتباط و مشارکت[3]، آموزش و رشد[4]، پاداش[5]، امکانات[6]، رضایت و امنیت شغلی[7]، استقلال کاری[8] و کفایت منابع[9] است.

پرسشنامه جو کاری اخلاقی: برای اندازه گیری جو کاری اخلاقی از پرسشنامه جو کاری اخلاقی استفاده شد(15). که دارای 18

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.9.1]

سؤال 5 گزینه‌ای بر اساس مقیاس 5 درجه‌ای لیکرت می‌باشد. این پرسشنامه دارای 6 مؤلفه حساسیت اخلاقی جمعی- هنجارهای آگاهی اخلاقی[10]، حساسیت اخلاقی جمعی- هنجارهای مسائل همدلانه[11]، قضاوت اخلاقی جمعی- تمرکز بر خویشتن[12]، قضاوت اخلاقی جمعی- متمرکز بر دیگران[13]، انگیزه‌های اخلاق اجتماعی[14] و شخصیت اخلاق اجتماعی[15] می‌باشد.

در این پژوهش مشخصات فردی مربیان از قبیل جنسیت، سن، وضعیت تاهل، میزان تحصیلات، سطح مربیگری و سابقه مربیگری مورد پرسش قرار گرفت.

پس از جمع آوری پرسشنامه‌ها، اطلاعات بدست آمده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه 23 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. از آمار توصیفی مانند جداول توزیع فراوانی و شاخص‌های مرکزی و شاخص‌های پراکندگی و آمار استنباطی مانند همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. سطح احتمال خطا پذیری در این تحقیق α = 0/05 در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر کیفیت زندگی کاری 0/97 و برای ابعاد محیط کاری، فرهنگ و جو سازمانی 0/90، ارتباط و مشارکت 0/73، آموزش و رشد 0/63، پاداش 0/89، امکانات 0/90، رضایت و امنیت شغلی 0/87، استقلال کاری 0/74، کفایت منابع 0/82 و روایی سازه آن 0/79 به‌دست آمد که همگی معنی دار بودند.

میزان ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر جو کاری اخلاقی 0/90 و برای ابعاد حساسیت اخلاقی جمعی- هنجارهای آگاهی اخلاقی0/81، حساسیت اخلاقی جمعی- هنجارهای مسائل همدلانه 0/73، قضاوت اخلاقی جمعی- تمرکز بر خویشتن 0/86، قضاوت اخلاقی جمعی- متمرکز بر دیگران 0/70، انگیزه‌های اخلاقی اجتماعی 0/68، و شخصیت اجتماعی 0/63 و روایی سازه آن 0/75 به‌دست آمد.

جدول 2 و 3 آمار توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق را در مورد مربیان نشان می‌دهد.

جدول2. آمار توصیفی متغیر کیفیت زندگی کاری در مربیان

متغیر	شاخص‌های آماری	
	میانگین	انحراف معیار
کیفیت زندگی کاری	4/20	0/54
محیط کاری	4/26	0/62
فرهنگ و جوسازمانی	4/09	0/78
ارتباط و مشارکت	4/30	0/47
آموزش و رشد	4/42	0/45
پاداش	4/12	0/75
امکانات	4/04	0/75
رضایت و امنیت شغلی	4/21	0/58
استقلال کاری	4/26	0/49
کفایت منابع	4/23	0/67

جدول3. آمار توصیفی جو کاری اخلاقی

متغیر	شاخصهای آماری	
	میانگین	انحراف معیار
جو کاری اخلاقی	4/25	0/46
هنجارهای آگاهی اخلاقی	4/38	0/61
هنجارهای مسائل همدلانه	4/29	0/56
تمرکز بر خویشتن	4/13	0/86
تمرکز بر دیگران	4/27	0/56
انگیزه‌های اخلاق اجتماعی	4/10	0/66
شخصیت اجتماعی	4/33	0/44

فرضیه 1- بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جو کاری اخلاقی مربیان رابطه وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق در مربیان پیلاتس از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج در جدول 4 گزارش شده است. طبق این نتایج رابطه کیفیت زندگی کاری با جو کاری اخلاقی مربیان 0/85 و معنادار می‌باشد. بنابراین با افزایش جو کاری اخلاقی، کیفیت زندگی کاری مربیان افزایش می‌یابد. رابطه جو کاری اخلاقی با ابعاد محیط کاری، فرهنگ و جو سازمانی، ارتباط و مشارکت، آموزش و رشد، پاداش، امکانات، رضایت و امنیت شغلی، استقلال کاری، کفایت منابع به ترتیب 0/77، 0/75 ، 0/67 ، 0/64 ، 0/76، 0/77،0/73، 0/59، 0/59 می‌باشد و معنادار است.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.9.1]

جدول4. نتایج ضریب همبستگی پیرسون در کل مربیان

متغیر	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. کیفیت زندگی کاری	1										
2. محیط	0/86**	1									
3. جوسازمانی	0/86**	0/74**	1								
4. مشارکت	0/79**	0/74**	0/72**	1							
5. رشد	0/68**	0/71**	0/59**	0/57**	1						
6. پاداش	0/86**	0/69**	0/71**	0/67**	0/50**	1					
7. امکانات	0/87**	0/69**	0/78**	0/74**	0/49**	0/78**	1				
8. رضایت	0/91**	0/75**	0/79**	0/72**	0/59**	0/72**	0/76**	1			
9. استقلال	0/82**	0/65**	0/69**	0/60**	0/55**	0/57**	0/59**	0/58**	1		
10. کفایت	0/65**	0/59**	0/54**	0/56**	0/56**	0/57**	0/59**	0/58**	0/65**	1	
11.جو کاری اخلاقی	0/85**	0/77**	0/75**	0/67**	0/64**	0/76**	0/77**	0/73**	0/59**	0/59**	1

** همبستگی در سطح 0/01 معنی‌دار است

فرضیه 2- بین کیفیت زندگی کاری با ابعاد جو کاری اخلاقی مربیان رابطه وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق در مربیان پیلاتس از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج در جدول 5 گزارش شده است. طبق این نتایج رابطه کیفیت زندگی کاری با ابعاد هنجارهای آگاهی اخلاقی، هنجارهای مسائل همدلانه، تمرکز بر خویشتن، تمرکز بر دیگران، انگیزه‌های اخلاقی اجتماعی و شخصیت اجتماعی به ترتیب 0/53، 0/57، 0/59، 0/66، 0/72، 0/70 بدست آمد و معنادار می باشد.

جدول5: نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مربیان

	متغیر	1	2	3	4	5	6	7
	1. کیفیت زندگی کاری	1						
	2 هنجارهای آگاهی اخلاقی	0/53**	1					
	3 هنجارهای مسائل همدلانه	0/57**	0/40**	1				
	4 تمرکز بر خویشتن	0/59**	0/17	0/45**	1			
	5 تمرکز بر دیگران	0/66**	0/45**	0/58**	0/53**	1		
جو کاری اخلاقی	6 انگیزه‌های اخلاق اجتماعی	0/72**	0/41**	0/49**	0/59**	0/60**	1	
	7 شخصیت اجتماعی	0/70**	0/35**	0/53**	0/48**	0/55**	0/53**	1

** همبستگی در سطح 0/01 معنی دار است

فرضیه 3- جو کاری اخلاقی، جنسیت و درجه مربیگری، کیفیت زندگی کاری مربیان را پیش بینی می‌کنند.

به منظور پیش بینی کیفیت زندگی کاری مربیان پیلاتس به وسیله متغیرهای جو کاری اخلاقی ، جنسیت و درجه مربیگری از روش رگرسیون چند متغیره استفاده شد. همانطور که در جدول 6 ملاحظه می‌شود، ضریب همبستگی چندگانه متغیر جو کاری اخلاقی با کیفیت زندگی کاری در مربیان انجمن پیلاتس

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.9.1]

ایران 0/89 و ضریب تعیین، یعنی درصدی از واریانس متغیر ملاک که توسط متغیرهای پیش بین تبیین می‌گردد، در این رابطه برابر با 80 درصد می‌باشد. بنابراین متغیر پیش بین 80 درصد کیفیت زندگی کاری مربیان را پیش بینی می‌کند. همچنین معادله رگرسیون با F=502/20 و سطح معناداری 0/001 که از 0/05 کوچکتر است معنادار می باشد. بنابراین بین متغیرپیش بین و ملاک رابطه خطی وجود دارد.

به منظور بررسی ضرایب رگرسیون از روش گام به گام استفاده شد. در این مدل متغیر جو کاری اخلاقی دارای بالاترین همبستگی با متغیر کیفیت زندگی کاری مربیان بود و وارد مدل رگرسیون شد. ضریب رگرسیون برای جو کاری اخلاقی B=0/99 و مقدار ضریب رگرسیون استاندارد β=0/89 و سطح معناداری آن 0/001که از 0/05 کمتر و معنادار است. با توجه به ضریب رگرسیون استاندارد، با تغییر یک انحراف معیار در متغیر جو کاری اخلاقی 0/89 انحراف معیار تغییر در متغیر کیفیت زندگی کاری مربیان بوجود می‌آید. در این مدل مقدار ثابت 0/02 بدست آمد اما از نظر آماری معنادار نشد. بنابراین با در نظر گرفتن ضریب رگرسیون متغیر جو کاری اخلاقی و مقدار ثابت معادله رگرسیون در مربیان به صورت زیر بدست می‌آید.

y'=0/02+ 0/89 (جو کاری اخلاقی)

جدول6. نتایج رگرسیون چند متغیره در مربیان با استفاده از روش گام به گام

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	آماره F	ضریب رگرسیون
		R	R^2	سطح معناداری	جو کاری اخلاقی
کیفیت زندگی کاری مربیان	جو کاری اخلاقی	0/89	0/80	502/20 0/001	B=0/99 β=0/89 0/001

بحث

کیفیت زندگی کاری، انگیزه کاری، عملکرد شغلی و وفاداری کارکنان را نسبت به سازمان غنی می‌کند و باعث کاهش میزان ترک خدمت، غیبت از کار و نزاع بین مدیر و کارکنان می‌شود، و از مفاهیمی است که امروزه در مدیریت معاصر به موضوع اجتماعی عمده در سرتاسر دنیا مبدل شده است؛ درحالی‌که در گذشته فقط تأکید بر زندگی شخصی(غیرکاری) بود(16). از طرفی سازمان‌ها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارند که آنان را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. با توجه به این که متغیرهای کیفیت زندگی کاری و جو کاری اخلاقی از فاکتورهای حائز اهمیت و اثر گذار سازمانی می‌باشند بررسی متغیرهای مذکور در بین مربیان از مواردی است که می‌تواند کمک شایانی در امر عارضه یابی و اداره امور سازمانی به مدیران و مربیان سازمان‌های ورزشی نماید و در راستای اهداف فردی و سازمانی موثر واقع گردد، که به عنوان یکی از مهمترین عوامل در جهت کارایی و اثربخشی سازمانی مطرح می‌شود. هدف از تحقیق بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و جو کاری اخلاقی در بین مربیان انجمن پیلاتس ایران در شهر تهران بود.

نتایج به دست آمده از تحقیق نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جو کاری اخلاقی، بین کیفیت زندگی کاری با ابعاد جو کاری اخلاقی مربیان انجمن پیلاتس ایران رابطه وجود دارد. نتایج تحقیق حاصل با نتایج حاصل از پژوهش‌های تعدادی از محققان همسو می باشد(17، 18، 6، 13، 14). پژوهشگری عنوان می‌کند یکی از متغیرهایی که می‌تواند تأثیر بسزایی بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد بهینه سازمان و پیامدهای شغلی نظیر رضایت شغلی کارکنان، جو سازمانی کارکنان و روحیه کار تیمی داشته باشد، اهمیت و توجه به اخلاق و اصول اخلاقی در محیط کار و جو ادراک شده آن از طریق کارکنان است(19).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.9.1]

نتایج گزارش شده در پژوهش دیگری بیان می‌دارد که در سال‌های اخیر کیفیت زندگی کاری و اصول اخلاقی به عنوان شاخص‌های جدیدتری برای کارکرد و ثبات سازمان‌ها شناسایی شده‌اند(20).

نتایج تحقیق نشان داد که جو کاری اخلاقی، کیفیت زندگی کاری مربیان انجمن پیلاتس ایران را پیش‌بینی می‌کنند. نتایج تحقیق حاصل با نتایج حاصل از پژوهش‌های تعدادی از اندیشمندان همسو می باشد(21، 14). همچنین انگیزه‌های اجتماعی، هنجارهای اخلاقی، تمرکز بر خویشتن، شخصیت اجتماعی کیفیت زندگی کاری مربیان انجمن پیلاتس ایران را پیش‌بینی می‌کنند. صاحبنظرانی بیان می‌کنند جو اخلاقی خصوصیت یک سازمان را ارائه می‌دهد و در واقع متغیری سازمانی است که می تواند اوضاع کاری را تغییر دهد و یا بهبود بخشد. همچنین رویه‌ها، عملکرد و سیاست های یک سازمان را با اجماع نظر اخلاقی بیان می کند(22). نتایج پژوهش دیگری نشان داد اگر کارکنان یک سازمان، رفتار مدیر را اخلاقی برداشت کنند، در آن هنگام سازمان درخواهد یافت که میزان رضایت و امنیت شغلی و فرهنگ سازمانی افزایش می‌یابد(23). از محدودیت‌های این تحقیق عدم آگاهی محقق از دقت آزمودنی‌ها در پرکردن پرسشنامه بود. بر اساس نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که رهبران، الگوهای اخلاقی را رشد دهند و انتظارات سازمان را به کارکنان منتقل کنند، زیرا با این عمل هنجارهای نقض ناپذیر سازمان شکل می‌گیرد و مربیان نیز از این انتظارات تبعیت می‌کنند و نیز، رهبران خویش را الگوهایی می‌دانند که هنجارها و انتظارات را پایه‌گذاری می‌کنند تا وظایف به درستی انجام گیرد.

نتیجه‌گیری

منابع انسانی مهمترین بخش هرسازمان محسوب می‌گردد و سازمان‌ها درصدد هستند برای بهره‌وری هر چه بیشتر سازمان، از منابع انسانی خود بهترین استفاده را بنمایند. برنامه‌های کیفیت زندگی کاری شامل هر گونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود لذا، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد. براساس نتایج بدست آمده در مجموع باید به این نکته توجه داشت که موضوعات اخلاق در سازمان‌های آموزشی با مفاهیمی چون ارتباط با همکاران و متخصصان در ارتباط است و مدیران می‌توانند با درک این مفاهیم و بکارگیری روش‌های مدیریتی، فضای اخلاقی در ابعاد تمرکز بر خود، تمرکز بر دیگران، شخصیت اجتماعی و انگیزه های اخلاقی را در کار ایجاد کنند؛ که منجر به ارائه خدمات شایسته، افزایش کیفیت زندگی کاری و کاهش تمایل به ترک خدمت شود.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاق امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاقی علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه، رعایت شده است.

سپاسگزاری

در پایان محققان بر خود لازم می دانند از جناب آقای دکتر مجدآرا ریاست محترم فدراسیون ورزش‌های همگانی، آقای ایمان متقیان‌نژاد رئیس انجمن پیلاتس ایران، سرکار خانم مریم انصاری و سمیه بادامی و تمامی مربیان انجمن پیلاتس ایران، کمال سپاس و قدردانی را به عمل آورند.

واژنامه

محیط کار	1. Work Environment
فرهنگ و جو سازمانی	2. Organization Culture & Climate
مشارکت	3. Participation
آموزش و رشد	4. Training & Development
پاداش	5. Reward

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.9.1]

6. Facilities امکانات

7. Job Satisfaction رضایت شغلی

8. Autonomy of Work استقلال کاری

9. Adequacy of Resources کفایت منابع

10. Collective Moral Sensitivity - Norms of Moral Awareness

حساسیت اخلاقی جمعی- هنجارهای آگاهی اخلاقی

11. Collective Moral Sensitivity - Norms of Empathetic Concern

حساسیت اخلاقی جمعی- هنجارهای مسائل همدلانه

12. Collective Moral Judgment - Focus on Self

قضاوت اخلاقی جمعی - تمرکز بر خویشتن

13. Collective Moral Judgment - Focus on Others

قضاوت اخلاقی جمعی - متمرکز بر دیگران

14. Collective Moral Motivation

انگیزه‌های اخلاق اجتماعی

15. Collective Moral Character شخصیت اخلاق اجتماعی

Reference

1. Lewis PS, Goodman SH, Fandt P M, Michlitsch JF. (2004). Management: challenges for tomorrow's leaders. 4th ed. Florence (KY): Cengage Learning.
2. Edgar LH, Beaudin LE. (2003). Their importance to nurses quality of work life. Nursing Economis; 21(3): 128- 139.
3. Rose RC, Beh LS, Uli J, Idris KH. (2006). Quality of work life: Implications of career dimension. Journal of Social Sciences; 2(2): 61-67.
4. Cullen JB, Parboteeah KP, Victor B. (2003). The effect of ethical climate on organizational commitment: a two study analysis. Journal of Business Ethics; 46(2):127-141.
5. Goodwin B. (2007). Quality of work life. Strategic Finance; 89(4): 276-285.
6. Nwamaka AA, Rutherford B, Rollins M, Nickell D. (2015). Ethical climate and job satisfaction among organizational buyers: an empirical study. Journal of Business & Industrial Marketing; 30(8):962-972.
7. Babin B, Boles JS, Robin D. (2000). Representing the perceived ethical work climate among marketing employees. Journal Academic Marketing Science, 28(3): 345-358.
8. Shapira LO, Rosenblatt Z. (2010). School ethical climate and teachers' voluntary absence. Journal of Educational Administration; 48(2): 164-181.
9. Rubel MB, Kee DMH. (2014). Quality of work life and employee performance: antecedent and outcome of job satisfaction in partial Least Square. World Applied Sciences Journal; 31(4): 456-467.
10. Hasani M, Bashiri J. (2016). The relationship of ethical climate with positive and negative organizational outcomes. Ethics in Science & Technology, 10 (4): 27-36. (In Persian).
11. Ghadiri M, Beshlideh K, Hashemi Shykhshabani S, Moshkelani F. (2013). The relationship of ethical climate with job satisfaction, organizational commitment & turnover intention in employees of a governmental company. Ethics in Science & Technology; 8(2): 17-25. (In Persian).
12. Montakhab Yegane M, Arshadi N, Neissi A. (2015). Correlation of ethical climate with psychological wellbeing, organizational commitment, job stress and turnover intention. Ethics in Science & Technology; 10(1): 9-18. (In Persian).
13. Swamy DR, Nanjundeswaraswamy TS, Rashmi S. (2015). Quality of work life: Scale development and validation. International Journal of Caring Science; 8(2): 281-300.
14. Lee JS, Back KJ, Chan ES. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees. International Journal of Contemporary Hospitality Management; 27(5): 768-789.
15. Arnaud A. (2006). A new theory and measure of ethical work climate: The psychological process model (PPM) and the ethical climate index (ECI). Journal of Psychology; 42: 35-72.
16. Luthans F. (1998). Organizational behavior. 8th Edition. USA: McGraw-Hill.
17. Borhani F, Jalali T, Abbaszadeh A, Haghdost AK. (2011). Nurses' views about the moral climate of teaching hospitals affiliated to Kerman university of medical sciences. Journal of Medical Ethics; 4(15): 27- 44. (In Persian).
18. Nazem F, Shakeri A, Arghane J, Matlabi A. (2011). The relationship between quality of work life and job satisfaction of teachers of secondary school education in city schools Nazarabad. Journal of Social Research; 75- 94. (In Persian).
19. Rezaian A. (2006). Organizational behavior. 7th Edition. Tehran. SAMT Publishing (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.9.1]

20. Lopez TB, Babin BJ, Chung C. (2009). Perception of ethical work climate and person-organization fit among retail employees in Japan and the USA: cross-cultural scale validation. Journal of Business Research; 62: 594-600.

21. De-Coninck J B. (2010).The influence of ethical climate on marketing employees' job attitudes and behaviors. Journal of Business Research;63:384–391.

22. Shirey M. (2005). Ethical climate in nursing practice: the leader's role. JONA's Healthcare Law, Ethics & Regulation; 7(2): 59-67.

23. Chonko LB, Wotruba TR, Loe TW. (2002). Direct selling ethics at the top. Journal of Personal Selling and Sales Management; 22(2): 87-96.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.9.1]