

مطالعه نقش اخلاق کار بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر تهران)

سهیلا بورقانی فراهانی^۱، بنفشه فتوت^{۲*}، پدram ابدارزاده^۳، امین همتی^۴

۱- استادیار، هیات علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ۲- دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه سمنان ۳- دانشجوی دکتری مدیریت

رسانه، دانشگاه تهران واحد پردیس البرز ۴- کارشناس ارشد مدیریت بازاریابی و کارمند دانشگاه سمنان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۷/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۰/۱۵

Study of the role of work ethic on job stress and job burnout (Case Study: Teachers of Physical Education in Tehran Secondary Schools)
Soheila Bourghani Farahani¹, Banafsheh Fotovat^{2*}, Pedram Abdarzadeh³, Amin Hemmati⁴
1-Assistant Professor, Ministry of Science, Research and Technology 2-Ph. D. Student In Behavior Management, Semnan University 3-Ph.D. Student In Media Management, Tehran University, Alborz Campus 4-Master in Marketing Management, Semnan University
Received: (2017/10/13) **Accepted:** (2018/01/05)

Abstract

This study aimed to investigate the role of work ethic on job stress and burnout in teachers of physical education in tehran secondary schools. This study is applied and descriptive_survey in terms of objective and method, respectively. The research population includes all Teachers of Physical Education in Tehran Which is about 1500 people in the academic year 95-96 and the statistical sample includes 306 subjects who were selected by simple random sampling method. Three standardized questionnaires were used to collect date: Petty work ethic questionnaire, Osipow job stress questionnaire, and Maslach job burnout questionnaire. The research data were analyzed using structural equation modeling technique. The results showed that work ethic on job stress and job burnout of teachers physical education in tehran secondary schools has significant reverse effect and job stress on job burnout has a positive and significant effect.

Keywords

Work ethic, Job stress, Job burnout.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر اخلاق کار بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر تهران صورت گرفت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دبیران تربیت بدنی شهر تهران می باشد که حدود ۱۵۰۰ نفر در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ می باشند که بر طبق جدول مورگان ۳۰۶ نفر نمونه با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. همچنین جهت جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه استاندارد اخلاق کار پتی، پرسشنامه استرس شغلی اسیپو و پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاج استفاده شد. داده های پژوهش با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد اخلاق کار بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر تهران اثر معکوس معناداری دارد و استرس شغلی بر فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی اثر مثبت و معناداری داشت.

واژه های کلیدی

اخلاق کار، استرس شغلی، فرسودگی شغلی.

مقدمه

مسائل و مشکلات زندگی بشر از طریق وابستگی به سازمان‌های کوچک و بزرگ موجود در جامعه برطرف می‌شود. جامعه به‌عنوان یک ابر سیستم، خود از زیرسیستم‌های بسیار تشکیل یافته که هر یک از این زیرسیستم‌ها در جای خود دارای اهمیت می‌باشند؛ اما در بین آن‌ها سیستم‌های آموزشی که تأمین‌کننده نیروی انسانی آینده جامعه هستند از اهمیت والایی برخوردار بوده می‌باشند. بی‌شک یکی از مهم‌ترین عناصر سیستم آموزش معلمان می‌باشند که نقش والایی در کارایی و اثربخشی سیستم آموزشی دارند. به دلیل حساسیت و اهمیت نقش معلمان در اموری از قبیل آموزش و پرورش استعداد‌های بالقوه دانش‌آموزان، انتقال فرهنگ جامعه، تربیت دینی و معنوی، کمک به هویت‌یابی اغنا روحی، تعلیم، راه و رسم زندگی به‌طور خلاصه انسان‌سازی و تربیت نسل آینده است که این قشر همیشه تحت فشار می‌باشد و از طرف دیگر به دلیل بافت متفاوت مدارس از سایر سازمان‌ها و تعارضات حاصل از ساختار بوروکراتیک و حرفه‌ای، الگوی رفتاری ویژه‌ای از معلمان و مدیران انتظار می‌رود که این عوامل در کنار سایر عوامل فشارزا نظیر عدم وجود امکانات رفاهی رضایت‌بخش، کافی نبودن حقوق و مزایا و غیره سبب تحلیل رفتگی، فشارهای روحی و روانی و بالاخره فرسودگی حاصل از شغل در معلمان می‌شود (۲۶).

فرسودگی عبارت است از نشانگانی از خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد شخصی. این نشانه‌ها در بین افرادی اتفاق می‌افتد که به‌نوعی کار مردم را انجام می‌دهند (۶) بنابراین، ماهیت فرسودگی را سه بعد اساسی تشکیل می‌دهد (۱) خستگی هیجانی که با فقدان انرژی و اشتیاق و تقلیل منابع هیجانی مشخص می‌شود؛ (۲) مسخ شخصیت که می‌توان آن را به‌عنوان نگرش منفی به مراجعه‌کنندگان، همکاران و سازمان توصیف کرد؛ (۳) کاهش کفایت شخصی که با گرایش فرد به خودارزیابی منفی و نارضایتی از عملکرد در شغل آشکار می‌شود (۱۷) فرسودگی با خستگی شدید به‌عنوان یک ملاک عینی شروع می‌شود؛ و با از دست دادن عزت‌نفس، نشانگان متعدد بیماری، مشکل در تمرکز، تحریک‌پذیری و منفی‌گرایی همراه است (۲۸) یافته‌های حاصل از پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهد که مواجهه مزمن با استرس‌های شغلی قوی‌ترین عامل در ایجاد نارضایتی شغلی است (۳۳) که فرد را به سندرم فرسودگی شغلی دچار کرده و می‌تواند سلامت اجتماعی، روانی و فیزیولوژیکی وی را تحت تأثیر قرار دهد (۳۴). استرس عبارت است از موقعیت هیجانی و عاطفی ناخوشایند که فرد تجربه می‌کند؛ به‌گونه‌ای که الزامات کاری و غیر کاری به‌اندازه‌ای است که توانایی‌های شخص،

کفایت مواجهه و پاسخگویی به این الزامات را ندارد. برای واکنش به این خطر و شرایط، تغییراتی عاطفی در فرد ایجاد می‌شود (۱۱) و استرس شغلی را می‌توان روی‌هم جمع شدن عامل‌های استرس‌زا و وضعیت‌های مرتبط با شغلی دانست که اکثر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند. استرس شغلی می‌تواند به‌عنوان پاسخ‌های فیزیکی و احساسی مضر تعریف شود و زمانی رخ می‌دهد که الزامات شغلی با توانایی‌ها، منابع یا نیازهای کارمندان مطابقت نداشته باشد. استرس شغلی می‌تواند به ضعف سلامت و حتی آسیب دیدن افراد منجر شود. همچنین استرس شغلی به‌عنوان کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل، میزان بیش از حد خواسته‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن است که فرد بتواند از عهده آن برآید (۲۷). فشارهای روانی وقتی رخ می‌دهد که بین مطالبات و خواسته‌های محیطی با توانایی فرد برای پاسخ دادن به آن‌ها تعادل وجود نداشته باشد. هر چه مطالبات و خواسته‌های محیطی افزایش یابد و فرد توانایی لازم برای پاسخ دادن به آن‌ها را نداشته باشد فشار روانی برخاسته از آن سبب بروز فرسودگی شغلی در وی می‌شود. از آنجاکه فرسودگی شغلی نیز موجب کاهش کیفیت خدمات ارائه‌شده به افراد و به دنبال آن نارضایتی از خدمات می‌شود، شناخت و پیشگیری از فرسودگی شغلی در ارتقاء بهداشت روانی افراد و افزایش سطح کیفیت خدمات ارائه‌شده، نقش بسزایی خواهد داشت (۲).

پژوهش‌های انجام‌شده دربارهٔ زمینه‌ها و علل فرسودگی شغلی، پیشایندهای آن را در سه گروه کلی فردی، شغلی و سازمانی طبقه‌بندی می‌کنند، اما نکته حائز اهمیت این است که در پژوهش‌های انجام‌شده، بر عوامل شغلی و سازمانی تأکید فراوانی صورت گرفته است و زمینه‌ها و عوامل فردی عمدتاً نادیده گرفته‌شده و بسیار کم به آن‌ها پرداخته شده است. آنچه باید به خاطر داشت این است که باوجود نقش غیرقابل‌انکار شرایط سازمانی و شغلی در شکل‌گیری و بروز فرسودگی شغلی، در بررسی نهایی، فرسودگی شغلی، شیوهٔ واکنش فرد به این شرایط است و این یعنی عوامل فردی، تأثیر بسزایی در دچار شدن یا نشدن فرد به فرسودگی شغلی دارند. به‌عبارت‌دیگر، فارغ از شرایط، تقاضاها و فشارهای کاری، این افراد هستند که می‌توانند با ویژگی‌ها و توانایی‌های خود، در برابر این فشارها سپر دفاعی کارآمدی ایجاد کنند یا نکنند (۲۴). در این رابطه بسیاری از صاحب‌نظران متذکر شده‌اند که اخلاق کار که به‌صورت صریح به‌عنوان یک تفاوت فردی تعریف شده و توسط مجموعه‌ای از اعتقادات و رفتارهای بازتاب‌کننده ارزش‌آسیبی کار توصیف گردیده است، مخصوصاً به‌عنوان یک متغیر شخصی مورد ملاحظه قرار گرفته است (۱۹) که می‌تواند از راه تنظیم بهتر

و ارزش بوده و اخلاق کار را نیز طبعاً به‌عنوان یک امر اجتماعی می‌توان تحلیل کرد (۶) ابعاد چهارگانه اخلاق کار از نظر پتی^۱ (۱۹۹۰) عبارت هستند از:

دلبستگی و علاقه به کار: بدین معنی که آدم دقیقی هستم، کرم را با احتیاط و مراقبت کامل انجام می‌دهم، تمام هوش و حواسم به کارم است، می‌شود روی کار من حساب کرد، در محیط کار نقش مهم و مؤثری دارم، آدم کاری و کارآمدی هستم، صادقانه کار می‌کنم، به کارم اعتقاد دارم و ...

پشتکار و جدیت در کار: بدین معنی که میل و رغبت زیادی به کارم دارم، آدم وظیفه‌شناسی هستم، آدم سخت‌کوشی هستم، در کارم آزادی عمل دارم، در کارم ابتکار به خرج می‌دهم، کارم را با جدیت و پشتکار انجام می‌دهم تا کارم را انجام ندهم دست نمی‌کشم، در کارم آدم خبره‌ای هستم و ...

روابط سالم و انسانی در محل کار: بدین معنی که آدم قدرشناسی هستم، آدم بشاش و خوش‌رویی هستم، در کارم مراعات دیگران هم می‌کنم، آدم مؤدبی هستم، آدم روراستی هستم، با همکاران رفتاری دوستانه دارم، فرد کمک‌کار و یاری‌رسانی برای دیگران هستم و ...

روح جمعی و مشارکت در کار: بدین معنی که در محیط کار آدم سازگار و بسازی هستم، روحی جمعی دارم، تابع مقررات هستم، از دستورات مافوق اطاعت می‌کنم، نظم را رعایت می‌کنم، آدم هوشیار و بیداری هستم و ... (۳).

فرسودگی شغلی، نوعی استرس شغلی خاص است که در نتیجه الزام‌های هیجانی و روان‌شناختی شغل و نیز رابطه میان فرد شاغل و مراجعان رخ می‌دهد (۱۰) پینز^۲ (۱۹۸۱) فرسودگی شغلی را سندرم خستگی جسمانی و عاطفی دانسته است که در نتیجه گسترش گرایش‌های منفی شغلی و از دست دادن احساس و علاقه نسبت به بیمار (مددجو) و کارمند ایجاد می‌شود. فاربر^۳ (۱۹۸۴) در تعریف فرسودگی شغلی می‌نویسد: فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، عاطفی و روحی است که در نتیجه رویارویی مستقیم و درازمدت با مردم و در شرایطی که از لحاظ عاطفی طاقت‌فرساست ایجاد می‌شود (۲۱) رایج‌ترین تعریف فرسودگی شغلی مربوط به مازلاچ و جکسون^۴ است که آن را سندرمی روان‌شناختی متشکل از سه بعد خستگی احساسی یا هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش احساس کفایت شخصی دانستند (۱۶). به این ترتیب، مازلاچ مفهومی سه‌بعدی از فرسودگی ارائه می‌دهد: (۱) خستگی هیجانی یا احساسی که کاملاً همانند متغیر فشار روانی عمل می‌کند و به‌مثابه احساس زیر فشار

روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد شخص را تحت تأثیر قرار دهد (۱۸).

اخلاق کاری به‌عنوان یک هنجار اجتماعی یک ارزش مثبت را در انجام عالی کار قرار می‌دهد و کار را به صورتی تعریف می‌کند که به گونه ذاتی دارای ارزش است (۳۲).

اخلاق کار ضعیف بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده، می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد. حاکمیت اخلاق کار در سازمان، قادر است به میزان چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و ایجاد موفقیت‌ها در تحقق اثربخش هدف، یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد. از طرفی دیگر، هر قدر کارکنان لیاقت و تعهد خود را در انجام وظایف سازمان به اثبات برسانند، سازمان نیز به موفقیت بیشتری نائل خواهد شد (۴). هرگونه مطالعه از فرهنگ و اخلاق کار نهایتاً متمرکز در تحلیل فردی است، فرد مرکز تجلی فرهنگ، هنجار و ارزش بوده و اخلاق کار را نیز طبعاً به‌عنوان یک امر اجتماعی می‌توان تحلیل کرد (۸).

با توجه به آنچه گفته شد مباحث فرسودگی شغلی، استرس شغلی و اخلاقیات کار هرکدام از مهم‌ترین موضوعاتی است که در سازمان‌ها جهت افزایش کارایی و اثربخشی می‌بایست مدنظر قرار گیرند و از آنجاکه تاکنون پژوهشی ارتباط مجموعه‌ای از عوامل فردی، در قالب سازه اخلاق کار را، با فرسودگی شغلی و استرس شغلی بررسی ننموده است، پژوهش حاضر قصد دارد به مطالعه نقش اخلاق کار بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی مدارس متوسطه شهر تهران بپردازد.

اخلاق کار از زیرشاخه‌های اخلاق کاربردی است که از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا هر انسانی می‌پذیرد که هر کاری نیازمند رعایت دسته‌ای از بایدها و نبایدهای اخلاقی است که بدون رعایت آن‌ها نتیجه مطلوب به دست نمی‌آید. اخلاق به معنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی است که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است. اخلاق کار نیز به معنی شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام دادن درست و ترک نادرست است (۱). در نهایت می‌توان بیان کرد که اخلاق کار هنجار فرهنگی است که به انجام دادن کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (۳). هرگونه مطالعه از فرهنگ و اخلاق کار نهایتاً متمرکز در تحلیل فردی است، فرد مرکز تجلی فرهنگ، هنجار

3. Farber

4. Maslach & Jackson

1. Petty

2. Pines

قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد قلمداد می‌شود. در این حالت ممکن است فرد بی‌رغبت و بی‌تفاوت شود و دیگر کار، هیچ شور و احساس مثبتی را در او بر نمی‌انگیزد. (۲) مسخ شخصیت که پاسخ منفی و سنگدلانه به اشخاصی است که معمولاً دریافت‌کنندگان خدمت از سوی فرد هستند. در این وضعیت، نگرش فرد فرسوده نسبت به ارباب‌رجوع منفی است. او تصور می‌کند در واقع ارباب‌رجوع یعنی «طلبکار» و آغاز فشارها. به این ترتیب به پرخاشگری‌های فعال (کلامی و غیر کلامی) و نافع‌ال (کارشکنی و تأخیرهای عمدی) رو می‌آورد. (۳) کاهش احساس کفایت شخصی که همان کم شدن احساس شایستگی در انجام وظیفه شخصی است و یک ارزیابی منفی از خود در خصوص انجام کار به شمار می‌رود. در واقع احساس عدم کفایت نتیجه طبیعی سیکل یا چرخه معیوبی است که قبلاً ایجاد شده است که اصطلاح «فسیل‌شده» که در بین کارمندان به کار برده می‌شود، قابل فهم تر شود (۱۶).

استرس یکی از موضوعاتی است که در حوزه مدیریت و رفتار سازمانی مورد مطالعه و بررسی قرار می‌گیرد و سازمان‌ها در برنامه خود توجه زیادی به مطالعه، کنترل و کاهش استرس در محیط کار نموده تا از این طریق هم از هزینه‌های مربوط به آسیب‌های جسمی و روانی استرس بکاهند و هم باعث ارتقای بهره‌وری کارکنان خود شوند (۳۱). استرس، نوعی واکنش روانی فیزیولوژیک است که فرد هنگام عدم برقراری تعادل بین تقاضاها و نیازهای محیطی و توانایی و ظرفیت مواجه‌شدن با این نیازها در خود احساس می‌کند (۲۵). یکی از مهم‌ترین منابع ایجادکننده استرس در زندگی هر فرد شغل وی است و استرس شغلی امروزه به مسئله‌ای شایع و پرهزینه در محیط‌های کاری تبدیل شده است (۹). استرس شغلی وقتی روی می‌دهد که انتظارات از فرد بیشتر از اختیارات و توانایی‌های او باشد (۲۰).
مروری بر ادبیات نشان می‌دهد در حالی که عوامل خارج از محیط کار به‌طور قابل توجهی بر استرس فرد نقش دارد، مشکلات کاری شایع‌ترین عامل استرس‌زا هستند (۲۲).

پژوهشگران مختلف در زمینه اخلاق کار، استرس شغلی و فرسودگی تحقیقاتی به انجام رسانده‌اند که به برخی از مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌گردد:

اردلان و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود به بررسی رابطه اخلاق کار با درگیری شغلی پرداختند و یافته‌های پژوهش آن‌ها

حاکی از ارتباط مثبت و معنی‌دار بین اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی کارکنان دانشگاه کردستان بود. سنگری و همکاران (۱۳۹۳) به مطالعه تأثیر دین‌داری و اخلاق کار اسلامی بر سخت‌کوشی کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که دین‌داری و اخلاق کار اسلامی هر دو عواملی هستند که بر سخت‌کوشی کارکنان اثر مثبت دارند. علامه و آقایی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه صنعتی اصفهان؛ به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار اسلامی به‌صورت مثبت و معنادار بر رضایت شغلی کارکنان و به‌صورت منفی و معنادار بر تنش شغلی آن‌ها تأثیر دارد. سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود به بررسی رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران پرداختند و نتایج نشان داد که اخلاق کار با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار و با استرس شغلی رابطه منفی و معناداری دارد. بین اجمل و عرفان^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان درک نقش اخلاق کار در رابطه بین استرس شغلی و جابجایی و رضایت شغلی کارکنان خصوصی و دولتی و معلمان و بانکداران به این نتیجه رسیدند که رابطه مهم و معناداری میان تمامی متغیرها وجود دارد. اودین^۲ و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی اثر اخلاق کار بر استرس شغلی، جابجایی شغلی و سلامت کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار اسلامی بر هر سه متغیر اثر مهم و معناداری دارد. امیری و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در میان کارکنان بانک و ارائه راهکارهای بهبود وضعیت آن پرداختند. شیخه پور و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه اخلاق کاری اسلامی و فرسودگی شغلی مدرسان دانشگاه آزاد اسلامی و پیام نور به این نتیجه رسیدند که رابطه اخلاق کار اسلامی با فرسودگی شغلی منفی و معنادار بود. همچنین آزاد و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که مؤلفه‌های اخلاق کار قدرت پیش‌بینی فرسودگی شغلی دبیران را دارد.

حسینی رحیم (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان تحلیلی بر تأثیر استرس شغلی بر فرسودگی شغلی، ابتدا به مفهوم استرس و به‌طور خاص استرس شغلی پرداخته سپس ضمن پرداختن به مبحث فرسودگی شغلی بر نقش استرس شغلی در ایجاد آن تأکید نموده است. خامیسا^۳ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان رابطه استرس شغلی، فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و سلامت

1. Bin Ajmal & Irfan

2. Udin

3. Khamisa

گردآوری اطلاعات جزو پژوهش‌های توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران تربیت‌بدنی شهر تهران می‌باشد که حدود ۱۵۰۰ نفر در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ می‌باشند که بر طبق جدول مورگان ۳۰۶ نفر نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد اخلاق کار پتی (۱۹۹۱) مشتمل بر ۲۳ گویه و ۴ مؤلفه (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار)، پرسشنامه استرس شغلی اسپیو (۱۹۸۷) شامل ۶۰ سؤال و شش مؤلفه (بار کاری نقش، بی‌کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت، محیط فیزیکی) و پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاج (۱۹۸۱) مشتمل بر ۲۲ گویه و ۳ مؤلفه از قبیل (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، عملکرد فردی) استفاده شده است. درجه اهمیت هر کدام از سؤالات این پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت که ارزش عددی گزینه‌های آن از عدد ۱ برای کاملاً مخالف تا عدد ۵ برای گزینه کاملاً موافق است، می‌باشد. جهت کسب اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها، از روش روایی محتوا با استفاده از نظرات اساتید و کارشناسان و روایی سازه با استفاده از مدل معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج نشان داد تمام بارهای عاملی بالای ۰٫۵ بوده که بیانگر روایی پرسشنامه‌ها بود. جهت کسب اطمینان از پایایی پرسشنامه نیز، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و از آنجا که ضریب آلفای تمامی متغیرها بالای ۰٫۷ به دست آمد، پایایی پرسشنامه‌ها تأیید شد. ضرایب پایایی متغیرها در جدول ۱ آمده است. گفتنی است که برای انجام تحلیل‌ها از نرم‌افزارهای آماری SPSS و LISREL استفاده شده است.

جدول ۱. ضرایب پایایی متغیرهای پژوهش

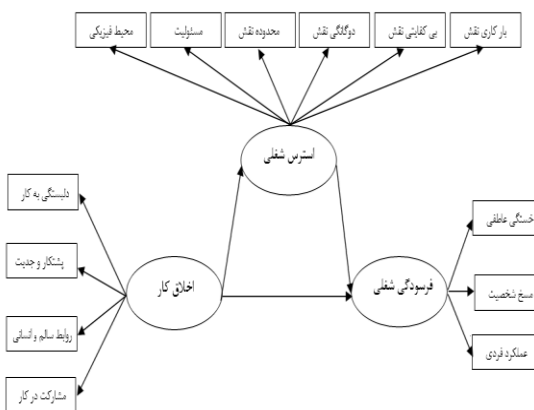
پرسشنامه	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
اخلاق کار	23	۰/۸۰۵
استرس شغلی	60	۰/۸۸۷
فرسودگی شغلی	20	۰/۸۴۶

یافته‌های تحقیق

برای آزمودن فرضیات تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج بررسی فرضیات تحقیق در جدول شماره ۳ و نیز در نمودار شماره ۱ و ۲ قابل مشاهده هست. در نمودار شماره ۱ اعداد نشان داده شده T-value بوده که اگر در بازه (۱/۹۶ و -۱/۹۶) باشند به رنگ قرمز نشان داده می‌شوند و فرض

عمومی پرستاران به این نتیجه رسیدند که روابط مهم معناداری میان این متغیرها وجود دارد. یو^۱ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان اثر استرس شغلی بر فرسودگی شغلی در میان معلمان به این نتیجه رسیدند که همبستگی مثبت و معنادار مهمی میان استرس شغلی و فرسودگی شغلی وجود دارد. جارسز^۲ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان اثر مزاج و استرس شغلی بر فرسودگی شغلی در پرستاران و کارکنان دولتی، به این نتیجه دست یافتند که در میان هر دو گروه پرستاران و کارکنان دولتی، استرس شغلی رابطه معناداری با فرسودگی شغلی دارد.

با توجه به پیشینه تحقیقات صورت گرفته در رابطه با متغیرهای اخلاق کار، استرس شغلی و فرسودگی شغلی پژوهشی در زمینه بررسی این روابط به صورت یکجا در میان دبیران تربیت‌بدنی مدارس متوسطه شهر تهران یافت نشد لذا نوآوری پژوهش حاضر تأیید می‌گردد. با مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهش‌های گذشته، مدل مفهومی پژوهش شامل سه دسته متغیر مستقل، میانجی و وابسته به‌صورت شکل ۱ ترسیم شده است. اخلاق کار اسلامی به‌عنوان متغیر مستقل، تاب‌آوری به عنوان متغیر وابسته و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کنند:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مدل به دست آمده برای این پژوهش، سؤال اصلی پژوهش عبارت است از: سؤال اصلی: آیا اخلاق کار اسلامی بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی اثر معناداری دارد؟

روش تحقیق

پژوهش پیش رو از دید هدف کاربردی بوده و از نظر

آزادی) هر چه این مقدار کوچکتر از ۳ باشد مدل دارای برازش (تناسب) بهتری است. شاخص RMSEA، همان میانگین مجذور خطاهای مدل است. این شاخص بر اساس خطاهای مدل ساخته می‌شود. اگر مقدار ۰/۸ تا ۱ باشد قابل قبول است، اگر زیر ۰/۵ باشد خیلی خوب است. همچنین اگر مقادیر GFI و AGFI بالاتر از مقدار ۰/۹ می‌باشد مدل اندازه‌گیری از برازش خوبی برخوردار است به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند. نتایج به دست آمده در جدول ۳ برازش مناسب مدل مفهومی تحقیق را تأیید می‌کنند.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌ها	مقادیر	نتیجه
X ² /df	۲/۲۷	مطلوب
RMSEA	۰/۰۸۶	مطلوب
GFI	۰/۹۳	مطلوب
AGFI	۰/۹۱	مطلوب

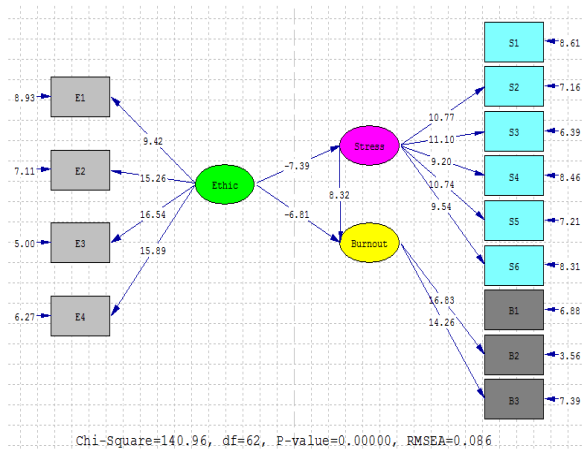
بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش اخلاق کار در استرس شغلی و فرسودگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی مدارس متوسطه شهر تهران انجام شده است. برای این منظور، متغیرهای اخلاق کار، استرس شغلی و فرسودگی شغلی مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته و بر پایه آن‌ها ۳ فرضیه مطرح شد. نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق کار اثر معکوس و معنی‌داری بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی و همچنین استرس شغلی اثر مثبت و معناداری بر فرسودگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی مدارس متوسطه داشت و به این ترتیب تمامی فرضیه‌های تحقیق تأیید شدند.

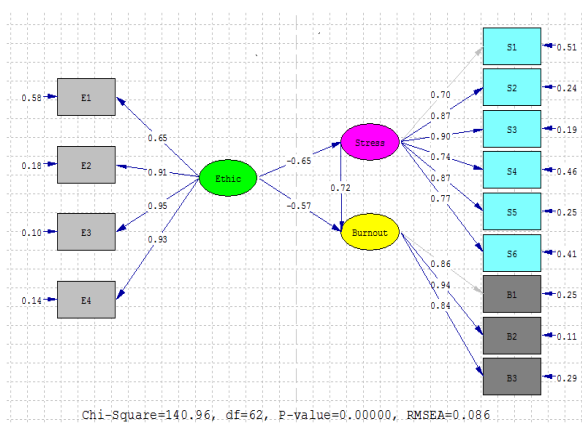
نتایج پژوهش حاضر در رابطه با اثر اخلاق کار بر استرس شغلی با نتایج تحقیق سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱)، علامه و آقایی (۱۳۹۴) و بین‌اجمل و عرفان (۲۰۱۴) همسو می‌باشد (۳۰، ۱، ۷) و در رابطه با اثر اخلاق کار بر فرسودگی شغلی با نتایج تحقیق شیخه پور و همکاران (۱۳۹۲) و آزاد و همکاران (۱۳۹۵) همسو است (۵، ۲۹) و در مورد اثر استرس شغلی بر فرسودگی شغلی با نتایج تحقیق حسینی رحیم (۱۳۹۴)، خامیسا و همکاران (۲۰۱۷)، لوسا و بکرودینجوا (۲۰۱۳) و جارسز و همکاران (۲۰۱۷) همسو می‌باشد (13، 15، 14، 12). بحث و نتایج فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر بیان می‌گردند:

نتایج بررسی فرضیه اول نشان داد که اخلاق کار بر استرس شغلی دبیران تربیت‌بدنی مدارس متوسطه شهر تهران اثر

تحقیق در این صورت رد خواهد شد. در نمودار شماره ۲ اعداد نشان داده شده ضرایب استاندارد می‌باشند.



نمودار ۱. مدل برونداد نرم‌افزار لیزرل با مقادیر T-value



نمودار ۲. مدل برونداد نرم‌افزار لیزرل با مقادیر ضرایب استاندارد

جدول ۲. نتایج آزمون فرضیات

فرضیه‌های تحقیق	میزان تأثیر	عدد معنی‌داری	نتیجه آزمون
۱- اخلاق کار بر استرس شغلی اثر دارد.	-۰/۶۵	-۷/۳۹	تأیید
۲- اخلاق کار بر فرسودگی شغلی اثر دارد.	-۰/۵۷	-۶/۸۱	تأیید
۳- استرس شغلی بر فرسودگی شغلی اثر دارد.	۰/۷۲	۸/۳۲	تأیید

بررسی نتایج آزمون برازش مدل مفهومی نشان داد که الگوی پژوهش از وضعیت مناسبی برخوردار است. شاخص‌های خوب بودن برازش مدل عبارت از: P value، X²/df و RMSEA و GFI و AGFI می‌باشند. در نرم‌افزار لیزرل (کای دو به درجه

می‌کند به این علت که سازمان از هدف خود دور شده و به فرعیات خواهد پرداخت. یکی از موارد منفی بسیاری که عدم اخلاق کار در سازمان می‌تواند باعث به وجود آمدن آن در سازمان شود و خود این مقوله نیز باعث تحمیل هزینه‌های گزافی بر سازمان می‌شود، فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی سندرومی متشکل از خستگی جسمی و عاطفی است که به ایجاد خودپنداری منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و نبودن احساس ارتباط با مراجعان هنگام ادای وظیفه منجر می‌گردد. از نشانه‌های فرسودگی شغلی شامل غیبت‌های طولانی، نداشتن تعهد، تمایل غیرطبیعی برای کناره‌گیری، نارضایتی شغلی، اعتماد به نفس ضعیف و ناتوانی در عملکرد جدی در شغل است. از آنجاکه اخلاق کار بالا بر فرسودگی شغلی اثر معکوس معناداری دارد لذا توجه به اخلاق کار و راه‌های بهبود آن جهت جلوگیری از فرسودگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی ضروری می‌نماید. با توجه به مؤلفه‌های اخلاق کار که عبارتند از دلبستگی و علاقه به کار، جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار؛ به دبیران تربیت‌بدنی شهر تهران توصیه می‌شود جهت بالا بردن اخلاق کاری خود با علاقه و انگیزه و تلاش بیشتری به کار خود بپردازند و با پذیرش واقعیت‌ها از آرمان‌ها و آرزوهای ناممکن که موجب دلزدگی و سرخوردگی از کار می‌گردد، دوری نمایند. به برقراری روابط صمیمانه با همکاران و دانش آموزان پرداخته تا محیط کار خود را لذت‌بخش‌تر نمایند؛ همچنین به مدیران دبیرستان‌ها توصیه می‌شود امکاناتی را فراهم آورند تا مهارت‌های دبیران بسته به زمینه کاری آن‌ها افزایش یابد و با برگزاری دوره‌های ضمن خدمت مناسب بر تسلط دبیران به شغل خود بیفزایند. همچنین مدیران می‌بایست شبکه ارتباطی سازمان را بهبود بخشیده به گونه‌ای کمیت و کیفیت ارتباطات در سازمان در بهترین وضع خود باشد و با ایجاد اعتماد در افراد از فرسودگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی بکاهند.

نتایج بررسی فرضیه سوم نشان داد استرس شغلی بر فرسودگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی مدارس متوسطه شهر تهران اثر مثبت معناداری دارد. ارتباط بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی نشان می‌دهد که با کاهش استرس‌زاها و یا اتخاذ راهبردهای مقابله مؤثر، می‌توان از شیوع فرسودگی در بین معلمان پیشگیری کرد. فشار روانی و استرس ناشی از کار، به تدریج منجر به تخلیه انرژی روانی فرد شده و زمینه را برای ابتلا به فرسودگی شغلی فراهم می‌کند. از آنجاکه فرسودگی شغلی در معلمان منجر به کاهش بازده کاری، افزایش غیبت از کار و تغییرات رفتاری و فیزیکی

معکوس معناداری دارد. در بحث پیرامون این موضوع لازم به اشاره است که فشار عصبی منجر به کاهش عملکرد شغلی می‌شود یعنی پدیده‌ای که امروزه برای پیشرفت کیفیت تدریس در مدارس یکی از موانع تلقی می‌شود. سطح بالای فشار روانی و استرس در محیط کار و عدم برخورداری فرد از مهارت‌های لازم برای مقابله با آن، در درازمدت خسارات زیادی برای فرد، سازمان و حتی اجتماع خواهد داشت. کاهش انرژی جسمی و روانی، پایین آمدن سطح مقاومت نسبت به بیماری‌ها، افزایش عدم رضایت و بدبینی و افزایش غیبت از کار و کاهش کارایی فردی و سازمانی از جمله این پیامدهاست. با توجه به این که سلامت روحی و روانی معلمان و عدم استرس آن‌ها در محیط کار با کیفیت عملکردشان در مدرسه مرتبط است، وجود محیط‌های کاری سالم و حاکم شدن مؤلفه‌های اخلاق کار در سازمان زمینه را برای بروز عوامل آسیب‌زای استرسی کم‌رنگ می‌کند. از آنجاکه مشخص شد اخلاق کاری بر استرس و تنش شغلی تأثیر معنادار و معکوسی دارد لذا هرچه قدر اخلاق کاری دبیران تربیت‌بدنی بالاتر باشد و هرچه قدر کارکنان احساس کنند که در محیط کاری آنان اخلاقیات حاکم است به همان میزان استرس و تنش شغلی آنان رو به کاهش می‌گذارد. اگر اخلاق در زندگی کاری انسان وجود و حضور داشته باشد، کار کردن شیرین و توأم با احساس رضایت و خودشکوفایی و از سوی دیگر پیشرفت امور و شکوفایی کار است. به این ترتیب به دبیران تربیت‌بدنی پیشنهاد می‌شود در راستای بالا بردن اخلاق کاری خود، طرز فکر خود را نسبت به کار و زندگی تغییر داده و نگرش مثبتی نسبت به خود، مسئولان، همکاران، دانش آموزان، کار و وظایفشان داشته باشند. از فرافکنی و مقایسه فعالیت خود با دیگران پرهیز نموده و مسئولیت‌های کاری و اخلاقی خود را متوقف بر اخلاقی بودن کارها و اعمال دیگر ننمایند. به این ترتیب هر فرد می‌بایست تغییر و تحول اخلاقی را از خود آغاز نموده و با پشتکار و جدیت و انگیزه بالا به انجام امور بپردازد. به شناخت شغل و شناخت توانایی‌ها و محدودیت‌های خود پرداخته و از انجام کارهایی که توان ذهنی و جسمی لازم برای آن‌ها ندارد خودداری نماید. به فکر توسعه روابط سالم و صمیمانه با دیگران بوده و با مشارکت در کارها و کمک به همکاران و همچنین کمک گرفتن از دیگران در کاهش و از بین بردن استرس‌های شغلی اقدام نمایند.

نتایج بررسی فرضیه دوم نشان داد که اخلاق کار بر فرسودگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی مدارس متوسطه شهر تهران اثر معکوس و معناداری دارد. ضعف در اخلاقیات کاری باعث موارد منفی بسیاری می‌شود و هزینه‌های گزافی را بر سازمان تحمیل

روانی کاری کاسته و همچنین با کسب حمایت اجتماعی و عاطفی اطرافیان، محیط کار را برای خود تلطیف نموده تا به این طریق با کاهش فشار روانی و استرس شغلی از ایجاد فرسودگی شغلی جلوگیری شود. همچنین به مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود با ایجاد جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت، باعث کاهش استرس و ایجاد نوعی سرمایه‌گذاری در محیط کار شوند و احساس همبستگی را در میان همکاران بیشتر کنند. همچنین می‌توانند نسبت به برگزاری کلاس‌های آموزشی جهت بالا بردن میزان تحمل نسبت به فشارهای شغلی در راستای مهار فرسودگی شغلی گام بردارند.

می‌شود بنابراین پیشگیری و راهکارهای رفع استرس شغلی در مهار فرسودگی شغلی نقش بسزایی خواهد داشت. به این ترتیب پیشنهاد می‌شود دبیران تربیت‌بدنی شهر تهران ابتدا به بررسی شرایط محیط کار پرداخته و از رودررو شدن با شرایط نامساعد فیزیکی دوری نمایند. محدوده نقش، بار کاری و مسئولیت خود را بسنجند و از پذیرش کارهایی که با توانایی و اطلاعات آن‌ها هم‌خوانی ندارد، دوری کنند. از اولویت‌ها، چشم‌داشت‌های محیط کار و معیارهای ارزشیابی آگاهی یافته و روش‌های کارآمدی برای انجام کارها بیاموزند. به رفاه جسمانی و روانی خود از قبیل تغذیه مناسب، ورزش و استراحت کافی اهمیت بدهد و همچنین در انجام کارها مدیریت زمان داشته و با برنامه‌ریزی مناسب از فشار

منابع

- Allamah SM, Aghaee M. Analyzing impact of islamic work morals on job tension and job satisfaction of isfahan industrial university employees. *Journal of Islamic Management*. 2015.23(4):155-174. [Persian]
- Amiri M, Asadi MA, Delbari Ragheb F. Investigating the status of burnout among bank staff and presenting solutions to improve its status. *Journal of business Management*. 2011. 3(7): 37-92. [Persian]
- Amrahi A, Ghalavandi H, Alizadeh M. The study on the relationship between spiritual leadership qualities and Work ethics among faculty members of urmia university. *Journal of new thoughts on education*. 2014.10(4): 77-94. [Persian]
- Andam R, Montazeri A, Abavisani A. The relationship between work ethic, job commitment and job performance among employees of the offices of sport and youth in Khorasan Razavi Province. *Journal of contemporary studies on sport Management*. 2015. 5(10): 61-72. [Persian]
- Azad, R., Azadi, SH., Abed, A., Golparvar, B. The Relationship Between Work Ethics and Burnout in Teachers in Ardabil City. The first international conference on modern research in management studies. 2016. 1-7. [Persian]
- Bayani AA, Samiei R. The effect of job stress and Job burnout on mental health of elementary teachers: examining a hypothetical model. *Journal of health education and health promotion*. 2014. 2(4): 312-321. [Persian]
- Bin Ajmal MU, Irfan S. (2014). Understanding the moderating role of islamic work ethics between job stress and work outcomes. *IOSR Journal of business and management*. 2014. 16 (1): 62-67
- Christopher A.N, Zabel K.L, Jones J.R & Marek P. Protestant ethic ideology: Its multifaceted relationships with just world beliefs, social dominance orientation, and right-wing authoritarianism. *Personality and Individual Differences* 2008.45: 473-477
- Farahbakhsh S, Mohammadi T. Investigating the relationship between intelligent leadership and mental health of teachers with adjustment of job stress management in second secondary schools of Khorramabad. *Quarterly Journal of Career & organizational Counseling*. 2014. 6(21): 95-112. [Persian]
- Garrosa, E, Rainho, C., Moreno-Jiménez, B. & Monteiro, M. J. The relationship between job stressors, hardy personality, coping resources and burnout in a sample of nurses: A correlational study at two time points. *International Journal of Nursing Studies*. 2010. 47(2): 205-215.
- Halkos, G; Businakis, D. The effect of stress and satisfaction on productivity. *Instructional Journal of Productivity and Performance Management*. 2010. 59(5): 415-431.
- Hoseini rahim, S. R. An Analysis of the Impact of Job Stress on Burnout. Second Conference on Economics and Applied Management with a National Approach. 2015. 1-14. [Persian]
- Jaracz, M. Rosiak, I. Bertrand-Bucińska, A. Jaskulski, M. Nieżurawska, J. Borkowska, A. Affective temperament, job stress and professional burnout in nurses and civil servants. *Journal of PLoS One*. 2017.12(6):1-11
- Khamisa, N. Peltzer, K. Ilic, D. Oldenburg, B. Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *Journal of Health SA Gesundheit*. 2017. 22(2017). 258-252
- Losa, ME. Becerro de Bengoa, R. Prevalence and relationship between burnout, job satisfaction, stress, and clinical manifestations in Spanish critical care nurses. *Dimens Crit Care Nurs*. 2013. 32(3):130-137

16. Maslach, C., Jackson, SE. The measurement of the experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 1981.2:99-113
17. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout. *Annu Rev Psycholo*.2001. 52. 397-422
18. Meriac, J. P, Woehr, D. J., & Banister, C. Generational differences in work ethic: An examination of measurement equivalence across three cohorts. *Journal of Business and Psychology*.2010. 25: 315-324.
19. Meriac, J. P, Woehr, D. J., Gorman, C. A., & Thomas A. L. E. Development and validation of a short form for the multidimensional work ethic profile. *Journal of Vocational Behavior*.2013. 82(3): 155-164.
20. Mesler R, Capobianco M. Psychological factors associated with job stress, occupational stress. *Stress news*.2001. 13(4): 1-4.
21. Nazari S, Siadat A, Abedi MA. Investigating the relationship between organizational structure and burnout among high school teachers in Shahrekord. *Journal of public administration*.2014. 6(1): 175-188. [Persian]
22. Patching, Alan; Best, Rick. An investigation into psychological stress detection and management in organizations operating in project and construction management. 27th IPMA World Congress, Bond University, Gold Coast 4229, Australia. Published by Elsevier Ltd.2014
23. Petty, G. C. Development of the Occupational Work Ethic Inventory. Unpublished manuscript, The University of Tennessee. -Knoxville. 1991
24. Raeisifar K, Melati A. The role of positive OB in preventing job pathologies: investigating the relationship between PsyCap and Job Burnout. *Journal of public administration*.2014. 6(4): 705-723. [Persian]
25. Rentz ED, Marshall SW, Martin SL, Gibbs DA, Casteel C, Loomis D. Occurrence of maltreatment in active duty military and nonmilitary families in the state of Texas. *Mil Med*. 2008. 173(6):515-22.
26. Rozban R. The relationship between job burnout and organizational commitment and job motivation among primary school teachers in nazarabad township. Master thesis in management education. Faculty of humanities and physical education Shahid Rajaee university. 2012. [Persian]
27. Sazgargarayi N. Job stress at work. National conference on management and humanities research in Iran. 2016: 1 -11. [Persian]
28. Schaufeli WB, Bakker AB, Hoogduin K, Schaap C, Kladler A. On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the Burnout Measure. *Psychology & Health*.2001. 16(5). 565-582.
29. Sheykhe pour, Z., Ebrahimi, A., Sheykhe pour, M., Zeynali, SH. The study of the relationship between Islamic work ethic and burnout among instructors of Islamic Azad University and Payame Noor. *Journal of Islamic Management*. 2015. 23(1): 225-241. [Persian]
30. Soleymani, N., Abbas zade, N., Niaz azari, B. The Relationship between Work Ethics and Job Satisfaction and Job Stress among Staff at Tehran Technical and Vocational Education Organization. *Journal of New Approach in Educational Management*. 2012. 3(1): 21-38. [Persian]
31. vosoughi niri A, ruhollahi A, mohmmad hosein H. A survey of effect of job stress on general health and job performance on Air Traffic Controllers (ATC). *Iran Occupational Health Journal*. 2016. 13(1): 57-47. [Persian]
32. Yankelovich, D., Immer, W. Putting the work ethic to work, Society.1981. 21:2
33. Zangaro GA, Soeken KL. A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Research in nursing & health*. 2007. 30(4):445-58.
34. Ziaei M, Hosseini SY, Shariati H, Khoshboo E. Association between occupational burnout and quality of life among healthcare workers. *Journal of safety promotion and injury prevention*. 2015. 3(3): 185-190. [Persian]