

تبیین عوامل موثر بر اخلاق کار دانشگاهی جامعه دانشگاهی محقق

اردبیلی^۱

** طاهای عشایری

* اباذر اشتری مهرجردی

* استادیار موسسه مطالعات اجتماعی و فرهنگی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری؛ تهران، ایران. ashtari@iscs.as.ir

** استادیار، گروه تاریخ و جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. t.ashayeri@uma.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۱۰

صص: ۷۹-۹۲

چکیده

هدف اصلی پژوهش مطالعه عوامل موثر بر اخلاق کار دانشگاهی در جامعه دانشگاهی محقق اردبیلی (۱۴۰۰-۱۴۰۱) است. روش تحقیق از نوع پیمایش (کمی)، پرسشنامه، جامعه آماری آن ۶۰۰۰ نفر که ۳۸۴ نفر به صورت کوکران و به روش خوشه‌ای تصادفی در بین آن‌ها توزیع شده است. روایی و پایایی پژوهش نیز تأیید شده است. نتایج نشان می‌دهد که میزان اخلاق کار برحسب وضع تأهل تفاوت معنی‌داری داشته و مقدار آن در میان گروه متأهل (۱،۸) بیش از سایرین سطح اخلاق کار برحسب سطح تحصیلات تفاوت می‌پذیرد و مقدار آن در میان گروه دارای سطح تحصیلات دکتری (۲،۱) نسبت به سایر گروه‌های تحصیلی بیشتر است. سطح اخلاق کار برحسب نوع شغل تفاوت می‌پذیرد و مقدار آن در میان گروه شغلی هیئت‌علمی (۲،۶) و دانشجویان (۲،۲) نسبت به سایر گروه‌های شغلی بیشتر است. سطح اخلاق کار برحسب نوع طبقه تفاوت می‌پذیرد و مقدار آن در میان طبقه بالا (۳،۱) بیشتر از طبقه متوسط و پایین است. نتایج نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی (۰،۳۵)؛ استرس شغلی (۰،۳۱)؛ فرسودگی شغلی (۰،۳۴)؛ تعهد سازمانی (۰،۵۶)؛ هویت سازمانی (۰،۳۰) و باورهای مذهبی (۰،۲۸) رابطه معنادار با اخلاق کار وجود دارد. نتایج رگرسیون نشان می‌دهد که ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰،۶۱۰؛ ضریب تبیین برابر با ۰،۵۳۲ و ضریب تبیین تصحیح‌شده برابر با ۰،۴۸۳ است.

واژه‌های کلیدی: اخلاق کار؛ جامعه دانشگاهی؛ رضایت شغلی؛ استرس شغلی؛ هویت و تعهد سازمانی.

نوع مقاله: علمی

۱- مقدمه

کار؛ ارتکاب آن‌ها به گناه نخستین بود و در اثر همین گناه، زمینی شدند و از جایگاه آسمانی سقوط کردند. کار؛ تنبیه خداوند برای همین انسان هست. بعدها در اندیشه ماکس وبر؛ کار یکی از روش‌های توسعه جوامع غربی تلقی شد. آمادگی روانی جامعه به سمت تحول، رشد، پس‌انداز و درنهایت نگرش عقلانی به شغل و حرفه؛ بسترهای شکوفایی

کار، در اندیشه افلاطون و ارسطو از متفکران یونانی، اهمیت وافری داشته است [۲۹]. اندیشه کار در قرون وسطی بعد از سقوط امپراتوری رم، از سال ۴۰۰ میلادی تا ۱۴۰۰ تحت تسلط افکار مسیحیت بود که خود ترکیبی از تلقی عبری و یونانی و رومی از کار بود؛ رونق بیشتری پیدا کرد. در آیین مسیحی؛ دلایل نیاز انسان به

۱. مقاله حاضر برگرفته از طرح پژوهشی تحت عنوان " اخلاق کار و عوامل جامعه‌شناختی مؤثر بر آن (مورد مطالعه: جامعه دانشگاهی، دانشگاه محقق اردبیلی)" است که با حمایت و راهبری دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه محقق اردبیلی انجام شده است.

نویسنده عهده‌دار مکاتبات: اباذر اشتری مهرجردی Ashtari@iscs.as.ir

کار، امروز واقع و پدیده‌هایی هستند قابل‌شناسایی و مطالعه، تغییرپذیر، قابل‌کنترل و دست‌کاری که از قواعد کلی حاکم بر فرهنگ و جامعه تبعیت می‌کنند [۵۵]. وبر در فرهنگ سرمایه‌داری، مهم‌ترین خصلت اخلاق کار را احساس تکلیف در قبال کار می‌داند. به عبارتی، تعهدی که فرد نسبت به حرفه خود احساس می‌کند. از این رو برای گسترش حوزه اخلاق کار و مشروعیت روزافزون آن، باید اصول اخلاقی برای افراد تعهد آفرین باشد و اقتدار خود را از این طریق کسب کند، نه اینکه صرفاً بر اساس مصلحت از آن اطاعت شود، زیرا اقتداری که به خاطر مصلحت از آن تبعیت شود، عموماً به مراتب بی‌ثبات‌تر از اقتداری است که بر مبنای کاملاً مرسوم رعایت گردد؛ به عبارت دیگر، اخلاقیات در کار باید به اعتبار الزام‌آور و تعهد نسبت به آن ارزش‌ها متکی باشد. وی در رابطه با سازمان اقتصادی، هر سازمانی را بر اساس نوعی اخلاق می‌داند که از دیدگاه وی از دین نشئت می‌گیرد [۱۷]. از نظر هومنز و بلاو هرگاه فردی کار اخلاقی انجام داد و از سوی جامعه مورد تشویق قرار گرفت احتمال انجام کارهای اخلاقی دیگر تقویت می‌شود تا جایی که کار اخلاقی به صورت ارزش‌های درونی درمی‌آید [۲۶]. طبق نظر مک‌کله‌لند، میزان رشد اجتماعی و اقتصادی جوامع با میزان ویروس ذهنی (انگیزه روانی) احساس موفقیت مردم و دولت‌ها، رابطه مستقیم دارد. به این صورت که این ویروس باعث می‌شود افراد به خصلت‌هایی از قبیل توجه بیشتر به کسب‌وکار، ساعات کار بیشتر، علاقه به تولید بیشتر و بهتر و اشتیاق بیشتر به جلب رضایت مشتریان، گرایش پیدا کنند [۳۸]. بر این اساس، اخلاق کار در سطح سازمانی تابعی از عواملی است که فرد را به مسائل اخلاقی مرتبط با شغل و کار پیوند می‌زند، با افزایش فضای منفی در محیط شغلی؛ میزان انحراف کاری در کارکنان افزایش یافته و از جمله مسئولیت‌گریزی، عدم انجام دقیق کار، کاهش تعهد شغلی نیز رخ می‌دهد، با توجه به اهمیت رعایت اصول اخلاق کاری در محیط دانشگاهی؛ هدف پژوهش حاضر عبارت است از:

- مطالعه عوامل مؤثر بر اخلاق کار در نظام دانشگاهی
- ارائه راهکارهای مناسب جهت تقویت اخلاق کار در نظام دانشگاهی

جامعه را فراهم ساخت [۳۴] اخلاق^۱ در کار؛ به امورات مربوط به منش، آداب و رسوم و الگوهای رفتاری می‌پردازند. اخلاق به توصیف شیوه عمل افراد می‌پردازد [۵۲]. اخلاق کار همان مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغلی در سازمان مربوطه است که دارای ویژگی‌هایی چون سخت‌کوشی، ارج نهادن به کار و تلاش، روحیه همکاری و مشارکت در کار، تعلق و تعهد به کار و وظایف شغلی، مسئولیت‌پذیری، صرفه‌جویی در بهره‌گیری از منابع، خلاقیت و ابتکار عمل داشتن، خودگردانی و تسلط به کار، نظم و دقت در کار، وقت‌شناسی و خوش‌قول بودن، درستکاری و پرهیز از تقلب و فریب و مفاسد اقتصادی است [۵۱]. اینگرید^۲ چندین عامل فردی-روانی (عقاید فردی، خصلت روانی، استرس، امنیت شغلی، آموزه‌های خانوادگی، نگرش‌های فرد، روابط اجتماعی)؛ سازمانی (سیستم پاداش، ویژگی‌های شغل، اهداف سازمانی، ارزیابی عملکرد) و سطح کلان (عوامل فرهنگ، عوامل اقتصادی، فناوری، عوامل قانونی) در اخلاق کاری-شغلی مؤثر دانسته است [۴۰]. انسان یا کنشگر سازمانی، از دو بعد جسمی و روانی تشکیل یافته است. محیط شغلی-کاری نقش مهمی در رفتار اخلاقی وی دارد [۴۱]. شغل و انجام کاری؛ تشکیل‌دهنده بخش مهم و حیاتی یک زندگی اجتماعی انسان است. با ایجاد تعادل روانی می‌تواند کارایی و عملکرد فرد را در مسیر توسعه شغلی-سازمانی افزایش دهد، نگرش اخلاقی به حرفه؛ رعایت اصول اخلاقی و معیارهای ارزشی آن؛ فرد را در فرایند سازمانی سالم نگه می‌دارد، از ارکان کنترل‌کننده رفتارهای فردی در ارتباط کار است [۵۶]. بهداشت شغلی-روانی از جمله کاهش استرس؛ تعارض، فشار و نگرانی محیط کار، می‌تواند به تولید سرمایه شغلی در سطح سازمان منجر شود؛ هرچه از شدت بار روانی منفی بر شاغل در محیط سازمانی کاسته شود، به همان میزان فرد خود را اخلاق حرفه‌ای در سازمان نزدیک‌تر و متعهدتر می‌سازد [۵۴]. کار، حوزه‌ای از فرهنگ یک سازمان و یا جامعه به شمار می‌رود که عقاید، ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به کار را در برمی‌گیرد و در واقع وجدان کاری شکل درونی شده این عقاید، ارزش‌ها و هنجارهاست. از این منظر، اخلاق کار وجدان

^۱ Moral

^۲ Ingrid

۲-۱- مبانی و رویکردهای نظری

کار: کار در لغت، به معنای شغل؛ عمل؛ تولید ثروت یا ایجاد خدمات اجتماعی است [۷]. کار^۲ در سیر تاریخی خود در جوامع مختلف مفاهیم گوناگونی داشته است. مطالعه تاریخ ملل نشان می‌دهد که بسیاری از مفاهیم مثبت و منفی مرتبط به کار، الزاماً در ارتباط با ماهیت کار نبوده، بلکه مربوط به تاریخ و فرهنگ جوامع مختلف است. نوع کاری که افراد انجام می‌دهند و انگیزه‌ای که برای انجام آن دارند، نظام پاداش و محدودیتی که کار را در برمی‌گیرد، مفهوم شخصی و اجتماعی مربوط به آن، همه ناشی از ارزش‌های فرهنگی و اعتقادی است که در تاریخ بشر، از جامعه‌ای به جامعه دیگر و از عصری به عصر دیگر، متفاوت بوده است. در جامعه غرب و پیش از رنسانس، به اخلاق کار در فرهنگ‌های مختلف توجه لازم نمی‌شد، به‌گونه‌ای که در فرهنگ قرون وسطی، فرهنگ‌های عبری، روم و یونان باستان، سخت‌کوشی در کار به‌عنوان یک ارزش اخلاقی، تنها در صورت وجود اجبار رعایت می‌شد [۶].

اخلاق کار: اخلاق کار، قواعد و زمینه‌های برانگیزاننده و فعال‌شده تعهد ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه است که به نحو کلی به انرژی متعهد فرد یا گروه جهت می‌دهد و قابل‌انتقال و آموزش یادگیری در نظام اجتماعی و فرهنگی جامعه است [۲۹]. اخلاق کاری مسئولیت اخلاقی فرد به لحاظ شغلی است. اخلاق کار از طرفی مانند اخلاق فردی بر مسئولیت افراد به‌عنوان شخصی حقیقی تأکید دارد و از طرف دیگر، برخلاف اخلاق فردی، عنوان برخاسته از شغل را نیز در مسئولیت‌های اخلاق لحاظ می‌کند. یک فرد به‌عنوان شخص حقیقی مسئولیت اخلاقی دارد و مسئولیت‌های اخلاقی وی برخاسته از شغلی است که بر دوش گرفته است به‌گونه‌ای که اگر شغل دیگری می‌پذیرفت، مسئولیت‌های اخلاقی وی تغییر پیدا می‌کرد. اخلاق کاری شیوه‌های رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است، این اخلاق، مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام کارهای مربوط به شغل خود است. درواقع، اخلاق کاری به مسئولیت‌ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل اشاره دارد و رعایت آن را از طریق

شخص ملزم می‌داند. به‌عبارتی‌دیگر، اخلاق کار، عبارت از مجموعه‌ای از بایدها و نبایدها است که کارکنان یک سازمان در جهت تحقق کامل شرایط کمی و کیفی کاری تعهد کرده‌اند باید رعایت نمایند. در این میان، نظام‌های اخلاقی که در عملکرد شغلی کارکنان مؤثرند، دارای دو بعد ثابت و متغیر هستند. ابعاد ثابت اخلاق کار فراتر از ظرف زمان و مکان می‌باشند و درواقع برخاسته از نگرش‌های کننده کار هستند مانند عدل، ایثار و شجاعت و ابعاد متغیر اخلاق کار که در طول زمان با توجه به مقتضیات زمان و مکان متحول شده و کارکرد و نقش آن‌ها این است که مطلوب‌ترین شکل کمی و کیفی کار را با توجه به شرایط آن تعیین می‌کند مانند توجه به مسائل رفاهی [۲۴]. بر این مؤلفه‌های اخلاق کار میلر شامل اعتمادبه‌نفس^۳، اخلاق‌گرایی^۴، فراغت^۵، سخت‌کوشی^۶، تمرکز بر کار^۷، صرف وقت^۸ و به تعویق انداختن لذت^۹ [۴۶] است.

- **اعتمادبه‌نفس:** اعتمادبه‌نفس برای افراد تازه‌کار نسبت به افراد حرفه‌ای در محیط کار سخت‌تر است. ممکن است برای آنان ضروری باشد که صریحاً توانایی خویش را به اثبات برسانند. برخی دیدگاه‌ها خاطرنشان می‌کنند که جوانان محیط کاری جدید را درک می‌کنند و این عقیده را می‌پذیرند که باید اعتمادبه‌نفس کافی در محیط کار داشته باشند؛ طوری که آنان اعتقاددارند رویکردهای سنتی مربوط به گذشته است و اعتمادبه‌نفس برای جهان مدرن ضرورتی بنیادین دارد [۴۲].

- **فراغت:** از نظر تاریخی، اوقات بیداری انسان‌ها به دو بخش تقسیم می‌شود؛ اگر اوقات فعال را از کل وقت تفریق کنیم رقم فراغت به دست می‌آید. فهم رابطه بین کار و فراغت مستلزم تمایز مشخص بین پتانسیل‌های فراغت، فعالیت‌های تفریحی و تمایل به فراغت است. پتانسیل‌های فراغت، انعطاف‌پذیری برای انجام چیزی است که افراد تمایل به انجام آن دارند هنگامی که افراد واقعاً دوست دارند آن کار را انجام دهند. فعالیت تفریحی،

4. Self-reliance
5. Morality/ethics
6. leisure
7. hard work
8. work centrality
9. wasted time
10. Delay gratification

۱ Occupation

۲ Work

تأکید می‌کند که در این هرم؛ نیازهای انسانی؛ حالتی درجه‌بندی شده هستند و تلاش به خودشکوفایی و استعدادیابی در رأس هرم هست که هنر انسان شدن می‌توان به آن نام نهاد. این نیازها؛ ابزاری برای دستیابی به هدف هستند [۱۰]. در قاعده این هرم که ابتدایی‌ترین محسوب می‌شود؛ نیازهای فیزیولوژی و در رأس هرم پیچیده‌ترین نیاز، یعنی خودشکوفایی قرار دارد [۵]. شرط رسیدن به رأس هرم؛ تأمین نیازهای ابتدایی است. یک درصد از افراد به مرحله آخر می‌رسند، این مرحله؛ زندگی افراد موفق و سالم را نشان می‌دهد که نمایی از انسان کامل و بهنجار است و فرد به خودشناسی دست می‌یابد. مهم‌ترین خصلت این مرحله؛ درک بهتر حقیقت؛ پذیرش اجتماعی؛ استقلال و احساس عزت‌نفس؛ تجربه عرفانی؛ همدلی اجتماعی؛ سرمایه اجتماعی قوی؛ خلاقیت و کارآفرینی و انگیزه شغلی؛ مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی اخلاقی بیشتر است [۱۰]. بر این اساس نیازها به شرح زیر هستند:

- فیزیولوژیکی: گرسنگی، تشنگی، مسکن و سایر نیازهای فیزیکی؛

- ایمنی: امنیت و محفوظ ماندن در برابر خطرات فیزیکی و عاطفی؛

- اجتماعی: عاطفه، تعلق خاطر و دوستی [۲۷]؛

- احترام اجتماعی: احترام به دو قسمت درونی (حرمت نفس، خودمختاری و پیشرفت) و بیرونی (پایگاه، مقام، شهرت و جلب توجه) تقسیم می‌شود.

- خودشکوفایی: شخص سعی دارد تا همان چیزی شود که استعداد آن را دارد و شامل رشد و دستیابی به همان چیزی است که فرد بالقوه استعداد رسیدن به آن‌ها را دارد [۱۳].

با رفع نیازها در هریک مراتب فوق؛ میل به رفع آن در مرحله بعدی خود را نمایان می‌سازد؛ این مراحل؛ ایجادکننده انگیزه و محرک بخش محسوب می‌شوند [۲۷].

- **هرزبرگ:** در جامعه؛ انسان‌ها دو نوع نیاز مستقلاً دارند که از مسیرهای مختلف؛ رفتار آنان را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد.

۱. نیازهای بهداشتی: نیازهایی که حافظ وضع موجود هستند. آن‌ها از نارضایتی مردم ممانعت می‌کنند و وضعت را حفظ می‌کنند و نظارت حرفه‌ای؛ شرایط محیطی،

شرکت در امورات غیر کاری است و تمایل به فراغت، اشتیاق به شرکت در فعالیت‌هایی است که در مقوله و حوزه کار قرار نمی‌گیرند. برخی تحقیقات نشان می‌دهند افرادی که انگیزه بالایی برای فعالیت‌های تفریحی دارند نسبت به افرادی که علاقه کمتری به فعالیت‌های تفریحی دارند کار را کمتر به سرانجام می‌رسانند [۴۵].

- **سخت‌کوشی:** سخت‌کوشی اعتقادی است که افراد می‌توانند بهتر و فعال‌تر شوند و اهدافشان را از طریق تعهد به ارزش‌ها و باور به اهمیت کار به انجام برسانند. یک فرد متعهد به سخت‌کوشی تقریباً قادر است بر تمام موانع چیره شود و اهداف شخصی‌اش را دنبال کند و انسان مطمئن‌تر و بهتری از آب درآید. مسئولیت نخستین چنین فردی پی‌گیری اهداف شخصی و تمایل به موفقیت، همچنین گردآوری رفاه مادی است [۴۵].

- **تمرکز بر کار:** تمرکز بر کار دلالت بر اهمیتی دارد که افراد به کار اختصاص می‌دهند. پریور و دیوس^۱ در مطالعه‌ای تمرکز واقعی بر کار را بررسی کرده‌اند و بر سه نکته اساسی متمرکز شدند. نکته اول این است که کار خوب است و به فرد جلال و شکوه می‌بخشد. دوم این‌که هر چه فرد تمایل و علاقه کمتری به امورات غیر کاری داشته باشد تمرکز او بر کار بیشتر است. سوم این‌که رغبتی که فرد به کار دارد ناشی از اشتیاق وی به فرایند کار است [۴۳].

- **به تعویق انداختن لذت:** به تعویق انداختن لذت نشان‌دهنده توانایی افراد برای فراموشی لذت‌های زودگذر جهت دسترسی به منافع و مزایای درازمدت در آینده است. این بستگی به توانایی‌های فرد دارد که منافع درازمدت را قربانی منافع کوتاه‌مدت نسازد. به تعویق انداختن لذت به پایگاه اجتماعی و اقتصادی افراد، جنسیت، رضایت و تعهد سازمانی و روابط عادلانه یا غیرعادلانه بستگی دارد [۳۹].

۳-۱- رویکرد روانشناختی-شغلی

در این قسمت به دو نظریه مهم ۱. آبراهام مزلو و ۲. هرز برگ؛ اشاره شده است

- نظریه آبراهام مزلو و طبقه‌بندی نیازها: نظریه سلسله‌مراتب وی، به مسئله انگیزش اشاره دارد [۱۱].

^۱ Pryor and Davies

مطالعه از نوع مطالعه پیمایشی، بوده و همچنین، ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر جهت سنجش متغیرهای تحقیق، فن (پرسشنامه) محقق ساخته و استاندارد است. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمام افراد (دانشجویان، کارکنان، اعضای هیئت علمی و غیره) دانشگاه محقق اردبیلی، در سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ تشکیل داده که بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. در نهایت با استفاده از فرمول کوکران، ۳۸۴ نفر به صورت تصادفی انتخاب و از طریق پرس آنلاین (پرسشنامه الکترونیکی) اطلاعات جمع‌آوری شده است.

جدول ۱. جامعه آماری به تفکیک دانشکده/سازمان

نام دانشکده	حجم نمونه	درصد
علوم	۸۴	۲۲
علوم تربیتی و روانشناسی	۱۰۰	۲۶
علوم اجتماعی	۶۸	۱۸
دانشکده کشاورزی	۴۰	۱۰
سازمان مرکزی، کتابخانه و غیره (بخش اداری)	۹۲	۲۴
جمع کل	۳۸۴	۱۰۰

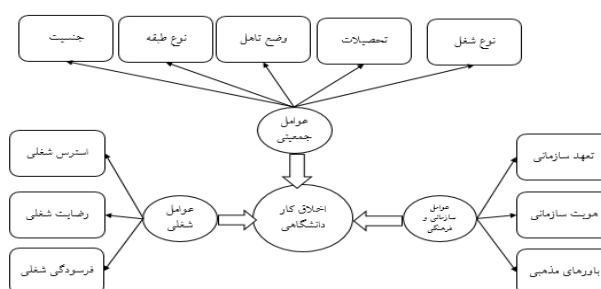
۱-۷- تعاریف مفهومی و عملیاتی

- **اخلاق کار:** اخلاق کار، در لغت‌نامه دهخدا به معنای خلق و خوی، علم و معاشرت، قواعد و دستورات رفتار انسانی آورده شده است. تعریف اخلاق کار، شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست است [۱۵]. اخلاق یکی از مهم‌ترین جنبه‌های کار و مخصوصاً در مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود و در تعیین عملکرد شغلی مؤثر است [۵۳]. امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است [۳۶]. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است که آن را می‌توان اخلاق کار در سازمان‌ها نامید [۸]. بر این اساس این متغیر در ابعاد مختلف (اخلاق‌گرایی؛ تن‌آسایی؛

سرمایه اجتماعی (اعتماد، مشارکت و تعهد سازمانی)؛ حقوق و دستمزد؛ امنیت شغلی (نبود استرس؛ کاهش فشار شغلی؛ افزایش رضایت شغلی؛ هویت شغلی و سازمانی) هستند [۴].

۲. نیازهای محرک‌بخش: مواردی مانند کسب موفقیت حرفه‌ای؛ پیشرفت شغلی؛ شهرت اجتماعی؛ مسئولیت‌پذیری [۳۱]؛ قدردانی؛ علاقه شغلی [۲۸]، انگیزه شغلی را در افراد افزایش می‌دهد.

۱-۴- الگوی نظری پژوهش



شکل ۱. الگوی نظری

۱-۵- فرضیه‌های پژوهش

- اخلاق کار بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناسی تفاوت می‌پذیرد.

- بین فرسودگی شغلی با اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد.

- بین رضایت شغلی با اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد.

- بین استرس شغلی با اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد.

- بین تعهد سازمانی با اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد.

- بین هویت سازمانی با اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد.

- بین باورهای مذهبی با اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد.

۱-۶- روش پژوهش

روش تحقیق از نوع توصیفی-پیمایش (کمی) است. پژوهش حاضر با در نظر گرفتن هدف، از نوع کاربردی و بر اساس نحوه گردآوری داده‌های پیمایشی است. لذا این

کاهش تولید در سازمان می‌شود. بدین جهت که عضو سازمان در میان عوامل سازمانی محصور می‌شود و جهت خلاصی از فشار در پی پاسخ به عوامل برمی‌آید، در نتیجه توانی را که لازم است برای کار و تولید مصرف کند، از دست می‌دهد [۱۶]. استرس شغلی اولین علت ناتوانی ناشی از کار قلمداد شده و یکی از عوامل اساسی در کاهش بهره‌وری سازمان‌ها و ایجاد عوارض جسمی و روانی در کارکنان است. در مجموع استرس باعث برهم خوردن تعادل روان‌شناختی شده و منجر به نارضایتی شغلی و رها کردن حرفه و تخصص می‌شود. منبع تجربی گویه‌های آن از پژوهش [۱]؛ [۱۷]؛ [۳۷] می‌باشد.

- فرسودگی شغلی: فرسودگی شغلی نشانگان خستگی مفرط عاطفی به دنبال سال‌ها درگیری و تعهد نسبت به کار و مردم است [۳۷]. فرسودگی شغلی خستگی فیزیکی، هیجانی و روانی به دنبال قرار گرفتن طولانی‌مدت در موقعیت کار سخت است. این نشانگان حالتی است که در آن قدرت و توانایی افراد کم و رغبت و تمایل آن‌ها به انجام کار و فعالیت کاهش می‌یابد. به‌طور کلی فرسودگی شغلی را می‌توان نوعی اختلال که به دلیل قرار گرفتن طولانی‌مدت شخص در معرض فشار روانی در ارتباط با کار و مردم، در وی ایجاد می‌شود دانست و با نشانگان فروپاشی هیجانی، جسمی و ذهنی همراه است [۲۳]. از پژوهش [۳۳]؛ [۹]؛ [۲۱] برای طرح گویه‌ها استفاده شده است.

- تعهد سازمانی: تعهد سازمانی توسط سلزینیک (۱۹۵۷) مطرح و در سال ۱۹۷۹ مجدد توسط پورتر و همکاران با سه مؤلفه اعتقاد راسخ به ارزشهای سازمان؛ انجام تلاش در جهت تحقق آنها و تمایل به حفظ عضویت در سازمان مفهوم سازی شد. تعهد سازمانی، محور زندگی سازمان است که کارکنان متعهد هویت خود را از سازمان می‌گیرند و با آن همذات‌پنداری می‌کنند، در واقع، آن‌ها در شکل دهی به آینده سازمان مشارکت داشته و با این کار لذت می‌برند [۴۷]. این تعهد نوعی نگرش مثبت فرد نسبت به کل سازمان است که در آن عضویت سازمانی داشته و در آن کارکنان سازمان؛ هدف‌های خود را معرف خود دانسته و آرزو می‌کنند که در عضویت سازمان باقی بمانند [۱۹]. این تعهد یک نیروی تکلیف بوده و به رفتارهای کارکنان جهت می‌دهد. فرد را با اعمال او پیوند زده و فرد به این باور سازمانی می‌رسد که به فعالیت‌های

سخت‌کوشی؛ تمرکز کاری؛ اتلاف وقت) سنجیده شده است. منبع تجربی این گویه‌ها بعد از انجام اصلاحات در برخی مفاهیم از پژوهش زمانی و طهماسبی (۱۳۹۸) و اسمعیل‌پور و همکاران (۱۳۹۸) اخذ شده است.

- رضایت شغلی: شغل عبارت است از گروهی از موقعیت‌های مشابه در یک مؤسسه، اداره یا کارگاه که افراد واجد شرایط خاص، می‌توانند این موقعیت‌ها را احراز کنند و وظایف محوله را انجام دهند. رضایت شغلی عبارت است از مجموعه‌ای از احساسات، باورها و عوامل موفقیت شغلی که موجب کارایی فرد و احساس رضایت فردی و دوست داشتن شرایط و لوازم شغل می‌گردد [۲]. رضایت شغلی یعنی خرسندی و خشنودی فرد از کار و دلگرمی و وابستگی او است. رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و الزامات یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود [۲۰]. برای سنجش و طراحی گویه‌های آن از پژوهش [۲]؛ [۱۲]؛ [۲۰] استفاده شده است.

رضایت شغلی یعنی خرسندی و خشنودی فرد از کار و دلگرمی و وابستگی او است. رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و الزامات یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود [۲۰]. برای سنجش و طراحی گویه‌های آن از پژوهش [۲]؛ [۱۲]؛ [۲۰] استفاده شده است.

- استرس شغلی: استرس نوعی فرسودگی جسمی و یا روان‌شناختی است که بر اثر مشکلات واقعی یا خیالی به وجود می‌آید. باید اذعان داشت که استرس شغلی وقتی روی می‌دهد که انتظارات از فرد بیشتر از اختیارات و توانایی‌های او باشد [۳۲]. استرس یا فشار روان‌تنی ناشی از کار حالتی است که در اثر عدم توانایی انسان جهت پاسخ به عوامل متعارض با تمایلات که روال طبیعی زندگی او را به خطر می‌اندازد به وجود می‌آید و موجبات



جدول ۲. ضریب روایی تحقیق

مقدار آلفای پژوهش	مفهوم اصلی	ردیف
۰,۷۲	اخلاق کار	۱
۰,۷۱	استرس شغلی	۲
۰,۶۹	رضایت شغلی	۳
۰,۷۴	فرسودگی شغلی	۴
۰,۸۴	تعهد سازمانی	۵
۰,۷۱	هویت سازمانی	۶
۰,۷۳	باورهای مذهبی	۷

۸-۱- یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش در دو بخش توصیفی و تحلیلی آمده است.

- توصیفی

- ۲۵۴ از پاسخگویان مرد (۶۶,۱) و ۱۳۰ زن (۳۳,۹) بودند. بیشترین تعداد پاسخگویان مرد برابر با ۶۶,۱ درصد بوده است.

- میانگین سن پاسخگویان مورد مطالعه، ۳۸. دامنه تغییرات ۳۴، حداقل سن ۲۴ و حداکثر آن ۵۸ بوده است. همچنین بیشتر پاسخگویان در بین گروه سنی ۳۵-۴۵ برابر با ۴۵,۱ درصد قرار گرفته‌اند.

- ۱۰۴ نفر از پاسخگویان مجرد (۲۷,۱)، متأهل ۲۷۷ نفر (۷۲,۱)، مطلقه/همسر فوتی ۳ (۰,۸) درصد بوده است. بیشترین پاسخگویان متأهل بوده‌اند و برابر با ۷۲,۱ درصد بوده است.

- ۲۶ نفر کارمند (۶,۸)، هیئت‌علمی ۸۱ نفر (۲۱,۱)، دانشجو ۲۳۳ (۵۸,۱)، نیروی قراردادی-شرکتی ۲۵ (۶,۵) و سایر ۲۹ نفر (۷,۵) درصد بوده است.

- ۲۵۹ نفر (۶۷,۴) خود را طبقه متوسط، ۹۲ نفر (۲۴) طبقه بالا و ۳۳ (۸,۶) خود را طبقه پایین معرفی کرده‌اند.

- تحصیلات دکتری برابر با ۷۸,۱ درصد، فوق لیسانس برابر با ۱۰,۷ درصد، لیسانس برابر با ۱۰,۴ درصد و حوزوی برابر با ۰,۸ درصد بوده است.

خود در سازمان ادامه دهد [۴۸]. منبع تجربی این گویه مطالعات [۱۹] است.

- **باورهای مذهبی:** نگرش دینی همان مجموعه باورهای دینی، رفتارهای دینی و تعاملات الهی است. هویت دینی، روی اخلاق کار تأثیر مستقیمی دارد. نگرش دینی بر سختکوشی شغلی برای رسیدن به رستگاری و تعالی معنوی تأکید کرده و با کمال، تقوا، پرهیزکاری و وظیفه شناسی دینی، فرد را به اخلاق کاری در سازمان پایبند می‌سازد [۵۰].

- **هویت شغلی:** هویت، احساس جدا و متمایز بودن از دیگران، به‌رغم داشتن وجوه اشتراک با آن‌هاست. هویت شغلی منعکس‌کننده آگاهی درباره الگوهای باثبات از علایق مسیر شغلی، اهداف، توانایی‌ها و نمایان شدن یکپارچگی تجارب زندگی است. به‌طور ویژه افراد دارای هویت شغلی پایدار، تصور روشنی از اهداف، علایق و توانایی‌های مسیر شغلی داشته و در شناسایی و انتخاب‌های کاری خود موفق هستند. هویت شغلی، عنصری اصلی از رشد هویت در طول زندگی بوده و نقش مهمی در تحقق هویت فردی دارد. افرادی که در هویت شغلی خود دچار ناسازگاری هستند، تغییرات شغلی را تجربه می‌کنند، به لحاظ رفتاری نیز بی‌ثبات هستند [۲۵]. هویت در پی کشف چرایی تعلق فرد به یک گروه و عدم تعلق و مرزبندی وی با گروه‌های دیگر است. پاسخی که انسان به این سؤال می‌یابد، باعث می‌شود تا او خود را در گروه‌های متفاوت اجتماعی یا مرزبندی‌های گاه پرننگ و گاه کم‌رنگ دسته‌بندی کند [۱۸]. برای سنجش این گویه از پژوهش‌های قدیمی [۲۲]؛ [۲۵] و [۱۹] استفاده شده است.

بر این اساس بعد از طرح گویه‌ها و عملیاتی سازی آن در قالب پرسشنامه‌ای ترکیبی (استاندارد+محقق ساخته)؛ پیش‌آزمون روی ۳۰ نفر انجام گرفت و بعد از اصلاح گویه‌های مناسب و آلفای پایین؛ پرسشنامه نهایی تدوین و اجرا شده است. برای اطمینان از کیفیت پژوهش از روایی (نظر متخصصان درباره ارتباط و سازگاری گویه‌ها با مفاهیم و شاخص) و پایایی (ارتباط گویه با واقعیت تجربی) استفاده شده است. روایی تحقیق در جدول زیر آمده است.

جدول ۵. آزمون آنالیز واریانس یک طرفه نوع شغل

آزمون آنالیز واریانس یک طرفه			میانگین	میزان
سطح معنی داری	F کمیت	درجه آزادی		
۰,۰۰۱	۳,۸۳۶	۳	۱,۴۷۱۰	کارمند
			۲,۶۰۳۴	هیئت علمی
			۲,۲۳۰۵	دانشجو
			۱,۱۰۲۹	نیروی قراردادی- شرکتی
			۱,۶۵۱۲	سایر

سطح اخلاق کار برحسب سطح تحصیلات تفاوت می پذیرد و مقدار آن در میان گروه شغلی هیئت علمی (۲,۶۰۳۴) و دانشجویان (۲,۲۳۰۵) نسبت به سایر گروههای شغلی بیشتر است.

-آزمون آنالیز واریانس یک طرفه اخلاق کار به تفکیک نوع طبقه اجتماعی

جدول ۶. آزمون آنالیز واریانس یک طرفه طبقه اجتماعی

آزمون آنالیز واریانس یک طرفه			میانگین	طبقه
سطح معنی داری	F کمیت	درجه آزادی		
۰,۰۰۲	۳,۶۸۲	۲	۲,۹۸۲۵	بالا
			۱,۵۲۳۴	متوسط
			۱,۳۰۲۸	پایین

سطح اخلاق کار برحسب نوع طبقه تفاوت می پذیرد و مقدار آن در میان طبقه بالا (۲,۹۸۲۵) بیشتر از طبقه متوسط و پایین است.

-آزمونهای همبستگی

نتایج آزمون پیرسون در جدول شماره ۱۳ ارائه شده است.

- تحلیلی

الف. آزمون میانگین

-آزمون آنالیز واریانس یک طرفه اخلاق کار به تفکیک وضع تأهل

شماره ۳. آزمون آنالیز واریانس یک طرفه وضع تأهل

آزمون آنالیز واریانس یک طرفه			میانگین	وضعیت تأهل
سطح معنی داری	F کمیت	درجه آزادی		
۰,۰۰۲	۳,۱۵۱	۲	۱,۶۶۳۵	مجرد
			۱,۸۱۹۵	متأهل
			۱,۶۶۶۷	مطلقه/همسر فوت شده

میزان اخلاق کار برحسب وضع تأهل تفاوت معنی داری داشته و مقدار آن در میان گروه متأهل (۱,۸۱۹۵) بیش از سایرین است.

-آزمون آنالیز واریانس یک طرفه اخلاق کار به تفکیک تحصیلات پاسخگو

جدول ۴. آزمون آنالیز واریانس یک طرفه تحصیلات

آزمون آنالیز واریانس یک طرفه			میانگین	میزان
سطح معنی داری	F کمیت	درجه آزادی		
۰,۰۰۲	۴,۳۰۲	۳	۲,۰۹۲۱	دکتری
			۱,۸۱۲۵	فوق لیسانس
			۱,۷۲۱۳	لیسانس
			۱,۰۳۳۳	حوزوی

سطح اخلاق کار برحسب سطح تحصیلات تفاوت می پذیرد و مقدار آن در میان گروه دارای سطح تحصیلات دکتری (۲,۰۹۲۱) نسبت به سایر گروههای تحصیلی بیشتر است.

-آزمون آنالیز واریانس یک طرفه اخلاق کار به تفکیک نوع شغل

جدول ۷. نتایج آزمون همبستگی متغیرهای مستقل با

اخلاق کار

متغیرهای مستقل	متغیر وابسته	ضریب پیرسون	سطح معناداری
استرس شغلی	اخلاق کار	-۰,۳۱۰	۰,۰۱۲
رضایت شغلی		۰,۳۴۶	۰,۰۰۰
فرسودگی شغلی		-۰,۳۴۰	۰,۰۰۰
تعهد سازمانی		۰,۵۶۱	۰,۰۰۰
هویت سازمانی		۰,۳۰۰	۰,۰۰۰
باورهای مذهبی		۰,۲۸۰	۰,۰۰۰

-رگرسیون چندگانه پژوهش

جدول ۸. نتایج رگرسیون چندگانه پژوهش

متغیر	Beta	T	سطح معناداری
استرس شغلی	-۰,۲۱۹	-۴,۹۸۵	۰,۰۰۰
فرسودگی شغلی	-۰,۱۵۲	-۳,۵۷۶	۰,۰۰۰
رضایت شغلی	۰,۲۱۶	۵,۹۸۱	۰,۰۰۰
تعهد سازمانی	۰,۱۲۰	۴,۱۶۱	۰,۰۰۰
هویت سازمانی	۰,۱۸۹	۴,۲۱۷	۰,۰۰۱
باورهای مذهبی	۰,۱۶۵	۳,۱۰۰	۰,۰۰۲

بر این اساس نتایج نشان می‌دهد که:

- بین استرس شغلی و اخلاق کار رابطه معنی‌داری وجود دارد. مقدار آن برابر با ۰,۳۱۰- است. هرچه میزان استرس شغلی در محیط دانشگاهی بیشتر به همان میزان سطح اخلاق کار پایین می‌آید و با کاهش شدت استرس شغلی؛ تمایل به رعایت اخلاق کاری بیشتر می‌شود.

- بین رضایت شغلی و اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد و مقدار ضریب همبستگی آن برابر با ۰,۳۴۶ درصد است. هرچه رضایت شغلی پاسخگویان در جامعه دانشگاهی افزایش یابد، به همان میزان اخلاق کار بهتر خواهد شد.

- بین فرسودگی شغلی و اخلاق کار رابطه معنی‌داری وجود دارد و مقدار آن برابر با ۰,۳۴۰- است. با افزایش میزان فرسودگی شغلی؛ از شدت اخلاق کار در محیط و جامعه دانشگاهی کاسته می‌شود.

- بین تعهد سازمانی و اخلاق کار رابطه معنی‌داری وجود دارد و مقدار آن برابر با ۰,۵۶۱ است. با افزایش میزان تعهد سازمانی؛ بر شدت اخلاق کار در محیط و جامعه دانشگاهی افزوده می‌شود.

- بین هویت سازمانی و اخلاق کار رابطه معنی‌داری وجود دارد و مقدار آن برابر با ۰,۳۰۰ است. با افزایش میزان هویت سازمانی؛ بر شدت اخلاق کار در محیط و جامعه دانشگاهی افزوده می‌شود.

- بین باورهای مذهبی و اخلاق کار رابطه معنی‌داری وجود دارد و مقدار آن برابر با ۰,۲۸۰ است. با افزایش میزان باورهای مذهبی؛ بر شدت اخلاق کار در محیط و جامعه دانشگاهی افزوده می‌شود.

بر این اساس نتایج نشان می‌دهد که مقدار ضریب بتای استرس شغلی برابر با ۰,۲۱۰؛ فرسودگی شغلی برابر با ۰,۱۵۰- و رضایت شغلی برابر با ۰,۲۱۰؛ تعهد سازمانی برابر با ۰,۱۲۰؛ هویت سازمانی برابر با ۰,۱۸۹ و باورهای مذهبی برابر با ۰,۱۶۵ است. بر این اساس در ادامه خلاصه‌ای آماره‌های مهم و کلی رگرسیون چندگانه اشاره شده است.

جدول ۹. خلاصه آماره رگرسیون

ضریب همبستگی چندگانه	۰,۶۰۱
ضریب تبیین	۰,۵۳۲
ضریب تبیین تصحیح شده	۰,۴۸۳
اشتباه معیار	۶,۲۱۰۶۵
آزمون دوربین واتسون	۲,۱۹۶

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مقدار ضریب تبیین کلی برابر با ۴۸ درصد و ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰,۶۰۱ درصد است.

۹-۱- بحث و نتیجه‌گیری

توسعه هر سازمان و نهادی منوط به سطحی از کارایی شغلی (بهبود اخلاق کاری) است. به این معنی هرچه به لحاظ روان‌شناختی و جوسازمانی، روابط متقابل، اعتماد سازمانی، تقید به هنجارهای گروهی، مبادله گروهی و سازمانی، در حالت مطلوبی قرار بگیرید، انسان کلید و محور اصلی توسعه در تمامی سطوح آن به شمار می‌آید و استراتژی‌های کلی توسعه باید در جهت رفع موانع و آماده‌سازی محیط مناسب جهت رشد و تکامل انسان‌ها طراحی گردد. یکی از مباحث بسیار مهم دنیای کنونی توجه ویژه به سرمایه انسانی است، سرمایه انسانی یا به عبارتی کیفیت نیروی کار و یا دانش نهادینه شده در

با افزایش فرسودگی شغلی، از میزان اخلاق کار کاسته می‌شود. در مدل رگرسیونی مقدار بتای آن برابر با ۰,۱۵۲- است. فرسودگی شغلی، امری خسته‌کننده، کسالت‌آور و مانع پیشرفت شغلی و حرفه‌ای فرد در محیط دانشگاهی هست، هرچه شدت فرسودگی شغلی بیشتر باشد، به همان میزان فاصله عاطفه-ذهنی فرد با محیط دانشگاه بیشتر شده و با رغبت و انگیزه مضاعف در سازمان به انجام وظیفه مشغول نمی‌شود، در نتیجه؛ اخلاق کار را نیز رعایت نخواهد کرد.

- بین تعهد سازمانی و اخلاق کار رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. مقدار آن برابر با ۵۶ درصد است. با افزایش تعهد سازمانی، میزان اخلاق کار در جامعه دانشگاهی تقویت می‌شود. در مدل رگرسیونی مقدار بتای آن برابر با ۰,۱۲۰+ است.

- بین هویت سازمانی و اخلاق کار رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. مقدار آن برابر با ۳۰ درصد است. با افزایش هویت سازمانی، میزان اخلاق کار در جامعه دانشگاهی تقویت می‌شود. در مدل رگرسیونی مقدار بتای آن برابر با ۰,۱۸۹+ است.

- بین باورهای مذهبی و اخلاق کار رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. مقدار آن برابر با ۲۸ درصد است. با افزایش باورهای مذهبی، میزان اخلاق کار در جامعه دانشگاهی تقویت می‌شود. در مدل رگرسیونی مقدار بتای آن برابر با ۰,۲۸۰+ است.

پیشنهادی پژوهش

۱. تحقیقی

-مطالعه کیفی و مردم نگارانه وضعیت اخلاق کار در محیط دانشگاهی

-بررسی جامع اخلاق کار در سطح استان و شناسایی عوامل مؤثر بر آن

-بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی با اخلاق کار در دانشگاه

۲. اجرایی

-افزایش امنیت شغلی اعضای دانشگاهی از طریق تبدیل وضعیت آن‌ها

-بهبود رفاه شغلی کارکنان، اعضای هیئت‌علمی و سایر مجموعه‌های دانشگاهی

انسان، باعث افزایش تولید و رشد اقتصادی کشورها می‌گردد. بر این اساس انگیزه پیشرفت شغلی (رضایت شغلی، کاهش استرس، کاهش فرسودگی و تضاد شغلی) تحت عنوان نیاز به کسب موفقیت سازمانی به ساختار فرهنگی نظام دانشگاهی برمی‌گردد، سطح تعالی فرهنگ دانشگاهی، فرهنگ پخته و کارآفرین و در نهایت سازوکار جامعه‌پذیری فرهنگ شغلی، بسترهای تحول و توسعه‌سازمانی را رقم می‌زند و عوامل روانی را در مسیر بهبود اخلاق کار و توسعه شغلی بهبود می‌بخشد. با ایجاد کار گروهی در سطح دانشگاهی و کاهش فاصله اجتماعی بین اعضای هیئت‌علمی می‌توان بسترهای شکوفایی اخلاق کاری را رقم زد. هدف اصلی پژوهش مطالعه عوامل مؤثر بر اخلاق کار (جامعه دانشگاهی محقق اردبیلی) با حجم نمونه ۳۸۴ نفری است. نتایج نشان می‌دهد که

- بین رضایت شغلی و اخلاق کار رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. مقدار آن برابر با ۳۴ درصد است. با افزایش رضایت شغلی، بر اخلاق کار نیز افزوده می‌گردد. در مدل رگرسیونی مقدار بتای آن برابر با ۰,۲۱۶+ است. رضایت شغلی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های روانی-شغلی با ایجاد انگیزه، رغبت و تمایل به کار بیشتر در محیط دانشگاهی؛ ضمن افزایش تعهد سازمانی و شغلی؛ باعث می‌شود که افراد در محیط شغلی؛ به اخلاق کاری- حرفه‌ای پایبندی بیشتری از خود نشان دهند. وضعیت اخلاقی کاری در دانشگاه؛ تابعی از میزان رضایت شغلی اعضای آن است.

- بین استرس شغلی و اخلاق کار رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد. مقدار آن برابر با ۳۱- درصد است. با افزایش استرس شغلی، از میزان اخلاق کار کاسته می‌شود. در مدل رگرسیونی مقدار بتای آن برابر با ۰,۲۱۹- است. استرس شغلی؛ به‌عنوان محرک منفی؛ ویرانگر؛ آسیب‌زا و ناامن‌ساز فضای ذهنی و رفتاری افراد در محیط دانشگاهی؛ باعث آن می‌شود که به کار و حرفه‌ای خود به‌صورت موقتی، روزمره نگاه کرده و با تمایل و علاقه آن را انجام دهند، در این صورت به دنبال تغییر شغل، جابجایی محل و محیط کار هستند و در نهایت دچار بی‌تفاوتی سازمانی می‌شوند و این شرایط؛ اهمیت اخلاق کار را برای آن‌ها از بین می‌برد.

- بین فرسودگی شغلی و اخلاق کار رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد. مقدار آن برابر با ۳۴- درصد است.

منابع

۱. ابوالقاسمی، شهنام؛ بختیاری، شهرزاد؛ باقری، یونس؛ هادی‌زاده، آیه (۱۳۹۲)، ارتباط بین سبک‌های مدیریت تعارض با استرس شغلی (مطالعه‌ی موردی: کارکنان ناحیه ۱ آموزش و پرورش شهرری)، روانشناسی تحلیلی شناختی، شماره ۱۷، ص ۷۱-۸۰
۲. آرش، امید رضا، خلیل پور، اعظم و ظفرمند، امید (۱۳۹۶)، بررسی رابطه رضایت شغلی و اخلاق کار دبیران تربیت‌بدنی آموزشی و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد، فصلنامه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، سال دوم، شماره پانزدهم، ص ۲۹-۱۹
۳. اسمعیلی‌پور، مسعود؛ عبدی، کیانوش؛ حسینی، محمدعلی و بیگلریان، اکبر (۱۳۹۸)، رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان اداری‌درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و مراکز تابعه در سال ۱۳۹۶، مجله توان‌بخشی، شماره ۲۰، دوره ۱، ص ۵۲-۶۳
۴. اعتباریان، اکبر و رجبی، مهناز (۱۳۹۷)، بررسی و نقد فلسفی نظریه دوعاملی فردریک هرزبرگ از دیدگاه نمادین-تفسیری، فصلنامه مطالعات مدیریت، سال ۲۷، شماره ۸۹، ص ۱۴۴-۱۱۹
۵. آل. پتری، هربرت (۱۳۸۲)، آبراهام مزلو و خودشکوفایی، ترجمه جمشید مطهر، معرفت؛ شماره ۶۹، ص ۹۴-۱۰۰
۶. اندام، زهرا، منتظری، امیر و کریمی، زهرا (۱۳۹۴)، ارتباط اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان رویدادی، دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال ششم، شماره ۱۲، ص ۱۰۳-۹۳
۷. توسلی، غلام عباس (۱۳۹۲)، جامعه‌شناسی کار و شغل، تهران: انتشارات سمت.
۸. تولایی، روح‌الله (۱۳۸۸)، عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان، ماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۲۵، ۱۴-۱۸
۹. حیدری لقب، طاهره؛ طالع پسند، سیاوش (۱۴۰۰)، مطالعه رابطه بین عوامل اجتماعی و فرسودگی شغلی معلمان شهرستان قروه، مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، شماره ۲۸، ص ۳۱۸-۳۴۱
۱۰. خیاطیان؛ قدرت الله و فدوی، صبا (۱۳۹۵)؛ نیل به کمال در نظریه‌های انسان کامل ابن عربی و انگیزش
- آبراهام مزلو، پژوهشنامه عرفان؛ سال نهم، شماره ۱۹، ص ۲۰-۱
۱۱. رابینز، استیفن (۱۳۹۲). رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها)، علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۲. رجبی پورمیبدی، علیرضا و فیروزآبادی دهقانی، مرتضی (۱۳۹۱)، رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران، فصلنامه اخلاق زیستی، سال دوم، شماره ششم، ص ۹۲-۴۹
۱۳. رضاییان، علی (۱۳۷۹)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: نشر سمت
۱۴. زمانی، غلامرضا و طهماسبی، سیمین (۱۳۹۸)، بررسی ارتباط اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی، فصلنامه اسلام و مدیریت، س ۸، شماره ۱۵ و ۱۶، ص ۹۳-۱۰۵
۱۵. سلیمانی، نادر؛ عباس‌زاده، ناصر و نیازآذری، بهروز (۱۳۹۱)، رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم شماره ۱، ص ۳۸-۲۱.
۱۶. سلیمی، قربان علی؛ قضاوی، منصوره (۱۳۷۹)، رابطه حمایت سازمانی و استرس شغلی با سلامت عمومی و فرسودگی و شغلی، مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، شماره ۵، ص ۸۰-۵۹
۱۷. سهندی، سکینه و عبدالهی، مژگان (۱۳۹۶)، تحلیل و دسته‌بندی عوامل ایجاد استرس شغلی در مشاغل، مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، شماره ۲۲، ص ۲۴۷-۲۳۱
۱۸. شاوردی، تهمینه و حیدری، حسین (۱۳۹۵). تحلیل و بررسی هویت شغلی با تأکید بر شناسایی ابعاد مؤلفه‌های آن. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۲(۲۸)، ۱۴۱-۱۱۴.
۱۹. ضرغامی، سیدصادق و خلیل نژاد، شهرام (۱۳۹۵)، نقش تعهد سازمانی در شکل‌گیری سازمان یادگیرنده (مورد مطالعه: مؤسسات مطالعات بین‌المللی انرژی)، فصلنامه علمی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال هفتم، شماره ۲۸، ص ۱۷۳-۱۹۴
۲۰. فیاضی، مرجان؛ افشارنژاد، مصطفی، حسن‌زاده، کاظم (۱۳۹۴)، رابطه فلات شغلی با تمایل به ترک

۳۱. مورهد، گرگوری و گریفین، ریکی (۱۳۹۳)، رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: مروارید
۳۲. میرکمالی، سید محمد؛ خلیل بیگی، کمال؛ فتاحی، ادريس (۱۳۹۸)، بررسی عوامل مؤثر بر استرس شغلی از دیدگاه مدیران و دبیران دبیرستانهای دولتی شهر اصفهان، مدیریت توسعه و تحول، شماره ۳۶، ص ۹-۱
۳۳. میکاییلی، نیلوفر؛ رحمانی، سمیرا و نریمانی، محمد (۱۳۹۱)، نقش میانجی درگیری شغلی معلمان در رابطه توانمندی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی، روانشناسی تحلیلی شناختی، شماره ۱۱، ص ۴۵-۵۲
۳۴. نجات حسینی، محسن (۱۳۹۳). شایسته‌سالاری و رفاه اجتماعی در سوئد، تهران: نشر پانید.
۳۵. نیسبت، رابرت. (۱۳۹۷). سنت جامعه‌شناسی، ترجمه سعید حاجی‌ناصری و فریدالدین حسینی‌مرام، تهران: نشر دانشگاه تهران.
۳۶. الوانی، مهدی؛ حسن‌پور، اکبر و داوری، علی (۱۳۸۹) تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پنجم، شماره‌های ۳ و ۴، ۲۵-۳۴
۳۷. یدالهی، ماریه؛ غریبی، سجاد و یدالهی، مائده (۱۴۰۰)، بررسی میزان شیوع فرسودگی شغلی در معلمان مدارس ابتدایی، تحول اداری، شماره ۶۵، ص ۴۴-۵۷
۳۸. یوسفی، زینب (۱۳۹۲)، رابطه اخلاق کاری با بهره‌وری عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی بر اساس مدل اچیو، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**، تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، گروه مدیریت ورزشی
39. BLACK, JULIA (2007) Making a success of Principles-based regulation, *Law and Financial Markets Review*, PP. 191-206
40. Bliese, P. D. Edwards, J. R. and Sonnentag, S. (2017). Stress and well-being at work: a century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *J. Appl. Psychol.* 102, 389–402. doi: 10.1037/apl0000109
41. Boda-Grau, J. Sánchez-García, J. C. Prizmic-Kuzmica, A. J. and Vigil-Colet, A. (2012b). Health and safety at work in خدمت، استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان، مطالعات منابع انسانی، شماره ۱۷، ص ۴۱-۶۰
۲۱. قدسی، علی محمد؛ افشار کهن، جواد؛ میهمی، حامد (۱۳۹۰)، دلایل فرسودگی شغلی، مسائل اجتماعی ایران، سال ۲، ص ۱۲۹-۱۵۸
۲۲. قدیمی مقدم، ملک محمد؛ حسینی طباطبایی، فوزیه و جمعه‌پور، احمد (۱۳۸۴)، رابطه بین تیپ شخصیتی، مکان و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی، فصلنامه روانشناسی ایرانی، شماره ۵، ص ۴۳-۵۴
۲۳. قربان شیروودی، شهره؛ شفیع‌آبادی، عبدالله؛ نورانی‌پور، رحمت‌الله (۱۳۸۵)، پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس کمال‌گرایی و رفتار تیپ A در کارکنان آتش نشانی خرم‌آباد، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، شماره ۲۷، ص ۱۲۵-۱۴۸
۲۴. قنبری، سیروس و فرشچی، فاطمه (۱۳۹۴)، بررسی وضعیت اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینا، فصلنامه علمی-ترویجی اخلاق، سال ۵، شماره ۱۸، ص ۱۷۳-۲۰۲
۲۵. کریمی، فهمیه؛ حیدرنیا، احمد و عباسی، هادی (۱۳۹۷)، بررسی اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر طراحی زندگی بر کاهش هویت شغلی مغشوش. دو فصلنامه مشاوره کاربردی، ۸ (۸)، ۶۸-۷۸.
۲۶. کمالی، افسانه؛ موسوی خامنه، مرضیه و عظیمی سفین‌سرا، رقیه (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با اخلاق کار در بین کارمندان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دو فصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، سال ششم، شماره ۲، ص ۱۳۱-۱۱۷، ۲۷. مازلو، آبراهام (۱۳۹۰)، انگیزش و شخصیت، ترجمه احمد رضوانی، مشهد: انتشارات آستان قدس
۲۸. محمدخانی، مهرانگیز؛ بلالی، اسماعیل و محمدی، اکرم (۱۳۹۲)، تأثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی، سال بیست و چهارم، شماره پیاپی ۵۰، شماره دوم، ۱۶۴-۱۴۳
۲۹. معیدفر، سعید (۱۳۸۰). فرهنگ کار، تهران: موسسه کار و تأمین اجتماعی.
۳۰. معین، محمد (۱۳۹۰). فرهنگ فارسی، تهران: اشجع.

49. Walker LJ, Pitts RC. (۱۹۹۸), "Naturalistic Conceptions of Moral Maturity", *Developmental Psychology*; NO. ۳۴. pp: ۴۰۳-۴۱۹.
50. Zinbarg ED, (۲۰۰۵), Faith, Morals, and Money: What the World Religions tell us about Ethics in the Marketplace. New York, NY: Continuum.
51. Nakata A, Takahashi M, Irie M, Ray T, Swanson NG. (2011), Job satisfaction, common cold, and sickness absence among white-collar employees: a cross-sectional survey. *Ind Heal.* 2011;49(1):116-21.
52. North FM, Syme SL, Feeney A, Shipley M, Marmot M. Psychosocial work environment and sickness absence among British civil servants: the Whitehall II study. *Am J Public Health.* 1996;86(3):332-40
53. Salahdin, S.N. Alvi, M.N, P. Baharuddin, S.S, B. Halimat, S.S, B. (2016). The relationship between work ethic and job performance. *International Conference on Business and Economic.*
54. Suominen S, Vahtera J, Korkeila K, Helenius H, Kivimäki M, Koskenvuo M. Job strain, life events, and sickness absence: a longitudinal cohort study in a random population sample. *J Occup Environ Med.* 2007;49(9):990-6.
55. Trimpop R, Kirkcaldy B, Athanasou J, Cooper C. Individual differences in working hours, work perceptions and accident rates in veterinary surgeries. *Work Stress.* 2000;14(2):181-8.
56. Vahtera J, Pentti J, Uutela A. The effect of objective job demands on registered sickness absence spells; Do personal, social and job-related resources act as moderators? *Work Stress.* 1996;10(4):286-308.
- the transport industry (TRANS-18): factorial structure, reliability and validity. *Span. J. Psychol.* 15, 357-366. doi: 10.5209/rev_sjop.2012.v15.n1.37342
42. Brown, CH, Curran, R.G & Smith, M.I (2003). The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Decision-Making Process. *Journal of Career Assessment*, Vol 11(4), pp 137-142.
43. Martin, Mike W. Schinzing, Roland. (2005) *Ethics in Engineering*, New York, McGraw-Hill
44. Maslow W, A. H. (1943). Conflict, frustration, and the theory of threat, *J. abnorm. (soc) Psychol.* 38, 81-86
45. Matten, D., Crane, Andrew. (2007) *Business Ethics*, New York, Oxford University Press
- McFarlin, Kate (2011). *How to Increase Employee Work Ethic, Training Program on Work Ethics for Development Professionals* National Institute of Agricultural Extension Management, Rajendra Nagar, Hyderabad
46. Miller, M.J. Woehr, D.J. Hudspeth, N. (2001). The meaning and management of work ethic: construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 59.1-39.
47. Rowden, R. W. (2002). The relationship between workplace learning and job satisfaction in US small to midsize businesses. *Human Resource Development Quarterly*, 13(4), 407-425
48. Shiuan, C.B. and J.D. Yu (2003). "Organizational commitment, supervisory commitment and employee outcomes in the Chinese context proximal hypothesis or global hypothesis", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.2, No.24, p.32

