



ارزیابی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و رابطه آن با فرسودگی شغلی معلمان
صدرالدین ستاری^{۱*} و روشا عطارزاده^۲

Evaluation of Professional Ethics Components and their Relationship with teachers
Job Burnout

Sadroddin Sattari^{1*}, Roshia Attarzadeh²

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۰۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۶/۱۱

Abstract

چکیده

This research was aimed to investigate the relationship between Professional ethic and job burnout among Namin city teachers with correlation-descriptive method. Statistical societies of this research were 900 teachers in namin city was chosen from among the 270 people through Cochran formula and simple random sampling. Data was collected with Maslach burnout questionnaire & professional ethics Petti. The content & formal validity of questionnaires was approved by the experts, and the reliability of questionnaires Using Cronbach's alpha for job Burnout questionnaire was 0/71 and for professional ethics was 0/70. The collective data were analyzed using with Pierson correlation, t - test, regression & variance analysis tests. The results showed that the mean of job burnout among teachers was much lower than the mean, and the mean of Professional ethic was higher than the mean. There is a significant & negative correlation between Professional ethic and teacher's job burnout. The other results of this research showed that the average of job burnout male teachers more than female teachers, and There is no significant difference between professional ethic and burnout of teachers in terms of age, work experience and educational level. Also the results of regression test showed those professional ethics are predicting a total of 48/3 percent of the variance in job burnout.

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با فرسودگی شغلی معلمان شهرستان نمین به روش توصیفی-همبستگی انجام گردید. جامعه آماری این پژوهش، ۹۰۰ نفر از معلمان شهرستان نمین بودند که از بین آن‌ها ۲۷۰ نفر گروه نمونه از طریق فرمول کوکران و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. داده‌های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاج و همکاران و پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای پتی جمع‌آوری گردید. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نظر متخصصان تأیید شد و پایایی با ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فرسودگی شغلی ۰/۷۱ و برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۷۰ به دست آمد. داده‌های گردآوری شده، با استفاده از آزمون‌های آماری همبستگی پیرسون، آزمون t، رگرسیون و تحلیل واریانس مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد فرسودگی شغلی در بین معلمان، پایین‌تر از میانگین و اخلاق حرفه‌ای، بالاتر از میانگین است. بین اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی دبیران، همبستگی منفی و معنی‌داری وجود دارد. نتایج دیگر این پژوهش نشان داد که میانگین فرسودگی شغلی معلمان مرد بیشتر از معلمان زن است و بین اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان از لحاظ سن، سابقه کار و میزان تحصیلات، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. همچنین نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مجموع ۴۸/۳ درصد کل واریانس متغیر فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

Keywords: Professional Ethic, Job Burnout, Teachers Of Namin City

واژه‌های کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، فرسودگی شغلی، معلمان شهرستان نمین

1. Associate Professor, Department of Education, Islamic Azad University, Ardebil Branch, Ardebil, Iran
2. M.A. Department of Education, Islamic Azad University, Ardebil Branch, Ardebil, Iran

۱. دانشیار، گروه علمی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اردبیل، اردبیل، ایران
 ۲. کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اردبیل، اردبیل، ایران
- * نویسنده مسئول:

*Corresponding Author, Email:
sadraddin1356@yahoo.com

مقدمه

امروزه اخلاق و مسئولیت‌های اجتماعی^۱ مدیران بیش از گذشته مورد توجه صاحب‌نظران رشته مدیریت قرار گرفته است. مدیران تصمیماتی را بر مبنای واقعیت، قضاوت ارزشی و اخلاقی اتخاذ می‌کنند. انتخاب یک شق از میان شقوق مختلف با توجه به تصمیمات قبلی، فشارهای لحظه‌ای، ارزش‌های مذهبی، سنت‌ها و عوامل اجتماعی و اقتصادی به عمل می‌آید (صلواتی، رحمانی و واحد، ۱۳۹۲). پیچیدگی سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری، امروزه توجه مدیران سازمان‌ها را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای در همه سازمان‌ها ضروری کرده است (قاسم‌زاده، ملکی و بروکی میلان، ۱۳۹۳). اخلاق حرفه‌ای^۲، به منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق کاربردی^۳، به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن پرداخته و از این طریق، فرد را با کشف مجموعه‌ای از مسئولیت‌ها و رابطه‌ها در راستای ایفای صحیح حرفه خویش هدایت می‌نماید (فرامرزقراملکی، ۱۳۹۵: ۱۱۷). در واقع اخلاق حرفه‌ای به بررسی مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است (معارفی، اشک‌تراب، عباس‌زاده، علوی مجد و اسلامی، ۱۳۹۳).

اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از معیارها و ضوابط، اغلب به عنوان منشوری برای راهنمایی افراد و چارچوبی برای اقدام است. اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباط‌ها را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان داده‌ها آسان می‌شود و مدیر، قبل از ایجاد حادثه از آن آگاه می‌شود (فرامرزقراملکی، ۱۳۹۵). دو متغیر اخلاق کاری و فرسودگی شغلی هر یک به تنهایی از مفاهیمی هستند که بر میزان کارایی کارکنان و بهره‌وری سازمان تأثیر می‌گذارند و در مدیریت منابع انسانی، به این دو مقوله باید توجه بیشتری شود. رعایت اخلاق در کار موجب رضایت کارکنان و افزایش بهره‌وری می‌شود و بر عکس آن، فرسودگی شغلی به همه کارکنان، صرف‌نظر از مقام سازمانی آن‌ها آسیب می‌زند و هزینه‌های گزافی را هم بر سازمان و هم بر کارکنان وارد می‌سازد (شیخه‌پور، ابراهیمی، شیخه‌پور و زینالی، ۳۹۴). بنابراین می‌توان گفت همان عواملی که باعث بروز رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی می‌شوند، می‌توانند باعث بروز فرسودگی شغلی نیز شوند؛ لذا اخلاق حرفه‌ای در سازمان یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی معلمان است (حسینیان، ۱۳۸۵).

زیربنای درصد قابل توجهی از بیماری‌های جسمی و پریشانی‌های روانی، تحمل فشار روانی و ناتوانی فرد برای مقابله با آن است. هر چند ماهیت بسیاری از مشاغل با فشار روانی همراه است، ولی اکثر متصدیان این مشاغل می‌دانند چگونه با این نوع فشارهای تنش‌زا مقابله کنند و علیرغم

-
1. social responsibility
 2. professional ethice
 3. applied ethice

محرك‌های تنش‌زایی که در کار روزانه با آن مواجه می‌شوند، آموخته‌اند چگونه از آثار زیان‌آور این محرك‌ها، اجتناب ورزند. برخی از افراد نیز توانایی یا امکان لازم برای مقابله یا فرار از محرك‌های تنش‌زا را ندارند و دائماً در معرض این محرك‌ها هستند؛ به احتمال بسیار، این افراد گرفتار اختلال فرسودگی شغلی می‌شوند (ساعتچی، ۱۳۸۷). فرسودگی شغلی^۱ نشانگانی روان‌شناختی است که در نتیجه عوامل فشارزای بین‌فردی و مزمن به وجود می‌آید و به صورت خستگی عاطفی، بدبینی به کار و کاهش کارایی شغلی آشکار می‌شود (مزلاج، شافلی و لیتز،^۲ ۲۰۰۱). رایج‌ترین تعریف فرسودگی شغلی مربوط به مزلاج، شافلی و لیتز (۲۰۰۱) است که آن را نشانگانی روان‌شناختی متشکل از سه بعد تحلیل عاطفی یا خستگی هیجانی^۳، مسخ شخصیت^۴ و کاهش احساس کفایت شخصی^۵ می‌دانند. نشانه فرسودگی، تحلیل عاطفی است که به صورت احساس تحت فشار قرار گرفتن و تخلیه منابع احساسی و هیجانی در فرد نمودار می‌شود. مسخ شخصیت، پاسخی منفی و سنگدلانه و بی‌تفاوتی به اشخاصی است که معمولاً دریافت‌کنندگان خدمات و مراقبت هستند و به نگرش منفی شخص نسبت به مددجویان اشاره دارد. احساس عدم موفقیت فردی، کم‌شدن احساس لیاقت و ایفای موفق وظیفه است و یک ارزیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار می‌باشد (کیزک، استفانیاک، استادنک و کسیک،^۶ ۲۰۱۱). فرسودگی شغلی بر اثر تعامل عوامل مختلف فردی، بین فردی و سازمانی به وجود می‌آید. از عوامل فردی فرسودگی شغلی می‌توان به ویژگی‌های فردی و شخصیتی، عدم آمادگی برای احراز شغل و احساس عدم پیشرفت فردی اشاره نمود (دی‌سیلوا، هیویچ و فونسکا،^۷ ۲۰۰۹).

یکی از پیامدهای استرس شغلی^۸، بروز فرسودگی شغلی در بین معلمان است. این فرسودگی ناشی از عکس‌العمل مربوط به استرس، عوارض زیادی در سازمان و در خانواده و زندگی اجتماعی و فردی برجای می‌گذارد. از مهمترین آن‌ها می‌توان غیبت کارکنان از کار، تأخیرهای متوالی، شکایت‌های مختلف روان‌تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، تغییر شغل تدریس با مشاغل دیگر و در نهایت، ترک خدمت را نام برد. هنگامی که فرسودگی شغلی رخ می‌دهد، فقدان روزافزون واقع‌بینی، کاهش انرژی در ادامه فعالیت‌های سودمند، از دست دادن فلسفه‌نهایی زندگی، فقدان احساس همدردی و اختلالات روحی و جسمی پدیدار می‌شوند (نقدی، ۱۳۸۹). امروزه فرسودگی شغلی به دلیل تغییرات شگرفی که می‌تواند بر کیفیت زندگی شخصی، خانوادگی و کاری معلمان برجای بگذارد، به صورت یک مسأله جدی مدنظر قرار گرفته است. فرسودگی شغلی، پاسخی روان‌شناختی

1. job burnout
2. Maslach, Schaufeli, & Leiter
3. emotional exhaustion
4. depersonalization
5. decreased personal accomplishment
- 6 . Ksiazek, Stefaniak, Stadnyk, & Ksiazek
- 7 . DeSilva, Hewage, & Fonseca
- 8 . job stress

به استرس است (لتزینگ، بلک و فاندر^۱، ۲۰۰۵) و از آنجا که تدریس نیز عموماً به عنوان فعالیتی استرس‌آور شناخته می‌شود (هاکانن، بکر، شافلی^۲، ۲۰۰۷)؛ بنابراین شغل معلمی از جمله مشاغلی است که خطر فرسودگی شغلی در آن نسبت به سایر مشاغل بیشتر است (لاوگا، راسکل و شوایتزر^۳، شوایتزر^۳، ۲۰۰۸؛ به نقل از رستمی، نوروزی، زارعی، امیری و سلیمانی، ۱۳۸۷).

از دیدگاه بارنت و مک‌کورمیک فرسودگی شغلی معلمان به عوامل مختلفی چون احساس شایسته نبودن برای تدریس، مدیریت غیر مؤثر کلاس درس و دانش‌آموزان، کنش‌های متقابل معلمان با همدیگر در محیط کار، سلسله مراتب سازمانی و مقررات حاکم بر آن اشاره دارد. شواهد زیادی وجود دارد که معلمان در حوزه کاری خودشان تنش‌های زیادی را تجربه می‌کنند که ممکن است به حالت افسردگی، عملکرد ضعیف یا تغییرات در شخصیت و نگرش منجر شود؛ این تنش‌ها به نوبه خود باعث بیماری و بازنشستگی پیش از موعد فرد می‌شوند (قهرمانی، آراسته‌نظر و معمار، ۱۳۹۰). فرسودگی شغلی علاوه بر تأثیرات منفی روانی، فیزیولوژیکی و روانی-اجتماعی که بر معلمان دارد، دانش‌آموزان و سیستم آموزشی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (گرایسون و آلوارز^۴، ۲۰۰۸). تحقیقات نشان می‌دهد فرسودگی شغلی منجر به غیبت‌های مکرر، بازنشستگی زودرس، عملکرد نامناسب، کاهش کیفیت تدریس، کاهش عزت نفس و افزایش افسردگی می‌شود (آهولا و هاکانن^۵، ۲۰۰۷). در این میان نقش دبیران در بخش آموزش و پرورش از اهمیتی دو چندان برخوردار برخوردار است؛ چرا که آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان عظیم در سطح کشور به دلیل ارتباط مستقیم با آموزش انسان‌ها یکی از مهم‌ترین حوزه‌های توسعه پایدار در جوامع بشری به شمار می‌رود و تحقق این امر نیازمند آموزش دهندگانی سالم، شاداب و با انگیزه کاری بالا است.

حیات انسان در جامعه با کار عجین شده و زندگی اجتماعی مستلزم همکاری و مهارت‌های مختلف است که بر پیشرفت کمی و کیفی کار و آثار و نتایج آن افزوده است. کار انسان نه تنها با تجربه و دانش او درآمیخته، بلکه به صورت یک امر فرهنگی و ارزشی جلوه‌گر شده است و بدین‌سان بین اندیشه، کار و روابط اجتماعی پیوندی ناگسستنی پدید آمده است (توسلی، ۱۳۸۰). از آنجا که کیفیت ماحصل تلاش انسان‌هایی است که به عنوان با ارزش‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند، لذا پرداختن به مسائل اخلاقی انسان‌هایی که از مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمان محسوب می‌شوند و در واقع از مجموع رفتار ایشان رفتار کل سازمان حادث می‌شود، ضرورتی انکارناپذیر است (فرامرز قراملکی، ۱۳۹۵). مدیران امروز به این نتیجه دست یافته‌اند که فقط با قوانین و مقررات نمی‌توان سازمان‌ها را اداره کرد، بلکه در کنار آن‌ها به ابزار دیگری نیاز دارند که اخلاق نام دارد. به اعتقاد

1 . Letzring, Block, & Funder
2 . Hakanen, Bakker, & Schaufeli
3 . Laugaa, Rascl & Schweitzer
4 . Grayson & Alvarez
5 . Ahola & Hakanen

کارشناسان برای اداره بهتر سازمان‌ها ضرورت دارد که اخلاق در کنار قانون قرارگیرد، خودکنترلی، جایگزین دیگرکنترلی شود و هدف‌های اخلاقی به قوانین اخلاقی تبدیل شوند. در ادامه به نتایج سوابق پژوهش‌های مرتبط با موضوع تحقیق اشاره می‌گردد: نتایج پژوهش جعفرنژاد (۱۳۹۵) نشان داد که اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی^۱ در فرسودگی شغلی مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان مرند تأثیر دارد؛ همچنین از بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای، روابط سالم و انسانی در محل کار بر فرسودگی شغلی مدیران، نقش معنی‌داری دارد. نتایج حاصل از رگرسیون چندمتغیری نیز نشان داد که فرسودگی شغلی مدیران به وسیله اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی (به صورت معنی‌دار) قابل پیش‌بینی است. نتایج حاصل از پژوهش رضایی، عبادتی و یوسفی (۱۳۹۳) نشان داد بین اخلاق کار کارکنان زن و مرد، تفاوت معناداری وجود ندارد؛ و از بین عوامل بهداشتی، عامل روابط انسانی، بیشترین همبستگی را با اخلاق کار دارد. از بین عوامل انگیزشی نیز عامل‌های قدردانی و ماهیت شغل، بیشترین همبستگی را با اخلاق کار دارد.

احقر (۱۳۸۶) در پژوهش خود با عنوان «بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدارس در فرسودگی شغلی دبیران دوره راهنمایی شهر تهران» به این نتیجه دست یافت که ۲۸/۳۵ درصد از دبیران، دارای فرسودگی شغلی هستند و از روی فرهنگ سازمانی می‌توان فرسودگی شغلی دبیران را پیش‌بینی نمود. قدیمی و حسینی طباطبایی (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان «شیوع فرسودگی شغلی در بین معلمان و کارکنان سازمان آموزش و پرورش و رابطه آن با جنسیت، مدرک تحصیلی و موقعیت جغرافیایی» به این نتیجه رسیدند که در اکثر آزمودنی‌ها (۶۸ درصد)، فرسودگی شغلی وجود دارد؛ میزان فرسودگی معلمان مرد بیشتر از زن می‌باشد؛ بین فرسودگی شغلی و مدرک تحصیلی رابطه مثبت وجود دارد و میزان فرسودگی شغلی در معلمان و کارکنان شهرها و نواحی مختلف، متفاوت است. صابری، مروجی و ناصح (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهر کاشان» نشان دادند که معلمان، فرسودگی شغلی خفیفی دارند؛ ولی در ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت، فرسودگی آن‌ها از متوسط تا شدید، قابل توجه است. گل‌پرور و نیری (۱۳۸۹) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه ارزش‌های سازمانی و اخلاقی و رهبری اخلاق‌مدار با تنش و فرسودگی کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن» نشان دادند که رهبری اخلاق‌مدار و ارزش‌های اخلاقی همکارانه دارای بیشترین توان پیش‌بینی معنادار (به صورت منفی) و همچنین رهبری اخلاق‌مدار و ارزش‌های معطوف به کیفیت و مشتریان دارای بیشترین توان پیش‌بینی معنادار (به صورت منفی) بوده است. فقهی‌فرهمند و زنجانی (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی ارتباط بین ادراکات کارکنان از ابعاد اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان» نشان دادند که دو بعد اخلاق کار (دلبستگی و علاقه، پشتکار و جدیت در کار) پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای استرس شغلی کارکنان به‌شمار می‌روند. حیدری، آهنچیان و

1. organizational commitment

مهدی‌زاده (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی فرسودگی شغلی و عوامل محیط کار مؤثر بر آن در اعضای هیأت علمی گروه پرستاری استان خراسان رضوی» به این نتیجه رسیدند که شرکت‌کنندگان در بُعد عدم کفایت شخصی و مسخ شخصیت در سطح پایین و در بُعد خستگی هیجانی در سطح متوسط قرار دارند. کشمیری (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه ویژگی‌های شخصیتی و اخلاق کاری با فرسودگی شغلی کارکنان دانشکده فنی شهید رجایی شیراز» به این نتیجه رسید که بین ویژگی‌های شخصیت به جز بعد باز بودن و اخلاق کاری (بعد برتری‌جویی و رقابت‌طلبی) با فرسودگی شغلی، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج دیگر نشان داد که از میان ویژگی‌های شخصیت (بازبودن، روان‌رنجوری و توافق‌پذیری) و از میان ابعاد اخلاق کاری فقط بعد برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، توان پیش‌بینی‌کنندگی فرسودگی شغلی را دارند. نتایج پژوهش موسوی، وشنی، حیدری، محمدی، سلیمانی و قیصرزاده (۱۳۹۵) حاکی از آن است که اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی در حد کمی بالاتر از متوسط می‌باشد و بین وضع موجود با وضع مطلوب اخلاق حرفه‌ای تفاوت وجود دارد. یافته‌های پژوهش نصیری‌ولیک‌بنی، قنبری، زندی و سیف‌پناهی (۱۳۹۳) نشان داد که رهبری اخلاقی و معنویت در کار رابطه منفی و معنی‌داری با فرسودگی شغلی پرستاران دارد؛ یافته‌ها همچنین نشان داد که معنویت در کار می‌تواند نقش میانجی را در افزایش ارتباط بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی ایفا نماید. شیخه‌پور و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه اخلاق کاری اسلامی و فرسودگی شغلی مدرسان دانشگاه آزاد اسلامی و پیام‌نور» به این نتیجه رسیدند که رابطه اخلاق کار اسلامی، کار دقیق، استقلال و سودمندی اجتماعی با فرسودگی شغلی، منفی و معنادار بوده است و ابعاد اخلاق کار اسلامی، توانایی پیش‌بینی ۹ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را دارد.

نتایج تحقیق لاو^۱ و همکاران (۲۰۰۵؛ به نقل از ملکی‌آوارسین، خدیوی و خانکشی‌زاده، ۱۳۹۱) نشان داد که فرسودگی شغلی بیشتر معلمان در ابعاد خستگی عاطفی و موفقیت فردی در حد متوسط و در بعد مسخ شخصیت در حد پایینی قرار دارند. نتایج بیانگر این است که فرسودگی شغلی زنان و مردان در هر سه بعد با هم متفاوت است؛ همچنین فرسودگی شغلی در بین طبقات سنی متفاوت است و افراد جوان‌تر، فرسودگی بیشتری را تجربه می‌کنند. اکپرا و وین^۲ (۲۰۰۸) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی به این نتیجه دست یافتند که رابطه‌ای معناداری بین اخلاق کار سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد. لذا با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای و نقش آن در فرسودگی شغلی، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهرستان نمین انجام شد که در راستای این هدف کلی، سؤالات جزئی زیر مورد بررسی قرار گرفته است:

1. Love
2. Okpara & Wynn

- ۱- وضعیت اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهرستان نمین چگونه است؟
- ۲- آیا بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان، رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، قدرت پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان را دارند؟
- ۴- آیا بین ویژگی‌های جمعیت شناختی معلمان (سن، جنس، سابقه و تحصیلات) با اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی آن‌ها رابطه وجود دارد؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی بوده و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان مدارس (مقاطع ابتدایی، متوسطه دوره اول و دوم) شهرستان نمین تشکیل می‌دهند. کل جامعه آماری برابر ۹۰۰ نفر بود (۳۷۰ نفر در مدارس ابتدایی، ۲۹۰ نفر در مدارس دوره اول و ۲۴۰ نفر هم در مدارس دوره دوم مشغول به کار بودند) که از بین آن‌ها ۲۷۰ نفر به عنوان گروه نمونه از طریق فرمول کوکران و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و داده‌های مورد نیاز با استفاده از دو پرسشنامه فرسودگی شغلی و اخلاق حرفه‌ای با طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) جمع‌آوری گردید. پرسشنامه فرسودگی شغلی: برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه مزلاچ و همکاران (۲۰۰۱) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۲ گویه است که فرسودگی را در سه بعد فرسودگی هیجانی، شخصیت‌زدایی و فقدان موفقیت فردی اندازه‌گیری می‌کند. مزلاچ و همکاران (۲۰۰۱) اعتبار درونی را برای هر یک از ابعاد به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۷۹ و ۰/۷۱ گزارش کرده‌اند. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: جهت سنجش اخلاق حرفه‌ای، از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای پتی^۱ (۱۹۹۵) استفاده شد. ابعاد چهارگانه اخلاق حرفه‌ای از نظر پتی (۱۹۹۵) عبارتند از: دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار که شامل ۲۳ گویه می‌باشد.

در پژوهش حاضر، روایی صوری و محتوایی هر دو ابزار با استفاده از نظر اساتید و متخصصان مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها نیز با روش آلفای کربنباخ برای پرسشنامه فرسودگی شغلی برابر ۰/۷۱ و برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای برابر ۰/۷۰ به دست آمد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت. آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و برای پاسخ به سؤالات پژوهش از آزمون‌های t تک‌نمونه‌ای و دونمونه‌ای، همبستگی پیرسون، رگرسیون چندمتغیری به روش گام به گام و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد. درباره ملاحظات اخلاقی

1. Petty

پژوهش حاضر قابل ذکر است که داده‌های مورد نیاز به صورت داوطلبانه از گروه نمونه، جمع‌آوری شده و با رعایت امانتداری به درستی و مطابق روش علمی، تحلیل شده است.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های جمعیت‌شناختی، ۴۸ درصد از پاسخگویان، مرد (۱۳۰ نفر) و ۵۲ درصد (۱۴۰ نفر) زن می‌باشند. ۱۰ درصد (۲۸ نفر) از پاسخگویان، فوق دیپلم؛ ۷۱ درصد (۱۹۱ نفر) لیسانس؛ و ۱۹ درصد (۵۱ نفر) هم فوق لیسانس می‌باشند. ۱۰ درصد از پاسخگویان در بازه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۵۷ درصد در فاصله سنی ۳۱ تا ۴۰ سال و ۳۳ درصد هم در فاصله سنی ۴۱ تا ۵۰ سال قرار دارند. ۲۵ درصد (۶۷ نفر) از پاسخگویان بین ۱ تا ۱۰ سال، ۵۴ درصد (۱۴۷ نفر) بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۲۱ درصد (۵۶ نفر) هم بین ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه خدمت دارند.

برای پاسخ به سؤالات پژوهش، ابتدا به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن در جدول (۱) آمده است:

جدول (۱) نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها

	فرسودگی شغلی	اخلاق حرفه‌ای
تعداد نمونه	۲۷۰	۲۷۰
میانگین	۱/۷۰	۴/۵۶
پارامترهای نرمال	انحراف استاندارد	۰/۴۳
	قدر مطلق	۰/۱۳۳
حد نهایی تفاوت‌ها	مثبت	۰/۱۳۳
	منفی	-۰/۱۷۱
کولموگروف اسمیرنوف Z	۲/۱۸۳	۲/۸۰۶
سطح معناداری	۰/۰۹۸	۰/۰۹۱

بر اساس داده‌های جدول (۱)، چون سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ است، داده‌های جمع‌آوری شده دارای توزیع نرمال است و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک جهت تحلیل داده‌ها استفاده نمود.

سؤال اول: وضعیت اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهرستان نمین چگونه است؟

برای بررسی سؤال اول پژوهش از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد که نتایج آن در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول (۲) نتایج آزمون t تک نمونه‌ای وضعیت اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان

متغیرهای تحقیق	میانگین	انحراف استاندارد	t	درجه آزادی	سطح معناداری	تعداد نمونه	
دلبستگی و علاقه به کار	۴/۴۷	۰/۶۰	۴۰/۲۲۴	۲۶۹	۰/۰۰۰	۲۷۰	مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای
پشتکار و جدیت در کار	۴/۵۰	۰/۵۷	۴۳/۲۸۰	۲۶۹	۰/۰۰۰	۲۷۰	
روابط سالم و انسانی در محل کار	۴/۶۷	۰/۴۴	۶۱/۶۲۷	۲۶۹	۰/۰۰۰	۲۷۰	
روح جمعی و مشارکت در کار	۴/۶۱	۰/۴۴	۶۰/۰۸۴	۲۶۹	۰/۰۰۰	۲۷۰	
اخلاق حرفه‌ای	۴/۵۶	۰/۴۳	۵۸/۷۴۰	۲۶۹	۰/۰۰۰	۲۷۰	
فرسودگی هیجانی	۱/۸	۰/۶۹	-۲۸/۲۲۱	۲۶۹	۰/۰۰۰	۲۷۰	ابعاد فرسودگی شغلی
شخصیت زدایی	۱/۴۴	۰/۴۶	-۵۵/۱۸۱	۲۶۹	۰/۰۰۰	۲۷۰	
فقدان موفقیت فردی	۱/۸۶	۰/۶۶	-۲۸/۲۹۱	۲۶۹	۰/۰۰۰	۲۷۰	
فرسودگی شغلی	۱/۷۰	۰/۴۸	-۴۴/۰۳۳	۲۶۹	۰/۰۰۰	۲۷۰	

داده‌های جدول (۲) نشان می‌دهد که میانگین اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس شهرستان نمین، بالاتر از میانگین نظری است؛ همچنین میانگین فرسودگی شغلی معلمان شهرستان نمین، پایین‌تر از میانگین نظری قرار دارد. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای نیز حاکی از معنادار بودن این تفاوت است. سؤال دوم: آیا بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان شهرستان نمین رابطه معناداری وجود دارد؟

با توجه به این که هر دو متغیر در سطح مقیاس فاصله‌ای سنجیده شده است، جهت بررسی رابطه آن‌ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج این آزمون در جدول (۳) آمده است.

جدول (۳) ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه
دلبستگی و علاقه به کار	فرسودگی شغلی	** ۰/۶۱۷-	۰/۰۰۰	وجود
پشتکار و جدیت در کار		** ۰/۵۱۰-	۰/۰۰۰	همبستگی
روابط سالم و انسانی در محل کار		** ۰/۵۷۹-	۰/۰۰۰	معکوس
روح جمعی و مشارکت در کار		** ۰/۴۵۷-	۰/۰۰۰	
اخلاق حرفه‌ای		۰/۶۴۰-	۰/۰۰	

مطابق جدول (۳)، همبستگی منفی و معکوس بین همه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با فرسودگی شغلی، با اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد. همچنین در بین مؤلفه‌ها، بیشترین همبستگی مربوط به دل‌بستگی و علاقه به کار ($r = -0/617$) و کمترین همبستگی مربوط به روح جمعی و مشارکت در کار ($r = -0/457$) می‌باشد.

سؤال سوم: آیا مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، قدرت پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان را دارند؟ جهت پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان شهرستان نمین از طریق مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام (stepwise) استفاده شد که نتایج آن در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول (۴) خلاصه مدل رگرسیون پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای

مدل	متغیر مستقل	R	R^2	R^2 تعدیل شده	مقدار T	مقدار F	سطح معنی‌داری
۱	دل‌بستگی و علاقه به کار	-0/617	0/381	0/378	24/155	164/68	0/00
۲	پشتکار و جدیت در کار	-0/689	0/475	0/471	34/209	120/84	0/00
۳	روابط سالم و انسانی در محل کار	-0/699	0/489	0/483	19/757	84/80	0/00

طبق یافته‌های جدول (۴)، شدت رابطه متغیر دل‌بستگی و علاقه به کار با فرسودگی شغلی، 0/617 است که این میزان با ورود متغیر پشتکار و جدیت در کار به 0/689 و با متغیر روابط سالم و انسانی در محل کار به 0/699 افزایش یافته است. ستون ضریب تعیین، حاکی از این است که در مجموع 0/483 درصد تغییرات در کاهش فرسودگی شغلی توسط سه بعد از اخلاق کاری قابل پیش‌بینی است؛ اما روح جمعی و مشارکت در کار، قدرت پیش‌بینی فرسودگی شغلی را ندارد. همچنین تحلیل واریانس نشان می‌دهد که رگرسیون معنی‌دار است و حاکی از آن است که رابطه خطی بین متغیرها وجود دارد.

جدول (۵) ضرایب معادله رگرسیون چندمتغیره

متغیرهای پیش‌بین	ضریب		سطح معنی‌داری
	استاندارد نشده	استاندارد شده	
	B	Beta	t
ضریب ثابت	5/122		22/264
دل‌بستگی و علاقه به کار	-0/445	-0/557	-8/197
پشتکار و جدیت در کار	-0/480	-0/442	-7/371
روابط سالم و انسانی در محل کار	-0/180	-0/213	2/676

متغیر ملاک: فرسودگی شغلی

جدول (۵)، ضرایب رگرسیون و آزمون t برای آزمودن این ضرایب و سطح معنی‌داری هر یک را نشان می‌دهد. یافته‌های ستون Beta نشانگر این است که دل‌بستگی و علاقه به کار با ضریب بتای ۰/۵۵۷- بیشترین توان پیش‌بینی کاهش فرسودگی شغلی معلمان را دارد. مؤلفه پشتکار و جدیت در کار با ضریب بتای ۰/۴۴۲- در رتبه دوم و روابط سالم و انسانی در محل کار با ضریب بتای ۰/۲۱۳- در رتبه سوم پیش‌بینی فرسودگی شغلی قرار دارد.

سؤال چهارم: آیا بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی معلمان (جنس، سن، سابقه و تحصیلات) با اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی آن‌ها رابطه وجود دارد؟ در پاسخ به سؤال چهارم، به تفکیک ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در چهار بخش ذیل ارائه شده است:

الف) مقایسه اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان بر حسب جنسیت
جدول (۶)، نتایج حاصل از آزمون t با دو نمونه مستقل را جهت مقایسه معلمان زن و مرد از نظر اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی نشان می‌دهد.

جدول (۶) نتیجه آزمون t مقایسه معلمان زن و مرد از نظر اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی

شاخص	گروه ها	تعداد	میانگین	اختلاف میانگین	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
اخلاق حرفه‌ای	مرد	۱۳۰	۴/۵۴	۰/۰۵	۰/۹۵۱	۲۶۸	۰/۳۴۳
	زن	۱۴۰	۴/۵۹				
فرسودگی شغلی	مرد	۱۳۰	۱/۷۶	۰/۱۱۹	۲/۰۳۹	۲۶۸	۰/۰۴۲
	زن	۱۴۰	۱/۶۴				

جدول (۶)، میانگین اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد را به تفکیک نشان می‌دهد. نتایج آزمون t دوگروهه حاکی از آن است که بین اخلاق حرفه‌ای معلمان زن و مرد، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد؛ ولی بین فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد و فرسودگی شغلی معلمان مرد بیشتر از معلمان زن است.

ب) مقایسه اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان بر حسب سن
جهت بررسی تفاوت میانگین اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان با گروه‌های سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۱ تا ۴۰ سال و ۴۱ تا ۵۰ سال از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه (Anova) استفاده شد که جدول ۷ نتایج این آزمون را نشان می‌دهد.

جدول (۷) نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه مقایسه اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان بر

حسب سن

نام متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
اخلاق حرفه‌ای	بین گروهی	۰/۵۹۵	۲	۰/۲۹۸	۱/۵۵۲	۰/۲۱۴
	درون گروهی	۵۱/۱۸۰	۲۶۷	۰/۱۹۲		
	جمع	۵۱/۷۷۵	۲۶۹			
فرسودگی شغلی	بین گروهی	۰/۷۲۳	۲	۰/۳۶۱	۱/۵۴	۰/۲۰۶
	درون گروهی	۶۲/۵۵	۲۶۷	۰/۲۳۴		
	جمع	۶۳/۲۷	۲۶۹			

طبق جدول فوق، با توجه به این‌که سطح معنی‌داری خطای آزمون، بیشتر از ۰/۰۵ است، لذا اختلاف میانگین اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی در بین سه گروه سنی فوق از معلمان از لحاظ آماری معنادار نیست و در نتیجه می‌توان گفت بین اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان با گروه‌های سنی مختلف، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

(ج) مقایسه اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان بر اساس سابقه خدمت

برای بررسی تفاوت میانگین اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان با سوابق خدمت ۱ تا ۱۰ سال، ۱۱ تا ۲۰ سال و ۲۱ تا ۳۰ سال از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه (Anova) استفاده شد که نتایج این آزمون در جدول (۸) ارائه شده است.

جدول (۸) نتایج آزمون تحلیل واریانس مقایسه اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان بر حسب سابقه

خدمت

نام متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
اخلاق حرفه‌ای	بین گروهی	۰/۱۶۸	۲	۰/۰۸۴	۰/۴۳۴	۰/۶۴۹
	درون گروهی	۵۱/۶۰۷	۲۶۷	۰/۱۹۳		
	جمع	۵۱/۷۷۵	۲۶۹			
فرسودگی شغلی	بین گروهی	۰/۰۶۷	۲	۰/۰۳۴	۰/۱۴۲	۰/۸۶۸
	درون گروهی	۶۳/۲۰۴	۲۶۷	۰/۲۳۷		
	جمع	۶۳/۲۷۱	۲۶۹			

طبق نتایج جدول (۸)، مقایسه فرسودگی شغلی و اخلاق حرفه‌ای معلمان بر حسب سابقه خدمت آن‌ها نشان می‌دهد از لحاظ آماری بین گروه‌ها تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

د) مقایسه اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان بر اساس سطح تحصیلات برای بررسی تفاوت میانگین اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی در بین معلمان با سطح تحصیلات فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه (Anova) استفاده شد که نتایج این آزمون در جدول (۹) ارائه شده است.

جدول (۹) نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه مقایسه اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان بر

حسب سطح تحصیلات

نام متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی‌داری
	بین گروهی	۰/۰۸۷	۲	۰/۰۴۳		
اخلاق	درون گروهی	۵۱/۶۸۸	۲۶۷	۰/۱۹۴	۰/۲۲۴	۰/۸
حرفه‌ای	جمع	۵۱/۷۷۵	۲۶۹			
	بین گروهی	۰/۰۷۷	۲	۰/۰۳۹		
فرسودگی شغلی	درون گروهی	۶۳/۱۹۴	۲۶۷	۰/۲۳۷	۰/۱۶۳	۰/۸۵
	جمع	۶۳/۲۷۱	۲۶۹			

طبق نتایج جدول (۹)، اختلاف میانگین اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی در بین سه گروه یاد شده از معلمان بر حسب تحصیلات آن‌ها از لحاظ آماری معنادار نیست.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با فرسودگی شغلی معلمان شهرستان نمین انجام گرفت. نتایج نشان داد که اخلاق حرفه‌ای معلمان، بالاتر از سطح متوسط و فرسودگی شغلی معلمان، پایین‌تر از سطح متوسط می‌باشد و بین اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان، همبستگی معکوس و معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های مربوط به سؤال اول پژوهش نشان می‌دهد اخلاق حرفه‌ای معلمان شهرستان نمین در وضعیت مطلوبی قرار دارد و از بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، دلبستگی و علاقه به کار، دارای بالاترین میانگین و روح جمعی و مشارکت در کار، دارای کمترین میانگین می‌باشد. لذا می‌توان نتیجه گرفت که در بین معلمان شهرستان نمین، همه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از وضعیت مطلوبی برخوردار است. این یافته با نتایج تحقیق فقهی‌فرهمنده و زنجانی (۱۳۹۲)؛ موسوی و همکاران (۱۳۹۵)؛ و جعفرنژاد (۱۳۹۵) همخوانی دارد. همچنین یافته دیگر این سؤال حاکی از آن است که فرسودگی شغلی در بین معلمان، متوسط به پایین است. این یافته تحقیق با یافته‌های تحقیق قدیمی‌مقدم و حسینی طباطبایی (۱۳۸۵)؛ احقر (۱۳۸۶)؛ رستمی و همکاران (۱۳۸۷)؛ صابری و همکاران (۱۳۹۰)؛ حیدری و همکاران (۱۳۹۳) و لاو و همکاران (۲۰۰۵)؛ به نقل از ملکی‌آوارسین و همکاران، (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. با وجود این باید به این مسئله

اذعان نمود که فرسودگی شغلی در بین دبیران، علی‌رغم میزان پایین آن می‌تواند بر عملکرد شغلی آن‌ها تأثیر منفی بگذارد که تلاش در جهت بهبود شرایط آن، ضروری به نظر می‌رسد. یافته‌های سؤال دوم پژوهش نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان، همبستگی منفی و معکوسی وجود دارد. به عبارتی هرچه اخلاق حرفه‌ای معلمان بالاتر رود، به همان میزان، فرسودگی شغلی آن‌ها کاهش می‌یابد. این یافته با نتایج تحقیق گل‌پرور و نیری (۱۳۸۹)؛ فقهی‌فرهمند و زنجانی (۱۳۹۲)؛ کشمیری (۱۳۹۳)؛ شیخ‌پور و همکاران (۱۳۹۴)؛ و اکپرا و وین (۲۰۰۸) از نظر وجود همبستگی منفی بین اخلاق حرفه‌ای با فرسودگی شغلی، همسو می‌باشند. این نتیجه از لحاظ نظری نیز با نظریات نظریه‌پردازانی که در عرصه ارزش‌های اخلاق کاری باور دارند که این نوع ارزش‌ها با دخالت در فرایندهای تصمیم‌گیری بر روی عملکرد و بهزیستی کارکنان، مؤثر واقع می‌شود، همسویی نشان می‌دهد. ارزش‌های اخلاقی به لحاظ ماهیت فراگیر، شدید و جهت‌دهنده خود از طریق ساز و کارهای مختلف در فرایندهای تصمیم‌گیری و از آن طریق بر عملکرد و رفتار افراد در تمامی سطوح سازمان، مؤثر واقع می‌شوند.

یافته‌های سؤال سوم پژوهش نشان داد که از بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای، دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار و روابط سالم و انسانی در محل کار، قدرت پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان را دارا بوده و موجب کاهش آن می‌شوند؛ ولی روح جمعی و مشارکت در کار، تأثیری در کاهش فرسودگی شغلی معلمان ندارد. این یافته با نتایج تحقیقات جعفرنژاد (۱۳۹۵)؛ فقهی‌فرهمند و زنجانی (۱۳۹۲)؛ و کشمیری (۱۳۹۳) که به نتایج مشابهی دست یافته‌اند، همسو می‌باشد. لذا می‌توان انتظار داشت با بهبود سطح دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار و روابط سالم و انسانی در محل کار، موجبات کاهش فرسودگی شغلی در معلمان فراهم آید.

یافته‌های مربوط به سؤال چهارم پژوهش حاکی از آن است که تفاوتی در اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی‌شان اعم از جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه خدمت وجود ندارد. این یافته با نتایج تحقیقات قدیمی‌مقدم و حسینی‌طباطبایی (۱۳۸۵)؛ لاو و همکاران (به نقل از ملکی آوارسین و همکاران (۱۳۹۱) ناهمسو می‌باشد. فقط میانگین فرسودگی شغلی در بین دبیران مرد، بیشتر از دبیران زن است. بر این اساس می‌توان چنین استنباط کرد که دبیران مرد، بیشتر از دبیران زن در معرض فرسودگی شغلی قرار گرفته‌اند؛ شاید این مسئله با تعدد موقعیت پایگاه اجتماعی مردان، فشار موقعیتی و مسئولیت‌های گوناگونی که بر عهده دارند، مرتبط باشد که با نتایج تحقیق قدیمی‌مقدم و حسینی‌طباطبایی (۱۳۸۵)؛ رستمی و همکاران (۱۳۸۷)؛ و گاروسا و همکاران (۲۰۰۸)؛ به نقل از ملکی آوارسین و همکاران، (۱۳۹۱) همسو می‌باشد.

نتایج پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی همراه است. از جمله این‌که از پرسشنامه به عنوان تنها ابزار گردآوری داده‌ها استفاده شده است؛ زیرا احتمال سوگیری در پاسخ‌دهی به سؤالات پرسشنامه

وجود دارد. همچنین این پژوهش در بین نمونه محدودی انجام شده است؛ بنابراین تعمیم نتایج باید با احتیاط بیشتری صورت گیرد. همکاری ضعیف و توأم با بی‌رغبتی برخی از معلمان مدارس در تکمیل پرسشنامه از دیگر محدودیت تحقیق حاضر بود که این بی‌رغبتی نیز می‌تواند نتایج تحقیق را متأثر سازد.

منابع

- احقر، قدسی. (۱۳۸۶). بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدارس در فرسودگی شغلی دبیران راهنمایی شهر تهران. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۲۲(۲)، ۱۲۳-۹۳.
- توسلی، غلامعباس. (۱۳۸۰). *جامعه‌شناسی کار و شغل*. تهران: انتشارات سمت.
- جعفرنژاد، محمدباقر. (۱۳۹۵). بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در فرسودگی شغلی مدیران. مطالعه موردی: مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان مرند در سال تحصیلی ۹۴-۹۵. دومین کنگره بین‌المللی توانمندسازی جامعه در حوزه علوم اجتماعی، روان‌شناسی و علوم تربیتی. تهران، مرکز توانمندسازی مهارت‌های فرهنگی و اجتماعی جامعه.
- حسینیان، سیمین. (۱۳۸۵). *اخلاق در مشاوره و روان‌شناسی*. تهران: انتشارات کمال تربیت.
- حیدری، عباس؛ آهنچیان، محمدرضا؛ و مهدی‌زاده، سیدموسی (۱۳۹۳). بررسی فرسودگی شغلی و عوامل محیط کار مؤثر بر آن در اعضای هیأت علمی پرستاری استان خراسان رضوی. *نشریه دانشگاه علوم پزشکی سبزوار*، ۲۱(۱)، ۲۷-۱۷.
- رستمی، علیرضا؛ نوروزی، علی؛ زارعی، عادل؛ امیری، محسن؛ و سلیمانی، مهران. (۱۳۸۷). رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان با نقش کنترل‌کنندگی جنسیت و تاب‌آوری در میان معلمان ابتدایی. *مجله سلامت کار ایران*، ۵(۴)، ۶۸-۷۵.
- رضائی، عباس؛ عبادتی، حسین و یوسفی، الهام. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر عوامل انگیزشی و بهداشتی بر اخلاق کار در بین کارکنان آموزش و پرورش قزوین. *چهارمین همایش ملی اخلاق و آداب زندگی*، زنجان، دانشگاه زنجان.
- ساعتچی، محمود. (۱۳۸۷). *بهداشت روانی در محیط کار*. تهران: انتشارات ویرایش.
- شیخه‌پور، زانیار؛ ابراهیمی، احمد؛ شیخه‌پور، محمد و زینالی، شبنم. (۱۳۹۴). بررسی رابطه اخلاق کاری اسلامی و فرسودگی شغلی مدرسان دانشگاه آزاد اسلامی و پیام نور. *فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی*، ۲۳(۱)، ۲۲۵-۲۴۱.
- صابری، حمیدرضا؛ مروجی، علیرضا و ناصح، جواد. (۱۳۹۰). بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهر کاشان در سال ۱۳۸۶. *فصلنامه طب جنوب*، ۴(۱)، ۵۰-۴۱.
- صلواتی، عادل؛ رحمانی، محمود؛ و واحد، رزمن. (۱۳۹۲). رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش. *فصلنامه اخلاق در علم و فناوری*، ۸(۴)، ۱-۱۰.

فرامرز قراملکی، احد. (۱۳۹۵). *اخلاق حرفه‌ای*. تهران: نشر مجنون.

فقهی‌فره‌مند، ناصر؛ و زنجانی، سعید. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط بین ادراکات کارکنان از ابعاد اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای تبریز). *نشریه مطالعات جامعه‌شناسی*. ۵(۱۸)، ۱۱۸-۱۰۳.

قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ ملکی، شیوا؛ و بروکی‌میلان، شعبان. (۱۳۹۳). نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی کار. *نشریه اخلاق و تاریخ پزشکی*، ۷(۴)، ۶۶-۷۹.

قدیمی، مقدم؛ و حسینی طباطبائی، فوزیه. (۱۳۸۵). شیوع فرسودگی شغلی در بین معلمان و کارکنان سازمان آموزش و پرورش و رابطه آن با جنسیت، مدرک تحصیلی، موقعیت جغرافیایی. *مجله پژوهش‌های روان‌شناختی*، ۱۹(۲)، ۷۳-۵۶.

قهرمانی، محمد؛ آراسته‌نظر، زهرا؛ و معمار، محمدعلی. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر منبع کنترل در فرسودگی شغلی آموزشیاران زن نهضت سوادآموزی شهر تهران. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۳(۸)، ۸۴-۶۹.

کشمیری، مرتضی. (۱۳۹۳). *رابطه ویژگی‌های شخصیتی و اخلاق کاری با فرسودگی شغلی کارکنان دانشکده فنی شهید رجایی شیراز*. پایان‌نامه چاپ نشده کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

گل‌پرور، محسن؛ و نیری، شیرین. (۱۳۸۹). رابطه ارزش‌های سازمانی و اخلاقی و رهبری اخلاق مدار با استرس و فرسودگی کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۲(۵)، ۹۲-۷۱.

معارفی، فریده؛ اشک‌تراب، طاهره؛ عباس‌زاده، عباس؛ علوی‌مجد، مجید؛ و اسلامی، اکبررسول. (۱۳۹۳). بررسی میزان رعایت کدهای اخلاق حرفه‌ای پرستاری در حیطة ارائه خدمات بالینی از دیدگاه بیماران. *نشریه آموزش و اخلاق در پرستاری*، ۳(۱)، ۳۳-۲۷.

ملکی‌آوارسین، صادق؛ خدیوی، اسدالله؛ و خانکشی‌زاده، حسن. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه و راهنمایی شهرستان مشکین‌شهر در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۹۰. *فصلنامه علوم تربیتی*، ۵(۲۰)، ۱۱۰-۹۳.

موسوی، فرانک؛ و شنی، امیر؛ حیدری، فرهاد؛ محمدی، نوشین؛ سلیمانی، فرشاد؛ و قیصرزاده، محمد (۱۳۹۵). *اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی*. *فصلنامه اخلاق در علم و فناوری*، ۱۱(۴)، ۵۸-۶۵.

نصیری‌ولیک‌بنی، فخرالسادات؛ قنبری، سیروس؛ زندی، خلیل؛ و سیف‌پناهی، حامد. (۱۳۹۳). تحلیل روابط رهبری اخلاقی، معنویت در کار و فرسودگی شغلی، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۹(۱)، ۱۱-۱.

نقدی، احمد. (۱۳۸۹). *بررسی رابطه بین خلاقیت و خودکام‌آمدی با فرسودگی شغلی در بین معلمان مقطع متوسطه شهرستان تبریز*. پایان‌نامه چاپ نشده کارشناسی ارشد، رشته روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی و تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.

- Ahola, K., & Hakanen, J. (2007). Job strain, burnout, and depressive symptoms: A prospective study among dentists. *Journal of affective disorders*, 104(1-3), 103-110.
- DeSilva, P., Hewage, C. & Fonseka P. (2009). Burnout: an emerging occupational health problem. *Journal of Galle Med*.14(1), 5-52.
- Grayson, J. L., & Alvarez, H. K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1349- 1363.
- Hakanen, J., Bakker, B. & Schaufeli, B. (2007). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43, 495-513.
- Książek, I., Stefaniak, T. J., Stadnyk, M., & Książek, J. (2011). Burnout syndrome in surgical oncology and general surgery nurses: A cross-sectional study. *European Journal of Oncology Nursing*, 15(4), 347-350.
- Letzring, T. D., Block, J., & Funder, D. C. (2005). Ego-control and ego-resiliency: Generalization of self-report scales based on personality descriptions from acquaintances, clinicians, and the self. *Journal of research in personality*, 39(4), 395-422.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. and Leiter, M. P.(2001). Job burnout. *Journal of Psychology*, 52 (1), 397- 422.
- Okpara, J. O. & Wynn, P. (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction and commitment in Nigeria: Implications for management development. *Journal of Management Development*, 9(27), 935- 950.
- Petty, G. C. (1995). Adults in the workforce and the occupational work ethics. *Journal of Studies in Technical Careers*, 15(3), 133- 140.

