

بررسی رابطه اخلاق کاری اسلامی و فرسودگی شغلی مدرسان دانشگاه آزاد اسلامی و پیام نور

زانیار شیخه پور *

احمد ابراهیمی **

محمد شیخه پور ***

شبنم زینالی ****

پذیرش نهایی: ۹۳/۱۰/۲۸

دریافت مقاله: ۹۲/۹/۲۵

چکیده

این پژوهش به بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی و فرسودگی شغلی می‌پردازد. پژوهش از نوع پیمایشی - همبستگی است و جامعه آماری شامل تمام مدرسان دانشگاه آزاد اسلامی و پیام نور شهرستان پیرانشهر بود که ۱۶۵ نفر از آنها به عنوان نمونه آماری (به نسبت مدرسان هر کدام از دانشگاه‌ها) انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های اخلاق کار اسلامی بر مبنای الگوی علی (۱۹۹۸) و فرسودگی شغلی مسلج (۱۹۸۱) جواب دادند؛ سپس داده‌ها با نرم افزار Spss مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که رابطه اخلاق کار اسلامی، کار دقیق، استقلال و سودمندی اجتماعی با فرسودگی شغلی منفی و معنادار بود. بین کار انساندوستانه و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود نداشت و ابعاد اخلاق کار اسلامی توانایی پیش بینی ۹ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را دارد.

کلید واژه‌ها: فرسودگی شغلی، مدیریت با نشاط، اخلاق کاری، دانشگاه، فرسودگی شغلی مدرسان دانشگاه.

* نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت - بازاریابی بین المللی، دانشگاه تربیت مدرس

Zanyar.shekhepoor@modares.ac.ir

ahmadebrahimi@yahoo.com

** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه

*** کارشناس ارشد مدیریت دولتی - تحول، دانشگاه آزاد بناب

mohamadshekhapor@yahoo.com

sh.zeynaly1986@yahoo.com

**** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه

مقدمه

فلسفه وجودی سازمان به حیات انسان متکی است. انسانها در کالبد سازمانها روح می‌دمند؛ آن را به حرکت در می‌آورند و اداره می‌کنند. سازمانها بدون وجود انسان نه تنها مفهومی نخواهند داشت، بلکه اداره آنها نیز امکانپذیر نخواهد بود. حتی با وجود فنآور شدن سازمانها و تبدیل آنها به توده‌ای از سخت افزار در آینده باز نقش انسان به عنوان عامل حیاتی در بقای سازمان هم‌چنان باقی خواهد ماند. بنابراین منابع انسانی با ارزشترین منبع برای سازمانها هستند. آنها هستند که به تصمیمات سازمانی شکل می‌دهند؛ راه حل ارائه می‌کنند و نهایتاً مسائل و مشکلات سازمان را حل می‌کنند و بهره‌وری را کیفیت می‌بخشند؛ کارایی و اثربخشی را معنا می‌دهند (مهدی زاده اشرفی و ایلکا، ۱۳۸۸)؛ بنابراین منابع انسانی از عوامل کلیدی موفقیت سازمانها به شمار می‌آید.

دو متغیر اخلاق کاری و فرسودگی شغلی هر یک به تنهایی از مفاهیمی است که بر میزان کارایی کارکنان و بهره‌وری سازمان تأثیر می‌گذارد و از مفاهیم مهمی است که باید در مورد منابع انسانی مورد توجه قرار گیرد. در مورد اهمیت این دو متغیر پژوهشهای زیادی صورت گرفته است؛ به عنوان مثال: سچولتز و سچولتز^۱ (۱۹۹۸) ادعا می‌کنند که موفقیت‌های اقتصادی دهه‌های اخیر سازمانهایی با حداقل امکانات از یک سو و شکست سازمانهایی با بهترین تواناییهای مادی از سوی دیگر، بیانگر نقش قابل توجه عوامل غیر مادی و معنوی در موفقیت آنها بوده است (سچولتز و سچولتز، ۱۹۹۸) که در این میان می‌توان اخلاق کاری و مشخصاً اخلاق کار اسلامی را یکی از این عوامل غیرمادی و معنوی فرض کرد یا بارون و گرینبری^۲ (۱۹۹۰) ادعا می‌کنند که افرادی که دچار فرسودگی شغلی می‌شوند، اصولاً انرژی کم و احساس خستگی بیش از حد دارند. برخی از نشانه‌های فشار بدنی نظیر سردرد، تهوع، کم‌خوابی و تغییراتی در عادات غذایی را به طور فراوان گزارش می‌کنند و... (اشرفی سلطان احمدی، مهرمند، غلامیان و عزیز نژاد، ۱۳۸۹) که اگر منابع سازمانی با چنین مشکلاتی روبه‌رو شوند، صرف نظر از مقام سازمانی آنها، همه آنها دچار آسیب می‌شوند که هزینه‌های گزافی را هم بر سازمان و هم بر خود کارکنان وارد می‌کند.

اجزای تشکیل دهنده الگوی تشریح رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی عبارت است از: سطح

1 - Schultz & Schultz

2 - Baron & Greenbery

پیشرفت اخلاقی افراد، محیط سازمانی و مرکز کنترل (درونی یا بیرونی). در مجموع کسانی که روحیه قوی دارند، احتمالاً کمتر تصمیمات غیر اخلاقی می‌گیرند و از سوی دیگر محیط سازمانی که مروج رفتارهای غیر اخلاقی است، موجب بروز تصمیمات غیر اخلاقی می‌شود (مقیم، ۱۳۹۰).

بر اساس نظر بارنت و مک کورمیک^۱ (۲۰۰۸)، فرسودگی شغلی بین معلمان به عوامل متعددی بستگی دارد: ۱) اگر معلم در ارزیابی اثربخشی خود احساس کند شایسته تدریس نیست، می‌تواند به تشویش و نگرانی منجر شود. ۲) عامل دیگر تنش و فرسودگی می‌تواند بدرفتاری دانش آموزان در کلاس باشد که این ناشی از عدم مدیریت مؤثر کلاس درس و دانش آموزان باشد که باعث می‌شود اثربخشی تدریس و یادگیری کاهش یابد. ۳) هم‌چنین کنشهای متقابل معلمان با یکدیگر در محیط کار و سلسله مراتب سازمان و مقررات حاکم در آن می‌تواند در معلمان ایجاد تنش کند. شواهد فراوانی هست که معلم در حوزه کاری خود تشویش زیادی را تجربه می‌کند که ممکن است به حالت افسردگی، عملکرد ضعیف یا تغییرات در شخصیت و نگرش منجر شود که این به نوبه خود باعث بیماری و بازنشستگی پیش از موعد می‌شود (قهرمانی و همکاران، ۱۳۹۰). این موارد را می‌توان با بحث مقیم مقایسه کرد به این صورت که عامل اول همان مرکز کنترل درونی است که مقیم معرفی می‌کند و عامل دومی و سومی همان محیط سازمانی است که معلمان با آن روبه‌رو می‌شوند. بنابراین می‌توان گفت که همان عواملی باعث بروز رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی می‌شود، می‌تواند باعث بروز فرسودگی شود.

همان‌طور که قبلاً بیان شد، اخلاق کاری و رعایت آن از مسائل مهمی است که موجب رضایت کارکنان و افزایش بهره‌وری می‌شود و بر عکس آن فرسودگی شغلی به همه کارکنان صرف نظر از مقام سازمانی آنها، آسیب وارد می‌کند و هزینه‌های گزافی را هم بر سازمان و هم بر خود کارکنان وارد می‌کند. به نظر پژوهشگران اخلاق کاری و رعایت آن در سازمانها می‌تواند با فرسودگی شغلی رابطه داشته باشد. بنابراین با توجه به اهمیتی که این دو متغیر دارد و خلأ نظری که در ادبیات تحقیق در این زمینه هست، این تحقیق بر این است که به بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی و فرسودگی شغلی بپردازد.

1 - McCormick & Barnett

مبانی نظری پژوهش

بر اساس نظر دهخدا (۱۳۲۸)، اخلاق جمع خلق و از نظر لغوی به معنای خوبیهاست (قربانی زاده و کریمیان، ۱۳۸۸). بر اساس نظر استاد مطهری (۱۳۷۰)، "فعل اخلاقی، آن فعلی است که هدف از آن منافع مادی و فردی نباشد؛ خواه انسان آن را به خاطر احساسات نوع دوستی انجام دهد؛ خواه به خاطر زیبایی روح خود؛ خواه به خاطر استقلال روح و عقل خویش و خواه به خاطر هوشیاری. همه این نظریه‌ها زمانی باور می‌شود که اعتقاد به خدا و عمل الهی در کار باشد (قربانی زاده و کریمیان، ۱۳۸۸). اخلاق مطالعه درست یا غلط بودن انتخابهای انسان است. اخلاق می‌تواند مجموعه‌ای از ارزشهای اخلاقی تعریف شود که بین رفتار درست و غلط تمایز ایجاد می‌کند (هارون و همکاران، ۲۰۱۲). بنابراین می‌توان گفت که اخلاق تمایز بین خوب و بد و بین کارهای درست و غیر درست است که به تصمیم‌های درستی منجر می‌شود.

در آیات متعددی از قرآن کریم بر اخلاق تأکید شده است؛ به عنوان مثال در آیه ۱۶۴ سوره آل عمران در مورد اخلاق آمده است که "خداوند بر مؤمنان منت نهاد (و نعمت بزرگی بخشید)؛ هنگامی که در میان آنها پیامبری از خودشان برانگیخت که آیات او را بر آنها بخواند و آنان را پاک کند و کتاب و حکمت به آنان بیاموزد؛ هر چند پیش از آن در گمراهی آشکاری بودند". در آیات متعدد دیگری نیز مانند سوره جمعه آیه ۲، سوره بقره، آیه های ۱۲۹ و ۱۵۱ و بسیاری از آیات دیگر قرآن کریم و هم در روایات و احادیث فراوان بر اخلاق تأکید شده است. این تأکیدهای پی در پی و بی نظیر دلیل روشنی است بر اهمیتی که قرآن مجید برای پرورش اخلاق و تزکیه نفوس قائل است و گویی همه ارزشها را در این ارزش بزرگ خلاصه می‌کند و فلاح و رستگاری و نجات را در آن می‌داند.

تعریفهای متعددی برای اخلاق کاری ارائه شده است که در اینجا به دو مورد اکتفا می‌شود: اخلاق کاری، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و جسمی فرد یا گروه به نظر جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو (طاهری دمنه، زنجیرچی و نجاتیان، ۱۳۹۰). یا اخلاق کار، هنجار فرهنگی است که ارزش اخلاقی مثبتی را برای اجرای یک شغل مناسب وضع کرده است. کار دارای ارزش ذاتی است (هیل^۱، ۱۹۹۶ و ۱۹۹۹ و یانکلوویچ^۲،

1 - Hill

2 - Yankelovich

۱۹۸۱ به نقل از توسلی و نجار نهاوندی، ۱۳۸۷).

بیشتر پژوهشها درباره اخلاق کار در غرب صورت گرفته و تمرکز آن نیز بر اخلاق کار پروتستانی بوده است (یوسف، ۲۰۰۰). نباید این نکته را فراموش کرد که هر جامعه‌ای فرهنگ مختص خود را دارد و متناسب با آن فرهنگ دارای ارزشها و اخلاقیات جداگانه‌ای است؛ بنابراین جامعه اسلامی نیز دارای فرهنگ، ارزشها و اخلاقیات شامل اخلاق کاری جداگانه‌ای است.

اخلاق کار اسلامی در آموزه های قرآن کریم و پیامبر مکرم اسلام (ص) ریشه دارد و بر پرهیز از تنبلی، تلاش برای بهزیستی و رفاه خود و جامعه، کار مشروع و خداپسندانه، دقت در صحت و سقم کارهایی که انجام می‌شود، پرهیز از فریبکاری، کمکاری و گرایش به نوع دوستی و انسان دوستی هنگام کار مبتنی است (علی و الکاظمی، ۲۰۰۷). محرک اصلی اخلاق کار اسلامی، این گفته است که هر انسانی باید در تمام جنبه‌های زندگی کارهای خوب را انجام دهد و از بدیها دوری کند. بنابراین می‌توان ملاحظه کرد که اسلام دیدگاه منحصر به فردی در مورد اخلاق دارد و مفهوم خاصی به اخلاق کاری داده است (بن شمس الدین و همکاران، ۲۰۱۰).

بر اساس نظر بی کان^۱ (۱۹۹۷)، اخلاق کار اسلامی می‌تواند به صورت مجموعه‌ای از اصول اخلاقی تعریف شود که خوب و بد را از هم جدا می‌کند که بر پایه مفاهیم اسلامی است (رخمن، ۲۰۱۰). اخلاق کار اسلامی مطابق است با مفهوم "تمدن اسلامی" که بر تعاون و همکاری در کار است تأکید می‌کند و مشاوره به عنوان شیوه‌ای برای غلبه بر موانع و سدهای رسیدن به نیازهای فرد تلقی می‌گردد. اخلاق کار اسلامی بر کار خلاقانه و نوآوارنه به عنوان منبعی برای لذت و موفقیت تأکید می‌کند (علی و ال او وای هان، ۲۰۰۸؛ کومار و روس، ۲۰۱۰).

بر اساس اخلاق کار اسلامی، باید عدالت و صداقت در تجارت و محیط کار وجود داشته باشد (یوسف، ۲۰۰۰)، درگیر شدن هر فرد در کار بی‌حاصل یا وقت تلف کردن در اخلاق کار اسلامی ممنوع است (آبنگ، ۱۹۹۷). پیامبر اسلام (ص) فرموده‌اند: "کار سخت، موجب آمرزش گناهان است" و هم‌چنین فرموده‌اند "هیچ خوراکی و روزی‌ای بهتر از آن نیست که انسان از نتیجه دسترنج خود به دست آورده باشد" (یوسف، ۲۰۰۰).

در اسلام از کار به عنوان عمل صالح یاد شده و شرط ورود به بهشت آرمانی با توجه به مفاهیم عالی آیات قرآن کریم - دارا بودن سه ویژگی عمده "ایمان، عمل صالح و تقوی" ذکر شده است.

1 - Beekun

ناگفته پیداست که ثمره ایمان و تقوی در عمل صالح معلوم می‌شود. انسان مؤمن به مبانی حق، قاعدتا فاعل رفتار صالح و نیکوست و نتیجه رفتار صالح او، خیر و نعمت و برکت برای جامعه است و در صورت نبودن ایمان و تقوی، عمل انسان تباه می‌شود و خیر اخلاقی و انسانی در آن نخواهد بود. در دین مقدس اسلام حتی نیت خیر دارای ارزش و ثواب است؛ زیرا نیت خیر در حقیقت همان افکار و طرحهای مثبت اولیه انجام کار است (خانی، ۱۳۸۷).

بر اساس نظر یوسف (۲۰۰۱)، اخلاق کار اسلامی شباهتهایی با اخلاق کار غربی یا پروتستانی دارد؛ برای مثال هر دو بر کار سخت، تعهد و فداکاری، خلاقیت در کار، پرهیز از روشهای غیر اخلاقی برای جمع آوری ثروت، تعاون و رقابت پذیری در محیط کار تأکید زیادی دارند (یوسف، ۲۰۰۱)؛ اما تفاوتی هم دارند؛ برای مثال در اخلاق کار پروتستان بر نتایج مطلوب و در مقابل اخلاق کار اسلامی بر نتایج همراه با نیت افراد در کار تأکید ویژه‌ای شده است (علی و الکاظمی، ۲۰۰۷). در سیستم غربی یا سکولار ارزشهای اخلاقی زودگذر فرض می‌شود به این دلیل که این سامانه براساس ارزشهای سازنده‌اش (انسان) است و معمولاً این الگو سامانه‌ای را پیشنهاد می‌کند که اخلاقیات از دین و مذهب جدا است؛ بر عکس اخلاق اسلامی بر رابطه بین انسان و خالقش تمرکز می‌کند (بی‌کان، ۱۹۹۶).

در این پژوهش از الگوی علی (۱۹۹۸) برای اخلاق کار اسلامی استفاده شده است، که گل پرور و ناد (۱۳۹۰)، اخلاق کار اسلامی را دارای دو بعد کار دقیق و انساندوستانه و استقلال و سودمندی اجتماعی معرفی می‌کنند (گل پرور و ناد، ۱۳۹۰). به نظر می‌رسد که هر یک از این دو بعد، خیلی کلی، و بهتر است الگوی اخلاق کار اسلامی شامل چهار ابعاد کار دقیق، کار انساندوستانه، استقلال و سودمندی اجتماعی باشد که در قسمت بعدی سعی می‌شود برای هر یک تعریفی آورده شود:

کار دقیق: به انجام دادن وظایف و کارها به بهترین شکل ممکن و بدون کم و کاست اشاره دارد.

کار انسان دوستانه: اشاره دارد به اجرای کارها و وظایف با رعایت معیارهایی مانند تعهد، ایثار، سخاوت، عدالت، انصاف و....

استقلال: به تسلط افراد بر خویشتن و عدم وابستگی اشاره دارد.

سودمندی اجتماعی: اشاره دارد به اجرای کار در راستای بهبود وضعیت جامعه و افزایش رفاه مردم.

فرسودگی شغلی

امروزه، مسئله فرسودگی شغلی یکی از رایجترین مشکلات در محیط های کاری است. متأسفانه این وضعیت در دنیای شغلی و زندگی نوین بسیار رایج است. فرسودگی شغلی به عنوان یک متغیر، محصول عوامل متعددی است که شناخت این عوامل می تواند نقش مؤثری در کنترل آن ایفا کند. با آگاهی از میزان و چگونگی عوامل مؤثر و دخیل در فرسودگی شغلی کارمندان و داشتن بینش لازم در این زمینه، مدیران خواهند توانست تدابیر لازم را برای کاهش فرسودگی به دست آورند؛ به عبارت دیگر، اصلاح روشهای مدیریتی که به ایجاد تغییرات مناسب در محیط کار منجر می شود به نوبه خود می تواند، میزان احساس فرسودگی شغلی کارمندان و هم چنین، عوارض ناشی از آن را مانند تأخیر، غیبت های متوالی، استعفا و ترک محل کار کاهش دهد (کوشکی، سپاه منصور و فلاح، ۱۳۸۸).

فرسودگی شغلی برای اولین بار به وسیله یک روانشناس به نام فرودن برگر^۱ مورد توجه قرار گرفت (فرح بخش، ۱۳۹۰). فرسودگی شغلی تعبیر نسبتاً جدیدی است که از آن برای توصیف پاسخهای انسان هنگام کار در برابر تنشهای تجربه شده استفاده می شود و شامل واکنشهای روانی است که افراد هنگام روبه رو شدن با تنشهای شغلی از خود نشان می دهند (لیکرتز، ۲۰۰۴). 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 می گردد (مسلح^۲، ۱۹۸۳ به نقل از فرح بخش، ۱۳۹۰) و یا فرسودگی به عنوان حالت روانشناختی تعریف می شود که از سطوح بالای تنشهای طولانی مدت در زندگی شغلی ناشی می شود (گرانفلد و همکاران، ۲۰۰۰). فردی که در معرض تنش است در کوتاه مدت یا با توسل به رفتارهای ناسالم از قبیل پرخوری، سیگار کشیدن و یا با پرهیز از رفتارهای سالم از قبیل ورزش و... به مقابله با تنشهای شغلی می پردازد؛ ولی در بلند مدت نشانه هایی از خود بروز می دهد

1 - Freudenberger

2 - Maslach

که تحت عنوان فرسودگی شغلی مطرح است. فرسودگی، مفهومی است که با سه عامل اصلی فرسودگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس نداشتن موفقیت فردی مشخص می‌شود. برخلاف اختلال افسردگی که تمام جوانب زندگی بیمار را در بر می‌گیرد، فرسودگی، مفهوم جدایی است که به شغل مربوط می‌شود (سامیر، ۲۰۰۴) یا دیگر نشانه‌های فرسودگی شغلی شامل غیبت‌های طولانی، نداشتن تعهد، تمایل غیر طبیعی برای کناره‌گیری، ناراضی‌تبی شغلی، اعتماد به نفس ضعیف و ناتوانی در عملکرد جدی در شغل است (سنبل^۱، ۲۰۰۳ به نقل از اشرفی سلطان احمدی و همکاران، ۱۳۸۹). پس لازم است تدابیری اندیشه شود که بتوان از بروز آن جلوگیری کرد. برای جلوگیری از فرسودگی شغلی در اقدام نخست باید علت به وجود آورنده آن را شناخت و هم‌چنین لازم است عواملی را شناسایی کرد که با این پدیده ارتباط دارد تا در آینده بتوان برای آنها چاره جویی کرد. پژوهش‌های زیادی به بررسی این موضوع پرداخته، و علل زیادی در این زمینه شناسایی شده است؛ اما به طور کلی عامل اصلی و اولیه فرسودگی شغلی عبارت است از اینکه شخص در مدت طولانی تحت فشار روانی و عصبی شدید باشد (دورمان، ۲۰۰۳، به نقل از اشرفی سلطان احمدی و همکاران، ۱۳۸۹). مسلح و همکاران (۲۰۰۱) شش عامل سازمانی را در ایجاد فرسودگی شغل، مؤثر می‌دانند که عبارتند از: حجم کار کم یا زیاد، میزان کنترل کم بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار، تضاد ارزشی بین ارزشهای فرد و ارزشهای محیط کار (احیا کننده، شفیع آبادی و سودانی، ۱۳۸۷).

فرسودگی شغلی، ساختاری چند بعدی است که از سه عامل به هم پیوسته خستگی عاطفی^۲، مسخ شخصیت^۳ و احساس عدم موفقیت فردی^۴ تشکیل شده است.

خستگی عاطفی: به از دست رفتن انرژیهای عاطفی فرد مرتبط است. کارکنان موقعی نشانه خستگی عاطفی را نشان می‌دهند که در ارائه خود به مراجعان نا توان هستند.

مسخ شخصیت: به پاسخهای غیر احساسی و خشن به مراجعان و همکاران مربوط است. کارکنان با فرسودگی شغلی در بعد مسخ شخصیت نگرشهای منفی نسبت به مراجعان و همکاران خود دارند.

1 - Sunbul

2 - Emotional exhaustion

3 - Depersonalization

4 - Lack of personal accomplishment

احساس عدم موفقیت فردی: اشاره به این دارد که کارکنان از تلاشهای حرفه‌ای خود برداشت منفی دارند و احساس می‌کنند در شغل خود پیشرفتی ندارند و کار و تلاششان، نتایج مثبتی به دنبال ندارد (مسلاج، ۱۹۸۲ به نقل از فرح بخش، ۱۳۹۰).
از میان سه جنبه فرسودگی شغلی، بیشترین گزارشها و تحلیلهای به جنبه خستگی عاطفی فرسودگی شغلی مربوط بوده است (صفری و گودرزی؛ ۱۳۸۸).

پیشینه پژوهش

در مورد این موضوع پژوهش خاصی صورت نگرفته است؛ اما گل پرور و نیری (۱۳۸۹) مقاله-ای را تحت عنوان "رابطه ارزشهای سازمانی و اخلاقی و رهبری اخلاق مدار با تنش و فرسودگی کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن" انجام دادند که به این نتایج دست یافتند:
نتایج تحلیل رگرسیون برای فرسودگی هیجانی نشان داد که رهبری اخلاق مدار و ارزشهای اخلاقی همکارانه دارای بیشترین توان پیش بینی معنادار (به صورت منفی) بود.
همچنین نتایج برای تنش شغلی نشان داد رهبری اخلاق مدار و ارزشهای معطوف به کیفیت و مشتریان دارای بیشترین توان پیش بینی معنادار (به صورت منفی) بود.

چارچوب مفهومی پژوهش

در این تحقیق در مورد اخلاق کاری از الگوی اخلاق کار اسلامی علی (۱۹۹۸)، و برای فرسودگی شغلی از الگوی مسلح استفاده شد. در این تحقیق اخلاق کار اسلامی به عنوان متغیر مستقل و فرسودگی شغلی و ابعادش به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. هدف اصلی تحقیق بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر فرسودگی شغلی کارکنان است. بر این اساس الگوی مفهومی تحقیق به این صورت است:



شکل شماره ۱: الگوی مفهومی تحقیق

فرضیات

بر اساس ادبیات پژوهش و هدف آن، فرضیات این تحقیق به صورت زیر بیان می‌شود:

- ۱- بین اخلاق کار اسلامی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری هست.
 - ۱-۱- بین کار دقیق و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
 - ۱-۲- بین کار انساندوستانه و فرسودگی شغلی رابطه معناداری هست.
 - ۱-۳- بین استقلال و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
 - ۱-۴- بین سودمندی اجتماعی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری هست.
- ۲- ابعاد اخلاق کار اسلامی توانایی پیش‌بینی فرسودگی شغلی را دارد.

روش پژوهش

این تحقیق از لحاظ هدفی که دنبال می‌کند، کاربردی، و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها، پیمایشی و غیر آزمایشگاهی و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع همبستگی است. روش پژوهش نیز به صورت پیمایشی است.

جامعه آماری این پژوهش شامل تمام مدرسان دانشگاه‌های آزاد اسلامی و پیام نور شهرستان پیرانشهر است. مدرسان دانشگاه آزاد ۵۵ نفر و مدرسان دانشگاه پیام نور ۲۳۰ نفر هستند. بر این اساس تعداد اعضای جامعه آماری ۲۸۵ نفر است. برای انتخاب نمونه آماری از جدول کوهن^۱

1 - Cohen

استفاده شد که بر اساس این جدول و تعداد اعضای جامعه حجم نمونه ۱۶۵ نفر تعیین شد. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای استفاده شد که بر این اساس از میان حجم نمونه ۱۶۵ نفری، ۱۳۲ نفر از مدرسان دانشگاه پیام نور و ۳۳ نفر از مدرسان دانشگاه آزاد اسلامی که از نسبت‌های تشکیل دهنده جامعه آماری به دست آمده است، مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند. به منظور تعیین تأثیر اخلاق کار اسلامی و ابعادش بر فرسودگی شغلی اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه به دست آمد. به همین منظور از پرسشنامه‌ای استفاده شد که شامل سه بخش بود: بخش عمومی که اطلاعات جمعیت شناختی نمونه آماری را نشان می‌داد و دو بخش دیگر شامل دو پرسشنامه برای بررسی متغیرهای اخلاق کار اسلامی و فرسودگی شغلی به عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها:

الف - پرسشنامه اخلاق کار اسلامی: این پرسشنامه توسط علی (۱۹۹۸) طراحی شد و اخلاق کار اسلامی را در چهار بعد (کار دقیق، کار انساندوستانه، استقلال و سودمندی اجتماعی) می‌سنجد. این پرسشنامه دربرگیرنده ۱۷ سؤال بسته است.

ب - پرسشنامه فرسودگی شغلی: این پرسشنامه بر اساس الگوی مسلاج است و فرسودگی شغلی کارکنان را در سه بخش (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس عدم توانایی فردی) می‌سنجد. این پرسشنامه شامل ۲۲ سؤال بسته پاسخ است.

منظور از روایی آن ویژگی از ابزار یا روش جمع‌آوری اطلاعات است که محتوای ابزار یا سؤالات ابزار متغیرها و موضوع مورد مطالعه را بسنجد و در واقع عین واقعیت را بخوبی نشان دهد (حافظ نیا، ۱۳۸۸). به منظور تعیین روایی پرسشنامه‌ها از نظر تعدادی متخصص مدیریت استفاده شد و بر اساس نظر آنان پرسشنامه با روایی خوب بین جامعه آماری توزیع شد.

پایایی، سنجه ثبات و هماهنگی منطقی پاسخها در ابزار اندازه‌گیری را نشان می‌دهد و به ارزیابی "درستی و خوب بودن" هر سنجه کمک می‌کند (دانایی فرد، الوانی و آذر، ۱۳۸۸). به منظور سنجش میزان پایایی پرسشنامه‌ها ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اخلاق کار اسلامی، فرسودگی شغلی و کل پرسشنامه به ترتیب عبارت بود از ۰/۷۶۲، ۰/۹۳۲ و ۰/۸۴۰ و باتوجه به اینکه این ضریب از ۰/۷ بیشتر بود، می‌توان نتیجه گرفت که پایایی مناسبی دارد.

یافته‌های پژوهش

الف: اطلاعات جمعیت شناختی

اطلاعات آماری نمونه آماری به این صورت است: از بین ۱۶۵ نفر نمونه آماری، ۱۴ نفر زن معادل ۸ درصد نمونه آماری (دو نفر دانشگاه آزاد و ۱۲ نفر دانشگاه پیام نور) و ۱۵۱ نفر مرد معادل ۹۲ درصد نمونه آماری (۳۱ نفر دانشگاه آزاد و ۱۲۰ نفر دانشگاه پیام نور) بودند. شش نفر با مدرک دکتری و دانشجوی دکتری ۳/۵ درصد نمونه آماری (دو نفر دانشگاه آزاد و چهار نفر دانشگاه پیام نور) و ۱۵۹ نفر معادل ۹۶/۵ درصد نمونه آماری (۳۱ نفر دانشگاه آزاد و ۱۲۸ نفر دانشگاه پیام نور) مدرک کارشناسی ارشد داشتند. از بین اعضای نمونه آماری ۱۲۵ نفر معادل ۷۵/۷ درصد نمونه آماری (۲۵ نفر دانشگاه آزاد و ۱۰۰ نفر دانشگاه پیام نور) مجرد و ۴۰ نفر معادل ۲۴/۳ درصد (۸ نفر دانشگاه آزاد و ۳۲ نفر دانشگاه پیام نور) متأهل بودند.

ب) آزمون فرضیه‌ها

به منظور بررسی فرضیه اصلی اول و فرضیه‌های فرعی متناسب با آن از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در قالب جدول شماره یک آمده است:

جدول شماره ۱: نتایج همبستگی پیرسون

ابعاد	اخلاق کار اسلامی	کار دقیق	کار انسان دوستانه	استقلال	سودمندی اجتماعی
فرسودگی شغلی	۰/۲۴۷**	۰/۱۹۹*	۰/۱۵۰	۰/۲۱۳**	۰/۲۸۱**

(**) همبستگی در سطح ۰/۹۹ معنا دار است.

(*) همبستگی در سطح ۰/۹۵ معنا دار است.

همان طور که جدول شماره (۱) نشان می‌دهد، رابطه اخلاق کار اسلامی، استقلال و سودمندی اجتماعی در سطح اطمینان ۹۹ درصد و کار دقیق و کار انساندوستانه در سطح اطمینان ۹۵ درصد با فرسودگی شغلی معنادار و منفی به دست آمد. اما رابطه بین کار انساندوستانه و فرسودگی شغلی معنادار به دست نیامد.

برای آزمون فرضیه دوم از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد که نتایج آن به صورت

جدول شماره (۲) در قسمت بعدی آمده است:

جدول شماره ۲: نتایج رگرسیون چندگانه

متغیرهای مستقل	F	ρ	R	R^2	β	t	ρ
کار دقیق					-۰/۰۰۳	-۰/۰۲۳	۰/۹۸۲
کار انسان دوستانه					۰/۱۴۷	۱/۲۰۵	۰/۲۳۰
استقلال	۳/۹۵۸	۰/۰۴	۰/۳۰۰	۰/۰۹۰	-۰/۱۰۷	-۰/۹۷۸	۰/۳۲۹
سودمندی اجتماعی					-۰/۳۱۶	-۲/۵۷۷	۰/۰۱۱

بر اساس جدول شماره (۲)، مقدار F ، مقدار F ، به دست آمد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین رابطه بین متغیرها خطی، و الگوی مناسبی انتخاب شده است. میزان R (ضریب همبستگی چندگانه)، به دست آمد؛ بنابراین رابطه ابعاد اخلاق کار اسلامی و فرسودگی شغلی معنادار است؛ هم‌چنین میزان R^2 ، نشان می‌دهد که ۹ درصد از واریانس فرسودگی شغلی با ابعاد اخلاق کار اسلامی تعیین می‌شود و بقیه ۹۱ درصد را می‌توان به سایر عوامل ربط داد. بر این اساس رابطه ابعاد اخلاق کار اسلامی و فرسودگی شغلی به صورت زیر خواهد بود:

$$Y = 2/187 - 0/149 X_1$$

(Y : فرسودگی شغلی و X^1 : سودمندی اجتماعی)

بنابراین، این هدف پژوهش نیز تأمین شد که ابعاد اخلاق کار اسلامی توانایی پیش‌بینی فرسودگی شغلی را دارد.

نتیجه گیری

اخلاق کار اسلامی، که بر ارزشهایی نظیر کار متعهدانه و خلاقانه در کنار پرهیز از رفتارهای

ضد اخلاقی مبتنی مبتنی است بر اساس آموزه‌های دین مبین اسلام است. با مشاهده بسیاری از نشانه‌های غیر اخلاقی همچون پایین بودن سطح استانداردهای رفتاری و خدمات کارکنان و سازمانهای مختلف، می‌توان به کمبود و یا حتی نبودن اخلاقیات کاری در سازمانهای ایرانی پی برد. ضعف در اخلاقیات باعث موارد منفی بسیاری می‌شود و هزینه‌های گزافی را بر سازمان تحمیل می‌کند به این علت که سازمان از هدف خود دور می‌شود و به فرعیات خواهد پرداخت. یکی از موارد منفی بسیاری که عدم اخلاقیات 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. که نتایج این پژوهش ثابت کرد که بین اخلاق کار اسلامی و فرسودگی شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معناداری هست و این رابطه معکوس بود. با توجه به اینکه در ادبیات تحقیق مورد مشابهی مشاهده نشد، نمی‌توان این نتیجه را با پژوهشهای دیگر مقایسه کرد. بنابراین بر اساس نتایج می‌توان گفت که اگر کارکنان بر اساس مجموعه‌ای از اصول اخلاقی، که از یک سو خوب و بد را از هم جدا می‌کند و از سوی دیگر بر پایه مفاهیم اسلامی است، عمل کند، می‌توان انتظار داشت که کمتر دچار فرسودگی شغلی شوند.

هم‌چنین بر اساس نتایج در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین کار دقیق و فرسودگی شغلی رابطه معنادار هست و این رابطه معکوس است که با توجه به اینکه در ادبیات تحقیق مورد مشابهی مشاهده نگردید، نمی‌توان آن را با تحقیقات دیگر مقایسه کرد؛ بنابراین می‌توان گفت که اگر کارکنان وظایف و کارهای خود را به بهترین شکل ممکن و بدون کم و کاست اجرا کنند، کارکنان فرسودگی شغلی کمتری را تجربه خواهند کرد.

نتایج نشان داد که رابطه بین کار انساندوستانه و فرسودگی شغلی معنا دار نیست. در ابتدا انتظار بر این بود که بین این دو متغیر رابطه معناداری باشد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور بررسی دلیل این موضوع و ادامه کار، پژوهشگران دیگر این کار را در جاهای دیگری انجام دهند.

هم‌چنین نتایج نشان داد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد بین استقلال و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معکوسی هست. که با توجه به اینکه در ادبیات تحقیق مورد مشابهی مشاهده نگردید، نمی‌توان آن را با تحقیقات دیگر مقایسه کرد؛ بنابراین می‌توان گفت که اگر کارکنان در کارها و وظایفشان بر خود تسلط داشته و وابستگی نداشته باشند، کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند.

نتایج نشان داد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد بین سودمندی اجتماعی و فرسودگی شغلی

رابطه معنا دار و معکوسی هست که با توجه به اینکه در ادبیات تحقیق مورد مشابهی مشاهده نگردید، نمی‌توان آن را با تحقیقات دیگر مقایسه کرد؛ بنابراین اگر کارکنان در راستای بهبود وضعیت جامعه و افزایش رفاه مردم تلاش کنند، می‌توان انتظار داشت که فرسودگی شغلی کمتری را تجربه کنند.

از طرفی ابعاد اخلاق کار اسلامی در سطح اطمینان ۹۹ درصد، توانایی پیش بینی ۹ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را دارد که با توجه به اینکه در ادبیات تحقیق مورد مشابهی مشاهده نگردید، نمی‌توان آن را با تحقیقات دیگر مقایسه کرد؛ بنابراین می‌توان گفت که اگر کارکنان به اخلاقیات کاری اسلامی پایبند باشند از ایجاد خودپنداری منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و نبودن احساس ارتباط با مراجعان هنگام اجرای وظیفه و یا در کل از فرسودگی شغلی جلوگیری می‌کند.

بنابراین باید وضعیتی ایجاد شود که زمینه ساز رعایت اخلاقیات کاری در سازمان شود تا بتوان در نتیجه آن از فرسودگی شغلی بین کارکنان پرهیز کرد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود:

- ۱ - منشور اخلاقی مناسبی تهیه، و به بدنه دانشگاه تزریق شود تا کارکنان و بویژه مدرسان دانشگاه از انتظارات دانشگاه در مورد خود آگاه شوند.
- ۲ - مدیران دانشگاه باید نقش مثبتی بر عهده بگیرند و نوع رفتار مناسبی را از خود بروز دهند؛ چون رفتار آنها می‌تواند الگویی برای دیگران باشد.
- ۳ - افرادی باید در داخل دانشگاه برای کار انتخاب شوند که در پی ترویج ارزشها و شاخصهای اخلاقی و بویژه اخلاق کار اسلامی باشند.

منابع فارسی

قرآن کریم.

احیا کننده، منیژه؛ شفیق آبادی، عبدالله؛ سودانی، منصور (۱۳۸۷). رابطه سلامت و فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان. اندیشه و رفتار. دوره سوم. ش ۱۰: ۱۰۷ - ۹۹.

اشرفی سلطان احمدی، حسین؛ مهرمند، احمد؛ غلامیان، علیرضا؛ عزیزی نژاد، بهاره (۱۳۸۹). بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس مقطع راهنمایی شهرستان مهاباد، فصلنامه علمی - پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز. س پنجم. ش ۱۸.

- توسلی، غلامعباس؛ نجار نهاوندی، مریم (۱۳۸۷). مطالعه تجربی اخلاق کاری با تاکید بر جنسیت. پژوهش زنان. دوره ۶، ش ۳: ۶۰ - ۳۰.
- حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. چ شانزدهم. مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی؛ آذر، عادل (۱۳۸۸). روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع. تهران: انتشارات صفار - اشراقی.
- صفری، شهربانو؛ گودرزی، حسنیه (۱۳۸۸). بررسی فرسودگی شغلی و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت شناختی در بین استادان و کارکنان دانشگاه. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی. س نخست. ش ۱.
- طاهری دمنه، محسن؛ زنجیرچی، سید محمود؛ نجاتیان؛ قاسمیه، مجید (۱۳۹۰). نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروند سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. س ۶، ش ۲.
- فرح بخش، سعید (۱۳۹۰). رابطه بین ابعاد مختلف فرسودگی شغلی و برخی از عوامل مربوط به شغل در مدیران سازمانهای دولتی استان لرستان. تحقیقات علوم رفتاری. دوره ۹، ش ۱.
- قربانی زاده، وجه اله؛ کریمیان، مریم (۱۳۸۸). عوامل درون سازمانی موثر بر اخلاق کاری کارکنان. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسن (ع). س اول. ش ۴: ۴۷ تا ۶۵.
- قهرمانی، محمد؛ آراسته نظر، زهرا؛ معمار، محمد علی (۱۳۹۰). بررسی تأثیر منبع کنترل در فرسودگی شغلی آموزشیاران زن نهضت سواد آموزی شهر تهران. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. دوره سوم. ش ۸: ۸۴ تا ۶۹.
- کوشکی، شیرین؛ سپاه منصور، مژگان؛ فلاح، فاطمه (۱۳۸۸). ارتباط عزت نفس با فرسودگی شغلی معلمان دروهای مهارت‌های حرفه‌ای استثنایی و مدارس راهنمایی عادی، تحقیقات روانشناسی. ش ۲: ۳۱ - ۱۷.
- گل پرور، محسن؛ نادی، محمدعلی (۱۳۹۰). نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. س ۶، ش ۱.
- گل پرور، محسن؛ نیری، شیرین (۱۳۸۹). رابطه ارزش‌های سازمانی و اخلاقی و رهبری اخلاق مدار با استرس و فرسودگی کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن. فصلنامه شغلی و سازمانی. دوره دوم. ش ۵.
- مقیمی، سید محمد (۱۳۹۰). سازمان و مدیریت با رویکرد پژوهشی. چ هفتم. تهران: انتشارات ترمه.
- مهدی زاده اشرفی، علی؛ ایلکا، حسین علی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری (QWL) و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروز کوه بر اساس مدل والتون. فصلنامه مدیریت. س هفتم. ش ۲۰: ۱ تا ۸.

منابع انگلیسی

- Abeng, T. (1997). "Business ethics in Islamic context: Perspectives of a Muslim business leader". Business Ethics Quarterly, 47-54.

- Ali, A. J and Al-Owaihian, A, (2008), Islamic work ethic: a critical review, **Cross Cultural Management: An International Journal**, 15(1): pp. 5-19.
- Ali, J .A. and Al-Kazemi, A, (2007), managerial problems in Kuwait, **the journal of management development**, 21(5): pp. 366-375.
- Beekun, R. I, (1996), **Islamic business ethics**, Herndon: International Insistute of Islamic Thought.
- Bin Shamsudin, A. Sh, Bin Momd Kassim, A. W, Ghozali Hassan, M and Johari, N. A, (2010), Preliminary Insights on the Effect of Islamic Work Ethic on Relationship Marketing and Customer Satisfaction, **the Journal of Human Resource and Adult Learning**: 6(1).
- Grunfeld, E. et.al, (2000), Cancer care workers in ontario: prevalence of burnout, Job stress and Job satisfaction, **CMAJ**: 163(2): 166 – 9. Full text.
- Haroon, M, Fakhar Zaman, H. M. and Waiza, R, (2012), the relationship between Islamic work ethics and satisfaction in healthcare sector of Pakistan, **International Journal of Contemporary Business Studies**, 3(5), Available online at <http://www.akpinsight.webs.com>.
- Kumar, N., & Rose, R. C, (2010), examining the link between Islamic work ethic and innovation capability, **Journal of Management Development**, 29(1): 79-93.
- Lackritz, James R, (2004), exploring burnout among university faculty: incidence, performance, and demographic issues, **Journal of Teaching and Teacher Education** 20. www.elsevier.com/locate/tate.
- Rokhman, W, (2010), the Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes, **Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies**, 15 (1): 21-27.
- Sameer, s., et.al, (2004), Physician Burnout, **JAMA** . pp 201: 633.
- Schultz D, Schultz S, (1998), **the relationship between worker and equipment**, NEW YORK: Prentice-hall. P. 22.
- Yousef, D.A, (2000), organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change, **Human Relations**, 53(4): Pp: 513-537.
- Yousef, D.A, (2001), Islamic work ethic - A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context, **Personnel Review**, 30(2): pp. 152-165.

