

تعیین رابطه بین اخلاق حرفه ای و فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع ابتدائی شهر سراب

مهوش شجاعی

کارشناس علوم تربیتی، آموزگار مقطع ابتدایی مدارس شهرستان سراب meh.shojaei2022@gmail.com

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین رابطه اخلاق حرفه ای و فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع ابتدائی شهر سراب بود. طرح پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر از نوع تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق را کلیه معلمان زن مقطع ابتدائی شهر سراب به تعداد جمعاً ۲۰۵ نفر در ۶ مدرسه که از بین آنها نمونه ای به تعداد ۱۲۰ نفر از طریق فرمول گرجسی و مورگان و به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. ابزار گردآوری داده ها، شامل پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاچ و همکاران (۲۰۰۱) و پرسشنامه اخلاق حرفه ای گریگوری، سی، پتی (۱۹۹۰) بود. داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS26 تحلیل شد. نتایج نشان داد بین اخلاق حرفه ای و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی دار وجود دارد ($p < 0/01$). بدین ترتیب، برای کاهش فرسودگی شغلی معلمان، باید شرایط لازم را برای تقویت اخلاق حرفه ای فراهم نمود.

واژگان کلیدی: فرسودگی شغلی، اخلاق حرفه ای، معلمان.

مقدمه

مفهوم فرسودگی شغلی^۱ اولین بار از سوی فرودنبرگ^۲ در سال ۱۹۷۴ معرفی شد. وی فرسودگی شغلی را حالتی از خستگی و ناکامی می داند که ناشی از ارتباطات و روابط شغلی است که به وصول نتیجه دلخواه منجر نمی شود (آیکن^۳ و همکاران، ۲۰۱۰).

فرسودگی شغلی نشانگانی روانشناختی است که در نتیجه عوامل فشارزای بین فردی و مزمن به وجود می آید و به صورت خستگی عاطفی، بدبینی به کار و کاهش کارآیی شغلی آشکار می شود (مزلاچ^۴ و همکاران، ۲۰۰۱).

رایج ترین تعریف فرسودگی شغلی مربوط به مزلاچ و همکاران (۲۰۰۱) است که آن را نشانگانی روانشناختی متشکل از سه بعد تحلیل عاطفی یا خستگی هیجانی^۵، مسخ شخصیت^۶ و کاهش احساس کفایت شخصی^۷ می دانستند. علامت محوری فرسودگی، تحلیل عاطفی است که یک واکنش عمومی به استرس بوده و به صورت احساس تحت فشار قرار گرفتن و تخلیه منابع احساسی و هیجانی در فرد نمودار می شود. مسخ شخصیت، پاسخی منفی و سنگدلانه، و بی تفاوتی به اشخاصی است که معمولاً دریافت کنندگان خدمات و مراقبت هستند و به نگرش منفی شخص نسبت به مددجویان اشاره دارد. این بعد از فرسودگی، برای مشاغل مرتبط با خدمات انسانی بسیار اختصاصی می باشد. احساس عدم موفقیت فردی، کم شدن احساس لیاقت و ایفای موفق وظیفه است و یک ارزیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار می باشد (کیزک^۸ و همکاران، ۲۰۱۲).

یکی از پیامدهای این استرس ها بروز فرسودگی شغلی در بین معلمان است این فرسودگی ناشی از عکس العمل مربوط به استرس، عوارض زیادی در سازمان و در خانواده و زندگی اجتماعی و فردی برجای می گذارد. از مهمترین آن ها می توان غیبت کارکنان از کار، تأخیرهای متوالی، شکایت های مختلف روان تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، تغییر شکل تدریس با مشاغل دیگر و در نهایت ترک خدمت را نام برد. هنگامی که فرسودگی شغلی رخ می دهد، فقدان روزافزون واقع بینی، کاهش انرژی در ادامه فعالیت های سودمند، از دست دادن فلسفه نهایی زندگی، فقدان احساس همدردی و اختلالات روحی و جسمی پدیدار می شوند. برای فائق آمدن بر این مشکلات باید با استرسهای روانی فرسودگی شغلی مقابله کرد (نقدی، ۱۳۸۹).

فرسودگی شغلی نشانگانی است که بر اثر تعامل عوامل مختلف فردی، بین فردی و سازمانی به وجود می آید از عوامل فردی فرسودگی شغلی، می توان به ویژگی های فردی و شخصیتی، عدم آمادگی برای احراز شغل و احساس عدم پیشرفت فردی اشاره نمود (دی سیلوا^۹ و همکاران، ۲۰۰۹).

امروزه به دلیل تغییرات شگرفی که فرسودگی شغلی می تواند بر کیفیت زندگی شخصی، خانوادگی و کاری معلمان بر جای بگذارد به صورت یک مسأله ای جدی مد نظر قرار گرفته است. فرسودگی شغلی پاسخی روانشناختی به استرس است که با خصوصیتی مثل خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کفایت فردی توأم می باشد (لتزینگ^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۵) و از آنجا که تدریس نیز عموماً به عنوان فعالیتی استرس آور شناخته می شود (هاکانن^{۱۱} و همکاران، ۲۰۰۷)، بنابراین شغل معلمی از جمله مشاغلی است که خطر فرسودگی شغلی در آن به نسبت بیشتر است (لاوگا^{۱۲} و همکاران، ۲۰۰۸؛ به نقل از رستمی و همکاران، ۱۳۸۷).

1-Professional burn out

2-Freudenberger

3- Aiken

4- maslach

5- Emotional Exhaustion

6- Depersonalization

7- Decreased Personal Accomplishment

8- Ksiazek

1- De Silva

2- Letzring

3- Hakanen

4- Laugaa

بر اساس نظر بارنت و مک کورمیک (۲۰۰۸)؛ به نقل از قهرمانی و همکاران، (۱۳۹۰) کنش های متقابل معلمان با یکدیگر در محیط کار و سلسله مراتب سازمان و مقررات حاکم در آن می تواند در معلمان ایجاد تنش کند. شواهد فراوانی هست که معلم در حوزه کاری خود تنشهای زیادی را تجربه می کند 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. بنابراین میتوان گفت که همان عواملی باعث بروز رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی میشود، میتواند باعث بروز فرسودگی شود. لذا اخلاق حرفه ای در سازمان یکی از عوامل پیش بینی کننده فرسودگی شغلی معلمان است. اخلاق حرفه ای عبارت است از مجموعه قوانین اخلاقی که نخست از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است (حسینیان، ۱۳۸۵). اخلاقیات به عنوان مجموع های از معیارها و ضوابط، اغلب به عنوان منشوری برای راهنمایی افراد است و این مجموعه اصول، چارچوبی برای اقدام ارائه می کند. اخلاق حرفه ای، تأثیر چشم گیری بر روی تکاپوها و نتیجه های سازمان دارد. اخلاق حرفه ای، بهره وری را افزایش می دهد، ارتباط ها را بهبود می بخشد و درجه ریسک را کاهش می دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه ای در سازمان حاکم است، جریان داده ها آسان می شود و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن آگاه می شود (قراملکی، ۱۳۸۵). لذا نظر به اهمیت اخلاق حرفه ای در این پژوهش به این سوال اساسی پاسخ داده می شود که آیا بین اخلاق حرفه ای و فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع ابتدائی شهر سراب رابطه معنی دار وجود دارد؟

مواد و ابزار

طرح پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر از نوع تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق را کلیه معلمان زن مقطع ابتدائی شهر سراب به تعداد جمعاً ۲۰۵ نفر در ۶ مدرسه که از بین آنها نمونه ای به تعداد ۱۲۰ نفر از طریق فرمول گرجسی و مورگان و به شیوه نمونه گیری در دسترس انتخاب شد. ابزار گردآوری داده ها، شامل پرسشنامه های فرسودگی شغلی مزلاچ و همکاران (۲۰۰۱) و پرسشنامه اخلاق حرفه ای گریگوری، سی، پتی (۱۹۹۰) بود. برای روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها از نظر متخصصان و اساتید صاحب نظر استفاده شد. برای پایایی پرسشنامه ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ بهره گرفته شد. آلفای محاسبه شده برای پرسشنامه فرسودگی شغلی در کل ۰/۸۵ و برای پرسشنامه اخلاق حرفه ای در کل ۰/۷۶ به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام شده است

یافته ها

در جدول ۱ ضرایب همبستگی اخلاق حرفه ای و فرسودگی شغلی گزارش شده است:

جدول (۴-۶) ماتریس همبستگی اخلاق حرفه ای و فرسودگی شغلی		
متغیر ۱	متغیر ۲	ضریب همبستگی
اخلاق حرفه ای	فرسودگی شغلی	-۰/۵۹۱**

**همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

نتایج جدول ۱، نشان می دهد که بین اخلاق حرفه ای و فرسودگی شغلی ($r = -0.591$ ؛ $p < 0.01$) رابطه منفی و معنی دار برقرار وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتیجه آزمون همبستگی پیرسون و سطح معناداری آن نشان داد که بین اخلاق حرفه ای و فرسودگی شغلی معلمان همبستگی منفی و معکوسی وجود دارد. به عبارتی دیگر هر چه اخلاق حرفه ای معلمان بالاتر رود به همان میزان فرسودگی شغلی آنان کمتر

می شود. که با نتایج تحقیق گل پرور و نیری (۱۳۸۹)، کشمیری (۱۳۹۳)، شیخه پور و همکاران (۱۳۹۴) و اکپرا و وین (۲۰۱۰) در تحقیقات خودشان همبستگی منفی بین ارزش های اخلاقی، اخلاق حرفه ای با فرسودگی شغلی گزارش کرده اند، همسو می باشد. این نتیجه از لحاظ نظری نیز با نظریات نظریه پردازانی که در عرصه ارزش های اخلاق حرفه ای باور دارند که این نوع ارزش ها با دخالت در فرایندهای تصمیم گیری بر روی عملکرد و بهزیستی کارکنان موثر واقع می شود، همسویی نشان می دهد. برای نمونه نظریات پژوهشگرانی چون کزانچی و همکاران (۲۰۱۱)، دالتون (۲۰۰۹) و هندل و همکاران (۲۰۱۲) بر این است که ارزش های اخلاقی به لحاظ ماهیت فراگیر، شدید و جهت دهنده ی خود از طریق ساز و کارهای مختلف در فرایندهای تصمیم گیری و از آن طریق بر عملکرد و رفتار افراد در تمامی سطوح سازمان موثر واقع می شوند. همچنین نقش اخلاق حرفه ای در کاهش فرسودگی معلمان شهرستان اردبیل از طریق نظریه بقاء (هابفول، ۲۰۰۲) نیز بخوبی قابل تبیین است. بر اساس نظریه بقاء، هر پدیده ای که برای انجام یک کار ارزشمند و ضروری است و بعنوان ابزار یا وسیله ای برای رسیدن به هدف مورد استفاده قرار می گیرد یک منبع بقاء برای فرد محسوب می شود. بنابراین در اخلاق حرفه ای معلمان، بر برنامه ریزی برای رشد و پیشرفت، قدردانی از عملکرد منایب و مطلوب، استفاده از تکنولوژی های متناسب با شرایط کار و کارکنان، صداقت و درستکاری، گسترش و بسط خلاقیت و امثال آن، برنامه ریزی آموزشی برای نیازهای آینده، رهبری مشارکتی و درگیر نمودن معلمان در برنامه ریزی برای طرح ها و برنامه ها تأکید ویژه ای می شود که توجه به هریک از این ارزش ها خود بخوبی گویای آن است که این ارزش ها دارای رابطه معنادار با استرس و فرسودگی شغلی با تأمین منابع فردی، فیزیکی و موقعیتی برای دستیابی به اهداف دارند و این تأمین منابع در مجموع، زمینه را برای مقابله موثر با استرس و فرسودگی شغلی فراهم می آورند. برای تبیین بیشتر این نتیجه می توان گفت که اخلاقیات به عنوان مجموع های از معیارها و ضوابط، اغلب به عنوان منشوری برای راهنمایی افراد است و این مجموعه اصول، چارچوبی برای اقدام ارائه می کند. اخلاق حرفه ای، مانند شمشیر دولبه ای است که یک لبه آن تهدید است. ضعف در چارچوب اخلاقیات، منجر به کاهش ارتباط ها و افزایش زیان ها در سازمان می شود و مدیریت، بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد به مدیریت اطلاع رسانی واقعی نمی کنند و در این صورت، انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می شود و به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آن که صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم کاری و... خواهد شد. لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. اخلاق حرفه ای، تأثیر چشمگیری بر روی تکاپوها و نتیجه های سازمان دارد. اخلاق حرفه ای، بهره وری را افزایش می دهد، ارتباط ها را بهبود می بخشد و درجه ریسک را کاهش می دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه ای در سازمان حاکم است، جریان داده ها آسان شود و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن آگاه می شود (قراملکی، ۱۳۸۵). لذا مدیران می توانند بروز فرسودگی را در کارکنان کنترل کنند. اکثر صاحب نظران بر این باورند «مهمترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه ای است. امروزه، داشتن اخلاق حرفه ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است. اخلاق به عنوان نظام فلسفی ای که هدایت و تصمیم گیری معنوی انسان ها را در بردارد، تعریف می شود و اخلاق حرفه ای این تصمیم گیری را در هنگام کار با مراجع مورد توجه قرار می دهد (قراملکی، ۱۳۸۵). اخلاق اساساً جدای از موضوع های مادی است و بعد معنوی دسته بندی های حرفه ها را که دارای هدف ها و منافع مشترک هستند را دربر می گیرد و امروز به این نوع اخلاق، اخلاق حرفه ای می گویند. حرفه های گوناگون برحسب میزان حساسیت و وظیفه ای که در خدمت به جامعه دارند، دارای معیارهای اخلاقی متفاوت می باشند، معیارهای اخلاقی ضوابط مشترک مسئولیت ها و وظایفی را که اعضای یک سازمان را به هم پیوند می دهد، مشخص می کنند. باید اذعان داشت، معیارهای اخلاقی چارچوبی را برای ارزش ها، شاخص ها، مسؤولیتها و حقوق سازمان ها ارائه می دهند. معیارهای اخلاقی همچون نقشه های راهنمایی هستند که به اعضاء یک سازمان کمک می کنند تا نقش های خود را به روشنی ایفاء نمایند و از استرس و فرسودگی

1 - Conservation resource theory

2 - Hobfoll

کارکنان بکاهد. لذا پیشنهاد می شود با تدوین سیاست هایی به منظور تقویت و ترویج اخلاق حرفه ای در میان معلمان و مدیران و نظارت بر رعایت اصول و مقررات کاری از سوی آنها می تواند موجب افزایش اخلاق حرفه ای در مدارس شود. از جمله محدودیت های پژوهش حاضر، بکارگیری پرسشنامه خودگزارشی است و ممکن است در پاسخ ها سوگیری وجود داشته باشد که می توانست در نتایج تحقیق مؤثر باشد و جامعه آماری فقط معلمان زن دوره ابتدائی شهر سراب بود و از جامعیت پایینی برخوردار بوده که باید تعمیم نتایج با احتیاط صورت گیرد در این رابطه استفاده از مصاحبه کیفی به جای پرسشنامه و انجام پژوهش در سایر گروه ها جهت بالا بردن قدرت تعمیم پذیری نتایج می تواند مفید و موثر واقع گردد.

منابع

- خلیفه سلطانی، افتخارالسادات.(۱۳۷۷). بررسی فرسودگی شغلی مدیران آموزشی شهر اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان
- رستمی، علیرضا؛ نوروزی، علی، زارعی عادل، امیری، محسن، سلیمانی، مهران.(۱۳۸۷). رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان با نقش کنترل‌کنندگی جنسیت و تاب‌آوری در میان معلمان ابتدایی، مجله سلامت کار ایران، دوره ۵، شماره ۴، صص ۷۵-۶۸.
- سارافینو، ادوارد.(۱۳۸۷). روانشناسی سلامت، ترجمه میرزایی، رضا، تهران: انتشارات رشد
- ساعتچی، محمود.(۱۳۸۷). بهداشت روانی در محیط کار، تهران، انتشارات ویرایش
- شیخه پور، زانبار؛ ابراهیمی، احمد؛ شیخه پور، 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، سال بیست و سوم، شماره ۱، صص ۲۴۱-۲۲
- قدسی، علی محمد؛ افشار کهن، جواد و میهنی، حامد.(۱۳۹۰). مطالعه رابطه بین عوامل اجتماعی و فرسودگی شغلی معلمان شهرستان قروه، مجله مسائل اجتماعی ایران، سال دوم، شماره دوم، صص ۱۵۰-۱۳۰
- قراملکی، احد.(۱۳۸۵). اخلاق حرفه‌ای، قم، انتشارات مجنون
- قهرمانی، محمد؛ آراسته نظر، زهرا؛ معمار، محمد علی.(۱۳۹۰). بررسی تأثیر منبع کنترل در فرسودگی شغلی آموزشیاران زن نهضت سوادآموزی شهر تهران، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره سوم، شماره ۸، صص ۸۴-۶۹
- کشمیری، مرتضی.(۱۳۹۳). رابطه ویژگیهای شخصیتی و اخلاق کاری با فرسودگی شغلی کارکنان دانشکده فنی شهید رجایی شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
- 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، شماره ۵، صص ۸۷-۶۵
- ملکی آوارسین، صادق، خدیوی اسدالله، خانکشی زاده، حسن.(۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه و راهنمایی شهرستان مشگین شهر در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۹۰، فصلنامه علوم تربیتی، سال پنجم، شماره ۲۰، صص ۱۱۰-۹۳
- نقدی، احمد.(۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی بین خلاقیت و خودکار آمدی با فرسودگی شغلی در بین معلمان مقطع متوسطه شهرستان تبریز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته روانشناسی، دانشکده علوم انسانی و تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز
- Aiken, L., Poghosyan, D. and Sloane M.(2010). Factor structure of the Masalach Burnout Inventory : Ananalysis of data from large scale cross-sectional surveys of nurses from eight countries, international Journal of nursing studies, No.46 , pp. 894-902.
- Cadozier,V,(2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics, Retrieved from proquest.com,
- De Silva, P., Hewage, C. and Fonseka P.(2009). Burnout: an emerging occupational health problem. Journal of Galle Med. No. 1, pp.5-52.
- Hakanen, J ., Bakker B. and Schaufeli, B.(2007). Burnout and work engagement among teachers. Journal of school sychology , No.43 , pp.495-513
- Ksiazek, I., Stefaniak, T.J. Stadnyk, M. and Ksiazek J.(2012). Burnout syndrome in surgical oncology and general surgery nurses: a cross-sectional study. Eur Journal of Oncol Nurs. No. 4, pp.347-50.
- Letzring ,T . D., Block, J., and Funder, D. C.(2005). Ego control and ego resiliency: Generalization of self report scale base on personality description from acquaintances, clinicians, and the self. Journal of research in personality, No. 29, pp. 395-422.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B and Leiter, M. P.(2001). Job Burnout, Journal of Psychology. No.52, pp. 397- 422.

Okpara, J.O., Wynn, P. (2008). The impact of ethical climate on Job Satisfaction, and commitment in Nigeria. Implication for management development. Journal of Management Development. 9(27). Pp.935- 950.