

بررسی رابطه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با فرسودگی شغلی

Investigation of the Relationship between Professional Ethics Components and Job Burnout

Roosha Attarzadeh
Sadraddin Sattari

روشا عطارزاده*
صدرالدین ستاری**

Abstract

The purpose of this research was to investigate the relationship between professional ethics and job burnout among teachers using a correlational-descriptive method. The statistical population included all teachers working in Namin city. Among them 270 teachers selected by simple random sampling method. The participants completed Maslach burnout and professional ethics questionnaires. Data were analyzed using Pearson correlation coefficients, t-test, regression and variance analysis. The results showed that there was a significant and negative correlation between professional ethics and teacher's job burnout. Results of regression analysis showed that professional ethics explained 48.3 percent of the variance of job burnout.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با فرسودگی شغلی معلمان به روش توصیفی-همبستگی انجام گردید. جامعه آماری این تحقیق ۹۰۰ نفر از معلمان شهرستان نمین بودند که از بین آن‌ها ۲۷۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب گردید. داده‌های موردنیاز با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج و همکاران و پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای پتی جمع‌آوری شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری همبستگی پیرسون، آزمون تی، تحلیل رگرسیون و تحلیل واریانس مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان دادند بین اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان همبستگی منفی و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مجموع ۴۸٫۳ درصد کل واریانس متغیر فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

Keywords: professional ethics, job burnout, teachers

کلیدواژه‌گان: اخلاق حرفه‌ای، فرسودگی شغلی

* کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

** دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

امروزه اخلاق و مسئولیت‌های اجتماعی مدیران بیش از گذشته مورد توجه صاحب‌نظران قرار گرفته است. مدیران تصمیمات خود را بر مبنای واقعیت، قضاوت‌های ارزشی و اخلاقی اتخاذ می‌کنند. انتخاب یک شق از میان شق‌های مختلف با توجه به تصمیمات قبلی، فشارهای لحظه‌ای، ارزش‌های مذهبی، سنت‌ها، و عوامل اجتماعی و اقتصادی به عمل می‌آید (Salavati, Rahmani, & Rozman, 2013). با توجه به پیچیدگی سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کار، توجه مدیران سازمان‌ها را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای در همه سازمان‌ها ضروری کرده است (Ghasemzadeh, Maleki, & Brooki, 2014).

اخلاق حرفه‌ای، به منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق کاربردی، 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 (Faramarz Garamaleki, 2016). 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 (Maarefi, Ashk Torab, Abaszadeh, Alavi Majd, & Eslami Akbar, 2014). رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در سازمان‌ها به وجود آورده است، در جامعه ما، با وجود عناصر مثبت بسیار در فرهنگ ملی و دینی، در ساختار کلی جامعه ارزش‌هایی غلبه دارند که اخلاق کار و در پی آن وجدان کاری را تضعیف می‌کنند (Soleymani, Abaszadeh, & Niaz Azari, 2012).

اخلاق حرفه‌ای، موضوعی است که امروزه بسیار مورد توجه قرار گرفته است، به طوری که اکثر حرفه‌ها، از جمله حرفه تدریس نیز، با درک ضرورت و اهمیت آن و نیز توجه به جایگاه والای معنوی این حرفه، نیازمند تدوین منشور اخلاق حرفه‌ای مخصوص به خود هستند (Banky Purfard & Mohagheghian, 2014). اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار و وظیفه است و اخلاقی بودن در حرفه حاصل دانستن، خواستن، توانستن و نگرش است (Ameli, 2010). نیروی انسانی مقید به ارزش‌های حرفه‌ای سازمان حاضر است فراتر از وظایف مقرر در شرح وظایف هم فعالیت کند

(Ansari, Hosseini, Rahmani, & Seifi, 2013). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده است که از سوی سازمان‌ها به مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای را دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار بیان می‌کنند (Feghi Farahmand & Zanjani, 2013).

اخلاقیات به‌عنوان مجموعه‌ای از معیارها و ضوابط، اغلب به‌عنوان منشوری برای راهنمایی افراد است و این مجموعه اصول، چارچوبی برای اقدام ارائه می‌کند. 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 امور آسان می‌شود و مدیر قبل از ایجاد هر گونه بحرانی، از آن آگاه می‌شود (Faramarz Garamaleki, 2016). دو متغیر اخلاق کار و فرسودگی شغلی هر یک به تنهایی از مفاهیمی است که بر میزان کارایی کارکنان و بهره‌وری سازمان تأثیر می‌گذارد. در مدیریت منابع انسانی این دو مقوله می‌بایست بیشتر مورد توجه قرار گیرند. رعایت اخلاق در کار موجب رضایت کارکنان و افزایش بهره‌وری می‌شود و بر عکس آن فرسودگی شغلی به همه کارکنان صرف‌نظر از جایگاه سازمانی آن‌ها، آسیب وارد می‌کند و هزینه‌های گزافی را هم بر سازمان و هم بر خود کارکنان وارد می‌کند (Sheukhepoor, Ebrahimi, Sheukhepoor, & Zeinali, 2015). اخلاق حرفه‌ای در سازمان یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی معلمان است (Hosseinian, 2007).

اساس میزان قابل توجهی از بیماری‌های جسمانی و پریشانی‌های روانی، تحمل فشار روانی و ناتوانی فرد برای مقابله با آنهاست. هر چند ماهیت بسیاری از مشاغل چنان است که فشار روانی را نیز به همراه خود دارند، گاه متصدیان این مشاغل می‌دانند چگونه با این نوع فشارهای تنش‌زا مقابله کنند و علی‌رغم محرک‌های تنش‌زایی که در کار روزانه با آن مواجه‌اند، آموخته‌اند چگونه از آثار زیان‌آور این محرک‌ها، اجتناب ورزند. اما برخی افراد تا این حد توانایی یا امکان لازم برای مقابله یا محرک‌های تنش‌زا را ندارند و به احتمال زیاد، گرفتار سندرم فرسودگی شغلی می‌شوند (Saatchi, 2009). فرسودگی شغلی نشانگانی روان‌شناختی است که در نتیجه عوامل فشارزای بین‌فردی و مزمن به وجود می‌آید و به‌صورت خستگی

عاطفی، بدبینی به کار و کاهش کارایی شغلی آشکار می‌شود (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). رایج‌ترین تعریف فرسودگی شغلی مربوط به (Maslach et al. 2001) است که آن را نشانگانی روان‌شناختی متشکل از سه بعد خستگی عاطفی یا فرسودگی عاطفی^۱، مسخ شخصیت^۲ و کاهش احساس کفایت شخصی^۳ می‌داند. نشانه فرسودگی، خستگی یا فرسودگی 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 بی‌تفاوتی به اشخاصی است که معمولاً دریافت‌کنندگان خدمات و مراقبت هستند و به نگرش منفی شخص نسبت به مددجویان اشاره دارد. احساس عدم کفایت فردی، کم شدن احساس لیاقت و ایفای موفق وظیفه است و یک ارزیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار می‌باشد (Ksiazek, Stefaniak, Stadnyk, & Ksiazek, 2012). فرسودگی شغلی بر اثر تعامل عوامل مختلف فردی، بین‌فردی 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 (De Silva, Hewage, & Fonseka, 2009).

یکی از پیامدهای استرس شغلی بروز فرسودگی شغلی 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 درنهایت 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 (Nagdi, 2011).

امروزه به دلیل تغییرات شگرفی که فرسودگی شغلی می‌تواند بر کیفیت زندگی شخصی، خانوادگی و کاری معلمان بر جای بگذارد به صورت یک مسأله‌ای جدی مدنظر قرار گرفته است. فرسودگی شغلی پاسخی روان‌شناختی به استرس است (Letzring, Block, & Funder, 2011).

-
- 1- emotional exhaustion
 - 2- depersonalization
 - 3- decreased personal accomplishment

(2005) و از آنجا که تدریس نیز عموماً به‌عنوان فعالیتی استرس‌آور شناخته می‌شود (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2007)، بنابراین شغل معلمی از جمله مشاغلی است که خطر فرسودگی شغلی در آن نسبت به سایر مشاغل بیشتر است (Laugaa, Rasclé, & Schweitzer, 2008) و نتایج تحقیقات نیز نشان می‌دهد که درجاتی از فرسودگی شغلی در بین معلمان وجود دارد (Ghadimi Moghaddam & Hoseini Tabatabaei, 2006).

از دیدگاه Barnett and McCormick (2008) فرسودگی شغلی معلمان به عوامل مختلفی مانند احساس شایسته نبودن برای تدریس، مدیریت غیرمؤثر کلاس درس و دانش‌آموزان، کنش‌های متقابل معلمان با همدیگر در محیط کار، سلسله‌مراتب سازمانی و مقررات حاکم در آن اشاره نمود. شواهد زیادی هست 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 شد که این به نوبه خود باعث بیماری و بازنشستگی پیش از موعد می‌شود (cited in Ghahramani, Arastehnazari, & Meemar, 2011). 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 (Grayson & Alvarez, 2008). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که فرسودگی شغلی منجر به غیبت‌های مکرر، بازنشستگی زودرس، عملکرد نامناسب و کاهش کیفیت تدریس، عزت نفس پایین و افسردگی می‌شود (Ahola & Hakanen, 2007). در این میان نقش دبیران در بخش آموزش و پرورش از اهمیتی دوچندان برخوردار است؛ چرا که آموزش و پرورش به‌عنوان 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 آموزش‌دهندگان سالم، شاداب و با انگیزه کاری بالا است.

حیات انسان با کار درآمیخته است و بدین‌سان بین‌اندیشه، کار و روابط اجتماعی پیوندی ناگسستنی پدید آمده است (Tavassoli, 2002). از آنجا که کیفیت، حاصل تلاش انسان‌هایی است که به‌عنوان با ارزش‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند، لذا پرداختن به مسائل اخلاقی کارکنان ضرورتی انکارناپذیر است (Faramarz Garamaleki, 2016). مدیران امروزی به‌این نتیجه دست یافتند 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 کارشناسان برای اداره بهتر سازمان‌ها ضرورت دارد که اخلاق در کنار قانون قرار بگیرد و دیگر کنترلی جایگزین خودکنترلی شود.

نتایج تحقیق (Abdi, Shabani, Javidfar and Pak (2018) نشان داد که بین فرسودگی شغلی با کمال‌گرایی رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد و کمال‌گرایی بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی دارد. نتایج تحقیق (Jafarnejhad (2017) نشان داد که اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در فرسودگی شغلی مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان مرند نقش معنی‌دار دارد و نیز از بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای، روابط سالم و انسانی در محل کار بر فرسودگی شغلی مدیران نقش معنی‌داری دارد. نتیجه تحقیق (Beheshti, Ghadimi Moghadam and Haj Hosseini (2018) نشان داد که بین فرسودگی شغلی مدیران مدارس ابتدایی با اهمال‌کاری شغلی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ولی فرسودگی شغلی با خودتنظیمی مدیران مدارس رابطه منفی معنی‌دار دارد. نتایج حاصل از رگرسیون چندمتغیری نیز نشان داد که فرسودگی شغلی مدیران بوسیله اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی (به‌صورت معنی‌دار) قابل پیش‌بینی است. نتایج حاصل از پژوهش (Ramazani, Ebadati and Yosefi (2015) نشان داد بین اخلاق کار کارکنان زن و مرد، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. از بین عوامل بهداشتی، عامل روابط انسانی، بیشترین همبستگی را با اخلاق کار، دارد. از بین عوامل انگیزشی، عامل‌های قدردانی و ماهیت شغل، بیشترین همبستگی را با اخلاق کار دارد. نتیجه تحقیق (Khajepour, Beshlideh and Baharlou (2016) نشان داد که بین فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی همبستگی منفی و معنی‌داری وجود دارد، ولی بین فرسودگی شغلی با استرس شغلی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. (Ahgar (2008) در تحقیق خود نشان داد که ۲۸/۳۵ درصد از دبیران دارای فرسودگی شغلی هستند و از روی فرهنگ سازمانی می‌توان فرسودگی شغلی دبیران را پیش‌بینی کرد. (Ghadimi Moghadam and Hoseini Tabatabaei (2006) در پژوهشی 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. (Saberi, Moraveji and Naseh (2011) در تحقیقی نشان دادند که معلمان فرسودگی خفیفی دارند ولی فرسودگی متوسط تا شدید در ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت قابل توجه

بوده است. (Golparvar and Nayeri (2011) دریافتند که رهبری اخلاق‌مدار و ارزش‌های اخلاقی همکارانه دارای بیشترین توان پیش‌بینی معنی‌دار (به صورت منفی) بوده است. (Feghi Farahmand and Zanjani (2013) در تحقیقی نشان دادند که دو بعد اخلاق کار (دلستگی و علاقه، پشتکار و جدیت در کار) پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌داری برای استرس شغلی کارکنان به شمار می‌روند. (Keshmiri (2014) در پژوهشی نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیت به جز بعد باز بودن به تجربه و اخلاق کاری (بعد برتری‌جویی و رقابت‌طلبی) با فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج دیگر نشان داد که از میان ویژگی‌های شخصیت (بازبودن به تجربه، روان‌رنجوری و توافق‌پذیری) توان پیش‌بینی‌کنندگی فرسودگی شغلی را دارند. همچنین از میان ابعاد اخلاق کاری فقط بعد برتری‌جویی و رقابت‌طلبی توان پیش‌بینی‌کنندگی فرسودگی شغلی را دارد. یافته‌های مطالعه Mosavi, Vashni, Heudari, Mohammadi, Soleimani and Eusazade (2017) 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 Nasiri Valikbani, Ganbari, Zandi and Seifpanahi (2014) 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 رابطه بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی ایفا نماید. (Sheukhehpour et al. (2015) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که رابطه اخلاق کار اسلامی، کار دقیق، استقلال و سودمندی اجتماعی با فرسودگی شغلی منفی و معنی‌دار بوده است و ابعاد اخلاق کار اسلامی توانایی پیش‌بینی ۹ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را دارد. (Okpara and Wynn (2008) در پژوهشی نشان دادند که رابطه‌ای معنی‌دار بین اخلاق کار سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد.

با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای و نقش آن در کاهش فرسودگی شغلی، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهرستان نمین انجام شد که در راستای این هدف کلی سؤالات زیر مورد بررسی قرار گرفته است:

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 جمعیت‌شناختی معلمان (سن، جنس، سابقه، ...) با اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی آنان رابطه وجود دارد؟

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق را کلیه معلمان مدارس (مقاطع ابتدائی، متوسطه دوره اول و دوم) شهرستان نمین تشکیل دادند که کل جامعه آماری برابر ۹۰۰ نفر بود (۳۷۰ نفر در مدارس ابتدائی، ۲۹۰ نفر در مدارس دوره اول و ۲۴۰ نفر در مدارس دوره دوم) از این جامعه ۲۷۰ نفر به‌عنوان اعضای نمونه از طریق فرمول کوکران و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. بر اساس یافته‌های جمعیت‌شناختی، ۴۸ درصد از پاسخگویان مرد بودند. ۱۰ درصد (۲۸ نفر) از پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۷۱ درصد (۱۹۱ نفر) کارشناسی و ۱۹ درصد (۵۱ نفر) هم کارشناسی ارشد، 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.

ابزار پژوهش

پرسشنامه فرسودگی شغلی: برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی^۱ (Maslach et al. (2001 استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۲ گویه است که فرسودگی را در سه بعد فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و ناکارآمدی فردی اندازه‌گیری می‌کند. پاسخ‌ها با طیف لیکرتی پنج‌گزینه‌ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) نمره‌گذاری می‌شود.

1- Job Burnout Questionnaire

Maslach et al. (2001) اعتبار درونی را برای هر یک از ابعاد به‌ترتیب ۰/۹۰، ۰/۷۹ و ۰/۷۱ گزارش کردند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۱ به‌دست آمد.

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: جهت سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای^۱ Petty (1995) استفاده شد. ابعاد چهارگانه اخلاق حرفه‌ای از نظر Petty (1995) 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 و شامل ۲۳ گویه می‌باشد. پاسخ‌ها با طیف لیکرتی پنج‌گزینه‌ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) نمره‌گذاری می‌شود. در تحقیق حاضر روایی صوری و محتوایی هر دو ابزار با استفاده از نظر اساتید و متخصصان مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۷۰ به‌دست آمد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS-18 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 تحقیق از آزمون t تک نمونه‌ای و دو نمونه‌ای، همبستگی پیرسون، و آزمون رگرسیون چندمتغیری به روش گام به گام، و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد.

یافته‌ها

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. نرمال بودن توزیع داده‌های جمع‌آوری شده

متغیر	تعداد	Normal parameters ^{a, b}			Most extreme differences		کولموگروف اسمیرنوف z	p
		S.D.	M	Negative	Positive Absolute			
فرسودگی شغلی	۲۷۰	۰/۴۸	۱/۷۰	-۰/۰۷۴	۰/۱۳۳	۰/۱۳۳	۰/۰۹۸	۲/۱۸۳
اخلاق حرفه‌ای	۲۷۰	۰/۴۳	۴/۵۶	-۰/۱۷۱	۰/۱۶۳	۰/۱۷۱	۰/۰۹۱	۲/۸۰۶

1- Professional Ethics Questionnaire

همان‌طور که جدول ۱ نشان می‌دهد، سطح معنی‌داری بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین 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 تحقیق از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای وضعیت اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان

متغیرها	M	S.D.	t	df	p
دل‌بستگی و علاقه به کار	۴/۴۷	۰/۶۰	۴۰/۲۲۴	۲۶۹	۰/۰۰۰
پشتکار و جدیت در کار	۴/۵۰	۰/۵۷	۴۳/۲۸۰	۲۶۹	۰/۰۰۰
روابط سالم و انسانی در محل کار	۴/۶۷	۰/۴۴	۶۱/۶۲۷	۲۶۹	۰/۰۰۰
روح جمعی و مشارکت در کار	۴/۶۱	۰/۴۴	۶۰/۰۸۴	۲۶۹	۰/۰۰۰
اخلاق حرفه‌ای	۴/۵۶	۰/۴۳	۵۸/۷۴۰	۲۶۹	۰/۰۰۰
فرسودگی هیجانی	۱/۸	۰/۶۹	-۲۸/۲۲۱	۲۶۹	۰/۰۰۰
ابعاد فرسودگی	۱/۴۴	۰/۴۶	-۵۵/۱۸۱	۲۶۹	۰/۰۰۰
شغلی	۱/۸۶	۰/۶۶	-۲۸/۲۹۱	۲۶۹	۰/۰۰۰
فرسودگی شغلی	۱/۷۰	۰/۴۸	-۴۴/۰۳۳	۲۶۹	۰/۰۰۰

همان‌طور که داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد 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 تک‌گروهی نیز حاکی از معنی‌دار بودن این تفاوت است.

سؤال دوم: آیا بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان شهرستان نمین رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

با توجه به این‌که هر دو متغیر در سطح مقیاس فاصله‌ای سنجیده شده است بنابراین جهت

بررسی رابطه آن‌ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده که نتایج این آزمون در جدول ۳ نشان داده شده است.

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

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

مطابق جدول ۳ رابطه منفی بین همه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با فرسودگی شغلی وجود دارد. همچنین در بین مؤلفه‌ها، بیشترین همبستگی مربوط به دلبستگی و علاقه به کار ($r = -۰/۶۱۷$) و کمترین همبستگی مربوط به روح جمعی و مشارکت در کار ($r = -۰/۴۵۷$) 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 استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. نتایج رگرسیون در پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای

مدل	متغیر مستقل	R	R^2	R^2 تعدیل شده	مقدار F	سطح معنی داری
۱	دلبستگی و علاقه به کار	-۰/۶۱۷	۰/۳۸۱	۰/۳۷۸	۱۶۴/۶۸	۰/۰۰
۲	پشتکار و جدیت در کار	-۰/۶۸۹	۰/۴۷۵	۰/۴۷۱	۱۲۰/۸۴	۰/۰۰
۳	روابط سالم و انسانی در محل کار	-۰/۶۹۹	۰/۴۸۹	۰/۴۸۳	۸۴/۸۰	۰/۰۰

همان‌طور که در جدول ۴ قابل مشاهده است 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. ضرایب معادله رگرسیون چندمتغیری در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. ضرایب معادله رگرسیون چندمتغیری (متغیر ملاک: فرسودگی شغلی)

متغیرهای پیش‌بین	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده		سطح معنی‌داری
	B	خطای برآورد	Beta	t	
ضریب ثابت	5/122	0/230	-	22/264	0/000
دلبستگی و علاقه به کار	-0/445	0/054	-0/557	-8/197	0/000
پشتکار و جدیت در کار	-0/480	0/065	-0/442	-7/371	0/000
روابط سالم و انسانی در محل کار	-0/180	0/067	-0/213	2/676	0/008

همان‌طور که جدول ۵ ضرایب رگرسیون و آزمون t برای آزمودن این ضرایب و سطح معنی‌داری هر یک را نشان می‌دهد و ستون بتا نیز نشانگر این است دلبستگی و علاقه به کار با ضریب بتای $-0/557$ بیشترین توان پیش‌بینی کاهش فرسودگی شغلی معلمان را دارد. مؤلفه پشتکار و جدیت در کار با ضریب بتای $-0/442$ در رتبه دوم و روابط سالم و انسانی در محل کار با ضریب بتای $-0/213$ در رتبه سوم پیش‌بینی فرسودگی شغلی قرار دارد.

سؤال چهارم: آیا بین ویژگی‌های جمعیت شناختی معلمان (جنس، سن، سابقه، ...) با اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی آنان رابطه وجود دارد؟

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 را نشان می‌دهد.

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

متغیر	گروه‌ها	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 دو گروه مستقل 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. برای 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 استفاده شده است که جدول ۷ نتایج این آزمون را نشان می‌دهد.

جدول ۷. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه مقایسه فرسودگی شغلی و اخلاق حرفه‌ای معلمان

بر حسب سن

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

مطابق جدول ۷، با توجه به این که سطح معنی‌داری خطای آزمون بیشتر از ۰/۰۵ است، لذا اختلاف میانگین اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی در بین سه گروه سنی جدول ۷ از معلمان از لحاظ آماری معنی‌دار نیست و در نتیجه می‌توان گفت بین اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان با گروه‌های سنی مختلف تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

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 استفاده شده است که نتایج این آزمون در جدول ۸ آورده شده است.

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

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

طبق نتایج جدول ۸ اختلاف میانگین اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی در بین سه گروه یادشده از معلمان بر حسب سابقه خدمت‌شان از لحاظ آماری تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با فرسودگی شغلی معلمان شهرستان فرمین انجام گرفته است. نتایج نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای معلمان بالاتر از سطح متوسط و

فرسودگی شغلی معلمان پایین‌تر از سطح متوسط می‌باشد و بین اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی همبستگی منفی و معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌های مربوط به سؤال اول تحقیق 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 مناسبی برخوردار است. این یافته تحقیق با نتایج تحقیق (Jafarnejhad, 2017)، (Feghi Farahmand and Zanjani, 2013) و (Mosavi et al., 2017) که در تحقیق خودشان اخلاق حرفه‌ای کارکنان را مناسب ارزیابی کرده‌اند، همخوانی دارد.

به‌علاوه، یافته دیگر این سؤال حاکی از آن است که فرسودگی شغلی در بین معلمان متوسط به پایین است. این یافته با یافته‌های تحقیق (Rostami, Noruzi, Zarei, Amiri and Soleimani, 2008)، (Saber et al., 2011) و (Ahgar, 2008)، (Ghadimi Moghadam and Hoseini Tabatabaei, 2006) همسو می‌باشد. با وجود این باید به این مسئله اذعان کرد 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 است.

یافته سؤال دوم تحقیق نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان رابطه منفی وجود دارد. به عبارتی دیگر هر چه اخلاق حرفه‌ای معلمان بالاتر رود به همان میزان فرسودگی شغلی آنان کمتر می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های (Keshmiri, 2014)، (Okpara and Wynn, 2008)، (Sheukhepoor et al., 2015)، (Golparvar and Nayeri, 2011) و (Feghi Farahmand and Zanjani, 2013) که در تحقیقات خودشان همبستگی منفی بین اخلاق حرفه‌ای با فرسودگی شغلی گزارش کرده‌اند، همسو می‌باشد. 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.

یافته سؤال سوم تحقیق 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 (Jafarnehghad, 2017)، (Keshmiri, 2014) و (Feghi Farahmand and Zanjani, 2013) 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 را در معلمان فراهم آورد.

یافته‌های مربوط به سؤال چهارم پژوهش حاکی از آن است که تفاوتی در اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آن‌ها اعم از جنسیت، سن و سابقه خدمت وجود ندارد. این یافته با نتایج تحقیقات Ghadimi Moghadam and Hoseini Tabatabaei (2006) ناهمسو است. 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 دلیل این که مردان بیشتر از زنان در معرض خطر ابتلا به فرسودگی شغلی قرار گرفته‌اند را با تعدد موقعیت پایگاه اجتماعی آنان، فشار موقعیتی و مسئولیت‌های گوناگونی که بر عهده دارند مرتبط باشد که با نتایج تحقیق (Rostami et al., 2008) و (Ghadimi Moghadam and Hoseini Tabatabaei, 2006) همسو می‌باشد.

مانند پژوهش‌های دیگر تحقیق حاضر نیز با محدودیت‌هایی همراه است که می‌تواند یافته‌های تحقیق را متأثر سازد. از جمله این که استفاده از پرسشنامه به‌عنوان تنها ابزار گردآوری اطلاعات از محدودیت تحقیق حاضر می‌باشد؛ زیرا احتمال سوگیری در پاسخ‌دهی به سؤالات پرسشنامه وجود دارد. همچنین این تحقیق 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.

References

- Abdi, R., Shabani, N., Javidfar, S. & Pak, R. (2018). The Relationship between Perfectionism and Job Burnout: Mediating Role of Workaholism. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 4(2), 1-16. (Persian)
- Ahgar, G. (2008). The role of organizational culture of schools in the teacher's burnout of secondary schools in Tehran. *Quarterly of Education*, 22(2), 93-123. (Persian)
- 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.
- Ameli, M. (2010). The theoretical approach to knowledge of professional ethics. *Journal of Ethics Research*, 1(4), 113-148. (Persian)
- Ansari, M., Hosseini, A., Rahmani, H., & Seifi, S. (2013). The effect of principles of staff professional ethics on consumer's loyalty of banks. *Journal of Ethics in Sciences & Technology*, 7(3), 63-74. (Persian)
- Banky Purfard, A H., & Mohagheghian, Z. (2014). Professional ethics teaching model based on Hazrat Khidr (AS) in the Holy Quran. *Bioethics Quarterly*, 4(14), 11-37. (Persian)
- Beheshti, M.R., Ghadimi Moghadam, G. & Haj Hosseini, M. (2018). The relationship between job burnout and self-regulation considering the mediating role of procrastination: A structural model. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 4(2), 85-97. (Persian)
- De Silva, P., Hewage, C., & Fonseka, P. (2009). Burnout: An emerging occupational health problem. *Galle Medical Journal*, 14(1), 25-52.
- Faramarz Garamaleki, A. (2016). *Professional ethics*. Tehran: Majnoon Publications. (Persian)
- Feghi Farahmand, N., & Zanjani, S. (2013). The esurvey of relationship between employee's conceptions fromdimentions of work ethic with job satisfaction and job stress (case study: Technical training organization of Tabriz). *Journal of Sociology Studies*, 5(18), 103-118. (Persian)
- Ghadimi Moghadam, M., & Hoseini Tabatabaei, F. (2006). Prevalence of burnout syndrome and its relationship with gender, education level, job classification, and geographical location among teachers and employees of the education organization. *Journal of Psychological Research*, 9(1-2), 56-73. (Persian)
- Ghahramani, M., Arastehnazari, Z., & Meemar, M. A. (2011). Effect of locus control on burnout in instructors of Iranian government's literal movement. *Quarterly of Career & Organizational Counseling*, 3(8), 69-84. (Persian)
- Ghasemzadeh, A., Maleki, S., & Brooki Milan, S. (2014). Mediating role of

- organizational identification in the relationship between professional ethics, organizational citizenship behavior, and job deviation behavior. *Medical Ethics and History of Medicine*, 7(4), 66-79. (Persian)
- Golparvar, M., & Nayeri, Sh. (2011). Correlation of organizational, ethical and moral-based leadership values with job stress and emotional exhaustion among employees of zoobahan stock company. *Quarterly of Career & Organizational Counseling*, 2(5), 71-92. (Persian)
- 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.
- Hosseini, S. (2007). *Ethics in counseling and psychology*. Tehran: Kamal Tarbiat Publications. (Persian)
- Jafarnejad, M. B. (2017). *Survey the role of professional ethics and organizational commitment in job burnout among managers of case study: Marand school education managers in the academic year of 2016-2017*. Second International Congress on Social Empowerment in the Field of Social Sciences, Psychology and Education, Tehran. (Persian)
- Keshmiri, M. (2014). *The relationship between personality characteristics and work ethics with burnout among staff of shahid rajaee technical faculty*. M.A. Thesis, Islamic azad university marvdasht branch, Shiraz. (Persian)
- Khajepour, N., Beshlideh, K., & Baharlou, M. (2016). The casual relationship of psychological capital with turnover intention, job burnout and job performance: mediating role of job stress. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 2(2), 61-82. (Persian)
- Ksiazek, I., Stefaniak, T. J., Stadnyk, M., & Ksiazek, J. (2012). Burnout syndrome in surgical oncology and general surgery nurses: A cross-sectional study. *European Journal of Oncology Nursing*, 15(4), 347-350.
- Laugaa, D., Rasclé, N., & Schweitzer, M. (2008). Stress and burnout among French elementary school teachers: A transactional approach. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 58(4), 241-251.
- Letzring, T. D., Block, J., & 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*, 39(4), 395-422.
- Maarefi, F., Ashk Torab, T., Abaszadeh, A., Alavi Majd, M., & Eslami Akbar, R. (2014). Compliance of nursing codes of professional ethics in domain of clinical services in patient's perspective. *Journal of Education and Ethics in Nursing*,

3(1), 27-33. (Persian)

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Journal of Psychology*, 52, 397-422.
- Mosavi, F., Vashni, A., Heudari, F., Mohammadi, N., Soleimani, F., & Eusazade, M. (2017). Professional ethics of educational principals. *Journal of Ethics in Sciences and Technology*, 11(4), 58-65. (Persian)
- Nagdi, A. (2011). *Survey the relationship between creativity and self-efficacy with burnout among high school teachers in Tabriz*. M.A. Thesis, Islamic Azad University, Tabriz. (Persian)
- Nasiri Valikbani, F., Ganbari, S., Zandi, Kh. & Seifpanahi, H. (2014). The survey of relationship between ethical leadership, spirituality at work and burnout. *Journal of Ethics in Sciences and Technology*, 9(1), 1-11. (Persian)
- 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*, 27(9), 935-950.
- Petty, G. C. (1995), Adults in the workforce and the occupational work ethic. *Journal of Studies in Technical Careers*, 15(3), 133-140.
- Ramazani, A., Ebadati, H., & Yosefi, E. (2015). *The effect of motivational and health factors on work ethics among Qazvin education staff*. Fourth National Conference on Ethics and Life Rites, Zanjan University, Zanjan. (Persian)
- Rostami, A., Noruzi, A., Zarei, A., Amiri, M., & Soleimani, M. (2008). Exploring the relationships between the burnout and psychological wellbeing, among teachers while controlling for resiliency and gender. *Iran Occupational Health Journal*, 5(3-4), 68-75. (Persian)
- Saatchi, M. (2009). *Mental health at work*. Tehran: Virayesh Publications. (Persian)
- Saberi, H., Moraveji, A., & Naseh, J. (2011). Survey the some related factors with occupational burnout among school teachers in Kashan at 2007 year. *Iranian South Medical Journal*, 14(1), 41-50. (Persian)
- Salavati, A., Rahmani, M., & Rozman, V. (2013). The relationship between professional ethics and knowledge management. *Quarterly of Ethics in Science and Technology*, 8(4), 1-10. (Persian)
- Sheukhehpour, Z., Ebrahimi, A., Sheukhehpour, M., & Zeinali, Sh. (2015). The study of the relationship between Islamic work ethic and burnout among instructors of Islamic Azad University and Payame Noor. *Islamic Management Journal*, 23(1), 241-225. (Persian)
- Soleymani, N., Abaszadeh, N., & Niaz Azari, B. (2012). The relationship between work ethic with job satisfaction and job stress in Technical and professional educational organization in Tehran. *Journal of New Approaches in Educational*

Administration, 3(1), 26-31. (Persian)

Tavassoli, G. A. (2002). *Sociology of work and occupation*. Tehran: Samt Publications. (Persian)



© 2018 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)