

## تأثیر اخلاق کاری بر استرس شغلی (پژوهشی دانشگاهی، راهبردی برای صنعت)

\* دکتر احمد عربشاهی کریزی

\*\* ابوالفضل عرفانی فر

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

دانشجوی رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، ایران.

ahmad.arabshahi@gmail.com

### چکیده:

هدف این پژوهش بررسی رابطه اخلاق کاری و استرس شغلی در سازمان می‌باشد و نتایج این تحقیق می‌تواند راهبرد سازمانها و صنایع را در مواجهه با استرس شغلی تعیین نماید. روش تحقیق در این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق معلمان و کارمندان مدارس ابتدایی می‌باشند که از بین آن‌ها ۱۷۶ نفر به دو پرسشنامه اخلاق کاری و استرس شغلی پاسخ داده‌اند. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم‌افزار SPSS نشان می‌دهد که بین اخلاق کاری و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به منفی بودن ضریب همبستگی پیرسون، مشخص می‌شود که اخلاق کاری و استرس شغلی رابطه معکوس دارند یعنی هر چه اخلاق کاری افزایش پیدا کند، استرس شغلی کمتر می‌شود. بین مشارکت در کار و استرس شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. بین علاقه به کار و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بین پشتکار در کار و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بین روابط انسانی در کار و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** اخلاق، اخلاق کاری، اخلاق سازمانی، استرس شغلی، منشور اخلاقی.

### مقدمه:

اخلاق فردی کار یک رویه مهم در استخدام افراد است در تحقیقات متعدد آمده است که هنگام استخدام، اخلاق کاری بسیار مهم‌تر از استعداد می‌باشد. [۱] امروزه اخلاق یکی از مباحث مهمی است که مورد توجه محققان، سازمان‌ها و دولت‌های گوناگون قرار گرفته است آنان با پرداختن به موضوع اخلاق قصد تشریح آن و ارتقای شاخص‌های عملکردی کارکنان و دستگاه‌های دولتی را دارند به عبارت دیگر اهمیت برای اخلاق در این است که در صورت درونی نشدن ارزش‌های اخلاق در یک جا و سازمان‌های آن، نه قانون و نه مساعی و تدابیر دولت و دیگر لوازم و سازوکارها کارکرد و کارایی نخواهند داشت. اخلاق لازمه و ضرورت یک جامعه سالم است و به علت کمک به کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همواره مورد توجه دانشمندان، مربیان و مدیران سازمان‌ها و جوامع را برانگیخته است تا برای حفظ و ارتقای سطح آن کوشش کند. [۲] ضعف اخلاقی بر عملکرد سازمان تأثیر منفی دارد وقتی رفتار سازمانی از نظر اخلاقی ضعیف باشد به صورت آشکار و پنهان هزینه عملکرد بالا می‌رود این هزینه را می‌توان در حوزه‌های مختلف سازمانی شناسایی کرد مانند پایین بودن بهره‌وری، کندی پویایی سازمان، عدم شفافیت و به هم ریختگی ارتباطات سازمانی.

اخلاق خوب سازمانی تأثیر مثبت و شگرفی بر فعالیت و نتایج سازمانی دارد به طوری که بهره‌وری بهبود می‌یابد و خطر کاهش پیدا می‌کند یک دلیل این است که اخلاق بخشی از استدلال منطقی می‌شود که گردش اطلاعات را افزایش می‌دهد و مجموعه‌ای فراتر از چشم‌ها و آنتن‌ها را برای بازخورد گیری سازمانی فراهم می‌کند تا سازمان دریابد در هر زمان چگونه

فعالیت می‌کند تا سازمان دریابد در هر زمان چگونه فعالیت می‌کند افزایش توانمندی استدلال، همراه با اطلاعات اضافی امروزه به عنوان یک مزیت راهبردی سازمانی محسوب می‌شود. [۳] در فرایند هر نوآوری و ایجاد هرگونه کسب‌وکار جدید، اخلاق و وجدان کار به عنوان تقویت‌کننده و نیز تسهیل‌کننده هر تلاش و پیشرفتی محسوب می‌شوند. کشورهای در حال توسعه برای رهایی از هرگونه عقب‌افتادگی بخصوص رکود اقتصادی، با تشویق و گسترش اخلاق کاری و وجدان کار می‌توانند روحیه تلاش مضاعف، ایثار و از خودگذشتگی را بین نوآر و کارآفرین مخاطره پذیر افزایش دهند، که در پی آن با نوآوری و کارآفرینی می‌توان به رشد و توسعه اقتصادی و ثروت و رفاه در آن جامعه دست یافت. آموزه‌های دینی به عنوان محرک اصلی اخلاق و وجدان کار محسوب می‌شوند. لذا در جامعه دینی ایران با توسل بر این آموزه‌ها و پیروی از دستورات اقتصادی دین مبین اسلام می‌توان سرعت هرگونه حرکت اقتصادی را دوچندان نمود و تعالی انسان‌ها را در فعالیت و کار بیشتر تعریف کرد، به طوری که در پی تولید محصولات جدید علاوه بر رفع نیاز کارآفرین، نیاز اجتماع و دیگران را نیز برطرف کرد که این خود از اهداف اخلاق و وجدان کاری است. [۴] اخلاق کاری به عنوان یکی از موضوعات مطرح در سازمان‌های امروزی تحت تأثیر عوامل درون سازمانی و برون سازمانی قرار دارد و شناسایی و تحت کنترل قرار دادن این عوامل می‌تواند به ارتقای سطح اخلاقی کارکنان و به تبع آن بهره‌وری آنان کمک نماید. البته شناسایی همه عوامل در این مقاله کار دشوار و خطیری است. بنابراین هدف این مقاله بررسی، تأثیر اخلاق کاری بر استرس شغلی در یک سازمان است که در ادامه به آن می‌پردازیم.

**ادبیات تحقیق:****الف - اخلاق****معناشناسی اخلاق:**

اخلاق جمع خلق و از نظر معنوی به معنی خوبی هاست. در تعریفی دیگر گفته شده است که اخلاق جمع خلق و به معنی نیرو و سرعت باطنی انسان است که تنها با دیده بصیرت قابل درک است. ریشه واژه اخلاق نشأت گرفته از واژه یونانی ethikos به معنی «اقتدار، رسوم و سنت می‌باشد». [۲] واژه (اخلاق) در لغت به معنای سرشت و سجیه آمده است. اعم از سجایای نیکو و پسندیده مانند راست‌گویی و پاک‌دامنی. در عموم کتاب‌های لغوی این واژه (اخلاق) با واژه «خُلُق» همه ریشه شمرده شده است خُلُق زیبا به معنای بهره‌مندی از سرشت و سجیه‌ای زیبا و پسندیده و خُلُق زیبا به معنای داشتن آفرینش و ظاهری زیبا و اندامی موزون و هماهنگ است. [۵] اخلاق به عنوان مجموعه‌ای از اصول است که اغلب به‌عنوان منشوری برای تسهیل در امور و هدایت کارها استفاده می‌شود از نظر دُنت، اخلاق چیزی است که با رفتارهای ناشی از قانون متفاوت است رفتار قانونی ریشه در مجموعه‌ای از اصول و مقررات دارد که نوع عمل فرد را مشخص می‌کند عمده‌تاً موردقبول جامعه است لازم‌الاجرا است در دادگاه‌ها اعمال می‌گردد. اما اصول اخلاقی بیش‌تر مربوط به رفتارهایی می‌شود که تحت پوشش مقررات قانونی قرار نمی‌گیرد. [۲] استاد شهید مرتضی مطهری با در نظر گرفتن نظریه‌ها و مختلف اخلاق را چنین تعریف می‌کند. «فعل اخلاقی فعلی است که هدف از آن منافع فردی و مادی نباشد. خواه انسان آن را به خاطر احساسات نوع‌دوستی انجام دهد خواه به خاطر زیبایی روح خود، خواه به خاطر استدلال روح و عقل خویشتن و خواه به خاطر هو شیاری همه این نظریه‌ها زمانی باور می‌شود که اعتقاد به خدا و عمل الهی در کار باشد» [۲] دیدگاه اسلامی پایه و اساس آن به صورتی پایدار و محکم در اصول انصاف و عدالت ریشه دارد، و راه‌ها و روش‌هایی برای ایجاد ارزش و بالا بردن استانداردهای زندگی مردم از طریق پیوستن فعالیت‌های تجاری به این اصول ارائه می‌دهد. [۶]

**اخلاق کاری:**

برابر تعریف مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را معین می‌کند اخلاق کاری نامیده می‌شود این ارزش‌ها، معیارهای خوبی یا بدی رفتارها و تصمیم‌ها را مشخص می‌سازند. به‌عبارت‌دیگر اخلاق چگونه‌ی حیات و روش زندگی‌شان است. اخلاق چیزی است که یک کار را درست و کار دیگر را غلط می‌نمایاند. اخلاق هدف‌های ما را در زندگی فردی و اجتماعی تعیین می‌کند. [۲] اخلاق سازمانی اخلاق یک سازمان است، و این است که چگونه یک سازمان اخلاقی به یک محرک داخلی یا خارجی پاسخ می‌دهد. اخلاق سازمانی با فرهنگ سازمانی وابسته است. اگرچه، شبیه رفتار سازمانی (OB) و اخلاق کسب‌وکار در سطوح خرد و کلان است. اخلاق سازمانی نه OB است و نه فقط اخلاق کسب‌وکار (بلکه شامل حاکمیت و

**اصول اخلاق کار:**

**خدامحوری:** نگرش و انگیزه‌ها یکی از وجوه تمایز کار و تولید در مکتب اسلام است که با مکتب سرمایه‌داری تفاوت دارد؛ زیرا در مکتب سرمایه‌داری هدف از تولید، صرفاً افزایش دادن سود و درآمد است. در نگاه اسلام، هدف نهایی انسان، تکامل در پرتو نیل به قرب الهی است که در فطرت او نهفته است. هدف نهایی نظام اقتصادی اسلام فراهم کردن زمینه‌های لازم برای دستیابی افراد به کمال مطلوب است. یکی از اصول و زمینه‌های لازم برای نیل به این هدف، محور قرار گرفتن خداوند در تمامی اقوال و افعال است؛ به این معنا که خدامحوری، جوهره اساسی رفتار و منش فرد را تشکیل دهد و در تمام شئون زندگی و در تمام دوران زندگی حضور پررنگ داشته باشد. هر مقدار این حضور پررنگ‌تر باشد کارهای انسان بیشتر رنگ و بوی الهی به خود گرفته و ارزشمندتر می‌شود.

**امانت‌داری:** از جمله مواردی که در کلام امام علی (ع) بسیار بر آن تأکید شده، امانت‌داری است. در نگاه امام علی (ع)، امانت‌داری چنان جایگاه و اهمیتی دارد که دین بدون آن بی‌پایه و مسلمانی بدون آن بی‌ریشه است. آن امام همام اصل و اساس اسلام و کمال آن را به امانت‌داری می‌دانند و در این باره می‌فرمایند: «رَأْسُ الْأِسْلَامِ الْأَمَانَةُ»: امانت‌داری اصل اسلام است. «مَنْ عَمِلَ بِالْأَمَانَةِ فَقَدْ أَكْمَلَ الدِّيَانَةَ»: کسی که به امانت‌داری عمل کند، دیانت خود را کامل کرده است.

**انضباط کاری:** نظام عالم یک نظام تشکیلاتی منظمی است که تحت حاکمیت خداوند متعال قرار دارد. (بقره: ۴- ۲۱؛ ملک: ۳ - ۹۹؛ ذاریات: ۲۰ - ۱۶۴؛ انعام: ۹۵) و کمترین درهم‌ریختگی و نابسامانی و بی‌نظمی در آن وجود ندارد. تشکیلاتی که انسان در مسیر پیمودن کمال، نیازمند هماهنگی با آن است. قرآن در این باره می‌فرماید: «وَالسَّمَاءَ رَفَعَهَا وَوَضَعَ الْمِيزَانَ» (الرحمن: ۷)؛ آسمان را برافراشت و میزان و حسابی [در آن] قرارداد. آنگاه بلافاصله نتیجه‌گیری می‌کند: «إِلَّا تَطْغَوْنَ فِي الْمِيزَانِ» (الرحمن: ۸)؛ تا در میزان طغیان نکنید. این آیه در نتیجه‌گیری از موضوع، هدف قرار دادن میزان در عالم هستی را چنین بیان می‌کند که شما نیز بخشی از این عالم هستید و باید نظام و میزان داشته باشید. اگر میزان و قانون از عالم بزرگ برچیده شود راه فنا و

### ۳) اخلاق تاکتیکی:

این نوع اخلاقیات تاکتیکی مبتنی بر تبعیت از قوانین و مقررات به منظور اجتناب از هر نوع مجازاتی می‌باشد که نشأت گرفته از تخلفات است. این نوع اخلاقیات به جای احساس در ست یا غلط بودن معمولاً بر اساس قرارداد و یا منفعتی که برای فرد دارد خود اعمال می‌شوند. [۱۰]

#### ب- استرس:

##### استرس چیست:

واژه استرس در علوم پایه از جمله زمین‌شناسی و فیزیک نشان‌دهنده حالتی است که فشار حاصل از یک یا چند جسم نیرو ایجاد می‌کند، اما این واژه در علوم انسانی مانند روان‌شناسی و مدیریت به مفهوم «فشار روان - تنی» کاربرد یافته است. اف لوتانس (F.Luthans) در کتاب رفتار سازمانی، استرس را پاسخی دانسته که فرد برای تطبیق با یک وضعیت خارجی متفاوت با وضعیت عادی، به صورت رفتاری روانی و یا جسمانی از خود بروز می‌دهد. به عبارت دیگر استرس واکنش فرد است در برابر موقعیت‌های تهدیدکننده محیط.

از دیدگاه هانس سلیه (hanse selye) هر گاه تعادل و سازگاری ارگانسیم فرد به دلیل عوارض خارجی از میان برود وی دچار استرس می‌گردد. تعریف لیفوردریس به تعریف سلیه نزدیک است هر نوع محرک یا تغییری در محیط داخلی و خارجی که قادر به ایجاد اختلال در تعادل حیاتی گردد که در بعضی شرایط بیماری‌زا است به نظر کولر (culer) استرس حالتی است که در آن فرد با موقعیت‌ها، فرصت‌ها، موانع و محدودیت‌ها و نیازها و انتظاراتی مواجه می‌شود که نتایج حاصل از آن‌ها برای او مهم است، اما امکان تحقق نتایج مذکور نامطمئن و غیرقابل پیش‌بینی دقیق باشد مثلاً زمانی که نتایج ارزشیابی عملکرد یک کارمند برای وی بسیار مهم است ولی اطمینان ندارد که در آن موفق خواهد بود یا خیر، دچار فشار روان - تنی می‌شود دکتر ایرج سلطانی نیز استرس را مجموعه‌ای واکنش‌های عمومی انسان نسبت به عوامل ناسازگار پیش‌بینی‌نشده داخلی یا خارجی تعریف کرده است. [۱۱] استرس می‌تواند به‌عنوان حالتی تعریف شود که در آن بین درک فشار شرایط و درک توانایی جهت مقابله، رابطه مناسبی وجود ندارد. تعادل بین این‌ها که چطور می‌توانیم با فشار شرایط مقابله کرده و سازگار شویم، وجود یا عدم وجود استرس، پریشانی و استرس خوب را تعیین می‌کنیم. [۱۲]

واکنش افراد در شرایط پر استرس و پرتنش، بسیار گوناگون و غیرقابل پیش‌بینی است. این پاسخ‌های رفتاری همانند چهره کسانی که در خیابانی شلوغ و پررفت‌وآمد می‌بینیم یا طرح و نقش روی برگ‌ها، تنوع بسیار دارد شرایط و اوضاع مشابه و یکسان در افراد مختلف و حتی در یک شخص خاص، واکنش‌های گوناگونی ایجاد می‌کند و این امر به ذهنیت هر فرد بستگی دارد. نوع و چگونگی عکس‌العمل فرد، اغلب تعیین‌کننده میزان فشار روانی وارد بر اوست؛ به طوری که به راحتی می‌توان بر

نابودی پیش می‌گیرد و اگر زندگی شما هم فاقد نظم و میزان باشد رو به فنا خواهید رفت.

**تعهدمداری:** تعهدمداری و وفای به عهد و پیمان یکی از اصول و پایه‌های مهم اخلاقی در کار است. هر انسانی بر اساس فطرت خدادادی خویش، وفای به عهد را دوست داشته، از پیمان شکنی بیزار است. حتی اگر انسانی خود پای بند به عهد و پیمانی که با دیگران می‌بندد نباشد، دوست دارد هرگاه عهد و پیمانی با او بسته می‌شود طرف مقابل او به عهد و پیمانش وفا کند. از همین جاست که انسان، افراد متعهد و مسئول را دوست داشته، از افراد پیمان شکن و بی‌دغدغه که احساس هیچ‌گونه مسئولیتی نمی‌کنند، بیزاری می‌جوید.

**شایسته سالاری:** شایسته‌سالاری و تکیه اساسی بر صلاحیت‌های افراد در به‌کارگیری آن‌ها در مناصب و مسئولیت‌ها و دیگر حوزه‌های زندگی، یکی از اصول مورد توجه اسلام، به‌ویژه در سیره امام علی (ع) است. به عقیده امام علی (ع)، مسئله توان، لیاقت و شایستگی افراد در نظام اسلامی، مهم‌ترین اصل برای اداره جوامع بشری است. به باور امام (ع)، مسئولیت اداره هر کاری، از بالاترین امور که منصب امامت و رهبری مردمان است، تا پایین‌ترین امور، باید بر اساس رعایت شایستگی‌ها باشد و چنانچه این اصل مهم زیر پا گذارده شود، شیرازه امور از هم می‌پاشد و هیچ کاری به مقصد نمی‌رسد. [۹]

#### اخلاق سازمانی:

اخلاق سازمانی عبارت‌اند از: مقررات، استانداردها، کدها و یا اصولی که دستورالعمل‌های لازم برای رفتارهای درست اخلاقی و وجدانی و همچنین درستکاری در شرایط خاص سازمانی را فراهم سازند. اخلاق سازمانی شامل ابعاد مختلفی است. کاربرد ارزش‌ها و اصول اخلاقی فرایند منطقی مطرح در اتخاذ تصمیمات اخلاق و تصمیمات و رفتارهایی که منتج از فرآیندهای سازمانی است. [۱۰]

در خصوص اخلاقیات سازمان سه رویکرد وجود دارد که عبارت‌اند از: ۱) اخلاق اجتماعی؛ ۲) اخلاق اشرافی و فوق طبیعی؛ و ۳) اخلاق تاکتیکی.

#### ۱) اخلاق اجتماعی:

قواعد اساسی برای زندگی متمدنانه که از یک گروه یا جامعه به گروه و جامعه دیگر قضاوت است. به عبارت دیگر، سازمان الف ممکن است بعلت ویژگی ارزش و اصولی متفاوت، اخلاقیات متفاوتی نسبت به سازمان ب داشته باشد.

#### ۲) اخلاق اشرافی و فوق طبیعی:

متکی به مفهوم مطلق خوبی و بدی و حس عدالت‌خواهی است که فراغ از نوع محیط اجتماعی، جغرافیایی و فرهنگی برای تمامی انسان‌ها کاربرد یکسانی دارد دیدگاه غالب این است که سازمان‌ها در حال حرکت به سوی درک این نوع اخلاقیات هستند که مرحله بعدی تکامل سازمان‌ها در جهان است.

میزان خشم و عصبانیت فردی که ناراحت است افزود؛ در ست مثل آب گرمی که به سرعت به نقطه جوش می‌رسد. افراد عصبی و متخاصم سریع‌تر و راحت‌تر عصبانی می‌شوند؛ اشخاص عجول شتاب زندگی و دست‌پاچگی بیشتری از خود نشان می‌دهند و افراد عصبی و مضطرب به سرعت دلواپس و نگران می‌شوند. [۱۳]

### انواع استرس:

استرس به شکل‌های مختلفی وجود دارد انواع آن عبارت‌اند از :  
**۱) استرس مثبت (خوب) و منفی (بد):** سلیه میان فشار روانی مثبت و خوب (که آن را یوسترس می‌نامند) و فشار روانی منفی (که آن را دیسترس می‌نامند) تفاوت قائل است. فشار روانی هنگامی خوب است که با استفاده از برانگیختگی پاسخ‌هایی را برای کنار آمدن یا محرک تنش‌زا به وجود آورد مثل زمانی که توانایی ما کاملاً برای حذف یا فرار از محرک تنش‌زا به کار می‌رود. فشار روانی خوب هنگامی رخ می‌دهد که محرک تنش‌زا ما را به چالش برمی‌انگیزد، اما بر آن غلبه نمی‌کند. [۱۴]

**۲) استرس بیرونی و درونی:** از دیدگاهی دیگر استرس‌ها را می‌توان به دودسته تقسیم کرد مواردی که از عوامل بیرونی ناشی می‌شوند و کارشناسان آن‌ها را استرس بیرونی می‌نامند مواردی که از درون خود ما نشأت می‌گیرد که استرس درونی نامیده می‌شود.

**استرس درونی:** استرس ناشی از نحوه ادراک شما از شرایط است. به نقل از دکتر جف برنتلی: «هرچه پیش‌تر فکر کنید واکنش‌های استرس‌زا را افزایش می‌دهید.» برای مثال مدیر شما پس از یک جلسه سخت، برافروخته به نظر می‌رسد و از شما می‌خواهد با او جلسه‌ای برگزار کنید آیا سریعاً فکری کنید مشکل از جانب شماست؟ به گفته برنتلی: «ذهن شما شروع به فلسفه‌بافی در مورد یک فاجعه می‌کند.» و این برای تحریک بدن به یک واکنش استرس‌زا کافی است.

**استرس بیرونی:** تحقیقات نشان می‌دهد عوامل خارجی مانند محیط کاری نامناسب، محرکی برای استرس شغلی است. از جمله عواملی که منجر به استرس‌زایی محیط می‌شوند می‌توان به سرپرستی اقتدارطلبانه، شغل‌هایی با روابط اجتماعی ضعیف و شغل‌های پرزحمت با درآمد کم اشاره کرد. دکتر پیترا سنال از دانشگاه کالیفرنیا می‌گوید: این عوامل می‌توانند منجر به واکنش‌های بیولوژیکی مانند فشارخون بالا و بیماری‌های خطرناکی مانند حمله قلبی و افسردگی شود. [۱۵]

**۳) استرس کوتاه‌مدت و بلندمدت:** استرس‌های مختلف از نظر زمانی نیز قابل تقسیم‌بندی می‌باشند به نحوی که استرس‌هایی را که زمان زیادی فرد را به خود مشغول کرده و یا در زندگی فرد مدت زیادی باقی هستند بلندمدت و استرس‌هایی را که اثر آن‌ها چند لحظه و یا چند ساعت بوده و زمان کمی فرد را درگیر نموده است استرس کوتاه‌مدت می‌خوانند.

### عوامل فشار شغلی (استرس):

**۱) فرا سازمانی:** گرچه اغلب تحلیل‌های مربوط به عوامل فشار شغلی از اهمیت نیروهای خارج از سازمان غافل هستند اما به نحو فزاینده‌ای روشن شده که این عوامل اثر مهمی بر فشارهای شغلی افراد دارند. با نگرش سیستم باز بر سازمان که به نحو قابل ملاحظه‌ای از محیط بیرون خود متأثر می‌شود.

فشار شغلی محدود به مسائلی که در داخل سازمان و در حین کار اتفاق می‌افتد نیست. «یوانگوپیچ» و «ماستون» عوامل فشار عصبی «فرا سازمانی» را شامل تغییرات اجتماعی، تکنولوژیکی، خانوادگی محلی، مالی و... و از جمله شرایط محل اقامت یا فرهنگی که کارمند به آن متعلق است می‌دانند. به دلیل گرفتار بودن مردم در زندگی پرازدحام و عجله شهری، سلامت زندگی افراد جامعه روبه‌زوال می‌رود و زمینه‌های مساعد فشارهای شغلی افزایش می‌یابد. وضع خانوادگی افراد (اعم از برقراری صلح و صفا و برعکس) بیماری افراد خانواده، عامل مهمی در زندگی شغلی فرد است. دوری از خانواده، رکود اقتصادی جامعه، گرفتن کار دوم و گاهی سوم برای تأمین معاش است. شاغل بودن هم‌سر، همگی از عمده فشارهای شغلی می‌باشند. [۱۶]

**۲) عوامل فشار عصبی سازمانی:** این عوامل از روابط جمعی در سازمان، بین افراد و محیط سازمان حاصل می‌شود که آن‌ها را می‌توان در دو گروه عوامل مربوط به ساختار و فضای ساختمان، و عوامل مربوط به شغل جای داد.

۱. عوامل مربوط به ساختار و جو سازمانی: صرف مسئله کارکرده در یک سازمان و اینکه فرد چگونه کار را با استقلال فردی و آزادی خود تطبیق می‌دهد وهم چنین موقعیت خود منبعی برای فشار روانی بر افراد به شمار می‌آید. در این زمینه موارد زیر نقش عمده‌ای دارند: خط‌مشی‌های سازمانی - ساخت سازمانی - فرایندهای سازمانی - مناسبات میان افراد - مسئولیت - مسئولیت به خاطر بعضی از چیزها

۲. عوامل مربوط به شغل: رسیدگی به امور مربوط به شغل بخش عمده‌ای از فعالیت‌های روزمره افراد را تشکیل می‌دهد و در هر شغل تعداد متنابهی از پیامدهای فشار روانی وجود دارد. این منابع تا هنگامی که فرد درگیر فعالیت‌های شغلی است آرامش او را برهم می‌زنند. مهم‌ترین عوامل شغلی ایجاد استرس عبارت‌اند از: - ماهیت شغل، شرایط کاری و نقش فرد [۱۳] جنبه‌های دیگری از شغل نیز ممکن است موجب افزایش استرس کارمندان و کارگران شوند. به‌عنوان مثال، استرس می‌تواند در نتیجه موارد زیر ایجاد گردد:

۱. محیط فیزیکی: سرو صدا، حرارت، رطوبت و روشنایی شدید می‌تواند موجب افزایش استرس شود.

۲. کنترل نداشتن بر قسمت‌هایی از کار: کنترل کم بر مراحل یا سرعت کار، موجب ایجاد استرس می‌شود.

دیگران، شرایط بد محیط کار، مشکلات منفی، عدم حمایت همکاران، ابهام نقش، تعارض نقش حجم کم کار.

**ب: کنترل شخص و ناتوانی آموخته:** حالت مهم دیگر ادارک کنترل فرد است. احساس افراد درباره قابلیت آن‌ها در کنترل وضعیت حالت مهمی برای فشار عصبی خواهد بود به خصوص اگر کارکنان احساس کنند که کنترل ناچیزی بر محیط کار و شغلشان دارند، فشار عصبی (استرس) دریافت خواهند نمود. مطالعات نشان داده است که اگر کارکنان بر محیط کارشان کنترل داشته باشند (مثلاً شانس تصمیم‌گیری در اموری که نتیجه‌اش به خودشان بازمی‌گردد) فشار شغلی آن‌ها کاهش می‌یابد. [۱۶]

### پیامدها و تأثیرات استرس بر بدن

استرس منجر به بی‌علاقگی و خونسردی نسبت به وظایف و کاهش ارزش‌های شغلی می‌گردد. هنگامی که فرد در محیط کار با بایدهایی روبه‌رو شود که بیشتر از توانمندی‌های کنونی وی باشد دچار ناهماهنگی و تعارض می‌شود و اگر نتواند خود را با شرایط سازگار کند سلامت و کارایی او به خطر می‌افتد. کاهش کارایی باعث نارضایتی شغلی، افزایش خطاها و تصادف‌ها، کاهش سطح قضاوت و کندی زمان واکنش می‌شود.

ضعف اعصاب که در اثر عدم کنترل صحیح و درمان به‌موقع استرس حاصل می‌شود می‌تواند در کاهش استرس افراد و آسیب‌پذیر ساختن آنان در مقابل بیماری نقش مهمی داشته باشد.

هرچه استرس شغلی بیشتر باشد نشانه‌های بیماری روانی بیشتر خواهد بود و برعکس کاهش استرس شغلی با کاهش نشانه‌های بیماری همراه است. هرچه استرس شغلی بیشتر باشد خشنودی شغلی کاهش می‌یابد و برعکس هرچه خشنودی شغلی بیشتر باشد افراد استرس شغلی کمتری را تجربه می‌کنند.

یافته‌ها نشان می‌دهد که استرس شغلی با سلامت روان ارتباط دارد. استرس و محرک‌های زیان‌بار روان‌شناختی، با ایجاد اضطراب حاد، تنفر و خشم می‌تواند افزایش ترشح سدیم در کلیه را در پی داشته باشد و سبب اختلال در کارکرد قلبی عروقی، اختلال در دستگاه گوارش و نارسایی دستگاه ایمنی می‌شود.

رابطه مستقیمی بین عوامل استرس‌زا و فراوانی اختلالات روان‌تنی در قشر کارمند وجود دارد نشانه‌هایی همچون غیبت از کار، می‌بارگی، بی‌تفاوتی در کار و کاهش انگیزش کاری در این افراد بیشتر است.

استرس باعث ایجاد تغییراتی در پوست، چهره و مو می‌شود. استرس می‌تواند بر روی پوست اشکالاتی از قبیل چربی بیش‌از حد، خشکی بیش‌از حد، خارش و آگزما کند. همچنین چهره انسان را نسبت به سن پیرتر نشان می‌دهد. استرس اعمال فیزیکی یا روانی و واکنش‌های ایمنی را مهار می‌کند.

استرس بر سیستم ایمنی بدن تأثیر منفی می‌گذارد و واکنش‌های ایمنی را تغییر می‌دهد. کسانی که استرس بالایی دارند احتمال

**۳. روابط میان فردی ضعیف:** در صورتی که رئیس یا همکاران، تندخو، از خودراضی، بی‌تفاوت یا سخت‌گیر باشند، استرس شغلی نیز زیاد خواهد بود.

**۴. ارتقا و تأیید ناکافی:** در صورتی که کارمندان مورد تأیید رئیس قرار نگیرند یا به ارتقای شغلی که تصوری کردند لیاقتش را دارند، دست نیابند، احساس استرس خواهند کرد.

**۵. از دست دادن شغل:** افرادی که شغل خود را در خطر می‌بینند یا آن را از دست می‌دهند، دچار استرس می‌شوند. کارگرانی که احساس می‌کنند امکان دارد اخراج شوند یا جزء کارگران مازاد بر نیاز قرار گیرند احساس امنیت شغلی نمی‌کنند و این امر، به‌ویژه اگر امید چندانی به یافتن کاری دیگر نداشته باشند، موجب ایجاد استرس می‌شود. [۱۷]

**۳) عوامل فشار عصبی گروهی:** گروه می‌تواند منبع بالقوه فشار عصبی باشد. عوامل بالقوه گروهی می‌تواند در سه زمینه به‌قرار ذیل طبقه‌بندی شوند.

**۱-۳ عدم انسجام گروهی:** طبق مطالعات هائورن همبستگی گروهی به‌خصوص در سطوح پایین سازمان بسیار مهم است اگر هر فرد از افراد سازمان فرصت بودن با گروه را از دست بدهد (مطالعات تاویستوک) یا اعضای گروه او را نپذیرند برای وی زمینه ایجاد فشار شغلی شدید فراهم می‌شود.

**۲-۳ حمایت اجتماعی:** کارکنان، تحت تأثیر حمایت‌های بسیار زیاد یک یا دو نفر از گروه خود می‌باشند تا با تقسیم غم‌ها و شادی‌های خود با آن‌ها بار زندگی را بهتر به دوش بکشند. اگر این حمایت‌ها قطع شوند زمینه فشار عصبی فراهم می‌شود.

**۴) عوامل فشار عصبی فردی:** تحقیقات زیادی در مورد عوامل فردی فشار عصبی انجام شده است که سه علت مهم‌تر از دیگر علت‌ها می‌باشد که در اینجا به دو مورد آن اشاره شده است.

**الف: ابهام و تعارض نقش در سازمان:** نقش فرد در سازمان و کم‌تر و بیش‌از حد به کار واداشتن وی تضادهایی را به وجود می‌آورد. کارکنان علاوه بر نقش سازمانی نقش‌های دیگری هم در اجتماع دارند این نقش‌ها اغلب نیازهای متضادی دارند و انتظارات متفاوتی را می‌طلبند. و در سازمان تعارض نقش شامل ناسازگاری بین وظایف شغل به منابع، قواعد و مقررات و خود افراد می‌باشد ابهام در نقش از کمبود اطلاعات یا آگاهی اندک از نحوه انجام کار حاصل می‌شود. این ابهام احتمالاً به علت کارآموزی ناکافی، ارتباطات ضعیف، یا مضایقه کردن و یا ناجور جلوه دادن اطلاعات به‌وسیله همکاران یا سرپرست حاصل می‌شود. به هر دلیلی که باشد حاصل تضاد و ابهام نقش، فشار شغلی برای فرد است. بیش‌از حد یا کم‌تر از حد به فرد کار محصول کردن نیز ممکن است عامل تنش‌زا باشد. عوامل فشار فردی به شرح زیر است حجم زیاد کم، عدم مشارکت در تصمیم‌گیری، ارزشیابی نامناسب عملکرد، مسئولیت برای

اخلاق سازمانی، انواع اخلاقیات سازمانی مدل اخلاق سازمانی، بررسی اخلاق سازمانی، فرهنگ سازمانی از جمله مهم‌ترین موضوعاتی هستند که به تفضیل مورد بررسی قرار گرفته است. در پایان نیز با عنایت به الزامات عملی در تبیین فرهنگ اخلاقی مدل فرهنگ اخلاقی بر اساس متون دینی در مملکت الهام‌بخش اسلام ارائه گردیده است. [۱۰]

قربانی زاده و کریمیان (۱۳۸۸) پژوهشی را راجع به عوامل درون سازمانی مؤثر بر اخلاق کاری کارکنان انجام داده‌اند. نتایج به دست آمده بیانگر این است که بین عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای سطح اخلاق کاری کارکنان صف و ستاد بانک ملت تفاوت معناداری وجود دارد. [۲]

اسدی و شیرزاد (۱۳۹۱) پژوهشی را با عنوان نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی صورت داده‌اند. نتایج تحقیق در بررسی روابط بین متغیرهای تحقیق با استفاده از آزمون همبستگی و رگرسیون نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری میان اخلاق کاری اسلامی با تعهد و ابعاد آن و همچنین اخلاق کاری اسلامی و فرهنگ سازمانی و ابعاد آن وجود دارد. [۱]

خانی جزئی (۱۳۸۷) پژوهشی را با عنوان اخلاق کار و وجدان کار در کارآفرینی به انجام رسانده است. این پژوهش ضمن معرفی زوایای اخلاق و وجدان کاری و تبیین مفهوم کارآفرینی، درصد آشکار نمودن نقش ارزش‌های مذکور در پدیده کارآفرینی بوده است. [۴]

ویسی و همکاران (۱۳۷۹) تحقیقی را با عنوان تأثیر استرس شغلی بر خشنودی شغلی و سلامت روان اثر تعدیل‌کننده و سرسختی و حمایت اجتماعی مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج نشان دادند که بین استرس شغلی و خشنودی شغلی کارکنان رابطه معنادار و منفی وجود دارد و رابطه بین استرس شغلی و سلامت روان معنی‌دار و منفی بوده است. همبستگی بین خشنودی شغلی و سلامت روان معنی‌دار و مثبت بوده است. این بررسی هم‌چنین نشان داد که در شرایط پر استرس افراد دارای سرسختی بالا، بیش از افراد دارای سرسختی پایین، خشنودی شغلی و سلامت روان برخوردارند. اما از نظر سلامت روان تفاوتی میان آن‌ها دیده نشده است. این پژوهش نشان داد که حمایت اجتماعی و سرسختی باهم تعامل مثبت و معنی‌داری دارند و مردان بیش از زنان سرسختی از خود نشان می‌دهند. [۲۲]

حسینی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی مدل استرس شغلی در محیط‌های آموزشی - دانشگاهی را مورد بررسی قرار داده‌اند. این تحقیق به منظور بررسی عوامل ایجادکننده استرس شغلی کارکنان و ارائه مدل استرس شغلی انجام گرفته است. تعداد ۱۰ عامل ایجاد استرس شغلی مشخص شدند. بعد از شناسایی عوامل ایجادکننده استرس شغلی با استفاده از آزمون فریدمن میزان اثرگذاری هر یک از عوامل بر استرس شغلی افراد مورد مطالعه به شرح زیر اولویت‌بندی گردیده است. عوامل سازمانی، فرهنگ و بافت سازی، خط‌مشی سازمانی، فشار نقش‌ها، عوامل ساختاری، عدم امنیت شغلی / مالی، ناپایداری، روابط بین فردی، شایستگی نقش، و تطبیق با شرایط فعلی. [۲۳]

ابتلا به سرماخوردگی در آن‌ها بیشتر است. استرس باعث ایجاد تغییرات هورمونی به خصوص آدرنالین و سایر هورمون‌ها شده و بیماری‌های خطرناکی چون سکته مغزی، فشارخون، پوکی استخوان، زخم معده و بیماری‌های روحی و رفتاری بسیاری را ایجاد می‌کند و بر روی بهداشت روانی انسان تأثیرات بسیار مخربی دارد. [۱۸]

### کاهش استرس شغلی:

عامل ایجاد استرس هر چه باشد ما باید برای کاهش تأثیرات مخرب آن بر جسم و ذهن خویش راه‌هایی بیابیم.

برخی از این روش‌ها عبارت‌اند از:

- ۱- تجربه در کار.
- ۲- استراحت و رفع خستگی.
- ۳- هدف‌گرا بودن.
- ۴- انجام فعالیت‌های بدنی و ورزشی.
- ۵- همکاری، نوع‌دوستی و کمک به دیگران.
- ۶- برقراری ارتباط دوستانه و صمیمی با همکاران.
- ۷- مثبت نگر بودن.
- ۸- بالا بردن قدرت تاب‌آوری در افراد.
- ۹- نقش دعا و نیایش در کاهش استرس. [۱۳]

### پیشینه تحقیق:

صالح نیا و توکلی (۱۳۸۸) پژوهشی را با عنوان اخلاق سازمانی با تأکید بر منشور اخلاقی چنین مورد بررسی قرار داده‌اند: هدف از پژوهش حاضر بررسی وضعیت سازمان‌ها در ارتباط با تدوین و اجرای منشور اخلاقی بوده است. نتایج حاکی از آن است که باوجود تأکید بر اخلاق هنوز سازمان‌ها در این عرصه سرمایه‌گذاری ننموده‌اند. از طرفی تدوین منشور اخلاقی از سوی سازمان‌ها نیز الزاماً تضمین شده استقرار خلاقیت در سازمان و اجرای منشور نیست. [۳]

الوانی و رحمتی (۱۳۸۶) پژوهشی را با عنوان فرایند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان به انجام رسانده‌اند. [۱۹]

حاتمی و خوزانی (۱۳۸۸) در پژوهشی پنج گام کلیدی در تدوین و ترویج منشور اخلاقی سازمان پلیس را مورد بررسی قرار داده‌اند. [۲۰]

الوانی و همکاران (۱۳۸۹) پژوهشی را با عنوان تحلیل اخلاقی سازمان کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق انجام داده‌اند. نتایج حاصل آماری نشان می‌دهد که گرایش کارکنان دانشگاه به نظریه نفع‌گرایی جمعی است و این گرایش در بین گروه‌های مختلف از جهت جنسیت، تحصیل، سن و سابقه کار تفاوت معنی‌داری ندارد. با توجه به گرایش کارکنان به نظریه نفع‌گرایی جمعی در ایران دانشگاه باید آن را مدنظر قرار داده و در این راستا اقداماتی نظیر طراحی منشور اخلاقی مناسب و نظم و پاداش متناسب و غیره انجام دهند. [۲۱]

مقیم (۱۳۸۷) پژوهشی را با عنوان اخلاق سازمانی جوهره فرهنگ سازمانی کارآمد به انجام رسانده است. تعاریف مختلف از

روابط دوتایی ضریب همبستگی منفی وجود دارد بین متغیر استرس شغلی و دیگر متغیرهای رضایت زناشویی همبستگی مشاهده نشده است. [۲۵]

کرامتی (۱۳۹۱) رابطه جوسازمانی مدارس با استرس شغلی معلمان را مورد بررسی قرار داده است. نتایج نشان داد بین جوسازمانی و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌ها حاکی از آن بود که بین متغیر ساختار سازمانی، مسئولیت و پاسخگویی، پاداش، صمیمیت، حمایت مدیران از معلمان و هویت سازمانی با استرس شغلی معلمان رابطه معکوس و معنادار است. همچنین بین متغیر خطر پذیری مدیران و تعارض در جوسازمانی با استرس شغلی معلمان رابطه معناداری وجود نداشت و تنها بین متغیر استانداردهای سازمانی با استرس شغلی معلمان رابطه مثبت و معنادار بود. از بین مؤلفه‌های جوسازمانی متغیر صمیمیت و دوستی در سازمان پاداش در سازمان، ساختار سازمانی حمایت و پشتیبانی مدیران از معلمان و استاندارد سازمانی پیش‌بینی کننده استرس شغلی معلمان بود. [۲۶]

#### روش تحقیق:

نوع تحقیق از نظر هدف کاربردی است و از نظر ماهیت پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، مدارس ابتدایی شهرستان کاشمر می‌باشد که با توجه به جدول مورگان تعداد ۱۷۶ نفر کارمندان و معلمان مدارس ابتدایی به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش جمع‌آوری اطلاعات میدانی و از طریق پرسشنامه بوده است. معلمان و کارمندان به دو پرسشنامه استاندارد اخلاق کاری و استرس شغلی پاسخ دادند. برای تجزیه تحلیل داده‌ها و اطلاعات از نرم‌افزار spss استفاده شده است.

#### تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات

تجزیه تحلیل داده‌ها و اطلاعات در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی با استفاده از نرم‌افزار spss انجام شده است که اطلاعات زیر حاصل شده است:

#### (۱) آمار توصیفی:

بنابر نتایج به دست آمده، توزیع فراوانی نمونه مورد بررسی بر اساس سن، جنسیت، سابقه خدمت و میزان تحصیلات طبق جدول زیر است.

ثمری و لعلی فاز (۱۳۸۳) تحقیقی را با عنوان مطالعه روابط متقابل ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی در محیط کار مورد بررسی قرار داده‌اند. پژوهش مزبور تلاش کرده است تا به مطالعه روابط متقابل ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی در محیط کار بپردازد. نتایج نشان داد که از بین متغیرهای مورد مطالعه اضطراب کل و تیپ (A-B) بیشترین سهم را در پیش‌بینی استرس شغلی داشته‌اند. ضمن این که متغیر اضطراب آشکار دارای بیش‌ترین هم‌در پیش‌بینی عزت‌نفس پایین شرکت مزبور بوده است. ارتباط آماری معناداری بین سطح تحصیلات افراد و وجود اختلالات روانی مشاهده گردیده به طوری که هر سطح تحصیلات افزایش می‌یافت. یافته‌های این تحقیق مسئولیت‌سپاسان و برنامه‌ریزان بهداشتی کشور در رابطه با تدوین برنامه‌های اجرای بهداشت روان را بیش‌از پیش نمایان می‌سازد. [۲۴]

خنیفر (۱۳۸۷) تحقیقی را با عنوان استرس شغلی و محیط‌های حرفه‌ای (عوامل، نظریه‌ها و اثرات) انجام داده است. در بخش از این پژوهش منابع اصلی استرس همچون ناکامی، تعارض، تغییر و فشار و نظریه‌های مربوط به آن را مورد مطالعه و اختصاصاً منابع استرس‌زای درون جامعه که مرتبط با شغل هستند مورد بررسی و در نهایت راه‌حل‌های استرس‌زدا و راهکارهای بهینه آن و کارآمد مقابله و کنار آمدن با استرس‌های مخرب و مختلف ارائه می‌گردد. [۱۷]

حسینی قمی (۱۳۸۹) در تحقیقی در رابطه با استرس شغلی بیان می‌دارد که لازم است شرایط مناسبی برای بهره‌وری بهتر از نیروی انسانی فراهم آید و راهکارهای منطقی و علمی مانند هدف‌گرایی، افزایش تاب‌آوری در افراد، مثبت نگری بودن برای کاهش تنش و فشار روانی به کار گرفته شود. در نهایت با این تدابیر می‌توان بهداشت و سلامت جسمانی و روانی نیروی کار را تأمین کرد. بدین ترتیب عملکرد و بازه کاری افراد افزایش می‌یابد و از سوی دیگر زمینه برای شکوفایی و بهره‌وری اقتصادی فراهم می‌شود. [۱۳]

محمدی و مقصدی (۱۳۹۰) به بررسی رابطه استرس شغلی با رضایت زناشویی در کارکنان زن پرداختند. نتایج نشان داده است که ضریب همبستگی منفی بین استرس شغلی و رضایت زناشویی و روابط بین فردی در متغیرهای استرس شغلی ضریب همبستگی منفی وجود دارد بین متغیرهای دیگر استرس شغلی معینی وضعیت جسمانی و علایق شغلی و رضایت زناشویی رابطه‌ای وجود ندارد. بین متغیر استرس شغلی با متغیر رضایت زناشویی

جدول ۱: توزیع فراوانی نمونه مورد بررسی بر اساس سن، جنسیت، سابقه خدمت و میزان تحصیلات

سن	فراوانی	درصد فراوانی	جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
۲۰ تا ۲۵ سال	۱۶	۹٪	مرد	۱۱۹	۶۸٪
۲۶ تا ۳۰ سال	۴۰	۲۳٪	زن	۵۷	۳۲٪
۳۱ تا ۳۵ سال	۵۵	۳۱٪	جمع	۱۷۶	۱۰۰
بالای ۳۵ سال	۶۵	۳۷٪	میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی

جمع	۱۷۶	۱۰۰	دبلم و زیر دبلم	۱۱	٪۶
سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی	فوق دبلم	۵۸	٪۳۳
زیر ۵ سال	۲۶	٪۱۵	لیسانس	۸۶	٪۴۹
۶ تا ۱۰ سال	۴۴	٪۲۵	فوق لیسانس و بالاتر	۲۱	٪۱۲
۱۱ تا ۱۵ سال	۵۶	٪۳۲	جمع	۱۷۶	۱۰۰
بالای ۱۵ سال	۵۰	٪۲۸			
جمع	۱۷۶	۱۰۰			

استرس شغلی	۰/۹۶۱	۰/۴۴۸
------------	-------	-------

۲) آمار استنباطی:

هدف آزمون فرض‌های آماری تعیین این موضوع است که با توجه به اطلاعات به‌دست‌آمده از داده‌های نمونه، حدسی که درباره خصوصیتی از جامعه می‌زنیم، تأیید یا رد می‌شود. این حدس بنا به هدف تحقیق، معمولاً شامل ادعایی درباره جامعه است بنابراین یک فرضیه آماری ممکن است پذیرفته و یا رد شود. در این تحقیق به بررسی تأثیر اخلاق کاری بر استرس شغلی در سازمان می‌پردازیم. در پژوهش انجام‌شده به دنبال بررسی فرضیات زیر هستیم:

فرضیه اصلی تحقیق:

بین اخلاق کاری و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی تحقیق:

- ۱- بین علاقه به کار و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین پشتکار در کار و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین روابط انسانی در کار و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین مشارکت در کار و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

بررسی نرمالینه:

برای انجام فرضیه‌های آماری لازم است که فرض نرمال بودن مشاهدات جمع‌آوری شده برای هر یک از متغیرهای تحقیق مورد ارزیابی قرار گیرد. در حقیقت نرمال بودن (یا عدم نرمال بودن) مشاهدات روش انجام آزمون آماری را تعیین می‌کند. هنگامی که فرضیه نرمالیتی پذیرفته شود از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌نمائیم درحالی‌که با رد فرضیه نرمالیتی مشاهدات ملزم به استفاده از آزمون‌های نا پارامتریک خواهیم بود. در این پژوهش از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف جهت آزمون نرمال بودن مشاهدات استفاده نموده‌ایم. آزمون آماری فوق به‌صورت زیر می‌باشد:

مشاهدات مربوط به اخلاق کاری و استرس شغلی نرمال هستند.  $H_0$  مشاهدات مربوط به اخلاق کاری و استرس شغلی نرمال نیستند.  $H_1$

جدول ۲: بررسی فرضیه نرمالیتی با کمک آزمون کولموگروف اسمیرنوف

سطح معناداری	آماره آزمون	
۰/۹۲۵	۰/۵۴۸	اخلاق کاری

نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف حاکی از آن است که سطح معناداری برای هر دو متغیر اخلاق کاری و استرس شغلی، بیش از ۰/۰۵ می‌باشد لذا فرضیه صفر آزمون مذکور رد نمی‌شود. ( $p - value > 0.05$ ) و لذا مشاهدات مربوط به اخلاق کاری و استرس شغلی نرمال هستند.

بررسی فرضیات

با پذیرش فرضیه نرمالیتی برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌نمائیم. در بررسی فرضیه‌های تحقیق، از نظر آماری فرضیه زیر مطرح می‌شود:

بین دو متغیر رابطه معناداری وجود ندارد  $H_0 =$

بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد  $H_1 =$

در بررسی هر فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که توسط نرم‌افزار SPSS در سطح اطمینان ۹۵ درصد انجام گرفته و بنابر خصوصیات این آزمون فرض، در صورتی که مقدار ضریب پیرسون مخالف صفر و مقدار سطح معنی‌داری آزمون کمتر از ۰,۰۵ باشد، فرض صفر  $H_0$  رد می‌گردد و لذا فرض مخالف آن  $H_1$  تأیید می‌گردد و این به معنای اثبات معناداری رابطه بین دو متغیر است مثبت بودن ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر، نشان می‌دهد که هر چه یکی از متغیرهای موردبررسی افزایش پیدا کند، متغیر دیگر نیز بیشتر می‌شود. منفی بودن ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر، نشان می‌دهد که هر چه یکی از متغیرهای موردبررسی افزایش پیدا کند، متغیر دیگر نیز کمتر می‌شود. مقدار عددی ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر و دور و نزدیکی آن به یکدیگر نشان‌دهنده شدت همبستگی بین دو متغیر است.

فرضیه اصلی:

بین اخلاق کاری و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد. شاخص‌های آماری دو متغیر مطابق جدول زیر است:

جدول ۳: شاخص‌های آماری اخلاق کاری و استرس شغلی

شاخص‌های آماری	میانگین	انحراف معیار
اخلاق کاری	۴/۶۰۱۸	۰/۹۵۰۳۴
استرس شغلی	۲/۷۹۵۱	۰/۸۶۳۶۰

نتایج آزمون پیرسون به شکل زیر است:



استرس شغلی	۲/۷۹۵۱	۰/۸۶۳۶۰
------------	--------	---------

نتایج آزمون پیرسون به شکل زیر است:

جدول ۸: آزمون رابطه بین پشتکار در کار و استرس شغلی

استرس شغلی		آزمون پیرسون
ضریب پیرسون	سطح معنی داری	
۰/۱۶۵-	۰/۰۲۸	پشتکار در کار

همان گونه که در جدول ملاحظه می شود ضریب همبستگی پیرسون بین پشتکار در کار و استرس شغلی برابر ۰/۱۶۵- و سطح معنی داری آن برابر ۰/۰۲۸ شده است که کمتر از ۰/۰۵ است و بنابراین رابطه بین پشتکار در کار و استرس شغلی معنی دار است. با توجه به منفی بودن ضریب همبستگی پیرسون، مشخص می شود که پشتکار در کار و استرس شغلی رابطه معکوس دارند یعنی هر چه پشتکار در کار افزایش پیدا کند، استرس شغلی کمتر می شود.

۳- بین روابط انسانی در کار و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

شاخص های آماری دو متغیر مطابق جدول زیر است:

جدول ۹: شاخص های آماری روابط انسانی در کار و استرس شغلی

شاخص های آماری	میانگین	انحراف معیار
روابط انسانی در کار	۴/۶۷۷۳	۱/۵۰۴۲۶
استرس شغلی	۲/۷۹۵۱	۰/۸۶۳۶۰

نتایج آزمون پیرسون به شکل زیر است:

جدول ۱۰: آزمون رابطه بین روابط انسانی در کار و استرس شغلی

استرس شغلی		آزمون پیرسون
ضریب پیرسون	سطح معنی داری	
۰/۱۸۴-	۰/۰۱۵	روابط انسانی در کار

همان گونه که در جدول ملاحظه می شود ضریب همبستگی پیرسون بین روابط انسانی در کار و استرس شغلی برابر ۰/۱۸۴- و سطح معنی داری آن برابر ۰/۰۱۵ شده است که کمتر از ۰/۰۵ است و بنابراین رابطه بین روابط انسانی در کار و استرس شغلی معنی دار است. با توجه به منفی بودن ضریب همبستگی پیرسون، مشخص می شود که روابط انسانی در کار و استرس شغلی رابطه معکوس دارند یعنی هر چه روابط انسانی در کار افزایش پیدا کند، استرس شغلی کمتر می شود.

۴- بین مشارکت در کار و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

شاخص های آماری دو متغیر مطابق جدول زیر است:

شاخص های آماری	میانگین	انحراف معیار
مشارکت در کار	۴/۶۰۷۰	۱/۱۸۱۶۴

جدول ۴: آزمون رابطه بین اخلاق کاری و استرس شغلی

استرس شغلی		آزمون پیرسون
ضریب پیرسون	سطح معنی داری	
۰/۱۹۷-	۰/۰۰۹	اخلاق کاری

همان گونه که در جدول ملاحظه می شود ضریب همبستگی پیرسون بین اخلاق کاری و استرس شغلی برابر ۰/۱۹۷- و سطح معنی داری آن برابر ۰/۰۰۹ شده است که کمتر از ۰/۰۵ است و بنابراین رابطه بین اخلاق کاری و استرس شغلی معنی دار است. با توجه به منفی بودن ضریب همبستگی پیرسون، مشخص می شود که اخلاق کاری و استرس شغلی رابطه معکوس دارند یعنی هر چه اخلاق کاری افزایش پیدا کند، استرس شغلی کمتر می شود.

فرضیات فرعی:

۱- بین علاقه به کار و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد. شاخص های آماری دو متغیر مطابق جدول زیر است:

جدول ۵: شاخص های آماری علاقه به کار و استرس شغلی

شاخص های آماری	میانگین	انحراف معیار
علاقه به کار	۴/۴۷۲۵	۰/۶۳۴۹۹
استرس شغلی	۲/۷۹۵۱	۰/۸۶۳۶۰

نتایج آزمون پیرسون به شکل زیر است:

جدول ۶: آزمون رابطه بین علاقه به کار و استرس شغلی

استرس شغلی		آزمون پیرسون
ضریب پیرسون	سطح معنی داری	
۰/۱۵۹-	۰/۰۳۵	علاقه به کار

همان گونه که در جدول ملاحظه می شود ضریب همبستگی پیرسون بین علاقه به کار و استرس شغلی برابر ۰/۱۵۹- و سطح معنی داری آن برابر ۰/۰۳۵ شده است که کمتر از ۰/۰۵ است و بنابراین رابطه بین علاقه به کار و استرس شغلی معنی دار است. با توجه به منفی بودن ضریب همبستگی پیرسون، مشخص می شود که علاقه به کار و استرس شغلی رابطه معکوس دارند یعنی هر چه علاقه به کار افزایش پیدا کند، استرس شغلی کمتر می شود.

۲- بین پشتکار در کار و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

شاخص های آماری دو متغیر مطابق جدول زیر است:

جدول ۷: شاخص های آماری پشتکار در کار و استرس شغلی

شاخص های آماری	میانگین	انحراف معیار
پشتکار در کار	۴/۶۰۷۰	۱/۱۸۱۶۴

معنی‌دار است. با توجه به منفی بودن ضریب همبستگی پیرسون، مشخص می‌شود که پشتکار در کار و استرس شغلی رابطه معکوس دارند. ضریب همبستگی پیرسون بین روابط انسانی در کار و استرس شغلی برابر  $0/114$  - و سطح معنی‌داری آن برابر  $0/015$  شده است و بنابراین رابطه بین روابط انسانی در کار و استرس شغلی معنی‌دار است. با توجه به منفی بودن ضریب همبستگی پیرسون، مشخص می‌شود که روابط انسانی در کار و استرس شغلی رابطه معکوس دارند یعنی هر چه روابط انسانی در کار افزایش پیدا کند، استرس شغلی کمتر می‌شود. به‌طور کلی می‌توان بیان کرد که رعایت اخلاق و اصول اخلاقی یک از عوامل مؤثر در موفقیت سازمان و دستیابی به اهداف می‌باشد. رعایت کردن اخلاق در سازمان آثار مثبت فراوانی را به بار می‌آورد که همان‌گونه که نتایج این تحقیق نشان می‌دهد کاهش استرس شغلی از جمله آن‌هاست. بنابراین سازمانها و صنایع در مواجهه و مقابله با استرس شغلی کارکنان می‌توانند راهبرد سازمان اخلاقی را در پیش بگیرند. مدیران می‌بایست ضمن رعایت اخلاق در عمل به نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان اقدام نمایند تا با کاهش استرس شغلی، دستیابی مؤثر به اهداف تسهیل و تسریع یابد.

#### منابع:

- ۱- اسدی، محسن و شیرزاد، مهران. نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی. فصلنامه اسلام و مدیریت، شماره ۲. ۱۳۹۱.
- ۲- قربانی زاده، وجه الله و کریمیان، مریم. عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر اخلاق کاری. پژوهش‌ها و مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، شماره چهارم. ۱۳۸۸.
- ۳- صالح نیا، منیره و توکلی، زینب اله. اخلاق سازمانی با تأکید بر منشور اخلاقی. اخلاق در علوم فناوری، شماره‌های ۳ و ۴. ۱۳۸۸.
- ۴- خانی جزنی، جمال. اخلاق کار و وجدان کار در کارآفرینی. اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۳ و ۴. ۱۳۸۷.
- ۵- شریفی، احمد حسین. آیین زندگی (اخلاق کاربردی). تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور. چاپ اول. ۱۳۹۱.
- 6- Saeed, Mohammad. Ahmed, Zafar U. Mukhtar Syeda-Masooda. International Marketing Ethics from an Islamic Perspective: A Value-Maximization Approach. Journal of Business Ethics; 33. 2001.
- 7- Arnaudov, K. and Koseska, E. Business ethics and social responsibility in tourist organizations in terms of changing environment. Procedia - Social and Behavioral Sciences; 44: 387-397. 2012.
- 8- Tota Ikbale and Shehu, Hidajet. The Dilemma of Business Ethics. Procedia Economics and Finance; 3: 555-559. 2012.

مشارکت در کار	۴/۶۵۰۶	۰/۵۴۸۶۵
استرس شغلی	۲/۷۹۵۱	۰/۸۶۳۶۰

نتایج آزمون پیرسون به شکل زیر است:

جدول ۱۲: آزمون رابطه بین مشارکت در کار و استرس شغلی

آزمون پیرسون	استرس شغلی	
	ضریب پیرسون	سطح معنی‌داری
مشارکت در کار	-۰/۱۱۳	۰/۱۳۴

همان‌گونه که در جدول ملاحظه می‌شود ضریب همبستگی پیرسون بین مشارکت در کار و استرس شغلی برابر  $0/113$  - و سطح معنی‌داری آن برابر  $0/134$  شده است که بزرگ‌تر از  $0/05$  است و بنابراین رابطه بین مشارکت در کار و استرس شغلی معنی‌دار نیست.

#### نتیجه‌گیری:

اخلاق جمع خلق و از نظر معنوی به معنی خوبی‌هاست. امروزه رعایت اخلاق در سازمان به‌عنوان اصلی انکارناپذیر شناخته شده است و هر سازمان موظف است اخلاق کاری را برای همه ذی‌نفعان خود از جمله (کارکنان، مشتریان، رقبا و ...) رعایت کند. با رعایت کردن نکات اخلاقی سازمان می‌تواند بهتر و بیشتر به اهداف موردنظرش دست یابد. برای واژه استرس از مفهوم فشار روانی تنی استفاده شده است. استرس حالتی طبیعی است که به راه‌های مختلفی انسان به آن دچار می‌شود به‌طور کلی بیشتر عواملی که ما در طول روز با آن‌ها سروکار داریم باعث ایجاد استرس می‌شود. در این تحقیق درصدد بوده‌ایم تا به بررسی تأثیر اخلاق کاری بر استرس شغلی بپردازیم. لذا فرضیات اصلی و فرعی در این جهت تعریف شدند و در ادامه تجزیه تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام گرفت که نتایج آن به شرح زیر می‌باشد. ضریب همبستگی پیرسون بین اخلاق کاری و استرس شغلی برابر  $0/113$  - و سطح معنی‌داری آن برابر  $0/009$  شده است و بنابراین رابطه بین اخلاق کاری و استرس شغلی معنی‌دار است که با توجه به منفی بودن ضریب همبستگی پیرسون، مشخص می‌شود که اخلاق کاری و استرس شغلی رابطه معکوس دارند. ضریب همبستگی پیرسون بین مشارکت در کار و استرس شغلی برابر  $0/113$  - و سطح معنی‌داری آن برابر  $0/134$  شده است و بنابراین رابطه بین مشارکت در کار و استرس شغلی معنی‌دار نیست. ضریب همبستگی پیرسون بین علاقه به کار و استرس شغلی برابر  $0/159$  - و سطح معنی‌داری آن برابر  $0/035$  شده است و بنابراین رابطه بین علاقه به کار و استرس شغلی معنی‌دار است. ضریب همبستگی پیرسون بین علاقه به کار و استرس شغلی برابر  $0/159$  - و سطح معنی‌داری آن برابر  $0/035$  شده است و بنابراین رابطه بین علاقه به کار و استرس شغلی معنی‌دار است. با توجه به منفی بودن ضریب همبستگی پیرسون، مشخص می‌شود که علاقه به کار و استرس شغلی رابطه معکوس دارند. ضریب همبستگی پیرسون بین پشتکار در کار و استرس شغلی برابر  $0/165$  - و سطح معنی‌داری آن برابر  $0/028$  شده است و بنابراین رابطه بین پشتکار در کار و استرس شغلی

- ۹- فقهی زاده، عبدالهادی و مشایخی پور، محمدعلی و واعظی، محمود. اصول اخلاق کار از دیدگاه امام علی (ع). پژوهش‌های اخلاقی، شماره ۴. ۱۳۹۲.
- ۱۰- مقیمی، سیدمحمد. اخلاق سازمانی به جوهره فرهنگ‌سازی کارآمد. فرهنگ مدیریت، شماره هفدهم. ۱۳۸۷.
- ۱۱- موسوی نژاد، سید هادی. استرس شغلی. رادیو، شماره ۴۰. ۱۳۸۷.
- ۱۲- گرگسون، الگا و لوکر، تری. خودآموز مدیریت استرس، ترجمه: رضایی مهدی و ژکان، محسن. تهران: نشر دانش. چاپ اول.
- ۱۳- حسینی قمی، طاهره. استرس شغلی. رشد مشاور، شماره ۲۲. ۱۳۸۴.
- ۱۴- خدادادی، مهدی و دولتیار باستانی، رضا. استرس شغلی (راه‌های پیشگیری و شیوه مقابله). تهران: انتشارات مدبر. چاپ اول.
- ۱۵- چن، آلیس. کنترل استرس شغلی در اقتصاد استرس‌زا. مرزهای نو، شماره ۲۰. ۱۳۸۶.
- ۱۶- برومند، زهرا. مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور. ۱۳۸۵.
- ۱۷- خنیفر، حسین. استرس شغلی و محیط‌های حرفه‌ای (عوامل، نظریه‌ها، اثرات). راهبرد، شماره دوم. ۱۳۸۷.
- ۱۸- حسن‌زاده، حبیب‌ا... استرس شغلی، تأثیرات و پیامدهای آن. کار و جامعه، شماره ۱۱۸-۱۱۹. ۱۳۸۹.
- ۱۹- الوانی، سید مهدی و رحمتی، محمدحسین. فرایند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان، فرهنگ مدیریت، شماره پانزدهم. ۱۳۸۶.
- ۲۰- حاتمی، حمیدرضا و خوزانی، علی‌اکبر. پنج گام کلیدی در تدوین و ترویج منشور اخلاقی سازمان پلیس. ماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۲۲. ۱۳۸۸.
- ۲۱- الوانی، سید مهدی و حسن‌پور، اکبر و داوری، علی. تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق. اخلاق در علوم فناوری، شماره ۳ و ۴. ۱۳۸۹.
- ۲۲- ویسی، مختار؛ عاطف وحید، محمدکاظم و رضایی، منصور. تأثیر استرس شغلی بر خشنودی شغلی و سلامت روان اثر تعدیل‌کننده و سرسختی و حمایت اجتماعی. اندیشه و گفتار، شماره ۳ و ۲. ۱۳۷۹.
- ۲۳- حسینی، سید محمد؛ حبیبی، حمدا... و حسن‌پور، محمد. مدل استرس شغلی در محیط‌های آموزشی - دانشگاهی. پژوهش‌های نوین روان‌شناختی، شماره ۳۳. ۱۳۹۳.
- ۲۴- ثمری، علی‌اکبر، لعلی فاز، احمد. مطالعه روابط متقابل ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی در محیط کار. اصول بهداشت روانی، شماره ۲۲ و ۲۱. ۱۳۸۳.
- ۲۵- محمدی، شهناز و مقصودی، منیژه. بررسی رابطه استرس شغلی با رضایت زناشویی در کارکنان زن. مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۹. ۱۳۹۰.
- ۲۶- کرامتی، محمدرضا. رابطه جو سازمانی مدارس با استرس شغلی معلمان. اندیشه‌های نوین تربیتی، شماره ۴. ۱۳۹۱.

27- Abuznaid, Samir Ahmad (2009). "Business ethics in Islam: the glaring gap in practice". *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*; 2, 4. 2009.