

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

زانبار شیخه پور- احمد ابراهیمی- محمد شیخه پور- شبنم زینالی

چکیده

اخلاق کاری یکی از متغیرهای مهمی است که بایستی در سازمانهای امروزی بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد، با توجه به اینکه جمهوری اسلامی ایران کشور اسلامی و دارای ارزشها و اخلاقیات متخصص خود است اخلاق کار اسلامی در سازمانهای آن باید مورد توجه کافی قرار بگیرد. بر این اساس، این تحقیق به بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و فرسودگی شغلی می‌پردازد. این تحقیق از نوع پیمایشی- همبستگی می‌باشد و جامعه آماری شامل کلیه مدرسین دانشگاه آزاد اسلامی و پیام نور شهرستان پیرانشهر بود که تعداد ۱۶۵ نفر از آنها بعنوان نمونه آماری (به نسبت مدرسین هر کدام از دانشگاهها) انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های اخلاق کار اسلامی بر مبنای مدل علی [Ali] (۱۹۹۸) و فرسودگی شغلی مسلج (۱۹۸۱) جواب دادند. سپس داده‌های بدست آمده توسط نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که رابطه بین اخلاق کار اسلامی، کار دقیق، استقلال و سودمندی اجتماعی با فرسودگی شغلی منفی و معناداری بود، رابطه بین کار انسان دوستانه و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود نداشت و ابعاد اخلاق کار اسلامی توانایی پیش بینی ۹ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را دارا می‌باشند.

کلید واژه: اخلاق کار، اخلاق کار اسلامی، فرسودگی شغلی.

مقدمه

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

دو متغیر اخلاق کاری و فرسودگی شغلی هر یک به تنهایی از مفاهیمی هستند که بر میزان کارایی کارکنان و بهره‌وری سازمان تاثیر می‌گذارند و از مفاهیم مهمی هستند که باید در مورد منابع انسانی مورد توجه قرار گیرند. در رابطه با اهمیت این دو متغیر تحقیقات زیادی صورت گرفته است به عنوان مثال: سچولتز و سچولتز^{۳۵} (۱۹۹۸) ادعا می‌کنند که موفقیت‌های اقتصادی دهه‌های اخیر سازمان‌هایی با حداقل امکانات از یک سو و شکست سازمان‌هایی با بهترین توانایی‌های مادی از سوی دیگر، بیانگر نقش قابل توجه عوامل غیر مادی و معنوی در موفقیت آنها بوده است (سچولتز و سچولتز، ۱۹۹۸). که در این میان می‌توان اخلاق کاری و مشخصاً اخلاق کار اسلامی را یکی از این عوامل غیرمادی و معنوی فرض کرد یا بارون و گرینبری^{۳۶} (۱۹۹۰)، ادعا می‌کنند که افرادی که دچار فرسودگی شغلی می‌شوند اصولاً دارای انرژی کم و احساس خستگی بیش از حد هستند و

³⁵ -Schultz & Schultz

³⁶ -Baron & Greenbery