(مقالۀ پژوهشی)

# رابطه فرسودگی شغلی و رفتار اخلاقی در محیط کار

زهرا عسگری، دکتر احمد عابدی سروستانی*، دکتر محمدرضا محبوبی

گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده مدیریت کشاورزی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان

(تاریخ دریافت: 95/7/17، تاریخ پذیرش: 95/9/29)

## چکیده

**زمینه**: فرسودگی شغلی و رفتار اخلاقی بر عملکرد و رفتار کارکنان در سازمان اثرگذار هستند. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه فرسودگی شغلی با رفتار اخلاقی در محیط کار انجام شده است.

**روش**: پژوهش پیمایشی و از نوع همبستگی بود. جمعیت مورد مطالعه شامل کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران با سابقه کار 5 سال به بالا بودند که در 20 شهرستان کار می‌کردند. با روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده تصادفی، 256 نفر برای بررسی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌های استاندارد بود. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن در نرم‌افزار spss تحلیل شدند.

**یافته‌ها**: فرسودگی شغلی کارشناسان در حد متوسط قابل ارزیابی است. فقدان موفقیت فردی بیشترین، و مسخ شخصیت کمترین امتیاز را به خود اختصاص دادند. همچنین، رفتار اخلاقی افراد مورد مطالعه در حد متوسط قابل ارزیابی می‌باشد. روابط انسانی در محل کار بیشترین امتیاز، و دلبستگی و علاقه به کار، کمترین امتیاز را به خود اختصاص دادند. تعداد افراد تحت تکفل، فاصله محل زندگی تا محل کار، سن، سابقه کار و میزان حقوق کارشناسان با رفتار اخلاقی آنان دارای رابطه معنی‌دار نبود. از طرف دیگر، سن، تعداد افراد تحت تکفل، سابقه کار و میزان حقوق کارشناسان با فرسودگی شغلی آنان دارای رابطه معنی‌دار بود. اما بین متغیر فاصله محل زندگی تا محل کار با فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری به‌دست نیامد. نتایج نشان داد فرسودگی شغلی کارشناسان دارای یک رابطه منفی و معنی‌دار با رفتار اخلاقی آنان در محیط کار می‌باشد.

**نتیجه‌گیری**: فرسودگی شغلی کارکنان با رفتار اخلاقی آنان در محیط کار ارتباط دارد. بنابراین، فرسودگی شغلی و همچنین رفتار اخلاقی کارکنان در محیط کار، تأثیر دوجانبه بر یکدیگر دارند.

**کلید واژگان**: اخلاق، سازمان، فرسودگی

## سرآغاز

بسیاری معتقدند که ماهیت جوامع فعلی به‌وسیله سازمان‌ها سازماندهی می‌شود (1). سازمان نیز اگر بخواهد با برخورداری از یک رسالت روشن، راهبرد مطلوب و طراحی شغل مناسب، به‌طور کامل به اهداف خود دست یابد، نیازمند نیروی انسانی کارآمد و متعهد به اصول اخلاقی می‌باشد (2). کارآمدی منابع انسانی به عواملی مانند استعداد، هوش، انگیزه، کیفیت امکانات و منابع، شرایط کار و ملاحظات روانی بستگی دارد (3). البته ماهیت بسیاری از شغل‌ها به‌صورتی است که فشار روانی زیادی بر فرد وارد می‌کند. افراد درگیر با این نوع فشارها به طور معمول گرفتار فرسودگی شغلی[1] می‌شوند (4). فرسودگی شغلی، کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزا می‌باشد و سندرمی است مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که منجر به ایجاد خودپندارۀ منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و نبود احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می‌شود (5). فرسودگی شغلی روان‌شناختی شامل سه سازند یعنی خستگی عاطفی[2] (وجود احساساتی که فرد توان عاطفی خود را از دست داده و قادر به برقراری ارتباط با دیگران نیست)، مسخ شخصیت[3] (رفتارهای خشن و عاری از احساس نسبت به همکاران، نگرش منفی

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: abediac @ gmail.com



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.7.6 ]

نسبت به آنان و درک افراد به صورت اشیایی غیرانسانی) و نبود موفقیت فردی[4] (برداشت منفی نسبت به تلاش‌های شغلی و احساس نداشتن پیشرفت در شغل خود) می‌باشد (6). فرسودگی شغلی ممکن است بر جسم، احساس و زندگی اجتماعی افراد اثر گذارد. البته فرسودگی شغلی تنها مسئله برخاسته از ضعف یا ناتوانی محض در کارکنان نیست، بلکه مرتبط با محیط کار و نبود هماهنگی بین خصوصیات درونی افراد و ماهیت شغل آنها نیز می‌باشد (7). فرسودگی شغلی باعث کاهش اهمیت ارزش‌ها[5]، ضعف اراده و روحیه نیز می‌شود (8). فرسایش شغلی ممکن است در هر شغلی ایجاد شود (9). حتی یک شغل رضایت‌بخش هم ممکن است با مرور زمان به یک منبع نارضایتی تبدیل شود و فرد را به سوی فرسودگی شغلی سوق دهد (1).

فرسودگی شغلی تحت تأثیر عواملی مانند نوع شغل، تعارض و سردرگمی در نقش، فشار کار، نوع مدیریت، نبود حمایت اجتماعی، تغییرات سازمانی و ساعات کار قرار دارد. شرایط نامناسب کار، احساس ناکارآمدی سازمانی، احساس نبود پیشرفت فردی، فرصت‌های کم برای ارتقاء و وجود قوانین و مقررات خشک و دست و پاگیر از دیگر عوامل ایجاد و گسترش فرسودگی شغلی هستند (11). مطالعات نشان داده است عواملی مانند افزایش حقوق و مزایا، کاهش ساعت کار، افزایش برنامه‌های تفریحی، انجام کارگروهی در گردهمایی‌ها، تشکیل کلاس‌های ورزشی و کارگاه‌های آموزش روش‌های مقابله با تنش‌های روانی، می‌توانند فرسودگی شغلی را کاهش دهند (11). بنابراین، توجه به فرسودگی شغلی سبب ارتقای سلامت روانی، بهبود روابط بین فردی، افزایش کیفیت ارایه خدمات و کاهش هزینه‌های ناشی از غیبت، بازنشستگی زودهنگام و ترک شغل می‌شود (9).

از طرف دیگر، تحقق خواسته‌ها و اهداف سازمانی تحت تأثیر عواملی مانند: تعهد[6]، عدالت و اعتماد سازمانی[7]، فرهنگ اخلاقی[8] و رفتار اخلاقی[9] در سازمان[10] است. پیچیده شدن سازمان‌ها و افزایش کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کار، توجه مدیران را به اخلاق کار[11] افزون کرده است (12). بیشتر صاحب‌نظران، اخلاق و رفتار اخلاقی در محیط کار[12] را در دستیابی به اهداف سازمان مهم می‌دانند (13). برخی، رفتار اخلاقی در سازمان را رفتار سازگار با ارزش‌های اخلاقی موجود در سازمان می‌دانند (14). اخلاق در سازمان‌ها به عنوان یک نظام از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها می‌تواند تعریف شود که بر اساس آن، نیک و بدهای سازمان مشخص و رفتار بد از خوب تمییز داده می‌شود (15). در عین حال، باید توجه داشت که محیط کار و چگونگی ارتباط اعضای سازمان با یکدیگر و با مراجعه‌کنندگان نیز از فرهنگ سازمانی و در پی آن، از فرهنگ اخلاقی سازمان که پیش‌برنده رفتارهای اخلاقی است، تأثیر می‌پذیرد (13).

اهمیت بررسی اخلاق در این است که در صورت درونی نشدن ارزش‌های اخلاقی در یک سازمان، نه قانون و نه اقدام‌های دیگر، کارکرد لازم را نخواهند داشت. بنابراین، یکی از مهم‌ترین دغدغه‌ها، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای رعایت اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه می‌باشد (15). درواقع اخلاق، یک ضرورت برای یک جامعهٔ سالم است (16). رفتار اخلاقی نقش مهمی در پیشرفت و اثربخشی سازمان در رسیدن به اهداف دارد و در مقابل، بی‌توجهی به آن ممکن است پیامدهای ناخوشایندی مانند کم‌کاری‌های پنهان و آشکار شغلی، تقویت روابط غیررسمی منفی، کاهش اثربخشی سازمانی و تضعیف فرهنگ سازمانی را به‌دنبال داشته باشد (17). بررسی کارشناسان نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با جوامع پیشرفته صنعتی در سطح پایینی قرار دارد؛ به طوری که این مشکل تبدیل به یکی از تنگناهای دستیابی به توسعه همه‌جانبه کشور شده است (18). گریز از محل کار، نداشتن انگیزه، هدر دادن وقت در محل کار، بهره‌وری پایین، کاهش ساعت کار مفید و سرگردانی مراجعه‌کنندگان همه نشان از مشکل‌هایی دارد که بخشی از آن می‌تواند ناشی از ضعف اخلاق کار باشد. نتایج پژوهش کارشناسان نشان می‌دهد وقتی فرهنگ کار ضعیف باشد، ظرفیت کار نیز کاهش شدید یافته و حس مسئولیت‌پذیری کم‌رنگ خواهد شد (19).

دو متغیر اخلاق کار و فرسودگی شغلی هر یک به تنهایی از مفهوم‌هایی می‌باشند که بر کارآیی کارکنان و بهره‌وری سازمان

[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.7.6 ]

تأثیر می‌گذارند. به نظر پژوهشگران، اخلاق‌کار در سازمان‌ها می‌تواند با فرسودگی شغلی رابطه داشته باشد (20). بنابراین، با توجه به اهمیت این دو متغیر و کمبود پژوهش‌های مرتبط با سازمان جهاد کشاورزی، این پژوهش به بررسی فرسایش شغلی و اخلاق کار کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی پرداخته است.

پژوهش‌های گوناگونی درباره فرسایش شغلی و اخلاق کار انجام شده است. برای نمونه، یک پژوهش نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی و فرسودگی شغلی، رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد (20). در پژوهش دیگر درباره آموزگاران نشان داده شد که ارتباط منفی و معنی‌دار بین رفتار اخلاقی مدیران با فرسودگی شغلی و ابعاد آن وجود دارد. در این پژوهش، بین فرسودگی شغلی و تمام ابعاد رفتار اخلاقی در محیط کار، یک رابطه منفی و معنی‌داری به‌دست آمد (21). در پژوهش دیگر درباره مشاوران مدارس نشان داده شد که ارتباط منفی و معنی‌داری بین سابقه کار و سن با میزان فرسودگی شغلی وجود دارد (22). در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی، سابقه شغلی و میزان حقوق ماهانه با فرسودگی شغلی دبیران، رابطه منفی و معنی‌داری بین سابقه شغلی و میزان حقوق ماهانه با فرسودگی شغلی به‌دست آمد (23). در پژوهش دیگر نشان داده شد که بین سابقه کار کارکنان و میزان اخلاق کار اسلامی آنها، رابطه معنی‌دار وجود ندارد (24). در پژوهشی پیرامون فرسودگی شغلی کتابداران دانشگاهی، سطوح قابل توجه‌ای از فرسودگی شغلی شناسایی شد و فعالیت‌های تکراری، وجود وظیفه‌های ناهماهنگ با علاقه فرد، نبود چالش‌ها و محرک‌ها، کمبود کارکنان و افزایش وظیفه ناشی از آن به عنوان علت‌های فرسودگی شغلی مطرح شده است (25). همچنین، پژوهش‌ها نشان داده است که شرایط شغل بر تحلیل شغلی مؤثر می‌باشد و این تأثیر بر افرادی که وظیفه‌های بیشتری دارند، زیادتر است (26). در پژوهش دیگر نشان داده شد که فرسایش شغلی موجب نارضایتی شغلی کارکنان می‌شود و می‌تواند آنان را به شغل دیگری سوق دهد (27). پژوهش درباره کتابداران دانشگاه‌ها نشان داد که میزان فرسایش شغلی و مسخ شخصیت کتابداران در سطح پایین است (28). همچنین، پژوهش انجام شده درباره رفتار اخلاقی کارکنان داروساز نشان داد که رفتار همکاران و کردار مدیران بر رفتار اخلاقی کارکنان اثر دارد (29). در پژوهش دیگر پیرامون رفتار شهروندی سازمانی نشان داده شد که سازمان، نقش کلیدی در رفتارهای شخصی کارکنان دارد و ارزش‌های اخلاقی می‌توانند در متغیرهای کلیدی سازمان اثرگذار باشند (30). با توجه به موارد یاد شده، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه فرسودگی شغلی با رفتار اخلاقی در محیط کار انجام شده است. در این پژوهش سؤال‌های زیر مطرح بود:

1. فرسودگی شغلی در بین کارشناسان کشاورزی استان مازندران تا چه حد می‌باشد؟
2. رفتار اخلاقی در محیط کار در بین کارشناسان کشاورزی استان مازندران به چه صورت می‌باشد؟
3. آیا بین فرسودگی شغلی و رفتار اخلاقی کارکنان رابطه وجود دارد؟

## روش

پژوهش حاضر به روش توصیفی و از نوع همبستگی انجام گردید. جمعیت مورد مطالعه شامل کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران در سال 1394 بودند که حداقل 5 سال سابقه کار داشتند (N=765). بر اساس جدول مورگان، حجم نمونه برابر 256 نفر تعیین گردید که با روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی‌شده تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها یک پرسشنامه بود که شامل اطلاعات جمعیت‌شناختی و همچنین سؤال‌هایی برای سنجش فرسودگی شغلی و رفتار اخلاقی در محیط کار می‌گردید. برای فرسودگی شغلی از پرسشنامه مسلش و جکسون استفاده شد که دارای 25 است و سه جنبه شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی را در بر می‌گیرد (31). برای سنجش رفتار اخلاقی در محیط کار از پرسشنامه استاندارد گریگوری سی‌پتی استفاده گردید (32). این پرسشنامه شامل 23 سؤال می‌باشد که چهار بُعد اخلاق کار یعنی دلبستگی و علاقه به کار[13]، پشتکار و جدیت در کار[14]، روابط سالم و انسانی[15] در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار را مورد سنجش قرار می‌دهد (33). بر مبنای ضریب کرانباخ آلفا،

[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.7.6 ]

میزان پایایی شاخص فرسودگی شغلی برابر 0/85 و شاخص رفتار اخلاقی در محیط کار برابر 0/87 به‌دست آمد که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن) استفاده شد. تحلیل‌ها با نرم‌افزار spss انجام گرفت.

## یافته‌ها

یافته‌های جدول 1، نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی افراد مورد مطالعه در حد متوسط قابل ارزیابی (46/84) می‌باشد. در این بین، فقدان موفقیت فردی، بیشترین و مسخ شخصیت، کمترین امتیاز را به خود اختصاص دادند. یافته‌های جدول 2، نشان می‌دهد که رفتار اخلاقی افراد مورد مطالعه در محیط کار در حد متوسط قابل ارزیابی می‌باشد (97/50). در این بین، روابط سالم و انسانی در محل کار، بیشترین امتیاز و دلبستگی و علاقه به کار، کمترین امتیاز را به خود اختصاص داده‌اند.

**جدول 1: میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی**

| شاخص / ابعاد | میانگین | انحراف معیار | ترکیب خطی غیر وزن‌دار |
|---|---|---|---|
| فرسایش شغلی | 46/84 | 16/97 | 1/87 |
| خستگی عاطفی | 18/86 | 9/79 | 1/88 |
| مسخ شخصیت | 12/50 | 4/80 | 1/78 |
| فقدان موفقیت فردی | 15/47 | 7/95 | 1/93 |

**جدول 2: میانگین و انحراف معیار رفتار اخلاقی**

| شاخص / ابعاد | میانگین | انحراف معیار | ترکیب خطی غیر وزن‌دار |
|---|---|---|---|
| رفتار اخلاقی | 97/50 | 9/67 | 4/23 |
| دلبستگی و علاقه به کار | 24/43 | 4/34 | 4/07 |
| پشتکار و جدیت در کار | 25/89 | 2/82 | 4/31 |
| روابط سالم و انسانی در محل کار | 26/08 | 2/84 | 4/34 |
| روح جمعی و مشارکت در کار | 21/09 | 2/84 | 4/21 |

برای بررسی ارتباط فرسودگی شغلی با ویژگی‌های فردی افراد مورد مطالعه (سن، افراد تحت تکفل) و همچنین ویژگی‌های شغلی آنان (سابقه کار، فاصله محل زندگی تا محل کار و حقوق دریافتی) از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید. نتایج جدول 3 نشان می‌دهد که بین فرسودگی شغلی کارکنان و متغیرهای سن، افراد تحت تکفل، سابقه کار و حقوق دریافتی، رابطه معنی‌دار وجود دارد. ولی بین متغیر فاصله محل زندگی تا محل کار با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

**جدول 3: همبستگی فرسودگی شغلی کارکنان و ویژگی‌های فردی و شغلی**

| متغیر | ضریب همبستگی (r) | سطح معنی‌داری (sig) |
|---|---|---|
| سن | -0/242 | 0/000 |

[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.7.6 ]

| | | |
|---|---|---|
| افراد تحت تکفل | -0/151 | 0/015 |
| سابقه کار | -0/236 | 0/000 |
| فاصله محل زندگی تا محل کار | -0/090 | 0/150 |
| حقوق | -0/225 | 0/000 |

برای بررسی رابطه رفتار اخلاقی در محیط کار و ویژگی‌های فردی (سن، افراد تحت تکفل) و ویژگی‌های شغلی (سابقه کار، فاصله محل زندگی تا محل کار و حقوق دریافتی) از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتایج آورده شده در جدول 4 نشان می‌دهد که بین رفتار اخلاقی کارکنان در محیط کار و متغیرهای سن و افراد تحت تکفل، و همچنین متغیرهای سابقه کار، فاصله محل زندگی تا محل کار و حقوق دریافتی، رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

**جدول 4: همبستگی رفتار اخلاقی در محیط کار و ویژگی‌های فردی و شغلی**

| متغیر | ضریب همبستگی (r) | سطح معنی‌داری (sig) |
|---|---|---|
| سن | 0/104 | 0/096 |
| افراد تحت تکفل | -0/032 | 0/615 |
| سابقه کار | 0/077 | 0/219 |
| فاصله محل زندگی تا محل کار | 0/028 | 0/656 |
| حقوق | 0/031 | 0/620 |

برای بررسی رابطه بین ابعاد فرسودگی شغلی و ابعاد رفتار اخلاقی در محیط کار از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید. با توجه به نتایج می‌توان نتیجه گرفت که بین فرسودگی شغلی و تمام ابعاد رفتار اخلاقی در محیط کار، یک رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد (جدول 5). همچنین بین رفتار اخلاقی در

**جدول 5: همبستگی فرسودگی شغلی و ابعاد رفتار اخلاقی در محیط کار**

| ابعاد | ضریب همبستگی (r) | سطح معنی‌داری (sig) |
|---|---|---|
| دلبستگی و علاقه به کار | - 0/393 | 0/000 |
| پشتکار و جدیت در کار | - 0/342 | 0/000 |
| روابط سالم و انسانی در محل کار | - 0/398 | 0/000 |
| روح جمعی و مشارکت در کار | - 0/249 | 0/000 |

محیط کار و تمام ابعاد فرسودگی شغلی، یک رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد (جدول 6).

**جدول 6: همبستگی رفتار اخلاقی در محیط کار و ابعاد فرسودگی شغلی**

| ابعاد | ضریب همبستگی (r) | سطح معنی‌داری (sig) |
|---|---|---|
| خستگی عاطفی | -0/310 | 0/000 |
| مسخ شخصیت | -0/172 | 0/006 |
| فقدان موفقیت فردی | -0/376 | 0/000 |

## بحث

نتایج نشان داد که فرسودگی شغلی افراد مورد مطالعه و همچنین رفتار اخلاقی آنان در محیط کار، در حد متوسط قابل ارزیابی می‌باشد. در این بین، مسخ شخصیت، کمترین و فقدان موفقیت فردی، بیشترین امتیاز را به خود اختصاص دادند. همچنین، ارتباط معنی‌داری بین فرسودگی شغلی و رفتار اخلاقی در محیط کار به‌دست آمد که با برخی پژوهش‌ها همسو است (20،21و28). بین رفتار اخلاقی در محیط کار و تمام ابعاد فرسودگی شغلی، یک رابطه منفی و معنی‌دار به‌دست آمد که با برخی پژوهش‌ها همسو است (21). بین فرسودگی شغلی کارکنان و متغیرهای سابقه کار، سن، افراد تحت تکفل و حقوق دریافتی، رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد، اما بین فاصله محل زندگی تا محل کار با فرسودگی شغلی کارکنان، رابطه معنی‌دار وجود ندارد که با برخی پژوهش‌ها همسو است (22،23). بین فرسودگی شغلی و تمام ابعاد رفتار اخلاقی در محیط کار، رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد که با برخی پژوهش‌ها همسو است (21). همچنین، پژوهش حاضر نشان داد که بین رفتار اخلاقی کارکنان در محیط کار و متغیرهای سابقه خدمت، سن، افراد

[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.7.6 ]

تحت تکفل، فاصله محل زندگی تا محل کار و حقوق دریافتی، رابطه معنی‌دار وجود ندارد که با برخی پژوهش‌ها همسو است (24).

بر اساس نتایج به‌دست آمده توصیه می‌شود مدیران با ایجاد شرایط مناسب در سازمان باعث دلبستگی و ارتباط عمیق درونی کارکنان با سازمان شوند. همچنین، توصیه می‌شود با برگزاری دوره‌های آموزشی درباره آشنایی با اصول اخلاق کار، این اطمینان به‌دست آید که روحیه تلاش و پشتکار در محیط کار ترویج می‌شود و خوب کار کردن و رعایت عدالت و ازخودگذشتگی در کار به‌عنوان یک فضیلت وجود دارد و به کار، به‌عنوان سرچشمه نیکبختی و خوشبختی نگاه می‌شود و این نگاه، در عمل به‌کار گرفته شود. اگر سازمان بتواند موارد قوت افراد را شناسایی کرده و با دادن پاداش معنوی و مادی، علاقه افراد را به کار افزایش دهد و از طرف دیگر، محیطی را فراهم کند که افراد به یکدیگر احترام گذارند، در این صورت اخلاق کار آنها نیز بهتر خواهد شد.

## نتیجه‌گیری

از پژوهش انجام شده می‌توان نتیجه گرفت که فرسودگی شغلی کارکنان با رفتار اخلاقی آنان در محیط کار دارای ارتباط وارونه می‌باشد و با افزایش فرسودگی شغلی، رفتار اخلاقی کارکنان در محیط کار کاهش می‌یابد. این ارتباط برای تمام ابعاد فرسودگی شغلی و همچنین تمام ابعاد رفتار اخلاقی در محیط کار وجود دارد. بنابراین، فرسودگی شغلی و رفتار اخلاقی کارکنان در محیط کار، می‌تواند تأثیر دوپهلو بر یکدیگر داشته باشند.

## ملاحظه‌های اخلاقی

به تمام افراد شرکت‌کننده در پژوهش، آگاهی لازم درباره اهداف پژوهش ارائه شد. تمام افراد شرکت‌کننده مجاز بودند در صورت نداشتن تمایل، از همکاری در پژوهش انصراف دهند. اطمینان داده شد که تمام اطلاعات به صورت محرمانه و فقط برای اهداف پژوهش به کار خواهد رفت و هویت افراد محرمانه خواهد ماند.

## سپاسگزاری

از تمام کارشناسان شاغل در سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران که در تکمیل پرسشنامه همکاری نمودند، قدردانی و سپاسگزاری می‌شود.

## واژه‌نامه

| | |
|---|---|
| 1. Burnout | فرسودگی |
| 2. Emotional Exhaustion | خستگی عاطفی |
| 3. Depersonalization | مسخ شخصیت |
| 4. Lack of Personal Success | فقدان موفقیت فردی |
| 5. Value | ارزش |
| 6. Commitment | تعهد |
| 7. Organizational Trust | اعتماد سازمانی |
| 8. Ethical Culture | فرهنگ اخلاقی |
| 9. Ethical Behavior | رفتار اخلاقی |
| 10. Organization | سازمان |
| 11. Work Ethics | اخلاق کار |
| 12. Workplace | محیط کار |
| 13. Devotion to work | دلبستگی و علاقه به کار |
| 14. Diligently | پشتکار |
| 15. Humanistic Relationships | روابط انسانی |

[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.7.6 ]

11. Aziznezhad P, Hosseini SJ. (2004). Occupational Burnout and its causes among practicing nurses in hospitals affiliated to Babol University of Medical Sciences. Journal of Babol University of Medical Sciences; 8(2): 56-62.

12. Samadi-Mirkolaei H, Samadi-Mirkolaei H, Babaei A, Asgari AR. (2012). Effect of ethics on entrepreneurship and business. Mazandaran University: National Conference of Entrepreneurship and Knowledge-Based Business Management. Pp.1-29. (In Persian).

13. Abdollahi B, Karimian H, Namdari PM. (2014). The relationship between organizational commitment, spirituality in workplace and ethical behavior. Ethics in Science and Technology; 9(4): 1-10. (In Persian).

14. Lupuleac ZL, Lupuleac S, Rusu C. (2012). Changing ethical behavior in times of economic crisis in organizations. Procedia Economics and Finance; 3: 921-927.

15. Tavalaei R. (2009). Factors affecting employee behavior in organization. Bimonthly Journal of Police Human Development; 6(25): 45-64. (In Persian).

16. Aliakbari H, Ramazani H. (2012). Investigating theoretical bases of Islamic ethical-based decision making. Bi-Quarterly Journal of Islamic Management; 20(1): 149-174. (In Persian).

17. Behestifar M, Nekoei-Moghadam M. (2010). The relationship between managers' ethical behavior and employees' job satisfaction. Ethics in Science and Technology; 6(2,1): 67-73. (In Persian).

18. Ebadollahi-Chanzanagh H, Nejat J. (2010). Values and work ethics (case study of teaches of Rasht city). Iran Social Studies Journal; 4(3): 1-16. (In Persian).

19. Asadi H, Rad F, alizadeh-Aghdam M.B. (2009). Investigating work ethics with emphasis on organizational factors (case study of employees of governmental universities of Tabriz Big City). Sociology Studies; 2(5): 29-44. (In Persian).

20. Sheikhepoor Z, Ebrahimi A, Sheikhepoor M, Zeinali S. (2015). Investigating the relationship between Islamic work ethics and burnout among lecturers of Azad University and Payam-e-Noor University. Islamic management Journal; 23(1): 225-241. (In Persian).


# References:


1. Kordtamini B, Kohi M. (2011). The relationship between organizational commitment, burnout and organizational spirituality among employee of post office of Zahedan and Gorgan counties. Common Management Research; 4(14): 129-144. (In Persian).

2. Blannie BE, Radhakrishna BR. (1991). Job satisfaction of agricultural education faculty instructors: A constant phenomena. Journal of Agricultural Education; 32(2): 16-22.

3. Keshtegar A, Javadzadeh M, Fardin M, Rashekighaleno M. (2014). Investigating effect of burnout and job addiction in job commitment. Common Management Research; 7(25): 167-188. (In Persian).

4. Motamedi J. (2011). Factors affecting teachers' burnout of education office of Barkhovar County and delivering solutions for preventing it. [Ms.c Thesis]. Tehran: College of Management and Accounting, Payam-e-Noor University. (In Persian).

5. Pardakhtchi MH, Ahmadi GA., Arezomandi F. (2009). Investigating the relationship between job life quality and burnout of managers and teachers of Takestan county schools. Garmsar Azad University Quarterly Journal of Educational Management; 3(3): 25-50. (In Persian).

6. Mahmmodi-Rad G, Naeimhassani S. (2013). Investigating the relationship between burnout and organizational commitment among nurses of Valiasr hospital of Birjand. New Cares; 2(4): 264-271. (In Persian).

7. Maslach C, Leiter MP. (2005). Reversing Burnout: How to rekindle your Passion for your work. Stanford Social Innovation Review; (3, 4): 42-49.

8. Soares JJ, Jablonska B. (2004). Psychosocial experiences among Primary care Patients with and without musculoskeletal pain. Journal of Pain; 8(1): 79-89.

9. Amiri M, Asadi MR, Delbari-Ragheb F. (2011). Investigating the burnout among bank employ and delivering solutions for improving it. Commercial Management; 3(7): 37-56. (In Persian).

10. Setoode-Asl N, Bakhtiari AH. (2006). Investigating burnout and effecting factors on it among nurses and midwife in Semnan Medicine University. The Magazine of Kordestan Medicine University; 11(1): 77-83. (In Persian).


[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.7.6 ]

21.Ameri M. (2011). Investigating the relationship between ethics-oriented of managers and burnout among teachers of Semnan county schools. [Ms.c. Thesis]. Garmsar: College of Education and Psychology, Garmsar Branch of Azad University. (In Persian).

22.Erfani N. (2001). Investigating the burnout among advisors of new high school education system of Kordestan province. Education Journal; 67: 61-82. (In Persian).

23.Mohajer M. (2003). Investigating the relationship between personal characteristics, job experience and monthly salary with burnout among teachers of education office of Tabriz city. [Ms.c Thesis]. Tabriz: College of Education Science and Psychology, Tabriz University. (In Persian).

24.Mashayekh PJ. (2012). Investigating the relationship between Islamic work ethics and employees creativity among employees of Kazeroon county offices. Islam and Management Journal; 1(1): 151-162. (In Persian).

25.Sheesley DF. (2001). Burnout and the academic teaching librarian: An examination of the problem and suggested solutions. The Journal of Academic Librarianship; 27(6): 447-451.

26.Diaz G, Hidalgo I. (1994). El syndrome de burnout en los medicos del sanitaria o public de un area de slued. Review Clin-Esp; 194(9): 670-676.

27.Olkey C. (2001). The burnout in nursing academicians in Turkey. International Journal of Nursing Studies; 38(2): 201-207.

28.Togia A. (2005). Measurement of burnout and influence of background characteristics in Greece academic librarians. Library Management; 26(3): 130-138.

29.Shantini EC. (2008). The factors impacting ethical behavior of Malaysian pharmacists. University Sains Malaysia; 1-65.

30.Baker TL, Hunt TG, Andrews MC. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. Journal of Business Research; 59(7): 849-857.

31.Maslach C, Jackson SE. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior; 2: 99-113.

32.Petty GC. (1991). Development of the occupational work ethic inventory. Knoxville: The University of Tennessee-Knoxville.

33.Moayedfar S. (2007). Work ethics as a social issue. Monthly Magazine of Cultural Engineering; 2(14): 6-18. (In Persian).

[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.7.6 ]