

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



# دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

## دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش: مدیریت آموزشی

رشته: مدیریت

عنوان:

### **رابطه ویژگی های شخصیتی و اخلاق حرفه ای با استرس شغلی دبیران متوسط نواحی چهارگانه شیراز**

استاد راهنما :

دکتر امیریان زاده

استاد مشاور:

عباداله احمدی

نگارش:

محمد توکل با خدا

آذر ماه 1393



## معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

## مشور اخلاق پژوهش

بایاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، مادانشجویان و اعضاء هیئت علمی و احدای دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

1- اصل برائت: التزام به برائت جویی از هرگونه رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه

علم و پژوهش را به سائبه های غیر علمی میآلایند.

2- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به بهکاران علمی و

دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.

3- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب‌داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.

4- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب‌تقد و خودداری از هرگونه حرمت‌شکنی.

5- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهشگران (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.

6- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.

7- اصل حقیقت‌جویی: تلاش در راستای پی‌جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان‌سازی حقیقت.

8- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.

9- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.



## معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب محمد توکل با خدا دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ از پایان نامه خود تحت عنوان "رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای با استرس شغلی دبیران متوسط نواحی چهارگانه شیراز" با کسب نمره دفاع نموده‌ام بدینوسیله متعهد می‌شوم:

- 1) این پایان‌نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان‌نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده‌ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده‌ام.
- 2) این پایان‌نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین‌تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- 3) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره‌برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان‌نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- 4) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آنرا می‌پذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی‌ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی: محمد توکل با خدا

تاریخ و امضاء:

# سپاسگزاری

سپاس فراوان پروردگاری را که به ما نعمت اندیشیدن را ارزانی داشته و لذت  
آموختن را عطا فرمود و همواره دانیانی را راهنمای انسان باقرار داد.

اینک که در پر تو عنایات حق تعالی و هدایت اساتید بزرگوار، این پژوهش به پایان  
رسیده است، از زحمات استاد محترم راهنما، سرکار خانم دکتر امیریان زاده که  
مشفقانه و با صبر و حوصله و درایت، راهنمایی این پژوهش را بر عهده داشتند و از استاد

# تقدیم

به همسر مهربان و فداکارم  
و فرزندان عزیزم

## فهرست مطالب

عنوان

صفحه

1.....چکیده

### فصل اول - کلیات تحقیق

3.....مقدمه

4.....بیان مسئله

8.....اهمیت و ضرورت پژوهش

10.....اهداف پژوهش

10.....فرضیات پژوهش

11.....تعاریف نظری و عملیاتی

### فصل دوم - ادبیات تحقیق

15.....مبانی نظری

15.....استرس شغلی

18.....تعریف استرس

19.....مراحل فرایند استرس

20.....الگوی از استرس شغلی

20.....پیامدهای استرس شغلی و اهمیت پرداختن به آن

21.....استراتژی‌های مدیریت استرس

23.....پیامدهای فشار روانی

### عوامل استرس زا

24.....

### فشارهای عصبی سازمان

24.....



ویژگی‌های شخصیتی

28.....

نظریه‌های شخصیتی

30.....

مراحل رشد روانی-جنسی شخصیت

40.....

عوامل پنج‌گانه شخصیت

44.....

44..... روان‌نژندی

..... برونگرایی

44

انعطاف-

44..... پذیری

45..... دلپذیر بودن

مسئولیت‌پذیر بودن

45.....

اخلاق حرفه‌ای

46.....

اخلاق و اخلاق کار

46.....

46..... اخلاق کار

نظریه‌های اخلاق و مسئولیت اجتماعی

47.....

مسئولیت

49..... اجتماعی

50..... آثار مثبت رعایت اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و موفقیت سازمان

50..... عوامل اجتماعی موثر بر اخلاق حرفه‌ای

#### تحصیلات و اخلاق

51..... کار

#### سن و اخلاق کار

51.....

#### عرف جامعه ایران و اخلاق حرفه‌ای

52.....

52..... عوامل اقتصادی موثر بر اخلاق کار

53..... عوامل روانشناسی موثر بر اخلاق کار

54..... تاثیر خصوصی سازی بر اخلاق حرفه‌ای

56..... پیشینه پژوهش

#### پیشینه پژوهش در خارج از ایران

56.....

#### پیشینه پژوهش در داخل ایران

59.....

61..... جمع‌بندی

#### فصل سوم- روش تحقیق

64 ..... روش پژوهش

64 ..... جامعه آماری و نمونه آماری و روش نمونه گیری پژوهش

65 ..... ویژگیهای جمعیت شناختی نمونه آماری

67 ..... ابزار پژوهش

71 ..... روش اجرای پژوهش

71 ..... روش تجزیه و تحلیل داده ها

71 .....ملاحظات اخلاقی

#### فصل چهارم - تجزیه و تحلیل داده ها

73 .....داده های توصیفی

75 .....یافته های استنباطی

#### فصل پنجم - بحث و نتیجه گیری

80 .....خلاصه پژوهش

81 .....بحث و نتیجه گیری

89 .....محدودیت‌های پژوهشی

89 .....پیشنهاد‌های پژوهشی

91 .....فهرست منابع

97 .....پیوست ها

#### فهرست جداول

صفحه	عنوان
65	جدول 3-1- ویژگی های جمعیت شناختی بتفکیک تحصیلات
66	جدول 3-2: ویژگی های جمعیت شناختی بر اساس وضعیت تاهل
67	جدول 3-3- ابعاد استرس شغلی
68	جدول 3-4- بررسی پایایی ابعاد استرس شغلی
	جدول 3-5- ابعاد ویژگیهای شخصیتی

69	جدول 3-6- بررسی پایایی ابعاد ویژگیهای شخصیتی.....
70	جدول 3-7- ابعاد اخلاق حرفه ای.....
	جدول 3-8- بررسی پایایی ابعاد اخلاق حرفه ای.....
70	
73	جدول 4-1: بررسی میانگین و انحراف استاندارد ویژگی های شخصیتی.....
	جدول 4-2: بررسی میانگین و انحراف استاندارد اخلاق حرفه ای.....
74	
	جدول 4-3: بررسی میانگین و انحراف استاندارد استرس شغلی.....
74	
75	جدول 4-4: ضریب همبستگی بین ابعاد ویژگی های شخصیتی و اخلاق حرفه ای با استرس.....
76	جدول 4-5: ضریب همبستگی بین ابعاد اخلاق حرفه ای با استرس.....
77	جدول 4-6: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد ویژگی های شخصیتی با استرس.....
78	جدول 4-7: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد اخلاق حرفه ای با استرس.....

### فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
65	نمودار 3-1: ویژگی های جمعیت شناختی بتفکیک تحصیلات.....
	نمودار 3-2: ویژگی های جمعیت شناختی بر اساس وضعیت تاهل.....

## چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تبیین رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای با استرس شغلی دبیران متوسطه نواحی چهارگانه شیراز بود. این پژوهش به روش توصیفی از نوع همبستگی صورت گرفت. جامعه‌ی مورد مطالعه کلیه دبیران متوسطه نواحی چهارگانه شیراز در سال تحصیلی 94-1393 بود که بالغ بر 400 نفر است، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، طبق جدول مورگان نمونه آماری به حجم 126 نفر انتخاب گردید. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد 60 سؤالی نئو، کاستا و مک‌گری، اخلاق حرفه‌ای جوزف و همکاران و استرس شغلی استاینمتر بهره گرفته شد و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از تحلیل رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان متوجه شد که از بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتی، روان رنجور بودن رابطه معکوس و انعطاف پذیری، توافق پذیری، وظیفه شناسی با اخلاق حرفه‌ای رابطه مستقیم و معناداری دارد. متغیرهای اخلاق فردگرایانه، اخلاق عدالتی و اخلاق حقوق و اخلاق وظیفه گرایانه با استرس شغلی رابطه معکوس و معناداری دارند. متغیر روان رنجورگرا نسبت به دیگر متغیرها پیش بینی کننده قوی تری برای استرس شغلی می‌باشد. متغیر اخلاق فردگرایانه به دیگر متغیرها پیش بینی کننده قوی تری برای استرس شغلی می‌باشد.

**کلید واژه ها :** ویژگی‌های شخصیتی، اخلاق حرفه‌ای، استرس شغلی.

# **فصل اول**

## **کلیات تحقیق**

## مقدمه

رشد و توسعه اقتصادی هر کشور به تولید و بهره‌وری عوامل تولید آن بستگی دارد که از این میان بهره‌وری عوامل انسانی بسیار با اهمیت می‌باشد. در قرن اخیر دانشمندان و صاحب‌نظران اموراتصادی به این نتیجه رسیده‌اند که کارایی و همچنین پویایی کار در سازمان‌های اقتصادی و صنعتی، بدون استفاده از عامل انسانی میسر نمی‌باشد. استرس نوعی فرسودگی جسمی و یا روان‌شناختی است که بر اثر مشکلات واقعی و یا خیالی بوجود می‌آید. استرس باعث به هم خوردن تعادل روان‌شناختی شده و پیامدهای مختلفی دارد. پیامدهای استرس شغلی منجر به نارضایتی شغلی و رها کردن حرفه و تخصص است. (مرزآبادی، 1386). به طور کلی مراد از استرس نیرویی است که در موقع اعمال بر یک نظام موجب برخی تغییرات قابل توجه در آن می‌گردد. این اصطلاح به نیروهای فیزیکی، روان‌شناختی، اجتماعی و فشارها اطلاق می‌شود. در این صورت استرس به این مفهوم یک علت است و مقدمه بعضی معلولها است (دویل، کریستینز، 2003) استرس شغلی (تنیدگی) را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرسزا و آنگونه وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد در فشارزا بودن آن اتفاق نظر دارند. به بیان دیگر استرس ناشی از شغل استرسی است که فرد معین بر سر شغل معینی دستخوش آن می‌شود. بررسی استرس شغلی در بافت روابط فرد با محیط صورت می‌گیرد و سه عامل کانون توجه است. ویژگی‌های فردی شاغل، شرایط کار و برآیند بر هم کنشی آن دو که نقش تعیین‌کننده در بروز استرس شغلی دارد (مرزآبادی، 1386). بدون شک یکی از مباحث اصلی و بنیادی علم مدیریت، ویژگی‌های شخصیتی مدیران می‌باشد. از آنجایی که این ویژگی‌ها زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهند، پرداختن به این مقوله می‌تواند جنبه‌های خاصی از عملکرد افراد را در

---

<sup>1</sup>. Doyle, Christines

زمینه‌های مختلف روشن سازد. از مصادیق بارز این موضوع، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی افراد بر کارکرد شغلی آنان می‌باشد. افراد شاغل در صورتی که بتوانند با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خویش شغلی را انتخاب کنند، می‌توانند با حسن سلوک و بردباری و بدون تحمل فشار روانی زیاد به کار بپردازند و مثمرتر باشند. نیروی انسانی در صورتی می‌تواند کار مفید و مؤثر داشته باشد که دارای انگیزه مناسب، روحیه مناسب و رضایت و تعهد بالایی باشد. رضایت شغلی جایگاه ویژه‌ای را در مطالعات مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی دارا می‌باشد. زیرا این ساختار می‌تواند در جهت پیش بینی رفتارهای سازمانی در آینده نظیر ترک شغل، تأخیر، کم کاری، غیبت و ... مؤثر باشد و در نهایت بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر به‌سزایی داشته باشد. با توجه به اینکه اولین و مهمترین جزء سیستم سازمان، افراد انسانی با شخصیت‌های مختلف خود می‌باشند لذا انگیزه‌ها، تواناییها، تمایلات، عقاید و افکار که در واقع از اجزاء مهم تشکیل دهنده‌ی شخصیت انسان می‌باشد حدود انتظارات و توقعات افراد را نسبت به یکدیگر و همچنین نسبت به سازمان تعیین می‌کنند (کریمی، 1380). بطور کلی بنظر می‌رسد در یک سازمان ویژگی‌های شخصیتی مدیران، تأثیر بسزایی در رضایتمندی کارکنان و یا ایجاد استرس در کارکنان دارد. لذا با توجه به مطالب بالا این پژوهش به دنبال شناخت رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و اخلاق حرفه‌ای با استرس شغلی دبیران در گروه مورد مطالعه می‌باشد.

## بیان مسئله

با پیچیده تر شدن روز افزون جوامع امروزی، رسالت سازمان‌ها برای برآوردن انتظارات جوامع، حساس تر و مهم تر می‌شود. به طوری که می‌توان اذعان کرد که دنیای ما دنیای سازمان‌هاست و آنچه امروز در بین اهل فن و به اتفاق نظر به یقین تبدیل شده، نقش اساسی نیروی انسانی به عنوان عامل گرداننده اصلی سازمان‌هاست.

به عبارت دیگر، انسان‌ها به کالبد سازمان جان می‌دهند. بی تردید نیروی انسانی کارآمد و خود انگیزه می‌تواند برای رشد خود و توسعه و دستیابی به هدف‌های برنامه ریزی شده سازمان، بیشترین کارآرایی را داشته باشد. با توجه به حساسیت سازمان آموزش و پرورش، برای دستیابی و اجرای موفقیت‌میز هر فعالیت آموزشی افزون بر منابع مالی، وسایل و فناوری، وجود نیروی انسانی سالم و متعهد، نقش



اساسی را ایفا می کند. به عبارت دیگر تعهد کاری و واکنش عاطفی فرد نسبت به کار و همچنین بالا بودن سلامت روانی، میزان تولید و قابلیت کار را بالا می برد. در این میان شغل معلمی و تدریس یکی از مشاغل پر استرس می باشد و معلمین همواره در حیطه شغلی خود با استرس های مختلف از جمله استرس شغلی مواجه هستند (کشاورز، 1381).

استرس شغلی یک دلیل عمده برای کاهش تولید، غیبت کارکنان و فروپاشی و به هم ریختگی سازمان ها می باشد. اضافه کاری های زیاد، ناکافی بودن آموزش های لازم از دلایل پنهان ترک شغل است، که معمولاً در اثر استرس زیاد بوجود می آید (کارستنج<sup>1</sup>، 2006). هنگامی که فرد در محیط کار با باید ها و نبایدهایی روبرو می شود که ارتباطی با ظرفیت های کنونی یا نیازها و خواسته هایش ندارد، دچار ناهماهنگی و تعارض می شود و تنها راه کاهش آن سازگاری شخص با شرایط تازه است (رحیمی، 2007). میلر<sup>2</sup> (1986) استرس شغلی را نوعی از حالت روان شناختی می داند که نشان دهنده عدم تعادل بین درک فرد از نیازهای خود برای آشکار کردن آنها در محیط کار و توانایی برای سازگاری با آن نیازها می باشد. طبق تعریف موسسه های بهداشت حرفه ای<sup>3</sup> استرس شغلی هنگامی رخ می دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی قابلیت ها و خواسته های خود هماهنگی نباشد بعبارت دیگر وقتی آنچه در یک شغل از فرد انتظار می رود با آنچه مورد علاقه و خواسته اوست هماهنگ نباشد (باکر و کاراک<sup>4</sup>، 2002). بصورت روشن تر و ساده تر می توان چنین بیان کرد که استرس شغلی یک آسیب جسمی یا روانی است که فرد از خود نشان می دهد و نتیجه ای از تضاد یا موفقیت های چالش برانگیز در شغل می باشد. استرس شغلی امروزه یک مسئله ای شایع و پر هزینه در محیط های کاری تبدیل شده است. بطوریکه اغلب پژوهش های اخیر به آن اختصاص یافته است.

بر طبق نظر محققان، استرس شغلی از عوامل مختلف فردی، گروهی، سازمانی و فراسازمانی ناشی می شود. که در این میان روابط کاری افراد نظیر ارتباط با سرپرستان، همکاران و زیر دستان در قالب ویژگیهای شخصیتی و اخلاق حاکم بر کار بسیار تعیین کننده است.

---

1-Carestenj

2-miller

3-National Enntitue of occupational sefet &z Health

4-Baker & Karaek

تفاوت در مشخصات فردی مانند شخصیت یکی از مهم ترین عوامل ایجاد کننده استرس شغلی است به عبارت دیگر، چیزی که برای یک نفر استرس زاست ممکن است برای دیگری مهم نباشد. بنابراین شخصیت فرد، می تواند نقش مهمی در عملکرد شغلی وی داشته باشد؛ زیرا انگیزش و نگرش وی را به شغل و شیوه ای که فرد به اقتضائات شغلی پاسخ می دهد، مشخص می کند (منصور و همکاران، 2011). در گذشته برای تحقیقات در مورد شخصیت بین محققین در خصوص خصیصه های شخصی اختلاف نظر وجود داشت اما امروزه این توافق حاصل شده که مدل پنج عاملی شخصیت می تواند برای توصیف بیشتر جنبه های برجسته افراد مورد استفاده قرار گیرد. بر اساس مدل پنج عاملی شخصیت افراد به پنج بعد روان رنجورخویی، برون گرایی، انعطاف پذیری، توافق پذیری و وظیفه شناسی تقسیم می شوند. هر یک از افراد بر حسب ویژگی های شخصیتی خود می توانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به جنبه های مختلف محیط کار خود داشته باشند (ناصر و همکاران، 2012).

از جمله عوامل گروهی و سازمانی که عملکرد شغلی و به تبع آن استرس شغلی را تحت تاثیر قرار می دهد اخلاق حرفه ای (کار یا شغلی) می باشد. یکی از مهمترین موضوعاتی که زمینه ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان ها در سطح جهان شده است مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع مختلف است (قاسمیان، 2004). رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی های زیادی را در بخش های دولتی و غیر دولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را وا داشته تا در جستجوی مبناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم آورند (جیواریان، 2005). در جامعه ما، علی رغم وجود عناصر مثبت بسیاری در فرهنگ ملی و دینی (که در آن به کار ارزش بسیار نهاد می شود) در ساختار کلی جامعه ارزشهایی غلبه دارد که اخلاق کار و به تبع آن وجدان کاری را تضعیف می کند (پیری، 2009). در این رابطه عطاریان (2007) می نویسند، وضعیت اخلاق گرایی در ایران در بخش خدمات عمومی مطلوب نمی باشد و برای رسیدن به یک وضعیت اخلاقی مطلوب در داخل سازمان های بخش عمومی به علت تاثیر پذیری رفتار افراد سازمان ها از عوامل مختلف، اتکاء صرف به ساز و کارهای مدیریتی اخلاقی درون سازمانی کافی نیست. وی اضافه می کند؛ که ساختارهای سیاسی، اقتصادی و مدیریتی، بیشترین نقش را در ساخت اخلاقی دارند. هر قدر رهبران با قاطعیت مادی و معنوی بیشتری از اخلاقیات حمایت کنند، کدهای اخلاقی و استانداردهای رفتار شغلی و حرفه ای مدون تر باشد، سیستم های کنترل و افشاء بیشتر مستقر باشند، آموزش های اخلاقی بیشتری داده شود، نظام حقوق، دستمزد و انگیزش کارآمدتر باشد و جامعه مدنی فعال تر و نظام اقتصادی غیردولتی تر عمل نماید؛ اخلاقیات در بخش خدمات عمومی کشور بهتر خواهد شد.

معدفر (1998) در پی مطالعه ای با عنوان «اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی موثر بر آن» بر این باور است؛ که افرادی که بیشترین امید را نسبت به آینده کشورشان دارند، افرادی که آزادی عمل بیشتری در کارشان دارند، افرادی که به آینده کارشان اطمینان بیشتری دارند و افرادی که کارشان مطابق پست آنان است؛ اخلاق کار را در سازمان بیشتر مراعات می کنند. یافته‌های این تحقیق همچنین حکایت از آن دارد که افرادی که به ارزش‌های اجتماعی جامعه سنتی نزدیک‌ترند و نسبت به محیط اجتماعی پیرامون خود خوشبین‌تر هستند، از نظر میزان اخلاق کاری وضع مطلوب‌تری دارند. در مقابل افرادی که به ارزش‌های اجتماعی جامعه شهری امروز کشور نزدیک‌ترند و متعاقباً نوعی بدبینی نسبت به محیط اجتماعی اطراف خود دارند، وضع نامناسب‌تری از نظر اخلاق دارند. جلبی (2009) نیز دریافته است که مشارکت اجتماعی، عدالت اجتماعی، وفاق و انسجام فرهنگی موجود در جامعه با پایبندی به اخلاق کار در سازمان‌ها همبسته هستند. پیری (2009) هم در پژوهش خود نشان داده است؛ که متغیرهای سازمانی نظیر رضایت شغلی، عدالت سازمانی و سبک رهبری مشارکتی موجب افزایش سطح اخلاق کار در سازمان می شود. یافته دیگر این پژوهش نشان داده است؛ ویژگی‌های فردی کارکنان نظیر جنسیت، سن، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، وضعیت استخدام و سابقه خدمت با اخلاق کار در سازمان همبسته هستند.

با توجه به مطالب ذکر شده می‌توان بیان داشت، طی سالهای اخیر سطح کیفی تدریس دبیران متوسطه نواحی چهارگانه شیراز کاهش یافته، که افزایش استرس شغلی معلمان مربوطه نسبت به ادوار گذشته مزید بر علت می‌باشد. مشکلات قابل مشاهده‌ی نظیر عدم حضور به موقع بعضی از معلمان در آموزشگاه، عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای در محیط مدارس، خستگی و کوفتگی غیر متعارف، بروز ویژگی‌های شخصیتی نامتعارف از سوی دبیران، عدم بی‌علاقگی به ابراز مشکلات فنی و قانونی و به طور کلی مسائل و مشکلات دیگری محقق را بر آن داشت تا با بدست آوردن راهکارهای مناسب و شناخت روابط استرس شغلی و عوامل تاثیر گذار بر آن نظیر اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی و هموار ساختن راه برای کاهش استرس شغلی در میان معلمان و یافتن نتایج علمی ارزشمند و مفید از متغیرها و مولفه‌های این متغیرها و تبیین نتایج بدست آمده، با کاربرد صحیح آن، نه تنها زمینه را برای رشد همه جانبه دانش آموزان شهر شیراز، که یکی از اهداف مهم آموزش و پرورش می‌باشد به بار می‌آورد، بلکه موجب افزایش رضایت و اشتیاق و ایجاد باورها و فرهنگی سازنده در جامعه مورد نظر مهیا می‌نماید و دستاوردهای بر

گرفته از این پژوهش می‌تواند راهنمای معلمان و مدیران و مسولین شهر شیراز، در مورد نحوه برخورد صحیح با نیروی انسانی و تبدیل تهدیدها به فرصت و نقاط ضعف سازمانی به قوت باشد.

بنابراین محقق به دنبال ژاسخگویی به این سؤال بود که آیا رابطه‌ای بین ویژگیهای شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای با استرس شغلی وجود دارد؟

### ضرورت و اهمیت پژوهش

استرس واکنش غیر اختصاصی است که تحت تأثیر تنش‌های گوناگون در ارگانیسم ایجاد می‌شوند و بهزیستی جسمی و روانشناختی فرد را تهدید می‌کنند. یکی از مهم‌ترین منابع ایجاد کننده استرس در زندگی هر فردی، شغل وی می‌باشد و امروزه استرس شغلی به مسئله‌ای شایع و پرهزینه در محیط کاری تبدیل شده است به طوری که سازمان ملل متحد آن را بیماری قرن بیستم نامید و چندی بعد هم سازمان بهداشت جهانی آن را مشکلی همه گیر اعلام کرد (هاشمی و گرشاد، 2012).

استرس شغلی نوعی واکنش عاطفی، شناختی، رفتاری و روانی به جنبه‌های زیان‌آور کار و محیط کار است. به طور کلی می‌توان استرس شغلی را پاسخ به فشارهای ناشی از محیط کار دانست و وقتی رخ می‌دهد که انتظارات از فرد بیشتر از اختیارات و توانایی‌های او باشد. استرس شغلی پس از کمر درد دومین مشکل شایع مرتبط با کار محسوب می‌شود (آنتی‌گونی و همکاران، 2011).

استرس شغلی منجر به ترک شغل، درگیری میان همکاران، اختلال سلامتی، نارضایتی شغلی، کاهش خلاقیت، کاهش رضایت حرفه‌ای، کاهش تصمیم‌گیری صحیح و بموقع، احساس بی‌کفایتی و افسردگی، بیزاری و خستگی از کار، کاهش انرژی و بازده کاری و کاهش کیفیت مراقبت‌های پرستاری می‌شود همچنین افراد دارای استرس شغلی بالا (30٪) بیشتر دچار حوادث شغلی می‌شوند (ضیغمی و همکاران، 2011).

در دهه‌های اخیر توجه به استرس شغلی و مطالعه آن گسترش روزافزونی یافته است. از جمله دلایل آن تأثیر استرس شغلی در بروز بیماریهای روان‌تنی مانند فشار خون و مشکلات گوارشی و هم چنین شیوع استرس شغلی در سطح وسیع در جامعه است. به طوریکه سازمان بهداشت جهانی (1987) اعلام کرده است که نصف جمعیت کارمندی از شغل خود ناراضی هستند. 90 درصد آنان معتقدند شغل