

نقش عدم امنیت شغلی و فرسودگی شغلی در پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی در مدارس
(مورد مطالعه: معلمان و کارکنان شهرستان زنجان)
عباس نجفی پورتابستاناق^{۱*}، مرجان کاربخش‌داوری^۲ و رضا کاظم‌زاده^۳

**The Role of Job Insecurity and Burnout in Predicting the Immoral Behaviors in
Schools (A Case Study of Teachers and Staff in Zanjan)**
Abbas Najafipoortabestanagh^{1*}, Marjan karbakhshdavari² and Reza Kazemzade³

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۲۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۲۵

Abstract

The aim of this study was predicting the emergence of immoral behaviors in schools based on job insecurity and burnout of teachers and staff. The method of the present study is descriptive-correlational. The statistical population included all primary school teachers and staff in Zanjan, from among whom, based on Morgan table, 200 people were selected using random sampling procedure. In order to collect data, The Job Insecurity (2005), Burnout (1985) and Peterson's (2002) Immoral Behaviors Questionnaires were used. Pearson correlation, multiple linear regression and one-way analysis of variance were used to analyze the data using SPSS software version 26. Findings from the test of the hypotheses showed that there was a significant relationship between job insecurity and burnout with immoral behaviors. Also, based on the correlation coefficient and the coefficient of determination, there was a strong and positive relationship between burnout and immoral behaviors. Based on the findings, it can be concluded that the emergence of insecurity and burnout leads to the prevalence of unethical behavior among teachers and staff.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مطالعه پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی در مدارس، براساس عدم امنیت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان و کارکنان صورت گرفت. روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری، شامل کلیه معلمان ابتدایی و کارکنان شهرستان زنجان بودند که بر اساس جدول مورگان، به صورت نمونه‌گیری تصادفی، ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های ادراک عدم امنیت شغلی (۲۰۰۵)، فرسودگی شغلی (۱۹۸۵) و رفتارهای غیراخلاقی پترسون (۲۰۰۲) انجام گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه با نرم‌افزار SPSS ورژن ۲۶، استفاده شد. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد با توجه به ضریب همبستگی، بین عدم امنیت شغلی و فرسودگی شغلی و رفتارهای غیراخلاقی، رابطه معناداری وجود دارد؛ همچنین بر اساس ضریب همبستگی و ضریب تعیین، بین فرسودگی شغلی و رفتارهای غیراخلاقی، ارتباط مثبت و قوی وجود دارد. براساس یافته‌ها، می‌توان نتیجه گرفت که ناامنی و فرسودگی شغلی منجر به شیوع رفتارهای غیراخلاقی در معلمان و کارکنان می‌شود.

Keywords: Job insecurity, burnout, immoral behavior, staff and teachers

واژه‌های کلیدی: ناامنی شغلی، فرسودگی شغلی، رفتار غیراخلاقی، کارکنان و معلمان

1. MA., department of general psychology, faculty of humanities, University of Zanjan, Znan, Iran

2. MA., department of general psychology, Payame Noor University, south of Tehran branch, Tehran, Iran

3. BA., department of general psychology, faculty of psychology and educational sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran

*Corresponding Author, Email: abbasnajafipoor@gmail.com

۱. کارشناس ارشد، رشته روانشناسی عمومی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران

۲. کارشناس ارشد، گروه روانشناسی عمومی، دانشگاه پیام نور واحد جنوب تهران، تهران، ایران

۳. کارشناس، رشته روانشناسی عمومی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

* نویسنده مسئول:

مقدمه

نهاد آموزش و پرورش، نهادی اجتماعی بوده که بیشترین منابع انسانی یا سرمایه انسانی را دارد و متغیرهای سازمانی مرتبط با رفتار سازمانی، در افزایش یا کاهش این سرمایه، بسیار مؤثر است. بروز رفتارهای غیراخلاقی در مدارس، با توجه به هزینه‌های مالی، اعتقادی و عاطفی زیادی که دارد، این سازمان را ملزم به پیشگیری، شناسایی و اقدام عملی در پاسخ به این گونه رفتارها کرده است؛ بر همین اساس، مدیریت اثربخش حرفه‌ای، مستلزم مطالعه عمیق در زمینه وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای و نیز دلایل پیدایش رفتارهای غیراخلاقی و ارائه راهکارهای مؤثر، در جهت توسعه اخلاقیات در سازمان است.

تحقق خواسته‌ها و اهداف سازمانی، تحت تأثیر عواملی همچون تعهد، عدالت و اعتماد سازمانی، فرهنگ اخلاقی و رفتار اخلاقی در سازمان است. پیچیده‌شدن سازمان‌ها و افزایش کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کار، توجه مدیران را به اخلاق کار افزون کرده است (عسگری، سروستانی و محبوبی، ۱۳۹۶). اخلاق کاری، به عنوان یک هنجار اجتماعی، یک ارزش مثبت را در انجام عالی کار قرار می‌دهد و کار را به صورتی تعریف می‌کند که به گونه ذاتی دارای ارزش است. اخلاق ضعیف در کار، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده و می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد. حاکمیت اخلاق کار در سازمان، قادر است به میزان چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و ایجاد موفقیت‌ها در تحقق اثربخش هدف، یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد (صیامی و سلیمی، ۱۴۰۰). در نظام آموزشی، تعریف اخلاق در حرفه معلمی عبارت است از یک‌سری قوانین و اصول که معلم باید در شغل و حرفه خود به آن‌ها پایبند باشد (الهوتالی^۱، ۲۰۱۸؛ مالون^۲، ۲۰۲۰).

انتظار رفتار اخلاقی از معلمان در آموزش و پرورش به دلیل جایگاه و مقام آن‌ها در تعلیم و تربیت، بیشتر از سازمان‌های دیگر است و حساسیت به این رفتارهای اخلاقی باعث می‌شود، کوچکترین رفتار غیراخلاقی از سمت مردم در آموزش و پرورش پذیرفتنی نباشد (جعفری‌هرندی، شریفی‌قورتانی، و اسلامی‌هرندی، ۱۳۹۸). گستره رفتارهای منفی و آسیب‌رسان تحت عناوین مختلفی نظیر فریب، خرابکاری، دروغ‌گویی و بدگویی، مورد اشاره قرار گرفته‌اند. رفتارهایی که با نقض قوانین کار، سازمان را تهدید می‌کنند، رفتارهای انحرافی کاری یا به عبارتی رفتارهای غیراخلاقی^۳ تلقی می‌شوند.

توجه ناظران آموزشی به بهبود وضعیت معلمان، پیامدهایی همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و توسعه شغلی را بین معلمان به دنبال خواهد داشت که همین اقدام مانع بروز رفتارهای ناخواسته انحرافی و غیراخلاقی معلمان و کارکنان می‌شود. مطالعات نشان می‌دهد

1. Al-Hothali

2. Malone

3. Immoral behaviors

توجه ویژه به وضعیت معلمان و کارکنان و به دنبال آن، توسعه کاری آن‌ها باعث کاهش رفتارهای مخرب و ناکارآمد در سطح سازمان شده و بالعکس عدم توجه و عدم توسعه کاری کارکنان، یکی از عوامل مهم در گرایش آن‌ها به رفتارهای ناکارآمد و رفتارهای غیراخلاقی است (مکنزی، توماس و رونان^۱، ۲۰۱۲). با توجه به اینکه مدارس در زمره سیستم‌های آموزشی قرار دارند، رسالت مهمی در تعلیم و تربیت جامعه بر دوش دارند و بروز رفتارهای انحرافی در این سیستم آموزشی، علاوه بر اینکه باعث کاهش بهره‌وری و کارایی سیستم و اعضای آن می‌شود و مجموعه در رسیدن به اهداف و رسالت خود با مشکل مواجه می‌شود، آثار مخربی بر جنبه تربیتی و فرهنگی نیز خواهد داشت. ظهور رفتارهای غیراخلاقی اگر با مانع مواجه نشود و یا توسط محیط سازمانی، مورد حمایت قرار گیرد، این نوع رفتار توسط معلمان و کارکنان موجب نهادینه‌شدن در شغل آن‌ها و روابط کاری در آن سازمان خواهد شد (کوچ و فیدان^۲، ۲۰۲۰).

یافته‌های رفیعی و برقی (۱۳۹۷) نشان می‌دهد رفتار انحرافی معلمان، در چهار دسته رفتارهای انحرافی فرایندی، سیاسی، مالی و میان‌فردی، قابل شناسایی یوده و رفتار انحرافی کاری، رابطه معکوسی با عدالت سازمانی و برنامه‌های نظارت و راهنمایی دارد. مطالعات ییلدیریم، آلبز و آکان^۳ (۲۰۲۰) نشان می‌دهد رفتارهای غیراخلاقی معلمان، با عدالت و برابری، احترام به خود و دیگران، صداقت شخصی و حرفه‌ای و رعایت فرهنگ نهادی مرتبط است. یافته پژوهشی دیگر، حاکی از بروز رفتارهای غیراخلاقی ناشی از ناشناخته بودن رفتارهای غیراخلاقی، وجود فرصت‌های مناسب برای انجام کارهای غیراخلاقی، وجود فشار از داخل و خارج سازمان و وجود قوانین، مقررات، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های غیرشفاف در مدارس می‌باشد (جعفری نیا، افشارنژاد و دولت مدنی، ۱۳۹۲).

عوامل مختلفی می‌تواند در پیدایش رفتارهای غیراخلاقی معلمان و کارکنان دخیل باشد که یکی از آن‌ها عدم امنیت شغلی^۴ است. امنیت شغلی جنبه‌ای ذهنی و روانی دارد و تا حدودی به برداشت فرد از محیط کار بستگی دارد. امنیت شغلی، احساس فراغت نسبی از خطر یا حالتی است که در آن ارضای نیازها و خواسته‌های مشخص تحقق می‌یابد. احساس امنیت مستلزم توانایی در حفظ آن چیزی است که شخص دارد و حصول اطمینان از امرار معاش در آینده است (صمدی‌میارکلائی، حسینی و صمدی‌میارکلائی، ۱۳۹۵). تغییرات سیاسی، اقتصادی، فن‌آوری و جهانی‌شدن، آینده شغلی کارکنان را نامطمئن کرده و علاوه بر سلامت فردی و سازمانی، بر سلامت اجتماعی آن‌ها نیز تأثیر می‌گذارد. عدم امنیت شغلی را تحت عنوان «ناتوانی درک شده برای حفظ و تداوم مطلوب موقعیت کاری که در معرض تهدید است» می‌توان تعریف کرد (مهداد، السادات سجادی و آبشاهی،

1. Mackenzie, Thomas & Ronan

2. Koç & Fidan

3. Yıldırım, Albez & Akan

4. Job insecurity

۱۳۹۸). ناامنی شغلی از متغیرهای منفی در محیط کاری است و احساس آن موجب می‌شود کارکنان دچار استرس شغلی شوند (سهرابی، حسن‌زاده، مولوی و اخوان‌خزایان، ۱۳۹۷). احساس عدم امنیت شغلی، وضعیت روحی و روانی افراد را به هم ریخته و حتی فرد را تا مرز خودکشی پیش می‌برد، به طوری که درصدی از آمار خودکشی را مردان بیکار تشکیل می‌دهند (نجفی و لطفی، ۱۳۹۷).

متغیر دیگری که می‌تواند در پیدایش رفتارهای غیراخلاقی معلمان و کارکنان دخیل باشد، فرسودگی شغلی^۱ است. فرسودگی شغلی مجموعه‌ای از عکس‌العمل‌های ناهنجاری است که برای سطوح بالا و ادامه‌دار استرس شغلی و ناکامی شخصی به کار گرفته می‌شود و ناشی از یکنواختی شغلی یا خستگی فیزیکی، عاطفی و ذهنی است. فرسودگی شغلی علامت و نشانه خستگی عاطفی، زوال شخصیت و نبود حس موفقیت شخصی است که در پاسخ به عوامل استرس‌زای شغلی اتفاق می‌افتد (ستوده‌باوانی، ۱۳۹۹). فرسودگی شغلی یک واکنش استرس طولانی‌مدت است که با خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم احساس موفقیت شخصی مشخص می‌شود (ویلیامز^۲، ۲۰۲۱). از علل بروز فرسودگی شغلی علاوه بر مواجهه با استرس‌هایی نظیر مرگ و میر، به عواملی همچون حمایت اجتماعی کم، فشار کاری بالا، عدم وجود امنیت شغلی، پایین بودن حقوق و مزایا، تصمیم‌گیری در مواقع اورژانسی بر اساس اطلاعات ناکافی و پاسخگو بودن برای نتایج این تصمیم‌گیری‌ها، تلاش همراه با فشار روانی برای اجتناب از هرگونه اشتباه، تعارض نقش‌ها و ارزش‌ها و نیز کمبود و توزیع نامناسب نیروها می‌توان اشاره کرد (شیبانی‌فر، ۱۴۰۰). فرسودگی شغلی می‌تواند در عملکرد شغلی فرد اثرات منفی داشته باشد و به شکل‌های غیبت، ترک شغل، چرخش شغلی، کاهش رضایت شغلی، کاهش اثربخشی شغلی، کاهش تعهد سازمانی یا تأثیر منفی بر همکاران از طریق تعارض شخصی و مختل کردن وظایف شغلی، خود را نشان دهد (حیدری‌لقب و طالع‌پسند، ۱۳۹۹).

نتایج مطالعات دومفه و هونساکر^۳ (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که امنیت شغلی بر تعهد سازمانی و همچنین رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد. مطالعات طوسی، بختیاری و صالحی^۴ (۲۰۲۰) نشان می‌دهد امنیت شغلی دارای قدرت پیش‌بینی معنی‌داری برای تعهد سازمانی است. در پژوهش لارنس و کاجمار^۵ (۲۰۱۷) آمده است ارتباط بین ناامنی شغلی و فرسودگی عاطفی و همچنین رابطه میانجی بین ناامنی شغلی و رفتار غیراخلاقی از طریق خستگی عاطفی برای کارکنانی که سازگاری

1. Job burnout
2. Williams
3. Domfeh Hunsaker
4. Toosi, Bakhtiary & Salehi
5. Lawrence & Kacmar

بالایی دارند ضعیف‌تر و برای سایر کارکنان، قوی‌تر است. مطالعات آکدمیر^۱ (۲۰۱۹) نشان می‌دهد بین فرسودگی شغلی معلمان و تعهد سازمانی آنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. امروزه شیوع فزاینده رفتارهای مختلف آسیب‌رسان و منفی میان معلمان در مدارس؛ اولین دلیل و هزینه‌های قابل توجهی که در اثر بروز چنین رفتارهایی به سازمان تحمیل می‌شود؛ دلیل دوم برای توجه محققان و نظریه‌پردازان به پژوهش در مورد این‌گونه رفتارها، در محیط‌های کاری معلمان شده است.

با توجه به اهمیت و جایگاه شغل معلمی در جهت پیشبرد اهداف جامعه، توجه به اصول اخلاقی سازمان نظام آموزشی و رسیدگی به مشکلات و وضعیت معلمان ضروری به نظر می‌رسد؛ بر همین اساس، پژوهش حاضر با هدف مطالعه پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی در مدارس، براساس عدم امنیت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان و کارکنان، صورت گرفت.

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، جزو پژوهش‌های کاربردی و از لحاظ روش، از نوع مطالعات همبستگی است. جامعه آماری، شامل کلیه معلمان ابتدایی و کارکنان شهرستان زنجان است که براساس جدول مورگان، به صورت نمونه‌گیری تصادفی، از بین آن‌ها ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. بدین ترتیب قبل از اجرای پرسشنامه، موضوع و روش اجرای پژوهش به شرکت‌کنندگان محترم اطلاع داده شد و به آن‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات خصوصی آن‌ها محفوظ می‌ماند. ابزارهای پژوهش حاضر، شامل موارد زیر است:

پرسشنامه ادراک عدم امنیت شغلی: برای سنجش ادراک عدم امنیت شغلی، از پرسشنامه پنج سؤالی فرانسیس و بارلینگ^۲ (۲۰۰۵) استفاده شد که دارای مقیاس پاسخگویی پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) است. براساس گزارش نامبردگان، این پرسشنامه دارای اعتبار بالا و آلفای کرونباخ ۰/۸۱ است. در پژوهش نیک‌اندیش (۱۳۹۱)، این پرسشنامه برای اولین بار در ایران و پس از تأیید روایی محتوایی آن توسط صاحب‌نظران، به روش ترجمه از انگلیسی به فارسی و بازترجمه از فارسی به انگلیسی انجام شد و پس از اصلاح اندک تفاوت‌ها، مورد استفاده قرار گرفت. براساس گزارش نیک‌اندیش (۱۳۹۱)، پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد. در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب پرسشنامه است.

پرسشنامه فرسودگی شغلی (MBI): این پرسشنامه توسط مزلاچ^۳ (۱۹۸۵) ساخته شده است و دارای ۲۲ سؤال است که سه مقیاس خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی را می‌سنجد.

1. Akdemir
2. Francis & Barling
3. Maslach

برای مقیاس خستگی عاطفی ۹ سؤال، مسخ شخصیت ۵ سؤال و برای مقیاس عملکرد فردی ۸ سؤال در نظر گرفته شده است. در این پرسشنامه گزینه‌ها مابین «به ندرت» تا «همیشه» طراحی شده است و به ترتیب نمره ۱ تا ۵ می‌گیرد. ضریب پایایی پرسشنامه توسط ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۲ دست آمد. در مطالعات مزلاج و جکسون^۱ (۱۹۸۱) پایایی خرده مقیاس‌های این پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۷۷ و ۰/۷۴ به دست آمد. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌های خستگی عاطفی ۰/۸، مسخ شخصیت ۰/۶۸ و عملکرد فردی ۰/۵۰ و برای کل مقیاس ۰/۷۶ گزارش شد.

پرسشنامه رفتارهای غیراخلاقی پترسون (۲۰۰۲): این پرسشنامه ۹ گویه با محتوای سنجش دروغ‌گویی، طفره‌رفتن، مبالغه‌کردن در امور و کارها و فاش‌کردن دارد. مقیاس پاسخگویی شش درجه‌ای (هرگز = ۰ تا همیشه = ۶) برای این پرسشنامه به کار گرفته شد. تحلیل عامل اکتشافی با چرخش واریماکس، ۹ گویه این پرسشنامه را با بارهای عملی ۰/۴۸ تا ۰/۸۴ بر یک عامل قرار داد. در پژوهش جعفری‌نیا، افشارنژاد و دولت مدنی (۱۳۹۲) پایایی پرسشنامه رفتارهای غیراخلاقی ۰/۸۹ به دست آمد. آلفای کرونباخ پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۸۲ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب این ابزار است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد و تمامی مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار spss نسخه ۲۶ انجام گرفت.

یافته‌ها

از ۲۰۰ نفری که در این پژوهش همکاری داشتند از لحاظ جنسیت ۱۲۷ نفر مرد (معادل ۰/۶۳ درصد) و ۷۳ نفر زن (معادل ۰/۳۷ درصد) بودند. بیشترین فراوانی از لحاظ سطح تحصیلات مربوط به مقطع کارشناسی ۱۶۱ نفر (معادل ۰/۸۱ درصد) بود. در نهایت، فراوانی شرکت‌کنندگان بر حسب سابقه خدمت، کمتر از ۵ سال، تعداد ۶ نفر (معادل ۰/۴ درصد)؛ بین ۵-۱۰ سال، تعداد ۳۴ نفر (معادل ۰/۱۷ درصد)؛ بین ۱۱-۱۵ سال، تعداد ۱۱۱ نفر (معادل ۰/۵۵ درصد)؛ بین ۱۵-۲۰ سال، تعداد ۲۹ نفر (معادل ۰/۱۵ درصد) و بیشتر از ۲۱ سال، تعداد ۱۷ نفر (معادل ۰/۰۹ درصد) بودند. در جدول (۱) میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش، گزارش شده است.

1. Jackson

جدول (۱) شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	دامنه	واریانس	انحراف معیار	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی
عدم امنیت شغلی	۳/۶۵	۳/۰۷	۰/۸۸۷	۰/۹۴۱	۰/۰۳۱	-۰/۳۹۴
فرسودگی شغلی	۳/۵۷	۲/۹۳	۰/۷۲۶	۰/۸۵۲	-۰/۰۲۷	-۰/۲۵۳
رفتارهای غیراخلاقی	۴۳/۷	۳/۰۰	۰/۷۵۱	۰/۸۶۶	۰/۱۱۲	-۰/۲۱۵

در جدول (۱) میانگین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. میانگین، به عنوان شاخصی برای تعیین نقطه عطف داده‌ها می‌باشد. براساس این جدول، میانگین عدم امنیت شغلی ۳/۶۵، میانگین فرسودگی شغلی ۳/۵۷ و میانگین رفتارهای غیراخلاقی ۳/۷۴ می‌باشد. در جدول فوق، چولگی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش نیز ارائه شده است. در صورتی که مقدار ضریب چولگی، منفی باشد، مد از مقدار میانه متغیر، بزرگتر و در صورتی که ضریب چولگی متغیر، مثبت باشد، میانه از مد بیشتر می‌باشد؛ همچنین چولگی منفی، نشان‌دهنده این است که توزیع بیشتر داده‌ها در سمت چپ، و ضریب چولگی مثبت، نشان‌دهنده توزیع بیشتر داده‌ها در سمت راست منحنی نرمال خواهد بود. مقدار ضریب چولگی عدم امنیت شغلی و رفتارهای غیر اخلاقی با توجه به این که مثبت می‌باشد، توزیع داده‌ها در این متغیرها به سمت راست منحنی نرمال گرایش دارد و با توجه به این که مقدار کشیدگی تمامی متغیرها منفی است، بنابراین پراکندگی داده‌ها از میانگین بیشتر می‌باشد و منحنی توزیع در این متغیر نسبت به منحنی نرمال، کوتاه تر می‌باشد.

از آزمون کالموگروف - اسمیرنف جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش استفاده شد. نتایج این آزمون در سطح معناداری برای متغیر عدم امنیت شغلی ۰/۰۵۲، متغیر فرسودگی شغلی ۰/۰۵۹ و رفتارهای غیراخلاقی ۰/۰۷۸ به دست آمد که تمام نتایج معنی‌دار نیست؛ لذا پیش‌فرض نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش برقرار است؛ همچنین در جهت بررسی مناسبت و کفایت داده‌های به دست آمده از دو ملاک شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده شد.

جدول (۲) آزمون بارتلت و KMO

متغیر	آماره KMO	آماره بارتلت	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
عدم امنیت شغلی	۰/۹۱۳	۵۰۲۵/۹۵	۱۰۵	۰/۰۰۰
فرسودگی شغلی	۰/۸۴	۵۰۲۵/۹۵	۱۰۵	۰/۰۰۰
رفتارهای غیراخلاقی	۰/۷۹	۸۶۸/۴۴	۱۰	۰/۰۰۰

مقادیر به دست آمده از شاخص KMO و آزمون بارتلت در جدول (۲) حاکی از این است که هم‌خطی چندگانه به میزان خوبی برقرار است و حداقل‌های لازم برآورده شده‌اند.

جدول (۳) ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	۱	۲	۳
۱	رفتارهای غیراخلاقی	۱		
۲	عدم امنیت شغلی	۰/۹۹۳	۱	
۳	فرسودگی شغلی	۰/۹۶۸	۰/۹۴۹	۱

در جدول (۳) ماتریس همبستگی بین رفتارهای غیراخلاقی، عدم امنیت شغلی و فرسودگی شغلی ارائه شده است. با توجه به این جدول در سطح اطمینان ۰/۹۵ همبستگی بین رفتارهای غیراخلاقی و عدم امنیت شغلی ۰/۹۹۳ و همبستگی رفتارهای غیراخلاقی و فرسودگی شغلی ۰/۹۶۸ و همچنین همبستگی بین عدم امنیت شغلی و فرسودگی شغلی ۰/۹۴۹ است. بدین ترتیب ارتباط مثبت و مستقیمی بین عدم امنیت شغلی و فرسودگی شغلی با رفتارهای غیراخلاقی و عدم امنیت شغلی با فرسودگی شغلی وجود دارد و همگی در سطح زیر ۰/۰۱ معنی دار است.

جدول (۴) ضریب همبستگی بین عدم امنیت شغلی و فرسودگی شغلی و رفتارهای غیراخلاقی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	مجذور R	خطای معیار تخمین
عدم امنیت شغلی	رفتارهای غیراخلاقی	۰/۹۹۳	۰/۹۸۶	۰/۹۸۶	۰/۱۱۰۴۴
فرسودگی شغلی	رفتارهای غیراخلاقی	۰/۹۶۸	۰/۹۹۳	۰/۹۹۳	۰/۰۸۰۴۸

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد ضریب تعیین در متغیر عدم امنیت شغلی ۰/۹۸۶ و متغیر فرسودگی شغلی ۰/۹۹۳ است که این بدین معنا است که هر دو متغیر مستقل وارد شده توانسته‌اند تقریباً به میزان ۰/۹۹ از واریانس تغییرات مربوط به متغیر وابسته را تبیین نمایند.

جدول (۵) نتایج تحلیل ضرایب رگرسیون برای بررسی اثر متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک

مدل	ضریب غیراستاندارد		ضریب استاندارد		معنی‌داری
	B	خطای استاندارد	Beta	t	
مقدار ثابت	۰/۲۶۵	۰/۰۳۴		۷/۸۶۹	۰/۰۰۰
عدم امنیت شغلی	۱/۰۹۸	۰/۰۰۹	۰/۹۹۳	۱۱۹/۴۸	۰/۰۰۰

براساس جدول (۵) مقدار ثابت (a = ۰/۲۶۵) و مقدار آماره t در سطح مقدار ثابت، ۷/۸۶۹ و سطح معنی‌داری $p < ۰/۰۵$ است؛ از این رو فرض صفر بودن مقدار ثابت رد می‌شود. در سطر عدم امنیت شغلی ضریب B غیر استاندارد ۱/۰۹۸ و از آنجایی که مقدار آماره t برابر با ۱۱۹/۴۸ و سطح معنی‌داری $p < ۰/۰۵$ است، از این رو فرض صفر بودن Beta در این سطح رد می‌شود.

جدول (۶) نتایج تحلیل ضرایب رگرسیون برای بررسی اثر متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک

مدل	ضریب غیراستاندارد		ضریب استاندارد	
	B	خطای استاندارد	Beta	t
مقدار ثابت	۰/۳۴۶	۰/۰۲۵		۱۳/۶۵۵
فرسودگی شغلی	۰/۸۳۰	۰/۰۲۱	۰/۹۶۸	۳۸/۹۲۴

براساس جدول (۶) مقدار ثابت ($a = 0/346$) و مقدار آماره t در سطح مقدار ثابت، $13/655$ و سطح معنی‌داری $p < 0/05$ است؛ از این رو فرض صفر بودن مقدار ثابت رد می‌شود. در سطح عدم فرسودگی شغلی ضریب B غیر استاندارد $0/830$ و از آنجایی که مقدار آماره t در سطح عدم امنیت شغلی $38/924$ و سطح معنی‌داری $p < 0/05$ است، فرض صفر بودن $Beta$ در این سطح رد می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف مطالعه پیدایش رفتارهای غیراخلاقی در مدارس براساس عدم امنیت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان و کارکنان شهرستان زنجان انجام گرفت. براساس یافته‌های به‌دست‌آمده، این فرضیه پژوهشی مبنی بر رابطه بین عدم امنیت شغلی با رفتارهای غیراخلاقی معلمان و کارکنان تأیید می‌شود؛ به عبارتی رابطه معناداری بین ناامنی شغلی و رفتار غیراخلاقی وجود دارد. نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش کیم و کیم^۱ (۲۰۲۰)، دومفه و هونساکر (۲۰۲۰)، طوسی، بختیاری و صالحی (۲۰۲۰)، توفیل، حسین و شهرزاد^۲ (۲۰۱۸)، لارنس و کاچمار (۲۰۱۷)، ریزل^۳ و همکاران (۲۰۱۰)، حاجی‌زاده میمنندی و بنیاد (۱۳۹۸) و رحیمی کلور و کاظم‌زاده (۱۳۹۷) هم‌سو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت ناامنی شغلی تأثیر مستقیمی بر فرسودگی شغلی کارکنان دارد (تیلاک داری، رامیدیل، و پاروماسور^۴، ۲۰۱۰) که این امر سبب رفتارهای غیر اخلاقی در آن‌ها شده و میزان رضایت شغلی را کاهش می‌دهد (ریزل و همکاران، ۲۰۱۰). ناامنی شغلی خستگی عاطفی را افزایش می‌دهد، که متعاقباً توانایی کارمند را برای فعال کردن فرآیندهای خودتنظیمی برای اجتناب از درگیر شدن با رفتار غیراخلاقی مختل می‌کند (لارنس و کاچمار، ۲۰۱۷)؛ بنابراین امنیت شغلی می‌تواند به عنوان پادزهری قوی در برابر نارضایتی احتمالی کارکنان نسبت به شغل خود عمل کند و از خروج کارکنان از سازمان جلوگیری نماید و تمایل کارکنان برای ارائه علمکرد، با کیفیت بالا را افزایش دهد.

1. Kim & Kim
2. Taufail, Hussain & Shahzad
3. Reisel
4. Tilakdharee, Ramidial & Parumasur

ایجاد جو اعتماد کارکنان به یکدیگر، شفافیت در شرح وظایف و مسؤلیت‌ها، واگذاری اختیار لازم جهت تصمیم‌گیری و پاسخگویی در برابر نتایج، استقلال و آزادی لازم در چگونگی انجام وظایف کارکنان که موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود، از جمله مواردی است که باید مورد توجه مسئولین نظام آموزشی قرارگیرد تا به بهبود عملکرد معلمان و کارکنان منجر شود. نتایج مطالعات کاظم‌زاده بیطالی و حسنی (۱۳۹۴) نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های سازمانی مدارس (به‌غیر از اندازه سازمانی) و اعتماد و رفتار شهروندی معلمان رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. از بین ویژگی‌های سازمانی مدارس، متغیر فرهنگ سازمانی، تأثیر معنی‌دار و مثبتی بر روی اعتماد و رفتار شهروندی دارد.

در صورتی که افراد، شغل خود را در معرض تهدید ببینند، ممکن است برای کسب اعتبار یا گذراندن روزگار به منظور حفظ شغل خود دست به کارهای غیراخلاقی بزنند؛ همچنین با رشد بیشتر ناامنی، رضایت شغلی کمتر می‌گردد (رحیمی کلور و کاظم‌زاده، ۱۳۹۷). مطالعات وانجالا و مواشیکادی^۱ (۲۰۱۶) نشان می‌دهد بین محیط کار در آموزش و پرورش و تعهد شغلی معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. بروز رفتارهای غیراخلاقی که مرتبط با فقدان عدالت، تساوی، رضایت شغلی، داشتن تعهد سازمانی و انجام دادن وظایف به شکل صحیح و... است، بیش از هر حوزه دیگری، در آموزش و پرورش نمایان است. رعایت عدالت و توجه به نهادینه‌شدن آن در آموزش و پرورش و به دنبال آن ایجاد امنیت شغلی باعث می‌شود تعهد، وجدان‌کاری، وابستگی معلمان به شغل و محل کارشان و توجه به ارزش‌های آموزش و پرورش نیز افزایش یابد.

سایر یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد فرسودگی شغلی با رفتار غیراخلاقی کارکنان و معلمان شهرستان زنجان رابطه معناداری دارد؛ به عبارت دیگر، فرسودگی شغلی باعث رونق رفتار غیراخلاقی در افراد می‌شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش آکدمیر (۲۰۱۹)، مخدوم، عطا و مالک^۲ (۲۰۱۹)، بای، جهانگیر و بوستان (۱۳۹۸)، عسگری، سروستانی و محبوبی (۱۳۹۶)، رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۲) هم‌سو است. فرسودگی شغلی، واکنش در برابر فشارهای مزمن کاری یا سازمانی است و همواره فشار مزمونی ایجاد می‌کند که این فشار، اغلب ناشی از ناهماهنگی یا عدم تجانس میان کارمند و شغل است؛ در این حالت، سختی کار و شرایط موجود آن، باعث پرخاشگری، ناامیدی، بدبینی نسبت به آینده شغلی، از بین رفتن انگیزه مثبت، کاهش کوشش‌های سازنده شغلی، عدم احساس هم‌دردی، کاهش عملکرد، کیفیت و شایستگی در کار می‌شود؛ به عبارتی با افزایش فرسودگی شغلی، یک شغل رضایت‌بخش، به مرور زمان، به منبع نارضایتی تبدیل می‌شود (قراخانی و زعفرانچی، ۱۳۹۸).

1. Wanjala & Mwashigadhi
2. Makhdoom, Atta & Malik

سازمان 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 است؛ همچنین کارآمدی منابع انسانی به عواملی مانند استعداد، هوش، انگیزه، کیفیت امکانات و منابع، شرایط کار و ملاحظات روانی بستگی دارد؛ البته باید توجه کرد ماهیت بسیاری از شغل‌ها به‌صورتی است که فشار روانی زیادی بر فرد وارد می‌کند و افراد درگیر با این نوع فشارها به‌طور معمول دچار فرسودگی شغلی می‌شوند (عسگری، سروستانی و محبوبی، ۱۳۹۶). فرسودگی شغلی، کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزاست و سندرمی است مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که منجر به ایجاد خودپنداره منفی در خود، پیدایش رفتار غیراخلاقی در معلمان و کارکنان، نگرش منفی نسبت به شغل و نبود احساس ارتباط با دانش‌آموزان به‌هنگام انجام وظیفه می‌شود.

احساس فرسودگی شغلی، توان روحی روانی افراد را کاهش داده، به‌گونه‌ای که دچار نوعی سردی توأم با بی‌تفاوتی مفرط نسبت به شغل، دانش‌آموزان و همکاران می‌گردد و همین مسائل باعث رونق و ترویج رفتارهای غیراخلاقی در افراد می‌شود؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت احتمالاً اکثریت معلمان و کارکنان قادر به اثبات شایستگی‌های خود در محیط کار نیستند و این مسأله می‌تواند به دلیل عدم شرایط مثبت در محیط کار باشد (مظلومی و همکاران، ۱۳۹۲).

با توجه به نتایج پژوهش، هرچه معلمان و کارکنان، احساس عدم امنیت شغلی کنند و دچار فرسودگی شغلی بیشتری شوند، رضایت شغلی آن‌ها کمتر شده و شیوع رفتارهای غیراخلاقی در بین معلمان و کارکنان بیشتر می‌شود و به دنبال آن، ترک خدمت معلمان و کارکنان افزایش می‌یابد؛ همچنین هر چه بدبینی کارکنان بیشتر شود رضایت شغلی آن‌ها کمتر می‌شود. شناخت عوامل مؤثر بر بدبینی معلمان و کارکنان نسبت به سازمان‌ها، می‌تواند در پیشگیری از این بدبینی، کمک شایانی نماید؛ از سوی دیگر، با درک و شناخت پیامدهای احتمالی بدبینی سازمانی نیز می‌توان به وجود بدبینی در بین کارکنان پی برد و برنامه‌های لازم را در جهت کاهش آن به‌کار بست؛ همچنین با ایجاد عدالت سازمانی و ایجاد امنیت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی، می‌توان میزان رفتارهای غیراخلاقی معلمان و کارکنان را کاهش داد. هرچه ارتباط با سازمان و تعهد افراد افزایش پیدا کند، کارکنان رفتارهای غیراخلاقی کمتری در سازمان از خود نشان می‌دهند.

از محدودیت‌های این پژوهش این است که بدون رعایت احتیاط، نتایج آن، قابل تعمیم به کل کارکنان کشور نیست؛ زیرا این پژوهش مربوط به جامعه آماری معلمان و کارکنان شهرستان زنجان است.

در نهایت، بر اساس یافته‌ها، پیشنهاد می‌شود: ۱. به‌منظور جلوگیری از فرسودگی شغلی معلمان و کارکنان، به افراد متناسب با عملکرد آنان پاداش و امتیاز داده شود و برای معلمان و کارکنان،

به‌خصوص آن‌هایی که دارای سابقه کار کمتری هستند، امنیت شغلی فراهم شود. ۲. برای اینکه نظام آموزشی بتواند رضایت شغلی را در بین معلمان افزایش دهد و به تبع آن، رضایت از پرداخت و کار نیز در معلمان افزایش یابد، باید هم اسباب وابستگی معلمان به شغلشان افزایش یابد؛ هم در روش‌های پرداخت حقوق و ارزیابی کار معلمان، تغییراتی ایجاد شود که به کاهش رفتارهای غیراخلاقی منجر شود. ۳. پیشنهاد می‌شود مدیران افرادی را به کار گیرند که هم به آن کار علاقه‌مند باشند، هم از ویژگی‌های شخصیتی لازم برای انجام درست وظایف شغلی برخوردار باشند تا احتمال فرسودگی شغلی برای فرد کاهش یابد. ۴. پیشنهاد می‌شود برای بهبود شبکه‌های ارتباطی در سازمان، به گونه‌ای تلاش شود که افراد بتوانند نظرات، پیشنهادهای و انتقادهای خود را به راحتی و بدون ترس و نگرانی و به شیوه‌ای منطقی ارائه دهند. ۵. پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان با حذف تبعیض‌ها و روابط نامناسب در محیط کار، موجبات افزایش تمایل کارکنان به ماندن در سازمان شوند و تعهد آنان در سازمان را بهبود بخشند.

منابع

- بای، صادق؛ جهانگیر، پانته و بوستان، افسانه. (۱۳۹۸). طراحی مدل ساختاری برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی براساس تعهد سازمانی و باورهای خودکارآمدنداری با میانجی‌گری ویژگی‌های شخصیتی معلمان. *مجله علوم روانشناختی*، ۲۸(۷۸)، ۷۲۷-۷۰۵.
- جعفری‌نیا، سعید، افشارنژاد، علیرضا، و دولت‌مدنی، مهدیه. (۱۳۹۲). مطالعه‌ای در زمینه بروز رفتارهای غیراخلاقی کارکنان: مطالعه موردی. *مطالعات منابع انسانی*، ۸(۱۰)، ۹۰-۷۳.
- جعفری‌هرندی، رضا؛ شریفی‌قورتانی، مجید و اسلامی‌هرندی، فاطمه. (۱۳۹۸). بررسی رابطه رفتارهای اخلاقی سازمانی با رفتارهای غیراخلاقی دبیران با نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۸(۲)، ۲۹۰-۲۷۱.
- حاجی‌زاده میمندی، مسعود و بنیاد، لیلا. (۱۳۹۸). عوامل مؤثر بر امنیت شغلی کارکنان سازمان‌ها (فراتحلیلی از تحقیقات موجود). *فصلنامه توسعه اجتماعی*، ۱۴(۲)، ۶۰-۳۳.
- حیدری لقب، طاهره و طالع‌پسند، سیاوش. (۱۳۹۹). نقش میانجی درگیری شغلی معلمان در رابطه توانمندی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۱۰(۳)، ۳۴۱-۳۱۷.
- رحیمی‌کلور، حسین و کاظم‌زاده، رضا. (۱۳۹۷). ارزیابی رابطه بین مؤلفه‌های تأثیرگذار بر ناامنی شغلی با رفتار اخلاقی کارکنان. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۳(۴)، ۱۴۹-۱۴۵.
- رفیعی، محسن و برقی، عیسی. (۱۳۹۷). شناسایی نموده‌های رفتار انحرافی معلمان و بررسی رابطه آن با عدالت سازمانی و کیفیت برنامه‌های نظارت و راهنمایی. *دو فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت مدرسه*، ۶(۱)، ۲۰۵-۱۸۹.

- رمضانی‌نژاد، رحیم؛ همتی‌نژاد، مهرعلی؛ اسلام‌دوست، مریم؛ تقی‌پور، زهرا. (۱۳۹۲). رابطه میان پایگاه اجتماعی-اقتصادی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان راهنمایی و متوسطه شهر رشت. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۳۰(۱)، ۹۱-۱۱۴.
- ستوده باوانی، منصور. (۱۳۹۹). نقش خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و استرس شغلی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان جوان و میانسال. *مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد*، ۳(۳)، ۲۲۶۸-۲۲۵۶.
- سهرابی، آرزو؛ حسن‌زاده، کاظم؛ مولوی، زینب و اخوان خرازیان، مریم. (۱۳۹۷). نقش قلدری سازمانی در ویژگی‌های روان‌شناختی شغل (درگیری شغلی، استرس و عدم امنیت شغلی) مورد مطالعه: شعب یکی از بانک‌های منتخب در استان قم. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۲۲(۳)، ۱۷۹-۱۵۹.
- شیبانی‌فر، رضا. (۱۴۰۰). بررسی فرسودگی شغلی معلمان با توجه به نقش واسطه‌ای خودکنترلی و حمایت اجتماعی در همه‌گیری کرونا. *فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش*، ۳(۳)، ۹۴-۱۱۱.
- صمدی‌میارکلائی، حسین، حسینی، زهرا و صمدی‌میارکلائی، حمزه. (۱۳۹۵). تحلیل اثرات امنیت شغلی بر سندروم فرسودگی شغلی پرستاران. *مدیریت پرستاری*، ۳(۴)، ۷۹-۷۱.
- صیامی، ملیحه؛ سلیمی، سمانه. (۱۴۰۰). رابطه اخلاق کاری و تاب‌آوری شغلی با استرس و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی. *آموزش و پرورش متعالی*، ۱(۱)، ۳۷-۲۵.
- عسگری، زهرا، سروستانی، احمد و محبوبی، محمدرضا. (۱۳۹۶). رابطه فرسودگی شغلی و رفتار اخلاقی در محیط کار. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۲(۳)، ۶۴-۵۷.
- قراخانی، داوود و زعفرانچی، آرش. (۱۳۹۸). تاثیر فرسودگی شغلی بر قصد ترک خدمت کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی رضایت شغلی. *مجله سلامت و بهداشت*، ۱۰(۱)، ۱۱۷-۱۱۰.
- کاظم‌زاده بیطالی، مهدی و حسینی، محمد. (۱۳۹۴). تبیین نقش ویژگی‌های سازمانی مدارس بر اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی معلمان. *روانشناسی مدرسه و آموزشگاه*، ۴(۲)، ۱۰۳-۸۹.
- مظلومی، سیدسعید؛ سعیدی، معصومه؛ واحدیان، محمد؛ جلال‌پور، زهرا و کیانی، محمدعلی. (۱۳۹۲). تاثیر فرسودگی شغلی بر حمایت اجتماعی و عزت نفس پرسنل بهداشتی درمانی شهرستان یزد. *فصلنامه علمی تخصصی طب کار*، ۱(۵)، ۴۵-۵۶.
- مهداد، علی، السادات سجادی، مریم و آبشاهی، فریناز. (۱۳۹۸). پیش‌بینی رفتارهای شهروندی سازمانی اجباری و ارادی از طریق ادراک ناامنی شغلی و ادراک استرس شغلی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۲(۴۵)، ۹۷-۱۱۶.
- نجفی، مهدی و لطفی، فروزان. (۱۳۹۷). آسیب‌شناسی امنیت شغلی و استخدامی در نظام حقوقی ایران. *قانون یار*، ۲(۸)، ۲۹-۹.
- نیک اندیش، ش. (۱۳۹۱). اعتباریابی سنجش رفتارهای ضدتولید از طریق داده‌های آرشویی و رابطه آن با عدم امنیت شغلی و سلامت روان‌شناختی محیط کار در میان کارکنان کارخانجات سنگبری شهرستان

محلات. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان).

- Akdemir, Ö. A. (2019). The Effect of Teacher Burnout on Organizational Commitment in Turkish Context. *Journal of Education and Training Studies*, 7(4), 171-179.
- Al-Hothali, H. M. (2018). Ethics of the teaching profession among secondary school teachers from school leaders, perspective in Riyadh. *International Education Studies*, 11(9), 47-55.
- Domfeh, H., & Hunsaker, W. (2020). The Effect of Job Security on the Commitment of Teachers in Ghana: The Mediating Role of Career Satisfaction. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 17(18), 164-171.
- Francis, L., & Barling, J. (2005). Organizational injustice and psychological strain. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 37(4), 250.
- Kim, M. J., & Kim, B. J. (2020). The performance implications of job insecurity: The sequential mediating effect of job stress and organizational commitment, and the buffering role of ethical leadership. *International journal of environmental research and public health*, 17(21), 7837.
- Koç, M. H., & Fidan, T. (2020). Teachers' opinions on ethical and unethical leadership: A phenomenological research. *Educational Administration: Theory and Practice*.
- Lawrence, E. R., & Kacmar, K. M. (2017). Exploring the impact of job insecurity on employees' unethical behavior. *Business Ethics Quarterly*, 27(1), 39-70.
- MacKenzie, C., Thomas, N., & Ronan, C. (2012). Dysfunctional Behavior in Organisations: Can HRD reduce the impact of dysfunctional. *Journal of Applied Psychology*, 76.
- Makhdoom, I. F., Atta, M., & Malik, N. I. (2019). Counterproductive Work Behaviors as an Outcome of Job Burnout among High School Teachers. *Bulletin of Education and Research*, 41(2), 79-92.
- Malone, M. (2020). Ethics education in teacher preparation: a case for stakeholder responsibility. *Ethics and Education*, 15(1), 77-97.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 74-91.
- Taufail, M., Hussain, S., & Shahzad, K. (2018). Combined effects of job insecurity and Islamic work ethics on job satisfaction and job performance. *Journal Of Business & Economics*, 10(2), 1-24.
- Tilakdharee, N., Ramidial, S., & Parumasur, S. B. (2010). The relationship between job insecurity and burnout. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 13(3), 254-271.
- Toosi, K., Bakhtiary, M., & Salehi, F. (2020). The relationship of job security with organizational commitment and counterproductive behaviors. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 47-60.
- Wanjala, G., & Mwashigadhi, L. J. (2016). *Impact of Socio-Psychological Work Environment on Teachers' Job Commitment in Public Primary Schools in Mwatate SubCounty, Kenya*.
- Williams, M. S. (2021). Misdiagnosis: burnout, moral injury, and implications for the electronic health record. *Journal of the American Medical Informatics Association*, 28(5), 1047-1050.
- Yıldırım, İ., Albez, C., & Akan, D. (2020). Unethical behaviors of teachers in their relationships with the school stakeholders. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 8(1), 152-166.