



پیامدهای استرس شغلی بر اخلاق حرفه‌ای: چالش‌ها و راهکارها

کوثر رضائی مسک^۱، فاطمه طاهرپور^۲

^۱ کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه بیرجند

Korezaei7579@gmail.com

09375487579

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه بیرجند

f.taherpour@birjand.ac.ir

09132216118

چکیده:

استرس شغلی به عنوان یکی از چالش‌های اصلی در دنیای مدرن، تأثیرات گسترده‌ای بر رفتارهای اخلاقی کارکنان دارد. این پژوهش به بررسی ارتباط میان استرس شغلی و اخلاق حرفه‌ای می‌پردازد. نتایج نشان می‌دهد که استرس شغلی می‌تواند منجر به کاهش توانایی کارکنان در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی و افزایش رفتارهای غیراخلاقی شود. در شرایط استرس‌زا، کارکنان ممکن است به دلیل فشارهای روانی و فیزیکی به اصول اخلاقی بی‌توجهی کنند و از استانداردهای حرفه‌ای فاصله بگیرند. این پدیده نه تنها بر روی سلامت روانی و جسمی کارکنان تأثیر می‌گذارد، بلکه می‌تواند به کاهش تعهد سازمانی و افت کیفیت خدمات منجر شود؛ بنابراین، شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر استرس شغلی و تأثیر آن بر اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک ضرورت برای مدیران و پژوهشگران مطرح می‌شود. روش تحقیق در این پژوهش به صورت توصیفی - تحلیلی و از نوع کتابخانه‌ای و اسنادی است. این پژوهش تأکید می‌کند که ایجاد محیط‌های کاری حمایتی و برنامه‌های آموزشی در زمینه مدیریت استرس می‌تواند به بهبود اخلاق حرفه‌ای و ارتقای کیفیت عملکرد سازمانی کمک کند.

واژگان کلیدی:

استرس شغلی، اخلاق حرفه‌ای، رفتارهای غیراخلاقی، مدیریت استرس



۱- مقدمه :

در دنیای پرشتاب امروز، استرس شغلی^۱ به یکی از چالش‌های اصلی در محیط‌های کاری تبدیل شده است. این پدیده نه تنها بر سلامت جسمی و روانی کارکنان تأثیر می‌گذارد، بلکه می‌تواند پیامدهای قابل‌توجهی بر اخلاق حرفه‌ای^۲ نیز داشته باشد. اخلاق حرفه‌ای، به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های رفتاری در محیط کار، نقش مهمی در موفقیت سازمان‌ها و رضایت شغلی^۳ کارکنان ایفا می‌کند. این مقاله مروری به بررسی پیامدهای استرس شغلی بر اخلاق حرفه‌ای، چالش‌های ناشی از این تأثیر، و راهکارهای مقابله با آن می‌پردازد. هدف از این پژوهش، ارائه دیدگاهی جامع در مورد ارتباط بین استرس شغلی و اخلاق حرفه‌ای و ارائه راهکارهایی برای بهبود این وضعیت در سازمان‌ها است.

در دنیای مدرن، محیط‌های کاری با سرعت چشمگیری در حال تغییر و تحول‌اند. جهانی‌سازی، پیشرفت فناوری، افزایش رقابت و توقعات بالاتر از کارکنان، همگی منجر به افزایش فشارهای کاری شده است. این فشارها به طور گسترده‌ای منجر به پدیده‌ای به نام «استرس شغلی» می‌شود. استرس شغلی که به‌عنوان پاسخی روان‌شناختی و فیزیولوژیکی به موقعیت‌های کاری که کارکنان را از ظرفیت‌های خود فراتر می‌برد تعریف می‌شود، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مشکلات در محیط کار مطرح شده است. (Lazarus & Folkman, 1984) باوجود آن که استرس شغلی می‌تواند در برخی موارد انگیزه‌بخش باشد و به افزایش عملکرد منجر شود، اما اغلب، پیامدهای منفی گسترده‌ای بر سلامت جسمی، روانی و عملکرد اخلاقی افراد دارد. استرس شغلی به‌عنوان یک پدیده‌ای چندبعدی و پیچیده، می‌تواند ناشی از عوامل مختلفی از جمله فشارهای زمانی، حجم کار زیاد، عدم حمایت اجتماعی، و انتظارات غیرمنطقی باشد. این عوامل می‌توانند منجر به بروز احساسات منفی مانند اضطراب، افسردگی و خستگی شوند که در نهایت بر روی عملکرد شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد (Kahn & Byosiore, 1992). به طور خاص، تحقیقات نشان می‌دهند که کارکنانی که دچار استرس شغلی هستند، ممکن است در مواجهه با چالش‌های اخلاقی در محیط کار، تصمیمات نادرستی اتخاذ کنند و به رفتارهای غیراخلاقی روی آورند. علاوه بر این، استرس شغلی می‌تواند به کاهش تعهد سازمانی و نارضایتی شغلی منجر شود. این امر نه تنها بر روی کارکنان تأثیر منفی دارد، بلکه می‌تواند به کل سازمان آسیب برساند و به افت کیفیت خدمات و محصولات منجر شود (Kelloway & Barling, 2000). در این شرایط، سازمان‌ها با چالش‌های جدی در زمینه جذب و نگهداشت کارکنان با استعداد مواجه خواهند شد. به همین دلیل، شناسایی ابعاد مختلف استرس شغلی و تأثیر آن بر اخلاق حرفه‌ای، به‌عنوان یک نیاز اساسی برای پژوهشگران و مدیران سازمان‌ها مطرح می‌شود. اخلاق حرفه‌ای که به معنای رعایت اصول و ارزش‌های اخلاقی در فعالیت‌های شغلی است، تحت‌تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد و یکی از این عوامل مهم، استرس شغلی است (Sonnentag & Frese, 2003).

این پدیده نه تنها بر روی فرد تأثیر می‌گذارد، بلکه می‌تواند به کل سازمان آسیب برساند و موجب کاهش کیفیت خدمات و تولیدات شود. بر اساس تحقیقات انجام‌شده، استرس شغلی می‌تواند نتایج منفی متعددی از جمله افزایش غیبت‌های کاری، کاهش خلاقیت و نوآوری، و در نهایت افت اخلاق حرفه‌ای کارکنان را به همراه داشته باشد (Karasek, 1979).

تحقیقات نشان می‌دهند که کارکنانی که تحت‌تأثیر استرس شغلی قرار دارند، ممکن است در اتخاذ تصمیمات اخلاقی دچار مشکل شوند و این موضوع می‌تواند به کاهش تعهد سازمانی و نارضایتی شغلی منجر شود. در شرایطی که کارکنان احساس می‌کنند تحت‌فشار قرار دارند، احتمال بروز رفتارهای غیرحرفه‌ای و نقض اصول اخلاقی افزایش می‌یابد (حیدری، ۱۴۰۰).

عدم توجه به این موضوع می‌تواند به آسیب‌های جدی برای سازمان‌ها منجر شود، از جمله افت کیفیت خدمات، کاهش بهره‌وری و افزایش نرخ غیبت در محل کار (فتاحی و همکاران، ۱۴۰۱). بنابراین، شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر استرس شغلی و تأثیر آن بر اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک ضرورت اساسی برای پژوهشگران و مدیران سازمان‌ها مطرح می‌شود.

اخلاق حرفه‌ای از جمله مباحث کلیدی در حوزه رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی است. رعایت اصول اخلاقی در محیط کار، نه تنها باعث ارتقای سطح عملکرد سازمان می‌شود، بلکه به بهبود روابط بین کارکنان، افزایش رضایت شغلی و اعتماد متقابل نیز کمک می‌کند (Treviño, Weaver, & Reynolds, 2006). این حال، وقتی کارکنان تحت استرس قرار می‌گیرند، ممکن است توانایی آن‌ها برای تصمیم‌گیری‌های اخلاقی کاهش یابد. تحقیقات نشان داده است که استرس شغلی می‌تواند منجر به بروز رفتارهای غیراخلاقی، کاهش انگیزه و حتی رفتارهای مخرب شود.

¹ Job stress

² Professional Ethics Scale

³ job satisfaction



یکی از مهم ترین پیامدهای استرس شغلی بر اخلاق حرفه ای، کاهش توانایی در تشخیص درست و غلط و افزایش احتمال انجام رفتارهای غیراخلاقی است. استرس می تواند فرایندهای شناختی و تصمیم گیری فرد را تحت تأثیر قرار دهد و باعث شود که کارکنان در شرایط استرس زا، اصول اخلاقی را نادیده بگیرند یا تصمیم های نادرستی بگیرند. این امر نه تنها می تواند به کاهش کارایی سازمان منجر شود، بلکه می تواند به ایجاد فضایی بی اعتمادی و کاهش تعهد اخلاقی کارکنان نیز بینجامد. مسئله اصلی این است که وقتی کارکنان در معرض استرس مداوم قرار دارند، به مرور زمان توانایی های شناختی و احساسی آن ها برای مقابله با چالش های اخلاقی کاهش می یابد. این مسئله می تواند به رفتارهایی چون دروغ گویی، تقلب، دورزدن قوانین، کم کاری، و حتی رفتارهای تخریبی علیه همکاران یا سازمان منجر شود این رفتارها نه تنها بر فرهنگ سازمان تأثیر منفی دارد، بلکه به مرور باعث کاهش اعتماد عمومی نسبت به سازمان و تضعیف روحیه کارکنان می شود. در نتیجه، استرس شغلی به عنوان یکی از عوامل کلیدی که می تواند به تضعیف اخلاق حرفه ای در سازمان ها منجر شود، باید به طور جدی مورد توجه قرار گیرد (Croppanano, Anthony, Daniels, & Hall, 2017).

یکی از جنبه های کمتر مورد توجه قرار گرفته در رابطه با استرس شغلی، اثرات آن بر «اخلاق حرفه ای» است. اخلاق حرفه ای، شامل مجموعه ای از ارزش ها، اصول و هنجارهای رفتاری است که رعایت آن ها برای بهبود محیط کاری و افزایش بهره وری سازمان ضروری است. سازمان هایی که بر رعایت اخلاق حرفه ای تأکید دارند، فضایی را ایجاد می کنند که در آن عدالت، اعتماد و صداقت به عنوان ارزش های اساسی تلقی می شوند. با این حال، تحقیقات نشان می دهد که تحت شرایط استرس زا، کارکنان ممکن است از رعایت این اصول فاصله بگیرند (Beal, 2015). استرس شغلی می تواند به کاهش توانایی افراد در ارزیابی درست و نادرست، کاهش مسئولیت پذیری و حتی افزایش تمایل به رفتارهای غیراخلاقی منجر شود. از سوی دیگر، سازمان ها با چالش هایی در مواجهه با استرس شغلی و اثرات آن بر اخلاق حرفه ای روبرو هستند. یکی از چالش های اصلی، این است که مدیران ممکن است نتوانند به درستی فشارهای کاری و استرس ناشی از آن را مدیریت کنند که این موضوع می تواند به کاهش رعایت اصول اخلاقی و افزایش رفتارهای غیراخلاقی بین کارکنان منجر شود (Parker & DeCotiis, 1983). در چنین شرایطی، راهکارهای مدیریت استرس و ایجاد محیط کاری حمایتی اهمیت فراوانی پیدا می کند. سازمان ها می توانند از طریق طراحی برنامه های آموزشی در حوزه اخلاق حرفه ای، کاهش حجم کار، بهبود شرایط کاری و افزایش حمایت روانی و عاطفی از کارکنان، تأثیرات منفی استرس شغلی بر اخلاق حرفه ای را کاهش دهند (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001). سازمان ها برای مقابله با این چالش ها باید به دنبال راهکارهایی برای مدیریت استرس شغلی باشند و در عین حال به تقویت اخلاق حرفه ای توجه کنند. این مسئله نیازمند آن است که سازمان ها برنامه های جامع مدیریت استرس، مشاوره و پشتیبانی روان شناختی، آموزش های مداوم در حوزه اخلاق حرفه ای و فرهنگ سازی سازمانی در راستای ارتقای سلامت روانی و اخلاقی را طراحی و اجرا کنند. سازمان ها باید به دنبال راهکارهایی برای مدیریت استرس شغلی و بهبود اخلاق حرفه ای کارکنان باشند. ایجاد محیطی حمایتی و مثبت، ترویج فرهنگ سازمانی که بر اساس احترام و همکاری بنا شده باشد، و آموزش مهارت های مدیریت استرس می تواند به کاهش استرس و افزایش رفتارهای اخلاقی در محیط کار کمک کند (Kelloway & Barling, 2000). این اقدامات نه تنها به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان کمک می کند، بلکه می تواند به افزایش بهره وری و موفقیت سازمانی نیز منجر شود.

از سوی دیگر، چالش بزرگ تر زمانی رخ می دهد که مدیران و رهبران سازمان ها به درستی نتوانند استرس شغلی را تشخیص دهند و مدیریت کنند. برخی از سازمان ها ممکن است فشارهای کاری را به عنوان امری اجتناب ناپذیر یا حتی ضروری برای افزایش بهره وری ببینند، در حالی که غفلت از اثرات منفی این فشارها بر اخلاق حرفه ای می تواند عواقب جدی به همراه داشته باشد (Parker & DeCotiis, 1983). اگرچه درک ارتباط میان استرس شغلی و اخلاق حرفه ای پیچیده است و نیازمند بررسی های دقیق و چندجانبه است، اما نادیده گرفتن این ارتباط می تواند به بی اعتمادی، نارضایتی و حتی افزایش رفتارهای غیراخلاقی در سازمان ها منجر شود.

در نهایت، بیان مسئله این است که استرس شغلی به عنوان یک پدیده شایع در سازمان های مدرن، توانایی ایجاد اختلال در رفتارهای اخلاقی کارکنان را دارد و این موضوع می تواند پیامدهای جدی برای فرهنگ سازمانی و عملکرد آن به دنبال داشته باشد. نیاز به پژوهش های بیشتر در این زمینه به شدت احساس می شود تا سازمان ها بتوانند با درک عمیق تر از این پدیده، راهکارهای مناسبی برای کاهش اثرات منفی استرس شغلی بر اخلاق حرفه ای ارائه دهند و فضایی کاری سالم تر و با اخلاق تر ایجاد کنند (Karasek & Theorell, 1990).

۲- ضرورت و اهمیت پژوهش:



ضرورت و اهمیت پژوهش در رابطه با این پژوهش را می توان از چند بعد مهم بررسی کرد:

محیط های کاری به شدت تحت فشار قرار دارند، درک و تحلیل چگونگی اثر استرس بر رفتارهای اخلاقی کارکنان می تواند به عنوان یک ابزار کلیدی برای بهبود عملکرد سازمان ها محسوب شود. استرس شغلی می تواند به کاهش انگیزه، نارضایتی شغلی و در نهایت افت کیفیت خدمات و محصولات منجر شود (منصور، ۱۳۹۹).

از آنجا که اخلاق حرفه ای به عنوان مجموعه ای از اصول و استانداردهای رفتاری در محیط کار تعریف می شود، وجود استرس شغلی می تواند این اصول را به چالش بکشد. در شرایطی که کارکنان تحت فشارهای روانی و فیزیکی قرار دارند، احتمال بروز رفتارهای غیر اخلاقی و ناپسند افزایش می یابد (موسوی و همکاران، ۱۴۰۰). این مسئله نه تنها بر روی کارکنان تأثیر می گذارد، بلکه می تواند به کل فرهنگ سازمانی آسیب برساند. همچنین، کاهش استرس شغلی و ارتقای اخلاق حرفه ای نه تنها به نفع کارکنان است، بلکه می تواند به افزایش بهره وری و موفقیت سازمانی نیز منجر شود. مدیران با درک عمیق تری از این روابط، می توانند بهبودهای معناداری در کیفیت کار و رضایت شغلی کارکنان ایجاد کنند (نجفی و همکاران، ۱۴۰۰). بنابراین، این پژوهش نه تنها به دانش نظری در این زمینه می افزاید، بلکه می تواند به عنوان یک راهکار عملی برای مدیران و تصمیم گیرندگان سازمان ها نیز مورد استفاده قرار گیرد.

"استرس شغلی" به عنوان یک پدیده رایج در دنیای مدرن، تأثیر عمیقی بر سلامت جسمی و روانی افراد دارد و یکی از عوامل مهم کاهش کارایی، انگیزه و رضایت شغلی محسوب می شود. با گسترش فناوری و افزایش پیچیدگی های کاری در سازمان ها، فشارهای شغلی به طور مداوم در حال افزایش است. "اخلاق حرفه ای" که به مجموعه ای از ارزش ها و اصول اخلاقی اشاره دارد که رفتار افراد را در محیط کاری هدایت می کند، می تواند تحت تأثیر این فشارها قرار بگیرد (رحیمی، ۱۳۹۹).

از منظر سازمانی، اخلاق حرفه ای یکی از عوامل حیاتی در "پایداری عملکرد سازمان" و همچنین "رضایت مشتریان" است. کارکنانی که تحت استرس شدید قرار دارند، ممکن است در رعایت اصول اخلاق حرفه ای دچار لغزش شوند. به عنوان مثال، استرس می تواند باعث شود کارکنان به دنبال راه های کوتاه مدت برای کاهش فشار کاری خود باشند که این ممکن است منجر به تصمیم گیری های غیر اخلاقی، مانند تقلب، کم کاری یا سوء استفاده از منابع سازمانی شود (Green, 2019). در حقیقت، پژوهش های انجام شده نشان داده است که افزایش سطح استرس شغلی به طور مستقیم با کاهش سطح رعایت اصول اخلاقی در محیط کار ارتباط دارد (David & Roberts, 2021).

علاوه بر این، استرس شغلی می تواند منجر به کاهش "تعهد سازمانی" شود. تعهد سازمانی به معنای تمایل کارکنان به ماندن در سازمان و انجام وظایف خود به بهترین شکل ممکن است. هنگامی که افراد تحت فشار کاری شدید قرار می گیرند، انگیزه و تمایل آن ها برای انجام وظایف به طور صحیح کاهش می یابد و این می تواند به رفتارهای غیر اخلاقی منجر شود. در نتیجه، بررسی دقیق تأثیر استرس شغلی بر تعهد اخلاقی کارکنان به سازمان، یک ضرورت است که می تواند به سازمان ها در بهبود "فرهنگ سازمانی" و کاهش رفتارهای غیر اخلاقی کمک کند (رحیمی، ۱۳۹۹).

همچنین، "سلامت روانی و جسمی کارکنان" که یکی از مهم ترین منابع هر سازمانی هستند، تحت تأثیر استرس های شغلی قرار می گیرد. استرس شغلی مزمن نه تنها می تواند منجر به مشکلات جسمی مانند بیماری های قلبی، فشارخون بالا و مشکلات عضلانی شود، بلکه می تواند به بروز مشکلات روانی مانند افسردگی، اضطراب و بی خوابی منجر شود (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). به همین دلیل، شناسایی عوامل استرس زا و ارائه راهکارهای مؤثر برای مقابله با آن ها، می تواند نقش مهمی در بهبود سلامت کارکنان و افزایش "کیفیت زندگی کاری" آن ها ایفا کند.

⁴ Sustainability of the organization's performance

⁵ Customer satisfaction

⁶ Organizational commitment

⁷ Organizational culture

⁸ Mental and physical health of employees

⁹ Quality of work life



از طرفی، "هزینه های اقتصادی" ناشی از کاهش بهره وری، غیبت های مکرر، ترک کار و حتی بیماری های ناشی از استرس شغلی برای سازمان ها بسیار بالا است. با توجه به اینکه استرس شغلی می تواند به کاهش "کیفیت عملکرد" کارکنان و افزایش "رفتارهای غیراخلاقی"^۱ در محیط کار منجر شود، سازمان ها نیاز دارند که نه تنها به جنبه های مدیریتی استرس توجه کنند، بلکه برای "ارتقای اخلاق حرفه ای"^۲ و ایجاد یک محیط کاری سالم نیز تلاش کنند (رحیمی، ۱۳۹۹). این موضوع نه تنها به حفظ استانداردهای اخلاقی در سازمان کمک می کند، بلکه می تواند در ایجاد یک محیط کاری سالم تر و پویاتر نیز مؤثر باشد.

علاوه بر این، پژوهش در این زمینه می تواند به شناسایی عوامل مؤثر بر استرس شغلی و نحوه تأثیر آن بر رفتارهای اخلاقی کمک کند. برای مثال، شناسایی عواملی مانند حجم کار، نوع مدیریت و حمایت اجتماعی می تواند به سازمان ها کمک کند تا سیاست های بهتری برای کاهش استرس و بهبود محیط کار ایجاد کنند (احمدی و همکاران، ۱۴۰۱).

به طور کلی، این پژوهش می تواند به سازمان ها کمک کند تا با شناسایی دقیق "چالش های مرتبط با استرس شغلی" و پیامدهای آن بر اخلاق حرفه ای، راهکارهایی را برای "مدیریت استرس" و همچنین بهبود "تعهدات اخلاقی" کارکنان پیشنهاد دهند. راهکارهای مؤثری نظیر برنامه های "آموزش مدیریت استرس"، "مشاوره شغلی" و "بهبود فرهنگ سازمانی" می تواند به کاهش استرس و افزایش انگیزه و تعهد اخلاقی کارکنان منجر شود (Green, 2019).

۳- مبانی نظری:

تعاریف نظری:

۱. استرس شغلی:

استرس شغلی به عنوان یک پدیده پیچیده و چندبعدی در محیط کار شناخته می شود. (Selye, 1956)، استرس را به عنوان پاسخ غیراختصاصی بدن به هر گونه تقاضا تعریف کرد. در زمینه شغلی، این مفهوم به واکنش های فیزیولوژیکی، روانی و رفتاری کارکنان نسبت به شرایط نامطلوب یا چالش برانگیز محیط کار اشاره دارد.

استرس شغلی به عنوان یک پاسخ روانی و جسمی به فشارها و الزامات شغلی تعریف می شود که ناشی از شرایط محیط کار، حجم کار، فشارهای زمانی و انتظارات غیرمنطقی است. این پدیده می تواند بر سلامت روانی، جسمانی و عملکرد کارکنان تأثیر منفی بگذارد (اکبری، ۱۴۰۰). این نوع استرس به طور کلی به دو دسته تقسیم می شود: استرس مثبت (استرس انگیزشی) که می تواند به بهبود عملکرد کارکنان منجر شود و استرس منفی که بر سلامت روان و جسم تأثیر منفی می گذارد (حیدری، ۱۴۰۰).

(Karasek & Theorell, 1990)، مدل تقاضا - کنترل را ارائه دادند این مدل بیان می کند که تعادل بین تقاضاهای شغلی و میزان کنترل کارکنان بر کارشان می تواند بر سطوح استرس تأثیرگذار باشد. به عبارت دیگر، در شرایطی که تقاضاها بالا و کنترل کارکنان بر کارشان پایین باشد، احتمال بروز استرس شغلی افزایش می یابد. این مدل بعدها توسط (Johnson & Hall, 1988) با افزودن بعد حمایت اجتماعی گسترش یافت. (Lazarus & Folkman, 1984)، در مدل تبدالی استرس خود، بر نقش ارزیابی شناختی در تجربه استرس تأکید کردند. طبق این مدل، افراد ابتدا موقعیت را ارزیابی می کنند (ارزیابی اولیه) و سپس منابع خود را برای مقابله با آن بررسی می کنند (ارزیابی ثانویه). این فرایند ارزیابی، تعیین کننده میزان استرس تجربه شده است.

تحقیقات نشان می دهند که استرس شغلی می تواند عوارض جسمی و روانی متعددی مانند اضطراب، افسردگی، اختلالات خواب و مشکلات جسمی مانند سردرد و مشکلات قلبی ایجاد کند (علیزاده و همکاران، ۱۴۰۱). این عوارض می توانند به کاهش انگیزه، غیبت های مکرر از کار، و در نهایت افت کیفیت خدمات و محصولات منجر شوند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۹).

در تحقیقات اخیر، همچنین به ارتباط بین استرس شغلی و سلامت جسمانی اشاره شده است. به عنوان مثال، استرس شغلی می تواند به افزایش خطر بیماری های قلبی و عروقی منجر شود و این موضوع به طور مستقیم بر عملکرد فردی و سازمانی تأثیر بگذارد (فتاحی و همکاران، ۱۴۰۱). بنابراین، مدیریت استرس شغلی به عنوان یک ضرورت برای حفظ سلامت کارکنان و بهبود عملکرد سازمان ها مطرح می شود.

عوامل ایجادکننده استرس شغلی متنوع هستند و می توانند شامل موارد زیر باشند:

- | | |
|---|---|
| ¹ Performance quality | 0 |
| ¹ Unethical behaviors | 1 |
| ¹ Promotion of professional ethics | |



- حجم کاری زیاد

- فشار زمانی

- ابهام نقش و تعارض نقش

- عدم امنیت شغلی

- روابط بین فردی ضعیف

- شرایط فیزیکی نامناسب محیط کار

- عدم تعادل بین کار و زندگی

(Cooper & Marshall, 1976)، این عوامل را در شش دسته کلی طبقه‌بندی کردند: عوامل ذاتی شغل، نقش در سازمان، روابط کاری، توسعه شغلی، ساختار و جو سازمانی، و تداخل کار - خانه.

۲. اخلاق حرفه‌ای:

اخلاق حرفه‌ای به مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای رفتاری اطلاق می‌شود که در محیط‌های کاری برای تضمین رفتارهای صحیح و مناسب مورد استفاده قرار می‌گیرد. این اصول می‌توانند شامل صداقت، انصاف، شفافیت، مسئولیت‌پذیری و احترام به حقوق دیگران باشند (نجفی و همکاران، ۱۴۰۰). اخلاق حرفه‌ای نه تنها بر روابط بین کارکنان تأثیر می‌گذارد بلکه بر اعتبار و تصویر سازمان نیز تأثیرگذار است.

وجود یک فرهنگ سازمانی مثبت که بر اساس اصول اخلاقی بنا شده باشد، می‌تواند به ارتقای رفتارهای اخلاقی کارکنان کمک کند (علیزاده، ۱۴۰۱). به علاوه، کارکنانی که در محیط‌های کاری با استرس بالا قرار دارند، ممکن است در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی دچار مشکل شوند و به رفتارهای غیراخلاقی روی آورند. این رفتارها می‌تواند شامل دروغ‌گویی، تقلب و عدم احترام به همکاران باشد (موسوی و همکاران، ۱۴۰۰).

اخلاق حرفه‌ای به مجموعه‌ای از اصول، ارزش‌ها و استانداردهای رفتاری اشاره دارد که افراد در محیط کار باید رعایت کنند. (Beauchamp & Childress, 2001)، چهار اصل اساسی اخلاق زیستی را مطرح کردند که می‌توان آنها را به حوزه اخلاق حرفه‌ای نیز تعمیم داد: احترام به خودمختاری، سودرسانی، عدم آسیب‌رسانی و عدالت.

(Terry, 2001)، معتقد است که اخلاق حرفه‌ای شامل موارد زیر می‌شود:

- صداقت و درستکاری

- مسئولیت‌پذیری

- احترام به حقوق و کرامت دیگران

- رعایت عدالت و انصاف

- وفاداری به سازمان

- رازداری و حفظ اطلاعات محرمانه

- تعهد به کیفیت و بهبود مستمر

(Treviño et al., 2006)، مدل شخص - موقعیت را در اخلاق سازمانی مطرح کردند که بر تعامل بین ویژگی‌های فردی و عوامل موقعیتی در شکل‌گیری رفتار اخلاقی تأکید دارد. این مدل نشان می‌دهد که رفتار اخلاقی تنها به ویژگی‌های شخصیتی افراد بستگی ندارد، بلکه عوامل محیطی و سازمانی نیز در آن نقش مهمی ایفا می‌کنند.

اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک عامل کلیدی در موفقیت سازمان‌ها شناخته می‌شود. رفتارهای اخلاقی می‌توانند منجر به افزایش اعتماد مشتریان، بهبود روابط با ذی‌نفعان و افزایش رضایت شغلی کارکنان شوند (حیدری، ۱۴۰۰). بنابراین، توجه به اخلاق حرفه‌ای در کنار مدیریت استرس شغلی می‌تواند به بهبود عملکرد کلی سازمان کمک کند.

تحقیقات نشان داده‌اند که سازمان‌هایی که بر روی اخلاق حرفه‌ای تأکید دارند، معمولاً با کاهش مشکلات حقوقی و افزایش وفاداری مشتریان روبرو هستند (فتاحی و همکاران، ۱۴۰۱). این امر نشان‌دهنده اهمیت اخلاق حرفه‌ای در بهبود تصویر عمومی سازمان و افزایش اعتماد به آن است.

در نهایت، ارتباط تنگاتنگی بین استرس شغلی و اخلاق حرفه‌ای وجود دارد. استرس شغلی می‌تواند به کاهش سطح اخلاق حرفه‌ای و بروز رفتارهای غیراخلاقی منجر شود، درحالی‌که وجود یک فرهنگ سازمانی مثبت و اخلاقی می‌تواند به کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی کارکنان کمک کند؛



بنابراین، پژوهش در این زمینه می تواند به شناسایی و تحلیل ابعاد مختلف استرس شغلی و تأثیرات آن بر رفتارهای اخلاقی در محیط های کاری بپردازد و نتایج آن می تواند به مدیران در طراحی استراتژی های مؤثر برای مدیریت استرس و ارتقای اخلاق حرفه ای کمک کند.

۳- پیشینه پژوهش:

پژوهش های خارج از ایران

۱. اشمیت و همکاران^۱ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان "تأثیر فرهنگ سازمانی بر رابطه بین استرس شغلی و رفتار اخلاقی" به بررسی نقش فرهنگ سازمانی در تعدیل رابطه بین استرس و اخلاق پرداختند. این مطالعه که روی ۵۰۰ کارمند در آلمان انجام شد، نشان داد که فرهنگ سازمانی قوی و اخلاقی محور می تواند اثرات منفی استرس بر رفتار اخلاقی را کاهش دهد. آنها تأکید کردند که ایجاد و حفظ یک فرهنگ سازمانی اخلاقی محور می تواند یک استراتژی مؤثر برای مقابله با چالش های اخلاقی ناشی از استرس شغلی باشد.
۲. لی و همکاران^۲ (۲۰۲۳) در مطالعه ای با عنوان "نقش ذهن آگاهی در کاهش اثرات منفی استرس شغلی بر تصمیم گیری اخلاقی" به بررسی اثربخشی تمرینات ذهن آگاهی در بهبود رفتار اخلاقی تحت شرایط استرس زا پرداختند. این مطالعه که روی ۲۵۰ مدیر در کره جنوبی انجام شد، نشان داد که ذهن آگاهی می تواند به عنوان یک عامل محافظتی در برابر اثرات منفی استرس بر تصمیم گیری اخلاقی عمل کند. آنها پیشنهاد کردند که سازمان ها باید برنامه های آموزش ذهن آگاهی را به عنوان بخشی از استراتژی های مدیریت استرس و اخلاق خود در نظر بگیرند.
۳. گارسیا-سانچو و همکاران^۳ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان "تأثیر رهبری اخلاقی بر استرس شغلی و رفتار شهروندی سازمانی" به بررسی نقش رهبری در مدیریت استرس و ترویج رفتارهای اخلاقی پرداختند. این مطالعه که روی ۳۰۰ کارمند در اسپانیا انجام شد، نشان داد که رهبری اخلاقی می تواند به کاهش استرس شغلی و افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی کمک کند. آنها پیشنهاد کردند که سازمان ها باید بر توسعه مهارت های رهبری اخلاقی مدیران خود تمرکز کنند.
۴. چن و همکاران^۴ (۲۰۲۱) در مطالعه ای با عنوان "استرس شغلی و رفتار غیراخلاقی: نقش میانجی فرسودگی شغلی" به بررسی مکانیسم های روانشناختی پشت رابطه بین استرس و رفتار غیراخلاقی پرداختند. این مطالعه که روی ۴۱۲ کارمند در چین انجام شد، نشان داد که فرسودگی شغلی نقش میانجی مهمی در رابطه بین استرس شغلی و رفتار غیراخلاقی ایفا می کند. آنها دریافتند که استراتژی های مدیریت استرس و پیشگیری از فرسودگی شغلی می تواند به کاهش رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار کمک کند.
۵. شوپکر و گود^۵ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان "فرهنگ اخلاقی، استرس شغلی و رفتار فروش اخلاقی" رابطه بین فرهنگ سازمانی، استرس و رفتار اخلاقی را در بین فروشندگان بررسی کردند. این مطالعه که روی ۴۰۸ فروشنده در ایالات متحده انجام شد، نشان داد که فرهنگ اخلاقی قوی می تواند اثرات منفی استرس بر رفتار اخلاقی را کاهش دهد.
۶. تاو و همکاران^۶ (۲۰۱۵) در مطالعه ای با عنوان "استرس شغلی و رفتارهای انحرافی در محل کار: نقش خودکنترلی" به بررسی مکانیسم های روانشناختی پشت رابطه بین استرس و رفتار غیراخلاقی پرداختند. این مطالعه که روی ۳۰۰ کارمند در سنگاپور انجام شد، نشان داد که استرس شغلی از طریق کاهش خودکنترلی منجر به افزایش رفتارهای انحرافی می شود.
۷. سلارت و یوهانسن^۷ (۲۰۱۱) در مطالعه ای با عنوان "تأثیر استرس بر تصمیم گیری اخلاقی: شواهدی از مدیران" به بررسی تأثیر استرس بر تصمیمات اخلاقی مدیران پرداختند. این مطالعه که روی ۱۲۰ مدیر نیروی انجام شد، نشان داد که استرس می تواند منجر به کاهش حساسیت اخلاقی و افزایش احتمال اتخاذ تصمیمات غیراخلاقی شود.

¹ Schmidt,et al	3
¹ Lee,et al	4
¹ García-Sancho,et al	5
¹ Chen,et al	6
¹ Schwepker & Good	7
¹ Thau , et al	8
¹ Selart & Johansen	9



۸. جیاکالون و پرومیسلو^۲ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان "استرس در محل کار و رفتار غیراخلاقی" ارتباط بین استرس شغلی و رفتارهای غیراخلاقی را بررسی کردند. این مطالعه که روی ۲۵۰ کارمند در ایالات متحده انجام شد، نشان داد که سطوح بالای استرس شغلی با افزایش احتمال درگیر شدن در رفتارهای غیراخلاقی مانند دروغ‌گویی، تقلب و سرقت همراه است.

۹. داچون و دریک^۲ (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای با عنوان "ذهن‌آگاهی سازمانی و رهبری اخلاقی" به بررسی نقش ذهن‌آگاهی در کاهش استرس و بهبود تصمیم‌گیری اخلاقی پرداختند. این مطالعه که روی ۱۵۰ مدیر در ایالات متحده انجام شد، نشان داد که تمرینات ذهن‌آگاهی می‌تواند به کاهش استرس و افزایش آگاهی اخلاقی کمک کند.

پژوهش‌های داخلی (ایران):

۱. رحمانی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین استرس شغلی و رفتار اخلاقی پرستاران" به مطالعه این موضوع در بیمارستان‌های شهر تهران پرداختند. این مطالعه که روی ۲۰۰ پرستار انجام شد، نشان داد که رابطه معکوس و معناداری بین استرس شغلی و رفتار اخلاقی پرستاران وجود دارد. آنها دریافتند که پرستارانی که سطوح بالاتری از استرس را تجربه می‌کنند، تمایل بیشتری به نقض استانداردهای اخلاقی حرفه‌ای خود دارند.

۲. محمدی و صادقی (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای با عنوان "تأثیر استرس شغلی بر تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران" به بررسی این موضوع در شرکت‌های دولتی شهر اصفهان پرداختند. این پژوهش که روی ۱۵۰ مدیر انجام شد، نشان داد که استرس شغلی تأثیر منفی و معناداری بر کیفیت تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران دارد. آنها پیشنهاد کردند که سازمان‌ها باید برنامه‌های مدیریت استرس را برای مدیران خود اجرا کنند تا از تصمیم‌گیری اخلاقی بهتر اطمینان حاصل کنند.

۳. کریمی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین استرس شغلی، فرسودگی شغلی و رفتار اخلاقی کارکنان" به بررسی این موضوع در کارکنان بانک‌های شهر شیراز پرداختند. این مطالعه که روی ۲۵۰ کارمند بانک انجام شد، نشان داد که استرس شغلی و فرسودگی شغلی با کاهش رفتارهای اخلاقی همراه است. آنها دریافتند که مداخلات روانشناختی مانند آموزش مهارت‌های مقابله با استرس می‌تواند به بهبود رفتار اخلاقی کارکنان کمک کند.

۴. حسینی و رضایی (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای با عنوان "تأثیر هوش اخلاقی بر رابطه بین استرس شغلی و رفتار شهروندی سازمانی" به بررسی نقش تعدیل‌کننده هوش اخلاقی در رابطه بین استرس و رفتار اخلاقی پرداختند. این پژوهش که روی ۱۸۰ کارمند در شرکت‌های خصوصی شهر مشهد انجام شد، نشان داد که هوش اخلاقی می‌تواند اثرات منفی استرس بر رفتار شهروندی سازمانی را کاهش دهد. آنها پیشنهاد کردند که سازمان‌ها باید بر توسعه هوش اخلاقی کارکنان خود تمرکز کنند.

۵. نوری و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر آموزش مدیریت استرس بر رفتار اخلاقی معلمان" به مطالعه اثربخشی مداخلات آموزشی در بهبود رفتار اخلاقی تحت شرایط استرس‌زا پرداختند. این مطالعه که روی ۱۰۰ معلم در شهر تبریز انجام شد، نشان داد که آموزش مهارت‌های مدیریت استرس می‌تواند به طور معناداری رفتار اخلاقی معلمان را بهبود بخشد. آنها پیشنهاد کردند که مدارس باید برنامه‌های آموزش مدیریت استرس را به عنوان بخشی از توسعه حرفه‌ای معلمان اجرا کنند.

۴- تأثیر استرس شغلی بر اخلاق حرفه‌ای:

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که استرس شغلی می‌تواند تأثیرات منفی قابل‌توجهی بر رفتارهای اخلاقی در محیط کار داشته باشد. (Tenbrunsel & Messick, 2004)، مفهوم "محوشدن اخلاقی" را مطرح کردند که طی آن، افراد تحت شرایط استرس‌زا ممکن است از معیارهای اخلاقی خود فاصله بگیرند.

(Moore & Gino, 2013)، در مطالعه خود دریافتند که استرس می‌تواند منجر به کاهش خودکنترلی شود که این امر به نوبه خود احتمال رفتارهای غیراخلاقی را افزایش می‌دهد. آنها استدلال می‌کنند که استرس منابع شناختی افراد را تخلیه می‌کند و در نتیجه، توانایی آنها برای ارزیابی دقیق موقعیت‌های اخلاقی و اتخاذ تصمیمات درست کاهش می‌یابد.

² Giacalone & Promislo 0

² Duchon & Drake 1



(Schweitzer et al., 2004)، نشان دادند که افراد تحت فشار برای دستیابی به اهداف، احتمال بیشتری دارد که در رفتارهای غیراخلاقی مانند دروغگویی یا تقلب درگیر شوند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که چگونه استرس ناشی از فشارهای عملکردی می‌تواند استانداردهای اخلاقی را تضعیف کند.

بنابراین، استرس شغلی و اخلاق حرفه‌ای دو مفهوم به هم پیوسته هستند که تأثیر قابل توجهی بر یکدیگر دارند. استرس شغلی، به عنوان یک عامل فشارزای روانی - فیزیولوژیک، می‌تواند به طور مستقیم و غیرمستقیم بر توانایی افراد در رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای تأثیر بگذارد. زمانی که کارکنان با سطوح بالای استرس مواجه می‌شوند، منابع شناختی و عاطفی آنها تحلیل می‌رود که این امر می‌تواند منجر به کاهش ظرفیت تصمیم‌گیری اخلاقی شود. در شرایط استرس‌زا، افراد ممکن است تمایل بیشتری به اتخاذ راه‌حل‌های سریع و کوتاه‌مدت داشته باشند، حتی اگر این راه‌حل‌ها با اصول اخلاقی در تضاد باشند. علاوه بر این، استرس مزمن می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی شود که خود می‌تواند باعث بی‌تفاوتی نسبت به مسائل اخلاقی و کاهش حساسیت اخلاقی گردد. از سوی دیگر، محیط‌های کاری که فاقد اصول اخلاقی قوی هستند، می‌توانند منبع قابل توجهی از استرس برای کارکنان باشند. عدم شفافیت در انتظارات اخلاقی، تعارضات ارزشی، و مشاهده رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار، همگی می‌توانند باعث افزایش استرس و ناراحتی روانی در کارکنان شوند.

باین حال، رابطه بین استرس شغلی و اخلاق حرفه‌ای پیچیده‌تر از یک رابطه ساده علت و معلولی است. درحالی که استرس می‌تواند چالش‌های اخلاقی ایجاد کند، پایبندی به اصول اخلاقی نیز می‌تواند به عنوان یک عامل محافظتی در برابر استرس عمل کند. کارکنانی که دارای ارزش‌های اخلاقی قوی هستند، ممکن است در مواجهه با شرایط استرس‌زا، احساس هدفمندی و ثبات بیشتری داشته باشند. این امر می‌تواند به آنها کمک کند تا بهتر با استرس مقابله کنند و در عین حال، استانداردهای اخلاقی خود را حفظ نمایند. علاوه بر این، سازمان‌هایی که فرهنگ اخلاقی قوی دارند، معمولاً محیط‌های کاری حمایت‌کننده‌تری ایجاد می‌کنند که می‌تواند به کاهش استرس شغلی کمک کند. این فرهنگ‌ها اغلب با ارتباطات باز، شفافیت در تصمیم‌گیری، و حمایت متقابل مشخص می‌شوند که همگی می‌توانند به کاهش عوامل استرس‌زا در محیط کار کمک کنند؛ بنابراین، ایجاد تعادل بین مدیریت استرس و تقویت اخلاق حرفه‌ای، یک چالش و در عین حال یک فرصت مهم برای سازمان‌ها در جهت بهبود عملکرد و رفاه کارکنان است.

۵- چالش‌های پژوهش:

یکی از چالش‌های اصلی، ایجاد تعادل بین مدیریت استرس و حفظ استانداردهای اخلاقی است. (Bandura, 2002) مفهوم "جدایی اخلاقی" را مطرح کرد که طی آن، افراد ممکن است مکانیسم‌های شناختی را برای توجیه رفتارهای غیراخلاقی خود در شرایط استرس‌زا به کار گیرند. (Luthans et al., 2007)، بر اهمیت توسعه سرمایه روان‌شناختی (شامل خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری) در مقابله با استرس و حفظ استانداردهای اخلاقی تأکید کرده‌اند. چالش دیگر، آموزش کارکنان برای مقابله با استرس و حفظ اصول اخلاقی در شرایط فشار است. همچنین می‌توان یک تقسیم‌بندی کلی از این چالش‌ها به صورت زیر ارائه داد:

۱. فشارهای زمانی و حجم کار

فشارهای زمانی و حجم کار بالا از جمله چالش‌های اصلی در محیط‌های کاری هستند که به افزایش استرس شغلی منجر می‌شوند. این فشارها می‌توانند باعث شوند که کارکنان برای انجام وظایف خود تحت فشار قرار بگیرند و این وضعیت می‌تواند بر رفتارهای اخلاقی آن‌ها تأثیر منفی بگذارد. کارکنانی که تحت فشار قرار دارند، ممکن است در مواجهه با چالش‌های اخلاقی دچار تردید شوند و به رفتارهایی نظیر دروغگویی یا تقلب روی آورند (رحیمی و همکاران، ۱۴۰۱).

۲. عدم حمایت اجتماعی

عدم حمایت اجتماعی در محیط کار یکی دیگر از چالش‌های مهم است که می‌تواند به افزایش استرس شغلی منجر شود. کارکنانی که احساس می‌کنند از سوی همکاران یا مدیران حمایت نمی‌شوند، بیشتر در معرض استرس قرار دارند. این احساس عدم حمایت می‌تواند بر کیفیت کار و رفتارهای اخلاقی آن‌ها تأثیر منفی بگذارد و موجب کاهش اعتماد به نفس و نارضایتی شغلی شود (سلیمی و همکاران، ۱۴۰۰).

۳. فرهنگ سازمانی منفی

فرهنگ سازمانی که بر اساس رقابت شدید و عدم همکاری بنا شده است، می‌تواند به تشدید استرس شغلی و کاهش سطوح اخلاق حرفه‌ای منجر شود. در چنین فرهنگی، کارکنان ممکن است احساس کنند که برای موفقیت باید از اصول اخلاقی خود چشم‌پوشی کنند که این موضوع به رفتارهای غیرحرفه‌ای و غیراخلاقی منجر می‌شود (بهرامی و همکاران، ۱۴۰۰).

۴. نواقص در مدیریت منابع انسانی



مدیریت ناکارآمد منابع انسانی می‌تواند به افزایش استرس شغلی دامن بزند. عدم توجه به نیازهای روانی و جسمی کارکنان، عدم شفافیت در انتظارات و عدم فراهم کردن فرصت‌های توسعه حرفه‌ای می‌تواند به افزایش استرس و کاهش رفتارهای اخلاقی بینجامد (عزیزی و همکاران، ۱۴۰۱).
۵. تأثیرات روانی و جسمی

استرس شغلی می‌تواند به عوارض جسمی و روانی متعددی منجر شود. اختلالات خواب، اضطراب و افسردگی از جمله عوارض روانی استرس شغلی هستند که می‌توانند موجب کاهش کیفیت کار و بروز رفتارهای غیراخلاقی شوند. این وضعیت نه تنها بر روی فرد بلکه بر روی کل سازمان تأثیرگذار است (خاکی و همکاران، ۱۴۰۰).

۶- راهکارها:

۱. برنامه‌های آموزش مدیریت استرس:

سازمان‌ها می‌توانند دوره‌های آموزشی جامع برای مدیریت استرس ارائه دهند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل تکنیک‌های تنفس عمیق، مدیتیشن، و یوگا باشند. همچنین، آموزش مهارت‌های حل مسئله و مدیریت زمان می‌تواند به کارکنان کمک کند تا بهتر با چالش‌های شغلی مقابله کنند. (LeBlanc et al., 2008)

۲. ایجاد محیط کاری حمایتی:

فراهم کردن محیطی که در آن کارکنان احساس امنیت روانی داشته باشند، می‌تواند به کاهش استرس و تقویت رفتارهای اخلاقی کمک کند. این شامل تشویق ارتباطات باز، حمایت از تعادل کار - زندگی، و ایجاد سیستم‌های بازخورد سازنده است (Edmondson, 1999).

۳. تقویت رهبری اخلاقی:

رهبران سازمانی باید الگوی رفتار اخلاقی باشند. آموزش رهبران در زمینه رهبری اخلاقی می‌تواند به ایجاد فرهنگ سازمانی اخلاق محور کمک کند. این شامل تصمیم‌گیری شفاف، عدالت در رفتار با کارکنان، و پاسخگویی در قبال اعمال خود است (Brown et al., 2005).

۴. برنامه‌های حمایت از کارکنان^۲

ارائه خدمات مشاوره و حمایت روانی به کارکنان می‌تواند به آنها در مدیریت استرس و حفظ استانداردهای اخلاقی کمک کند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل مشاوره فردی، گروه‌های حمایتی، و منابع آنلاین برای مدیریت استرس باشند (Arthur, 2000).

۵. بازنگری در سیاست‌های سازمانی:

سازمان‌ها باید سیاست‌های خود را به طور منظم بازنگری کنند تا اطمینان حاصل شود که آنها به طور ناخواسته باعث ایجاد استرس یا تشویق رفتارهای غیراخلاقی نمی‌شوند. این می‌تواند شامل بازنگری در اهداف عملکردی، سیستم‌های پاداش، و فرایندهای ارزیابی باشد (Treviño & Nelson, 2017).

۶. توسعه هوش اخلاقی:

برنامه‌های آموزشی برای توسعه هوش اخلاقی کارکنان می‌تواند به آنها کمک کند تا در شرایط استرس‌زا نیز تصمیمات اخلاقی بگیرند. این شامل آموزش در زمینه استدلال اخلاقی، تشخیص دوره‌های اخلاقی، و تمرین حل مسائل اخلاقی است (Lennick & Kiel, 2007).

۷. ترویج ذهن آگاهی در محل کار:

تمرینات ذهن آگاهی می‌تواند به کارکنان کمک کند تا استرس خود را بهتر مدیریت کنند و آگاهی بیشتری نسبت به رفتارهای خود داشته باشند. سازمان‌ها می‌توانند جلسات مدیتیشن گروهی یا اپلیکیشن‌های ذهن آگاهی را به کارکنان ارائه دهند (Glomb et al., 2011).

۸. ایجاد سیستم‌های گزارش دهی اخلاقی:

سازمان‌ها باید کانال‌های امن و محرمانه برای گزارش نگرانی‌های اخلاقی ایجاد کنند. این می‌تواند به کاهش استرس ناشی از مشاهده رفتارهای غیراخلاقی و تقویت فرهنگ شفافیت کمک کند (Miceli et al., 2008).

۹. تشویق تاب‌آوری:

برنامه‌های آموزشی برای تقویت تاب‌آوری می‌تواند به کارکنان کمک کند تا در مواجهه با چالش‌های اخلاقی و استرس‌زا، انعطاف‌پذیری بیشتری داشته باشند. این می‌تواند شامل آموزش مهارت‌های تفکر مثبت، حل مسئله خلاقانه، و ساخت شبکه‌های حمایتی باشد (Luthans et al., 2007).

۱۰. ارزیابی و بهبود مستمر:



سازمان‌ها باید به طور منظم اثربخشی راهکارهای خود را ارزیابی کنند. این می‌تواند شامل نظرسنجی‌های کارکنان، ارزیابی‌های اخلاقی، و تحلیل شاخص‌های کلیدی عملکرد باشد. بر اساس این ارزیابی‌ها، راهکارها باید به طور مستمر بهبود یابند (Burke & Cooper, 2006).

۷- نتیجه گیری:

در دنیای پیچیده و پرشتاب امروز، استرس شغلی به عنوان یکی از چالش‌های اساسی در محیط‌های کاری شناخته می‌شود که تأثیرات عمیق و گسترده‌ای بر رفتارهای اخلاقی کارکنان دارد. این پژوهش نشان می‌دهد که استرس شغلی نه تنها بر سلامت روانی و جسمی افراد تأثیر منفی می‌گذارد، بلکه می‌تواند به کاهش کیفیت تصمیم‌گیری‌های اخلاقی و افزایش رفتارهای غیراخلاقی منجر شود. در شرایط استرس‌زا، کارکنان ممکن است به دلیل فشارهای روانی و فیزیکی، توانایی لازم برای ارزیابی درست و نادرست را از دست بدهند و به اصول اخلاقی بی‌توجهی کنند. این موضوع نه تنها به نفع فرد نیست، بلکه می‌تواند به آسیب به فرهنگ سازمانی و کاهش اعتبار سازمان منجر شود.

از این رو، سازمان‌ها باید به طور جدی به مدیریت استرس و ارتقای اخلاق حرفه‌ای کارکنان توجه کنند. ایجاد محیط‌های کاری حمایتی و کارآمد، طراحی برنامه‌های آموزشی در زمینه مدیریت استرس و ارتقای مهارت‌های تصمیم‌گیری اخلاقی می‌تواند به کاهش تأثیرات منفی استرس بر رفتارهای کارکنان کمک کند. همچنین، توجه به عوامل مؤثر بر استرس شغلی، همچون حجم کار، نوع مدیریت و حمایت اجتماعی، می‌تواند به مدیران کمک کند تا سیاست‌های مؤثرتری برای بهبود محیط کار و کاهش استرس طراحی کنند.

علاوه بر این، مدیران باید به اهمیت فرهنگ سازمانی مثبت و اخلاق محور پی ببرند و تلاش کنند تا فضایی را ایجاد کنند که در آن اصول اخلاقی و حرفه‌ای به عنوان ارزش‌های کلیدی شناخته شوند. این امر نه تنها به بهبود روابط بین کارکنان و افزایش رضایت شغلی منجر می‌شود، بلکه می‌تواند به افزایش بهره‌وری و موفقیت سازمانی نیز کمک کند.

در نهایت، نادیده گرفتن ارتباط میان استرس شغلی و اخلاق حرفه‌ای می‌تواند عواقب جدی برای سازمان‌ها به همراه داشته باشد؛ بنابراین، نیاز به پژوهش‌های بیشتر در این زمینه احساس می‌شود تا سازمان‌ها بتوانند با درک عمیق‌تری از این پدیده، راهکارهای مؤثری برای کاهش استرس شغلی و تقویت اخلاق حرفه‌ای ارائه دهند و فضایی سالم‌تر و بااخلاق‌تر در محیط کار ایجاد نمایند. این رویکرد نه تنها به حفظ استانداردهای اخلاقی در سازمان کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان و ایجاد یک محیط کاری پویا و موفق منجر شود.

پیشنهادهای

۱. طراحی برنامه‌های آموزشی جامع: ایجاد دوره‌های آموزشی مستمر برای کارکنان در زمینه مدیریت استرس و اخلاق حرفه‌ای. این برنامه‌ها می‌توانند شامل کارگاه‌های عملی، سخنرانی‌های انگیزشی و جلسات مشاوره باشد.
۲. ایجاد محیط کاری حمایتی: توسعه فضایی که در آن کارکنان احساس امنیت و حمایت کنند. این می‌تواند شامل ایجاد گروه‌های حمایتی، مشاوره‌های روانشناختی و ارتقاء روابط بین فردی مثبت باشد.
۳. استفاده از تکنیک‌های ذهن‌آگاهی: معرفی روش‌های ذهن‌آگاهی و مدیتیشن در محل کار برای کاهش استرس و افزایش تمرکز و تصمیم‌گیری اخلاقی. این می‌تواند به کاهش فشارهای روانی کمک کند و فضایی آرام‌تر ایجاد کند.
۴. توسعه فرهنگ سازمانی مثبت: ترویج فرهنگ سازمانی که بر اساس ارزش‌های اخلاقی بنا شده است. این می‌تواند شامل تشویق به رفتارهای اخلاقی و قدردانی از عملکردهای مثبت کارکنان باشد.
۵. مدیریت هوشمند حجم کار: بازنگری در توزیع کار و حجم وظایف به منظور جلوگیری از بروز استرس ناشی از بار کاری زیاد. استفاده از فناوری‌های نوین برای بهینه‌سازی فرآیندها و کاهش بار کار.
۶. ایجاد کانال‌های بازخورد: راه‌اندازی سیستم‌های بازخورد مؤثر که به کارکنان اجازه می‌دهد نظرات و پیشنهادات خود را در مورد محیط کار و چالش‌های استرس شغلی به اشتراک بگذارند.
۷. تحقیقات مستمر: انجام پژوهش‌های دوره‌ای برای ارزیابی سطح استرس شغلی و اخلاق حرفه‌ای در سازمان و تحلیل روندهای موجود به منظور بهبود مستمر.
۸. برگزاری جلسات گروهی منظم: ایجاد جلسات گروهی منظم برای بحث و تبادل نظر در مورد چالش‌های اخلاقی و استرس‌های شغلی، که به کارکنان این امکان را می‌دهد تا تجربیات و راه‌حل‌های خود را به اشتراک بگذارند.
۹. تشویق به فعالیت‌های تفریحی: سازماندهی فعالیت‌های تفریحی و تیم‌سازی برای کاهش استرس و تقویت روابط بین کارکنان. این می‌تواند شامل مسابقات ورزشی، گردش‌های گروهی یا رویدادهای اجتماعی باشد.



۱۰. توسعه سیاست های حمایتی: ایجاد و اجرای سیاست هایی که به حمایت از سلامت روان و جسم کارکنان کمک کند، مانند ساعات کار منعطف، برنامه های کاهش استرس و حمایت از والدین شاغل.

منابع

۱. احمدی، م.، یوسفی، ر. و مقیمی، س. (۱۴۰۱). تأثیر استرس شغلی بر رفتارهای اخلاقی در سازمان ها. *مجله علوم انسانی و اجتماعی*، ۱۵ (۳)، ۴۵-۶۲.
۲. اکبری، م. (۱۴۰۰). تأثیر استرس شغلی بر رفتارهای اخلاقی کارکنان. *فصلنامه روانشناسی و علوم اجتماعی*، ۱۲ (۳)، ۱۰۲-۱۲۰.
۳. بهرامی، م.، پوراحمدی، ک. و شریفی، ن. (۱۴۰۰). تأثیر فرهنگ سازمانی بر استرس شغلی و رفتارهای اخلاقی. *فصلنامه مدیریت منابع انسانی*، ۷ (۴)، ۴۵-۶۳.
۴. حسینی، س.، و رضایی، م. (۱۳۹۵). تأثیر هوش اخلاقی بر رابطه بین استرس شغلی و رفتار شهروندی سازمانی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱ (۳)، ۸۵-۹۴.
۵. حیدری، ن. (۱۴۰۰). استرس شغلی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان. *فصلنامه مدیریت منابع انسانی*، ۸ (۱)، ۴۵-۶۰.
۶. خاکی، م.، رستمی، ج. و نظری، ع. (۱۴۰۰). تأثیر استرس شغلی بر سلامت روان و رفتارهای اخلاقی کارکنان. *فصلنامه روانشناسی کار*، ۱۴ (۲)، ۱۴.
۷. رحمانی، ز.، محمدی، س.، و علیزاده، م. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین استرس شغلی و رفتار اخلاقی پرستاران: مطالعه موردی بیمارستان های شهر تهران. *مجله اخلاق و تاریخ پزشکی*، ۱۲ (۱)، ۸۹-۱۰۲.
۸. رحیمی، س.، اکبری، م. و نیکوکار، ع. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر فشارهای شغلی بر رفتارهای اخلاقی در سازمان ها. *فصلنامه پژوهش های مدیریت*، ۱۳ (۲)، ۷۵-۹۲.
۹. رحیمی، م. (۱۳۹۹). تأثیر استرس شغلی بر رفتارهای سازمانی غیراخلاقی. *پژوهش نامه علوم رفتاری*، ۱۵ (۲)، ۱۳۸-۱۲۳.
۱۰. سلیمی، ز.، قاسمی، ر. و حسینی، م. (۱۴۰۰). نقش حمایت اجتماعی در کاهش استرس شغلی و ارتقاء اخلاق حرفه ای. *مجله روانشناسی اجتماعی*، ۹ (۳)، ۶۰-۷۸.
۱۱. عزیزی، م.، فلاحتی، ر. و مرادی، س. (۱۴۰۱). بررسی نواقص مدیریت منابع انسانی و تأثیر آن بر استرس شغلی. *فصلنامه علوم انسانی*، ۱۱ (۱)، ۲۲-۳۸.
۱۲. علیزاده، س.، هاشمی، ر. و نوروزی، م. (۱۴۰۱). بررسی رابطه استرس شغلی با تعهد سازمانی. *مجله مدیریت و روانشناسی*، ۵ (۲)، ۵۵-۷۰.
۱۳. فتاحی، ز.، قاسمی، ل. و پاکزاد، ع. (۱۴۰۱). بررسی ارتباط بین استرس شغلی و نارضایتی شغلی در سازمان ها. *مجله تحقیقات مدیریت*، ۱۰ (۴)، ۸۰-۹۵.
۱۴. کریمی، م.، محمدی، ع. و رضایی، ف. (۱۳۹۶). رابطه بین استرس شغلی، فرسودگی شغلی و رفتار اخلاقی کارکنان: مطالعه موردی بانک های شهر شیراز. *مدیریت سازمان های دولتی*، ۵ (۳)، ۱۱۷-۱۳۲.
۱۵. محمدی، ن.، و صادقی، م. (۱۳۹۷). تأثیر استرس شغلی بر تصمیم گیری اخلاقی مدیران: مطالعه موردی شرکت های دولتی شهر اصفهان. *پژوهش های مدیریت منابع انسانی*، ۱۰ (۲)، ۱۸۳-۲۰۲.
۱۶. منصور، ک. (۱۳۹۹). استرس شغلی و نارضایتی شغلی: یک بررسی سیستماتیک. *فصلنامه روانشناسی کار*، ۱۱ (۲)، ۱۲۳-۱۴۰.
۱۷. موسوی، ز.، حسینی، ع. و شریفی، م. (۱۴۰۰). رابطه استرس شغلی و اخلاق حرفه ای: تأثیرات و چالش ها. *مجله مدیریت منابع انسانی*، ۸ (۴)، ۷۸-۹۵.
۱۸. نجفی، ب.، فتحی، ج. و رضایی، ن. (۱۴۰۰). بررسی عوامل مؤثر بر استرس شغلی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان. *فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی*، ۹ (۳)، ۳۴-۵۰.
۱۹. نوری، ا.، احمدی، م. و کریمی، ف. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر آموزش مدیریت استرس بر رفتار اخلاقی معلمان. *فصلنامه روانشناسی تربیتی*، ۱۱ (۳۸)، ۱-۱۸.



20. Arthur, A. R. (2000). Employee assistance programmes: The emperor's new clothes of stress management? *British Journal of Guidance & Counselling*, 28(4), 549-559.
21. Bandura, A. (2002). Selective moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of Moral Education*, 31(2), 101-119.
22. Beal, D. J. (2015). Efficacy beliefs and task performance: the role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1255-1271.
23. Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (2001). *Principles of biomedical ethics*. Oxford University Press.
24. Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
25. Burke, R. J., & Cooper, C. L. (2006). The new world of work and organizations: Implications for human resource management. *Human Resource Management Review*, 16(2), 83-85.
26. Chen, Y., Zhou, X., & Klyver, K. (2021). Job stress and unethical behavior: The mediating role of job burnout. *Journal of Business Ethics*, 170(3), 561-575.
27. Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28.
28. Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. SAGE Publications.
29. Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical extensions. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479-516.
30. David, A., & Roberts, L. (2021). *Ethical Dilemmas in the Workplace*. New York: Routledge.
31. Duchon, D., & Drake, B. (2009). Organizational narcissism and virtuous behavior. *Journal of Business Ethics*, 85(3), 301-308.
32. Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
33. García-Sancho, E., Salguero, J. M., & Fernández-Berrocal, P. (2022). The impact of ethical leadership on job stress and organizational citizenship behavior. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1332.
34. Giacalone, R. A., & Promislo, M. D. (2010). Unethical and unwell: Decrements in well-being and unethical activity at work. *Journal of Business Ethics*, 91(2), 275-297.
35. Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 30, 115-157.
36. Green, J. (2019). Workplace stress and professional ethics. *Journal of Occupational Health*, 45(3), 234-245.
37. Kahn, R. L., & Byosiére, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 571-650). Consulting Psychologists Press.
38. Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
39. Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
40. Kelloway, E. K., & Barling, J. (2000). What we have learned about workplace stress. *Canadian Psychology*, 41(1), 39-47.
41. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.



42. LeBlanc, V. R., Regehr, C., Jelley, R. B., & Barath, I. (2008). The relationship between coping styles, performance, and responses to stressful scenarios in police recruits. *International Journal of Stress Management*, 15(1), 76-93.
43. Lee, S., Choi, Y., & Kwak, Y. (2023). The role of mindfulness in mitigating the negative effects of job stress on ethical decision-making. *Journal of Business Ethics*, 184(2), 321-337.
44. Lennick, D., & Kiel, F. (2007). *Moral intelligence: Enhancing business performance and leadership success*. Pearson Prentice Hall.
45. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
46. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
47. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
48. Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-blowing in organizations*. Psychology Press.
49. Moore, C., & Gino, F. (2013). Ethically adrift: How others pull our moral compass from true North, and how we can fix it. *Research in Organizational Behavior*, 33, 53-77.
50. Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177.
51. Schmidt, A., Meyer, M., & Reinhardt, L. (2024). The influence of organizational culture on the relationship between job stress and ethical behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(1), 78-96.
52. Schwepker Jr, C. H., & Good, D. J. (2017). Moral judgment and its impact on business-to-business sales performance and customer relationships. *Journal of Business Ethics*, 142(1), 141-160.
53. Selart, M., & Johansen, S. T. (2011). Ethical decision making in organizations: The role of leadership stress. *Journal of Business Ethics*, 99(2), 129-143.
54. Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill.
55. Sonnentag, S., & Frese, M. (2003). Stress in organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12, pp. 453-491). John Wiley & Sons.
56. Tenbrunsel, A. E., & Messick, D. M. (2004). Ethical fading: The role of self-deception in unethical behavior. *Social Justice Research*, 17(2), 223-236.
57. Terry, L. D. (2001). *Leadership of public bureaucracies: The administrator as conservator*. Routledge.
58. Thau, S., Aquino, K., & Poortvliet, P. M. (2015). Self-defeating behaviors in organizations: The relationship between thwarted belonging and interpersonal work behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 681-697.
59. Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2017). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right*. John Wiley & Sons.
60. Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951-990.