



تأثیر عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان قزوین

لیلا دودانگه

۱. دبیر آموزش و پرورش متوسطه دوره دوم بویین زهرا، کدپرسنلی ۸۸۸۰۲۶۴۹

چکیده:

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، به لحاظ نحوه جمع آوری داده ها پیمایشی از نوع مقطعی و به جهت بررسی روابط بین متغیرها همبستگی است و نوع پژوهش کمی است. از آنجائیکه به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه بهره مند گردیده است. این پژوهش بصورت مقطعی می باشد و در بازه زمستان ۱۳۹۹ انجام شده است. در ضمن سازمان تأمین اجتماعی مورد مطالعه این پژوهش است و محقق بمنظور گردآوری داده ها به سازمان آموزش و پرورش استان قزوین مراجعه نموده است. علاوه بر این قیاسی می باشد. نتایج نشان داد که عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد. سرمایه های روانشناختی بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد. هویت شغلی بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد. عدالت سازمانی سرمایه های روانشناختی تأثیر دارد. عدالت سازمانی بر هویت شغلی تأثیر دارد. عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی با نقش میانجی هویت شغلی تأثیر دارد. عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه های روانشناختی تأثیر دارد.

کلمات کلیدی: هویت شغلی، عدالت سازمانی، فرسودگی شغلی، سرمایه روانشناختی

۱. مقدمه:

از پیامدهای کار در سازمان می توان به فرسودگی شغلی اشاره کرد که جنبه های منفی زندگی شغلی و سازمانی قلمداد می شود. مفهوم فرسودگی شغلی برای اولین بار از سوی فرویدنبرگر در سال ۱۹۷۴ معرفی شد وی فرسودگی شغلی را حالتی از خستگی و ناکامی می داند که ناشی از ارتباطات و روابط شغلی است که به حصول نتیجه دلخواه منجر نمی شود (تابارسان، ۲۰۱۹). فرسودگی شغلی نشانه روان شناختی است که در نتیجه عوامل فشار زای بین فردی و مزمن به وجود می آید و به صورت خستگی عاطفی، بدبینی به کار و کاهش کارایی شغلی آشکار می شود. عوامل متعددی در ایجاد فرسودگی شغلی موثر شناخته شده است که



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

عبارتند از عوامل محیطی، فردی و سازمان. از جمله عوامل سازمانی که منجر به فرسودگی شغلی می شود، سبک مدیریت، مقررات کاری خشک و غیر قابل انعطاف، عدم امنیت شغلی و فرصتهای اندک برای ارتقا نام برده شده است. از دیگر سو، شواهد تحقیقاتی نشان می دهد که فرسودگی شغلی با غیبت های مکرر، بازنشستگی زودرس، عملکرد نامناسب و کاهش کیفیت خدمات، عزت نفس پایین و از لحاظ روان شناختی با علائم افسردگی رابطه دارد. علاوه بر آن تحقیقات متعدد دیگری نیز نشان می دهند که فرسودگی شغلی با علائم روان شناختی از قبیل افسردگی، اضطراب و مشکلات جسمانی از همبستگی مثبت و بالایی برخوردار است.

همچنان که عقلانیت از جوهره بشر قوت میگیرد، ارزش های اصیل انسانی همچون عدالت و آزادی زنده تر می شود. مفهوم عدالت در سازمان های رسمی نیز دارای اهمیت است، زیرا از انجاکه عدالت انسجام آفرین است، عدالت سازمانی به مثابه آهنربایی است که باعث می شود افراد دور هم جمع شوند و به طور موثر با هم کار کنند. تحقیقات نشان داده اند که فرایند های عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می کنند و چگونگی برخورد با افراد ممکن است که باورها و احساسات و نگرش های افراد را تحت تاثیر قرار دهند. به علت گستردگی پیامدهای رعایت عدالت، بررسی اثرات درک از عدالت در سازمانها توجه بسیاری از محققان منابع انسانی، رفتار سازمانی و روانشناسی سازمانی/صنعتی را به خود جلب کرده است. محققان عدالت سازمانی را به مثابه جستاری روانشناختی در نظر می گیرند که روی ادارک از انصاف در محیط کاری تأکید می کند (رحمان سرشت و همکاران، ۲۰۱۸).

۲. ادبیات پژوهش

۲.۱. سرمایه روانشناختی

در طول دهه گذشته، به رهبری رشته روانشناسی، و بعد از آن، علوم سازمانی موجی از علاقه و تمرکز بر رویکردهای پژوهشی مثبت گرا شکل گرفت. اگرچه قطعاً مثبت گرایی در هیچ کدام از این دو رشته جدید نیست، نهضت روانشناسی مثبت گرا روان شناسی مثبت گرا احساس نیاز نسبت به فهم بیشتر سهم منحصر به فرد سازه های مثبت روانشناختی در جنبه های مختلف زندگی از جمله محیط کار را از نو یادآوری کرده است. در واقع، تا پیش از آغاز نهضت روانشناسی مثبت گرا در سال ۱۹۹۸ عمده توجه روانشناسان به سمت بیماری های روانی و نحوه درمان آن بود و توجه چندانی به شادکامی عامه مردم و نحوه تحقق ظرفیتهای و استعداد های آنها نمی شد. به واقع، بیشتر پژوهشها مفاهیم منفی قرار داشت و مطالعات اندکی به نقاط مثبت افراد پرداخته بودند (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲). در محیط کار نیز همچون روانشناسی سنتی، اما نه با همان شدت، بیشتر توجه به نقاط ضعف و آسیبهای روانشناسی معطوف شده بود (جمشیدیان و همکاران، ۱۳۹۲). اما هم زمان با ظهور نهضت روانشناسی مثبت گرا به رهبری دو دانشگاه نبراسکا و مشیگان، موجی از توجه به مثبت گرایی در محیط کار نیز شکل گرفت. مثبت گرایی روند و پارادایم جدیدی از نظریه پردازی، پژوهش و کاربرد را در عرصه مدیریت و رفتار سازمانی و به طور کلی مطالعات سازمانی ایجاد کرده و آن را به سمت مطالعه مفاهیم



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۷۸۶-۲۹۸۰

مثبت گرا و دست یابی به نتایج فوق العاده سوق داده است. لوتانز و یوسف^۳ (۲۰۱۰) علت نیاز به مثبت گرایی در محیط کار را این گونه بیان می‌دارند:

نیاز به یک رویکرد مثبت

نیاز به یک رویکرد مبتنی بر شواهد

نیاز به یک رویکرد مبتنی بر عملکرد

نیاز به منحصر به فرد بودن

نیاز به یک رویکرد توسعه پذیر

لوتانز و همکاران از این موارد به عنوان مبنای توسعه پژوهشی و نظری خود پیرامون استفاده کرده و با ارائه یک چارچوب علمی به نام رفتار سازمانی مثبت گرا اقدام به پژوهش و نظریه پردازی پیرامون ظرفیتهای مثبت روانشناختی کرده اند (لوتانز و همکاران، ۱۳۹۲). لازم به توضیح است که بر خلاف برخی پژوهشهایی که در ایران تحت عنوان رفتار سازمانی مثبت گرا انجام شده یا می‌شود، رفتار سازمانی خود یک چارچوب برای تعیین قلمروی مفاهیم مثبت گراست و خودش یک سازه (مفهوم) نیست. حتی پدید آوردنگان این مفهوم پس از قریب به پنج سال پژوهش و با نظریه پردازی و پژوهش و تکوین یک سازه سطح بالای جدید (تحت عنوان سرمایه روانشناختی) در کتاب سرمایه روانشناختی خود (ترجمه عبدالرسول جمشیدیان و محمد فروهر، ۱۳۹۲، انتشارات آبیژ تهران) عملاً در بسیار از پژوهشهای خود دیگر از عنوان رفتار سازمانی مثبت گرا استفاده نمی‌کنند و با ملاحظه به آثار این محققان متوجه می‌شویم که آثار پژوهشی آنها بیشتر با عنوان سرمایه روانشناختی مطرح است تا رفتار سازمانی مثبت گرا.

به طور کلی، بر مبنای این ملاکها لوتانز و همکاران پس از بیش از یک دهه تحقیق و نظریه پردازی چهار مؤلفه را شناسایی کردند که به بهترین نحو از این ملاکها تبعیت می‌کنند: امیدواری (اراده یا پویایی و راهکار یا راه چاره) کارآمدی (اعتماد به نفس و اعتقاد به تحقق اهداف یا وظایف) انعطاف پذیری (احیاء و فرارفتن از مشکلات) و خوش بینی (سبک استنادی مثبت درباره وقایع و انتظار آینده مثبت). به اعتقاد آنها زمانی که این مؤلفه‌ها با هم ترکیب می‌شوند تشکیل یک سازه سطح بالا را می‌دهند که سرمایه روانشناختی نامیده می‌شود (لوتانز، ۲۰۱۲). همچنین مشخص شده است که کل (سرمایه روانشناختی) بزرگتر از مجموعه اعضای خودش است (امیدواری، خودکارآمدی، خوش بینی و انعطاف پذیری) به طوری که زمانی که تمام این مؤلفه‌ها به طور هم زمان مورد توجه قرار می‌گیرند تأثیر بسیار بیشتری دارند تا زمانی که به طور مجزا مورد توجه قرار می‌گیرند. بر این مبنای، این مؤلفه‌ها تأثیر هم افزایی روی یکدیگر دارند (لوتانز و همکاران، ۱۳۹۲) از سوی دیگر، مشخص شده است که سرمایه روانشناختی روی طیف گسترده‌ای نتایج فردی و سازمانی همچون تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروند سازمانی، بهروزی کارکنان تأثیر مثبت دارد و از سوی دیگر با غیبت از کار، استرس شغلی، بدبینی و رفتار ضد تولید رابطه منفی دارد (لوتانز و همکاران، ۱۳۹۲). همچنین

³ Lotanez &yosef



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

علاوه بر کارکردهای رفتار سازمانی سرمایه روانشناختی مشخص شده است که سرمایه روانشناختی تلویحات مهمی نیز برای مدیریت منابع انسانی دارد و می‌توان از آن برای گزینش، ارتقاء و حفظ و نگهدار کارکنان نیز استفاده کرد (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲). علاوه بر این وجود یک پرسشنامه معتبر جهت ارزیابی سرمایه روانشناختی کارکنان امکان هرگونه مداخله و مقایسه سطح سرمایه روانشناختی کارکنان پیش و پس از مداخلات توسعه سرمایه روانشناختی را فراهم ساخته است (لوتانز و همکاران، ۱۳۹۲). علاوه بر تمام اینها یکی از ویژگی‌های مهم هر رویکرد علمی قابلیت سنجش و اندازه‌گیری آن است. لوتانز و همکاران در کتاب خود که در سال ۲۰۰۷ به چاپ رساندند (ترجمه عبدالرسول جمشیدیان و محمد فروهر، ۱۳۹۲، انتشارات آبیژ) به قابلیت‌های اندازه‌گیری مفهوم سرمایه روانشناختی در محیط کار به خوبی اشاره کرده و بیان داشته‌اند که نه تنها سرمایه روانشناختی کارکنان قابل اندازه‌گیری است بلکه این سرمایه روانشناختی دست کم می‌تواند ۱۰ درصد باعث افزایش عملکرد کارکنان شود. این پرسشنامه متشکل از ۲۴ سؤال می‌باشد و به ترتیب مفاهیم خودکارآمدی، امیدواری، انعطاف‌پذیری و خوشبینی کارکنان در محیط کار را اندازه‌گیری می‌کند. کاربردهای سرمایه روانشناختی اگرچه سرمایه روانشناختی در ابتدا به عنوان یک سازه سازمانی مفهوم پردازی شد، اما به جهت اینکه ریشه روانشناسانه دارد و جزء مؤلفه‌های سازمانی محض همچون تعهد سازمانی، رضایت شغلی و .. نیست، کاربرد وسیع تری داشته و می‌توان از این مفهوم در فضایی فراتر از مرزهای سازمانی استفاده کرد. تاکنون پژوهش‌های مختلفی در عرصه‌های مختلف علمی در خصوص سرمایه روانشناختی همچون موارد زیر به انجام رسیده است: ۱- سلامت جسمی و روانی ۲- آموزش و پرورش ۳- اعتیاد ۴- جامعه‌شناسی به ویژه در بحث در خصوص سرمایه اجتماعی و رفتارهای مطلوب اجتماعی دیگر ۵- اقتصاد، در خلق سرمایه و درآمد و غیره ۶- علوم دینی همچون نقش معنویت در سرمایه روانشناختی یا نقش سرمایه روانشناختی در شکل‌گیری رفتار اخلاقی و غیره؛ بنابراین گسترده سرمایه روانشناختی می‌توان بر طیف وسیعی از قلمروهای علمی سایه افکند و مورد استفاده پژوهشگران و افراد اجرایی در تحقق ظرفیتهای مثبت روانشناختی افراد در دستیابی به مطلوب‌ترین دستاورد قرار گیرد.

۳. فرضیات تحقیق

- ۱- عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی آموزش و پرورش استان قزوین تاثیر دارد
- ۲- سرمایه های روانشناختی بر فرسودگی شغلی آموزش و پرورش استان قزوین تاثیر دارد
- ۳- هویت شغلی بر فرسودگی شغلی آموزش و پرورش استان قزوین تاثیر دارد
- ۴- عدالت سازمانی سرمایه های روانشناختی آموزش و پرورش استان قزوین تاثیر دارد
- ۵- عدالت سازمانی بر هویت شغلی آموزش و پرورش استان قزوین تاثیر دارد
- ۶- عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی با نقش میانجی هویت شغلی آموزش و پرورش استان قزوین تاثیر دارد
- ۷- عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه های روانشناختی آموزش و پرورش استان قزوین تاثیر دارد

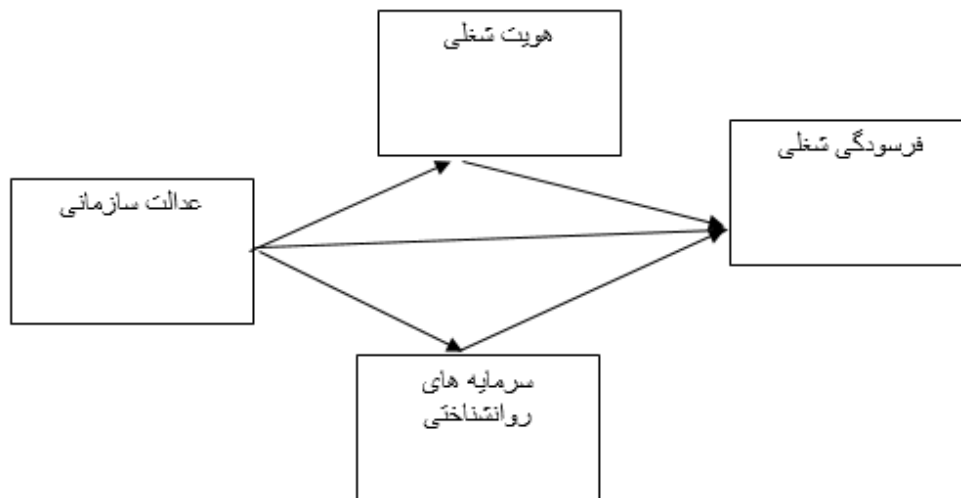
۴. روش تحقیق

روش تحقیق مجموعه ای قواعد، ابزار و راه های معتبر قابل اطمینان و نظام یافته برای بررسی واقعیت ها، کشف مجهولات و دستیابی به راه حل مشکلات است (خاکی، ۱۳۸۶).



روش انجام تحقیق حاضر بر مبنای هدف تحقیق از نوع کاربردی می باشد، از لحاظ ماهیت و روش در زمره تحقیقات علی قرار می گیرد، زیرا به کشف علت یا عوامل بروز یک رویداد در آموزش و پرورش استان قزوین می پردازد. در این راستا از تکنیک آماری معادلات ساختاری که اساسا به بررسی رابطه علی بین متغیرها می می پردازد، استفاده شده است.

۵-۱ - مدل مفهومی تحقیق



شکل ۱. مدل مفهومی

۴.۱. جامعه آماری و روش نمونه گیری

در پژوهش حاضر جامعه آماری، کارکنان آموزش و پرورش استان قزوین می باشند. در این پژوهش و برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. بدین ترتیب که تعداد ۲۹۰ پرسشنامه میان کارشناسان آتش نشانی توزیع گردید.



۴.۲. ابزار گردآوری اطلاعات

در این پژوهش داده ها به روش میدانی جمع آوری شده است. در روش میدانی، پرسشنامه یکی از متداول ترین طرق جمع آوری اطلاعات است. جهت جمع آوری اطلاعات و دستیابی به اهداف، از پرسشنامه استفاده شده است که توسط مشتریان فروشگاه زنجیره ای تکمیل گردید. در این تحقیق از ابزار اندازه گیری پرسشنامه برای جمع آوری داده ها استفاده شده است که به این منظور از پرسشنامه استاندارد شده در تحقیقات یو و همکاران (۲۰۱۸) استفاده شده است.

۴.۳. روایی و پایایی

روایی از واژه روا به معنی جایزه و درست گرفته شده است و روایی به معنای صحیح و درست بودن است. مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه گیری، بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد (خاکی، ۱۳۸۶). در این پژوهش ضمن استفاده از پرسشنامه استاندارد، پرسشنامه به منظور سنجش روایی تحت بررسی کارشناسان قرار گرفته و نظرات اصلاحی لحاظ گردید. بنابراین، پرسشنامه مورد استفاده به عنوان ابزار جمع آوری داده های این پژوهش دارای روایی مناسب بوده است. برای اندازه گیری پایایی از شاخصی به نام ضریب پایایی استفاده می کنیم. دامنه ضریب پایایی از صفر تا مثبت یک است. ضریب پایایی صرف معرف عدم پایایی و ضریب پایایی یک معرف پایایی کامل است. میزان توانایی یک وسیله اندازه گیری، برای حفظ ثبات خود در طول زمان است. برای اطمینان از عدم ابهام در سئوالات و همچنین بومی کردن مقیاس ها و انطباق هر چه بیشتر با جامعه آماری، اقدام به انجام مطالعات اولیه و تعیین اعتبار پرسشنامه گردید. بدین منظور پرسشنامه به طور آزمایشی بین ۳۰ نفر از افراد جامعه توزیع گردید. در این پژوهش به منظور سنجش اعتبار پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. با استفاده از کامپیوتر و نرم افزار *SPSS* ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده برای پرسشنامه ۰/۸۲ است. که نشان دهنده این است که این پرسشنامه ها از اعتبار بالایی برخوردار است.

سئوالات پرسشنامه براساس مقیاس ترتیبی و طیف پنج درجه ای لیکرت تنظیم گردیده و به صورت طبقه بندی شده و براساس موضوع فرضیات تحقیق طراحی شده اند. در جدول (۱) تعداد سئوال های طراحی شده برای سنجش هر متغیر مکنون و ضریب آلفای کرونباخ سئوال ها ارائه شده است.

۵. تجزیه و تحلیل داده ها

به منظور تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های تحقیق از روش مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل یابی معادلات ساختاری یک تکنیک چند متغیری و نیرومند از خانواده رگرسیون چندمتغیری و به بیان دقیق تر بسط مدل خطی کلی است که به پژوهشگر امکان می دهد مجموعه ای از معادلات رگرسیون را به گونه ای همزمان مورد آزمون قرار دهد. مدل یابی معادلات ساختاری یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و مکنون است، که به عنوان تحلیل



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۷۸۶-۲۹۸۰

ساختاری کوواریانس، مدل یابی علی و همچنین لیزرل نامیده شده است. اما اصطلاح غالب معادله ساختاری یا به طور خلاصه *SEM* می باشد. در این تحقیق برای بررسی روابط بین اجزاء مدل از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. در این مدل فرض بر آن است که در میان مجموع هایی از متغیرهای مکنون، یک ساختار علی وجود دارد و متغیرهای مشاهده شده نشانگر آن هاست. بدین ترتیب این مدل شامل دو بخش (۱): مدل اندازه گیری و (۲) مدل معادلات ساختاری است. مدل اندازه گیری مشخص می کند که متغیرهای مکنون یا سازه های فرضی چگونه با متغیرهای مشاهده پذیر مرتبط اند و یا از طریق آن ها سنجیده می شوند. به بیان دیگر، ویژگی های اندازه گیری (یعنی ضرایب اعتبار و روایی) متغیرهای مشاهده شده چگونه از سوی متغیرهای مکنون توصیف می شود. اما مدل معادلات ساختاری، روابط علی میان متغیرهای مکنون، آثار علی و میزان واریانس تبیین شده و تبیین نشده را مشخص می سازد. مدل پژوهش حاضر، مدلی ساختاری است که شامل تعدادی متغیر مکنون و روابط علی میان آن ها است. هر یک از این متغیرهای مکنون از طریق گویه هایی که از طریق ممیزی و پرسش از مشتریان اندازه گیری می شوند، توصیف می شوند (غفاری آشتیانی و همکاران، ۱۳۹۱).

در متدولوژی معادلات ساختاری دو دسته ضرایب بین متغیرهای مکنون برآورد می شود:

اول: گاما که معرف مسیر بین یک متغیر مکنون برون زا و یک متغیر مکنون درون زا است.

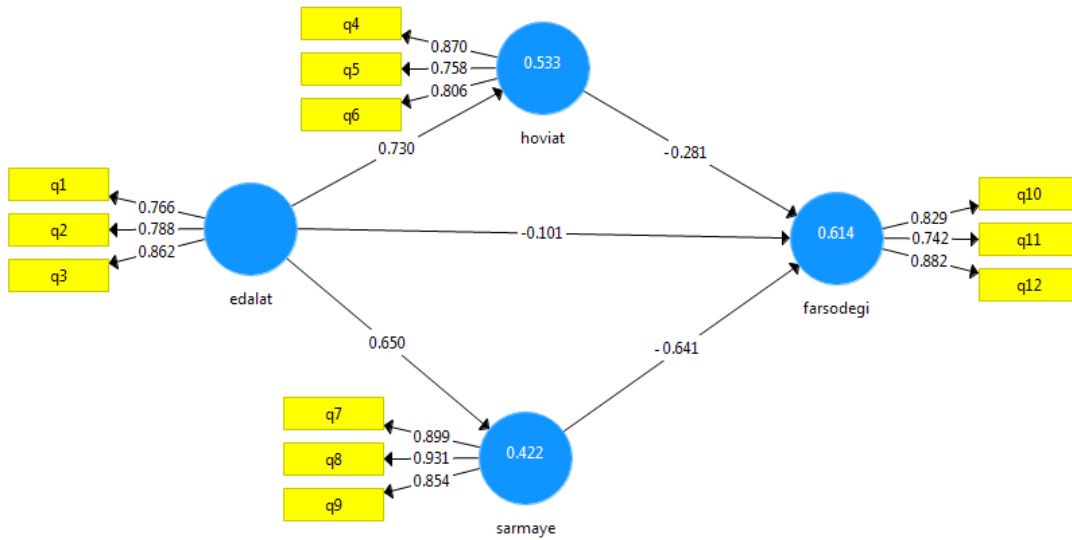
دوم: بتا که معرف مسیر بین یک متغیر مکنون درون زا و یک متغیر درون زای دیگر است.

۵.۱. نمودار ضرایب مسیر

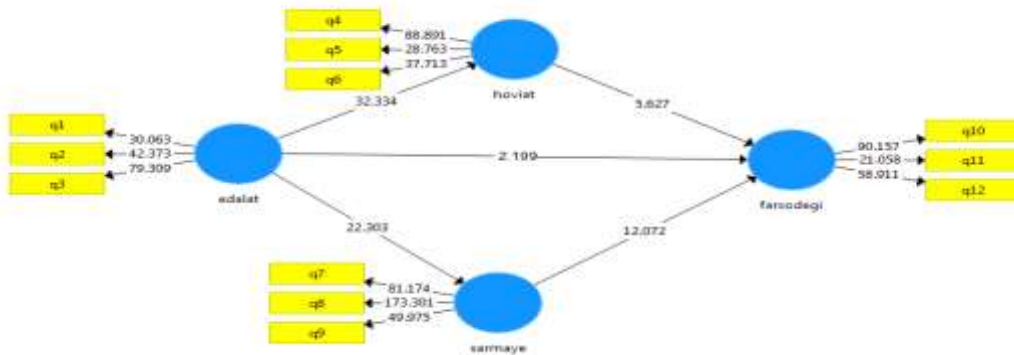
این نمودار، ارتباط کلی بین متغیرهای مکنون و غیر مکنون را با یکدیگر در یک مدل نشان می دهد، در شکل (۲) ضرایب مسیر تحقیق موجود، نشان داده شده است. اعداد روی فلش ها، نشان دهنده ضرایب مسیر مربوطه بین متغیرها می باشد که با استفاده از نرم افزار پی ال اس به دست آمده است. دایره ها، نشانگر متغیرها و مربع نشان دهنده سئوالات مربوط به این متغیرها می باشند.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ سئوال ها

ردیف	شاخص	الفای کرونباخ
۱	سرمایه های روانشناختی	۰/۸۹
۲	فرسودگی شغلی	۰/۹۲
۳	هویت شغلی	۰/۷۸
۴	عدالت سازمانی	۰/۸۳



شکل ۲: نمودار ضرایب مسیر براساس ضریب استاندارد



شکل ۳: نمودار ضرایب مسیر براساس ضریب معناداری



جدول ۱. نتایج فرضیه های پژوهش

نتیجه آزمون	ضریب معناداری	ضریب مسیر	مسیر
تایید	۲/۱۹	-۰/۱۰	عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی تاثیر دارد
تایید	۱۲/۰۷	-۰/۶۴	سرمایه های روانشناختی بر فرسودگی شغلی تاثیر دارد.
تایید	۵/۶۲	-۰/۲۸	هویت شغلی بر فرسودگی شغلی تاثیر دارد.
تایید	۲۲/۳۰	۰/۶۵	عدالت سازمانی سرمایه های روانشناختی تاثیر دارد.
تایید	۳۲/۳۳	۰/۷۳	عدالت سازمانی بر هویت شغلی تاثیر دارد.
تایید	۶/۶۳	۰/۱۴	عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی با نقش میانجی هویت شغلی تاثیر دارد.
تایید	۵/۹۳	۰/۱۷	عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه های روانشناختی تاثیر دارد.

۵.۴. بحث و نتیجه گیری

عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی تاثیر دارد

مطابق جدول ۲ می توان گفت تاثیر عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی ۰/۱۰- است. آماره t برای این ضریب نیز ۲/۱۹۹ که بالاتر از آستانه معناداری یعنی ۱/۹۶ به دست آمده است لذا فرض ما تایید می شود. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های ژنگ و همکاران در سال ۲۰۲۰ همسو است. همچنین با نتایج کمپل و همکاران در سال ۲۰۱۳ که بیان کردند افراد هنگام یافتن غوطه ور شدن در موقعیت های استرس زا بلندمدت مانند یک محیط کاری با درجه پایینی از انصاف سازمانی، فرسودگی شغلی را تجربه می کنند. کارمندی که معتقدند رفتار ناعادلانه در کارشان ادامه دارد، ممکن است دچار خستگی عاطفی شوند، توانایی ها و دستاوردهای خود را دست کم بگیرند و نسبت به سازمان و همکاران بدبین باشند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

سرمایه های روانشناختی بر فرسودگی شغلی تاثیر دارد.

مطابق جدول ۲ می توان گفت تأثیر سرمایه های روانشناختی بر فرسودگی شغلی -۰/۶۴ است. آماره t برای این ضریب نیز ۱۲/۰۷ که بالاتر از آستانه معناداری یعنی ۱/۹۶ به دست آمده است لذا فرض ما تایید می شود. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های ژنگ و همکاران در سال ۲۰۲۰ همسو است.

هویت شغلی بر فرسودگی شغلی تاثیر دارد.

مطابق جدول ۲ می توان گفت تأثیر هویت شغلی بر فرسودگی شغلی ۰/۲۸- است. آماره t برای این ضریب نیز ۵/۶۲ است که بالاتر از آستانه معناداری یعنی ۱/۹۶ به دست آمده است لذا فرض ما تایید می شود. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های ژنگ و همکاران در سال ۲۰۲۰ همسو است. همچنین با نتایج لیو و همکاران در سال ۲۰۲۰ که در نظر گرفته شده است که هویت حرفه ای ممکن است خستگی عاطفی را کاهش دهد، همسو است. همچنین با نتایج چانگ و همکاران در سال ۲۰۱۹ یک محیط و فرهنگ سازمانی خوب، هویت شغلی ممکن است شناسایی ارزش حرفه ای پرستاران را افزایش داده و احتمال فرسودگی شغلی و روحیه پایین آنها را کاهش دهد.

عدالت سازمانی سرمایه های روانشناختی تاثیر دارد

مطابق جدول ۲ می توان گفت تأثیر عدالت سازمانی سرمایه های روانشناختی ۰/۶۵ است. آماره t برای این ضریب نیز ۲۲/۳۰ که بالاتر از آستانه معناداری یعنی ۱/۹۶ به دست آمده است لذا فرض ما تایید می شود. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های ژنگ و همکاران در سال ۲۰۲۰ همسو است.

عدالت سازمانی بر هویت شغلی تاثیر دارد.

مطابق جدول ۲ می توان گفت تأثیر عدالت سازمانی بر هویت شغلی ۰/۷۳ است. آماره t برای این ضریب نیز ۳۲/۳۳ که بالاتر از آستانه معناداری یعنی ۱/۹۶ به دست آمده است لذا فرض ما تایید می شود. همچنین با نتایج ناندان و همکاران در سال ۲۰۱۵ که اظهار کردند، عدالت سازمانی بر هویت شغلی تأثیر دارد.

عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی با نقش میانجی هویت شغلی تاثیر دارد.

مطابق جدول ۲ می توان گفت تأثیر عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی با نقش میانجی هویت شغلی شرکت کاله ۰/۷۶ است. آماره t برای این ضریب نیز ۶/۶۳ است که بالاتر از آستانه معناداری یعنی ۱/۹۶ به دست آمده است لذا فرض ما تایید می شود. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های ژنگ و همکاران در سال ۲۰۲۰ همسو است. همچنین با نتایج ناندان (۲۰۱۵) که عدالت سازمانی با سرمایه



روانشناختی کارکنان مرتبط است و نشان می‌دهد عدالت سازمانی ممکن است سرمایه روان‌شناختی را پیش‌بینی کند. فرسودگی شغلی پرستاران به طور دقیق‌تر، پرستاران با سطح سرمایه روان‌شناختی بالاتر فرسودگی شغلی کمتری را تجربه می‌کنند، همسو است.

در آزمون سوپل، یک مقدار Z-value از طریق فرمول زیر بدست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می

توان در سطح ۹۵ درصد معنادار بودن تاثیر میانجی یک متغیر را تایید نمود.

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

نتایج حاصل از آزمون فرضیه به شرح زیر است.

$$z - \text{value} = \frac{0.22 * 0.31}{\sqrt{0.31^2 * 0.08^2 + \sqrt{(0.22^2 * 0.05^2) + \sqrt{(0.08^2 * 0.05^2)}}}} = 2/69$$

$$VAF = (a * b) / ((a * b) + c) = (0.22 * 0.31) / ((0.22 * 0.31) + 0.02) = 0.75$$

با توجه به مفروضات فرمول فوق، مقدار VAF برابر با

a: برابر با ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی = ۰,۲۲.

b: برابر با مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته = ۰,۳۱.

c: مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و وابسته = ۰,۰۲.

عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه های روانشناختی تاثیر دارد.

مطابق جدول ۲ می‌توان گفت تأثیر عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه های روانشناختی ۰/۷۶ است. آماره

t برای این ضریب نیز ۵/۹۳ است که بالاتر از آستانه معناداری یعنی ۱/۹۶ به دست آمده است لذا فرض ما تایید می‌شود.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰



منابع:

احمدی، عبدالله (۱۳۹۷). نقش واسطه‌ای توانمندسازی روانشناختی در رابطه بین عدالت سازمانی با چابکی سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد مرودشت

آذرگون، حسن؛ کجباف، محمدباقر؛ مولوی، حسین؛ عابدی، محمدرضا. (۱۳۸۸). اثربخشی آموزش ذهن‌آگاهی بر کاهش نشخوار فکری و افسردگی دانشجویان دانشگاه اصفهان دوره ۱، شماره ۳۴.

اسحققی، تقی؛ عباسی، محمد (۱۳۹۵) بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و سکوت سازمانی در خزانه داری کل کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

امیری برمکوهی، علی. (۱۳۸۹). آموزش مهارت‌های زندگی برای کاهش افسردگی. فصلنامه روان شناسان ایرانی، سال پنجم، شماره ۲۰، تابستان ۲۹۷-۳۰۶.

پرداختچی، محمدحسن؛ احمدی، غلامعلی؛ آرزومندی، فریده (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۳

تفلیسی، شیمیا (۱۳۹۷)، بررسی تحولی انطباق پذیری مسیر شغلی در ارتباط با پایگاه های هویت شغلی در زنان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه خاتم

ثابتی، هاجر؛ سلیمان نژاد، اکبر (۱۳۹۶)، تاب آوری و فرسودگی شغلی در کارکنان بیمارستان، ششمین کنگره انجمن روانشناسی ایران

حائری، هایده؛ شاه نظری، مهدی (۱۳۹۴)، بررسی نقش مثبتاندیشی و تنظیم هیجان در رضایتمندی زندگی زنان خانه‌دار شهر تهران، فصلنامه پژوهش های کاربردی روانشناختی، ۲، ۱۴۶-۱۳۳

حیدری، حمیدرضا؛ محمدی مقدم، یوسف (۱۳۹۵)، بررسی نقش واسطه گری فرسودگی شغلی در ارتباط بین ارزش های کاری و رفتار شهروندی سازمانی، مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۲۰، ۱۸۶-۱۵۳

حسینی، محمد؛ قلاوندی، حسن (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین فعالیت های منابع انسانی درک شده و نگرش مثبت به کار: آزمون نقش میانجی اخلاق سازمانی در میان کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه ارومیه

خلیلی، بهبود، حیدری، غلامحسین (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر هویت شغلی بر عملکرد کارکنان صندوق بازنشستگی کشوری، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

دادجو، شهریار؛ اسکندری، سیمین(۱۴۰۱)، تعیین تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده کارکنان بر عملکرد شغلی در سازمان تأمین اجتماعی استان اردبیل، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشکین شهر

شریفی، احمد؛ بشارت، محمدعلی(۱۳۹۷)، نقش تعدیل کننده ناگویی هیجانی و اهمال کاری در رابطه بین مطالبات و منابع شغلی با فرسودگی شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران

صفری، شهربانو؛ گودرزی، حسنیه(۱۳۸۸)، بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با فرسودگی شغلی در بین اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزاد شهر. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۳

علیزاده، محمد(۱۴۰۱)، نقش عدالت سازمانی در مدیریت تعارض سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد جامعه المصطفی العالمیه

ناصری، آسیه؛ اوکی، محمد(۱۳۹۷)، اثربخشی واقعیت درمانی گروهی بر تاب آوری و افسردگی و اضطراب، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور استان تهران

مومنی، خدامراد(۱۳۸۸)، رابطه تاب آوری و فرسودگی شغلی در پرستاران، طب و تزکیه، ۷۴، ۳۶-۲۹

زارعی، کامران؛ میرجعفری، احمد(۱۳۹۷)، رابطه رضایت شغلی و تاب آوری با فرسودگی شغلی در بین کارکنان اداری و کارکنان درگیر با زندانیان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان

ساریخانی، فاطمه؛ میرجعفری، سیداحمد(۱۳۹۶)، پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس تاب آوری و دل بستگی شغلی در بین کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان

سردار زاده، فرشته؛ باقری، معصومه(۱۳۹۵)، نقش تاب آوری در کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران، مجله روانشناسی و روانپزشکی شناخت، ۴، ۷۷-۶۱

فرازیان، زهرا؛ رفیعی پور، امین(۱۳۹۵)، پیش بینی فرسودگی شغلی براساس خشنودی شغلی و شرایط محیط کاری در معلمان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور استان تهران

قاسمی، سعید(۱۳۹۷)، رابطه عدالت سازمانی و سکوت سازمانی با نقش واسطه‌ی فرهنگ سازمانی در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان ممسنی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد

کیخا، شهرناز؛ عرب، علی(۱۳۹۲)، پیش بینی عوامل موثر بر تاب آوری در پرستاران: هوش معنوی، خودکارآمدی و عاطفه مثبت، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه سیستان و بلوچستان



گودرزی، مهدی؛ محسنی، شهرزاد (۱۳۹۶)، بررسی رفتار شهروندی سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان فدراسیون، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی، ۱۲۲، ۳-۱۴۳

- Chuan lee, Jin & Liang, Chen. The influence of school organization health and occupational bournout on self – perceived health status of primary school teachers, procedia- social and behavioral sciences, 2014. volum 116,21 february2014, pages 985-989.
- Conner,K.M., Davidson,J.R.T.(2003). Development of a new resilience scale: the conner-davidson resilience scale (CDRISC).Deperssion and anxiety, 18, 76-82
- Duan L, Zhu G. Psychological interventions for people affected by the COVID-19 epidemic.
- Kimbi,S(2020), Resilience and demographic characteristics predicting distress during the COVID-19 crisis,Social science & medicine,3,122-142
- Kimbi,s.,Marciano,H(2020), Recovery from the COVID-19 pandemic: Distress and resilience,International journal of disaster risk reduction,3,121-143
- Lancet Psychiatry 2020; 7(4): 300-2. doi: 10.1016/S2215-0366(20)30073-0.
- Menezes L, Fernández C, Hernández RC, Contador C. Resilience and the burnout engagement model in formal caregiver of the elderly Psycho theme 2006; 18(4):6-12
- Ozyer,Kabilary& Eryigit, Mehmet& Erbaharil, Aytunc. The relationship between burnout and organizationalcommitment : A survery in Turkish business context, The 2013 IBEA, INTERNATIONAL Conference on on business, economics, and accounting 20-23 march 2013, Bankok-Thailand.
- Rahmanseresht H, Joneidi Jafari M. The effect of organizational justice on organizational citizenship behavior by mediating job commitment in the context of project management. Manag Stud Dev Evol. 2018; 27(87): 127-46.
- Samadi Miarkolaei H, Aghajani H, Samadi Miarkolaei H. Exploration the role of organizational justice and its components on the development of organizational citizenship behavior through (SEM) inference system. J Pub Manag Res. 2015; 8(27): 119-44.
- Song P, Karako T. COVID-19: Real-time dissemination of scientific information to fight a public health emergency of international concern. Biosci Trends. 2020 Feb 25. doi: 10.5582/bst. 2020. 01056. [Epub ahead of print]
- Zarocostas J. How to fight an infodemic. Lancet 2020 Feb 29; 395(10225): 676
- Zheng,r(2020), Relationships of organisational justice, psychological capital and professional identity with job burnout among Chinese nurses: A cross-sectionalStudy,clinical nursing,2,119-132



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۷۸۶-۲۹۸۰

- Zhou J, Tan J. Diabetes patients with COVID-19 need better care. *Metabolism* 2020; 107: 154216. doi: 10.1016/j.metabol.2020.154216 Zhou J, Tan J. Diabetes patients with COVID-19 need better care. *Metabolism* 2020; 107: 154216. doi: 10.1016/j.metabol.2020.154216