



زارع، بیژن، و هاشمی، سیده نصیبه. (۱۳۹۴). مطالعه مقایسه ای عوامل اجتماعی موثر بر بی رمقی شغلی، فصلنامه جامعه شناسی نهادهای اجتماعی ۲ (۶)، ۱۸۳- ۱۵۲.

## مطالعه مقایسه ای عوامل اجتماعی موثر بر بی رمقی شغلی

بیژن زارع<sup>۱</sup> و سیده نصیبه هاشمی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۶/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۱/۲۵

### چکیده

کار، یک منبع بسیار مهم برای امرار معاش و احراز موقعیت‌های اجتماعی است، که در عین حال می‌تواند به نارضایتی، تحلیل رفتن قوای جسمی و روانی نیز منجر شود، در سالهای اخیر یکی از مهمترین مسائل، در سیستم‌های اداری که توجه روانشناسان را به خود معطوف کرده است، بی‌رمقی شغلی است. بنابراین، در تحقیق حاضر عوامل اجتماعی موثر در بی‌رمقی کارکنان دانشگاه مازندران و آموزش و پرورش شهرستان بابلسر مورد بررسی قرار گرفته است. در تحقیق حاضر در مجموع ۲۴۸ پرسشنامه در بین کارکنان دانشگاه مازندران و آموزش و پرورش شهرستان بابلسر توزیع گردید. نتایج در مورد کارکنان دانشگاه مازندران نشان داد از بین ۵ متغیر مستقل (استقلال شغلی، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، نوع سازمان و حمایت اجتماعی همکاران) تنها ۳ متغیر عدالت رویه‌ای، نوع سازمان و حمایت اجتماعی همکاران بر روی بی‌رمقی شغلی تأثیر دارند. در مورد کارکنان آموزش و پرورش تنها متغیر عدالت رویه‌ای بر بی‌رمقی شغلی تأثیر دارد. همچنین نتایج آزمون تی گروه‌های مستقل نشان داد هیچ تفاوتی میان زنان و مردان از نظر بی‌رمقی شغلی وجود نداشت. نتایج تحلیل واریانس یکراهه نشان

<sup>۱</sup> - دانشیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه خوارزمی، dr\_bizhanzare@yahoo.com

<sup>۲</sup> - کارشناس ارشد پژوهش علوم اجتماعی، nasibe\_tm24@yahoo.com

داد گروه‌هایی که از نظر سطح تحصیلات و سوابق خدمت با یکدیگر متفاوت بودند، در متغیر بی‌رمقی شغلی هیچ تفاوت معناداری با یکدیگر نداشتند.

**واژه‌های کلیدی:** بی‌رمقی شغلی؛ عدالت توزیعی؛ عدالت رویه‌ای؛ حمایت همکاران؛ نوع سازمان

## ۱- مقدمه و بیان مساله

در عصر حاضر که عصر دانایی نامیده می‌شود، سازمان‌ها شاهد محیط‌هایی هستند که روز به روز پویاتر و چالش برانگیزتر می‌شوند (ملکی‌نیا و بجانی، ۱۳۸۸)، همچنین؛ سازمان‌ها به عنوان رکن اصلی اجتماعات کنونی نقش تعیین کننده‌ای در برآوردن انتظارات جوامع دارند، در این راستا؛ نیروی انسانی با ارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها به شمار می‌آید، از این رو به منظور افزایش بهره‌وری و کارآیی سازمان‌ها توجه به نیازهای کارکنان و جلب رضایت آن‌ها اهمیت ویژه‌ای پیدا کرده است (زمینی و همکاران، ۱۳۸۹)، از سویی دیگر، امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در زندگی بر کسی پوشیده نیست، چرا که؛ علاوه بر تأمین نیازهای مادی انسان، زمینه‌ساز ارضای بسیاری از نیازهای غیر مادی او نیز می‌باشد (ابراهیمی مقدم و پوراحمد، ۱۳۹۱)، زیرا؛ انتخاب شغل، در زندگی هر فرد چه از جنبه مادی و چه از جنبه معنوی تاثیر به‌سزایی بر سرنوشت وی دارد، تا آن‌جا که سلامت و آینده فرد منوط به شرایط شغلی است که، به آن مشغول است (ساعتچی، ۱۳۸۷)، همچنین؛ تغییرات به وجود آمده در عرصه‌های گوناگون شغلی و عدم توانایی سازگاری و انطباق با این تغییرات می‌تواند؛ فشارهای روانی زیادی را به کارکنان وارد می‌کند (رحیمی، ۱۳۸۸).

در این راستا باید بیان نمود؛ استرس و فشارهای موجود در محیط‌های کاری یکی از عمده‌ترین مسائلی است که؛ به ویژه بین، کارکنان بخش خدمات، رایج است (پرداختچی، احمدی و آرزومندی، ۱۳۸۸)، یکی از عوارض این؛ استرس‌ها و فشارهای شغلی بی‌رمقی شغلی

است، بی‌رمقی شغلی پدیده‌ای است که در سالهای اخیر؛ توجه روان‌شناسان و دانشمندان علم مدیریت را به خود جلب کرده است، بی‌رمقی شغلی در حقیقت نوعی از بی‌رمقی روانی است که با فشارهای روانی یا استرس‌های مربوط به شغل و محیط کار توأم گشته و در میان انواع مشاغل قابل مشاهده است (مورهد و گریفین، ۱۳۹۱)، در واقع بی‌رمقی؛ به تغییرات منفی در نگرش، روحیه و رفتار افراد در مواجهه با فشارهای شغلی اشاره دارد، در این پدیده، فرد از لحاظ هیجانی دچار خستگی شده، نگرش و احساسات منفی نسبت به سازمان پیدا می‌کند و به تدریج در ایفای وظایفش احساس کاهش شایستگی می‌کند، همچنین نشانه بی‌رمقی نوعاً یک اختلال روانی نیست، ولی به آهستگی در طول زمان توسعه یافته و ممکن است؛ به یک ناتوانی روانی تبدیل شود، بطوریکه برخی از صاحب‌نظران بی‌رمقی شغلی را در راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات روانی در رده اختلالات انطباقی طبقه‌بندی می‌کنند (اسچافلی، مازلاچ و مارک، ۱۹۹۴، به نقل از سیدجوادین و مرادی، ۱۳۸۵).

همچنین بی‌رمقی شغلی تاثیر نامطلوبی در سازمان، خانواده و زندگی اجتماعی و فردی برجای می‌گذارد، که از جمله مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به غیبت از کار، تاخیر متوالی، شکایت‌های مختلف روان‌تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، و ترک خدمت اشاره کرد (محمدی، ۱۳۸۶)، علل متفاوتی در بروز بی‌رمقی نقش دارند، علاوه بر عوامل فردی، عوامل بین فردی و سازمانی نیز در بروز آن مؤثرند، بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که افراد در محیط‌های کاری یکسان به یک نسبت دچار بی‌رمقی نمی‌شوند، این خود حاکی از تعامل این عوامل با همدیگر در بروز بی‌رمقی است، که شناخت این عوامل می‌تواند نقش مؤثری در کنترل آن ایفاء کند، با آگاهی از میزان و چگونگی عوامل مؤثر و دخیل در بی‌رمقی شغلی کارکنان و داشتن بینش لازم در این زمینه، مدیران قادر خواهند بود، تدابیر لازم را برای کاهش عوامل بی‌رمقی به دست آورند، به عبارت دیگر، اصلاح روشهای مدیریتی که منجر به ایجاد تغییرات مناسب در محیط کار می‌شود، به نوبه خود می‌تواند، میزان احساس بی‌رمقی شغلی کارمندان و همچنین، عوارض ناشی از آن را کاهش دهد (کوشکی و همکاران، ۱۳۸۸).

در راستای توجه به عوامل ایجاد کننده بی‌رمقی شغلی، یکی از مباحثی که می‌تواند در این حوزه تاثیر گذار باشد، تغییرات و مسائل اجتماعی است که در محیط کاری وجود دارد، زیرا نقش تغییرات در محیط اجتماعی می‌تواند، در کلیه سطوح، اعم از جهانی، ملی، محلی، خانوادگی و فردی و سازمانی، در بروز استرس و مشکلات، مورد تاکید واقع شود (کاپلان و سادوک، ۲۰۰۷، به نقل از آقایی و همکاران، ۱۳۹۰)، در واقع بی‌رمقی شغلی مساله‌ای بوده است که مورد توجه جامعه‌شناسان نیز قرار گرفته و فقط به صرف یک معضل روانشناختی به آن نگریسته نشده است، در این راستا دورکین معتقد است؛ بی‌رمقی در میان حرفه‌های خدماتی از سه دیدگاه جامعه‌شناختی، وجودی و روانشناختی توصیف شده است، از دیدگاه جامعه‌شناختی، بی‌رمقی شکلی از خود بیگانگی است که دارای ۵ بعد احساس بی‌قدرتی، پوچی، بی‌هنجاری، کناره‌گیری و بیگانگی می‌باشد (دورکین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱)، در خصوص اتخاذ دیدگاه جامعه‌شناختی به مقوله بی‌رمقی شغلی، باید بیان کرد؛ بسیاری از عواملی که در جایگاه ایجاد کننده و یا تشدید کننده بی‌رمقی شغلی قرار می‌گیرند، می‌توانند از دیدگاه جامعه‌شناختی مورد بحث و بررسی قرار گیرند، چرا که کار و شغل در ابتدا یک مساله اجتماعی است و به عنوان نمود تعاون و همکاری در جامعه مطرح می‌باشد، اکثر تحقیقات انجام شده در این حوزه بیشتر از دیدگاه روانشناختی به بی‌رمقی شغلی توجه کرده‌اند، به همین دلیل در این پژوهش نیز سعی شده است، در مورد عوامل موثر بر بی‌رمقی شغلی، مباحثی مطرح شود، که از دیدگاه جامعه‌شناختی؛ نزدیکی بیشتری با مقوله بی‌رمقی شغلی داشته باشند، به این دلیل؛ این پژوهش در پی آن است؛ مطالعه مقایسه‌ای عوامل اجتماعی موثر بر بی‌رمقی کارکنان سازمان را، مدنظر خویش قرار دهد، تا بتواند به دیدی جامع در مورد عوامل اجتماعی موثر بر بی‌رمقی شغلی دست پیدا کند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## ۲- پیشنهاد پژوهش

پژوهش براد و همکاران (۲۰۰۸)، به نقل از قدسی و همکاران، (۱۳۹۰)، بیانگر این است که؛

- ۱- بین حمایت اجتماعی، با بی‌رمقی شغلی (خستگی عاطفی) رابطه معناداری وجود دارد،
- ۲- بین حمایت اجتماعی، با بی‌رمقی شغلی (مسخ شخصیت) رابطه معنی دار دارند،
- ۳- همبستگی معناداری بین حمایت های اجتماعی و عوامل استرس‌زای شغلی با بی‌رمقی شغلی وجود دارد، گاروسا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۸)، در پژوهشی با عنوان رابطه عوامل جمعیت شناختی، استرس‌زاهای شغلی، بی‌رمقی شغلی و شخصیت قوی، به این نتیجه رسیدند که فشارهای شغلی و شخصیت قوی با بی‌رمقی شغلی همبستگی معنا داری دارد، همچنین متغیرهای جمعیت شناختی، فشارزای شغلی و شخصیت در مجموع ۵۲ درصد از تغییرات خستگی عاطفی، ۴۴ درصد از تغییرات مسخ شخصیت و ۵۳ درصد از تغییرات فقدان دستاورد شخصی را پیش بینی می‌کنند، لاو<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۵)، در مطالعه‌ای در زمینه بی‌رمقی شغلی بین زنان و مردان معلم در هنگ‌کنگ به این نتیجه رسیدند که بی‌رمقی شغلی زنان و مردان در هر سه بعد با هم متفاوت است، همچنین، بی‌رمقی شغلی در بین طبقات سنی متفاوت است، یعنی افراد جوان بی‌رمقی شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند، فرننت<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۴)، در مطالعه‌ی؛ سازگاری نیازهای شغلی؛ نقش آزادی عمل و کنترل شغلی در پیش بینی بی‌رمقی شغلی، به این نتیجه رسیدند، که بین متغیرهای مستقل سن، پایگاه شغلی، تجربه کاری، نیازهای شغلی، کنترل شغلی، استقلال فردی و متغیر وابسته بی‌رمقی شغلی رابطه معنادار وجود دارد، تحقیق بنت<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۰)، نشان داده است که میان فرهنگ سازمانی و مشارکتی با بی‌رمقی شغلی رابطه معکوس و منفی وجود دارد.

1 - Garrosaa

2- Lau

3- Fernet

4- Bent

خمیرنیا، محمد و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهش خود، به این نتیجه رسیدند، که پرستاران زن شاغل در بیمارستان دارای بی‌رمقی شغلی بالایی بوده و سرمایه اجتماعی نیز در برخی مؤلفه‌ها بر آن تأثیرگذار است. قدیمی مقدم و همکاران (۱۳۸۴)، به نتایج زیر رسیدند؛ ۱- بین متغیرهای رضایت از حقوق، ترفیعات، سرپرست، کار همکاران و بی‌رمقی شغلی همبستگی معنادار وجود دارد، ۲- بی‌رمقی شغلی زنان بیشتر از مردان است، ۳- بین سابقه خدمت و محل خدمت با بی‌رمقی شغلی رابطه وجود دارد، پژوهش راشدی و همکاران (۱۳۹۰)، نشان دادند؛ سن، سابقه کار، جنسیت، سطح تحصیلات و وضعیت استخدامی، رابطه‌ای با بی‌رمقی شغلی نداشتند، ولی بین تکرار بی‌کفایتی شخصی و وضعیت تاهل و تکرار مسخ شخصیت و معاونت محل خدمت ارتباط معناداری دیده شد، خدابخش و منصور (۱۳۹۱)، در پژوهش خود، نشان دادند، سطوح بی‌رمقی شغلی از میان متغیرهای دموگرافیک با سن و سطح تحصیلات همبستگی مثبت و با طبقه اجتماعی- اقتصادی همبستگی منفی معنی دار دارد و ناگویی خلقی با سطوح بی‌رمقی شغلی پایین، و سطوح بی‌رمقی شغلی بالا دارای همبستگی مثبت و معنی دار است، همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد بی‌رمقی شغلی توسط متغیرهای دموگرافیک سن، سطح تحصیلات و وضعیت اجتماعی - اقتصادی پیش بینی می‌گردد.

ریگی زاده و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهش خویش به این نتیجه رسیدند که؛ رابطه مثبت و معنی دار بین تعارض شغلی با بی‌رمقی شغلی بود و رابطه معنی دار بین عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و کنترل شغلی با بی‌رمقی شغلی وجود داشت، انیسی و همکاران (۱۳۸۹)، نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند، هر چند عوامل فردی در بی‌رمقی شغلی با اهمیت است، اما عوامل سازمانی نیز نقش بسزایی در کاهش بی‌رمقی شغلی دارند، به عبارت دیگر بهبودی در شیوه مدیریت و قوانین و همچنین افزایش امکانات رفاهی سبب کاهش بی‌رمقی شغلی می‌شود.

در بررسی این تحقیقات مشخص می‌شود که در تحقیقات گذشته، شاهد یک رویکرد، تک بعدی نسبت به مقوله بی‌رمقی شغلی هستیم. اما در این پژوهش سعی شده است که یک رویکرد جامع در خصوص عوامل اجتماعی موثر بر بی‌رمقی شغلی کارکنان اتخاذ شود. علاوه بر

این، یک مطالعه مقایسه ای نیز بین کارکنان دو موسسه آموزشی یعنی دانشگاه و آموزش و پرورش صورت گرفته است.

#### ۱-۲- نظریه‌های مرتبط با بی‌رمقی شغلی

در این بخش نظریاتی را بیان می‌کنیم که رابطه بین عوامل اجتماعی و جنبه‌های منفی و فشارهای روانی زندگی اجتماعی را در نظر گرفته‌اند و می‌توانند در ایجاد و درمان بی‌رمقی شغلی موثر باشند.

#### ۱-۱-۲- نظریه برابری (عدالت سازمانی)

طبق نظریه برابری کارکنان آنچه را با انجام کار خود بدست می‌آورند، با آنچه برای انجام وظایف شغلی ارائه می‌کنند مقایسه می‌کنند. اگر به این نتیجه برسند که داده‌های آنها به سازمان در مقایسه با دیگران بیشتر است گرفتار تنش می‌شوند. طبق تحقیقات در این حوزه تاکنون سه نوع عدالت در محیط کار شناخته شده است که عبارت‌اند از:

عدالت توزیعی: افراد مایل‌اند، درقبال انجام کار پاداش منصفانه‌ای دریافت کنند؛ به عبارت دیگر به اندازه همکارانشان از پاداشهای انجام کار بهره‌مند شوند. (گرینر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲).

عدالت رویه‌ای: با توجه به تغییر تحقیقات در روانشناسی اجتماعی، مطالعه عدالت در سازمانها نیز از تاکید صرف بر نتایج تخصیص پاداش (عدالت توزیعی) به تاکید بر فرایندهایی که این تخصیص را موجب می‌شود (عدالت رویه‌ای)، تغییر کرد. عدالت رویه‌ای یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداشها استفاده می‌شود (رابین<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱).

مطالعات نشان می‌دهد که عدالت رویه‌ای با واکنشهای شناختی، احساسی و رفتاری کارکنان نسبت به سازمان (مثل تعهد سازمانی) مرتبط است. از این رو زمانی یک فرایند منجر به پیامدی خاص می‌شود که ناعادلانه درک شده باشد.

1- Greenberg

2- Robbins

عدالت تعاملی: شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود (اسکاندورا<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹).

## ۲-۱-۲- الگوی منابع- تقاضای شغلی

انسانها در محیط های کار با درخواست‌های متعددی از طرف همکاران، سازمان و مراجعان و مشتریان مواجه هستند که در اصطلاحات فنی و تخصصی به آن تقاضاهای شغلی<sup>۲</sup> اطلاق می‌شود. بر اساس شواهد پژوهشی موجود، گستره‌ی وسیعی از شرایط محیط کار بصورت اعم و اخص می‌توانند از زمره تقاضاهای شغلی برای افراد محسوب شوند. در تعریفی صریح و روشن راجع به آنها می‌توان گفت، کلیه مشخصه‌های فیزیکی، روانی، اجتماعی و سازمانی یک شغل که مستلزم تلاش فیزیکی روانی در افراد است و بصورت بالقوه می‌تواند با هزینه‌های فیزیکی و روانی برای افراد در ارتباط باشد را می‌توان تقاضاهای شغلی محسوب نمود (مانو، کینونن و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). نمونه‌های عینی‌تر این تقاضاها را می‌توان در فشار زمان انجام کارها بر فرد، نوع ارتباطات کاری و شغلی فرد با سرپرستان و همکاران، درخواست‌های شغلی آشکار و نهان و نوع روابط فرد با مراجعان و مشتریان مشاهده نمود. از نظر مدل منابع-تقاضاهای شغلی<sup>۴</sup> (ساجیوفلی و باکر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴)، علیرغم اینکه محیط‌های کاری و شغلی برای افراد متفاوت هستند، با این حال مشخصه‌های مطرح برای محیط‌های کاری و شغلی را می‌توان در دو طبقه تقاضاهای شغلی و منابع شغلی تقسیم بندی نمود (مانو و همکاران، ۲۰۰۷).

از دیدگاه مدل منابع- تقاضای شغلی، تقاضای شغلی نقطه مقابل تقاضاهای شغلی محسوب می‌شوند. به این معنی که اگر تقاضاهای شغلی مشخصه‌های فیزیکی، روانی، اجتماعی و سازمانی یک شغل هستند که به فرد شاغل در آن شغل فشار فیزیکی و روانی وارد می‌کنند، منابع شغلی مشخصه‌های فیزیکی، روانی، اجتماعی و سازمانی شغلی محسوب می‌شوند که در

1- Scandura

2- Job Demands

3- Mauno , Kinnunen & Ruokolainem

4- Job-Demand-Resource Model(JD-RM)

5- Schaufeli & Bakker



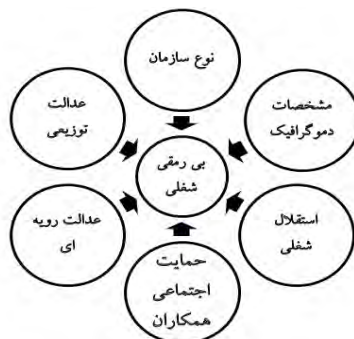
راستای دستیابی به اهداف کاری برای فرد عمل می‌کنند، باعث کاهش فشارهای ناشی از تقاضاهای شغلی و هزینه های فیزیکی و روانی این تقاضاها بر فرد می‌شوند و بطور همزمان باعث تحریک رشد و تحول شخصی در فرد می‌گردند (باکر، دیمریوتی و اووما<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵).

## ۲-۲- چهارچوب نظری

در این بخش باید بیان نمود، که بی‌رمقی شغلی به عنوان یک عامل تاثیرگذار در ایجاد مشکلات متعددی در حوزه سازمان، می‌تواند تحت تاثیر عوامل متعددی ایجاد و تشدید گردد، و علت این موضوع نیز می‌تواند تحت تاثیر عوامل سازمانی قرار گیرد، اما ذکر این نکته که عوامل دیگری مانند، عوامل فرهنگی، سیاسی و اقتصادی می‌توانند بر بی‌رمقی شغلی تاثیر بگذارند، نباید از ذهن دور بماند، چرا که این عوامل می‌باشند، که تاثیر بسیاری بر سازمان ها می‌گذارند، چرا که هر سازمان تحت تاثیر عوامل فرهنگی، اقتصادی و سیاسی حاکم بر محیط اطراف خویش دست به اقدام و عمل می‌زند، در این راستا و با توجه به نکات ذکر شده، این پژوهش با آگاهی بر این موضوع سعی نموده است یک دیدگاه جامع در خصوص بی‌رمقی شغلی اتخاذ نموده و عواملی که محقق توانایی بررسی آن را در پژوهش حاضر داشته است، مورد بررسی قرار دهد، شاید همین امر نیز موجب شده است، پژوهش از یک عمق مطلوب‌تری در خصوص بی‌رمقی شغلی و عوامل موثر بر آن برخوردار باشد.

همچنین ذکر این نکته که در تهیه مبانی نظری و متغیرهای پژوهش، پژوهشگر سعی نموده است با دیدگاهی کلی و جامع نگر از کلیه نظریه‌هایی که می‌تواند در حوزه بی‌رمقی شغلی به پژوهش کمک کند، استفاده نماید، در واقع تلفیقی از نظریات مختلف (نظریه برابری و الگوی منابع-تقاضای شغلی) موجب شکل گیری و انتخاب عوامل مختلف و موثر در حوزه بی‌رمقی شغلی بوده است، چرا که با دیدگاهی جز نگر و تکیه بر نظریه خاصی به طور یقین

پژوهش از کاستی‌های زیادی در حوزه بی‌رمقی شغلی، عوامل موثر بر آن و مطالعه مقایسه‌ای رنج خواهد برد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق؛ عوامل موثر بر بی‌رمقی شغلی

۳-۲- فرضیه‌های پژوهش

۱-۳-۲- فرضیه‌های اصلی

۱- به نظر می‌رسد بین متغیرهای استقلال شغلی، ادراک کارکنان از عدالت توزیعی، ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای، نوع سازمان، حمایت همکاران و بی‌رمقی شغلی در بین کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد.

۲- به نظر می‌رسد بین متغیرهای استقلال شغلی، ادراک کارکنان از عدالت توزیعی، ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای، نوع سازمان، حمایت همکاران و بی‌رمقی شغلی در بین کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

۳- به نظر می‌رسد، بین عوامل تاثیرگذار بر بی‌رمقی شغلی در کارکنان دانشگاه و کارکنان آموزش و پرورش تفاوت وجود دارد.

۲-۳-۲- فرضیه های فرعی

۱- به نظر می‌رسد بین جنسیت و بی رمقی شغلی کارکنان (دانشگاه و آموزش و پرورش) تفاوت وجود دارد.

۲- به نظر می‌رسد بین تحصیلات و بی رمقی شغلی کارکنان (دانشگاه و آموزش و پرورش) تفاوت وجود دارد.

۳- به نظر می‌رسد بین سابقه‌ی خدمت و بی رمقی شغلی کارکنان (دانشگاه و آموزش و پرورش) تفاوت وجود دارد.

۳- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ دستیابی به داده‌ها و واقعیات از نوع توصیفی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر در حوزه دانشگاه؛ شامل کلیه‌ی کارکنان دانشگاه مازندران (۴۷۰ نفر) می‌باشد، و همچنین؛ در حوزه آموزش و پرورش، شامل کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش بابلسر به تعداد ۵۵ نفر می‌باشد، برای نمونه گیری در بخش دانشگاه مازندران، از جدول مورگان استفاده شد، که بر این اساس تعداد ۲۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند، در بخش آموزش و پرورش نیز، به علت کم بودن جامعه همه ۵۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. همچنین، در پژوهش حاضر جهت حصول به هدف از پرسش نامه‌های زیر استفاده شد.

جدول ۱- پرسشنامه های مورد استفاده در پژوهش

شيوه تهيه	پايایی		گويه ها	نام پرسشنامه	ردیف
	آموزش و پرورش	دانشگاه			
محقق ساخته	۰/۸۱	۰/۷۳	۳	استقلال کاری	۱
نیهوف و نورمن، ۱۹۹۳	۰/۶۴	۰/۷۵	۵	عدالت توزیعی	۲
نیهوف و نورمن، ۱۹۹۳	۰/۸۲	۰/۸۲	۵	عدالت رویه ای	۳
محقق ساخته	۰/۶۹	۰/۶۵	۵	نوع سازمان	۴
فیلیپس و همکاران، ۱۹۸۶	۰/۷۵	۰/۷۵	۴	حمایت اجتماعی همکاران	۵
گلدارد و همکاران، ۱۹۸۹	۰/۸۶	۰/۷۴	۴۰	پرسش نامه بی‌رمقی شغلی	۶

### ۳-۱- تعریف نظری و عملیاتی اصطلاحات و مفاهیم

بی‌رمقی شغلی: بی‌رمقی نوعی از خودبستگی است که محصول شکاف ادراک شده بین انتظارات فرد شاغل و تجربه کاری وی است. برای سنجش بی‌رمقی شغلی از پرسشنامه گلدارد (۱۹۸۹) استفاده شده این پرسشنامه، دارای ۴۰ عبارت است که احساس فرد را نسبت به کارش نشان می‌دهد، به عبارت دیگر این پرسشنامه نشان می‌دهد که افراد تا چه اندازه در معرض خطر بی‌رمقی ناشی از کار قرار دارند، خاکپور و بیرشک ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش نموده‌اند.

استقلال شغلی: استقلال شغلی عبارت است از درجه‌ای که شغل برای فرد آزادی، استقلال و قدرت اظهار نظر در زمانبندی کار و تعیین کارهای لازم فرآیند توسعه ایجاد می‌کند. برای

سنجش استقلال شغلی از شاخص‌هایی چون آزادی عمل در شیوه انجام کار، مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمان و کاربرد راه‌حل‌های ارائه شده توسط پاسخگو استفاده شده است. این مقیاس دارای ۴ ماده است.

عدالت رویه‌ای و توزیعی: عدالت توزیعی رعایت انصاف در توزیع نتیجه‌ها است، بدین معنی که افراد در محیط‌های کار انتظار دارند که بین آنچه در شغل و محیط کار انجام داده‌اند با آنچه نصیبشان شده است تناسب و تعادل وجود داشته باشد، در مقابل عدالت رویه‌ای بر رویه‌های تصمیم‌گیری که برای تخصیص و توزیع پیامدها استفاده می‌شوند متمرکز است. برای سنجش عدالت توزیعی و رویه‌ای از پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شده این پرسشنامه، دارای ۱۰ عبارت است شکرکن و نعمی ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای عدالت توزیعی ۰/۷۸ و برای عدالت رویه‌ای ۰/۸۲ گزارش نموده‌اند.

حمایت همکاران: حمایت اجتماعی همکاران که نشان دهنده برخورداری از حمایت اجتماعی و یکی از دلایل مهم ادامه کار در کارکنان بخش‌های مختلف، علی‌رغم ایده‌آل نبودن سایر عوامل است. از پرسشنامه فیلیپس و همکاران (۱۹۸۶) با مقداری ویرایش استفاده شده این مقیاس دارای ۴ ماده است، پاشا و همکاران ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش نموده‌اند.

نوع سازمان: سازمان مجموعه هدفمندی است که پیرو یک نظام است، و دارای مرزها و حدودی است که آن را از محیط خود جدا می‌سازد. برای سنجش نوع سازمان از شاخص‌هایی چون جایگاه سازمان در جامعه، میزان انعطاف‌پذیری راهبردها و خط‌مشی‌های سازمان، مشکلات اقتصادی سازمان، جایگاه کارمندان برای سازمان استفاده شده است. این مقیاس دارای ۵ ماده است.

۴- یافته‌های پژوهش پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

۴-۱- توصیف اجمالی نمونه  
پرتال جامع علوم انسانی

از بین پاسخگویان دانشگاه ۶۲/۵ درصد مرد و ۳۷/۵ درصد زن می‌باشند. همچنین از بین پاسخگویان در آموزش و پرورش ۹۱/۷ درصد مرد و ۸/۳ درصد زن می‌باشند.

از بین پاسخگویان دانشگاه ۱۱/۵ درصد دارای تحصیلات زیر دیپلم، ۱۷/۵ درصد دارای تحصیلات دیپلم، ۱۰/۵ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۳۸/۵ درصد دارای تحصیلات لیسانس، ۲۰/۵ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس و در نهایت ۱/۵ درصد دارای تحصیلات دکتری می‌باشند. بنابراین همانطور که مشخص است بیشتر کارکنان در نمونه‌ی پژوهش مربوط به کارکنان دانشگاه دارای تحصیلات لیسانس می‌باشند.

همچنین از بین پاسخگویان آموزش و پرورش ۴/۲ درصد دارای تحصیلات زیر دیپلم، ۱۶/۷ درصد دارای تحصیلات دیپلم، ۱۸/۸ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۴۵/۸ درصد دارای تحصیلات لیسانس، ۱۴/۵ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس و در نهایت در مقطع دکتری هیچ پاسخگویی وجود ندارد. بنابراین همانطور که مشخص است بیشتر کارکنان در نمونه‌ی پژوهش مربوط به کارکنان آموزش و پرورش دارای تحصیلات لیسانس می‌باشند.

از بین پاسخگویان دانشگاه ۸/۵ درصد دارای سابقه‌ی خدمت بین ۵- ۰ سال، ۲۱ درصد دارای سابقه‌ی خدمت ۱۰-۶ سال، ۳۲/۵ درصد دارای سابقه‌ی خدمت ۱۵-۱۱ سال، ۱۶/۵ درصد دارای سابقه‌ی خدمت ۲۰-۱۶ سال، ۱۱/۵ درصد دارای سابقه‌ی خدمت ۲۵-۲۱ سال، ۵/۵ درصد دارای سابقه‌ی خدمت ۳۰-۲۶ سال و در نهایت ۴/۵ درصد دارای سابقه‌ی خدمت بیشتر از ۳۰ سال می‌باشند. بنابراین همانطور که مشخص است بیشتر کارکنان در نمونه‌ی پژوهش مربوط به کارکنان دانشگاه دارای سابقه خدمت بین ۱۵-۱۱ سال می‌باشند.

همچنین در حوزه آموزش و پرورش؛ از بین پاسخگویان ۸/۳ درصد، دارای سابقه‌ی خدمت بین ۵-۰ سال، ۱۲/۵ درصد دارای سابقه‌ی خدمت ۱۰-۶ سال، ۲۵ درصد دارای سابقه‌ی خدمت ۱۵-۱۱ سال، ۲۹/۲ درصد دارای سابقه‌ی خدمت ۲۰-۱۶ سال، ۱۸/۸ درصد دارای سابقه‌ی خدمت ۲۵-۲۱ سال، ۶/۳ درصد دارای سابقه‌ی خدمت ۳۰-۲۶ سال و در

نهایت پاسخگویانی با سابقه‌ی خدمت بیشتر از ۳۰ سال وجود ندارند. بنابراین همانطور که مشخص است بیشتر کارکنان در نمونه‌ی پژوهش مربوط به کارکنان آموزش و پرورش دارای سابقه خدمت بین ۲۰-۱۶ سال می باشند.

همچنین میانگین میزان بی‌رمقی شغلی در بین پاسخگویان دانشگاه ۳/۱۲ و در بین پاسخگویان آموزش و پرورش ۳/۰۹ می باشد. بنابراین همانطور که مشخص است میزان بی‌رمقی شغلی در بین کارکنان دو سازمان پایین تر از حد متوسط می باشد.

#### ۲-۴- یافته‌های استنباطی

برای بررسی فرضیه‌ی فرعی اول پژوهش مبنی بر اینکه؛ به نظر می‌رسد بین جنسیت و بی‌رمقی شغلی کارکنان (دانشگاه و آموزش و پرورش) تفاوت وجود دارد. نتایج جدول (۲) ( $t= ۰/۳۸۳, p=۰/۷۰۲$ ) بیانگر آن است که میانگین‌های دو گروه کارکنان (مرد و زن) دانشگاه تفاوت معناداری با یکدیگر نداشته و بنابراین این دو گروه از نظر میزان بی‌رمقی شغلی با یکدیگر تفاوت ندارند. از طرف دیگر نتایج آزمون T مستقل برای مقایسه کارکنان زن و مرد سازمان آموزش و پرورش بیانگر آن است که ( $t= -۲/۶۰۲, p=۰/۱۱۲$ ) میانگین‌های دو گروه کارکنان (مرد و زن) آموزش و پرورش تفاوت معناداری با یکدیگر ندارند و بنابراین این دو گروه از نظر بی‌رمقی شغلی با هم یکسانند.

**جدول ۲- آزمون تی مستقل برای بررسی "وضعیت بی‌رمقی شغلی میان کارکنان" بر حسب جنسیت**

محل خدمت	جنسیت	تعداد	نسبت	انحراف استاندارد	سطح معناداری آزمون لون	مقدار T	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین
وضعیت بی‌رمقی شغلی کارکنان	مرد	۱۲۵	۲/۸۶۶	۰/۳۷۷	۰/۷۲۹	۰/۳۸۳	۱۹۷	۰/۷۰۲	۰/۰۲۰۷
	زن	۷۴	۲/۸۴۵	۰/۳۵۳					
بر حسب جنسیت آموزش و پرورش	مرد	۴۴	۲/۸۲۳	۰/۴۶۸	۰/۳۶۵	۲/۶۰۲	۴۶	۰/۱۱۲	-۰/۶۵۱
	زن	۴	۳/۴۷۵	۰/۶۰۸		-			

برای بررسی فرضیه‌ی فرعی دوم پژوهش مبنی بر اینکه؛ به نظر می‌رسد بین تحصیلات و بی‌رمقی شغلی کارکنان (دانشگاه و آموزش و پرورش) تفاوت وجود دارد. نتایج جدول (۳) بیانگر این است که مقدار آزمون F برابر ۰/۹۴۳ و غیر معنادار ( $P > ۰/۰۵$ ) به دست آمده است، بنابراین میان کارکنان دانشگاه با تحصیلات مختلف، از نظر بی‌رمقی شغلی تفاوت وجود ندارد. از طرف دیگر نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه در مورد کارکنان آموزش و پرورش برای مقایسه بی‌رمقی شغلی بین کارکنان با تحصیلات مختلف بیانگر این است که مقدار آزمون F برابر ۰/۲۱۵ و غیر معنادار ( $P > ۰/۰۵$ ) بدست آمده است، بنابراین میان کارکنان آموزش و پرورش با تحصیلات مختلف، از نظر بی‌رمقی شغلی تفاوت وجود ندارد.

**جدول ۳- آزمون تحلیل واریانس برای بررسی "وضعیت بی‌رمقی شغلی میان کارکنان" بر حسب تحصیلات**

محل خدمت	منبع تغییر	مجموع مربعات	میانگین مربعات	آزمون F	سطح معناداری
کارکنان دانشگاه	بین گروهی	۰/۶۴۴	۰/۱۲۹	۰/۹۴۳	۰/۴۵۴
	درون گروهی	۲۶/۵۱۵	۰/۱۳۷		
کارکنان آموزش و پرورش	بین گروهی	۰/۲۳۸	۰/۰۵۹	۰/۲۱۵	۰/۹۲۹
	درون گروهی	۱۱/۸۸۳	۰/۲۷۶		



برای بررسی فرضیه‌ی فرعی سوم پژوهش مبنی بر اینکه؛ به نظر می‌رسد بین سابقه خدمت و بی‌رمقی شغلی کارکنان (دانشگاه و آموزش و پرورش) تفاوت وجود دارد. نتایج جدول (۴) بیانگر این است که مقدار آزمون F برابر ۰/۶۱۷ و غیر معنادار ( $P > ۰/۰۵$ ) به دست آمده است. بنابراین میان کارکنان دانشگاه با سوابق خدمت مختلف، از نظر بی‌رمقی شغلی تفاوت وجود ندارد.

هم چنین نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه در مورد کارکنان آموزش و پرورش برای مقایسه بی‌رمقی شغلی بین کارکنان با سوابق خدمت مختلف نیز حاکی ازین بود که، مقدار آزمون F برابر ۱/۴۶۳ و غیر معنادار ( $P > ۰/۰۵$ ) بدست آمده است، بنابراین میان کارکنان آموزش و پرورش با سوابق خدمت مختلف، از نظر بی‌رمقی شغلی تفاوت وجود ندارد.

**جدول ۴- آزمون تحلیل واریانس برای بررسی "وضعیت بی‌رمقی شغلی میان کارکنان" بر حسب سابقه ی خدمت**

محل خدمت	منبع تغییر	مجموع مربعات	میانگین مربعات	آزمون F	سطح معناداری
کارکنان دانشگاه	بین گروهی	۰/۵۱۱	۰/۰۸۵	۰/۶۱۷	۰/۷۱۷
	درون گروهی	۲۶/۶۴۹	۰/۱۳۸		
کارکنان آموزش و پرورش	بین گروهی	۱/۷۹۸	۰/۳۶۰	۱/۴۶۳	۰/۲۲۲
	درون گروهی	۱۰/۳۲۲	۰/۲۴۶		

جدول (۵)، میانگین، انحراف استاندارد، ضرایب همبستگی و ضرایب اعتبار متغیرهای مطالعه مربوط به کارکنان دانشگاه و آموزش و پرورش را نشان می‌دهد. یافته‌ها نشان می‌دهد که متغیر حمایت اجتماعی همکاران در بین کارکنان دانشگاه و آموزش و پرورش دارای

بیشترین میانگین (به ترتیب ۳/۸۳ و ۴) در میان متغیرها است و این امر نشان می‌دهد که احتمالاً این متغیر بیشتر از سایر متغیرها در دانشگاه و آموزش و پرورش وجود دارد. هم‌چنین متغیر عدالت توزیعی دارای کمترین میانگین در بین کارکنان دانشگاه و آموزش و پرورش (به ترتیب ۳/۰۱ و ۳) می‌باشد که نشان می‌دهد احتمالاً این متغیر کمتر از سایر متغیرها در دانشگاه و آموزش و پرورش وجود دارد. علاوه بر این یافته‌های حاصل از ضرایب همبستگی متغیرهای مستقل و متغیر وابسته نشان می‌دهد که، از بین ۵ متغیر موجود تنها دو متغیر نوع سازمان ( $r=0/171, p=0/017$ ) و حمایت اجتماعی همکاران ( $r=0/202, p=0/004$ ) رابطه‌ی معناداری با بی‌رمقی شغلی در بین کارکنان دانشگاه دارند و همانطور که مشخص است از بین این دو متغیر حمایت اجتماعی همکاران بیشترین رابطه را با بی‌رمقی شغلی دارد. در حالی که ضرایب همبستگی متغیرهای مستقل و وابسته در بین کارکنان آموزش و پرورش نشان می‌دهد که، از بین ۵ متغیر موجود هیچ کدام رابطه‌ی معناداری با بی‌رمقی شغلی ندارند.



جدول ۵- میانگین، انحراف استاندارد، ضریب همبستگی و ضریب اعتبار متغیرهای مطالعه

مربوط به نمونه ی کارکنان

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. استقلال کاری (د)	۳/۲۷	۰/۸۲	۰/۷۳					
۱. استقلال کاری (آ)	۳/۳۶	۰/۸۳	۰/۸۱					
۲. عدالت توزیعی (د)	۳/۰۱	۰/۸۰	۰/۳۷۶**	۰/۷۵				
۲. عدالت توزیعی (آ)	۳	۰/۷۱	۰/۵۸۰**	۰/۶۴				
۳. عدالت رویه‌ای (د)	۳/۰۹	۰/۷۸	۰/۳۷۶**	۰/۴۱۷**	۰/۸۲			
۳. عدالت رویه‌ای (آ)	۳/۲۹	۰/۷۰	۰/۷۲۱**	۰/۴۶۸**	۰/۸۲			
۴. نوع سازمان (د)	۳/۳۲	۰/۵۹	۰/۳۵۸**	۰/۳۶۰**	۰/۴۱۰**	۰/۵۰		
۴. نوع سازمان (آ)	۳/۴۲	۰/۶۱	۰/۶۱۱**	۰/۴۵۹**	۰/۶۶۵**	۰/۵۴		
۵. حمایت اجتماعی همکاران(د)	۳/۸۳	۰/۷۴	۰/۲۴۱**	۰/۲۴۹**	۰/۳۱۴**	۰/۱۷۳*	۰/۷۵	
۵. حمایت اجتماعی همکاران(آ)	۴	۰/۶۸	۰/۳۷۹**	۰/۳۷۰**	۰/۳۲۴*	۰/۴۲۹**	۰/۷۵	
۶. بی‌رمقی شغلی (د)	۳/۱۲	۰/۴۶	۰/۰۹۰	۰/۰۸۰	۰/۰۱۱	۰/۱۷۱*	۰/۲۰۲**	۰/۷۴
۶. بی‌رمقی شغلی (آ)	۳/۰۹	۰/۴۴	۰/۰۲۷	۰/۱۰۰	۰/۱۷۷	۰/۰۱۰	۰/۰۱۹	۰/۸۶

\*ضرایب اعتبار بر روی قطر اصلی قرار دارند  $p < 0.01$  \*\*  $p < 0.05$  (د) = دانشگاه (آ) = آموزش و پرورش

برای پاسخگویی به فرضیه‌های اصلی پژوهش از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده گردید. ابتدا پیش‌فرض‌های تحلیل رگرسیون بررسی شد. نتایج آزمون کالموگروف- اسمیرنف برای نمونه‌ی کارکنان دانشگاه و آموزش و پرورش نشان داد که؛ توزیع داده‌ها نرمال است (جدول ۶). زیرا تمامی مقادیر Z کوچکتر از  $1/96$  و بزرگتر از  $-1/96$  می‌باشد و مقدار معناداری نیز بالاتر از  $0/05$  است. در توزیع داده‌ها مقادیر پرت وجود نداشت.

جدول ۶- آزمون کولموگروف- اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن داده ها

آموزش و پرورش	دانشگاه	مؤلفه‌ها
کولموگروف-اسمیرنف سطح معناداری	کولموگروف- اسمیرنف سطح معناداری	استقلال کاری
۰/۲۰۹	۱/۰۶	۰/۲۰۳
۰/۵۵۹	۰/۷۹	۱/۰۳
۰/۵۹۹	۰/۷۶	۰/۲۸۱
۰/۴۹۱	۰/۸۳	۰/۰۷۹
۰/۴۲۷	۰/۸۷	۱/۱۰
	۰/۱۱۰	۱/۲۰
		عدالت توزیعی
		عدالت رویه‌ای
		نوع سازمان
		حمایت اجتماعی همکاران

برای پاسخ به فرضیه اصلی سوم پژوهش مبنی بر اینکه؛ به نظر می‌رسد، بین عوامل تاثیرگذار بر بی‌رمقی شغلی در کارکنان دانشگاه و کارکنان آموزش و پرورش تفاوت وجود دارد. نتایج جدول (۷) در یک جمع بندی کلی وضعیت متغیرهای مستقل را در رابطه با متغیر وابسته بی‌رمقی شغلی در مورد کارکنان دانشگاه نشان می‌دهد. همان طور که مشخص است از بین ۵ متغیر مذکور تنها ۳ متغیر (عدالت رویه‌ای، نوع سازمان و حمایت اجتماعی همکاران) ضریب رگرسیونی معناداری به دست آورده‌اند لذا تنها این ۳ متغیر بر روی بی‌رمقی شغلی کارکنان دانشگاه تأثیر دارند. هم‌چنین از بین این ۳ متغیر مؤثر بر بی‌رمقی شغلی نوع سازمان بیشترین تأثیر و عدالت رویه‌ای کمترین تأثیر را بر روی بی‌رمقی شغلی کارکنان دارند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
 پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۷- ضرایب رگرسیون متغیرهای مستقل (کارکنان دانشگاه)

متغیر	ضریب رگرسیون b	انحراف استاندارد	ضریب رگرسیون $\beta$	مقدار تی	سطح معناداری
۱- استقلال شغلی	-۰/۰۳۵	۰/۰۳۷	-۰/۰۷۶	-۰/۹۳۰	۰/۳۵۴
۲- عدالت توزیعی	-۰/۰۴۳	۰/۰۴۳	-۰/۰۹۰	-۱/۰۱۲	۰/۳۱۳
۳- عدالت رویه‌ای	۰/۱۰۲	۰/۰۴۷	۰/۲۱۷	۲/۱۷۶	۰/۰۳۱*
۴- نوع سازمان	-۰/۱۵۸	۰/۰۶۱	-۰/۲۵۴	-۲/۶۰۲	۰/۰۱۰*
۵- حمایت اجتماعی همکاران	-۰/۱۳۷	۰/۰۴۱	-۰/۲۷۷	-۳/۳۴۹	۰/۰۰۱*

\*p<.05

\*متغیر وابسته: بی‌رمقی شغلی

جدول (۸) نیز در ارتباط با فرضیه اصلی سوم پژوهش، در یک جمع بندی کلی وضعیت متغیرهای مستقل را در رابطه با متغیر وابسته بی‌رمقی شغلی در مورد کارکنان آموزش و پرورش نشان می‌دهد. همان طور که مشخص است از بین ۵ متغیر مذکور تنها متغیر ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای ضریب رگرسیونی معناداری به دست آورده است لذا تنها این متغیر بر روی بی‌رمقی شغلی کارکنان آموزش و پرورش تأثیر دارد.

جدول ۸- ضرایب رگرسیون متغیرهای مستقل (کارکنان آموزش و پرورش)

متغیر	ضریب رگرسیون b	انحراف استاندارد	ضریب رگرسیون $\beta$	مقدار تی	سطح معناداری
۱- استقلال شغلی	-۰/۱۶۳	۰/۱۶۴	-۰/۲۶۶	-۰/۹۹۴	۰/۳۲۷
۲- عدالت توزیعی	۰/۰۳۶	۰/۱۵۷	۰/۰۵۰	۰/۲۲۷	۰/۸۲۲
۳- عدالت رویه‌ای	۰/۴۹۹	۰/۲۱۲	۰/۶۸۴	۲/۳۵۹	۰/۰۲۴*
۴- نوع سازمان	-۰/۱۲۷	۰/۲۱۰	-۰/۱۴۹	-۰/۶۰۳	۰/۵۵۱
۵- حمایت اجتماعی همکاران	-۰/۲۳۵	۰/۱۷۰	-۰/۳۰۷	-۱/۳۸۷	۰/۱۷۴

\* $p < 0.05$

\*متغیر وابسته: بی‌رمقی شغلی

برای پاسخ به فرضیه اصلی اول پژوهش مبنی بر اینکه؛ به نظر می‌رسد بین متغیرهای استقلال شغلی، ادراک کارکنان از عدالت توزیعی، ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای، نوع سازمان، حمایت همکاران و بی‌رمقی شغلی کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد، و به منظور تعیین سهم متغیرهای مذکور در پیش‌بینی بی‌رمقی شغلی کارکنان از تحلیل رگرسیون چند گانه به روش همزمان استفاده می‌کنیم. نتایج برازش داده‌ها با مدل رگرسیون نشان داد که ترکیب خطی متغیرها روی هم رفته ۹ درصد از واریانس بی‌رمقی شغلی را تبیین می‌کنند، ضریب تعیین تعدیل شده نشان می‌دهد که ۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌گردد. ( $p < 0.01$ ,  $F_{5,248} = 3/43$ ,  $R^2 = 0/09$ ,  $R^2 = 0/06$  تعدیل شده).

برای پاسخ به فرضیه اصلی دوم پژوهش مبنی بر اینکه؛ به نظر می‌رسد بین متغیرهای استقلال شغلی، ادراک کارکنان از عدالت توزیعی، ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای، نوع سازمان، حمایت همکاران و بی‌رمقی شغلی کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد، و به منظور تعیین سهم متغیرهای مذکور در پیش‌بینی بی‌رمقی شغلی کارکنان از تحلیل رگرسیون چند گانه به روش همزمان استفاده می‌کنیم. نتایج برازش داده‌ها با مدل رگرسیون نشان داد که

ترکیب خطی متغیرها روی هم رفته ۸ درصد از واریانس بی رمقی شغلی را تبیین می کنند، ضریب تعیین تعدیل شده نشان می دهد که ۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می گردد ( $R^2=0/04$ ،  $R^2=0/08$ ،  $F_{\Delta,248}=2/70$ ،  $p<0/01$ ) تعدیل شده).

#### ۵- بحث و نتیجه گیری

امروزه سازمان ها با طیف گسترده ای از مسائل روبرو هستند، که آنها را در رسیدن به اهداف مورد نظرشان با چالش روبرو میکند، نوع برداشتی که سازمان ها از این مسائل داشتند، از گذشته تا کنون دستخوش تغییرات بسیاری شده است، و مسائلی که قبلا حائز اهمیت نبودند، هم اکنون در مرکز توجه قرار گرفته اند، یکی از این حوزه های مورد توجه مسائل روانی کارکنان می باشد؛ یکی از مهمترین مسائل این حوزه، توجه به بی رمقی کارکنان است، که با توجه به این که نیروی انسانی مهمترین سرمایه هر سازمان محسوب می شود، این مقوله در مدیریت کنونی از جایگاه والایی برخوردار شده است، زیرا صاحب نظران بر این عقیده هستند؛ که نمی توان بدون داشتن نیروی انسانی آماده چه از نظر ذهنی و چه از نظر جسمی به اهداف مورد نظر سازمان دست یافت، به همین دلیل و در راستای توجه به ذهن و روان کارکنان، توجه به کاهش بی رمقی شغلی می تواند کمک شایانی به مدیران در افزایش بهره وری کارکنان نماید، این امر باعث شده است، این پژوهش در راستای توجه به این مقوله در سازمان ها و میزان عوامل موثر بر آن صورت پذیرفته است.

در پاسخ به فرضیه اصلی اول پژوهش نتایج نشان داد که ترکیب خطی متغیرها روی هم رفته ۹ درصد از واریانس بی رمقی شغلی را تبیین می کنند، ضریب تعیین تعدیل شده نشان می دهد که ۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می گردد،

در پاسخ به فرضیه اصلی دوم پژوهش، نتایج برازش داده ها با مدل رگرسیون نشان داد که ترکیب خطی متغیرها روی هم رفته ۸ درصد از واریانس بی رمقی شغلی را تبیین می کنند

ضریب تعیین تعدیل شده نشان می‌دهد که ۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌گردد.

در پاسخ به فرضیه‌ی فرعی سوم و ارتباط بین استقلال شغلی و بی‌رمقی شغلی کارکنان (دانشگاه و آموزش و پرورش)، نتایج نشان داد که؛ متغیر استقلال شغلی ضریب رگرسیونی معناداری بدست نیاورده و بنابراین هیچ تأثیری بر بی‌رمقی شغلی کارکنان دانشگاه و آموزش و پرورش ندارد. در تبیین این بخش از یافته‌های پژوهش باید به این نکته اشاره نمود، که هرچند محققان مختلف وجود استقلال شغلی را به عنوان عاملی می‌دانند که به صورت بالقوه موجب کاهش بی‌رمقی شغلی در کارکنان می‌گردد (وبر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰)، اما نتایج پژوهش را می‌توان در نوع سازمان‌های مورد بررسی نمود، به این معنی که سازمان‌های مورد مطالعه به خاطر نوع ساختار سازمانی و نوع روابطی که در آنها حاکم است، کارکنان تا حدود زیادی از مجموعه‌ای از حمایت‌ها در حوزه استقلال شغلی و انجام وظایف خود، به شیوه‌ای که تقریباً خود در آن راحت‌تر هستند، برخوردار می‌باشد، چرا که در سازمان‌های آموزشی کارکنان تحت تاثیر فشارهایی همانند فشارهایی که در سازمان‌های تجاری وجود دارد، قرار ندارند که این عامل می‌تواند نقش مهمی در عدم تاثیر استقلال شغلی بر بی‌رمقی کارکنان داشته باشد. در خصوص ارتباط بین ادراک کارکنان از عدالت توزیعی و بی‌رمقی شغلی مورد کارکنان دانشگاه و آموزش و پرورش نتایج؛ نشان داد، متغیر ادراک کارکنان آموزش و پرورش و دانشگاه از عدالت توزیعی ضریب رگرسیونی معناداری بدست نیاورده و بنابراین هیچ تأثیری بر بی‌رمقی شغلی کارکنان این سازمان‌ها ندارد، نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش ریگی زاده و همکاران (۱۳۹۰)، ناهمخوان می‌باشد، نتایج این پژوهش نشان داد که؛ رابطه منفی و معنی‌دار بین عدالت توزیعی و بی‌رمقی شغلی وجود دارد. در تبیین این بخش از یافته‌های پژوهش نیز باید بیان نمود، که مقوله عدالت توزیعی متغیر تأثیرگذاری بر مقوله بی‌رمقی شغلی در این پژوهش نبوده است، چرا



که ممکن است، عدالت توزیعی در سازمان در حد معقولی (دانشگاه: ۳/۰۱ آموزش و پرورش: ۳) قرار داشته باشد و به عنوان یک متغیری که تأثیری بر بی‌رمقی شغلی دارد، عمل نکند.

در خصوص رابطه، بین ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای و بی‌رمقی شغلی کارکنان (دانشگاه و آموزش و پرورش)، متغیر ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای ضریب رگرسیونی معناداری برای هر دو گروه، بدست آورده و بنابراین بر بی‌رمقی شغلی کارکنان تأثیر معنادار و معکوس دارد، نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش ریگی زاده و همکاران (۱۳۹۰)، همخوان می‌باشد، در تبیین این بخش از پژوهش باید بیان نمود که عدالت رویه‌ای، به عدالت و انصاف در فرآیند تصمیم‌گیری اطلاق می‌شود، در واقع نیاز است رویه‌های سازمان دقیق بوده و اطلاعاتی که از آنها به گروه‌ها ارائه می‌شود، قابل اعتماد و صحیح باشند، به طوری که تصمیم‌گیری بر اساس آنها به سهولت میسر شود، در واقع پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه عدالت رویه‌ای می‌تواند به تشخیص بیشتر فشارهای روانی موثر بر بی‌رمقی شغلی کمک کند، چرا که نبود عدالت رویه‌ای در سازمان می‌تواند به عنوان یک عامل فشارزا عمل کرده و باعث ایجاد بی‌رمقی شغلی در کارکنان گردد.

همچنین در خصوص ارتباط بین نوع سازمان و بی‌رمقی شغلی کارکنان (دانشگاه و آموزش و پرورش)، نتایج بررسی در مورد کارکنان دانشگاه نشان داد که؛ متغیر نوع سازمان ضریب رگرسیونی معناداری بدست آورده و بنابراین بر بی‌رمقی شغلی کارکنان دانشگاه تأثیر معنادار و معکوس دارد، نتایج این بخش از پژوهش با پژوهش تحقیق بنت<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۰)؛ انیسی و همکاران (۱۳۸۹)، عرب و همکاران (۱۳۹۱)، زمینی (۱۳۸۹)، همخوان است، در تبیین این بخش از یافته‌های پژوهش باید بیان نمود؛ نوع سازمان و فرهنگ سازمانی به عنوان یک جزء مهم و بنیادی در پیکره یک سازمان محسوب می‌شود و به مثابه واقعیتی اجتماعی است که بر مبنای تعاملات بی‌همتای اعضای سازمان شکل می‌گیرد (زمینی و همکاران، ۱۳۸۹)، در واقع در یک سازمان سالم، سلامت جسمی و روانی کارکنان به همان اندازه مهم و

مورد توجه مدیریت سازمان است که تولید و بهره‌وری مورد تأکید قرار می‌گیرد، همچنین در بخش دوم نتایج بررسی در مورد کارکنان آموزش و پرورش نشان داد که؛ متغیر نوع سازمان ضریب رگرسیونی معناداری بدست نیآورده و بنابراین هیچ تأثیری بر بی‌رمقی شغلی کارکنان آموزش و پرورش ندارد، در این راستا؛ ذکر این نکته ضروری است که به طور یقین سازمانی مانند آموزش و پرورش در انجام امور و اهداف خویش از آزادی عمل کمتری برخوردار است و معمولاً در یک چارچوب مشخص‌تر از آموزش عالی که آن را قبول و درونی کرده‌اند وظایف خویش را انجام می‌دهند و در نتیجه می‌توان این برداشت را نمود که نوع سازمان تاثیر چندانی بر بی‌رمقی شغلی کارکنان نخواهد داشت.

در خصوص رابطه، بین حمایت همکاران و بی‌رمقی شغلی کارکنان (دانشگاه و آموزش و پرورش)، نتایج بررسی در مورد کارکنان دانشگاه نشان داد که؛ متغیر حمایت همکاران بر بی‌رمقی شغلی کارکنان دانشگاه تأثیر معکوس و معنادار دارد، که با پژوهش‌های پژوهش‌براد و همکاران (۲۰۰۸، به نقل از قدسی و همکاران، ۱۳۹۰) و خمیرنیا و همکاران (۱۳۹۰)، همخوان است، در تبیین این بخش از یافته‌های پژوهش می‌توان بیان نمود که؛ تحقیقات نشان داده است که حمایت اجتماعی دریافت شده از سوی همکاران؛ یکی از عوامل مهم مهارکننده اثرات منفی تنش‌های شغلی است (آبرولاب<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴)؛ در واقع شواهد حاکی از آن است که حمایت اجتماعی همکاران می‌تواند در سازگاری با مشکلات موجود در کار نقش تسهیل‌کننده داشته باشد (چانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶)، در همین راستا حمایت همکاران نشان‌دهنده برخورداری از حمایت اجتماعی و یکی از دلایل مهم ادامه کار در کارکنان بخش‌های مختلف، علی‌رغم ایده‌آل نبودن سایر عوامل است (مقدم و سلیمانی، ۱۳۸۹)، در نتیجه با توجه به نکات ذکر شده می‌توان به این استدلال دست یافت که حمایت‌های اجتماعی همکاران نقش بسیار مهمی در افزایش کیفیت کارکنان خواهد داشت، به همین دلیل به نظر می‌رسد، هر چه در یک سازمان کارکنان

---

1- Abualrub

2- chang

از حمایت‌های اجتماعی بیشتری از سوی همکاران خویش برخوردار باشند، خواهند توانست عملکرد بهتری را از خود نشان دهند، در بخش دوم، نتایج این فرضیه، در مورد کارکنان آموزش و پرورش، متغیر حمایت همکاران هیچ تأثیری بر بی‌رمقی شغلی کارکنان آموزش و پرورش ندارد، که نتایج این بخش از پژوهش با مطالعاتی که در بخش اول همین فرضیه بیان شد ناهمخوان می‌باشد، همچنین به نظر می‌رسد که در این بخش از نمونه پژوهش حمایت اجتماعی همکاران از سطح مطلوب‌تری نسبت به آموزش عالی برخوردار است.

در خصوص رابطه بین تحصیلات و بی‌رمقی شغلی کارکنان (دانشگاه و آموزش و پرورش)، میان کارکنان آموزش و پرورش و دانشگاه با تحصیلات مختلف، از نظر بی‌رمقی شغلی تفاوت وجود ندارد، که با پژوهش پژوهش راشدی و همکاران (۱۳۹۰)، همخوان می‌باشد، در تبیین نتایج این بخش از پژوهش باید بیان نمود که به نظر می‌رسد، سطح تحصیلات عامل تعیین کننده‌ای در ایجاد بی‌رمقی شغلی کارکنان نداشته است، که شاید این امر به خاطر این موضوع است که هر دو سازمان آموزشی بوده و کارکنان دغدغه‌ای از لحاظ ارتقاء وضعیت تحصیلی در خود نمی‌بینند. همچنین در ارتباط با رابطه بین سابقه خدمت و بی‌رمقی شغلی کارکنان (دانشگاه و آموزش و پرورش)، میان کارکنان آموزش و پرورش و دانشگاه با سوابق خدمت مختلف، از نظر بی‌رمقی شغلی تفاوت وجود ندارد. که نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش پژوهش راشدی و همکاران (۱۳۹۰)، همخوان و با نتایج پژوهش فرنس<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۴)، ناهمخوان می‌باشد، در تبیین این بخش از یافته‌های پژوهش نیز می‌توان به این نکته اشاره نمود که بی‌رمقی شغلی تحت تاثیر سابقه خدمت کارکنان قرار ندارد، و می‌توان در این راستا به این نکته اشاره نمود که کارکنان با سابقه خدمت‌های متفاوت بی‌رمقی‌های شغلی متفاوتی را احساس نمی‌کنند و این امر می‌تواند به علت آن باشد که افراد با سابقه خدمت‌های متفاوت در برابر مقوله بی‌رمقی شغلی واکنش‌های تقریباً یکسانی از خود نشان می‌دهند، چرا که در برخی تحقیقات بیان شده است که افرادی که سابقه خدمت بیشتری دارند، توانسته‌اند خود را بیشتر با شرایط وفق داده و بی‌رمقی کمتری احساس نمایند.

در جمع بندی نهایی ذکر این نکته ضروری است که؛ توجه ویژه به وضعیت روانشناختی کارکنان، موضوع تازه‌ای نیست، در دهه‌های اخیر توجه به بی‌رمقی شغلی و مطالعه پیامدهای آن گسترش روز افزونی یافته است، در واقع هر یک از مشاغل، دارای مشکلات و ویژگی‌های خاص خودش می‌باشد، اما یکی از ویژگی‌های بسیاری از مشاغل این است که کارمندان و کارکنان را در معرض خواسته‌ها و یا فشارهای زیاد مدیران قرار می‌دهد و از سوی دیگر، کارکنان چون نمی‌توانند این خواسته‌ها را برآورده سازند با ایراد پی در پی مدیران مواجه می‌شوند و فشار روانی زیادی را متحمل می‌گردند، تداوم این چرخه در نهایت موجب از هم گسیختگی روانی و جسمانی فرد می‌شود، و موجب می‌شود؛ کارکنان؛ پاسخ‌های متفاوتی به شرایط کاری فشار زا بدهد، مثلاً دست به بطالت اجتماعی یا کم کاری بزند، مکرراً بیمار شود و به نوعی خودش را از شرایط کاری فشار زا نجات دهد، سرانجام نیز ممکن است که فرد دچار بی‌رمقی شغلی شود (اقدمی باهر و همکاران، ۱۳۸۸)، نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد، که در جامعه دانشگاهی متغیرهای مستقل بیشتری نسبت به جامعه آموزش و پرورش بر بی‌رمقی شغلی کارکنان تاثیر می‌گذارد که این خود می‌تواند تحت تاثیر عوامل مختلفی مانند، نوع سازمان و فعالیت‌های صورت گرفته در هریک از سازمان‌های مورد مطالعه باشد، از سویی دیگر می‌توان این برداشت را نیز نمود که چون تحولات در آموزش عالی با سرعت بیشتری نسب به آموزش و پرورش صورت می‌پذیرد این مهم می‌تواند نقش مهمی در افزایش بی‌رمقی شغلی در این سازمان شود. چرا که کارکنان آموزش عالی باید به سرعت خود را با این تحولات وفق داده و عدم توانایی آنها و یا مشکلات آنها در راه انطباق خود با شرایط جدید، ممکن است موجب بی‌رمقی شغلی شود.

## منابع

۱. آقای، اصغر و همکاران (۱۳۹۰). پیش بینی ابهام نقش، تعارض نقش، فرسودگی شغلی و ابعاد چهارگانه سرریز شدگی استرس مشاوران مراکز مشاوره شهر اصفهان بر اساس ویژگیهای جمعیت شناختی آنان، یافته های نو در روان شناسی، سال پنجم، شماره ۲۰، ۶۹-۸۸.
۲. ابراهیمی مقدم، حسین و پوراحمد، فاطمه (۱۳۹۱). رابطه ابرازگری هیجانی و خودکارآمدی با بی رمقی شغلی در کارمندان شهرداری، فصلنامه علمی تخصصی طب کار، دوره چهارم، شماره سوم، ۶۲-۷۲.
۳. اقدمی باهر، علیرضا، استادی سعید نجارپور و لیوارجانی، شعله (۱۳۸۸). رابطه احساس خودکارآمدی و هوش هیجانی با بی رمقی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، مجله علوم تربیتی، سال اول، شماره دوم، ۹۹-۱۱۹.
۴. انیسی، جعفر و دیگران (۱۳۸۹). عوامل فردی و سازمانی مرتبط با بی رمقی شغلی در کارکنان نیروی دریایی. مجله علوم رفتاری، شماره ۴، ۲۵۳-۲۴۹.
۵. 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، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار؛ سال سوم، شماره ۳، ۵۰-۲۵.
۶. خدابخش، محمدرضا و منصوری، پرویز (۱۳۹۱). بررسی رابطه ناگویی خلقی و متغیرهای دموگرافیک با فرسودگی شغلی در پرستاران، مجله پزشکی هرمزگان، شماره ۲، ۱۶۵۱-۱۵۱.
۷. خمیرنیا، محمد و همکاران (۱۳۹۰). بررسی تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی در پرستاران زن بیمارستان هاشمی نژاد، مجله پزشکی هرمزگان، سال پانزدهم، شماره سوم، ۲۱۷-۲۰۹.
۸. راشدی، وحید و همکاران (۱۳۹۰). بی رمقی شغلی و متغیرهای جمعیت شناختی مرتبط با آن در پرسنل بهزیستی استان تهران، مجله دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، ۳۶-۲۸.

۹. رحیمی، فروغ (۱۳۸۸). نگاهی به تحلیل رفتگی شغلی یا سندرم برن اوت و حضور آن در حرفه کتابدراي، فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، دوره ۲۰، شماره ۱، ۳۰۲-۲۸۹.
۱۰. ریگی زاده، سمیه و همکاران (۱۳۹۰). بررسی رابطه روان رنجوری، تعارض کار خانوادگی، گرانباری نقش، عدالت رویه ای، عدالت توزیعی و کنترل شغلی با فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت گاز اهواز، مجله دست آوردهای روانشناختی، دوره چهارم، سال ۳، شماره ۱، ۷۲-۴۷.
۱۱. زمینی، سهیلا و همکاران (۱۳۸۹). رابطه فرهنگ سازمانی با بی رمقی شغلی در میان اعضاء هیأت علمی و کارکنان دانشگاهی، فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، دوره ۳، شماره ۵، ۵۷-۴۰.
۱۲. ساعتچی، محمود (۱۳۸۷). بهداشت روانی در محیط کار با تاکید بر فشار روانی و بی رمقی شغلی نشر ویرایش.
۱۳. سیدجوادی، سید رضا و مرادی، سعید (۱۳۸۵). بی رمقی شغلی: پژوهشی در شرکت حفار نفت جنوب، فصلنامه علوم مدیریت ایران، دوره ی اول، شماره ۲، ۸۷-۶۳.
۱۴. عرب، محمد و همکاران (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین شاخصهای محیط کاری پرستاران و ابعاد بی رمقی شغلی آنان در بیمارستانهای عمومی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران، فصلنامه سلامت کار ایرانیان، دوره ۹، شماره ۳، ۵۰-۳۹.
۱۵. قدسی، علی محمد، افشار کهن، جواد و میهمی، حامد (۱۳۹۰). مطالعه رابطه بین عوامل اجتماعی و فرسودگی شغلی معلمان شهرستان قروه، مجله مسائل اجتماعی ایران، سال دوم، شماره دوم، ۱۵۷-۱۲۹.
۱۶. قدیمی مقدم و همکاران (۱۳۸۴). بررسی میزان شیوع بی رمقی شغلی در معلمان، مجله روانشناسی ایران، شماره ۵۵، ۵۴-۴۳.
۱۷. کوشکی، شیرین (۱۳۸۸). ارتباط عزت نفس با بی رمقی شغلی معلمان دوره مهارت های حرفه ای استثنایی و مدارس راهنمایی عادی، تحقیقات روانشناختی، شماره یک، ۴۸-۳۳.
۱۸. محمدی، شهناز (۱۳۸۶). مقایسه مکانیسم های مقابله‌ای، بی رمقی شغلی و سلامت روان در بین دبیران ایران و هند، فصلنامه نوآور بیهی آموزشی، شماره ۵، ۹۶-۶۰.

۱۹. مقدم، ندا و سلیمانی، سارا. (۱۳۸۹). بررسی سندرم فرسودگی شغلی و ارتباط آن با حمایت اجتماعی در پرستاران شاغل در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شیراز، ۱۳۸۹، مجله علمی علوم پزشکی صدر، دوره ۱، شماره ۲، ۶۹-۷۶.
۲۰. ملکی نیا، عماد؛ بجانی، حسین. (۱۳۸۸). مدیریت دانش در سازمان های یادگیرنده، مجله تدبیر، شماره ۲۰۳، ۴۹-۵۲.
- . مورهد، م و گریفین. (۱۳۹۱). رفتار سازمانی ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: انتشارات مروارید.
1. Abualrub. RF. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 73-78.
  2. Bakker, A., Demerousi, E., & Eawema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180.
  3. Bent, M. & et al. (2000). Effect of cognitive-behavioral treatments to PTSD anger. *In social issue: Pottraumatic stress*, 17, 113-131.
  4. Chang EM, Daly J, Hancock KM, Bidewell JW, Johnson A, Lambert VA, Lambert CE. (2006). The relationships among workplace stressors, coping methods, demographic characteristics, and health in Australian nurses. *J Prof Nurs*, 22(1), 30-38.
  5. Dworkin, G. A. (2001). Perspectives on teacher burnout and school reform. *International educational journal*, 2(2), 69-78.
  6. Fernet, C and et al., (2004). Adjusting to Job Demands, *Journal of Vocational Behavior*, 65, 39-56.
  7. Garroaa, Eva & et al., (2008). The relationship between social demographic variables, Job stressors, burnout. *International Journal of Nursing studies*, 45, 418-427.
  8. Greenberg.J. (2004). Stress fairness to fare No stress: managing Workplace stress by promoting organizational Justice. *Organizational Dynamics*, Vol 33, 322-365.
  9. Lau, Patricks and et al., (2005), Do demographic characteristics make difference to burnout among Hong Kong. *Social Indicators Research*, 71, 491-516.
  10. Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedes of work engagement: Alongitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149-171.
  11. Robbins, S. P (2001). Organizational behavior, *New Delhi. Prentice Hall, Inc.*

12. Scandura, T.A (1999). Rethinking leader-member exchange: an organizational Justice Perspective. *Leadership Quarterly* .Vol 10, 25-40
13. Schaufeli, W. B. & Bukker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
14. Weber, A. (2000). Burnout syndrome: A disease of modern societies? *Occupational Medicine Journal*, 50, 512-517.

