



"Research Article"

10.30495/QJOPM.2022.1947305.327%



The Mediating Role of Organizational Justice in Job Insecurity and Burnout During the Covid – 19 Pandemic

*Manouchehr karimi^{*1}, Seyedaliakbar Ahmadi(Ph.D.)²*

(Receipt: 2022.02.27- Acceptance:2022.05.24)

Abstract

The purpose of this study was to explain the mediating role of organizational justice in the relationship between job insecurity and burnout, especially in crisis situations. The research is of applied nature using the descriptive-survey method. The statistical population of the study was the staff of Tabriz Tractor Manufacturing Company with 281 people who were stratified through stratified random sampling method. Three standard questionnaires of job insecurity, burnout and organizational justice were used to collect the data. The validity of the questionnaires was assessed using confirmatory factor analysis and their reliability was assessed by Cronbach's alpha. Structural equation modeling was used to analyze the hypotheses and the data were analyzed by PLS software. Other related studies suggest that individuals experienced a significant burden of mental health as a result of job insecurity in the midst of the COVID-19 epidemic. This study revealed that organizational justice can have a moderating effect in such crises and reduce the negative impact of job insecurity on burnout and consequent disorders. In particular, the procedural and interactional dimensions of organizational justice have the most inverse effect on burnout. Thus, the role of organizational justice in modifying employee burnout, especially in crisis situations, similar to the current situation resulting from the Covid-19 pandemic crisis, is important.

KeyWords: Covid-19, job burnout job insecurity, organizational justice

1.Ph.D. candidate of Human Resource Management Department, Payam Noor University, Tehran, Iran

*.Corresponding author: karimi@shamsist.ac.ir

2.Professor, Department of Human Resource Management, Payam Noor University, Tehran, Iran



10.30495/QJOPM.2022.1947305.3279

(مقاله پژوهشی)



نقش میانجی عدالت سازمانی بر نبود امنیت شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان در دوران بحران کووید-۱۹

منوچهر کریمی*؛ سید علی اکبر احمدی^۲

(دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۰۸- پذیرش نهایی: ۱۴۰۱/۰۳/۰۳)

چکیده

هدف این پژوهش تبیین نقش میانجی عدالت سازمانی بر رابطه بین عدم امنیت شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان بخصوص در شرایط بحرانی است. روش تحقیق، از حیث هدف، کاربردی و از منظر شیوه اجرا، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری کارکنان شرکت ساخت تراکتورسازی تبریز با ۲۸۱ نمونه که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها، از سه پرسشنامه استاندارد عدم امنیت شغلی، فرسودگی شغلی و عدالت سازمانی استفاده شد. روایی با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی و پایایی به وسیله آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شد. جهت تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده و داده‌ها به وسیله نرم‌افزار SmartPLS تجزیه و تحلیل شد. با توجه به نتایج پژوهش‌های دیگر مبنی بر اینکه افراد، بار سلامت روانی قابل توجهی را در نتیجه فرسودگی و عدم امنیت شغلی در میانه همه‌گیری COVID-19 تجربه می‌کنند، پژوهش حاضر نشان می‌دهد که عدالت سازمانی اثر تعدیل‌کننده‌ای در این خصوص دارد و تأثیر منفی عدم امنیت شغلی بر فرسودگی شغلی و در نتیجه اختلالات ناشی از آن را کاهش می‌دهد. همچنین در بین ابعاد سه‌گانه عدالت سازمانی، بعد رویه‌ای و مراوده‌ای، بیشترین تأثیر معکوس با فرسودگی شغلی را دارند. بدین ترتیب نقش عدالت سازمانی در تعدیل فرسودگی شغلی کارکنان، بخصوص در وضع بحرانی اشتغال، شبیه وضعیت موجود حاصل از بحران کووید-۱۹، اهمیت می‌یابد.

واژه‌های کلیدی: امنیت شغلی، عدالت سازمانی، فرسودگی شغلی، کووید-۱۹

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت منابع انسانی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

* نویسنده مسؤول: karimi@shamsist.ac.ir

۲. استاد گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران a.ahmadi4867@gmail.com

مقدمه

هر سازمانی به منظور دستیابی به مزیت برای بقا در شرایط رقابت جهانی و داشتن بهره‌وری، نیازمند استفاده از نیروی انسانی شایسته‌ای است که بتوانند این خواسته را محقق نمایند. از نظر نظام‌های نوین مدیریت، منابع انسانی، مهم‌ترین سرمایه سازمان به شمار می‌آید و ارج نهادن به ارزش‌ها و نیازهای کارکنان مؤثرترین کار برای رسیدن به اهداف سازمان می‌باشد (چو و لویس، ۲۰۱۲). بدین ترتیب کارکنان متخصص و شایسته، نه تنها دارایی‌هایی گرانبها، بلکه به‌عنوان شریک استراتژیک برای شرکت‌ها محسوب می‌شوند (استوارت و براون، ۱۳۹۳). با درک نیاز به جذب، نگهداری و تقویت این ذخایر باارزش است که می‌توان از آنها در جهت پیشرفت، ارتقا و افزایش بهره‌وری شرکت استفاده کرد. لازمه این امر حاکم شدن آرامش در محیط سازمان و در بین کارکنان می‌باشد. یکی از عواملی که آرامش سازمان را به هم می‌زند، عدم امنیت شغلی است. عدم امنیت شغلی تصور فرد در مورد احتمال از دست دادن شغل خود است و نقطه مقابل امنیت شغلی است. اگر فرد احساس کند که دارای شغل مناسبی است و اطمینان داشته باشد که تا پایان دوران خدمت، در آن شغل به کار ادامه خواهد داد و از طرف شخص یا عامل به جهت ایفای مناسب نقش‌ها و وظایف شغلی خود مورد تهدید واقع نمی‌شود، دارای امنیت شغلی است (اعرابی، ۱۳۸۰). هنگامی که بحث امنیت شغلی پیش می‌آید از قدیم‌الایام موضوع رسمی شدن و تضمین حقوق و مزایا به ذهن می‌رسد در صورتی که امروزه امنیت شغلی بستگی به تواناسازی کارکنان داشته و محور اساسی امنیت شغلی محسوب می‌شود (محرابی و گلناری، ۱۳۹۴). موضوعاتی چون تغییرات شغلی، از دست دادن شغل، عدم دستیابی به شغل مناسب، در مفهوم امنیت شغلی گنجانده شده است و روان‌شناسان صنعتی و سازمانی اعتقاد دارند که یکی از عوامل مهم ایجاد رضایت شغلی، امنیت شغلی می‌باشد (شاکری نیا، ۱۳۷۶). سورک؛ هلگرین و نوسوال (۲۰۰۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که عدم امنیت شغلی پیامدهای زیانباری برای نگرش شغلی کارکنان، نگرش سازمانی، سلامت و تا حدودی رابطه رفتاری آنها با سازمان دارد. تحلیل‌های تعدیل‌کننده نشان می‌دهد که این روابط ممکن است در مطالعاتی که بر معیارهای تک موردی عدم امنیت شغلی تکیه می‌کنند دست‌کم گرفته شوند و پیامدهای رفتاری ناامنی در بین کارگران دستی، در مقایسه با غیردستی، مضرت‌تر است.

1. Cho & Lewis

2. Stewart & Brown

3. Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K

براین اساس یکی از دغدغه‌های اساسی کارکنان سازمان عدم امنیت شغلی می‌باشد که قسمت بیشتر انرژی روانی کارکنان صرف آن موضوع می‌شود و در بسیاری مواقع برای سازمان‌ها مشکل ایجاد می‌کند. این بحث با وجود بحران ناشی از کووید-۱۹ از حساسیت بیشتری برخوردار شده است. گانسون^۱ و دیگران (۲۰۲۱)، تحقیقی تحت عنوان "عدم امنیت شغلی و علائم اضطراب و افسردگی در میان جوانان ایالات متحده در جریان COVID-19" با هدف تخمین ارتباط بین عدم امنیت شغلی و علائم اضطراب و افسردگی در بین جوانان آمریکایی در میانه همه‌گیری COVID-19 انجام دادند. داده‌های مربوط به بزرگسالان جوان ۱۸ تا ۲۶ ساله مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. دو معیار عدم امنیت شغلی و چهار معیار اضطراب و افسردگی با استفاده از مدل‌های رگرسیون پواسون چند متغیره با تنظیم سن، جنس، نژاد/قومیت، تحصیلات و وضعیت تأهل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که ۵۹ درصد از شرکت‌کنندگان از زمان شروع همه‌گیری کووید-۱۹، از دست دادن شغل مستقیم یا خانگی را تجربه کرده‌اند و انتظار می‌رفت که ۳۸ درصد نیز، از دست دادن شغل مستقیم یا خانگی را در ۴ هفته آینده تجربه کنند. از دست دادن شغل مستقیم یا خانگی از دست دادن شغل مستقیم یا خانگی مورد انتظار، در میان شرکت‌کنندگانی که از دست دادن شغل اخیر را تجربه نکرده‌اند، در هر چهار معیار با خطر بیشتر سلامت روانی همراه بود. درنهایت این پژوهش چنین نتیجه‌گیری می‌کند که جوانان آمریکایی بار سلامت روانی قابل توجهی را در نتیجه عدم امنیت شغلی در میانه همه‌گیری COVID-19 تجربه می‌کنند.

پژوهش سرجیوآ و دیگران (۲۰۲۰) با هدف بررسی روابط بین سه حوزه عدم امنیت شغلی یعنی ناامنی از دست دادن شغل، ناامنی در مورد شرایط کار و ناامنی بازار کار با در نظر گرفتن هر دو مؤلفه شناختی و عاطفی آنها که در آن روابط با سایر عوامل مرتبط مانند ویژگی‌های جمعیت شناختی کارگر، شرایط اقتصادی خانوار و عوامل شغلی مرتبط با عدم امنیت شغلی نیز نشان داده شده انجام گرفته است. با در نظر گرفتن سه حوزه و دو مؤلفه عدم امنیت درک شده به‌طور همزمان، جنبه‌های مرتبطی که قبلاً از روابط بین آنها و عوامل مرتبط مشاهده نشده بود آشکار می‌شود. این مطالعه مقطعی از جمعیت حقوق‌بگیر در اسپانیا در سال ۲۰۱۶، عنصری از پیچیدگی را در بحث عدم امنیت شغلی معرفی می‌کند. این تحلیل جریان درون‌حوزه‌ای بین مؤلفه‌های شناختی و عاطفی عدم امنیت

1. Kyle T. Ganson

2. Salas-Nicás, Sergio et al

را که مطالعات دیگر قبلاً برای حوزه خاص از دست دادن شغل مشاهده کرده‌اند تأیید می‌کند و آن را به سایر حوزه‌ها یا جنبه‌های کار، یعنی یافتن شغل و شرایط کاری دیگر تعمیم می‌دهد. به‌طور خاص، مؤلفه شناختی ناامنی نسبت به یافتن شغل دیگر تنها با مؤلفه عاطفی همان حوزه مرتبط است. تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که متغیرهای عاطفی به‌طور واضح و قوی با یکدیگر مرتبط هستند، به‌ویژه عدم اطمینان در مورد از دست دادن شغل و یافتن شغل دیگر. برای ناامنی‌های شناختی، ارتباط فقط بین از دست دادن شغل و بدتر شدن شرایط شغلی رخ می‌دهد. همه اینها نشان می‌دهد که نگرانی در مورد کار (به‌طور کلی) عرضی‌تر بوده و احتمالاً به همین دلیل تشخیص دقیق آن دشوار است. کواتاناو همکاران (۲۰۲۱)، با در نظر گرفتن اثرات چشمگیر فاجعه بهداشتی COVID-19 بر صنعت مهمان‌داری بین‌المللی که میلیون‌ها نفر را تحت تأثیر قرار داده است. با هدف بررسی تأثیر عدم امنیت شغلی بر اضطراب و افسردگی کارکنان هتل و اینکه آیا این فشارهای روانی می‌تواند بر عملکرد کار کارمندان در طول همه‌گیری COVID-19 تأثیر بگذارد، مطالعه‌ای را انجام و در آن نقش تعدیل‌کننده انعطاف‌پذیری کارکنان هتل در این زمینه بررسی شده است. نتایج حاکی از تأثیر معنادار عدم امنیت شغلی بر سطح اضطراب و افسردگی کارکنان است. با وجود این، عملکرد وظایف کارکنان هتل تحت تأثیر عدم امنیت شغلی یا اضطراب و افسردگی آنها قرار نگرفت. علاوه بر این، تاب‌آوری کارکنان اثر تعدیل‌کننده‌ای دارد زیرا تأثیر منفی عدم امنیت شغلی بر افسردگی را کاهش می‌دهد.

امنیت شغلی جنبه ذهنی و روانی داشته و تا حدودی به برداشت فرد از محیط کار بستگی دارد. در تعریف آن گفته‌اند: امنیت شغلی، احساس فراغت نسبی از خطر یا حالتی است که در آن ارضای نیازها و خواسته‌های مشخصی تحقیق می‌یابد (شاکری نیا، ۱۳۷۶). احساس امنیت، مستلزم توانایی در حفظ آن چیزی است که شخص دارد و حصول اطمینان از توانایی امرار معاش در آینده است (سرمد، ۱۳۷۲). اما در وضعیت موجود و پیش روی عرصه اشتغال، نیروی انسانی، به‌واسطه رقابت نابرابر با نوآوری‌های تکنولوژی و بحث اتوماسیون، در نگهداشت فرصت‌های شغلی دچار مشکل شده و از این باب با عدم امنیت شغلی و استرس مواجه است. سرکان (۲۰۲۱) بیان می‌دارد که فناوری به‌سرعت در حال توسعه است و نگرانی در مورد سرعت فناوری به‌واسطه ربات‌ها، بر ناامنی شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد. در چنین وضعیتی، بروز برخی عوامل دیگر مانند شرایط بحرانی ناشی از رکود

-
1. Teresa Aguiar-Quintana et al
 2. Erebak, Serkan., Turgut, Tülay (۲۰۲۰)

در اقتصاد ملی و جهانی، باعث تشدید افزایش عدم امنیت شغلی و در نتیجه فرسودگی شغلی در بین کارکنان می‌شود. به‌ویژه در شرایط بحرانی فعلی که خطر درک شده مرتبط با کووید-۱۹ به‌طور مثبت بر عدم امنیت شغلی تأثیر می‌گذارد (وان و او و همکاران، ۲۰۲۲). طاهری، نامی و انصاری (۱۳۹۹) در برخی مواقع غفلت مدیران و رهبران سازمان در استفاده از منابع انسانی و عدم توجه به آنها نیز موجب می‌شود کارکنان در پی تنیدگی و فشار عصبی ناشی از ماهیت، نوع و یا وضعیت نامناسب کار، دچار کاهش انگیزه، روحیه، کیفیت کار و... شوند که به این حالت فرسودگی شغلی گفته می‌شود. فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزاست و سندرمی است مرکب از خستگی جسمی و عاطفی، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان. تداوم فرسودگی شغلی در کارکنان یک سازمان برای هر نظم اجتماعی و عملکرد سازمانی نامطلوب است، و گسترش آن باعث کم‌رنگ شدن مسؤلیت‌پذیری و وجدان کاری و بسیاری ناهنجاری‌های دیگر است (رضازاده؛ خدری؛ راجعیان، ۱۳۹۴). شهناز دوست و دیگران (۱۳۹۰) ابعاد فرسودگی شغلی را به صورت واماندگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی در شغل، گزارش داده و بر اساس نتایج پژوهش نشان می‌دهند که فرسودگی در بعد عدم موفقیت فردی شغلی بیشتر از ابعاد دیگر فرسودگی شغلی نمایان می‌شود. در حالت کلی، فرسودگی شغلی عبارت است از، حالتی از خستگی جسمی، هیجانی و ذهنی که نشانه‌های عمده آن عبارتند از: احساس درماندگی، ناامیدی، سرخوردگی و رشد دیدگاه منفی نسبت به خود و دیگران. از آنجاکه فرسودگی شغلی در کارکنان باعث کاهش بازده کاری، افزایش غیبت از کار، افزایش هزینه‌های بهداشتی و جابجایی کارکنان، تغییرات رفتاری و فیزیکی و کاهش کیفیت خدمات ارائه شده به مراجعان، و به دنبال آن نارضایتی از خدمات می‌شود و از همه مهم‌تر مشتریان تحت تأثیر قرار می‌گیرند، بنابراین شناخت و پیشگیری از فرسودگی شغلی در ارتقای بهداشت روانی افراد و ارتقای سطح کیفیت خدمات ارائه شده، نقش بسزایی خواهد داشت (عطاری؛ فتحی زاده، ۱۳۹۴). فرسودگی شغلی و سلامت سازمانی دو موضوع مهمی هستند که نه تنها عملکرد فردی بلکه عملکرد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. فرسودگی شغلی اثرات مخربی بر فرد و سازمان می‌گذارد. فردی که دچار فرسودگی شغلی شود تغییرات منفی در نگرش‌ها، روحیه و رفتار او ایجاد می‌شود، از لحاظ هیجانی دچار خستگی شده و به تدریج در ایفای وظایف خود احساس کاهش شایستگی می‌کند. فرسودگی شغلی نوعاً یک اختلال روانی نیست ولی به آهستگی در طول

زمان توسعه یافته و ممکن است واقعاً به یک ناتوانی روانی تبدیل شود. در این حالت، کار اهمیت و معنای خود را از دست می‌دهد و فردی که دچار فرسودگی شغلی شده، احساس تحلیل رفتگی و خستگی مزمن می‌کند، خلق و خوی پرخاشگرانه پیدا کرده و در روابط بین فردی تا اندازه‌ای بدگمان و بدبین می‌شوند (صالحیان و همکاران، ۱۳۹۰).

رابطه معنی‌داری بین فرسودگی شغلی با متغیرهای شرایط فیزیکی محیط کار، حمایت سازمانی و عدالت سازمانی درک شده وجود دارد و این رابطه در بین ابعاد مختلف فرسودگی شغلی نیز تأیید می‌شود. جعفرپور؛ صدرا ابرقویی؛ غیائی ندوشن (۱۳۹۵) به این یافته می‌رسند که رابطه منفی و معناداری بین حمایت سازمانی، عدالت سازمانی و شرایط فیزیکی محل کار با فرسودگی شغلی در کارکنان وجود دارد. این نتایج در بررسی ابعاد فرسودگی شغلی نیز صحت داشته و رابطه منفی و معناداری بین ابعاد مسخ شخصیت، فرسودگی شغلی و کاهش عملکرد با متغیرهای وابسته پژوهش وجود دارد. برابر نتیجه تحقیق بهداد (۱۳۸۱) فرسودگی شغلی در نهایت باعث بی‌توجهی می‌شود.

وقتی سازمان درگیر مشکلات ناشی از وجود عدم امنیت شغلی، فرسودگی شغلی و تبعات ناشی از آنهاست در چنین شرایطی مهارت‌های مدیران نقش مهمی در حل مسأله ایفا می‌کند. اغلب مدیران به‌عنوان دانش‌آموختگان دانشگاهی، شایستگی‌هایی را در طول تحصیل فراگرفته‌اند که عرصه‌های کار زمینه خوبی برای استفاده از این شایستگی‌هاست. چراکه بنا به تعریف، شایستگی‌ها مبین دانش، مهارت و توانایی‌های لازم برای انجام رفتار مطلوب می‌باشند (آرمسترانگ، ۲۰۰۶). رفتارهای حرفه‌ای و به‌ویژه شایستگی‌های فراوظیفه‌ای مدیران، می‌تواند در مفاهیمی چون عدالت سازمانی نمود پیدا کند. در مورد مفهوم عدالت، مطالعات جامعی صورت گرفته است. در طول تاریخ یکی از آرزوهای اساسی انسان اجرای عدالت و تحقق آن در سازمان و جامعه بوده است. در این خصوص مکتب‌ها و اندیشه‌های گوناگون بشری و الهی راه‌حل‌های متفاوتی را برای تبیین و استقرار آن پیشنهاد کرده‌اند (مرامی، ۱۳۷۸). عدالت به معنای برابری یا ایجاد مساوات و به معنای مساوی داشتن چیزی با چیز دیگر به کار می‌رود. اما درباره این مفهوم، تعریف‌ها و دیدگاه‌های متنوع و متعددی وجود دارد. شهید مطهری عدالت را حاکم بر احکام می‌داند و نه تابع احکام. در این تعبیر، «عدل، اسلامی نیست، بلکه اسلام عادلانه است.» در دیدگاه وی، هم فرد ذی‌حق است و هم اجتماع، اما مصالح اجتماعی بر مصالح فردی ترجیح دارند. از سوی دیگر، میان عدالت و حق رابطه‌ای در کار است. هر جا حقی وجود داشته باشد، عدالت نیز مطرح خواهد بود. مبنا و زیربنای تمامی اصول در تمامی اندیشه‌های سیاسی اسلام عدالت است. قرآن استقرار و گسترش عدالت را یکی از اهداف

اساسی بعثت انبیا دانسته و آن را نیکوترین خصلت انسان معرفی کرده است (اخوان کاظمی، ۱۳۸۶). بنابراین احقاق عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب را جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است (حسین زاده، ناصری ۱۳۸۶). براین اساس عدالت مفهومی است که هیچ‌کس نسبت به اصالت و حقانیت آن تردیدی ندارد و دستیابی به آن، به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین اصول نظام اجتماعی، طی دوره‌های مختلف حیات فکری و اجتماعی بشر مطرح بوده است. به همین دلیل الگوهای فکری گوناگونی تلاش کرده‌اند با تمرکز بر مقوله عدالت در ابعاد مختلف آن، جامع‌ترین الگو را برای تبیین مسأله بخصوص در سازمان ارائه دهند. سازمان، سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل‌دهنده آن است. عدم رعایت عدالت موجب جدایی و دوری این اجزا از یکدیگر می‌شود و درنهایت رشته‌های پیوند میان این اجزا را از بین می‌برد. درواقع می‌توان گفت که عدالت نقش یک انسجام‌بخش را در سازمان ایفا می‌کند (بیک زاده؛ فرزانه، ۱۳۹۰). از نظر بوس (۲۰۰۱) عدالت یکی از اهداف اساسی و خیلی مهم در عملکرد کارکنان و اثربخشی فرایندهای سازمانی می‌باشد. بنابراین، عدالت مانند سایر نیازهای انسانی به‌عنوان یک نیاز مطرح بوده و خواهد بود چنانچه مدیران سازمان‌ها به دنبال پیشرفت و بهبود در سازمان هستند، باید قادر باشند درک وجود عدالت در سازمان خود را در کارکنان به وجود آورند. بدون ایجاد زمینه‌های مناسب برای ادراک عدالت و انصاف، سازمان‌ها مشکلات زیادی در انگیزش و هدایت کارکنان خواهند داشت. هنگامی که افراد نگرش مثبتی را نسبت به کار، مدیریت، واحد و یا کل سازمانی را که در آن مشغول به کار هستند داشته باشند انگیزه آنان جهت انجام بهتر کار بیشتر می‌شود. درواقع تحقق عدالت نه تنها سنگ‌پایه مشروعیت حاکمیت و مبنای توجیه ضرورت وجود دولت‌ها تلقی می‌شود. بلکه به‌عنوان یک متغیر راهبردی نقش تأثیرگذاری در بهره‌وری سازمان ایفا می‌کند (عباسپور، مصطفی؛ ۱۳۹۵).

عدالت سازمانی به احساس و ادراک کارکنان از میزان انصاف و برابری در رفتارها و روابط کاری اشاره دارد (دهقانیان، صبور و حجتی، ۱۳۹۲). و می‌توان آن را جزئی از عدالت به حساب آورد

(بیز؛ ۲۰۰۱). که به شکل‌های سه‌گانه نمود پیدا می‌کند. (۱) عدالت توزیعی، (۲) عدالت رویه‌ای و (۳) عدالت تعاملی یا مراوده‌ای.

عدالت توزیعی به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که برای کارمندان در پی دارد، اشاره می‌کند. و بر طبق نظریه برابری آدامز^۱ زمانی حاصل می‌شود که کارمندان احساس کنند که نسبت ورودی‌ها (کار و تلاش) به نسبت خروجی‌ها (پاداش و درآمد) با همین نسبت‌ها در میان همکارانشان عادلانه توزیع می‌شود. در اینجا این سؤال مطرح می‌شود که آیا عدالت توزیعی فقط به جنبه‌های اقتصادی و پاداش‌ها معطوف می‌شود یا جنبه‌های احساسی، بلکه مجموعه گسترده‌ای از پیامدهای سازمانی از قبیل ارتقا، تنبیه و... را در برمی‌گیرد چون تنبیه نیز باید عادلانه، با توجه به احساسات و رفتار کارمندان باشد. به عبارت دیگر به طیف گسترده‌ای از نگرش‌ها و انصافات ادراک شده درباره توزیع و تخصیص پیامدها اشاره دارد. عدالت توزیعی در اصل بر مبنای اصل مبادله قرار می‌گیرد. افراد به آنچه با خود به سازمان آورده‌اند به منزله مبادله‌ای در قبال آنچه دریافت کرده‌اند، می‌نگرند (لامبرت^۲؛ ۲۰۰۳). عدالت رویه‌ای یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود به عبارت دیگر یعنی درک عادلانه بودن فرآیندهایی که توسط آنها پیامدها مانند توزیع پاداش‌ها، عملکردها، ارتقا و حتی تنبیه تعیین می‌شود. البته افراد می‌پذیرند که کارکنان توانمندتر، دریافتی بیشتری داشته باشند، مشروط بر آنکه کار بیشتری نیز انجام دهند یا برای انجام کار (از حیث سطح دانش و تجربه) واقعاً آماده‌تر باشند. نظریه برابری از این حیث که رهنمود مشخص و معینی برای برقراری عدالت ارائه نمی‌کند، مورد انتقاد قرار گرفته است (رضائیان، ۱۳۹۰).

احساس بی‌عدالتی در کار به اشکال مختلفی شکل می‌گیرد و منبعی بالقوه استرس‌زاست که مدیران اجرایی باید نگران آن باشند و برای رفع آن اقدامی انجام دهند. این امر مستلزم درک مکانیسم‌هایی است که بی‌عدالتی باعث ایجاد استرس می‌شود. در ابتداء نگرانی افراد در مورد عدالت، به شکل عدالت توزیعی^۳ است، یعنی عدالت درک شده در نحوه توزیع منابع. توزیع‌های ناعادلانه درک شده یک شوک برای سیستم است که بخودی خود مقداری استرس را برمی‌انگیزد، اما این تنها آغاز فرآیند است. در پاسخ به دریافت نتایج ناعادلانه، افراد به دنبال اطلاعاتی در مورد چگونگی

1. Bies
2. Adams
3. Lambert
4. Distributive Justice
(۲۱۱)

تعیین عادلانه بودن این نتایج هستند و قضاوت عدالت رویه‌ای را انجام می‌دهند. افراد وقتی متوجه می‌شوند که نتایج ناعادلانه ناشی از رویه‌های ناعادلانه است، استرس قابل توجهی را تجربه می‌کنند. نگرانی در مورد رویه‌ها باعث می‌شود که کارگران به دنبال اطلاعات و حمایت از مافوق خود باشند. درجه‌ای که سرپرستان با کارکنان به شیوه‌ای محترمانه و دلسوزانه رفتار می‌کنند، منعکس‌کننده درک کارگران از عدالت تعاملی است. مدیران حامی می‌توانند واکنش‌های استرس به عدالت توزیعی و رویه‌ای را کاهش دهند، درحالی‌که آنهایی که سطوح پایین عدالت تعاملی را نشان می‌دهند این واکنش‌ها را تشدید می‌کنند (گرینبرگ، ۲۰۰۴).

نتایج پژوهش‌های مختلف بیانگر ارتباط معنی‌دار عدالت سازمانی با متغیرهای دیگر سازمانی است از جمله، نتایج پژوهش عطاfer و منصور (۱۳۹۱) با جامعه آماری کارکنان کتابخانه شهر بندرعباس، حاکی از آن است که بین عدالت سازمانی و تعهدسازمانی در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و عدالت سازمانی بر تعهدسازمانی تأثیر قوی و چشمگیری دارد. همچنین، یافته‌ها حکایت از آن دارد که با وجود ارتباط بین عدالت سازمانی و ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی (تعهدعاطفی، تعهدمستمر و تعهدتکلیفی)، رابطه بین عدالت سازمانی و تعهدعاطفی معنادار نیست. یافته دیگر نیز بیانگر تأثیرگذاری ابعاد سه‌گانه عدالت سازمانی بر تعهدسازمانی جامعه مورد مطالعه است.

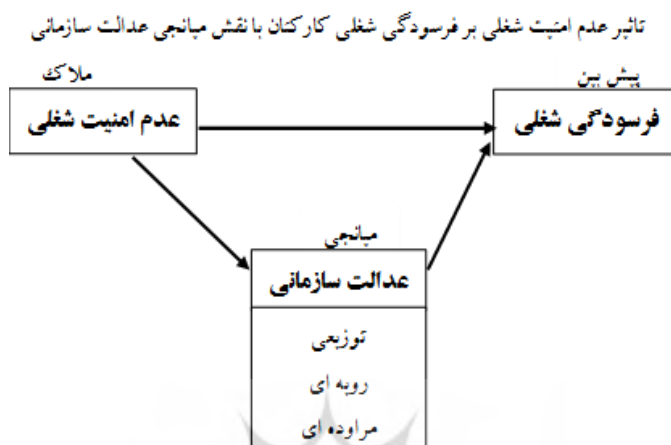
بین ادراک عدالت سازمانی و سطح وجدان کاری کارکنان صداوسیما مرکز تبریز و ابعاد آن در عدالت توزیعی، رویه‌ای، تعاملی، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (معالی و صمدی، ۱۳۹۶). یافته‌های پژوهش مصطفایی و صمدی (۱۳۹۵) نیز نشان داد که بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و ادراک عدالت سازمانی با رضایت شغلی رابطه‌ای معنادار وجود دارد، هر چهار مؤلفه مهارت‌های ارتباطی با رضایت شغلی رابطه معنادار دارد. با ادراک مثبت افراد از رعایت عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و مروده‌ای می‌توان سرمایه اجتماعی افراد را افزایش داد. به عبارت دیگر هر چه توزیع پیامدهای سازمانی، رویه‌های این پیامدها و ارتباطات انسانی منصفانه‌تر شود، سطوح بالاتری از سرمایه اجتماعی دست‌یافتنی می‌باشد که به تبع آن علاوه بر اینکه اعتمادپذیری، بخشش

- 1.Procedural Justice
- 2.Interactional Justice
- 3.Greenberg, Jerald

و روحیه داوطلبی، مشارکت مدنی و سیاسی، برقراری روابط غیررسمی و تنوع در معاشرت‌ها در افراد افزایش می‌یابد می‌توان به بهره‌وری و عملکرد بیشتری دست یافت (نصر اصفهانی و دیگران، ۱۳۹۲). رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران، موجب افزایش تعهد کارکنان به سازمان، نوآوری و ابداع و ماندگاری آنان در سازمان و درنهایت باعث پیشرفت و پیروزی و موفقیت سازمان می‌شود و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره‌مند می‌سازد (گرینبرگ، ۱۹۹۰).

بر اساس مطالعات فوق که در جوامع مختلف صورت گرفته است، چنین مشخص می‌شود، بین متغیرهای عدم امنیت شغلی که به دلایل مختلف از جمله رکود اقتصادی، توسعه تکنولوژی، اتوماسیون و بحران‌های غیرقابل‌پیش‌بینی ممکن است رخ دهد و فرسودگی شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. از طرفی چون فرسودگی شغلی اثرات مخربی بر فرد و سازمان داشته و حتی ممکن است در طول زمان واقعاً به یک ناتوانی روانی تبدیل شود. لذا شناسایی عواملی که بتواند به تعدیل این وضعیت کمک کند بسیار مهم است. وجود رابطه‌ای متغیر عدالت سازمانی با دیگر متغیرهای سازمانی که به صورت جداگانه در مطالعات فوق به چشم می‌خورد. زمینه مناسبی جهت انتخاب عدالت سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی بین دو متغیر عدم امنیت شغلی و فرسودگی شغلی را ایجاد کرده است. به‌ویژه اجرای این پژوهش در محیط کاملاً صنعتی شرکت ساخت تراکتور تبریز و آن‌هم در دوره بحران حاصل از کووید-۱۹، می‌تواند به عنوان یک یافته جدید در معرفی اثرات حاصل از عدالت سازمانی، مورد توجه قرار گیرد. لذا این پژوهش با مطالعه نقش میانجی عدالت سازمانی به عنوان نمودی از شایستگی حرفه‌ای مدیران، نسبت به شناسایی عوامل تعدیل‌کننده اثرات زیانبار حاصل از فرسودگی شغلی در شرایطی که امنیت شغلی دچار بحران شده است، اقدام می‌کند. نتایج برای سازمان‌ها بسیار ضروری بوده و از اهمیت بالایی برخوردار است. لذا محقق در صدد است نقش عدالت سازمانی در رابطه بین عدم امنیت شغلی با فرسودگی شغلی کارکنان را مورد پژوهش قرار داده تا مسؤولان و مدیران عالی با اطلاعات کافی در خصوص شرایط کارکنان، نسبت به ایجاد محیطی پویا و توسعه‌گر و سودآور در شرکت، کارکنان را به سرمایه‌های انسانی بالنده، توانمند، شاداب، خلاق و تحول‌گرا تبدیل نمایند. براین اساس هدف اصلی تحقیق عبارت بود از "تعیین نقش میانجی عدالت سازمانی در رابطه بین عدم امنیت شغلی با فرسودگی شغلی کارکنان شرکت تراکتورسازی تبریز" که با ارائه فرضیه اصلی "عدالت سازمانی در رابطه عدم امنیت شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت ساخت تراکتور تبریز تأثیر میانجی دارد."

با توجه به مبانی نظری و مطالعات تجربی بررسی شده، مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل زیر ارائه شده است.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

Figure 1: Conceptual model of research

ابزار و روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد. بر این اساس فرضیات این پژوهش عبارت است از:
فرضیه اصلی:

عدالت سازمانی در رابطه عدم امنیت شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت ساخت تراکتور تبریز تأثیر میانجی دارد.

که جهت بررسی تأثیر عدم امنیت شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان با نقش میانجی عدالت سازمانی انجام گرفت. برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه استاندارد عدم امنیت شغلی فرانسویس و پارلینگ (۲۰۰۵) که شامل پنج سؤال بود استفاده شد. برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه

استاندارد عدالت سازمانی نورمن و نیهوف (۱۹۹۳) استفاده شد که شامل ۲۰ سؤال بود و سه بعد (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) را اندازه‌گیری می‌کرد و برای متغیر فرسودگی شغلی، با توجه به اینکه قلمرو این پژوهش مربوط به محیط صنعتی شرکت ساخت تراکتور تبریز بوده و نیز با توجه به نتایج تحقیقات دیگر از جمله شهناز دوست و دیگران (۱۳۹۰) که ضمن بیان ابعاد فرسودگی شغلی به صورت واماندگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی، نشان می‌دهند که فرسودگی در بعد عدم موفقیت فردی شغلی بیشتر از ابعاد دیگر فرسودگی شغلی نمایان می‌شود. لذا از پرسشنامه مسلش و جکسون^۲ (۱۹۸۱) با نه ماده که سطح احساس فرسودگی هیجانی و روانی در حین کار را مورد بررسی قرار می‌دهد استفاده شد.

روایی این پژوهش با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی و پایایی به وسیله آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شد. جهت تجزیه و تحلیل فرضیه از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و PLS تجزیه و تحلیل شد.

آزمون پایایی برای سؤال‌های چندگزینه‌ای از نوع این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ است. یک نوع آزمون از هماهنگی منطقی پاسخ‌های پاسخ‌دهندگان به همه سؤال‌ها در یک پاسخنامه می‌باشد. با توجه به جدول ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای این پژوهش بالای ۷۰ درصد می‌باشد که میزان پایایی قابل قبولی را برای پرسشنامه پژوهش نشان می‌دهد.

جامعه و نمونه آماری

این پژوهش در سه حوزه شرکت ساخت تراکتور تبریز با جامعه آماری حدود ۱۰۵۰ نفر و حجم نمونه ۲۸۱ نفر با انتخاب روش‌های نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انجام شد.

یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این فصل، اطلاعات گردآوری شده از کارگاه قطعه زنی، کارگاه مونتاژ و کالیبراسیون و حوزه ستادی مورد تحلیل آماری قرار گرفته است. تحلیل‌ها در دو قسمت آمار توصیفی و آمار استنباطی ارائه شده است. در قسمت آمار توصیفی با توجه به گسترده بودن اطلاعات و جداول در اینجا اهم آنها

1. Niehoff & Moorman

2. Maslach & Jackson

به‌عنوان توصیفی کلی از وضعیت متغیرهای تحقیق ذکر می‌شود و در قسمت آمار استنباطی، ابتدا توزیع نمرات متغیرها بررسی شده و پس از آن به آزمون فرضیات تحقیق پرداخته شده است.

توصیف متغیر فرسودگی شغلی، عدم امنیت شغلی و عدالت سازمانی:

برای هر سه متغیر، میانگین، انحراف معیار، چولگی، کشیدگی، مینیمم و ماکزیمم محاسبه و در جدول شماره ۱ آورده شده است. برای متغیر فرسودگی شغلی، نمرات در بازه ۱ تا ۵ قابل تغییر هستند. میانگین فرسودگی شغلی برابر ۳/۷۵، کمترین مقدار برابر ۱/۸۹ و بیشترین مقدار برابر ۵/۰ است.

برای متغیر عدم امنیت شغلی و مؤلفه‌هایش، نمرات در بازه ۱ تا ۵ قابل تغییر هستند. میانگین عدم امنیت شغلی برابر ۳/۵۱، کمترین مقدار برابر ۱/۶۰ و بیشترین مقدار برابر ۵/۰ است. میانگین بعد کیفی عدم امنیت شغلی برابر ۳/۴۷ و بعد کمی عدم امنیت شغلی ۳/۵۳ است.

برای متغیر عدالت سازمانی و مؤلفه‌هایش، نمرات در بازه ۱ تا ۵ قابل تغییر هستند. میانگین عدالت سازمانی برابر ۲/۸۵، کمترین مقدار برابر ۱/۰۵ و بیشترین مقدار برابر ۴/۸۰ است. میانگین مؤلفه عدالت توزیعی ۲/۶۳، عدالت رویه‌ای ۳/۰۳ و عدالت تعاملی ۲/۸۴ است.

جدول ۱. جدول شاخص‌های توصیفی فرسودگی شغلی، عدم امنیت شغلی، عدالت سازمانی

Table 1: Descriptive indicators of burnout, job insecurity, organizational justice

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	مینیمم	ماکزیمم
فرسودگی شغلی	281	3.75	0.73	-0.65	-0.32	1.89	5.00
عدم امنیت شغلی	281	3.51	0.77	-0.34	-0.79	1.60	5.00
بعد کیفی عدم امنیت شغلی	281	3.47	0.78	0.09	-0.52	1.50	5.00
بعد کمی عدم امنیت شغلی	281	3.53	0.90	-0.44	-0.98	1.33	5.00
عدالت سازمانی	281	2.85	0.88	0.52	-0.02	1.05	4.80
عدالت توزیعی	281	2.63	1.10	0.50	-0.67	1.00	5.00
عدالت رویه‌ای	281	3.03	0.94	0.14	-0.38	1.00	5.00
عدالت تعاملی	281	2.84	0.90	0.47	-0.15	1.00	4.78

یافته‌های استنباطی

بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها:

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. فرض صفر در این آزمون نرمال بودن توزیع متغیر است. با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده برای همه مقادیر (از $0/068$ تا $0/097$)، چون سطح معنی‌داری آزمون بزرگ‌تر از $0/05$ می‌باشد فرض صفر تأیید شده و نتیجه گرفته می‌شود که توزیع تمام متغیرهای مورد نظر نرمال می‌باشد. آزمون فرضیه:

جهت آزمون فرضیه از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. ابتدا برازش مدل بررسی شده و در ادامه به بررسی فرضیه پرداخته می‌شود. شاخص‌های برازش دارای سه نوع مطلق، تطبیقی و مقتصد هستند که بایستی از هر یک از انواع، شاخص‌هایی را گزارش کرد. در این تحقیق از هر یک حداقل دو مورد گزارش شده است. اگر حداقل سه مورد از شاخص‌ها قابل پذیرش باشند می‌تواند نتیجه گرفت که مدل از برازش کافی برخوردار است.

مقدار شاخص نسبت بحرانی به درجه آزادی (DF/CMIN) برابر $3/30$ ، شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر $0/92$ ، شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI) $0/64$ و مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز $0/065$ است. همه این شاخص‌ها در محدوده برازش مطلوب قرار دارند. همچنین شاخص نیکویی برازش (GFI) $0/88$ و شاخص توکر-لوئیس (TLI) $0/88$ می‌باشد که با توجه به اینکه اختلاف ناچیزی با ملاک در نظر گرفته شده دارند قابل قبول می‌باشد. بنابراین در کل می‌توان نتیجه گرفت که مدل ساختاری ارائه شده دارای برازش مطلوب می‌باشد.

فرضیه اصلی: عدالت سازمانی در رابطه عدم امنیت شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت ساخت تراکتور تبریز تأثیر میانجی دارد.

جهت بررسی اثر میانجی عدالت سازمانی در رابطه عدم امنیت شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان از روش بوت استرپینگ استفاده شده است. در این روش ابتدا اثر اصلی متغیر مستقل و وابسته بررسی می‌شود. در صورت معنی‌دار بودن روابط دو متغیر، متغیر میانجی وارد مدل شده و روابط سه متغیر بررسی می‌شود. اگر، هم اثر مستقیم و هم اثر غیرمستقیم معنی‌دار شوند اثر میانجی جزئی و اگر، اثر مستقیم غیرمعنی‌دار و اثر غیرمستقیم معنی‌دار شوند اثر میانجی کامل وجود دارد. نتایج در جدول ۲ ارائه شده است.

با توجه به جدول ملاحظه می‌شود که بدون دخالت متغیر میانجی عدالت سازمانی، عدم امنیت شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر مثبت معنی‌داری دارد ($p = ۰/۰۰۱$ ، $t = ۶/۱۹۹$). بنابراین می‌توان به تحلیل میانجی ادامه داد.

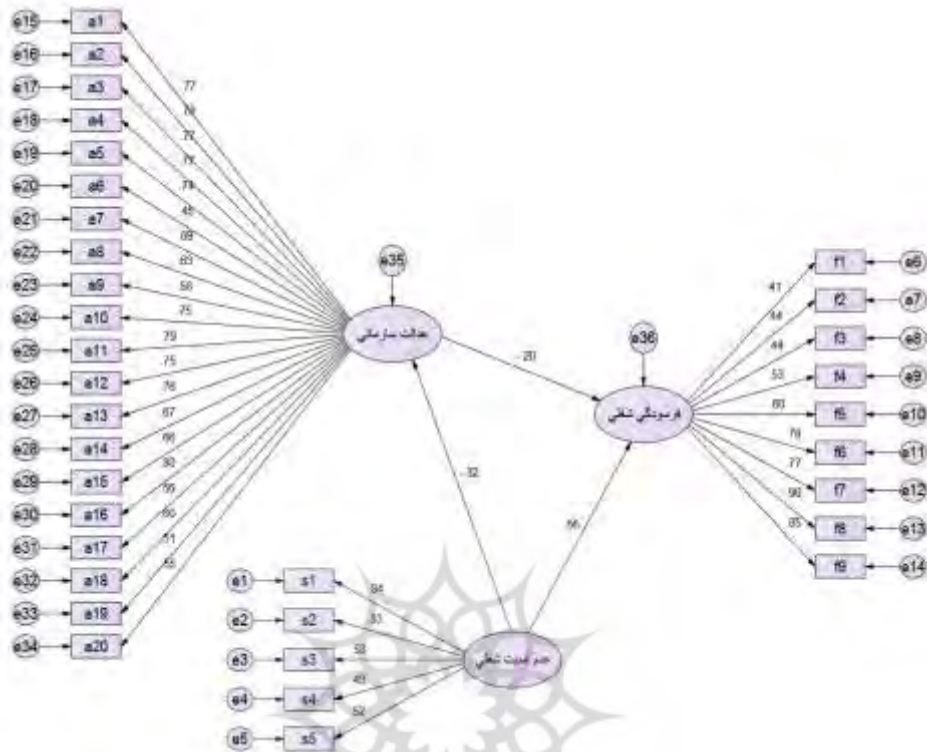
ضریب رگرسیونی استاندارد شده برای مسیر غیرمستقیم عدم امنیت شغلی - عدالت سازمانی - فرسودگی شغلی برابر $۰/۰۶۴$ و در سطح ۹۵ درصد اطمینان معنی‌دار است. از طرفی در مدل میانجی، مسیر مستقیم عدم امنیت شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان در سطح ۹۵ درصد اطمینان معنی‌دار شده است ($p = ۰/۰۰۱$). بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که عدالت سازمانی در رابطه بین عدم امنیت شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت ساخت تراکتور تبریز اثر میانجی‌گری دارد.

جدول ۲. جدول ضرایب برآورد شده مدل ساختاری عدم امنیت شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان با میانجی‌گری عدالت سازمانی

Table 2: Estimated coefficients of structural model of job insecurity on employee burnout mediated by organizational justice

مسیر	ضریب برآورد شده	خطای معیار برآورد	نسبت بحرانی	سطح معنی‌داری استاندارد	اثر مستقیم
اثر مستقیم عدم امنیت شغلی بر فرسودگی شغلی (بدون دخالت متغیر میانجی عدالت سازمانی)	0.274	0.044	6.199	0.001	0.718
اثر مستقیم عدم امنیت شغلی بر فرسودگی شغلی (با دخالت متغیر میانجی عدالت سازمانی)	0.25	0.041	6.045	0.001	0.654
اثر غیرمستقیم عدم امنیت شغلی بر فرسودگی شغلی	0.025	0.022		0.001	0.064

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی



شکل ۲. مدل ساختاری تأثیر عدم امنیت شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان با میانجی‌گری عدالت سازمانی
 Figure 2: Structural model of the effect of job insecurity on employee burnout mediated by organizational justice

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در دوره همه‌گیری کووید-۱۹، به‌عنوان نمودی واقعی از شرایط بحرانی کار و زندگی، نتایج پژوهش‌های مختلف از جمله پژوهش (وان و همکاران، ۲۰۲۲)، کوانتانا و همکاران (۲۰۲۱)، گانسون و همکاران (۲۰۲۱) حاکی از این است که، عدم امنیت شغلی بر سطح اضطراب، افسردگی و فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر معنادار داشته و افراد، بار سلامت روانی قابل توجهی را در نتیجه عدم امنیت شغلی در میانه همه‌گیری COVID-19 تجربه می‌کنند. در چنین شرایطی پژوهش حاضر نشان می‌دهد که عدالت سازمانی عاملی مهم در تنظیم این روابط بوده و می‌تواند اثرات مخرب (۲۱۹)

حاصل از شرایط بحران کووید-۱۹ را تعدیل کند. چراکه بر اساس یافته‌ها، عدالت سازمانی اثر تعدیل‌کننده در رابطه با تأثیر عدم امنیت شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان داشته و تأثیر منفی عدم امنیت شغلی بر فرسودگی شغلی را کاهش داده و می‌تواند در کاهش فرسودگی شغلی و اختلالات ناشی از آن نقش داشته باشد. در بین ابعاد سه‌گانه عدالت سازمانی، بعد رویه‌ای و مراوده‌ای، بیشترین تأثیر معکوس با فرسودگی شغلی را دارند. بدین ترتیب نقش عدالت سازمانی در تعدیل فرسودگی شغلی کارکنان بخصوص در شرایط بحرانی اشتغال، شبیه وضعیت موجود حاصل از بحران کووید-۱۹، اهمیت می‌یابد.

به نظر می‌رسد اگر عدالت سازمانی جلوه‌ای واقعی از باور مدیران باشد و مدیران درنهایت مهارت بتوانند جنبه‌های مختلف عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی (هم در پاداش و هم در تنبیه)، عدالت رویه‌ای (با به‌کارگیری فرآیندهای بهینه) و درنهایت توجه به عدالت مراوده‌ای (صداقت در گفتار و عمل و تکریم کارکنان)، را اجرا کنند، می‌توانند نقش بیشتری در تعدیل رابطه منفی بین عدم امنیت شغلی و فرسودگی شغلی ایفا کرده، سهم بیشتری در کاهش اختلالات روانی کارکنان داشته باشند.

تعارض منابع:

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافع ندارند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

References

- Aarbi, S, M. (2001). Strategies, procedures and methods, job security in organization. *Management Studies in Development and Evolution*, 8(29.30), 7-31. [In Persian].
- Abbaspour, Mustafa (2016). Investigating the importance of organizational justice in today's societies. 2th International Conference on Accounting and Management in the Third Millennium. Rasht, Iran. <https://civilica.com/doc/626140/>. [In Persian].
- Aguiar-Quintana, T., Nguyen, H., Araujo-Cabrera, Y., & Sanabria-Díaz, J. M. (2021). Do job insecurity, anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees' self-rated task performance? The moderating role of employee resilience. *International Journal of Hospitality Management*, 94.
- Akhavan Kazemi, Bahram (2007). Justice in the political system of Islam. Publishing Organization of Institute for Islamic Culture and Thought. 1th edition. Qom. Iran, 1-192. [In Persian].
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th edition. Kogan Page, United Kingdom, 1-440.
- Atafar, Ali., Mansoori, Hooein.(2012). Investigating the Impact of Organizational Justice Dimensions on Employees' Organizational Commitment (Case Study: Bandar Abbas University Libraries) *Library and Information Sciences*, 15(3), 109-127. [In Persian].
- Attari, Massoud; Fathizadeh, Alireza (2015). Factors Affecting Employee Burnout. *International Conference on Modern Research in Management and Industrial Engineering*. Tehran. Iran. [In Persian].
- Badri Gargari, Rahim; (1995). Study of teachers' burnout psychology syndrome and coping mechanisms. Master Thesis. Tarbiat Modares University. [In Persian].

- Behdad, Ali (2002). Industrial - organizational psychology. Jangal Publications, 3th edition: 141. Tehran. Iran. [In Persian].
- Beykzadeh, Jafar; Farzaneh, Atefeh. (2011). Organizational justice A new approach to achieving social capital. *Work and Society*, No.137, pp:5-11. <http://ensani.ir/file/download/article/20121212093556-9625-110.pdf> .[In Persian].
- Bies RJ. (2001). Interactional (in) justice: the sacred and the profane. In: Greenberg J, Cropanzano R, Editors. *Advances in Organizational Justice*. California: Stanford University Press, 89-118.
- Boss, K. V., (2001). "Fundamental research by means of laboratory experiments is essential for a better understanding of organizational justice". *Journal of Vocational Behavior*, p. 254-259.
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), 4-23.
- Dehghanian, Hamed; Sabour, Elham; Hojjati, Alireza. (2013). Investigating The relationship between the components of organizational justice and organizational commitment in a insurance company. *Iranian Journal of Insurance Research*, 28(Issue 2), 153-180. [In Persian].
- Dehghanian, Hamed; Sabour, Elham; Hojjati, Alireza. (2013). Investigating The relationship between the components of organizational justice and organizational commitment in a insurance company. *Iranian Journal of Insurance Research*, 28(Issue 2), 153-180. [In Persian].
- Erebak, S., & Turgut, T. (2021). Anxiety about the speed of technological development: Effects on job insecurity, time estimation, and automation level preference. *The Journal of High Technology Management Research*, 32(2), 100419. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2021.100419>

- Greenberg, J (1990). "Organizational justice: yesterday, today, and tomorrow".
Journal of Management. Volume: 16 issue: 2, page(s): 399-432.
<https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Greenberg, J. (2004). Stress Fairness to Fare No Stress: Managing Workplace Stress by Promoting Organizational Justice. *Organizational Dynamics*, 33(4), 352-365. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.003>
- Greg Stewart., Kenneth G Brown. (2015). *Human Resource Management Linking Strategy to Practice*. Translated by Seyed Mohammad Aarabi and Marjan Fayazi. Tehran: Mahkameh Publications, 5th edition, 1-648. [In Persian].
- Jaafarpour, Hamid Reza; Sadra Abargoei, Nasser; Ghiasi Nadooshan, Saeed (2016). Investigating the Relationship between Physical Workplace Conditions, Justice and Organizational Support with the Level of Burnout (Case Study). 3th International Conference on Modern Research's in Management, Economics & Accounting, Istanbul, Turkey. [In Persian].
- Kyle T.Ganson., Alexander C.Tsai., Sheri D.Weiser., Samuel E. Benabou., Jason M.Nagata (2021). Job Insecurity and Symptoms of Anxiety and Depression Among U.S. Young Adults During COVID-19. *Journal of Adolescent Health*. Volume 68, Issue 1, January 2021, Pages 53-56. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2020.10.008>.
- Lambert, E (2003), "The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff", *journal of criminal justice on Correctional Staff*, 31(2):155-168.
- Maali, J., Samadi, M. (2017). The study of the relationship between organizational justice perception and conscientiousness of Tabriz Radio and TV staff. *Sociological studies*, 10(36), 98-83. [In Persian].
- Marami, Alireza (1999). A comparative study of the concept of justice (from the perspective of Motahhari, Shariati, Seyed Qutb), *Islamic Revolution Documents Center*. Tehran, Iran. [In Persian].

- Mehrabi, J., Golnari, M. (2015). Evaluate the Relationship between Job Security and Organizational Citizenship's Behavior of Temporary and Permanent Staffs at the Qazvin University of Medical Sciences. *Journal of Development & Evolution Mngement*, 21, 49-60. [In Persian].
- Mostafayi, N., Samadi, M. (2016). The study of the relationship between managers' communicational skills and perceiving the organizational justice with job satisfaction among the employees of Sahand Technical University. *Sociological studies*, 9(31), 105-122. [In Persian].
- Nasr Esfahani, A., Shabani Naftchali, J., Khazaei Pool, J. (2013). A Study of the Impact of Perceived Organizational Justice on Employee's Social Capital (Case Study: Health Network of Noshahr City). *Journal of Applied Sociology*, 24(2), 165-184. [In Persian].
- Rezaaian, Ali. (2011). *Principles of Management*. samt Publications, 20th edition. Tehran. Iran, 1-332. [In Persian].
- Rezazadeh, A., Khedri, B., Rajeian, M. (2015). Reviewing NAJA Social Workers' Level of Exhaustion and Identifying Factors Contributing to it. *Societal Security Studies*, 6(42), 181-208. [In Persian].
- Salahian A., Asgari A., Areezi H., Babamiri A. (2012). Examining the predictor factors of burnout. *IJNR*. 2012; 6 (23) :22-31. URL: <http://ijnr.ir/article-1-460-fa.html>. [In Persian].
- Salas-Nicás, S., Moncada, S., Llorens, C., Moriña, D., & Navarro, A. (2020). A complex view of perceived job insecurity: Relationship between three domains and their respective cognitive and affective components. *Safety Science*, 129(June,2019),104796. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104796>
- Sarmad, Golamali. (1993). *Organizational behavior*. Iran Banking Institute. Tehran. Iran. [In Persian].

- Shahnazdoust M., Maghsoudi Sh., Tabarir R., Kazemnejad Leili Ehsan. (2011). Level of Burnout in Nurses and its Related Factors in Medical Educational Hospitals in Rasht in 2010. *Journal of Holistic Nursing and Midwifery* Fall 2011-Winter 2012, Volume 21, Number 2 (66); Page(s) 20 To 27. [In Persian].
- Shakeri Nia, Iraj. (1997). Job security and satisfaction and mental health. *Tadbir*, No. 72, Tehran: Administrative and Recruitment Organization, Volume: 8, issue:1, page(s): 32-35. [In Persian].
- shiraheri, A., nami, A., ansari, M. (2020). Investigating the relationship between reducing burnout and employee stress. *Journal of Accounting and Management Vision*, 3(33), 32-61. [In Persian].
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Thinh-VanVu. TanVo-Thanh. Nguyen PhongNguyen. Duy VanNguyen. HsinkuangChi(2022). The COVID-19 pandemic: Workplace safety management practices, job insecurity, and employees' organizational citizenship behavior. *Safety Science*, Volume 145, January 2022, 105527. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105527>.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی