

## رابطه امنیت شغلی و عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان کمیته امداد

منیژه قنایان<sup>۱</sup>، مریم طهرانی زاده<sup>۲</sup>، رقیه حاجی رستمی<sup>۳</sup>

### چکیده

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۲/۱۹ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۷/۱۴

**هدف:** این مطالعه با هدف بررسی رابطه امنیت شغلی و عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان کمیته امداد انجام شد. روش: این پژوهش از نوع توصیفی، طرح همبستگی بود و جامعه آماری شامل تمامی کارکنان کمیته امداد استان تهران (۱۴۰۰ نفر) در سال ۹۵-۱۳۹۴ بود که از این میان ۲۲۰ نفر نمونه به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های امنیت شغلی نیسی (۱۳۸۱)، پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج و جکسون (۱۹۸۱) و پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شد. داده‌ها با آزمون تحلیل رگرسیون چند متغیری و ضریب همبستگی پیرسون تحلیل شدند. یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین سطوح امنیت شغلی و فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ( $P < 0/05$ ). ابعاد عدالت سازمانی، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای ( $P < 0/05$ ) فقط برخی ابعاد فرسودگی شغلی را پیش بینی کردند. نتیجه‌گیری: با ایجاد امنیت شغلی می‌توان فرسودگی شغلی را در کارکنان کمیته امداد کاهش داد و با ایجاد عدالت سازمانی می‌توان میزان پیشرفت و موفقیت را در بین کارکنان افزایش داد.

**واژه‌های کلیدی:** امنیت شغلی، عدالت سازمانی، فرسودگی شغلی، کمیته امداد

۱. مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد می‌باشد.

کارشناس ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی کرج، دانشکده روان‌شناسی، کرج، ایران.

۲. نویسنده مسئول (عضو هیات علمی و استادیار روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی دانشگاه پیام نور، کرج، ایران، پست

الکترونیکی: tehranizadeh\_maryam@yahoo.com

۳. دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی تهران شمال، دانشکده روان‌شناسی، ایران.

## مقدمه

سازمان‌ها برای دست‌یابی به کارایی و اثربخشی بیشتر و در نهایت دستیابی به اهداف تعیین شده ناگزیرند که توجه کافی را به منابع انسانی خود مبذول داشته و با ارج نهادن به ارزش‌ها و نیازهای کارکنان موثرترین گام را در تحقق اهداف سازمان بردارند (چو و لوئیس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). از ویژگی‌های اساسی هر سازمان سالم، توجه به سلامت جسمی و روانی کارکنان است (باسامی و همکاران، ۱۳۹۲). باراک و میر<sup>۲</sup> (۱۹۷۴)؛ به نقل از زارعان شهرکی و همکاران، ۱۳۹۷) باور داشت که اختلاف در علایق فردی و یا فقدان آنها ممکن است به دودلی و بی‌ثباتی در شغل منجر شود. البته علاوه بر فقدان علایق، در سازمان‌ها عوامل متفاوتی نیز می‌توانند در بین کارکنان استرس بوجود آورند؛ عمده‌ترین آنها نوع شغل، تعارض و سردرگمی در نقش، فشار کاری بیش از حد و فقدان حمایت اجتماعی است. این عوامل استرس‌زا در نهایت می‌توانند منجر به فرسودگی شغلی<sup>۳</sup> شوند (سیلان و کیناک<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). فرسودگی شغلی فشار روانی شدیدی است که به ماهیت کار، وضعیت نامناسب و نوع آن مربوط می‌شود. فرسودگی شغلی ابتدا تعادل فرد و سپس تعادل سازمانی را بهم زده و در نهایت اثربخشی سازمان را مختل می‌کند (امیری و همکاران، ۱۳۹۰). شرایط کاری تأثیر قابل توجهی به صورت منفی یا مثبت در سلامت جسمی و روانی کارکنان می‌گذارد (سیدلر<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴). به صورتی که فرسودگی شغلی اثرات روانی مانند بی‌خوابی، علایم افسردگی (اسچونفلد و بیانچی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶) و علایم جسمی مانند بیماری قلبی عروقی، دیابت نوع ۲، سردرد و مشکلات دستگاه گوارش (سالواگینی و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۷)، درد استخوان و مفاصل (عقبلی نژاد و همکاران، ۲۰۱۴) را به دنبال خود می‌آورد.

1. Cho, Y.J., & Lewis, G.B.
2. Barak, C. & Meyer, C.
3. Job Burnout.
4. Ceylan, A., & kaynak, R.
5. Seidler, A.
6. Schonfeld, I.S, & Bianchi, R.
7. Salvagioni, D.A.J, et al.

پلی‌گرینو<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در پژوهش خود نشان داد که استرس روان‌شناختی و درد جسمانی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان موسسات رابطه معناداری دارد. از منظر روان‌شناختی، فرسودگی شغلی در ابعاد خستگی عاطفی، بدبینی، کاهش کارایی فرد و بهره‌وری فرد و کاهش در مهارت‌های مقابله نقش زیادی را دارد (مسلح و لینز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶).

با نگاهی به سیمای سازمان‌های عمومی درمی‌یابیم بسیاری از نابسامانی‌ها، بی‌انگیزگی و بهره‌وری پایین کارکنان به دلیل نبود عدالت سازمانی در مؤسسات (قاسمی، ۱۳۹۳) بوده و به سرعت فرسودگی شغلی در افراد می‌افزاید. عدالت سازمانی<sup>۳</sup> به احساس و ادراک کارکنان از میزان انصاف و برابری در رفتارها و روابط کاری اشاره می‌کند که تقریباً همه اعضای سازمان می‌خواهند کارکنان خوبی باشند و به احتمال زیاد کارکنان وقتی احساس کنند سازمانشان عاری از تبعیض است، رفتار مناسب‌تری خواهند داشت (زارع، ۱۳۹۱). سه نوع عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی وجود دارد. عدالت رویه‌ای به معنای عادلانه بودن رویه‌های تخصیص است. عدالت توزیعی به منزله ادراک کارکنان از منصفانه بودن نتایج کاری در سازمان می‌باشد و کارکنان عدالت تعاملی را از برخوردی که در روابط متقابل شخصی با آنان می‌شود، استنباط می‌کنند (قاسمی، ۱۳۹۳). هر سه بعد عدالت سازمانی به شکل مثبت با اعتماد به سرپرست و اعتماد به سازمان ارتباط داشته (تلایس و الامین<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵)، تعهد سازمانی ایجاد کرده (ملازهی، ۱۳۹۳)، و باعث افزایش بهره‌وری و کاهش نشانه‌های بیماری در کارکنان (په بیما<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۶) می‌شود. از دیگر سو عدالت سازمانی به طور مستقیم بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر گذاشته و به طور غیر مستقیم از طریق اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارد (جزنی و

1. Pellegrino, A.B.W, et al.
2. Maslach, C., & Leiter, M.P.
3. Organizational justice.
4. Tlaiss, H., & Elamin, A.
5. Ybema, J.F, et al.

سلطانی، ۱۳۹۵). مطالعات نشان می‌دهد که ادراک کارکنان از بی‌انصافی در سازمان منجر به رفتارهایی مثل کارشکنی در محیط کار و رفتارهای تلافی‌جویانه توسط کارکنان در سازمان می‌شود که پیامدهای منفی برای سازمان‌ها دارد (یاوز<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). عکس العمل کارکنان نسبت به عدالت سازمانی متفاوت است به صورتیکه کارکنان جوان در مقابل بی‌عدالتی، شغل خود را تغییر می‌دهند در حالی که کارمندان قدیمی ممکن است با بازنشستگی زودرس نسبت به بی‌عدالتی عکس العمل نشان دهند (موندرلین<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۳).

بررسی سیستماتیک مطالعات آینده‌نگر نشان دادند که عدالت سازمانی سلامت روانی کارکنان را بهبود (نجابو<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۲) و باعث افزایش امنیت شغلی و کاهش استعفا یا تغییر شغل می‌شود (سو-یه<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵). از طرفی کاهش امنیت شغلی و ایجاد دغدغه اخراج از کار به واسطه تأثیرگذاری بر روحیات و سطح استرس شغلی کارکنان، تأثیر زیادی بر سطح فرسودگی شغلی کارکنان دارد (صمدی میارکلائی و همکاران، ۱۳۹۵). امنیت شغلی<sup>۵</sup> مجموعه‌ای از احساسات و ادراکات مربوط به داشتن شغلی مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده است و باعث می‌شود سازمان کمتر دچار تنشهای انسانی گردد (امهان<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲). امنیت شغلی، حق تداوم شغل است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می‌یابد و محدودی است که کارکنان در آن حیطة، اطمینان پیدا می‌کنند که شغل‌شان را از دست نخواهند داد (نظری، ۱۳۹۴) و از طرفی امنیت شغلی، اعتماد سازمانی را افزایش می‌دهد (خلاره و مهداد، ۱۳۹۴). امهان (۲۰۱۲) در مطالعه خود نشان داد سازمان‌هایی که در روابط انسانی بین کارکنان خود کمتر دچار تنش می‌شوند، کارکنان در سطح مطلوبی از امنیت شغلی برخوردار بوده و با فراغ بال، توان و انرژی فکری

1. Yavuz, M.
2. Munderlein, M, et al.
3. Ndjaboue, R
4. Su-yueh, C, et al.
5. job security.
6. Emhan, A.

و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و فرسودگی شغلی در این سازمان‌ها به حداقل می‌رسد. امنیت شغلی مهم‌ترین عامل مربوط به انگیزش کارکنان است (پروهیت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴) به صورتیکه مؤلفه‌های امنیت شغلی (رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دفاع از سازمان) می‌توانند توانمندسازی سازمانی را پیش‌بینی کنند (وحیدی و همکاران، ۱۳۹۶). یافته‌های جلیوند و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) نشان داد رابطه معکوس و معنی‌داری بین امنیت شغلی و فرسودگی شغلی وجود دارد و هرچه امنیت شغلی کارکنان کاهش پیدا کند، میزان فرسودگی شغلی افزایش می‌یابد. یافته‌های صمدی میارکلائی و همکاران (۱۳۹۵) نیز تأثیر علی و معکوس امنیت شغلی بر فرسودگی شغلی را تایید کرد.

با توجه به نقش مهم امنیت شغلی و عدالت سازمانی در فرسودگی شغلی کارکنان در موسسات و نهادهای اجتماعی، این پژوهش به دنبال بررسی رابطه بین متغیرهای عدالت سازمانی و امنیت شغلی و نقش آنها در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) به عنوان یک نهاد اجتماعی و خدماتی صورت گرفت.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان کمیته امداد استان تهران به تعداد ۱۴۰۰۰ نفر بود نمونه آماری پژوهش حاضر شامل آزمون ۲۲۰ نفر (۱۲۰/۵) و ۱۰۰ مرد (۴۵/۵٪) با حدود سنی ۲۰ تا ۴۱ سال، که ۱۳۱ نفر متأهل (۵۹/۵) و ۸۹ نفر مجرد (۴۰/۵) بودند. از این تعداد ۲۳ نفر دیپلم (۱۰/۵٪)، ۷۰ نفر فوق دیپلم (۳۱/۸)، ۹۰ نفر دارای تحصیلات کارشناسی (۴۰/۹) و ۳۷ نفر کارشناس ارشد و بالاتر (۱۶/۸) بودند. به منظور انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای استفاده شد. از آنجائیکه دفتر مرکزی کمیته امداد در شهر تهران قرار

1. Purohit, B.  
2. Jalilvand, H., et al.

دارد و شعبه‌های آن در استان‌های کشور پراکنده می‌باشد، استان تهران انتخاب و از این استان، حوزه‌های منطقه ۱۲، منطقه ۱۳، دفتر دماوند و دفتر مرکزی در تهران به صورت تصادفی به عنوان خوشه انتخاب و سپس از آن حوزه‌ها چهار بخش (مالی، فرهنگی، حمایتی و اداری) و از هر بخش ۵۵ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند تا پرسشنامه‌های مورد استفاده را تکمیل نمایند. بسته ابزارهای سنجش، به همراه توضیحات مختصری برای معرفی طرح پژوهشی و نحوه تکمیل مقیاس‌ها در اختیار آزمودنی‌ها قرار گرفت. در صورتیکه آزمودنی پس از مطالعه توضیحات، موافقت خود را با شرکت در مطالعه اعلام می‌کرد؛ از وی خواسته می‌شد که پرسشنامه‌ها را تکمیل کند. از آزمودنی خواسته شد از ذکر نام خود خودداری کند و اعلام شد که اطلاعات به صورت محرمانه بوده و تحریف صورت نگرفته و در صورتیکه آزمودنی تمایل داشته باشد نتیجه اطلاعات به صورت شخصی به وی اعلام می‌گردد و در خاتمه خاطر نشان گردید الزامی برای شرکت در این آزمون ندارند و می‌توانند انصراف داده و پرسشنامه‌ها را پرنکنند. ملاک ورود کار کردن افراد در حوزه‌های انتخاب شده، و عدم آشنایی قبلی با ابزارهای سنجش این مطالعه بوده و ملاک خروج انصراف آزمودنی از پاسخگویی، داشتن بیماری جسمانی و روانشناختی بارز و مصرف داروهای روان‌پزشکی بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های امنیت شغلی نیسی (۱۳۸۱)، پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلح و جکسون (۱۹۸۱) و پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شد. داده‌ها با آزمون تحلیل رگرسیون چند متغیره و ضریب همبستگی پیرسون تحلیل شدند.

### ابزارهای پژوهش

الف) پرسشنامه امنیت شغلی: این پرسشنامه با هدف دستیابی و شناسایی عوامل تهدیدکننده امنیت شغلی در محیط کار تهیه شده است. این پرسشنامه شامل ۳۰ سؤال ۵ گزینه‌ای است و برای اولین بار توسط نیسی در سال ۱۳۷۹، ساخته و مورد استفاده قرار گرفته است، سپس در سال ۱۳۸۱ توسط نیسی و سید محمودیان سؤالات آن تعدیل

گردید. پرسشنامه امنیت شغلی در پژوهش‌های مختلفی توسط محققان و کارشناسان در سالهای اخیر مورد استفاده قرار گرفته است (نظری، سوری و عیدی، ۱۳۹۴).  
ضریب پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ توسط سقاییان (۱۳۹۰)، ۰/۹۰ بدست آمد و روایی این پرسشنامه ۳۳٪ در مطالعات نیسی و سید محمودیان (۱۳۸۱) به دست آمد.

ضریب آلفای این پرسشنامه برای پژوهش حاضر ۸۶٪ بود. طیف پاسخدهی پرسشنامه از نوع لیکرت می‌باشد. شیوه امتیازدهی به گونه‌ای که گزینه "کاملاً مخالفم" نمره ۰، "مخالفم" نمره ۱، "نظری ندارم" نمره ۲، "موافقم" نمره ۳ و "کاملاً موافقم" نمره ۴ می‌گیرد. نمره فرد در این مقیاس، به وسیله جمع اعداد گزینه‌های انتخاب شده، محاسبه می‌شود. قابل ذکر است که در سوالهای شماره ۵ و ۲۷ شیوه نمره گذاری معکوس است. نمرات بالاتر نشان دهنده احساس امنیت شغلی بالاتر از دیدگاه فرد پاسخ دهنده خواهد بود و برعکس (سقاییان، ۱۳۹۰). این پرسشنامه نه بعد دارد. این ابعاد شامل تمرکز بر شغل سوالات (۱-۲)، جابجایی کمتر در شغل (۳-۵)، انتخاب شغل مناسب (۶-۷)، رضایت شغلی (۸-۱۰)، رضایت اقتصادی (۱۱-۱۳)، عاطفی بودن محیط کار (۱۴-۱۶)، احساس آرامش در کار (۱۷-۲۰)، وابستگی به سازمان (۲۱-۲۳) و دفاع از سازمان (۳۰-۲۴) می‌باشد. این پرسشنامه در ابتدا توسط کمالی (۱۳۷۹) مورد استفاده قرار گرفت و پایایی آن از روش آلفای کرونباخ تایید گردید. همچنین توسط نیسی و سید محمودیان (۱۳۸۱) نیز مورد استفاده قرار گرفت که روایی آن ۳۳٪ به دست آمد، ضریب پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۰ بدست آمد (سقاییان، ۱۳۹۰). ضریب آلفای این پرسشنامه برای پژوهش حاضر ۸۶٪ بود.

**پرسشنامه عدالت سازمانی:** این پرسشنامه توسط نیهوف و مورمن<sup>۱</sup> (۱۹۹۳) تهیه و شامل ۲۰ سوال است که به وسیله آن سه بعد سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و

1. Niehoof, B.R., & Moorman, R.H.

عدالت تعاملی) مورد سنجش قرار می‌گیرد. تعداد سوالات عدالت توزیعی ۵ سوال، عدالت رویه‌ای ۶ سوال و عدالت تعاملی ۹ سوال می‌باشد. روایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برای عدالت توزیعی ۰/۹۱، عدالت تعاملی ۰/۷۶، عدالت رویه‌ای ۰/۹۲ و عدالت سازمانی کلی ۰/۹۴ به دست آمد (نادیری و تانوا، ۲۰۱۰). قنبری و حجاری (۱۳۹۲) پایایی پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ محاسبه کردند که برای عدالت سازمانی کلی ۰/۹۱، عدالت توزیعی ۰/۸۶، عدالت رویه‌ای ۰/۸۹ و برای عدالت تعاملی ۰/۸۴ به دست آمد. این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) می‌باشد. آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر برای عدالت توزیعی ۰/۸۸، عدالت تعاملی ۰/۷۶ و عدالت رویه‌ای ۰/۹۰ بدست آمد.

**پرسشنامه فرسودگی شغلی:** پرسشنامه فرسودگی شغلی شامل ۲۲ عبارت بوده که ۹ عبارت آن فرسودگی عاطفی یا هیجانی، ۵ عبارت مسخ شخصیت و ۸ عبارت پیشرفت و ترقی شخصی را مورد بررسی قرار می‌دهند. افراد مورد مطالعه به هریک از گویه‌های پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت از شدت ۱ (هرگز) تا ۷ (خیلی زیاد) پاسخ می‌دهند (سلیمی و همکاران، ۱۳۸۹). مسلچ و جکسون<sup>۲</sup> (۱۹۸۱) روایی زیرمقیاسهای خستگی عاطفی، شخصیت زدایی و فقدان موفقیت را به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۷۱ و گزارش کردند. روایی و پایایی این پرسشنامه در ایران مورد مطالعات مختلف قرار گرفته است که استفاده از آن با اعتبار و پایایی بالا مورد تایید قرار گرفته است. پایایی درونی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ و ضریب بازآزمایی آن ۰/۶۰ تا ۰/۸۰ گزارش شده است و پایایی درونی برای هریک از خرده آزمونها به شرح است: برای خستگی عاطفی ۰/۰۹، موفقیت فردی ۰/۷۱، مسخ شخصیت ۰/۷۹ می‌باشد (سلیمی و همکاران، ۱۳۸۹).

1. Nadiri, H., & Tanova, C.  
2. Maslach, C., & Jackson, S.E.



**یافته‌ها**

بررسی شاخص‌های توصیفی با توجه به نتایج آزمون کولموگراف-اسمیرنوف نشان داد که در همه متغیرها به علت اینکه سطح معناداری آنها بیشتر از مقدار مفروض ۰/۰۵ (آلفا) می‌باشد، بنابراین متغیرها دارای توزیع نرمال هستند. هریک از متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد که در هیچ یک از مقادیر کجی و کشیدگی از ۱/۹۶ تخطی نکرده است. بنابراین این، توزیع نرمات در این متغیرها متقارن و در حد نرمال می‌باشد.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	متغیر	میانگین	انحراف معیار
عدالت سازمانی	۲/۹۲	۰/۷۲۲	خرده مقیاس رضایت اقتصادی	۲/۴۲	۰/۹۲۰
خرده مقیاس عدالت توزیعی	۲/۸۱	۰/۸۶۲	خرده مقیاس عاطفی بودن محیط کار	۳/۲۱	۰/۶۴۱
خرده مقیاس عدالت مروده‌ای	۳/۰۲	۰/۸۸۱	خرده مقیاس احساس آرامش در کار	۲/۸۷	۰/۴۸۰
خرده مقیاس عدالت رویه‌ای	۲/۹۴	۰/۷۷۹	خرده مقیاس وابستگی به سازمان	۲/۹۹	۰/۸۴۴
امنیت شغلی	۲/۹۴	۰/۴۱۱	خرده مقیاس دفاع از سازمان	۲/۴۷	۰/۶۰۹
خرده مقیاس تمرکز بر شغل	۳/۲۷	۰/۷۳۳	فرسودگی شغلی	۴/۰۲	۰/۸۶۷
خرده مقیاس جابجایی کمتر در شغل	۲/۳۰	۰/۵۰۷	خرده مقیاس خستگی عاطفی	۳/۶۶	۰/۹۶۱
خرده مقیاس انتخاب شغل مناسب	۳/۶۵	۰/۶۹۸	خرده مقیاس شخصیت زدایی	۳/۸۱	۱/۱۲
خرده مقیاس رضایت شغلی	۳/۲۷	۰/۵۵۲	خرده مقیاس فقدان موفقیت فردی	۴/۵۸	۱/۰۱

همانگونه که در جدول یک نشان داده شد بالاترین میانگین‌ها از عدالت سازمانی، مقیاس عدالت مراوده‌ای (۳/۰۲)، از امنیت شغلی، مقیاس انتخاب شغل مناسب (۳/۶۵)، از فرسودگی شغلی، مقیاس فقدان موفقیت فردی (۴/۵۸) بوده و پایین‌ترین میانگین‌ها از عدالت سازمانی، مقیاس عدالت توزیعی (۲/۸۱)، از امنیت شغلی، مقیاس جابجایی کمتر در شغل (۲/۳۰) و از فرسودگی شغلی، مقیاس خستگی عاطفی (۳/۶۶) بود. در جدول ۲. معنی دار بودن رگرسیون بوسیله آزمون F و ضریب همبستگی نشان داده می‌شود.

جدول ۲. خلاصه مدل رگرسیون چند متغیره

مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	Sig	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین
۱۳/۸۰۶	۲	۶/۹۰۳	۹/۹۳۱	۰	۰/۰۷۵	۰/۰۸۴
۱۵۰/۸۴۶	۲۱۷	۰/۶۹۵				
۱۶۴/۶۵۳	۲۱۹					

منبع تغییرات: باقیمانده

جدول ۲ پیش‌بینی تأثیر هم‌زمان متغیرهای امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی را نشان می‌دهد. رگرسیون چند متغیره نشان می‌دهد، با توجه به اینکه  $F = 9/931$  بزرگتر از مقدار بحرانی و سطح معناداری محاسبه شده آن کوچکتر از  $0/05$  است پس رابطه خطی بین حداقل یکی از متغیرهای مستقل با متغیر وابسته وجود دارد. مقدار ضریب تعیین نشان می‌دهد که حدود  $8/4\%$  از تغییرات فرسودگی شغلی بوسیله متغیرهای امنیت شغلی و عدالت سازمانی، قابل پیش‌بینی است.

جدول ۳. همبستگی پیرسون مؤلفه‌های امنیت شغلی با فرسودگی شغلی

مؤلفه	فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی	شخصیت زدایی	فقدان موفقیت
امنیت شغلی	همبستگی ۰/۲۷۴**	۰/۲۰۲**	۰/۲۰۶**	۰/۲۸۵**
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۳	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰
تمرکز بر شغل	همبستگی ۰/۱۴۹**	۰/۱۲۵	۰/۰۳۶	۰/۲۲۴**
سطح معناداری	۰/۰۲۷	۰/۰۶۴	۰/۰۵۹۹	۰/۰۰۱
جابجایی کمتر در شغل	همبستگی ۰/۰۸۲	۰/۱۱۰	۰/۰۰۳	۰/۱۰۲
سطح معناداری	۰/۲۲۸	۰/۱۰۴	۰/۹۵۹	۰/۱۳۲
انتخاب شغل مناسب	همبستگی ۰/۳۴۷**	۰/۲۱۵**	۰/۲۷۸**	۰/۳۸۲**
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
رضایت شغلی	همبستگی ۰/۲۳۶**	۰/۱۹۵**	۰/۱۶۷**	۰/۲۳۵**
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۴	۰/۰۱۳	۰/۰۰۰
رضایت اقتصادی	همبستگی ۰/۰۳۱	۰/۰۶۵	-۰/۰۰۶	۰/۰۲۳
سطح معناداری	۰/۶۵۳	۰/۳۳۶	۰/۹۳۵	۰/۷۳۸
عاطفی بودن محیط کار	همبستگی ۰/۳۶۵**	۰/۲۲۸**	۰/۳۹۰**	۰/۲۸۹**
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
احساس آرامش در کار	همبستگی ۰/۲۱۱**	۰/۱۱۹	۰/۲۲۰**	۰/۱۸۴**
سطح معناداری	۰/۰۰۲	۰/۰۷۷	۰/۰۰۱	۰/۰۰۶
وابستگی به سازمان	همبستگی ۰/۰۳۶	۰/۰۲۹	۰/۰۰۹	۰/۰۵۶
سطح معناداری	۰/۵۹۷	۰/۶۷۴	۰/۹۰۰	۰/۴۱۰
دفاع از سازمان	همبستگی ۰/۱۵۳*	۰/۰۸۳	۰/۱۴۶*	۰/۱۵۲*
سطح معناداری	۰/۰۲۳	۰/۲۲۱	۰/۰۳۰	۰/۰۲۴

<0.05P

جدول ۳ نشان می‌دهد که بین امنیت شغلی با فرسودگی شغلی و مولفه‌های آن رابطه معناداری دارد. همچنین جدول فوق نشان می‌دهد که مولفه تمرکز بر شغل با فرسودگی شغلی و فقدان موفقیت، انتخاب شغل مناسب با فرسودگی شغلی و مولفه‌های آن، رضایت شغلی با فرسودگی شغلی و مولفه‌های آن، عاطفی بودن محیط کار با فرسودگی شغلی و مولفه‌های آن، احساس آرامش در کار با فرسودگی شغلی با شخصیت زدایی و فقدان موفقیت، دفاع از سازمان با شخصیت زدایی و فقدان موفقیت رابطه معناداری دارد.

جدول ۴. خلاصه نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی

مؤلفه	عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	عدالت مرآمده ای	عدالت رویه ای
فرسودگی شغلی	۰/۰۹۹	۰/۰۷۲	۰/۰۷۵	۰/۱۱۱
سطح معناداری	۰/۱۴۳	۰/۲۸۷	۰/۲۶۸	۰/۱۰۰
خستگی عاطفی	۰/۱۴۶*	۰/۰۹۸	۰/۱۰۵	۰/۱۷۸*
سطح معناداری	۰/۰۳۱	۰/۱۴۷	۰/۱۲۱	۰/۰۰۸
شخصیت	۰/۰۲۸	-۰/۰۵۷	۰/۰۷۰	۰/۰۶۱
زدایی	۰/۶۸۱	۰/۴۰۱	۰/۳۰۱	۰/۳۶۶
فقدان موفقیت	۰/۰۸۶	۰/۱۵۵*	۰/۰۱۶	۰/۰۴۹
فردی	۰/۲۰۶	۰/۰۲۱	۰/۸۱۹	۰/۴۷۰

$P < 0.05$

با توجه به جدول ۴ می‌توان نتیجه گرفت بین متغیرهای فرسودگی شغلی و عدالت سازمانی تنها در مولفه‌های خستگی عاطفی از فرسودگی شغلی با مؤلفه عدالت رویه‌ای و مؤلفه فقدان موفقیت فردی از فرسودگی شغلی با عدالت توزیعی رابطه معناداری دارند ( $P < 0.05$ ).

جدول ۵. نتایج رگرسیون چند متغره جهت بررسی متغیرهای پژوهش

Sig	T	ضریب استاندارد		مدل	
		شده Beta	ضریب غیر استاندارد Std. Error B		
۰/۰۰۰	۵/۵۸۱		۰/۴۰۸	۲/۲۷۷	مقدار ثابت
۰/۱۵۴	-۱/۴۳۲	-۰/۱۱۹	۰/۱۰۰	-۰/۱۴۳	عدالت سازمانی
۰/۰۰۰	۴/۱۸۸	۰/۳۴۹	۰/۱۷۵	۰/۷۳۵	امنیت شغلی
۰/۹۰۸	۰/۱۱۵	۰/۰۰۹	۰/۰۹۱	۰/۰۱۱	تمرکز بر شغل
۰/۳۸۷	۰/۸۶۶	۰/۰۶۲	۰/۱۲۳	۰/۱۰۶	جابجایی کمتر در شغل
۰/۰۰۰	۴/۱۲۵	۰/۲۷۹	۰/۰۸۴	۰/۳۴۷	انتخاب شغل مناسب
۰/۱۴۱	۱/۴۷۸	۰/۰۹۹	۰/۱۰۵	۰/۱۵۶	رضایت شغلی
۰/۲۶۱	-۱/۱۲۷	-۰/۰۹۲	۰/۰۷۶	-۰/۰۸۶	رضایت اقتصادی
۰/۰۰۱	-۳/۲۳۶	۰/۲۶۱	۰/۱۰۹	۰/۳۵۳	عاطفی بودن محیط کار
۰/۰۲۴	۲/۲۶۸	۰/۱۶۷	۰/۱۳۳	۰/۳۰۲	احساس آرامش در کار
۰/۰۰۲	-۳/۰۹۷	-۰/۲۸۰	۰/۰۹۳	۰/۲۸۷	وابستگی به سازمان
۰/۰۸۸	۱/۷۱۶	۰/۱۶۸	۰/۱۳۹	۰/۲۳۸	دفاع از سازمان

<P/۰۰۵

در جدول شماره ۵ قدر مطلق آماره t محاسبه شده از تأثیر معنادار امنیت شغلی بر فرسودگی شغلی حمایت می‌کند و نشان از نقش پیش‌بینی‌کنندگی کم‌عدالت سازمانی در فرسودگی شغلی می‌کند. مولفه‌های انتخاب شغل مناسب، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش در کار و وابستگی به سازمان قابلیت پیش‌بینی متغیر فرسودگی شغلی را دارند. ما با توجه به ضریب استاندارد می‌توان نقش پیش‌بین اثر متغیرهای مستقل بر وابسته را رتبه‌بندی کرد در نتیجه متغیر امنیت شغلی با ضریب

استاندارد ( $\beta = 0/349$ ) بیشترین سهم را دارد. هر چند به طور کلی عدالت سازمانی نقش کمی در تبیین فرسودگی شغلی داشت ولی نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد برخی از مؤلفه‌های عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه دارند که در جدول شماره ۴ نشان داده می‌شود.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه امنیت شغلی و عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) بود. نتایج نشان داد که امنیت شغلی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری داشته می‌تواند فرسودگی شغلی را تبیین نماید ( $0/05 < P$ ). اما عدالت سازمانی نقش کمی در تبیین فرسودگی شغلی داشت و در زیرمقیاس عدالت رویه‌ای در سطح ( $0/05 < P$ ) رابطه معناداری با زیرمقیاس خستگی عاطفی از فرسودگی شغلی، و زیرمقیاس عدالت توزیعی رابطه معناداری با فقدان شخصیت فردی از فرسودگی شغلی داشت. در مدل غیرفعال انگیزشی مسیر شغلی از نظر لاندن ۱۹۸۳ به نقل از پردلان و همکاران (۱۳۹۲)، شرایط موقعیتی شامل اجزای زیادی از محیط‌های کاری است که تأثیر بالقوه‌ای بر انگیزش مسیر شغلی فرد دارد؛ مانند سیاست‌های نیروی انسانی، سبک رهبری، طراحی شغل، انسجام گروه و نظام‌های جبران و پاداش. لاندن مفهوم انگیزش مسیر شغلی را به مانند ساختاری چند بعدی است که در درون آن فرد از شرایط موقعیتی تأثیر می‌پذیرد و متقابلاً به رفتارها و تصمیمات مسیر شغلی عکس‌العمل نشان می‌دهد. بنابراین حمایت از کارکنان به عنوان یک عنصر اخلاقی می‌تواند به صورت بالقوه در ایجاد یک سازمان مدنی و عدالت‌پروور نقش ایفا کند این امر موجب می‌شود که چنین سازمانی از ثبات همیشگی و خلل‌ناپذیری برخوردار شود زیرا در نوع خود با هرگونه بی‌عدالتی در حق کارکنان مقابله می‌کند (حسنی، ۱۳۹۱). در این پژوهش نشان داده شد امنیت شغلی در فرسودگی شغلی مؤثر بوده، اما عدالت سازمانی در فرسودگی شغلی نقش کمی را نشان داد. بین زیرمقیاس‌های امنیت شغلی با زیرمقیاس‌های فرسودگی شغلی در کارکنان کمیته امداد

رابطه وجود داشت؛ که با یافته‌های دهقان و همکاران (۱۳۹۱)، شفيعی پور مطلق و همکاران (۱۳۹۱)، مشیری (۱۳۹۱)، بابازاده (۱۳۹۲) و کوشازاده (۱۳۹۳)، باقری (۱۳۹۳) همسوی بود؛ که در یافته‌های خود نشان دادند در اثرامنیت و عدالت سازمانی، قصد ترک شغل کاهش می‌یابد. امنیت شغلی، نقش واسطه‌ای در ایجاد اعتماد به مدیریت ارشد را به عهده دارد. کارکنانی که دارای امنیت شغلی بالاتری هستند از کار خود راضی بوده، مولدتر و خلاق بوده و نسبت به سازمان و کار خود متعهد می‌شوند. بنابراین سازمان و محل کار باید قادر باشد محیطی امن، جالب، برانگیزنده به وجود بیاورند تا افراد متعهد، خلاق و سخت کوش را حفظ کنند. همانطور که مزلودر نظریه خود بیان می‌دارد که نیاز به امنیت جایگاه پراهمیتی دارد و برطرف کردن نیاز امنیت می‌تواند در افزایش تعهد سازمانی از طرفی رضایت شغلی را به بار بیاورد که این عامل عملکرد کارکنان را افزایش، محیط کار را خوشایند و در نتیجه فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد. هر چه اختیارات کارشناسان در تصمیم‌گیری، اجرای وظایف شغل و سایر امور مربوط به شغل بیشتر باشد، سازمان‌ها فرسودگی شغلی کمتری را تجربه خواهند کرد (باسامی و همکاران، ۱۳۹۲). یافته‌های اعرابی و کمانی (۱۳۷۹)، بابایی و همکاران (۱۳۹۱)، امیری (۱۳۹۰)، طبرسا (۱۳۹۰)، ارقند و همکاران (۱۳۹۳)، با یافته‌های این پژوهش همسوی بود که در پژوهش‌های خود نشان دادند امنیت شغلی به نوعی مانع فرسودگی شغلی می‌شود. در این راستا مطالعات امهان (۲۰۱۲)، شعبانی و همکاران (۱۳۹۰) نشان دادند که رضایت شغلی و هم چنین تعهد شغلی از مولفه‌های اصلی در امنیت شغلی هستند که از فرسودگی شغلی جلوگیری می‌کند. نتایج دیگر بدست آمده در این پژوهش نشان از رابطه معناداری فقدان موفقیت از زیر مقیاس فرسودگی شغلی با عدالت توزیعی از زیر مقیاس عدالت سازمانی داشت؛ بصورتیکه کارکنان از منصفانه نبودن توزیع درآمدها شکایت دارند و مدیران در بین ابعاد سازمانی کمترین توجه را به عدالت توزیعی دارند و همین عامل باعث می‌شود کارکنان تصور کنند تلاش آنها برای پیشرفت در کار مورد توجه

مدیران قرار نمی‌گیرد و باعث فقدان موفقیت در کارکنان می‌شود که با یافته‌های حسینی همکاران (۱۳۹۶) همسو بود؛ که در مطالعه خود نشان دادند عدالت توزیعی در رتبه آخر در بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی قرار دارد و توزیع عادلانه پاداش‌ها منصفانه صورت نمی‌گیرد و باعث می‌شود کارکنان احساس خستگی در کار کنند. کارکنان در مقابل وجود یا عدم وجود عدالت سازمانی در محل کار واکنش نشان می‌دهند که یکی از این واکنش‌ها افزایش یا کاهش تنش منفی (فرسودگی شغلی) است. یافته‌های اندکازلکی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد که ابعاد عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی و ابهام-تعارض نقش کارکنان رابطه دارد و نشان دادند عدالت توزیعی و عدالت تعاملی قوی‌ترین پیش‌بین و عدالت رویه‌ای ضعیف‌ترین پیش‌بین برای فرسودگی شغلی است. که در زمینه عدالت تعاملی با یافته این پژوهش نا همسو بود چون در یافته این پژوهش عدالت تعاملی نقشی در فرسودگی شغلی نداشت. یافته‌های روح الهی و همکاران (۱۳۹۴) نیز موید این نکته است که عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای از ابعاد عدالت سازمانی رابطه منفی و معنادار با فرسودگی شغلی دارد که با یافته‌های این مطالعه همسو بود. از جمله محدودیت‌های این پژوهش استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی از این نهاد حمایتی بود. نمونه آماری محدود به استان تهران بود و پژوهش خاصی در رابطه با شرایط شغلی و فرسودگی شغلی در کمیته امداد تاکنون صورت نگرفته است بنابراین تعمیم نتایج برای بقیه سازمانهای این ارگان بایستی با احتیاط اقدام شود. علی‌الحال با توجه به شرایط خاص روانی اجتماعی مربوط به حساسیت و ظرافت شغلی کارکنان کمیته امداد به عنوان یک نهاد حمایتی توصیه می‌شود این افراد و خانواده‌های آنها تحت نظارت روان‌شناس و مشاور در آموزش‌های مرتبط با کاهش فرسودگی شغلی قرار گیرند.

1. Andkazelki, M.



## منابع

- ارقند، م. ر.؛ اسمعیلی، م. ر.؛ خداداده کاشی، ش. (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان گیلان. نشریه مدیریت ورزشی، ۶(۳)، ۴۵۸-۴۴۳.
- اعرابی، س. م.؛ کمائی، س. م. ح. (۱۳۷۹). رابطه بین احساس امنیت شغلی و عوامل فردی کارکنان. مدیریت دولتی، ۴۸، ۴۹، ۹۴-۸۷.
- امیری، ح.؛ میرهاشمی، م.؛ پارسا معین، ک. (۱۳۹۰). ارتباط ویژگی‌های شغل و نقش‌های شغلی با تحلیل رفتگی شغلی. فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی / سازمانی، ۲۰(۷)، ۶۹-۵۳.
- بابازاده، ط.؛ جمشیدیان، ع.؛ رحیمی، ح.؛ مرادی، م. ر. (۱۳۹۲). تحلیل رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی شهر اصفهان. جامعه‌شناسی کاربردی، ۱(۸۴-۷۱).
- بابایی، م.؛ بهادری، م. ک.؛ مهربان، ف. (۱۳۹۱). اولویت بندی مولفه‌های مؤثر بر انگیزش شغلی در کارکنان یک مرکز نظامی به روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP). مجله طب نظامی، ۱۴(۴)، ۲۴۳-۲۳۶.
- باسامی، ا.؛ چیذری، م.؛ عباسی، ع. (۱۳۹۲). ارتباط بین ویژگی‌های شغل و تحلیل رفتگی شغلی در میان کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان. پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، ۴(۲۸)، ۴۲-۲۸.
- باقری، ک.؛ جهرمی، ش.؛ شاپور، ا.؛ احمدی، ع. (۱۳۹۳). رابطه مدیریت کیفیت فراگیر با ارتباطات سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۳)، ۱۷۶-۱۶۳.
- پردلان، ن.؛ کریمی‌ان، ع.؛ میری، ا.؛ خاکسار، ا.؛ عاقلی، م.؛ حسینیان، س. (۱۳۹۲). بررسی اعتبار، پایایی و هنجاریابی مقیاس تاب‌آوری مسیر شغلی. فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش‌های مشاوره، ۱۲(۴۷)، ۴۷-۲۱.
- جزئی، ن.؛ سلطانی، ش. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر عدالت سازمانی به تعهد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی. مجله مدیریت توسعه و تحول، ۲۵، ۳۶-۲۷.
- حسنی، م.؛ جودت کردلر، ل. (۱۳۹۱). رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کادر درمانی بیمارستان امام رضا اورمیه. دو ماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، ۱۰(۳)، ۳۵۲-۳۴۰.
- حسینی، ع.؛ خادمی زارع، ح.؛ صادقیه، ا.؛ فخرزاد، م. ب. (۱۳۹۶). رتبه بندی ابعاد سازمانی با بکارگیری تکنیک تاپسیس (مورد مطالعه: کمیته امداد امام خمینی (ره) کل استان خراسان رضوی). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵(۲)، ۴۱۷-۳۹۳.
- خلاوه، ا.؛ مهداد، ع. (۱۳۹۴). پیش بینی ادراک امنیت شغلی و اعتماد سازمانی از طریق رهبری اخلاقی و پایبندی به قرارداد روانشناختی. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۴)، ۴۴-۳۸.
- دهقان، ن.؛ عمران‌فر، ع.؛ حسینی، م. ر.؛ فتحی، ص. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رعایت عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان (مورد مطالعه یک سازمان نظامی). فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت نظامی، ۱۲(۴۶)، ۱۰۲-۶۵.

- روح‌الهی، ا.ع؛ مفتخری تبریزی، ا.؛ اسدی، ا. (۱۳۹۴). بررسی روابط بین عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در بین مارکنان فرودگاه. طب نظامی، ۱۷(۴)، ۲۸۱-۲۷۳.
- زارع، ش. (۱۳۹۱). بررسی رابطه عدالت سازمانی با سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش زاهدان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان
- زارعان شهرکی، س.؛ ربیعی، م.؛ گرجی، ی. (۱۳۹۷). بررسی ساختار رغبت‌های شغلی مدل کروی فردی تریسی در دانش‌آموزان مدارس تیزهوش و عادی. فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش‌های مشاوره، ۱۷(۶۵)، ۴۸-۷۰.
- سقاییان، ر. (۱۳۹۰). رابطه امنیت شغلی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت ملی حفاری ایران در شهرستان اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت
- سلیمی، س.ح.؛ آزاد مرزآبادی، ا.؛ عابدی درزی، م. (۱۳۸۹). بررسی سلامت روانی و رابطه آن با فرسودگی شغلی و رضایت از زندگی کارکنان یک دانشگاه نظامی در سال ۱۳۸۹. مجله طب نظامی، ۱۴(۴)، ۲۸۱-۲۷۶.
- شعبانی، ب.؛ فراهانی، آ.؛ جعفری، ا. (۱۳۹۰). رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی استانی. مدیریت تحقیقات فیزیولوژی و ورزش، ۸(۴۲-۳۳)
- شفیع پورمطلق، ف.؛ خدیوی، ا.؛ ترابی نهاد، م. (۱۳۹۱). تعیین رابطه بین جو سازمانی، سبک رهبری، و عدالت سازمانی با انگیزه توفیق طلبی سازمانی مبتنی بر میانجی‌گری تعهد سازمانی (مطالعه موردی: اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد محلات). فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، ۲(۴)، ۱۲۵-۱۱۳.
- صمدی میارکلائی، ح.؛ حسینی، س.ز.؛ صمدی میارکلائی، ح. (۱۳۹۵). تحلیل اثرات امنیت شغلی بر سندرم فرسودگی شغلی پرستاران. مدیریت پرستاری، ۵(۵)، ۸۰-۷۹.
- طبرسا، غ.ع.؛ یزدانی زیارت، م.؛ زرنیسی، ح.؛ طاهری، ا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه شهید بهشتی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۳(۹)، ۱۰۳-۸۸.
- قاسمی، ا.ر. (۱۳۹۳). بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی بر عدالت سازمانی و عملکرد شغلی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲(۱۰)، ۸۲-۶۳.
- قنبری، س.؛ حجاری، ن. (۱۳۹۲). رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر همدان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۵(۱۶)، ۲۷-۹.
- کوشازاده، ف.؛ کوشازاده، س.ع. (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت کارکنان: نقش واسطه جو سکوت سازمانی، عجزین شدن با شغل و تحلیل رفتگی. مجله مدیریت توسعه و تحول، ۱۶(۶۹-۶۱).
- مشیری، ک.؛ آقایی، ن.؛ پورسلطانی زرنیدی، ح.؛ قربانی، م. (۱۳۹۱). ارتباط بین عدالت سازمانی ادراک شده با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران. دوفصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۴(۷)، ۷۷-۶۵.
- ملازهی، ا. (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی و جو سازمانی با تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی. فصلنامه پژوهش رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷(۲)، ۲۶-۲۱۳. ۲۰۲.

- نظری، ف.؛ سوری، ا.؛ عبدی، ح. (۱۳۹۴). پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مولفه‌های آن. پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. ۱۱(۲۱)، ۱۸۴-۱۷۵.
- وحیدی، ع.؛ ا.؛ برزگر، م.؛ احمدی، ع. (۱۳۹۶). نقش واسطه‌گری امنیت شغلی در رابطه بین هویت سازمانی با توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شهر مرودشت. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۸(۲) پیاپی ۳۰، ۸۵-۱۰۳.
- Aghilinejad, M., Zargham Sadeghi, A.A., Sarebanha, S., & Bahrami-Ahmadi, A. (2014). Role of occupational stress and burnout in prevalence of musculoskeletal disorders among embassy personnel of foreign countries in Iran. *Iran Red Crescent Med J.* 16(5): 9066-76.
- Andkazelki, M., Sarghand, S., & Barzegar, M. (2013). Relationship of dimention of organization justices with job burnout, role conflict in staff. *social psychological.* 8(28), 93-106.
- Ceylan, A. & kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between Organizational in justice and Organizational commitment: implications for Health care professionals. *International journal of Business and management.* 5, 27-38.
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees. *Review of Public Personnel Administration.* 32- 40.
- Emhan, A. (2012). Relationship among managerial support, job satisfaction and organizational commitment: A Comparative Study of Nonprofit, For-Profit and Public Sectors in Turkey. *International Journal of Business, Humanities and Technology.* 2, 5, 1-5.
- Jalilvand, H., Yamini, M., & Nia, H. (2015). Studying relationship between job security, hardiness, and burnout. *Journal UMP Social Sciences and technology management.* 3(3), 641-644.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior.* 2, 99-113.
- Maslach, C., & Leiter M.P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry.* 15(2):103-11.
- Munderlein, M., Ybema, JF., Koster, F. (2013). Happily ever after? Explaining turnover and retirement intentions of older workers in the Netherlands. *Career Dev Int.* 18:548-68
- Nadiri, H., Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intention, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management.* 29: 33-41.
- Ndjaboué, R., Brisson, C., & Vézina, M. (2012). Organisational justice and mental health: a systematic review of prospective studies. *Occup Environ Med.* 69:694-700

- Niehoff, B.R., & Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of management Journal*. 36(3), 527-557.
- Pellegrino, A.B.W., Davis-Martin, R.E., Houle, T.T., Turner, D.P., & Smitherman, T.A. (2017). Perceived triggers of primary headache disorders: A meta-analysis. *Cephalalgia: an international journal of headache*. 1177-89.
- Purohit, B., & Bandyopadhyay, T. (2014). Beyond job security and money: driving factors of motivation for government doctors in India. *Hum Resour Health*. 12: 1478-91.
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS One*. 12(10): 1371-81.
- Schonfeld, I.S., Bianchi, R. (2016). Burnout and Depression: Two Entities or One?. *J Clin Psychol*. 72 (1):22-37.
- Seidler, A., Thinschmidt, M., Deckert, S., Then ,F., Hegewald ,J., Nieuwenhuisen, K., et al. (2014). The role of psychosocial working conditions on burnout and its core component emotional exhaustion-a systematic review. *J Occup Med Toxicol*. 9(1):10.6673-79
- Su-Yueh, C., Wen-Chuan, W., Ching-Sheng, C., Chia-Tzu, L., Jung-Yuan, K., Hui-Ching, W., Yu-Tz, L., & Shu-I, L. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Serv Res.* ; 15: 363-72.
- Tliss, H., & Elamin, A. (2015). Exploring the Relationship between Organizational Citizenship between and Organizational Justice in the Islamic Saudi Arabian Content. *Journal of Management Development*. 34(10), 1042-1060.
- Yavuz, M. (2010). The effects of teacher' perception of organizational justice and culture on organizational commitment African. *Journal of Business Management*. 4,(5), 695-701.
- Ybema, J. F., van der Meer, L., Fenna R. M., & Leijten, F. R. M. (2016). Longitudinal Relationships Between Organizational Justice, Productivity Loss, and Sickness Absence Among Older Employees *Int J Behav Med*. 23(5): 645-654.