

The mediating role of mental health, organizational justice, burnout in the relationships between job stress and job satisfaction of police's personnel of Bojnourd

Received: ۲۰۲۱/۰۶/۱۵
Accepted: ۲۰۲۱/۰۷/۱۵
Article type: Reaserch Article
p.p = ۱۱- ۳۸
DOI: ۱۰.۲۲۰۳۴/MAPE.۲۰۲۱,۹۷۸۱۳

Malahat Amani

associate professor, university of Bojnord
m.amani@ub.ac.ir

Homa Saemian

Kosar university
homasaeian80@gmail.com



Abstract

Introduction: The aim of this study was to determine the mediating role of mental health, organizational justice, burnout in the relationships between job satisfaction and job stress among police's staff of Bojnourd. The statistical population included all employees of the police of Bojnourd.

Method: one hundered and sixty employees were selected through quota sampling and they replied the questionnaires of organizational justice (Niehoff & Moorman, ۱۹۹۳), job stress (Parker &Decotiis, ۱۹۸۳), burnout (Malach-Pines, ۲۰۰۵), job satisfaction (Weiss et al. ۱۹۶۷) and general health(Goldberg, ۱۹۷۲). Data were analyzed using descriptive and inferential statistical tests and SPSS and PLS software.

Results: The results of structural equation showed that organizational justice Organizational justice had a direct positive effect on job satisfaction through mental health. Also, job stress had a negative effect on mental health and job satisfaction by increasing job burnout and decreasing organizational justice. The goodness value of the overall fit was ۰.۵۶, which indicates the high predictive ability of the model.

Conclusion: In order to promote mental health and increase job satisfaction, the organization needs to take measures to establish organizational justice and reduce the stress of Bojnourd police personnel.

Keywords: Job Satisfaction, Mental Health, job stress, organizational justice, burnout

Citation (APA):

Amani, M. Saemian, H. (۲۰۲۱) The mediating role of mental health, organizational justice, burnout in the relationships between job stress and job satisfaction of police's personnel of Bojnourd

Quarterly Management on Police Training, ۱۴(۵۴), ۱۱-۳۸

نقش واسطه‌ای سلامت روانی، فرسودگی شغلی و عدالت سازمانی در ارتباط با رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی: شهرستان بجنورد)

چکیده

زمینه و هدف: تحقیق حاضر با هدف بررسی تعیین نقش واسطه‌ای سلامت روانی، فرسودگی شغلی و عدالت سازمانی در روابط بین استرس شغلی با رضایت شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی شهر بجنورد انجام شد.

روش: روش تحقیق بصورت توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان فرماندهی انتظامی شهر بجنورد بود که به صورت نمونه‌گیری سهمیه‌ای، ۱۶۰ نفر از کارکنان انتخاب شدند و به پرسش‌نامه‌های عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳)، استرس شغلی (پارکر و دکوتیس، ۱۹۸۳)، فرسودگی شغلی (ملاچ-بین، ۲۰۰۵)، رضایت شغلی (ویس و همکاران، ۱۹۶۷) و سلامت عمومی (گلدبرگ، ۱۹۷۲) پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آمار توصیفی و استنباطی و با نرم‌افزارهای SPSS و PLS تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج معادلات ساختاری نشان داد که عدالت سازمان به‌طور مستقیم و به‌واسطه سلامت روان بر رضایت شغلی اثر مثبت داشت همچنین استرس شغلی به واسطه افزایش فرسودگی شغلی و کاهش عدالت سازمانی، بر سلامت روان و رضایت شغلی اثر منفی گذاشت. مقدار نیکویی برآزش کلی ۰/۵۲ بود که نشانگر توانایی پیش‌بینی بالای مدل می‌باشد.

نتیجه‌گیری: برای ارتقای سلامت روان و افزایش رضایت شغلی، سازمان لازم است تا اقداماتی برای برقراری عدالت سازمانی و کاهش استرس کارکنان نیروی انتظامی شهر بجنورد انجام دهد.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، سلامت روانی، استرس شغلی، عدالت سازمانی، فرسودگی شغلی

استناد (APA): امانی، ملاحظ؛ صائمیان، هما. (۱۴۰۰). نقش واسطه‌ای سلامت روانی، فرسودگی شغلی و عدالت سازمانی در ارتباط با رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی: شهرستان بجنورد)

مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، ۱۴ (۵۴)، ۱۱-۳۸

دریافت: ۱۴۰۰/۴/۲۵

پذیرش: ۱۴۰۰/۵/۲۵

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۱۱-۳۸

شناسه دیجیتال:

۱۰,۲۲۰۳۴/MAPE.۲۰۲۱,۹۷۸۱۳

ملاحظ امانی

دانشیار گروه روان‌شناسی دانشگاه

بجنورد (نویسنده مسئول)

m.amani@ub.ac.ir

هما صائمیان

کارمند دانشگاه کوثر

homasaemian۸۵@gmail.com

مقدمه

رضایت شغلی بازتاب احساس کارمندان است که به موجب آن، کارمندان خرسندی و نگرش مثبت به سمت کار و سازمان می‌دهند (ویس^۱، ۲۰۰۲). احساس رضایت‌مندی شغلی را به‌عنوان واکنش هیجانی مثبت فرد به یک شغل خاص تعریف کرده‌اند (ندیری و تانوا^۲، ۲۰۱۰). پایین‌بودن رضایت شغلی به دلیل عواملی چون سختی کار، درآمد کم، زمان کار طولانی، تراکم کار و بسیاری از عوامل دیگر می‌تواند فشار روانی را در افراد سبب شود و در صورت استمرار، اختلالات روانی و جسمانی به‌وجود می‌آورند (تیسدال^۳، ۲۰۰۶). نیروهای نظامی به لحاظ مأموریت‌های ویژه حرفه‌ای، با مسائل شغلی بیشتری مواجه هستند، فشار روانی چون کمبود خواب، یکنواختی محیط و انجام امور تشریفاتی و تکراری، خودمختاری کم و ساعات طولانی کار در محیط کاری نظامی بیشتر است (حاجی امینی و همکاران، ۱۳۹۰).

استرس شغلی ناشی از مشکلات زیاد در محیط کاری، تغییرات مداوم خارج از کنترل، جابه‌جایی مداوم، اضافه کاری، ساعات کاری زیاد، بی‌نظمی ساعات کاری منجر به فرسودگی شغلی می‌شود. زمانی که فرد استرس زیاد و مداوم و کنترل نشده در محیط کار تجربه می‌کند، تقاضای محیط کار بیش از حد توانایی فرد باشد و نتواند به اهداف خویش برسد و و توانایی مقابله با استرس را نداشته باشد، بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قرار می‌گیرد (شارعی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۶). فعالیت شغلی و استرس‌های مرتبط با آن به‌طور بالقوه در عامل سلامت مهم شناخت شده است. تحقیقات حاکی از آن است که استرس کاری، موقعیت شغلی، سلامت روان و حالت رفاه و بهزیستی پرسنل را تحت تأثیر قرار می‌دهد (پارسلو^۴ و همکاران، ۲۰۰۴). در حوزه سلامت روان، برخی از نیروهای نظامی به‌طور مداوم و شدیداً احساس تنهایی می‌کنند و فرصتی جهت دریافت کمک پیدا نمی‌کنند. ناتوانی در حل مشکلات و برخورد مناسب با آن‌ها ممکن است منجر به مشکلات سازشی شود که خود را به شکل آشفتگی‌های هیجانی، افزایش حساسیت به محرک‌های بیرونی، اضطراب، ناراحتی، تغییرات خلقی و افسردگی نشان دهد (فتحی اشتیانی و سجاده‌چی، ۱۳۸۴).

۱ Weiss

۲ Nadiri, & Tanova

۳ Teasdale

۴ Parslow

سازمان سیستمی اجتماعی است که پایداری و حیاتش، به موجود بودن پیوندی قوی و مستحکم در بین اجزا و عناصر تشکیل‌دهنده آن، وابسته می‌باشد. ادراک بی‌عدالتی دارای تأثیرات مخرب بر روحیه کار جمعی می‌باشد، چون که بر انگیزش کارکنان را تحت تأثیر زیاد خود قرار می‌دهد. توزیع ناعادلانه و غیر منصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان و بی‌عدالتی موجود در آن، سبب تضعیف و تنزل روحیه و انگیزه تلاش و فعالیت در کارکنان می‌گردد؛ به همین دلیل، رعایت عدالت و حق و انصاف، کلید بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت کارکنان و آن سازمان است. بنابراین، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران، و احساس عدالت در کارکنان، از جمله وظایف اصلی مدیران در امر مدیریت می‌باشد. رعایت کردن عدالت به خصوص در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان (توزیع پاداش‌ها، ارتقا و انتصاب، روابط سرپرستی) برای آن کارکنان، دارای اهمیت زیادی است. در راستای توسعه و گسترش احساس عدالت در کارکنان، شناخت چگونگی اینکه رفتارهای مبتنی بر عدالت بر هر یک از ابعاد رضایت و انگیزش کارکنان تأثیر می‌گذارد، دارای اهمیت بسیاری است (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۷).

به دلیل ماهیت و مأموریت‌های خاص نیروهای نظامی و انتظامی، آن‌ها بیشتر در معرض استرس‌های گوناگون و بروز ناسازگاری‌ها هستند که مستقیماً بر سلامت و نگرش شغلی‌شان تأثیر می‌گذارد، بنابراین تحقیق حاضر نقش واسطه‌ای سلامت روان، فرسودگی شغلی و عدالت سازمانی را در روابط رضایت شغلی و استرس شغلی بررسی می‌کند.

پیشینه و مبانی نظری پژوهش

پیشینه تحقیق

اوجانویچ^۱ و همکاران (۲۰۱۹) ارتباط بین فرسودگی پیامدهای مرتبط با شغل و زندگی را در بین پرستاران بررسی کردند و دریافتند که ارتباط معنی‌داری بین آن‌ها وجود داشت.

سیلا و گامرو^۲ (۲۰۱۴) در تحقیق با عنوان فشار زمانی و پیامدهای آن بر سلامت روان با نقش واسطه‌ای رضایت شغلی در بین رانندگان حرفه‌ای نشان دادند که فشار زمانی در سطح سازمان به‌طور منفی با رضایت شغلی و سلامت مرتبط است. همچنین آن‌ها دریافتند که رضایت شغلی روابط بین فشار زمانی و سلامت را وساطت می‌کرد.

۱ Uchmanowicz

۲ Silla, & Gamero

لمبرت^۱ و همکاران (۲۰۱۰) ارتباط عدالت توزیعی و رویه را با رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و ترک شغل را بررسی کردند و دریافتند که هر دو عدالت توزیعی و رویه ای رابطه معکوسی با فرسودگی و تمایل به ترک شغل داشت در حالی که عدالت رویه ای رابطه معنی داری با رضایت زندگی داشت.

فراگر^۲ و همکاران (۲۰۰۵) در یک مطالعه فراتحلیلی در مورد روابط رضایت شغلی و سلامت روان، نشان دادند که رضایت شغلی عاملی اثرگذار بر سلامت کارمندان است. ابوالقاسمی و شمس الدینی (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان نقش واسطه ای رضایت شغلی در روابط بین افسردگی و فرسودگی شغلی بر روی پرستاران دریافتند که رضایت شغلی بالا با کاهش فرسودگی شغلی مرتبط است و رضایت شغلی روابط بین افسردگی و فرسودگی را وساطت می کند.

پیرایش و حاتمی (۱۳۹۸) در مطالعه ای با عنوان بررسی تأثیر فرسودگی و استرس شغلی بر رضایت شغلی کارکنان با نقش متغیر میانجی نظام جبران خدمات در بین کارکنان دانشگاه زنجان، دریافتند که فرسودگی شغلی، تنش شغلی و نظام جبران خدمات بر رضایت شغلی تأثیر گذار بود. به طوری که فرسودگی شغلی و تنش شغلی از طریق متغیر میانجی نظام جبران خدمات نیز بر رضایت شغلی تأثیر می گذاشت.

غلام پور و پورشافعی (۱۳۹۷) در مطالعه ای با عنوان نقش عدالت سازمانی در رضایت شغلی با توجه به میانجی گری فرسودگی شغلی پرستاران دریافتند که عدالت سازمانی ۲۵ درصد از واریانس رضایت شغلی و ۳۲ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین می کنند.

انصاری و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه ای با عنوان مدل سازی معادلات ساختاری تأثیر استرس بر رضایت شغلی کارکنان نظامی، دریافتند که عوامل استرس زا بر رضایت شغلی اثر منفی می گذارد. به این صورت که حمایت مسئولان، ارتباط مناسب بین همکاران و مشخص بودن مسئولیت کارکنان نقش مهمی در کاهش استرس شغلی دارند و ارتقای شغلی، توانمندسازی، مشارکت کارکنان، تسهیلات و خدمات، قدردانی و حقوق و مزایا از جمله موارد مهم در جلب رضایت کارکنان نظامی است.

^۱ Lambert

^۲ Faragher

نوروزی و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای رابطه رضایت شغلی با سلامت روان را در بین پرستاران بررسی کردند و دریافتند که بین رضایت شغلی و سلامت روان همبستگی معنی‌داری وجود داشت.

شارعی نیا و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان ارتباط بین رضایتمندی شغلی و فرسودگی شغلی در کارکنان اورژانس بیمارستانی، دریافتند که رابطه معنادار و معکوسی بین رضایت شغلی با خستگی هیجانی و مسخ شخصیت وجود داشت. اما بین رضایت شغلی و کفایت شخصی رابطه آماری معناداری را نشان نداد.

فیروزکوهی مقدم و همکاران (۱۳۹۶) رابطه ساده و چندگانه استرس شغلی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی در کارمندان نیروی انتظامی شهر تهران را بررسی کردند و نشان دادند که بین استرس شغلی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود داشت و نیز بین رضایت شغلی با فرسودگی شغلی رابطه منفی معنی‌داری وجود داشت. محمدی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی ارتباط عدالت ادراک شده سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند را بررسی کردند و رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی را تایید کردند.

صمدی و صمدی (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با سطح استرس شغلی کارکنان در محیط‌های کاری سازمانی، دریافتند که میان عدالت سازمانی و استرس شغلی رابطه‌ای معکوس و معنی‌دار وجود داشت. نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر نشان داد که ادراک عدالت سازمانی و متغیرهای آن پیش‌بینی‌کننده خوبی برای استرس شغلی هستند.

کمالی دهکردی و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای با عنوان عوامل پیش‌بینی‌کننده سلامت عمومی مبتنی بر رضایت شغلی کارکنان دریافتند که عامل‌های رضایت از همکار و رضایت از شرایط محیط کار پیش‌بینی‌کننده معنادار سلامت عمومی بودند و همچنین تحصیلات بالاتر و پست سازمانی نیز پیش‌بینی‌کننده سلامت عمومی بودند.

اسدی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان رابطه ابعاد سلامت روان و رضایت شغلی در بین معلمان زن و مرد، دریافتند که ابعاد سلامت روان، ۷۰ درصد از واریانس مربوط به رضایت شغلی را تبیین می‌کند.

مردانی و همکاران (۱۳۹۲) تحقیقی را با عنوان رابطه عدالت سازمانی و استرس شغلی در کارکنان بیمارستان انجام دادند و نشان دادند که بین عدالت سازمانی در حیطه عدالت تعاملی با استرس شغلی رابطه منفی و معنی دار وجود داشته است.

بابایی و همکاران (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای با عنوان رابطه رضایت شغلی با سلامت روان در بین کارکنان شرکت‌های صنعتی، دریافتند که بین رضایت شغلی و سلامت روان (شاخص‌های افسردگی و کارکرد اجتماعی) همبستگی معنی‌داری وجود دارد. مرور تحقیقات گذشته حاکی از این است که به طور هم‌زمان روابط چندگانه بین متغیرهای رضایت شغلی، سلامت روان، عدالت سازمانی و استرس و فرسودگی شغلی در میان کارکنان نیروی انتظامی مورد مطالعه قرار نگرفته است.

مبانی نظری

رضایت شغلی به معنای دوست داشتن وظایف مورد لزوم یک شغل و شرایطی که کار در آن انجام می‌گیرد و پاداشی که برای انجام آن دریافت می‌شود می‌باشد. احساس لذتی که از اشتغال به کار و فعالیت ایجاد می‌شود و نیز لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت و یا انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به انسان دست می‌دهد، موجب رضایت درونی از شغل می‌شود. رضایت بیرونی شغلی که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هرآینه در حال تغییر و تحول است. عوامل درونی که خصوصیات و حالات فردی را شامل می‌گردند و در مقایسه با عوامل بیرونی که شرایط کار و اشتغال را در برمی‌گیرد از ثبات بیشتری برخوردارند. لذا رضایت درونی پایدارتر از رضایت بیرونی است. رضایت کلی نتیجه تعامل بین رضایت درونی و بیرونی است (ویس^۱ و همکاران، ۱۹۶۷).

در محیط کاری، موقعیت‌های زیادی هستند که موجب استرس فرد می‌شوند. موقعیت‌هایی همچون فقدان تامین شغل، حاکمیت روابط بر ضوابط، بوروکراسی سردرگم، فقدان مکانیسم‌های کنترل و ارزشیابی، شیفت‌های کار، ساعت کار زیاد، فناوری جدید، حقوق کم و سبک مدیریت باعث ایجاد استرس در محیط کار می‌گردند (خنیفرو، ۱۳۷۸). استرس شغلی، کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل است به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار بیش از آن است که فرد بتواند از عهده

^۱ Weiss

آن‌ها برآید. در پاسخ به به محیط پیوسته در حال تغییر، احساسات مثبت یا منفی می‌تواند در فرد ایجاد شود. اگر فرد موقعیت را موقعیتی برای چالش و بروز توانمندی‌های خود ببیند، احساس مثبت را تجربه خواهد کرد؛ اما اگر تغییرات موقعیتی را به‌عنوان تهدید تصور کند احساسات منفی چون بی‌اعتمادی، طرد، خشم و افسردگی را تجربه خواهد کرد (لازاروس^۱، ۱۹۹۱). با تداوم استرس شغلی، فرد ممکن است از نظر سلامت روان دچار مشکل شود و احساس و علاقه خود را از دست داده و دچار فرسودگی شغلی شود. فرسودگی شغلی به معنای از دست دادن احساس و علاقه باشد. فرسودگی شغلی شامل سه بعد خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کفایت فردی است. خستگی هیجانی را به‌عنوان فشار روانی، احساس تحت فشار قرارگرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد می‌باشد. مسخ شخصیت در واقع نگرش منفی و بدبینانه نسبت به دیگران باشد. کاهش احساس کفایت شخصی نیز کم‌شدن احساس لیاقت و توان اجرای موفقیت‌آمیز وظیفه در انجام کار یا مسئولیت در ارتباط با دیگران نگرش و ارزیابی منفی نسبت به خود است (شارعی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۶).

کارکنان با توجه به استنباط و تفسیر خود از میزان حقوق و دستمزد و هرگونه پاداش دیگر دریافتی نسبت به حجم و اهمیت و نیز زمان فعالیت‌های خود را می‌سنجند و با سایر کارکنان و کارمندان مقایسه می‌کنند و اگر حاصل به‌دست آمده برای خود کمتر از دیگران باشد نوعی بی‌عدالتی و یا تبعیض را احساس می‌کنند و اگر چنانچه این کسری با اضافه‌کردن حقوق و اضافه‌کار و یا به هر نحو دیگری جبران نگردد کارکنان با کم‌کاری و یا به هر نحو دیگری که آن را تعدیل می‌نمایند. سه نوع عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی در سازمان‌ها مطرح شده است. در عدالت توزیعی افراد تمایل دارند در قبال انجام کار پاداش منصفانه‌ای دریافت نمایند و یا به اندازه همکارشان از پاداش‌های پرداختی بهره‌مند شوند. عدالت رویه‌ای نوعی از عدالت ادراک شده است که تحت تاثیر فرآیند توزیع پاداش‌ها می‌باشد. اگر سیاست‌ها و مقررات سازمان طوری باشد که با مد نظر قرار دادن عوامل قانونی متعدد و شرایط کاری متفاوت مانند شیفت کاری و مدت زمان انجام کار و غیره پاداش‌های متفاوتی به افراد پرداخت شود. در این‌گونه موارد هیچ‌گونه بی‌عدالتی و تبعیض توسط کارکنان احساس نمی‌شود. عدالت تعاملی نوع

^۱ Lazarus & Folkman

دیگری از عدالت است که در آن عدالت سازمانی از مدیران و سرپرستان به کارکنان و زیردستان منتقل می‌شود و با جنبه‌های فرایندهای ارتباطی مانند ادب، صداقت و احترام مرتبط است. عدالت تعاملی از طریق بررسی رفتار مدیر تعیین و مشخص می‌شود به طوری که اگر مدیر نتواند در اجرای این عدالت به صورت مطلوب عمل کند، کارکنان نسبت به کل سازمان، از سرپرست مستقیم خود بیشتر احساس نارضایتی می‌کنند (هرشکوویس^۱ و همکاران، ۲۰۰۷).

سؤال‌های تحقیق

با توجه به نقش مهم عدالت سازمانی، سلامت روان و استرس و فرسودگی شغلی در تبیین رضایت شغلی، تحقیق حاضر درصدد بررسی نقش واسطه‌ای سلامت روان، فرسودگی شغلی و عدالت سازمانی در روابط بین رضایت شغلی و استرس شغلی می‌باشد. بنابراین سؤالات تحقیق شامل موارد زیر بودند:

- ۱- آیا سلامت روان روابط بین رضایت شغلی و استرس شغلی را به طور معنی‌داری وساطت می‌کند؟
- ۲- آیا فرسودگی شغلی روابط بین رضایت شغلی و استرس شغلی را به طور معنی‌داری وساطت می‌کند؟
- ۳- آیا عدالت سازمانی روابط بین رضایت شغلی و استرس شغلی را به طور معنی‌داری وساطت می‌کند؟

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به اینکه تحقیق حاضر نقش واسطه‌ای متغیرهای سلامت روان، فرسودگی شغلی و عدالت سازمانی را در روابط بین رضایت شغلی و استرس شغلی بررسی می‌کند، بنابراین پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان فرماندهی انتظامی شهر بجنورد تشکیل می‌دهد که حداقل یک سال از زمان استخدام آن‌ها سپری شده باشد. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای استفاده شد یعنی با توجه به تعداد کارکنان در هر کدام از بخش‌ها، به همان نسبت نمونه انتخاب شد. حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران برای جامعه محدود براساس آمار کلیه کارکنان فرماندهی انتظامی شهر بجنورد

^۱ Hershcovic

برآورد شد که حجم نمونه ۱۶۰ نفر برآورد شد. ملاک‌های ورود به تحقیق ویژگی‌های شامل مرد بودن، استخدام پیمانی یا رسمی بودن در نیروی انتظامی، خدمت در شهر بجنورد و گذشت حداقل یک سال از زمان استخدام بود.

پرسش‌نامه سلامت عمومی فرم ۱۲ سؤالی: این پرسش‌نامه در سال ۱۹۷۲ توسط گلدبرگ و به‌منظور شناسایی اختلالات روانی در مراکز و محیط‌های مختلف تدوین شده است. این پرسش‌نامه حاوی ۱۲ گویه و دو خرده‌مقیاس نشانه‌های سلامت روانی مثبت و نشانه‌های اختلال روانی می‌باشد. روش نمره‌گذاری، نمره‌گذاری لیکرت می‌باشد که به‌صورت (۰-۱-۲-۳) است. یعقوبی و همکاران (۱۳۹۱) ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه را در بین دانشجویان بررسی کردند و دریافتند که همبستگی بین آیتم‌های پرسش‌نامه در دامنه ۰/۵۵ تا ۰/۸۸ بوده که نشان‌دهنده اعتبار سازه بوده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ۰/۹۲ و ضریب اعتبار تصنیف و اسپیرمن-براون ۰/۹۱ به‌دست آوردند. از نظر حساسیت، ویژگی و خطای کلی طبقه‌بندی برای بهترین نقطه برش پرسش‌نامه ۹، به ترتیب ۸۱/۵ درصد، ۷۷/۱ درصد و ۱۷/۸ درصد به‌دست آمد. آن‌ها برای تشخیص دو مرحله‌ای نمره برش ۹ و برای تشخیص یک مرحله‌ای نمره برش ۱۵ را پیشنهاد کرده‌اند.

پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا: این پرسش‌نامه توسط ویس و همکاران^۱ (۱۹۶۷) طراحی شده است. این پرسش‌نامه دارای دو فرم کوتاه ۲۰ سؤالی و فرم بلند ۱۰۰ سؤالی و دو خرده‌مقیاس عوامل بیرونی و درونی می‌باشد. پایایی باز آزمایی در فاصله یک هفته ۰/۸۹ و در فاصله یک‌سال ۰/۷۰ گزارش کردند. پایایی آلفای کرونباخ در میان مشاغل در دامنه ۰/۸۷ تا ۰/۹۲ بوده است. شریفی و نجار (۱۳۹۴) نشان دادند که مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای عامل درونی و بیرونی ۰/۹۷ است که نشان‌گر همسانی درونی بالابین سؤال‌ها است. برای بررسی روایی پرسش‌نامه رضایت شغلی در این پژوهش از روش تحلیل عاملی استفاده کردند. عامل‌ها روی هم نزدیک به ۴۳ درصد از واریانس مجموعه متغیرها را تبیین کردند که ۲۲/۸۸۹ درصد مربوط به عامل اول و ۱۹/۸۴۲ درصد مربوط به عامل دوم بود. عامل اول چون عوامل فردی را می‌سنجد، عوامل درونی، و عامل دوم چون عوامل خارج از کنترل فرد را می‌سنجد، عوامل بیرونی نام‌گذاری شد.

^۱ Weiss

پرسش نامه استرس شغلی: پرسش نامه استرس شغلی توسط پارکر و دکوتیس^۱ (۱۹۸۳) ساخته شده است. پاسخگویی روییک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ «کاملاً مخالف» تا ۵ «کاملاً موافقم» است و دو بعد فشار زمانی و اضطراب مربوط به شغل را ارزیابی می‌کند. سازندگان پرسش‌نامه، پایایی دو بعد این مقیاس را با استفاده از آلفای کرونباخ برای بعد فشار زمانی ۰/۸۶ و برای بعد اضطراب ۰/۷۴ به‌دست آورده‌اند. دمیری و همکاران (۱۳۹۳) ضرایب پایایی آلفای کرونباخ را برای بعد فشار زمانی ۰/۸۳ و برای اضطراب ۰/۸۲ و پایایی کلی ۰/۹۰ و ضریب اعتبار ۰/۶۸ گزارش کردند.

پرسش نامه عدالت سازمانی: این پرسش‌نامه توسط نیهوف و مورمن^۲ (۱۹۹۳) طراحی شده که شامل ۳ خرده مقیاس عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است. نحوه نمره گذاری طیف لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد (۱ تا ۵) هست. مقدار آلفای کرونباخ پرسش نامه ۰/۹۰ به دست آمده است (مورمن، بلکی، و نیهوف، ۱۹۹۸). رامین مهر، هادی زاده و احمدی (۱۳۸۸) در پژوهش خود برای عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی به ترتیب آلفای کرونباخ ۰/۸۷، ۰/۷۶، ۰/۸۰ را به دست آوردند.

نسخه کوتاه پرسش نامه فرسودگی^۳: این پرسش نامه توسط ملاچ-پین^۴ (۲۰۰۵) طراحی شده است. دارای ماده با مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای (۱= هرگز تا ۷= همیشه). نسخه اولیه این پرسش نامه ۲۱ سؤالی می‌باشد. طراحان پرسش‌نامه، پایایی آلفای کرونباخ نسخه کوتاه پرسش‌نامه فرسودگی ۰/۸۶ گزارش شده است. لورل، گوگون و مودا^۵ (۲۰۰۸) آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه را ۰/۸۷ ذکر کرده‌اند و از نظر روایی، همبستگی این پرسش‌نامه را با پرسش‌نامه فرسودگی هیجانی ۰/۵۱ و با پرسش‌نامه استرس ادراک شده ۰/۱۹- گزارش کردند. در ایران عابدی و همکاران (۱۳۸۲) پایایی آلفای کرونباخ و پایایی بازآزمایی برای ابعاد پرسش‌نامه در دامنه ۰/۵۶ تا ۰/۸۵ گزارش کردند. نمره زیر ۲/۴ نشانه دهنده فرسودگی خیلی کم، نمره بین ۲/۵ تا ۳/۴ نشان‌دهنده فرسودگی کم، نمره بین ۳/۵ و ۴/۴ نشان دهنده وجود فرسودگی، نمرات بین ۴/۵ و ۵/۴ نشان‌دهنده درجه بالای فرسودگی و نمرات بالای ۵/۵ نشان‌دهنده فرسودگی خیلی بالا است.

^۱ Parker & Decotiis

^۲ Niehoff & Moorman

^۳ Burnout Measure Short Version

^۴ Malach-Pines

^۵ Lourrel, Gueguen, & Mouda

برای اجرای تحقیق کمی، پرسش‌نامه‌ها آماده شد و برای پیشگیری از افت نمونه، پرسش‌نامه بین ۱۸۰ نفر از کارکنان توزیع شد. برای رعایت ملاحظات اخلاقی، داده‌ها بدون نامه جمع‌آوری شد و به شرکت‌کنندگان اطمینان داد شد که پاسخ‌ها در اختیار هیچ فرد یا نهادی قرار نخواهد گرفت. برای برای تجزیه‌تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و آمار استنباطی (ازمون همبستگی و تحلیل رگرسیون) استفاده شد. همچنین برای بررسی اثرات واسطه‌ای سلامت روانی، فرسودگی شغلی و عدالت سازمانی و از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

در ابتدا ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه تحلیل شد که نتایج نشان داد که از نظر سطح تحصیلات، ۰/۱۶ درصد دارای مدرک زیردیپلم، ۱۱/۹ درصد دیپلم، ۱۶/۹ درصد کاردانی، ۴۵ درصد لیسانس، ۱۶/۳ درصد کارشناسی ارشد بودند و ۹/۴ درصد مشخص نکرده بودند. بیشتر شرکت‌کنندگان متاهل بودند (۷۷/۵ درصد) و تنها ۳/۱ درصد از شرکت‌کنندگان مجرد بودند. میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۳۵/۸۷ سال با انحراف استاندارد ۶/۰۵ و میانگین سنوات خدمت ۱۴/۷۶ با انحراف استاندارد ۶/۳۸ بود.

جدول ۱: آماره‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه و همبستگی بین آن‌ها

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	رضایت شغلی	سلامت روان	عدالت سازمانی	فرسودگی شغلی	استرس شغلی
درونی	۴۲/۳۳	۱۰/۴۸	۰/۹۳**	۰/۵۵**	۰/۷۲**	۰/۴۲**	۰/۵۱**
بیرونی	۱۷/۵۰	۵/۰۶	۰/۷۷**	۰/۴۲**	۰/۵۴**	۰/۲۶**	۰/۴۰**
کل	۵۹/۸۳	۱۳/۹۳	۱	۰/۶۳**	۰/۷۸**	۰/۴۸**	۰/۵۵**
سلامت روان	۲۳/۴۸	۷/۶۷	۰/۶۳**	۱	۰/۵۹**	۰/۷۶**	۰/۶۵**
توزیعی	۱۶/۱۱	۷/۰۶	۰/۶۵**	۰/۵۲**	۰/۷۸**	۰/۴۱**	۰/۵۳**
رویه ای	۲۱/۳۲	۷/۱۹	۰/۶۸**	۰/۴۳**	۰/۸۸**	۰/۳۶**	۰/۴۱**
تعاملی	۲۲/۵۱	۷/۹۴	۰/۵۹**	۰/۴۹**	۰/۸۶**	۰/۴۲**	۰/۴۶**
کل	۵۹/۹۵	۱۹/۰۷	۰/۷۸**	۰/۵۹**	۱	۰/۴۹**	۰/۵۷**
فرسودگی شغلی	۳۵/۲۹	۱۷/۴۹	۰/۴۸**	۰/۷۶**	۰/۴۹**	۱	۰/۷۷**
اضطراب	۱۶/۷۰	۵/۳۴	۰/۵۳**	۰/۶۸**	۰/۵۴**	۰/۷۹**	۰/۹۵**
فشار زمانی	۲۳/۲۱	۶/۵۸	۰/۵۰**	۰/۶۰**	۰/۵۰**	۰/۷۰**	۰/۹۷**
کل	۳۹/۹۱	۱۱/۵۴	۰/۵۵**	۰/۶۵**	۰/۵۷**	۰/۷۷**	۱

جدول ۱ نشان می‌دهد که میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد مطالعه را نشان می‌دهد. با توجه به توزیع غیرمال داده‌ها، از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که متغیرهای سلامت روان، رضایت شغلی، استرس شغلی، فرسودگی شغلی، عدالت سازمانی به‌طور معنی با هم همبستگی معنی داری دارند. جهت همبستگی استرس شغلی و فرسودگی شغلی با متغیرهای ذکر شده به‌صورت منفی است. با توجه به توزیع غیر نرمال داده‌ها و نیز حجم نسبتاً پایین از روش حداقل مجذورات جزئی (PLS-SEM) برای تحلیل استفاده شد. در تحقیق حاضر از مدل اندازه‌گیری انعکاسی استفاده شد. همان‌طور که شکل ۱ دیده می‌شود. در مدل اندازه‌گیری انعکاسی جهت فلش‌ها از سازه به نشان‌گرها می‌رود که نشان‌دهنده این است که سازه موجب اندازه‌گیری متغیرهای نشان‌گر می‌شود. از طریق این مدل می‌توانیم برای مقیاس‌ها مورد استفاده پایایی و روایی محاسبه کنیم.

شکل ۱ (صفحه بعد) مدل برازش شده را نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی و عدالت سازمانی از طریق متغیر میانجی سلامت روان بر رضایت شغلی تاثیر می‌گذارد. همچنین استرس شغلی از طریق میانجی‌گری فرسودگی شغلی و عدالت سازمانی بر سلامت روان تاثیر می‌گذارد.

			۰/۰۰۰۱	۹/۰۴	-۰/۵۰	از استرس شغلی به رضایت شغلی
۰/۰۰۰۱	۸/۹۰	-۰/۵۴	۰/۰۰۰۱	۸/۹۰	-۰/۵۴	از استرس شغلی به عدالت سازمانی
			۰/۰۰۰۱	۱۴/۹۸	-۰/۶۵	از استرس شغلی به سلامت روان

جدول ۲ نشان می‌دهد که به ترتیب مسیر استرس شغلی به فرسودگی شغلی (۰/۷۶)، فرسودگی شغلی به سلامت روان (۰/۷۲-) و عدالت سازمانی به رضایت شغلی (۰/۶۰) دارای قوی‌ترین اثرهای مستقیم می‌باشد و مسیر عدالت سازمانی به سلامت روان، دارای ضریب مسیر پایینی است. همچنین جدول ۲ نشان می‌دهد که قوی‌ترین اثرات کلی به ترتیب، مسیر استرس شغلی به فرسودگی شغلی (۰/۷۶)، فرسودگی شغلی به سلامت روان (۰/۷۲-)، استرس شغلی به سلامت روان (۰/۶۵-)، عدالت سازمانی به رضایت شغلی (۰/۶۵) و استرس شغلی به عدالت سازمانی (۰/۵۴-) می‌باشد.

جدول ۳: اثرات اختصاصی غیرمستقیم (مسیرهای دارای متغیر میانجی) در مدل برازش شده نهایی

p	t	ضریب مسیر	مسیر
۰/۰۱	۲/۵۴	-۰/۱۹	فرسودگی-سلامت روان-رضایت شغلی
۰/۰۰۰۱	۵/۲۹	-۰/۳۳	استرس شغلی-عدالت سازمانی-رضایت شغلی
۰/۰۱	۲/۵۱	-۰/۱۵	استرس-فرسودگی-سلامت روان-رضایت شغلی
۰/۰۲	۲/۳۷	۰/۰۵	عدالت سازمانی-سلامت روان-رضایت شغلی
۰/۰۲	۲/۲۸	-۰/۰۳	استرس شغلی-عدالت سازمانی-سلامت روانی-رضایت شغلی
۰/۰۰۰۱	۱۱/۸۴	-۰/۵۵	استرس شغلی-فرسودگی شغلی-سلامت روان
۰/۰۰۱	۲/۸۲	-۰/۱۰	استرس شغلی-عدالت سازمانی-سلامت روان

جدول ۳ نشان می‌دهد قوی‌ترین مسیرهای واسطه‌ای، مسیر اسرس شغلی-فرسودگی شغلی-سلامت روان (۰/۵۵-) و مسیر استرس شغلی-عدالت سازمانی-رضایت شغلی (۰/۳۳-) می‌باشد.

نتایج مربوط به مجذور F سازه‌های درونی در مدل برازش شده، نشان داد که ۶۶ درصد واریانس سلامت روان، ۵۹ درصد واریانس رضایت شغلی، ۵۸ درصد واریانس فرسودگی شغلی، و ۲۹ درصد واریانس عدالت سازمانی از طریق مسیرهای پیشنهادی تبیین می‌شود. اندازه اثر مجذور F برای تحلیل رابطه سازه‌ها در تبیین سازه‌های پنهان درون‌زا استفاده می‌شود. نتایج نشان داد که مقدار مجذور F برای مسیر فرسودگی شغلی به سلامت روان (۱/۱۵)، مسیر استرس شغلی به فرسودگی شغلی (۱/۴۰) و مسیر عدالت سازمانی به رضایت شغلی (۰/۶۷) بود که این مقادیر اثرهای بزرگ است در حالی که مسیر استرس شغلی به عدالت سازمانی (۰/۴۲) بود که اثری متوسط است و مسیر

عدالت سازمانی به سلامت روانی (۰/۰۹) و مسیر سلامت روان به رضایت شغلی (۰/۱۳) بود که اثر کوچک محسوب می‌شود.

متوسط واریانس استخراج شده^۱ به‌عنوان شاخص روایی تشخیص برای ارزیابی کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی استفاده شد که نتایج نشان داد متوسط واریانس استخراج شده برای متغیرهای مورد مطالعه در دامنه ۰/۷۴ تا ۰/۹۳ قرار دارد که نشان‌گر روایی و کیفیت مناسبی مدل ارائه شده است.

ملاک ریشه دوم میانگین مربعات باقی مانده استاندارد شده^۲ (SRMR) را برای اندازه‌گیری نیکویی برازش مدل در PLS-SEM معرفی کرده‌اند که می‌تواند برای اجتناب از مدل‌های بدمعین شده، استفاده شود. SRMR متوسط مقدار اختلاف‌های بین همبستگی‌های مشاهده شده و قابل انتظار را به‌عنوان یک اندازه‌گیری مطلق از برازش مدل ارزیابی می‌کند. نتایج نشان داد که مقدار SRMR برابر ۰/۰۶ می‌باشد که نشانگر قابل قبول بودن نیکویی برازش مدل است.

اندازه دیگری که اغلب استفاده می‌شود روایی پیش‌بین است که برای ارزیابی این روایی در مدل‌های PLS از مجذور Q استفاده می‌شود. مجذور Q نشان‌گر تناسب پیش‌بینی‌کنندگی^۳ مدل است، در واقع این شاخص‌ها نشان می‌دهند که برای مدل اندازه‌گیری شاخص‌ها تا چه حد توانایی پیش‌بینی سازه زیربنایی خود را دارند و برای مدل ساختاری، متغیرهای بیرونی تا چه حد و با چه کیفیتی توانایی پیش‌بینی متغیرهای درونی مدل را دارند. مقادیر بالاتر از صفر برای متغیر پنهان درون‌زاد حاکی از تناسب پیش‌بینی‌کنندگی مدل است. نتایج نشان داد که تناسب پیش‌بینی‌کنندگی رضایت شغلی در محدوده قابل قبولی قرار دارند.

معیار نیکویی برازش کلی:

$$GOF = \sqrt{\text{average (Commonality)} \times \text{average (R}^2\text{)}} = \sqrt{0.512 \times 0.53} = 0.52$$

نیکویی برازش کلی نشان‌گر توانایی پیش‌بینی کلی مدل است بدین معنی که اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه. مقادیر

^۱ average extracted variance (AVE)

^۲ standardized root mean square residual (SRMR)

^۳ Predictive Relevance

نزدیک به یک نشان گر کیفیت مناسب مدل هستند، مقدار ۰/۵۵ نشان می دهد که مدل برازش شده، قوی می باشد (شکل ۱).

بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی تعیین نقش واسطه ای سلامت روانی، فرسودگی شغلی و عدالت سازمانی در روابط بین استرس شغلی با رضایت شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی شهر بجنورد انجام شد.

تحقیق حاضر نشان داد که استرس شغلی با رضایت شغلی همبستگی منفی داشت. تحقیقات متعدد ارتباط بین این دو متغیر را تایید کردند (سیلا و گامرو، ۲۰۱۴). مخصوصاً فیروزکوهی مقدم و همکاران (۱۳۹۶) و انصاری و همکاران (۱۳۹۷) در میان کارمندان نیروی انتظامی، رابطه استرس و رضایت شغلی را مورد مطالعه قرار دادند و مشابه تحقیقات دیگر بین این دو متغیر همبستگی منفی را به دست آوردند. به نظر می رسد که حمایت مسئولان، ارتباط مناسب بین همکاران و مشخص بودن مسئولیت کارکنان نقش مهمی در کاهش استرس شغلی نظامیان داشته باشد (انصاری و همکاران، ۱۳۹۷).

تحقیق حاضر نشان داد که رضایت شغلی با سلامت روان همبستگی معنی داری داشت که هم سو با تحقیقات گذشته می باشد (فراگر و همکاران، ۲۰۰۵؛ بابایی و همکاران، ۲۰۱۳؛ نوروزی و همکاران، ۱۳۹۶؛ کمالی دهکردی و همکاران، ۱۳۹۴؛ اسدی و همکاران، ۱۳۹۳). برای تبیین این یافته می توان بیان کرد که استرس کاری به شدت سلامت روان و حالت رفاه و بهزیستی پرسنل را تحت تأثیر قرار می دهد که می تواند اثر کاهشی بر رضایت شغلی داشته باشد (پارسلو و همکاران، ۲۰۰۴). پیروان مکتب کلاسیک معتقدند اگر احتیاجات زیردستان که شامل (نیازهای فیزیولوژیک، ایمنی، مربوط به تعلق، قدرت و منزلت، خودیابی و شکوفایی) برآورده شود، آنان حداکثر تلاش خود را برای کسب هدفهای سازمان به کار خواهند برد. یعنی با حمایت های مادی و غیرمادی از کارکنان سازمان، برقراری نظام های پاداش مناسب و مکفی با امکان پیشرفت و ارتقای کارکنان و نیز ایجاد ترقی و رشد برای آنان می توان رضایت کلی شغلی کارکنان را بالا برد (کاهه و هیودی، ۱۳۹۱). وقتی نیروی یک سازمان از نظر حقوق، ارتقا، ماهیت شغل، همکاران و سرپرستان خود راضی باشند،

و شغل در کنار ارضای نیازهای جسمی، نیازهای روان‌شناختی و اجتماعی فرد را پاسخ دهد، چنین شرایطی می‌تواند زمینه‌ساز رشد استعدادها و احساس آرامش و امنیت را فراهم می‌کند، و عامل پیشگیری از مشکلات سلامت روان خواهد بود.

نتایج همبستگی همچنین نشان داد که فرسودگی شغلی با رضایت شغلی و سلامت روانی به‌طور معکوس همبستگی معنادار داشت. در مورد ارتباط فرسودگی با رضایت شغلی، این یافته هماهنگ با مطالعه اوچمانویچ و همکاران (۲۰۱۹)، شارعی‌نیا و همکاران (۱۳۹۶)، دوان^۱ و همکاران (۲۰۱۹)، فیروزکوهی مقدم و همکاران (۱۳۹۶) است. در مورد نقش فرسودگی شغلی در سلامت روان، یافته حاضر هماهنگ با مطالعه سلیمی و همکاران (۱۳۹۱) می‌باشد. استرس شغلی ناشی از مشکلات زیاد در محیط کاری، تغییرات مداوم خارج از کنترل، جابه‌جایی مداوم، اضافه کاری، ساعات کاری زیاد، بی‌نظمی ساعات کاری می‌باشد. استرس زیاد شغلی منجر به فرسودگی شغلی می‌شود (شارعی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۶).

همچنین نتایج نشان داد که عدالت سازمانی به‌طور معنی‌داری با رضایت شغلی و سلامت روانی به‌طور معنی‌داری همبستگی مستقیم دارد. هم‌سو با این یافته، در تحقیقات مختلف ارتباط میزان حقوق و دستمزد و عادلانه بودن آن با رضایت شغلی مورد تایید قرار گرفته است (افراسیابی، ۱۳۹۵؛ غلام‌پور و پورشافعی، ۱۳۹۷). با توجه به اینکه کارکنان با توجه به استنباط و تفسیر خود از عدالت، میزان حقوق و دستمزد و هرگونه پاداش دیگر دریافتی نسبت به حجم و اهمیت و نیز زمان فعالیت‌های خود را می‌سنجند و با سایر کارکنان و کارمندان مقایسه می‌کنند و اگر حاصل به‌دست آمده برای خود کمتر از دیگران باشد نوعی بی‌عدالتی و یا تبعیض را احساس می‌کند. بدین صورت رضایت آن‌ها کاهش می‌یابد. همچنین اگر فرایند اعطای پاداش‌ها طبق سیاست‌ها و مقررات سازمان شفاف باشد و طبق قانون عمل شود، هیچ‌گونه بی‌عدالتی و تبعیض توسط کارکنان احساس نمی‌شود و احساس خشنودی آن‌ها افزایش می‌یابد. اگر فرایند ارتباطات مدیران و سرپرستان با کارکنان و زیردستان مبتنی بر ادب، صداقت و احترام باشد و مدیر در اجرای این عدالت به‌صورت مطلوب عمل کند کارکنان نسبت به سرپرست مستقیم خود و کل سازمان احساس رضایت می‌کنند (هرشکویس و همکاران،

^۱ Duan

۲۰۰۷). همچنین وقتی در سازمان این مبادلات به صورت ناعادلانه صورت گیرد. افراد نسبت به رفتارهای ناعادلانه توجه کرده و با هیجانات منفی به رفتارهای ناعادلانه پاسخ می دهند (غلامپور و پورشافی (۱۳۹۷).

در مورد ارتباط عدالت سازمانی با سلامت روان، یافته حاضر هماهنگ با یعقوبی و همکاران (۱۳۹۲) می باشد. در تبیین یافته حاضر می تواند گفت که رفتار منصفانه خواسته ای که همه کارکنانی که وقت و انرژی خود را در یک سازمان صرف می کنند، از سازمان انتظار دارند. این انتظارات باعث می شود که رهبران تمایل بیشتری به تأکید بر رعایت انصاف داشته باشد. مدیرانی که این هنجارها را به وسیله رفتارها غیرمنصفانه نقض می کنند باعث می شوند کارکنان شان واکنش منفی نسبت به این رفتار نشان دهند. بنابراین انعکاس عدالت در رفتار مدیران و کارکنان باعث می شود که شرایط خوبی هم برای سازمان و هم کارکنان به وجود آید (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۲). همچنین می توان گفت ناعدالتی های سازمانی خود می تواند به عنوان عامل استرس زا برای کارکنان باشد و منبع ناکامی را برای کارکنان خواهد شد که پیامدهایش به صورت فرسودگی شغلی و مشکلات سلامت روان تجربه خواهد شد.

نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که به اثرات مستقیم مسیر استرس شغلی به فرسودگی شغلی (۰/۷۶)، فرسودگی شغلی به سلامت روان (۰/۷۲-)، عدالت سازمانی به رضایت شغلی (۰/۶۰)، استرس شغلی به عدالت سازمانی (۰/۵۴-)، سلامت روان به رضایت شغلی (۰/۲۷) و مسیر عدالت سازمانی به سلامت روان (۰/۱۹) بود.

همچنین نتایج نشان داد که قوی ترین اثرات کلی به ترتیب مسیر استرس شغلی به فرسودگی شغلی (۰/۷۶)، فرسودگی شغلی به سلامت روان (۰/۷۲-)، استرس شغلی به سلامت روان (۰/۶۵-)، عدالت سازمانی به رضایت شغلی (۰/۶۵) و استرس شغلی به عدالت سازمانی (۰/۵۴-)، استرس شغلی به رضایت شغلی (۰/۲۷) و سلامت روان به رضایت شغلی (۰/۱۹-) و عدالت سازمانی به سلامت روانی (۰/۱۹) می باشد.

نتایج مدل حاکی از این است که استرس شغلی از دو مسیر بر رضایت شغلی تاثیر می گذارد (۰/۵۰-). در مسیر اول، استرس شغلی به واسطه افزایش فرسودگی شغلی و

کاهش سلامت روان، میزان رضایت شغلی را کاهش می‌دهد (۰/۱۵-). در مسیر دوم استرس شغلی از طریق کاهش عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر منفی داشته است (۰/۳۳-). هماهنگ با نتایج این تحقیق، مطالعات گذشته نیز تاثیر منفی استرس شغلی بر فرسودگی شغلی (فیروزکوهی و همکاران، ۱۳۹۶)، تاثیر منفی فرسودگی بر سلامت روان (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۱) و اثرات منفی استرس و افسردگی بر رضایت شغلی (پارسلو، ۲۰۰۴؛ سیلا و گامرو، ۲۰۱۴؛ شاری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۶؛ فیروزکوهی و همکاران، ۱۳۹۶؛ اوچمانویچ و همکاران، ۲۰۱۹؛ ابوالقاسمی و شمس‌الدینی، ۲۰۲۰) تایید کرده‌اند.

ادراکات کارمند در مورد انصاف در رویه‌ها، پیامدها، و تبادلات بین فردی سازمانی ممکن است بر رفتارها و سطح استرس‌های مرتبط با کارشان اثر گذاشته و بر چگونگی واکنش آن‌ها نسبت به عملکرد فعالیت‌های سازمانی اثر می‌گذارد. کارکنانی بیشتر راضی و کمتر دچار استرس می‌شوند که نسبت میان مزیای دریافت‌شده و کمک‌های ارائه‌شده، با نسبت درک شده همکاران‌شان قابل مقایسه باشد؛ یعنی اگر کارکنان درک کنند که با آن‌ها منصفانه رفتار می‌شود، آن‌ها به احتمال زیاد با داشتن نگرش‌های مثبت نسبت به کار به پیامدهای کاری چون استرس شغلی، مقابله به مثل می‌کنند؛ اما زمانی که احساس کنند توسط سازمان یا سرپرستان با آن‌ها نامنصفانه رفتار می‌شود، احتمالاً معتقد خواهند بود که مبادله اجتماعی نقض شده است و استرس زیادی را تجربه خواهند نمود. یکی دیگر از عوامل استرس‌زا در سازمان‌ها، روابط میان شخصی در سازمان است. طبق تئوری مبادله رهبر پیرو، سرپرستان با کارکنان به‌طور متفاوت رفتار می‌کنند که به توسعه یک رابطه نسبتاً ثابت میان این دو می‌انجامد و از مبادله با کیفیت پایین تا مبادله با کیفیت بالا را دربر می‌گیرد. این تئوری فرض می‌کند که یک رابطه میان شخصی بین سرپرستان و کارکنان در مقابل زمینه یک سازمان با کیفیت پایین‌تر با اعمال اختیار رسمی سازمانی مشخص می‌شوند. مبادله با کیفیت بالاتر در سازمان، شامل مبادله منابعی است که فراتر از آن چیزهایست که در قرارداد استخدام رسمی مشخص شده است. اما اگر آن‌ها در یک سازمان منصف کار کنند و سرپرستان رابطه با کیفیت بالا داشته باشند، محیط امنی را برای کارکنان جهت درگیر شدن در اهداف سازمانی فراهم و در نتیجه کمتر از خود استرس به نمایش می‌گذارند (صمدی و صمدی، ۱۳۹۴)

همچنین مدل برآزش شده در این تحقیق نشان داد که عدالت سازمان به‌طور مستقیم و به‌واسطه سلامت روان بر رضایت شغلی اثر مثبت می‌گذارد (۰/۶۵). اثر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی در تحقیقات متعددی تایید شده است (افراسیابی، ۱۳۹۵؛ غلام‌پور و پورشافعی، ۱۳۹۷). همچنین اثر مثبت سلامت روان بر رضایت شغلی در مطالعات نصیری و همکاران (۱۳۹۰)، سلیمی (۱۳۹۱)، بابایی و همکاران (۲۰۱۳)، اسدی و همکاران (۱۳۹۳)، نوروزی و همکاران (۱۳۹۶)، ابوالقاسمی و شمس‌الدینی (۲۰۲۰)، فراگر و همکاران (۲۰۰۵). کمالی دهکردی و همکاران (۱۳۹۴) تصریح شده است.

ارتباط عدالت سازمانی با سلامت روان در مطالعات کمتری بررسی شده است. در مورد ارتباط عدالت سازمانی با سلامت روان، یافته حاضر هماهنگ با یعقوبی و همکاران (۱۳۹۲) می‌باشد. در تبیین یافته حاضر می‌تواند گفت که رفتار منصفانه خواسته‌ای که همه کارکنانی که وقت و انرژی خود را در یک سازمان صرف می‌کنند، از سازمان انتظار دارند. این انتظارات باعث می‌شود که رهبران تمایل بیشتری به تاکید بر رعایت انصاف داشته باشد. مدیرانی که این هنجارها را به‌وسیله رفتارها غیرمنصفانه نقض می‌کنند باعث می‌شوند کارکنان‌شان واکنش منفی نسبت به این رفتار نشان دهند؛ بنابراین انعکاس عدالت در رفتار مدیران و کارکنان باعث می‌شود که شرایط خوبی هم برای سازمان و هم کارکنان به‌وجود آید (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۲).

محدودیت‌های تحقیق

یکی از محدودیت‌های تحقیق حاضر استفاده از پرسش‌نامه برای جمع‌آوری داده‌ها بود. با وجود توضیحاتی که در مورد محرمانگی پاسخ‌هایشان داده شده بود، ممکن است در پاسخ‌های شرکت‌کنندگان سوگیری‌هایی وجود داشته باشد.

محدودیت دیگر مربوط به طرح تحقیق است، طرح تحقیق حاضر جزو طرح‌های همبستگی است و استنباط روابط علی بین متغیرهای مورد مطالعه امکان‌پذیر نیست. محدودیت سوم مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه است. تحقیق حاضر در بین کارکنان مرد نیروی انتظامی شهر بجنورد صورت گرفته و تعمیم یافته‌ها به نیروی‌های زن و سایر شهرها و استان‌ها باید با احتیاط صورت گیرد.

پیشنهاد‌های کاربردی

برای افزایش سطح عدالت ادراک شده توصیه می‌شود که توزیع پاداش‌ها، ترفیعات، دستمزدها، تسهیلات مبنای منصفانه داشته باشد. مدیران و فرماندهان با زیردستان

روابط توأم با احترام و اعتماد داشته باشند. باید دستورالعمل‌ها و رویه‌های سازمانی واضح و شفاف باشد و اعطای امتیازات به کارکنان، بر این مبنا باشد که افراد بدون ابهام و به‌طور شفاف بدانند، چگونه این تصمیمات سازمانی اتخاذ می‌شود.

برای کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی، پیشنهاد می‌شود فرماندهان و مدیران نسبت به زیردستان خود با سخت‌گیری خیلی زیاد و تحکم برخورد نکنند و در آن‌ها احساس امنیت را افزایش دهند. با توجه به شرایط خاص کشورمان، که به‌صورت مکرر در نیروی انتظامی آماده‌باش اعلام می‌گردد، بهتر است در زمان اجرای آماده‌باش‌ها، برنامه‌ریزی صورت گیرد که همه نیروها هم‌زمان در وضعیت آماده‌باش قرار نگیرند تا به این‌صورت سطح استرس شغلی کاهش یافته و نیز توانمندی‌های نیرو تحلیل نیابد. همچنین پیشنهاد می‌گردد برای قابل پیش‌بینی بودن شرایط و محیط کار، فرماندهان از تصمیمات سلیقه‌ای اجتناب کنند.

برای کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی، کارکنان به‌طور دوره‌ای توسط روان‌شناسان مورد ارزیابی قرار گیرند. کارکنانی که در این زمینه مشکلاتی دارند، آموزش‌های مدیریت استرس را دریافت نمایند.

برای افزایش سطح سلامت روان، لازم است کارکنان دارای مشکلات سلامت روان سریع‌تر شناسایی شوند و مداخلات به‌هنگام صورت گیرد. همچنین برای افزایش توانمندی‌های روان‌شناختی کارکنان، بصورت دوره‌ای آموزش‌هایی متناسب ارائه گردد.

پیشنهاد‌های پژوهشی

توصیه می‌شود در مطالعات آتی نقش آموزش‌های مدیریت استرس در افزایش سطح رضایت شغلی بررسی گردد.

پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی نقش آموزش مهارت‌های ارتباط بین فردی برای مدیران در افزایش سطح عدالت ادراک شده زیردستان مورد بررسی قرار گیرد.

قدردانی

لازم است که از کارکنان انتظامی شهر بجنورد که در اجرای این تحقیق همکاری کردند و از فرماندهی انتظامی خراسان شمالی که حمایت مالی طرح را تأمین کردند. تشکر و قدردانی کنیم.

منابع

اسدی، مسعود؛ نظری، علی محمد؛ شکوری، زینب؛ سعادت، روح اله. (۱۳۹۳). رابطه ابعاد سلامت روان و رضایت شغلی در بین معلمان زن و مرد. زن و مطالعات خانواده، سال ۷، شماره ۲۵، صص ۲۵-۴۲.

http://jwsf.iaut.ac.ir/article_۵۱۹۹۶۶.html

افراسیابی، حسین. (۱۳۹۵). مطالعه تعیین کننده‌های سازمانی و فراسازمانی رضایت شغلی کارکنان یک شرکت خدماتی، جامعه‌شناسی کاربردی سال ۲۷، شماره ۲، صص ۱۲۷-۱۴۰.

<https://doi.org/۱۰,۲۲۱۰۸/jas.۲۰۱۶,۲۰۴۹۵>

انصاری، سمیرا؛ بشیری پور، افسانه؛ ورمزیار، سکینه؛ علیزاده، ابراهیم. (۱۳۹۷). مدل سازی معادلات ساختاری تاثیر استرس بر رضایت شغلی کارکنان نظامی، بهداشت حرفه‌ای، دوره ۵، شماره ۱، صص ۱۶-۲۴

<http://johe.umsha.ac.ir/article-۱-۳۷۰-fa.html>

پیرایش، رضا؛ حاتمی؛ فاطمه. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر فرسودگی و استرس شغلی بر رضایت شغلی کارکنان با نقش متغیر میانجی نظام جبران خدمات (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه زنجان). فصلنامه توسعه، سال ۱۴، شماره ۵۴، صص ۲۳-۴۹.

http://harold.jrl.police.ir/article_۹۳۲۱۷.html

حاجی امینی، زهرا؛ چراغعلی پور، زرغام؛ آزاد مرزآبادی، اسفندیار؛ عبادی عباس؛ نوروزی کوشالی، علی. (۱۳۹۰). مقایسه میزان استرس شغلی در رانندگان نظامی و غیرنظامی شهر تهران. مجله طب نظامی. شماره ۱۳ (۱)، صص ۲۵-۳۰.

<http://militarymedj.ir/article-۱-۷۸۰-fa.html>

خنیفر، حبیب (۱۳۷۸). استرس شغلی: از افسانه تا واقعیت. مجله راهبرد انجمن پردیس قم دانشگاه تهران، شماره ۱، صص ۹-۳۹.

<http://ensani.ir/file/download/article/۲۰۱۲۰۳۲۹۱۴۲۱۲۷-۵۰۲۲-۱.pdf>

دمیری، حجت، نیسی، عبدالکاسم، ارشدی، نسرين. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین استرس شغلی و سلامت عمومی با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی حمایت سازمانی ادراک شده در کارکنان شرکت نفت. مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۱۱۹-۱۳۲.

https://jiops.scu.ac.ir/article_۱۱۳۰۱.html

رامین مهر، حمید؛ هادی زاده مقدم، اکرم؛ احمدی، ایمان. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، مورد مطالعه (شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ستاد تهران). مدیریت تحول، شماره ۱(۲)، صص ۸۹-۶۵.

<http://dx.doi.org/۱۰.۲۲۰۶۷/pmt.v۱۱i۲.۲۸۸۴>

سلیمی، حسین؛ مرزآبادی؛ اسفندیار آزاد؛ عابدی، محمد. (۱۳۹۱). بررسی رابطه سلامت روان با فرسودگی شغلی و رضایت از زندگی کارکنان یک دانشگاه نظامی در سال ۱۳۸۹. طب نظامی، دوره ۱۴، شماره ۴، صص ۲۷۶-۲۸۱

<http://militarymedj.ir/article-۱-۹۷۹-fa.html>

سیدجوادین سیدرضا؛ فراچی محمدمهدی؛ طاهری عطار غزاله. (۱۳۸۷). شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی. مدیریت بازرگانی (دانش مدیریت)، دوره ۱، شماره ۱، صص ۷۰-۵۵.

https://jibm.ut.ac.ir/article_۲۷۴۴۶.html

شارعی‌نیا، حبیب؛ خلیلیان، رضیه؛ بلوچی بیدختی، طاهره؛ جوادی، حمید؛ حسینی، مهدی. (۱۳۹۶). ارتباط بین رضایتمندی شغلی و فرسودگی شغلی در کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی. فصلنامه مدیریت پرستاری، دوره ۶، شماره ۲، صص ۹-۱۹.

<http://ijnv.ir/article-۱-۵۰۲-fa.html>

صمدی میارکلائی، حسین؛ صمدی، حمزه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با سطح استرس شغلی کارکنان در محیط‌های کاری سازمانی. سلامت کار ایران، دوره ۱۲، شماره ۵، صص ۵۳-۶۳

<http://ioh.iums.ac.ir/article-۱-۱۳۷۲-fa.html>

عابدی، محمدرضا؛ شفیع آبادی، عبدالله؛ احمدی، سید احمد؛ سلیمی زاده، محمد کاظم. (۱۳۸۲). بررسی میزان فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان و عوامل مؤثر بر آن. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، شماره ۱۵، صص ۲۳-۳۸

<http://ensani.ir/fa/article/۱۸۰۴۹/>

غلام پور، میثم؛ پورشافعی، هادی. (۱۳۹۷). نقش عدالت سازمانی در رضایت شغلی با توجه به میانجی‌گری فرسودگی شغلی پرستاران. سلامت و مراقبت، سال بیست، شماره ۱، صص ۷-۱۷.

<http://hcjournal.arums.ac.ir/article-۱-۹۳۶-fa.html>

فتحی آشتیانی علی؛ سجاده چی عارف، (۱۳۸۴). ارزیابی روان‌شناختی سربازان فرماندهی
آباد و پشتیبانی در یک واحد نظامی. مجله طب نظامی. شماره ۷ (۲): ۱۵۳-۱۵۹.

<http://militarymedj.ir/article-۱-۹۶-fa.html>

فیروزکوهی مقدم، بیبا؛ عرب، علی؛ نظری، رضا (۱۳۹۶). رابطه ساده و چندگانه استرس
شغلی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی در کارمندان نیروی انتظامی شهر
تهران، دومین کنگره ملی روان‌شناسی و آسیب‌های روانی اجتماعی، چابهار

<https://civilica.com/doc/۷۴۵۲۲۲>

کاهه، داوود؛ هیودی، طیبه (۱۳۹۱). رضایت شغلی و سلامت روان. پایش. دوره ۱۱،
شماره ۳، صص ۳۹۱-۳۹۷

<http://payeshjournal.ir/article-۱-۴۶۳-fa.html>

کمالی دهکردی، فریده؛ مقصودی، شاهرخ؛ امامی سیگارودی، عبدالحسین؛ احسان، کاظم
نژاد لیلی (۱۳۹۴). عوامل پیش‌بینی‌کننده سلامت عمومی مبتنی بر رضایت شغلی
کارکنان پرستاری و مامایی جامع نگر، سال ۲۵، شماره ۷۸، صص ۱۱۰-۱۱۷.

<https://hnmj.gums.ac.ir//article-۱-۵۸۵-en.pdf>

محمدی، یحیی؛ کاظمی، سیمیا؛ رئیسون محمدرضا؛ رضانی، فریدون (۱۳۹۵). ارتباط
عدالت ادراک شده سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی
بیرجند. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت. شماره ۱ (۲)، صص ۱۴۵-۱۵۲.

<http://mshsj.ssu.ac.ir/article-۱-۵۷-fa.html>

مردانی حموله مرجان، ابراهیمی احترام، مستغاثی مهرداد، تقوی لاریجانی ترانه
(۱۳۹۲). رابطه‌ی عدالت سازمانی و استرس شغلی در کارکنان بیمارستان. اخلاق و
تاریخ پزشکی، دوره ۶، شماره ۳، صص ۶۴-۷۱.

<http://ijme.tums.ac.ir/article-۱-۵۱۲۱-fa.html>

نوروزی، فاطمه؛ باقری نسامی، معصومه؛ زمانی خرمندیچالی، فاطمه (۱۳۹۶). بررسی
رابطه رضایت شغلی با سلامت روان پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه
علوم پزشکی مازندران در سال ۱۳۹۵. مجله تحقیقات سلامت در جامعه، شماره ۳ (۴)،
صص ۳۳-۴۰.

<http://jhc.mazums.ac.ir/article-۱-۲۳۷-fa.html>

یعقوبی، نور محمد؛ شیخه پور، زانیار؛ راحت دهمرده، محبوبه (۱۳۹۲). بررسی رابطه
ی میان ادراک از عدالت سازمانی و سلامت روانی. دانشگاه علوم پزشکی و خدمات
بهداشتی درمانی زابل، سال ۵، شماره ۲، صص ۳۲-۴۱.

<https://www.sid.ir/fa/Journal/ViewPaper.aspx?ID=۲۴۰۷۶۰>

Abolghasemi, S., & Shamsaldini, A. (۲۰۲۰). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Depression and Job Burnout among Nurses of Hospitals Affiliated to Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Community Health*, ۱(۱), ۱۹-۲۷

<https://doi.org/۱۰.۲۲۰۳۷/ch.v۷i۱.۲۳۲۹۶>

Babayi Nadinloyi K , Sadeghi H ,& Hajloo N.(۲۰۱۳). Relationship Between Job Satisfaction and Employees Mental Health. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, ۸۴, ۲۹۳ – ۲۹۷. <https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.sbspro.۲۰۱۳.۰۶.۰۰۴>

Duan, X., Ni, X., Shi, L., Zhang, L., Ye, Y., Mu, H., Li, Z., Liu, X., Fan, L., & Wang, Y. (۲۰۱۹). The impact of workplace violence on jobsatisfaction, job burnout, and turn overintention: the mediating role of social support. *Health and Quality of Life Outcomes*, ۱۷(۹۳), ۲-۱۰.

<https://doi.org/۱۰.۱۱۸۶/s۱۲۹۰۰۰۱۹-۱۱۶۴-۳>

Faragher, E.B., Cass, M.,& Cooper, C.L.(۲۰۰۵). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational Environmental Medicine*, ۶۲.۱۰۵-۱۱۲. <https://doi.org/۱۰.۱۱۳۶/oem.۲۰۰۲.۰۰۶۷۳۴>

Hershcovic, M.S., Turner, N., Arnold, K.A., Dupre, K.E., Inness, M., LeBlance, M.M., & Sivanathan, N. (۲۰۰۷). Predicting workplace aggression: a meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, ۹۲(۱), ۲۲۸-۲۳۸

<https://doi.org/۱۰.۱۰۳۷/۰۰۲۱-۹۰۱۰,۹۲,۱,۲۲۸>

Lambert E.G., Hogan, N.L., Jiang, S., Elechi, O., Benjamin, B., Morris, A., Laux, J.M., & Dupuy, P. (۲۰۱۰). The relationship among distributive and procedural justice and correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent: An exploratory study. *Journal of Criminal Justice*, ۳۸(۱), ۷-۱۶

<https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.jcrimjus.۲۰۰۹,۱۱,۰۰۲>

Lazarus, R. S. (۱۹۹۱). *Amotional & adaptation*. New York: Oxford University Press .

Lourel, M., Gueguen, N., & Mouda, F. (۲۰۰۸). Pyschometric properties of a global measure of job burnout. *Studia Psychologica*, ۵۰ (۱), ۱۰۹-۱۱۸

http://www.studiapsychologica.com/uploads/LOUREL_۰۱_vol.۵۰_۲۰۰۸_pp.۱۰۹-۱۱۸.pdf

- Malach-Pines, A. (۲۰۰۵). The Burnout Measure, Short version. *International Journal of Stress Management*, ۱۲(۱), ۷۸-۸۸
<https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.78>
- Moorman, R.H. Blakely, G.L. & Niehoff B.P. (۱۹۹۸). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior?. *Academy of Management Journal*, ۴۱(۳), ۳۵۱-۷. <https://doi.org/10.5465/206913>
- Nadiri, H., & Tanova, C. (۲۰۱۰). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*; ۲۹, ۳۳-۴۱. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.05.001>
- Parker D, Decotiis TA. (۱۹۸۳). Organizational Determinants of Job Stress. *Organ Behav Hum Perform*, ۳۲, ۱۶۰-۱۷۷
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Parslow, R.A., Jorm, A.F., Christensen, H., Broom, D.H., & Strzdins, L. (۲۰۰۴). The impact of employee level and work stress on mental health & GP services use: an analysis of a sample of Australian government employee. *BMC Public Health*, ۴(۴۱), ۱-۹
<https://doi.org/10.1186/1471-2458-4-41>
- Silla, I., & Gamero, N. (۲۰۱۴). Shared time pressure at work and its health-related outcomes: Job satisfaction as a mediator. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, ۲۳(۳), ۴۰۵-۴۱۸
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.702898>
- Teasdale, E. L. (۲۰۰۶). Workplace stress. *Psychiatry* ۷(۷): ۲۵۱-۲۵۴
<https://doi.org/10.1080/j.mppsy.2006.04.006>
- Uchmanowicz I, Manulik S, Lomper K, et al. (۲۰۱۹). Life satisfaction, job satisfaction, life orientation and occupational burnout among nurses and midwives in medical institutions in Poland: a cross-sectional study. *BMJ Open* ۹(۱), e0۲۴۲۹۶. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024296>
- Weiss, H. M. (۲۰۰۲). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*; ۱۲: ۱۷۳-۱۹۴
[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00450-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00450-1)

Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (۱۹۶۷). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, ۲۲, ۱۲۰.