

Received: 2021/2/16

Accepted: 2021/4/29

How to cite:

Rasouli Z, Hassani F, Khosravi Babadi AA, Zare Bahramabadi M. Structural modeling for predicting job burnout based on organizational commitment mediated by job wellbeing of nurses *EBNESINA* 2021;23(4):25-32.

DOI: 10.22034/23.4.25

Original Article

Structural modeling for predicting job burnout based on organizational commitment mediated by job wellbeing of nurses

Zinab Rasouli¹, Fariba Hassani^{2✉},
Ali Akbar Khosravi Babadi³, Mahdi Zare Bahramabadi⁴

Abstract

Background and aims: Nursing is one of the vital jobs in society, and nurses spend an important part of their lives in close contact with individuals and patients. The aim of this study was modeling and predicting job burnout based on organizational commitment mediated by job well-being in female nurses.

Methods: This was a descriptive correlational study of structural equation modeling. The statistical population was all female nurses in public hospitals in Tehran, Iran. The sample size was 330 nurses who were selected by simple random sampling method. Maslach Job Burnout Questionnaire, Allen & Meyer Organizational Commitment Questionnaire, and Parker Wahitt Job Welfare Questionnaire were used for collecting data. Statistical analysis was performed with SPSS and LISREL software. Structural equation modeling was also used to test the research hypotheses.

Results: The current findings confirmed the effect of organizational commitment on job burnout with the mediating role of job well-being in the nursing population.

Conclusion: By promoting job well-being and increasing organizational commitment, job burnout in nurses can be reduced and ultimately lead to an increase in the quality of nursing care and patient satisfaction.

Keywords: Occupational Burnout, Organizational Ethics, Job Satisfaction

1. PhD student, Department of Education and Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2. Assistant professor, Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

3. Associate professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

4. Associate professor, Institute for Research and Development in the Humanities, SAMT, Tehran, Iran

✉ Corresponding Author:

Fariba Hassani

Address: Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran.

Tel: +98 (21) 8609303

E-mail: Hassani.fariba@gmail.com

EBNESINA - IRIAF Health Administration

(Vol. 23, No. 4, Serial 77 Winter 2022)



Copyright© 2021. This open-access article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License which permits Share (copy and redistribute the material in any medium or format) and Adapt (remix, transform, and build upon the material) under the Attribution-NonCommercial terms. Downloaded from: <http://www.ebnesina.ajajums.ac.ir>

مدل‌یابی ساختاری برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس تعهد سازمانی با میانجی‌گری بهزیستی شغلی در پرستاران

زینب رسولی^۱، فریبا حسینی^{۲*}، علی‌اکبر خسروی‌بابادی^۳، مهدی زارع بهرام‌آبادی^۴

چکیده

زمینه و اهداف: پرستاری یکی از مشاغل حساس جامعه است و پرستاران قسمت مهم زندگی خود را در ارتباط تنگاتنگ با افراد و بیماران می‌گذرانند. هدف پژوهش حاضر مدل‌یابی و پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس تعهد سازمانی با میانجی‌گری بهزیستی شغلی در پرستاران زن بود.

روش بررسی: این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعه پژوهشی شامل همه پرستاران زن بیمارستان‌های دولتی شهر تهران بودند. تعداد نمونه در این تحقیق ۳۳۰ نفر برآورد شد که به صورت تصادفی ساده انتخاب گردیدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش، تعهد سازمانی آلن و مایر و بهزیستی شغلی پارکر و هیت استفاده شد. تجزیه و تحلیل آماری با نرم‌افزارهای SPSS و لیزرل انجام گرفت. همچنین به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش تأثیر تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی با نقش میانجی‌گری بهزیستی شغلی در جامعه پرستاران مورد مطالعه را تأیید کرد.

نتیجه‌گیری: با ارتقاء بهزیستی شغلی و افزایش تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی در پرستاران را می‌توان کاهش داد و در نهایت منجر به افزایش کیفیت مراقبت‌های پرستاری و رضایتمندی بیماران شد.

کلمات کلیدی: فرسودگی شغلی، اخلاق سازمانی، رضایتمندی شغلی

(سال بیست و سوم، شماره چهارم، زمستان ۱۴۰۰، مسلسل ۷۷)
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۲/۹

فصلنامه علمی پژوهشی ابن‌سینا / اداره بهداشت، امداد و درمان نهجا
تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۲۸

۱. دانشجوی دکتری گروه تربیت و مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۲. استادیار گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۳. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۴. دانشیار، پژوهشکده تحقیق و توسعه علوم انسانی، سازمان سمت، تهران، ایران

* مؤلف مسئول: فریبا حسینی

آدرس: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، گروه روانشناسی، تهران، ایران
تلفن: +۹۸ ۰۲۱ ۸۶۰۹۳۰۳ (۲۱)

ایمیل: Hassani.fariba@gmail.com

مقدمه

یکی از بارزترین مؤلفه‌های موفقیت سازمان‌ها در گرو نقشی است که منابع انسانی می‌تواند ایفا کند به طوری که سازمان‌ها بدون منابع انسانی با انگیزه و با روحیه به سازمانی بیمار و غیر پویا مبدل خواهد شد. مهمترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان نیروی انسانی آن سازمان است. توجه به این موضوع در سازمان‌های خدماتی همچون بخش بهداشت و درمان از اهمیت دوچندان برخوردار است [۱]. پرستار فردی است که مسئول پایش و کنترل شبانه‌روزی بیماران است و طبقاً به طور مستمر در معرض عوامل متعدد تنش‌زا قرار می‌گیرد و شکی نیست که در دراز مدت این عوامل می‌تواند ایجاد فرسودگی شغلی نموده و روند فعالیت حرفه‌ای آنان اثرات مخرب به جا گذارد [۲، ۳]. فرسودگی نه تنها در نتیجه استرس [۴]، بلکه ناشی از افزایش مسئولیت، عدم استقلال و یا کنترل، از دست دادن معنا و لذت بردن از کار، تداخل کار و زندگی، آزار جنسی، تعصب و تبعیض جنسی، ساعات کاری زیاد، نوع شغل است [۵].

فرسودگی شغلی، احساس منفی است که فرد در محیط کار تجربه می‌کند که شامل خستگی روانی، جسمی، کاهش موفقیت شغلی و اشتیاق برای کار را شامل می‌شود [۶]. ماهیت فرسودگی شغلی را سه بعد اساسی تشکیل می‌دهد: (۱) خستگی هیجانی (۲) مسخ شخصیت (۳) کاهش کفایت شخصی. خستگی هیجانی با فقدان انرژی، اشتیاق و کاهش منابع عاطفی مشخص می‌شود. فرد فکر می‌کند که انرژی خود تحلیل رفته و احساس خستگی مفرط می‌کند و تمایلی به سرکار رفتن ندارد [۷]. بدوک^۱ و همکاران بیان می‌کنند که مسخ شخصیت در پاسخ به خستگی هیجانی پدید می‌آید [۸]. فردی که دچار این حالت می‌شود نسبت به انسانها بی‌احساس شده و نگرش منفی و انعطاف‌ناپذیری نسبت به دریافت‌کننده خدمات دارد و با انسانها مثل یک شیء برخورد می‌کند. در کاهش کفایت

شخصی فرد تمایل به ارزیابی منفی از خود و کارش دارد و این ارزیابی منفی، اغلب با احساس بی‌کفایتی همراه است [۹]. براساس دیدگاه تعاملی ماسلاچ-شلافلای-لیتر^۲ در بین سایر عوامل فردی مؤثر بر فرسودگی شغلی مطالعه نگرش‌های کارکنان به سازمان از جمله تعهد افراد نسبت به سازمان، نیز در مطالعه این پدیده ضروری به نظر می‌رسد. وجود نیروهای انسانی متعهد به سازمان باعث افزایش سودآوری و کاهش غیبت، تأخیر و ترک خدمت می‌شود و با تأثیر بر عملکرد کارکنان موجب افزایش بهره‌وری، بهبود ارائه خدمات و ارتقاء کیفیت ارائه خدمات می‌شود [۱۰] و همچنین نشاط روانی کارکنان، تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی می‌شود [۱۱].

یکی از نگرش‌های سازمانی که در دهه‌های گذشته مورد علاقه پژوهشگران علوم رفتاری و مدیریت بوده بهزیستی شغلی است. بهزیستی شغلی در قالب عدم وجود تجارب منفی همچون اضطراب، فشار روانی و فرسودگی شغلی در افراد تعریف کرده‌اند [۱۲]. به اعتقاد پارکر و هایت^۳ سازه بهزیستی شغلی دارای یک ساختار چندبُعدی و متشکل از چهار بُعد رضایت شغلی، احترام سازمان به کارکنان، توجه سرپرست و تداخل کار با زندگی شخصی است [۱۳]. با توجه به اینکه سلامت بیماران و تسریع در بهبودی آنان، متأثر از سلامت بهزیستی کارکنان مراکز درمانی و بهداشتی است و با توجه به اینکه بخشی از سلامت و بهزیستی پرستاران و تعهد آنان در قبال بیمارستان و مدیریت آن می‌تواند نشأت گرفته از ادراکشان باشد، لزوم توجه به این مسئله در میان این قشر از کارکنان لازم و ضروری است. تحقیقات زیادی در رابطه با تعهد سازمانی و بهزیستی شغلی با فرسودگی شغلی انجام گرفته است. از جمله هیلتون^۴ [۱۴]، یاسمین و همکاران [۱۵]، عثمان و همکاران [۱۶] و جبّاری [۱۷] در پژوهش خود به این نتایج دست یافت که

2. Maslach-Schlaflay-Leiter

3. Parker & Hyett

4. Hilton

1. Bedük

حداقل حجم نمونه لازم ۲۰۰ است [۱۹]. بر این اساس در این پژوهش حجم نمونه ۳۳۰ نفر از پرستار زن به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از ۳ پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ^۱ (۱۹۹۳)، تعهد سازمانی آلن-مایر^۲ (۱۹۹۰) و بهزیستی شغلی پارکر-هایت^۳ (۲۰۱۱) استفاده شد.

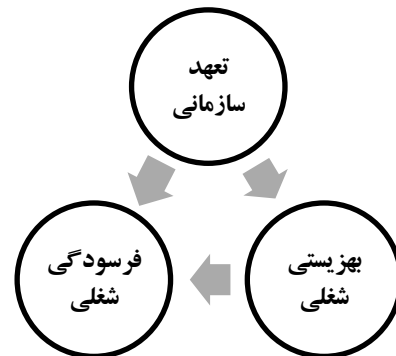
پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ شامل ۲۲ گزاره جداگانه درباره احساسها و نگرشها است و هر سه مؤلفه فرسودگی شغلی (خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس عدم کفایت شخصی) را مورد سنجش قرار می‌دهد. ماسلاچ و جکسون^۴ پایایی درونی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ و ضریب بازآزمایی آن را ۰/۶۰ تا ۰/۸۰ گزارش کردند. در پژوهش آنها، پایایی درونی برای هر یک از خرده مقیاس‌ها به شرح زیر به دست آمد: خستگی عاطفی ۰/۹۰، مسخ شخصیت ۰/۷۹ و موفقیت فردی ۰/۷۱ بود [۲۰]. در تحقیق بدری گرگری ضریب آلفای به دست آمده برای خرده مقیاس‌های خستگی عاطفی ۰/۸۴، مسخ شخصیت ۰/۷۵ و ناکارآمدی فردی ۰/۷۴ بوده است [۲۱]. در پژوهش غریبی و همکاران نیز اعتبار عاملی آن تأیید شد و ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برابر با ۰/۹۶ بود [۲۲].

پرسشنامه تعهد سازمانی توسط آلن-مایر در سال ۱۹۹۰ ساخته شد. این مقیاس ۲۴ ماده دارد و شامل سه خرده مقیاس تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است. مقیاس پاسخگویی آن پنج درجه‌ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) است. دامنه نمرات بین ۲۴ تا ۱۲۰ بوده و نمره بالاتر به منزله تعهد سازمانی بالاتر است. جزایری و همکاران ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را برای تعهد عاطفی ۰/۸۸، برای تعهد هنجاری ۰/۸۱، برای تعهد مستمر ۰/۸۴ گزارش کردند [۲۳].

جهت سنجش بهزیستی شغلی از مقیاس ۳۱ ماده‌ای بهزیستی شغلی پارکر-هایت استفاده شد. این مقیاس شامل ۴

تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه معنادار و معکوسی دارد. همچنین دهقانی و همکاران در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که با افزایش بهزیستی شغلی، فرسودگی شغلی کارکنان به میزان قابل توجهی کاهش می‌یابد [۱۸].

با توجه به اینکه مقوله‌های تعهد سازمانی و بهزیستی شغلی از آن مفاهیمی هستند که بر میزان کارایی پرستاران تأثیر می‌گذارند ضرورت بررسی همه جانبه رابطه میان متغیرها امری لازم و اجتناب‌ناپذیر است که پژوهشگران کمتر به آن پرداختند. با توجه به مطالب فوق که برگرفته از ادبیات و پیشینه در این حوزه است و این که متغیر مستقل تعهد سازمانی، بر متغیر وابسته فرسودگی شغلی با نقش میانجی بهزیستی شغلی تأثیر دارند. پژوهش حاضر در صدد ارائه مدل ساختاری به منظور پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای بهزیستی شغلی در پرستاران زن شهر تهران بود (شکل ۱).



شکل ۱- مدل پیشنهادی پژوهشی

روش بررسی

روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی به طور خاص مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه جامعه پژوهشی شامل پرستاران زن بیمارستان‌های دولتی استان تهران در سال ۱۳۹۸ مشغول به خدمت بود. تعیین حجم نمونه برای گردآوری داده‌های مربوط به مدل‌یابی معادلات ساختاری بسیار با اهمیت است. با وجود آنکه در مورد حجم نمونه لازم برای تحلیل عاملی و مدل ساختاری توافق کلی وجود ندارد، اما به زعم بسیاری از پژوهشگران نظیر کلاین

1. Maslach
2. Allen-Meyer
3. Parker-Hyett
4. Jackson

جدول ۱- مشخصه‌های آماری متغیرهای پژوهش

مؤلفه	میانگین \pm انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
تعهد سازمانی	۳/۰۵ \pm ۰/۸۷	-۰/۲۳	-۰/۲۷
تعهد عاطفی	۳/۵۶ \pm ۱/۱۰	-۰/۶۲	-۰/۲۳
تعهد مستمر	۳/۲۳ \pm ۰/۷۲	-۰/۰۶	-۰/۱۱
تعهد هنجاری	۳/۲۴ \pm ۰/۷۷	-۰/۰۶	-۰/۲۲
فرسودگی شغلی	۳/۲۴ \pm ۰/۷۷	-۰/۰۵	-۰/۴۸
خستگی هیجانی	۳/۲۰ \pm ۰/۷۶	-۰/۰۹	-۰/۲۸
مسخ شخصیت	۳/۱۹ \pm ۰/۷۸	-۰/۲۴	-۰/۰۸
احساس عدم کفایت شخصی	۳/۲۳ \pm ۰/۸۳	-۰/۰۳	-۰/۱۵
بهبزبستی شغلی	۴/۳۷ \pm ۰/۵۶	-۱/۶۲	-۰/۷۷
خشنودی شغلی	۴/۲۴ \pm ۰/۵۷	-۰/۶۱	-۰/۰۱
احترام سازمان به کارکنان	۳/۲۹ \pm ۰/۸۷	-۰/۴۸	-۰/۶۳
توجه سرپرست	۳/۲۲ \pm ۰/۷۴	-۰/۰۹	-۰/۲۲
تداخل کاردر زندگی شخصی	۳/۱۸ \pm ۰/۷۶	-۰/۱۴	-۰/۲۸
حمایت سازمانی ادراک شده	۳/۱۶ \pm ۰/۸۶	-۰/۲۶	-۰/۰۷

شد. بدین منظور، پس از رسم ساختار، اضافه نمودن قیود مدل و انتخاب روش ماکسیمم درستنمایی، مدل اجرا شد و نمودار مسیر برازش به دست آمد.

یافته‌ها

اطلاعات جدول ۱ مشخصه‌های آماری متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به مقادیر چولگی و کشیدگی که در بازه معقولی برای حدس بر نرمال بودن داده‌ها قرار دارند، می‌توان فرض نرمال بودن داده‌ها را مطرح کرده و پذیرفت.

با توجه به معیارهای کای اسکوار RMSEA این مدل برازش مناسبی به داده‌ها ارائه می‌کند (نمودار ۱). در جدول ۲، مهمترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در این جدول دیده می‌شود، همه شاخص‌ها کفایت آماری دارند. بنابراین، با اطمینان می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص‌ها به برازش نسبتاً کاملی دست یافته است.

جدول ۲- شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش (کای اسکوار)	-	۹۸/۶۱	
	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۸۹	> ۰/۸
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰/۸۳	> ۰/۸
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۳	> ۰/۹
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۸۸	< ۰/۱

ضرایب مسیر به همراه مقادیر تی برای فرضیه پژوهش نشان می‌دهد که مسیرهای مورد آزمون، پذیرفته می‌شوند (جدول ۳). به عبارتی دیگر، تعهد سازمانی به واسطه بهزیستی شغلی بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد.

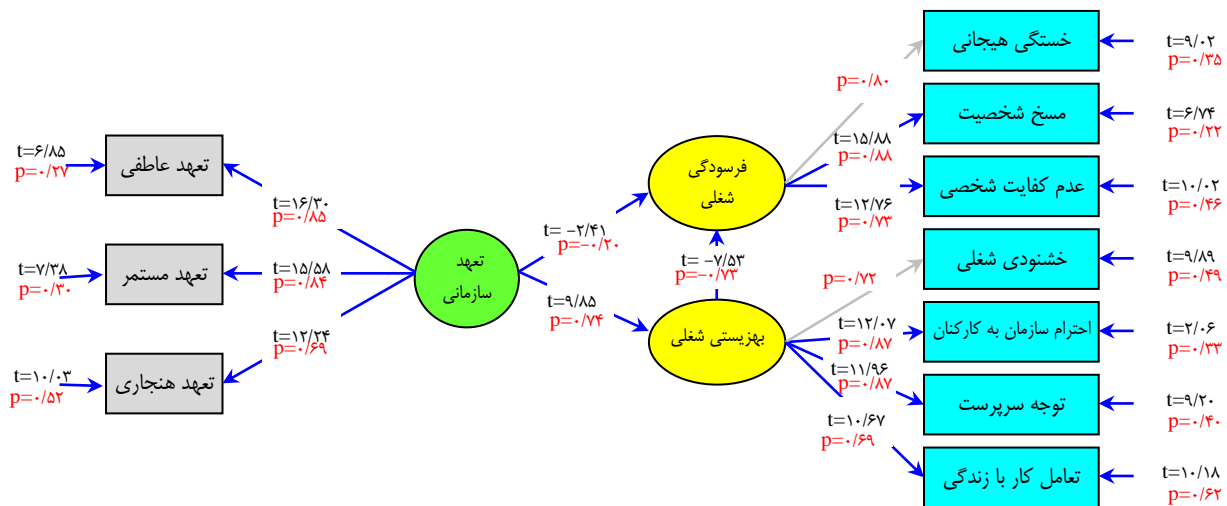
بعد خشنودی شغلی، احترام سازمان به کارکنان، توجه سرپرست و تداخل کار در زندگی شخصی است. پاسخها بر روی مقیاس لیکرتی ۵ درجه‌ای (از هرگز تا بسیار زیاد) قرار می‌گیرد. نمره کل مقیاس، از مجموع نمرات خرده مقیاسها به دست می‌آید. طیف نمره کل بین ۳۱ تا ۱۵۵ است و نمرات پایین در این مقیاس به معنای پایین بودن سطح سلامت و بهزیستی کارکنان در محیط کار است پارکر و هیت برای محاسبه پایایی این پرسشنامه از ضریب همبستگی آزمایی-بازآزمایی استفاده کردند. این ضریب به ترتیب برای خشنودی شغلی، احترام سازمان به کارکنان، توجه سرپرست، تداخل کار در زندگی شخصی و کل مقیاس ۰/۹۱، ۰/۹۵، ۰/۸۷، ۰/۷۱ و ۰/۹۱ محاسبه شدند. محاسبه روایی پرسشنامه با روش تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس استفاده کردند که نتایج نشان داد هر ۳۱ این پرسشنامه بر روی یک عامل با توان تبیین واریانس ۵۲/۵۰ قرار دارند [۲۴].

ملاحظات اخلاقی

به آزمودنی‌ها اطمینان داده شد که تمام اطلاعات محرمانه هستند و برای امور پژوهشی مورد استفاده قرار خواهند گرفت. برای رعایت حریم خصوصی و کاهش سوگیری در پاسخ‌دهی به آزمودنی‌ها اطلاع داده شد که نیازی به ذکر نام در پرسشنامه نیست. تکمیل کردن پرسشنامه‌ها، ثبت داده‌ها، مطابق اصول اخلاقی پژوهش انجمن روانشناسی آمریکا رفتار شده است و هیچگونه اقدامی که با عنوان تقلب در پژوهش علمی شناخته شود به کار نرفته است.

تجزیه و تحلیل آماری

در این پژوهش از نرم افزارهای SPSS نسخه ۲۳ و لیزرل نسخه ۸ جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. همچنین به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. به منظور بررسی تأثیرگذاری متغیر «تعهد سازمانی» بر «فرسودگی شغلی» با میانجیگری «بهزیستی شغلی» در یک مدل، از مدل معادلات ساختاری تأییدی استفاده



نمودار ۱- ضرایب مسیر و بارهای عاملی و ضرایب معناداری مدل
 RMSEA=0/088, $p<0/001$, $df=32$, $X^2=98/61$

جدول ۳- ضرایب مسیر و مقادیر تی

مسیر	ضریب مسیر	مقدار تی	وضعیت
تهد سازمانی → فرسودگی شغلی	-0/20	-2/41	پذیرفته شد
تهد سازمانی → بهزیستی شغلی	0/74	9/85	پذیرفته شد
فرسودگی شغلی → بهزیستی شغلی	-0/73	-7/53	پذیرفته شد

هیلتون^۱، یاسمین و همکاران، عثمان و همکاران، جباری و دهقانی و همکاران است [۱۸-۱۴]. با توجه به نتایج می‌توان گفت در سازمان‌هایی که مدیران نسبت به رفاه افراد و برقراری رابطه دوستانه با آنان کم توجهی می‌کنند، کارکنان نشانه‌های فرسودگی شغلی بیشتر در خود نشان می‌دهند. اگر مدیران با کارکنان با حالتی مثبت رفتار کنند و به عنوان یک مسئول رشد یافته به آنها بیاندیشند، کارکنانشان بهره‌وری بیشتری خواهند داشت اگر غیر از این باشد، نتیجه‌اش غیبت کارمند، بی‌علاقگی و حتی از خود بیگانگی خواهد بود. مشارکت جمعی و سهیم بودن افراد در تعیین اهداف و ارزشهای سازمان منجر به ایجاد تعهد و کاهش فرسودگی شغلی در میان همه اعضا سازمان می‌گردد. اگر کارکنان با اشتیاق به همکاری خود با سازمان ادامه داده و تلاش کافی برای نیل به اهداف سازمان، به عمل بیاورند، فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی و درگیری کاهش می‌یابد و عملکرد و قابلیت در سازمان و کارکنان افزایش می‌یابد؛ اما زمانی که در سازمان اهداف قابل درک برای کارکنان نباشد منجر به افزایش فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی می‌شود. مدیران از اهداف سازمانی به عنوان راه‌نمایی برای تصمیم‌گیری، ارزیابی عملکرد استفاده می‌کنند. مدیری که می‌داند چه اهدافی برای سازمان تعیین شده، به راحتی تصمیمی را که تضمین‌کننده دستیابی به اهداف سازمانی است، اتخاذ

برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای متغیر درون‌زای مدل ارائه شود که این اثرات در جدول ۴ قابل مشاهده است. به عبارت دیگر، میزان تأثیر تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی از طریق بهزیستی شغلی $-0/74$ است.

جدول ۴- تفکیک اثرات، مستقیم و غیرمستقیم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	کل
بهزیستی شغلی	تعهد سازمانی	0/74	---	-0/74
فرسودگی شغلی	بهزیستی شغلی	-0/73	---	-0/73
فرسودگی شغلی	تعهد سازمانی	-0/20	$0/74 \times -0/73 = -0/54$	-0/74

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل‌یابی فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران زن شهر تهران با نقش واسطه‌ای بهزیستی شغلی انجام شد. با توجه به یافته‌های به دست آمده این مطالعه نشان داد که بهزیستی شغلی در تأثیر تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی نقش میانجی کامل را دارد و بهزیستی شغلی اثرات تعهد سازمانی را جذب کرده و بر فرسودگی شغلی منتقل می‌کند. نتیجه این تحقیق همسو با نتیجه تحقیقات

1. Hilton

تعارض در منافع

نویسندگان اعلام می‌دارد که هیچ گونه تعارض در منافی در پژوهش حاضر وجود ندارد.

سهم نویسندگان

همه نویسندگان در ایده‌پردازی و انجام طرح، همچنین نگارش اولیه مقاله یا بازنگری آن سهمیم بودند و همه با تأیید نهایی مقاله حاضر، مسئولیت دقت و صحت مطالب مندرج در آن را می‌پذیرند.

منابع مالی

در این پژوهش از هیچ ارگانی حمایت مالی دریافت نگردیده است.

می‌کند که منجر به افزایش تعهد سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی و خستگی عاطفی می‌شود.

در پایان پیشنهاد می‌شود برای کاهش فرسودگی شغلی پرستاران در گماردن افراد در پستهای شغلی متناسب با شرایط فردی، توجه لازم را مبذول فرمایند و با برگزایی کارگاهی برای مدیران و رؤسای بیمارستانها به منظور تقویت مهارتهای ارتباطی آنان از فرسودگی شغلی کارکنان بکاهند.

تشکر و قدردانی

این مطالعه در دانشگاه آزاد اسلامی با کد اخلاق IR.IAU.CTB.REC.1400.059 به تصویب رسیده است. نویسندگان این مقاله مراتب تشکر و قدردانی خود را از همه مسئولین و پرستاران شاغل در بیمارستانهای نظامی شهر تهران که در جمع‌آوری اطلاعات لازم برای انجام این پژوهش با ما همکاری نمودند اعلام می‌دارند.

References

- Tahmasebi R, Gholipour A, Javaherizadeh A. Talent management: explain, identify and the rank influencing factors on recruitment and retention of academic talent. *The journal of public management researches*. 2012;5(17):5-26. [Persian] doi:10.22111/JMR.2012.678
- Aziz Nejad P, Hosseini S. Occupational burnout and its causes among practicing nurses in hospitals affiliated to Babol University of Medical Sciences, 2004. *Journal of Babol University of Medical Sciences*. 2006;8(2):63-69. [Persian]
- Spânu F, Băban A, Bria M, Lucăcel R, Dumitrașcu DL. A study of health professionals' burnout and quality of care in Romania. *Procedia-social and behavioral sciences*. 2013;84:1149-1153. doi:10.1016/j.sbspro.2013.06.717
- Gupta M, Rani S. Burnout: a serious problem prevalent among teachers in the present times. *Journal of education & research*. 2014;4(1):1-9.
- Templeton K, Bernstein CA, Sukhera J, Nora LM, Newman C, Burstin H, et al. Gender-based differences in burnout: issues faced by women physicians. *National academy of medicine* 2019:1-16. doi:10.31478/201905a
- Wu G, Hu Z, Zheng J. Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: the moderating role of career calling. *International journal of environmental research and public health*. 2019;16(13):1-20. doi:10.3390/ijerph16132394
- Abbas Z, Kanwal A, Iqbal J. Impact of job burnout on organizational commitment of universities in Lahore, Pakistan. *Minhaj Journal of Economics and Organization Science*. 2018;1(1):84-99.
- Bedük A, Eryeşil K, Eşmen O. The effect of organizational commitment and burn out on organizational cynicism: a field study in the healthcare industry. *World Academy of Science, Engineering and Technology, International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*. 2015;9(10):3340-3344. doi:10.5281/zenodo.1109415
- Sarisik M, Bogan E, Zengin B, Dedeoglu BB. The impact of burnout on organizational commitment: a study of public sector employees in Turkey. *Journal of global business insights*. 2019;4(2):106-118. doi:10.5038/2640-6489.4.2.1066
- O'Malley MN, O'Malley M. *Creating commitment: how to attract and retain talented employees by building relationships that last*. John Wiley & Sons; 2000.
- Lee J, Peccei R. Perceived organizational support and affective commitment: the mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of organizational behavior*. 2007;28(6):661-685. doi:10.1002/job.431
- Danna K, Griffin RW. Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. *Journal of management*. 1999;25(3):357-384. doi:10.1016/S0149-2063(99)00006-9
- Parker GB, Hyett MP. Measurement of well-being in the workplace: the development of the work well-being questionnaire. *The journal of nervous and mental disease*. 2011;199(6):394-397. doi:10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9

15. Hilton TL. Effect of burnout and organizational commitment on the turnover intention of clinical laboratory employees in Florida. Walden University; 2015.
16. Yasmin K, Marzuki NA. Organizational commitment and job burnout among psychaitric nurses in Punjab Pakistan. *Journal of sociological research*. 2015;6(2):138-149. doi:10.5296/jsr.v6i2.8693
17. Usman M, Raja NS. Impact of job burnout on organizational commitment of public and private sectors: a comparative study. *Middle-East Journal of Scientific Research*. 2013;18(11):1584-1591. doi:10.5829/idosi.mejsr.2013.18.11.12459
18. Jabbari M. Investigating the relationship between job burnout and organizational commitment in nurses working at Besat hospital in Tehran. [Master's thesis]. Tehran, Islamic Azad University, Tehran Branch; 2016. [Persian]
19. Dehghani Y, Asghari F, Saeidpour F, Joukar E. Prediction of occupational burnout based on job satisfaction, personality traits and mental health. *Iranian journal of nursing research*. 2017;12(5):61-70. [Persian] doi:10.21859/ijnr-12059
20. Kalantari K. Structural equation modeling in socio-economic research (with lisrel and simplis software). Tehran: Farhang Saba Publication;2013.[Persian]
21. Maslach C. Burnout: A multi-dimensional perspective. In: Schaufeli WB, Maslach C, Marek T (ed). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor and Francis;1993.
22. Badri Gargari R, Lotfinia H, Mohamadnajak R. Staff burnout in Tabriz hospitals: the role of behavior types and coping strategies. *Nursing and midwifery journal*. 2011;9(4):221-229. [Persian]
23. Gharibi M, Jamali Ghomi A, Izadi B. Mediating role of job burnout and organizational cynicism in the relationship between veteran's psychological capital and well-being. *Iranian Journal of War and Public Health*. 2017;9(2):85-90. [Persian] doi:10.18869/acadpub.ijwph.9.2.85
24. Jazayeri S, Naami A, Shokrkon H, Taghipour A. A study of simple and multiple relationships of personality traits with professional commitment in the nurses of some hospitals of Ahvaz. *Journal of Educational Sciences* 2006; 13(S3):189-208. [Persian]
24. Kaabomeir N, Naami A. The Effect of Perceived Organizational Justice on Organizational Loyalty and Job Well-being With Mediating Role of Social Undermining and Moderating Role of Job Control in Employees of Ahwaz Golestan Hospital. 2 *Journal of Nursing Education*. 2016;5(3):55-63. [Persian] doi:10.21859/jne-05038