

Mediating Role of Job Burnout and Organizational Cynicism in the Relationship between Veteran's Psychological Capital and Well-being

ARTICLE INFO

Article Type

Descriptive Study

Authors

Gharibi M.* *PhD*,
Jamali Ghomi A.¹ *MSc*,
Izadi B.² *MSc*

How to cite this article

Gharibi M, Jamali Ghomi A, Iz-adi B. Mediating Role of Job Burnout and Organizational Cynicism in the Relationship between Veteran's Psychological Capital and Well-being. *Iranian Journal of War & Public Health*. 2017;9(2):85-90.

*Public Administration Department, Management & Accounting Faculty, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

¹Public Administration Department, Management & Accounting Faculty, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

²Public Administration Department, Management Faculty, Tehran University, Tehran, Iran

Correspondence

Address: Management & Accounting Faculty, Shahid Beheshti University, Evin Square, Tabnak Street, Chamran Highway, Tehran, Iran. Postal Code: 1988396411

Phone: +98 (21) 85352345

Fax: +98 (21) 22431645

gharibi.mojtaba87@gmail.com

Article History

Received: October 30, 2016

Accepted: January 31, 2017

ePublished: April 24, 2017

ABSTRACT

Aims Since many veterans are employees of the public organizations, their successful job performance improves the quality of services for the citizens. The aim of the study was to determine the mediating role of burnout and organizational cynicism in a correlation between psychological capital and psychological well-being in the veterans.

Instrument & Methods In the descriptive correlational study, 384 veterans, who were employees of the state organizations in Tehran, were studied in 2016. The subjects were selected via available, non-probability sampling method. Data was collected by the psychological capital scale, the psychological well-being scale, the burnout scale, and the organizational cynicism scale. Data was analyzed by LISREL 8/8 software using descriptive statistics, Pearson correlation coefficient, and structural equation modeling via path analysis method.

Findings Psychological capital positively and significantly correlated with psychological well-being ($r=0.928$), while it negatively and significantly correlated with burnout ($r=-0.932$) and organizational cynicism ($r=-0.890$). In addition, organizational cynicism ($r=-0.854$) and burnout ($r=-0.915$) negatively and significantly correlated with psychological well-being ($p<0.01$).

Conclusion Reducing burnout and organizational cynicism, psychological capital increases psychological well-being in the veterans.

Keywords Psychological Capital; Burnout; Organizational Cynicism; Mental Health; Veterans

CITATION LINKS

- [1] 5-year study of change in the relationship between well-being ... [2] Very happy ... [3] Job satisfaction and psychological well-being as no additive ... [4] The effect of turnover on work satisfaction and mental health: Support for a situational ... [5] CThe absence of positive psychological (eudemonic) well-being as a risk factor for depression: A ten year ... [6] Influence of psychological contract breach on organizational ... [7] Impact of positive psychological capital on employee well-being over ... [8] The structure of psychological well-being ... [9] Commitment, psychological well-being and job performance ... [10] Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds... [11] Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature ... [12] Learning how to recover from job stress: effects of a recovery training program on recovery, recovery-related self-efficacy ... [13] Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychologica ... [14] The nonlinear effects of job complexity ... [15] Em-mployee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework ... [16] Transformational leadership and employee well-being ... [17] Contagion effect of global leaders' positive psychological capital on followers: Does distance and quality of ... [18] Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and... [19] Relationship of core self-evaluations traits--self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability--with job satisfaction and job performance ... [20] Relationship of core self-evaluations to goal ... [21] The impact of cynicism on ethical intentions of Indian managers: The moderating ... [22] Organizational cynicism of the research assistants: A case of Akdeniz ... [23] Organizational change cynicism: The role of employee ... [24] Antecedents and consequences of employee organizational ... [25] Happiness is everything, or is it? explorations on ... [26] Job ... [27] Psychological syndrome of ... [28] Managing credit and mental characteristics ... [29] Organizational ... [30] Dimensions of teacher ... [31] The relationship between empowerment and ...

میانجیگری فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی روان‌شناختی ایثارگران

مجتبی غریبی * PhD

گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

علی جمالی قمی MSc

گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

به‌نوش ایزدی MSc

گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

چکیده

اهداف: با توجه به اینکه بسیاری از ایثارگران در سازمان‌های عمومی کشور مشغول به کار هستند، بنابراین عملکرد شغلی موفق این افراد در سازمان‌ها، کیفیت خدمات‌رسانی به شهروندان را افزایش خواهد داد. این پژوهش با هدف تعیین نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی روان‌شناختی ایثارگران انجام شد.

ابزار و روش‌ها: در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی در سال ۱۳۹۵، تعداد ۳۸۴ نفر از ایثارگران شاغل در ادارات دولتی شهر تهران به روش نمونه‌گیری غیراحتمالی و دردسترس انتخاب شده و مورد مطالعه قرار گرفتند. برای گردآوری داده‌ها، از مقیاس سرمایه روان‌شناختی، مقیاس بهزیستی روان‌شناختی، مقیاس فرسودگی شغلی و مقیاس بدبینی سازمانی استفاده شد. داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از نرم‌افزار LISREL 8/8 و توسط آمار توصیفی و آزمون ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری (با روش تحلیل مسیر) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: سرمایه روان‌شناختی با بهزیستی روان‌شناختی ($r=0.928$) رابطه مثبت و معنی‌دار و با فرسودگی شغلی ($r=-0.932$) و بدبینی سازمانی ($r=-0.890$) رابطه منفی و معنی‌دار داشت. همچنین بدبینی سازمانی ($r=-0.854$) و فرسودگی شغلی ($r=-0.915$) با بهزیستی روان‌شناختی رابطه منفی و معنی‌دار داشتند ($p<0.01$).

نتیجه‌گیری: سرمایه روان‌شناختی از طریق کاهش فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی موجب بالارفتن سطح بهزیستی روان‌شناختی ایثارگران می‌شود. کلیدواژه‌ها: سرمایه روان‌شناختی، فرسودگی شغلی، بدبینی سازمانی، سلامت روانی، ایثارگران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۸/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۱/۱۲

* نویسنده مسئول: gharibi.mojtaba87@gmail.com

مقدمه

امروزه تمرکز ویژه‌ای در علوم رفتاری به‌طور عام و روان‌شناسی سلامت شغلی به‌طور خاص، روی اهمیت سلامت کارکنان، هم در بُعد جسمی و هم در بُعد روانی وجود دارد. ایثارگران بسیاری در سازمان‌های بخش عمومی کشور مشغول به کار هستند، لذا عملکرد شغلی موفق این افراد در سازمان‌ها در نهایت منجر به افزایش کیفیت خدمات‌رسانی به شهروندان خواهد شد. ایثارگران با توجه به آسیب‌های جسمی و روحی که در طول دوران جنگ تحمیلی بر آنان وارد شده است، به احتمال بالاتری با انواع بیماری‌های روانی نسبت به سایر کارکنان درگیر می‌شوند. از این رو موضوع بهزیستی روان‌شناختی این دسته از افراد در سازمان‌ها از اهمیت دوچندانی برخوردار است.

بهزیستی روان‌شناختی با کار و زندگی شخصی فرد ارتباط دارد. تحقیقات بسیاری به‌منظور آزمون ارتباط میان بهزیستی روان‌شناختی و عملکرد شغلی^[1]، ارتباطات موفق^[2]، رضایت شغلی^[3]، ترک شغل^[4]، افسردگی^[5] و رفتار شهروندی سازمانی^[6] انجام شده است. همچنین محققان دریافته‌اند که طول عمر

جسمانی و طول عمر ذهنی، با توجه به سطح شادکامی و مثبت‌گرایی می‌تواند در افراد مختلف، متفاوت باشد. به بیان دیگر، سطح بهزیستی روان‌شناختی یک فرد میزان دست‌یابی وی به موفقیت در زندگی و کار را مشخص می‌نماید^[7]. بهزیستی روان‌شناختی به‌روشنی روی نگرانی‌های وجودی فرد و همچنین روش‌هایی که فرد با دنیای اطراف خود ارتباط برقرار می‌کند تمرکز دارد^[5]. ریف و ریز، یک طبقه‌بندی از بهزیستی روان‌شناختی ارائه نموده‌اند که شامل شش بُعد؛ پذیرش خود، استقلال، هدف زندگی، روابط مثبت با دیگران، تسلط محیطی و رشد شخصی می‌شود^[8].

عوامل بسیاری بر بهزیستی روان‌شناختی افراد تاثیرگذار هستند. برخی از این عوامل نظیر فرسودگی شغلی^[9]، اعتیاد به کار^[10]، عدم امنیت شغلی^[11]، استرس شغلی^[12]، تقاضای کاری بالا^[13]، پیچیدگی و استقلال شغلی^[14] تاثیر منفی بر بهزیستی روان‌شناختی فرد داشته و برخی از عوامل نظیر تعهد سازمانی^[15]، عجز شدن با شغل^[10]، سرمایه روان‌شناختی^[7]، رهبری تحول‌آفرین، اعتماد و خودکارآمدی^[16] تاثیر مثبتی بر بهزیستی روان‌شناختی فرد دارند.

لوتاتز معتقد است که بهزیستی روان‌شناختی در درجه اول از عوامل فردی تاثیر می‌پذیرد که در این میان بر نقش مثبت سرمایه روان‌شناختی بر بهبود بهزیستی روان‌شناختی تاکید نموده است. از نظر وی سرمایه روان‌شناختی، سازه‌ای ترکیبی و به‌هم‌پیوسته است که چهار مولفه ادراکی-شناختی یعنی امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری را در بر دارد^[17]. این مولفه‌ها در یک فرآیند تعاملی و ارزش‌یابانه، به زندگی فرد معنی بخشیده^[18] و تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم داده، او را برای ورود به صحنه عمل آماده نموده^[19] و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند. از این رو کرید و همکاران اذعان نمودند که این چهار منبع در یک نظام به‌هم‌پیوسته به تقویت یکدیگر پرداخته و سپری مقاوم در برابر فشار را شکل می‌دهند. از این رو آنان بر اثرات ضربه‌گیر این منابع در موقعیت‌های پرتنش تاکید کرده‌اند^[20]. بدبینی سازمانی به‌عنوان مفهوم جدید روابط کارگر-کارفرما و به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نگرش‌های کارکنان اخیراً مورد توجه قرار گرفته است. بدبینی عمومی را می‌توان به‌عنوان باوری تعریف کرد که دیگران رفتارهای غیراخلاقی انجام می‌دهند که در جامعه نیز این رفتارها رایج و معمول است. بنابراین و در نتیجه، رفتارهای غیراخلاقی دیگران می‌تواند موجب ایجاد نگرش‌های مشابه و حتی نیات رفتاری مشابهی شود^[21]. به‌طور کلی دو تعریف مهم از بدبینی سازمانی ارائه شده است. اندرسون بدبینی سازمانی را به‌عنوان یک نگرش کلی و خاص تعریف می‌کند که از ناامیدی، سرخوردگی و احساسات منفی و بی‌اعتمادی نسبت به سازمان شکل می‌گیرد^[22]. همچنین بر پایه تئوری‌هایی مثل تئوری انتظار، تئوری اسناد، تئوری قرارداد اجتماعی و تئوری انگیزش اجتماعی می‌توان بدبینی سازمانی را به‌عنوان یک نگرش منفی نسبت به سازمان معرفی نمود^[23]. در این نوع نگرش فرد باور دارد که سازمان فاقد صداقت است؛ احساس منفی نسبت به سازمان داشته و گرایش به رفتارهای تحقیرآمیز و بدخواهانه به سازمان دارد^[22]. همچنین رابطه منفی بین بدبینی سازمانی و تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی و بسیاری از متغیرهای دیگر وجود دارد^[24].

با توجه به آنچه گفته شد، این پژوهش با هدف تعیین نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی روان‌شناختی ایثارگران انجام شد.

و ناکارآمدی فردی (۹ گویه) می‌سنجد^[26]. این مقیاس متداول‌ترین ابزار سنجش فرسودگی شغلی در میان افراد مختلف با سوابق شغلی و حرفه‌ای متفاوت است. در تحقیق ببری گرگری ضریب آلفای به‌دست‌آمده برای خرده‌مقیاس‌های خستگی عاطفی ۰/۸۴، مسخ شخصیت ۰/۷۵ و ناکارآمدی فردی ۰/۷۴ بوده است^[27]. همچنین اکبری و همکاران رویایی عاملی این مقیاس را تایید کرده‌اند^[28]. در این پژوهش نیز اعتبار عاملی آن تایید شد و ضریب آلفای کرونیخ به‌دست‌آمده برابر با ۰/۹۶ بود.

د) مقیاس بدبینی سازمانی دین و همکاران: این مقیاس دارای ۱۳ گویه بوده و بدبینی سازمانی را در سه بُعد؛ باور یا همان شناخت (۴ گویه)، احساس یا عاطفی (۵ گویه) و رفتار (۴ گویه) می‌سنجد^[29]. این پرسش‌نامه در پژوهش‌های معتبر داخلی و خارجی به‌کار گرفته شده است. دین و همکاران بارهای عاملی برای پرسش‌نامه را بین ۰/۶۳ تا ۰/۸۱ محاسبه نمودند. ضرایب آلفای کرونیخ برای ابعاد فوق به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۰ و ۰/۷۸ گزارش شده است^[29]. ضریب آلفای کرونیخ به‌دست‌آمده در این پژوهش برابر با ۰/۹۶ بود که نشان‌دهنده همسانی درونی مناسب آن است.

داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از نرم‌افزار LISREL 8/8 و توسط آمار توصیفی و آزمون ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری (با روش تحلیل مسیر) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

بیشتر پاسخ‌دهندگان، متاهل، دارای مدرک کارشناسی و سابقه کار بین ۱۱ تا ۲۰ سال بودند (جدول ۱).

متغیرها	تعداد	درصد
وضعیت تاهل		
متاهل	۲۷۵	۷۱/۶
مجرد	۱۰۹	۲۸/۴
سطح تحصیلات		
کاردانی و پایین‌تر	۱۲۲	۳۱/۷
کارشناسی	۱۶۰	۴۱/۷
کارشناسی‌ارشد	۶۴	۱۶/۷
دکتری	۳۸	۹/۹
سابقه کار		
تا ۱۰ سال	۱۷۳	۴۵/۰
۱۱ تا ۲۰ سال	۱۷۹	۴۶/۷
۲۱ سال و بالاتر	۳۲	۸/۳

سرمایه روان‌شناختی (۲/۸۹±۰/۳۵) با بهزیستی روان‌شناختی (۲/۸۱±۰/۶۱) رابطه مثبت و معنی‌دار و با فرسودگی شغلی (۳/۲۹±۱/۰۱) و بدبینی سازمانی (۳/۳۵±۰/۹۳) رابطه منفی و معنی‌دار داشت. بدبینی سازمانی و فرسودگی شغلی با بهزیستی روان‌شناختی رابطه منفی و معنی‌دار داشتند ($p < 0/01$; جدول ۲).

جدول ۲) ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش (همه موارد در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بودند)

متغیرها	۱	۲	۳
۱- سرمایه روان‌شناختی			
۲- فرسودگی شغلی	-۰/۹۳۲		
۳- بدبینی سازمانی	-۰/۸۹۰	۰/۸۶۹	
۴- بهزیستی روان‌شناختی	۰/۹۲۸	-۰/۹۱۵	-۰/۸۵۴

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی که از لحاظ هدف، کاربردی است در سال ۱۳۹۵ در بین کلیه اینترگران شاغل در ادارات دولتی شهر تهران انجام شد. با توجه به اینکه تعداد دقیق اعضای جامعه آماری قابل تعیین نبوده و فهرست آنان در دسترس محقق قرار نداشت، بنابراین از رابطه تعیین حجم نمونه در جامعه نامحدود کوکران استفاده شد. لذا با در نظر گرفتن سطح خطای ۰/۰۵، حجم نمونه برابر با ۳۸۴ نفر برآورد شد. روش نمونه‌گیری نیز روش نمونه‌گیری غیراحتمالی و دردسترس بود.

در ابتدا مجوزهای قانونی برای دریافت اطلاعات از مبادی ذی‌ربط از جمله حراست دستگاه‌ها و ادارات دریافت شد و سپس مبادرت به جمع‌آوری اطلاعات شد. همچنین هدف از انجام پژوهش علاوه بر اطلاع‌رسانی کتبی، به‌صورت حضوری نیز برای اینترگران به‌طور مفصل شرح داده شد.

داده‌های مورد نیاز با استفاده از مقیاس‌های زیر جمع‌آوری شد:

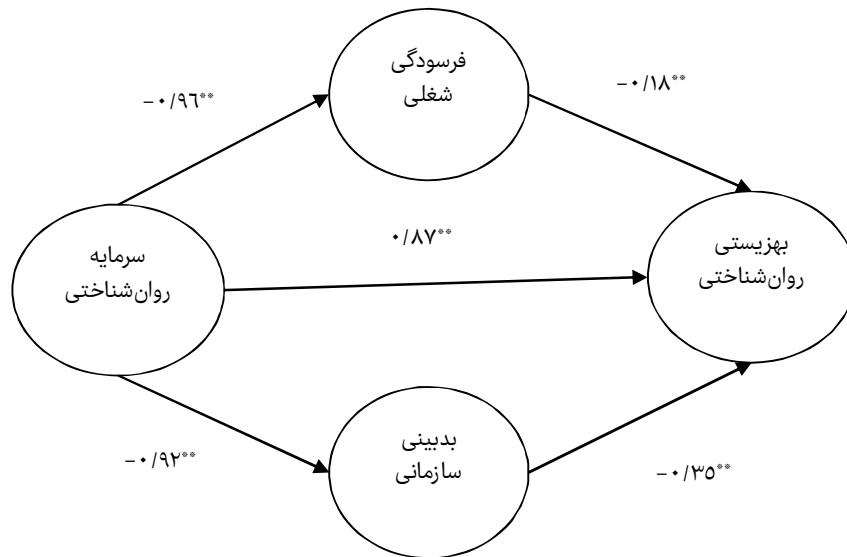
الف) مقیاس سرمایه روان‌شناختی *لوتانر* و همکاران: این مقیاس دارای ۲۴ گویه بوده و سرمایه روان‌شناختی را در چهار بُعد؛ خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی می‌سنجد^[18]. هر خرده‌مقیاس شامل ۶ گویه است. آزمودنی به هر گویه در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) پاسخ می‌دهد. برای به‌دست‌آوردن نمره سرمایه روان‌شناختی، ابتدا نمره هر خرده‌مقیاس به‌صورت جداگانه به‌دست آمد و سپس میانگین آنها به‌عنوان نمره کل سرمایه روان‌شناختی محسوب شد. *لوتانر* و همکاران در تحلیل عاملی تاییدی که روی این مقیاس انجام دادند، نسبت مجذور کای به درجه آزادی را ۲/۴۶ و شاخص‌های CFI (شاخص برازش تطبیقی) و RMSEA (شاخص ریشه میانگین مجذور خطای تقریب) در این مدل را به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۰۸ گزارش کرده‌اند که نشان‌دهنده برازش مناسب مدل آنان و دارا بودن رویایی سازه است. در پژوهش حاضر نیز نتایج تحلیل عاملی تاییدی پرسش‌نامه نشان داد که کلیه گویه‌ها دارای بار عاملی بالای ۰/۵ و سطح معنی‌داری بالاتر از ۱/۹۶ بوده و شاخص‌های برازش مدل نیز مقدار بهینه را دارا هستند. این نتایج همگی نشان از تایید رویایی سازه مقیاس دارد. همچنین ضریب آلفای کرونیخ به‌دست‌آمده برای این مقیاس برابر با ۰/۹۲ بوده که بیانگر قابلیت اعتماد بالای پرسش‌نامه است^[18].

ب) مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف: این مقیاس دارای ۲۴ گویه بوده و شش بُعد؛ پذیرش خود، استقلال، هدف از زندگی، روابط مثبت با دیگران، تسلط محیطی و رشد شخصی را اندازه‌گیری می‌کند^[25]. برای هر بُعد ۴ گویه طراحی شده است. آزمودنی به هر یک از گویه‌ها در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت پاسخ می‌دهد. همچنین گویه‌های منفی نیز به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. *لیندفورس* و همکاران دامنه ضریب ثبات درونی را برای ابعاد مختلف مقیاس ریف بین ۰/۶۵ تا ۰/۷۰ گزارش کرده‌اند^[5]. آلفای کرونیخ به‌دست‌آمده برای این مقیاس در تحقیقی که توسط ریف انجام شد برای خرده‌مقیاس پذیرش خود ۰/۹۳، ارتباط مثبت با دیگران ۰/۹۱، خودمختاری ۰/۸۶، تسلط بر محیط ۰/۹۰، هدفمندی در زندگی ۰/۹۰ و رشد شخصی ۰/۸۷ به‌دست آمده است^[25]. نتایج تحلیل عاملی تاییدی این مقیاس در پژوهش حاضر نشان داد که کلیه گویه‌ها دارای بار عاملی ۰/۵ هستند. همچنین ضریب آلفای کرونیخ به‌دست آمده نیز برابر با ۰/۹۶ بود.

ج) مقیاس فرسودگی شغلی *ماسلاچ*: این مقیاس، فرسودگی شغلی را در سه بُعد؛ خستگی عاطفی (۹ گویه)، مسخ شخصیت (۵ گویه)

و بدبینی سازمانی تاثیر منفی و معنی‌داری داشت. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه روان‌شناختی از طریق تاثیر منفی بر فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی، بر بهزیستی روان‌شناختی تاثیر مثبتی دارد (شکل ۱).

براساس نتایج تحلیل مسیر، میزان اثر مستقیم سرمایه روان‌شناختی بر بهزیستی روان‌شناختی برابر با ۰/۸۷ و میزان اثر غیرمستقیم با نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی برابر با ۰/۵ بود. همچنین سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی



شکل ۱) خروجی آزمون نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی روان‌شناختی (همه موارد در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بودند)

در سازمان فعالیت می‌کنند در عملکرد سازمانی نقش بسزایی دارند و داشتن نگرش‌های مثبت به سازمان خود، نقش قابل ملاحظه‌ای در بازدهی و نوع عملکرد سازمان ایفا می‌کند. به نظر می‌رسد که احساسات و نگرش‌های مثبت افراد در رابطه با سازمان و شغل خود می‌تواند راه‌گشای بسیاری از مسایل و مشکلات موجود در سازمان باشد.

یکی از عوامل مرتبط با شغل هر فرد، باورداشتن شاغل به توانایی‌ها و نقاط ضعف خود است. عملکرد موثر، هم به داشتن مهارت‌ها و هم به باور در توانایی انجام مهارت نیازمند است. اداره کردن موقعیت‌های دایم‌التغییر، مبهم، غیرقابل پیش‌بینی و استرس‌زا مستلزم داشتن مهارت‌های چندگانه است. به نظر بندورا خودکارآمدی که یکی از ابعاد سرمایه روان‌شناختی است، توان سازه‌ای است که بدان وسیله مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف به‌گونه‌ای اثربخش سازمان‌دهی می‌شود^[30]. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بین احساس خودکارآمدی و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد. در تحقیق اصغری مشخص شد که توانمندسازی و خودکارآمدی با رضایت شغلی رابطه دارد. همچنین مشخص شد که خودکارآمدی موجب توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان می‌شود^[31]. این نتایج نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی علاوه بر تاثیر مستقیم بر کاهش فرسودگی شغلی، می‌تواند از طریق افزایش رضایت شغلی و توانمندسازی کارکنان نیز موجب کاهش فرسودگی شغلی آنان شود. احساس خودکارآمدی به افراد کمک می‌کند تا با به‌کارگیری مهارت‌های خود، در برابر مشکلات و مسایل پیرامون به‌صورت مطلوبی عمل کنند و احساس موفقیت فردی در آنها ایجاد شده یا افزایش یابد. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر از نظر فیزیکی بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای بدبینی سازمانی و فرسودگی شغلی در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی روان‌شناختی اینکارگران شاغل در ادارات دولتی شهر تهران انجام شد. در بررسی‌های همبستگی مشخص شد که سرمایه روان‌شناختی با بدبینی سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه منفی، و با بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان داد که بدبینی سازمانی و فرسودگی شغلی نقش واسطه در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی روان‌شناختی دارند. در شرایط امروز که سازمان‌ها و به‌تبع آن کارکنان باید با چالش‌های جدیدی دست و پنجه نرم کنند، کارکنانی که نسبت به همتایان خود مثبت‌تر هستند، به‌شکل بهتری می‌توانند بر چنین شرایطی غلبه کنند و از این رو عملکرد بهتری دارند و رفتار و نگرش شغلی مطلوب‌تری از خود بروز می‌دهند^[18]. کارکنان دارای سرمایه روان‌شناختی به ایستادگی و مقاومت سازمان‌ها در زمانی بحرانی کمک می‌کنند، از این رو ظرفیت‌های روان‌شناختی کارکنان در چنین موقعیت‌هایی اهمیت بسزایی دارد^[9]. طرفداران سرمایه روان‌شناختی استدلال می‌کنند که توسعه آن در تمام سطوح سازمان دارای پتانسیل بالایی به‌عنوان یک استراتژی مهم مدیریت منابع انسانی برای کمک به سرمایه‌گذاری روی منابع انسانی موجود و آتی است^[14].

پژوهش‌ها حاکی از آن هستند که سرمایه روان‌شناختی بر نگرش‌های شغلی (اشتیاق شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و غیره)، رفتار (رفتار شهروند سازمانی، رفتار انحرافی، پرخاشگری و غیره)، هیجانانگ و حالت‌های روحی (استرس، افسردگی، و غیره)، حالت‌های شناختی (حل مساله، خلاقیت و غیره) و به‌ویژه عملکرد کاری فردی و سازمانی تاثیر قابل ملاحظه‌ای دارد^[19]. کارکنانی که

- depression: A ten year cohort study. *J Affect Disord.* 2010;122(3):213-7.
- 6- Jafri MH. Influence of psychological contract breach on organizational citizenship behavior and trust. *Psychol Stud.* 2012;57(1):29-36.
- 7- Avey JB, Luthans F, Smith RM, Palmer NF. Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *J Occup Health Psychol.* 2010;15(1):17-28.
- 8- Ryff, CD, Keyes CL. The structure of psychological well-being revisited. *J Pers Soc Psychol.* 1995;69(4):719-27.
- 9- Wright TA, Hobfoll SE. Commitment, psychological well-being and job performance: An examination of conservation of resources (COR) theory and job burnout. *J Bus Manag.* 2004;9(4):389-406.
- 10- Schaufeli WB, Taris T W, Van Rhenen W. Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Appl Psychol.* 2008;57(2):173-203.
- 11- Witte HD. Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *Eur J work Organ Psychol.* 1999;8(2):155-77.
- 12- Hahn VC, Binnewies C, Sonnentag S, Mojza EJ. Learning how to recover from job stress: effects of a recovery training program on recovery, recovery-related self-efficacy, and well-being. *J Occup Health Psychol.* 2011;16(2):202-16.
- 13- Häusser JA, Mojzisch A, Niesel M, Schulz-Hardt S. Ten years on: A review of recent research on the Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being. *J Work Stress.* 2010;24(1):1-35.
- 14- Chung-Yan GA. The nonlinear effects of job complexity and autonomy on job satisfaction, turnover, and psychological well-being. *J Occup Health Psychol.* 2010;15(3):237-51.
- 15- Meyer JP, Maltin ER. Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *J Vocat Behav.* 2010;77(2):323-37.
- 16- Liu J, Siu O L, Shi K. Transformational leadership and employee well-being: The mediating role of trust in the leader and self-efficacy. *Appl Psychol.* 2010;59(3):454-79.
- 17- Story J, Youssef CM, Luthans F, Barbuto JE, Bovaird J. Contagion effect of global leaders' positive psychological capital on followers: Does distance and quality of relationship matter?. *Int J Hum Resour Manag.* 2013;24(13):2534-53.
- 18- Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Person Psychol.* 2007;60(3):541-72.
- 19- Judge TA, Bono JE. Relationship of core self-evaluations traits--self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability--with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *J Appl Psychol.* 2001;86(1):80-92.
- 20- Erez A, Judge TA. Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *J Appl Psychol.* 2001;86(6):1270-9.
- 21- Nair P, Kamalanabhan TJ. The impact of cynicism on ethical intentions of Indian managers: The moderating role of seniority. *J Int Bus Ethic.* 2010;3(1):14.
- 22- Kalağan G, Aksu MB. Organizational cynicism of the research assistants: A case of Akdeniz University. *Procedia Soc Behav Sci.* 2010;2(2):4820-5.

دارند. نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش با نتایج پژوهش اسکالوویک و اسکالوویک^[30] و اصغری^[31] همراستا است.

براساس نتایج به‌دست‌آمده پیشنهاد می‌شود در صورت امکان شرایط فیزیکی یا روانی کار تغییر یابد و کارکنان تشویق شوند از پذیرش مسئولیت‌های فراتر از توان خود خودداری نمایند. همچنین از برنامه‌های متنوع برای بهبود وضعیت جسمی کارکنان استفاده شود. برای مثال، از کارکنان خواسته شود تا اوقات خاصی از شبانه‌روز را به ورزش اختصاص دهند و همراه آن، از برنامه‌های غذایی مناسب استفاده کنند. به این ترتیب، مقاومت بدن آنان در مقابل فرسودگی شغلی ناشی از استرس کار و خستگی شغلی کاهش می‌یابد.

از محدودیت‌های تحقیق می‌توان به عدم کنترل سایر متغیرهای تاثیرگذار بر فرسودگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی افراد اشاره نمود. همچنین استفاده از ابزاری نظیر پرسش‌نامه برای سنجش بهزیستی روان‌شناختی کارکنان علی‌رغم صحیح بودن استفاده از آن، نتایج دقیقی از میزان بهزیستی روان‌شناختی افراد ارائه نمی‌کند. لیکن استفاده از ابزارهایی نظیر مشاهده و مصاحبه‌های بالینی می‌تواند داده‌های بهتری را جمع‌آوری نماید. اما استفاده از این ابزارها، با محدودیت‌های زیادی همانند زمان، هزینه و عدم تمایل مشارکت‌کنندگان همراه است.

نتیجه‌گیری

سرمایه روان‌شناختی از طریق کاهش فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی موجب بالارفتن سطح بهزیستی روان‌شناختی اینترگران می‌شود.

تشکر و قدردانی: از کلیه اینترگران محترمی که در انجام این پژوهش ما را یاری کردند، قدردانی می‌شود.

تأییدیه اخلاقی: به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اطلاعات گردآوری‌شده از آنان به‌صورت محرمانه باقی می‌ماند و شرکت در این پژوهش هیچ ضرر احتمالی برای آنان ندارد.

تعارض منافع: موردی از طرف شرکت‌کنندگان گزارش نشده است.

سهم نویسندگان: مجتبی غریبی (نویسنده اول) روش‌شناس/تحلیل‌گر آماری (۵۰٪)؛ علی جمالی قمی (نویسنده دوم) پژوهشگر اصلی/نویسنده مقدمه (۳۰٪)؛ بهنوش ایزدی (نویسنده سوم) پژوهشگر کمکی/نویسنده بحث (۲۰٪)

منابع مالی: منابع مالی این پژوهش توسط نویسندگان تأمین شده است.

منابع

- 1- Cropanzano R, Wright TA. A 5-year study of change in the relationship between well-being and job performance. *Consult Psychol J Pract Res.* 1999;51(4):252-65.
- 2- Diener E, Seligman ME. Very happy people. *Psychol Sci.* 2002;13(1):81-4.
- 3- Wright, TA, Bonett DG. Job satisfaction and psychological well-being as no additive predictors of workplace turnover. *J Manag.* 2007;33(2):141-60.
- 4- Wright TA, Bonett DG. The effect of turnover on work satisfaction and mental health: Support for a situational perspective. *J Organ Behav.* 1992;13(6):603-15.
- 5- Wood AM, Joseph S. The absence of positive psychological (eudemonic) well-being as a risk factor for

- Modares University; 1995. [Persian]
- 28- Akbari R, Ghaffar Samar R, Kiyani Gh, Egghesadi AR. Managing credit and mental characteristics Maslach Burnout Inventory. Knowledge Health. 2011;6(3):1-8. [Persian]
- 29- Dean JW, Brandes P, Dharwadkar R. Organizational cynicism. Acad Manag Rev. 1998;23(2):341-52.
- 30- Skaalvik EM, Skaalvik S. Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. J Educ Psychol. 2007;99(3):611-25.
- 31- Asghari A. The relationship between empowerment and self-efficacy, job satisfaction. [Dissertation]. Tehran: Shahid Beheshti University; 2006. [Persian]
- 23- Brown M, Cregan C. Organizational change cynicism: The role of employee involvement. Hum Resour Manag. 2010;47(4):667-86.
- 24- Chiaburu DS, Peng AC, Oh IS, Banks GC, Lomeli, LC. Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. J Vocat Behav. 2013;83(2):181-97.
- 25- Ryff CD. Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. J Personal Soc Psychol. 1989;57(6):1069-81.
- 26- Maslach C, Schaufeli WB, Leite MP. Job burnout. Annu Rev Psychol. 2007;52(1):397-422.
- 27- Badri Gargari R. Psychological syndrome of burnout coping mechanisms [Dissertation]. Tehran: Tarbiat