



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه بین خستگی عاطفی با ترومای سازمانی بر اساس معادلات ساختاری در بین معلمان متوسطه شهر اهواز

سهیلا حسینی ارشد

دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد واحد اسلامی امیدیه، ایران، امیدیه.

salehvandi2022@gmail.com

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه بین خستگی عاطفی با ترومای سازمانی بر اساس معادلات ساختاری در بین معلمان متوسطه شهر اهواز انجام شد. این تحقیق از نظر رویکرد توصیفی از نوع همبستگی و روش معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان متوسطه شهر اهواز می باشد که از میان آنها ۳۵۱ نفر با کمک جدول کرجسی و مورگان و با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. در این پژوهش آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار کمترین و بیشترین نمره و با استفاده از آمار استنباطی که شامل ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری جهت آزمون فرضیه ها استفاده قرار گرفت. نتایج نشان می دهد که تمامی اثرات مستقیم و غیرمستقیم مدل پیشنهادی مورد تایید می باشد. شاخص های برازش مدل نیز نشان داد که مدل از برازش مناسبی برخوردار بود. با توجه به اینکه صفر بیرون از فاصله اطمینان قرار می گیرد، رابطه غیرمستقیم خستگی عاطفی با ترومای سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی معنی دار بوده و فرضیه اصلی الگوی پیشنهادی تأیید می شود. در نتیجه پیشنهاد می شود که آموزش و پرورش و سیاست های آموزشی در ابتدا باید سرمایه اجتماعی معلمان را اتقاء دهند. افزایش این سرمایه در بین معلمان و همچنین در مدارس در ابتدا باعث می شود که خستگی عاطفی ناشی از کار در بین آنها کمتر شود، وقتی چنین فضایی در مدارس حاکم شود، ترومای سازمانی نیز کاهش پیدا می کند.

کلمات کلیدی: سرمایه اجتماعی، خستگی عاطفی، ترومای سازمانی، معادلات ساختاری



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



مقدمه

تحولات سریع و تغییرات در جنبه های علمی، تکنولوژیکی، سیاسی و جامعه شناختی زندگی، سازمان ها را مجبور می سازد تا با این تحولات و تغییرات تطبیق دهند. مدارس، به عنوان سازمانهای آموزشی، نمی توانند در برابر این تغییرات بی تفاوت بمانند، اگر بخواهند خود را با عصر حاضر تطبیق دهند و با جامعه به آینده حرکت کنند. از آنجا که مدارس در تعامل مداوم با محیط خود هستند، تمایل دارند به سازمانهای محیط خود شباهت داشته باشند. بنابراین، مدارس باید با اتخاذ ساختارها و شیوه های مشابه در محیطی مبهم، از سازمان های پیشرو تقلید کنند تا اثربخشی و بهره وری سازمانی آنها افزایش یابد (گردو^۱، ۲۰۱۹). در هزاره سوم، مباحثی از رقابت، عوامل محیطی نامطمئن، فناوریهای برتر، موجی از ناآرامی و عدم اطمینان را شکل می دهند. یکی از مهمترین نظریات و راهبردهای مطرح شده در حوزه سازمان و مدیریت در مقابله با این عدم اطمینان محیطی، ناآرامی ها و فضای آکنده از رقابت، تروما سازمانی یا ضربات روحی سازمان است. در سازمان هایی که دچار تروما می شوند، افراد به صورت جمعی احساس یأس و ناامیدی می کنند. دورنمای روشنی از خودشان نمی بینند، افسردگی و از دست رفتن انرژی و انگیزه های کاری یکی از نمادهای سازمانهای تروما زده است. یک سازمان تروما زده معمولاً حالت رکود دارد، فناوری و استراتژی های متناسب با ساختار، عدم تناسب ابعاد ساختاری و محتوایی به چشم می خورد عملکردش در حال کاهش است و سیر نزولی دیده می شود (بروس^۲، ۲۰۱۸). از طرف دیگر تلاش های آغازین برای تعریف سرمایه اجتماعی بر میزان استفاده از آن به عنوان منبعی در اختیار نفع عمومی یا افراد تأکید داشتند. پوتنام^۳ (۲۰۱۵) می گوید سرمایه اجتماعی می تواند موجب تقویت همکاری و به طور هم زمان گسترش روابط حمایتی دو جانبه در اجتماعات و ملت ها گردد و بنابراین می تواند ابزاری ارزشمند برای مبارزه با بسیاری از نارسایی های اجتماعی در جوامع مدرن، همچون جرائم، که جزء جدایی ناپذیر آن ها هستند، باشد. برخلاف کسانی که بر منافع عمومی ناشی از شبکه روابط اجتماعی تأکید دارند. اوزی و دانلپ^۴ (۲۰۱۹) سرمایه اجتماعی را ابزاری برای دستیابی به اطلاعات، تخصص و قدرت بیشتر می دانند. بر این اساس، افراد می توانند به جای استفاده از سرمایه اجتماعی در جهت نفع سازمان، از آن برای پیشرفت و اشتیاق شغلی خود استفاده کنند. همچنین خستگی عاطفی نیز می تواند ترومای سازمانی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (برودر^۵، ۲۰۱۴). به صورتی که کارکنان تمایلی به انجام کار خود ندارند و انگیزه روانی خود را برای بودن در محیط کار از دست می دهند. در واقع خستگی عاطفی به وضعیتی گفته می شود که در اثر استرس جمع شده از زندگی شخصی، شغلی یا ترکیبی از هر دو، شخص از نظر احساسی، احساس خستگی و خالی شدن انرژی می کند. بعضی اندیشمندان بر این نظرند که خستگی عاطفی یکی از علامت های مهم ترومای سازمانی به حساب می آید (محمدپور و قلی زاده، ۱۳۹۷).

بیان مساله

ترومای سازمانی از جدیدترین نظریه ها در پهنه رفتار سازمانی بوده که از علم پزشکی وارد عرصه مدیریت شده است، هدف آن بررسی و تبیین آثار جانبی روحی و جسمی وارده بر یک فرد یا گروه در سازمان می باشد، به بیان ساده تروما، سبب استرس و تغییر شرایط نرمال در نتیجه کاهش کارکردهای فردی و سازمانی می شود. به طور کلی هرگونه آسیب، ضربه، جراحت، شک و پیشامد وارده را تروما می گویند.

¹ Gerdu

² Brous

³ Patnum

⁴ Ozey & Danlep

⁵ Broder



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



سازمان‌ها نیز مانند افراد، در معرض تروما قرار دارند. هاپر^۶ ترومای سازمانی را اختلال عملکرد در الگوهای رفتاری سطوح مختلف سازمان قلمداد می‌کند (ابراهیمی؛ باقری؛ عینعلی و باکی هاشمی، ۱۳۹۸). رخدادهای بزرگی در دنیای سازمانی در حال وقوع است، بحران در سازمان‌ها به یکی از تجربیات رایج برای مدیران و کارکنان سراسر جهان تبدیل شده، برخی از این بحران‌ها نشانه‌هایی از یک تجربه آسیب‌زا هستند. در صورتی که این آسیب‌ها به درستی رفع نشوند، تجربه ترومای جمعی پدیدار شده و باعث بروز رفتار ناکارآمد در سازمان می‌گردد. بر اساس اصول روانشناسی بالینی و با در نظر گرفتن ابعادی مانند فرهنگ زهرآگین، رهبری ناکارآمد، فرسودگی، مسائل عاطفی و آسیب‌های روحی، می‌توان این موضوع را مطرح کرد که اگر ترومای سازمانی به درستی رفع نشود، ممکن است موجب عواقبی چون سکوت، پنهان‌کاری و رکود شود و تأثیر منفی بر فرهنگ سازمانی، عملکرد و بهره‌وری کل سازمان بر جای گذارد. سازمان‌ها فقط یک فرهنگ فردی ندارند بلکه دارای یک هویت و احساسات روحی جمعی می‌باشند، لذا اگر سازمان دارای چنین حالت روانی جمعی باشد ممکن است به ترومای سازمانی نیز دچار گردد (استینکمپ^۷، ۲۰۱۴؛ به نقل از ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۸). در ترومای سازمانی عوامل متعددی مرتبط می‌باشند که در این تحقیق خستگی عاطفی و سرمایه اجتماعی مورد بررسی قرار می‌گیرند. خستگی عاطفی می‌تواند با ترومای سازمانی کارکنان رابطه دارد (کولراد^۸، ۲۰۱۴؛ به نقل از سلاجقه و بحرینی زاده، ۱۳۹۸). خستگی عاطفی باعث می‌شود که افراد در موقعیت شغلی، تا بدان نقطه از استرس برسند که از حد تحمل آنها خارج بوده و دیگر عملکرد مؤثر و باروری ندارند. در این وضعیت ممکن است که افراد بدبین شده و اگر نتوانند با منبع استرس مقابله داشته باشند، فقط به انجام حرکات و اشارات مبادرت می‌ورزند. و همچنین کمبود انرژی عاطفی و ادراک است که فرد احساس می‌کند از منابع عاطفی تهی شده است. به واقع خستگی عاطفی پاسخ به عوامل استرس‌زای مزمن در محل کار است که باعث کاهش رضایت شغلی می‌شود (هوراس و رودن^۹، ۲۰۰۷). پدیده نگران‌کننده خستگی عاطفی به مثابه عامل مؤثر بر کاهش بازدهی، کارایی و اثربخشی سازمانی می‌تواند عمل کند، این در حالی است که لازمه پیشرفت هر سازمانی تلاش دلسوزانه همراه با وجدان کاری منابع انسانی آن می‌باشد که خلاء موجود در این زمینه در سازمان‌های ما احساس می‌شود (سلاجقه و بحرینی زاده، ۱۳۹۸). روزنبرگ و وبر^{۱۰} (۲۰۱۶) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که خستگی عاطفی در محیط کار باعث افزایش ترومای سازمانی می‌شود. یکی دیگر مهم‌ترین متغیرهایی که می‌تواند با ترومای سازمانی مرتبط باشد، سرمایه اجتماعی می‌باشد (برودی^{۱۱}، ۲۰۱۶). سرمایه اجتماعی، هنجارها و ارزش‌های اجتماعی حاکم بر روابط میان افراد و گروه‌های اقتصادی و اجتماعی را در بر می‌گیرد که از این جهت موجب تسهیل همکاری‌های اقتصادی و اجتماعی و همچنین ارتقای عملکرد سازمانی و بهبود روابط کاری می‌گردد. فقدان سرمایه اجتماعی به معنی کاهش هنجارهای اجتماعی مرسوم مانند کاهش اعتماد و همکاری و همچنین عدم تمایل به محیط کار است (مداح و شریفی، ۱۳۸۹). افزایش سرمایه اجتماعی در محیط کار باعث می‌شود که اعتماد متقابل در محیط کار افزایش پیدا کند و حس مسئولیت‌پذیری بین فردی برای رسیدن به اهداف سازمانی ارتقا یابد. در سازمان‌های که به سرمایه اجتماعی توجه می‌کنند هم اهداف سازمانی محقق می‌گردد و هم میزان تعهد و حقوق فردی و جمعی رعایت می‌شود (جلبی، ۱۳۸۷). سازمان‌هایی که به دنبال افزایش سرمایه اجتماعی هستند معمولاً ترومای سازمانی کمتری را تجربه می‌کنند (جلالی و هوشمند، ۱۳۹۸). فردوس و محیط (۱۳۹۵) در تحقیقی به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و ترومای سازمانی پرداختند و نتایج نشان داد که افزایش سرمایه اجتماعی در محیط کار باعث کاهش ترومای سازمانی خواهد شد.

⁶ Hopper

⁷- Steinkamp

⁸ Kolrad

⁹ Horas & Roden

¹⁰ Rozenberg & Veber

¹¹ Brodi



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار
8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



در زمینه نقش میانجی سرمایه اجتماعی باید بیان کرد که افزایش سرمایه اجتماعی در محیط کار مسئولیت پذیری، مشارکت جمعی و اعتماد را در سازمان افزایش می دهد، وقتی چنین فضایی بر سازمان حاکم شود خستگی عاطفی در بین کارکنان کمتر می شود زیرا فضای موجود سازمانی خستگی عاطفی را از بین می برد و در نتیجه سرمایه اجتماعی از طریق خستگی عاطفی زمینه را برای کاهش ترومای سازمانی فراهم می کند (مداح و شریفی، ۱۳۸۹). لذا با توجه به نکات ذکر شده پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال می باشد آیا سرمایه اجتماعی می تواند نقش میانجی در رابطه بین خستگی عاطفی با ترومای سازمانی در بین معلمان را ایفا کند؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

مرور سوابق پژوهشی موضوع بیانگر این است که مطالعه جنبه های منفی و تاریک رهبری مدیران سازمان ها و نیز مطالعه ترومای سازمانی در دو دهه اخیر در دنیا مطرح شده است و در حوزه سازمان های آموزشی متغیرهای فوق تا کنون در پژوهش های اندکی مورد بررسی قرار گرفته است که این خود مبین اهمیت و ضرورت مضاعف این پژوهش می باشد. با این همه شاید بتوان اهمیت این پژوهش را در ظرفیت آن برای آگاهی بخشی و پیشگیری از خطرات اعمال ترومای سازمانی در مدارس و نگرش ها و رفتارهای شغلی منفی معلمان عنوان کرد. خستگی عاطفی در محیط کار آسیب های طولانی مدت و مستمر به زبردستان (به خصوص معلمان) را نادیده گرفته و منجر به بروز پیامدهای منفی و صدمات روحی در محیط کار می شود. بر همین اساس ضمن بررسی و شناسایی اثرات متغیرهای پژوهش، راه کارهایی برای رهبری مدارس ارائه خواهد کرد تا شاید از ایجاد ترومای سازمانی و یک محیط توأم با فشار روحی و استرس در مدارس متوسطه اهواز پیشگیری کرده و حتی الگوی برای استفاده در سایر مدارس و مقاطع آموزش و پرورش فراهم سازد.

در باب اهمیت و ضرورت پژوهش می توان اشاره کرد که اخیراً تمایل و علاقه زیادی از جانب پژوهشگران به شناسایی و تبیین رفتارهای مختلف منفی و آسیب رسان در محیط های سازمانی و کاری معطوف شده، شاید بتوان گفت دلایل این علاقمندی، شیوع فزاینده رفتارها و همچنین صدمات روحی و سازمانی است که در پی خواهند داشت. قربانی شدن کارکنان به وسیله خستگی عاطفی نه تنها ناراحتی، استرس روانی و ترومای روحی را در بین آنها بیشتر کرده است بلکه سرخوردگی را از طریق خشم به اعضای سازمان و خانواده منتقل می کنند. امروزه سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهم تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمانها و جوامع ایفا می کند و شبکه های روابط جمعی و گروهی، انسجام بخش میان انسانها و سازمانها می باشد. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه ها اثربخشی خود را از دست می دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می شوند. در دیدگاه های سنتی مدیریت، توسعه سرمایه اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهمترین نقش را ایفا می کردند اما در عصر حاضر برای توسعه بیشتر از آنچه به سرمایه اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمند باشد، کشورها به سرمایه اجتماعی محتاج اند و سرمایه اجتماعی به عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه محسوب می شود.

هدف اصلی

آیا خستگی عاطفی با ترومای سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی بر اساس معادلات ساختاری در بین معلمان متوسطه شهر اهواز اثری دارد؟

پیشینه تحقیق



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



رجعتی، جلایی پور و معرفت (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین یادگیری سازمانی و خستگی عاطفی با ترمای سازمانی کارکنان ورامین را مورد بررسی قرار داده‌اند. این پژوهش از نوع کاربردی و برای اجرای آن از روش همبستگی استفاده شد که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۵۶ نفر به عنوان حجم نمونه برآورد شد. این تعداد با استفاده از روش نمونه-گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و همچنین از آزمون همبستگی اسپرمن، لاندا و تی تک نمونه ای انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد بین یادگیری سازمانی با ترومای سازمانی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد. خستگی عاطفی همچنین ترومای سازمانی را کاهش می دهد. یافته‌ها همچنین نشان داد که افزایش خستگی عاطفی پیش بینی کننده مناسبی برای ترومای سازمانی می باشد. نویدی، مهران و آوین (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی کارکنان با ترومای سازمانی کارمندان در شرکت نفت شمال را مورد بررسی قرار داده‌اند. این پژوهش از نوع کاربردی و برای اجرای آن از روش همبستگی استفاده شد که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۸۸ نفر به عنوان حجم نمونه برآورد شد. این تعداد با استفاده از روش نمونه-گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون اسپرمن، فریدمن، لاندا و همچنین رگرسیون انجام شد. نتایج نشان داد ابعاد سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با ترومای سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. درینی و فرجام و جانفوری (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان رابطه بین سرمایه اجتماعی کارکنان با ترومای سازمانی با نقش میانجی هوش اخلاقی آنها در بین کارکنان دانشگاه یزد پرداختند. این پژوهش از نوع کاربردی و برای اجرای آن از روش همبستگی استفاده شد که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۵۹ نفر به عنوان حجم نمونه برآورد شد. این تعداد با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به نرم افزار SPSS از آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون چندمتغیره به شیوه همزمان انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد بین سرمایه اجتماعی با ترومای سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد به صورتی که افزایش سرمایه اجتماعی منجر به کاهش ترومای سازمانی در بین کارکنان می شود. میرمن و ناتک^{۱۲} (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با ترومای سازمانی کارکنان با میانجی اخلاق کار پرداختند. روش پژوهش توصیفی - همبستگی و برای جمع آوری داده‌ها از مقیاس‌های استاندارد شده استفاده شد. جامعه آماری ۳۹۹ نفر از کارکنان بخش پارک‌های فناوری در شهرهای چین و با استفاده از نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و Amos و روش‌های تحلیل مسیر مستقیم و غیر مستقیم و همچنین معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج سافته‌های نشان داد که با افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان ترومای سازمانی کمتر می شود و همچنین مدل ساختاری از برازش مناسبی برخوردار بود. هافسور و لرینتان^{۱۳} (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با ترومای سازمانی کارکنان از طریق جو سازمانی مثبت در بین کارکنان شهرک‌های صنعتی و لوز انجام دادند. تحقیق حاضر از نوع کاربردی و با رویکرد توصیفی بود. نمونه شامل ۳۲۴ کارمند از سازمانهای دولتی در ولز به وسیله نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. به کمک نرم افزار SPSS و آزمون‌های آماری ضریب همبستگی رگرسیون خطی آزمون اسپرمن و همچنین آنوا در قالب جداول توصیفی و تحلیلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. نتایج نشان داد رابطه مثبت و معنی داری بین ابعاد هوش جوسازمانی مثبت باعث کاهش ترومای سازمانی می شود. همچنین نتایج نشان داد که میانگین ترومای کارکنان متوسط بود. هابرسون، دی و روفر^{۱۴} (۲۰۱۸) در تحقیقی به بررسی رابطه بین تسهیم دانش و خستگی عاطفی با ترومای سازمانی پرداختند. این پژوهش از نوع کاربردی و برای اجرای آن از روش همبستگی استفاده شد که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۴۲ نفر به عنوان حجم نمونه برآورد شد این تعداد با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای و همچنین مقیاس‌های استاندارد شده انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و Amos و

¹² Mierman & Nateck

¹³ Hafsour & Lerintain

¹⁴ Habersoun, Dey & Rofer

روش های تحلیل رگرسیون، و مسیر مستقیم و غیر مستقیم فرضیات انجام گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که خستگی عاطفی ۲۴ درصد واریانس متغیر ترومای سازمانی را تبیین کرده است، همچنین ابعاد تسهیم دانش تبیین کننده قوی برای ترومای سازمانی هستند.

روش تحقیق

این تحقیق به این دلیل از رویکرد کمی استفاده کرده است که سطح سنجش متغیرهای آن کمی فاصله‌ای می‌باشد و به دنبال این است که روابط مستقیم و غیر مستقیم میان متغیرهای پژوهش را به صورت عدد نشان دهد. علاوه بر این، از آنجا که این بررسی و اثرات مستقیم و غیرمستقیم تعارضات بین فردی در محیط کار معلمان بوده است، از لحاظ هدف، کاربردی بود و طرح پژوهش حاضر از نوع همبستگی، از طریق الگویابی معادلات ساختاری^{۱۵} (SEM) است.

جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان متوسطه شهر اهواز می‌باشد. تعداد کل معلمان زن و مرد متوسطه شهر اهواز ۴۹۹۶ نفر بودند که از این میان تعداد ۳۵۱ نفر از آنها بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۷) و بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. تعداد مدارس دولتی و خصوصی متوسطه اول و دوم در شهر اهواز برابر با ۲۱۱ مدرسه بوده است، که از این تعداد ۲۱ مدرسه به عنوان نمونه از ۴ نواحی آموزش و پرورش شهر اهواز انتخاب شد. تعداد ۱۱ مدرسه از ناحیه ۱ و ۲ و ۱۰ مدرسه از ناحیه ۳ و ۴ انتخاب و از بین آنها ۱۲۱ زن و تعداد ۲۳۰ مرد از این مدارس به عنوان نمونه نهایی انتخاب شد. نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، نمونه‌ای می‌باشد که در ابتدا جمعیت به طبقاتی که در هر طبقه افراد مشابه و یکسانی قرار دارند، تقسیم بندی شدند و سپس از هر طبقه تنها یک نمونه تصادفی انتخاب شد. (دلور، ۱۳۸۷).

یافته‌های تحقیق

هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه بین خستگی عاطفی با ترومای سازمانی بر اساس معادلات ساختاری در بین معلمان متوسطه شهر اهواز بود. در این فصل با استفاده از روش‌های آماری مناسب، داده‌های جمع‌آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. یافته‌های پژوهش در دو قسمت زیر شد: یافته‌های توصیفی، یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش.

یافته‌های توصیفی

یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل شاخص‌های آماری مانند میانگین، انحراف معیار و کمترین نمره و بیشترین نمره نمونه برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش در جدول ۱-۱ ارائه شد.

جدول ۱-۱: یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش برای کل شرکت کنندگان

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
ترومای سازمانی	۲۲/۳۷	۵/۶۸	۹	۴۵
سرمایه اجتماعی	۶۵/۲۷	۱۳/۶۵	۲۶	۱۳۰

¹⁵- Structural equation modeling

۳۰	۶	۵/۳۸	۱۴/۳۸	اعتماد اجتماعی
۳۰	۶	۵/۵۴	۱۳/۶۲	مشارکت اجتماعی
۳۰	۶	۵/۴۹	۱۵/۱۸	انسجام اجتماعی
۳۰	۶	۵/۸۱	۱۴/۵۴	روابط اجتماعی
۱۰۵	۲۱	۹/۵۹	۵۱/۴۹	خستگی عاطفی
۳۵	۷	۶/۵۴	۱۶/۵۶	خستگی هیجانی
۳۵	۷	۶/۲۷	۱۷/۶۵	شخصیت زدایی
۳۵	۷	۵/۷۶	۱۵/۳۳	فقدان موفقیت

همان طوری که در جدول ۱-۱ مشاهده می‌شود در متغیر ترومای سازمانی، میانگین و انحراف معیار به ترتیب برابر با (۲۲/۳۷ و ۵/۶۸)، کمترین و بیشترین نمره در متغیر ترومای سازمانی به ترتیب برابر با (۹ و ۴۵) در متغیر سرمایه اجتماعی میانگین و انحراف معیار به ترتیب برابر با (۶۵/۲۷ و ۱۳/۶۵) کمترین و بیشترین نمره در متغیر سرمایه اجتماعی به ترتیب برابر با (۲۶ و ۱۳۰) و در مولفه اعتماد اجتماعی (از متغیر سرمایه اجتماعی) میانگین و انحراف معیار برابر (۱۴/۳۸ و ۵/۳۸)، در مولفه مشارکت اجتماعی (از متغیر سرمایه اجتماعی) میانگین و انحراف معیار برابر (۱۳/۶۲ و ۵/۵۴)، در مولفه انسجام اجتماعی (از متغیر سرمایه اجتماعی) میانگین و انحراف معیار برابر (۱۵/۱۸ و ۵/۴۹)، در مولفه انسجام اجتماعی (از متغیر سرمایه اجتماعی) میانگین و انحراف معیار برابر (۱۵/۱۸ و ۵/۴۹)، در مولفه روابط اجتماعی (از متغیر سرمایه اجتماعی) میانگین و انحراف معیار برابر (۱۴/۵۴ و ۵/۸۱) بوده است. در متغیر خستگی عاطفی میانگین و انحراف معیار به ترتیب برابر با (۵۱/۴۹ و ۹/۵۹)، کمترین و بیشترین نمره در متغیر خستگی عاطفی به ترتیب برابر با (۲۱ و ۱۰۵) در مولفه خستگی هیجانی (از متغیر خستگی عاطفی) میانگین و انحراف معیار به ترتیب برابر با (۱۶/۵۶ و ۶/۵۴)، در مولفه شخصیت زدایی (از متغیر خستگی عاطفی) میانگین و انحراف معیار به ترتیب برابر با (۱۷/۶۵ و ۶/۲۷) و در مولفه فقدان موفقیت (از متغیر خستگی عاطفی) میانگین و انحراف معیار به ترتیب برابر با (۱۵/۳۳ و ۵/۷۶) بوده است.

یافته‌های مربوط به مفروضه‌های الگویابی معادلات ساختاری

برای الگویابی معادلات ساختاری نیاز به مفروضاتی می‌باشد که در زیر آنها مورد بررسی قرار می‌گیرند. در واقع می‌توان بدین صورت بیان کرد که برای اجرای معادلات ساختاری به برخی پیش فرض‌ها نیاز است که این الگو سازی صورت گیرد.

همبستگی بین مجموعه متغیرهای مدل اندازه گیری

جدول ۱-۲ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش در نمونه‌ی کارکنان را نشان می‌دهد.

جدول ۱-۲- ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق

متغیر	ترومای سازمانی	سرمایه اجتماعی	خستگی عاطفی
ترومای سازمانی	۱		
سرمایه اجتماعی	-.۰۳۳۰**	۱	
خستگی عاطفی	.۰۳۷۷**	-.۰۳۵۱**	۱

P<.۰/۰۵*

همان طور که در جدول ۱-۲ مشاهده می شود همه ضرایب همبستگی به دست آمده بین متغیرهای پژوهش، در سطوح $P < 0.05$ معنی دار هستند.

نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش

در جدول زیر نتایج مربوط به میزان کجی و کشیدگی هر کدام از متغیرهای پژوهش برای بررسی مفروضه نرمال بودن توزیع آنها را نشان می دهد.

جدول ۱-۳- نتایج کجی و کشیدگی برای بررسی مفروضه نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش

متغیرها	مقدار کجی	مقدار کشیدگی
ترومای سازمانی	۰/۱۴	۰/۳۸
سرمایه اجتماعی	۰/۲۲	-۰/۴۶
خستگی عاطفی	۰/۴۱	۰/۳۱

همان گونه که در جدول ۱-۳ مشاهده می گردد مقادیر کجی به دست آمده برای همه ی متغیرها در دامنه ی ۲- و ۲+ و مقادیر کشیدگی مورد تایید واقع شده اند. بنابراین مفروضه نرمال بودن توزیع همه ی متغیرهای پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد.

جایگزینی داده های گمشده

برای تحلیل مدل بر اساس الگویابی معادلات ساختاری، داده ها باید کامل و بدون مقادیر گمشده^{۱۶} باشند. برای کار با داده های دارای مقادیر گم شده، چند راه وجود دارد. اولین راه، حذف آن آزمودنی است که در مجموعه پاسخ های وی به ابزارهای پژوهش، داده گمشده دارد. همچنین می توان، در همبستگی آن زوج نمره ای را که یکی از داده های آن گمشده است را حذف کرد. راه حل سوم، این است که به جای مقادیر گمشده، از میانگین آن متغیر (ستون) استفاده کرد (مروتی، ۱۳۹۰). در پژوهش حاضر از جایگزینی داده های گم شده با مقدار میانگین متغیر استفاده شد.

حذف داده های پرت

داده های پرت داده هایی هستند که در فاصله دورتری از داده ها قرار می گیرند. دو نوع داده ی پرت وجود دارد: داده پرت تک متغیری و داده پرت چند متغیری. فردی که دارای داده پرت تک متغیری است روی یک متغیر نمره بسیار بالا یا پایین دارد و فردی که دارای داده پرت چند متغیری است در دو یا چند متغیر نمره بسیار بالا یا پایین دارد و یا الگوی نمره های وی در مجموعه ی متغیرها غیرعادی است (کلاین^{۱۷}، ۲۰۱۰). در پژوهش حاضر جهت بررسی داده پرت تک متغیری با استفاده از نرم افزار SPSS نمره ی Z هر فرد در هر متغیر محاسبه گردید. نتایج نشان داد که داده ی پرت تک متغیری وجود ندارد.

همچنین برای بررسی داده های پرت چندمتغیری فاصله ی ماهالونوویس برای متغیرهای برونزاد مدل محاسبه گردید. فاصله بین ترکیب نمره های یک فرد خاص با ترکیب میانگین نمره های تمام متغیرهای گروهی که به آن تعلق دارد، فاصله ماهالانووویس نام دارد (گیلز^{۱۸}،

¹⁶- Missing

¹⁷- Kelain

¹⁸- Gilse

۲۰۰۲). اگر بیشترین فاصله ماهالانویس بیشتر از ارزش χ^2 دو بحرانی با درجات آزادی معین (تعداد متغیرهای پیش بین) در سطح $p=0/05$ باشد، مشکل داده‌های پرت چند متغیری وجود دارد. کمترین و بیشترین مقدار فاصله ماهالانویس در پژوهش حاضر به ترتیب برابر $0/366$ و $32/76$ به دست آمد. با توجه به اینکه χ^2 دو بحرانی در سطح $p=0/01$ برابر $16/76$ می باشد، و از طرفی با توجه به اینکه بیشترین فاصله ماهالانویس برابر $16/76$ می باشد، لذا به عنوان داده‌های پرت چند متغیری از مجموعه داده‌ها حذف گردیدند و در نهایت داده های مربوط به ۳۵۱ نفر مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت.

یافته های استنباطی تحقیق

جدول زیر شاخص برازش مدل نظری تحقیق را مورد ارزیابی قرار می دهد. قبل از بررسی فرضیه های پژوهش به برازش مدل پرداخته شد. اندازه برازش مدل در تعیین ارتباط بین متغیرهای آشکار و پنهان استفاده می شود.

۴-۱- این جدول به بررسی شاخص های کلی برازش مدل نظری پژوهش می پردازد.

جدول ۴-۱- مقایسه شاخص های برازندگی مدل پژوهش در مدل اولیه

شاخص های برازندگی	χ^2	Df	χ^2/df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
مدل پژوهش	۳۰/۷۶	۲۰	۱/۷۶	۰/۹۶۲	۰/۹۱۷	۰/۹۷۰	۰/۹۶۳	۰/۹۶۳	۰/۹۶۰	۰/۰۷

باتوجه به نتایج مندرج در جدول ۴-۱- شاخص های برازندگی مدل پژوهش شامل شاخص مجذور χ^2 (۳۰/۷۶)، مجذور χ^2 نسبی ($\chi^2/df = 1/76$)، شاخص نیکویی برازش ($GFI = 0/962$)، شاخص نیکویی برازش انطباقی ($AGFI = 0/917$)، شاخص برازش مقایسه‌ای ($CFI = 0/963$)، شاخص برازندگی افزایش ($IFI = 0/970$)، شاخص برازندگی توکر- لویس ($TLI = 0/963$) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب ($RMSEA = 0/07$) حاکی از برازش متوسط مدل پژوهش است.

برازش الگوی پیشنهادی با داده ها بر اساس شاخص های برازندگی در جدول ۵-۱- نشان داده شده است. از روش بوت استرپ در برنامه ماکروی پرچر و هیز (۲۰۰۸) برای تعیین معنی داری مسیرهای غیرمستقیم استفاده گردید. با توجه به جدول ۴-۵ می توان نتیجه گرفت که برازندگی الگوی ارائه در حد مطلوب است.

جدول ۵-۱- برازش الگوهای پیشنهادی و اصلاح شده نهایی بر اساس شاخص های برازندگی

شاخص های برازندگی الگو	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی نهایی	۷۶/۶۵	۳۴	۳/۷۶	۰/۹۷	۰/۹۱۷	۰/۹۷۰	۰/۹۶۳	۰/۹۶۳	۰/۹۶۰	۰/۰۴

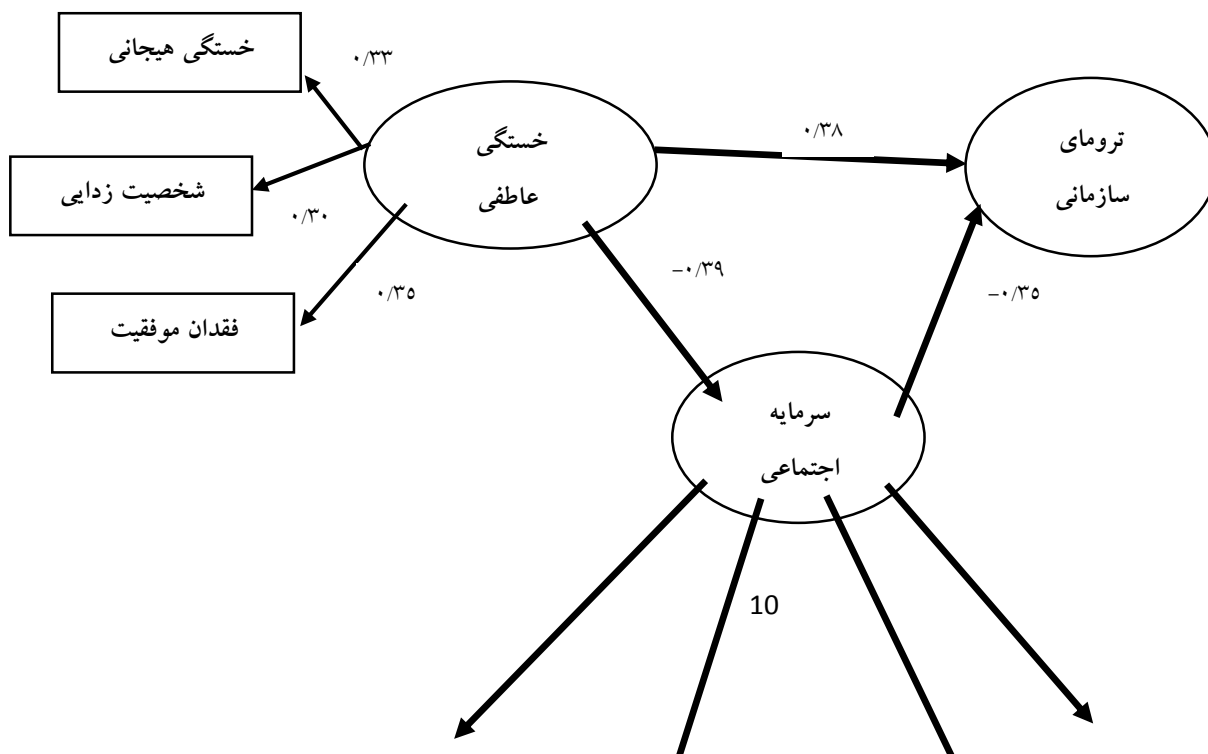
همان گونه که مندرجات جدول ۵-۱- نشان می دهند، با توجه به شاخص های برازندگی می توان مشاهده کرد که برازندگی خوبی برای الگوی اصلی به دست آمده است.

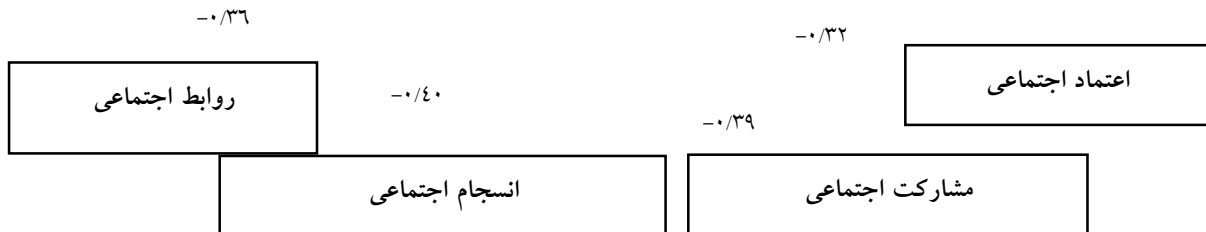
جدول ۱-۶- مسیرها و ضرایب استاندارد آن ها در الگوی نهایی

مسیر	β	سطح معنی داری
خستگی عاطفی ← ترومای سازمانی	۰/۳۸	۰/۰۰۰
مولفه ی خستگی هیجانی (از متغیر خستگی عاطفی) ← ترومای سازمانی	۰/۳۳	۰/۰۰۰
مولفه ی شخصیت زدایی (از متغیر خستگی عاطفی) ← ترومای سازمانی	۰/۳۰	۰/۰۰۲
مولفه ی فقدان موفقیت (از متغیر خستگی عاطفی) ← ترومای سازمانی	۰/۳۵	۰/۰۰۲
خستگی عاطفی ← سرمایه اجتماعی	-۰/۳۹	۰/۰۰۰
سرمایه اجتماعی ← ترومای سازمانی	-۰/۳۵	۰/۰۰۳
مولفه اعتماد اجتماعی (از متغیر سرمایه اجتماعی) ← ترومای سازمانی	-۰/۳۲	۰/۰۰۷
مولفه مشارکت اجتماعی (از متغیر سرمایه اجتماعی) ← ترومای سازمانی	-۰/۳۹	۰/۰۰۵
بین مولفه انسجام اجتماعی (از متغیر سرمایه اجتماعی) ← ترومای سازمانی	-۰/۴۰	۰/۰۰۰
مولفه روابط اجتماعی (از متغیر سرمایه اجتماعی) ← ترومای سازمانی	-۰/۳۶	۰/۰۰۲

همچنین، مندرجات این جدول، حاکی از معنی داری تمامی مسیرها در سطوح بالا می باشد و شاخص های برازندگی الگوی نهایی در جدول ۱-۶- بیانگر این هستند که الگوی نهایی دارای برازش بسیار خوبی است.

الگوی پژوهش به همراه ضرایب مسیرها در شکل ۲-۴ نشان داده شده است:





شکل ۱-۱- الگوی پژوهش پژوهش حاضر به همراه ضرایب مسیرها

یافته های مربوط به فرضیه های (مسیرهای) الگوی اصلی

در این بخش ابتدا یافته های مربوط به مسیرهای مستقیم الگو و سپس یافته های مربوط به مسیر غیرمستقیم (واسطه ای) مورد بررسی قرار می گیرند.

الف. مسیرهای مستقیم الگوی پیشنهادی

فرضیه اول: خستگی عاطفی بر ترومای سازمانی اثر مثبت مستقیم دارد.

$$\begin{array}{ccc} & + & \\ \text{خستگی عاطفی} & \longrightarrow & \text{ترومای سازمانی} \\ & \beta = 0.38 & \end{array}$$

بر اساس گزارش جدول ۱-۶- ضریب مسیر خستگی عاطفی با ترومای سازمانی مثبت و و معنی دار است ($\beta = 0.38$ و $P < 0.000$). این یافته، فرضیه اول الگوی ساختاری پیشنهادی را تایید می نماید.

فرضیه دوم: مولفه ی خستگی هیجانی (از متغیر خستگی عاطفی) بر ترومای سازمانی اثر مثبت مستقیم دارد.

$$\begin{array}{ccc} & + & \\ \text{خستگی هیجانی} & \longrightarrow & \text{ترومای سازمانی} \\ & \beta = 0.33 & \end{array}$$

بر اساس گزارش جدول ۱-۶- ضریب مسیر مولفه ی خستگی هیجانی بر ترومای سازمانی اثر مثبت معنی دار است ($\beta = 0.33$ و $P < 0.001$). این یافته، فرضیه دوم الگوی ساختاری پیشنهادی را تایید می نماید.

فرضیه سوم: مولفه ی شخصیت زدایی (از متغیر خستگی عاطفی) با ترومای سازمانی اثر مثبت مستقیم دارد.

$$\begin{array}{ccc} & + & \\ \text{شخصیت زدایی} & \longrightarrow & \text{ترومای سازمانی} \\ & \beta = 0.30 & \end{array}$$

بر اساس گزارش جدول ۱-۶- مسیر مولفه ی شخصیت زدایی بر ترومای سازمانی اثر مثبت و معنی دار دارد ($\beta = 0.30$ و $P < 0.002$). این یافته، فرضیه سوم الگوی ساختاری پیشنهادی را تایید می نماید.

فرضیه چهارم: مولفه ی فقدان موفقیت (از متغیر خستگی عاطفی) با ترومای سازمانی رابطه مثبت و مستقیم دارد.

$$\begin{array}{ccc} & + & \\ & \longrightarrow & \\ \text{فقدان موفقیت} & & \text{ترومای سازمانی} \\ & \beta = 0.35 & \end{array}$$

بر اساس گزارش جدول ۱-۶- ضریب مسیر مولفه ی فقدان موفقیت (از متغیر خستگی عاطفی) با ترومای سازمانی رابطه معنی دار و مثبت است ($\beta = 0.35$ و $P < 0.002$). این یافته، فرضیه چهارم الگوی ساختاری پیشنهادی را تایید می نماید.

فرضیه پنجم: خستگی عاطفی با سرمایه اجتماعی رابطه مستقیم دارد.

$$\begin{array}{ccc} & - & \\ & \longrightarrow & \\ \text{خستگی عاطفی} & & \text{سرمایه اجتماعی} \\ & \beta = -0.39 & \end{array}$$

بر اساس گزارش جدول ۱-۶- ضریب مسیر خستگی عاطفی با سرمایه اجتماعی معنی دار و منفی است ($\beta = -0.39$ و $P < 0.000$). این یافته، فرضیه پنجم الگوی ساختاری پیشنهادی را تایید می نماید.

فرضیه ششم: مولفه سرمایه اجتماعی با ترومای سازمانی رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد.

$$\begin{array}{ccc} & - & \\ & \longrightarrow & \\ \text{سرمایه اجتماعی} & & \text{ترومای سازمانی} \\ & \beta = -0.35 & \end{array}$$

بر اساس گزارش جدول ۱-۶- ضریب مسیر سرمایه اجتماعی با ترومای سازمانی معنی دار و منفی است ($\beta = -0.35$ و $P < 0.003$). این یافته، فرضیه ششم الگوی ساختاری پیشنهادی تایید می شود.

فرضیه هفتم: مولفه اعتماد اجتماعی (از متغیر سرمایه اجتماعی) با ترومای سازمانی رابطه مستقیم دارد.

$$\begin{array}{ccc} & - & \\ & \longrightarrow & \\ \text{مولفه اعتماد اجتماعی} & & \text{ترومای سازمانی} \\ & \beta = -0.37 & \end{array}$$

بر اساس گزارش جدول ۱-۶- ضریب مسیر مولفه اعتماد اجتماعی (از متغیر سرمایه اجتماعی) با ترومای سازمانی معنی دار و منفی است ($\beta = -0.37$ و $P < 0.007$). این یافته، فرضیه هفتم الگوی ساختاری پیشنهادی را تایید می نماید.

فرضیه هشتم: مولفه مشارکت اجتماعی (از متغیر سرمایه اجتماعی) با ترومای سازمانی رابطه مستقیم دارد.

$$\begin{array}{ccc} & - & \\ & \longrightarrow & \\ \text{مولفه مشارکت اجتماعی} & & \text{ترومای سازمانی} \\ & \beta = -0.39 & \end{array}$$

بر اساس گزارش جدول ۱-۶- ضریب مسیر مولفه مشارکت اجتماعی (از متغیر سرمایه اجتماعی) با ترومای سازمانی معنی دار و منفی است ($\beta = -0.39$ و $P < 0.005$). این یافته، فرضیه هشتم الگوی ساختاری پیشنهادی را تایید می نماید.

فرضیه نهم: مولفه انسجام اجتماعی (از متغیر سرمایه اجتماعی) با ترومای سازمانی رابطه مستقیم دارد.

$$\begin{array}{ccc} & - & \\ & \longrightarrow & \\ \text{مولفه انسجام اجتماعی} & & \text{ترومای سازمانی} \\ & \beta = -0.40 & \end{array}$$

بر اساس گزارش جدول ۱-۶- ضریب مسیر مولفه انسجام اجتماعی (از متغیر سرمایه اجتماعی) با ترومای سازمانی معنی دار و منفی است ($\beta = -0.40$ و $P < 0.000$). این یافته، فرضیه نهم الگوی ساختاری پیشنهادی را تایید می نماید.

فرضیه دهم: مولفه روابط اجتماعی (از متغیر سرمایه اجتماعی) با ترومای سازمانی رابطه مستقیم دارد.

$$\begin{array}{ccc} \text{ترومای سازمانی} & \xrightarrow{-} & \text{مولفه روابط اجتماعی} \\ \beta = -0.36 & & \end{array}$$

بر اساس گزارش جدول ۱-۶- ضریب مسیر مولفه روابط اجتماعی (از متغیر سرمایه اجتماعی) با ترومای سازمانی معنی دار و منفی است ($\beta = -0.36$ و $P < 0.002$). این یافته، فرضیه دهم الگوی ساختاری پیشنهادی را تایید می نماید.

ب. مسیرهای واسطه‌ای

فرضیه یازدهم: بین خستگی عاطفی با ترومای سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه بین معلمان متوسطه شهر اهواز اثر غیرمستقیم معنی داری دارد.

برای تعیین معنی داری اثر غیر مستقیم کلی در الگوی چند میانجی گری، از آزمون پریچر و هیز (۲۰۰۸) از طریق برنامه ماکرو این آزمون بر روی نرم افزار SPSS-28 استفاده شد. جدول ۱-۷- نشان دهنده ارزش‌های مربوط به این مسیرها می‌باشند.

جدول ۱-۷- نتایج بوت استراپ برای مسیر خستگی عاطفی ← سرمایه اجتماعی ← ترومای سازمانی

داده	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	حد پائین	حد بالا
۰/۳۵۱	۰/۲۵۵	۰/۰۰۷	۰/۰۱۷	۰/۳۳۲	۰/۲۵۳

مندرجات جدول ۱-۷- حاکی از معنی داری این رابطه واسطه‌ای است. حد پایین فاصله اطمینان ۰/۳۳۲ و حد بالای آن ۰/۲۵۳ می‌باشد. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه گیری‌های^{۱۹} مجدد بوت استراپ ۱۰۰۰ است. قرار نگرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از معنی داری این مسیر غیر مستقیم است. با توجه به اینکه صفر بیرون از فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، رابطه غیرمستقیم خستگی عاطفی با ترومای سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی معنی دار بوده و فرضیه یازدهم الگوی پیشنهادی تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

رابطه غیرمستقیم خستگی عاطفی با ترومای سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی معنی دار بوده و فرضیه یازدهم الگوی پیشنهادی تأیید می‌شود. نتایج این یافته با نتایج تحقیق دشتبان، نوروز زاده و گرامی (۱۳۹۶)، دنیوی، بهجت و مفیدی (۱۳۹۵)، مجتبی، بهنام و محمودی (۱۳۹۶)؛ و هابرسون، دی و روفر (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. احساس مسئولیت متقابل بین چند نفر یا چند گروه که از آگاهی و اراده برخوردار باشند و شامل پیوندهای انسانی و برادری بین انسانها به طور کلی و حتی وابستگی متقابل حیات و منافع آنها باشد به زبان جامعه شناختی سرمایه اجتماعی پدیده ای را می‌رساند که بر پایه آن در سطح یک گروه یا یک جامعه، اعضا به یکدیگر وابسته اند و به طور متقابل نیازمند

¹- resampling



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



یکدیگر هستند. همچنین از جمله آثار مشارکت اجتماعی تقویت روحیه همدلی در جامعه است. اینکه می‌گویند انسان ذاتا اجتماعی است ناگزیر این گزاره را نتیجه می‌دهد که جامعه، زمینه تحول فرد را فراهم می‌کند، اما جامعه ناهمگون و گسیخته، باعث ایجاد فروپاشی اجتماعی در بلند مدت می‌شود. این یک واقعیت گریز ناپذیر است که استقرار، ثبات، رشد، توسعه و سلامت هیچ جامعه‌ای صرفا بر پایه قوانین یا روابط اقتصادی مبتنی بر سود و زیان شکل نمی‌گیرد. سست بودن بنیان‌هایی که هم‌گرایی و همدلی را ایجاد می‌کنند، فضای جامعه را خصمانه و پرستیز می‌کند و آنجا که فضا پرستیز و خصمانه باشد، مشارکت معنا ندارد و شکوفایی و پیشرفت و عزت و اقتدار به ضعف و نابودی می‌گراید. خستگی عاطفی حالت مزمن فرسودگی جسمی و عاطفی است که ناشی از اشتغال بیش از حد، خواسته‌های شخصی و استرس مداوم است. این احساس می‌تواند ناشی از کار بیش از حد فرد باشد، که منجر به احساس خستگی روانی و عاطفی و جسمی معلمان گردد. فرسودگی عاطفی را می‌توان با احساس خستگی روانشناختی ناشی از فشارهای تجمیع شده از زندگی خصوصی یا خواسته‌های شغلی یا ترکیبی از هر دو درک کرد. فرسودی عاطفی نشانه شروع از هم گسیختگی جسمی یا روانی می‌شود. وقتی فرسودگی عاطفی در محیط کاری در بین معلمان افزایش پیدا کند انگیزه و تمایلی برای رسیدن به موفقیت وجود نخواهد داشت که پیامد آن افزایش ترومای سازمانی خواهد بود.

منابع

- ابراهیمی، ک.؛ باقری، ن.؛ عینعلی، د و باکی هاشمی، د. (۱۳۹۸). رابطه بین یادگیری سازمانی و ویژگی‌های شخصیت با ترومای سازمانی کارکنان شهر رشت، پژوهش رفتار سازمانی، دوره ششم، شماره ۳: ۱۳۲-۱۱۳.
- جلالی، ن.؛ هوشمند، پ. (۱۳۹۸). رابطه سرمایه اجتماعی، سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، قم، دانشگاه پیام نور، ۲۰(۱)، ۱-۱۵.
- جلیبی، ف. (۱۳۸۷). ارتباط سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی در کارکنان کارخانجات شهر اصفهان. دانشور رفتار. دانشگاه شاهد. دوره ۱۷. شماره ۴۰.
- دلاور، ع. (۱۳۸۷). روشهای تحقیق در علوم رفتاری. تهران: نشر آگاه.
- رجعتی، د.؛ جلالی پور، م. معرفت، ک. (۱۴۰۱). رابطه بین یادگیری سازمانی و خستگی عاطفی با ترومای سازمانی کارکنان ورامین، نشریه مدیریت دولتی، ۳(۱): ۶۸-۵۱.
- سلاجقه، م.؛ بحرینی زاده، ح. (۱۳۹۸). عنوان بررسی رابطه استرس شغلی با فرسودگی شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر لار: پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۳، شماره ۱.
- سلطانی، ا.؛ روحانی، ع. (۱۳۹۲). خستگی عاطفی در موسسات صنعتی و تولیدی. ماهنامه علمی- آموزشی تدبیر، سال یازدهم، شماره ۱۰۹. شولی بندریگی زاده، س (۱۳۹۰). بررسی رابطه ی روان رنجورخویی، تعارض کار- خانواده، گرانباری نقش، عدالت رویه ای، عدالت توزیعی و کنترل شغلی با خستگی عاطفی در کارکنان یک شرکت. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی. دانشگاه شهید چمران اهواز



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



- طهماسب، ا. صالحی، ع. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مهارت های ارتباطی و سرمایه اجتماعی با ترومای سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اراک، دومین کنفرانس بین المللی حسابداری، اقتصاد و مدیریت مالی.
- عزیزی، ا. (۱۳۹۳). تاثیر سرمایه اجتماعی بر دل بستگی شغلی با نقش میانجیگری سکوت سازمانی بر روی ۳۸۵ نفر از کارکنان شرکت های فولادی استان اصفهان، کنفرانس بین المللی مدیریت و علوم اجتماعی، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
- فدوی، م؛ جلیلی، ط. (۱۳۹۶). رابطه ابعاد هوش سازمانی با ترومای سازمانی کارکنان شهر تهران، فصلنامه دانش کاربردی، شماره ۱۲: ص ۳۰-۱۷.
- فردوس، ب.؛ محیط، ح. ا. (۱۳۸۹). بررسی سرمایه اجتماعی با اشتیاق شغلی کارکنان، دومین کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان.
- فردوس، م؛ محیط، ع. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با ترومای سازمانی کارکنان شرکت نفت، پژوهش محیط زیست، دوره دوم، شماره ۱: ۷۰-۴۹.
- مروتی، ج. (۱۳۹۰). بررسی عوامل موثر بر سرمایه اجتماعی و تاثیر آن بر کیفیت زندگی، فصلنامه جامعه شناسی کاربردی، سال بیستم، شماره ۴.
- محمدپور، ع؛ قلی پور، ع. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای و یادگیری سازمانی با خستگی عاطفی، فصلنامه رشد روانشناسی، سال شانزدهم، شماره ۶۱: ۱۵۹-۱۲۹.
- نویدی، ر. مهران، م. ع. آوین، ر. (۱۴۰۰). رابطه بین سرمایه اجتماعی کارکنان با ترومای سازمانی کارمندان در شرکت نفت شمال، روش های روانشناختی، سال دوم، ویژه نامه ی نیمسال دوم: ۱۳۶-۱۲۳.
- نیک پور، ر؛ خانی، ع. (۱۴۰۰). رابطه رابطه بین خستگی عاطفی کارکنان با اشتیاق شغلی آنها در بین کارکنان دانشگاه رازی، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال چهارم، شماره ۴۲: ۴۷-۶۲.
- Bordyue, E. (2014). On Forms of Capital, available at: Philadelphia, PA: University of Pennsylvania.
- Bourdieu, C. I. (2016). The functions of the executive. Cambridge, MA: Harvard University .
- Brus, L.F., Halcker, L. (2018). Levels of Organizational Trust in Individual Versus. Collectivist Societies: A Seven. Nation Study Organization Science. 14(1), pp.16-35.
- Broder, R. (2014). Knowledge Sharing in Organisational Contexts: a Motivation-Based Perspective. Journal of Knowledge Management, 14, 51-66.
- Brodi. V. H (2014).Industrial Social Psychology. Hand book of Social Psychology.
- Brous, C. (2018). Organizational Citizenship Behavior and Service Quality, Journal of Service Marketing, Vol.17, No.4, 357-378.

- Dereni, G. Pirad, S.(2011). The Effect of Human Resource Management Practices on the Performance of Organizational and Market Performance of Firm,” Human Resource Management. Vol. 38, no. 3 : 185-200.
- Gerdu,DJ. (2019). A daily diary analysis of condom breakage and slippage during vaginal sex or anal sex among adolescent.Women Sex Transm Dis;43:531–6.
- Grinberg, L. K, (2004). Spirituality and health: What we know, what we need to know. Journal of Social and Clinical Psychology; 19(1): 102-16.
- Habersoun.,M. Dey.H. Rofer. Q. (2018). Workplace commitment: A conceptual model developed from integrative review of the research. Human Resource Development Review, 7, 339–357.
- Hafsour, C. Lerintain.T. (2020). A multidimensional theory of burnout.In Theories of organizational stress, ed.CL cooper,pp.68-85 .Oxford, Uk :Oxford Uni.
- Horas, E.A., Roden, D.(2017). Participation in decision making: When should it be used? Organizational Dynamics, 14,65-79.
- Mierman, W. C. Nateck.R (2022). The concept of organizational citizenship. Current Directions in Psycho-logical Science, 13 (6), 238–241.
- Ozey, P. Danlep, T. (2019). Reproduction in Education, Society and Culture, Sage Publications Inc, London.
- Patnum, D. G. (2015). The pursuit of happiness The Pursuit of Happiness: What Makes a Person Happy- And Why .New York: Avon Books.
- Rozenberg,E. Veber,A. (2016). Are organizational justice effects bounded by individual defferences? An examinationog equity sensitivity , exchange ideology , and the big five. Group and organizational management. 32.

Abstract of the article

Investigating the mediating role of social capital in the relationship between emotional exhaustion and organizational trauma based on structural equations among secondary school teachers in Ahvaz

Sohaila Hosseini Arshad

Graduated with a master's degree in educational management, Umidiya Islamic Branch Azad University, Umidiya, Iran.

This research was conducted with the aim of investigating the mediating role of social capital in the relationship between emotional exhaustion and organizational trauma based on structural equations among secondary school teachers in Ahvaz . This research is based on the descriptive approach of correlation type and structural equation method. The statistical population of this research includes all secondary school teachers in Ahvaz city, among whom 351 people were selected with the help of Karjesi and Morgan table and stratified random sampling method. In this research, descriptive statistics including mean, standard deviation of the lowest and highest scores and inferential statistics including Pearson's correlation coefficient and structural equations were used to test the hypotheses. The results show that all the direct and indirect effects of the proposed model are approved. The fit indices of the model also showed that the model had a good fit considering that zero is outside the confidence interval, the indirect relationship of emotional exhaustion with organizational trauma through social capital is significant and the main hypothesis of the proposed model is confirmed. As a result, it is suggested that education and educational policies should first provide the social capital of teachers. The increase of this capital among teachers and also in schools will initially reduce the emotional fatigue caused by work among them, when If such justice prevails in schools, organizational trauma will also decrease.