

تأثیر مسئولیت پذیری اجتماعی بر خستگی عاطفی بانقش میانجی تعلق سازمانی

کیمیا نصرتی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۱۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۲/۰۲

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر مسئولیت پذیری اجتماعی بر خستگی عاطفی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان لرستان بانقش میانجی تعلق سازمانی می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان که در ۵۰۷ نفر دانشگاه علوم پزشکی استان لرستان می باشند. با استفاده از جدول مورگان تعیین حجم نمونه تعداد ۲۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه نمونه گیری طبقه ای نسبی و غیراحتمالی می باشد. تحقیق حاضر از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی و به لحاظ هدف، کاربردی می باشد که مبتنی بر تحقیقات میدانی و کتابخانه ایی است. داده ها توسط پرسشنامه استاندارد مسئولیت پذیری؛ کارول (۱۹۹۱)، تعلق سازمانی شاوفلی و همکاران (۲۰۰۳)، خستگی عاطفی جانگ (۱۹۹۵) جمع آوری شده است؛ که روایی آن ها با روایی سازه؛ و پایایی آن ها با آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تأیید شد. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS23 و SMART PLS2 تحلیل شدند نتایج فرضیه های پژوهش نشان داد: که مسئولیت پذیری اجتماعی بانقش میانجی تعلق سازمانی بر خستگی عاطفی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان لرستان تأثیر دارد با افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان لرستان نیز تعلقات سازمانی افزایش می یابد.

واژگان کلیدی

مسئولیت پذیری، تعلق سازمانی، خستگی عاطفی، دانشگاه علوم پزشکی استان لرستان.

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی - رفتار سازمانی. Kimiya.nosrati@yahoo.com

مقدمه

مسئولیت اجتماعی از فعالیت های بشردوستانه منحصر به فرد مدیران اجرایی است که به عنوان یک جزء با ارزش از مدیریت ذینفعان مورد پذیرش گسترده واقع شده است. درگیر شدن در رفتارهای مسئولیت اجتماعی در میان انواع مختلف کسب و کار در صنایع و کشورهای مختلف رایج است. دولت ها قوانین و مقررات را برای مسئولیت های شرکت ها در برابر جامعه افزایش داده و مصرف کنندگان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان ها آگاه تر شده اند (آنادول^۱ و همکاران، ۲۰۱۵: ۱۹) برخی از شرکت های دوراندیش، مسئولیت اجتماعی سازمان خود را به عنوان راهی برای جذب تعداد بسیار زیادی از کارکنان با کیفیت، ترویج می دهند و تحقیقات نشان می دهد که شرکت های با مسئولیت اجتماعی بهتر، می توانند جذابیت بیشتری برای کارکردن نسبت به دیگر شرکت ها داشته باشند مسئولیت اجتماعی سازمان شامل موضوعاتی مرتبط با رفتار سازمان در محیط اجتماعی بوده و فراتر از قلمروهای صرفا اقتصادی است. سازمان ها در فعالیت های روزانه خود با چالش های اجتماعی، اقتصادی، قانونی، اخلاقی و بشردوستانه روبرو می شوند که رفتار آن ها را تحت تأثیر قرار می دهد (شعبانی، ۱۳۹۷: ۴۷) مسئولیت اجتماعی، یک چارچوب و محدوده اخلاقی است که در آن وظایف مختلفی که تمامی آن ها دارای منافع برای جامعه هستند، بر عهده فرد، سازمان و یا نهادی خاص گذاشته می شود. این مفهوم به صورت دقیق تر به معنای انجام وظایف فردی به وسیله تک تک افراد جامعه است که انجام این وظایف باعث می شود تا تعادل مناسبی بین اکوسیستم و اقتصاد جامعه برقرار شود (والکر^۲ و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۹۹)

احساس تعلق و عضویت، یکی از مهم ترین ابعاد وابستگی به سازمان است؛ زیرا هر موجودیتی نیاز دارد کیستی و چرایی خود، "کیستی و چرایی دیگران" و در نهایت ارتباط بین خود و سایر موجودیت ها را درک کند، احساس تعلق موجب رشد فرایند همبستگی و احساس یگانگی بین افراد، شکل گیری هویت سازمانی و بدنبال آن بروز پیامدهایی از جمله افزایش همکاری و رفتار شهروندی در سازمان می شود (کوپر و تاتچر^۳، ۲۰۱۰) تعلق سازمانی بعنوان یکی از مقوله های مرتبط با نیروی انسانی است که از علایق فرد و تمایل او به انجام وظایف و ماندگاری در سازمان ناشی میشود، تعلق و هویت سازمانی دو مفهوم می باشند که گرایش روانی کارکنان به سازمان را نشان می دهند و همپوشانی مفهومی دارند (هریس و کامرون^۴، ۲۰۰۵) تعلق سازمانی یکی از بُعدهای اصلی هویت سازمانی است، براساس دیدگاه اشفورت و میل^۵ (۲۰۱۲) هویت سازمانی، شکل خاصی از هویت اجتماعی است که نشان دهنده ادراک و احساس یگانگی و تعلق

Anadol

^۲Walker

^۳Cooper & Thatcher

^۴Harris & Cameron

^۵Ashforth and Mill

کارکنان به سازمانی است که موجودیت خود را به عضویت در آن تعریف می کنند (داویلا و گارسیا، ۲۰۱۲) زمانی که تعلق سازمانی، بخشی از هویت سازمانی را شکل می دهد، ارزشها و هنجارهای سازمانی باعث شکل گیری ادراک امتیاز برتر در کارکنان می شود و در سایه این ادراک، بخش عمده ای از تفکر و اقدام کارکنان ناشی از حس تعلق به سازمانی است که در آن کار می کنند (ون دیک و همکاران، ۲۰۱۲)

از نشانه ها و ابعاد مهم فرسودگی شغلی خستگی عاطفی است که به عنوان حالتی از به هم ریختگی جسمانی و روانی تعریف شده است که در آن عملکرد شغلی و اثربخشی سازمانی افراد کاهش پیدا می کند (لی، وونگ و کیم، ۲۰۱۷) خستگی عاطفی به از بین رفتن منابع هیجانی یا تخلیه توان روحی اطلاق می شود و به دنبال قرار گرفتن در موقعیت سخت کار به وجود می آید. خستگی نشانگر میزان استرس موجود در پدیده فرسودگی شغلی است (مرادی و همکاران، ۱۳۹۶)

فرسودگی شغلی و به تبع آن خستگی عاطفی ناشی از استرس ها و فشارهای عصبی است، ازاین رو عوامل ایجاد کننده استرس در ایجاد آن نقش مؤثری دارند و این عوامل در سه بعد فردی، سازمانی و محیطی مقوله بندی شده اند. در بعد فردی یکی از عواملی که می تواند با خستگی عاطفی رابطه معناداری داشته باشد، هیجانات فرد است (چوی و کیم، ۲۰۱۵)

در این تحقیق، به بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر خستگی عاطفی با نقش میانجی تعلق سازمانی را مورد استفاده قرار دادیم تا نظر کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان لرستان را در خصوص تلاش های مسئولیت اجتماعی سازمان انعکاس داده و تشریح کنیم که این نظرها چگونه ممکن است بر خروجی های کارکنان تأثیر بگذارد. کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان لرستان که تعلق بیشتری به محل کار خود دارند راحت تر می توانند در محل کار رشد کنند و فضا را برای رشد همکاران و سازمان خود فراهم کنند. خستگی عاطفی یکی از نشانه های فرسودگی شغلی است. افرادی که دچار خستگی عاطفی در محیط کار خود می شوند، معمولاً احساس می کنند که هیچ قدرت و کنترلی بر آنچه در زندگی کاری رخ می دهد ندارند و احساس "گیر افتادن" و "گرفتار شدن" در کارها را دارند؛ و هر یک از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان لرستان که استرس طولانی مدت را در محیط کار خود دارند، می توانند از نظر احساسی فرسوده و خسته شود. در مواقع دشوار، خستگی عاطفی می تواند به آرامی در وجود کارکنان بروز پیدا کند.

به عبارت دیگر، این تحقیق می خواهد به این پرسش پاسخ دهد که آیا مسئولیت اجتماعی بانقش میانجی تعلق سازمانی بر خستگی عاطفی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان لرستان تأثیر دارد؟

¹Davila & Garcia

²Van Dick et al

³Li, JWong, & Kim

⁴Choi & Kim

فرضیه های تحقیق

مسئولیت پذیری اجتماعی بانقش میانجی تعلق سازمانی بر خستگی عاطفی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان لرستان تاثیر دارد.

مبانی نظری تحقیق

○ مسئولیت پذیری اجتماعی^۱

کمیسیون اروپا مسئولیت اجتماعی شرکت را به عنوان مفهومی تعریف می کند که به موجب آن شرکت ها ملاحظات اجتماعی و محیطی را در تعاملات و عملیات تجاری خود در ارتباط با ذینفعان خود، به صورت داوطلبانه رعایت می کنند (لای و همکاران، ۲۰۱۵). مسئولیت پذیری، شرکت ها صرفاً شامل مسائل تجاری، کسب و کار و ابعاد اقتصادی نمی شود، بلکه امور اجتماعی و زیست محیطی را، به قصد به حداقل رساندن یا حذف هرگونه آثار مضر بر جامعه و به حداکثر رساندن سودرسانی به مردم و گروه های مختلف و در نهایت، کل جامعه را نیز در برمی گیرد (کاستاو منیچینی، ۲۰۱۳).

○ تعلق سازمانی^۲

تعلق سازمانی را می توان به پیوند و وابستگی افراد به سازمان تعریف نمود که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزشهای سازمانی جای دارد. تعلق سازمانی عاملی است که نتایج مطلوبی را برای سازمان به همراه می آورد و باعث موفقیت و افزایش عملکرد در سازمان می شود (اونورلوباس و همکاران، ۲۰۱۵).

○ خستگی عاطفی^۳

به احساس خالی بودن مانند یک باتری کهنه اشاره می کند؛ به عبارت دیگر هیچ منبع عاطفی باقی نمانده است (رستگار و همکاران، ۱۳۹۸). خستگی عاطفی حالتی از لحاظ احساسی و عاطفی و ناشی از استرس انباشته شده از زندگی فردی یا کاری شما و یا ترکیبی از هر دو است. خستگی عاطفی یکی از نشانه های فرسودگی شغلی است. افراد مبتلا به خستگی عاطفی اغلب احساس می کنند که قدرت و کنترل بر آنچه در زندگی اتفاق می افتد ندارند. آنها ممکن است احساس کنند که در یک وضعیت "گیر کرده" یا "به دام افتاده" هستند. (رستگار و همکاران، ۱۳۹۸)

¹ Social responsibility

² Lai et al

³ Costa & Menichini

⁴ Organizational affiliation

⁵ Onurlabas et al

⁶ Emotional fatigue

سوابق و پیشینه داخلی و خارجی تحقیق

پیشینه و سوابق (داخلی)

رنجی جفروودی و نصراللهی مقدم (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی درک شده بر تعهد عاطفی کارکنان با توجه به نقش میانجی تناسب فرد - سازمان پرداختند. نتایج معادله‌های ساختاری نشان می‌دهد که تأثیر ادراک از مسئولیت اجتماعی سازمان بر ادراک از تناسب فرد - سازمان مثبت و معنادار است. حجازی و هاشمی (۱۳۹۹) در تحقیقی تحت عنوان خستگی عاطفی بر اساس ابعاد کمال‌گرایی و هیجانات معلمان، به بررسی پیش بینی خستگی عاطفی بر اساس ابعاد کمال گرایی و هیجانات معلمان بود. نتایج نشان داد که: از ابعاد هیجانات معلم بعد شادی و عشق به صورت منفی و معناداری خستگی عاطفی را پیش بینی کردند. کمال گرایی مثبت نیز توانست میزان خستگی عاطفی را در معلمان ابتدایی پیش بینی کند. ملک زاده و همکاران (۱۳۹۸)، در تحقیقی تحت عنوان بررسی اثر مسئولیت اجتماعی اخلاقی و احساس همبستگی معنوی بر بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش واسطه تعهد عاطفی (مورد مطالعه: دانشگاه فردوسی مشهد) پرداختند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که: مسئولیت اجتماعی اخلاقی در تبیین تعهد عاطفی و کاهش بروز رفتارهای انحرافی نقش زیادی را ایفا می‌کند. سلطانی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر تعهد عاطفی کارکنان؛ نقش میانجی فرهنگ سازمانی پرداختند. یافته‌ها بیانگر آن است که تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمان بر تعهد عاطفی کارکنان با واسطه فرهنگ سازمانی تأیید شد. مشبکی اصفهانی و رضایی (۱۳۹۳)، در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد عاطفی پرداخته شده است. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که: تأثیر مثبت و معنادار فضیلت سازمانی بر تعهد سازمانی و تعلق خاطر کاری و تأثیر مثبت و معنادار تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۵۹ درصد می‌باشد.

پیشینه و سوابق (خارجی)

بورائوی و همکاران^۱ (۲۰۲۱) بیان می‌کند تا چه اندازه سازمان کم و بیش مسئولیت اجتماعی دارد، می‌تواند در درک کارکنان از انصاف در مورد نحوه برخورد با ذی‌نفعان موثر باشد و با پیامدهای مهمی در نگرش کارکنان و رفتار آن‌ها در محل کار، از جمله تعهد عاطفی، همراه باشد. (بورائوی و همکاران، ۲۰۲۱) مولر و همکاران^۲ (۲۰۱۷) بیان می‌کند ادراکات به مسئولیت اجتماعی سازمانها نسبت به تعهد عاطفی کارکنان در فرهنگهای بالاتر در جهت گیری‌های انسانی، فرهنگ گرای سازمانی، جمع گرایی انگیزشی، و جهت گیری‌های آینده، و در فرهنگهای پایین تر از فاصله قدرت موثر است. (مولر و همکاران، ۲۰۱۷) بارتهورپ^۳ (۲۰۱۰) بیان می‌کند که بر خلاف آنچه به نظر

^۱Bourauoi, et al.

^۲Mueller et al.

^۳Barthorpe

می رسد که ممکن است مسئولیت های اجتماعی سازمانی باعث کاهش سودآوری و کارایی سازمان ها شود، نتایج حاکی از بهبود جایگاه سازمان ها در صنعت در صورت به کارگیری چنین رویکردهایی است. (بارتهورپ، ۲۰۱۰).

نوع روش تحقیق

پژوهش حاضر بر مبنای ماهیت روش جزو تحقیقات توصیفی از شاخه پیمایشی محسوب می شود. تحقیق توصیفی شامل مجموعه روشهایی است که هدف آنها توصیف کردن شرایط یا پدیده های مورد بررسی است. اجرای تحقیق توصیفی می تواند صرفاً برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا یاری دادن به فرایند تصمیم گیری باشد.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری تحقیق

در این پژوهش جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان که در ۵۰۷ نفر کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان لرستان فعالیت داشته در نظر گرفته شده است. براساس فرمول جدول مورگان حجم نمونه ۲۲۰ نفر می باشد؛ که از روش نمونه گیری طبقه ای نسبی و غیراحتمالی می باشد.

روش و ابزار جمع آوری داده ها

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. پس از آن که مفاهیم و فرضیه های تحقیق به طور کامل شکل گرفتند و نمونه مناسبی انتخاب شد، قدم بعدی تهیه ابزار تحقیق برای جمع آوری داده هاست. در تحقیق حاضر، ابزار عمده برای جمع آوری داده ها، پرسشنامه می باشد.

جدول ۱: تعداد و شماره سوالات هر متغیر در پرسشنامه

منبع پرسشنامه	شماره سوال	تعداد سوال	متغیر
کارول (۱۹۹۱)	۱ تا ۶	۶	مسئولیت اقتصادی
	۷ تا ۱۳	۷	مسئولیت قانونی
	۱۴ تا ۲۱	۸	مسئولیت اخلاقی
	۲۲ تا ۲۵	۴	مسئولیت بشردوستانه
شوافلی و همکاران (۲۰۰۳)	۱-۴-۱۲-۸-۱۵-۱۷	۶	قدرت
	۲-۵-۱۳-۱۰-۷	۵	فداکاری
	۶-۳-۹-۱۴-۱۱-۱۶	۶	جذب و شیفتگی
جانگ (۱۹۹۵)	۱ تا ۸	۸	خستگی عاطفی

روش تجزیه و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل عبارت است از روشی که از طریق آن کل فرایند پژوهشی، از انتخاب مسأله تا دسترسی به یک نتیجه هدایت می شود. تجزیه و تحلیل داده های آماری در این تحقیق بوسیله ها مدل سازی معادلات ساختاری با کمک نرم افزار SmartPLS2 با رویکرد مدلیابی معادلات ساختاری، استفاده شده است.

یافته های جمعیت شناختی

مشخصات پاسخگویان در این مطالعه با استفاده از چهار وضعیت جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت در دانشگاه علوم پزشکی استان لرستان مورد بررسی قرار گرفته است.

از ۲۲۰ نفر کل نمونه، تعداد ۱۳۸۵ نفر معادل (۶۲/۵ درصد) پاسخگویان مرد و تعداد ۸۲ نفر معادل (۳۷/۵ درصد) زن بودند. داده ها بیانگر این است که تعداد بیشتر جامعه آماری را مردان تشکیل می دهد. از تعداد ۲۲۰ نفر کل نمونه، تعداد ۳۵ نفر (معادل، ۰/۱۵ درصد) زیر ۲۵ سال، تعداد ۵۵ نفر (معادل، ۲۵/۱ درصد)، ۲۶-۳۵ سال، تعداد ۸۷ نفر (معادل، ۳۹/۷ درصد)، ۳۶ تا ۴۵ سال و تعداد ۴۳ نفر (معادل، ۱۵/۹ درصد) ۴۶ سال و بالاتر بودند. داده ها نشان می دهد که بیشترین میانگین، مربوط به گروه سنی ۳۶ تا ۴۵ سال و کمترین میانگین، مربوط به گروه سنی زیر ۲۵ سال است. از تعداد ۲۲۰ نفر کل نمونه تعداد ۵ نفر (معادل، ۰/۰۲ درصد) دارای مدرک دیپلم و پایین تر، تعداد ۳۰ نفر (معادل، ۱۳/۱ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، تعداد ۷۵ نفر (معادل، ۳۴/۰ درصد) دارای مدرک لیسانس، تعداد ۱۱۰ نفر (معادل، ۵۰/۰ درصد)، فوق لیسانس و بالاتر بودند. نتایج نشان می دهد که دارندگان مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر، بیشترین حجم نمونه و دارندگان مدرک تحصیلی دیپلم و پایین تر، کمترین حجم نمونه را تشکیل می دادند از تعداد ۲۲۰ نفر کل نمونه، تعداد ۵۰ نفر (معادل، ۲۲/۳ درصد) شامل سابقه ۱ تا ۱۰ سال، تعداد ۷۰ نفر (معادل، ۳۱/۰ درصد) دارای سابقه ۱۰ تا ۲۰ سال، تعداد ۱۰۰ نفر (معادل، ۴۵/۷ درصد) دارای سابقه ۲۰ تا ۳۰ سال بودند. نتایج نشان می دهد که بیشترین حجم نمونه سابقه خدمت، ۱۰ تا ۲۰ سال و کمترین حجم نمونه مربوط به سابقه خدمت، ۱۰ تا ۲۰ سال می باشد.

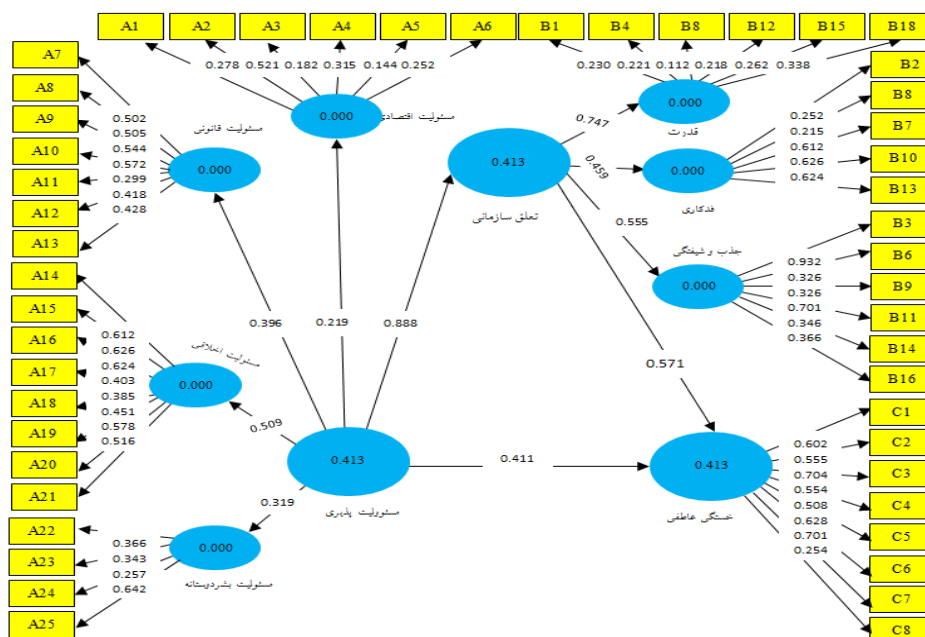
یافته های توصیفی

مدلسازی معادلات ساختاری^۱

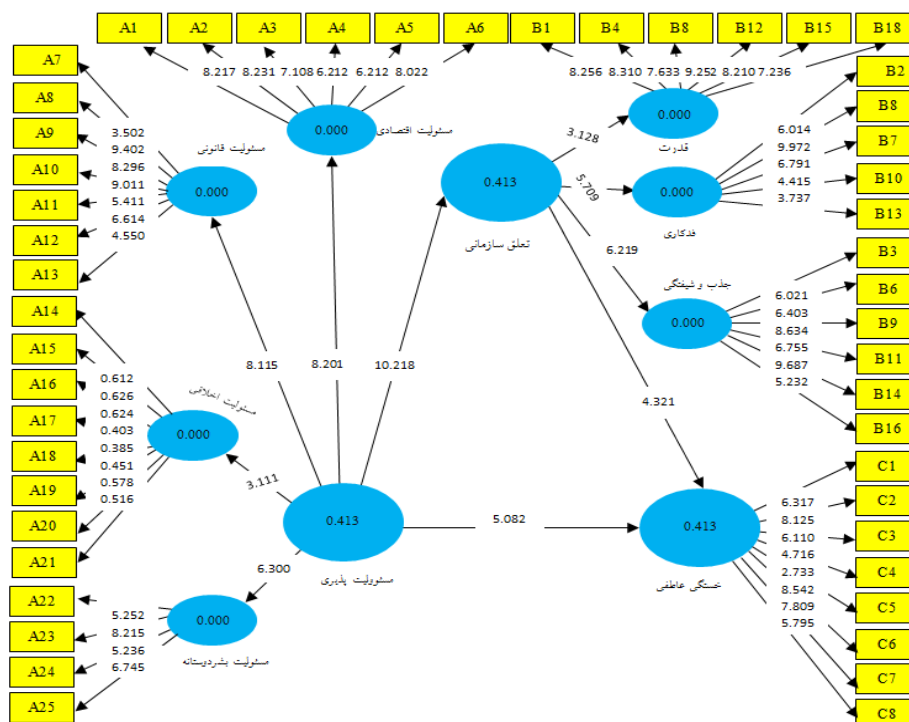
آزمون همگن بودن

در این پژوهش به منظور ارزیابی مدل اندازه گیری از پژوهش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. مدل اندازه گیری در حالت بار عاملی سؤالات شکل (۱) و حالت ضرایب معناداری سؤالات شکل (۲) آورده شده است؛

^۱ Structural Equation Modeling



شکل ۱: مدل اندازه گیری انعکاسی در حالت بارهای عاملی در نرم افزار PLS



شکل ۲: مدل اندازه گیری انعکاسی در حالت سطح معناداری در نرم افزار PLS

معیار GOF^1

مقدار GOF (برازش مدل کلی) هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری را کنترل می کند که سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۰۱ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می گردد.

$$GOF = \sqrt{\overline{communalities} \times \overline{R^2}}$$

از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می آید. *Communalities*

جدول ۲: میزان R^2 و $Commuality$ متغیرهای تحقیق

متغیر	مؤلفه ها	Commuality	R^2
مسئولیت پذیری اجتماعی	مسئولیت اقتصادی	۰/۴۵۵	۰/۷۶۴
	مسئولیت قانونی	۰/۵۲۰	۰/۷۶۶
	مسئولیت اخلاقی	۰/۴۶۱	۰/۷۰۲
	مسئولیت بشردوستانه	۰/۷۱۸	۰/۷۹۸
	کل	۰/۴۷۸	—
تعلق سازمانی	قدرت	۰/۷۴۶	۰/۷۰۹
	فداکاری	۰/۴۵۳	۰/۵۷۸
	جذب و شیفتگی	۰/۵۷۳	۰/۶۰۳
	کل	۰/۴۸۶	۰/۲۰۵
خستگی عاطفی		۰/۴۴۳	۰/۴۳۵

$$GOF = \sqrt{0.447 \times 0.320} = 0.378$$

با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰/۳۷۸، برازش قوی مدل کلی تأیید می شود.

اثبات فرضیه تحقیق

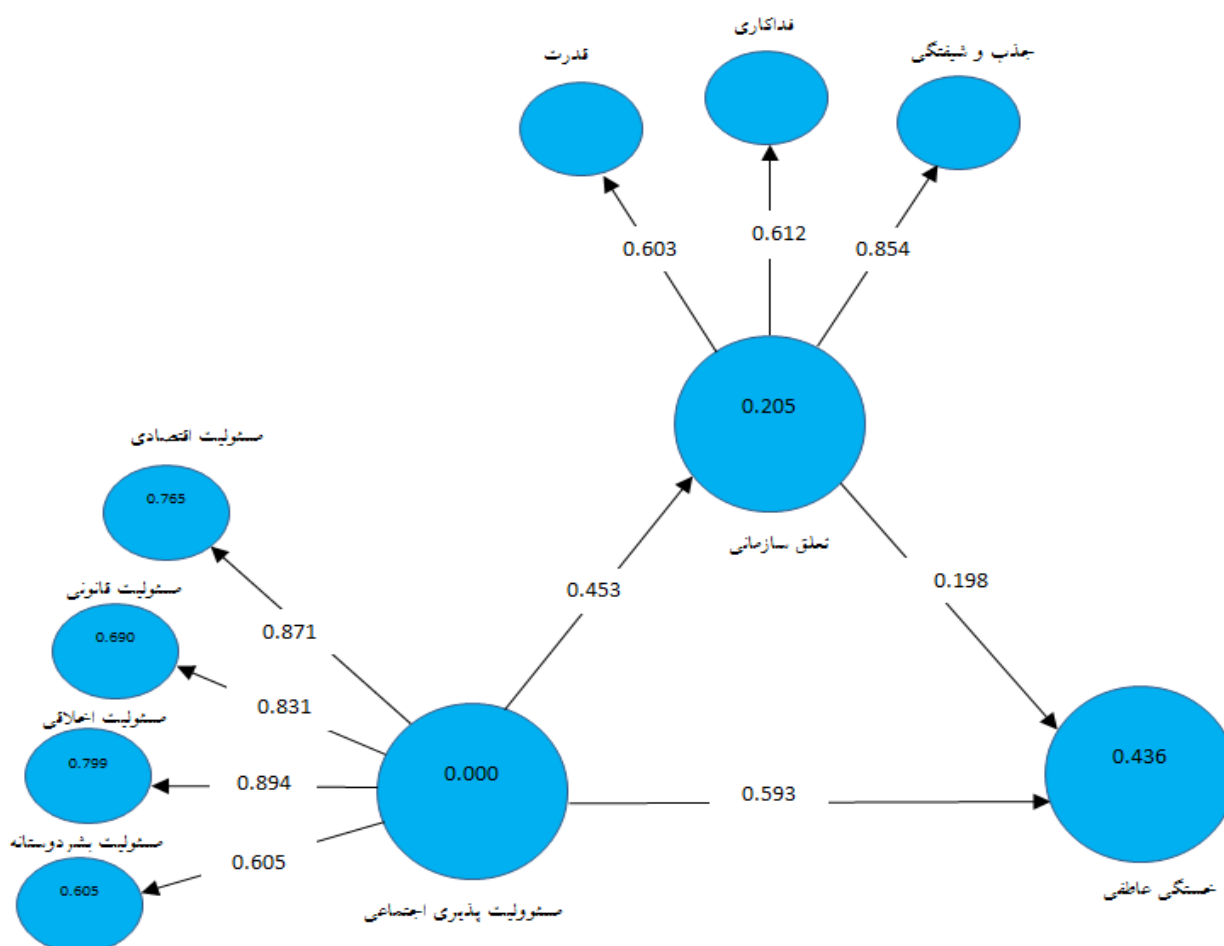
مسئولیت پذیری اجتماعی بانقش میانجی تعلق سازمانی بر خستگی عاطفی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان لرستان تأثیر دارد.

¹ Goodness of Fit

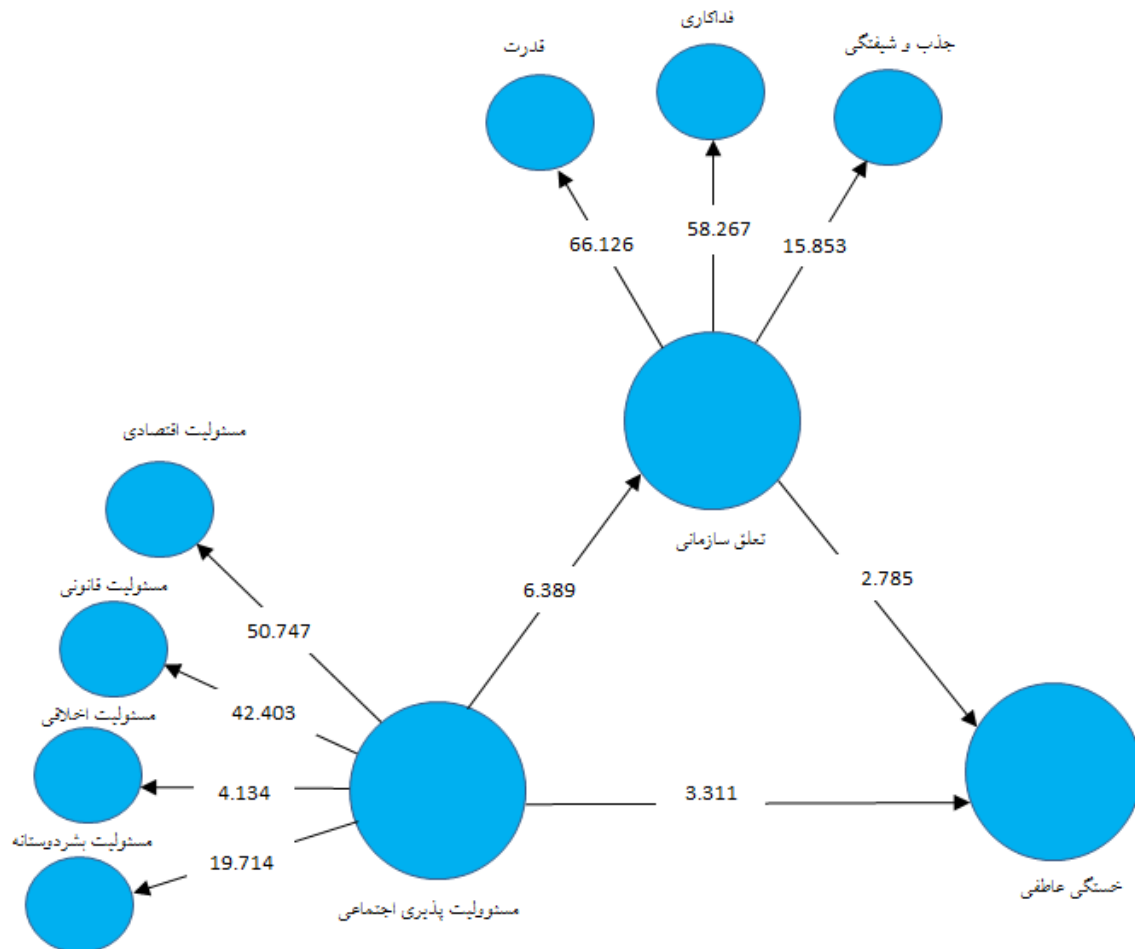
جدول ۳: بررسی فرضیه‌ی اصلی پژوهش

فرضیه	ضریب تأثیر (β)	عدد معناداری (t-value)		نتیجه
		مستقیم	غیرمستقیم	
تأثیر مسئولیت پذیری اجتماعی بر خستگی عاطفی با نقش میانجی تعلق سازمانی	۰/۴۵۳	۰/۱۹۸	۶/۳۸۹	تأیید

با توجه به نتایج جدول ۳ (ضریب تأثیر مستقیم $\beta = ۰/۴۵۳$ و مقدار بحرانی مستقیم $t = ۶/۳۸۹$ و ضریب تأثیر غیرمستقیم $\beta = ۰/۱۹۸$ و مقدار بحرانی غیرمستقیم $t = ۲/۷۸۵$) متغیر تعلق سازمانی نقش میانجی بین مسئولیت پذیری اجتماعی بر خستگی عاطفی را دارد؛ بنابراین پیش‌بینی می‌شود در حجم نمونه‌ی بزرگ‌تر از همان جامعه این فرضیه تأیید شود.



شکل ۳: مدل ساختاری پژوهش با نمایش ضرایب مسیر در نرم‌افزار PLS



شکل ۴: مدل ساختاری پژوهش با نمایش سطح معناداری در نرم افزار PLS

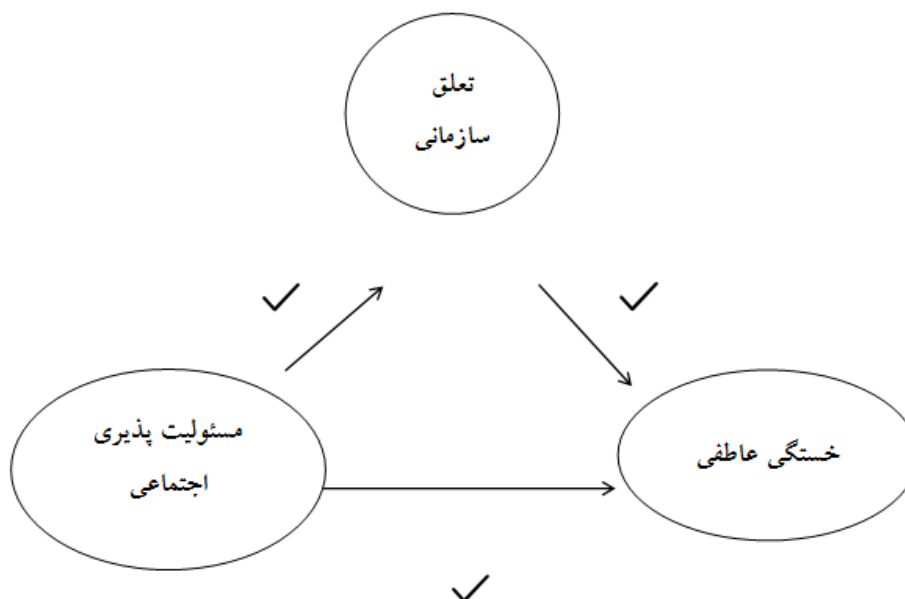
آزمون سوبل برای تست تعلق سازمانی به عنوان متغیر میانجی (بین مسئولیت پذیری اجتماعی و خستگی عاطفی)

فرضیه تأثیر متغیر مستقل (مسئولیت پذیری اجتماعی) به متغیر میانجی (تعلق سازمانی) تأیید شده باشد؛

فرضیه تأثیر متغیر میانجی (تعلق سازمانی) به متغیر وابسته (خستگی عاطفی) تأیید شده باشد؛

و فرضیه تأثیر فرضیه متغیر مستقل (مسئولیت پذیری اجتماعی) به متغیر وابسته (خستگی عاطفی) تأیید شده باشد؛ در این

جا نقش متغیر میانجی، میانجی تأثیر مطلوبی دارد.



یک آزمون پرکاربرد به نام آزمون سوبل وجود دارد که برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می‌رود. در این آزمون یک مقدار Z-value از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶، می‌توان معنادار بودن تأثیر میانجی را بررسی کرد.

$$Z - Value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته؛

Sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛

Sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته.

$$Z - Value = \frac{\frac{0}{.453} \times \frac{0}{.198}}{\sqrt{\left(\frac{0}{.453}^2 \times \frac{0}{09}\right) + \left(\frac{0}{.198}^2 \times \frac{0}{01}\right) + \left(\frac{0}{09}^2 \times \frac{0}{01}\right)}} = 4/366$$

مطابق با فرمول فوق، مقدار Z-value حاصل از آزمون سوبل ۴/۳۶۶ به دست آمد. از آنجایی که مقدار Z-value بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، می‌توان اظهار داشت که تأثیر متغیر میانجی تعلق سازمانی در مدل پژوهش، معنادار است.

بحث و نتیجه گیری

نتیجه تجزیه و تحلیل داده‌ها در فصل چهارم نشان داد که این فرضیه مورد تایید قرار گرفت.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که (ضریب تأثیر مستقیم $\beta = ۰/۴۵۳$ و مقدار بحرانی مستقیم $t = ۶/۳۸۹$ و ضریب تأثیر غیرمستقیم $\beta = ۰/۱۹۸$ و مقدار بحرانی غیرمستقیم $t = ۲/۷۸۵$) ضریب t متغیر

تعلق سازمانی نقش متغیر میانجی بین مسئولیت پذیری اجتماعی بر خستگی عاطفی را دارد. این یافته با نتایج تحقیقات حجازی و هاشمی (۱۳۹۹)، جلیلیان (۱۳۹۶)، دهقانی سلطانی و همکاران (۱۳۹۶)، زارع و دره (۱۳۹۵)، ربیعی مندجین و غلامی (۱۳۹۵)، مشکی اصفهانی و رضایی (۱۳۹۳)، مولر و همکاران^۲ (۲۰۱۷)، بارتهورپ^۱ (۲۰۱۰)، موسس و همکاران (۲۰۱۱) مطابقت دارد.

در تبیین این فرضیه می‌توان بیان نمود که با افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان لرستان نیز تعلقات سازمانی افزایش می‌یابد؛ یعنی به طور کلی اگر در سازمان بتوان میزان مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان را از طریق ابعاد آن ارتقاء داد سطح کلی مسئولیت پذیری سازمانی نیز افزایش پیدا نموده و می‌توان انتظار داشت که تعلق سازمانی در بین کارکنان نیز قابلیت اجرا و بکارگیری مستمر داشته باشد.

پیشنهادهای کاربردی

- به مدیران و مسئولان دانشگاه علوم پزشکی استان لرستان پیشنهاد می‌شود بر بهبود تعلق و تعهد کارکنان نسبت به کار و سازمانشان تمرکز کنند؛
- به مدیران و مسئولان دانشگاه علوم پزشکی استان لرستان پیشنهاد می‌شود به رشد توسعه مسئولیت پذیری از روش‌هایی چون مشارکت افراد در تصمیم‌گیری، اعطای تسهیلات، غنی‌سازی شغلی، توجه به مسائل و مشکلات شخصی و اجتماعی کارکنان، ایجاد یک رابطه عاطفی میان همکاران، شفافیت در امر، رعایت مساوات و برابری از جانب مدیران و ... حس تعلق و وابستگی در افراد، وفاداری و میل به ماندگاری را در کارکنان افزایش دهند و در نتیجه موجبات کاهش خستگی عاطفی بین کارکنان می‌گردد؛
- به مدیران و مسئولان دانشگاه علوم پزشکی استان لرستان پیشنهاد می‌شود تلاش بیشتر برای تأمین نیازهای کارکنان و تحقق رضایت آنها و در نتیجه، بهبود عملکرد فردی کارکنان و سبب یک پارچگی و تعلق بیشتر سیستم‌های سازمانی می‌شود؛

منابع

۱. رنجی جفرودی نیما، نصراللهی مقدم پدram. تأثیر مسئولیت اجتماعی درک‌شده بر تعهد عاطفی کارکنان با توجه به نقش میانجی تناسب فرد - سازمان، هویت سازمان، و حمایت سازمانی ادراک‌شده. فرایند مدیریت و توسعه. ۱۳۹۹؛ ۳۳ (۳): ۷۱-۹۳.
۲. رستگار، عباسعلی، فرهادی نژاد، محسن، کشاورز، محمد، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه صداقت رهبری بر خستگی عاطفی کارکنان با نقش میانجی رهبری اخلاقی در جمعیت هلال احمر سمنان، نشریه امداد و نجات، دوره ۱۰، شماره ۱، پیاپی ۳۷، صص ۸۲-۹۷.

^۱Mueller et al.

^۲Barthorpe

۳. حجازی، اسد، هاشمی، سعداله، (۱۳۹۹)، خستگی عاطفی بر اساس ابعاد کمال گرای و هیجانات معلمان، فصلنامه پژوهش در نظام های آموزشی، دوره: ۱۴، شماره: ۴۵.
۴. سلطانی، مرتضی، نجات، سهیل، جعفری کلیجی، خشایار، (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر تعهد عاطفی کارکنان؛ نقش میانجی فرهنگ سازمانی (مقاله علمی وزارت علوم)، مطالعات رفتار سازمانی سال چهارم، شماره ۴ (پیاپی ۱۵)
۵. شعبانی، عباس، (۱۳۹۷) مطالعه مسئولیت پذیری اجتماع ی و اخلاق حرفه ای در سازمان های ورزشی کشور. فصلنامه علمی -پژوهشی پژوهش اجتماعی دانشگاه آزاد اسلام ی واحد رودهن، ۱۰(۳۸)، صص ۶۶-۴۶.
۶. مرادی، م.، جلیلیان، ح.، کیانپور، س.، و امیری، م (۱۳۹۶)، نقش هوش هیجانی و کار هیجانی در کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت زناشویی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۶(۲)، صص ۷۳-۹۳
۷. ملک زاده، غلامرضا، عفلوک الحسنای و سن، کامل، ادیب زاده، مرضیه، (۱۳۹۸)، بررسی اثر مسئولیت اجتماعی اخلاقی و احساس همبستگی معنوی بر بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش واسط تعهد عاطفی (مورد مطالعه: دانشگاه فردوسی مشهد)، نشریه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۳۹، صص ۹-۲۸.
۸. مشبکی اصفهانی، اصغر، رضایی، زینب، (۱۳۹۳)، بررسی تاثیرفضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد عاطفی، مجله مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۲۳، شماره ۷۳، شماره، صص ۱-۲۳.
9. Anadol, A., Youssef, M. A. & Thiruvattal, E. (2015). "Consumer reaction towards corporate social responsibility in United Arab Emirates", *Social Responsibility Journal*, 11(1), pp: 19 – 35.
10. Bouraoui, K., Bensemmane, S., Ohana, M., & Russo, M. (2021). Corporate Social Responsibility and Employees' Affective Commitment. *Management Decision*, 57(1), 152-167. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2017-1015>.
11. Cooper, D. & Thatcher, S. (2010). Identification in Organizations: The Role of Self-Concept and Identification Motives. *Academy of Management Review*, 35 (4), 516°538
12. Choi, Y. G., & Kim K. S. (2015). A Literature Review of Emotional Labor and Emotional Labor Strategies. *Universal Journal of Management*, 3(7), 283-290.
13. Davila, M. C. & Garcia, G. J. (2012). Organizational Identification and Commitment: Correlates of Belonging and Affective Commitment. *the Spanish Journal of Psychology*, 15 (1), 244-255.
14. Harris, G. E. & Cameron, J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Journal of Behavioral Science*, 37, 159°169
15. Li, J. J., Wong, I. A., & Kim, W. G. (2017). Does mindfulness reduce emotional exhaustion? A multilevel analysis of emotional labor among casino employees. *Int. J. Hosp. Manage.* 64, 21–30

16. Mueller, K., Hattrup, K., Spiess, S.-O., & Lin-Hi, N. (2017). The Effects of Corporate Social Responsibility on Employees' Affective Commitment: A Cross-Cultural Investigation. *Journal of Applied Psychology*, 97(6), 1186- 1200. <https://doi.org/10.1037/a0030204>
17. Van Dick, J.M., (2013). Job satisfaction research: a manageable guide for practitioners. *Personell journal*, 47.

The effect of social responsibility on fatigue Emotional as a mediator of organizational belonging

Kimia Nosrati ¹

Abstract

The main purpose of this research is to investigate the effect of social responsibility on the emotional exhaustion of Lorestan University of Medical Sciences employees with the mediating role of organizational belonging. The statistical population of this research is all the 507 employees of Lorestan University of Medical Sciences. Using Morgan's table to determine the sample size of 220 people as a sample were selected. The sample method is relative and non-probability stratified sampling. The current research is applied in terms of descriptive method of correlation type and in terms of purpose, which is based on field and library research. Data by standard accountability questionnaire; Carroll (1991), Shaufli et al.'s organizational affiliation (2003), and Zhang's (1995) emotional exhaustion have been collected. Their validity is related to construct validity; and their reliability with Cronbach's alpha and reliability The combination is confirmed. The data were analyzed using SPSS23 and SMART PLS2 software. The results of the research hypotheses showed that social responsibility with the mediating role of organizational belonging has an effect on emotional exhaustion in the employees of the Lorestan University of Medical Sciences by increasing the organizational social responsibility of the employees of the University of Sciences. Lorestan province medicine also has organizational affiliations.

Keywords

Responsibility, organizational belonging, emotional exhaustion, Lorestan University of Medical Sciences.
