

چکیده

فرسودگی شغلی موضوعی است که نه تنها با بهداشت روانی کارکنان بلکه بامیزان بهره‌وری آنان نیز رابطه دارد؛ بنابراین، به همین سبب آشنا شدن با روش‌های مقابله مؤثر با فشارهای روانی، شناخت، پیشگیری و غلبه بر فرسودگی شغلی، ضمن ارتقای بهداشت روانی در بهبود اثربخشی و بهره‌وری نیروی انسانی نیز نقش بسزایی خواهد داشت. هدف کلی این تحقیق، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی با توجه به نقش میانجی جو اخلاقی در سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان می‌باشد. روش تحقیق از نوع توصیفی و هدف آن کاربردی است، و روش گردآوری داده‌ها میدانی و ابزار آن پرسشنامه است. و چون در سازمان تأمین اجتماعی انجام گرفته است، مطالعه موردی نیز می‌باشد. در تحقیق حاضر جامعه آماری مورد بررسی، کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان می‌باشد. با در نظر گرفتن تعداد کل جامعه آماری و با توجه به فرمول کوکران تعداد حجم نمونه ۲۹۲ نفر است. و از روش نمونه برداری غیراحتمالی در دسترس استفاده شد. داده‌ها از طریق نرم افزارهای SPSS نسخه ۲۰، و LISREL 8.54 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد، مدل اصلی پژوهش از برازش خوبی برخوردار است و نتایج فرضیه‌ها نشان داد، در سطح ۹۵ درصد اطمینان، بین عدالت رویه‌ای، خستگی عاطفی و مسخ شخصیت رابطه وجود دارد. همچنین در سطح ۹۵ درصد اطمینان، بین عدالت توزیعی، خستگی عاطفی و مسخ شخصیت رابطه وجود دارد. و در سطح ۹۵ درصد اطمینان، بین عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و جو اخلاقی رابطه وجود دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد در سطح ۹۵ درصد اطمینان بین جو اخلاقی، خستگی عاطفی و مسخ شخصیت رابطه وجود دارد. و بین عدالت رویه‌ای، خستگی عاطفی و مسخ شخصیت با توجه به نقش میانجی جو اخلاقی رابطه وجود دارد. و در نهایت نتایج نشان داد بین عدالت توزیعی، خستگی عاطفی و مسخ شخصیت با توجه به نقش میانجی جو اخلاقی رابطه وجود دارد. بنابراین هر دوازده فرضیه این پژوهش مورد تایید قرار گرفتند.

کلیدواژه: فرسودگی شغلی، عدالت سازمانی، جو اخلاقی، سازمان تأمین اجتماعی