



بررسی ارتباط بدینی سازمانی و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سکوت سازمانی در بین ناجیان غریق استخرهای شهرداری شهر تهران

زینب مندعلی‌زاده^{۱*}، صدف نقش‌جوهری^۲

چکیده

مقدمه: پیچیدگی شرایط کاری در سازمان‌ها از جمله عدم اعتماد کارکنان، شرایط کاری پر چالش توأم با احساس منفی منجر به حس ناامیدی در سازمان‌ها شده است که خود می‌تواند ناشی از شرایط پیرامون جامعه و نیز جو سازمانی باشد. مقاله حاضر، با هدف بررسی ارتباط بدینی سازمانی و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سکوت سازمانی در بین ناجیان غریق استخرهای شهرداری شهر تهران پرداخته است.

روش: روش تحقیق علی و از نظر هدف کاربردی می‌باشد و برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق از رویکرد پیمایشی استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بدینی سازمانی کالاکان (۲۰۰۹)، پرسشنامه سکوت سازمانی دینه و همکاران (۲۰۰۳) و پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (۱۹۸۵) بود. جامعه آماری این تحقیق ناجیان غریق فعال در استخرهای شهرداری شهر تهران به تعداد ۴۳۶ نفر بود. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده به کار گرفته شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید و برای مدل‌سازی معادلات ساختاری از نرم‌افزار لیزرل نسخه ۸/۸ استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد بدینی سازمانی از طریق سکوت سازمانی بر فرسودگی شغلی در بین ناجیان غریق استخرهای شهرداری تهران اثرگذار بود که میزان این تأثیر برابر ۰/۵۶ بود ($Z = ۴/۹۶$ ، $p \leq ۰/۰۱$). به نظر می‌رسد بدینی ناجیان غریق به دلیل نقش کمتر در تصمیم‌گیری و داشتن اطلاعات اندک در سازمان باعث می‌شود آنان از طریق سکوت واکنش نشان داده و پیامد چنین سکوتی، منجر به فرسودگی شغلی شود.

نتیجه‌گیری: در نتیجه نگرش ناجیان غریق نسبت به محل کار خود می‌تواند به صورت منفی توأم با احساسات ناخوشایند، درماندگی و خشم همراه شود که به صورت جدی عملکرد این افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، در این راستا پیشنهاد می‌شود مدیریت سازمانی در کنار پر رنگ شدن حضور و نقش ناجیان غریق در جریان فرایندهای تصمیم‌گیری و شفافیت سازمانی، بتواند فرسودگی در حرفه حساس نجات‌غریق را کاهش دهد.

واژگان کلیدی: اماکن آبی، بدینی، سرمایه انسانی، سکوت سازمانی، فرسودگی شغلی

مقاله پژوهشی



تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۱۵

ارجاع:

مندعلی‌زاده زینب، نقش‌جوهری صدف. بررسی ارتباط بدینی سازمانی و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سکوت سازمانی در بین ناجیان غریق استخرهای شهرداری شهر تهران. بهداشت کار و ارتقاء سلامت ۱۴۰۱؛ ۱(۶): ۵۴-۶۵.

^۱ گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اراک، اراک، ایران

* (نویسنده مسئول: z-modnalizade@araku.ac.ir)

^۲ گروه مدیریت تطبیقی و توسعه، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران



مقدمه

امروزه، کار در محیط آبی و فعالیت‌های مربوط به آن از جمله نجات‌گریق به دلیل مسئولیت انسانی آن، از اهمیت زیادی برخوردار است. ماهیت نجات‌گریق به عنوان یک حرفه سختی‌ها و مسئولیت مدنی خاص خود را دارد، از جمله این سختی‌ها، پیگیری قضایی و پرداخت دیه‌های سنگین در صورت بروز حوادث در اماکن آبی، ساعت‌ها فعالیت در معرض نور خورشید و امکان ابتلا به بیماری‌های پوستی در استخرهای روباز و بیماری‌های ریوی در اثر استنشام گازهای سمی مانند کلر و فعالیت در محیط‌های فاقد اکسیژن کافی در استخرهای سرپوشیده، دریافت حق‌الزحمه کمتر از حداقل مبلغ تعیین‌شده توسط فدراسیون نجات‌گریق، انعقاد قراردادهای یک‌طرفه بین منجیان غریق و کارفرمایان بدون پرداخت بیمه و غیره است (۱). بر اساس آمار ارائه‌شده، بین سال‌های ۲۰۰۵-۲۰۱۴، سالانه به‌طور متوسط سالانه ۳۵۳۶ غرق ناخواسته منجر به مرگ در ایالات‌متحده اتفاق می‌افتد (۲). مرگ بر اثر غرق شدن رایج نیست اما رخ می‌دهد (۳). در ایران نیز آمار غرق‌شدگی به نقل از رئیس سازمان اورژانس کشور، در محیط‌های آبی برای چهارماهه نخست سال ۱۳۹۸، ۵۶۷ نفر بوده است که ۳ درصد از این غرق‌شدگی‌ها در استخرهای شنا البته با حضور ناجیان غریق بوده است (۴). تمام این موارد نشان از فشارهای روانی برای این حرفه و البته مهم‌تر از همه مسئولیت مدنی است که متوجه این حیطه است. در نتیجه ناجیان غریق به درجه بالایی از کاهش استرس، توانایی سازگاری جهت از عهده برآمدن چالش‌های پیش روی محیط آبی، قابلیت مدیریت مکانی و نگرش حرفه‌ای و مناسب نیاز دارند. در واقع، شرایط محیطی خاص حاکم بر این حرفه و مخاطرات شغلی و مجموعه‌ای از فشارهای روانی، نشانه‌های فرسودگی شغلی را در بین ناجیان غریق بروز می‌دهد. نشانه‌های فرسودگی شغلی، غیبت از کار، بی‌علاقگی نسبت به قبول مسئولیت، افسردگی و علائم جسمانی است. فرسودگی شغلی یک سندروم روان‌شناختی استرس‌زا و فشار روانی بین فردی است که افراد در محل کار

تجربه می‌کنند که این وضعیت مزمن ناشی از استرس طولانی‌مدت بین فردی شناخته شده است (۵؛ ۶). در این راستا، نجات‌گریق فعالیتی است که به‌عنوان شغلی پرتنش و پراسترس شناخته شده است (۷).

در محیط‌های سازمانی علل و عوامل مختلفی را می‌توان برای ایجاد فرسودگی شغلی در نظر گرفت، از جمله یکی از دلایل، از سوی مدیران و رهبران است که عدم مدیریت صحیح از طرف ایشان می‌تواند نوعی بدبینی سازمانی را ایجاد می‌کند (۸). در این زمینه، یکی از مسائلی که در ارتباط با بدبینی سازمانی مطرح می‌شود، واکنش کارکنان نسبت به بدبینی و در نهایت پیامد حاصل از آن است. در این راستا یکی از واکنش‌های مرتبط با بدبینی سازمانی، سکوت ناجیان غریق نسبت به مسائل پیرامونشان در استخرهاست. بدبینی حاصل از ناامیدی، درماندگی و خشم می‌تواند افراد در سازمان را از طریق سکوت سازمانی به واکنش وادار کند و پیامد چنین سکوتی بر روی کارایی سازمان اثرگذار باشد (۹).

تحقیقات اندکی از جمله اکر (۲۰۱۹) اردوقدو (۲۰۱۸)، کوبان و همکاران (۲۰۱۶)، تحقیق ابراهیمی و همکاران (۲۰۱۸)، حق‌گویان و همکاران (۲۰۱۸)، توتار و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی ارتباط بین بدبینی سازمانی، سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی پرداختند (۱۰-۱۵). نتایج تحقیق واتکین (۲۰۱۹) در بررسی تأثیر استراتژی خودکارآمدی بر کیفیت زندگی ناجیان غریق دریا نشان داد که مشکلاتی از قبیل خستگی، مشکلات روانی، فرسودگی و افسردگی در بین این ناجیان شایع بوده است و این نوع استرس‌ها بر کیفیت زندگی ناجیان غریق تأثیر می‌گذارد (۱۶). هر کدام از این تحقیقات ذکر شده به بررسی سه مؤلفه بدبینی، سکوت و فرسودگی شغلی نپرداخته و متغیرهای رفتاری دیگری را در تحقیق خود مورد بررسی قرار دادند و علاوه بر این سازمان‌های مورد مطالعه در این تحقیقات اکثراً غیر ورزشی بود.

به نظر می‌رسد پیچیدگی شرایط کاری در سازمان‌ها از



احتساب امکان پر نکردن و یا قابل استفاده نبودن) به تعداد کل ناجیان غریق زن و مرد آن استخر، به صورت مستقیم به آن‌ها داده می‌شد. با توجه به احتمال عدم پاسخ و نیز پرسشنامه‌های ناتمام و با در نظر گرفتن ناجیان غریق گردشی در استخرها، محقق اقدام به توزیع ۳۰۰ پرسشنامه کرد و در نهایت ۲۰۵ پرسشنامه قابل استفاده بازگشت داده شد.

در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. بدین منظور از پرسشنامه استاندارد ۱۳ سؤالی بدبینی سازمانی کالاگان (۲۰۰۹)، پرسشنامه استاندارد ۱۰ سؤالی سکوت سازمانی دینه و همکاران (۲۰۰۳) و پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی ۲۲ سؤالی ماسلاچ (۱۹۸۵) استفاده شده است. پرسشنامه‌های استاندارد مبتنی بر طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت بود. برای اطمینان بیشتر روایی پرسشنامه مجدداً توسط ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی تأیید شد. بعد از تعیین روایی، پایایی بین ۳۰ نفر از نمونه آماری توزیع شد و پایایی هر بخش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها در جدول ۱ نشان داده شده است. این پژوهش، از نظر زمانی به صورت مقطعی انجام شد که توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها از اواسط خردادماه سال ۱۳۹۸ تا اواسط شهریور ۱۳۹۸ انجام شد. طبق معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل به بررسی آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته شده است.

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت شناختی در جدول ۲ نشان داده شده است. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۱: پایایی پرسشنامه‌های بدبینی سازمانی، سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی

متغیر	شماره سؤال	آلفای کرونباخ
بدبینی سازمانی	۱-۱۴	۰/۷۲۹
سکوت سازمانی	۱۵-۲۳	۰/۷۱۳
فرسودگی شغلی	۲۴-۴۵	۰/۷۸۹

جمله عدم اعتماد کارکنان، شرایط کاری پر چالش توأم با احساس منفی منجر به حس ناامیدی در سازمان‌ها شده است که خود می‌تواند ناشی از شرایط پیرامون جامعه و نیز جو سازمانی باشد. از آنجائی که ناجیان غریق با شغل پیچیده و حساسی روبرو هستند، به نظر می‌رسد بحث بدبینی در ناجیان غریق به علت نادیده گرفته شدن آن‌ها در تصمیمات سازمانی، میزان حقوق دریافتی پایین و بسیاری از مشکلات دیگر اهمیت دوچندانی داشته باشد. با توجه به اهمیت حرفه نجات‌غریق و مشکلات پیرامون این فعالیت و فشارهای وارده به ناجیان غریق و نیز با در نظر گرفتن این‌که تاکنون تحقیقی به منظور بررسی ارتباط بین بدبینی سازمانی به واسطه سکوت سازمانی بر فرسودگی شغلی در بین ناجیان غریق انجام نشده است، هدف اصلی تحقیق بررسی ارتباط بدبینی سازمانی و فرسودگی شغلی به واسطه سکوت سازمانی در بین ناجیان غریق استخرهای شهرداری شهر تهران است تا راهکارهای مناسب جهت کاهش فرسودگی شغلی ناجیان غریق ارائه گردد.

روش بررسی

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت علی بود که به صورت پیمایشی انجام شده است. از روش مدل-ساز معادلات ساختاری استفاده شد. جامعه آماری این تحقیق ناجیان غریق استخرهای شهرداری شهر تهران به تعداد ۴۳۶ نفر بود و تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس ماهیت روش تحقیق ۲۰۵ نفر در نظر گرفته شد. تعداد نمونه آماری بر اساس روش تحقیق که استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری است حداقل ۲۰۰ نمونه باید در نظر گرفته شود (۱۷). بر این اساس، با احتساب میزان ریزش، ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شد که در نهایت ۲۰۵ پرسشنامه قابل استفاده بود و به نرم‌افزار وارد شد. نحوه توزیع پرسشنامه‌ها حضوری انجام شد. زمان پر کردن پرسشنامه‌ها ۱۵ دقیقه بود. بر اساس آمار سازمان ورزش شهرداری تهران تا سال ۱۳۹۸ مجموعاً ۵۶ استخر زیرمجموعه این نهاد فعالیت می‌کرد. محقق با انتخاب ۲۸ استخر به صورت تصادفی ساده، پرسشنامه‌ها را در اختیار ناجیان غریق استخرهای مورد نظر قرار داد، بدین صورت که پرسشنامه‌ها (با



بارهای عاملی با ضریب همبستگی بالاتر از ۰/۳ مد نظر قرار می‌گیرند (۱۹،۱۸) از این‌رو، تمامی بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳ بوده و مقادیر تی نیز در سطح ۰/۰۰۱ (مقادیر تی بالاتر از ۱/۹۶) معنادار بود.

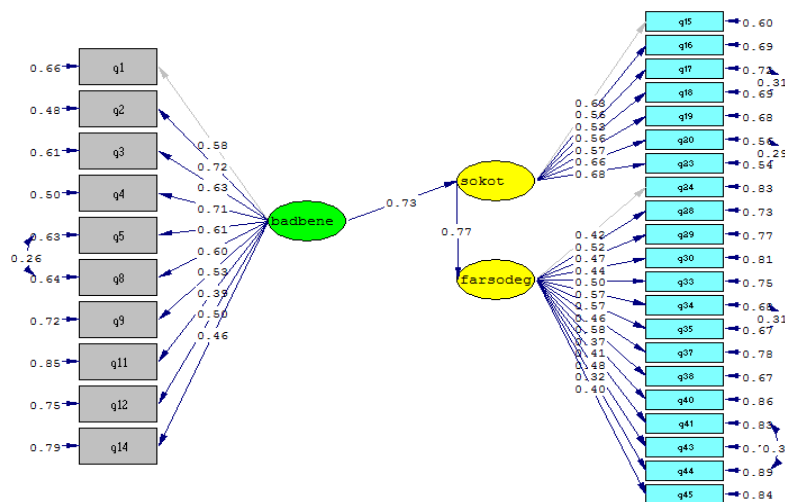
با توجه به تحلیل عامل تأییدی، سؤالاتی که دارای بار عاملی نامناسب بودند حذف شد. نمودار شماره ۱ نمودار معادلات ساختاری بر اساس مقادیر استاندارد را نشان می‌دهد. بر این اساس مقادیر کای دو به درجه آزادی (۲/۹۳)، ریشه میانگین مجذورات تقریب (۰/۰۹۷)، برازندگی تطبیقی (۰/۹۱)، شاخص نیکویی برازش (۰/۹۲)، شاخص برازندگی افزایشی (۰/۹۱)، شاخص برازش غیر نرم (۰/۹۰) و شاخص برازش هنجار شده (۰/۹۲) برای هر یک از متغیرهای مناسب به دست آمد. با توجه به شاخص‌های مدل می‌توان این‌گونه نتیجه‌گیری نمود که مدل از لحاظ شاخص‌ها در وضعیت مناسبی قرار دارد. در واقع میزان این شاخص‌ها (برازندگی تطبیقی، شاخص نیکویی برازش، شاخص برازندگی افزایشی، شاخص برازش غیر نرم و شاخص برازش هنجار شده) باید بالاتر از ۰/۹ باشد تا مدل برازش خوبی داشته باشد (۲۰).

جدول ۲: یافته‌های جمعیت شناختی ناچیان غریق استخرهای شهرداری شهر تهران

جنسیت	فرآوانی	درصد فرآوانی
زن	۹۱	۴۴/۴
مرد	۱۱۴	۵۵/۶
سابقه	کمتر از ۶ سال	۳۷ / ۱۸/۵
	بین ۷-۱۲ سال	۱۲۸ / ۶۲/۴
	بالای ۱۳ سال	۴۰ / ۱۹
سن	کمتر از ۲۵ سال	۲۷ / ۱۳/۲
	۲۶ تا ۳۵ سال	۶۱ / ۲۹/۸
	۳۶ تا ۴۵ سال	۱۱۵ / ۵۶/۱
	بیشتر از ۴۶ سال	۲ / ۱
مدرك تحصیلی	دیپلم	۴ / ۲
	فوق‌دیپلم	۲۶ / ۱۲/۷
	کارشناسی	۱۴۸ / ۷۲/۲
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۲۷ / ۱۳/۲

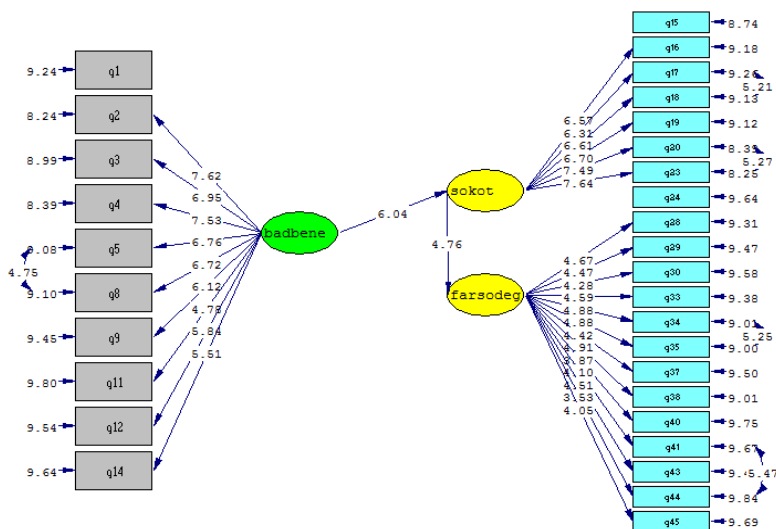
جدول ۳: شاخص‌های توصیفی متغیرهای بدبینی سازمانی، سکوت سازمانی و فرسودگی سازمانی

مفاهیم	میانگین	انحراف استاندارد
بدبینی سازمانی	۴/۰۲	۰/۴۲
سکوت سازمانی	۴/۰۵	۰/۳۹
فرسودگی سازمانی	۳/۹۲	۰/۳۸



Chi-Square=1252.85, df=427, P-value=0.00000, RMSEA=0.097

نمودار ۱: مدل تأثیر بدبینی سازمانی بر فرسودگی شغلی با نقش میانجی سکوت سازمانی بر اساس ضرایب استاندارد



Chi-Square=1252.85, df=427, P-value=0.00000, RMSEA=0.097

نمودار ۲: مدل تأثیر بدبینی سازمانی بر فرسودگی شغلی با نقش میانجی سکوت سازمانی بر اساس آماره تی

فرمول ۱:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}} = \frac{0.73 \times 77}{\sqrt{(0.77^2 \times 0.08^2) + (0.73^2 \times 0.13^2)}}$$

Z=4.96

طبق فرمول ۱ مقدار $Z=4.96$ می‌باشد که نشان می‌دهد که تأثیر غیرمستقیم با متغیر میانجی سکوت سازمانی از لحاظ آماری معنادار است. در نتیجه این فرضیه تأیید می‌شود که بدبینی سازمانی از طریق سکوت سازمانی بر فرسودگی شغلی در بین منجیان غریق استخرهای شهرداری تهران اثرگذار است. اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها در جدول ۴ نشان داده شده است.

همان‌گونه که نمودار ۲ نشان می‌دهد آماره t برابر با (۶/۰۴) بوده و بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بدبینی سازمانی بر سکوت سازمانی در بین ناجیان غریق استخرهای شهرداری تهران اثرگذار است. بدبینی سازمانی بر سکوت سازمانی در بین ناجیان غریق استخرهای شهرداری تهران اثرگذار است. از طرف دیگر، با توجه به این که آماره t برابر با (۴/۷۶) بوده و بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که سکوت سازمانی بر فرسودگی شغلی در بین ناجیان غریق استخرهای شهرداری تهران اثرگذار است. به‌منظور بررسی اثر غیرمستقیم از آزمون سوبل استفاده شد. مقدار Z-Value از طریق فرمول ۱ به دست آمد:

جدول ۴: میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرها و مقادیر تی

اثر متغیرها	میزان اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	مقدار تی	مقدار معناداری	نتیجه
بدبینی سازمانی <----> سکوت سازمانی	۰/۷۳	-	۶/۰۴	۰/۰۰۱	تائید
سکوت سازمانی <----> فرسودگی شغلی	۰/۷۷	-	۴/۷۹	۰/۰۰۱	تائید
بدبینی <----> سکوت سازمانی <----> فرسودگی شغلی	-	۰/۵۶	۳/۷۵	۰/۰۰۱	تائید



بحث

یافته‌های تحقیق نشان داد که بدبینی سازمانی بر سکوت سازمانی در بین ناجیان غریق استخرهای شهرداری تهران اثرگذار است. نتایج این تحقیق با تحقیقات اردوقدو (۲۰۱۸)، اکر (۲۰۱۹)، ابراهیمی و همکاران (۲۰۱۸)، حق‌گویان و همکاران (۲۰۱۸) هم‌راستا است (۱۱، ۱۴، ۱۳). در نزدیک‌ترین تحقیق، مصباحی (۲۰۱۸) به بررسی نقش بدبینی سازمانی بر انزوای خودخواسته کارکنان پرداخت و نتیجه گرفت که بدبینی سازمانی اثر مثبت و معناداری بر انزوای خودخواسته کارکنان دارد (۲۳). در واقع، به نظر می‌رسد هنگامی که ناجیان غریق نسبت به سازمان خود بدبین باشند به دلیل وجود ترس به دلایل مختلف از جمله توبیخ، اخراج و غیره ترجیح می‌دهند که در سازمان نسبت به مسائل مختلف سکوت کنند. افراد غالباً آنچه از ارتباطات شغلی انتظار دارند را دریافت نمی‌کنند، شیوه‌هایی از قبیل کوچک‌سازی، ادغام سازمان‌ها، برون‌سپاری و حرکت به سمت کاهش هزینه‌های نیروی انسانی و به‌طورکلی ارتباطات شغلی تحول‌آفرینی در سازمان‌ها را منجر می‌شود که تمام این‌ها مربوط به قراردادهای روان‌شناختی سازمانی است که بین مدیران و کارکنان اتفاق می‌افتد (۲۴). اثرات چنین قراردادهای روان‌شناختی در سازمان می‌تواند ادراک افراد در مورد امنیت شغلی طولانی‌مدت، توسعه سریع، پرداخت حقوق و آموزش را تحت تأثیر قرار دهد. در این راستا بدبینی سازمانی زمانی رخ می‌دهد که کارکنان به این اعتقاد برسند که کارفرمایان سازمان یا مدیران آن‌ها فاقد صداقت در قراردادهای روان‌شناختی هستند (۲۵). بدبینی سازمانی نگرشی است که لزوماً مربوط به یک موضوع خاص نیست و می‌تواند مرتبط با موضوعات پیچیده‌ای در سازمان باشد. در واقع بدبینی سازمانی یک عامل پیش‌بینی‌کننده در سازمان است که در نتیجه تجارب درک شده در سازمان ایجاد شده است (۲۶). برای رفع این مشکلی یکی از راهکارها می‌تواند به ایجاد گروه‌های کاری برای ایجاد روابط دوستانه و حقوق و مزایای عادلانه برای ناجیان غریق توسط مدیران برای از بین رفتن بدبینی باشد و

در راستای شکستن سکوت سازمانی نیز به کار گرفته شود. یافته‌های تحقیق نشان داد که سکوت سازمانی بر فرسودگی شغلی در بین ناجیان غریق استخرهای شهرداری تهران اثرگذار است که با تحقیقات نظری و همکاران (۲۰۱۴)، عرب و همکاران (۲۰۱۶) و حکاک و موسوی نژاد (۱۳۹۴)، کوبان (۲۰۱۶) و آکین و الوسوی (۲۰۱۶) هم‌راستا است (۲۸، ۲۹، ۳۰، ۲۷). همچنین شعبانی‌بهار و اسکندری (۲۰۱۶) به نقش سکوت سازمانی بر تحلیل رفتگی شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان شهر همدان پرداختند و نتایج آن‌ها نشان داد که سکوت سازمانی به‌عنوان مانعی برای ابراز ایده و نظرات، پیش‌بینی‌کننده تحلیل رفتگی شغلی در کارکنان بود (۳۱). سکوت ناجیان غریق در سازمان و بیان نکردن نظرات خود در سازمان و ساکت ماندن در مقابل خطا و مسائل سازمانی می‌تواند منجر به تحلیل عاطفی و مشکلات روانی شود که این مسئله، فرسودگی شغلی را به دنبال دارد. سکوت در شرایط سازمانی در واقع پنهان کردن ایده‌ها یا عقاید ترجیحاً یا اجباری در مواجهه با مسئله یا مسئله‌سازمانی است. سکوت سازمان‌ها از آنجا رخ می‌دهد که کارمندان هیچ کمکی به سازمان‌های خود نمی‌کنند (۳۲). اگر کارمندان با ساکت ماندن پیام خود را به سازمان یا مدیران خود بدهند، باید معنای این پیام کاملاً تفسیر شود؛ زیرا خطرات احتمالی وجود دارد که می‌تواند بر روی نگرش، رفتارها یا دستاوردهای شغلی کارمندان در پس‌زمینه این پیام‌ها تأثیر بگذارد. (۳۳). در زمانی که بیشتر کارکنان حقایق را در ارتباط با مسائل و مشکلات سازمانی می‌دانند ولی جرأت بیان این حقایق را ندارند، به این پیامد منجر می‌شود که اذهان سازمانی که دانش سازمانی‌اند فسیل خواهند شد و علاوه بر کاهش بهره‌وری، عملکرد، رضایت شغلی و تعهد در سرمایه انسانی کاهش خواهد یافت (۳۴). یکی از راهکارها برای بهبود این امر ایجاد فضایی امن در سازمان است که ناجیان غریق بدون ترس نظرات خود را بیان کنند و نسبت به مشکلات سازمانی انتقاد کنند و پیشنهاد دهند.

و مهارت‌های اجتماعی است (۴۲). در این راستا مطالعاتی نیز بر حمایت سازمانی به منظور کاهش فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی تأکید کرده است و اهمیت مدیریت صحیح فرسودگی را برجسته می‌کند (۴۳).

نتیجه‌گیری

نجات‌گریق و فعالیت‌های مرتبط با توجه به وجود مسئولیت مدنی پیش رو و نیز از دیدگاه فعالان این رشته، از منظر شغلی امنیت مورد نظر را ندارد و بسیاری از افراد با وجود سابقه کاری خوب و نبودن قوانین حمایتی از طرف فدراسیون، انگیزه خود را برای ادامه فعالیت از دست می‌دهند (۲۱). مجموعه‌ای از چنین عواملی به همراه حمایت سازمانی اندک، ویژگی شغلی از جمله قرار گرفتن در پایین سلسله‌مراتب سازمانی و رضایت شغلی پایین می‌تواند ادراک ناجیان غریق را نسبت به سازمان تحت تأثیر قرار دهد و منجر به نوعی بدبینی در بین آن‌ها شود. هرچند که ناجیان غریق به‌عنوان کارکنان رسمی سازمان‌ها در نظر گرفته نمی‌شوند، اما با این حال، بدبینی در مورد کارکنان قراردادی به‌عنوان جزئی از افرادی که فعالیت‌های سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند مهم است که در تحقیق کاسالک و اکسو (۲۰۱۴) نیز بدبینی در مورد کارکنان قراردادی مورد بررسی قرار گرفته است (۲۲). پیامدهای این نوع بدبینی می‌تواند بر عملکرد و رفتار افراد در سازمان تأثیرگذار باشد و منجر به واکنش ناجیان غریق شود. در نتیجه هدف تحقیق، مطالعه نقش بدبینی در ناجیان غریق به‌واسطه واکنش آن‌ها یعنی سکوت سازمانی بر فرسودگی شغلی در استخرهای شهرداری شهر تهران بود.

در نتیجه‌گیری کلی به نظر می‌رسد چالش‌های پیش روی ناجیان غریق با توجه به ویژگی‌های شغلی و مسائل مرتبط با کار از جمله فقدان امنیت شغلی باعث بدبینی ناجیان غریق شود. به عبارتی نگرش آن‌ها نسبت به محل کار خود می‌تواند به‌صورت منفی توأم با احساسات ناخوشایند، درماندگی و خشم همراه شود که به‌صورت جدی عملکرد این افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در این صورت یکی از واکنش‌های ناجیان می‌تواند سکوت و فروخوردن خشم باشد که در نتیجه، چنین رفتاری

یافته‌های پژوهش نشان داد که بدبینی سازمانی از طریق سکوت سازمانی بر فرسودگی شغلی در بین ناجیان غریق استخرهای شهرداری تهران، اثرگذار است. در واقع اهمیت سکوت سازمانی به این اندازه است که قنبری و بهشتی راد (۲۰۱۶) به نقش سکوت سازمانی بر کاهش کار تیمی و عملکرد سازمانی اشاره کرده‌اند (۳۵) و سکوت سازمانی در تحقیقات متعددی از جمله تحقیق ابراهیمی و همکاران (۲۰۱۸)، حق-گویان و همکاران (۲۰۱۸)، ویتسایت و بارکلی (۲۰۱۳)؛ برمان و روالد (۲۰۱۶)، ثمرین و همکاران (۲۰۲۱) و چاونگ (۲۰۲۰) به‌عنوان یک متغیر میانجی مطرح شده است که به‌واسطه آن، ناامیدی، ناکامی و سرخوردگی، نفرت و بی‌اعتمادی در سازمان ایجاد می‌شود (۱۴،۳۶،۳۷،۳۸،۱۳،۳۹). نتایج نشان می‌دهد زمانی که در افراد نگرش منفی به همکاران و مافوق و سازمان وجود داشته باشد و ناجیان غریق همکاران خود را دشمن بدانند و ارتباطات دوستانه با آنان به دلیل دیدگاه منفی برقرار نکنند منجر به ایجاد سکوت در آنان می‌شود که نظرات خود را ابراز نمی‌کنند و نسبت به مسائل و مشکلات واکنش نشان نمی‌دهند از این‌رو نوعی خستگی عاطفی و فرسودگی شغلی در آنان رخنه خواهد کرد. در این رابطه راهکاری که می‌توان ارائه داد ایجاد ارتباطات بهتر کارکنان توسط برنامه‌های تدوین‌شده مدیریت و رعایت انصاف و عدالت توسط مدیران و القای آن به کارکنان جهت از بین رفتن سکوت سازمانی است تا ناجیان غریق فعالانه به اظهارنظر و مشارکت در مسائل کاری بپردازند و از رکود و فرسودگی شغلی رهایی یابند. در واقع، در بدبینی سازمانی، فرد جهان پیرامون خود از جمله سازمان را منفی می‌بیند، آن را به مفروضات نادرست تعمیم می‌دهد، به همکاران حسادت می‌ورزد و این رفتار او با مسخره کردن موفقیت دیگران پایان می‌پذیرد (۴۰). بدبینی، شکلی از دفاع شخصی است برای غلبه بر افکار و احساسات ناخوشایند ناامیدی در مورد اقداماتی که به‌وسیله سازمان و مدیریت انجام می‌شود و پاسخ مهمی است که مفاهیم عمیقی برای فرد و سازمان دارد (۴۱). بدبینی سازمانی نگرش منفی عام یا خاص از ناامیدی، ناامنی، درماندگی، خشم، بی‌اعتمادی به نهادها، فرد یا گروه، ایدئولوژی



برای آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری در بین ناجیان غریق و درگیر کردن آن‌ها در مشکلات سازمانی می‌تواند از دیگر راهکارهای پیشنهادی باشد.

از محدودیت‌های پژوهش، می‌توان به محافظه‌کاری برخی از ناجیان غریق در پاسخگویی به سؤالات اشاره کرد ولی در این راستا بر محرمانه بودن پرسشنامه‌ها نیز تأکید شده بود. علاوه بر این، مطالعات انجام‌شده در مورد ناجیان غریق اندک است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود، تحقیقات آینده به بررسی عواملی دیگری که منجر به فرسودگی شغلی در بین ناجیان غریق می‌شود بپردازند از طرف دیگر تحقیقات پیرامون ناجیان غریق دریا نیز اندک است. در نتیجه تحقیقات دیگری می‌تواند در این زمینه در مورد ناجیان غریق دریا انجام شود.

تقدیر و تشکر

از کلیه ناجیان غریق شهرداری شهر تهران به دلیل مشارکت در تحقیق تشکر و قدردانی می‌نماییم.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ز.م

جمع آوری داده‌ها: ص.ن

روش آماری: ز.م

تحلیل داده‌ها: ز.م و ص.ن

نگارش و اصلاح مقاله: ز.م و ص.ن

تضاد و منافع

هیچ گونه تعارض منافی برای نویسندگان در مطالعه حاضر وجود ندارد.

کارآمدی و اثربخشی ناجیان غریق را کاهش داده و منجر به فرسودگی شغلی آن‌ها می‌شود.

با توجه به نتایج تحقیق و اهمیت کاهش بدبینی سازمانی و اثر آن بر فرسودگی شغلی پیشنهاد می‌شود، قوانینی در دستور کار مسئولان فدراسیون برای حمایت از ناجیان غریق اعمال شود و مدیریت به صورت سیستماتیک تغییراتی را در سیستم ارتقا، پاداش و عملکرد ناجیان غریق اتخاذ نماید. در واقع سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران باید با توجه به زیرساخت‌های قانونی و قوانین موجود به ترمیم چنین دستگاهی بپردازند. علاوه بر این پیشنهاد می‌شود به منظور کاهش تأثیرات شغلی و ویژگی‌های شغلی در بدبینی سازمانی، جلسات توجیهی دلایل تغییرات از سوی مدیریت برای ناجیان غریق برگزار شود تا در کارکنان این احساس ایجاد نشود که موقعیت یا شغل خود را از دست خواهند داد. از آنجائی که میزان دسترسی به اطلاعات به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در بدبینی سازمانی است، پیشنهاد می‌شود مدیران در ارائه اطلاعات روابط بهتری با ناجیان غریق داشته باشند تا احتمال برداشت نادرست از تصمیمات سازمانی کاهش یابد.

به‌منظور کاهش سکوت سازمان و تأثیر آن بر فرسودگی شغلی می‌توان تصمیمات مدیریتی در فضای مشارکتی و شفاف در سازمان به‌منظور استفاده از نقطه نظرات آن‌ها در تصمیم‌گیری سازمانی پیاده شود. علاوه بر این به‌کارگیری رویکرد نظرخواهی در فضای جلسات هم‌اندیشی با ناجیان غریق می‌تواند منجر به مشارکت فعال و شکستن جو سکوت در سازمان‌ها شود. در واقع، بهبود برنامه‌ها و مدیریت منابع انسانی

منابع

1. Borna News Agency. Lifeguards face a lot of job stress <https://www.borna.news/en/tiny/news-521663> (accessed December 3, 2018). (In Persian)
2. CDC. Wide-ranging online data for epidemiologic research (WONDER). Atlanta, GA: CDC, National Center for Health Statistics <http://wonder.cdc.gov>. 2016.
3. Pelletier AR, Gilchrist J. Fatalities in swimming pools with lifeguards: USA, 2000–2008. *Injury Prevention*. 2011; 17(4): 250-3.





4. Fars News Agency. Latest statistics on drowning in aquatic environments, <http://fna.ir/dasl8z> (Accessed on December 21, 2018) (In Persian)
5. Schwarzer R, Schmitz GS, Tang C. Teacher burnout in Hong Kong and Germany: A cross-cultural validation of the Maslach Burnout Inventory. *Anxiety, Stress & Coping*. 2000; 13(3): 309-326.
6. Chang CM, Hsieh HH, Huang HC, et al. The relationships among personality traits, job stress, and career developmental satisfaction of lifeguards in Taiwan. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*. 2017; 10(2): 188-204.
7. Sanati M, Badami R. the effect of stress inoculation on female lifeguards' state anxiety, fundamentals of mental health, 2017, 19(3): 93-184. [Persian]
8. Hassanpour A, Nouri R, Kiai M. Organizational cynicism: its causes and consequences. *Scientific Journal of Organizational Culture Management*, 2009; 7(19): 141-119. [Persian]
9. Çaylak E, Altuntas S. Organizational silence among nurses: The impact on organizational cynicism and intention to leave work. *Journal of Nursing Research*. 2017; 25(2): 90-98.
10. Akar H. A Meta-Analytic Review on the Causes and Consequences of Organizational Cynicism. *International Online Journal of Educational Sciences*. 2019; 11(2): 1.
11. Erdogdu M. Effect of Organizational Justice Behaviors on Organizational Silence and Cynicism: A Research on Academics from Schools of Physical Education and Sports. *Universal Journal of Educational Research*. 2018, 6(4):733-41.
12. Coban H, Sarikaya M. A research on the relationship between organizational silence and burnout. *European Scientific Journal*. 2016: 145-155.
13. Ebrahimi SA, Bagheri Gharabagh EA, Baki,H, S.M.M. The Role of Organizational Trauma on Organizational Silence and Cynicism in a Health Service Provider, *Sport Management Journal*. 2018; 7(3): 52-60. [Persian]
14. Haghgouyan Z, Karimi Malekabadi L, Kazemi M. Investigating the Role of Organizational Cynicism in Social Wear: Organizational Silence as a Mediator Variable. *Social Capital Management*. 2018; 5(4): 553-77. [Persian]
15. Tutar H, Tuzcuoğlu F, Sarkhanov T. The Mediating Role of Organizational Cynicism in the Relationship between Workplace Incivility and Organizational Silence. *TEM Journal*. 2021; 10 (2): 563-572.
16. Watkins D. Examining the Relationship between Self-Efficacy and Quality of Life in Ocean Lifeguards (Doctoral dissertation, California State University, Long Beach). 2019.
17. Kline, R. B. Principles and practice of structural equation modeling, (fourth edition), Guilford press. 2015.
18. Kerlinjer, F.R. Fundamentals of research in behavioral sciences, 2th Ed, Translated by Pasha Sharifi, Hassan. Tehran: Avaye Noor; 2003. [Persian]



19. Crawford AV, Green SB, Levy R, et al. Evaluation of Parallel Analysis Methods for Determining the Number of Factors. *Educational and Psychological Measurement*. 2010; 70(6): 885-901.
20. Hooman HA. *Structural Equation Modeling Using LISREL Software, (Second Edition)*, Tehran: Post Publication; 2009. [Persian]
21. Mondalizadeh Z, Javaheri S. The effect of job stress and job insecurity on the intention of job leaving the lifeguards due to the job satisfaction. *Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2019; 6(2): 117-129. [Persian]
22. Kasalak, G. & Bilgin Aksu, M. The relationship between perceived organizational support and organizational cynicism of research assistants. *Educational Sciences: Theory and Practice*. 2014; 14(1): 125-133.
23. Mesbahi M. Explain the role of organizational cynicism in influencing the isolation of employees' own work desires. *Journal of Management Improvement*. 2018; 27(90): 89-114. [Persian]
24. Hassan Pour A, Mehraby J, Abbasi T. Changing Factors of Psychological Contracts and a Responding Solution to Employees' Job Security Challenges. *Police Organizational Development*. 2012; 8(35): 91-106. [Persian]
25. Mohammadi Moghdam Y, Azadeh S. Investigating Affecting and Influential Factors on Organizational Cynicism Among Staff of National Iranian oil Products Distribution Company (NIOPDC). *Human Resource Management in Oil Industry*. 2017; 8(30): 75-98. [Persian]
26. Johnson JL, O'Leary, Kelly AM. The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*. 2003; 24(5): 627-47.
27. Nazari H, Mirniam Z, Fakhrzad MB. Investigating the Relationship between Organizational Silence and Job Burnout (Case Study of Isfahan Province Education Organization), *International Conference on Industrial Engineering and Management, Tehran, Permanent Secretariat Conference*; 2014. [Persian]
28. Arab F, Rezaei Rad M, Ismail Nia K. The Relationship between Job Addiction and Organizational Silence with Job Burnout in Mazandaran University of Medical Sciences. *Journal of Community Health Research*. 2016; 1(4): 21-7. [Persian]
29. Hakak M, Mousavi Nejad SH. Explaining the Role of Organizational Silence and Happiness at Work in Reducing Employee Burnout. *Organizational Behavior Studies*. 2015; 4(1): 121-97. [Persian]
30. Akin U, Ulusoy T. The Relationship between Organizational Silence and Burnout among Academicians: A Research on Universities in Turkey. *International Journal of Higher Education*. 2016; 5(2): 46-58.
31. Shabani Bahar GR, Eskandari A. Determining the Relationship between Organizational Silence





- and Job Burnout in Hamadan Province Youth and Sport Office Staff. *Contemporary Research in Sport Management*. 2016; 6(11): 51-61. [Persian]
32. Bowen F, Blackmon K. Spirals of silence: The dynamic effects of diversity on organizational voice. *Journal of management Studies*. 2003; 40(6): 1393-417.
33. Tangirala S, Ramanujam R. Employee silence on critical work issues: The cross level effects of procedural justice climate. *Personnel psychology*. 2008; 61(1): 37-68.
34. Danaei Fard H, Fani AA, Barati E. Explaining the Role of Organizational Culture in Organizational Silence in the Public Sector, *Perspectives on Public Management*. 2011; 2(8): 82-61. [Persian]
35. Ghanbari S, Beheshti Rad R. The effect of organizational silence on reducing teamwork and organizational performance based on BSC (Case study: Razi University of Kermanshah staff). *Applied Sociology*. 2016; 27(4): 47-60. [Persian]
36. Whiteside DB, Barclay LJ. Echoes of silence: Employee silence as a mediator between overall justice and employee outcomes. *Journal of business ethics*. 2013; 116(2): 251-66.
37. Bormann KC, Rowold J. Ethical leadership's potential and boundaries in organizational change: A moderated mediation model of employee silence. *German Journal of Human Resource Management*. 2016; 30(3-4): 225-45.
38. Samarin SN, Arshadi N, Hashemi SE, et al. The Causal Relationship of the Centralized Decision-Making and Workplace Mobbing with job Burnout Considering the Mediating Role of Organizational Silence. *Psychological Methods and Models*. 2021; 11(42): 73-82. [Persian]
39. Cheong JO. Mediating effects of organizational silence between workplace bullying and organizational performance among nurses. *Journal of Digital Convergence*. 2020; 18(1): 169-175.
40. Aslan H, Yilmaz E. The study of teachers' general cynicism inclinations in terms of life satisfaction and other variables. *Creative Education*. 2013; 4(09): 588.
41. Naus F, Van Iterson A, Roe R. Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human relations*. 2007; 60(5): 683-718.
42. Özler DE, Atalay CG. A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector. *Business and management review*. 2011; 1(4): 26-38.
43. Alsubaie F, Nasaani AA. Why So Cynical? The Effect of Job Burnout as a Mediator on the Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Cynicism. *European Journal of Business and Management*. 2021; 13(7): 32-43.



Investigation of the Relationship between Organizational Cynicism and Job Burnout with the Mediating Role of Organizational Silence in Lifeguards of Tehran Municipal Pools

Zeinab MODNALIZADE^{1*}, Sadaf NAGHSH JAVAHERI²

Abstract

Original Article



Received: 2021/06/12

Accepted: 2021/09/06

Citation:

MODNALIZADE Z,
NAGHSH JAVAHERI S.
Investigation of the
Relationship between
Organizational Cynicism
and Job Burnout with the
Mediating Role of
Organizational Silence in
Lifeguards of Tehran
Municipal Pools.
Occupational Hygiene
and Health Promotion
2022; 6(1): 54-65.

Introduction: The complexity of working conditions in organizations, including employees' distrust, and challenging working conditions combined with a negative feeling, has led to a sense of frustration in organizations, which can be due to the conditions regarding the community and the organizational climate. The purpose of this article is to investigate the relationship between organizational cynicism and job burnout with mediating role of organizational silence in lifeguards of Tehran municipal pools.

Methods: The research method was causal, and applied in terms of purpose. A survey approach was used to collect data. Tools of collecting data were Kalagan Organizational Skepticism Questionnaire (2009), Dain et al.'s Organizational Silence Questionnaire (2003) and Maslach Questionnaire (1985) for Job Burnout. The statistical population of this study included 436 active lifeguards in Tehran municipal swimming pools. Sampling method was simple random. Descriptive and inferential statistics were used to analyze data, and LISREL 8.8 software was used for modeling structural equations.

Results: Results demonstrated that organizational cynicism through organizational silence, affects job burnout among lifeguards in Tehran municipal pools. The effect was estimated to be 0.56 ($z=4.96$, $p \leq 0.01$). It seems that negative attitude of lifeguards, due to their fewer roles in decision-making and lack of information in the organization, causes them to react through silence, and the consequence of such silence, leads to job burnout

Conclusion: As a result, the attitude of lifeguards towards their workplace can be negatively accompanied by unpleasant feelings, helplessness and anger, which seriously affects their performance. Therefore, it is suggested that management, along with the presence of lifeguards in organizational decision-making processes and transparency, reduce burnout regarding this vital profession.

Keywords: Aqueous Places, Cynicism, Human Capital, Organizational Silence, Job Burnout

¹ Department of sport management, sport science faculty, Arak University, Arak, Iran.

* (Corresponding Author: z-modnalizade@araku.ac.ir)

² Department of Adaptive Management and Development, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran