

تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر فرسودگی شغلی با تأکید بر نقش میانجی سلامت روانی و استرس شغلی: مورد مطالعه (کارکنان شرکتی سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان غربی)

رضا رستم زاده^۱، ماهرخ لطف الهی^۲، پیمان ابراهیمی زنگلانی^۳

چکیده

مسئولیت اجتماعی شرکتی به دلیل تأثیر بالقوه بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان، توجه بسیاری از محققان و متخصصان را به خود جلب کرده است. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر فرسودگی شغلی کارکنان، بررسی اثرات واسطه‌ای استرس شغلی و امنیت روانی می‌پردازد. روش این تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد، جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان شرکتی سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان غربی بودند که با روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۲۰۹ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اصلی این پژوهش پرسشنامه بود که با استفاده از نرم افزار تحت وب GoogleForms طراحی به تمامی کارکنان ارسال شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) و نرم افزار SMART PLS 4.1.1 برای آزمایش روابط فرضی استفاده شد. یافته ها نشان داد که مسئولیت اجتماعی شرکتی با فرسودگی شغلی کارکنان، استرس شغلی و امنیت روانی رابطه مثبتی داشت. نقش واسطه گری استرس شغلی و امنیت روانی کارکنان با فرسودگی شغلی نیز دارای اثرات مثبت و قابل توجهی بود. این مطالعه با بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر فرسودگی شغلی و مکانیسم‌های اساسی و شرایط مرزی این روابط، به ادبیات مسئولیت اجتماعی شرکتی کمک می‌کند. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که سازمان‌ها می‌توانند با اجرای ابتکارات مسئولیت اجتماعی شرکتی، فرسودگی شغلی کارکنان را کاهش دهند، در نتیجه این عامل می‌تواند استرس شغلی را کاهش داده و امنیت روانی را بهبود بخشد. سازمان‌ها همچنین باید هنگام طراحی و ابلاغ ابتکارات مسئولیت اجتماعی شرکتی، نقش امنیت روانی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان را در نظر بگیرند.

واژگان کلیدی: مسئولیت اجتماعی شرکت، فرسودگی شغلی، استرس شغلی، امنیت روانی.

^۱. دانشیار، گروه مدیریت، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران. (rostamzadeh59@gmail.com)

^۲. استادیار، گروه مدیریت، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران. (dotfollahi57@gmail.com)

^۳. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران. (نویسنده مسئول) (peyman.hrm@yahoo.com)

مسئولیت اجتماعی شرکتی سیاست و اقدام یک شرکت در مدیریت شرکت خود به منظور ارائه مسئولیت در قبال سرمایه‌گذاران، کارمندان داخلی، تأمین‌کنندگان و مشتریان، دولت، سایر ذینفعان، محیط زیست و جامعه است (ژانگ و ژانگ، ۲۰۲۳). مسئولیت اجتماعی شرکتی شامل تعهدات جامع یک سازمان در قبال تمامی ذینفعان متنوع خود، از جمله کارمندان، مشتریان، تأمین‌کنندگان و سازمان‌های اجتماعی است که همه آنها می‌توانند بر تصمیمات استراتژیک و فعالیت‌های عملیاتی شرکت تأثیر گذاشته یا تحت تأثیر آنها قرار گیرند (گیفنگ^۱ و دی، ۲۰۲۵). فرآیند آگاهی‌بخشی در مورد مسئولیت اجتماعی شرکتی مستلزم «انتشار دانش به همه طرف‌های ذی‌ربط» در مورد اهمیت و مزایای مسئولیت اجتماعی شرکتی است. این عمل شامل آموزش کارمندان، مشتریان، تأمین‌کنندگان و جامعه در مورد فعالیت‌ها و اهداف مسئولیت اجتماعی شرکتی سازمان می‌شود (لرتلاک^۲، آنوپ^۳ و تونگفون^۴، ۲۰۲۵). خصوصاً، در رابطه با واکنش کارکنان به ابتکارات مسئولیت اجتماعی شرکتی، محققان دریافته‌اند که مسئولیت اجتماعی شرکتی می‌تواند جنبه‌های مختلفی از ادراکات، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان، از جمله تعهد به سازمان، اعتماد به سازمان، استرس شغلی، امنیت روانی، فرسودگی شغلی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، حس هدفمندی در کار، خلاقیت و رفتار شهروندی سازمانی را بهبود بخشد (فاطمیما و البانا، ۲۰۲۳؛ جونز، نیومن، شائو و کوک^۵، ۲۰۱۹؛ گلاواس و کلی^۶، ۲۰۱۴؛ کیم، لی، لی و کیم، ۲۰۱۰). با توجه به اینکه مطالعات متعددی در مورد مسئولیت اجتماعی شرکتی تأثیرات آن را بر نتایج سازمانی بررسی کرده‌اند، اما شکاف‌های تحقیقاتی خاصی وجود دارد که باید به آنها پرداخته شود. اول، اهمیت سلامت روان کارکنان در محل کار، از جمله فرسودگی شغلی، افسردگی و اضطراب، تا حد زیادی در ادبیات‌های قبلی مسئولیت اجتماعی شرکتی نادیده گرفته شده است. ما تنها تعداد کمی از تحقیقات اخیر را شناسایی کرده‌ایم که به بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر سلامت روان کارکنان در محل کار پرداخته‌اند (فاطمیما و البانا، ۲۰۲۳؛ گیلان، کوچ، و استارکس^۷، ۲۰۲۱؛ گوند و همکاران، ۲۰۱۷؛ ولت^۸، ۲۰۲۱). با توجه به اینکه سلامت روان یک کارمند به طور قابل توجهی بر ادراکات و نگرش‌های او در محل کار، هم بصورت مستقیم و هم بصورت غیرمستقیم، تأثیر می‌گذارد و بررسی تأثیرات مسئولیت اجتماعی شرکتی بر سلامت روان اعضا بسیار مهم است (آدلر و همکاران^۹، ۲۰۰۶؛ بیرنباوم و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۰؛ کالینز و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۵؛ ایوانز لاکو و کنپ^{۱۲}، ۲۰۱۶؛ جیکوبسون و نیومن^{۱۳}، ۲۰۱۷؛ و هنکه، ۲۰۰۸؛ فاطما و البانا، ۲۰۲۳).

با توجه به بررسی محدود ارتباط بین مسئولیت اجتماعی شرکتی و سلامت روان کارکنان، محققان فرآیندهای اساسی (میانجی‌ها) را که این رابطه را شکل می‌دهند، به طور گسترده بررسی نکرده‌اند (فاطمیما و البانا، ۲۰۲۳؛ گوند و همکاران، ۲۰۱۷؛ ولت، ۲۰۲۱). از آنجایی که درک عمیق‌تر از مکانیسم‌های زیربنایی و متغیرهای مشروط می‌تواند توانایی ما را در درک، پیش‌بینی و حتی دستکاری ارتباطات افزایش دهد، بررسی واسطه‌های تیم رابطه‌ها ارزش زیادی دارد. سوم، اگرچه

¹ - Qifeng & Di

² - Lertlak

³ - Annop

⁴ - Thongphon

⁵ - Gones, Newman, Shao, & Cooke

⁶ - Glavas & Kelley

⁷ - Gillan, Koch, & Starks

⁸ - Velte

⁹ - Adler et al.

¹⁰ - Birnbaum and et al.

¹¹ - Collins and et al.

¹² - Evans-Lacko & Knapp

¹³ - Jacobson & Newman

مطالعات متعدد قبلی طیف وسیعی از متغیرهای میانجی گر را در رابطه با فعالیتهای مسئولیت اجتماعی شرکتی بررسی کرده‌اند (به عنوان مثال، تفاوت‌های فرهنگی در اخلاق، سبک‌های رهبری، نگرش‌های اخلاقی کارکنان و باور اخلاقی فردی در رابطه با مسئولیت اجتماعی شرکتی)، اما این آثار به طور کافی به نقش حیاتی ویژگی‌های شغلی نپرداخته‌اند (فاطمه و البانا، ۲۰۲۳؛ گوند و همکاران، ۲۰۱۷؛ روپ و مالوری، ۲۰۱۵). این بدان معناست که تحقیقات کمی به بررسی تعامل بین فعالیتهای مسئولیت اجتماعی شرکتی و برداشتهای یک کارمند از ویژگی‌های شغلی‌اش پرداخته‌اند. با این حال، با توجه به اینکه ویژگی‌های شغلی به طور قابل توجهی بر برداشتهای، نگرش‌ها و رفتارهای فرد در یک سازمان تأثیر می‌گذارند (هکمن و اولدهام^۱، ۱۹۷۶)، بررسی تأثیر میانجی گر ویژگی‌های شغلی بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکتی و واکنش اعضا به آن از اهمیت بالایی برخوردار است.

در پرداختن به دغدغه‌های فوق، تحقیق حاضر به بررسی فرآیندهای واسطه‌ای که زیربنای رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکتی و سلامت روان کارکنان هستند، به‌ویژه با تمرکز بیشتر بر فرسودگی شغلی می‌پردازد. فرسودگی شغلی، به عنوان یک سازه روانشناختی چندوجهی، به طور گسترده در ادبیات دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفته است. مفهوم و تعریف فرسودگی شغلی از زمانی که فرویدنبرگر^۲ این مفهوم را در سال ۱۹۷۴ مطرح کرد، به طور گسترده مورد بحث قرار گرفته است (بکر و همکاران، ۲۰۲۳؛ دمرتوی، ۲۰۲۴). ماسلاچ و همکاران^۳ (۲۰۰۱) فرسودگی شغلی را به عنوان «پاسخ طولانی مدت به عوامل استرس‌زای مزمن عاطفی و بین فردی در شغل، که با ابعاد خستگی عاطفی، ظاهر نامناسبی از شخصیت و کاهش موفقیت شخصی مشخص می‌شود» تعریف می‌کنند. این تعریف، سه مؤلفه اصلی فرسودگی شغلی را برجسته می‌کند و بر ماهیت پیچیده آن و همبستگی آن با عوامل استرس‌زای مرتبط با کار تأکید دارد. پیامدهای فرسودگی شغلی فراتر از شخص بوده و بر سازمان‌ها در سطح کلان تأثیر می‌گذارد. برای کارمندان، فرسودگی شغلی ممکن است باعث کاهش رضایت شغلی، افزایش غیبت از کار، کاهش بهره‌وری و افزایش خطر عوارض سلامت روان مانند فرسودگی شغلی و افسردگی شود (چافلی، باکر و وان رنن^۴، ۲۰۰۹). یک نوع خاص از فرسودگی شغلی که توسط صاحب نظران اراده شده است، کاهش دستاوردهای شخصی است که به عنوان دستاوردهای شخصی سطح پایین نیز شناخته می‌شود و مربوط به بعد خودآرزیابی فرسودگی شغلی است. این فرسودگی با احساس بی‌فایده بودن کارکنان در کارشان، فقدان حس موفقیت، احساس بی‌کفایتی، داشتن راندمان کاری پایین و بی‌ارزش تلقی کردن خود و یا تجربه کاهش حس عزت نفس در کارشان نمایان می‌شود (هی و همکاران، ۲۰۲۲؛ لیانگ و یین^۵، ۲۰۲۵). در این مورد، سازمان‌ها ممکن است با کاهش عملکرد، افزایش ترک خدمت کارکنان و هزینه‌های گزاف مربوط به استخدام و آموزش مواجه شوند (اوا و همکاران^۶، ۲۰۱۰). متأسفانه، علیرغم اهمیت آن، مطالعات کمی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی را بر فرسودگی شغلی بررسی کرده‌اند (فاطمه و البانا، ۲۰۲۳؛ گوند و همکاران، ۲۰۱۷؛ روپ و مالوری، ۲۰۱۵). به طور خاص، تحقیق حاضر پیشنهاد می‌کند که مسئولیت اجتماعی شرکت از طریق میانجیگری متوالی امنیت روانی و استرس شغلی، میزان فرسودگی شغلی کارکنان را کاهش می‌دهد.

¹ - Hackman & Oldham

² - Freudenberg

³ - Maslach et al.

⁴ - Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen

⁵ - Liang & Yin

⁶ - Awa et al.

امنیت روانی، عموماً در تحقیقات سازمانی مورد مطالعه قرار گرفته است، و اولین بار توسط ادmondسون^۱ (۱۹۹۹) به عنوان «یک باور مشترک بین اعضای یک تیم مبنی بر اینکه تیم برای ریسک‌پذیری بین فردی ایمن است» معرفی شد. این مفهوم بر اهمیت ایجاد محیطی تأکید می‌کند که در آن اعضای تیم در ابراز خود، به اشتراک گذاشتن ایده‌ها و پذیرش اشتباهات بدون ترس از عواقب یا پیامدهای منفی، احساس راحتی کنند (ادmondسون، ۱۹۹۹؛ کان^۲، ۱۹۹۰). و استرس شغلی، که یک نگرانی فراگیر در حوزه سلامت شغلی است، به عنوان واکنش‌های فیزیولوژیکی و روانی مضر توصیف می‌شود. زمانی بروز می‌کند که الزامات شغلی یک فرد از شایستگی‌ها، امکانات یا ضروریات او فراتر رود (موسسه ملی ایمنی و بهداشت شغلی^۳، ۱۹۹۹). این مفهوم، پیامدهای زیان‌بار ناهماهنگی بین انتظارات شغلی و ظرفیت مدیریتی فرد را نشان می‌دهد و به طور بالقوه مجموعه‌ای از پیامدهای نامطلوب سلامتی و رفاه را به دنبال دارد (کاراسک جونیور^۴، ۱۹۷۹؛ کاراسک و تتورل^۵، ۱۹۹۰؛ لازاروس^۶، ۱۹۹۱؛ کوئیک و همکاران^۷، ۱۹۹۷).

مطالعه حاضر با جمع‌آوری داده‌ها از کارکنان شرکتی سازمان تامین اجتماعی، و با توجه به این که این سازمان به طور فعال در فعالیت‌های CSR مشارکت دارد و شناسایی تأثیرات بالقوه مسئولیت اجتماعی شرکتی این سازمان و همچنین آسیب‌شناسی در حوزه فوق باعث مطالعه بیشتر در حوزه منابع انسانی (امنیت روانی، فرسودگی شغلی و استرس شغلی) بصورت عمیق بررسی خواهد شد. تحقیق حاضر به طور مثبتی به ادبیات مسئولیت اجتماعی شرکتی و سلامت روان کمک خواهد کرد. در ابتدا به بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر فرسودگی شغلی کارکنان در بین کارکنان شرکتی سازمان تامین اجتماعی می‌پردازیم. به توجه به بررسی بعمل آمده، این اولین تلاش جدی در جهت بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر سلامت روان کارکنان است. دوم، کار حاضر نقش واسطه‌ای متوالی امنیت روانی و استرس شغلی را به عنوان متغیرهای اساسی در سطح فردی این ارتباط را بررسی می‌کنیم.

مبانی نظری و چارچوب

در کسب‌وکارهای کنونی، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها یک امر حیاتی است زیرا مزایای فراتر از پایداری صرف به هنجارهای قانونی و اخلاقی ارائه می‌دهد (محمد^۸، شاهد^۹، روبرتو^{۱۰}، پیرا^{۱۱} و ماریاروساریا^{۱۲}، ۲۰۲۴). مطابق بررسی‌ها، مطالعات بسیار کمی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی را بر فرسودگی شغلی کارکنان بررسی کرده‌اند، و فرض ما بر این است که مسئولیت اجتماعی شرکتی میزان فرسودگی شغلی کارکنان را کاهش می‌دهد. مسئولیت اجتماعی شرکتی به یک مدل کسب‌وکار اشاره دارد که به یک شرکت کمک می‌کند تا از نظر اجتماعی در قبال خود، ذینفعان و عموم مردم پاسخگو باشد (کارل، ۱۹۹۷ و ۱۹۹۹). با ترکیب کردن و اجرای مسئولیت اجتماعی شرکتی، شرکت‌ها می‌توانند تعهد خود را به رویه‌های اخلاقی و رفاه اجتماعی نشان دهند، که می‌تواند به ایجاد تصویر سازمانی مثبت و ایجاد محیط کاری مطلوب کمک کند. ارتباط بین مسئولیت اجتماعی شرکتی و فرسودگی شغلی را می‌توان با دنبال کردن دیدگاه‌های نظری

¹ - Edmondson

² - Kahn

³ - National Institute for Occupational Safety and Health

⁴ - Karasek Jr

⁵ - Karasek & Theorell

⁶ - Lazarus

⁷ - Quick et al.

⁸ - Muhammad

⁹ - Shahid

¹⁰ - Roberto

¹¹ - Piera

¹² - Mariarosaria

مختلف تشریح کرد. ابتدا، نظریه تقاضاها-منابع شغلی (JD-R) (بکر و دموروتی^۱، ۲۰۰۷، ۲۰۱۷) یک دیدگاه نظری مفید ارائه می‌دهد که از طریق آن می‌توان تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر فرسودگی شغلی را درک کرد. این نظریه فرض می‌کند که تقاضاهای شغلی (مثلاً حجم کار، تقاضاهای عاطفی) و منابع شغلی (مثلاً استقلال، حمایت اجتماعی، بازخورد) به ترتیب بر فرسودگی شغلی و مشارکت تأثیر می‌گذارند. مطالعه فاروق و همکاران^۲ (۲۰۱۴) نشان داد که مسئولیت اجتماعی شرکتی به طور قابل توجهی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارد، که این امر به نوبه خود، حالات روانی منفی کارکنان را کاهش می‌دهد. دوم، مسئولیت اجتماعی شرکتی ممکن است از طریق تأثیراتش بر امنیت روانی و استرس شغلی، میزان فرسودگی شغلی را کاهش دهد. مسئولیت اجتماعی شرکتی ممکن است درجه امنیت روانی کارکنان را افزایش دهد و این کار استرس شغلی را کاهش می‌دهد و در نهایت به کاهش خطر فرسودگی شغلی کمک می‌کند (آگوینیس، ۲۰۱۱؛ فاروق و همکاران، ۲۰۱۷). مدل JD-R و مدل ایمنی روانی-استرس شغلی، چارچوب‌های محوری در روانشناسی سازمانی هستند که بینش‌های ظریفی در مورد پویایی محیط کار و رفاه کارکنان ارائه می‌دهند. پذیرش آنها در مطالعه تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر فرسودگی شغلی کارکنان از طریق ایمنی روانی و استرس شغلی، هم استراتژیک و هم آگاهی بخش است و یک دیدگاه چندبعدی برای بررسی این روابط فراهم می‌کند. مدل JD-R (بکر و دموروتی، ۲۰۰۷ و ۲۰۱۷) فرض می‌کند که تقاضاها و منابع شغلی با هم تعامل دارند تا بر فرسودگی شغلی و مشارکت کارکنان تأثیر بگذارند. مدل JD-R درک سطح کلانی از چگونگی تعامل مسئولیت اجتماعی شرکتی، به عنوان یک منبع شغلی، با تقاضاهای شغلی برای تأثیرگذاری بر فرسودگی شغلی ارائه می‌دهد. در مقابل، مدل ایمنی روانی-استرس شغلی، دیدگاهی در سطح خرد از مکانیسم‌هایی که مسئولیت اجتماعی شرکتی از طریق آنها بر رفاه کارکنان تأثیر می‌گذارد، ارائه می‌دهد. این رویکرد نظری دوگانه نه تنها تجزیه و تحلیل را غنی‌تر می‌کند، بلکه درک جزئی‌تری از پتانسیل مسئولیت اجتماعی شرکتی به عنوان یک اهرم استراتژیک برای افزایش سلامت و بهره‌وری کارکنان در ساختار سازمانی ارائه می‌دهد. در نتیجه، تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر فرسودگی شغلی کارکنان را می‌توان از طریق چندین دیدگاه نظری، از جمله نظریه JD-R و مدل استرس شغلی-ایمنی روانی، مفهوم‌سازی کرد.

HI: فرضیه اول: مسئولیت اجتماعی شرکتی بر امنیت روانی کارکنان تأثیر می‌گذارد.

امنیت روانی به عنوان یک عامل تعیین‌کننده کلیدی در عملکرد مؤثر تیمی، با پیامدهای مثبت مختلفی از جمله افزایش یادگیری، نوآوری و عملکرد کلی تیم مرتبط دانسته شده است (ادموندسون، ۱۹۹۹؛ نمبارد و ادموندسون^۳، ۲۰۰۶). در نتیجه، تقویت امنیت روانی در سازمان‌ها به عنوان یک هدف حیاتی برای محققان و متخصصان پدیدار شده است. **مسئولیت اجتماعی شرکتی می‌تواند وسیله‌ای مؤثر برای پرورش احساسات مثبت و ارتقای سرمایه روانی کارکنان باشد (گابریل، گونزالز، مارتین و اورتن، ۲۰۲۵).** مسئولیت اجتماعی شرکتی می‌تواند از طریق فعالیت‌هایی مانند کمک‌های خیریه، سرمایه‌گذاری‌ها و ارائه خدمات برای ذینفعان داخلی (مثلاً کارمندان) و ذینفعان خارجی (مثلاً جوامع محلی، محیط طبیعی و مشتریان) اجرا شود (فاروق و همکاران، ۲۰۱۷). وقتی سازمانی نوع‌دوستانه رفتار می‌کند و حمایت ارائه می‌دهد، کارمندان ممکن است سازمان خود را به عنوان یک شرکت قابل اعتمادتر در نظر بگیرند. اول، مسئولیت اجتماعی شرکتی برای کارکنان شامل شیوه‌های مختلفی است که به صراحت کارکنان را مد نظر قرار می‌دهد، مانند برنامه‌های آموزشی، تحصیلی و ایمنی (فاروق و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین اثبات شده است که چنین برنامه‌هایی باعث ایجاد حس امنیت و

¹ - Bakker & Demerouti

² - Farooq et al.

³ - Nembarth & Edmondson

مراقبت می‌شود (فاروق و همکاران، ۲۰۱۴؛ گلاواس و پیدریت^۱، ۲۰۰۹). وقتی کارکنان فکر می‌کنند که سازمان از اعضای خود حمایت و محافظت می‌کند، نظرات خود را بدون ترس از ارزیابی‌های منفی یا طرد شدن بیان می‌کنند (کارک و کارملی^۲، ۲۰۰۹)، و این حمایت منجر به بهبود تصمیم‌گیری می‌شود. دوم، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در جوامع امروزی بر اهمیت و کمک به اعضای مختلف جامعه تأکید داشته و به احتمال بیشتر کارکنان را به سمت کمک داوطلبانه به اعضای جامعه تشویق کند (تورکر، ۲۰۰۹). با توجه به اینکه کارکنان نیز خود عضوی از جامعه محلی هستند، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در جامعه به طور غیرمستقیم به کارکنان کمک می‌کند تا این نکته را درک کنند که از سازمان مراقبت و حمایت دریافت می‌کنند. این احساسات مثبت، به شکل‌گیری سطح قابل توجهی از امنیت روانی کمک می‌کند (ادموندسون، ۱۹۹۹). سوم، وقتی یک شرکت با آگاهی کامل و پرداختن به تأثیرات مسئولیت اجتماعی شرکتی بر آب، انتشار کربن، آلودگی خاک و تولید زباله، به طور فعال مسئولیت اجتماعی شرکتی را برای محیط زیست جهانی به کار می‌گیرد، کارمندان ممکن است شرکت را به عنوان یک الگوی عامل اخلاقی در جهت ایجاد یک محیط زیست پایدار جهانی تشویق کنند (آگیلا و همکاران، ۲۰۰۷). این اعتماد می‌تواند اضطراب را در بین اعضای سازمان هنگام بروز اختلافات کاهش داده و ثبات سازمانی را افزایش دهد (مولکی و همکاران^۳، ۲۰۰۹). در نهایت، مسئولیت اجتماعی شرکتی برای مشتریان نه تنها بر به حداکثر رساندن رضایت مشتری از طریق الزامات و رویه‌های قانونی تمرکز دارد، بلکه شامل تلاش‌های شرکت برای تضمین حقوق مصرف‌کننده نیز می‌شود (تورکر، ۲۰۰۹). از آنجا که کارمندان «مشتریان داخلی» یک شرکت هستند (هاوزر و همکاران^۴، ۱۹۹۶)، انتظار داریم سازمان تامین اجتماعی که «مسئولیت اجتماعی نسبت به کارکنان خود را بر منافع فوری سازمان مقدم می‌داند» همان احساس امنیت روانی را که در بالا توضیح داده شد، ایجاد کند. کارمندان، با پذیرش سازمان به عنوان یک شرکت اخلاقی و قابل اعتماد، انتظار دارند که سازمان با آنها به همان شیوه‌ای که با مشتریان خارجی رفتار می‌کند، رفتار کند و امنیت روانی را افزایش دهد. این فرآیند، مسیری پربار برای تحقیقات آینده است و می‌تواند یک عامل واسطه‌ای در جهت کسب اطلاعات مثبت باشد.

H2: فرضیه دوم: مسئولیت اجتماعی شرکتی بر فرسودگی شغلی تأثیر می‌گذارد.

فرسودگی شغلی یک سندرم روانشناختی است که به دلیل پیامدهای عمیق بر رفاه کارکنان و پیامدهای سازمانی، مباحث قابل توجهی را در محافل دانشگاهی و حرفه‌ای به خود جلب کرده است. این وضعیت که با ترکیبی از خستگی عاطفی، دوگانگی شخصیت و کاهش موفقیت شخصی مشخص می‌شود T اغلب در بین افرادی که در محیط‌های کاری بسیار طاقت‌فرسا قرار دارند، مشاهده می‌شود (ماسلاچ و همکاران، ۲۰۰۱). تحقیقات انجام شده در گذشته در مورد فرسودگی شغلی نشان داد که این موضوع نوعی نشانه یا علامت از نیت خودکشی توسط کارکنان در شغل می‌باشد (ژسوس، پیتاچو و موریرا^۵، ۲۰۲۳؛ پرامودیتا، مایاساری و آلموزا^۶، ۲۰۲۵). مطالعه‌ای توسط ملاندا و همکاران، ۲۰۱۷ نشان داد افرادی که فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند، در معرض خطر بیشتری برای ابتلا به مشکلات سلامت جسمی از جمله خستگی عاطفی هستند که در نهایت شرایط آنها را در محل کار بدتر می‌کند (پرامودیتا و همکاران، ۲۰۲۵). خستگی عاطفی، احساساتی را در بر می‌گیرد که فرد از نظر عاطفی بیش از حد تحت فشار قرار گرفته و خسته شده است و اغلب به کاهش توانایی در مدیریت عوامل استرس‌زای مرتبط با کار منجر می‌شود. در مقابل، ظاهر بدی از شخصیت به عنوان یک رفتار

¹ - Glavas & Piderit

² - Kark & Carmeli

³ - Mulki et al.

⁴ - Hauser et al.

⁵ - Jesus, Pitacho & Moreira

⁶ - Pramudita, Mayasari & Almoza

گوشه‌گیرانه و غیرشخصی نسبت به مشتریان، همکاران یا سازمان به طور کلی در فرد تجسم می‌یابد. کاهش موفقیت شخصی، پسرفت در مهارت و احساس شکست کلی وجود فرد را فرا می‌گیرد (ماسلاچ و جکسون^۱، ۱۹۸۱).

عوامل بیشماری در پیدایش فرسودگی شغلی نقش دارند، از جمله حجم کار طاقت‌فرسا، منابع یا حمایت اندک، کمبود استقلال، ابهام نقش، عدم تعادل بین کار و زندگی و عدم قدردانی یا انگیزه کافی (بکر و دموروتی، ۲۰۰۷). علاوه بر این، گرایش‌های خاص فردی، مانند کمال‌گرایی یا هوش هیجانی بالا، ممکن است آسیب‌پذیری در برابر فرسودگی شغلی را تشدید کند (میکولاجزاک و همکاران^۲، ۲۰۰۹). سازمان بهداشت جهانی (WHO^۳) "سندرم فرسودگی شغلی" را به عنوان مشکلی مرتبط با اشتغال یا بیکاری در طبقه‌بندی بین‌المللی بیماری‌ها (ICD-11^۴) به رسمیت می‌شناسد. این یک مسئله مهم است زیرا هم بر سلامت روان اعضای سازمان و هم بر عملکرد سازمانی تأثیر منفی می‌گذارد. (کوتسیمانی و همکاران^۵، ۲۰۰۹؛ ماسلاچ، ۲۰۰۱). زمانی که کارمندان فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند، سلامت روان آنها به طرق مختلف از جمله اضطراب، افسردگی و کاهش عزت نفس، به صورت یک روند منفی بروز می‌یابد (کوتسیمانی و همکاران، ۲۰۱۹؛ شیروم و همکاران^۶، ۱۹۹۷). علاوه بر این، فرسودگی شغلی باعث کاهش ماندگاری، بهره‌وری، تعهد و رضایت نسبت به شغل و سازمان می‌شود (دارک و یاداما^۷، ۱۹۹۶؛ کوتسیمانی و همکاران، ۲۰۱۹). با توجه به گزارش‌های ارائه شده، افرادی که فرسودگی شغلی را تجربه کرده‌اند می‌توانند از طریق تعاملات غیررسمی بر همکاران خود تأثیر منفی بگذارند و این تأثیر مخرب را در سازمان گسترش دهند (ماسلاچ، ۲۰۰۱؛ شافلی و همکاران، ۲۰۰۹). استرس شغلی به عنوان یک عامل مؤثر اساسی در ظهور فرسودگی شغلی در یک سازمان شناخته شده است. استرس ممکن است به عنوان تجلی تنش جسمی، عاطفی یا روانی در واکنش به خواسته‌ها یا تهدیدهای درک شده که از فراتر منابع یا توانایی‌های مقابله‌ای فرد باشد، توصیف شود (لازاروس^۸، ۱۹۹۱؛ لازاروس و فولکمن^۹، ۱۹۸۴). در حوزه اشتغال، استرس شغلی زمانی نمایان می‌شود که کارمندان با خواسته‌های شغلی غنی و بیش از حد، منابع ناکافی یا کمبود کنترل بر محیط کار خود دست و پنجه نرم می‌کنند و در نهایت منجر به پیامدهای مضر بی‌شماری از جمله فرسودگی شغلی می‌شوند (کاراسک جونور، ۱۹۷۹). رابطه پیچیده بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی را می‌توان از طریق مدل JD-R^{۱۰} بیشتر توضیح داد (بکر و دموروتی، ۲۰۰۷). این مدل فرض می‌کند که افزایش تقاضاهای شغلی (مثلاً حجم کار، فشار زمانی، ابهام نقش) همراه با کاهش منابع شغلی (مثلاً حمایت اجتماعی، استقلال، بازخورد) باعث ایجاد حالت مزمن استرس می‌شود که متعاقباً فرسودگی شغلی را تسریع می‌کند. در این الگو، تقاضاهای شغلی نشان‌دهنده جنبه‌های انرژی‌بر کار هستند، در حالی که منابع شغلی به جنبه‌هایی اشاره دارند که تأثیر تقاضاهای شغلی را کاهش می‌دهند، رشد شخصی را تقویت می‌کنند و دستیابی به هدف را تسهیل می‌کنند. تحقیقات تجربی بسیاری، ارتباط بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی را افشا کرده‌اند و نشان داده‌اند، کارمندانی که در معرض سطوح بالای استرس شغلی قرار دارند، بیشتر احتمال دارد که خستگی عاطفی، تغییر شخصیت و کاهش موفقیت شخصی را گزارش کنند (ماسلاچ و همکاران، ۲۰۰۱). شرایط کاری استرس‌زا، شامل حجم کار بیش از حد، تضاد نقش و عدم کنترل شغلی، به طور مداوم با افزایش خطر فرسودگی شغلی در حرفه‌ها و صنایع مختلف مرتبط بوده‌اند (ماسلاچ و لیتر، ۲۰۰۴). علاوه بر این، پیامدهای نامطلوب فرسودگی شغلی

1 - Maslach & Jackson

2 - Mikolajczak et al.

3 - World Health Organization

4 - International Classification of Diseases

5 - Koutsimani et al.

6 - Shirom et al.

7 - Drake & Yadama

8 - Lazarus

9 - Lazarus & Folkman

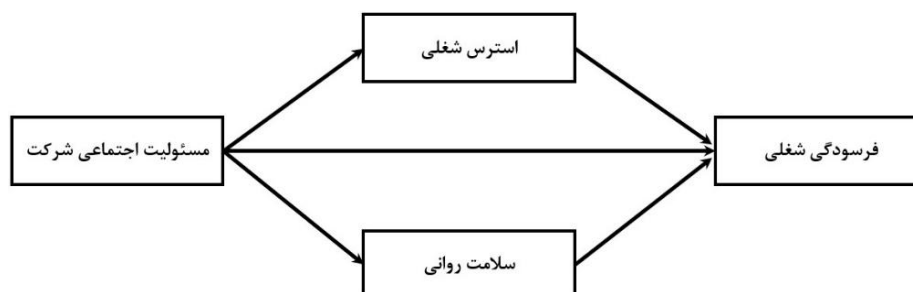
ناشی از استرس شغلی فراتر از مباحث فردی است و بصورت کلی بر سازمان‌ها و جامعه تأثیر می‌گذارد. کارمندی که دچار فرسودگی شغلی می‌شوند، رضایت شغلی کمتری دارند، بهره‌وری‌شان کاهش می‌یابد و غیبتشان افزایش می‌یابد که این امر می‌تواند هزینه‌های مالی قابل توجهی را برای سازمان‌ها به همراه داشته باشد (شافلی و همکاران، ۲۰۰۹). علاوه بر این، فرسودگی شغلی می‌تواند عوارض جسمی و روانی زیادی مانند بیماری‌های قلبی عروقی، افسردگی و اضطراب را ایجاد کند و بار سنگینی را بر سیستم‌های مراقبت‌های بهداشتی و رفاه عمومی جامعه تحمیل کند (ملامد و همکاران^۱، ۲۰۰۶). با توجه به عوامل نامطلوب فرسودگی شغلی، در این فرضیه هدف ما این است تا تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر فرسودگی شغلی را در بین کارکنان شرکتی سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان غربی بررسی نماییم.

H3: فرضیه سوم: مسئولیت اجتماعی شرکت بر استرس شغلی تأثیر می‌گذارد.

امنیت روانی، به عنوان یک سازه، به احساس فرد در خصوص توانایی پذیرش ریسک‌های بین فردی در محیط کار بدون ترس از عواقب منفی مربوط می‌شود (ادموندسون، ۱۹۹۹). بنابراین، هرگونه کاهش در امنیت روانی، در نتیجه شیوه‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی، می‌تواند به طور بالقوه بر وضعیت روانی و عاطفی کارکنان نیز تأثیر بگذارد. در نهایت، این مدل ادعا می‌کند که این افزایش استرس شغلی، به نوبه خود، منجر به افزایش فرسودگی شغلی نیز می‌شود. فرسودگی شغلی یک سندرم روانشناختی است که به عنوان یک پاسخ طولانی مدت به عوامل استرس‌زای مزمن بین فردی در محل کار ظاهر می‌شود. (ماسلاچ و همکاران، ۲۰۰۱). ارتباط بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی در مطالعات گذشته اثبات شده است (بکر و دموروتی، ۲۰۰۷؛ لیتر و ماسلاچ، ۲۰۰۴). برند (۲۰۰۷)، در مطالعه خود بر روی کارمند یک بیمارستان در آفریقای جنوبی، تأیید کرد که استرس شغلی باعث فرسودگی شغلی می‌شود. علاوه بر این، تحقیقاتی در استرالیا توسط برایانت و همکاران (۲۰۰۰) بر روی کارکنان برای بررسی استرس شغلی انجام شد و نتایج نشان داد که حجم کار بیش از حد، برجسته‌ترین علت استرس کاری در بین کارکنان است (آلینا، صبا و محمد، ۲۰۲۱). با ترکیب فرضیه‌ها در یک مدل تحقیقاتی یکپارچه، می‌توانیم فرضیه میانجیگری زیر را پیشنهاد کنیم:

H4: فرضیه چهارم: امنیت روانی بر فرسودگی شغلی تأثیر می‌گذارد.

H5: فرضیه پنجم: استرس شغلی بر فرسودگی شغلی تأثیر می‌گذارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (منبع: کیم و همکاران، ۲۰۲۴؛ هونگ و همکاران، ۲۰۲۴)

¹ - Melamed and et al.

این مطالعه داده‌ها را با استفاده از روش نظرسنجی آنلاین و نرم افزار تحت وب گوگل GoogleForms که هدف کارکنان شرکت سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان غربی بود، جمع‌آوری کردیم. تعداد پاسخ دهندگان ۲۳۱ نفر بود که پس از بررسی و کنارگذاشتن داده‌های ناقص، تعداد ۲۰۹ نفر هدف بررسی پژوهش ما بود. پاسخ‌دهندگان به صورت تصادفی انتخاب شدند تا سوگیری‌هایی که ممکن است در طول فرآیند انتخاب پاسخ‌دهنده به دلیل ویژگی‌های کارمند مانند جنسیت، وضعیت اشتغال، سمت، تحصیلات و نوع صنعت ایجاد شود، به حداقل برسد. فاصله زمانی جمع‌آوری و بررسی داده‌ها از اردیبهشت ماه ۱۴۰۴ شروع و در تیر ماه ۱۴۰۴ به پایان رسید. سوالات اصلی انگلیسی به فارسی ترجمه و سپس توسط خبرگان و اساتید مورد تایید قرار گرفته است. برای سوالات از مقیاس لیکرت ۵ امتیازی با دامنه ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) استفاده شد. ضرایب آلفای کرونباخ برای محاسبه سازگاری درونی همه متغیرها به کار گرفته شده است. تحقیق حاضر از ۴ سوال برگرفته از مقیاس مسئولیت اجتماعی شرکتی تورکر (۲۰۰۹) که توسط فاروق و همکاران (۲۰۱۷) نیز به کار رفته است، برای تخمین سطح مسئولیت اجتماعی شرکتی استفاده شده است. در حالی که مقیاس اولیه تورکر جنبه‌های اجتماعی و زیست‌محیطی مسئولیت اجتماعی شرکتی را ادغام می‌کرد، مطالعه تجربی فاروق و همکارانش این دو بعد را از هم جدا کرد، که با دیدگاه سنتی مسئولیت اجتماعی شرکتی (کارول، ۱۹۹۹) سازگار است. بنابراین، دو حوزه‌ای که مقیاس مورد استفاده در مطالعه ما را تشکیل می‌دهند، کارکنان و مشتریان هستند. هر یک از این چهار بعد دارای ۲ سوال است و ذینفعان مختلف مسئولیت‌های اجتماعی مربوطه را بر عهده دارند. این موارد در بسیاری از پروژه‌های تحقیقاتی مورد استفاده قرار گرفته‌اند (برای مثال، کیم و همکاران، ۲۰۱۹؛ کیمت و همکاران، ۲۰۱۸؛ کیمت و همکاران، ۲۰۲۲؛ کیم، کیم و کیم، ۲۰۲۱؛ کیم و کیم، ۲۰۲۱)، و ضریب آلفای کرونباخ برای مسئولیت اجتماعی شرکتی مطابق جدول ۳، مقدار ۰.۸۸۴ می‌باشد. این مقاله میزان امنیت روانی کارکنان را با استفاده از مقیاس ۷ طبقه ای امنیت روانی ادموندسون (۱۹۹۹) ارزیابی کرده است. این مقیاس میزان احساس امنیت کارکنان نسبت به خود در محل کار را اندازه‌گیری می‌کند (دورا، ۲۰۲۳؛ فین و همکاران^۱، ۲۰۲۳؛ شفائی و همکاران^۲، ۲۰۲۴). این موارد در مطالعات تجربی انجام شده توسط پژوهشگران برجسته (به عنوان مثال، کیم و همکاران، ۲۰۱۹؛ کیم، و همکاران، ۲۰۲۱) با ضریب پایایی ۰.۷۸۵ مطابق جدول ۳ استفاده شده‌اند. در این مطالعه، ما یک مقیاس استرس شغلی چهار موردی اصلاح‌شده را بر اساس پژوهش (دجوی و همکاران، ۲۰۱۰؛ کیم و کیم، ۲۰۲۱؛ موتوویلدو و همکاران^۳، ۱۹۸۶) با ضریب آلفای کرونباخ ۰.۸۲۲ گنجانده‌ایم. در نهایت برای سنجش میزان فرسودگی شغلی کارکنان، در این مقاله از ۴ سوال مقیاس فرسودگی شغلی پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (ماسلاچ و همکاران، ۱۹۹۶) استفاده شد. این مقیاس یکی از معروف‌ترین معیارهای فرسودگی شغلی است و مقدار آلفای کرونباخ مطابق جدول ۳، ضریب ۰.۸۳۲ می‌باشد.

داده‌های این مطالعه با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS V4.1.1 تجزیه و تحلیل شدند. ابتدا، سازه‌ها به طور کامل بررسی شدند و سپس روش اندازه‌گیری ارزیابی شد. سپس معادلات ساختاری با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) اندازه‌گیری شدند. PLS-SEM به علت قدرت آن در مدیریت مدل‌های پیچیده و همچنین برای توسعه نظری و درک تغییرات سازه انتخاب شده است (هایر و همکاران، ۲۰۱۹). علاوه بر این، بیشتر برای تحقیقات مدیریتی (هنسلر و همکاران، ۲۰۱۵) و از جمله مطالعات منابع انسانی (رینگل و همکاران، ۲۰۲۰)

¹ - Fyhn et al

² - Shafaei et al.

³ - Motowidlo et al.

توصیه می‌شود. پس از آن، تجزیه و تحلیل میانجی گری مطابق با اصول تعیین شده توسط بارون و کنی (بارون و کنی، ۱۹۸۶) و هایر و همکاران (۲۰۱۹) انجام شد.

طبق بررسی از آمار جمعیت شناختی پاسخ دهندگان (در جدول ۱)، تعداد مردان ۱۹۷ نفر (۹۴.۲۶٪) و زنان ۱۲ نفر (۷۴/۰۵٪)، که بیشتر آمار فوق را مردان تشکیل می‌دادند. و سن بیشتر پاسخ دهندگان بین ۲۰ الی ۳۰ بود (۴۰/۶۷٪) که میزان تحصیلات اکثر آنها لیسانس (۱۲۸ نفر) می‌باشد. در بخش موقعیت شغلی اکثر کارکنان ۱۵۳ نفر در بخش های عملیاتی (۷۳٪/۲۱) مشغول بودند.

جدول ۱. اطلاعات پاسخ دهندگان

	طبقه بندی	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۲	۰۵.۷۴٪
	مرد	۱۹۷	۹۴.۲۶٪
سن	۲۰-۳۰	۸۵	۴۰.۶۷٪
	۳۱-۴۰	۴۵	۲۱.۵۳٪
	۴۱-۵۰	۵۳	۲۵.۳۶٪
	۵۱ و بیشتر	۲۶	۱۲.۴۴٪
تحصیلات	فوق دیپلم و پایین	۷۶	۳۶.۳۶٪
	لیسانس	۱۲۸	۶۱.۲۴٪
	فوق لیسانس و بالاتر	۵	۰۲.۳۹٪
موقعیت شغلی	کارکنان عملیاتی	۱۵۳	۷۳.۲۱٪
	کارکنان میانی	۴۳	۲۰.۵۷٪
	کارکنان ارشد	۱۳	۰۶.۲۲٪
تجربه کاری	۳ سال و کمتر	۶۵	۳۱.۱۰٪
	۳ تا ۷ سال	۵۷	۲۷.۲۷٪
	۷ تا ۱۲ سال	۴۷	۲۲.۴۹٪
	۱۲ سال و بیشتر	۴۰	۱۹.۱۴٪

سوگیری‌های روش رایج (CMB) خطر قابل توجهی را برای تحقیقات مبتنی بر نظرسنجی ایجاد می‌کنند، به ویژه هنگامی که از یک تکنیک اطلاع‌رسانی منحصربفرد استفاده می‌شود (وامبا^۱، ۲۰۲۲). همبستگی زیاد بین متغیرها ممکن است نتایج را ایجاد کند که از نظر آماری معنی دار نیستند. همچنین ممکن است به شمارش مضاعف متغیرها منجر شود. VIF در تکنیک های اقتصادسنجی و معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی استفاده زیادی دارد. این مطالعه از آزمون کامل عوامل تورم واریانس هم خطی (VIF) منتشر شده توسط (کوک^۲، ۲۰۱۵) برای یافتن CMB استفاده کرد. کوک آستانه 3.3 VIF را برای آزمایش CMB هنگام استفاده از الگوریتم‌های PLS-SEM مبتنی بر عامل یا در سخت ترین حالت ضریب ۵ را هنگام گنجاندن خطای اندازه‌گیری در الگوریتم‌ها توصیه می‌کند. جدول ۲، مقادیر VIF را برای هر سازه نشان می‌دهد که همگی کمتر از ۳.۳ هستند. این نشان می‌دهد که مدل تحقیق پیشنهادی فاقد سوگیری روش رایج (CBM) بوده و صحت نتایج را مورد تایید قرار می‌دهد (کوک، ۲۰۱۵).

¹ - Wamba

² - Kock

جدول ۲. ضریب بارهای عاملی و عامل تورم واریانس

متغیر	منبع	گویه ها	بارهای عاملی	VIF
مسئولیت اجتماعی شرکت	فاروق و همکاران (۲۰۱۰)	CSR1	۰.۷۴۲	۱.۴۲۹
		CSR2	۰.۹۰۰	۲.۰۶۸
		CSR3	۰.۸۹۸	۱.۹۶۴
		CSR4	۰.۹۰۵	۱.۸۷۰
فرسودگی شغلی	ماسلاچ و همکاران (۱۹۹۷)	BUR1	۰.۸۵۹	۱.۷۰۲
		BUR2	۰.۷۷۳	۱.۶۲۴
		BUR3	۰.۷۶۴	۲.۰۶۹
		BUR4	۰.۸۶۱	۲.۰۱۸
امنیت روانی	ادموندسون (۱۹۹۹)	PSY1	۰.۸۳۰	۱.۸۰۹
		PSY2	۰.۸۳۲	۲.۰۳۶
		PSY3	۰.۸۱۹	۱.۸۶۷
		PSY4	۰.۷۴۹	۱.۴۶۵
استرس شغلی	کیم (۲۰۲۱)، دجوی (۲۰۱۰)	STR1	۰.۷۰۳	۱.۲۸۲
		STR2	۰.۸۷۵	۲.۶۹۱
		STR3	۰.۷۰۰	۱.۳۹۶
		STR4	۰.۸۳۷	۲.۳۸۰

برای ارزیابی سازگاری درونی از آلفای کرونباخ (α) و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد. جدول ۳ نشان می‌دهد که مقادیر α و CR همه سازه‌ها از آستانه مورد قبول ۰.۷ بالاتر می‌باشند. این مقادیر نشان دهنده سطح خوبی از قابلیت اطمینان سازگاری درونی برای سازه‌های مطالعه است (هایر و همکاران^۱، ۲۰۱۹). بارهای بیرونی و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای تعیین روایی همگرا مورد استفاده قرار گرفتند (هایر و همکاران، ۲۰۱۹). همه بارهای بیرونی برابر یا بزرگتر از ۰.۷ بودند، و مقادیر AVE بزرگتر از ۰.۵ بودند (مطابق جدول ۳). در نتیجه، روایی همگرای سازه‌ها تأیید شدند.

جدول ۳. پایایی و روایی همگرا

AVE	پایایی ترکیبی (ρ_c)	پایایی ترکیبی (ρ_a)	آلفای کرونباخ
۰.۷۴۶	۰.۹۲۱	۰.۸۸۳	۰.۸۸۴
۰.۶۶۵	۰.۸۸۸	۰.۸۴۵	۰.۸۳۲
۰.۶۵۳	۰.۸۸۳	۰.۸۲۶	۰.۸۲۲
۰.۶۱۳	۰.۸۶۲	۰.۷۹۴	۰.۷۸۵

در این مطالعه برای روایی واگرا از دو معیار فرنل لارکر و HTMT روایی یگانه دوگانه (جدول ۴) جهت ارزیابی استفاده شده است. این مطالعه بجای روش سنتی، از روش نسبت همبستگی تک گانه-دوگانه (هنسلر و همکاران، ۲۰۱۶) استفاده می‌کند، زیرا قادر است عدم اعتبار روابط بین سازه‌ها را در موقعیت‌های تحقیقاتی رایج بررسی کند. اگر مقدار HTMT کمتر از ۰.۹۰ باشد می‌توان تایید کرد که همپوشانی مجاز بین سازه‌ها ایجاد شده است.

¹ - Hair and et al.

جدول ۴. ضرایب روایی واگرا

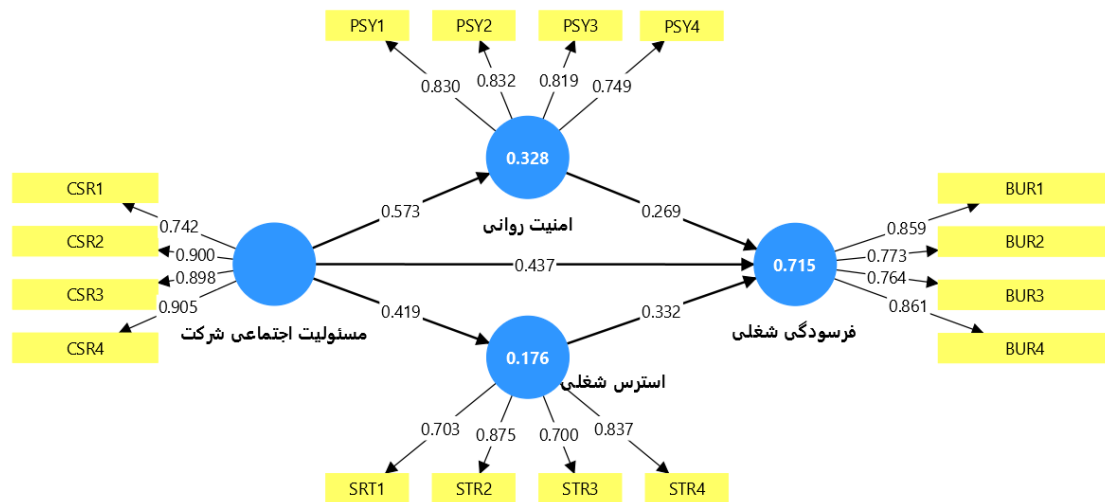
روایی فرنل و لارکر (Fornell Larcker)				
استرس شغلی	امنیت روانی	فرسودگی شغلی	مسئولیت اجتماعی شرکت	
			۰.۸۶۴	مسئولیت اجتماعی شرکت
		۰.۸۱۶	۰.۷۳۰	فرسودگی شغلی
	۰.۸۰۸	۰.۶۷۸	۰.۵۷۳	امنیت روانی
۰.۷۸۳	۰.۴۷۸	۰.۶۴۴	۰.۴۱۹	استرس شغلی
روایی یک گانه دوگانه (HTMT)				
استرس شغلی	امنیت روانی	فرسودگی شغلی	مسئولیت اجتماعی شرکت	
				مسئولیت اجتماعی شرکت
			۰.۸۴۶	فرسودگی شغلی
		۰.۸۱۳	۰.۶۶۱	امنیت روانی
	۰.۵۹۶	۰.۷۷۷	۰.۴۹۰	استرس شغلی

تحلیل عامل اکتشافی آزمون بارهای عرضی برای اطمینان از روایی واگرا در سازه های اصلی در بخش Cross Loading در داده ها انجام شد. همانطور که در جدول ۵ نشان داده شده است، طبق گزارش EFA، همه بارهای عاملی بر روی سازه های جداگانه بارگذاری شده و بالاتر از ۰.۴۰ بوده و مورد قبول است.

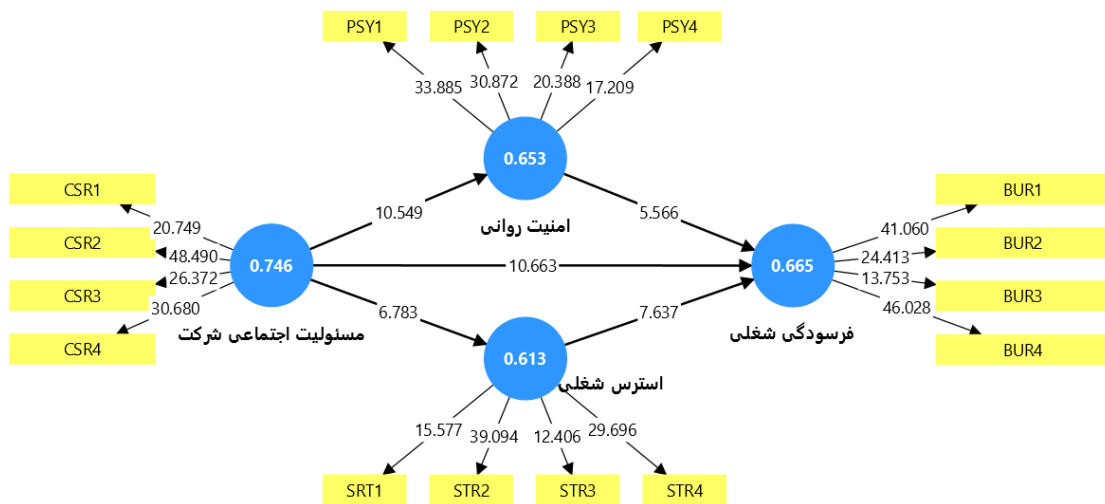
جدول ۵. ضرایب بارهای عرضی Cross Loading

گویه ها	مسئولیت اجتماعی شرکت	فرسودگی شغلی	امنیت روانی	استرس شغلی
CSR1	۰.۷۴۲	۰.۶۲۱	۰.۴۶۱	۰.۵۳۶
CSR2	۰.۹۰۰	۰.۶۳۴	۰.۳۵۷	۰.۵۱۱
CSR3	۰.۸۹۸	۰.۶۰۶	۰.۲۸۶	۰.۴۳۴
CSR4	۰.۹۰۵	۰.۶۴۵	۰.۳۲۳	۰.۴۷۶
BUR1	۰.۵۸۰	۰.۸۵۹	۰.۶۹۷	۰.۶۱۰
BUR2	۰.۵۱۸	۰.۷۷۳	۰.۴۲۰	۰.۴۹۵
BUR3	۰.۵۸۵	۰.۷۶۴	۰.۴۱۲	۰.۴۸۸
BUR4	۰.۶۹۲	۰.۸۶۱	۰.۵۳۲	۰.۶۰۲
PSY1	۰.۵۵۳	۰.۵۷۱	۰.۸۳۰	۰.۳۶۵
PSY2	۰.۴۱۵	۰.۵۲۹	۰.۸۳۲	۰.۴۳۰
PSY3	۰.۴۵۶	۰.۵۲۹	۰.۸۱۹	۰.۳۴۹
PSY4	۰.۴۱۴	۰.۵۵۸	۰.۷۴۹	۰.۴۰۶
STR1	۰.۳۵۸	۰.۵۳۳	۰.۴۷۷	۰.۷۰۳
STR2	۰.۳۲۳	۰.۵۱۰	۰.۳۵۴	۰.۸۷۵
STR3	۰.۲۴۷	۰.۴۱۷	۰.۳۵۰	۰.۷۰۰
STR4	۰.۳۶۴	۰.۵۳۴	۰.۳۰۸	۰.۸۳۷

برای آزمون فرضیه های مدل سازی معادلات ساختاری از نرم افزار SmartPLS 4 استفاده شد. شکل ۲ و ۳، نتایج مدل تحقیق در نمایش می دهد. بعد از اجرای Bootstrapping، نتایج ذیل در گزارش نرم افزار ارائه شد. مسئولیت اجتماعی شرکت تاثیر مثبت و معناداری بر فرسودگی شغلی پایدار دارد. همچنین بین مسئولیت اجتماعی شرکت با استرس شغلی و امنیت روانی تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد.



شکل ۲. الگوی آزمون پژوهش شده (ضریب مسیر) و ضریب R Square



شکل ۳. ضریب معناداری t-value

نتایج جدول ۷ نشان می دهد که تمامی فرضیه های پژوهش بخصوص فرضیه های میانجی گر مورد تایید قرار گرفته اند. نتایج نشان می دهد که هر دو تأثیر غیرمستقیم بصورت مجزا، همانند تأثیر مستقیم، معنی دار می باشند. هر دو مسیر برای همه حاصلضرب های بتا (اثرات مستقیم و غیرمستقیم) مقدار مثبتی را به خود اختصاص داده اند که میانجیگری جزئی را تأیید می کند و بنابراین فرضیه های (H2-H3-H4-H5) مورد تایید هستند. کوهن (۱۹۹۸) برای تعیین شدت رابطه میان متغیرهای پنهان مدل، شاخص اندازه اثر F^2 را معرفی نمود. این شاخص مقدار عددی است که تفاوت بین داده ها و فرضیه آماری را مشخص و تعیین می کند. مقادیر ۰.۳۵، ۰.۱۵ و ۰.۰۲ به ترتیب بیشتری و کمترین اندازه اثر توصیف شده است. با توجه به جدول ۷ تمامی روابط مقادیری بزرگتر از ۰.۱۵ بوده و نشان از یک تأثیر متوسط و قوی بین متغیرها می باشد.

جدول ۶. ضرایب مسیر و ضریب معناداری مدل کلی پژوهش

Result	β	P-Value	T-Value	STDEV	M	f^2	VIF	ضرایب مسیر (فرضیه های پژوهش)
پذیرش	۰.۴۳۷	*.۰۰۰۰	۱۰.۶۶۳	۰.۰۴۱	۰.۴۳۶	۰.۴۴۳	۱.۵۵۲	H1: مسئولیت اجتماعی شرکت $\rightarrow$ فرسودگی شغلی
پذیرش	۰.۵۷۳	*.۰۰۰۰	۱۰.۵۴۹	۰.۰۵۴	۰.۵۷۶	۰.۴۸۸	۱.۰۰۰	H2: مسئولیت اجتماعی شرکت $\rightarrow$ امنیت روانی
پذیرش	۰.۴۱۹	*.۰۰۰۰	۶.۷۸۳	۰.۰۶۲	۰.۴۲۴	۰.۲۱۴	۱.۰۰۰	H3: مسئولیت اجتماعی شرکت $\rightarrow$ استرس شغلی
پذیرش	۰.۲۶۹	*.۰۰۰۰	۵.۵۶۶	۰.۰۴۸	۰.۲۷۰	۰.۱۵۳	۱.۶۵۷	H4: امنیت روانی $\rightarrow$ فرسودگی شغلی
پذیرش	۰.۳۳۲	*.۰۰۰۰	۷.۶۳۷	۰.۰۴۳	۰.۳۳۱	۰.۲۸۶	۱.۳۵۱	H5: استرس شغلی $\rightarrow$ فرسودگی شغلی

M=Sample Mean, STDEV= Standard Deviation, T-Value>1.96, *P-Value<0.05

نتایج جدول ۶ نشان می دهد که تمامی فرضیه های پژوهش بخصوص فرضیه های میانجی گر مورد تایید قرار گرفته اند (ضریب t -value برابر با ۰.۶۶۳، ۱۰.۵۴۹، ۶.۷۸۳ / ضریب p -value برابر با ۰.۰۰۰۰). نتایج نشان می دهد که هر دو تأثیر غیرمستقیم بصورت مجزا، همانند تأثیر مستقیم، معنی دار می باشند (ضریب t -value برابر با ۵.۵۶۶، ۷.۶۳۷ / ضریب p -value برابر با ۰.۰۰۰۰). هر دو مسیر برای همه حاصلضرب های بتا (اثرات مستقیم و غیرمستقیم) مقدار مثبتی را به خود اختصاص داده اند که میانجیگری جزئی را تأیید می کند و بنابراین فرضیه های (H2-H3-H4-H5) مورد تایید هستند. کوهن (۱۹۹۸) برای تعیین شدت رابطه میان متغیرهای پنهان مدل، شاخص اندازه اثر F^2 را معرفی نمود. این شاخص مقدار عددی است که تفاوت بین داده ها و فرضیه آماری را مشخص و تعیین می کند. مقادیر ۰.۳۵، ۰.۱۵ و ۰.۰۲ به ترتیب بیشتری و کمترین اندازه اثر توصیف شده است. با توجه به جدول ۷ تمامی روابط مقادیری بزرگتر از ۰.۱۵ بوده و نشان از یک تأثیر متوسط و قوی بین متغیرها می باشد.

جدول ۷. ضرایب میانجی گر

Result	Path coefficient	P-Value	T-Value	STDEV	M	خروجی پی ال اس
پذیرش	۰.۱۵۴	۰.۰۰۰	۴.۶۹۶	۰.۰۳۳	۰.۱۵۶	مسئولیت اجتماعی شرکت $\rightarrow$ امنیت روانی $\rightarrow$ فرسودگی شغلی
پذیرش	۰.۱۳۹	۰.۰۰۰	۴.۸۸۳	۰.۰۲۹	۰.۱۴۰	مسئولیت اجتماعی شرکت $\rightarrow$ استرس شغلی $\rightarrow$ فرسودگی شغلی
Result	Sobel test coefficient	STDEV	Path coefficient	آزمون سوبل		
پذیرش	۴.۹۵۵	۰.۰۴۸ - ۰.۰۵۴	۰.۲۶۹ - ۰.۵۷۳	مسئولیت اجتماعی شرکت $\rightarrow$ امنیت روانی $\rightarrow$ فرسودگی شغلی		
پذیرش	۵.۰۸۵	۰.۰۴۳ - ۰.۰۶۲	۰.۳۳۲ - ۰.۴۱۹	مسئولیت اجتماعی شرکت $\rightarrow$ استرس شغلی $\rightarrow$ فرسودگی شغلی		

میانجیگری زمانی رخ می دهد که یک متغیر میانجی سوم بین دو سازه مرتبط دیگر مداخله می کند. به طور دقیق تر، تغییر در سازه برونزا باعث تغییر در متغیر میانجی می شود که به نوبه خود منجر به تغییر در سازه درونزا در مدل مسیر PLS می شود. بدین ترتیب، یک متغیر میانجی، ماهیت (یعنی مکانیسم یا فرآیند اساسی) رابطه بین دو سازه را کنترل می کند. تحلیل قدرت روابط متغیر میانجی با سایر سازه ها، امکان اثبات مکانیسم هایی را فراهم می کند که زیربنای رابطه علت و معلولی بین یک سازه برونزا و یک سازه درونزا هستند. در ساده ترین شکل، تحلیل فقط یک متغیر میانجی را در نظر می گیرد، اما مدل مسیر می تواند شامل چندین متغیر میانجی به طور همزمان باشد (یعنی تحلیل میانجی چندگانه) (رینگل و همکاران، ۲۰۲۴؛ هابر و همکاران، ۲۰۱۷؛ نیتزل و همکاران، ۲۰۱۶؛ سپدا و همکاران، ۲۰۱۷؛ مون و همکاران، ۲۰۱۸).

ضرایب تأثیر میانجی گری در این مطالعه از دو جهت مورد بررسی قرار گرفته است: ۱- خروجی نرم افزار PLS و ۲- آزمون سوبل. مطابق گزارش نرم افزار PLS در جدول ۷، میزان تأثیر گذاری ضرایب میانجی مثبت و معنادار می باشند و نشان از یک تأثیر گذاری قوی در رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکت و فرسودگی شغلی می باشد (t -value > ۱.۹۶) و p -value: ۰.۰۰۰۰. در تحقیقاتی که محقق قصد دارد اثر میانجی را بررسی کند، آزمون سوبل روشی مناسب برای

بررسی اهمیت اثر میانجی در مدل ساختاری است. این آزمون بر اساس بررسی های مایکل ای. سوبل، محقق آمار در دانشگاه کلمبیا در نیویورک طرح شده است. آزمون سوبل به پژوهشگران اجازه می دهد تا تأثیر متغیرهای میانجی را در روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته ارزیابی کنند. به بیان دیگر، این آزمون برای بررسی این موضوع به کار می رود که آیا اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق یک یا چند متغیر میانجی (Mediators) انجام می شود یا خیر. در آزمون سوبل، در صورت بیشتر شدن مقدار Z-value از ۱.۹۶، می توان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تایید نمود. اگر این مقدار کمتر از ۱.۹۶ است می توان نتیجه گرفت که متغیر میانجی معنی دار نیست. با توجه به داده های جدول ۸، ضرایب متغیرهای میانجی طبق آزمون سوبل بیشتر از ۱.۹۶ بوده و در سطح اطمینان ۹۵٪ تأثیر متغیرهای میانجی مورد تایید می باشند.

جدول ۸. ضرایب مدل اندازه گیری

R^2 adjusted	R^2	PLS Predict			
		Q^2 Predict	RMSE	MAE	
۰.۷۱۱	۰.۷۱۵	۰.۵۲۶	۰.۶۹۵	۰.۵۶۰	فرسودگی شغلی
۰.۳۲۵	۰.۳۲۸	۰.۳۱۶	۰.۸۳۵	۰.۶۵۳	امنیت روانی
۰.۱۷۲	۰.۱۷۶	۰.۱۶۰	۰.۹۲۸	۰.۷۰۷	استرس شغلی

با توجه به جدول ۸، دو معیار Q^2 استون گایزر (قدرت پیش بینی مدل در متغیرهای وابسته با ضرایب ۰.۲، ۰.۱۵ و ۰.۳۵ به عنوان مقدار ملاک به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی) و معیار R^2 (نشان از تأثیر یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا را دارد که با ضرایب ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ به عنوان مقدار ملاک به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می شود (هایر و همکاران، ۲۰۱۹)). هر دو معیار فوق برای ارزیابی عملکرد مدل های آماری مهم هستند و باید به طور همزمان در نظر گرفته شوند. با توجه به گزارش نرم افزار، Q^2 نشان از قدرت پیش بینی کنندگی متوسط به بالا و مقادیر R^2 نشان از ضرایب اثرگذاری بیشتر متغیر برون زا بوده و مورد تایید می باشد.

جدول ۹. ضرایب مدل ساختاری

SRMR Standardized Root Mean squared Residual شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده	NFI Normed Fit Index شاخص بنتلر بونت	GOF Goodness Of Fit شاخص نیکویی برازش
SRMR به عنوان تفاوت بین همبستگی مشاهده شده و ماتریس همبستگی ضمنی مدل تعریف می شود. بنابراین، امکان ارزیابی میانگین بزرگی اختلافات بین همبستگی های مشاهده شده و مورد انتظار را به عنوان معیار مطلق برازش (مدل) فراهم می کند. مقداری کمتر از ۰.۱۰ یا ۰.۰۸ (هو و بنتلر، ۱۹۹۹) برازش خوبی در نظر گرفته می شود. هنسلر و همکاران (۲۰۱۴) SRMR را به عنوان یک معیار نیکویی برازش برای PLS-SEM معرفی می کنند که می تواند برای جلوگیری از اشتباه در تعیین مدل استفاده شود.	یکی از اولین معیارهای برازش ارائه شده در ادبیات SEM، شاخص برازش هنجار شده توسط بنتلر و بونت (۱۹۸۰) است. از آنجایی که مقدار χ^2 مدل پیشنهادی به خودی خود اطلاعات کافی برای قضاوت در مورد برازش مدل ارائه نمی دهد، NFI از مقدار χ^2 مدل صفر به عنوان معیار استفاده می کند. نتیجه، NFI مقادیری بین ۰ و ۱ را ارائه می دهد. هرچه NFI به ۱ نزدیک تر باشد، برازش بهتر است. مقادیر NFI بالاتر از ۰.۹ معمولاً نشان دهنده برازش قابل قبول هستند.	شاخص نیکویی برازش، به عنوان یک معیار کلی از تناسب مدل برای مدل معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی توسعه یافته است. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضرایب تعیین است GoF ممکن است برای تجزیه و تحلیل چند گروهی (PLS-MGA) مفید باشد. هنسلر و سارستد (۲۰۱۲) به تفصیل توضیح می دهند که شاخص (GOF) برای برازش مدل معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی معیار مناسبی نیست و نباید از آن استفاده کرد.
$\sqrt{\frac{2}{p+1} \sum_{i=1}^p \sum_{j=1}^p [(s_{ij} - \hat{s}_{ij}) / (s_{ii} s_{jj})]^2}$	$\frac{(X_{null}^2 - X_{model}^2)}{X_{null}^2}$	$\sqrt{R^2 * Communality}$
ضریب پیشنهادی: < 0.10	ضریب پیشنهادی: > 0.90	ضریب پیشنهادی: > 0.360
۰.۰۸۳	۰.۸۱۰	۰.۵۲۲

برای تناسب مدل ساختاری از ۳ آزمون مجزا استفاده شده است. نتایج گزارش شده در نرم افزار پی ال اس در جدول ۹ گزارش شده است. برای آزمون SRMR ضریب کمتر از ۰.۰۸ نشان دهنده برازش مناسب مدل می باشد که با توجه به گزارش نرم افزار، ضریب ۰.۸۱۰ ارائه شده است. برای آزمون NFI ضریب بیشتر از ۰.۰۹ نشان از برازش مناسب مدل پژوهش می باشد که در حالت سخت گیرانه و با ضریب ۰.۰۸۳ می توان اظهار کرد مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است. مقدار نیکویی برازش (GOF) توسط (تننهاوس و همکاران^۱، ۲۰۰۵) پیشنهاد شده است و برای بررسی مدل ساختاری و ارزیابی برازش کلی مدل استفاده شد. مقدار GOF با در نظر گرفتن میانگین هندسی میانگین AVE و R^2 برای ساختارهای درون‌زا محاسبه می‌شود. این معیار، کیفیت برازش مدل را اندازه‌گیری می‌کند. معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است که توسط این معیار محقق می‌تواند پس از برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. سه مقدار ۰.۱۰، ۰.۲۵، ۰.۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است (ووتزل و همکاران^۲، ۲۰۰۹). بدین ترتیب مقدار GOF محاسبه شده در جدول ۹، مقداری برابر با ۰.۵۲۲ که نشان از برازش قوی مدل کلی پژوهش دارد.

بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر به عنوان یک افزوده‌ی قابل توجه به دانش موجود در مورد مسئولیت اجتماعی شرکتی و سلامت روان کارکنان و استرس شغلی، با بررسی فرآیندهای واسطه‌ای که ارتباط بین مسئولیت اجتماعی شرکتی و فرسودگی شغلی کارکنان را کنترل می‌کنند، شکاف‌های اساسی در تحقیقات قبلی را پر می‌کند. مطالعه‌ی ما بررسی جامعی از نقش واسطه‌ای ایمنی روانی و استرس شغلی ارائه می‌دهد. این تحقیق در واقع به طور قابل توجهی به ادبیات دانشگاهی و کاربردهای عملی در حوزه روانشناسی سازمانی، به ویژه در مورد روابط بین مسئولیت اجتماعی شرکتی، سلامت روان کارکنان و ویژگی‌های شغلی، کمک می‌کند. اول، این تحقیق بر ضرورت گنجاندن سلامت روان کارکنان شرکتی سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان غربی هنگام بررسی پیامدهای مسئولیت اجتماعی شرکتی تأکید می‌کند. در نتیجه، با در نظر گرفتن متغیرهای سلامت روان مانند فرسودگی شغلی، دامنه ادبیات مسئولیت اجتماعی شرکتی را که به طور سنتی بر ادراکات، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان متمرکز بوده است، گسترش می‌دهد (فاطمه و البانا، ۲۰۲۳؛ گوند و همکاران، ۲۰۱۷؛ روپ و مالوری، ۲۰۱۵). با تأکید بر اهمیت مسئولیت اجتماعی شرکتی در زمینه سلامت روان کارکنان، مقاله حاضر می‌تواند تحقیقات قبلی در مورد این موضوع را گسترش دهد. این گسترش، درک جامع‌تری از تأثیرات فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی بر کارکنان را تسهیل می‌کند و پتانسیل کشف سازوکارهای جدیدی را که از طریق آنها مسئولیت اجتماعی شرکتی ممکن است بر نتایج سازمانی تأثیر بگذارد، فراهم می‌کند. دوم، مطالعه حاضر نقش‌های واسطه‌ای امنیت روانی و استرس شغلی را در رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکتی و فرسودگی شغلی کارکنان بررسی می‌کند. هدف این بررسی، روشن کردن سازوکارهای سطح فردی است که واسطه ارتباط بین مسئولیت اجتماعی شرکتی و فرسودگی شغلی هستند و در نتیجه درک ما را از فرآیندهای اساسی شکل‌دهنده این رابطه افزایش می‌دهد. با بررسی نقش واسطه‌ای امنیت روانی و استرس شغلی، مطالعه حاضر درک پیچیده‌تری از روش‌هایی که از طریق آنها مسئولیت اجتماعی شرکتی ممکن است بر فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر بگذارد، ارائه می‌دهد. بنابراین، یافته‌های این مطالعه با

¹ - Tenenhaus and et al.

² - Wetzels and et al.

تأکید بر نقش بالقوه مسئولیت اجتماعی شرکتی به عنوان یک منبع شغلی که با ویژگی‌های شغلی در تعامل است تا بر فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر بگذارد، با نظریه JD-R (بکر و دمورتی، ۲۰۰۷) همخوانی دارد و آن را غنی‌تر می‌کند.

با توجه به شکاف‌های تحقیقاتی مبرم شناسایی‌شده در حوزه مسئولیت اجتماعی شرکتی و امنیت روان کارکنان، هدف این مطالعه ارائه دانش ارزشمند برای تیم‌های رده بالا، مدیران و متخصصان در سازمان‌ها است. یافته‌های حاصل از این تحقیق، پتانسیل هدایت تدوین سیاست‌ها و روش‌های مداخله را دارد و در نهایت به تقویت رفاه و عملکرد در محل کار کمک می‌کند. مطالعه ما پیامدهای عملی برای تیم‌های مدیریت ارشد، مدیران، رهبران و کارکنان ارائه می‌دهد. اول، یافته‌های این تحقیق تأیید می‌کند که فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی فرسودگی شغلی کارکنان را کاهش می‌دهد، که نشان می‌دهد مسئولیت اجتماعی شرکتی صرفاً یک «تعهد اخلاقی» نیست، بلکه می‌تواند یک «سرمایه‌گذاری» مؤثر نیز باشد. فرسودگی شغلی کارکنان یکی از عوامل مهمی است که می‌تواند عملکرد سازمانی را مختل کند و بهبود آن می‌تواند مزیت رقابتی قابل توجهی برای سازمان‌ها فراهم کند (آمایله، ۱۹۸۸). بنابراین، کاهش فرسودگی شغلی کارکنان از طریق مسئولیت اجتماعی شرکتی می‌تواند یک استراتژی مدیریتی مؤثر باشد. دوم، در حوزه شیوه‌های کسب‌وکار، مسئولیت اجتماعی شرکتی نه تنها به عنوان یک ترفند عمومی برای تقویت وجهه سازمان، بلکه به عنوان یک ابزار داخلی که نقش محوری در پرورش سلامت روان کارکنان ایفا می‌کند، از اهمیت قابل توجهی برخوردار است. تحقیقات ما تأثیر عمیق فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی بر امنیت روان کارکنان را نشان می‌دهد. در نتیجه، برای سطوح بالای شرکت - مدیران و رهبران ارشد - ضروری است که این جنبه حیاتی را درک کرده و بر اساس آن عمل کنند. برای عملیاتی کردن این درک، یک اقدام محتاطانه برای سازمان‌ها می‌تواند این باشد که اهداف مسئولیت اجتماعی شرکتی را به طور محکم در بطن استراتژی‌های منابع انسانی خود بگنجانند. با انجام این کار، شرکت‌ها می‌توانند فضایی ایجاد کنند که به طور محسوسی برای بهبود نتایج سلامت روان مطلوب باشد. با این حال، این درهم‌آمیختگی مستلزم توجه دقیق به جزئیات و حس همدلی شدید نسبت به نیروی کار است. سوم، مدیران ارشد یا رهبران باید مکانیسم اساسی رابطه مسئولیت اجتماعی شرکتی و فرسودگی شغلی را درک کنند تا مشخص شود که آیا ابتکارات مسئولیت اجتماعی شرکتی شرکت موفق هستند یا خیر. این مطالعه نشان می‌دهد که شیوه‌های اخلاقی یک سازمان (یعنی مسئولیت اجتماعی شرکتی) می‌تواند با افزایش میزان امنیت روانی و کاهش سطح استرس، فرسودگی شغلی کارکنان را کاهش دهد. در نتیجه، مدیران یا رهبرانی که مایل به استفاده از فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی برای کاهش فرسودگی شغلی کارکنان هستند، باید با سطوح ادراکی کارکنان (یعنی امنیت روانی و استرس شغلی) و تغییرات آن به خوبی هماهنگ و آگاه باشند. به عنوان مثال، اگر احساس امنیت روانی یک کارمند پس از شرکت در فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی افزایش نیابد، ممکن است نشان دهنده ناکارآمدی شیوه‌های اخلاقی باشد. به این ترتیب، مدیران می‌توانند جریان فرآیندهای اساسی را برای تعیین اثربخشی مسئولیت اجتماعی شرکتی نظارت کنند. علاوه بر این، با بررسی دینامیک‌های پیچیده‌ای که در این ارتباط در هم تنیده شده‌اند، تشخیص ما حول نقش‌های واسطه‌ای حیاتی می‌چرخد که امنیت روانی و استرس شغلی ذاتاً در تعامل بین مسئولیت اجتماعی شرکتی و سلامت روان کارکنان ایفا می‌کنند. این عوامل که اغلب در حاشیه توجه قرار می‌گیرند، در واقع ارکان اصلی ایجاد یک محیط کاری مساعد از نظر ذهنی هستند. با توجه به این افشاگری‌ها، برای تیم‌های رهبری و مدیران، یک الزام قطعی است که تلاش‌های خود را به طور فعال به سمت ایجاد محیطی هدایت کنند که در آن امنیت روانی نه یک ناهنجاری، بلکه یک استاندارد باشد. چهارم، تحقق این امر می‌تواند با ایجاد فرهنگی آمیخته با شفافیت و تضمین حفظ کانال‌های ارتباطی باز حاصل شود. اطمینان از اینکه کارکنان آزادی بیان افکار خود را بدون هیچ گونه ترس پنهانی از انتقام‌جویی دارند، از اهمیت بالایی برخوردار است. علاوه بر این، ترویج فضایی از احترام متقابل و شمول، که در آن تنوع نه تنها تحمل می‌شود، بلکه مورد تجلیل قرار می‌گیرد، می‌تواند به طور

قابل توجهی به افزایش امنیت روانی در محیط کار کمک کند. برای تقویت این فرهنگ، تشویق بازخورد در تمام سطوح سلسله مراتب سازمان نیز ضروری است. پنجم، با تمرکز بر حوزه مدیریت استرس، تأکید بر استراتژی‌هایی که با هدف کاهش استرس مرتبط با کار طراحی شده‌اند، ضروری است. شواهد قانع‌کننده‌ای که تحقیقات ما ارائه می‌دهد، نشان‌دهنده همبستگی معناداری بین کاهش سطح استرس شغلی و کاهش اثرات مخرب امنیت روانی به خطر افتاده بر سلامت روان کارکنان است. در نتیجه، استراتژی‌های مدیریت استرس نه تنها باید بخش ذاتی فرهنگ سازمان باشند، بلکه باید به طور یکپارچه در استراتژی‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی آنها نیز ادغام شوند. ششم، مدیریت ارشد باید نقش محوری سلامت روان کارکنان را در شکل‌دهی به خلق و خو و رفتار در محیط کار به رسمیت بشناسد. و سازمان‌ها باید منابعی را برای ایجاد محیطی حمایتی که سلامت روان را تقویت می‌کند، اختصاص دهند. این امر می‌تواند از طریق گنجاندن ابتکارات آگاهی‌بخشی در مورد سلامت روان، ارائه خدمات مشاوره‌ای و پرورش گفتگویی صریح در مورد سلامت روان در سازمان محقق شود. هفتم، با توجه به نقش واسطه‌ای امنیت روانی در ارتباط بین مسئولیت اجتماعی شرکتی و فرسودگی شغلی کارکنان، سازمان‌ها باید ایجاد یک محیط کاری امن از نظر روانی را در اولویت قرار دهند. این امر می‌تواند با تحریک ارتباطات باز، پرورش روابط سازنده بین اعضای تیم و حمایت از فرهنگی سرشار از اعتماد و احترام متقابل محقق شود. با پرورش امنیت روانی، سازمان‌ها می‌توانند به کاهش استرس شغلی و در نتیجه فرسودگی شغلی کمک کنند.

این تحقیق پیامدهای قابل توجهی برای دانشگاهیان و متخصصان در حوزه روانشناسی سازمانی دارد. با تأکید بر ارتباط بین مسئولیت اجتماعی شرکتی و سلامت روان کارکنان، ما بر ضرورت تحقیقات بیشتر در مورد این موضوع حیاتی تأکید می‌کنیم. علاوه بر این، بررسی دقیق ما از عوامل واسطه‌ای، دانش ارزشمندی در مورد مکانیسم‌های اساسی و متغیرهای مشروط که ارتباط بین مسئولیت اجتماعی شرکتی و سلامت روان کارکنان را شکل می‌دهند، ارائه می‌دهد و در نهایت ظرفیت ما را برای درک، پیش‌بینی و حتی دستکاری این روابط متقابل تقویت می‌کند. علاوه بر این، مطالعه ما بر اهمیت در نظر گرفتن ویژگی‌های شغلی در تحقیقات مبتنی بر مسئولیت اجتماعی شرکتی تأکید می‌کند، زیرا این ویژگی‌ها به طور قابل توجهی بر ادراکات، نگرش‌ها و رفتار فرد در یک سازمان تأثیر می‌گذارند. با بررسی دقیق تأثیرات میانجی‌گر ویژگی‌های شغلی بر ارتباط بین مسئولیت اجتماعی شرکتی و واکنش‌های کارکنان، ما یک مسیر حیاتی برای تحقیقات آینده روشن می‌کنیم. در اصل، تحقیق حاضر گامی بزرگ در جهت درک تعامل پیچیده بین مسئولیت اجتماعی شرکتی، سلامت روان کارکنان و ویژگی‌های شغلی است. با روشن کردن این ارتباطات، تحقیق ما پایه‌ای برای تحقیقات و مداخلات بعدی با هدف افزایش رفاه کارکنان و شکوفایی سازمانی ایجاد می‌کند.

محدودیت و پیشنهادهای ذیل باید مورد توجه قرار گیرد:

۱- تحقیق حاضر به داده‌های نظرسنجی خوداظهاری جمع‌آوری شده از شرکت‌کنندگان متکی است، که تأیید سطح عینی اقدامات مسئولیت اجتماعی شرکتی را غیرممکن می‌سازد. میزان عینی مسئولیت اجتماعی شرکتی، مانند تعداد منابع اختصاص‌یافته برای اجرای انواع مختلف مسئولیت اجتماعی شرکتی، به طور مستقیم بر ادراکات و نگرش‌های کارکنان تأثیر نمی‌گذارد. البته، داده‌های عینی همچنین می‌توانند بر نحوه تفکر کارکنان در مورد فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی تأثیر بگذارند. در نتیجه، پیشنهاد می‌شود تحقیقات بیشتری برای ارزیابی تأثیرات مختلف مسئولیت اجتماعی شرکتی عینی و مسئولیت اجتماعی شرکتی ادراک‌شده بر دیدگاه‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان مورد نیاز است.

۲- در حالی که جوامع غربی و شرقی ممکن است اصول اساسی شیوه‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی را به اشتراک بگذارند (شاوون و همکاران، ۲۰۱۳؛ شن و همکاران، ۲۰۱۴)، نگرش‌ها و برداشت‌های اعضا نسبت به مسئولیت اجتماعی شرکتی بسته به فرهنگ ممکن است متفاوت باشد (شاوون و همکاران، ۲۰۱۳؛ شن و همکاران، ۲۰۱۴). با توجه مطالب قبل، از آنجایی که این مطالعه فقط از داده‌های شرکت‌های داخلی ایران استفاده می‌کند، نتایج باید با در نظر گرفتن زمینه‌های فرهنگی مختلف، به طور مناسب تفسیر شوند. پیشنهاد می‌شود تحقیق فوق از لحاظ فرهنگی در شرکت‌های مختلف با کارکردهای مختلف مورد بررسی قرار گیرد.

۳- تعمیم‌پذیری مطالعه‌ی حاضر ممکن است مستلزم بررسی دقیق باشد. اگرچه این تحقیق بینش قابل توجهی در مورد تعامل پیچیده‌ی بین مسئولیت اجتماعی شرکتی، امنیت روانی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی ارائه می‌دهد، اما زمینه‌ی خاص آن می‌تواند کاربردپذیری گسترده‌ی یافته‌ها را محدود کند. زمینه‌ی تحقیق، از جمله صنعت، اندازه‌ی سازمان و پیشینه‌ی فرهنگی نمونه، ممکن است بر روابط مشاهده‌شده تأثیر بگذارد. از این رو، پیشنهاد می‌شود تحقیقات آینده با هدف تکرار این مطالعه در زمینه‌های مختلف برای آزمایش تعمیم‌پذیری مدل و بررسی متغیرهای میانجی، زمینه‌ای بالقوه‌ی برای بررسی این موارد را در نظر بگیرند. و این احتمال را باید در نظر گرفت که کارمندانی که سطوح بالاتری از فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند، تلاش‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی سازمان خود را منفی‌تر درک کنند یا از نظر روانی احساس امنیت کمتری داشته باشند. تحقیقات آینده می‌توانند مدل‌های جایگزینی را آزمایش کنند که این اثرات معکوس بالقوه را در نظر می‌گیرند تا از استحکام یافته‌ها اطمینان حاصل شود. علیرغم نقاط قوت روش‌شناختی مطالعه، سوگیری‌های بالقوه یا عوامل مخدوش‌کننده می‌توانند بر نتایج تأثیر بگذارند. پیشنهاد می‌شود تحقیقات آینده این عوامل مخدوش‌کننده بالقوه را در نظر بگیرند و داده‌های چند منبعی یا چند روشی را برای کاهش بیشتر سوگیری‌های بالقوه در نظر بگیرند. در نهایت، این مطالعه در ارائه فرضیه‌های بیشتر مربوط به اثرات مسئولیت اجتماعی شرکتی و در نظر گرفتن متغیرهای واسطه‌ای مختلف، کوتاهی می‌کند.

منابع

- Aguilera, R. V., Rupp, D. E., Williams, C. A., & Ganapathi, J. (2007). Putting the s back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations. *Academy of Management Review*, 32, 836–863.
- Aguinis, H. (2011). Organizational responsibility: Doing good and doing well. In S. Zedeck (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 855–879).
- Ahmad, A. (2010). Work-family conflict among junior physicians: Its mediating role in the relationship between role overload and emotional exhaustion. *Journal of Social Sciences*, 6(2), 265–271.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Badri, L. E., Aasri, M. R., Meryem Houmaïr, & Anouar Faïteh. (2025). Impact of corporate social responsibility on companies' value creation: evidence from listed Moroccan companies. *Discover Sustainability*, 6(1).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Beehr, T. A., Jex, S. M., Stacy, B. A., & Murray, M. A. (2000). Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 391–405.

- Birnbaum, H. G., Kessler, R. C., Kelley, D., Ben-Hamadi, R., Joish, V. N., & Greenberg, P. E. (2010). Employer burden of mild, moderate, and severe major depressive disorder: Mental health services utilization and costs, and work performance. *Depression and anxiety*, 27(1), 78–89.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & Society*, 38(3), 268–295.
- Cachon, R. G., Blanco, G. A., Díez, M. F. and Ortégón, L. (2025), From Corporate Social Responsibility to Employee Mental Well-Being: The Differential Role of Social and Psychological Capital in Companies' Rural Depopulation Areas. *Corp Soc Responsib Environ Manag*, 32: 5606-5620.
- Chen, M. F., Lin, C. P., & Lien, G. Y. (2011). Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention. *The Service Industries Journal*, 31(8), 1327–1345.
- Cheah, J. S. S., & Lim, K.-H. (2023). Effects of internal and external corporate social responsibility on employee job satisfaction during a pandemic: A medical device industry perspective. *European Management Journal*, 42(4).
- Collins, J. J., Baase, C. M., Sharda, C. E., Ozminkowski, R. J., Nicholson, S., Billotti, G. M., Turpin, R. S., Olson, M., & Berger, M. L. (2005). The assessment of chronic health conditions on work performance, absence, and total economic impact for employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(6), 547–557.
- De Roeck, K., El Akremi, A., & Swaen, V. (2016). Consistency matters! How and when does corporate social responsibility affect employees' organizational identification? *Journal of Management Studies*, 53(7), 1141–1168.
- DeJoy, D. M., Wilson, M. G., Vandenberg, R. J., McGrath-Higgins, A. L., & Griffin-Blake, C. S. (2010). Assessing the impact of healthy work organization intervention. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 139–165.
- Demerouti, E. (2024). Burnout: a comprehensive review. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft*, 78(4), 492–504.
- Pramudita, N. D. P. D., Mayasari, N. A., & Almoza, N. F. M. L. (2025b). Job stress, job burnout, and turnover intention in employees of digital education platform and book provider company PT. XYZ. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(2), 646–654.
- Durrah, O. (2023). Do we need friendship in the workplace? The effect on innovative behavior and mediating role of psychological safety. *Current Psychology*, 42(32), 28597–28610.
- Evans-Lacko, S., & Knapp, M. (2016). Global patterns of workplace productivity for people with depression: Absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 51(11), 1525–1537.
- Farooq, O., Payaud, M., Merunka, D., & Valette-Florence, P. (2014). The impact of corporate social responsibility on organizational commitment: Exploring multiple mediation mechanisms. *Journal of Business Ethics*, 125, 563–580.
- Fatima, T., & Elbanna, S. (2023). Corporate social responsibility (CSR) implementation: A review and a research agenda towards an integrative framework. *Journal of Business Ethics*, 183(1), 105–121.
- Fyhn, B., Bang, H., Sverdrup, T. E., & Schei, V. (2023). Safe among the unsafe: Psychological safety climate strength matters for team performance. *Small Group Research*, 54(4), 439–473.
- Gillan, S. L., Koch, A., & Starks, L. T. (2021). Firms and social responsibility: A review of ESG and CSR research in corporate finance. *Journal of Corporate Finance*, 66, 101889.
- Hong, Y., & Roh, T. (2024). The Effect of Corporate Social Responsibility on Workplace Safety: The Significance of Employees' Moral Identity. *Behavioral Sciences*, 14(6), 429.
- Hwang, Y. S., & Kim, B. J. (2021). “The Power of a Firm's Benevolent Act”: The influence of work overload on turnover intention, the mediating role of meaningfulness of work and the moderating effect of CSR activities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3780.
- Jacobson, N. C., & Newman, M. G. (2017). Anxiety and depression as bidirectional risk factors for one another: A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 143(11), 1155–1200.

- Jones, D. A., Newman, A., Shao, R., & Cooke, F. L. (2019). Advances in employee-focused micro-level research on corporate social responsibility: Situating new contributions within the current state of the literature. *Journal of Business Ethics*, 157, 293–302.
- Kahn, R. L., & Byosiore, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, 2nd ed., pp. 571–650). Consulting Psychologists Press, Inc.
- Kim, B. J., Jung, S. Y., & Jung, J. (2022). “Does a good firm diminish the bad behavior of its employees?”: The sequential mediation effect of organizational trust and organizational commitment, and the moderation effect of work overload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6666.
- Kim, B. J., Kim, M. J., & Kim, T. H. (2021). “The power of ethical leadership”: The influence of corporate social responsibility on creativity, the mediating function of psychological safety, and the moderating role of ethical leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 2968.
- Kim, B. J., Nurunnabi, M., Kim, T. H., & Jung, S. Y. (2018). The influence of corporate social responsibility on organizational commitment: The sequential mediating effect of meaningfulness of work and perceived organizational support. *Sustainability*, 10(7), 2208.
- Lai, C. S., Chiu, C. J., Yang, C. F., & Pai, D. C. (2010). The effects of corporate social responsibility on brand performance: The mediating effect of industrial brand equity and corporate reputation. *Journal of Business Ethics*, 95, 457–469.
- Liang, Q., & Yin, F. (2025). An empirical study on job burnout among university counselors and the improvement of occupational happiness. *Frontiers in Psychology*, 16.
- Ma, W., Li, R. Y. M., Manta, O., & Alzuman, A. (2024). Balancing Wellbeing and Responsibility: CSR’s Role in Mitigating Burnout in Hospitality under UN-SDGs. *Sustainability*, 16(8), 3374.
- Maslach, C. (2001). What have we learned about burnout and health? *Psychology & Health*, 16(5), 607–611.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.
- Matthews, R. A., Winkel, D. E., & Wayne, J. H. (2014). A longitudinal examination of role overload and work–family conflict: The mediating role of inter domain transitions. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 72–91.
- Paruzel, A., & Maier, G. (2024). When is Corporate Social Responsibility Associated with Stress? Investigating the Dark Side of CSR. *Academy of Management Proceedings*, 2024(1).
- Peng, C. W., & Yang, M. L. (2014). The effect of corporate social performance on financial performance: The moderating effect of ownership concentration. *Journal of Business Ethics*, 123, 171–182.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell, J. J., Jr. (1997). Preventive stress management in organizations (pp. 1–19). American Psychological Association.
- Liu, Y., Cherian, J., Ahmad, N., Han, H., de Vicente-Lama, M., & Ariza-Montes, A. (2023). Internal Corporate Social Responsibility and Employee Burnout: An Employee Management Perspective from the Healthcare Sector. *Psychology research and behavior management*, 16, 283–302.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(7), 893–917.
- Saeidi, S. P., Sofian, S., Saeidi, P., Saeidi, S. P., & Saeidi, S. A. (2015). How does corporate social responsibility contribute to firm financial performance? The mediating role of competitive advantage, reputation, and customer satisfaction. *Journal of Business Research*, 68(2), 341–350.

- Shafaei, A., Nejati, M., Omari, M., & Sharafizad, F. (2024). Inclusive leadership and workplace bullying: A model of psychological safety, self-esteem, and embeddedness. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 31(1), 41–58.
- Shirom, A., Westman, M., Shamai, O., & Carel, R. S. (1997). Effects of work overload and burnout on cholesterol and triglycerides levels: The moderating effects of emotional reactivity among male and female employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(4), 275–288.
- Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. (2014). Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate. *Journal of Business Ethics*, 129(3), 635–647.
- Stojanović, A., Arsic, S., Milosevic, I., Mihajlovic, I., & Spasojevic Brkic, V. (2025). Analyzing the Impact of Corporate Social Responsibility on Employee Satisfaction Using a Hybrid SEM-ANN Approach. *Sustainability*, 17(9), 4009.
- Spector, P. E. (1998). A control theory of the job stress process. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 153–169). Oxford University Press.
- Velte, P. (2021). Determinants and consequences of corporate social responsibility assurance: A systematic review of archival research. *Society and Business Review*, 16(1), 1–25.
- Vilanova, M., Lozano, J. M., & Arenas, D. (2009). Exploring the nature of the relationship between CSR and competitiveness. *Journal of Business Ethics*, 87, 57–69.
- Yip, B., Rowlinson, S., & Siu, O. L. (2008). Coping strategies as moderators in the relationship between role overload and burnout. *Construction management and economics*, 26(8), 871–882.
- Zeshan, M., Rasool, S., Cerchione, R., Centobelli, P., & Morelli, M. (2025). The impact of digitalization on CSR commitment: The role of human resource management system and employee autonomy. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 32(2), 1618–1630.
- Zhao, Q., & Wu, D. (2025). CSR and corporate science. *Economics of Innovation and New Technology*, 1–30.