

ارزیابی تأثیر جو سازمانی، ادراک از حمایت سازمانی و فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی (مورد مطالعه: شعب ۵ و ۶ سازمان تأمین اجتماعی تهران)

دل آرام ابراهیمی^۱

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۸/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۱/۲۲

Evaluating the effect of organizational climate, perception of organizational support and job burnout on job satisfaction (Case study: Branches ۵ and ۶ of Tehran Social Security Organization)

Delaram Ebrahimi^۱

^۱ Master of Business Management, Department of Business Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

Received: (۱۴/۱۱/۲۰۱۹) Accepted: (۲۵/۰۱/۲۰۲۰)

چکیده

هدف از این پژوهش ارزیابی تأثیر جو سازمانی، ادراک از حمایت سازمانی و فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی (مورد مطالعه: شعب ۵ و ۶ سازمان تأمین اجتماعی تهران) می باشد. این تحقیق از نظر استراتژی پژوهش از نوع کاربردی؛ از نظر هدف توصیفی می باشد. داده های تحقیق از طریق سوالات پنج گزینه ای لیکرت موجود در پرسشنامه تحقیق جمع آوری خواهد شد. داده های این تحقیق به صورت میدانی تهیه خواهد شد. همچنین روش تحقیق حاضر از نظر شیوه گردآوری داده ها از نوع پیمایش می باشد. جامعه ی مورد مطالعه شامل کلیه ی کارکنان شعب ۵ و ۶ سازمان تأمین اجتماعی شهر تهران است. روش نمونه گیری بکار برده شده در این پژوهش از نوع در دسترس می باشد. بر اساس جدول مورگان از یک جامعه ی ۸۰۰ نفری ۲۶۱ نفر به عنوان نمونه ی مورد پژوهش انتخاب می شوند. نتایج پژوهش نشان داد که جو سازمانی بر ادراک از حمایت سازمانی تأثیر مثبت معناداری دارد. جو سازمانی بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی دارد. جو سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد. ادراک از حمایت سازمانی بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی دارد. ادراک از حمایت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد. فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی تأثیر منفی دارد. همچنین تمام فرضیه های پژوهش تایید شدند.

واژه های کلیدی

جو سازمانی، ادراک از حمایت سازمانی، فرسودگی شغلی، رضایت شغلی

Abstract

The purpose of this study was to evaluate the effect of organizational climate, perception of organizational support and burnout on job satisfaction (Case study: Branches ۵ and ۶ of Tehran Social Security Organization). This research is applied in terms of research strategy; In terms of purpose, it is descriptive. Research data will be collected through Likert five-choice questions in the research questionnaire. The data of this research will be prepared in the field. Also, the method of the present research is survey in terms of data collection method. The study population includes all employees of branches ۵ and ۶ of Tehran Social Security Organization. The sampling method used in this study is available. According to Morgan's table, ۲۶۱ people from a population of ۸۰۰ are selected as the sample. The results showed that organizational climate has a significant positive effect on perception of organizational support. Organizational climate has a negative effect on burnout. Organizational climate has a positive effect on job satisfaction. Perception of organizational support has a negative effect on burnout. Perception of organizational support has a positive effect on job satisfaction. Burnout has a negative effect on job satisfaction. Also, all research hypotheses were confirmed.

Keywords

Organizational atmosphere, perception of organizational support, burnout, job satisfaction.

مقدمه

یکی از عواملی که در بقای سازمان ها بسیار موثر است عامل نیروی انسانی است. هر فرد سعی می کند شغلی را انتخاب کند که علاوه بر تامین نیازهای مادی، نیازهای روانی او را نیز تامین نماید. به طور کلی موفقیت هر سازمان تا حدود زیادی بستگی به تلاش و رضایت کارکنان سازمان دارد. شاید بتوان گفت کارکنانی که دارای روحیه بالاتر، خلاقیت و مهارت هستند، از رضایت شغلی بهتر و بالاتری برخوردار هستند. هنگامی که کارکنان به سازمان ها می پیوندند، مجموعه ای از خواسته ها، نیازها و آرزوها را که باعث ایجاد انتظارات شغلی می شود، با خود وارد سازمان می نمایند. پاسخ های سازمان به خواسته ها و توقعات کارکنان، احساس مثبت یا منفی افراد به شغل خود (رضایت یا ناراضی شغلی) را شکل می دهد. در واقع رضایت شغلی نشان دهنده میزان رابطه توقعات کارکنان با پاداش های سازمان است (حقانی و شهرکی، ۱۳۹۹). بنابراین پژوهش حاضر به بحث پیرامون رضایت شغلی می پردازد.

از سوی دیگر، در عصر حاضر سازمان های مختلف با تشکیلات کوچک و بزرگ شدیداً در زندگی افراد نفوذ کرده و بسیاری از مردم نیز بخش مهمی از وقت خود را در آنها سپری می کنند. مفهومی که در سالیان اخیر توجه روانشناسان را به خود معطوف ساخته است همانا از پا درآمدن، از رمق افتادن، بی حالی، سستی و رخوت متصدی شغل است که در اصطلاح به آن فرسودگی شغلی^۱ گفته می شود (کشته گر و همکاران، ۱۳۹۳). فرسودگی شغلی واکنشی ممتد به محرک های تنش زای مزمن عاطفی و بین فردی در کار می باشد و به کمک سه بعد خستگی عاطفی^۲، مسخ شخصیت^۳ و فقدان موفقیت فردی^۴ (حس ناکارآمدی) توصیف می شود (تقی پور، ۱۳۹۵). فرسودگی شغلی ممکن است باعث کاهش کیفیت ارائه خدمات و عاملی برای دست کشیدن از شغل، غیبت از کار یا روحیه ضعیف باشد. نشانگان فرسودگی شغلی، یک اختلال روانی نیست، ولی در طی زمان به آهستگی گسترش می یابد و ممکن است به یک ناتوانی روانی تبدیل شود. علائم و نشانه های فرسودگی شغلی بیانگر این مطلب است که فرسودگی فرآیندی متشکل از فشار شغلی و عدم سازگاری است (رحمانی و همکاران، ۱۳۹۵). بر این اساس پژوهش حاضر به بررسی فرسودگی شغلی می پردازد.

از طرفی فقدان حمایت سازمانی^۵ و عدم توجه به تفکر و توانایی های انسان به عنوان جزئی از فرسودگی شغلی، باعث کاهش موفقیت فردی و پیشرفت شخصی می شود. حمایت سازمانی، موجب رفتارهای مطلوبی در سازمان مانند: انصاف و مساوات، حمایت سرپرست، پاداش های سازمانی و زمینه های شغلی می شود. پرواضح است که هر چه کارکنان با حمایت بیشتر سرپرست روبه رو می شوند، رفتار و عملکرد مطلوب تر آنها را به دنبال خواهد داشت (ابرقویی و جعفرپور، ۱۳۹۶). پرورش روابط حمایتی در محل کار ممکن است به روند موفق سازمان کمک کند و ممکن است سلامت کارکنان را بهبود دهد (لایتر و مسلاچ، ۲۰۱۴). در واقع بهبود کیفیت زندگی کاری مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به حمایت سازمانی و تدوین سیاست های حمایت گرانه از منابع انسانی است (پورقاز و صالحی راد، ۱۳۹۵). بر این اساس پژوهش حاضر به بحث در خصوص ادراک از حمایت سازمانی می پردازد.

همچنین، جو سازمانی یکی از ابعادی است که در هر واحد سازمانی نشان دهنده فضای اجتماعی حاکم بر آن واحد می باشد. جو سازمانی حاکم بر یک واحد می تواند در موفقیت آن واحد در زمینه های مختلف تأثیرگذار باشد. جو سازمانی از عوامل مهم تأثیر گذار بر رضایت شغلی می باشد (احمدی اردکانی و همکاران، ۱۳۹۷). بر این اساس پژوهش حاضر به بحث در خصوص جو سازمانی و تأثیر آن بر رضایت شغلی می پردازد. بر اساس آنچه بیان شد و با توجه به پژوهش آپلمبوم^۶ و همکاران (۲۰۱۹) محرز گردید که رضایت شغلی تحت تأثیر جو سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و فرسودگی شغلی است. اما علی رغم اهمیت موضوع، تا کنون پژوهشگران و محققان به بررسی این مهم نپرداخته اند، هرچند هریک از این متغیرها در پژوهش های مختلف مورد بحث و بررسی قرار گرفته اند اما

۱. Burnout
۲. Emotional Exhaustion
۳. Depersonalization
۴. accomplishment Personal
۵. Organisational support
۶. Leiter & Maslach
۷ Appelbaum

موضوع مورد بحث به صورت مدلی واحد توسط محققین و پژوهشگران قرار نگرفته است و در این خصوص خلل تجربی و موضوعی به چشم می‌خورد. بنابراین پژوهش حاضر با هدف ارزیابی تأثیر جو سازمانی، ادراک از حمایت سازمانی و فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی شعب ۵۰۶ سازمان تأمین اجتماعی تهران به منظور رفع خلل تجربی موجود در این زمینه و همچنین بهبود عملکرد سازمانی و تحقق اهداف سازمانی انجام خواهد شد. با توجه به مطالب بیان شده سؤال اصلی پژوهش حار به صورت زیر بیان می‌شود:

جو سازمانی، ادراک از حمایت سازمانی و فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی کارکنان شعب ۵۰۶ سازمان تأمین اجتماعی تهران چه تأثیری دارد؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق :

جو سازمانی

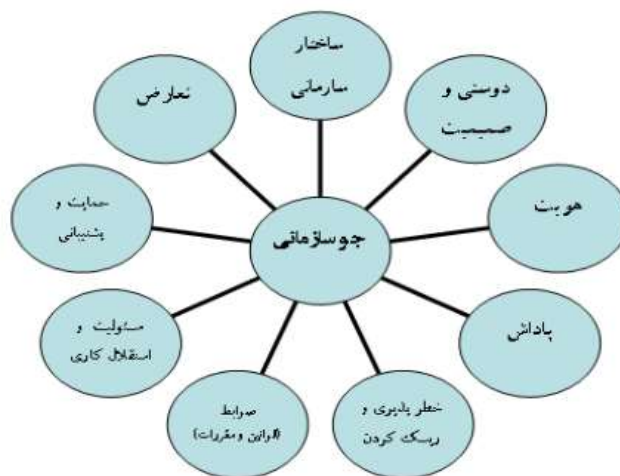
جو سازمانی از محبوبترین و معروفترین موضوعات در زمینه تحقیقات در حوزه روان شناسی صنعتی سازمانی است. این مفهوم از اصلی ترین و خاص ترین اصطلاحات کشف شده مفاهیم مدیریت است. مفهوم جو سازمانی اولین بار در اواخر ده ۱۹۵۰ بیان شد. جو سازمانی به تصور، احساسات و ارزشهای کارمندان به محیط کارشان اطلاق می شود. همین طور احساس تعهد نسبت به سازمان، حس اعتماد و تعلق، اعتماد به نفس و وفاداری را نیز در بر می گیرد. جو کاری تحت تاثیر عوامل مختلفی نظیر فضای فیزیکی، قوانین سازمانی حاکم بر محیط کار و خصوصیات رفتاری افراد در محیط کار قرار می گیرد.

مکلری و هنسلی، جو سازمانی را جنبه کیفی بین روابط افراد در یک سازمان می دانند که بستگی به درک افراد از کار و مقام او و دیگر اعضاء در سازمان دارد. این ادراکات عمدتاً به وسیله ی مشارکت افراد در سازمان تعیین می شود و مجموعه رفتار آنها روابط کاری افراد را به وجود می آورد. بر اساس نظر جرج لیتوین و روبرت استرینجر جو سازمانی عبارت است از ادراکات فرد از نوع سازمانی که در آن کار می کند (امراللهی و همکاران، ۱۳۹۷).

از دیدگاه بلوم، جو سازمانی عبارتند از شرایط، نیروها و محرک های خارجی که بر انسان ها تاثیر می گذارد. وی محرک های خارجی را در عوامل فیزیکی - اجتماعی و فکری خلاصه کرده و دامنه می تغییرات جو سازمانی را از درونی ترین فعل و انفعالات اجتماعی تا نیروهای خیلی بیرونی، فرهنگی وس از مانی گزارش کرده است جو سازمانی به اعتقاد فرنچ و همکارنش عبارت از یک پایگاه قوی از ادراک درباره ویژگی ها و کیفیت سازمانی می باشد. به عبارت دیگر ، جو سازمانی به ادراک مشترک از خط مشی ها، عادات و رویه های رسمی و غیر رسمی گفته می شود (محمدی ، ۱۳۹۸).

ابعاد جو سازمانی

از دیدگاه لیتوین و استرینجر آرینز" و همکاران (۲۰۰۰) دو بعد دیگر نیز برای جو سازمانی در نظر گرفته اند: (ز حمایت) چالش و ریسک کردن. لیتوین و استرینجر در تحقیقی ابعاد جو سازمانی را به ۹ بعد؛ هویت، تعارض، ساختار، دوستی (صمیمیت)، مسوولیت، پشتیبانی، ضوابط، خطر پذیری، پاداش تقسیم نموده است (رزازی و همکاران، ۱۳۹۷).



شکل ۱. ابعاد جو سازمانی از دیدگاه لیتوین و استرینجر

حمایت سازمانی ادراک شده

نخستین بار آیزنبرگر و همکارانش در سال ۱۹۸۶ با انتشار مقاله ای در مجله روانشناسی کاربردی مفهوم حمایت ادراک شده از سوی سازمان را معرفی کردند. طبق تعریف آیزنبرگر و همکارانش کارکنان زمانی از سوی سازمان احساس حمایت میکنند که سازمان برای همکاری هایشان ارزش قائل شود و به رفاه آنها اهمیت دهد. با اینکه تعداد مطالعات انجام شده در این حوزه تا اواسط دهه نود اندک بود، ولی در سالهای اخیر تعداد پژوهش ها در این زمینه افزایش یافته است (ایزنبرگر ۱ و همکاران، ۲۰۱۶). حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم یافته افراد در این راستا است که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضایش ارزش قائل و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آنها است. کارکنانی که حمایت سازمانی ادراک شده زیادی را تجربه می کنند، این احساس را دارند که باید با توجه به رفتارها و نگرش های مناسبی در سازمان ایفای نقش کنند تا عمل آنها در راستای منافع سازمان متبوع شان باشد و بدین وسیله حمایت سازمان را جبران نمایند. حمایت سازمانی درک شده به برداشت کارکنان از میزان توجه سازمان به تلاش سلامتی و آسایش آنها اشاره دارد (همان منبع).

فرسودگی شغلی

سندرم فرسودگی شغلی یک پاسخ به تنش شغلی است. واژه فرسودگی اولین بار توسط فرویدنبرگر در سال ۱۹۷۴ هنگامی مطرح شد که او وضعیتی از خستگی و یأس فزاینده را در افرادی که خدمات مراقبتی ارائه می دادند شناسایی کرد (تقی پور، ۱۳۹۵). فرسودگی یک نشانه تنش شغلی نبوده بلکه نتیجه پایانی تنش شغلی "مدیریت نشده" است که به صورت احساس واماندگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش کسب دستاوردهای فردی شغلی (نداشتن موفقیت فردی در شغل) بروز می کند. احساس واماندگی عاطفی، احساس هیجانی بودن بیش از حد و درماندگی توسط شخصی است که کار می کند. مسخ شخصیت به گسترش زوال شخصیت، حالت بی احساسی و بی تفاوتی نسبت به مددجویان اطلاق می گردد. کاهش کسب دستاوردهای فردی شغلی زمانی رخ می دهد که احساس رقابت و بدست آوردن موفقیت در کار کردن با افراد کاهش می یابد. کارکنان کادر بهداشت و درمان به طور ویژه مستعد فرسودگی شغلی هستند، چرا که آنها با بیماری، درد، عذاب و مرگ مددجویان مواجه هستند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۳). با نظر به این که با وجود عوامل مختلف بوجود آورنده فرسودگی شغلی، این تحقیق بر آن است که این عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی را در کادر بهداشت و درمان به لحاظ تئوری و نظری بررسی نماید.

رضایت شغلی

هان و همکاران (۲۰۱۵)، رضایت شغلی را به عنوان تعاملات عاطفی فرد نسبت به نقش های خود در نظر گرفته اند و عقیده دارند که رضایت به پاسخ عاطفی نسبت به شغل فرد اشاره می کند و این حالت زمانی حاصل می شود که تجارب شغلی به ارزش ها و نیازهای فرد مربوط می شود. بنا به گفته نوپ"، رضایت به احساس کام یافتگی نیازها و خواسته ها اشاره دارد، و به عقیده وی داوری فرد در خصوص آنچه در شغل به وقوع می پیوندد، رضایت او از شغل را تحت تأثیر قرار می دهد (نوپ، ۱۹۹۴، به نقل از هومن، ۱۳۹۱). رضایت شغلی یک حالت هیجانی مثبت است که در نتیجه ی ارزیابی شرایط محیط کاری، ویژگی ها و نیازهای شغلی حاصل می گردد و آنچه را که یک فرد دارد در برابر آنچه خواستار آن است مورد بررسی قرار می دهد؛ عواملی مانند حمایت های اجتماعی، پیشرفت و موفقیت کاری و توسعه فردی، ماهیت کار، سیستم پاداش دهی برابر، ارتقاء، نظارت کیفی، همکاران پشتیبان، و شرایط کاری مساعد در بوجود آمدن آن دخیل اند (گل پرور، ۱۳۹۵).

ابعاد رضایت شغلی

رضایت شغلی به عنوان تمایلات عاطفی فرد نسبت به نقش های شخصی خود در نظر گرفته شده است در واقع رضایت از شغل به عنوان نگرش کلی فرد نسبت به شغلش یک مفهوم کلی با ابعاد گوناگون است. در حقیقت یک فرد هم می تواند نگرش هایی را نسبت به هر یک از جنبه های شغلی اش فرض نماید و هم می تواند یک نگرش مرکب نسبت به شغل به عنوان یک کل در نظر گیرد که این یک کل نتیجه ای است که فرد از مجموعه رضایت ها در ابعاد و جنبه های مختلف شغلی تجربه می نماید (کرامت، ۱۳۹۵). کندال و اسمیت، ۱۹۶۹ به ابعاد پنج گانه شغلی اشاره دارند:

(الف) ماهیت کار: خصوصیات و ویژگی های شغلی فرد.

- (ب) حقوق و دستمزد: میزان رضایتی که فرد از حقوق دریافتی خود در مقابل دریافتی دیگران دارد.
- (ج) فرصت ارتقاء: فرصت پیشرفت در سلسله مراتب سازمانی
- (د) نظارت و سرپرستی: نحوه ارتباط فرد با سرپرست به صورت مستقیم و توانایی سرپرست در ارائه حمایت‌های رفتاری و کمک‌های فنی
- (ه) همکاران: کارایی و کارآمدی همکاران از بعد شغلی و از بعد اجتماعی که حامی فرد می‌باشد (محمدزاده و مهره‌وزان، ۱۳۹۶).

پیشینه تحقیق:

جدول ۱. خلاصه نتایج پیشینه‌های تحقیق

نویسنده	سال	عنوان	نتایج
			پیشینه داخلی
لک زائی و همکاران	۱۳۹۹	اثر جو سازمانی بر تمایل به ترک سازمان با میانجیگری رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دبیران متوسطه منطقه ۵ آموزش و پرورش شهر تهران)	یافته‌های پژوهش نشان دهنده وجود رابطه معنادار بین اثر جو سازمانی بر تمایل به ترک سازمان دارد. همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه بین اثر جو سازمانی و تمایل به ترک سازمان را تعدیل می‌کنند.
احمدی	۱۳۹۹	بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری جو اخلاقی کارمندان شهرداری تهران	پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش گردآوری داده‌ها، یک پژوهش توصیفی-پژوهشی است و از نظر هدف کاربردی می‌باشد. در نهایت در دو قسمت آمار توصیفی و آمار استنباطی نتایج حاصل از این پژوهش ارائه شده است.
پور عسکر امیری	۱۳۹۹	بررسی تأثیر جو سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی	بررسی‌ها نشان داد: رفتار مدیران و همچنین بیان روشن اهداف و برنامه‌های سازمان به کارکنان، باعث تقویت جو اعتماد در سازمان می‌گردد. پایداری و جامعه عمل پوشاندن مدیران و رهبران به تعهدات و وعده‌های خود باعث می‌گردد که آنها از این طریق، از اعتبار لازم در سازمان برخوردار شوند و اعتماد کارکنان را نسبت به خود جلب کنند.
مرادی و زندیه	۱۳۹۹	بررسی تأثیر جو محیط کار بر رضایت شغلی: نقش میانجی‌گری فرسودگی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده	نتایج نشان داد، جو محیط کار بر حمایت سازمانی ادراک شده به میزان ۸۰٪ تاثیر مثبت و معناداری دارد. حمایت سازمانی ادراک شده بر فرسودگی شغلی به میزان ۵۹٪- تاثیر منفی و معناداری دارد. فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی به میزان ۸۷٪- تاثیر منفی و معناداری دارد. جو محیط کار بر فرسودگی شغلی به میزان ۶۵٪- تاثیر منفی و معناداری دارد. حمایت سازمانی ادراک شده بر رضایت شغلی به میزان ۲۱٪ تاثیر مثبت و معناداری دارد و جو محیط کار بر رضایت شغلی به میزان ۱۴٪ تاثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد میشود که تبیین هر چه بیشتر چشم انداز، ماموریت و اهداف، مدیران را قادر میسازد تا جوکاری مثبتی را در سازمان ایجاد کنند و از طریق ارتباط در فضای صمیمی تر و بازخورد مستمر، گشودگی میان مدیران و کارکنان برقرار شود تا روحیه‌ی آنان بهبود یابد.
زاد فرج و همکاران	۱۳۹۹	بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر رضایت شغلی باتوجه به نقش میانجی‌گری رضایت شغلی و نقش تعدیلگر درگیری شغلی (مطالعه موردی: شرکت مهندسی وتوسعه گاز ایران)	نتایج به دست آمده مؤید آن است که حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین تعهد سازمانی بر رضایت شغلی تأثیرگذار است. در نهایت نقش میانجی‌گری رضایت شغلی در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی و نیز نقش تعدیلگر درگیری شغلی در رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی به اثبات رسید.
سعیدی حقیقت	۱۳۹۸	بررسی تأثیر دگرگون سازی	براساس نتایج تحقیق، فرضیه‌های اصلی و فرعی تایید گردید. مطابق نتایج

<p>شغلی و رضایت شغلی از طریق متغیر میانجی فرسودگی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده(مورد مطالعه: بانک مهر اقتصاد استان گلستان)</p>	<p>حاصل از فرضیه های اصلی، دگرگون سازی شغلی بر رضایت شغلی از طریق متغیرهای میانجی فرسودگی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده تاثیر معنی داری دارد و همچنین مطابق نتایج حاصل از فرضیه های دگرگون سازی شغلی بر رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده بصورت مستقیم و معنادار تاثیر داشته و تاثیر دگرگون سازی شغلی بر فرسودگی شغلی بصورت معکوس و معنادار می باشد. حمایت سازمانی ادراک شده بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی دار داشته ولی بر فرسودگی شغلی تاثیر معکوس و معنی داری می باشد و نهایتا فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی دارای تاثیر معکوس و معنادار می باشد.</p>
<p>بررسی تاثیر انزوای شغلی بر قصد ترک خدمت کارکنان با نقش میانجی خودکارآمدی، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی</p>	<p>نتایج این مطالعه نشان داد که انزوای شغلی بر خودکارآمدی، رضایت شغلی تاثیر منفی معنادار دارد و بر فرسودگی شغلی تاثیر معنادار مثبت داشت اما تاثیر مستقیم آن بر روی قصد ترک خدمت معنادار نبود. همچنین یافته ها نشان داد که خودکارآمدی بر رضایت شغلی تاثیر مثبت معنادار دارد و بر قصد ترک خدمت تاثیر معنادار منفی داشت. اما تاثیر مستقیم آن بر روی فرسودگی شغلی معنادار نبود. همچنین یافته ها نشان داد که هر سه متغیر رضایت شغلی، خودکارآمدی و فرسودگی شغلی نقش میانجی معنادار بر رابطه بین انزوای شغلی بر قصد ترک خدمت دارند. در راستای نتایج فرضیات این مطالعه می توان بیان نمود که کارکنانی که سطح انزوای پایینی دارند، تمایل کمتری به فرسودگی شغلی دارند که به نوبه خود باعث افزایش احتمال کارایی آنها در کار می شود.</p>
<p>پیش بینی انگیزش و رضایت شغلی معلمان بر اساس جو سازمانی مدارس</p>	<p>نتایج پژوهش نشان داد که خرده مقیاس رفتار معلمان به اشتغال، رابطه منفی و خرده مقیاس های رفتار حمایتی و رفتار صمیمی رابطه مثبت در پیش بینی انگیزش شغلی معلمان داشته اند. همچنین خرده مقیاس رفتار معلمان به اشتغال بر رضایت شغلی، رابطه منفی و خرده مقیاس رفتار همکارانه رابطه مثبت در پیش بینی رضایت شغلی معلمان داشته است. معلمان مرد در مقایسه با معلمان زن از انگیزش شغلی بالاتری برخوردارند. معلمان دارای استخدام رسمی در مقایسه با معلمان با استخدام قراردادی از انگیزش و رضایت شغلی بالاتری برخوردارند، از سوی دیگر رابطه معنی دار بین جنسیت و رضایت شغلی، وضع تاهل و رضایت شغلی، سطح تحصیلات با انگیزش و رضایت شغلی مشاهده نشد بنابراین جو سازمانی میتواند بر انگیزش و رضایت شغلی معلمان تاثیر بگذارد.</p>
<p>تاثیر جو سازمانی بر نقش واسطه خلاقیت و رضایتمندی شغلی کارکنان بیمه تامین اجتماعی</p>	<p>باتوجه به یافته های بدست آمده از گردآوری داده ها، تمامی فرضیات تایید گردید بطوریکه میان رضایت مند کارکنان و خلاقیت آنان با جو سازمانی ارتباط معناداری مشخص شد و جو سازمانی بر خلاقیت کارکنان و رضایت مند شغلی آنان موثر بود یعنی قابلیت پیش بینی آن را دارد. باتوجه به نتایج حاصل از یافته های تحقیق؛ باید خاطر نشان داشت که مولفه های جو سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان و بهبود خلاقیت آنان تاثیر مستقیم و معناداری دارد و همچنین تاثیر رضایت شغلی کارکنان بر بهره وری نیروی انسانی مستقیم و معنادار است.</p>
<p>تاثیر عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی با توجه به نقش واسطه جو اخلاقی در سازمان(مطالعه موردی اداره کل امور مالیاتی استان کرمانشاه)</p>	<p>نتایج تجزیه و تحلیل داده ها حاکی از این بوده است که عدالت سازمانی اثر منفی بر فرسودگی شغلی و اثر مثبت بر جو اخلاقی دارد، از طرفی عدالت توزیعی اثر منفی بیشتری بر فرسودگی شغلی نسبت به عدالت رویه ای دارد و همچنین جو اخلاقی بر فرسودگی شغلی و ابعاد آن نیز دارای تاثیر منفی می باشند.</p>

فرائی و طهرانی
کیان
۱۳۹۸

احمدی اردکانی
و همکاران
۱۳۹۷

شیاسی و گروسی
۱۳۹۷

محمدی مطلق و
همکاران
۱۳۹۷

نتایج نشان داد پیش بینی فرسودگی شغلی براساس ویژگی های شغلی معنادار است. همچنین رضایت شغلی به طور معناداری می تواند فرسودگی شغلی را در جهت منفی پیش بینی کند. براساس این نتایج می توان نتیجه گیری کرد که ویژگی های شغل و رضایت شغلی بر فرسودگی شغلی اثر می گذارد.	پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس ویژگی های شغل و رضایت شغلی	۱۳۹۷	سلطان قلی و رحیمی
نتایج نشان داد که بین رضایت از زندگی و اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیرهای رضایت از زندگی و اشتیاق شغلی قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی هستند و ۳۱ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را در بین کارکنان پیش بینی می کنند.	پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس رضایت از زندگی و اشتیاق شغلی در کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران	۱۳۹۷	زارعی
نتایج مطالعه نشان میدهد که فرسودگی شغلی کارکنان در حد متوسط و حمایت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان کمتر از حد متوسط است و بین فرسودگی شغلی با متغیرهای مطرح در ارگونومی جامع رابطه منفی و معنادار وجود دارد. ضمناً نتایج مطالعات نشان میدهد که متغیرهای دموگرافیک بر فرسودگی شغلی کارکنان موثر است.	عنوان بررسی رابطه ارگونومی جامع با سطح فرسودگی شغلی کارکنان	۱۳۹۶	ابرقویی و جعفر پور
طبق نتایج به دست آمده از این پژوهش بین میزان حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی در افراد تحت بررسی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین میزان حمایت سازمانی و رضایت شغلی زنان و مردان نمونه تحت بررسی تفاوت معناداری وجود ندارد.	بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان درگز	۱۳۹۵	صانع و همکاران
یافته های پژوهش حاکی از ارتباط معنی دار بین جو سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده بود روحیه گروهی از بین خرده مقیاسه ای جو سازمانی بیشتر از سایر خرده مقیاس ها در بین بهروزان وجود دارد پس از آن بهروزان از وجود روابط عاطفی بین یکدیگر را بیشترین امتیاز داده اند، و به همین صورت وجود صمیمیت بین بهروزان نیز امتیاز بالایی گرفته است پس از آن مداخله و مزاحمت مدیر در کار بهروزان جایگاه بعدی را به خود اختصاص داده استخرده مقیاس های فاصله گیری، نفوذ و پویایی، ملاحظه گری و تاکید بر تولید امتیازهای بعدی را می گیرند.	بررسی تاثیر جو سازمانی بر حمایت سازمانی ادراک شده در بهروزان شهرستان کوهدشت	۱۳۹۴	دامغانیان و همکاران
پیشینه خارجی			
نتایج نشان داد که فرسودگی شغلی با استرس شغلی رابطه مثبت دارد اما با حمایت اجتماعی ادراک شده و رضایت شغلی رابطه منفی دارد. تجزیه و تحلیل میانجی نشان داد که میانجیگری حمایت اجتماعی ادراک شده از فرسودگی شغلی با ابعاد مختلف فرسودگی شغلی متفاوت است. رضایت شغلی با رابطه بین استرس شغلی و ابعاد مختلف فرسودگی شغلی واسطه بود. علاوه بر این، رابطه بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی به طور مداوم با حمایت اجتماعی درک شده و رضایت شغلی واسطه بود.	رابطه استرس شغلی و فرسودگی شغلی: تأثیرات واسطه ای حمایت اجتماعی ادراک شده و رضایت شغلی	۲۰۲۱	وی و همکاران
نتایج SEM نشان می دهد که فرسودگی شغلی و رضایت شغلی می تواند نقش واسطه ای بین استرس شغلی و تعهد سازمانی داشته باشد. نتایج تجزیه و تحلیل چند گروه نشان می دهد که برای معلمان دانشگاه های ملی، تأثیر مثبت استرس شغلی بر فرسودگی شغلی در بین سه نوع معلم دانشگاه بالاترین است، تأثیر منفی فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی در مقایسه با معلمان دانشگاه های استان و اثر منفی فرسودگی شغلی در مقایسه با معلمان دانشگاه های استان کمتر از رضایت شغلی است. استرس شغلی فقط می تواند تعهد سازمانی معلمان دانشگاه های استانی را به طور مثبت پیش بینی کند و	ارتباط بین استرس شغلی و تعهد سازمانی در سه نوع معلم دانشگاه چینی: اثرات واسطه ای فرسودگی شغلی و رضایت شغلی	۲۰۲۰	وانگ و همکاران

<p>اثر واسطه ای مستقل فرسودگی شغلی به طور قابل توجهی بیشتر از رضایت شغلی است. سرانجام ، توصیه های عملی برای افزایش تعهد سازمانی معلمان دانشگاه چینی ارائه شد.</p>	
<p>ابعاد خوشبختی و عشق با رضایت شغلی همبستگی مثبت نشان داد. ابعاد عشق و ترس رضایت شغلی را با تأثیر متوسط پیش بینی کرد. ابعاد عشق ، غم و ترس به طور قابل توجهی فرسودگی شغلی معلمان را با تأثیر متوسط پیش بینی کرد. از حمایت از برند کمک می کند.</p>	<p>اتماکا و همکاران ۲۰۲۰ یک رویکرد متمرکز بر احساسات در پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان و رضایت شغلی آنها</p>
<p>نتایج بر اساس ۱۶۰ نفر از ساکنان جراحی عمومی (از ۵۵۷ مورد ؛ ۲۹ درصد میزان پاسخ) در ۱۹ برنامه آموزشی ، مدل میانجیگری ما نشان داد که رضایت شغلی به طور مستقیم توسط شرایط محیط کار پیش بینی می شود (تأثیر مستقیم = ۰,۳۷ ، CI [۰,۱۹ %۹۵ ، ۰,۵۵] و به طور غیر مستقیم (تأثیر غیرمستقیم خاص = ۰,۰۷ ، CI [۰,۰۱ %۹۵ ، ۰,۱۳] از طریق حمایت سازمانی و فرسودگی شغلی درک شده ، ضمن کنترل برای سال تحصیل و جنسیت ، $F(۵۱۴۷) = ۵۳,۷۶$ ، $P < ۰,۰۰۱$ ، $Rsq. = ۰,۶۵$ نتیجه: آموزش پزشکی باید بیشتر روی چگونگی تأثیر محیط یادگیری بالینی بر بهزیستی بیماران جراحی متمرکز شود. سیستم های بهداشتی و برنامه های آموزشی باید در زمینه نوآوری در محل کار برای بهبود فضای کار کارآموزان برای رفع نگرانی های مربوط به بهزیستی با نیروی کار مدرن جراحی همکاری کنند.</p>	<p>اپلبام و همکاران ۲۰۱۹ فرسودگی شغلی ساکنان جراحی و رضایت شغلی: نقش آب و هوای محل کار و پشتیبانی ادراک شده</p>
<p>یافته ها نشان داد که تعهد سازمانی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و قصد گردش مالی ، فرصت های شغلی جایگزین و قصد گردش مالی را واسطه می کند. علاوه بر این ، رضایت شغلی رابطه بین حمایت سازمانی ، فرصت شغلی جایگزین و تعهد سازمانی را تعدیل نکرد</p>	<p>آلبالوی و همکاران ۲۰۱۹ پشتیبانی سازمانی ادراک شده ، فرصت شغلی جایگزین ، تعهد سازمانی ، رضایت شغلی و قصد گردش مالی: یک مدل با واسطه تعدیل شده</p>
<p>داده های نظرسنجی از ۳۵۵ کارمند هتل های خط مقدم تایوان نشان می دهد که ایجاد شغل با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد ، در حالی که فرسودگی شغلی با رضایت شغلی رابطه منفی دارد. علاوه بر این ، پشتیبانی سازمانی ادراک شده روابط بین ایجاد شغل ، فرسودگی شغلی و رضایت را تعدیل می کند. این یافته ها دوره های عملیاتی برای مدیران منابع انسانی و همچنین جهت گیری های تحقیقاتی آینده را نشان می دهد.</p>	<p>چنگ و یی ۲۰۱۸ کار ساخت هتل ، فرسودگی شغلی و رضایتمندی کارمندان هتل: نقش تعدیل کننده پشتیبانی سازمانی ادراک شده</p>
<p>نتایج نشان داد که الف) ادراک از عوامل استرس زای تغییر سازمانی با فرسودگی (یعنی خستگی، بدبینی و کارآمدی حرفه ای) مرتبط بود. ب) میزان حمایت و کنترل شغلی به طور مستقیم با فرسودگی مرتبط بود. ج) حمایت و کنترل ارتباط بین عوامل استرس زا و فرسودگی را تعدیل کردند. کنترل کار به طور مستقیم به تمام اجزای فرسودگی مرتبط بود و حمایت با خستگی و بدبینی مرتبط بود. حمایت سرپرستان، رابطه منفی بین عوامل استرس زا و خستگی و بین عوامل استرس زا و بدبینی را از بین برد. کنترل شغلی رابطه منفی بین تغییر و کارایی حرفه ای را تعدیل می کند.</p>	<p>دی و همکاران ۲۰۱۷ تغییر سازمانی و فرسودگی کارکنان با اثرات تعدیل کننده حمایت و کنترل شغلی</p>
<p>نتایج این مطالعه نشان می دهد که بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. این مطالعه همچنین نشان می دهد که تحمیلات ، وضعیت تأهل و شغل در فرسودگی شغلی و رضایت شغلی تأثیر دارد. با این حال مشخص شد که جنسیت تأثیر بسزایی در رضایت شغلی دارد. علاوه بر این ، این مطالعه نشان می دهد که فرسودگی عاطفی پیش بینی</p>	<p>تارکان و همکاران ۲۰۱۷ تجزیه و تحلیل رابطه بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در میان متخصصان بهداشت اورژانس</p>

<p>کننده قابل توجهی از رضایت کلی است، فرسودگی عاطفی و شخصی سازی پیش بینی کننده قابل توجهی از رضایت شغلی ذاتی است و فرسودگی عاطفی و موفقیت شخصی پیش بینی کننده های قابل توجه رضایت شغلی است. خارجی است. بنابراین، نتایج این مطالعه نشان می دهد که فرسودگی عاطفی یک عقب گرد قابل توجه است که بر رضایت شغلی تأثیر می گذارد.</p>	
<p>یافته ها نشان می دهد کارکنان دارای جو سازمانی مطلوب نسبت به کارکنان دارای جو سازمانی نامطلوب امتیازات کمتری در استرس نقش سازمانی و رضایت شغلی بیشتری دارند. این روندها نشان می دهد که جو سازمانی بر فشار سازمانی و رضایت شغلی تأثیر می گذارد و سازمان ها را قادر می سازد تا نیاز به جو سازمانی مناسب در محل کار را تشخیص دهند. حق چاپ مجله تحقیقات روانشناسی اجتماعی متعلق به Prints Publications Pvt Ltd. و محتوای آن بدون اجازه کتبی صریح صاحب حق چاپ قابل کپی، کپی، ارسال به چندین سایت یا ارسال در لیست نیست. با این حال، کاربران می توانند مقالات را برای استفاده شخصی چاپ، بارگیری یا از طریق ایمیل ارسال کنند. این چکیده ممکن است مختصر باشد. هیچ تضمینی برای اصالت نسخه ارائه نمی شود.</p>	<p>جو سازمانی، استرس نقش سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ۲۰۱۶ تاکره و شروف</p>
<p>نتایج نشان می دهد که حمایت همسالان با فرسودگی عاطفی و شخصی سازی ارتباط منفی داشت اما با عدم درک موفقیت شخصی همراه نبود در حالی که پشتیبانی سرپرست با تمام جنبه های فرسودگی شغلی منفی بود. این تحلیل همچنین تأثیر مستقیم و غیرمستقیم حمایت همکار و سرپرست بر رضایت شغلی را تأیید کرد. مفهوم عملی با توجه به عواقب زیان آور فرسودگی شغلی برای رضایت کارکنان، سازمان ها باید اطمینان حاصل کنند که کارمندان پشتیبانی کافی از همکاران و سرپرستان خود برای جلوگیری از فرسودگی شغلی دریافت می کنند</p>	<p>نقش حمایت همکار و سرپرست در فرسودگی شغلی و رضایت شغلی ۲۰۱۶ چارونسوکومونگو ل و همکاران</p>
<p>نتایج نشان داد که عملکرد سطحی تأثیر منفی دارد، در حالی که عمیق تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد. علاوه بر این، رابطه بین استراتژی های کار عاطفی (یعنی اقدامات سطحی و عمیق) و عملکرد شغلی به طور قابل توجهی با رضایت شغلی واسطه بود. سرانجام، POS به طور قابل توجهی رابطه بین اقدام سطحی و رضایت شغلی و همچنین رابطه بین بازیگری عمیق و عملکرد شغلی را تعدیل کرد</p>	<p>نقش تعدیل کننده حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه بین کار عاطفی و نتایج مربوط به شغل ۲۰۱۵ هور و همکاران</p>
<p>نتایج نشان داد که جو سازمانی مشارکت محور به طور مثبت بر تعهد عاطفی کارکنان به تغییر سازمانی تأثیرگذار است.</p>	<p>تبیین نقش جو سازمانی، ارتباطات و مشارکت کارکنان در تعهد به تغییر در یک اداره پلیس ۲۰۱۵ روگیست و همکاران</p>
<p>نتایج نشان داد که ۱۰/۴٪ شرکت کنندگان از نظر فرسودگی در سطح بالایی هستند. همچنین بیان کردند که ۵۰/۷٪ افراد حداقل دارای یکی از سه مؤلفه‌ی فرسودگی شغلی می‌باشند.</p>	<p>رواج فرسودگی شغلی در بین کارکنان بیمارستان در برزیل ۲۰۱۵ ماگالهاس و همکاران</p>
<p>نتایج نشان داد که که مدیران واحدهای مورد مطالعه باید در جهت ارتقای خودکتنرلی و غنی‌سازی شغل کارکنان تلاش کنند.</p>	<p>بررسی رابطه‌ی بین فرسودگی شغلی و حجم کاری با در نظر گرفتن متغیر میانجی کنترل شخص بر کار ۲۰۱۴ پرتوقس و همکاران</p>
<p>نتایج نشان داد که نمرات بالاتری از شایستگی ارتباطی ادغام و اجرای سبک های تعارض در بین کارکنان مراقبت های بهداشتی را پیش بینی می کند، اگرچه نمرات کمتری از مهارت ارتباطی سبک های تعارض و اجتناب از آنها را پیش بینی می کند. علاوه بر این، یک سبک تعامل یکپارچه کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی را پیش بینی می کند، در حالی که تسلط و اجتناب از سبک های تعارض، فرسودگی شغلی را در بین شرکت کنندگان</p>	<p>رویکرد شایستگی ارتباطی به درگیری کارگران بهداشتی، استرس شغلی، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی ۲۰۱۱ رایت</p>

پیش بینی می کند. پیامدهای این یافته ها و همچنین محدودیت های مطالعه مورد بحث قرار گرفته است.

مدل مفهومی تحقیق:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (منبع: آپلمبومو همکاران، ۲۰۱۹)

فرضیه ها تحقیق

۱. جو سازمانی بر ادراک از حمایت سازمانی تأثیر مثبت معناداری دارد.
۲. جو سازمانی بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی دارد.
۳. جو سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد.
۴. ادراک از حمایت سازمانی بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی دارد.
۵. ادراک از حمایت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد.
۶. فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی تأثیر منفی دارد.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر استراتژی پژوهش از نوع کاربردی؛ از نظر هدف توصیفی می باشد. داده های تحقیق از طریق سوالات پنج گزینه ای لیکرت موجود در پرسشنامه تحقیق جمع آوری شد. داده های این تحقیق به صورت میدانی تهیه شد. همچنین روش تحقیق حاضر از نظر شیوه گردآوری داده ها از نوع پیمایش می باشد. جامعه مورد مطالعه شامل کلیه کارکنان شعب ۵ و ۶ سازمان تأمین اجتماعی شهر تهران است. روش نمونه گیری بکار برده شده در این پژوهش از نوع در دسترس می باشد. بر اساس جدول مورگان از یک جامعه ۸۰۰ نفری ۲۶۱ نفر به عنوان نمونه ی مورد پژوهش انتخاب می شوند. پایایی پرسشنامه یکی از روشهای محاسبه ضریب پایایی، استفاده از آلفای کرونباخ است که بسیار مورد استفاده قرار می گیرد. در این پژوهش برای تحلیل روایی و اعتبار پرسشنامه از روایی محتوایی استفاده شده است.

یافته ها

با توجه به اینکه مدل پژوهش حاضر، روابط بین چندین متغیر پنهان (متغیرهای اصلی پژوهش) را به طور همزمان اندازه گیری می کند، بنابراین به منظور تحلیل داده ها و آزمون فرضیات از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. در این پژوهش برای کسب نتایج دقیق تر، برای آزمون مدل مفهومی پژوهش، از روش پی ال اس ۱ که یک تکنیک مدل سازی مسیر واریانس محور است و امکان بررسی نظریه و سنجه ها را به طور همزمان فراهم می سازد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱)، استفاده شد. در این روش دو مدل مورد بررسی قرار می گیرد: ۱- مدل بیرونی ۳ که برای بررسی روابط میان شاخص ها (سوالات پژوهش) با متغیرهای اصلی مربوط به خود استفاده

۱ Pls

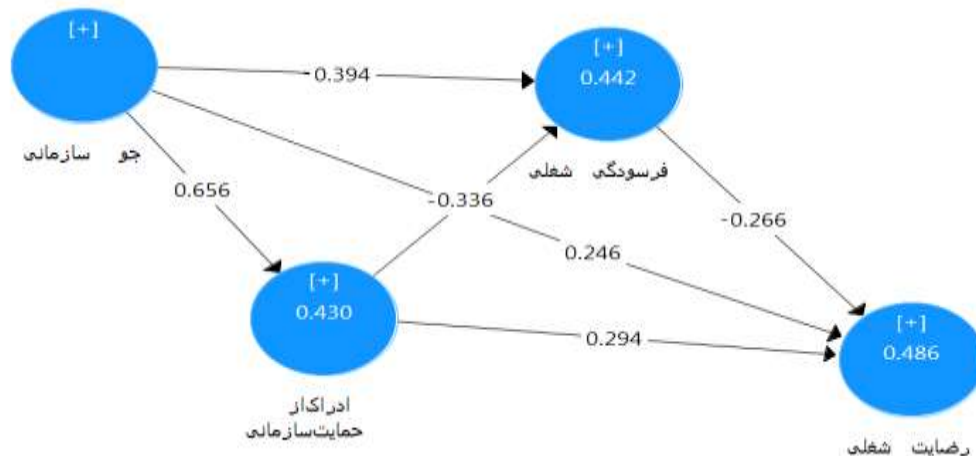
۲ Fornell & Larker

۳ Outer model

می‌شود. که در واقع معادل همان مدل اندازه‌گیری در روش‌های کوواریانس محور است. ۲- مدل درونی ۱ که بخش ساختاری مدل را می‌سجد و برای بررسی روابط میان متغیرهای پنهان (متغیرهای اصلی) که فرضیات تحقیق از روابط میان آن‌ها شکل می‌گیرد، بکار می‌رود.

مدل بیرونی (اندازه‌گیری) فرضیات پژوهش

در مرحله اول فاز تجزیه و تحلیل داده‌ها، باید با مدل اندازه‌گیری سنجیده شود تا مشخص گردد که مدل دارای سطح قابل قبولی از روایی و پایایی می‌باشد. با بررسی این مدل ارتباط بین متغیرها و نشانگرهای مشاهده شده را معین می‌شود. این مرحله با استفاده از تابع PLS-Algorithm انجام می‌شود. بدین منظور شاخص‌های برازندگی که در (جدول ۴-۴) آمده است باید مورد بررسی قرار گیرد.



شکل ۲. خروجی مدل بیرونی (ضرایب استاندارد) مدل پژوهش در نرم افزار smart pls.

شاخص‌های روایی و پایایی مدل تحقیق

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی (روایی و پایایی) تحقیق

الفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE	Outer Loading	گویه‌ها	نام متغیر
۰/۷۸۵	۰/۹۰۳	۰/۸۲۳	۰/۹۰۳	Q۱	جو سازمانی
			۰/۹۳۲	Q۲	
			۰/۹۴۴	Q۳	
			۰/۹۳۹	Q۴	
			۰/۷۷۹	Q۵	
			۰/۹۰۳	Q۶	
			۰/۹۱۱	Q۷	
			۰/۹۳۲	Q۸	
			۰/۹۴۴	Q۹	
			۰/۹۳۲	Q۱۰	
			۰/۹۴۴	Q۱۱	
			۰/۹۳۹	Q۱۲	
			۰/۹۱۱	Q۱۳	
			۰/۹۵۴	Q۱۴	
			۰/۹۱۱	Q۱۵	
			۰/۸۹۹	Q۱۶	
			۰/۹۴۴	Q۱۷	
			۰/۸۷۴	Q۱۸	

	Q۱۹	۰/۹۱۱			
	Q۲۰	۰/۸۴۱			
	Q۲۱	۰/۸۴۷			
	Q۲۲	۰/۹۴۴			
	Q۲۳	۰/۹۰۱			
	Q۲۴	۰/۹۲۱			
	Q۲۵	۰/۸۴۱			
	Q۲۶	۰/۸۴۷			
	Q۲۷	۰/۸۸۸			
	Q۲۸	۰/۹۴۴			
	Q۲۹	۰/۸۵۱			
	Q۳۰	۰/۹۱۳			
فروسودگی شعلی	Q۳۱	۰/۷۹۹	۰/۸۷۳	۰/۹۵۴	۰/۹۲۷
	Q۳۲	۰/۸۷۹			
	Q۳۳	۰/۹۳۲			
	Q۳۴	۰/۸۲۲			
	Q۳۵	۰/۷۹۱			
	Q۳۶	۰/۸۹۸			
	Q۳۷	۰/۸۴۱			
	Q۳۸	۰/۸۵۴			
	Q۳۹	۰/۹۳۰			
	Q۴۰	۰/۹۱۶			
	Q۴۱	۰/۸۶۷			
	Q۴۲	۰/۹۰۹			
	Q۴۳	۰/۹۰۳			
ادراک از حمایت سازمانی	Q۴۴	۰/۸۶۵	۰/۸۱۲	۰/۹۲۸	۰/۸۸۵
	Q۴۵	۰/۹۰۷			
	Q۴۶	۰/۸۸۴			
	Q۴۷	۰/۸۴۹			
	Q۴۸	۰/۸۸۷			
	Q۴۹	۰/۹۱۷			
	Q۵۰	۰/۹۳۰			
رضایت شعلی	Q۵۱	۰/۷۵۶	۰/۷۶۸	۰/۹۰۸	۰/۸۴۸
	Q۵۲	۰/۷۹۹			
	Q۵۳	۰/۷۹۸			
	Q۵۴	۰/۹۰۴			
	Q۵۵	۰/۸۶۳			
	Q۵۶	۰/۸۰۴			
	Q۵۷	۰/۹۱۰			
	Q۵۸	۰/۹۲۹			
	Q۵۹	۰/۹۲۲			
	Q۶۰	۰/۹۰۳			
	Q۶۱	۰/۸۴۹			
	Q۶۲	۰/۹۲۹			
	Q۶۳	۰/۸۸۹			
	Q۶۴	۰/۸۳۶			
	Q۶۵	۰/۸۹۶			

Q۶۶	۰/۹۱۱
Q۶۷	۰/۹۳۲

پس از سنجش پایایی و روایی همگرا، روایی واگرا یا آزمون فورنل- لاکر باید گرفته شود. معیار فورنل لاکر ادعا می‌کند که یک متغیر باید در مقایسه با معرفه‌ای سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری را در بین معرفه‌ای خودش داشته باشد. بنابراین از نظر آماری، AVE هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون باشد. برای کاهش محاسبات می‌توان از روش معادل یعنی مقایسه جذر AVE با همبستگی‌ها بهره برد.

جدول ۳. معیار Fornell-Larcker

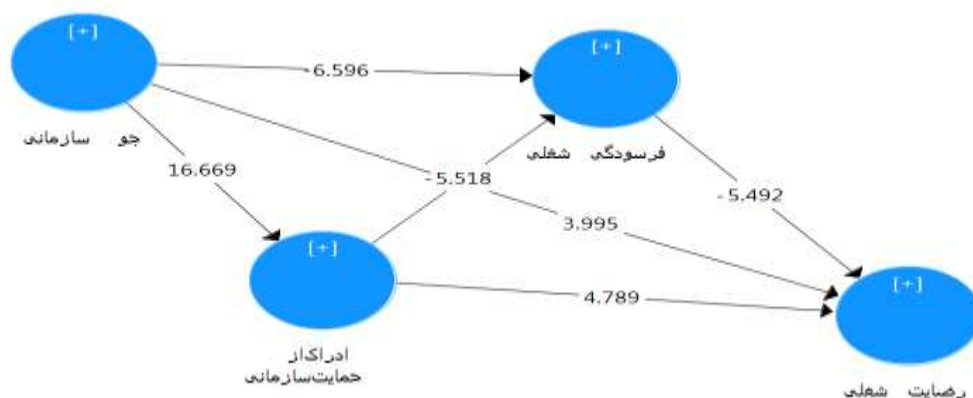
فرسودگی شغلی	رضایت شغلی	جو سازمانی	ادراک از حمایت سازمانی
			ادراک از حمایت سازمانی
		جو سازمانی	
	رضایت شغلی		
فرسودگی شغلی			

همان‌طور که در (جدول ۳) مشاهده می‌کنید، در بررسی معیار Fornell-Larcker نشان داده شده است که مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس (ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده (AVE))، از کلیه مقادیر موجود در سطر و ستون مربوطه بزرگ‌تر می‌باشند. این امر نیز نشان‌دهنده همبستگی شاخص‌ها با سازه وابسته به آن‌هاست.

مدل درونی (برازش مدل ساختاری تحقیق)

در مرحله بعد مدل ساختاری و روابط بین سازه‌ها باید مورد بررسی قرار گیرد. برای این منظور از تابع Bootstrapping استفاده می‌شود. تعداد نمونه آماری در این پژوهش ۳۸۱ می‌باشد و تعداد ۵۰۰ به‌عنوان نمونه‌های آزمون Bootstrap در نظر گرفته شده است. (شکل ۳) خروجی مدل ساختاری را نشان می‌دهد.

مقدار عددی در رابطه‌ها نشان‌دهنده آماره تی (t-value) می‌باشد که در واقع ملاک اصلی تأیید یا رد فرضیات است. اگر این مقدار آمار به ترتیب از ۱,۶۴، ۱,۹۶ و ۲,۵۷ بیشتر باشد نتیجه می‌گیریم که آن فرضیه در سطوح ۹۰، ۹۵ و ۹۹ درصد تأیید می‌شود.



شکل ۳. خروجی مدل درونی (معادلات ساختاری) مدل پژوهش در نرم افزار smart pls

معیار ضریب تعیین

متداول‌ترین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R² مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R² معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا را دارد، و سه مقدار ۰,۱۹، ۰,۳۳ و ۰,۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط، و قوی R² در نظر گرفته می‌شود. مطابق با جدول زیر، مقدار R² برای سازه‌های درون‌زای

پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۴. R Square

نتیجه	R Square
متوسط به قوی	۰/۴۳۰
متوسط به قوی	۰/۴۸۶
متوسط به قوی	۰/۴۴۲

نتایج آزمون فرضیات

جدول ۵. نتایج رد و تأیید فرضیات تحقیق در یک نگاه

شماره فرضیه	مسیر فرضیه	آماره تی	سطح معناداری مطلوب	سطح معناداری تحقیق	نتیجه
۱	جو سازمانی ← ادراک از حمایت سازمانی	۱۶/۶۶۹	$P < 0.05$	۰/۰۰۰	تأیید
۲	جو سازمانی ← فرسودگی شغلی	-۶/۵۹۶	$P < 0.05$	۰/۰۰۰	تأیید
۳	جو سازمانی ← رضایت شغلی	۳/۹۹۵	$P < 0.05$	۰/۰۰۰	تأیید
۴	ادراک از حمایت سازمانی ← فرسودگی شغلی	-۵/۵۱۸	$P < 0.05$	۰/۰۰۰	تأیید
۵	ادراک از حمایت سازمانی ← رضایت شغلی	۴/۷۸۹	$P < 0.05$	۰/۰۰۰	تأیید
۶	فرسودگی شغلی ← رضایت شغلی	-۵/۴۹۲	$P < 0.05$	۰/۰۰۱	تأیید

نتیجه‌گیری کلی

بی‌گمان رشد اقتصادی پایدار کشورها در گرو رشد و ارتقای رضایت شغلی در تمام سطوح است. در دنیای رقابتی امروز، بهبود رضایت شغلی مهم‌ترین راهبرد و هدف سازمان‌ها و بنگاه‌ها تلقی می‌شود. رضایت شغلی و تعالی سازمانی لازم و ملزوم و به نوعی تکمیل کننده و پیش‌نیاز یکدیگرند. اما این که چگونه می‌توان در مسیر تعالی یک سازمان گام برداشت و یا این که ارتقای رضایت شغلی در آن سازمان را محقق کرد، به عوامل زیادی بستگی دارد که در راس آن، جو سازمانی است برای داشتن فرهنگی متعالی، نیازمند منابع انسانی آگاه، پر شور و با انگیزه هستیم که این انگیزه و آگاهی در صورت توأم شدن با خودباوری، نتیجه درخشانی به بار خواهد آورد جو سازمانی مجموعه ویژگی‌هایی است که یک سازمان را توصیف آن را از دیگر سازمانها متمایز میکند، تقریباً در طول زمان پایدار است و رفتار افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار میدهد. تحقیقات نشان میدهد جو سازمانی رابطه مستقیم با توانایی مدیر در برانگیختن کارکنان با برآورده ساختن نیازهای روانی آنها همچون توفیق طلبی، قدرت و .. دارد. جو سازمانی از فعالیتهای روزمره در سازمانها نشأت گرفته و نگرش و رفتار کارکنان را هم به صورت مثبت مانند افزایش بهره‌وری، رضایت شغلی و انگیزش و هم به روش منفی مانند خستگی، غیبت از کار، ترک خدمت و حوادث شغلی تحت تأثیر قرار میدهد جو سازمانی مناسب می‌تواند در انگیزش و بهبود روحیه و مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و ازدیاد خلاقیت و نوآوری آنان موثر بوده و به عنوان یک منبع در تامین بهره‌وری کارکنان به حساب آید، با وجود این جو سازمانی نامناسب می‌تواند منبع عمده فشار روانی نیز باشد. جو سازمانی نامناسب می‌تواند منبع عمده فشارهای روانی باشد که اگر این فشارها در سازمان بیش از حد باشد، همچون آفتی نیروی انسانی سازمان را تحلیل می‌دهد، اهداف سازمانی را تهدید می‌کند و به کاهش کیفیت رضایت شغلی فرد منجر می‌شود. جو سازمانی مناسب از فرسودگی شغلی نیز جلوگیری می‌کند. جو سازمانی مناسب می‌تواند در انگیزش و بهبود روحیه و مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و ازدیاد خلاقیت و نوآوری آنان موثر بوده و به عنوان یک منبع در تامین سلامت روانی کارکنان به حساب آید، با وجود این جو سازمانی نامناسب می‌تواند منبع عمده فرسودگی شغلی نیز باشد.

در ادامه تبیین نتایج می‌توان گفت که مولفه‌های جو سازمانی، حمایت سازمانی و ادراک از حمایت سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد در جو حمایتی رفتار حمایتی مدیر به وسیله علاقه‌خالص و حمایت کارکنان منعکس شده است و توجه اساسی به کارکنان را انعکاس می‌دهد مدیر از پیشنهاد های کارکنان استقبال کرده و به آنها گوش می‌دهد. مدیران حمایتی به شایستگی حرفه‌ای کارکنان احترام قائل شده و علاقه شخصی و حرفه‌ای به آنان دارند. که این عوامل منجر به کاهش فرسودگی

شغلی می‌شود.

محدودیت‌های تحقیق شامل: عدم همکاری بخشی از افراد جهت پاسخ به سؤالات پرسشنامه؛ محدودیت ذاتی پرسشنامه، با توجه به اینکه پرسشنامه، ادراک افراد را از واقعیت می‌سنجد، این احتمال را نباید نادیده گرفت که این ادراک، کاملاً با واقعیت، تطبیق پیدا نکند. در این پژوهش با توجه به هدف تحقیق، تنها بخشی از متغیرهایی که می‌توانند در ارتباط با رضایت شغلی نقش داشته باشند، مورد بررسی قرار گرفتند، در صورتی که می‌توان متغیرهای دیگری را نیز لحاظ نمود.

پیشنهادات کاربردی مربوط به این تحقیق از آنجا که در نتایج تحقق جو سازمانی با رضایت شغلی رابطه دارد پس به مدیران پیشنهاد می‌شود که با برپایی همایش سعی در تقویت جو سازمان همکاران نمایند و با توجه به معناداری جو سازمانی با رضایت شغلی به مدیران پیشنهاد می‌شود که با نشست‌های علمی و جلسات هم‌اندیشی جو را تقویت نمایند و فراهم کردن زمینه‌های مساعد برای جو سازمان از طریق دعوت از متخصصان و مشاوران و بحث و تبادل نظر پیرامون مسائل رضایت شغلی. همچنین برگزاری گردهمایی‌ها و کارگاه‌های آموزشی جهت ارائه ایده‌های بدیع در سازمان و ایجاد زمینه‌های لازم برای مشارکت بیشتر افراد به منظور عملی کردن ایده‌ها. همچنان عوامل مخل جو مناسب همانند سلسله مراتب خشک سازمانی، تعدیل شود زیرا حذف آن‌ها و حمایت سازمانی باعث نشاط و روحیه و آزادی بیشتر کارکنان می‌شود و زمینه تعاملات بیشتر بین مدیران و کارکنان را فراهم می‌کند.

پیشنهادات پژوهشی حاصل از تحقیق در مورد متغیرهای مورد استفاده در این پژوهش یعنی جو سازمانی با رضایت شغلی را در سایر مراکز اعم از بیمارستان‌ها، بانک‌ها و ... مورد آزمون و بررسی قرار گیرد و پیشنهاد می‌شود که این تحقیق در جامعه و نمونه وسیع تری صورت پذیرد و در صورت امکان از سایر ابزارهای پژوهش علاوه بر پرسشنامه استفاده گردد و پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی به جای استفاده از روش کمی از روش‌های کیفی و ترکیبی استفاده شود و پیشنهاد می‌شود در تجزیه تحلیل داده‌ها از معادلات ساختاری استفاده شود.

فهرست منابع

- ابرقویی، ن، جعفرپور، ح (۱۳۹۶). بررسی رابطه ارگونومی جامع با سطح فرسودگی شغلی کارکنان، مجله ارگونومی، ۵(۱).
- ابرقویی، ن، جعفرپور، ح (۱۳۹۶). بررسی رابطه ارگونومی جامع با سطح فرسودگی شغلی کارکنان، مجله ارگونومی، ۵(۱).
- احمدزاده، محمدمبین و شکاری، غلامعباس، ۱۳۹۶، بررسی رابطه بین جو سازمانی و نشاط سازمانی با توجه به نقش میانجی گر هویت سازمانی مورد مطالعه: کارکنان بیمه آسیا استان خراسان رضوی، چهارمین همایش بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و توسعه، تهران
- احمدی اردکانی، زهرا و امیری هفتادار، سعید و جعفری هفتادار، فاطمه، ۱۳۹۷، پیش‌بینی انگیزش و رضایت شغلی معلمان بر اساس جو سازمانی مدارس، پنجمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران (با رویکرد فرهنگ مشارکتی)، تهران.
- احمدی، ع، ایرانیان، ج، و پارساژاد، م. (۱۳۹۰). رابطه خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان جهاد کشاورزی استان فارس، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/ سازمانی، ۲(۸).
- احمدی، ع، ایرانیان، ج، و پارساژاد، م. (۱۳۹۰). رابطه خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان جهاد کشاورزی استان فارس، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/ سازمانی، ۲(۸).
- احمدی، هادی، ۱۳۹۹، بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی جو اخلاقی کارمندان شهرداری تهران، هفتمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی ایران، تهران
- امراللهی، ناهید و کاهه، مریم و تقی زاده، علیرضا، ۱۳۹۷، بررسی تاثیر هوش عاطفی کارمندان بر نگرش کارآفرینی آنها با توجه به نقش میانجی جو سازمانی و خلاقیت فردی (مورد مطالعه: کارکنان اداره امور مالیاتی استان یزد)، دومین کنفرانس ملی کارآفرینی دانشگاه صنعتی شریف، تهران
- پورقاز، ع، صالحی راد، س (۱۳۹۵). حمایت سازمانی و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره برق شهرستان زابل، مدیریت عمومی، ۹(۳۲).
- تقی‌پور، ک (۱۳۹۵). بررسی رابطه استرس شغلی با فرسودگی شغلی در کارکنان پزشکی قانونی شهرستان شهرکرد، مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، ۱(۳).
- تقی‌پور، کیوان (۱۳۹۵). بررسی رابطه استرس شغلی با فرسودگی شغلی در کارکنان پزشکی قانونی شهرستان شهرکرد، مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، ۱(۳).

حقانی، فاطمه و شهرکی، علیرضا، ۱۳۹۹، بررسی رابطه استرس شغلی با رضایت شغلی کارکنان پست بانک شهر زاهدان، اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری.

دامغانیان، حسین و کریمی، هادی و طولابی، حسین، ۱۳۹۴، بررسی تاثیر جو سازمانی بر حمایت سازمانی ادراک شده در بهورزان شهرستان کوهدشت، کنفرانس بین المللی مدیریت و علوم انسانی

رحمانی، م، حیدرنیا، ا، عباسی، ه (۱۳۹۵). بررسی تأثیر آموزش مدل طرحواره محور بر کاهش فرسودگی شغلی، سلامت کار ایران، ۱۳ (۳). رزازی، مرضیه و مرادی امام قیسی، الهام، ۱۳۹۷، کاربرد الگوی ریاضی برای پیش بینی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان پسر پایه چهارم مدارس دولتی شهرستان بروجن براساس جو سازمانی مدرسه و رضایت شغلی معلمان

زارعی، سلمان، ۱۳۹۷، پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس رضایت از زندگی و اشتیاق شغلی در کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران، پنجمین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، قزوین

سعیدی حقیقت، رسول، ۱۳۹۸، بررسی تاثیر دگرگون سازی شغلی و رضایت شغلی از طریق متغیر میانجی فرسودگی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده (مورد مطالعه: بانک مهر اقتصاد استان گلستان)، چهارمین کنفرانس ملی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد با تاکید بر بازاریابی منطقه ای و جهانی، تهران

شیاسی، ابراهیم و گروسی، امیر، ۱۳۹۷، تاثیر جو سازمانی بر نقش واسطه خلاقیت و رضایتمندی شغلی کارکنان بیمه تامین اجتماعی، چهارمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم انسانی، چالشها و راه حل ها، تهران

صانع، مهدی و علیزاده، زهره و ابراهیمیان، فاطمه و حسینی، سیدرضا، ۱۳۹۵، بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان درگز، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری، علوم تربیتی و اقتصاد مقاومتی؛ اقدام و عمل، ساری

لک زائی، جعفر و لک زائی، زینب، ۱۳۹۹، اثر جو سازمانی بر تمایل به ترک سازمان با میانجیگری رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دبیران متوسطه منطقه ۵ آموزش و پرورش شهر تهران)، همایش ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار، تهران.

محمدی مطلق، مظهر و موسوی جد، سیدمحمد و حسینی، دارا، ۱۳۹۷، تاثیر عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی با توجه به نقش واسطه جو اخلاقی در سازمان (مطالعه موردی اداره کل امور مالیاتی استان کرمانشاه)، دوازدهمین همایش سیاست های مالی و مالیاتی ایران، تهران

محمدی، سیدمیکائیل، ۱۳۹۸، رابطه سبک های رهبری با جو سازمانی و شایسته سالاری مدیران دانشگاه شهید بهشتی در سال ۱۳۹۸، اولین کنفرانس بین المللی تکنیک های توسعه پایدار در مدیریت و مهندسی صنایع با رویکرد شناخت چالش های دائمی.

مرادی، مرتضی و زندیه، آرمان، ۱۳۹۹، بررسی تاثیر جو محیط کار بر رضایت شغلی: نقش میانجی فرسودگی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده، اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری

منابع خارجی

- Appelbaum, N. P., Lee, N., Amendola, M., Dodson, K., & Kaplan, B. (۲۰۱۹). Surgical resident burnout and job satisfaction: the role of workplace climate and perceived support. *Journal of Surgical Research*, ۲۳۴, ۲۰-۲۵.
- Appelbaum, N. P., Lee, N., Amendola, M., Dodson, K., & Kaplan, B. (۲۰۱۹). Surgical resident burnout and job satisfaction: the role of workplace climate and perceived support. *Journal of Surgical Research*, ۲۳۴, ۲۰-۲۵.
- Awa, W. L., Plaumann, M., Walter, U. (۲۰۱۰), Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education and Counseling*, ۷۸: ۱۸۴-۱۹۰.
- Baran, G. Yildiz, B.M. Inci, F. Ongor, M. Ceran, A. (۲۰۱۰), Analysis of burnout levels of teacher, *Procedia Social and Behavioral Sciences* ۹, ۹۷۵-۹۸۰.
- Borritz, M., Bültmann, U, Rugulies, R, Christensen, K.B, Villadsen, E, Kristensen, T. (۲۰۱۵), Psychosocial work characteristics as predictors for burnout: findings from ۳ year follow up of the PUMA study. *J. Occup. Environ. Med.* ۴۷: ۱۰۱۵-۱۰۲۵.
- Charoensukmongkol, P., Moqbel, M., Gutierrez-Wirsching, S., & Shankar, R. (۲۰۱۶). The role of coworker and supervisor support on job burnout and job satisfaction. *Journal of Advances in Management Research*.
- Cheng, J. C., & Yi, O. (۲۰۱۸). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, ۷۲, ۷۸-۸۵.

- Chopra, S, Sotile, wayne, M, Sotile, Mary, O. (۲۰۱۴), Physician burnout. American Medical Association. Vol ۲۹۱ (۵), Available at: www.ama.com.
- Day, A., Crown, S. N., & Ivany, M. (۲۰۱۷). Organisational change and employee burnout: The moderating effects of support and job control. *Safety Science*.
- Demerouti, E, Bakker, A. B, Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (۲۰۱۱), The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, ۸۶: ۴۹۹-۵۱۲.
- Donders, N.C.G.M, Roskes, K, van der Gulden, J.W.J. (۲۰۱۰), Fatigue, emotional exhaustion and perceived health complaints associated with work-related characteristics in employees with and without chronic diseases. *Int. Arch. Occup. Environ. Health* ۸۰: ۵۷۷-۵۸۷.
- Eisenberger, R., Malone, G. P., Presson, W. D. (۲۰۱۶). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. *Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology*.
- Enache ,R,G (۲۰۱۳) ,Burnout Syndrome and Work Accidents , *Procedia Social and Behavioral Sciences* ۷۸ , ۱۷۰-۱۷۴.
- Garmen, A. (۲۰۱۱), Staff burnout and patient satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, ۷: ۲۳۵-۲۴۶.
- Gheorghita ,N.(۲۰۱۴) , Workaholism : A New Challenge For Organisation Management, *Procedia Social and Behavioral Sciences* ۱۰۹, ۲۹۵-۳۰۰.
- Hazell K.(۲۰۱۰). Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, and Intention to Leave Among Registered Nurses Employed in Hospital Setting In The State of Florida. Doctoral Dissertation Defense Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for The Degree of Doctor of Philosophy Lynn University.
- Hur, W. M., Han, S. J., Yoo, J. J., & Moon, T. W. (۲۰۱۵). The moderating role of perceived organizational support on the relationship between emotional labor and job-related outcomes. *Management Decision*.
- Innanen ,H . Tovanen ,A . Salmela-Aro , K .(۲۰۱۴) , Burnout , work engagement and workaholism among highly educated employees : Profiles , antecedents and outcomes . *Burnout Research* ۱ , ۳۸-۴۹.
- Kucukoglu ,H (۲۰۱۴), Ways to cope with teacher burnout factors in ELT classrooms, *Procedia Social and Behavioral Sciences* ۱۱۶ , ۲۷۴۱-۲۷۴۶.
- Lee, J., Peccei, R. (۲۰۰۷). Perceived organizational support and affective commitment: The mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, ۲۸, ۶۶۱-۶۸۵.
- Leiter, M.P., Maslach, C., (۲۰۱۴). Nurse turnover: the mediating role of burnout. *J. Nurs. Manage.* ۱۷ (۳), ۳۳۱-۳۳۹.
- Magalhaes E, Oliveira AC, Goveia CS, Ladeira LC, Queiroz DM, Vieira CV. (۲۰۱۵). Prevalence of burnout syndrome among anesthesiologists in the Federal District, *Rev Bras Anesthesiol*, ۶۵(۲):۱۰۴-۱۰. DOI: ۱۰.۱۰۱۶/j.bjan.۲۰۱۳.۰۷.۰۱۶ PMID: ۲۵۷۴۰۳۷۶.
- Magalhaes E, Oliveira AC, Goveia CS, Ladeira LC, Queiroz DM, Vieira CV. (۲۰۱۵). Prevalence of burnout syndrome among anesthesiologists in the Federal District, *Rev Bras Anesthesiol*, ۶۵(۲):۱۰۴-۱۰. DOI: ۱۰.۱۰۱۶/j.bjan.۲۰۱۳.۰۷.۰۱۶ PMID: ۲۵۷۴۰۳۷۶.
- Maslach, C. H. And Lieter, M. P. (۲۰۰۱). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, ۹۳ (۳) : ۴۹۸-۵۱۲.
- Portoghese, I., Galletta, M., Coppola, R. C., Finco, G., & Campagna, M. (۲۰۱۴). Burnout and workload among health care workers: the moderating role of job control. *Safety and health at work*, ۵(۳), ۱۵۲-۱۵۷.
- Portoghese, I., Galletta, M., Coppola, R. C., Finco, G., & Campagna, M. (۲۰۱۴). Burnout and workload among health care workers: the moderating role of job control. *Safety and health at work*, ۵(۳), ۱۵۲-۱۵۷.
- Randall, R., Nielsen, K. (۲۰۱۳). Opening the black box: Presenting a model for evaluating organizational-level interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, ۲۲(۵), ۶۰۱-۶۱۷.
- Rogiest, S.; Segers, J., & Witteloostuijn, A. (۲۰۱۵). Climate, communication and participation impacting commitment to change, *Journal of Organizational Change Management*, ۲۸(۶), ۱۰۹۴ -۱۱۰۶.
- Sane ,M,A .Devin ,H,F .Jafari ,R .Zohoorian ,Z .(۲۰۱۲), Relationship between physical activity and its components with burnout in academic members of Daregaz Universities, *Procedia Social and Behavioral Sciences* ۴۶ , ۴۲۹۱-۴۲۹۴.

- Shanock, S. Eisenberger, R. (۲۰۰۶). When Supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support and performance. *Journal of Applied Psychology*, ۹۱, ۶۸۹-۶۹۵.
- Tarcan, G. Y., Tarcan, M., & Top, M. (۲۰۱۷). An analysis of relationship between burnout and job satisfaction among emergency health professionals. *Total Quality Management & Business Excellence*, ۲۸(۱۱-۱۲), ۱۳۳۹-۱۳۵۶.
- Thakre, N., & Shroff, N. (۲۰۱۶). Organizational Climate, Organizational Role Stress and Job Satisfaction among Employees. *Journal of Psychosocial Research*, ۱۱(۲).
- Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., ... & Zhang, D. (۲۰۲۰). Association between job stress and organizational commitment in three types of Chinese university teachers: Mediating effects of job burnout and job satisfaction. *Frontiers in psychology*, ۱۱.
- Wayne, J. H., Casper, W. J., Matthews, R. A., & Allen, T. D. (۲۰۱۳). Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: The mediating role of work-family conflict and enrichment and partner attitudes. *Journal of Applied Psychology*, ۹۸(۴), ۶۰۶.
- Wright, K. B. (۲۰۱۱). A communication competence approach to healthcare worker conflict, job stress, job burnout, and job satisfaction. *Journal for Healthcare Quality*, ۳۳(۲), ۷-۱۴.
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., ... & Zhang, X. (۲۰۲۱). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*, ۲۶(۲), ۲۰۴-۲۱۱.