

بررسی رابطه هوش اخلاقی و فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ورزش و جوانان سیستان

حمید اکاتی؛ سید محمد حسین حسینی روش*^۲

تاریخچه مقاله:

دریافت: 1400/03/24

پذیرش: 1400/06/21

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه هوش اخلاقی و فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ورزش و جوانان سیستان می‌باشد. روش تحقیق توصیفی رویکرد پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان ورزش و جوانان سیستان می‌باشد که ۲۵۶ نفر برآورد شده‌اند. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۴۸ نفر برآورد شده‌اند. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده می‌باشد. در این پژوهش ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه هوش اخلاقی لینک و کیل (۲۰۰۵)، فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱) و پرسشنامه تعهد سازمانی توسط میر و آلن (۱۹۹۰) می‌باشد. ضریب پایایی پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ هوش اخلاقی ۰/۸۹ و فرسودگی شغلی ۰/۸۱ و تعهد سازمانی ۰/۷۷ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. نتایج نشان داد هوش اخلاقی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج تدوین یک برنامه آموزشی برای کارکنان جهت آموزش راهکارهای تقویت اخلاق حرفه‌ای کارکنان توصیه می‌شود.

کلید واژه‌ها: هوش اخلاقی، فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی، کارکنان ورزش و جوانان، سیستان

مقدمه

امروزه استفاده بهینه از منابع انسانی، از عوامل اساسی در توانمندی اقتصادی و پیشرفت‌های اجتماعی و فرهنگی کشورها محسوب می‌شود. بی‌تردید نیروی کار پرتوان و کارآمد، عامل تعیین‌کننده‌ای است که دستیابی کشورها به برتری در عرصه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی تا حد زیادی در گرو آن است. فعالیت‌های شغلی نیروی کار به طور مستمر، تحت تأثیر تغییر شرایط حاصل از پیشرفت‌های علمی و فناوری در محیط‌های کاری قرار دارد. تلاش برای همگامی با دگرگونی‌ها و چالش‌های موجود در این محیط‌های در حال تغییر، می‌تواند عامل مؤثری در ایجاد استرس شغلی و فرسودگی باشد. فرسودگی شغلی عبارت است از خستگی شدید و احساس مورد سوء استفاده قرار گرفتن شخص، که این نوع خستگی با استراحت و استفاده از مرخصی نیز برطرف نمی‌شود. او همچنین معتقد است فرسودگی شغلی حالتی است که فرد از نظر شخصیتی خود را کمتر از دیگران تصور کرده و احساس می‌کند که کار و عملش مورد توجه قرار نمی‌گیرد (Garosa et al., 2015). از آن‌جا که فرسودگی شغلی بر ابعاد مختلف زندگی فرد از جمله سلامت روان، سلامت جسمانی و کارکردهای اجتماعی فرد تأثیر بسزایی دارد و قابل تأکید است، سلامت روانی کارکنان از جمله موضوعات مهم مورد بحث اخیر در حیطه طب کار و سلامت شغلی می‌باشد (Yavari et al., 2017). از سویی دیگر، تعهد یکی از مسائل مهم انگیزشی است که بر اساس آن فرد به شدت هویت خود را در سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد. تعهد یعنی درجه همانندسازی روان‌شناختی و یا چسبیدگی به سازمانی که ما برای آن کار می‌کنیم (Moghimi et al., 2016). تعهد سازمانی می‌تواند در تحقق اهداف سازمان، نقشی اساسی ایفا کند. کارکنان متعهد، در راستای دستیابی به اهداف سازمانی، بیشتر می‌کوشند آگاهی از میزان تعهد کارکنان به سازمان می‌تواند در مراحل گوناگون فرایند مدیریت منابع انسانی، مبنای مناسبی برای تصمیم‌مدیران باشد. توجه به تعهد سازمانی، از نفوذ و تأثیر آن بر میزان غیبت،

۱- استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زابل، زابل، ایران

۲- استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران

ماندگاری، تعلق و وفاداری، بهره‌وری، پذیرش اهداف و ارزشهای سازمانی و حرکت در جهت تحقق اهداف سازمان ناشی می‌شود (Lotfi et al., 2015).

فرسودگی شغلی یکی از عمده‌ترین مسائل حرفه‌ای است که هزینه‌ی قابل توجهی را به سازمان‌ها تحمیل می‌کند. به‌طور مثال، در ایالات متحده هزینه‌ی سازمان‌ها به دلیل فرسودگی شغلی ۵۰ تا ۷۰ میلیون دلار در سال تخمین زده شده است. در انگلستان نیز، برآورد شده است که ۴۰ میلیون روز کاری هر ساله به دلیل اختلالاتی که توسط استرس ایجاد می‌شود از دست می‌رود. پیشگیری از فرسودگی شغلی می‌تواند در ارتقاء بهداشت روان افراد و ارتقاء سطح کیفیت خدمات ارائه شده نقش داشته باشد؛ لذا سیستم‌های حمایت اجتماعی، مدیریتی و شغلی می‌توانند با تعدیل تنش‌های شغلی و اضطراب موجب کاهش فرسودگی شغلی شوند و سلامت روان کارکنان را بهبود بخشند که این وضعیت بر عملکرد شغلی از جمله تعهد آنها تاثیر می‌گذارد (Pindaro et al., 2016). در واقع تعهد سازمانی بیانگر وابستگی به سازمان است به گونه‌ای که فرد هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد، با آن می‌آمیزد و از عضویت و ماندن در سازمان لذت می‌برد (Yigit, 2016). تعهد سازمانی نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان بوده است، تعهد سازمانی رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون تعهد و تلاش کارکنان موفق گردد، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و کار می‌کنند، معمولی‌ترین شیوه‌ی برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند و یا نوعی احساس وفاداری به سازمان بیان شده است. واقعیت این است که اگر در سازمان‌ها انسان‌های خلاق، باهوش، فرصت شناس و تبیین‌گر مسائل وجود نداشته باشند، بسیاری از فرصت‌ها و موقعیت‌ها را از دست خواهد رفت (Coles, 2014). مهمترین منبع سازمان نیروی انسانی است. بنابراین، اگر این نیروها از هوش بالایی برخوردار باشند و استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار گیرند، در افزایش بهره‌وری سازمان خود نقش مهمی ایفا می‌کنند. محققان طی بررسی بر روی چندین سازمان، به این نتیجه رسیدند که سازمان‌هایی که رفتار اخلاقی دارند، نسبت به سازمان‌هایی که در رفتارهای غیر اخلاقی و غیر صادقانه وارد می‌شوند؛ دارای شانس موفقیت بیشتری می‌باشند. این امر نیازمند کارکنانی با هوش اخلاقی بالا می‌باشد. هوش اخلاقی، توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آن هاست. کارکنان با هوش اخلاقی بالا، کار درست را درست انجام می‌دهند و اعمال آن‌ها پیوسته با ارزش‌ها و عقایدشان هماهنگ هستند (Lucier, 2016). امروزه هوش اخلاقی نقش راهبردی را در سازمان‌ها دارد. بسیاری از رفتارها و اقدامات کارکنان متاثر از ارزش‌های اخلاقی بوده و ریشه در هوش اخلاقی کارکنان دارد (Rahimi and Agha Babaei, 2017).

ضعف هوش اخلاقی در سازمان به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات منجر می‌گردد و مدیریت، بیشتر، بر کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد اطلاعات را به مدیریت نمی‌رسانند. در این صورت، توان سازمان به جای آن که صرف هدف شود صرف شایعه، غیبت و کم کاری خواهد شد. هوش اخلاقی، تأثیر چشم‌گیری بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان‌ها دارد. هوش اخلاقی، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطرپذیری را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که هوش اخلاقی در سازمان حاکم است جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌گردد و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن مطلع می‌گردد. هوش اخلاقی رفتار مناسب را تقویت میکند و قادر است پایداری زندگی اجتماعی را در طول زمان فراهم سازد، تا حدی که هوش اخلاقی شانس بقاء را افزایش می‌دهد و حتی به طول عمر افراد نیز کمک میکند (Weiser, 2018).

امروزه کوتاهی در امر تحقیق و بررسی‌های مربوط به تعهد کارکنان در سازمان، به افزایش هزینه‌های هنگفت ناشی از ترک خدمت و جذب نیروهای جدید، عملکرد پایین و ایجاد مکانیزم‌های کنترلی و نظارتی دقیق و پیچیده منجر می‌شود به طوری که پایین بودن تعهد سازمانی، هم به زیان کارکنان و هم به زیان سازمان است (Farid et al., 2017). امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده، و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند (Amiri et al., 2016).

تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها در بسیاری از تحقیقات مورد تأکید قرار گرفته است (Narimani and Keramati, 2021). لذا ضرورت و اهمیت بررسی هوش اخلاقی و فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ورزش

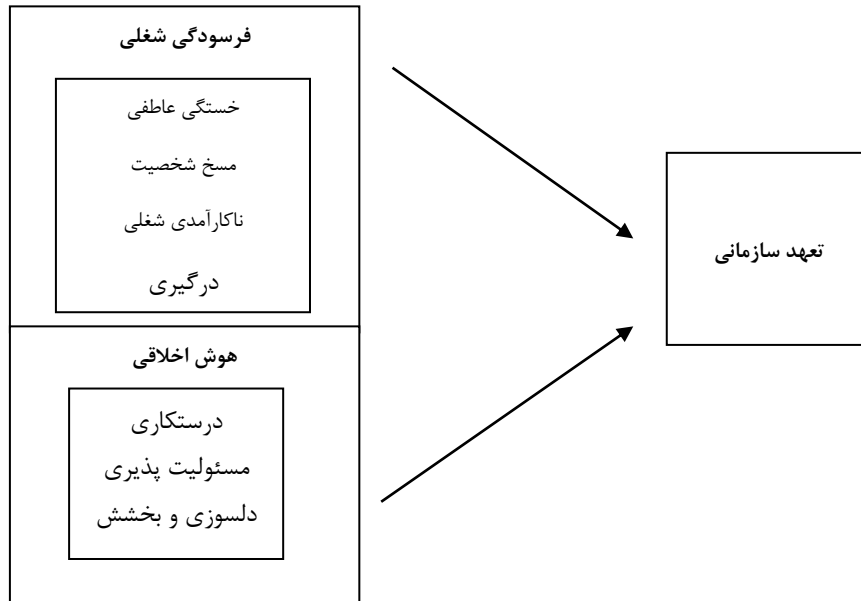
و جوانان سیستان را می توان چنین برشمرد، که با بررسی وضعیت هوش اخلاقی و فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی به کارکنان ورزش و جوانان سیستان کمک می کند تا با آگاهی و دید کامل نسبت به فضای حاکم بر سازمان از نقاط قوت آن استفاده نموده و برای نقاط ضعف، تدابیر و اقدامات لازم را پیش بینی نمایند. از آنچه ذکر شد معلوم گردید هوش اخلاقی و فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی تاثیر دارد، ولی متأسفانه در حال حاضر این موارد مورد غفلت بسیاری از مدیران به خصوص مدیرانی کم تجربه و مدیرانی که رشته تخصصی آنها مدیریت نیست، می باشد. مطالعه تحقیق و اشاعه و گسترش این مباحث در جهت بیداری از خواب غفلت است. شناخت هوش اخلاقی و فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی گامی اساسی و بنیادی است زیرا هوش اخلاقی و فرسودگی شغلی از عوامل اساسی در موفقیت تعهد سازمانی و تحقق اهداف بلند مدت ورزش و جوانان سیستان است. با توجه به تجربه چندساله و مطالعات انجام داده و علاقه مندی پژوهشگر سوال اصلی پژوهش به شرح زیر است: آیا بین هوش اخلاقی و فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ورزش و جوانان سیستان رابطه وجود دارد؟

جدول ۱. جمع بندی و نتیجه گیری تحقیقات انجام شده

نویسنده	سال	موضوع پژوهش	نتیجه پژوهش
نریمانی و کرامتی	۱۳۹۹	تأثیر هوش اخلاقی بر وجدان کاری کارکنان سازمان پژوهش های علمی و صنعتی ایران	هوش اخلاقی تاثیر معناداری قوی بر وجدان کاری دارد.
عسکری	۱۳۹۸	رابطه هوش اخلاقی و هوش معنوی با تعهد سازمانی: نقش متغیر میانجی جامعه پذیری سازمانی	رابطه مستقیم بین هوش اخلاقی و هوش معنوی با تعهد سازمانی به ترتیب ۰/۱۴ و ۰/۱۶ و معنی دار نمی باشد. رابطه غیرمستقیم هوش اخلاقی و هوش معنوی با جامعه پذیری و تعهد سازمانی به ترتیب ۰/۴۲ و ۰/۳۷ و معنی دار می باشد و متغیر جامعه پذیری میانجی کامل رابطه می باشد.
یادگار و صیف	۱۳۹۸	پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس عدالت و تعهد سازمانی با تأکید بر نقش واسطه ای تعارض و ابهام نقش در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شیراز	تعهد سازمانی دارای رابطه مستقیم منفی و معنادار بر فرسودگی شغلی است
غفوریان و همکاران	۱۳۹۷	تحلیل رابطه هوش اخلاقی با کیفیت خدمات ارائه شده: نقش میانجی تعهد سازمانی	بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
اسدی و همکاران	۱۳۹۷	بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان شاغل در مرکز مدیریت حوادث و فوریت های پزشکی استان گیلان	بین ابعاد تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی اختلاف میانگین در حد متوسط بوده است.
سپاهی	۱۳۹۷	رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان	بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

	سیستان و بلوچستان		
دهقان منشادی	رابطه هوش اخلاقی با وجدان کاری و تعهد سازمانی با تاکید بر رویکرد اسلامی در مدیران مدارس شهرستان میبد	۱۳۹۶	هوش اخلاقی توان پیش‌بینی وجدان کاری و تعهد سازمانی را دارد.
مظاهری	بررسی تاثیر هوش اخلاقی و اعتماد آفرینی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان	۱۳۹۵	هوش اخلاقی به طور مستقیم با ضریب (۳۹/۰) و به طور غیرمستقیم با نقش واسطه ای اعتماد آفرینی با ضریب (۳۰/۰) بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیرگذار است.
بابای خاکیان و همکاران	رابطه ناگویی هیجانی و تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران زن آموزش و پرورش	۱۳۹۵	با کاهش تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی افزایش می یابد و ناگویی هیجانی و تعهد سازمانی توان پیش بینی فرسودگی شغلی را دارند
علوی لنگرودی و غفوری	رابطه‌ی بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران	۱۳۹۴	تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پیش‌بینی خستگی هیجانی و احساس کفایت نقش داشتند، اما در پیش‌بینی مسخ شخصیت، تنها تعهد سازمانی نقش داشت.
ساهنی	هوش اخلاق و تعهد بر روی معلمان مقطع متوسطه کشور هند	۲۰۱۷	اگر معلمان می‌خواهند از نظر اخلاقی آگاه باشند، پس باید برنامه آموزش دبیر پیش از خدمت مهمترین مکان برای فراگیری مفاد اخلاقی و تعهدان لازم در حرفه تدریس می باشد.
کارلین و گروایس	اخلاق کاری، قراردادهای کارکنان و ارزش های حاکم بر سازمان	۲۰۱۶	نوع ساختار سازمانی در میزان اخلاق کاری افراد تاثیر دارد.
آلمرشاد	تاثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه در عربستان سعودی	۲۰۱۵	کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر دارد.
بوکلی	تاثیر و رعایت اخلاقیات در اثربخشی مدیران عالی شرکت‌های برتر تجاری	۲۰۱۵	رعایت اخلاقیات موجب افزایش تصویر مثبت و شهرت سازمانی شده و منبعی برای افزایش مزیت رقابتی به شمار می آید و زمینه اثربخشی آنان را فراهم می نماید.
تومارا	رابطه بین اخلاق حرفه ای و ارزش های سازمانی مشاوران سازمان های ترک اعتیاد در ایالات متحده آمریکا	۲۰۱۳	بین اخلاق حرفه ای و ارزش های سازمانی رابطه معناداری وجود دارد

شکل ۲-۳ چارچوب نظری تحقیق را نشان می‌دهد، بنابراین محقق در پی بررسی رابطه هوش اخلاقی و فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ورزش و جوانان سیستان می‌باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق مسلش و جکسون (۲۰۰۳) و لینک و کیل (۲۰۰۵) میر آلن (۱۹۹۰)

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. در تحقیقات توصیفی محقق به دنبال چگونگی بودن موضوع است و می‌خواهد بدانند پدیده، متغیر شیء یا مطلب چگونه است (Delaware, 2015). همچنین یکی از انواع روش‌های تحقیق توصیفی تحقیق همبستگی است. در این نوع تحقیق رابطه میان متغیرها بر اساس هدف تحقیق تحلیل می‌گردد (Hafeznia, 2014). همبستگی مفهوم مفیدی است، چرا که می‌تواند نشانگر رابطه‌ی قابل پیش‌بینی بوده و در عمل ازین پیش‌بینی پذیر بودن می‌توان سود جست. در مطالعات همبستگی، پژوهشگر هیچ‌یک از متغیرهای مستقل را دستکاری نمی‌کند، بلکه تنها دو یا چند متغیر را اندازه‌گیری نموده، سپس مشخص می‌سازد که آیا بین آنها رابطه همبستگی وجود دارد یا خیر. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان ورزش و جوانان سیستان می‌باشد که ۲۵۶ نفر برآورد شده‌اند. نمونه آماری، تعدادی از افراد، حوادث و اشیاء از یک جامعه تعریف شده به عنوان نماینده آن جامعه است که برای مشاهده و تجزیه و تحلیل انتخاب می‌شود (Delaware, 2012). حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۴۸ نفر برآورد شده‌اند. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده می‌باشد. در پژوهش حاضر هم از روش کتابخانه‌ای و هم پرسشنامه استفاده شده است. روش گردآوری اطلاعات به دو صورت است: الف) میدانی-کتابخانه‌ای (ب) پرسشنامه. ابزار جمع‌آوری داده‌ها ۳ پرسشنامه می‌باشد. پرسشنامه هوش اخلاقی توسط (Link and Kiel (2015) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۴۰ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد، پرسشنامه چهار بعد درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش را مورد سنجش قرار می‌دهد، این پرسشنامه توسط (Jafarzadeh (2015 اعتباریابی شده است. و الفای کرونباخ به دست آمده بالای ۷۰ درصد می‌باشد. پرسشنامه فرسودگی شغلی (Maslach and Jackson in (1981 آزمونی جهت سنجش میزان ناراحتی‌های هیجانی ناشی از محیط کار می‌باشد. این پرسشنامه دارای ۲۵ سوال و ۴ بعد می‌باشد. که در مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم تا خیلی زیاد) اندازه‌گیری شد.

پرسشنامه تعهد سازمانی توسط (Mir and Allen (1990 تهیه شده است. این پرسشنامه ۲۴ سؤالی با مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت از: از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) تدوین شده است. با مشورت اساتید راهنما و مشاور و خبرگان رشته مدیریت با اعمال نظر آنان روایی صوری پرسشنامه تایید گردید. به منظور سنجش پایایی تعداد ۳۰ نسخه از پرسشنامه به صورت آزمایشی در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار گرفت که پس از جمع‌آوری پرسشنامه و ورود داده‌ها به نرم افزار SPSS ضریب

آلفای کرونباخ پرسشنامه هوش اخلاقی ۰/۸۹ و فرسودگی شغلی ۰/۸۱ و تعهد سازمانی ۰/۷۷ می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. در آمار توصیفی از شاخص هایی همچون میانگین، نما، مد، جداول فراوانی، نمودارها، انحراف معیار، واریانس و در آمار استنباطی در آزمون متناسب با داده ها همچون آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون با نرم افزار SPSS ۲۰ استفاده شد. تحقیق حاضر از نظر زمانی از تیر ماه ۹۹ تا آذر ۹۹ صورت گرفته است. از آنجایی که این پژوهش در ورزش و جوانان سیستان صورت گرفته است. بنابراین ورزش و جوانان سیستان به عنوان قلمرو مکانی تحقیق می باشد. از آنجایی که عنوان پژوهش بررسی رابطه هوش اخلاقی و فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ورزش و جوانان سیستان می باشد. قلمرو موضوعی تحقیق به موضوعات هوش اخلاقی، فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی محدود شده است. موضوعات در قلمرو رفتار سازمانی می باشد.

یافته ها

نتایج جدول ۲ نشان می دهد که بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی ($r=0/87$) در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$) و بین فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی ($r = -0/73$) در سطح ۹۵ درصد رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($P < 0/05$).

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین هوش اخلاقی و فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی

متغیر	تعهد سازمانی
هوش اخلاقی	ضریب همبستگی
	سطح معناداری
فرسودگی شغلی	ضریب همبستگی
	سطح معناداری

همان طور که نتایج جدول ۳ نشان می دهد، هوش اخلاقی توانسته ۳۶ درصد تغییرات تعهد سازمانی را پیش بینی کند. این ضریب با توجه به مقدار F (۹۸/۵۱) در سطح ۹۹ درصد معنی دار است. فرسودگی شغلی توانسته ۴۳ درصد تغییرات تعهد سازمانی را پیش بینی کند. این ضریب با توجه به مقدار F (۹۹/۷۱) در سطح ۹۵ درصد معنی دار است.

جدول ۳. خلاصه رگرسیون پیش بینی تعهد سازمانی توسط هوش اخلاقی و فرسودگی شغلی

متغیر	R	R ² تعدیل شده	F تغییر	B استاندارد	t	Sig
هوش اخلاقی	۰/۵۹	۰/۳۶	۵۱/۹۸	۰/۵۹	۹/۹۲	۰/۰۲
فرسودگی شغلی	۰/۶۶	۰/۴۳	۷۱/۹۹	-	۱۰/۷۸	۰/۰۱

نتایج جدول ۴ نشان می دهد که بین درستکاری با تعهد سازمانی ($r=0/71$) در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$).

جدول ۴. ضرایب همبستگی بین درستکاری با تعهد سازمانی

متغیر	تعهد سازمانی
درستکاری	

۰/۷۱	ضریب همبستگی	درستکاری
۰/۰۱	سطح معناداری	

همان طور که نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد، درستکاری توانسته ۵۱ درصد تغییرات تعهد سازمانی را پیش بینی کند. این ضریب با توجه به مقدار $F(۱۰۱/۷۱)$ در سطح ۹۹ درصد معنی دار است.

جدول ۵. خلاصه رگرسیون پیش بینی تعهد سازمانی توسط درستکاری

متغیر	R	R ² تعدیل شده	F تغییر	B استاندارد	Sig
درستکاری	۰/۷۱	۰/۵۱	۱۰۱/۷۱	۰/۷۱	۰/۰۲

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که بین مسئولیت پذیری با تعهد سازمانی ($r=۰/۷۱$) در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۱$).

جدول ۶. ضرایب همبستگی بین مسئولیت پذیری با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی		متغیر
۰/۷۷	ضریب همبستگی	مسئولیت پذیری
۰/۰۱	سطح معناداری	

همان طور که نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد، مسئولیت پذیری توانسته ۶۱ درصد تغییرات تعهد سازمانی را پیش بینی کند. این ضریب با توجه به مقدار $F(۱۰۹/۸۷)$ در سطح ۹۹ درصد معنی دار است.

جدول ۷. خلاصه رگرسیون پیش بینی تعهد سازمانی توسط مسئولیت پذیری

متغیر	R	R ² تعدیل شده	F تغییر	B استاندارد	Sig
مسئولیت پذیری	۰/۷۷	۰/۶۱	۱۰۹/۸۷	۰/۷۷	۰/۰۱

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که بین دلسوزی با تعهد سازمانی ($r=۰/۷۱$) در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۱$).

جدول ۸. ضرایب همبستگی بین دلسوزی با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی		متغیر
۰/۵۷	ضریب همبستگی	دلسوزی
۰/۰۱	سطح معناداری	

همان طور که نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد، دلسوزی توانسته ۳۲ درصد تغییرات تعهد سازمانی را پیش بینی کند. این ضریب با توجه به مقدار $F(۹۱/۵۴)$ در سطح ۹۹ درصد معنی دار است.

جدول ۹. خلاصه رگرسیون پیش بینی تعهد سازمانی توسط دلسوزی

متغیر	R	R ² تعدیل شده	F تغییر	B استاندارد	Sig
دلسوزی	۰/۵۷	۰/۳۲	۹۱/۵۴	۰/۵۷	۰/۰۱

نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد که بین بخشش با تعهد سازمانی ($r=۰/۶۳$) در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۱$).

جدول ۱۰. ضرایب همبستگی بین بخشش با تعهد سازمانی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
بخشش	۰/۶۳	۰/۰۱

همان طور که نتایج جدول ۱۱ نشان می‌دهد، بخشش توانسته ۴۱ درصد تغییرات تعهد سازمانی را پیش بینی کند. این ضریب با توجه به مقدار $F(۹۹/۰۵)$ در سطح ۹۹ درصد معنی دار است.

جدول ۱۱. خلاصه رگرسیون پیش بینی تعهد سازمانی توسط بخشش

متغیر	R	R ² تعدیل شده	F تغییر	B استاندارد	Sig
بخشش	۰/۶۳	۰/۴۱	۹۹/۰۵	۰/۶۳	۰/۰۱

نتایج جدول ۱۲ نشان می‌دهد که بین خستگی عاطفی با تعهد سازمانی ($r=-۰/۷۰$) در سطح ۹۹ درصد رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۱$).

جدول ۱۲. ضرایب همبستگی بین خستگی عاطفی با تعهد سازمانی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
خستگی عاطفی	-۰/۷۰	۰/۰۱

همان طور که نتایج جدول ۱۳ نشان می‌دهد، خستگی عاطفی توانسته ۵۳ درصد تغییرات تعهد سازمانی را پیش بینی کند. این ضریب با توجه به مقدار $F(۸۷/۳۴)$ در سطح ۹۹ درصد معنی دار است.

جدول ۱۳. خلاصه رگرسیون پیش بینی تعهد سازمانی توسط خستگی عاطفی

متغیر	R	R ² تعدیل شده	F تغییر	B استاندارد	Sig
خستگی عاطفی	-۰/۷۰	۰/۵۳	۸۷/۳۴	-۰/۷۰	۰/۰۱

خستگی عاطفی	۰/۷۰	۰/۵۳	۸۷/۳۴	-۰/۷۰	۰/۰۱
-------------	------	------	-------	-------	------

نتایج جدول ۱۴ نشان می‌دهد که بین مسخ شخصیت با تعهد سازمانی ($r = -0/59$) در سطح ۹۹ درصد رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$).

جدول ۱۴. ضرایب همبستگی بین مسخ شخصیت با تعهد سازمانی

متغیر	تعهد سازمانی
مسخ شخصیت	ضریب همبستگی
	سطح معناداری

همان طور که نتایج جدول ۱۵ نشان می‌دهد، مسخ شخصیت توانسته ۳۵ درصد تغییرات تعهد سازمانی را پیش بینی کند. این ضریب با توجه به مقدار $F (80/19)$ در سطح ۹۹ درصد معنی دار است.

جدول ۱۵. خلاصه رگرسیون پیش بینی تعهد سازمانی توسط مسخ شخصیت

متغیر	R	R ² تعدیل شده	F تغییر	B استاندارد	Sig
مسخ شخصیت	۰/۵۹	۰/۳۵	۸۰/۱۹	-۰/۵۹	۰/۰۱

نتایج جدول ۱۶ نشان می‌دهد که بین ناکارآمدی شغلی با تعهد سازمانی ($r = -0/87$) در سطح ۹۹ درصد رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$).

جدول ۱۶. ضرایب همبستگی بین مسخ شخصیت با تعهد سازمانی

متغیر	تعهد سازمانی
ناکارآمدی شغلی	ضریب همبستگی
	سطح معناداری

همان طور که نتایج جدول ۱۷ نشان می‌دهد، ناکارآمدی شغلی توانسته ۶۶ درصد تغییرات تعهد سازمانی را پیش بینی کند. این ضریب با توجه به مقدار $F (111/32)$ در سطح ۹۹ درصد معنی دار است.

جدول ۱۷. خلاصه رگرسیون پیش بینی تعهد سازمانی توسط ناکارآمدی شغلی

متغیر	R	R ² تعدیل شده	F تغییر	B استاندارد	Sig
ناکارآمدی شغلی	۰/۸۷	۰/۶۶	۱۱۱/۳۲	-۰/۸۷	۰/۰۱

نتایج جدول ۱۸ نشان می‌دهد که بین درگیری با تعهد سازمانی ($r = -0/48$) در سطح ۹۹ درصد رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$).

جدول ۱۸. ضرایب همبستگی بین درگیری با تعهد سازمانی

متغیر	تعهد سازمانی
-------	--------------

درگیری	ضریب همبستگی	-۰/۴۸
	سطح معناداری	۰/۰۱

همان طور که نتایج جدول ۱۹ نشان می‌دهد، درگیری توانسته ۲۱ درصد تغییرات تعهد سازمانی را پیش بینی کند. این ضریب با توجه به مقدار $F(۱۱۱/۳۲)$ در سطح ۹۹ درصد معنی دار است. در جدول ۲۰ با استفاده از آزمون فریدمن به رتبه بندی تاثیر ابعاد هوش اخلاقی با تعهد سازمانی، پرداخته شده است.

جدول ۱۹. خلاصه رگرسیون پیش بینی تعهد سازمانی توسط درگیری

متغیر	R	R ² تعدیل شده	F تغییر	B استاندارد	Sig
درگیری	۰/۴۸	۰/۲۱	۸۱/۷۹	-۰/۴۸	۰/۰۱

همانطور که در جدول ۲۰ مشاهده می‌کنیم بالاترین رتبه مربوط به مسئولیت پذیری و پایین ترین رتبه به دلسوزی اختصاص یافته است. در جدول ۴-۲۱ با استفاده از آزمون فریدمن به رتبه بندی تاثیر ابعاد تفاوت های فردی بر پذیرش پاداش های شغلی کارکنان ورزش و جوانان پرداخته شده است.

جدول ۲۰. میانگین رتبه ها در آزمون فریدمن برای رتبه بندی ابعاد هوش اخلاقی با تعهد

سازمانی

اولویت	میانگین رتبه ها	هوش اخلاقی
۱	۵/۴۰	مسئولیت پذیری
۲	۵/۱۶	درستکاری
۳	۴/۲۳	بخشش
۴	۳/۷۸	دلسوزی

همانطور که در جدول ۲۱ مشاهده می‌کنیم بالاترین رتبه مربوط به ناکارآمدی شغلی و پایین ترین رتبه به درگیری اختصاص یافته است.

جدول ۲۱. میانگین رتبه ها در آزمون فریدمن برای رتبه بندی ابعاد هوش اخلاقی با تعهد

سازمانی

اولویت	میانگین رتبه ها	هوش اخلاقی
۱	۵/۸۱	ناکارآمدی شغلی
۲	۵/۶۷	خستگی عاطفی
۳	۴/۸۹	مسخ شخصیت

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. این نتایج با یافته های پژوهش های (Narimani and Keramati (2021) گزارش کردند هوش اخلاقی تاثیر معناداری قوی بر وجدان کاری دارد. در این میان مسئولیت پذیری کارکنان بیشترین تاثیر را دارد، (Askari (2020 مشاهده کرد رابطه مستقیمی بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی وجود دارد، Yadegar and Seif (2020) نشان دادند که تعهد سازمانی دارای رابطه مستقیم منفی و معنادار بر فرسودگی شغلی است، Ghafourian (2019) Shagardi et al(2019) به دریافتند بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی رابطه دارد، Asadi et al. (2019) نشان دادند بین تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد، (Sepahi (2019 نتیجه گرفت بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین ابعاد تعهد سازمانی قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان می باشند، (Dehgan Manshadi (2016 دریافت هوش اخلاقی توان پیش بینی وجدان کاری و تعهد سازمانی را دارد، (Mazaheri et al. (2015 مشاهده کردند هوش اخلاقی بر اعتماد آفرینی تاثیر دارد، Babaei Khakian et al. (2016) نشان دادند با کاهش تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی افزایش می یابد، Alavi Langroudi and Ghafouri (2015) گزارش کردند بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد، (saheni (2018 دریافت هوش اخلاق بر تعهد تاثیر دارد، (Almershad(2017 نتیجه گرفت کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر دارد، (buckli (2015 مشاهده کرد رعایت اخلاقیات در اثربخشی مدیران عالی تاثیر دارد، (Tumara (2013) نشان داد که بین اخلاق حرفه ای و ارزش های سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، همسو می باشد.

بنابراین می توان گفت رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر طیف فساد اداری می باشد قابل تحلیل می باشد و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام ماموریت ها، اجرای راهبردها و برنامه ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی نقش به سزایی را ایفا می کند. همچنین تعاملات اجتماعی به دلیل برخورداری از صفات و ویژگی هایی چون آگاهی، اعتماد و همکاری متقابل، و مشارکت اجتماعی می تواند در تسهیل روابط مبتنی بر احترام و در نهایت تشکیل و ساخت کارکنانی فعال و قدرتمند نقش به سزایی داشته باشد.

نتایج بیانگر آن است که بین درستکاری با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج با یافته های پژوهش های (Narimani and Keramati (2021 گزارش کردند هوش اخلاقی تاثیر معناداری قوی بر وجدان کاری دارد. در این میان مسئولیت پذیری کارکنان بیشترین تاثیر را دارد، (Askari (2020 مشاهده کرد رابطه مستقیمی بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی وجود دارد، (Ghafourian Shagardi et al(2019 دریافتند بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. بنابراین چنین استنباط می شود درستکاری مخالف ریاکاری و دورویی است؛ به ندای وجدان خود گوش فرا می دهد؛ در همه حال به شرافت مندی توجه می کند؛ شجاع و با شهامت است که این ویژگی ها بر افزایش تعهد کارکنان تاثیر دارد. نتایج نشان داد که بین مسئولیت پذیری با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج با یافته های پژوهش های (Dehgan Manshadi (2016 دریافت هوش اخلاقی توان پیش بینی وجدان کاری و تعهد سازمانی را دارد، (Mazaheri et al. (2015) مشاهده کردند هوش اخلاقی بر اعتماد آفرینی تاثیر دارد، (saheni (2018 دریافت هوش اخلاق بر تعهد تاثیر دارد، همسو می باشد. بنابراین چنین استنباط می شود که مسئولیت پذیری در معنای توانایی نظم دادن به تفکر، احساسات و رفتار فردی همراه با اراده و قدرت انتخابگری خود به عنوان مسئول و پاسخگوی اصلی پیامدهای فردی و اجتماعی آن است که از این طریق بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر می گذارد.

نتایج حاکی از آن است بین دلسوزی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد این نتایج با یافته های پژوهش (Almershad(2017) که نتیجه گرفت کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر دارد، (buckli (2015) مشاهده

کرد رعایت اخلاقیات در اثربخشی مدیران عالی تاثیر دارد، (2013) Tumara نشان داد که بین اخلاق حرفه ای و ارزش های سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، همسو می باشد. بنابراین می توان گفت با افزایش دلسوزی میزان اعتماد به نفس آنها نیز افزایش یافته و موجب افزایش احساس اعتماد به نفس، احساس قدرت و تسلط بیشتری در انجام وظایف می گردد و دیدگاه های بهتری نسبت به شغل خود کسب می نماید و از کار بیشتر لذت می برد و احساس تعهد می کند. نتایج بیانگر آن است که بین بخشش با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج با یافته های پژوهش های Dehgan (2016) Manshadi که دریافت هوش اخلاقی توان پیش بینی وجدان کاری و تعهد سازمانی را دارد، Mazaheri et al. (2015) مشاهده کردند هوش اخلاقی بر اعتمادآفرینی تاثیر دارد، (2018) saheni دریافت هوش اخلاق بر تعهد تاثیر دارد، همسو می باشد.

نتایج نشان داد که بین خستگی عاطفی با تعهد سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. این نتایج با یافته های پژوهش های (2020) Yadegar and Seif که نشان دادند که تعهد سازمانی دارای رابطه مستقیم منفی و معنادار بر فرسودگی شغلی است، (2020) Askari نشان داد بین تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد، همسو می باشد. بنابراین می توان گفت خستگی عاطفی بعدی از فرسودگی شغلی است که اساس تنشهای فردی را نشان می دهد و اشاره به احساساتی است که در صورت وجود طولانی مدت آن، سبب کاهش هیجانات شخصی و ابتکار عمل در وی می گردد. نتایج حاکی از آن است بین مسخ شخصیت با تعهد سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد این نتایج با یافته های پژوهش های (2018) Sepahi که نتیجه گرفت بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین ابعاد تعهد سازمانی قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان می باشند، Babaei Khakian et al. (2016) نشان دادند با کاهش تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی افزایش می یابد، همسو می باشد. بنابراین چنین استنباط می شود که مسخ شخصیت مربوط به پاسخ های منفی کم و یا بیش از اندازه نسبت به اوضاع مختلف شغلی فرد است که سبب ایجاد نگرش منفی، احساس نامناسب بودن و در نهایت سبب پیدایش شکاف بین فرد و شغل او می گردد و در تعهد سازمانی موثر می باشد.

نتایج بیانگر آن است که بین ناکارآمدی شغلی با تعهد سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. این نتایج با یافته های پژوهش های (2015) Alavi Langroudi and Ghafouri که گزارش کردند بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد و (2017) Almershad که نتیجه گرفت کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر دارد، همسو می باشد. بنابراین چنین استنباط می شود که افرادی که دچار کاهش موفقیت فردی می شوند از تلاش- های حرفه ای خود برداشت های منفی دارند و احساس می کنند که در شغل خودشان پیشرفتی ندارند و در کار و تلاش و حرفه خویش نتایج مثبت به همراه ندارند نتایج حاکی از آن است بین درگیری با تعهد سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد این نتایج با یافته های پژوهش های (2020) Yadegar and Seif که نشان دادند که تعهد سازمانی دارای رابطه مستقیم منفی و معنادار بر فرسودگی شغلی است و (2016) Asadi et al. که نشان دادند بین تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد، همسو می باشد. بنابراین چنین استنباط می شود کارکنانی که احساس گرفتاری فکری و عاطفی در برخورد با سازمان دارند نمی توانند متعهد باشند.

پیشنهادهای برگرفته از تحقیق

تعیین اهداف با همکاری و مشارکت خود کارکنان. مشخص نمودن زمان و مکان لازم برای گردهمایی ها ارائه بازخورد درباره عملکرد فعالیتها. ایجاد شبکه های ارتباطی سالم در کارکنان و مدیران عملیاتی و ارتباط های دو طرفه و از پایین به بالا. شفاف سازی نقش کارکنان و مدیران عملیاتی و انتظارات و توقعات کاری از او. فراهم نمودن امکانات و فرصت های لازم برای رشد و ارتقای کارکنان و مدیران عملیاتی. واگذاری مسئولیت های در حد ظرفیت افراد. مناسب بودن نظام ارزیابی عملکرد شغلی. فراهم نمودن امکانات مناسب و اثربخش آموزش برای کارکنان و مدیران عملیاتی. به کارگیری روشهای علمی برای آزمایش و انتخاب کارکنان و مدیران عملیاتی

Investigating the Relationship between Moral Intelligence and Job Burnout with Organizational Commitment among Sports and Youth Employees in Sistan

Abstract: The purpose of this study is to investigate the relationship between moral intelligence and burnout with organizational commitment among the staff of the Sistan Regional Relief Committee. The research method is descriptive survey approach and correlational. The statistical population of this study includes all employees of the Sistan Regional Relief Committee, which is estimated at 256 people. The sample size is estimated to be 148 people using Morgan table. Sampling is simple random. In this study, data collection tools were Link and Kiel (2005) Moral Intelligence Questionnaire, Maslach and Jackson (1981) Job Burnout and Mir Allen (1990) Organizational Commitment Questionnaire. The reliability coefficient of the questionnaire was Cronbach's alpha coefficient of moral intelligence 0.89, job burnout 0.81 and organizational commitment 0.77. Descriptive and inferential statistics were used to analyze the data. The results showed that there is a positive and significant relationship between moral intelligence and organizational commitment and there is a negative and significant relationship between burnout and organizational commitment.

Keywords: Moral intelligence, burnout, organizational commitment

منابع و مآخذ

- Abarqoui, N & Jafarpour. (2017). Investigating the relationship between comprehensive ergonomics and the level of burnout of employees. *Journal of Ergonomics*, 5 (1), 51-59. (In Persian)
- Abdulghafour YA, Bo-Hamra AM, Al-Randi MS, Kamel MI, El-Shazly MK. (2014). Burnout syndrome among physicians working in primary health care centers in Kuwait. *Alexandria J Med.*;47(4):351-7. DOI: 10.1016/j.ajme.2011.08.004.
- Aghajani (2013). Comparison of burnout rates of nurses in different parts of nursing. *Journal of Research Development in Nursing and Midwifery*, 9 (2), 97-104. (In Persian)
- Aziznejad, Parvin, Hosseini Seyed Javad (2014) Burnout and its causes in clinical nurses working in hospitals affiliated to Babol University of Medical Sciences, *Journal of Babol University of Medical Sciences*, Volume 8, Number 2, Page 69. (In Persian)
- Cheng Y, Chen IS, Chen CJ, Burr H, Hasselhorn HM. (2016). The influence of age on the distribution of self-rated health, burnout and their associations with psychosocial work conditions. *J Psychosom Res.*20-213 .DOI: 10.1016/j.jpsychores.2012.12.017 PMID: 23438711.
- Darbandi, Mohsen (1389). The Role of Job Satisfaction and Life Satisfaction in Job Burnout of Assaluyeh Petrochemical Complex (1), Unpublished Master Thesis, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Sistan and Baluchestan University, p.15. (In Persian)
- Fransa, F. M. & Ferrari, A. (2012). Burnout Syndrome and The Socio-Demographic Aspect of Nursing Professional. *Journal Acta, Paul Enferm*, 25(5)143-148.

- Jalalzai, Somayeh (2015) A Study of the Relationship between Job Stress and Job Satisfaction with Mental Health of Nurses in Special Wards with Other Wards in Zabol Hospitals, M.Sc. Thesis, Islamic Azad University, Zahedan Branch. (In Persian)
- Jafari Iraqi Iman, Mahmoudi Hossein, Sirti Nir Massoud, Ebadi Abbas (2016) Burnout in nurses of a military hospital in 2015 - Cross-sectional study, Journal of Military Medicine, Volume 18, Number 3, 262-270. (In Persian)
- Garrosa, E., Moreno-Jimenez, B., Rodriguez-Muoz, A., & Rodriguez-Carvajal, R. (2011). Role stress and personal resources in nursing: A cross-sectional study of burnout and engagement. *International Journal of Nursing Studies*, 48 (4), 479-89.
- Gresov C, Drazin R, (2007). "Equifinality: functional equivalence in organization design", *Academy of management review*, 22: 403-428
- Harwell, K. (2013). Burnout and Job Engagement Among Business Librarians. *Library Leadership & Management*. 27(1), 1-19.
- Hsu HY, Chen SH, Yu HY, Lou JH. Job stress, achievement motivation
- Khawaja al-Din, Niloufar; Hakim Shoushtari, Mitra; Hajebi, Ahmad (1385). Relationship between Perception Center and Burnout Syndrome in Nurses Working in a Psychiatric Hospital, *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology (Thought and Behavior)*, 12.1 (44), 48-43. (In Persian)
- Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D.(2015), Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses, *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 12
- Khaghanizadeh Morteza, Sirti Massoud, Abdi Fataneh, Kaviani Hossein (2008), A Survey of Nurses' Job Burnout, *Journal of Behavioral Sciences: Spring 2008, Volume 2, Number 1; From page 51 to page 59.* (In Persian)
- Kilfedder CJ, Power K, Wells TJ.(2010), Burnout in psychiatric nursing. *J Adv Nurs* , 34(3): 383-396.
- Klersy C1, Callegari A, Martinelli V, Vizzardi V, Navino C, Malberti F, Tarchini R, Montagna G, Guastoni C, Bellazzi R, Rampino T, David S, Barbieri C, Dal Canton A, Politi P.(2010), Burnout in health care providers of dialysis service in Northern Italy--a multicentre study, *J Adv Nurs* , 34(3): 383-396.
- Küçükoglu, H. (2014). Ways to cope with teacher burnout factors in ELT classrooms. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 116, 2741-2746.
- Kulkarni, G. K. (2006). Burnout. *Indian Journal of Occupational and Environmental medicine*, 10(1),3-4.
- Maleki Avarsin Sadegh, Khadivi Asadoleh, Khankeshizadeh Hassan (2012) A Study of the Relationship between Quality of Work Life Components and Job Burnout of Secondary and Middle School Teachers in Meshginshahr in the Academic Year 2010-2011, *Education and Evaluation*, Volume 5, Number 20, from Page 93 to Page 110. (In Persian)
- Mehdi Nia, Mohsen; Mohammad Beigi, Abolfazl; Daneshvar, Khalil; Haghghat, Ahmad Reza; Sadeghi, Abbas (1394). The role of workplace stressors on increasing employee burnout in an industrial environment. *Journal of Qom University of Medical Sciences*, Ninth Volume, Number 7: 39-29. (In Persian)
- Mohsenzadeh Farshad (2011) A Study of the Relationship between the Efficiency of the Family Burnout of Primary School Teachers in District 19 of Tehran Education, *Job and Organizational Counseling*, No. 2, 127-143. (In Persian)
- March J, Simon H, 2009. "Organizations", Blackwell, Cambridge, MA, 195-324.
- Mazloumi Seyed Saeed, Saeedi Masoumeh *, Vahedian Mohammad, Jalalpour Zahra, Kiani Mohammad Ali (2013) The effect of burnout on social support and self-esteem of

- health workers in Yazd, *Occupational Medicine*, Volume 5, Number 1, from page 46 to page 56. (In Persian)
- Mihm J, Loch Ch H, Wilkinson D, Huberman B A (2010). Hierarchical structure and search in complex organizations, *Journal of Management Science*, 56. 5: 831-848.
 - Najafi, Mehdi; Hamdieh, Mustafa; Hatami, Hussein; Fathi, Shahin; Sepasi Moghadam, Hussein; Scientific, Helen (1390). Relationship between burnout and demographic characteristics in Red Crescent relief workers in Tehran province. *Rescue Quarterly*. Year 4, No. 4, pp. 46-39. (In Persian)
 - O'Neil J, Beauvais L, Scholl R, (2011). The use of organizational culture and Structure to guide strategic Behavior: An Information Processing Perspective, *Journal of Behavioral and Applied Management*, 2. 2: 131- 147
 - Pejusevic, B., Lecic-Tosevski, D., Priebe, S. & Toskovic, O. (2011). Burnout syndrome among Physician: The role of personality dimension and coping styles. *Psychiatric Daubing*, 23 (4), 383-389.
 - Pindar, S. K., Coker, A. O., Wakil, M. A. & Morakinyo, O. (2012). Comparison of Burnout syndrome among Clinical and non clinical staff of two Tertiary health Institution in Maiduguri Nigeria. *Transitional Journal of Science and technology*, 2(11), 57-73.
 - Polikandroit, M. (2009). Burnout syndrome. *Health Science Journal*, 3(4), 195-196.
 - Portoghese I, Galletta M, Coppola RC, Finco G, Campagna M. (2015) Burnout and workload among health care workers: the moderating role of job control. *Saf Health Work.*;5(3):152-7. DOI: 10.1016/j.shaw.2014.05.004
 - Rahimi, Saleh; Farhadi, Mehran; Saeedi, Jila (2016) Investigating the Relationship between Resilience and Job Burnout of Librarians in Kermanshah State University Libraries, *University Library and Information Research*, No. 78, 137-153. (In Persian)
 - Rostami Alireza, Norouzi Ali, Zaraei Adel, Amiri Mohsen, Soleimani Mehran (2008) Study of the relationship between burnout and mental health with the role of gender control and resilience among primary school teachers, *Iranian Occupational Health*, Volume 5, Number 4-3; From page 68 to page 76. (In Persian)
 - Shahnazdoost Masoumeh, Maghsoudi Shahrokh, Tabari Khemiran Rasoul, Kazem Nejadlili Ehsan (2011) The Relationship between Burnout and Nursing Job Support, *Journal of Guilan University of Medical Sciences*, Volume 20, Number 80, 49-59. (In Persian)
 - Taghipour, Keyvan (2016) Study of the relationship between job stress and burnout in forensic staff in Shahrekord, *Psychology and Educational Sciences*, No. 3 (14 pages - from 57 to 70). (In Persian)
 - Yavari Maryam, Shamsai Farshid, Yazdanbakhsh Kamran (2017), Comparison of burnout and mental health of nurses working in psychiatric and special wards, *Quarterly Journal of Management and Nursing*, Third Year, First Issue, 55-65. (In Persian)
 - Yazdi Moghadam, Hassan, Estaji, Zahra and Heidari, Ali (2009) The quality of life of nurses working in hospitals of Sabzevar in 2006-2007, *Journal of Sabzevar University of Medical Sciences and Health Services*, Volume 16, Number 1, 50-56. (In Persian)
 - Yousefi, Bahram; Moradikhah, Shahnaz (2011), The relationship between effort-reward imbalance with burnout of physical education teachers (path analysis), *Physiological Research and Management in Sport*, ISC No. 7 (12 pages - from 57 to 68). (In Persian)