

جو اخلاقی سازمانی به عنوان عاملی اثرگذار در پیشگیری از فرسودگی شغلی

الهام خسروی پور^{۱*}

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، خوزستان، ایران
*Gmail: khosravipour1400@gmail.com

چکیده:

رسیدن به اهداف و موفقیت سازمانی با کمک نیروی انسانی ماهر، کارآمد و باانگیزه به دست می آید. رفتار نیروی انسانی وابسته به عوامل شکل دهنده ی فضا و جو سازمان است و تجزیه و تحلیل جو سازمان به عنوان یکی از مولفه های سازمانی موثر بر رفتار انسان می تواند در افزایش اثربخشی و توانمندی روانشناسی سازمانی تاثیر مثبت داشته باشد. جو اخلاقی سازمانی به عنوان جزئی از جو عمومی سازمان بر انگیزش و رفتار افراد تاثیر می گذارد و در موفقیت سازمان تاثیر بسزایی خواهد گذاشت. فرسودگی سلامت روان افراد را تحت تاثیر قرار می دهد لذا شناخت و پیشگیری از آن می تواند در بالابردن سطح بهداشت روانی افراد و بهبود تعاملات و عملکرد آنان موثر باشد. حمایت از جو سازمانی مناسب موجب پیشگیری و تاخیر در فرسودگی شغلی افراد می شود. مقاله حاضر که به شیوه ی تحلیلی- مروری و با کمک منابع کتابخانه ای و اینترنتی تهیه شده تلاش دارد به پیامدهای منفی فرسودگی شغلی و بررسی جو اخلاقی سازمانی به عنوان عاملی اثرگذار در پیشگیری از فرسودگی شغلی افراد بپردازد.

واژگان کلیدی: جو سازمانی، جو اخلاقی سازمانی، فرسودگی، فرسودگی شغلی، سازمان

Organizational ethical climate as an effective factor in preventing job burnout

Abstract:

Achieving organizational goals and success is achieved with the help of skilled, efficient and motivated human resources. The behavior of human resources depends on the factors that shape the atmosphere of the organization and the analysis of organizational ethical climate as one of the organizational components affecting human behavior can have a positive effect on increasing the effectiveness and capability of organizational psychology. Ethical climate as a part of the general climate of the organization affects the motivation and behavior of individuals and will have a significant impact on the success of the organization. Burnout affects people's mental health, so recognizing and preventing it can be effective in raising the level of mental health and improving their interactions and performance. Supporting the right organizational climate can help prevent and delay burnout. The present article, which has been prepared in an analytical-review manner with the help of library and Internet resources, tries to address the negative consequences of burnout and examine the organizational ethical climate as an effective factor in preventing burnout.

Keywords: organizational climate, organizational ethical climate, burnout, job burnout, organization



۱- مقدمه:

سلامت روان یکی از مهمترین عوامل موثر در ارتقا و تکامل انسان محسوب می‌شود. سازمان بهداشت جهانی، سلامت روانی را توانایی کامل برای ایفای نقش‌های اجتماعی، روانی و جسمی تعریف می‌کند و آن را قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی، حل منطقی تضادها و تمایلات شخصی در نظر می‌گیرد. با توجه به اینکه مفهوم سلامت روانی، به عنوان جنبه‌ای کلی از مفهوم سلامت، به کلیه‌ی تدابیری اطلاق می‌شود که برای جلوگیری از ابتلا به بیماری‌های روانی به کار برده می‌شود، آموزش ارتقا سطح سلامت روان را می‌توان یکی از موثرترین روش‌ها به منظور سالم‌سازی جامعه و جلوگیری از بروز آسیب‌ها در نظر گرفت. در واقع، جوامع انسانی بدون حفظ سلامت و رعایت بهداشت، نمی‌تواند بقا و استمرار خود را حفظ کنند، زیرا، بیماری و ناتوانی روابط انسانی را مختل و در نتیجه احساس امنیت و همبستگی را از انسانها سلب خواهد کرد. (موسوی و شاه حسینی، ۱۳۹۴). یکی از مهمترین عوامل برای پیشبرد اهداف در هر سازمانی، استفاده از ظرفیت نیروی انسانی ماهر و کارآمد است، که با در اختیار داشتن آن امکان موفقیت و رسیدن به اهداف سازمان میسر می‌شود. از آن جایی که رفتار انسان در محیط سازمانی وابسته به عوامل حاکم و شکل دهنده فضای سازمان است، شناسایی مولفه‌های سازمانی و تجزیه و تحلیل آنها اهمیت پیدا می‌کند. از جمله این عوامل و مولفه‌ها می‌توان به جو سازمانی و رابطه آن با رضایت شغلی، و فرسودگی شغلی اشاره کرد. (بیگدلی و همکاران، ۱۳۹۴). جو سازمانی عامل مهمی در افزایش اثربخشی و توانمندی روانشناسی سازمان محسوب می‌شود؛ باعث احساس خودکارآمدی کارکنان شده، منجر به کار اثربخش در سازمان می‌گردد و این رویکرد دستیابی به پیشرفت و نیل به اهداف سازمان را تعالی می‌بخشد. (فاخر و رحیمی، ۱۳۹۶).

امروزه تنیدگی و فرسودگی شغلی یک مشکل جدی و شایع در میان افرادی است که در مشاغل خدمات انسانی مشغول به فعالیت هستند. فرسودگی شغلی سندرومی است متشکل از خستگیهای جسمانی و عاطفی که سبب ایجاد نگرش منفی در فرد، نگرش منفی فرد نسبت به شغلش و فقدان احساس ارتباط با مراجع هنگام انجام وظیفه است. (نصراالله زاده و همکاران، ۱۳۹۹). از آنجایی که جو سازمانی به طور مستقیم یا غیرمستقیم توسط کسانی که در سازمان کار می‌کنند، درک می‌شود، بر انگیزش و رفتارشان تاثیر می‌گذارد و در موفقیت آن سازمان تاثیر بسزایی خواهد داشت و نیز بر ابعاد گوناگون حیات سازمانی، یعنی بر ساختار سازمان، نحوه تصمیم‌گیری، سبک مدیریت و نظایر آن اثر می‌گذارد و از این عوامل نیز اثر می‌پذیرد و از آنجایی که فرسودگی شغلی متأثر از جو سازمانی می‌باشد؛ پس برای اثر بخش نمودن سازمان باید به دنبال شناخت محیط مساعد سازمانی و شیوه‌های مناسب هدایت سازمان بود. (یمین فیروز و همکاران، ۱۳۹۸).

۲- جو اخلاقی سازمانی:

جو اخلاقی اصطلاحی است که "به درک کارکنان از رویدادهای اخلاقی، شیوه‌های اخلاقی و رویه‌های اخلاقی" در یک سازمان اشاره دارد. اولسون (۱۹۹۸) توضیح داد که پرستاران زمانی که بر اساس روابطی که با همکاران، بیماران، پزشکان، مدیریت بیمارستان و مدیران دارند با مشکلات اخلاقی مواجه می‌شوند، جو اخلاقی محیط کار خود را تجربه می‌کنند. این روابط با سطوح مختلف قدرت، تعلق، اعتماد، مشاوره و انعطاف پذیری نقش شکل می‌گیرد که شرایط لازم برای تأمل اخلاقی، ارتباطات اخلاقی و حل مساله اخلاقی است. (اوزگانول و همکاران؛ ۲۰۲۰). اخلاق سازمانی نه فقط رفتار سازمانی است و نه فقط اخلاق کسب و کار، بلکه شامل حاکمیت و اخلاق سازمان است و بیانگر ارزشهای یک سازمان به کارکنان خود و اشخاص دیگر بدون در نظر گرفتن قوانین دولتی و نظارتی می‌باشد. اخلاق کاری در واقع، در پی پاسخ به این سؤال است که آیا عملیات کسب و کار، جدا از ملاحظات قانونی، از حیث اخلاقی نیز مورد قبول واقع می‌گردد؟ آیا این اصول خوب تلقی می‌شود

هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش
اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان
معاونت آموزش و پرورش خوزستان میاب، دانشگاه خوزستان

اسفندماه ۱۳۰۰ - بندرعباس

یا بد؟ **کالن و ویکتور (۱۹۹۸)** که به عنوان پدران جو اخلاقی معروفند، اصول اخلاق کاری را به عنوان ادراک غالب از شیوه‌های معمولی سازمان و رویه‌هایی که محتوای اخلاقی دارند، تعریف کردند و بر این باورند که جو اخلاقی به عنوان عامل اصلی در تمایل یا عدم تمایل کارکنان یک سازمان به رفتارهای مختلف است. آنان **اصول اخلاقی را در سه بعد:**

- **خودپرستی** (علاقه فردی، علاقه سازمانی، کارآیی)،

- **نوع دوستی** (دوستی، روحیه کارگروهي، مسئولیت اجتماعی)،

- **اصول حرفه‌ای** (معنویات فردی، روشهای سازمانی، قوانین و مقررات) معرفی نموده‌اند. (مطیعی و بیرامی، ۱۳۹۸).

جو اخلاقی در یک سازمان شامل برداشت روانی کارکنان در مورد سیاستهای اخلاقی و روش‌های حاکم بر سازمان و بخشهای آن است و چارچوبی برای ایجاد و تقویت هنجارهای قابل قبول، ارزش‌ها و عقاید به شمار می‌رود. این جو جزئی از جو عمومی سازمان است که مشخص می‌کند تا چه حد براساس معیارهای اخلاقی تصمیم‌گیری می‌شود و چگونه کارکنان پرسشهای اخلاقی را تعبیر می‌کنند. جو اخلاقی زمانی به معنای واقعی وجود دارد که کارکنان باور داشته باشند که رفتار اخلاقی در سازمان دارای اهمیت است و از این جهت از سایر جوها متمایز است که دربردارنده ی " ادراک کارکنان از منصفانه بودن رویه‌های سازمانی است که بر تصمیم‌گیری اخلاقی آنان اثر می‌گذارد". (همایون فر و همکاران، ۱۴۰۰).

۳- فرسودگی شغلی:

نظریه فرسودگی نخستین بار در دهه هفتاد توسط **فریدنبرگر^۲** برای توصیف کارکنان حیظه خدمات انسانی مطرح شد. در مطالعه‌ی او، فرسودگی شغلی به عنوان یک ساختار جسمی و روحی همراه با استرس شغلی تعریف شده است که به عنوان سندرم **خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی** در میان افرادی که در درازمدت با مردم کار می‌کنند رخ می‌دهد. این مساله مورد پذیرش بسیاری پژوهشگران است که فرسودگی شغلی یک پدیده ی چندبعدی است که توسط ویژگیهای کار و ویژگیهای فردی تحت تاثیر قرار می‌گیرد ولی تعریف استاندارد از آن وجود ندارد. مسلج و جکسون (۱۹۸۶) فرسودگی شغلی را با سه نشانه ی **تحلیل رفتگی (خستگی) عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت** مورد اشاره قرار داده‌اند. (همایون فر و همکاران، ۱۴۰۰). تحلیل عاطفی به کاهش منابع عاطفی فرد اشاره می‌کند. مسخ شخصیت به نگرش منفی فرد به سایر افراد و خود شغل اشاره می‌کند. کاهش موفقیت فردی به کاهش احساس شایستگی شغلی و بهره‌وری اشاره می‌کند. (حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۷).

به طور کلی، پژوهش در زمینه فرسودگی شغلی از رشته روانشناسی سرچشمه گرفته است که فرسودگی شغلی را نتیجه شکست در مقابله با استرس شغلی می‌داند. در سالهای اخیر توجه روانشناسان صنعتی - سازمانی را به خود معطوف ساخته (خدادادی زنگیر و بهاری، ۱۳۹۹) و از پیامدهای منفی کار و استرسهای کاری می‌باشد. اولین آسیب ناشی از فرسودگی شغلی رنج بردن از فرسودگی بدن است. افرادی که از این آسیب رنج می‌برند عمدتاً دارای انرژی کم و احساس خستگی زیادی هستند؛ آنان درگیر افسردگی، احساس درماندگی، احساس فقدان کارآیی در شغل، دارای نگرشهای منفی نسبت به خود، کارشان و سازمان و به طور کلی نسبت به زندگی می‌گردند و درنهایت بیشتر اشخاص مبتلا، احساس پایین بودن پیشرفت و ترقی شخصیت را گزارش می‌دهند. (پری زاده و همکاران، ۱۳۹۹).

¹ Victor & Cullen

² Friedenberger

هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش
اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان
معاونت آموزش و پرورش شهرستان مهاباد - دانشگاه خوارزمی

اسفندماه ۱۳۹۰ - بندرعباس

۴- عوامل فرسودگی شغلی و پیامدهای منفی آن:

عوامل فرسودگی شغلی به سه دسته تقسیم می‌شوند: **فردی، شغلی و سازمانی**. در بیشتر تحقیقات از مقیاس سه بعدی مسلج برای اندازه‌گیری فرسودگی شغلی استفاده می‌شود. از دیدگاه فردی، فرسودگی شغلی با مباحثی همچون کاهش عزت نفس، افسردگی، خستگی، اضطراب و کاهش سلامت فردی همراه است و از نظر سازمانی با مباحثی چون تنش شغلی و کاهش تعهد شغلی. در این راستا برای کنترل چنین مسائلی مدیران نیازمند استراتژیهای اثربخش فردی و مدیریتی اند و از ضرورت های هر سازمانی است و مدیران به درک روشن و دقیقی از فرسودگی شغلی و توسعه ی مراحل آن نیاز دارند. فرسودگی شغلی از منابع اصلی **کاهش عملکرد فردی** و سازمانی شناخته می‌شود. پیچیدگی و دشواریهای محیطی های کسب و کار از علل اصلی فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی حالتی است که در یک فرد شاغل به وجود می‌آید و پیامدی از فشار شغلی دایم و مکرر است. (حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۷).

شواهد پژوهشی نشان داده که فرسودگی شغلی یکی از عوامل مؤثر بر تمایل به **ترک شغل** می‌باشد بدین صورت که فرسودگی شغلی با فشار روانی که به فرد وارد می‌کند، فرد را مستأصل کرده و به صورت علائمی مثل، غیبت های مکرر، تمایل به جابجایی و ترک حرفه، کاهش عزت نفس، سوءمصرف داروها و نظایر آنها، در رفتار فرد ظاهر شده و زمینه تمایل به ترک خدمت در فرد را فراهم می‌کند. (عزیزآبادی، ۱۳۹۹).

مهمترین تاثیر قابل مشاهده ی فرسودگی شغلی، **افت عملکرد و کیفیت ارائه خدمات** است. این افراد به علت پاسخ طولانی مدت عاطفی و فیزیکی به کار و عوامل فشارزای محیط کار و خستگی روحی، فرسودگی را تجربه می‌کنند که علائم آن با غیبت بیش از حد، استفاده مفرط از مرخصی استعلاجی و تمایل به ترک شغل و کاهش بهره وری مشخص می‌شود. **کارول نشانه های این عارضه را به چهار دسته زیر تقسیم کرده است:**

- **نشانه های جسمی:** خستگی، سردرد، اختلال در خواب
- **نشانه های روانی:** خشم، تحریک پذیری، افسردگی
- **نشانه های اجتماعی:** قطع ارتباط با دیگران، گوشه گیری
- **نشانه های سازمانی:** غیبت از کار، عدم رضایت شغلی، کاهش انگیزه شغلی

در نتیجه بررسی فرسودگی شغلی در کارکنان از دوجنبه حائز اهمیت است: **اولا**، فرسودگی، سلامت روانی افراد شاغل در سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. **ثانیا**، فرسودگی، کیفیت خدمات ارائه شده کارکنان را تحت تاثیر قرار داده و آن را کاهش می‌دهد. بنابراین شناخت و پیشگیری آن می‌تواند هم در بالابردن سطح بهداشت روانی افراد و هم در ارتقای کیفیت ارائه خدمات موثر باشد. (صادقی و همکاران، ۱۳۹۹).

۵- اثر جو اخلاقی سازمانی در پیشگیری از فرسودگی شغلی:

دست اندرکاران مسائل مدیریتی به یاری دانش موجود و تجربه دریافته اند بخش بزرگی از دشواریهای سازمان و مدیران آنها مستقیم و غیرمستقیم با مسائل نیروی انسانی مرتبط است. دست نیافتن به اهداف سازمان همیشه ناشی از کمبود بودجه و منابع مادی نیست؛ بلکه متأثر از بنیادیترین رکن هر سازمان یعنی نیروی انسانی است. کار برای فرد علاوه بر آنکه وسیله امرار معاش و زندگی است، تعیین کننده سلامت روانی، اجتماعی و معنوی محسوب می‌شود. محیط تنش زا و پر از کشمکش، سلامت روانی و اجتماعی فرد را تهدید و او را دچار فرسودگی شغلی می‌کند. فرسودگی شغلی از زمان تأسیس سازمانهای بوروکراتیک تشدید شده است؛ تا جایی که امروزه از همه گیری فرسودگی شغلی در سازمان ها بحث می‌شود. (عزیزآبادی، ۱۳۹۹). از آنجا که فرسودگی شغلی موجب کاهش کیفیت خدمات ارائه شده به مشتریان و ارباب رجوع و به

هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش
اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان
معاونت آموزش و پرورش خوزستان - دبیرستان

اسفندماه ۱۴۰۰ - بندرعباس

دنبال آن ناراضیتی از خدمات می‌شود، شناخت و پیشگیری از فرسودگی شغلی در ارتقای بهداشت روانی و افزایش سطح کیفیت خدمات ارائه شده نقش بسزایی خواهد داشت. (حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۷).

جو سازمانی ادراک کارکنان از محیطی است که در آن کار می‌کنند. ادراک کارکنان یک موضوع ذهنی و عاطفی است که ارتباطات انسانی را شکل می‌دهد (ارتباط انسانی که کارکنان با مدیران و همکاران خود دارند). همچنین بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد و ابعاد جو سازمانی می‌تواند به طور معناداری فرسودگی شغلی را پیش-بینی کند. (شیخکانلویی و همکاران، ۲۰۲۰). جو سازمانی به عنوان شخصیت سازمان نیز یاد می‌شود و مانند یک چتر حمایتی است که زیر مجموعه ای مانند جو اخلاقی را تغذیه می‌کند. تحقیقات نشان داده است که جو سالم سازمانی به طور مثبت بر کارکنان تأثیرات عمیقی دارد. برعکس، جوهای بسته، ترس آور و منفی سبب بی‌اعتمادی، ترس، دوری و نفرت افراد از هم می‌شود. بنابراین، جو مثبت و باز، بهداشت روانی افراد را تأمین می‌کند. (موسوی و شاه حسینی، ۱۳۹۴). جو سازمانی سالم می‌تواند باعث بهبود تعاملات و عملکرد سازمانی شده و برعکس جو ناسالم و مسموم ممکن است محیطی پر از سوءظن و استرس بوجود آورده و اثرات منفی را بر عملکرد افراد و سازمان داشته باشد. (عزیزآبادی، ۱۳۹۹). مطالعات نشان داده اند که جو اخلاقی از عناصر موثر بر فرسودگی شغلی و از عوامل اصلی دستیابی به نیروی کار اثربخش در سازمان است. جو اخلاقی به عنوان "ادراک غالب از شیوه‌ها و رویه‌های سازمانی جاری که دارای محتوای اخلاقی هستند" تعریف می‌شود. همانطور که شخصیت افراد منحصر بفرد است، فرهنگ و جو سازمانی سازمانها نیز شخصیت منحصر بفردی دارد و نوعی احساس هویت و تعهد را در کارکنان سازمان ایجاد می‌کند، از طرف دیگر، به کارگیری راهبردهای مناسب منابع انسانی که پشتیبان جو سازمانی مناسب بر مبنای فرهنگ سازمانی باشند و موجب تسهیل به کارگیری نیروی انسانی و تاخیر فرسودگی شغلی می‌شود، جایگاه ویژه ای دارد. پژوهشهای صورت پذیرفته نشان می‌دهند در صورتی که کدهای اخلاقی سازمان تدوین نشده باشد، سیاستها و خط مشی‌ها مشخص و تعریف نگشته و بر آن نظارت صورت نپذیرد، منجر به بروز رفتار غیر اخلاقی در سازمان می‌شود. (همایون فر و همکاران، ۱۴۰۰). کدهای اخلاقی نشان می‌دهند که رفتارهای مناسب بین اعضای یک گروه یا تک تک افراد با گروه و همچنین افرادی که خارج از سازمان هستند، کدام است. به عبارتی کدهای اخلاقی، هنجارها و ارزشهایی هستند که از طریق معیارهای درونی فرهنگ سازمانی راهنمای اندیشه و عمل کارکنان می‌شود. کدهایی که به طور مؤثری انتقال داده شوند و به خوبی درک شوند، به احتمال زیاد به رفتارهای اخلاقی مبدل خواهند شد. همچنین رفتارهای غیر اخلاقی را در سطح سازمان کاهش می‌دهند و مسائل اخلاقی را حل می‌کنند. (لطفی و همکاران، ۱۴۰۰).

۶- نتیجه گیری و پیشنهادها:

عوامل فردی، شغلی و سازمانی زمینه ساز فرسودگی شغلی افراد در محیط‌های کاری پرتنش و فشارزای محیط کاری هستند که با خستگی، اضطراب، افسردگی و تنش شغلی و ... به بروز فرسودگی در افراد شاغل منجر می‌شوند. پیامدهای منفی چنین شرایطی تمایل به ترک شغل، افت عملکرد و کیفیت ارائه خدمات و کاهش سطح سلامت روان افراد است. براساس مطالعات انجام شده، جو اخلاقی سازمانی به عنوان جزئی از جو عمومی سازمان می‌تواند به طور معناداری این فرسودگی را پیش بینی کرده و از بروز آن پیشگیری کند. جو سالم سازمانی، ادراک مثبت افراد از متصفانه بودن شیوه‌ها و رویه‌های سازمانی که محتوای اخلاقی دارند، ایجاد کدهای اخلاقی یا عبارتی هنجارها و ارزشهایی که از طریق معیارهای درونی فرهنگ سازمانی، راهنمای اندیشه و عمل افراد شاغل می‌شوند، در صورتی که به درستی تدوین و درک شوند به رفتارهای اخلاقی منجر می‌شوند و تنشها، خستگی‌ها، کاهش انگیزه‌های شغلی و عدم رضایت شغلی را برطرف می‌کنند. کدهای اخلاقی، اصول اخلاق کاری را ارائه داده و در چنین محیطی برداشت اخلاقی افراد نسبت به روش‌های حاکم بر سازمان و سیاستهای اخلاقی مثبت خواهد بود چراکه تصمیم‌گیری‌های سازمانی براساس معیارهای اخلاقی انجام می‌شود.

¹ Sheikhanloooye et al

منابع:

1. بیگدلی، ز و همکاران.(۱۳۹۴). بررسی رابطه بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی شهر اهواز. فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی، سال ۲، شماره ۴، صص ۹۲-۸۳.
2. پری زاده، س و همکاران.(۱۳۹۹). اثربخشی آموزش مهارت مقابله با استرس بر فرسودگی شغلی و پرخاشگری معلمان مقطع متوسطه در اهواز. فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم، سال ۵، شماره ۴، صص ۶۴-۴۳.
3. حسن زاده، ک و همکاران.(۱۳۹۷). بررسی تاثیر جو اخلاقی سازمانی بر فرسودگی شغلی با تاکید بر نگرش کارکنان بانک مسکن استان تهران. مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۶، شماره ۲، صص ۴۶۰-۴۳۹.
4. خدادادی زنگیر، ف و بهاری، ن.(۱۳۹۹). بررسی تاثیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای ویژگی‌های جمعیت‌شناختی(جنسیت و سن) کارکنان ستاد سازمان بنادر و دریانوردی. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، شماره ۱۸، صص ۱۵-۱.
5. صادقی، م و همکاران.(۱۳۹۷). مطالعه‌ای بر میزان و علل فرسودگی شغلی کارکنان در مشاغل اقماری(مورد مطالعه: شرکت نفت فلات قاره ایران-منطقه سیری). فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال ۱۱، شماره ۴۳.
6. عزیزآبادی، م.(۱۳۹۹). بررسی تاثیر جو سازمانی مسموم، استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر تمایل ترک خدمت کارکنان(مورد مطالعه: کارکنان اداره برق شهر مشهد). فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت، دوره ۳، شماره ۲۹.
7. فاخر، غ و رحیمی، م.(۱۳۹۶). نقش عوامل اجتماعی فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و رضایت شغلی در پیش‌بینی امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه. مجله روان‌شناسی اجتماعی، سال ۱۲، شماره ۴۴، صص ۸۲-۷۳.
8. لطفی، ز و همکاران.(۱۴۰۰). مدلیابی ساختاری ارتباط جو اخلاقی و فرسودگی هیجانی با رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل. مجله ارگونومی، سال ۹، شماره ۲.
9. مطیعی، م و بیرامی، ث.(۱۳۹۸). بررسی تأثیر اصول اخلاق کاری بر نگرشها و رفتارهای شغلی تسهیگران. دو فصلنامه علمی مدیریت منابع انسانی پایدار، دوره ۱، شماره ۱، صص ۲۲۹-۲۱۱.
10. موسوی، ز و شاه حسینی، م.(۱۳۹۳). ارتباط جو سازمانی و رضایتمندی شغلی با سلامت روان در بین کارکنان دانشگاه شیراز در سال ۱۳۹۳. مجله علمی پژوهان، دوره ۱۴، شماره ۲، صص ۲۳-۱۷.
11. نصرالله زاده، ف و همکاران.(۱۳۹۹). تحلیل رابطه بین رضایت شغلی با نشاط اجتماعی و فرسودگی شغلی بین دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی: ارائه مدل. پژوهش در ورزش تربیتی، دوره ۸، شماره ۲۱، صص ۱۷۸-۱۶۱.
12. همایون فر، م و همکاران.(۱۴۰۰). تبیین نقش میانجی جو سازمانی در رابطه بین عوامل سازمانی در جلوگیری از فرسودگی شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی استان گیلان. فصلنامه علمی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال ۹، شماره ۱.
13. یمین فیروز، م و همکاران.(۱۳۹۸). بررسی رابطه جو سازمانی با فرسودگی شغلی کتابداران: مطالعه موردی کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی. فصلنامه دانش‌شناسی (علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و فناوری اطلاعات)، سال ۱۲، شماره ۴۷، صص ۱۰۷-۹۶.

14. ÖZGÖNÜL, M et al.(2020). The Relationship Between Burnout and Ethical Climate Perceptions of Nursing Staff Working in a University Hospital. Türkiye Biyoetik Dergisi, vol 7, No. 1, pp: 2-11.



15. Sheikhkanlooye, J et al.(2020). Predicting job burnout according to organizational climate and work ethics with the mediation of job motivation in Urmia emergency medical staff in 2017. Journal of Advanced Pharmacy Education & Research | Published by SPER Publication.