

تبیین پیوستگی انگیزش، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی با میانجی‌گری استراتژی‌های عملکرد

در صنعت نساجی

آرمان عبقری^{۱*}، رامین عبقری^۲، سعید وزیری^۳، فاطمه فولادی^۴^۱گروه مهندسی تکنولوژی نساجی، دانشگاه یزد، یزد، ایران^۲گروه مهندسی نساجی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یزد، یزد، ایران^۳گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یزد، یزد، ایران^۴گروه مهندسی تکنولوژی نساجی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یزد، یزد، ایران

armanabghari.id@gmail.com

تاریخ دریافت ۱۴۰۴/۰۵/۳۱ تاریخ پذیرش ۱۴۰۴/۱۰/۰۱

چکیده

هدف از این پژوهش ارائه مدلی برای بررسی اثر میانجی‌گری استراتژی‌های عملکرد در ارتباط بین فرسودگی شغلی و انگیزش و رضایت شغلی در فرایندهای نساجی، به‌ویژه تولید الیاف مصنوعی است. این موضوع به دلیل اهمیت افزایش انگیزش کارکنان در بخش‌های تولید نساجی و کاهش استرس و تأثیر آن بر فرسودگی شغلی پرسنل، دارای اهمیت ویژه‌ای است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش‌شناسی همبستگی است که با استفاده از روش پیمایشی داده‌های مورد نیاز را به صورت تصادفی ساده از ۴۲۵ نفر از پرسنل فرایند تولید ریسندگی مذاب در کارخانه‌های نساجی جمع‌آوری کرده است. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه استاندارد ماسلاخ و جکسون برای سنجش فرسودگی شغلی، پرسشنامه استاندارد مینه‌سوتا برای ارزیابی رضایت شغلی و پرسشنامه محقق‌ساخت در خصوص استراتژی‌های عملکرد بر اساس تحقیقات پیشین است. برای توصیف داده‌ها، ابتدا رویایی و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم‌افزار PLS بررسی شد. سپس شاخص‌های آمار توصیفی محاسبه و برای تحلیل ارتباط بین متغیرها، تحلیل عاملی اکتشافی با نرم‌افزار SPSS27 و تحلیل عاملی تاییدی با نرم‌افزار PLS انجام شد. نتایج تحلیل‌ها نشان داد که ارتباط بالایی بین متغیرهای پنهان فرسودگی شغلی، انگیزش، رضایت شغلی و استراتژی‌های عملکرد (به‌عنوان عوامل مرتبه دوم تحلیل عاملی) و زیرعامل‌های پنهان مربوط به آن‌ها وجود دارد. همچنین اثرات بین هر سه عامل مذکور با توجه به میزان اهمیت‌دار بودن روش تحلیل خودگردان که همگی دارای مقدار اهمیت‌دار زیر ۰.۰۵ بودند، مورد تایید قرار گرفت. به‌طور خلاصه، نتایج نشان می‌دهند که استراتژی‌های عملکرد در فرایندهای تولید نساجی، به‌ویژه در تولید الیاف مصنوعی، تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای بر رضایت، انگیزش و فرسودگی شغلی پرسنل دارند. بنابراین، تغییر رویه‌های سنتی مدیریت به روش‌های نوین استراتژی عملکرد ضروری به نظر می‌رسد.

کلمات کلیدی: استراتژی فرایند، فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، فرایند ریسندگی مذاب

Explaining the Continuity of Motivation, Job Satisfaction, and Job Burnout with the Mediating Role of Performance Strategies in the Textile Industry

Arman Abghari^{1*}, Ramin Abghari², Saeed Vaziri³, Fatemeh Fouladi⁴¹Department of Textile Technology Engineering, Yazd University, Yazd, Iran²Department of Textile Engineering, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran³Department of Educational Sciences, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran⁴Department of Textile Technology Engineering, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran

armanabghari.id@gmail.com

Abstract

The aim of this study is to propose a model for examining the mediating effect of performance strategies in the relationship between job burnout, motivation, and job satisfaction in textile processes, particularly in the production of synthetic fibers. This topic is of significant importance due to the increase in employee motivation in textile production sectors and the reduction of stress and its impact on personnel burnout. The present research is applied in terms of its objective and correlational in terms of its research method. Data were collected using a survey method through simple random sampling from 425 personnel involved in the melt spinning process in textile factories. The data collection instruments included the Maslach and Jackson standardized burnout questionnaire, the Minnesota standardized job satisfaction questionnaire, and a researcher-designed performance strategy questionnaire based on previous studies. To describe the data, the validity and reliability of the questionnaires were first assessed using PLS software. Descriptive statistics were then calculated, and for analyzing the relationships between variables, exploratory factor analysis was conducted using SPSS27, followed by confirmatory factor analysis using PLS software. The results of the analyses showed a high correlation between the latent variables of job burnout, motivation, job satisfaction, and performance strategies (as second-order factors in factor analysis) with their respective latent sub-factors. Furthermore, the effects between the three factors were confirmed based on their significance values, which were all below 0.05. In summary, the results indicated that performance strategies in textile production processes, particularly in synthetic fiber production, have a significant impact on employees' job satisfaction, motivation, and burnout. Therefore, it is essential to shift from traditional management approaches to modern performance strategy methods.

Key word: Process Strategy, Burnout, Job Satisfaction, Melt Spinning Process

۱. مقدمه

مفهومی چند وجهی است که هم نتایج و هم فرآیندها ایجاد

کننده آنها خواهند بود. [۴]

در طراحی مدل ارزیابی عملکرد یکی از مراحل مهم اتخاذ اهداف مناسب برای واحدها و فرآیندهای سازمان میباشد که نقش هدایتگری و تمرکز فعالیتهای سازمان را خواهد داشت. برای این مقصود تعریف شاخصها و اهداف پیش نیازی اساسی میباشد.

شاخصها باید مرتبط، مشخص، قابل اندازه گیری، همراستا و مستند باشند. هم چنین باید این شاخصها پشتیبان مأموریت سازمان باشند.

آنچه ارزیابی عملکردها را در فرآیندهای نساجی از اهمیت بالایی برخوردار میسازد تاثیر گذاری آنها بر رضایتمندی و فرسودگی شغلی کارکنان است. از اینرو در راستای کاهش فرسودگی شغلی، فراهم کردن بستر مناسب شغلی و ایجاد محیط کاری مطلوب از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مدیران می‌توانند با اعمال تغییرات اساسی در محیط کار، بازدهی شغلی را افزایش داده و نشاط کاری کارکنان را فراهم سازند. اما متأسفانه تحقیقاتی که به صورت توأم و ترکیبی اثر متقابل عملکردهای سازمانی یا استراتژیهای مرتبط با آن را بر انگیزش و رضایت و همچنین فرسودگی شغلی مورد توجه قرار دهد، مشاهده نگردید. این امر علی‌رغم این موضوع است که اکثر کارمندان و مدیران شرکتهای تولید الیاف نساجی از سندرم فرسودگی شغلی رنج می‌برند. در همین راستا در تحقیق حاضر با توجه به الگوی طراحی

در فرآیندهای تولید نساجی داشتن برنامه استراتژیک نقش مکملی برای پیشبرد اهداف شرکتها دارد. معمولاً با استفاده از تفکر استراتژیک، استراتژی می‌آفرینند و برای اجرای این استراتژی از ابزار و متدولوژیهای برنامه‌ریزی استراتژیک استفاده می‌گردد. [۱] مینتزرگ بیان میکند، استراتژی، حاصل تفکر استراتژیک است و نه عملیات برنامه‌ریزی. به کارگیری تفکر و برنامه‌ریزی استراتژیک راه دستیابی به استراتژیهای بدیع و خلاقانه در عمل است. [۲]

مهمترین ویژگی تفکر استراتژیک، نگرش تمام‌نگر به فضای کسب و کار میباشد. در تفکرهای که بر مبنای الگوهای ساده برنامه‌ریزی می‌گردد، تصمیم‌سازی بسیار گمراه‌کننده خواهد بود اما در تفکر استراتژیک قواعد به خودی خود در یک چرخه یادگیری تکامل قرار می‌گیرند و بازخورد آنها خلق چشم‌اندازها خواهد بود. این تفکر استراتژیک بسیار متفاوت از رویکرد سنتی میباشد و در جهان امروز نیازمند خلق چشم‌اندازهای نوین خواهیم بود. که با رویکردهای هوش مصنوعی پیشرفتهای شگرفی در این زمینه رخ داده است. [۳]

آنچه امروزه سازمانهای بسیاری را در سراسر جهان به خود مشغول نموده است، رویکرد ارزیابی عملکرد آنها است. در حقیقت شرکت نساجی باید با دقت عملکرد خود را اندازه‌گیری نماید. لرد کلونین^۱ بیان داشته: "اگر شما نتوانید چیزی را اندازه‌گیری نمایید، وجود نخواهد داشت." عملکرد

¹ As Lord Kelvin said long ago, "if you cannot measure it, it does not exist."

مینمایند. چهار نوع اندازه‌گیری عملکرد وجود دارد. [۶]

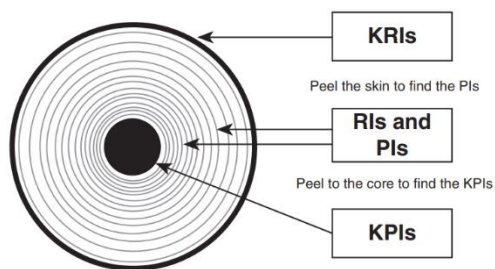
شکل (۱)

۱- شاخص‌های نتایج کلیدی (KRI): به شما می‌گویند که در یک چشم‌انداز یا عامل حیاتی موفقیت چگونه عمل کرده‌اید.

۲. شاخص‌های نتیجه (RI): به شما می‌گویند که چه کاری انجام داده‌اید.

۳. شاخص‌های عملکرد (PI): به شما می‌گویند که چه کاری باید انجام دهید.

۴. شاخص‌های کلیدی عملکرد (KPI) به شما می‌گویند که برای افزایش چشمگیر عملکرد چه کاری باید انجام دهید.



شکل ۱ - چهار نوع معیار عملکرد [6]

بسیاری از شاخص‌های عملکردی که توسط سازمانها بکار می‌روند مخلوطی ناهمگون از چهار نوع شاخص‌های بالا میباشند. در حقیقت لایه پوسته خارجی مانند شاخص نتایج کلیدی (KRI) میباشند. هنگامیکه پوسته زیری را مورد توجه قرار گیرد به لایه‌های درونی که نشان دهنده شاخص نتیجه (RI) و شاخص‌های عملکردی (PI) هستند و در نهایت مرکز شاخصها نشان دهنده شاخص‌های عملکردی کلیدی (KPI) خواهند بود. [۶]

شده ساختاری تاثیرات متقابل این عوامل مورد سنجش قرار گرفتند. در اینجا این سؤال کلی مطرح گردید آیا میتوان اثر میانجی را در انگیزش و رضایت بر فرسودگی شغلی به عنوان یک عامل موثر و معنی دار دانست.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

از مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن به همان اندازه مورد توجه مدیریت سازمان قرارگیرد که تولید و بهره‌وری، مورد تأکید می‌باشد. [۵] یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه اکثر روانشناسان صنعتی و سازمانی را در سرتاسر دنیا به خود جلب نموده است. این موضوع در ایران هم بویژه در زمینه‌های کار، صنعت، سازمان و مدیریت و بهره‌وری توجه زیادی را به خود معطوف ساخته است. در این راستا مفاهیم بنیادی مرتبط با تحقیق حاضر مورد توجه قرار گرفته است

۲-۱ - شاخص‌های عملکرد سازمان

متأسفانه تعدادی از شرکت‌های تولیدی به خصوص در بخش نساجی با معیارهای نادرست عملکرد سازمانی فعالیت میکنند و شاخص‌های خود را به عنوان شاخص‌های کلیدی عملکرد (KPI) مینامند. (البته در مقابل هم تعدادی از شرکتها نیز به درستی شاخص‌های کلیدی عملکرد را زیر نظر دارند و موفقیت‌های خوبی را داشته‌اند). دلیل این امر این است که افراد محدودی در شرکتها، رهبران کسبوکار، نویسندگان، حسابداران و مشاوران به طور کامل مفهوم شاخص‌های کلیدی عملکرد را میدانند و از آن استفاده

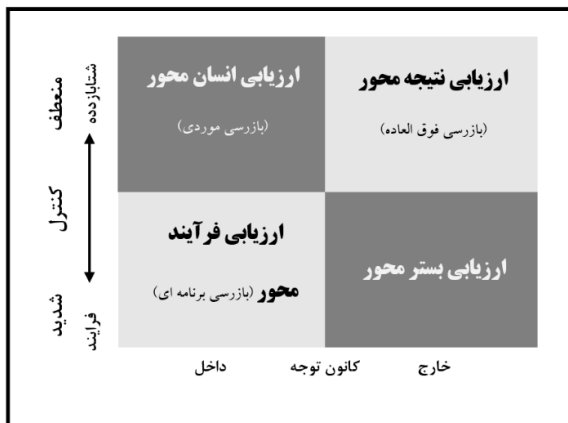
³ Performance indicators

¹ Key result indicators

² Result indicators

سهامداران نیازهای فرایند را به خوبی می‌شناسند و نیازها و توانایی‌های مورد نیاز را به خوبی میدانند. [۸]

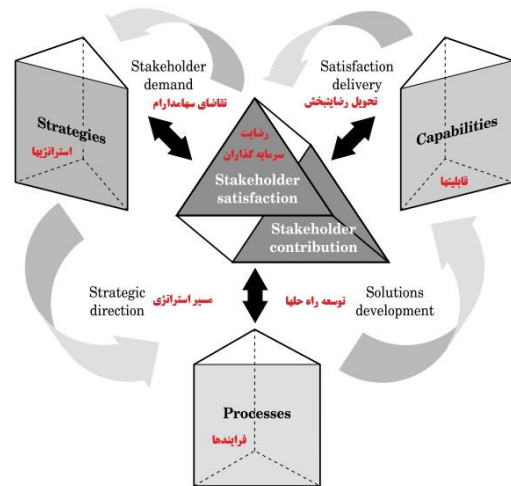
در تحقیق حاضر، استراتژی‌های ارزیابی عملکرد فرایندهای تولید نساجی الیاف به صورت برنامه‌ای، موردی و فوق العاده بوده است از اینرو برای ارزیابی عملکرد سازمانی می‌توان بر اساس دو بعد کنترل و کانون توجه چهار نوع استراتژی انسان محور، فرآیند محور، نتیجه محور و بستر محور طبقه بندی نمود. که بر این اساس می‌توان بازرسی موردی را در خانه ارزیابی انسان مدار، بازرسی برنامه‌ای را در خانه ارزیابی فرآیند محور، بازرسی فوق العاده را در خانه ارزیابی نتیجه محور قرار داد. در شکل (۳) الگو ارائه شده این موضوع به خوبی نمایش داده شده است.



شکل ۳ - گونه شناسی استراتژی‌های ارزیابی عملکرد

سازمانی

البته باید به این موضوع توجه نمود ارزیابی به منظور قضاوت درباره مطلوبیت بازده فعالیتها انجام میشود به عبارت دیگر ارزیابی برونداد جهت مرتبط کردن برونداد و پیامدها با عوامل مربوط به زمینه، درونداد و فرآیند تولید نساجی از این طریق میتوان به ارزش و مطلوبیت ارزیابی پی برد. روش انجام ارزیابی برونداد، شامل مشخص کردن



شکل ۲ - منشور عملکرد [۷]

عملکرد سازمان را میتوان به شکل یک منشور نیز توضیح داد زیرا یک منشور وظیفه دارد نور را بشکند. این منشور پیچیدگی عوامل تشکیل دهنده را نشان می‌دهد. در حقیقت منشور عملکرد نیز همین وظیفه را بر عهده دارد آنچه توسط منشور عملکرد مشخص میشود پیچیدگی‌های واقعی اندازه‌گیری و مدیریت عملکرد را مشخص مینماید در چارچوب‌های ارزیابی سنتی عوامل به صورت تک بعدی بررسی میشدند اما در چهارچوب‌های امروزی اثرات متقابل این عوامل مورد توجه قرار می‌گیرند که در تحقیق حاضر نیز با مدلسازی اثرات متقابل شاخصها مورد توجه قرار گرفته است. (شکل ۲).

در حقیقت بر اساس این طرح اولیه میتوان بیان نمود عملکردی موفقتر است که تشریح دقیق و کاملی برای ذینفعان ارائه نماید و خواسته‌های آنان را بداند و در جهت رسیدن به آن اهداف برنامه ریزی کند. در حقیقت سهامداران تعیین کننده استراتژی‌هایی هستند که باید دنبال شود تا ارزش آن به سهامداران منتقل گردد.

منتظره و غیرمنتظره فراهم آورد. مجموعاً هماهنگی استراتژی‌های ارزیابی عملکرد کارکنان با استراتژی‌های سطح سازمان، عملکرد سازمان، منابع انسانی و فرهنگ در جدول (۱) نشان داده شده است.

ملاکهای مربوط به برونداد، تعریف عملیاتی و نشانگرهای آن و چگونگی اندازه‌گیری آنهاست. ارزیابی برونداد به منظور ادامه فعالیتها یا قطع آنها، تعدیل یا تغییر برخی از جنبه‌های مورد نظر انجام میشود. علاوه بر آن به وسیله ارزیابی برونداد میتوان آثار اجرای فعالیتها را اعم از آثار

جدول ۱- ارتباط میان استراتژی‌های ارزیابی عملکرد با استراتژی‌های سازمان

استراتژی ارزیابی عملکرد انسان	استراتژی ارزیابی عملکرد فرایند	استراتژی ارزیابی عملکرد	استراتژی ارزیابی عملکرد بستر
محور	محور	نتیجه محور	محور
تفاهمی	تدافعی	رقابتی	محافظه کارانه
روش مبتنی بر تامین منابع	روش مبتنی بر فرآیندهای درونی	روش مبتنی بر رضایت ذینفعان	روش مبتنی بر رقابت
متعهدانه	پدرانه	پیمانکارانه	ثانویه
مبتنی بر فرآیند	کارکردی	مبتنی بر زمان	شبکه مدار

۲-۲- فرسودگی شغلی

اصطلاح «فرسودگی شغلی» یک مشکل اجتماعی را توصیف می‌کند که سالها در خصوص آن تحقیق انجام گرفته است و از ابتدا واژگانهای متفاوتی برای بیان آن مطرح شده است. این واژگان ها بسته به دوره، محققان، کشورها و زبان‌ها مختلف کاملاً متفاوت است. [۹] در حقیقت فرسودگی شغلی وضعیتی است که با حساسیت طولانی مدت به استرس در محل کار ایجاد می‌شود. این امر هزینه‌های زیادی برای سازمان و خود کارکنان خواهد داشت. شدت فرسودگی شغلی سبب میشود پیامدهای مختلف نامطلوب سازمانی نظیر: غیبت از کار، مشکلات سلامتی (مثلاً مشکلات قلبی عروقی) و مشکلات روانی (مثلاً بی‌خوابی) مشاهده گردد. [۱۰-۱۴] پیامدهای منفی فرسودگی شغلی، به گونه ای است که حتی با اصلاحات صورت گرفته برای

بهبود کیفیت زندگی کارمندان به ویژه در بخش نساجی نه تنها بهبود وضعیت آنها نشود حتی باعث نشده جلوگیری از زیانهای ناشی از آن برای شرکت صورت پذیرد. [۱۵]

ادبیات فعلی فرسودگی شغلی، سه مؤلفه را به عنوان خستگی، کارآمدی حرفه‌ای و بدبینی ارائه می‌دهد که زیرمقیاس‌های پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ را تشکیل می‌دهند. [۱۶-۱۷] فرسودگی مفرط بعدی از فرسودگی شغلی است که بیشترین بررسی را به خود اختصاص داده است و نماینگر جنبه‌های استرس‌زا میباشد. [۱۶] این شامل خستگی شدید جسمی و عاطفی است که توانایی کارمند را برای عملکرد مؤثر تضعیف می‌کند. بدبینی (یا مسخ شخصیت)، به نگرش شکاکانه و سرد نسبت به مشتریان و از دست دادن عنصر شخصی در برخورد با افراد اشاره دارد [۱۸]

کوچکترین ناراحتی از کوره در می‌روند، زود کلافه میشوند و خود را در بن بست می‌بینند. [۲۲]

خستگی عاطفی تاثیر مستقیمی بر تعامل با مشتریان خواهد داشت، که از نظر اقتصادی نیز فرایند تولیدی را با مشکل روبرو خواهد نمود. فرد یا افراد احساس می‌کنند که نمی‌تواند پاسخگوی مشتریان خود باشند، در نتیجه، خستگی عاطفی را میتوان به عنوان استرس شغلی تیز معرفی نمود. [۲۳]

۲-۲-۱-۲- بعد نگرش منفی^۲

در نگرش منفی که نشأت از خستگی عاطفی دارد فرد در تقابل با دیگران واکنش‌های منفی و عیب جویانه را خواهد داشت و در حقیقت این بروز خستگی نشان‌دهنده بین فردی بودن فرسودگی شغلی خواهد بود. [۲۴] در دیدگاه مارو^۳ نیز او معتقد است که مسخ شخصیت معمولاً بعد از خستگی عاطفی روی می‌دهد و در عمل پاسخی مستقیم به استرس شغلی میباشد. [۲۴] به عبارت دیگر مسخ شخصیت سبب خواهد شد فرد پاسخ‌های غیر احساسی داده و عملاً با خشونت بیش از حد عادی نسبت به مراجعین یا سایرین برخورد نماید که نوعی سندرم فرسودگی با احساس غیر منطقی و نگرش‌های منفی با سرزنش را بوجود خواهد آورد. [۲۱]

۲-۲-۱-۳- بعد کاهش عملکرد فردی^۴

بازتاب تمامی خستگی‌های مطرح شده کاهش عملکرد فردی را سبب خواهد شد. فرد دچار کاهش حس شایستگی

ناکارآمدی حرفه‌ای (یا کاهش موفقیت شخصی)، به تمایل کارمند به ارزیابی منفی خود و همچنین احساس عمیق ناکارآمدی در کار و تعامل با دیگران اشاره دارد. [۱۹]

۱-۲-۲- ابعاد فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی از طریق مجراهای نظری مختلف در زمینه‌هایی مانند رفتار سازمانی، روانشناسی و مدیریت بهداشت مورد مطالعه قرار گرفته است. فرسودگی شغلی متشکل از سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد فردی است که در ادامه به تشریح هر یک پرداخته خواهد شد:

۱-۲-۲-۱- بعد خستگی عاطفی^۱

خستگی عاطفی بیان‌کننده احساس خستگی و کاهش هیجانانگیزی ناشی از نوع تعامل با سایر افراد در محیط کار است که سبب افزایش استرس در همراهی با سایر پرسنل ایجاد میگردد. [۲۰] در حقیقت خستگی عاطفی مهمترین بعد از احساس فرد در فرایند میباشد که بی توجه به آن نمیتوان فرد را دچار خستگی یا فرسودگی شغلی نامید. به بیان دیگر، خستگی عاطفی باعث خواهد شد پرسنل به لحاظ روحی از مسئولین مربوطه و همکاران خود فاصله بگیرند و احتمالاً این را راهی برای مقابله با فشارهای کاری میدانند. [۲۱] در تشدید این شرایط، انجام کار اولویت فرد نخواهد بود و فرد مرتباً دچار خستگی و پرخاشگری ناشی از کار خواهد بود. بدگمانی، منفی بافی، عصبانیت، زودرنج بودن و بی‌حوصلگی در انجام با نشاط کار عوارض قابل مشاهده خواهد بود معمولاً این افراد با

³. Maru

⁴. Reduced personal accomplishment

¹. Emotional Exhaustion

². Depersonalization

شهروندی سازمانی (OCB)، رفتارهای ضدتولیدی در کار (CWB) و حتی سودآوری سازمانی رابطه دارد. [۲۶]

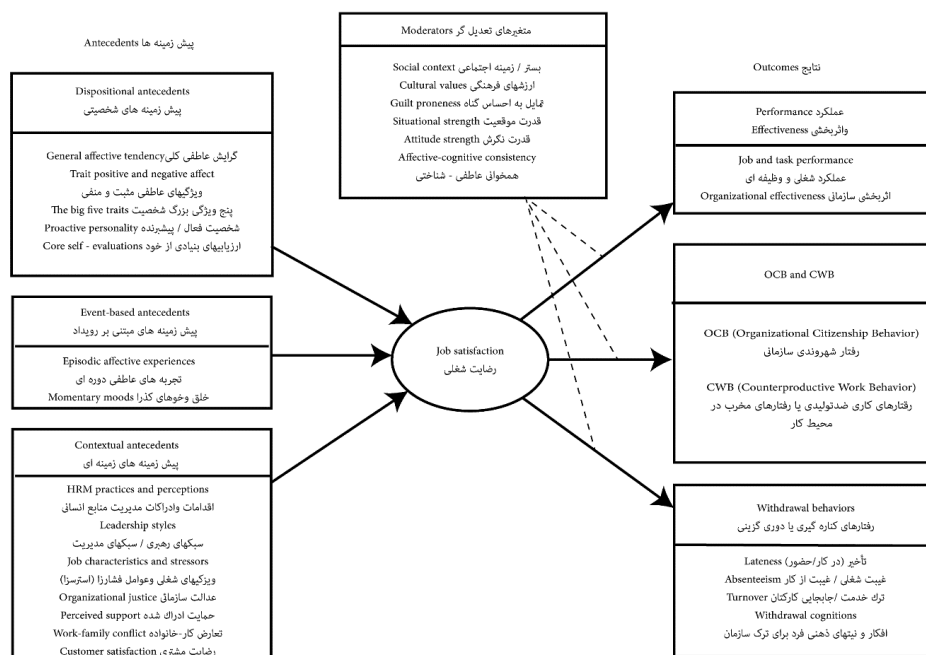
با توجه به پیامدهای گسترده‌ی رضایت شغلی در محیط‌های کاری، هدف این تحقیق ارائه مدلی تحت اثر این شاخص با دو عامل قبلی مطرح شده فرسودگی شغلی و استراتژیهای عملکردی در فرایندهای تولیدی نساجی است. در این مدل رابطه داشتن و شدت رابطه با متغیرهای پنهان مطرح شده بررسی میگردد. در این راستا، ابتدا مروری اجمالی بر نتایج تحقیقاتی در حوزه رضایت شغلی ارائه خواهد شد. سپس، به بررسی بیشتر مدل مطرح شده پرداخته می‌شود. به طور کلی بر اساس شکل (۴) پیشایندها (علل پیشین) و پیامدهای رضایت شغلی را میتوان به سادگی مطرح نمود که حاصل نقدهای مفصل در خصوص رضایتمندی تا دهه اخیر است.

و عدم رضایت از عملکرد فردی خود را خواهد داشت در این شرایط فرد تمایل دارد تا خود را به طور منفی مورد ارزیابی قرار دهد، و در اکثر ایام از عملکرد خود راضی باشد. [۲۰]

۳-۲ رضایت شغلی

از آغاز شکل‌گیری رشته روان‌شناسی و رفتار سازمانی، پژوهشگران همواره کوشیده‌اند نحوه‌ی تجربه و درک افراد از کار خویش و چگونگی ارتباط آنان با آن را تبیین کنند. در میان مجموعه نگرش‌های شغلی، رضایت شغلی بیش از سایر سازه‌ها مورد توجه و بررسی قرار گرفته است. [۲۵]

اهمیت این متغیر در پژوهش‌های متعددی به اثبات رسیده است؛ به‌گونه‌ای که نتایج مطالعات نشان می‌دهد رضایت شغلی با مجموعه‌ای از رفتارهای مرتبط با فرد و سازمان، از جمله عملکرد وظیفه‌ای، غیبت، ترک خدمت، رفتار



شکل ۴ - شبکه اسمی رضایت شغلی [۲۷]

نظارت/مدیریت مستقیم، [۲۶] این موضوع سبب شده است که پژوهشگران رضایت شغلی را گاه به‌عنوان نگرشی معطوف به ابعاد خاص شغل و گاه به‌عنوان نگرشی معطوف به شغل به‌طور کلی مورد مطالعه قرار دهند.

از میان نظریه‌های مختلفی که برای تبیین رضایت شغلی و انگیزش ارائه شده است، می‌توان به نظریه‌های محتوایی مانند نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مازلو و نظریه دو عاملی هرزبرگ، و همچنین نظریه‌های فرآیندی نظیر نظریه برابری آدامز و نظریه انتظار وروم اشاره کرد. [۲۵] در این میان، نظریه دو عاملی هرزبرگ به‌عنوان یکی از پرکاربردترین و رایج‌ترین چارچوب‌ها در مطالعات مربوط به رضایت شغلی شناخته می‌شود. بر اساس دیدگاه هرزبرگ، انگیزش شغلی تحت تأثیر دو دسته عامل قرار دارد:

- عوامل انگیزشی (درونی/ذهنی): عواملی که باعث رشد فردی، رضایت و انگیزش درونی می‌شوند (مانند ماهیت کار، مسئولیت‌پذیری، موفقیت و قدردانی).
- عوامل بهداشتی یا نگهدارنده (بیرونی): عواملی که نبودشان باعث نارضایتی می‌شود اما وجودشان الزاماً به انگیزش منجر نمی‌گردد (مانند حقوق و مزایا، امنیت شغلی، شرایط کار، روابط با همکاران و سرپرستان).

هرزبرگ معتقد است که شناسایی و مدیریت این عوامل می‌تواند زمینه‌ساز ارتقای کیفیت عملکرد سازمان و افزایش رضایت کارکنان باشد.

اگرچه تعاریف و اشکال رضایت شغلی در طول سال‌ها دچار تغییر شده است. [۲۸]، اما می‌توان آن را به‌عنوان یک قضاوت ارزشی کلی نسبت به شغل فرد تعریف کرد که در طیفی از مثبت تا منفی قرار می‌گیرد. [۲۵، ۲۸] بر اساس مدل سه‌گانه نگرش‌ها، رضایت شغلی شامل سه بُعد است: شناختی (باورها یا قضاوت‌ها درباره شغل)، عاطفی (احساساتی که شغل برمی‌انگیزد) و رفتاری (چگونگی گرایش فرد به رفتار نسبت به شغل). [۳۰] هرچند تمامی نگرش‌های شغلی الزاماً همه این سه مؤلفه را در بر نمی‌گیرند. [۳۱] اما عموماً رضایت شغلی متشکل از هر سه مؤلفه در نظر گرفته می‌شود. [۳۲]

تفکیک مؤلفه‌های شناختی و عاطفی دشوار است. [۳۳] و این دو به‌طور نزدیکی به یکدیگر مرتبط بوده و به‌عنوان عوامل مؤثر در رضایت شغلی شناخته می‌شوند. [۲۶] اگرچه پژوهش‌ها و ابزارهای سنجش رضایت شغلی در گذشته، مؤلفه عاطفی را نادیده گرفته و بر مؤلفه شناختی تمرکز داشتند، اما تحقیقات اخیر دوره‌ای نوین را رقم زده‌اند که بر بُعد عاطفی رضایت شغلی متمرکز است. به‌عنوان نمونه، مطالعات مربوط به محرک‌های هیجانی رضایت شغلی و بهزیستی میان دو نوع محتوای هیجانی تمایز قائل شده‌اند: لذت‌گرایانه^۱، شامل شادی و لذت، و معناگرایانه^۲، شامل تحقق معنا و هدف. [۳۴]

با توجه به اینکه رضایت شغلی به‌عنوان یک نگرش شغلی دسته‌بندی می‌شود، می‌تواند معطوف به اهداف متنوع مرتبط با شغل باشد؛ از جمله حقوق و دستمزد یا

² eudaimonic

¹ hedonic

با توجه به تنوع نظریه‌ها و تعاریفی که در حوزه انگیزش شغلی ارائه شده، انتخاب نظریه مناسب باید متناسب با شرایط محیطی و اجتماعی جامعه مورد مطالعه صورت گیرد. در این تحقیق، نظریه هرزبرگ به دلیل طبقه‌بندی دقیق عوامل شغلی و فردی به‌عنوان چارچوب نظری انتخاب شده است.

انسان‌ها برای فعالیت شغلی خود انگیزه‌های متفاوتی دارند و این اولویت‌ها برای همه افراد یکسان نیست. از جمله مهم‌ترین عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی می‌توان به حقوق و مزایا، شور و نشاط محیط کار، امنیت شغلی، علاقه به شغل، روابط اجتماعی مطلوب در محیط کار، ماهیت و جذابیت کار، و قدردانی از عملکرد فرد اشاره کرد. [۲۶]

به‌طور کلی، انگیزش شغلی از نیازهای فیزیولوژیک، اجتماعی و رشدی انسان جدا نیست. سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف خود به کارکنان با انگیزه نیاز دارند و در صورت نبود انگیزش کافی، افراد دچار نارضایتی و کاهش کارایی خواهند شد. [۳۷]

بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ دو گروه از عوامل در انگیزش تاثیر دارند. یک دسته از آنها از بروز نارضایتی جلوگیری مینمایند ولی الزاماً موجب رضایت نمی‌گردند. عوامل مزبور را عوامل ابقاء یا حافظه از وضعیت موجود نامیده میشود. مانند: حقوق و دستمزد، خط و مشی، روابط شخصی، امنیت شغلی، سرپرستی و نظارت. دسته دیگری از عوامل اساساً که رضایت را بالا می‌برند و فقدان آنها به

ندرت سبب عدم رضایت می‌گردد عوامل انگیزشی هستند همانند: ماهیت کار، شناخت و قدردانی، موفقیت، مسئولیت و رشد و پیشرفت. اکثر این عوامل به گونه‌ای که ماهیت همگرایی مدل را مورد اسباب قرار ندهد در مدل‌سازی تحقیق حاضر استفاده شده است.

۳. پیشینه تحقیق

تحقیقات مختلفی به بررسی تأثیر روان‌شناسی شغلی بر سلامت و رفاه کارکنان نساجی و رضایت شغلی می‌پردازد. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که رابطه‌ای بین فرسودگی شغلی، سلامت روانی، فشارهای سلامتی و رضایت شغلی در بین کارکنان نساجی وجود دارد [۳۸]. علاوه بر این، در همان مطالعه، اثر و اهمیت وضعیت کارکنان (هم از نظر جسمی و هم از نظر روانی) بر موفقیت سازمان نیز ذکر شده است. ذکر شده است که نتایج واقعی نشان می‌دهد کارکنانی که سالم هستند و استرس کمتری در محل کار و خانه تجربه می‌کنند، از شغل خود راضی‌تر هستند. نتایج همچنین نشان می‌دهند که افرادی که معتقدند عملکرد شغلی آن‌ها با انگیزش آن‌ها مرتبط است، کمتر در معرض فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند. تحقیقات مشابهی توسط سوارت^۱ [۳۹]؛ هولمن و همکاران^۲ [۴۰]؛ کازالارسکا^۳ [۴۱] انجام گرفته است. تعداد محدودی از تحقیقات در خصوص تاثیر گذاری عوامل بر فرسودگی شغلی نیز در جدول (۲) به صورت خلاصه ارائه گردیده است.

³ Kazalarska

¹ Swart

² Holman

جدول ۲ - خلاصه نتایج پیشنهادها تحقیق

محقق	موضوع	نتایج
استلا ^۱ و همکاران [۴۲] (2003)	پیش‌بینی فرسودگی شغلی در کارکنان بهداشتی و درمانی حوزه HIV/AIDS و سرطان	تحلیل عاطفی در بین کارکنان شاغل در بخش‌های ویژه به طور معناداری از بخش‌های عادی بیشتر است و تفاوت معنی‌داری بین دو گروه ویژه و عادی در راهبردهای مقابله‌ای، افسردگی و اضطراب دیده شد.
پترسون ^۲ و همکاران [۴۳] (2008)	ویژگی‌های شغلی و غیبت از کار در گروه‌های فرسودگی شغلی و غیر فرسودگی: مطالعه‌ای بر روی کارکنان بهداشتی سوئدی	این تحقیق بر اساس داده‌های ۳۰۷۱۹ کارمند از یک شورا در سوئد انجام شد. تحلیل نشان داد که چهار گروه فرسودگی شغلی (غیر فرسوده، بی‌تفاوت، خسته و فرسوده) به شیوه‌های مختلفی با ویژگی‌های شغلی خود گزارش شده مرتبط هستند. در این مطالعه، نسبت افرادی که اضافه‌کاری، غیبت از کار و حضور در محل کار در هنگام بیماری داشتند، در گروه‌های فرسوده و خسته نسبت به گروه غیر فرسوده بالاتر بود. نتایج نشان داد که ویژگی‌های شغلی مانند اضافه‌کاری و غیبت از کار با فرسودگی شغلی و خستگی مرتبط هستند. این یافته‌ها از اهمیت تعادل بین تقاضاهای شغلی و منابع شغلی در پیشگیری از فرسودگی شغلی حمایت می‌کنند.
مازلاک ^۳ و همکاران [۴۴] (2010)	فرسودگی شغلی	فرسودگی شغلی با سه بُعد اصلی تعریف شده است: خستگی عاطفی: احساس خستگی و تحلیل رفتن منابع عاطفی فرد به دلیل فشارهای شغلی. دپرسونالی‌سازی ^۴ : ایجاد نگرش منفی و بی‌تفاوتی نسبت به مراجعان یا همکاران، که می‌تواند منجر به کاهش کیفیت تعاملات بین‌فردی شود. کاهش احساس کفایت شخصی: حساس ناکامی و کاهش کارایی در انجام وظایف شغلی. مقاله همچنین به مدل تقاضا-منابع شغلی اشاره می‌کند که در آن فرسودگی شغلی نتیجه تعامل بین تقاضاهای شغلی و منابع شغلی است. بر اساس این مدل، تقاضاهای شغلی بالا می‌توانند منجر به خستگی عاطفی شوند، در حالی که منابع شغلی کافی می‌توانند از این تأثیرات منفی جلوگیری کنند و حتی به افزایش انگیزش و تعهد شغلی منجر شوند.
جواس ^۵ [۴۵] (2005)	فرسودگی شغلی در مدارس متوسطه ۴ و ۵ تگزاس: دیدگاه مربیان ورزشی از منظر نظریه بازگشتی	فرسودگی شغلی به‌عنوان یک وضعیت روانی و جسمی ناشی از فشارهای شغلی مزمن تعریف شده است که می‌تواند بر عملکرد و سلامت مربیان تأثیر منفی بگذارد. نظریه بازگشتی، که بر اساس آن افراد می‌توانند از طریق تغییر در نگرش‌ها و رفتارهای خود به وضعیت‌های استرس‌زا واکنش نشان دهند، به‌عنوان چارچوب نظری برای تحلیل فرسودگی شغلی در این مطالعه به کار رفته است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که عوامل مختلفی مانند ساعات کاری طولانی، فشارهای روانی ناشی از مسئولیت‌های متعدد، و کمبود منابع حمایتی می‌توانند به فرسودگی شغلی در مربیان ورزشی منجر شوند. همچنین، نتایج نشان می‌دهد که استفاده از استراتژی‌های مقابله‌ای مؤثر و حمایت سازمانی می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی و بهبود سلامت روانی مربیان کمک کند.
براد ^۶ و همکارانش [۴۶] (2008)	تأثیر عوامل استرس‌زا و حمایت اجتماعی بر فرسودگی شغلی	این تحقیق تحت راهنمایی و مشاوره‌ی براف میهن‌باشر، ساندرال وال ویلیامز و آدام مید انجام شده است. هدف اصلی این مطالعه بررسی تأثیر عوامل استرس‌زا و حمایت اجتماعی بر فرسودگی شغلی در زمینه آموزش بزرگسالان و کالج‌های جامعه‌ای بود.

1 Stella

2 Peterson

3 Maslach

4 Depersonalization

5 Jervas

6 Brad

<p>در این تحقیق، رابطه میان استرس شغلی، حمایت اجتماعی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان آموزش بزرگسالان و کالج‌های جامعه‌ای مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که افزایش استرس شغلی با افزایش فرسودگی شغلی مرتبط است، در حالی که حمایت اجتماعی می‌تواند اثرات منفی استرس را کاهش دهد و به عنوان یک عامل محافظتی عمل کند.</p>		
<p>هدف این مطالعه، بررسی تجربی روابط میان خلاقیت فردی، جو اخلاقانه سازمانی و نوآوری در شرکت‌های تولیدی در استان کوجالی ترکیه بوده است. یافته‌ها نشان می‌دهد ۱ - هرچند هم خلاقیت فردی و هم جو اخلاقانه تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری سازمانی دارند، اما اثر خلاقیت فردی زمانی که این دو متغیر به‌صورت همزمان در نظر گرفته می‌شوند، تحت‌الشعاع جو سازمانی قرار می‌گیرد. ۲ - این یافته‌ها بر اهمیت ایجاد یک جو اخلاقانه در سازمان تأکید می‌کند که کارکنان را برای خلاقیت تشویق کند تا نوآوری سازمانی افزایش یابد.</p>	<p>تأثیر خلاقیت فردی و جو سازمانی بر نوآوری شرکت</p>	<p>چکمچلیوغللو^۱ و همکاران [۴۷] (2013)</p>
<p>این مقاله ارتباط واضحی بین نتایج پروژه‌ها و جو اجتماعی و مدیریتی محیط اجرای آن‌ها برقرار می‌کند. یافته‌ها نشان می‌دهد که موفقیت پروژه‌ها با افزایش تهدیدات شخصی و محیطی که اعضای تیم پروژه درک می‌کنند، کاهش می‌یابد. ویژگی‌های سازمانی مانند آزادی بیان، پرسشگری، مشارکت در تعریف اهداف، نوآوری و رضایت درونی از کار، همگی با نتایج موفق پروژه‌ها ارتباط مثبت دارند، در حالی که تغییرات سازمانی و تعارض‌ها با موفقیت پروژه ارتباط منفی دارند.</p>	<p>جو سازمانی و موفقیت پروژه</p>	<p>رودریگ^۲ [۴۸] (۲۰۰۲)</p>
<p>این مطالعه با هدف شبیه‌سازی مدل نظری که عوامل پیشین تعارض درون‌گروهی میان پرستاران را به تعارض، سبک مدیریت تعارض، استرس شغلی و رضایت شغلی مرتبط می‌کند، انجام شده است. نتایج نشان داده است که ارزیابی‌های خودکار پایین، پیچیدگی بالای مراقبت، بی‌عدالتی تعاملاتی، و روحیه پایین واحد منجر به تعارض درون‌گروهی بیشتر و در نهایت استرس شغلی و رضایت شغلی کمتر می‌شود. سبک مدیریت تعارض تأثیر تعارض بر رضایت شغلی را به‌طور جزئی میانجی‌گری می‌کند. این یافته‌ها بر اهمیت درک و مدیریت تعارض در محیط‌های پرستاری تأکید می‌کند.</p>	<p>پیشینه‌ها و پیامدهای تعارض درون‌گروهی در میان پرستاران در بخش‌های مراقبت‌های ویژه</p>	<p>آلموست^۳ [۴۹] (۲۰۱۰)</p>
<p>پژوهشگران چهار دسته اصلی از عوامل را برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی بررسی کرده‌اند: فردی، بین‌فردی، سازمانی و جمعیت‌شناختی. یافته‌های اصلی: عوامل فردی: بار کاری، حمایت از سوی سرپرست، تعارض کار و زندگی، بازخورد شغلی عوامل بین‌فردی: رفتارهای چالش‌برانگیز مشتری، عوامل سازمانی: ابهام نقش، وضعیت شغلی پایین، تضاد نقش‌عوامل جمعیت‌شناختی: جنسیت، ساعت‌های کاری</p> <p>نتایج نشان داد که توجه به این عوامل، به ویژه افزایش حمایت از سرپرست و روشن‌سازی نقش‌ها، می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی در کارکنان حمایت از افراد دارای معلولیت کمک کند.</p>	<p>بررسی اهمیت متغیرهای مختلف فردی، بین‌فردی، سازمانی و جمعیت‌شناختی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی در کارکنان حمایت از افراد دارای معلولیت</p>	<p>وسس و نانکرویس^۴ [۵۰] (2012)</p>
<p>بین استعداد خستگی شغلی و حیطه‌های آن با عاطفه مربوط به شغل روابط معناداری وجود دارد. نتایج این تحقیق نشان داد که استعداد خستگی شغلی منجر به ایجاد پاسخ‌های عاطفی مانند افسردگی، احساس تنهایی، اضطراب و خصومت می‌شود. در خصوص روابط بین استعداد خستگی شغلی و نارسایی شناختی، روابط نشان دادند ارتباط مثبت معناداری بین این دو متغیر وجود دارد انواع نارسایی شناختی مانند حواسپرتی، نارسایی حافظه و اشتباه کردن رابطه مثبت و معنا داری با استعداد خستگی شغلی علی‌الخصوص خرده مقیاس‌های واکنش عاطفی، بی‌قراری و ادراک زمان دارند</p>	<p>رابطه استعداد خستگی شغلی با عاطفه مربوط به شغل، نارسایی شناختی و قیود سازمانی در یک سازمان صنعتی در اهواز</p>	<p>نعمی [۵۱] (1390)</p>

¹ Çekmecioglu

² Roderic

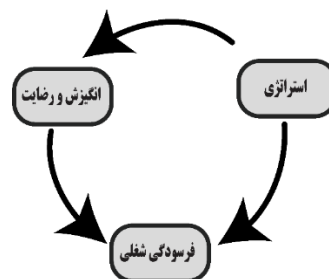
³ Almost

⁴ Vassos & Nankervis.

<p>این مطالعه با هدف بررسی جنبه‌های مختلف رضایت شغلی، ناراضی‌تی و استرس در میان متخصصان بیهوشی استرالیا انجام شد. برای اندازه‌گیری فرسودگی شغلی از مقیاس فرسودگی شغلی مازلاخ استفاده شد. یافته‌های اصلی: عوامل استرس‌زا: محدودیت‌های زمانی و تداخل با زندگی خانگی از جمله عوامل استرس‌زای شایع در بیهوشی بودند. عوامل کاهش‌دهنده استرس: همکاری با دستیاران با تجربه و بهبود سازماندهی کار به کاهش استرس کمک می‌کرد. عوامل رضایت‌بخش: استاندارد بالای عملکرد و جنبه‌های عملی کار برای متخصصان بیهوشی رضایت‌بخش بود. عوامل ناراضی‌تی: کمبود شناسایی و ساعات کاری طولانی از عوامل اصلی ناراضی‌تی بودند.</p>	<p>رضایت شغلی، استرس و فرسودگی شغلی در متخصصان بیهوشی استرالیا</p>	<p>کوگلر^۱ و همکاران [۵۲] (2003)</p>
--	--	--

۴. مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی تنظیم‌شده در این پژوهش، پس از برگزاری نشست‌های متعدد با کارشناسان و صاحب‌نظران حوزه نساجی و روانشناسی صنعتی، مورد بازبینی و اصلاح قرار گرفت. در پژوهش حاضر، با توجه به مبانی نظری ارائه شده، مدل مفهومی در شکل (۵) جهت بررسی رابطه بین تبیین پیوستگی انگیزش، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی با میانجی‌گری استراتژی‌های عملکرد در صنعت نساجی پیشنهاد گردیده است. با توجه به اینکه هر متغیر پنهان در این تحقیق با عامل‌های پنهان دیگری در ارتباط می‌باشند تعداد فرضیات قابل توجهی در خصوص وجود رابطه متغیرهای پنهان متغیرهای مطرح شده در این مدل وجود خواهد داشت که از طریق نرم افزار PLS به آن توجه شده است.



شکل ۵ - ساختار اصلی مدل تحقیق

۵. روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف در زمره تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-استنباطی است. همچنین با توجه به بررسی روابط میان متغیرها، این مطالعه در رده‌ی تحقیقات همبستگی چندگانه خطی طبقه‌بندی می‌شود و روش اجرای آن نیز پیمایشی است. یکی از مهم‌ترین مزیت‌های تحقیقات پیمایشی، امکان تعمیم نتایج به جامعه آماری است. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. پرسشنامه برای سنجش متغیر رضایت شغلی از پرسش نامه ۱۹ سؤالی مینه سوتا، برای سنجش متغیر فرسودگی شغلی از پرسش نامه ۲۲ سؤالی ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) و برای سنجش استراتژی‌های ارزیابی عملکرد از پرسشنامه‌های که توسط محققان طراحی شده است، استفاده گردید. به طور کلی چهار استراتژی در خصوص بررسی ارزیابی عملکرد: انسان محور، استراتژی فرآیند محور، استراتژی نتیجه محور و استراتژی بستر محور مورد سنجش قرار گرفت. این پرسشنامه بر اساس تحقیق

¹ Kluger

مؤلفه‌های اصلی و استفاده از چرخش واریماکس پرسشنامه
بررسی گردید.

مهدی زاده [۵۳] و همچنین تحقیق انوشه [۵۴] تنظیم
گردید.

با توجه به استفاده خاص از پرسشنامه فرسودگی شغلی در
موضوع نساجی از طریق تحلیل عاملی اکتشافی با روش

جدول ۴ - مقدار بردار ویژه و سهم واریانس عاملهای استخراج شده به روش چرخش واریماکس

اجزاء	مقدار بردار ویژه اولیه			جمع بارهای عاملی استخراج شده			جمع بارهای عاملی استخراج شده (بعد از چرخش واریماکس)		
	کل	درصد واریانس	درصد تجمعی	کل	درصد واریانس	درصد تجمعی	کل	درصد واریانس	درصد تجمعی
1	10.238	46.535	46.535	10.238	46.535	46.535	5.957	27.076	27.076
2	3.006	13.664	60.199	3.006	13.664	60.199	5.900	26.820	53.896
3	2.540	11.547	71.747	2.540	11.547	71.747	3.927	17.851	71.747
4	.998	4.535	76.282						
5	.754	3.428	79.709						
6	.627	2.850	82.559						
7	.508	2.308	84.867						
8	.484	2.198	87.066						
9	.412	1.872	88.938						
10	.403	1.830	90.768						
11	.359	1.632	92.400						
12	.289	1.314	93.714						
13	.285	1.293	95.007						
14	.266	1.208	96.215						
15	.239	1.084	97.300						
16	.183	.831	98.130						
17	.168	.763	98.893						
18	.101	.457	99.350						
19	.089	.406	99.756						
20	.032	.144	99.901						
21	.012	.055	99.955						
22	.010	.045	100.000						

۱-۵ - تحلیل عاملی اکتشافی فرسودگی شغلی

عاملی برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) مناسب است.
زیرا فرض شناخته شده ماتریس همبستگی رد می‌شود
(مومنی ۶: ۱۳۸، ۱۹۳ و ۱۹۴). در نتیجه آزمون KMO و
بارتلت در جدول (۳) نشان میدهد. با توجه به عدد KMO
(بزرگتر از ۰.۶) و عدد معناداری آزمون بارتلت ($\text{sig} < 0.05$)

در بررسی تحلیل عاملی اکتشافی فرسودگی شغلی در ابتدا
از شاخص KMO و بارتلت^۱ استفاده گردید. شاخص KMO
شاخصی از کفایت نمونه‌گیری است. اگر مقدار اهمیت دار
بودن^۲ آزمون بارتلت کوچکتر از ۵ درصد باشد، تحلیل

². significance

¹. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's Test

همانگونه که بیان شد ابزار گردآوری دادهها در این تحقیق پرسشنامه میباشد. و جامعه آماری آن کلیه پرسنل مشغول در فرایندهای تولید الیاف مصنوعی استانهای یزد، اصفهان و قزوین میباشد. حجم نمونه با استفاده از تعیین خطاهای آماری و با استفاده از نرم افزار Minitab 21 بدست آمده است.

(می توان گفت که دادهها برای اجرای تحلیل عاملی مناسب است و از شرایط مورد نیاز برخوردار است.

جدول ۳- نتیجه آزمون KMO و بارتلت

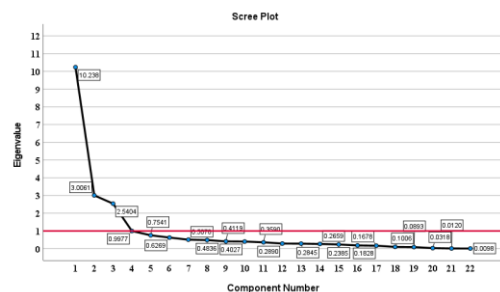
مقدار شاخص KMO		.904
آزمون بارتلت	تقریب کای اسکور	3429.567
	درجه آزادی	465
	سطح معنی داری	.000

جدول ۵- ماتریس چرخش یافته و استخراج متغیرهای پنهان

	اجزاء (متغیرهای پنهان)		
	1	2	3
خستگی هیجانی 1	.884		
خستگی هیجانی 2	.868		
خستگی هیجانی 3	.866		
خستگی هیجانی 4	.853		
خستگی هیجانی 5	.741		
خستگی هیجانی 6	.707		
خستگی هیجانی 7	.706		
خستگی هیجانی 8	.660		
خستگی هیجانی 9	.631		
کاهش عملکرد فردی 1		.869	
کاهش عملکرد فردی 2		.866	
کاهش عملکرد فردی 3		.841	
کاهش عملکرد فردی 4		.831	
کاهش عملکرد فردی 5		.828	
کاهش عملکرد فردی 6		.817	
کاهش عملکرد فردی 7		.751	
کاهش عملکرد فردی 8		.715	
مسخ شخصیت 1			.844
مسخ شخصیت 2			.832
مسخ شخصیت 3			.829
مسخ شخصیت 4			.825
مسخ شخصیت 5			.811

در ادامه نتایج تحلیل عاملی اکتشافی فرسودگی شغلی ارائه شده است جدول (۴) تعداد ۳ عامل استخراج شده را نشان میدهد.

در شکل (۶) نمودار سنگریزه^۱ نشان دهنده سه عامل استخراجی در فرسودگی شغلی است که با استاندارد آن در پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی منطبق است.



شکل ۶- نمودار سنگریزه

جدول (۵) بارهای عاملی در متغیر پنهان فرسودگی شغلی را برای تمام سئوالات مربوطه در سه عامل اصلی نشان میدهد یعنی میتوان ۳ متغیر پنهان در ساختار داده پردازی عاملی برای فرسودگی شغلی استخراج نمود

۲-۵- جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری

^۱ Scree plot

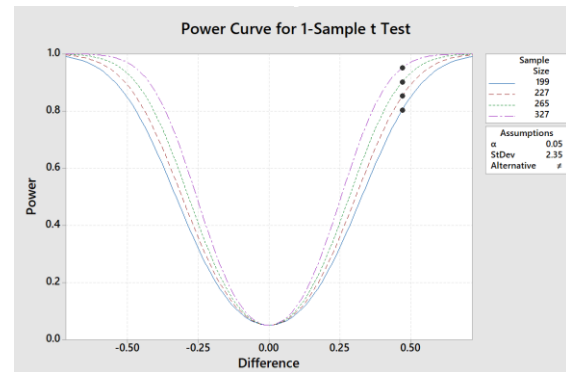
تعریف ضرایب ثابت و برخورداری از روش‌های عددی دقیق و انعطاف‌پذیر، برای این پژوهش انتخاب گردید.

جدول ۶ - نتایج جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

متغیر جمعیت شناختی	سطوح	درصد فراوانی
جنسیت	زن	38
	مرد	62
تحصیلات	دیپلم	38
	فوق دیپلم	30
	کارشناسی	17
سن	کارشناسی ارشد و بالاتر	15
	20-25	39
	25-30	35
	30-35	15
	35-40	8
	40 بالاتر	3

فرضیه‌های تحقیق که کلیه متغیرهای پنهان^۱ را در بر می‌گرفتند، توسط این نرم‌افزار مورد آزمون قرار گرفتند. به‌منظور سهولت در ارائه نتایج، خلاصه‌ای از آزمون فرضیه‌ها به‌صورت جدول تنظیم گردید.

به‌منظور سنجش پایایی ابزار، از ضریب آلفای کرونباخ بهره گرفته شد. محاسبات مربوطه با استفاده از نرم‌افزار SPSS 27 و نرم‌افزار PLS انجام شد. همچنین برای ارزیابی روایی همگرا، از شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) از نرم‌افزار PLS استفاده گردید؛ مطابق با معیارهای پذیرفته‌شده، مقدار AVE بالاتر از ۰/۵ نشان‌دهنده‌ی روایی همگرای مناسب است. نتایج آن در جدول (۷) ارائه شده است.



شکل ۷ - تعداد نمونه مورد نیاز برای تحقیق

با توجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان شرکت‌های تولید الیاف مصنوعی (به‌ویژه بخش ذوب‌ریسی) می‌باشد. در فرآیند نمونه‌گیری، با احتساب نمونه‌گیری اولیه مقادیر اختلاف ۰.۴۵ و توان آزمونهای ۰.۸، ۰.۸۵، ۰.۹ و ۰.۹۵ مورد توجه قرار گرفت که تعداد نمونه را حداکثر ۳۲۷ نمونه در نظر گرفت برای اطمینان از کفایت نتایج تعداد ۴۵۰ پرسشنامه به شیوه‌ی نمونه‌گیری در دسترس توزیع گردید که از میان آن‌ها، ۴۲۵ پرسشنامه معتبر و قابل تحلیل تشخیص داده شد.

۶. یافته‌های پژوهش نتایج توصیفی داده‌های پژوهش

به منظور تحلیل داده‌های پژوهش، از آمار توصیفی برای تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی استفاده شد. در جدول (۲) متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش درج شده است.

۱-۶- تجزیه و تحلیل مدل ساختاری

در ادامه، به‌منظور مدل‌سازی ساختاری و تحلیل عاملی مرتبه دوم، از نرم‌افزار SmartPLS استفاده شد. این نرم‌افزار به دلیل قابلیت انجام تحلیل عاملی مرتبه دوم بدون نیاز به

^۱ Latent Variables

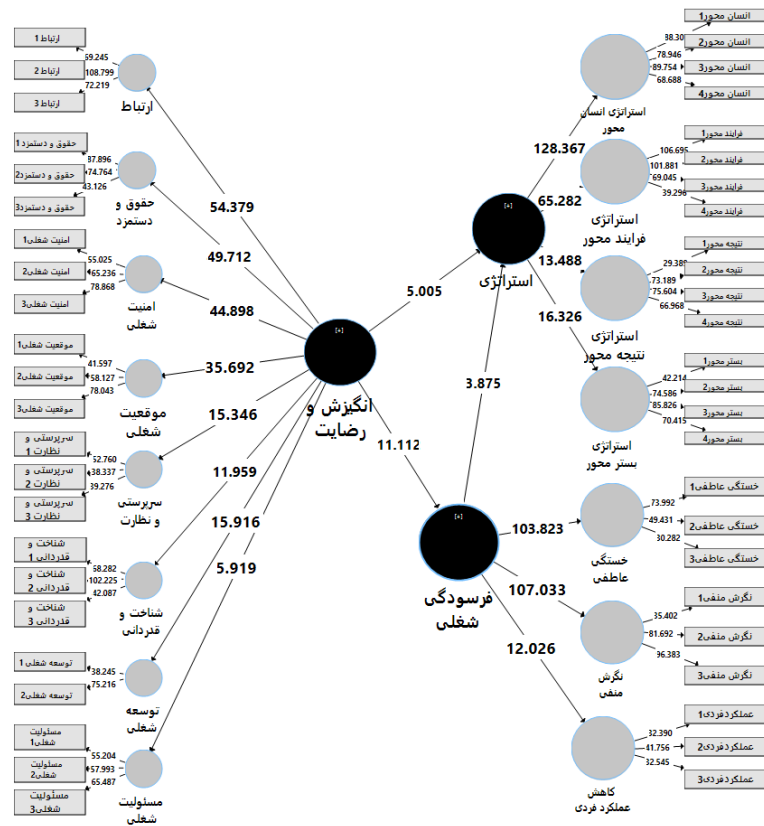
جدول ۷- متغیرهای پژوهش و نتایج پایایی ابزار گردآوری دادهها

متغیر	rho_A	AVE	CR	ضریب آلفای کرونباخ
ارتباط	0.914	0.848	0.944	0.91
استراتژی	0.927	0.535	0.93	0.915
استراتژی انسان محور	0.926	0.818	0.947	0.926
استراتژی بستر محور	0.915	0.798	0.94	0.915
استراتژی فرایند محور	0.912	0.787	0.936	0.908
استراتژی نتیجه محور	0.908	0.759	0.926	0.894
امنیت شغلی	0.876	0.801	0.923	0.875
انگیزش و رضایت	0.929	0.557	0.938	0.927
توسعه شغلی	0.734	0.782	0.878	0.723
حقوق و دستمزد	0.891	0.816	0.93	0.887
خستگی عاطفی	0.842	0.749	0.899	0.832
سرپرستی و نظارت	0.819	0.734	0.892	0.819
شناخت و قدردانی	0.877	0.801	0.923	0.875
فرسودگی شغلی	0.896	0.542	0.899	0.867
مسئولیت شغلی	0.896	0.825	0.934	0.894
موقعیت شغلی	0.878	0.801	0.924	0.876
نگرش منفی	0.872	0.796	0.921	0.871
کاهش عملکرد فردی	0.782	0.69	0.87	0.776

در نهایت، آزمون فرضیات و ارزیابی مدل مفهومی پژوهش با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) و از طریق نرم افزار SmartPLS انجام گرفت.

شکل (۸) مدل ساختاری پژوهش را در حالت برآورد ضرایب استاندارد مسیرها نمایش می دهد. این برآورد با بهره گیری از روش خود گردان سازی^۱ انجام شده و بیانگر میزان تأیید یا رد فرضیات تحقیق بر اساس ضرایب مسیر و سطوح معناداری آنها است.

^۱ Bootstapping



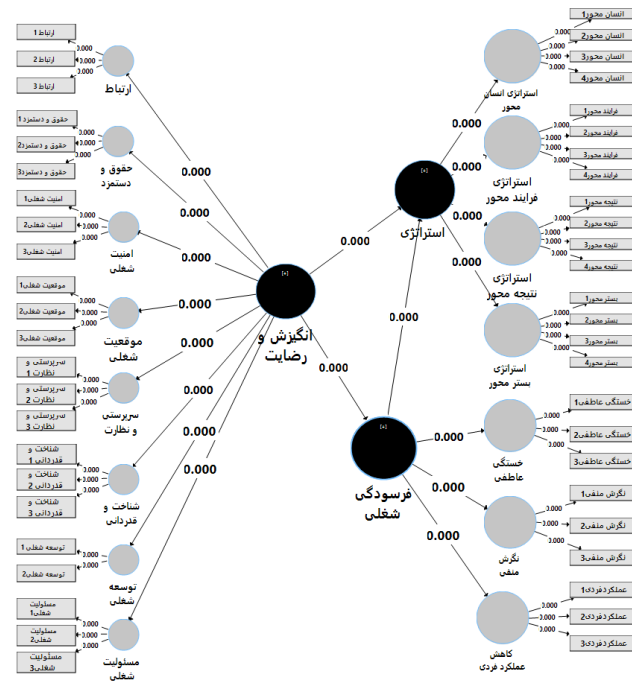
شکل ۸ - تحلیل عاملی تأییدی، مدل اندازه گیری و ساختاری به همراه مقادیر ضرایب استاندارد شده

نشان‌دهنده معناداری ضرایب مسیر و بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۹ درصد است.

در شکل (۹) مدل پژوهشی بر اساس مقدار سطح معنی دار بودن (p-value) نمایش درآمده است که اگر مقدار آن کمتر از ۰/۰۵ با استفاده روش خودگردان^۱ نشان دهنده ارتباط معنی دار بین متغیرهای پژوهش میباشد. نتایج به دست آمده از فرضیه های پژوهش در جدول (۸) خلاصه شده اند.

شکل (۸) مدل پژوهش را در حالت ضرایب معناداری (t-value) نمایش می‌دهد. در این مدل، کلیه معادلات اندازه‌گیری (بارهای عاملی) و معادلات ساختاری (ضرایب مسیر) با استفاده از آماره t مورد آزمون قرار گرفته‌اند. بر اساس معیارهای آماری، چنانچه مقدار آماره t برای هر مسیر بیش از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر یا بار عاملی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار خواهد بود. همچنین اگر مقدار آماره t کمتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر یا بار عاملی فاقد معناداری آماری است. به علاوه، مقادیر آماره t بیش از ۲/۵۸

^۱ Bootstrapping



شکل ۹ - تحلیل عاملی تأییدی، مدل اندازه گیری و ساختاری به همراه مقادیر p-value

جدول ۸ - آزمون فرضیه های اصلی پژوهش

ردیف	فرضیه	مقدار t	مقدار p-value	نتیجه آزمون
1	استراتژی کلی شرکتهای تولید الیاف تحت اثر استراتژی انسان محور است	124.84	0.0000	تایید
2	استراتژی کلی شرکتهای تولید الیاف تحت اثر استراتژی بستر محور است	18.133	0.0000	تایید
3	استراتژی کلی شرکتهای تولید الیاف تحت اثر استراتژی فرایند محور است	78.649	0.0000	تایید
4	استراتژی کلی شرکتهای تولید الیاف تحت اثر استراتژی نتیجه محور است	13.296	0.0000	تایید
5	انگیزش و رضایت پرسنل در شرکتهای نساجی بر ارتباط میان پرسنل موثر میباشد	53.549	0.0000	تایید
6	انگیزش و رضایت پرسنل در شرکتهای نساجی بر استراتژی کلی فرایند تولید نساجی موثر میباشد	4.642	0.0000	تایید
7	انگیزش و رضایت پرسنل در شرکتهای نساجی تحت اثر احساس امنیت شغلی میباشد	41.115	0.0000	تایید
8	انگیزش و رضایت پرسنل در شرکتهای نساجی تحت اثر توسعه شغلی میباشد	14.842	0.0000	تایید
9	انگیزش و رضایت پرسنل در شرکتهای نساجی تحت اثر حقوق و دستمزد میباشد	50.652	0.0000	تایید
10	انگیزش و رضایت پرسنل در شرکتهای نساجی تحت اثر سرپرستی و نظارت میباشد	15.053	0.0000	تایید
11	انگیزش و رضایت پرسنل در شرکتهای نساجی تحت اثر شناخت و قدردانی میباشد	12.806	0.0000	تایید
12	انگیزش و رضایت پرسنل در شرکتهای نساجی تحت اثر فرسودگی شغلی میباشد	12.625	0.0000	تایید
13	انگیزش و رضایت پرسنل در شرکتهای نساجی تحت اثر مسئولیت شغلی میباشد	5.933	0.0000	تایید
14	انگیزش و رضایت پرسنل در شرکتهای نساجی تحت اثر موقعیت شغلی میباشد	36.34	0.0000	تایید
15	استراتژی کلی بر فرسودگی شغلی پرسنل در شرکتهای نساجی موثر است.	3.722	0.0000	تایید
16	فرسودگی شغلی تحت اثر خستگی عاطفی است	87.022	0.0000	تایید
17	فرسودگی شغلی تحت اثر نگرش منفی است	108.553	0.0000	تایید
18	فرسودگی شغلی تحت اثر کاهش عملکرد فردی است	13.417	0.0000	تایید

۷. نتیجه گیری

مسائل مختلفی می‌توانند منجر به مشکلات روان‌شناختی، آسیب‌شناسی روانی و سایر مسائل هیجانی و رفتاری در میان افرادی شوند که در صنعت نساجی مشغول به کار هستند. مشکلات مرتبط با فرسودگی شغلی و سایر مشکلات روانی در میان کارکنان صنعت نساجی بسیار شایع هستند. افراد شاغل در صنعت نساجی، ممکن است از مشکلات روانی متعددی رنج ببرند که به طور منفی بر بهزیستی ذهنی، شادی و رضایت شغلی آنان تأثیر می‌گذارد. از اینرو انجام تحقیق حاضر به عنوان تعداد کم تحقیقات داخلی انجام شده حائز اهمیت می‌باشد.

تحقیق حاضر که به منظور تبیین پیوستگی انگیزش، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی با میانجی‌گری استراتژی‌های عملکرد در صنعت نساجی انجام گردید. از پرسشنامه‌های استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹ سوالی) و پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلیج و جکسون (۲۲ سوالی) و یک پرسشنامه محقق ساخت در خصوص ساختار استراتژی‌های کارخانجات نساجی با جمع‌آوری اطلاعات از بیش از ۱۰ کارخانه تولید الیاف مصنوعی با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تأثیر فرسودگی شغلی را مورد توجه قرار داد. جامعه آماری این پژوهش ۴۲۵ نفر از اعضای فعال در خط‌های تولید الیاف مصنوعی بودند. که اکثریت آنها را آقایان (۶۲٪) و خانم‌ها (۳۸٪) جامعه مورد بررسی را تشکیل می‌دادند و ۳۸٪ از افراد دارای مدرک دیپلم و ۶۲٪ بقیه جامعه دارای مدرک بالاتر بودند.

در این تحقیق با توجه به نتایج روش خودگردان مقدار ارتباط بین استراتژی و فرسودگی شغلی ۷.۳۲ می‌باشد که از مقدار ۱.۹۶ برای سطح معنی‌داری بالاتر است این مشخص‌مینماید تأثیر استراتژی بر فرسودگی در فرایندهای تولید الیاف نساجی به شدت موثر است. نتیجه این موضوع با تحقیق مهدی زاده و همکاران [۵۳] که نشان دادند بازدهی شغلی و دستیابی به اهداف سازمان نیازمند روحیه و انگیزه بالا در کارکنان است. در راستای کاهش فرسودگی شغلی، ایجاد یک بستر مناسب شغلی و محیط کاری مطلوب اهمیت زیادی دارد. به گونه‌ای که مدیران می‌توانند با انجام تغییرات اساسی در محیط کار، بازدهی شغلی را افزایش دهند و فضای شاداب و پرنشاطی برای کارکنان ایجاد کنند. از این رو نتایج حاصل از مطالعات نشان می‌دهد که تغییرات سازمانی می‌تواند نقش مؤثری در کاهش فرسودگی شغلی داشته باشد.

ایشان چهار مؤلفه مهم در این راستا مطرح نمودند:

۱. مشارکت: مشارکت کارکنان در امور مدیریتی و تصمیم‌گیری‌های سازمانی، به‌ویژه در سطوح اجرایی، می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی و افزایش سرزندگی شغلی کمک کند.
۲. قابلیت انطباق‌پذیری: این ویژگی برای کارکنان اهمیت زیادی دارد. تغییرات سازمانی برای برخی کارکنان ممکن است به فرصتی برای پیشرفت تبدیل شود، در حالی که برای برخی دیگر ممکن است موجب بروز فرسودگی شغلی شود.

۳. رهنمود ماموریتی: داشتن یک راهبرد واضح و مأموریت مشخص می‌تواند باعث تقویت انگیزه و کاهش استرس‌های شغلی شود.

۴. قابلیت سازگاری: توانایی کارکنان در سازگاری با تغییرات و شرایط جدید سازمانی تأثیر زیادی در کاهش فرسودگی شغلی دارد.

در این تحقیق با توجه به نتایج روش خودگردان مقدار ارتباط بین انگیزش و رضایت و فرسودگی شغلی ۸.۶۵ می‌باشد که از مقدار ۱.۹۶ برای سطح معنی داری بالاتر است این مشخص مینماید تاثیر بالائی مقدار انگیزش و رضایت کارمندان بر فرسودگی در فرایندهای تولید الیاف نساجی می‌باشد. در تحقیق توسط فاطمه سروت و همکاران [۵۵] در این پژوهش مقطعی که در سال ۲۰۲۰ در میان ۲۰۰ کارگر صنعت نساجی در یزد انجام شد، از ابزارهایی مانند پرسشنامه‌های حمایت اجتماعی، حمایت سازمانی و فرسودگی شغلی مازلاخ استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که:

- حمایت اجتماعی و سازمانی مجموعاً ۳۵.۹٪ از تغییرات فرسودگی شغلی را توضیح می‌دهند.
- حمایت سازمانی با ضریب بتای -۰.۴۷۲، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی بود.
- حمایت از دوستان با ضریب بتای -۰.۳۳۸، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی در بعد حمایت اجتماعی بود.

با توجه به اینکه حمایت سازمانی تأثیر بیشتری بر فرسودگی شغلی دارد، پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها با تقویت حمایت‌های سازمانی مانند بهبود روابط کاری، شفاف‌سازی نقش‌ها و کاهش تضادهای سازمانی، به کاهش فرسودگی شغلی کارکنان بپردازند.

در این تحقیق با توجه به نتایج روش خودگردان مقدار ارتباط بین استراتژی و انگیزش و رضایت ۵.۱۶ می‌باشد که از مقدار ۱.۹۶ برای سطح معنی داری بالاتر است در تحقیق توسط سوهزلان [۵۶] نشان داده شده است که ترکیب رهبری استراتژیک مؤثر و انگیزش کارکنان می‌تواند به‌طور قابل‌توجهی عملکرد شغلی را بهبود بخشد. بنابراین، سازمان‌ها باید بر توسعه مهارت‌های رهبری استراتژیک و ایجاد انگیزش در کارکنان تمرکز کنند تا به اهداف سازمانی دست یابند. از اهم یافته‌های این تحقیق مشخص می‌گردد:

- رهبری استراتژیک و انگیزش به‌طور همزمان و جزئی بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار هستند.
- رهبری استراتژیک تأثیر مستقیم ۱۶.۷٪ و تأثیر غیرمستقیم از طریق انگیزش ۱۱.۳۳٪ بر عملکرد کارکنان دارد.
- انگیزش تأثیر مستقیم ۲۳.۲٪ و تأثیر غیرمستقیم از طریق رهبری استراتژیک ۱۱.۳۳٪ بر عملکرد کارکنان دارد.
- در مجموع، رهبری استراتژیک و انگیزش ۶۲.۶٪ از تغییرات عملکرد کارکنان را توضیح می‌دهند.

۸. منابع

۱. عبقری، آرمان، عبقری، رامین، فولادی، فاطمه، مدل سازی اثر استراتژیهای ارزیابی عملکرد و کیفیت خدمات بر

- قصد خرید مشتریان پوشاک. چهاردهمین کنفرانس بین المللی تحقیقات بین رشته ای در مدیریت، حسابداری و اقتصاد ایران، ۱۴۰۴.
۲. غفاریان، وفا، کیانی، غلامرضا، استراتژی اثر بخش، انتشارات افرا، ۱۳۸۶.
۳. ربیعی، علی، خاتمی، نو فرناز، علاقه مند، شهرام، خاشعی، فاطمه و مهرآرین، رضا، بررسی میزان تفکر استراتژیک در سازمان های استراتژی محور. پنجمین کنفرانس بین المللی مدیریت استراتژیک تهران، ۱۳۸۷.
4. Euske, K. J., Management control: planning, control, measurement, and evaluation. Reading, MA: Addison-Wesley, 1984
۵. ساعتچی، محمود، روانشناسی بهره وری، ویرایش دوم، تهران، نشر ویرایش، ۱۳۸۰.
6. Parmeter, D., Key Performance Indicators, Published by John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, 2010
7. Neely, A. D., Adams, C., & Kennerley, M., The performance prism: The scorecard for measuring and managing business success, 159-160, London: Prentice Hall Financial Times, 2002
8. Neely, A., Adams, C., & Crowe, P., The performance prism in practice, Measuring business excellence, 5(2), 6-12, 2001
9. Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C., Burnout: 35 years of research and practice, Career development international, 14(3), 204-220, 2009
10. Cordes, C. L., & Dougherty, T. W., A review and an integration of research on job burnout. Academy of management review, 18(4), 621-656, 1993
11. Maslach, C., & Leiter, M. P., Burnout. In Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior, 351-357, 2016
12. Maslach, C., & Leiter, M. P., Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. World psychiatry, 15(2), 103-111, 2016
13. Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P., Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing, The handbook of work and health psychology, 2(1), 282-424, 2003
14. Shirom, A., & Melamed, S., Does burnout affect physical health? A review of the evidence, Research companion to organizational health psychology, United Kingdom: Edward Elgar Publishing Ltd, 599-622, 2005
15. Awa, W. L., Plaumann, M., & Walter, U., Burnout prevention: A review of intervention programs, Patient education and counseling, 78(2), 184-190, 2010
16. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P., Job burnout, Annual review of psychology, 52(2001), 397-422, 2001
17. Maslach, C., Leiter, M. P., Schaufeli, W., Measuring burnout. In: The Oxford Handbook of Organizational Well Being, Oxford: Oxford University Press, 86-108, 2008
18. Maslach, C., Understanding job burnout. In: Rossi, A.M., Perrewe, P.L., Sauter, S.L., editors. Stress and Quality of Working Life Current Perspectives in Occupational Health. Greenwich: Information Age Publishing, 37-51, 2006
19. Cordes, C.L., Dougherty, T.W., A review and an integration of research on job burnout, Academy of Management Review, 18(4), 621-656, 1993

۲۰. فهیم نیا، فاطمه؛ موسی خانی، محمد؛ آذرگون، مریم، بررسی ارتباط بین ابعاد سازمان یادگیرنده با فرسودگی شغلی (مطالعه موردی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران). نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی، سال چهل و پنجم، شماره ۱۳، ۵۶-۳۴، ۱۳۹۰.
۲۱. پرداختچی، محمدحسن؛ احمدی، غلامعلی؛ آرزومندی؛ فریده، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال سوم، شماره ۳، ص ۲۵-۵۰، ۱۳۸۸.
۲۲. رشیدی، محمد مهدی؛ تیموری نسب، آزاده؛ احرامی، مرضیه، پیامدهای وجود سندروم فرسودگی شغلی در مراکز تحقیقاتی صنعت نفت و راهکارهای مقابله با آن، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال سوم، شماره ۴۷، ۶۶-۶۵، ۱۳۸۸.
23. Shen, Han; Chenchen, Huang., Domestic migrant workers in China's hotel industry: An exploratory study of their life satisfaction and job burnout, *International Journal of Hospitality Management*, 31, 1283-1291, 2012
24. Maru, Y. T., & Davies, J., Supporting cross-cultural brokers is essential for employment among Aboriginal people in remote Australia, *The Rangeland Journal*, 33(4), 327-338, 2011
25. Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L., Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change, *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374, 2017
26. Judge, T. A. & Kammeyer-Mueller, J. D., Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 341-367, 2012
27. Bowling, N. A., & Sessa, V. I., Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs: An introductory chapter. In *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs*, 3-12, 2020
28. Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F., *Job Satisfaction: Advances in Research and Applications*, New York, NY: The Free Press, 1992
29. Weiss, D. J., Dawis, R.V., England, G. W., & Lofquist, L. H., *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Vol. 22, *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center, 1967
30. Schleicher, D. J., Hansen, S. D., & Fox, K. E., Job attitudes and work values, In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 3, 137-189), 2011
31. Hulin, C. L. & Judge, T. A., Job Attitudes. In I.B. Weiner (Ed.), *Handbook of Psychology*, 255-276, 2003
32. Schleicher, D. J., Smith, T. A., Casper, W. J., Watt, J. D., & Greguras, G. J., It's all in the attitude: The role of job attitude strength in job attitude-outcome relationships, *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1259-1274, 2015
33. Adolphs, R., & Damasio, A. R., The interaction of affect and cognition: A neurobiological perspective, In *Handbook of affect and social cognition* (pp. 27-49). Psychology Press, 2012
34. Rothausen, T. J., & Henderson, K. E., Meaning-based job-related well-being: exploring a meaningful work conceptualization of job satisfaction, *Journal of business and psychology*, 34(3), 357-376, 2019

35. ShafiAbadi, A., Guidance and Occupational Consultation and Occupational Selection Theories, 20th Edition, Roshd Publication, Tehran, 2011
36. Ashish, C., Zachary F., Utilization of performance appraisal system in health care organizations and improvement strategies for supervisor, *Health Care Management*, 22(2):117-27, 2004
37. Thiedke, C. C., What motivates staff?, *Family practice management*, 11(10), 54-55, 2004
38. Helmle, J. R., Botero, I. C., & Seibold, D. R., Factors that influence perceptions of worklife balance in owners of copreneurial firms, *Journal of Family Business Management*, 4(2), 110-132, 2014
39. Swart, J., Intellectual capital: disentangling an enigmatic concept, *Journal of Intellectual capital*, 7(2), 136-159, 2006
40. Holman, D., Batt, R., & Holtgrewe, U., The global call center report: *International perspectives on management and employment*, 23(2), 201-234, 2007
41. Kazalarska, S., Contemporary Art as Ars Memoriae: *Curatorial Strategies for Challenging the Post-Communist Condition*, 56(23), 300-344, 2009
42. Stella, D.C. Cladio, S & Ezio, S., Predicting burnout among health workers, *Journal of Psychology & Health*, 18, pp: 660- 677, 2003
43. Peterson, U., Demeroati, E., Bergstrom, G., Asberg, M. & Nygrem, A., Work characteristics and sickness absence in burnout and non burnout groups: *International Journal of stress management*, 15(2), pp: 153-172, 2008
44. Maslach, C., Schaufeli, W. & Liter, M. D., Job burnout annual review of Psychology, 52. Pp: 397-422, 2010
45. Jevan, S. A., Burnout in texas division 4A and 5A high school. Athletic trainers form a reversal theory perspective, *Research quarterly for exercise and sport*, Research consortium abstract Washington Mar, 76(1), pp: 124-138, 2005
46. Brad, M. C., Sandra, P. J & Adam, M., The Impact or Stress and Social Support on Burnout, *Adult & Community College Education*. Raleigh, North Carolina, 2008
47. Çekmecelioğlu, H. G., & Günsel, A., The effects of individual creativity and organizational climate on firm innovativeness, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 257-264, 2013
48. Roderic J. G., Organizational climate and project success, *Journal of Project Management*, 19, pp: 103-109, 2001
49. Almost, J. M., Antecedents and consequences of intragroup conflict among nurses in acute care settings, *Doctoral Dissertation*, University of Toronto, 2010
50. Vassos, M. V., & Nankervis, K. L., Investigating the importance of various individual, interpersonal, organisational and demographic variables when predicting job burnout in disability support workers, *Research in Developmental Disabilities*, 33(6), 1780-1791, 2012
۵۱. نعمی، ع.، رابطه استعداد خستگی شغلی با عاطفه مربوط به شغل، *نارسایی شناختی و قیود سازمانی*، مجله علوم رفتاری، دوره ۵، شماره ۱، ص ۷۵-۸۲، ۱۳۸۹.
52. Kluger, M.T., Townend, K., & Laidlaw, T., Job satisfaction, stress and burnout in Australian specialist anaesthetists, *Anaesthesia*, 58(4), 339-345, 2003
۵۳. مهدی زاده، رستم؛ محبی، ماهرخ؛ بهزادی، محدثه؛ زارعی، مرضیه؛ سنایی، نجمه. بررسی تاثیر تفکر استراتژیک و تغییر سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی. فصلنامه علمی

نگرشهای نوین بازرگانی. دوره ۲، شماره ۵، ۹۲-۱۱۷،
۱۴۰۰.

۵۴. انوشه، میثم، ارائه الگوی انواع استراتژی های
بازاریابی نوین دیجیتال برای عملکرد سازمان های
کارآفرین، چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین
المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب و کار، ۱۴۰۰.

55. Servat, F., Mazloomi Mahmoodabad, S.,
Abbasi-Shavazi, M., & Deghani, A., Social
support or organizational support: Which one is
more predictive of job burnout in workers?
Journal of Community Health Research, 9(4),
265-272, 2020
56. Soeherlan, L., The influence of strategic
leadership and motivation on employee
performance, *International Journal of Health
Sciences*, 6(S1), 3548-3563, 2022