

---

---

## Factors Affecting the Reduction of Job Attrition of Human Resources in Iran's State Organizations<sup>1</sup>

---

---

Mohammad Javad Vahid Asrami<sup>2</sup>, Mojtaba Tabari<sup>3</sup>, Asadollah Mehara<sup>4</sup>

### Abstract

**Background and aim:** Today, organizations attach great importance to ensuring the physical and mental health of their employees; Because the imposition of severe pressures due to the nature, type or inappropriate condition of work can lead to job loss in them. Based on this, the aim of this research is to identify the effective factors in reducing job attrition of human resources in Iran's governing organizations.

**Method:** This research is applied in terms of purpose and utilizes an exploratory mixed-method (qualitative-quantitative) in terms of methodology. For this purpose, after carrying out exploratory and library studies, the related factors and components came to the opinion of 30 academic and organizational experts through Delphi method, and after receiving their corrective opinions, finally, the model, components and combination of factors were agreed upon by them. Next, in order to evaluate the model, a researcher-made questionnaire among 260 employees of the governing organizations of Mazandaran province who were selected by random cluster method, the distribution and data obtained in this section were also analyzed using confirmatory factor analysis by Smart PLS3 software. became.

**Results:** According to the findings of the research, four categories of organizational, occupational, individual and environmental factors are effective in reducing job burnout of human resources, and individual factors with an impact factor of 0.434 have the greatest effect on reducing job burnout in these organizations.

**Conclusion:** In the current research, in addition to the dimensions and components identified in previous studies, new dimensions of factors affecting the reduction of job attrition of human resources were introduced and finally, a comprehensive model was presented for it; So that it reduces the dispersion of the findings of previous researches and emphasizes on coherence and integration.

**Keywords:** job burnout, governance organizations, organizational factors, job factors, individual factors, environmental factors.

---

1 This article is taken from the PhD dissertation of the Islamic Azad University, Ghaemshahr Branch.

2 PhD student in Public Administration, Islamic Azad University Ghaemshahr Branch, Ghaemshahr, Iran. Email: vahedasrami@yahoo.com

3 Associate Professor, Department of Public Administration, Islamic Azad University Ghaemshahr Branch, Ghaemshahr, Iran. (corresponding author). Email: mo\_tabari@yahoo.com

4 Assistant Professor, Department of Public Administration, Islamic Azad University Ghaemshahr Branch, Ghaemshahr, Iran.

Email: mehrara\_a@yahoo.com

## فصلنامه علمی پژوهش‌های مدیریت انتظامی

سال هفدهم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۱

صص ۴۱-۷۸

عوامل مؤثر بر کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌های حاکمیتی ایران<sup>۱</sup>محمدجواد واحداسرمی<sup>۲</sup>، مجتبی طبری<sup>۳</sup>، اسداله مهرآرا<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۰۳

## چکیده

**زمینه و هدف:** امروزه سازمان‌ها اهمیت فراوانی برای تأمین سلامت جسمی و روانی کارکنان خود قائل هستند؛ زیرا تحمیل فشارهای شدید ناشی از ماهیت، نوع یا وضعیت نامناسب کار می‌تواند منجر به تحلیل‌رفتگی شغلی در آنان شود. بر همین اساس، هدف این پژوهش، شناسایی عوامل مؤثر بر کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌های حاکمیتی ایران است.

**روش:** این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، آمیخته اکتشافی (کیفی - کمی) است. بدین منظور پس از انجام مطالعات اکتشافی و کتابخانه‌ای، عوامل و مؤلفه‌های مرتبط از طریق روش دلفی به نظر ۳۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و سازمانی رسید و پس از اخذ نظرات اصلاحی آنان در نهایت مدل، مؤلفه‌ها و ترکیب عوامل مورد اجماع آنان قرار گرفت. در ادامه، به منظور ارزیابی مدل، پرسش‌نامه‌ای محقق‌ساخته در بین ۲۶۰ نفر از کارکنان سازمان‌های حاکمیتی استان مازندران که به روش خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند، توزیع و داده‌های به‌دست آمده در این بخش نیز با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی توسط نرم‌افزار Smart PLS3 تحلیل شد.

**یافته‌ها:** طبق یافته‌های پژوهش، چهار دسته عوامل سازمانی، شغلی، فردی و محیطی بر کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی مؤثر هستند که عوامل فردی با ضریب تأثیر ۰/۴۳۴، بیشترین اثرگذاری را بر کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی در این سازمان‌ها دارند.

**نتیجه‌گیری:** در پژوهش حاضر، علاوه بر ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده در مطالعات گذشته، ابعاد جدیدی از عوامل مؤثر بر کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی معرفی و در نهایت، برای آن الگوی جامعی ارائه شد؛ به‌طوری‌که میزان پراکندگی یافته‌های پژوهش‌های پیشین را کاهش و برانسجام و یکپارچگی بیشتر تأکید دارد.

**کلیدواژه‌ها:** تحلیل‌رفتگی شغلی، سازمان‌های حاکمیتی، عوامل سازمانی، عوامل شغلی، عوامل فردی، عوامل محیطی.

استاد: واحداسرمی، محمدجواد؛ طیزی، مجتبی؛ مهرآرا، اسداله؛ (۱۴۰۱). عوامل مؤثر بر کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی

منابع انسانی در سازمان‌های حاکمیتی ایران، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۷ (۳)، صص ۴۱-۷۸

<https://doi.org/10.22034/pmsq.2022.1268639.1537>

- این مقاله برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم‌شهر است.
- دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم‌شهر، قائم‌شهر، ایران. رایانامه: vahedasrami@yahoo.com
- دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم‌شهر، قائم‌شهر، ایران. (نویسنده مسئول). رایانامه: mo\_tabari@yahoo.com
- استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم‌شهر، قائم‌شهر، ایران. رایانامه: mehrara\_a@yahoo.com

## مقدمه

در دنیای رقابتی امروز، رشد و توسعه سازمان‌ها در گرو استفاده بهینه از منابع انسانی است. در این راستا، هر چه نیروی انسانی توانمندتر، باانگیزه‌تر و سالم‌تر باشد، پیشرفت و توفیق آن سازمان در عرصه‌های مختلف بیشتر خواهد بود. بدون شک دستیابی به چنین هدف بزرگی نیازمند برخورداری از نگرش راهبردی و بلندمدت به حفظ و بهسازی منابع انسانی در هر سازمان است. یکی از اصول مهم و تأثیرگذار در حفظ و بهسازی منابع انسانی، مدیریت و کنترل فشارهای جسمی و روانی کارکنان در محیط کار است (کرمی و همکاران، ۱۳۹۵، ۲)؛ به گونه‌ای که می‌توان گفت، یکی از ویژگی‌های سازمان‌های سالم آن است که به همان اندازه که بر عملکرد و بهره‌وری تأکید دارند، به سلامت جسمی و روانی کارکنان خود نیز توجه داشته باشند (باسامی و همکاران، ۱۳۹۳، ۲۸). از این رو، بدون شک مدیریت اثربخش در سازمان‌ها بدون در نظر گرفتن نیازهای جسمی و روانی کارکنان امکان‌پذیر نخواهد بود (امیری و همکاران، ۱۳۹۰، ۵۸). در همین رابطه، یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روانشناسان سازمانی را به همراه داشته از رمق افتادگی، از پا افتادگی، سستی و رخوت متصدی شغل است که در اصطلاح «تحلیل رفتگی شغلی»<sup>۱</sup> گفته می‌شود. این پدیده شامل موارد جدی روان‌شناختی یا فیزیکی است که از دوره‌های طولانی استرس و ناامیدی در کار به وجود می‌آید (چنگ و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸، ۷۸)؛ به گونه‌ای که کارکنانی که از تحلیل رفتگی شغلی رنج می‌برند، به مرور زمان در کار خود کم‌انگیزه و کم‌فعالیت و از نظر روانی نیز بی تفاوت، افسرده، خستگی‌پذیر و زودرنج می‌شوند (جیائو و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸، ۵۸۹).

تحلیل رفتگی شغلی می‌تواند موجب پیامدهای زیان‌باری هم برای کارکنان و هم برای سازمان از جمله اختلال در انگیزش کار، افزایش نارضایتی شغلی، غیبت از کار، رها کردن شغل، کاهش عملکرد، ضعف بهره‌وری و... شود (آکارای و آکتوران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵،

- 
1. Job burnout
  2. Cheng et al.
  3. Jiao et al.
  4. Acaray & Akturan

۴۷۳). همین موضوع سبب شده است تا محققان و مدیران سازمانی توجه خود را بیش از پیش بر پیامدهای تحلیل رفتگی شغلی و راه‌های مقابله با آن قرار دهند. (طبرسا و همکاران، ۱۳۹۰، ۸۹). با توجه به آنچه گفته شد، سازمان‌های دولتی کشور ما نیز از این پدیده مستثنی نیستند و همواره شاهد غیبت‌های مکرر کارکنان از کار، تأخیرهای متوالی، شکایت‌های مختلف روان‌تنی، کاهش انرژی برای انجام دادن فعالیت‌ها، کشمکش و تضاد در محیط کار و درنهایت، ترک خدمت آنان هستیم (قاسمی روشناوند و همکاران، ۱۳۹۴، ۸۶۸). این موضوع در سازمان‌های حاکمیتی از جمله وزارت کشور و سازمان‌های مرتبط به آن همچون نیروی انتظامی که مأموریت‌هایی مهمی را دنبال می‌کنند و نیروی انسانی آن‌ها مسئولیت‌های خطیری را بر عهده دارند، بیشتر به چشم می‌خورد. شواهد تجربی و آمارهای موجود در مورد محیط‌های مورد مطالعه (اعضای شورای تأمین استان مازندران) از وجود برخی مشکلات رفتاری در این محیط‌ها حکایت دارد که از ویژگی‌های خاص این محیط‌ها ناشی می‌شود. به‌طور معمول، محیط‌های اداری با ویژگی‌های مانند خشکی، انزوا، بسته بودن و ارتباطات اجتماعی اندک و افسردگی شناخته می‌شود و همین ویژگی‌ها آن‌ها را مستعد بروز تأثیرات روان‌شناختی مختلفی می‌کند.

از این رو، پژوهش حاضر هدف خود را شناسایی عوامل مؤثر بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی با مرور پژوهش‌های این حوزه و درنهایت، ارائه الگویی از ابعاد، مقوله‌ها و شاخصه‌ها در این رابطه است تا از این طریق بتواند خلأ پژوهشی موجود در زمینه این موضوع که نبود یک الگوی جامع برای مقابله با تحلیل رفتگی است را پر کند تا به مدیران این مجموعه کمک نماید با به‌کارگیری این الگو، برنامه‌هایی در راستای کاهش بروز این پدیده مخرب در بین کارکنان تدوین کنند.

### پیشینه و مبانی نظری

با بررسی‌های صورت گرفته در پیشینه مرتبط با موضوع پژوهش مشخص شد، مطالعات زیادی درباره تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌ها انجام شده است.

نتایج پژوهش «تبیین نقش میانجی جو سازمانی در رابطه بین عوامل سازمانی در جلوگیری از فرسودگی شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی استان گیلان» که همایون‌فر و همکاران (۱۴۰۰) ارائه کردند، نشان می‌دهد افزایش هر سه بُعد عدالت سازمانی (رویه‌ای، توزیعی و تعاملی) موجب کاهش فشارها و استرس‌های کاری، بروز احساسات مثبت و تقویت روحیه کاری در کارکنان خواهد شد و در این میان، عدالت تعاملی از قوت بالاتری برخوردار است. همچنین فتحی و سجادی هزاوه (۱۳۹۹)، پژوهشی با هدف «ارتباط آمادگی جسمانی با سلامت روانی و میزان تحلیل رفتگی کارکنان عملیاتی منطقه یک سازمان آتش‌نشانی تهران» انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد، میان آمادگی جسمانی و مؤلفه‌های آن، اعم از استقامت قلب - عروقی، استقامت اندام‌های فوقانی، استقامت عضلانی ناحیه تنه، چابکی و انعطاف‌پذیری با سلامت روانی رابطه منفی و معناداری برقرار است.

درگاهی و تقی‌پور (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «تأثیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان مشاغل انتظامی» به این نتیجه رسیده‌اند که فرسودگی شغلی تحت تأثیر عوامل مختلف روانی از جمله استرس، بی‌خوابی و... دو چندان شده و باعث از کاهش تعهد سازمانی می‌شود. کارکنان مشاغل انتظامی به دلیل این که وظایفی مربوط به برقراری امنیت در سطح حوزه استحفاظی را بر عهده دارند با استرس و فشار روانی بیشتری در شغل خود مواجه هستند و در نتیجه استرس زیاد دچار فرسودگی شغلی می‌شوند.

شیرازی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین ابعاد ویژگی‌های شغلی، فرسودگی شغلی، تمایل به ترک خدمت و بازنشستگی پیش از موعد کارکنان نیروی انتظامی» بیان کرده‌اند که فرصت‌های رشد، چالش‌برانگیز بودن کار و استقلال کاری با فرسودگی شغلی رابطه‌ای معکوس و جنبه‌های فیزیکی کار رابطه‌ای مستقیم با فرسودگی شغلی کارکنان دارد. همچنین فرسودگی شغلی به میزان بسیار بالایی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان و بازنشستگی زودتر از موعد آن‌ها تأثیرگذار است.

جیائو و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «همبستگی بین کیفیت احساس تصمیم‌گیری و تحلیل‌رفتگی شغلی براساس علوم اعصاب‌شناختی» به این نتیجه رسیدند که عوامل احساسی می‌تواند تأثیر مهمی در رفتار تصمیم‌گیری روزانه افراد داشته باشند و کیفیت تصمیم‌گیری در وضعیت تحلیل‌رفتگی شغلی به‌طور قابل‌توجهی کاهش می‌یابد که نشان‌دهنده میزان خطای بالاتر و زمان تصمیم‌گیری طولانی‌تر است.

آنچه از پیشینه پژوهشی در زمینه تحلیل‌رفتگی حاصل می‌شود، می‌توان پی به این نکته برد که اولاً سطح بالای تحلیل‌رفتگی شغلی می‌تواند به مشکلات شخصی و سازمانی زیادی منتهی شود؛ ثانیاً در بررسی روی مبانی شغلی نیروی انسانی شاغل در جامعه مورد مطالعه می‌توان متوجه این نکته شد که نیروی انسانی این ادارات از تحلیل‌رفتگی رنج می‌برند؛ لذا مدیران نیازمند شناخت عوامل، منابع و راهبردهای مقابله با تحلیل‌رفتگی هستند. اهمیت و نقش سازمان‌های حاکمیتی در هماهنگی فعالیت‌ها و فراهم کردن امکانات جهت ارتقای سطح توسعه، بر اهمیت این پژوهش افزوده است که در آن، تلاش شده با بررسی ابعاد تحلیل‌رفتگی شغلی به راهبردهای مقابله با آن در کارکنان این سازمان‌ها پرداخته شود.

**تحلیل‌رفتگی شغلی:** تحلیل‌رفتگی شغلی<sup>۱</sup> به‌نوعی خستگی مفرط ذهنی و جسمی گفته می‌شود که از بار کاری و استرس زیاد و طولانی‌مدت به‌وجود می‌آید (رجبی‌پور میدی و محمدی، ۱۳۹۸، ۱۲۲). به‌عبارت‌دیگر، تحلیل‌رفتگی شغلی را می‌توان خستگی ناشی از فشارهای موجود در کار، تحلیل‌رفتگی قوا، سرخوردگی و گوشه‌گیری در کارکنان دانست که در این حالت، کار اهمیت و معنای خود را برای فرد از دست داده، وی احساس خستگی مزمن می‌کند، خلق‌وخوی پرخاشگرانه پیدا کرده، در روابط بین‌فردی تا اندازه‌ای بدبین و بدگمان می‌شود و به‌طور عمده حالت منفی‌بافی خواهد داشت (باباشاهی و همکاران، ۱۳۹۳، ۸۱). این پدیده درنهایت موجب از بین رفتن کیفیت در خدمات و عاملی برای غیبت، تضعیف روحیه و عدم مسئولیت‌پذیری

می‌شود (امیری و دیگران، ۱۳۹۰). کارکنانی که از تحلیل رفتگی شغلی رنج می‌برند، خیلی زود گروهی از همکاران خود را مبتلا می‌کنند. به همین سبب تشخیص و جلوگیری از شیوع و تسری آن در سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد (رحیمی دادکان، ۱۳۹۵، ۵۵).

بسیاری از محققان، تحلیل رفتگی شغلی را در پنج مرحله اصلی «ماه‌عسل، کمبود کارمایه، شروع نشانه‌های مزمن تحلیل رفتگی، بحران و مرحله به بن‌بست رسیدن» قرار داده‌اند. در مرحله ماه‌عسل، فردی که در جایی استخدام می‌شود با شور زیاد کار خود را شروع و مقدار زیادی از انرژی خود را صرف کار می‌کند و اگر تشویق و رضایت به دنبال کار نباشد فرد به تدریج انرژی جسمی و روانی خود را از دست می‌دهد. در مرحله بعدی که کمبود کارمایه است، فرد احساس کم‌آوردن انرژی می‌کند و نارضایتی شغلی و خستگی شروع می‌شود. سپس در مرحله شروع نشانه‌های مزمن تحلیل رفتگی، فرد دچار خستگی مزمن و خشم و افسردگی شدید می‌شود. در مرحله «بحران» بدبینی عمیق، شک به توانایی‌های شخصی، درماندگی و ناامیدی و بروز ذهنیت فرار و پاسخ‌گریز از مشکلات در فرد پدید می‌آید. در نهایت، در مرحله به بن‌بست رسیدن، فرد مستعد خطر از دست دادن شغل می‌شود (کلامی، ۱۳۹۶، ۱۷).

### چهارچوب نظری پژوهش

چهارچوب نظری پژوهش در اهداف و ابعاد آن متبلور است. هدف اصلی این پژوهش ارائه الگوی بومی کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌های حاکمیتی است و اهداف فرعی آن عبارت‌اند از: ۱- بررسی میزان، ابعاد و عوامل مؤثر تحلیل رفتگی شغلی در سازمان‌های مورد مطالعه؛ ۲- ریشه‌یابی و طبقه‌بندی علل تحلیل رفتگی شغلی مشتمل بر سطوح، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها؛ و ۳- ارائه راه‌حل‌های بومی کاهش تحلیل رفتگی شغلی متناسب با سازمان مورد مطالعه.

بر مبنای اهداف پژوهش و بر اساس مطالعات اکتشافی انجام گرفته روی ۴۶ مرجع که بیشترین ارتباط را با موضوع و جامعه آماری داشته‌اند، در نهایت تعداد ۹۰ سنجه استخراج شد که در دل آن‌ها ۲۱ مؤلفه و چهار دسته عوامل سازمانی، شغلی، فردی و

محیطی به عنوان عوامل مؤثر بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان های حاکمیتی کشور شناسایی شدند. در ادامه، به بررسی هر کدام از این عوامل پرداخته می شود (جدول ۱).

جدول شماره ۱. مؤلفه های شناسایی شده مؤثر بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی در پیشینه پژوهش

عوامل شناسایی شده	پژوهش های پیشین
ساختار سازمانی	طبرسا و همکاران (۱۳۹۰)، کلامی (۱۳۹۶)، خدابخشی و همکاران (۱۳۹۸)
سبک رهبری و مدیریت	باسامی و همکاران (۱۳۹۳)، بزرگ زاده و همکاران (۱۳۹۵)، کلامی (۱۳۹۶)
عدالت سازمانی	قنائیان و همکاران (۱۳۹۷)، مولینر و همکاران <sup>۱</sup> (۲۰۰۸)
سرمایه اجتماعی	ارقند و همکاران (۱۳۹۳)، دریلر و همکاران <sup>۲</sup> (۲۰۱۱)
فرهنگ سازمانی	شجاعی فرد (۱۳۹۹)، غلامی حیدرآبادی (۱۳۹۰)، کلامی (۱۳۹۶)
کیفیت زندگی کاری	محمدزاده و همکاران (۱۳۹۵)، کلامی (۱۳۹۶)
جو سازمانی	کوشازاده و کوشازاده (۱۳۹۳)، کلامی (۱۳۹۶)
مدیریت تنوع	شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۳)
ویژگی های شغلی	امیری و همکاران (۱۳۹۰)، باسامی و همکاران (۱۳۹۳)، کلامی (۱۳۹۶)، کنعانی آذری و همکاران (۱۳۹۹)
قابلیت شغلی	جو و همکاران (۲۰۱۵)
اشتیاق شغلی	کوشازاده و کوشازاده (۱۳۹۳)، رحیمی کلور و کاظم زاده (۱۳۹۷)
سازگاری شغلی	رحیمی دادکان (۱۳۹۵)، احمدی و همکاران (1400)، مارتینوسن و همکاران <sup>۳</sup> (۲۰۰۷)
امنیّت شغلی	قنائیان و همکاران (۱۳۹۷)، کنعانی آذری و همکاران (۱۳۹۹)
سرمایه روان شناختی	رئسی فر و ملتی (۱۳۹۳)، سامانی و مهری نژاد (۱۳۹۷)، دریلر و همکاران (۲۰۱۱)

1. Moliner et al.

2. Driller et al.

3. Martinussen et al.



توانمندسازی روان‌شناختی	محمدزاده و همکاران (۱۳۹۵)، رحیمی دادکان (۱۳۹۵)، نورسلام و همکاران <sup>۱</sup> (۲۰۱۸)
رضایت شغلی	حیدری و همکاران (۱۳۹۳)، دهقانی و همکاران (۱۳۹۶)، کلامی (۱۳۹۶)، جلیلی شیشوان و همکاران (۱۳۹۷)
تعهد سازمانی	مرادی و همکاران (۱۳۹۴)، کلامی (۱۳۹۶)، شاهمرادی و معافی مدنی (۱۳۹۷)، یاسمین و مارزوک <sup>۲</sup> (۲۰۱۵)
ویژگی‌های شخصیتی	محرم‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، سیدعامری و سعیدی (۱۳۹۵)، آدریانسنس و همکاران <sup>۳</sup> (۲۰۱۵)، ایمیلیا و همکاران <sup>۴</sup> (۲۰۱۷)
هوش هیجانی	معروفی اقدم و قیومی (۱۳۹۳)، سلطان‌آبادی و بیک مرادی (۱۳۹۹)
حمایت اجتماعی	افشانی و همکاران (۱۳۹۶)، کلامی (۱۳۹۶)
موقعیت اجتماعی	قدسی و همکاران (۱۳۹۰)، کنعانی آذری و همکاران (۱۳۹۹)

### عوامل سازمانی: منظور از عوامل سازمانی، عوامل مرتبط با گروه کاری و فعالیت‌های

داخلی سازمان است که از این میان می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

ساختار سازمانی: ساختار سازمانی بر الگوهای روابط درونی سازمان، اختیار و ارتباطات دلالت دارد. گاهی ساختارهای رسمی و قوانین و سیاست‌های غیرقابل انعطاف می‌توانند منجر به افزایش تحلیل رفتگی شغلی در کارکنان شوند (طبرسا و همکاران، ۱۳۹۰، ۹۰).

سبک رهبری و مدیریت: زمانی که مدیران از سبک رهبری و مدیریت مناسب در سازمان استفاده کنند، این امر موجب به وجود آمدن انگیزش قوی در کارکنان و افزایش میزان رضایت آنان از شغل و درنهایت، کاهش احساس تحلیل رفتگی در آنان می‌شود (بزرگ‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵، ۶۲).

عدالت سازمانی: زمانی که کارکنان احساس کنند که در رابطه با فرایندهای سازمانی انصاف و برابری رعایت می‌شود (رسولی و رشیدی، ۱۳۹۴، ۵۲)، احساس رضایت در آنان افزایش و درنهایت، کمتر دچار تحلیل رفتگی شغلی خواهند شد.

1. Nursalam et al.
2. Yasmin & Marzuki
3. Adriaenssens et al.
4. Emilia & et al.

سرمایه اجتماعی: وجود روابط اجتماعی غیررسمی و تنوع در معاشرت‌ها و از همه مهم‌تر اعتماد بین فردی، می‌تواند به زندگی کاری افراد در سازمان معنا و مفهوم خاصی بخشد و در نتیجه موجب کاهش تحلیل رفتگی در بین کارکنان شود (خمرنیا و همکاران، ۱۳۹۰، ۲۰۹).

فرهنگ سازمانی: وجود یک فرهنگ سازمانی قوی، کارکنان سازمان را نسبت به ناملايمات محیط کار مقاوم‌تر و به طبع آن تحلیل رفتگی را در آنان کاهش می‌دهد (شجاعی فرد، ۱۳۹۹، ۳).

کیفیت زندگی کاری: توجه به کیفیت زندگی کاری موجب کاهش استرس ناشی از کار و به دنبال آن کاهش تحلیل رفتگی شغلی نیز در میان کارکنان می‌شود (ملکی آوارسین و همکاران، ۱۳۹۱، ۹۹).

جو سازمانی: به فضای پیرامون فرد در سازمان که در آن کارکنان به کار خود می‌پردازند، جو سازمان گفته می‌شود. جو سازمانی مطلوب در سازمان موجب ایجاد انگیزش در کارکنان و در نهایت موجبات کاهش تحلیل رفتگی شغلی را در آن‌ها فراهم کند. (مولکی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸، ۳)

مدیریت تنوع: مدیریت تنوع، نوعی فرایند مدیریت مبتنی بر مجموعه ارزش‌هایی است که تفاوت‌های میان افراد را به عنوان یک نقطه قوت برای مدیریت در نظر می‌گیرد. مدیریت تنوع از حداکثر ظرفیت برای دستیابی به بیشترین بازدهی ممکن استفاده می‌کند (شعبانی بهار و همکاران، ۱۳۹۳، ۶۹) که خود می‌تواند زمینه مناسبی را برای کاهش استرس و در نتیجه تحلیل رفتگی شغلی کارکنان فراهم کند.

**عوامل شغلی:** عوامل شغلی دربرگیرنده عواملی هستند که در ارتباط با شغل و وظایف محول شده به افراد در سازمان است که از این میان می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

ویژگی‌های شغلی: دلیل تحلیل رفتگی شغلی در بسیاری از کارکنان داشتن حالتی تکراری، ساده و کم‌محتوا نسبت به شغلی است که به آن‌ها محول شده است (کامران‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۰، ۳۹).

قابلیت شغلی: قابلیت شغلی اشاره به میزان غنی بودن شغل دارد (جو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵، ۱۱۷). هر چقدر میزان اختیار و قدرت تصمیم‌گیری در یک شغل و فرصت رشد در آن بیشتر باشد، میزان تحلیل رفتگی آنان در رابطه با آن شغل کمتر خواهد شد.

اشتیاق شغلی: اشتیاق شغلی نه تنها بر روی کیفیت زندگی افراد، بلکه بر روی سلامت روانی و جسمانی آن‌ها و درنهایت، بر روی کاهش تحلیل رفتگی شغلی آنان در طول خدمت تأثیر بسیار زیادی می‌گذارد (رحیمی کلور و کاظم‌زاده، ۱۳۹۷، ۷۲).

سازگاری شغلی: اگر شغل به گونه‌ای طراحی شود که با ویژگی‌های فردی شاغل آن متناسب باشد، موجب انگیزش و درنهایت کاهش تحلیل رفتگی شغلی آنان می‌شود (احمدی و همکاران، ۱۴۰۰، ۱۴).

امنیت شغلی: سازمان‌هایی که دارای سطح مطلوبی از امنیت شغلی هستند، کارکنان آن سازمان نیز با فراغ‌بال، توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و تحلیل رفتگی شغلی در آن‌ها به حداقل ممکن می‌رسد (قنائیان و همکاران، ۱۳۹۷، ۱۷۶).

**عوامل فردی:** عوامل فردی عبارت‌اند از عواملی که به خود فرد وابسته است که از این میان می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

سرمایه روان‌شناختی: شامل باور به خود کارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری است (رئیس‌فر و ملتی، ۱۳۹۳، ۷۰۹)، که برخوردار از آن موجب ایجاد نگرش مثبت شغلی، کاهش استرس شغلی و درنهایت کاهش تحلیل رفتگی شغلی در کارکنان می‌شود.

توانمندی روان‌شناختی: توانمندسازی روان‌شناختی از مؤلفه‌های احساس معناداری، احساس تأثیر، احساس خودمختاری و اعتماد تشکیل شده که هر چه کارکنان در سازمان احساس توانمندی بیشتری در رابطه با مسائل کاری خود کنند، کمتر دچار احساس تحلیل‌رفتگی خواهند شد (رحیمی دادکان، ۱۳۹۵، ۲۰).

رضایت شغلی: رضایت شغلی با ایجاد نگرش مثبت نسبت به شغل می‌تواند زمینه مناسبی را برای کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی در کارکنان ایجاد کند (جلیلی شیشوان و همکاران، ۱۳۹۷، ۱۰۳).

تعهد سازمانی: تحقیقات نشان داده است، کارکنان سازمان‌هایی که دارای تعهد سازمانی مبتنی بر گروه‌های کاری هستند، کمتر دچار تحلیل‌رفتگی شغلی می‌شوند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۴، ۱۰۱).

ویژگی‌های شخصیتی: ویژگی‌های شخصیتی مجموعه‌ای سازمان‌یافته و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتاً پایدار و مداوم هستند که در مجموع یک شخص را از اشخاص دیگر متمایز می‌سازد (محرم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴، ۳۴). از میان ویژگی‌های شخصیتی چهار ویژگی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری نقش مؤثری در کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان دارند.

هوش هیجانی: هوش هیجانی با مدیریت عواطف و احساسات کارکنان و تبادل احساسات مثبت بین آن‌ها از اثرات منفی فشارهای شغلی کاسته و آنان را در برابر تحلیل‌رفتگی شغلی مقاوم می‌سازد (سلطان‌آبادی و بیک مرادی، ۱۳۹۹، ۱۸۳).

**عوامل محیطی:** عوامل محیطی شامل عواملی هستند که در محیط خارج از سازمان وجود دارند که از این میان می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

**حمایت اجتماعی:** حمایت اجتماعی از سه مؤلفه حمایت عاطفی، اطلاعاتی و ابزاری تشکیل شده است (افشانی و همکاران، ۱۳۹۶، ۷۴)، که هر یک از این مؤلفه‌ها می‌توانند نقش مؤثری در کاهش تحلیل‌رفتگی کارکنان داشته باشند.

**موقعیت اجتماعی:** موقعیت اجتماعی به میزان برخورداری افراد از احترام و اعتبار کافی و جایگاه اجتماعی آنان در جامعه (افجه‌ای و صالح غفاری، ۱۳۹۲، ۱۳۹۷)،

بنابراین هر چه شأن و منزلت کاری کارکنان در جامعه بیشتر باشد، تحلیل رفتگی شغلی در آنان کاهش خواهد یافت. در ادامه و با توجه به مطالعات بالا که در زمینه عوامل مؤثر بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی انجام شده است، مدل مفهومی پژوهش حاضر در قالب شکل ۱، استخراج شد.



شکل شماره ۱. مدل مفهومی پژوهش

## روش

پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و راهبرد تحقیق در این پژوهش از نوع آمیخته<sup>۱</sup> (کیفی - کمی) است، بدین مفهوم که پس از تعریف موضوع و انجام مطالعات اکتشافی و کتابخانه‌ای اولیه، عوامل و مؤلفه‌های مربوطه از طریق روش دلفی<sup>۲</sup> به‌عنوان

1. Mixed Method

2. Delphi Questionnaire

یکی از روش‌های کیفی تحقیق توسط پرسش‌نامه‌ای محقق ساخته به نظر خبرگان دانشگاهی و حرفه‌ای آشنا به موضوع رسید و پس از اخذ نظرات اصلاحی طی سه دور رفت و برگشت تناسب مدل، مؤلفه‌ها و ترکیب عوامل مورد اجماع خبرگان قرار گرفت. جامعه مورد مطالعه در این بخش از پژوهش شامل ۳۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و حرفه‌ای آشنا با موضوع است که به صورت غیراحتمالی و قضاوتی انتخاب شدند. در ادامه، به منظور آزمون مدل نهایی پژوهش، پرسش‌نامه‌ای محقق ساخته در بین ۲۶۰ نفر از کارکنان سازمان‌های حاکمیتی استان مازندران که به روش خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند، توزیع گردید و در نهایت، داده‌های به دست آمده از طریق تحلیل عاملی تأییدی<sup>۱</sup> و با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS 3 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

### یافته‌ها

یافته‌های تحقیق شامل اعتبارسنجی مدل از طریق روش دلفی و آزمون مدل نهایی از طریق تحلیل عاملی تأییدی می‌باشد که در ادامه به شرح هر یک پرداخته شده است. در این پژوهش، به منظور تأیید مدل به دست آمده از روش دلفی استفاده شد. بر این اساس، تعداد ۳۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و حرفه‌ای با توجه به سوابق پژوهشی و برخورداری از تجربه در رابطه با موضوع تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی با استفاده از نمونه‌گیری غیراحتمالی و قضاوتی انتخاب شدند. اطلاعات جمعیت‌شناختی اعضای منتخب پانل در جدول (۲)، خلاصه شده است.

جدول شماره ۲. اطلاعات جمعیت‌شناختی اعضای پانل دلفی

خبرگان غیردانشگاهی (حرفه‌ای)						خبرگان دانشگاهی			
درصد	تعداد	تحصیلات	درصد	تعداد	سابقه خدمت	درصد	تعداد	مرتبه علمی	تحصیلات
۲۶/۶۶	۴	دکتری	۱۳/۳۳	۲	کمتر از ۱۰ سال	۱۳/۳۳	۲	استاد	دکتری
۶۶/۶۷	۱۰	کارشناسی ارشد	۴۰	۶	۱۰ تا ۲۰ سال	۲۰	۳	دانشیار	

### 1. Confirmative Factor Analysis

۶/۶۷	۱	کارشناسی	۴۶/۶۷	۷	بیشتر از ۲۰ سال	۶۶/۶۷	۱۰	استادیار
۱۰۰	۱۵	جمع	۱۰۰	۱۵	جمع	۱۰۰	۱۵	جمع
۳۰								کل

پس از تعیین اعضای پانل، بر اساس مطالعات موجود و مدل پیشنهادی، پرسش‌نامه‌های تدوین و به‌منظور تعیین میزان اهمیت هر یک از ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها در اختیار نمونه منتخب قرار گرفت. بدین منظور در دور اول، اعضای پانل بر روی ۴ متغیر، ۲۱ مؤلفه و ۹۰ سنجه که از پژوهش‌های موفق استخراج شده بودند، اظهار نظر کردند و بسیاری از عوامل را دارای تأثیر زیاد و بسیار زیاد با میانگین تأثیر بزرگ‌تر و یا مساوی ۴ در طراحی مدل تشخیص دادند. ضریب هماهنگی کندال<sup>۱</sup> که برای تعیین میزان اتفاق نظر میان اعضای پانل در روش دلفی استفاده می‌شود، در این دور برای پاسخ‌های اعضا درباره ترتیب عوامل ۹۰ گانه که دارای تأثیر زیاد و بسیار زیاد بودند، ۰/۲۴۹ به دست آمد. بعد از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها و تحلیل نتایج و ارزیابی دیدگاه صاحب‌نظران پانل، در دور دوم دوباره تمامی عوامل به همراه میانگین نظر اعضا در دور اول و نظر پیشین همان عضو در اختیار همه صاحب‌نظران پانل قرار گرفت. در این دور از میان ۹۰ عامل، ۶۷ عامل دارای تأثیر بسیار زیاد بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی تشخیص داده شدند. ضریب هماهنگی کندال برای پاسخ‌های اعضا درباره ترتیب عوامل ۹۰ گانه که در این دور دارای تأثیر زیاد و بسیار زیاد بودند، ۰/۴۸۷ به دست آمد. در دور سوم نیز همین فرایند با در نظر گرفتن نتایج دور دوم تکرار شد. در این دور، هیچ عاملی با میانگین تأثیر کوچک‌تر و مساوی ۳ وجود نداشت، بر این اساس هیچ عاملی حذف نشد و فهرست ۹۰ گانه عوامل که در دور دوم دلفی از سوی اعضا دارای تأثیر زیاد و بسیار زیاد در طراحی مدل تشخیص داده شده بودند به همراه میانگین نظر اعضا در دور دوم و نظر پیشین همان عضو در اختیار همه صاحب‌نظران پانل قرار

گرفت. اعضا در این دور درباره میزان تأثیر هر یک از عوامل ۹۰ گانه در طراحی مدل نظر خود را اعلام کردند. اعضا علاوه بر این، باید ترتیب اهمیت عوامل را نیز از نظر خود مشخص می‌کردند. ضریب اهمیت کندال درباره ترتیب عوامل ۹۰ گانه که در این دور با تأثیر زیاد و بسیار زیاد بوده‌اند، ۰/۷۰۲ به دست آمده است؛ بنابراین، بر اساس بایدهای نظری و رویه دلفی، هنگامی که میزان شاخص‌های خاص اجماع و مقادیر کمی آماری در دوره‌های سه‌گانه دلفی افزایش داشته، نیازی به ادامه فرایند دلفی در دور بعدی (چهارم) نبوده و با عنایت به توافق ایجادشده، دوره‌های دلفی پایان یافته است. همچنین، مقادیر ضریب هماهنگی کندال در دور سوم برای کلیه عوامل بیش از ۰/۷ بوده که نشان‌دهنده اجماع قوی در خصوص مفاهیم و عوامل می‌باشد. یافته‌های حاصل از اجرای روش دلفی در هر سه دور در جدول (۳)، ارائه شده است.

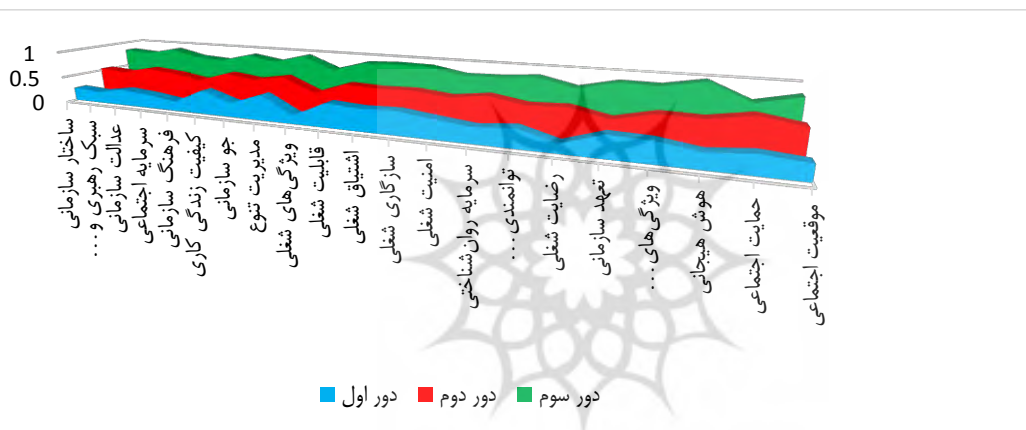
جدول شماره ۳. مقایسه نتایج شاخص‌های اجماع دوره‌های سه‌گانه دلفی

عوامل	مؤلفه‌ها	میزان ضریب هماهنگی کندال		
		دور اول	دور دوم	دور سوم
سازمانی	ساختار سازمانی	۰/۲۵۰	۰/۵۳۶	۰/۸۴۱
	سبک رهبری و مدیریت	۰/۲۱۹	۰/۵۰۳	۰/۸۰۶
	عدالت سازمانی	۰/۳۰۷	۰/۶۱۲	۰/۹۶۲
	سرمایه اجتماعی	۰/۲۵۹	۰/۵۶۱	۰/۷۹۹
	فرهنگ سازمانی	۰/۱۸۳	۰/۴۷۲	۰/۷۶۵
	کیفیت زندگی کاری	۰/۴۴۳	۰/۶۴۳	۰/۹۰۴
	جو سازمانی	۰/۲۶۴	۰/۵۷۲	۰/۸۱۶
	مدیریت تنوع	۰/۴۶۹	۰/۶۶۹	۰/۹۲۲
شغلی	ویژگی‌های شغلی	۰/۱۶۰	۰/۴۲۲	۰/۷۳۵
	قابلیت شغلی	۰/۴۳۵	۰/۶۲۷	۰/۹۰۱
	اشتیاق شغلی	۰/۳۹۷	۰/۶۰۲	۰/۹۲۷
	سازگاری شغلی	۰/۴۱۸	۰/۶۱۹	۰/۹۱۵
	امنیّت شغلی	۰/۳۴۳	۰/۵۵۶	۰/۸۰۷
فردی	سرمایه روان‌شناختی	۰/۲۲۷	۰/۵۳۴	۰/۸۲۱



۰/۸۶۹	۰/۵۶۱	۰/۳۳۶	توانمندی روان‌شناختی	
۰/۷۳۰	۰/۴۲۶	۰/۱۶۳	رضایت شغلی	
۰/۸۷۳	۰/۵۷۵	۰/۳۷۱	تعهد سازمانی	
۰/۸۶۶	۰/۵۶۱	۰/۳۵۲	ویژگی‌های شخصیتی	
۰/۹۸۳	۰/۶۸۳	۰/۲۵۶	هوش هیجانی	
۰/۷۰۶	۰/۴۰۲	۰/۳۱۵	حمایت اجتماعی	محیطی
۰/۸۵۳	۰/۵۶۸	۰/۲۶۱	موقعیت اجتماعی	

همچنین نتایج شاخص‌های اجماع دورهای سه‌گانه دلفی در شکل (۲) نمایش داده شده است.



شکل ۲. مقایسه نتایج شاخص‌های اجماع دورهای سه‌گانه دلفی

**آزمون مدل:** در مرحله آزمون مدل، با توجه به اینکه جامعه مورد مطالعه اعضای شورای تأمین استان مازندران بوده است، نمونه‌گیری به روش خوشه‌ای تصادفی انجام گرفت؛ بدین صورت که استانداری و هر یک از اعضا به‌عنوان یک خوشه در نظر گرفته شده، سپس به‌صورت تصادفی متناسب با حجم هر خوشه نمونه‌گیری از داخل خوشه‌ها انجام گرفت. در این تحقیق برای محاسبه حجم نمونه به‌منظور توزیع پرسش‌نامه نهایی از قاعده کوکران استفاده شده که ۲۶۰ نفر انتخاب شده است.

از الگوریتم تحلیل مدل‌ها در روش Smart-PLS-SEM در سه بخش برآزش مدل اندازه‌گیری، برآزش مدل ساختاری و برآزش کلی مدل برای برآزش مدل مفهومی

پژوهش استفاده شده است. در همین راستا ابتدا از درستی روابط موجود در مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از معیارهای روایی و پایایی اطمینان و بعد به بررسی و تفسیر روابط موجود در بخش ساختاری پرداخته شده است و در مرحله آخر یا پایانی نیز برازش کلی مدل پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است.

**الف) برازش مدل اندازه‌گیری:** برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری از معیارهای پایایی<sup>۱</sup> و روایی<sup>۲</sup> سازه‌های پژوهش استفاده شد. بدین منظور جهت سنجش پایایی مدل از سه معیار ضرایب بارهای عاملی<sup>۳</sup>، پایایی ترکیبی<sup>۴</sup> و آلفای کرونباخ<sup>۵</sup>، و جهت سنجش روایی مدل از دو معیار روایی همگرا<sup>۶</sup> و روایی واگرا<sup>۷</sup> استفاده شد.

**سنجش بارهای عاملی:** برای مشخص کردن اینکه شاخص‌های اندازه‌گیری یا متغیرهای مشاهده‌شده تا چه میزان برای سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول هستند، مورد استفاده قرار می‌گیرد (عباسی اسفنجانی، ۱۳۹۶، ۴۹). برای بارهای عاملی کمتر از ۰/۳ رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود. همچنین بار عاملی بین ۰/۳ و ۰/۶ قابل قبول و نشان می‌دهد که سؤالات، تبیین‌کننده مناسبی برای متغیر مورد نظر بوده و اگر از ۰/۶ بیشتر باشد، بسیار مطلوب است.

**سنجش پایایی ترکیبی:** پایایی ترکیبی به محاسبه پایایی سازه‌ها، نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه‌ها با یکدیگر می‌پردازد (شکاری و همکاران، ۱۳۹۵، ۱۰۸۶) که باید مقدار آن بیشتر از ۰/۷ باشد.

**سنجش آلفای کرونباخ:** آلفای کرونباخ معیاری مناسب برای ارزیابی پایداری درونی<sup>۸</sup> (سازگاری درونی) محسوب می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲، ۸۶) که مقدار آن باید بیشتر از ۰/۷ باشد.

1. Reliability
2. Validity
3. loadings
4. Composite Reliability
5. Cronbach's Alpha
6. Convergent Validity
7. Divergent Validity
8. Internal Consistency

با توجه به بررسی‌های آماری صورت گرفته، ضرایب بارهای عاملی برای تمامی سؤالات بیشتر از ۰/۴ است که نشان از سطح همبستگی بالا با متغیرهای مشاهده شده دارد. همچنین، مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه سازه‌ها بالاتر از ۰/۷ است؛ بنابراین می‌توان گفت، همه سازه‌ها از پایایی بالایی در مدل برخوردار هستند.

**روایی همگرا:** به منظور سنجش روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج شده<sup>۱</sup> استفاده می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲، ۱۱۴) که مقدار آن باید بیشتر از ۰/۵ باشد. مقدار AVE مربوط به سازه‌های مدل در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول شماره ۴. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) سازه‌های مدل

سازه مرتبه دوم	سازه مرتبه اول	میانگین واریانس استخراجی (AVE) $\geq 0.5$
عوامل سازمانی	ساختار سازمانی	۰/۶۱۵
	سبک رهبری و مدیریت	۰/۶۱۰
	عدالت سازمانی	۰/۵۶۱
	سرمایه اجتماعی	۰/۶۳۸
	فرهنگ سازمانی	۰/۶۵۱
	کیفیت زندگی کاری	۰/۷۴۰
	جو سازمانی	۰/۶۱۵
	مدیریت تنوع	۰/۶۲۹
عوامل شغلی	ویژگی‌های شغلی	۰/۵۳۹
	قابلیت شغلی	۰/۶۰۹
	اشتیاق شغلی	۰/۶۸۴
	سازگاری شغلی	۰/۶۴۰
	امنیت شغلی	۰/۸۴۵
عوامل فردی	سرمایه روان‌شناختی	۰/۶۲۴
	توانمندی روان‌شناختی	۰/۸۲۲
	رضایت شغلی	۰/۶۲۱
	تعهد سازمانی	۰/۶۸۳

## 1. Average Variance Extracted (AVE)

	۰/۶۸۳	ویژگی های شخصیتی	
	۰/۶۶۸	هوش هیجانی	
۰/۸۹۰	۰/۶۲۴	حمایت اجتماعی	عوامل محیطی
	۰/۵۸۷	موقعیت اجتماعی	

با توجه به نتایج جدول ۴، AVE یا میانگین واریانس استخراج شده همه سازه‌ها بالاتر از ۰/۵ را نشان می‌دهد؛ از این رو باید گفت، میزان همبستگی هر سازه با شاخص‌هایش در سطح مطلوبی قرار دارد.

**روایی واگرا:** روایی واگرا میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با آن سازه را با میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با سازه‌های دیگر مقایسه می‌کند. روایی واگرا با استفاده دو روش بارهای عاملی متقابل<sup>۱</sup> و روش فورنل لارکر<sup>۲</sup> مورد بررسی قرار می‌گیرد (عباسی اسفنجانی، ۱۳۹۶، ۵۲). در این پژوهش از روش فورنل لاکر استفاده شده است. در این روش، میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها از طریق یک ماتریس که خانه‌های آن حاوی مقادیر ضریب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه بود، مورد بررسی قرار گرفت که در جدول (۵)، مقادیر آن نشان داده شده است.

جدول شماره ۵. ماتریس سنجش روایی واگرا با روش فورنل لاکر

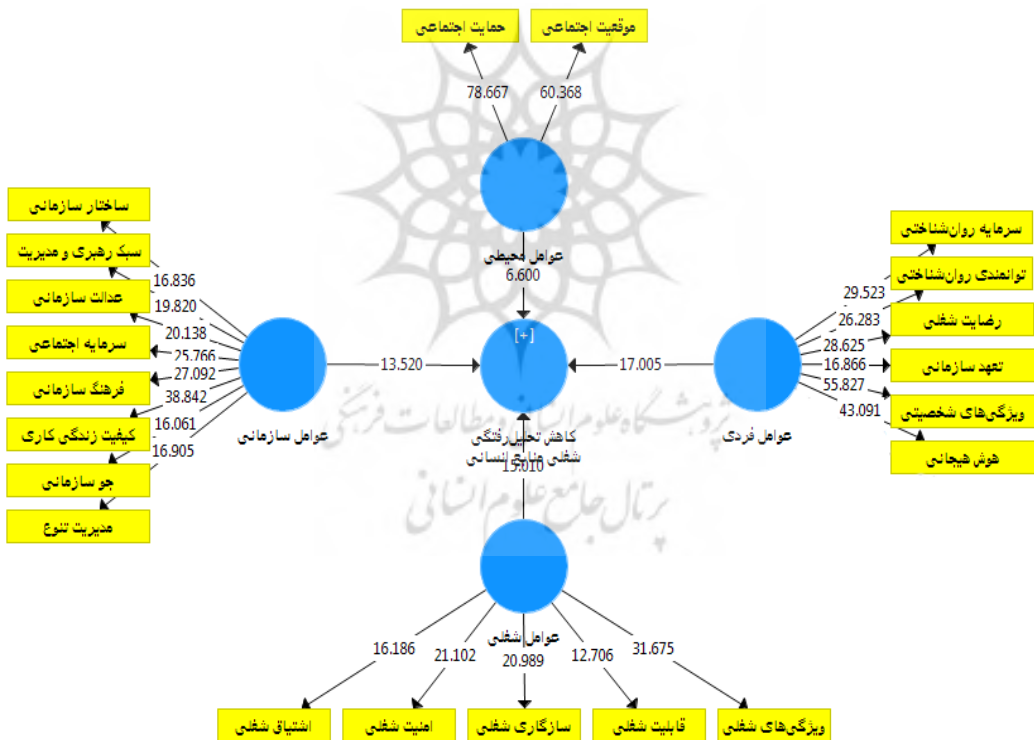
عوامل محیطی	عوامل فردی	عوامل شغلی	عوامل سازمانی	سازه‌های مرتبه دوم
-	-	-	۰/۸۲۰	عوامل سازمانی
-	-	۰/۸۳۹	۰/۷۶۶	عوامل شغلی
-	۰/۸۵۹	۰/۸۱۳	۰/۶۵۲	عوامل فردی
۰/۹۴۳	۰/۸۱۳	۰/۷۴۴	۰/۵۹۷	عوامل محیطی

1. Cross- Loadings
2. Fornell-Larcker

ب) **برازش مدل ساختاری:** برای بررسی برازش مدل ساختاری با روش PLS از معیارهای  $t$ -values، ضریب تعیین ( $R^2$ ) یا ( $R$  Squares) و معیار استون-گیزر<sup>۱</sup> ( $Q^2$ ) استفاده شد.

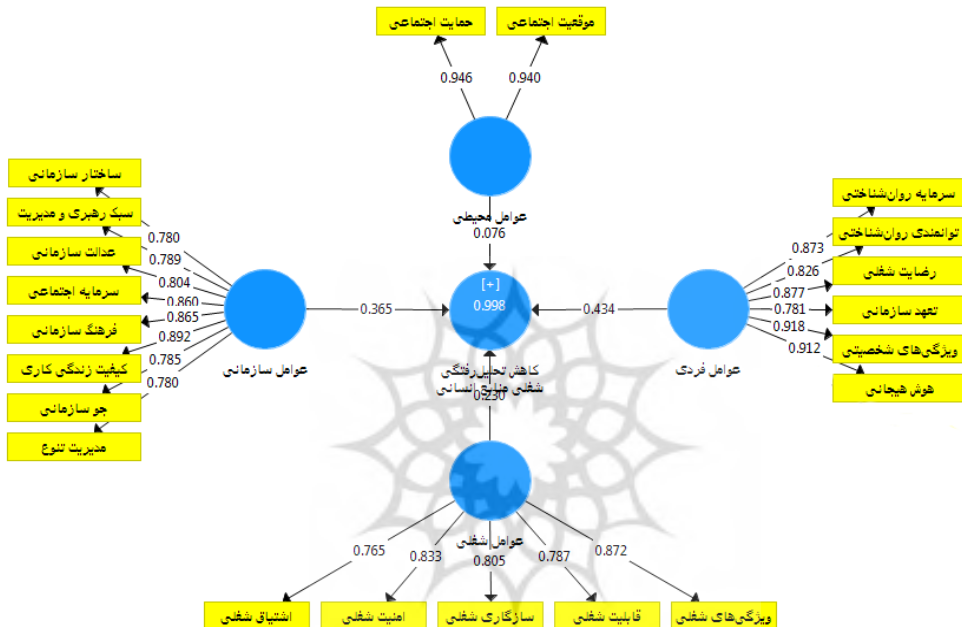
**مقدار معناداری  $t$ :** معناداری ارتباط میان سازه موردنظر و سؤالات بر اساس مقدار ارزش  $t$  بررسی شده که در صورتی که قدر مطلق این مقدار بیشتر از مقدار  $1/96$  باشد، رابطه بین هر سؤال و سازه موردنظر معنادار می‌شود. شکل شماره ۳، مقدار  $t$ -values را در حالت معناداری نشان می‌دهد.

با توجه به شکل (۳)، قدر مطلق ارزش  $t$  برای تمامی سؤالات بیشتر از مقدار  $1/96$  است؛ بنابراین می‌توان گفت، رابطه بین هر سؤال و سازه موردنظر معنادار است.



شکل شماره ۳. ضرایب  $t$ -values در حالت معناداری

معیار ضریب تعیین (R Squares) یا ( $R^2$ ): این معیار برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار رفته و نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا است (مرادی و همکاران، ۱۳۹۴). زیاد بودن این مقدار، نشان از برازش مناسب مدل دارد. در شکل (۴)، ضرایب بار عاملی هر یک از سازه‌های مدل و مقدار ضریب تعیین نشان داده شده است.



شکل شماره ۴. مقدار ضرایب بار عاملی و ضریب تعیین در حالت تخمین استاندارد

معیار استون-گیزر ( $Q^2$ ). این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص و نمایان می‌کند؛ مدل‌هایی که برازش بخش ساختاری قابل قبولی دارند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند که سه مقدار  $0/۰۲$ ،  $0/۱۵$  و  $0/۳۵$  به ترتیب قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی را مشخص می‌کنند. مقادیر  $R^2$  و  $Q^2$  در جدول ۶، نشان داده شده است.

جدول شماره ۶. مقدار  $R^2$  و  $Q^2$  سازه‌های مدل

سازه	ضریب تعیین ( $R^2$ )	معیار استون-گیزر ( $Q^2$ )
	$\geq 0/33, 0/19$ و $0/67$	$\geq 0/15, 0/02$ و $0/35$
کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی	۰/۷۸۱	۰/۵۰۴

با توجه به جدول شماره ۶، مقدار  $R^2$  برای سازه‌های مدیریت استعداد بیشتر از مقدار ۰/۶۷ است. همچنین، مقدار  $Q^2$  نیز برای این سازه بیشتر از مقدار ۰/۳۵ به دست آمد که نشان از قدرت پیش‌بینی قوی مدل در خصوص این سازه‌ها داشته و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌کنند.

**ج) برازش کلی مدل:** پس از بررسی بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل، برازش کلی مدل از طریق معیار GOF انجام گرفت. این معیار از طریق رابطه زیر محاسبه شد:

$$GOF = \sqrt{(communality) \times (R^2)}$$

به طوری که  $(communality)$  نشان‌دهنده میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه است و  $(R^2)$  نیز مقدار میانگین مقادیر  $R^2$  سازه‌های درون‌زای مدل است. مقدار GOF مدل عبارت است از:

$$GOF = \sqrt{(communality) \times (R^2)} = \sqrt{0/524 \times 0/812} = 0/669$$

مقدار معیار GOF برای مدل پژوهش برابر با ۰/۶۶۹ به دست آمد که این عدد با توجه به مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌های حاکمیتی انجام گرفت تا بتوان با شناخت بهتر این پدیده و عوامل مؤثر بر کاهش بروز آن در میان کارکنان، راهبردهایی برای به حداقل رساندن امکان وقوع این پدیده اتخاذ کرد؛ نتایج نشان داد عوامل مؤثر بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی

در این سازمان‌ها در قالب چهار بُعد (سازمانی، شغلی، فردی و محیطی)، ۲۱ مؤلفه و ۹۰ شاخص دسته‌بندی و قابل‌ارائه است.

از حیث اولویت‌بندی مؤلفه‌های عوامل چهارگانه، عدالت سازمانی در بخش عوامل سازمانی؛ اشتیاق شغلی در بخش عوامل شغلی؛ هوش هیجانی در بخش عوامل فردی و موقعیت اجتماعی در بخش عوامل محیطی به‌عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر بر کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌های حاکمیتی انتخاب شدند.

نتایج بخش تحلیل عاملی تأییدی پژوهش نشان داد که مدل پژوهش حاضر از برآزش مطلوبی برخوردار است. همچنین، مقادیر مربوط به ضرایب مسیر در مدل نهایی پژوهش نشان داد که عوامل سازمانی ۳۶/۵ درصد، عوامل شغلی ۲۳ درصد، عوامل فردی ۴۳/۴ درصد، و عوامل محیطی ۷/۴ درصد تغییرات مربوط به متغیر تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی را در این سازمان‌ها به‌طور مستقیم تبیین می‌کنند.

بدین‌صورت که در رابطه با عوامل سازمانی شناسایی شده در این پژوهش می‌توان از طریق ایجاد یک ساختاری سازمانی که در آن میزان رسمیت و پیچیدگی سازمانی بسیار اندک است؛ سبک رهبری و مدیریت در آن به‌صورت تعاملی و مشارکتی است؛ عدالت سازمانی از طریق اعمال رویه‌های یکسان برای جبران خدمات کارکنان و ارزیابی عملکرد آنان و تناسب میان حقوق و مزایای پرداختی به آنان با میزان عملکرد و مسئولیتشان برقرار است؛ سرمایه اجتماعی با توجه به اعتمادی که بین افراد سازمان وجود دارد در سطح بالایی قرار دارد؛ فرهنگ سازمان مشوق مشارکت میان اعضا، کارآفرینی و هدف‌مداری است؛ کیفیت زندگی کاری بر اساس معیارهایی مانند برخورداری از حقوق و مزایای کافی، وجود زمینه رشد و توسعه برای افراد، برخورداری از محیط کار ایمن و بهداشتی و مواردی از این قبیل در سطح بالایی قرار دارد؛ جو سازمان یک جو حمایتی و صمیمانه است؛ و درنهایت، مدیریت تنوع قومیتی، مذهبی، جنسیتی و سنی به‌درستی در زمان صورت می‌گیرد، می‌توان تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی را به میزان زیادی کاهش داد. در این رابطه، محققان زیادی به نتایج مشابهی مانند نتایج این بخش از پژوهش دست یافتند، از جمله پژوهش فاضلی ارسام ساداتی (۱۳۹۹)، که در زمینه



بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران زن در دبیرستان‌های شهر رشت انجام گرفت و به این نتیجه رسید که برخورداری دبیران زن این شهر از هوش هیجانی می‌تواند میزان تحلیل رفتگی شغلی را در آنان کاهش دهد. همچنین، منصور کیایی (۱۳۹۹)، در پژوهش خود دریافت که سبک رهبری نقش بسزایی در کاهش میزان تحلیل رفتگی شغلی معلمان مدارس شهر رویان دارد. خدابخشی و همکاران (۱۳۹۸)، نیز در پژوهش خود که به بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان حوزه ستادی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی پرداختند، به این نتیجه رسیدند که میزان تمرکز، رسمیت و پیچیدگی که مؤلفه‌های ساختار سازمانی را تشکیل می‌دهند با میزان تحلیل رفتگی شغلی این کارکنان رابطه معکوس و معناداری دارند. علاوه بر این، وحدانی و همکاران (۱۳۹۵)، راهبردهایی از جمله ایجاد جو سازمانی مناسب در سازمان و برقراری روابط اجتماعی و دوستانه میان اعضای سازمان به منظور مقابله با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان ایران را پیشنهاد کردند. ارقند و همکاران (۱۳۹۳)، نیز وجود سرمایه اجتماعی در میان معلمان تربیت بدنی استان گیلان را عامل اصلی در کاهش تحلیل رفتگی شغلی آنان دانستند؛ و درنهایت، شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۳)، زمینی و همکاران (۱۳۸۹) و شکولر و تیزنر (۲۰۱۸)، به ترتیب به بررسی رابطه بین مدیریت تنوع و تحلیل رفتگی شغلی نیروی انسانی، فرهنگ سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان، و عدالت سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که وجود مدیریت تنوع در سازمان‌ها، برخورداری سازمان از یک فرهنگ قوی و برقراری عدالت در سازمان می‌تواند تأثیر منفی بر تحلیل رفتگی شغلی نیروی انسانی داشته باشد.

از سوی دیگر، در زمینه عوامل شغلی می‌توان از طریق طراحی مشاغلی که در آن افراد از استقلال و آزادی عمل زیادی برخوردار هستند و از نظر آنان شغلشان دارای اهمیت است و وظایف شغلی‌شان نیز واضح و شفاف تعریف شده‌اند، میزان تحلیل رفتگی شغلی آن‌ها را کاهش داد. همچنین، مشاغلی که دارای قابلیت‌هایی از جمله فرصت‌های ارتقا و پیشرفت، کنترل بر روی کار، غنی‌سازی و چرخش شغلی هستند و علاوه بر این، دارای

سازگاری بالایی میان ارزش‌های فردی و ارزش‌های شغلی، مهارت‌ها و توانایی‌های فرد با نیازمندی‌های شغلی و ویژگی‌های شخصیتی و روانی فرد با شغل خود هستند؛ می‌توانند بر کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی اثرگذار باشند. از طرفی، اشتیاق شغلی؛ یعنی شیفته کار بودن و عجین شدن با کار و برخورداری از امنیت شغلی نیز از دیگر عوامل شغلی شناسایی شده در این پژوهش بودند که می‌توانند بر کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی مؤثر باشند. نتایج این بخش از پژوهش نیز با نتایج تحقیق اصلانی (۱۳۹۹)، که به بررسی تأثیر امنیت شغلی بر میزان فرسودگی و تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان در کارخانه کاغذسازی اسناد اوراق بهادار بانک مرکزی پرداخت و به این نتیجه رسید که امنیت شغل می‌تواند میزان تحلیل‌رفتگی شغلی این کارکنان را کاهش دهد و نتایج تحقیق ناصری و حضوری (۱۳۹۶)، که ویژگی‌های شغلی از جمله تنوع وظایف، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخور را در کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی مؤثر دانستند و در نهایت نتایج تحقیق رحیمی دادکان و همکاران (۱۳۹۵) که به بررسی رابطه سازگاری شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی و تحلیل‌رفتگی شغلی اعضای هیئت علمی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که سازگاری شغلی موجب کاهش میزان تحلیل‌رفتگی شغلی این افراد می‌شود، هم‌راستا است.

درخصوص عوامل فردی شناسایی شده در این پژوهش نیز می‌توان گفت که ارتقای سرمایه روان‌شناختی در افراد از طریق ایجاد باور به خودکارآمدی در انجام وظایف شغلی، امید داشتن به آینده، تاب‌آوری در برابر مسائل و مشکلات کاری و خوش‌بین بودن به شرایط فعلی و آینده، و همچنین برخورداری از احساس شایستگی و مؤثر بودن در شغل و داشتن احساس حق انتخاب در شغل که با عنوان توانمندی روان‌شناختی از آن یاد شد، می‌توانند موجب کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی در وزارت کشور شوند. از طرف دیگر، وجود رضایت شغلی در کارکنان که همان رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از محیط فیزیکی کار، سرپرستان و سایر همکاران تعریف شد؛ وجود تعهد سازمانی در آنان که شامل وفاداری همیشگی افراد به سازمان و وابستگی به سازمان

از نظر روانی، عاطفی و اخلاقی است؛ برخورداری از هوش هیجانی از جمله آگاهی از احساسات و هیجانات خود و توانایی مدیریت خود در برابر واکنش‌های عاطفی و همچنین توانایی مدیریت روابط خود با دیگران و درنهایت، برخورداری از اخلاق کاری در سازمان؛ یعنی انجام دادن وظایف کاری به صورت مؤثر و مشارکت در کار می‌تواند در کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی مؤثر باشند. از همه مهم‌تر، داشتن ویژگی‌های شخصیتی مانند اجتماعی بودن، گرایش داشتن به کسب تجارب جدید، وظیفه‌شناس بودن، همساز بودن با شرایط و برخورداری از عزت نفس بالا و واقع‌گرا بودن یکی از عوامل فردی است که می‌تواند تأثیر زیادی در کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی داشته باشد. در این راستا، محققان دیگری نیز به نتایج مشابهی مانند نتایج این بخش از پژوهش دست یافتند که از جمله این تحقیقات می‌توان به تحقیق شجاعی فرد (۱۳۹۹) و ایمیلیا و همکاران (۲۰۱۷)، که به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی افراد با میزان تحلیل رفتگی شغلی آنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که وجود ویژگی‌هایی از جمله برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، ثبات عاطفی، گشودگی به تجارب و توافق‌پذیری در کارکنان می‌تواند موجب کاهش تحلیل رفتگی در آنان شود؛ یا تحقیقات دهقانی و همکاران (۱۳۹۶)، فونتوا-آلماتو و همکاران (۲۰۲۰) و وی و همکاران (۲۰۱۶)، که تأثیرپذیری رضایت شغلی را بر میزان کاهش تحلیل رفتگی نیروی انسانی اثبات کردند؛ و همچنین تحقیقات مرادی و همکاران (۱۳۹۴)، معروفی اقدم و قیومی (۱۳۹۳) و نورسلام و همکاران (۲۰۱۸)، که به ترتیب به بررسی عوامل تعهد سازمانی، هوش هیجانی و توانمندسازی روان‌شناختی بر روی تحلیل رفتگی شغلی نیروی انسانی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که این سه عامل می‌تواند میزان تحلیل رفتگی کارکنان را کاهش دهد، اشاره کرد.

درنهایت، در رابطه با عوامل محیطی شناسایی شده در این پژوهش می‌توان گفت که حمایت اجتماعی کارکنان از طریق دریافت حمایت‌های عاطفی و روانی، مالی و اطلاعاتی از سوی خانواده، دوستان و نزدیکان؛ و همچنین موقعیت اجتماعی افراد در جامعه در رابطه با شغلی که در سازمان دارند، می‌توانند زمینه مناسبی را برای کاهش

تحلیل رفتگی شغلی نیروی انسانی فراهم آورد. نتایج این بخش از پژوهش نیز با نتایج تحقیق وودهد و همکاران (۲۰۱۶)، که به بررسی رابطه بین حمایت اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که حمایت اجتماعی می‌تواند موجب کاهش تحلیل رفتگی شغلی شود، همخوانی دارد.

**پیشنهادها:** با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- در زمینه عوامل سازمانی مؤثر بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی به مدیران این سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که از رویه‌های یکسان و برابری جهت جبران خدمات کارکنان از جمله پرداخت بر مبنای عملکرد و میزان مسئولیت محول شده به آنان استفاده گردد. همچنین، باید از سبک‌های مدیریتی که کارکنان را در محور توجه قرار می‌دهند، بیشتر استفاده شود. از سوی دیگر، وجود یک فرهنگ هدف‌مدار و مبتنی بر مشارکت میان افراد و جو سازمانی صمیمانه و حمایتی می‌تواند تحلیل رفتگی شغلی در میان کارکنان را به میزان زیادی کاهش دهند. علاوه بر این باید، کیفیت زندگی کاری کارکنان را با ایجاد زمینه پرورش و رشد برای آن‌ها و فراهم‌سازی یک محیط کار ایمن و بهداشتی ارتقا بخشید تا از این طریق بتوان میزان تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی را کاهش داد.

- در خصوص عوامل شغلی مؤثر بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی به مدیران این سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود، در هنگام طراحی مشاغل به این نکته توجه نمایند که شغل طراحی شده از نظر فرد شاغل معنادار و مهم باشد، وظایف به‌طور کاملاً واضح و شفاف مشخص شوند و از همه مهم‌تر اینکه فرد از استقلال و آزادی عمل زیادی در انجام وظایف شغلی خود برخوردار باشد. همچنین باید تناسب میان شغل با مهارت‌ها، توانایی‌ها شاغل، فرصت‌های ارتقا و پیشرفت شغلی در کار و امکان کنترل بر روی کار توسط فرد در نظر گرفته شود.

- در رابطه با عوامل فردی مؤثر بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی به مدیران این سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد که با برگزاری دوره‌های آموزشی مناسب میزان سرمایه روان‌شناختی و توانمندی روان‌شناختی کارکنان را در طول خدمتشان افزایش دهند تا از

این طریق افراد احساس شایستگی و مؤثر بودن در شغل داشته باشند. همچنین برخورداری از ویژگی‌های شخصیتی مانند اجتماعی بودن، گرایش به کسب تجارب جدید، وظیفه‌شناس بودن، همساز بودن با شرایط و برخورداری از عزت نفس بالا و واقع‌گرا بودن یکی دیگر از عوامل فردی است که می‌تواند نقش بسزایی در کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌ها داشته باشد.

- در زمینه عوامل محیطی مؤثر بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی به مدیران این سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود، جلساتی را به صورت دوره‌ای با اعضای خانواده کارکنان برگزار و از آنان درخواست کنند که برای کاهش فشارهای جسمی و روانی که بر روی کارکنان قرار دارد، از سوی خانواده‌هایشان حمایت صورت گیرد. همچنین، با عرضه مطلوب کارکنان خود به جامعه و ارائه عملکردهای مثبت آنان و آگاه ساختن جامعه از منش مطلوب کارکنانشان، احساس منزلت و شأن اجتماعی را در آنان افزایش دهند؛ چراکه وقتی کارکنان احساس کنند که در رابطه با شغل خود شأن و منزلت بالایی در جامعه دارند، کمتر دچار افسردگی و به تبع آن تحلیل رفتگی شغلی خواهند شد.

### سپاسگزاری

از همه کسانی که به نحوی در این پژوهش نقشی ایفا کرده‌اند، تشکر و قدردانی می‌شود.

### منابع

احمدی، حسن؛ زاهد بابلان، عادل؛ مرادی، مسعود؛ و خالقیخواه، علی. (۱۴۰۰). مدل یابی عوامل مؤثر بر مدیریت استعداد معلمان دوره متوسطه مدارس شهر اردبیل. روان‌شناسی مدرسه و آموزشگاه، دوره ۱۰، شماره ۱، ۲-۱۷.

10.22098/JSP.2021.1129

ارقند، محمدرضا؛ اسمعیلی، محمدرضا؛ و خداداده کاشی، شعله (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان گیلان. مدیریت ورزشی، ۶(۳)،

۴۴۳-۴۵۸

22059/JSM.2014.51506

اصلاحی، حجت‌الله (۱۳۹۹). بررسی تأثیر اثربخشی شغلی کارکنان بر میزان فرسودگی و تحلیل رفتگی شغلی در کارخانه کاغذسازی اسناد اوراق بهادار بانک مرکزی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت صنعتی، مؤسسه آموزش عالی غیردولتی - غیرانتفاعی آمل.  
<https://amol.ac.ir/goroh-arshad-modiriati>

افجه‌ای، سید علی اکبر؛ و صالح غفاری، عادل (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر نگهداری و ترک خدمت کارکنان دانش‌محور (مورد مطالعه: جهاد دانشگاهی واحد تهران). راهبرد فرهنگ، ۲۱، ۷۹-۱۱۲.  
[http://www.jsfc.ir/article\\_15411.html](http://www.jsfc.ir/article_15411.html)

افشانی، علیرضا؛ جهانبخش گنجه، صادق؛ و جهانبخش گنجه، سحر (۱۳۹۶). نقش تعهد سازمانی، حمایت اجتماعی، سلامت عمومی و رضایت شغلی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان کهگیلویه و بویراحمد. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۸(۲)، ۷۲-۸۱

[https://jsr-p.isfahan.iau.ir/article\\_535647.html](https://jsr-p.isfahan.iau.ir/article_535647.html)  
 امیری، حسن؛ میرهاشمی، مالک؛ و پارسا معین، کورش (۱۳۹۰). ارتباط ویژگی‌های شغل و نقش‌های شغلی با تحلیل رفتگی شغلی. فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی / سازمانی، ۲(۷)، ۶۹-۵۳.  
 20.1001.1.28222476.1390.2.7.5.8

باباشاهی، جبار؛ احمدزاده، سلیمان؛ شریعت، حسین؛ و افخمی اردکانی، مهدی (۱۳۹۳). مدل تعاملی انعطاف منابع انسانی و تحلیل رفتگی. دوفصلنامه پژوهش مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، ۶(۲)، ۹۷-۷۹.

[https://hrmj.ihu.ac.ir/article\\_9964.html](https://hrmj.ihu.ac.ir/article_9964.html)  
 باسامی، احمد؛ چیدری، محمد؛ و عباسی، عنایت (۱۳۹۳). ارتباط بین ویژگی‌های شغل و تحلیل رفتگی شغلی در میان کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی کردستان. پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، ۷(۴)، ۴۲-۲۷.

[https://jaeer.srbiau.ac.ir/article\\_7065.html](https://jaeer.srbiau.ac.ir/article_7065.html)  
 بزرگ‌زاده، علیرضا؛ رفیع‌نیا، شیوا؛ آذربایجانی، فرزانه؛ و زیرک دزفولی، نازنین (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان در آموزش عالی ایران (مطالعه موردی: دانشگاه پیام نور غرب تهران). مطالعات آینده‌پژوهی و سیاست‌گذاری، ۲(۲)، ۷۱-۶۱.  
[https://journals.srbiau.ac.ir/article\\_18282.html](https://journals.srbiau.ac.ir/article_18282.html)

جلیلی شیشوان، علی؛ طباطبایی عدنان، الهام؛ و جلیلی شیشوان، فرحناز (۱۳۹۷). تحلیل رگرسیونی سلامت سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی تهران. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۵(۲)، ۱۰۱-۱۰۹.

20.1001.1.25384023.1397.5.2.9.4

حیدری، عباس؛ آهنجیان، محمدرضا؛ و مهدی‌زاده، سید موسی (۱۳۹۳). بررسی میزان فرسودگی شغلی و عوامل محیط کار مؤثر بر آن در اعضای هیئت علمی دانشکده‌های پرستاری استان خراسان رضوی. فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی سبزوار (اسرار)، ۲۱(۱)، ۲۷-۱۷.  
[http://jsums.medsab.ac.ir/article\\_400.html](http://jsums.medsab.ac.ir/article_400.html)

خدابخشی، محمد؛ صمدزاده، مریم؛ و مبارکی، حسین (۱۳۹۸). بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان ستادی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. فصلنامه طب و تزکیه، ۲۸(۱)، ۵۷-۴۸.

[http://www.tebvatazkiye.ir/article\\_97001.html](http://www.tebvatazkiye.ir/article_97001.html)

خمرنیا، محمد؛ تورانی، سوگند؛ و محمدی، رامین (۱۳۹۰). بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی در پرستاران زن بیمارستان هاشمی نژاد، ۱۳۸۹. مجله پزشکی هرمزگان، ۱۵(۳)، ۲۱۷-۲۰۹.  
<https://lib.wrc.ir/scholar/view/1/11685>

داوری، علی؛ و رضازاده، آرش (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. چاپ اول، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.

درگاهی کرکندی، حسین؛ و تقی‌پور، احسان (۱۳۹۹). تأثیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان مشاغل انتظامی. علوم اسلامی انسانی، ۶(۲۲)، ۱۲۲-۱۳۰.

<http://www.johi.ir/user/articles/738>

دقتی، عادل (۱۳۹۷). بررسی پیشران‌های نگهداشت نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۱(۴۲)، ۲۷۱-۲۹۴.

[https://jmr.usb.ac.ir/article\\_4525.html](https://jmr.usb.ac.ir/article_4525.html)

دهقانی، یوسف؛ اصغری، فرهاد؛ سعیدپور، فریبا؛ و جوکار، اسماعیل (۱۳۹۶). پیش‌بینی فرسودگی شغلی پرستاران براساس رضایت شغلی، ویژگی‌های شخصی و بهزیستی روان‌شناختی. فصلنامه نشریه پرستاری ایران، ۱۲(۵)، ۷۰-۶۱.

DOI: 10.21859/ijnr-12059

رجبی پور میبدی، علیرضا؛ و محمدی، معصومه (۱۳۹۸). تأملی بر رفتارهای کاری غیر کارآمد در پرتو واکنش های عاطفی، رفتاری و روان رنجوری با توجه به نقش تحلیل رفتگی شغلی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۸(۴)، ۱۴۲-۱۱۹.

[http://obs.sinaweb.net/article\\_38109.html](http://obs.sinaweb.net/article_38109.html)

رحیمی دادکان، نعمت الله (۱۳۹۵). رابطه سازگاری شغلی با توانمندسازی روان شناختی و تحلیل رفتگی شغلی اعضای هیئت علمی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان.

رحیمی کلور، حسین؛ و کاظم زاده، رضا (۱۳۹۷). بررسی رابطه اشتیاق شغلی و بهزیستی روان شناختی با فرسودگی شغلی معلمان (مورد مطالعه معلمان شهر اردبیل). مجله روان شناسی مدرسه، ۷(۴)، ۸۰-۶۹.

رسولی، رضا؛ و رشیدی، مهدی (۱۳۹۴). طراحی و تبیین مدل حفظ و نگهداری کارکنان دانش پایه. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۷(۱)، ۳۹-۵۵.

[http://jsp.uma.ac.ir/article\\_748.html](http://jsp.uma.ac.ir/article_748.html)

رئیس فری، کامیار؛ و ملتی، علیرضا (۱۳۹۳). نقش رفتار سازمانی مثبت گرا در پیشگیری از آسیب های شغلی: بررسی رابطه میان سرمایه روان شناختی و فرسودگی شغلی. مدیریت دولتی، ۶(۴)، ۷۲۳-۷۰۵. DOI: 10.22059/JIPA.2014.52763

زمینی، سهیلا؛ پاک مرام، عسگر؛ زمینی، سمیرا؛ و زارعی، پرورین (۱۳۸۹). رابطه فرهنگ سازمانی با فرسودگی شغلی در میان اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاهی. مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، ۳(۵)، ۵۷-۴۰.

[https://mpes.sbu.ac.ir/article\\_98347.html](https://mpes.sbu.ac.ir/article_98347.html)

سامانی، صدیقه؛ و مهری نژاد، سید ابوالقاسم (۱۳۹۷). پیش بینی وضعیت رضایت شغلی و فرسودگی شغلی قضات جنایی براساس سرمایه روان شناختی. مجله مطالعات ناتوانی، ۸(۹۹)، ۸-۱. <https://jdisabilstud.org/article-1-1027-fa.html>

سلطان آبادی، نسترن؛ و بیک مرادی، علی (۱۳۹۹). بررسی رابطه هوش هیجانی با تنش شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران بخش های مراقبت ویژه مراکز آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان. مجله مراقبت پرستاری و مامایی ابن سینا، دوره ۲۸ شماره ۳، ۱۹۲-۱۸۱.

<https://nmj.umsha.ac.ir/article-1-2035-en.pdf>



سیدعامری، میرحسین؛ و سعیدی، شیدا (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر سنندج. پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش. ۸(۴)، ۳۵-۴۶. [https://www.sportrc.ir/article\\_67006.html](https://www.sportrc.ir/article_67006.html)

شاهمرادی، سمیه؛ و معافی مدنی، عاطفه (۱۳۹۷). عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی در مشاغل نظامی در ایران. فصلنامه پرستار و پزشک، ۲۰(۶)، ۸۵-۸۰.

<https://npwjma.ajajums.ac.ir/article-1-585-fa.html>

شجاعی فرد، علی (۱۳۹۹). تأثیر ابعاد شخصیتی بر روی تحلیل رفتگی شغلی کارکنان بانک رفاه استان هرمزگان با توجه به نقش تعدیل کننده فرهنگ سازمانی. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴(۳۲)، ۴۲-۱۹.

<http://majournal.ir/index.php/ma/article/view/385>

شعبانی بهار، غلامرضا؛ نیکوفر، مرتضی؛ عرفانی، نصراله؛ و حمیدی، مهرزاد (۱۳۹۳). نقش مدیریت تنوع در فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور. پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۴(۷)، ۶۷-۷۹.

[https://smms.basu.ac.ir/article\\_856.html](https://smms.basu.ac.ir/article_856.html)

شکاری، محمدرضا؛ اسمعیلی گیوی، محمدرضا؛ و کشاورز، حمید (۱۳۹۵). بررسی زیرساخت‌های مدیریت دانش و تأثیر آن بر هوش سازمانی در پژوهشگاه‌های وابسته به وزارت علوم. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۳۱(۴)، ۱۰۷۵-۱۰۹۷.

<https://jipm.irandoc.ac.ir/article-1-2892-fa.html>

شیرازی، علی؛ شجاعیان، امیر؛ و غلامی، محمد (۱۳۹۸). رابطه بین ابعاد ویژگی‌های شغلی، فرسودگی شغلی، تمایل به ترک خدمت و بازنشستگی پیش از موعد کارکنان نیروی انتظامی. مدیریت منابع در نیروی انتظامی، دوره ۷، شماره ۲، ۵۳-۷۶.

[http://rmpjmd.jrl.police.ir/article\\_92049.html](http://rmpjmd.jrl.police.ir/article_92049.html)

طبرسا، غلامعلی؛ یزدانی، محمد؛ و رئیسی، حامد (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه شهید بهشتی. فصلنامه مشاوره شغلی و

سازمانی، ۳(۹)، ۸۸-۱۰۳. [https://jcoc.sbu.ac.ir/article\\_99280.html](https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99280.html)

عباسی اسفنجانی، حسین (۱۳۹۶). طراحی الگوی تجاری سازی تحقیقات دانشگاهی با روش مدل سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی (SEM-PLS). پژوهشنامه

بازرگانی، ۲۱(۸۲)، ۳۳-۶۵. DOI: 20.1001.1.17350794.1396.21.82.2.6.650-33

غلامی حیدرآبادی، زهرا (۱۳۹۰). بررسی رابطه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با انگیزش و فرسودگی شغلی مشاوران شهر تهران. مجله فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۲(۷)، ۱۲۱-۱۰۳

DOI: 10.22054/QCCPC.2011.5933.

فاضلی ارم ساداتی، سیده سودابه (۱۳۹۹). تأثیر هوش عاطفی بر تحلیل رفتگی شغلی با توجه به نقش انگیزه شغلی دبیران زن مقطع متوسطه دوم شهر رشت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندر انزلی. <https://civilica.com/doc/1227882/>

فتاحی، مرتضی؛ و سجادی هزاوه، حمید (۱۳۹۹). ارتباط آمادگی جسمانی با سلامت روانی و میزان تحلیل رفتگی کارکنان عملیاتی منطقه ۱ سازمان آتش‌نشانی تهران. مجله علمی علوم حرکتی و رفتاری، ۳، ۳۹۱-۳۷۹. [http://www.jmbs.ir/article\\_122601.html](http://www.jmbs.ir/article_122601.html)

قاسمی روشنوند، جواد؛ خوشبختی، جعفر؛ و عسگری، علی (۱۳۹۴). بررسی نقش مشارکت کارکنان در پیش‌بینی تحلیل رفتگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان خراسان بزرگ. مدیریت ورزشی، ۷(۶)، ۸۷۴-۸۶۵. DOI: 10.22059/JSM.2016.57453

قدسی، علی محمد؛ افشارکهن، جواد؛ و مهیمی، حامد (۱۳۹۰). مطالعه رابطه بین عوامل اجتماعی و فرسودگی شغلی معلمان شهرستان قروه. مسائل اجتماعی ایران، ۲(۲)، ۱۵۷-۱۲۹. <https://jspi.khu.ac.ir/article-1-256-fa.html>

قنائیان، منیژه؛ طهرانی‌زاده، مریم؛ و حاجی رستم‌لو، رقیه (۱۳۹۷). رابطه آمیختگی شغلی و عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان کمیته امداد. پژوهش‌های مشاوره، ۱۷(۶۸)، ۱۷۱-۱۵۳. <https://irancounseling.ir/journal/article-1-800-fa.html>

کامران‌نژاد، علیرضا؛ حسینی، حسین؛ نظری، نعمت‌الله؛ و محترم، محمدرضا (۱۳۹۰). راهکارهای عملی جذب و نگهداشت نیروی انسانی در راستای افزایش بهره‌وری سازمانی. فصلنامه مطالعات انتظامی شرق، پیش‌شماره، ۳۸-۴۸.

[http://www.skh.jrl.police.ir/article\\_15005.html](http://www.skh.jrl.police.ir/article_15005.html)

کرمی، محسن؛ سرکشیک، مرضیه‌السادات؛ آراین، الهام؛ و شیرازی، فغانه (۱۳۹۵). ارتباط بین تحلیل رفتگی شغلی و عملکرد دبیران تربیت بدنی. کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت. تهران، سالن همایش‌های بین‌المللی دانشگاه شهید بهشتی.

<https://www.sid.ir/fa/seminar/ViewPaper.aspx?ID=59607>

کلامی، الهام (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان شعب سرپرستی منطقه مرکزی تهران بانک سپه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور مرکز تهران غرب، تهران.

کنعانی آذری، نیما؛ رضایی دیزگاه، مراد؛ گودرزوند چگینی، مهرداد؛ و رضایی کلیدبری، حمیدرضا (۱۳۹۹). فراترکیب مطالعات فرسودگی شغلی بین پرستاران. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۹(۴)، ۱۵۵-۱۲۵.

[http://obs.sinaweb.net/article\\_239476.html](http://obs.sinaweb.net/article_239476.html)

کوشازاده، سیدعلی؛ و کوشازاده، فاطمه (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت کارکنان: نقش واسطه جو سکوت سازمانی با شغل و تحلیل رفتگی. مجله مدیریت توسعه و تحول، ۱۶، ۶۹-۶۱. [http://www.jdem.ir/article\\_428.html](http://www.jdem.ir/article_428.html)

محرم‌زاده، مهرداد؛ وحدانی، محسن؛ و سیدعامری، میرحسن (۱۳۹۴). ارتباط بین ابعاد شخصیت (مدل ۵ عامل) و تحلیل رفتگی شغلی در کارکنان اداره کل تربیت بدنی آذربایجان غربی. فصلنامه علوم ورزش، ۷(۱۷)، ۵۵-۳۳.

[https://ssqj.karaj.iau.ir/article\\_530228.html](https://ssqj.karaj.iau.ir/article_530228.html)

محمدزاده، خلیل علی؛ حسینی، سید مجتبی؛ و ملکی، شهناز (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین توانمندسازی روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در بین کارشناسان بهداشت استان ایلام در سال ۱۳۹۳. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ۲۴(۶)، ۶۵-۵۴. <https://sjimu.medilam.ac.ir/article-1-2793-fa.html>

مرادی، محمدرضا؛ محمدی، سردار؛ و جمالی گله، محمود (۱۳۹۴). مدل‌یابی تأثیر تعهد سازمانی بر تحلیل رفتگی شغلی داوران لیگ‌های فوتبال ایران. مدیریت ورزشی، ۷(۱)، ۹۹-۱۱۲. DOI: 10.22059/JSM.2015.53648

معافی مدنی، سیده خدیجه؛ و خلعتبری، جواد (۱۳۹۷). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی و با میانجیگری هوش هیجانی. مجله مهندسی فرایندها، ۵(۱۱)، ۶۶-۴۶. <https://jpe.mazums.ac.ir/article-1-160-fa.html>

معروفی اقدم، چیمین؛ و قیومی، عباسعلی (۱۳۹۳). رابطه هوش هیجانی جهت تبیین تحلیل رفتگی شغلی کارکنان (مطالعه موردی: شبکه بهداشت و درمان شهرستان بوکان). مدیریت بهداشت و درمان، ۵(۴)، ۳۱-۲۳.

[https://jhm.srbiau.ac.ir/article\\_6464\\_0.html](https://jhm.srbiau.ac.ir/article_6464_0.html)

ملکی آوارسین، صادق؛ خدیوی، اسدالله؛ و خانکشی زاده، حسن (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه راهنمایی شهرستان مشکین شهر در سال ۹۰-۱۳۸۹. فصلنامه علوم تربیتی، ۵(۲۰)، ۹۳-۱۱۰.

[https://journals.iau.ir/article\\_521532.html](https://journals.iau.ir/article_521532.html)

منصور کیایی، محمدرضا (۱۳۹۹). تأثیر سبک رهبری تحول آفرین مدیران بر تحلیل رفتگی معلمان مدارس متوسطه شهر رویان. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش، ۲(۳)، ۱۱۱-۹۲.  
DOI:10.22034/JMEP.2020.254202.1037

مهدی بیگی، نجمه (۱۳۹۹). طراحی و تدوین الگوی سازمان هوشمند با رویکرد آمیخته. رساله دکتری در رشته مدیریت دولتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان.

[https://www.usb.ac.ir/lib\\_5467-7](https://www.usb.ac.ir/lib_5467-7)

ناصری، مجید؛ و حضوری، محمدجواد (۱۳۹۶). تأثیر ویژگی های شغل بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان (مورد مطالعه: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی). دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران، مؤسسه آموزش عالی صالحان.

<https://civilica.com/doc/642669/>

همایون فر، مهدی؛ فدایی اشکیکی، مهدی؛ صلاحی، فریبا؛ و شایان، علی (۱۴۰۰). تبیین نقش میانجی جو سازمانی در رابطه بین عوامل سازمانی در جلوگیری از فرسودگی شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی استان گیلان. مدیریت منابع در نیروی انتظامی، شماره ۳۳، ۲۶۹-۲۹۶.  
[http://rmpjmd.jrl.police.ir/article\\_95924.html](http://rmpjmd.jrl.police.ir/article_95924.html)

Acaray, A. & Akturan, A. (2015). The relationship between organizational citizenship behaviour and organizational silence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 472-482.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.117>

Adriaenssens, J., De Gucht, V., & Maes, S. (2015). Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: a systematic review of 25 years of research. *International journal of nursing studies*, 52(2), 649-661.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.11.004>

Cheng, J. C. & Yi, O. Y. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78-85.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.005>

- Driller, E., Ommen, O., Kowalski, C., Ernstmann, N. (2011). The relationship between social capital in hospitals and emotional exhaustion in clinicians. *International Journal of Social Psychiatry*, 57(6), 604-609.  
<https://doi.org/10.1177/0020764010376609>
- Emilia, I., Gómez-Urquiza, J. L., Cañadas, G. R., Albendín-García, L., Ortega-Campos, E. & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2017). Burnout and its relationship with personality factors in oncology nurses. *European Journal of Oncology Nursing*, 30, 91-96.  
<https://doi.org/10.1016/j.ejon.2017.08.004>
- Fontova-Almató, A., Suñer-Soler, R., Salleras-Duran, L., Bertran-Noguer, C., Congost-Devesa, L., Ferrer-Padrosa, M., & Juvinyà-Canal, D. (2020). Evolution of Job Satisfaction and Burnout Levels of Emergency Department Professionals during a Period of Economic Recession. *Public Health*, 17(3), 921.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph17030921>
- Herrmann, D., & Felfe, J. (2014). Effects of leadership style, creativity technique and personal initiative on employee creativity. *British Journal of Management*, 25(2), 209-227.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2012.00849.x>
- Jiao, W., Wu, A., & Wang, L. (2018). Correlation between Emotion and Job Burnout Decision-making Quality Based on Cognitive Neuroscience. *NeuroQuantology*, 16(5), 588-593.  
<https://doi.org/10.14704/nq.2018.16.5.1396>
- Joo, B. K. Hahn, H. J., & Peterson, S.L. (2015). Turnover intention: The effects of core self-evaluations, proactive personality, perceived organizational support, developmental feedback, and job complexity. *Human Resource Development International*, 18(2), 116-130. <https://doi.org/10.1080/13678868.2015.1026549>
- Martinussen, M., Richardsen, A., & Burke, J. (2007). Job Resources and Burnout among Police Officers. *Journal of Criminal Justice*, 35, 239-249.  
<https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2007.03.001>
- Moliner, C., Martinez-Tur, V., Ramos, J., & Cropanzano, R. (2008). Organizational justice and extrarole customer service: the mediating role of well-being at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 327-348.  
<https://doi.org/10.1080/13594320701743616>

- Moneta, G. (2010). Need for achievement, burnout, and intention to leave: testing an occupational model in educational settings. *Personality and individual differences*, 50, 274-78.  
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.10.002>
- Mulki, J.P., Jaramillo, J.F., & Locander, W.B. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal-and stress theory. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 559-574.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-007-9368-6>
- Nursalam, N., Fibriansari, R. D., Yuwono, S. R., Hadi, M., Efendi, F., & Bushy, A. (2018). Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 390-395. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.05.001>
- Shkoler, O., & Tziner, A. (2017). The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice and work misbehavior. *Journal of Work & Organizational Psychology*, 33(2), 157-164.  
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.05.002>
- Wei, O. P., & Kanesan Abdullah, A. G. (2016). Burnout and Job Satisfaction among Teachers in Chinese Independent Secondary School. *International Journal of Elementary Education*, 5(5), 47-50. <https://doi.org/10.11648/j.ijeeedu.20160505.11>
- Woodhead, E. L., Northrop, L., & Eldestein, B. (2016). Stress, social support, and burnout among long-term care nursing staff. *Journal of Applied Gerontology*, 35(1), 84-105.  
<https://doi.org/10.1177/0733464814542465>
- Yasmin, K., Marzuki, N. (2015). Organizational Commitment and Job Burnout among Psychaitric Nurses in Punjab Pakistan. *Journal of Sociological Research*. 6(2), 138-149.  
<https://doi.org/10.5296/jsr.v6i2.8693>