

بررسی تأثیر فرسودگی شغلی بر عمل کرد شغلی در بین کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان

احمد باسامی^۱، سید احمد رضا پیش بین^۲

^۱ دانشکده اقتصاد و توسعه، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تهران، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی
^۲ دانشکده اقتصاد و توسعه، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تهران، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی

نویسنده مسئول:

احمد باسامی



چکیده

امروزه مطالعه و شناخت عوامل مؤثر بر عمل کرد شغلی کارکنان یکی از برنامه‌های مهم مدیریت در بخش کلان شمرده می‌شود تا مدیریت منابع انسانی از این طریق عامل‌های مربوط به آن از قبیل جذب، آموزش، پرورش و حفظ کارکنان را به شکل بهتری برنامه‌ریزی و اجرا کند. هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر فرسودگی شغلی بر عمل کرد شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان بود. جامعه آماری تحقیق؛ کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان بودند (N=۴۴۹). با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۲۰ نفر به عنوان نمونه تعیین گردید. نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای با انتساب متناسب صورت گرفت. ابزار اصلی تحقیق پرسشنامه بود. روایی آن بر اساس نظر چند تن از کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان و زنجان و اساتید دانشگاه تربیت مدرس تأیید گردید. برای تعیین میزان پایایی بخش‌های مختلف، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد (۰/۸۱ تا ۰/۹۶). داده‌ها با استفاده از نرم افزاری SPSSwin20 تجزیه و تحلیل شدند. با توجه به مقیاس مازلاک، یافته‌های تحقیق نشان داد کارشناسان تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی را در سطح متوسط تجربه کرده‌اند. در سطح ۹۹ درصد اطمینان رابطه منفی و معنادار بین سازه‌های فرسودگی شغلی (تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی) و عمل کرد شغلی وجود داشت. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد دو سازه مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی در مجموع ۵۵ درصد از تغییرات عمل کرد شغلی را تبیین کردند. کلمات کلیدی: فرسودگی شغلی، عمل کرد شغلی، مقیاس فرسودگی شغلی مازلا.

مقدمه

بخش کشاورزی به دلیل برخورداری از رشد مستمر و پایدار اقتصادی و نقش حیاتی در تأمین امنیت غذایی و توسعه اشتغال در جامعه یکی از بسترهای مناسب جهت توسعه پایدار در کشور می‌باشد [۱] و در طی سال ۲۰۰۴ با تولید ۱۴ درصد تولید ناخالص داخلی، بیش از ۲۰ درصد اشتغال، ۲۵ درصد صادرات غیرنفتی و بیش از ۹۰ درصد مواد خام مورد نیاز صنایع داخلی کشور یکی از توانمندترین بخش‌های اقتصادی کشور بود و از مزیت نسبی قابل توجهی نسبت به سایر بخش‌های اقتصادی برخوردار است [۲]. بنابراین با درک و شناخت زیرساخت‌ها و عوامل آن ضروری است برنامه‌های مناسبی برای گسترش کمی و کیفی عوامل تأثیرگذار بر تولید مطلوب این بخش صورت گیرد. منابع انسانی، فیزیکی، سرمایه‌ای و نهادها از جمله این عوامل به شمار می‌آیند که ضمن داشتن ارتباط نزدیک با یکدیگر در فرآیند تولید، تحت تأثیر یک‌سری عوامل تأثیرگذار داخلی و بین‌المللی نیز قرار دارند [۳]. منابع انسانی در بخش دولتی کشاورزی وزارت جهاد کشاورزی به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار در تولید، وظیفه برنامه‌ریزی و اجرای سیاست‌های بخش را بر عهده دارند؛ و با توجه به توان اندیشه‌های آنها، ضمن ایفای نقش به عنوان عامل اصلی، سایر عوامل را نیز تحت نفوذ و کنترل خود قرار دارد. بنابراین ضروری است نسبت به تأمین و تربیت منابع انسانی فعال و پویا اقدام مؤثری صورت پذیرد. منابع انسانی بخش کشاورزی شامل دو دسته می‌باشند، یکی بهره‌برداران و کشاورزان که تولیدکنندگان بخش می‌باشند و دیگری نیروی انسانی فعال در سطح وزارتخانه و سازمان‌های استانی که وظیفه سیاست‌گذاری و اجرایی را بر عهده دارند. بنابراین نقش سازمان جهاد کشاورزی به عنوان نهادی مؤثر و کارا در دستیابی به توسعه پایدار کشاورزی انکارناپذیر است [۴]. نیروی انسانی، مهمترین و با ارزش‌ترین عامل بین عوامل و منابع مختلف سازمان است. به عبارت دیگر، شالوده ثروت هر سازمانی را کارکنان آن در قالب دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌هایشان تشکیل می‌دهند. چرا که در آینده عامل برتری رقابت تکنولوژی جدید نخواهد بود بلکه تابع ابتکار عمل، خلاقیت، تعهد و توانمندی نیروی انسانی خواهد بود [۵]. نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان در دنیای صنعتی قرن حاضر، با مسائل و مشکلات عدیده‌ای روبرو می‌باشد. بنابراین، کارشناسان مدیریت و روانشناسان سازمانی به عامل‌هایی توجه کرده‌اند که بر عمل‌کرد شغلی تأثیر می‌گذارند [۶]. عمل‌کرد شغلی یکی از مهمترین متغیرهای وابسته در روانشناسی صنعتی و سازمانی می‌باشد [۴]. بنابراین می‌توان گفت ارزیابی عمل‌کرد شغلی و شناسایی عوامل مؤثر بر آن وظیفه‌ای ضروری در مسیر نیل به اهداف و مأموریت‌های سازمان می‌باشد. این که کارکنان چه احساسی در مورد شغل‌شان دارند، تأثیر مهمی بر بهره‌وری آنها دارد. اگر کارکنان احساس کنند شغل‌شان مبهم است و نتوانند آینده روشنی برای موقعیت‌شان تصور کنند، ممکن است فرسودگی شغلی اتفاق بیفتد و منجر به عمل‌کرد شغلی ضعیف شود [۷]. در مورد عمل‌کرد شغلی دیدگاه‌های مختلفی ارائه شده است اما آن‌چه در این پژوهش مورد نظر می‌باشد، مجموع رفتارهایی است که در ارتباط با شغل، از کارشناس انتظار می‌رود انجام دهد.

بررسی پیش‌نگاشته‌های موجود نشان می‌دهد عوامل مختلفی بر عمل‌کرد شغلی تأثیرگذار می‌باشند. یکی از این عوامل که در سال‌های اخیر توجه پژوهشگران و دست‌اندرکاران بهره‌وری نیروی انسانی از جمله روانشناسان سازمانی و دانشمندان علم مدیریت را به خود جلب کرده است، فرسودگی شغلی می‌باشد. حجم دقیق فرسودگی شغلی مشخص نیست، با این حال به دامنه وسیعی از نیروی کار و نیروی انسانی صدمه می‌زند [۸]. پدیده فرسودگی شغلی برای اولین بار در دهه هفتاد توسط فروید نبرگر مطرح شد. او این واژه را به معنای عدم توانایی برای انجام عمل مؤثر و نتیجه حاصل از استرس شغلی در کارکنان بخش خدمات انسانی توصیف کرد. صاحب‌نظران و پژوهشگران، تعاریف متعددی را برای فرسودگی شغلی ارائه داده‌اند. از دیدگاه پاینس و آرونسون فرسودگی شغلی را می‌توان همان نشانه‌های خستگی جسمانی و هیجانی دانست که به دلیل توسعه گرایش‌های منفی شغلی و از دست دادن احساس و علاقه نسبت به کار در فرد به وجود می‌آید [۹]. در تعریفی دیگر، بیان شده است که فرسودگی شغلی نوعی کیفیت روانی یا پدیده روانی- رفتاری است و زمانی بروز پیدا می‌کند که کیفیت عمل‌کرد شغلی فرد تنزل کرده باشد و در طولانی مدت به مرحله ایست برسد [۱۰]. فرسودگی شغلی منجر به ایجاد خود پنداره منفی، نگرش منفی نسبت به شغل و بی‌تفاوتی در هنگام برقراری ارتباط با دیگران می‌شود [۱۱]. براساس نظریه فرسودگی شغلی مازلاک و همکاران فرسودگی شغلی از سه مؤلفه تحلیل عاطفی ۳، مسخ شخصیت ۴ و موفقیت فردی ۵ تشکیل شده است. تحلیل عاطفی در این نظریه اشاره به احساس خستگی و تحلیل منابع هیجانی فرد به دلیل کار با افراد، کاهش انرژی و احساس تخلیه روحی می‌باشد. مسخ شخصیت به بعد بین فردی فرسودگی شغلی اشاره دارد و به واکنش‌های منفی، عیب جویانه یا بسیار غیر شخصی به سایر افراد در محیط کار از قبیل واکنش منفی عاری از احساس و توأم با بی‌اعتنایی مفرط نسبت به همکاران و مراجعین می‌پردازد. مؤلفه موفقیت فردی، به احساس کاهش در شایستگی، بهره‌وری و

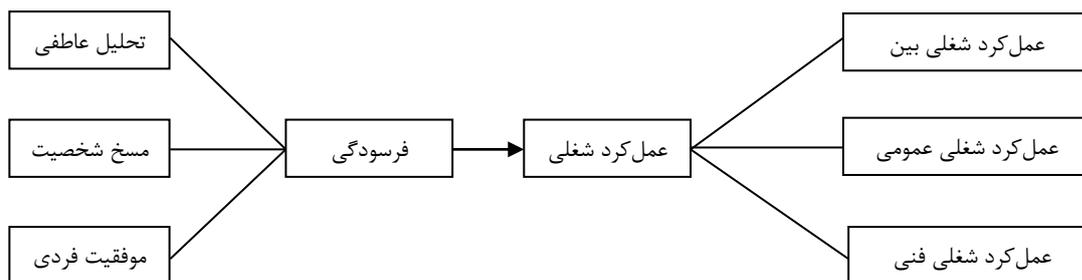
کارآمدی فرد اشاره دارد و در واقع بیانگر خود ارزیابی فرد می‌باشد که در نهایت به کاهش عمل کرد و دیگر اثرات منفی منجر خواهد شد [۱۲]. این دیدگاه معیار سنجش فرسودگی شغلی در این پژوهش بوده است.

فرسودگی شغلی به عنوان یک معضل، هزینه‌های زیادی برای افراد، سازمان‌ها و جامعه به بار می‌آورد. اهمیت فرسودگی شغلی برای افراد و محیط کار به پیامدهای مهم آن بر می‌گردد. اغلب پیامدهای فرسودگی شغلی به عمل کرد شغلی افراد مربوط می‌شود. فرسودگی شغلی با میزان عمل کرد افراد رابطه مستقیم دارد، افرادی که در محیط کار دچار فرسودگی شغلی می‌شوند، اثربخشی و بهره‌وری آن‌ها کاهش می‌یابد و از طریق ایجاد تعارض با همکاران و مختل کردن محیط کار تأثیر منفی بر روی همکاران خود دارند و باعث کاهش عمل کرد فردی می‌شود [۱۲].

ساعتچی معتقد است در طی مراحل بروز فرسودگی شغلی، فرد اشتیاق و علاقه خود را نسبت به کارش از دست می‌دهد و احساس کسالت و خستگی می‌کند. همچنین ممکن است فرد تمرکز لازم را برای انجام دادن وظایف شغلی نداشته باشد. واضح است که لازمه دستیابی به سطوح بالاتر بهره‌وری شغلی داشتن نیروی و انگیزه لازم برای انجام وظایف شغلی می‌باشد اما در روند فرسودگی شغلی این شرایط از بین می‌رود و فرد قادر به تصمیم‌گیری درست برای انجام وظایف شغلی خود نیست. در این شرایط سطح عمل کرد شغلی فرد کاهش می‌یابد و هرچه کار کسل کننده‌تر باشد احتمال افزایش غیبت فرد بیشتر خواهد بود. در این شرایط فرد در محیط کار از نظر فکری فعال نیست و صرفاً حضور فیزیکی دارد. افراد مبتلا به فرسودگی شغلی انگیزه‌های اولیه‌ای که در بدو ورود به سازمان داشته‌اند را از دست می‌دهند و رفت و آمدشان به محل کار، بدون هدف و از روی اجبار صورت می‌گیرد. اضافه بر این کشمکش‌های بین فردی نیز ممکن است ادامه کار را برای فرد دشوار کند و در مجموع همه این عوامل باعث کاهش عمل کرد شغلی فرد شوند [۱۲].

پژوهش‌هایی در چند سال گذشته در مورد پیامدهای فرسودگی شغلی انجام شده است. این پژوهش‌ها به بررسی فرسودگی شغلی و پیامدهای آن برای فرد و سازمان تأکید داشته‌اند. یکی از رایج‌ترین پیامدهای منفی فرسودگی شغلی، کاهش عمل کرد شغلی می‌باشد. طبق تحقیقات انجام شده از نظر تجربی رابطه منفی بین فرسودگی شغلی و عمل کرد شغلی وجود دارد و همچنین پژوهشگران از بین ابعاد سه‌گانه فرسودگی شغلی، رابطه تحلیل عاطفی را با عمل کرد شغلی سنجیده‌اند و آنها در نهایت گزارش کرده‌اند بین تحلیل عاطفی و عمل کرد شغلی همبستگی منفی معنادار وجود دارد [۱۳]. موس در طبقه‌بندی خود در مورد نتایج فرسودگی شغلی به سه مقوله، شاخص‌های جسمی، تغییرات رفتاری و عمل کرد شغلی اشاره کرده است. او در بعد عمل کرد شغلی، فاکتورهایی از قبیل کاهش کارایی (صرف زمان زیاد برای انجام کار، بهره‌وری پایین)، کاهش علاقه نسبت به کار، کاهش ظرفیت برای حفظ عمل کرد شغلی در سطح اثر بخش و انعطاف‌ناپذیری فزاینده فکری یا به عبارت دیگر تفکر بسته و غیر قابل انعطاف را پیامد فرسودگی شغلی می‌داند [۱۲]. پیامدهای فرسودگی شغلی به عمل کرد و اثر بخشی شغلی افراد مربوط می‌شود به عبارت دیگر، فرسودگی شغلی با میزان عمل کرد افراد رابطه مستقیم دارد و افرادی که دچار فرسودگی شغلی می‌شوند اثربخشی و بهره‌وری پایینی دارند [۱۴]. تاريس در مطالعه خود به این نتیجه رسید که افرادی که دچار فرسودگی شغلی شده‌اند عمل کرد شغلی ضعیفی دارند [۱۵]. نتایج مطالعه‌ای که در استان گلستان در مورد وضعیت فرسودگی شغلی و ارتباط آن با عمل کرد کارکنان بانک انجام شد، نشان داد عمل کرد کارکنان با تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت رابطه منفی و معنادار دارد. به این معنا که با کاهش تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت میزان عمل کرد افزایش می‌یابد. همچنین عمل کرد کارکنان با کاهش موفقیت فردی رابطه منفی داشت اما این رابطه معنادار نبود [۱۶]. یافته‌های مطالعه‌ای دیگر آشکار ساخت، ابعاد فرسودگی شغلی (تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت، کاهش موفقیت فردی) با ناتوانی عمل کرد شغلی رابطه مثبت و معنادار دارند. به عبارت دیگر بین فرسودگی شغلی و ناتوانی عمل کرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و سطح بالای فرسودگی شغلی به سطح بالای ناتوانی عمل کرد شغلی منجر می‌شود و در نتیجه افزایش میزان تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی در ناتوانی بیشتر عمل کرد شغلی ظاهر می‌شود [۱۷]. مطالعه آيگادان در مورد عوامل تبیین کننده فرسودگی شغلی کارکنان ترویج در تعاونی خدمات ترویجی اوهایو نشان داد، عمل کرد شغلی با هیچ یک از ابعاد فرسودگی شغلی رابطه معنادار ندارد [۱۸]. نتایج مطالعه‌ای دیگر نشان داد، تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت با عمل کرد شغلی رابطه مثبت و معنادار دارند، در حالی که این مطالعه قادر به ایجاد ارتباط بین کاهش موفقیت شخصی و عمل کرد شغلی نبود. نتایج تحلیل رگرسیون در این مطالعه نشان داد، تحلیل عاطفی بیشترین تأثیر را در تبیین عمل کرد شغلی دارد [۱۹]. مطالعه‌های دیگر به رابطه منفی فرسودگی شغلی و عمل کرد شغلی اشاره دارند [۲۰].

بر پایه مطالعه‌های انجام شده الگوی مفهومی پژوهش در شکل ۱ ترسیم گردید.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

تحقیق پیمایشی حاضر از نوع توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان به تعداد ۴۴۹ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) ۲۱۰ نفر تعیین گردید اما برای کاهش خطای تحقیق به ۲۲۰ نفر افزایش یافت (جدول ۱). روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب بود. داده‌ها و اطلاعات مورد نظر با استفاده از پرسشنامه گردآوری شد. در این تحقیق برای سنجش فرسودگی شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی از پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک و همکاران استفاده شد. این مقیاس دارای ۲۲ گویه است، که برای اندازه‌گیری فراوانی و شدت فرسودگی شغلی کارکنان حرفه‌های مختلف خدمات انسانی به کار می‌رود و دارای ابعاد سه‌گانه تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی است. ۹ گویه مربوط به برآورد تحلیل عاطفی، ۵ گویه مربوط به برآورد مسخ شخصیت و ۸ گویه مربوط به برآورد موفقیت فردی می‌باشد. این پرسشنامه بر مبنای طیف لیکرت ۷ درجه‌ای بر اساس دستورالعمل فراوانی از صفر (هرگز) تا ۶ (هر روز) و بر اساس دستورالعمل شدت از صفر تا شش (برای شدت خیلی زیاد) تنظیم شده است. مجموع نمره‌های فراوانی و شدت مربوط به گزاره‌های هر یک از ابعاد فرسودگی شغلی به صورت جداگانه محاسبه می‌شود. هر سه بعد از نظر فراوانی به انواع فرسودگی بالا، فرسودگی متوسط و فرسودگی پایین طبقه بندی می‌شوند [۲۱] (جدول ۲). شیوه پاسخگویی آزمودنی‌ها به هر یک از سؤالات پرسشنامه از دو نوع دستورالعمل فراوانی و شدت پیروی می‌کند. در دستورالعمل فراوانی، تعداد دفعات و در دستورالعمل شدت، شدت فرسودگی شغلی در جنبه‌های سه‌گانه که توسط فرد تجربه شده است، سنجیده می‌شود. گزارش مازلاک و همکاران نشان داد، پاسخ افراد بر اساس شیوه فراوانی و شدت از همبستگی بالایی برخوردار است [۲۲]. با این حال کاربرد دستور فراوانی را پیشنهاد کرده‌اند. در این تحقیق نیز افراد به تمامی گویه‌های پرسشنامه بر اساس دستور فراوانی پاسخ داده‌اند.

جدول ۱- تعداد کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی به تفکیک هر شهرستان

نام مرکز	تعداد کارشناسان	حجم نمونه	حجم نمونه در عمل
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان بانه	۱۸	۹	۹
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان بیجار	۲۵	۱۲	۱۵
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان دهگلان	۲	۱	۱
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان دیواندره	۲۵	۱۲	۱۳
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان سروآباد	۱۵	۷	۸
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان سقز	۴۰	۱۹	۱۹
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان سنندج	۳۹	۱۸	۱۸
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان قروه	۲۸	۱۳	۱۴
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان کامیاران	۲۹	۱۴	۱۴
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان مریوان	۲۱	۱۰	۱۴
سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان	۲۰۶	۹۵	۹۵
جمع کل	۴۴۹	۲۱۰	۲۲۰

جدول ۲- طبقه‌بندی نمرات پاسخگویان برای ابعاد تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی بر اساس پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک و همکاران

سطح فرسودگی	تحلیل عاطفی	مسخ شخصیت	موفقیت فردی
بالا	۲۷ یا بالاتر	۱۳ یا بالاتر	۳۱ - ۰
متوسط	۱۷ - ۲۶	۷ - ۱۲	۳۲ - ۳۸
پایین	۰ - ۱۶	۰ - ۶	۳۹ یا بالاتر

برای سنجش عمل کرد شغلی کارشناسان از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۴۳ گویه در قالب طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (هرگز = ۱، به ندرت = ۲، گاهی = ۳، غالباً = ۴، همیشه = ۵) می‌باشد. موتویدلو و ون اسکاتر ۹ عمل-کرد شغلی را بر مبنای سه بعد عمل کرد شغلی عمومی، عمل کرد شغلی فنی و عمل کرد شغلی بین فردی اندازه‌گیری کرده‌اند [۲۳]. در این تحقیق نیز عمل کرد شغلی بر مبنای این سه مؤلفه اندازه‌گیری شده است، اما گویه‌های مربوط به هر مؤلفه بر اساس بررسی منابع پیشین تهیه شده است.

به منظور انتخاب مؤلفه‌ها و گویه‌های مناسب که بتواند اهداف تحقیق را برآورده کند، از نقطه نظرات صاحب‌نظران و مطلعان کلیدی و مدیران و کارشناسان کشاورزی در سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان و زنجان و همچنین اساتید گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس استفاده شد. جهت سنجش میزان پایایی پرسشنامه مرحله پیش آزمون انجام شد. در این مرحله تعداد ۳۲ پرسشنامه توسط کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان زنجان تکمیل شد و میزان آلفای کرونباخ برای هر یک از مؤلفه‌های مورد بررسی محاسبه گردید. نتایج حاصل در جدول ۳ آورده شده است. همان طور که مشاهده می‌شود، مقدار آلفای کرونباخ مربوط به تمام بخش‌های پرسشنامه بالاتر از میزان قابل قبول (۰/۷) بود، که حاکی از مناسب بودن ابزار جمع‌آوری اطلاعات می‌باشد. در نهایت داده‌ها با استفاده نرم‌افزار SPSS Win20 تجزیه و تحلیل گردید و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

جدول ۳- تحلیل پایایی متغیرهای مطالعه شده در پژوهش

متغیر	سازه‌های تشکیل دهنده متغیر	تعداد گویه	ضریب پایایی آلفای کرونباخ
فرسودگی شغلی	تحلیل عاطفی	۹	۰/۸۱
	مسخ شخصیت	۵	
	موفقیت فردی	۸	
عمل کرد شغلی	عمل کرد شغلی بین فردی	۱۲	۰/۹۶
	عمل کرد شغلی عمومی	۱۹	
	عمل کرد شغلی فنی	۱۲	

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های این پژوهش اکثریت پاسخگویان ۱۷۶ نفر (۸۰ درصد) مرد و فقط ۴۴ نفر (۲۰ درصد) زن بودند. ۷۸/۲ درصد (۱۷۲ نفر) پاسخگویان متأهل و ۲۱/۸ درصد (۴۸ نفر) مجرد بودند. میانگین سن پاسخگویان ۴۰/۹۶ سال بود و بیشترین فراوانی (۵۰/۵ درصد) مربوط به گروه سنی ۵۰-۴۰ سال بود. نتایج نشان دادند؛ میانگین حقوق دریافتی کارشناسان ۶۷۹/۶۰۰ هزار تومان بود. داده‌های به دست آمده از پژوهش نشان دادند؛ بیشترین فراوانی مربوط به افراد با تحصیلات لیسانس (۶۲/۷ درصد) است و کم‌ترین نیز مربوط به افراد فوق‌لیسانس (۱۷/۳ درصد) است. بر اساس یافته‌های پژوهش مشخص شد، میانگین پیشینه خدمت در سازمان و همچنین پیشینه خدمت در پست فعلی به ترتیب ۱۶/۵ و ۸/۰۷ سال بوده است. داده‌های به دست آمده از پژوهش نشان دادند، ۲۳/۶ درصد از پاسخگویان (۵۲ نفر) در داخل سازمان جهاد کشاورزی دارای پیشینه مدیریت بودند. همچنین، در حال حاضر ۱۵/۹ درصد پاسخگویان در سازمان مدیر یا سرپرست بودند. از طرف دیگر فقط ۵/۵ درصد آنها در خارج از سازمان دارای پیشینه مدیریت بودند و در حال حاضر ۳/۶ درصد آنها در خارج از سازمان مدیر و یا سرپرست بودند.

بر اساس پرسشنامه فرسودگی مازلاک و همکاران (۱۹۹۶)، فرسودگی شغلی دارای سه مؤلفه تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی می‌باشد (به نقل از کروم، ۲۰۰۳). رتبه‌بندی گویه‌های مربوط به تحلیل عاطفی در جدول ۴ نشان داد، احساس کارشناس مبنی بر خستگی روحی در پایان روز کاری، انجام کار بیش از حد در شغل، احساس خستگی در صبح هنگام رفتن به محل کار و احساس این که کار، توان و نیروی او را گرفته است به ترتیب رتبه اول تا چهارم را داشتند.

جدول ۴- رتبه‌بندی گویه‌های تحلیل عاطفی (n=۲۲۰)

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	* میانگین	گویه‌های تحلیل عاطفی
۱	۰/۶۲	۲/۰۱	۳/۲۴	در پایان یک روز کاری احساس می‌کنم از نظر روحی خسته‌ام
۲	۰/۶۵	۲/۱۷	۳/۳۲	احساس می‌کنم که در این شغل بیش از حد کار می‌کنم
۳	۰/۷۵	۲/۲۱	۲/۹۱	صبح که بیدار می‌شوم از اینکه باید به محل کار بروم احساس خستگی می‌کنم
۴	۰/۷۸	۲/۰۹	۲/۶۶	احساس می‌کنم از نظر روانی کار توان و نیروی من را گرفته است
۵	۰/۸۱	۲/۰۸	۲/۵۶	سرو کار داشتن مستقیم با ارباب رجوع فشار روانی زیادی به من تحمیل می‌کند
۶	۰/۸۲	۲/۰۴	۲/۴۸	کار با مراجعین برای تمام روز واقعا سخت و طاقت فرسا است
۷	۰/۸۳	۲/۱۸	۲/۶۴	احساس می‌کنم شغلم از نظر روحی مرا فرسوده کرده است
۸	۱/۱۸	۱/۹۰	۱/۶۱	شغلم باعث شده که احساس پوچی و بیهودگی کنم
۹	۱/۳۲	۱/۸۰	۱/۳۶	احساس می‌کنم به آخر خط رسیده‌ام

*نکته: هرگز=۰؛ چند بار در سال=۱؛ یکبار در ماه=۲؛ چند بار در ماه=۳؛ یکبار در هفته=۴؛ چند بار در هفته=۵؛ هر روز=۶ رتبه‌بندی گویه‌های مربوط به مسخ شخصیت در جدول ۵ نیز نشان می‌دهد دو گویه احساس کارشناس در مورد اینکه مراجعه‌کنندگان برای برخی مشکلاتشان او را مقصر می‌دانند و بی تفاوتی کارشناس نسبت به برخی از مراجعه‌کنندگان، رتبه اول و دوم را به خود اختصاص دادند و گویه‌های نگرانی کارشناس در مورد اینکه شغلش باعث سنگدلی او شود و بی‌عاطفه شدن نسبت به دیگران به ترتیب در رتبه‌های آخر قرار دارند.

جدول ۵- رتبه بندی گویه‌های مسخ شخصیت (n=۲۲۰)

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	* میانگین	گویه‌های مسخ شخصیت
۱	۰/۹۴	۱/۸۱	۱/۹۲	احساس می‌کنم مراجعه‌کنندگان برای برخی از مشکلات خود، مرا مقصر می‌دانند
۲	۱/۱۷	۱/۹۳	۱/۶۴	احساس می‌کنم نسبت به برخی از مراجعه‌کنندگان بی‌علاقه و بی‌تفاوت هستم
۳	۱/۳۲	۱/۸۶	۱/۴۰	واقعا برایم مهم نیست بر سر برخی از ارباب رجوع چه می‌آید
۴	۱/۳۶	۱/۷۰	۱/۲۴	از زمانی که به این شغل پرداخته‌ام، نسبت به دیگران بی‌عاطفه شده‌ام
۵	۱/۴۶	۱/۵۸	۱/۰۸	از این نگرانم این شغل باعث سنگدلی من شود

*نکته: هرگز=۰؛ چند بار در سال=۱؛ یکبار در ماه=۲؛ چند بار در ماه=۳؛ یکبار در هفته=۴؛ چند بار در هفته=۵؛ هر روز=۶ نتایج جدول ۶ که به رتبه‌بندی گویه‌های مربوط به کاهش موفقیت فردی پرداخته است، بیانگر آن است که سه گویه درک احساسات و مشکلات ارباب رجوع، انجام کارهای ارزشمند در شغل و احساس خوشحالی و شادمانی پس از ارتباط با ارباب رجوع از طرف کارشناسان به ترتیب رتبه اول تا سوم را داشتند. در مقابل، دو گویه احساس سرشار بودن از انرژی و نیرو و تأثیر مثبت بر زندگی مراجعان از طریق فعالیت‌های کاری پایین‌ترین رتبه را به خود اختصاص دادند. با توجه به اینکه

امتیازدهی گویه‌ها در این بعد برعکس تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت می‌باشد، بنابراین گویه‌های دارای رتبه یک تا سه به عدم موفقیت کارشناس در آن زمینه اشاره دارد. بنابراین می‌توان گفت کارشناسان احساس می‌کنند در زمینه درک احساسات کشاورزان و همدلی با آنان، انجام کارهای ارزشمند در شغل خود و احساس شادمانی و نشاط پس از ارتباط کاری با کشاورزان، موفقیت چندانی نداشته‌اند.

جدول ۶- رتبه بندی گویه‌های مربوط به کاهش موفقیت فردی (n=۲۲۰)

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	* میانگین	گویه‌های کاهش موفقیت فردی
۱	۰/۴۰	۱/۸۲	۴/۴۷	به آسانی می‌توانم احساسات ارباب رجوع را درک کنم
۲	۰/۴۲	۱/۷۵	۴/۱۱	در این شغل کارهای پر ارزش زیادی انجام داده‌ام
۳	۰/۴۳	۱/۷۷	۴/۱۰	پس از ارتباط کاری نزدیک با مراجعان احساس نشاط و شادمانی می‌کنم
۴	۰/۴۴	۱/۸۳	۴/۱۷	احساس می‌کنم به راحتی می‌توانم با مشکلات مراجعه‌کنندگان کنار بیایم
۵	۰/۴۵	۱/۸۴	۴/۱۱	به آسانی می‌توانم فضای آرام بخشی برای مراجعانم فراهم کنم
۶	۰/۴۶	۱/۸۸	۴/۰۷	در حیطه شغلی خود با مشکلات عاطفی و روانی با آرامش بسیار برخورد می‌کنم
۷	۰/۴۹	۱/۹۵	۳/۹۴	احساس می‌کنم از طریق کاری که انجام می‌دهم بر زندگی مراجعانم تأثیر مثبت می‌گذارم
۸	۰/۵۰	۲/۰۰	۳/۹۳	احساس می‌کنم سرشار از نیرو و انرژی هستم

* نکته: هرگز=۶؛ چند بار در سال=۵؛ یکبار در ماه=۴؛ چند بار در ماه=۳؛ یکبار در هفته=۲؛ چند بار در هفته=۱؛ هر روز=۰ همان‌طور که پیشتر گفته شد، عمل کرد شغلی بر اساس سه مؤلفه عمل کرد شغلی بین فردی، عمل کرد شغلی عمومی و عمل کرد شغلی فنی سنجیده شده است. رتبه‌بندی مؤلفه‌های عمل کرد شغلی نشان داد، عمل کرد شغلی عمومی در رتبه اول، عمل کرد شغلی بین فردی در رتبه دوم و عمل کرد شغلی فنی در رتبه سوم قرار گرفت (جدول ۷). این نتایج به این معنی است که رفتارهای شغلی مرتبط با عمل کرد شغلی فنی در کارشناسان در سطح پایینی قرار دارد. به عبارت دیگر، آنها کمتر به دنبال به کارگیری روش‌ها و تکنیک‌های تخصصی در انجام وظایف شغلی، استفاده از نرم‌افزارهای تخصصی، به روز رسانی مهارت‌های شغلی، مطالعه کتب و نشریات مرتبط با شغل ... هستند. اما رفتارهای شغلی مورد انتظار مرتبط با عمل کرد شغلی عمومی از قبیل الوویت دادن منافع سازمان به منافع شخصی، انجام صحیح وظایف در نبود مافوق، حضور به موقع و مرتب در محل کار، همکاری با سایر واحدهای سازمان ... را در حد بالایی انجام می‌دهند. به عبارت دیگر، مهارت ادراکی بالایی دارند.

جدول ۷- رتبه بندی مؤلفه‌های عملکرد شغلی (n=۲۲۰)

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	* میانگین	مؤلفه‌های عمل کرد شغلی
۱	۰/۱۱۳	۰/۳۵۳	۳/۱۱۶	عمل کرد شغلی عمومی
۲	۰/۲۳۴	۰/۸۷۶	۳/۷۳۲	عمل کرد شغلی بین فردی
۳	۰/۲۴۹	۰/۸۲۵	۳/۳۰۴	عمل کرد شغلی فنی

*مقیاس طیف: از هرگز=۱ تا همیشه=۵

به منظور تعیین میزان فرسودگی شغلی از آماره‌های فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده شد. سپس میانگین مجموع نمرات فرسودگی در هر بعد با مقیاس مازلاک و همکاران (۱۹۹۶) مقایسه و بر این اساس سطح فرسودگی شغلی کارشناسان تعیین گردید.

با توجه به یافته‌های جدول ۸، تحلیل عاطفی بیشتر پاسخگویان (۴۰/۹ درصد) در سطح بالا بود. در بعد مسخ شخصیت اکثریت آنها (۵۴/۵ درصد) دارای مسخ شخصیت پایین و ۲۶/۸ درصد مسخ شخصیت بالایی داشتند. در ارتباط با موفقیت فردی، ۴۵/۹ درصد موفقیت فردی بالا و ۳۴/۵ درصد موفقیت فردی پایینی داشتند. مقایسه میانگین یافته‌ها با مقیاس مازلاک و همکاران (۱۹۹۶) حاکی از آن است که میزان فرسودگی پاسخگویان در هر سه بعد تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی در سطح متوسط می‌باشد.

جدول ۸- تعیین سطح فرسودگی پاسخگویان در ابعاد سه گانه تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی

(n=۲۲۰)

ابعاد فرسودگی شغلی						
موفقیت فردی		مسخ شخصیت		تحلیل عاطفی		سطح فرسودگی شغلی
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۴۵/۹	۱۰۱	۲۶/۸	۵۹	۴۰/۹	۹۰	بالا
۱۹/۵	۴۳	۱۸/۶	۴۱	۲۴/۵	۵۴	متوسط
۳۴/۵	۷۶	۵۴/۵	۱۲۰	۳۴/۵	۷۶	پایین
۱۰۰/۰	۲۲۰	۱۰۰/۰	۲۲۰	۱۰۰/۰	۲۲۰	جمع
۳۲/۹۴		۷/۳۰		۲۲/۸۳		میانگین
۹/۷۵		۶/۶۸		۱۲/۱۶		انحراف معیار

نکته: تحلیل عاطفی: ۱۶-۰ = پایین؛ ۲۶-۱۷ = متوسط؛ بیشتر ۲۷ = بالا

مسخ شخصیت: ۶-۰ = پایین؛ ۱۲-۷ = متوسط؛ بیشتر از ۱۳ = بالا

موفقیت فردی: بیشتر از ۳۹ = پایین؛ ۳۸-۳۲ = متوسط؛ ۳۱-۰ = بالا

رابطه بین فرسودگی شغلی و عمل کرد شغلی

به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج همبستگی پیرسون در جدول ۹ بیان می‌کند، ابعاد سه گانه فرسودگی شغلی، تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی با عمل کرد شغلی و ابعاد آن شامل عمل کرد شغلی بین فردی، عمل کرد شغلی عمومی و عمل کرد شغلی فنی در سطح یک درصد خطا دارای رابطه منفی و معنادار می‌باشند. همچنین، فرسودگی شغلی با عمل کرد شغلی بین فردی و عمل کرد شغلی عمومی در سطح یک درصد خطا رابطه منفی و معنادار دارد. به طور کلی، فرسودگی شغلی با عمل کرد شغلی در سطح یک درصد خطا رابطه منفی و معنادار دارد و با افزایش فرسودگی شغلی، عمل کرد شغلی کاهش می‌یابد.

جدول ۹- رابطه بین فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی (n=۲۲۰)

ابعاد فرسودگی شغلی								عملکرد شغلی
فرسودگی شغلی کل		کاهش موفقیت فردی		مسخ شخصیت		تحلیل عاطفی		
p	r	p	r	p	r	P	r	
۰/۰۰۶	-۰/۱۸۶**	۰/۰۰۰	-۰/۶۰۲**	۰/۰۰۰	-۰/۵۷۶**	۰/۰۰۰	-۰/۴۲۶**	عملکرد شغلی بین فردی
۰/۰۰۱	-۰/۲۱۶**	۰/۰۰۰	-۰/۵۶۳**	۰/۰۰۰	-۰/۶۲۳**	۰/۰۰۰	-۰/۴۱۰**	عملکرد شغلی عمومی
۰/۰۶۵	-۰/۱۲۵	۰/۰۰۰	-۰/۵۱۵**	۰/۰۰۰	-۰/۴۷۵**	۰/۰۰۰	-۰/۳۲۶**	عملکرد شغلی فنی
۰/۰۰۳	-۰/۲۰۰**	۰/۰۰۰	-۰/۶۱۲**	۰/۰۰۰	-۰/۶۲۳**	۰/۰۰۰	-۰/۴۲۸**	عملکرد شغلی کل

*P≤۰/۰۵

**P≤۰/۰۱

به منظور شناخت تأثیر سازه‌های فرسودگی شغلی در تبیین عملکرد شغلی کارشناسان از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. با توجه به رابطه معناداری که بین سازه‌های فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی وجود داشت. این سازه‌ها وارد تحلیل رگرسیون شدند. بعد از طی دو گام سازه‌های مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی وارد معادله رگرسیون شدند که این دو سازه در مجموع ۵۵ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را تبیین کردند. معادله رگرسیون در سطح خطای یک درصد معنادار شد. معادله استاندارد شده عملکرد شغلی به صورت زیر است:

$$Y = 21978 - 0.056X_1 + 0.31 X_2$$

جدول ۱۰- رگرسیون چندگانه گام به گام مربوط به عملکرد شغلی

Sig	T	Beta	B	متغیرهای مستقل
۰/۰۰۰	۲۱/۷۱۳	---	۲/۹۷۸	عدد ثابت (Constant)
۰/۰۰۰	-۹/۲۶۱	-۰/۴۵۷	-۱/۰۵۶	مسخ شخصیت (X ₁)
۰/۰۰۰	۸/۸۲۶	۰/۴۳۵	۰/۰۳۱	کاهش موفقیت فردی (X ₂)
R= ۰/۷۴۲	R ² = ۵۵/۰	R ² _{Adj} = ۵۴/۶	F= ۱۳۲/۶۴۵	Sig=۰/۰۰۰

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش؛ بررسی رابطه فرسودگی شغلی و عمل‌کرد شغلی در میان کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان بود. همان‌طور که یافته‌های تحقیق نشان دادند؛ یکی از عوامل مؤثر بر عمل‌کرد شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی، فرسودگی شغلی می‌باشد. بنابراین درک رابطه فرسودگی شغلی و عمل‌کرد شغلی سبب افزایش عمل‌کرد شغلی کارکنان می‌شود و می‌توان آن را راهبردی بالقوه برای افزایش کارایی و اثربخشی سازمان به حساب آورد. در ادامه برخی از نتایج پژوهش بررسی شده است.

با توجه به مقیاس فرسودگی شغلی مازلاک و همکاران (۱۹۹۶)، کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان فرسودگی شغلی را در ابعاد سه‌گانه تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی در سطح متوسط تجربه کرده‌اند. این نتیجه با یافته‌های مطالعه آذربرزین که نشان داد میزان فرسودگی شغلی تجربه شده در ابعاد سه‌گانه تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی توسط مدیران و کارکنان حوزه ستادی وزارت جهاد کشاورزی در سطح پایینی می‌باشد، همخوانی ندارد [۲۴]. نتیجه پژوهش نشان داد، بین تحلیل عاطفی و عمل‌کرد شغلی رابطه منفی و معناداری در سطح یک درصد وجود دارد. این یافته با نتیجه مطالعه هالسلین و همکاران [۱۳]، گرجی و همکاران [۲۵] و اشتیری و همکاران [۲۶] همخوانی دارد. اما نتیجه‌های مطالعه عبدالله و یون [۱۹] و ایگادان [۱۸] تأیید کننده‌ی این قضیه نیستند. نتیجه‌های حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد، رابطه منفی و معناداری در سطح یک درصد بین مسخ شخصیت و عمل‌کرد شغلی وجود دارد. این نتیجه با نتایج مطالعه گرجی و وزیر [۲۵] و اشتیری و همکاران [۲۶] همسو می‌باشد اما در تأیید یافته‌های مطالعه‌های عبدالله و یون [۱۹] و ایگادان [۱۸] نمی‌باشد. همچنین نتیجه این پژوهش نشان داد، احساس کاهش موفقیت فردی با عمل‌کرد شغلی در سطح یک درصد دارای رابطه منفی و معناداری بود. یافته‌های مطالعه گرجی و وزیر [۲۵] و اشتیری و همکاران [۲۶] تأیید کننده‌ی این قضیه است. اما یافته‌های مطالعه عبدالله و یون [۱۹] و ایگادان [۱۸] که نشان دادند، کاهش موفقیت فردی با عمل‌کرد شغلی رابطه ندارد، همسو با یافته‌های این پژوهش نمی‌باشند. به طور کلی نتیجه این مطالعه نشان داد فرسودگی شغلی با عمل‌کرد شغلی دارای رابطه منفی و معنادار در سطح یک درصد می‌باشد و با افزایش فرسودگی شغلی، عمل‌کرد شغلی کاهش می‌یابد. یافته‌های مطالعه لی و اشفورت [۶]، اشتیری و همکاران [۲۶] و جمالی و همکاران [۱۴] تأیید کننده این قضیه می‌باشد.

با توجه به این‌که در پژوهش حاضر بین تمام ابعاد فرسودگی شغلی و عمل‌کرد شغلی همبستگی منفی و معنادار مشاهده شد، برای کاهش فرسودگی شغلی کارشناسان و افزایش عمل‌کرد شغلی آنها پیشنهادهای زیر داده می‌شوند:

۱- با توجه به اینکه تحلیل عاطفی کارشناسان در سطح متوسط می‌باشد و نزدیک به نیمی (۴۰/۹ درصد) از کارشناسان از تحلیل عاطفی بالا رنج می‌برند و از طرف دیگر وجود رابطه منفی و معنادار بین تحلیل عاطفی و عمل‌کرد شغلی، پیشنهاد می‌شود شرایطی فراهم گردد که مهارت‌های کارشناسان در زمینه کنترل موقعیت‌ها افزایش یابد و آموزش‌هایی در زمینه کاهش و از بین بردن استرس‌های محیط کار به آنها ارائه شود. اگر کارشناس نتواند بر موقعیت مربوط به شغل خود کنترل داشته باشد فشار روانی زیادی را متحمل خواهد شد و با تحلیل منابع هیجانی فرد زمینه فرسودگی شغلی و در نتیجه کاهش عمل‌کرد شغلی فراهم می‌گردد.

۲- با توجه به اینکه احساس کارشناسان در مورد موفقیت‌شان در سطح متوسط می‌باشد، پیشنهاد می‌گردد فرصت‌هایی برای شکل‌گیری و توسعه باورهای خودکارآمدی کارشناسان فراهم گردد. برای مثال مدیر می‌تواند با دادن مسئولیت‌های کوچک به کارشناسان در شروع کار و سپس پیش رفتن با گام‌های کوچک به سمت مسئولیت‌های بیشتر و زیر نظر گرفتن موفقیت آنها و دادن بازخورد به کارشناسان در مورد موفقیت‌شان، احساس خودکارآمدی و موفقیت را در آنها تقویت کند و همچنین پیشنهاد می‌گردد به کارشناسان کارآفرین و کوشا فرصتی برای نشان دادن توانایی‌های خود داده شود. کاهش انتظارات کشاورزان، مدیران و همکاران از کارشناس نیز می‌تواند، مؤثر باشد.

۳- با توجه به اینکه بین مسخ شخصیت و عمل‌کرد شغلی رابطه منفی و معنادار وجود داشت و از طرف دیگر افرادی که دچار مسخ شخصیت می‌شوند نسبت به همکاران و دریافت کنندگان خدمات بی‌علاقه و بی‌تفاوت هستند و نسبت به آنها نگرش منفی دارند، احتمالاً چرخش شغلی و تقویت نظام پیشنهادها در سازمان می‌تواند در کاهش مسخ شخصیت مؤثر واقع گردد. بنابراین توجه به نظرات راهبردی و سازنده کارشناسان در انجام وظایف شغلی ضمن افزایش احساس مشارکتی کارشناسان، زمینه را برای بیان آزادانه پیشنهادها فراهم می‌کند و با افزایش احساس رضایت و خشنودی می‌تواند به کاهش نگرش منفی کارشناس به عوامل سازمانی کمک کند و با کاهش مسخ شخصیت سبب عمل‌کرد بالاتر او گردد.

۴- با توجه به اینکه فرسودگی شغلی با عمل کرد شغلی رابطه منفی و معنادار دارد، پیشنهاد می شود ضمن شناسایی عوامل مؤثر در ایجاد فرسودگی شغلی، نسبت به حذف و یا کاهش آن عوامل اقدام شود.

منابع و مراجع

[۱] رستمی، ر. رضوانفر، ا و موحد محمدی، ح. (۱۳۸۹). واکاوی سازه های مؤثر بر شکل دهی رفتار کشاورزان در رابطه با حفاظت آب و خاک (مطالعه موردی منطقه درود زن). پایان نامه کارشناسی ارشد، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی، دانشگاه تهران.

[۲] Rezvanfar, A. Fadakar, F. Hashemi, S, M and Khoshnudifar, Z. (2012). Investigating link between job characteristics and job satisfaction of extension workers. African Journal of Agricultural Research, 7(5): 669- 675.

[۳] رضایی، ع و رضوانفر، ا. (۱۳۸۶). بررسی عوامل تاثیرگذار بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج (مطالعه موردی استان یزد). مجله علوم کشاورزی ایران، ۲ (۳۸): ۳۵۸-۳۴۹.

[۴] کریمی گوغری، ح. رضوانفر، ا و حجازی، س. ی. (۱۳۹۰). تحلیل رابطه ی تعهد سازمانی و عمل کرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی. فصل نامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۱۸: ۹۱-۷۸.

[۵] نامدار، ر. پزشکی راد، غ و چیدری، م. (۱۳۸۹). صلاحیت های حرفه ای مورد نیاز کارشناسان ارزشیابی وزارت جهاد کشاورزی، فصل نامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۱۲: ۳۱-۲۲.

[۶] بختیاری، ع. گودرزی، م. حمیدی، م و قربانی، م. ح. (۱۳۸۸). ارتباط عوامل انگیزشی- بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی کارشناسان تربیت بدنی دانشگاه های دولتی تهران، نشریه مدیریت ورزشی، ۳: ۱۵۰-۱۳۵.

[۷] Agunga, R. Ojomo, Ch. Na, S. (1996). Burnout, Job satisfaction and Work situation as perceived by district extension officers, ondo state, nigeria. Twelfth Annual Meeting of the Association for International Agricultural and Extension Education, Arlington, U. S. A., March 28- 30.

[۸] عاطف، ل. روح الامین، م. نوری، ا و مولوی، ح. (۱۳۸۵). میزان فرسودگی شغلی و خشنودی شغلی پزشکان جراح عمومی و متخصص داخلی شهر اصفهان. دانش و پژوهش در روانشناسی، ۲۹: ۱۵۱-۱۲۹.

[۹] پیامی بوساری، م. (۱۳۷۴). بررسی وضعیت حمایت های اجتماعی و رابطه آن با فرسودگی شغلی پرستاران مراقبت- های ویژه، پایان نامه کارشناسی ارشد، آموزش پرستاری، دانشگاه تربیت مدرس.

[۱۰] رحیمی، ش. (۱۳۷۹). فرسودگی مدیران و چگونگی آن. ماهنامه تدبیر، ۱۰۹: ۸۶-۸۳.

[۱۱] عارفی، م. قهرمانی، م و طاهری، م. (۱۳۸۹). میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با منتخبی از متغیرهای جمعیت شناختی در اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی. فصلنامه روانشناسی کاربردی، ۲ (۱۴): ۷۲-۸۶.

[۱۲] ساعتچی، م. (۱۳۸۷). بهداشت روانی در محیط کار (با تأکید بر فشار روانی و فرسودگی شغلی). تهران: نشر ویرایش، ۵۱-۳۱.

[۱۳] تنوساز، ر. (۱۳۸۸). رابطه هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در معلمان دانش آموزان کم توان ذهنی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیت بدنی، دانشگاه تهران.

[۱۴] جمالی، ا. تقی پور ظهیر، ع و صالحی، م. (۱۳۸۸). رابطه بین عوامل شغلی و سازمانی با رفتار شهروند سازمانی اعضاء هیات علمی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارائه مدل مناسب. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۳ (۲): ۱۰۶-۸۷.

[۱۵] بختیاری، ع. گودرزی، م. حمیدی، م و قربانی، م. ح. (۱۳۸۸). ارتباط عوامل انگیزشی- بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی کارشناسان تربیت بدنی دانشگاه های دولتی تهران، نشریه مدیریت ورزشی، ۳: ۱۵۰-۱۳۵.

[۱۶] کریمی گوغری، ح. رضوانفر، ا و حجازی، س. ی. (۱۳۹۰). تحلیل رابطه ی تعهد سازمانی و عمل کرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی. فصل نامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۱۸: ۹۱-۷۸.

[۱۷] عارفی، م. قهرمانی، م و طاهری، م. (۱۳۸۹). میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با منتخبی از متغیرهای جمعیت شناختی در اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی. فصلنامه روانشناسی کاربردی، ۲ (۱۴): ۷۲-۸۶.

- [۱۸] Igodan, O. C. (1984). Factors Associated with Burnout among Extension Agents in the Ohio Cooperative Extension Service, Unpublished doctoral dissertation, The Ohio State University.
- [۱۹] Abdullah, D. N. M. A. Yuen, F. C. (2011). The Impact of Job Burnout towards Job Performance among Nurses. IEEE Symposium on Business, Engineerin and Industrial Applications (ISBEIA), 2011, Langkawi, Malaysia. 351– 356.
- [۲۰] Lee, R. T. and Ashforth, B. E. (1993). A longitudinal study of burnout among supervisors and managers. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54: 369- 398.
- [۲۱] Croom, D. B. (2003). Teacher burnout in agricultural education. *Journal of Agricultural Education*, 44 (2):1-13.
- [۲۲] زمینی، س. حسینی نسب، د. زمینی، س و زارعی، پ. (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز. فصلنامه سلامت کار ایران، ۸ (۱): ۳۰-۴۰.
- [۲۳] گل پرور، م و خاکسار، ف. (۱۳۸۷). رابطه بین هوش هیجانی با عملکرد شغلی کارکنان کارخانجات صنعتی شهر اصفهان. دو ماهنامه علمی - پژوهشی دانشور رفتار / روانشناسی بالینی و شخصیت. دانشگاه شاهد. ۱۷ (۴۰): ۳۴-۱۹.
- [۲۴] آذربیزین، م. (۱۳۸۸). بررسی میزان تاثیر ورزش بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی مدیران و کارکنان حوزه ستادی وزارت جهاد کشاورزی، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت. دانشگاه تهران.
- [۲۵] Gorji, M. Vaziri, SH. (2011). The survey job burnout status and its relation with the performance of the employees (Case study: Bank). *International Conference on Innovation, Management and Service*. 2011, Singapore. 219- 224.
- [۲۶] Ashtari, Z. Farhady, Y and Khodaei, MR. (2009). Relationship between job burnout and work performance in a sample of Iranian mental health staff. *African Journal of Psychiatry*. 12: 71- 74.