



University of  
Sistan and Baluchestan



Iranian Academy of  
Management Sciences

# Model of Reducing Job Burnout in Human Resources in State Organizations Using a Meta-Synthesis Approach

Mohammad Javad Vahedasrami<sup>1</sup>, Mojtaba Tabari<sup>\*2</sup>,  
Asadollah Mehrara<sup>3</sup>

1. Ph.D. Candidate, Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Qaemshahr Branch, Qaemshahr, Iran.
2. Professor, Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Qaemshahr Branch, Qaemshahr, Iran. (Corresponding Author). Email: mo\_tabari@yahoo.com
3. Assistant professor, Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Qaemshahr Branch, Qaemshahr, Iran.

## Abstract

One of the most basic needs of employees in any organization is to ensure their physical and mental health in the workplace; in such a way that severe physical and psychological stress due to the nature, type or inappropriate state of work can lead to a condition in employees that is known as job burnout. The occurrence of this phenomenon can have negative consequences for individuals and even organizations; therefore, the present study was conducted with the aim of presenting a model of reducing job burnout in human resources in state organizations using a meta-synthesis approach. For this purpose, after searching in databases in the period of 2000 to 2020 and 1380 to 1400, finally 38 studies that were closely related to the subject under study were selected and by analyzing their content, the relevant dimensions and codes were extracted and the importance and priority of each it was determined using Shannon entropy method. Based on the research findings, the factors affecting the reducing job burnout in human resources in state organizations of the country were placed in three categories: "organizational factors", "occupational factors" and "individual factors". Also, among the identified codes, existence of field of education and continuous opportunities in the organization, existence of sincere atmosphere in the organization, independence and freedom of action in the job, existence of opportunities for promotion and career advancement at work, having a sense of effectiveness at work, satisfaction with pay, having emotional stability in different situations and managing yourself in the face of emotional reactions, gained the highest coefficient of importance.

### **Introduction**

Presently, researchers have come to the conclusion that human resources are key factor of the continuity, success and achievement of organizational goals; Therefore, their physical and mental health is very important; However, the evidence suggests that in today's organizations due to changes in the internal and external environment of the organization, such as changes in job content, individual and group communication, multiple work plans, etc., manpower is exposed to various physical and psychological pressures that over time these pressures lead to a phenomenon in the workforce called job burnout, which can have detrimental consequences for both employees and the organization, such as impaired work motivation, increased job dissatisfaction, Absence from work, leaving the job, reduced performance, poor productivity, etc. Given what has been said, our country's state organizations are no exception to this phenomenon and always see frequent absences of employees from work, consecutive delays, various psychological complaints, reduced energy to perform activities, conflict and conflict in the workplace and finally, leaving the services. Therefore, the purpose of this study is to provide a model for reduce the job burnout of human resources in state organizations in country to use this model to provide a good basis for minimizing the occurrence of this phenomenon and its adverse consequences in these organizations.

### **Theoretical framework**

Job burnout is a type of mental and physical fatigue that results from high and long-term workload and stress, which includes three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization, and a sense of diminished personal success, especially among employees in challenging situations and It is more common among employees who work with other people in challenging situations.

### **Methodology**

The present study is one of the qualitative researches in which the research data has been collected and analyzed using Meta synthesis method. The statistical population in this study includes all researches in domestic and foreign databases that are closely related to the keywords of the subject under study in this research. To search for published researches, the keywords were examined in the period of 2000 to 2020 and 1380 to 1400. Finally, out of 282 studies related to job burnout of human resources, 38 studies were selected as a statistical sample. Also, in order to evaluate the validity of experts and thinkers in the field of study, the Kappa index was used to assess the reliability.

### **Discussion and Results**

Based on the analysis performed by content analysis method on 38 final researches selected, overall 3 categories, 18 concepts and 83 codes in this study, 3 categories, 18 concepts and 83 codes for the model of reducing job burnout of human resources in state organizations were discovered and labeled that among

these are the codes of existence of field of education and continuous opportunities in the organization, existence of sincere atmosphere in the organization, independence and freedom of action in the job, existence of opportunities for promotion and career advancement at work, having a sense of effectiveness at work, satisfaction with pay, having emotional stability in different situations and managing yourself in the face of emotional reactions are the most important factors and have the highest rank in the whole.

### Conclusion

According to the studies conducted in this field and also according to the extraction of 83 codes through the use of Meta synthesis method, it was found that the factors affecting the reduction of job burnout of human resources in state organizations are divided into three categories: organizational factors, occupational factors and individual factors. They believe that the use of these factors in government organizations can provide a good basis for reducing the incidence of occupational degeneration of human resources. Furthermore, the research findings showed that the eight components of organizational structure, leadership and management style, organizational justice, social capital, organizational culture, quality of work life, organizational climate and diversity management in the form of organizational factors; 4 components of job characteristics, job capability, job adaptation and job security in the form of job factors; Finally, 6 components of psychological capital, psychological capability, job satisfaction, organizational commitment, organizational commitment, personality traits and emotional intelligence in the form of individual factors, formed the basis of the model of reducing the job burnout of human resources in state organizations.

**Keywords:** Job burnout, Human Resources, State Organizations, Meta Synthesis Method

**Article Type:** Research Article

---

**Cite this article:** Vahedasrami, M.J., Tabari, M., & Mehrara, A. (2022). Model of Reducing Job Burnout in Human Resources in State Organizations Using a Meta-Synthesis Approach, *Public Management Researches*, 15 (56), 225-254. (In Persian)

**DOI:** 10.22111/JMR.2021.40168.5622

**Received:** 09 Oct. 2021 **Revised:** 27 Dec. 2021 **Accepted:** 27 Dec. 2021

© The Author(s).

**Publisher:** University of Sistan and Baluchestan



## ارائه الگوی کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از رویکرد فراترکیب

محمدجواد واحداسرمی<sup>۱</sup> - مجتبی طبری\*<sup>۲</sup> - اسداله مهر آرا<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر، قائمشهر، ایران.

۲. نویسنده مسئول، دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر، قائمشهر، ایران. mo\_tabari@yahoo.com

۳. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر، قائمشهر، ایران.

### چکیده

یکی از اساسی‌ترین نیازهای کارکنان در هر سازمانی، تأمین سلامت جسمی و روانی آنان در محیط کار است؛ به‌گونه‌ای که فشار جسمی و روانی شدید ناشی از ماهیت، نوع و یا وضعیت نامناسب کار می‌تواند در کارکنان منجر به تحلیل‌رفتگی شغلی شود، که بروز این نیز پدیده می‌تواند عواقبی منفی برای فرد و حتی سازمان‌ها به همراه داشته باشد؛ بنابراین پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی کشور با استفاده از روش فراترکیب انجام شده است. بدین منظور پس از جست‌وجو در پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی و خارجی در محدوده زمانی ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۰ میلادی و ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۰ شمسی، در نهایت ۳۸ پژوهش که ارتباط نزدیکی با موضوع مورد مطالعه داشتند، انتخاب و با تحلیل محتوای آن‌ها ابعاد و کدهای مربوطه استخراج و میزان اهمیت و اولویت هر یک با استفاده از روش آنتروپی شانون تعیین شد. براساس یافته‌های پژوهش، عوامل مؤثر بر کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی کشور در سه دسته «عوامل سازمانی»، «عوامل شغلی» و «عوامل فردی» جای داده شد. همچنین از میان کدهای شناسایی شده، وجود زمینه پرورش و فرصت‌های مستمر در سازمان، وجود جو صمیمانه در سازمان، برخورداری از استقلال و آزادی عمل در شغل، وجود فرصت‌های ارتقاء و پیشرفت شغلی در کار، برخورداری از احساس آرامش در کار، باور داشتن به خودکارآمدی در به انجام رساندن وظایف شغلی، برخورداری از احساس مؤثر بودن در شغل، رضایت داشتن از حقوق و دستمزد، برخورداری از ثبات هیجانی در شرایط مختلف و مدیریت کردن خود در برابر واکنش‌های عاطفی، بیشترین ضریب اهمیت را به دست آوردند.

**واژه‌های کلیدی:** تحلیل‌رفتگی شغلی، منابع انسانی، سازمان‌های دولتی، روش فراترکیب

مقاله مستخرج از رساله دکتری آقای محمدجواد واحداسرمی است.

استناد: واحداسرمی، محمدجواد؛ طبری، مجتبی؛ مهر آرا، اسداله (۱۴۰۱). ارائه الگوی کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از رویکرد فراترکیب، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۵(۵۶)، ۲۲۵-۲۵۴.

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۰/۱۰/۰۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۰۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۱۷



DOI:10.22111/JMR.2021.40168.5622

نوع مقاله: علمی پژوهشی

حق مؤلف © نویسندگان

ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان

## مقدمه

امروزه با توجه به تغییرات سریع و پی در پی محیط، سازمان‌ها روز به روز گسترده‌تر و پیچیده‌تر می‌شوند و به همین منظور اهداف گوناگون و متفاوتی را دنبال می‌کنند (Eskandari & Moogheli, 2021). از سوی دیگر، آن‌ها برای دستیابی به عملکرد بهتر و همچنین کارایی و اثربخشی بیشتر، ناگزیرند که از همه منابع خود به درستی استفاده کنند؛ در این میان منابع انسانی یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان‌ها به شمار می‌آیند که باید ارزش‌ها و نیازهای آنان بیش از پیش مورد توجه سازمان‌ها قرار گیرد (Nadimi Darab, Mardani, Mehranzadeh Tehran & Hamidi, 2021; Ghenaeiyan, Tehranizade Haji Rostamlou, 2018). در همین راستا، یکی از اساسی‌ترین نیازهای کارکنان در هر سازمانی، تأمین سلامت جسمی و روانی آنان در محیط کار است؛ به گونه‌ای که بسیاری از محققان به این نتیجه دست یافته‌اند که فشار روانی شدید ناشی از ماهیت، نوع و یا وضعیت نامناسب کار می‌تواند در کارکنان منجر به حالتی شود که به تحلیل‌رفتگی شغلی معروف است (Kohandel, Samadzade & Mobaraki, 2017). این پدیده که به عنوان بزرگ‌ترین خطر شغلی قرن بیست و یکم نامگذاری شده است؛ شامل موارد جدی روان‌شناختی یا فیزیکی است که از دوره‌های طولانی استرس و یا ناامیدی در کار به وجود می‌آید (Cheng & Yi, 2018) و در نهایت، رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ به گونه‌ای که کارکنانی که از تحلیل‌رفتگی شغلی رنج می‌برند، به مرور زمان در کار خود کم‌انگیزه و کم‌فعالیت و از نظر روانی نیز بی‌تفاوت، افسرده، خستگی‌پذیر و زودرنج می‌شوند (Jiao, Wu, 2017; Wang, 2018; Day, Crown & Ivany, 2017). تحلیل‌رفتگی شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر تنیدگی شغلی و سازمانی میان کارکنان سازمان دیده می‌شود (Taleghani, 2015; Porouli, Mohammadi & Diyanati, 2015)، شامل یک تجربه دردآور برای افراد و یک پدیده هزینه‌بر برای سازمان‌ها است (Pour Ashraf, Toulabi & Nejat Parhizkar, 2014). که می‌تواند موجب پیامدهای منفی و زیان‌باری هم برای خود کارکنان (از جمله بروز مشکلات جسمی و روانی) و هم برای سازمان (از جمله اختلال در انگیزش کار، افزایش نارضایتی شغلی، غیبت از کار، رها کردن شغل و کاهش عملکرد) شود (Shoman et al., 2021)؛ به گونه‌ای که شواهد حاکی از آن است که تحلیل‌رفتگی شغلی و عوارض ناشی از آن همه ساله موجب از بین رفتن صدها روز کاری می‌شود. همچنین ۴ درصد از ساعات

کاری بر اثر غیبت ناشی از تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان، از دست می‌رود. 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 (Ghasemi Roushnavand, Khoshbakhti & Asgari, 2015) که همه این مشکلات به دلیل تحلیل‌رفتگی‌هایی است که به مرور زمان بر اثر فشارهای جسمی و روانی در محیط کار بر آنان وارد می‌شود. از سوی دیگر، با توجه به اهمیت این مسئله در سازمان‌های دولتی، شواهد حاکی از آن است که مطالعات اندکی در رابطه با شناسایی عوامل کاهش‌دهنده تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی کشور ما صورت گرفته است؛ به‌گونه‌ای که می‌توان گفت، تاکنون الگویی جامع در این زمینه ارائه نشده است. از این‌رو، پژوهش حاضر به دنبال شناسایی عوامل مؤثر بر کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی کشور با استفاده از روش فراترکیب و درنهایت، ارائه الگویی در این رابطه است تا از این طریق بتواند خلأ پژوهشی موجود در رابطه با این موضوع را پر نماید.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تحلیل‌رفتگی شغلی که معادل اصطلاحات Burnout، Job Burnout، Work Burnout است (Kalami, 2017)، به نوعی خستگی مفرط ذهنی و جسمی گفته می‌شود که از بار کاری و استرس زیاد و طولانی‌مدت به وجود می‌آید (Rajabipour Meibodi & Mohamadi., 2019)، و در نهایت موجب ایجاد یک نگرش منفی نسبت به کار و فاصله گرفتن از موضوع یا محتوای کاری می‌شود (Brittle, 2020). فرودنبرگر<sup>۱</sup>، روانپزشک آمریکایی، نخستین بار در سال ۱۹۷۴ مفهوم «تحلیل‌رفتگی شغلی» را برای تشریح وضعیت‌های ناسالم جسمی، روانی و عاطفی مانند خستگی، کاهش التزام کاری و کاهش حس دستیابی به کار برد (Taleghani et al., 2015) که در آنان موجب تخلیه شدن احساسی تدریجی، از دست دادن انگیزه و کاهش تعهد می‌شد. فرهنگ لغت وبستر<sup>۲</sup>

<sup>1</sup>. Freudenberger

<sup>2</sup>. Webster

تحلیل رفتگی شغلی را به عنوان نوعی کاهش توانایی‌های جسمی و یا عاطفی که بر اثر فشارهای زیاد کاری ایجاد می‌شود، تعریف می‌کند ( Lambert, Hogan & Jiang et al., 2010). اما به طور کلی، تحلیل رفتگی شغلی را می‌توان شامل نوعی خستگی جسمی و روانی دانست که بر اثر استرس‌ها و فشارهای زیاد کاری، برای کارکنان در محل کارشان ایجاد می‌شود و موجب آن می‌گردد که کار برای آن‌ها بی‌اهمیت و بی‌معنا شود و در نهایت بر روی رفتار و عملکرد آنان تأثیر گذارد ( Babashahi, Ahmadzade, Shariat & Afkhami, 2014).

مسلش و همکارانش (۱۹۸۱)، در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که تحلیل رفتگی شغلی ساختاری چندبعدی دارد و از سه مؤلفه مربوط به هم تشکیل شده است که عبارتند از: خستگی عاطفی، مسخ شخصیتی و عدم موفقیت شخصی ( Lotfi Fakhrabad, 2016).

**خستگی عاطفی:** خستگی عاطفی، حالتی است که فرد در یک دوره طولانی مدت با فعالیت‌های کاری سخت در ارتباط است و موجب احساس ضعف بیش از حد در افراد برای نشان دادن همدلی و ضعیف شدن ارتباطات با مشتریان و همکاران در محل کار می‌شود (Medina, Aguirre, Montecel, Pacheco & Paredes- Aguirre, 2020).

**مسخ شخصیت:** مسخ شخصیت، شخصیت‌زدایی یا فرسودگی نگرشی به بعد بین فردی تحلیل رفتگی شغلی اشاره دارد. در این بعد، کارمند در نهایت به رابطه‌ای که بین خود و دیگران دارد، بدگمان و انگیزه خود را نسبت به کار و سازمان از دست می‌دهد ( Avus, 2010).

**عدم موفقیت شخصی:** این بعد نشان‌دهنده درک ناتوانی فرد در انجام کار و در این حالت، فرد احساس می‌کند که در رابطه با کارش فردی نامناسب و نمی‌تواند کارش را با موفقیت به انجام رساند و در نهایت به این نتیجه می‌رسد که در کارش با شکست مواجه شده است؛ از این رو، برای انجام دادن وظایف کاری خود دیگر هیچ تلاشی نمی‌کند ( Fadai & Demir, 2010).

با بررسی‌های صورت گرفته در پیشینه مرتبط با موضوع پژوهش مشخص گردید که مطالعات زیادی در رابطه با تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌ها انجام شده است؛ به طوری که در پژوهش شجاعی فرد (۲۰۲۰)، که به بررسی تأثیر ابعاد شخصیتی بر روی

تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان بانک رفاه هرمزگان با توجه به نقش تعدیل‌کننده فرهنگ سازمانی پرداخته شد، مشخص گردید که ویژگی‌های شخصیتی (شامل برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، ثبات عاطفی و...) بر تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان بانک رفاه هرمزگان تأثیر معناداری دارند. در پژوهش اصلانی (۲۰۲۰)، که با عنوان "بررسی تأثیر امنیت شغلی بر میزان فرسودگی و تحلیل‌رفتگی شغلی در کارخانه کاغذسازی اسناد اوراق بهادار بانک مرکزی" انجام گرفت، نتایج نشان داد که بین امنیت شغلی کارکنان در ابعاد تمرکز و جابه‌جایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت اقتصادی، احساس آرامش و وابستگی و دفاع از سازمان و میزان فرسودگی و تحلیل‌رفتگی در کارخانه کاغذسازی اسناد اوراق بهادار بانک مرکزی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. همچنین، در پژوهش خدابخشی، صمدزاده و مبارکی (۲۰۱۹)، که با هدف بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان حوزه ستادی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی انجام گرفت، به این نتیجه دست یافتند که مؤلفه پیچیدگی دارای تأثیری مستقیم بر تحلیل‌رفتگی شغلی، مؤلفه تمرکز دارای تأثیری معکوس بر تحلیل‌رفتگی و مؤلفه رسمیت بدون تأثیرگذاری بر تحلیل‌رفتگی کارکنان وزارت بهداشت می‌باشند. کلامی (۲۰۱۷)، نیز طی مطالعه‌ای که به شناسایی عوامل مؤثر بر تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان شعب سرپرستی منطقه مرکزی تهران بانک سپه پرداخت، ۳۷ عامل را در چهار بعد عوامل ساختاری، فردی، انگیزشی خرد و انگیزشی کلان به‌عنوان عوامل اثرگذار بر تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان، معرفی نمود. در میان تحقیقات خارجی صورت‌گرفته در رابطه با تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی نیز می‌توان به پژوهش فونتوا-آلماتو و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۰)، که با عنوان "سیر تحول سطوح رضایت شغلی و تحلیل‌رفتگی شغلی متخصصان بخش اورژانس" در طول یک دوره رکود اقتصادی انجام دادند، اشاره کرد. آنان در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که در سال ۲۰۱۸ میزان تحلیل‌رفتگی شغلی این کارکنان در مقایسه با سال ۲۰۱۲ کاهش یافته است و سطح رضایتمندی در سال ۲۰۱۸ بهبود پیدا کرده است؛ بنابراین بین تحلیل‌رفتگی شغلی و رضایت شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین، فورنس و ایوس،

<sup>۱</sup>. Fontova-Almató et al.



گارسیا باندا، فاریاس ناوارو و پاسکال سولار<sup>۱</sup> (۲۰۱۹)، در پژوهشی که با عنوان "پیش‌بینی تحلیل‌رفتگی شغلی پرستاران: با در نظر گرفتن نقش روان‌رنجوری و واکنش عاطفی" بین سه گروه از پرستاران (دانشجویان در بدو ورود به رشته پرستاری، دانشجویان در حال فارغ‌التحصیلی و پرستارانی که سه سال از خدمت آن‌ها می‌گذرد) انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که هر چقدر روان‌رنجوری بین این افراد بالاتر باشد، تحلیل‌رفتگی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. در نهایت، نورسلام و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۸)، نیز در پژوهشی که به بررسی رابطه بین سندروم تحلیل‌رفتگی شغلی، توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری پرستاران در اندونزی پرداختند، به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی روان‌شناختی سندروم تحلیل‌رفتگی شغلی را کاهش می‌دهد و از سوی دیگر، سندروم تحلیل‌رفتگی تحت تأثیر کیفیت زندگی کاری قرار دارد و توانمندسازی ساختاری نیز کیفیت زندگی کاری را افزایش می‌دهد.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی- توسعه‌ای و از لحاظ ماهیت داده‌ها و سبک تحلیل جزء پژوهش‌های کیفی به شمار می‌رود که در آن داده‌های پژوهش با استفاده از روش فراترکیب<sup>۳</sup> جمع‌آوری و تحلیل شده است. فراترکیب روشی است که با بررسی و تجزیه و تحلیل مطالعات کیفی، به مقایسه مفاهیم و طبقه‌بندی و تلفیق یافته‌های گذشته در رابطه با یک موضوع می‌پردازد و در نهایت یافته‌های جدیدی را مطرح می‌کند (Esmaili, Mahani, Pourkarimi, Jamali, Mirkamali, 2021; Deghati, Yaghoubi, Kamalian & Dehghani, 2019). بر این اساس، جامعه آماری در این پژوهش شامل تمامی پژوهش‌های موجود در پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی و خارجی (Science Direct, Emerald, SID, Noormags, Proquest, Ebsco, Springer, Scopus, Sage, Magiran) است که از نظر محتوا با کلید واژه‌های موضوع مورد مطالعه در این پژوهش (از جمله تحلیل‌رفتگی شغلی، فرسودگی شغلی، Job Bornout و Work Burnout ارتباط نزدیکی دارند. برای جست‌وجوی پژوهش‌های منتشر شده، کلیدواژه‌ها در بازه زمانی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۰

<sup>1</sup>. Fornés-Vives García-Banda, Frias-Navarro & Pascual-Soler

<sup>2</sup>. Nursalam et al.

<sup>3</sup>. Meta-Synthesis

میلادی و ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۰ شمسی بررسی شد. درنهایت، از میان ۲۸۲ پژوهش مرتبط با تحلیل‌رفتگی، ۳۸ پژوهش به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

### یافته‌های پژوهش

شناخته‌شده‌ترین الگوهای اجرای روش فراترکیب شامل الگوی سه‌مرحله‌ای نوبلت و هیر<sup>۱</sup> (۱۹۸۸)، الگوی شش‌مرحله‌ای والش و داوون<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) و الگوی هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) است. در این پژوهش، الگوی سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) به دلیل این که تاکنون در پژوهش‌های فراترکیب بیشترین استفاده را داشته است به کار گرفته شده است. مراحل روش فراترکیب در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل شماره ۱: گام‌های متوالی روش فراترکیب

**گام نخست: تنظیم سؤال‌های پژوهش** دستیابی به سؤال خوب، بخش مهمی از مسیر پژوهش را روشن می‌کند. به همین دلیل، گاهی اظهار می‌شود که اگر پژوهشگر به سؤال خوب دست یابد، بخش مهمی از راه پژوهش را طی کرده است (Pour Ezzat, 2014: 25). در جدول ۱ سؤال‌های پژوهش به همراه پارامترها بیان شده است.

جدول شماره ۱: تنظیم سؤال‌های پژوهش

پارامترهای پرسشی	پاسخ پرسش
چه چیزی	What
چه جامعه‌ای	Who
محدودیت زمانی	When
چگونگی روش	How

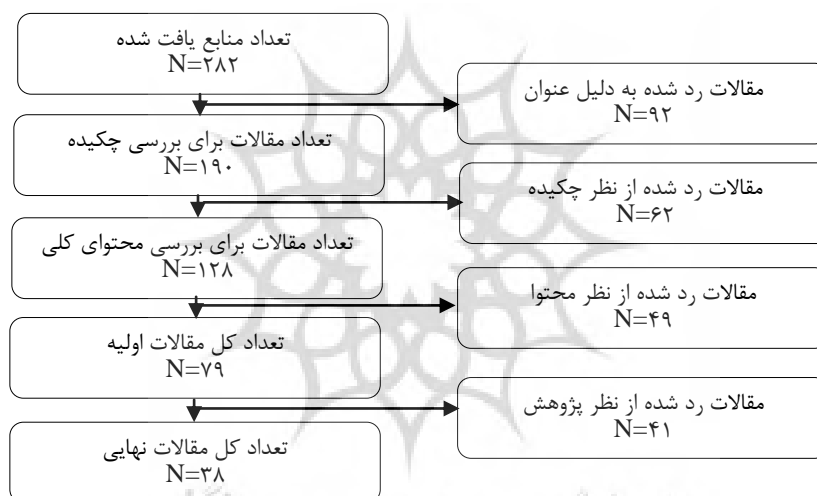
1. Nobelt & Hare

2. Walsh & Downe

3. Sandelowski & Barroso

**گام دوم: بررسی متون به صورت نظام‌مند** در این مرحله، پژوهش‌های بین سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۰ میلادی و ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۰ شمسی که مرتبط با موضوع تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی بودند، مورد بررسی قرار گرفتند. بدین منظور، بر اساس واژه‌های کلیدی Science Direct, Emerald, Noormags, جمله پژوهش از پایگاه‌های داده از جمله Proquest, Ebsco, Springer, Scopus, Sage, Magiran و SID استفاده گردید.

**گام سوم: جست‌وجو و انتخاب پژوهش‌های مناسب** در این مرحله، بسیاری از مقالات شناسایی شده با استفاده از معیارهایی که در شکل ۲ نشان داده شده است، مورد ارزیابی و در نهایت از میان ۲۸۲ مقاله شناسایی شده، ۳۸ مقاله به عنوان مقالات نهایی انتخاب شدند.



شکل شماره ۲: الگوریتم انتخاب مقاله‌های نهایی

**گام چهارم: استخراج نتایج** در این مرحله پژوهش‌های نهایی انتخاب شده که از درون آن‌ها کدها، مفاهیم و مقوله‌های مدل پژوهش استخراج شدند، بر اساس نام و نام خانوادگی نویسنده و سال انتشار در قالب جدول ۲ ارائه شدند.

## جدول شماره ۲: استخراج کدها بر اساس پژوهش‌های داخلی و خارجی نهایی انتخاب شده

ردیف	نام پژوهشگر (پژوهشگران)	کدهای شناسایی شده
۱	استوردیور، دی‌هور <sup>۱</sup> (۲۰۰۱)	به‌کارگیری سبک تفویضی در سازمان توسط مدیران
۲	میلر <sup>۲</sup> (۲۰۰۳)	وجود جو حمایتی در سازمان، وجود جو صمیمانه در سازمان
۳	لای‌پینگ <sup>۳</sup> (۲۰۰۷)	برخورداری از استقلال و آزادی عمل در شغل، رضایت داشتن از حقوق و دستمزد، رضایت داشتن از سرپرست و مدیران
۴	کی، شاین و وانگر <sup>۴</sup> (۲۰۰۸)	واضح و شفاف بودن وظایف، برون‌گرا و اجتماعی بودن، گرایش داشتن به کسب تجارب جدید، وظیفه‌شناس بودن، همساز بودن، برخورداری از عزت نفس و اعتماد به نفس بالا، برخورداری از مرکز کنترل درونی، واقع‌گرا بودن، برخورداری از ثبات هیجانی در شرایط مختلف
۵	مارتینوسن ریچاردسن و بورک <sup>۵</sup> (۲۰۰۷)	تناسب میان ارزش‌های فرد و ارزش‌های شغلی، تناسب میان فرد و محیط شغلی، تناسب میان ویژگی‌های شغلی و روانی فرد با شغل، تناسب میان مهارت‌ها و توانایی‌های فرد با نیازمندی‌های شغل
۶	مولینر، مارتینز تور، روماس و کارپانزانو <sup>۶</sup> (۲۰۰۸)	تدوین و اعمال رویه‌های یکسان برای جبران خدمات، استفاده از رویه‌های منصفانه برای ارزیابی عملکرد، برقراری روابط میان مدیران و کارکنان در چارچوب احترام متقابل، برخورد صادقانه مدیران با کارکنان
۷	لامبرت و همکاران (۲۰۱۰)	کاهش رسمیت
۸	فدایی و دمیر (۲۰۱۰)	برخورداری احساس معناداری، برخورداری از احساس مؤثر بودن در شغل
۹	ارقند، اسمعیلی، خداده کاشی (۲۰۱۱)	برخورداری از اعتماد بین‌فردی، برخورداری از اعتماد سازمانی، وجود روابط اجتماعی غیررسمی، وجود تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها، داشتن وابستگی زیاد به سازمان از نظر روانی و عاطفی، داشتن احساس تکلیف اخلاقی نسبت به سازمان، وفاداری همیشگی به سازمان
۱۰	طبرسا (۲۰۱۱)	کاهش رسمیت، کاهش سلسله مراتب سازمانی، کاهش تمرکز تصمیم‌گیری در رده‌های بالایی سازمان
۱۱	غلامی حیدرآبادی (۲۰۱۱)	وجود فرهنگ مشارکت در سازمان، وجود فرهنگ مأموریت‌مدار و هدف‌مدار در سازمان، وجود فرهنگ مشوق کارآفرینی در سازمان
۱۲	امیری، میرشاهی و پارسامعین (۲۰۱۱)	دریافت بازخور در هنگام انجام وظایف شغلی، واضح و شفاف بودن وظایف شغلی، چالشی بودن وظایف شغلی

<sup>1</sup>. Stordeur, D'hoore & Vandenberghe

<sup>2</sup>. Miller

<sup>3</sup>. Lai Ping

<sup>4</sup>. Kim, Shin & Swanger

<sup>5</sup>. Martinussen, Richardsen & Burke

<sup>6</sup>. Moliner, Martinez-Tur, Ramos & Cropanzano

۱۳	دریلا، اومن، کووالسکی، ارنستمن و پفاف <sup>۱</sup> (۲۰۱۱)	برخورداری از اعتماد بین فردی، برخورداری از اعتماد سازمانی، وجود روابط اجتماعی غیررسمی، وجود تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها
۱۴	خمرنیا، تورانی و محمدی (۲۰۱۱)	وجود روابط اجتماعی غیررسمی، برخورداری از اعتماد بین فردی، وجود تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها
۱۵	امهان <sup>۲</sup> (۲۰۱۲)	احساس آرامش در کار، جابه‌جایی کمتر در کار، تمرکز داشتن بر شغل
۱۶	الموهنادی و کاپل <sup>۳</sup> (۲۰۱۲)	به‌کارگیری سبک تعامل‌گرا در سازمان توسط مدیران، وجود جو خلاقیت و نوآوری در سازمان
۱۷	باقرسلیمی، رضایی دیزگاه و عابد (۲۰۱۳)	به‌کارگیری سبک تعامل‌گرا در سازمان توسط مدیران، به‌کارگیری سبک تحول‌گرا در سازمان توسط مدیران
۱۸	ناظم و علیزاده رنجبر (۲۰۱۴)	برخورداری از مزایای مکفی، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، برخورداری از احساس معناداری، برخورداری از احساس شایستگی، برخورداری از احساس مؤثر بودن، برخورداری از احساس حق انتخاب
۱۹	شعبانی بهار، نیکوفر، عرفانی و حمیدی (۲۰۱۴)	عدم تبعیض قومیتی، عدم تبعیض مذهبی، عدم تبعیض جنسیتی، عدم تبعیض میزان تحصیلات و عدم تبعیض سنی میان کارکنان
۲۰	آکومولاف و آگونماکین <sup>۴</sup> (۲۰۱۴)	آگاه بودن از احساسات و هیجانات خود در شرایط مختلف، همدلی کردن با دیگران، توانایی مدیریت کردن روابط خود با دیگران
۲۱	ساواش (۲۰۱۵)	باور به داشتن خودکارآمدی در به انجام رساندن وظایف شغلی
۲۲	کازان و ناستازا <sup>۵</sup> (۲۰۱۵)	آگاه بودن از احساسات و هیجانات خود در شرایط مختلف، کنترل کردن در برابر واکنش‌های عاطفی، توانایی مدیریت کردن روابط خود با دیگران، انجام دادن وظایف کاری به‌صورت مفید و مؤثر
۲۳	یاسمین و مارزوکی (۲۰۱۵)	داشتن وابستگی زیاد به سازمان از نظر روانی و عاطفی، داشتن احساس تکلیف اخلاقی نسبت به سازمان،
۲۴	وحدانی و همکاران (۲۰۱۶)	معنادار بودن شغل
۲۵	محمدزاده، حسینی و ملکی (۲۰۱۶)	زمینه پرورش و فرصت‌های مستمر، برخورداری از حقوق و مزایای مکفی، قانون‌گرایی، انسجام و یکپارچگی، محیط کار ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت‌های انسانی، احساس معناداری و شایستگی، برخورداری از احساس مؤثر بودن، برخورداری از احساس حق انتخاب داشتن در شغل
۲۶	کهندل و همکاران (۲۰۱۷)	وجود تنوع در وظایف، وجود فرصت‌های ارتقاء و پیشرفت شغلی در کار
۲۷	کلامی (۲۰۱۷)	کاهش رسمیت، کاهش سلسله مراتب، کاهش تمرکز تصمیم‌گیری، به‌کارگیری سبک مشارکتی، وجود فرهنگ مشارکت، فرهنگ مشوق کارآفرینی، زمینه پرورش و فرصت‌های مستمر، قانون‌گرایی، توسعه قابلیت‌های انسانی، جو صمیمانه، جو خلاقیت و نوآوری، برخورداری از استقلال، واضح و شفاف بودن

1. Driller, Ommen, Kowalski, Ernstmann & Pfaff

2. Emhan

3. Al-Mohannadi & Capel

4. Akomolafe & Ogunmakin

5. Cazan & Năstăsă

وظایف، رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از محیط فیزیکی کار، رضایت داشتن از ماهیت کار، رضایت از سرپرست، مدیران و همکاران، رضایت از ترفیحات، وابستگی به سازمان از نظر روانی، احساس تکلیف اخلاقی و وفاداری همیشگی به سازمان		
وجود تنوع در وظایف شغلی، مهم بودن وظایف شغلی، دریافت بازخور در هنگام انجام وظایف شغلی	لقمانی، رضائی‌نژاد و شرفی اسکندری (۲۰۱۷)	۲۸
برونگرا و اجتماعی بودن، گرایش داشتن به کسب تجربیات جدید، وظیفه‌شناس بودن، همساز بودن با شرایط، برخورداری از عزت نفس بالا، برخورداری از اعتماد به نفس بالا، برخورداری از مرکز کنترل درونی، واقع‌گرا بودن، برخورداری از ثبات هیجانی در شرایط مختلف	ایمیلیا و همکاران <sup>۱</sup> (۲۰۱۷)	۲۹
رویه یکسان برای جبران خدمات، رویه منصفانه برای ارزیابی عملکرد، تناسب میان حقوق و مزایای پرداختی با عملکرد و میزان مسئولیت، برخورد صادقانه و برقراری روابط میان مدیران و کارکنان در چارچوب احترام متقابل، احساس آرامش در کار، جابه‌جایی کمتر، تمرکز بر شغل	قنائیان و همکاران (۲۰۱۸)	۳۰
امکان کنترل بر روی کار، امکان غنی‌سازی شغل، امکان چرخش شغلی در کار، شیفته کار بودن، عجزین شدن با کار،	رحیمی کلور و کاظم‌زاده (۲۰۱۸)	۳۱
باور داشتن خودکارآمدی در انجام وظایف شغلی، امید به آینده، تاب‌آوری در برابر مسائل کاری، خوش‌بینی به شرایط فعلی و آینده	سامانی و مهری‌نژاد (۲۰۱۸)	۳۲
دلبستگی و علاقه داشتن به وظایف کاری خود، برخورداری از روحیه جمعی و مشارکت در کار	ستاری و عطارزاده (۲۰۱۸)	۳۳
برخورداری از احساس شایستگی در شغل	نورسلام و همکاران (۲۰۱۸)	۳۴
دلبستگی و علاقه داشتن به وظایف کاری خود، برخورداری از روحیه جمعی و مشارکت در کار	بورقانی فراهانی، فتوت، ابدارزاده و همتی (۲۰۱۸)	۳۵
برخورداری از اعتماد سازمانی، داشتن وابستگی زیاد به سازمان از نظر روانی و عاطفی، وفاداری همیشگی به سازمان	شاهمرادی و معافی مدنی (۲۰۱۸)	۳۶
کاهش سلسله مراتب سازمانی، کاهش تمرکز تصمیم‌گیری در رده‌های بالایی سازمان	خدابخشی، صمدزاده و مبارکی (۲۰۱۹)	۳۷
برخورداری از احساس آرامش در کار، جابه‌جایی کمتر، تمرکز بر شغل	اصلانی (۲۰۲۰)	۳۸

**گام پنجم: تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته‌های کیفی** در این مرحله، کدهای شناسایی شده از پژوهش‌های نهایی دسته‌بندی و در ادامه هر یک از کدهایی که به نحوی مشابه یکدیگر بودند و با یکدیگر هم‌خوانی داشتند، یک مفاهیم (تم‌های تحقیق) را به وجود آوردند و در نهایت از ترکیب تم‌های تحقیق، مقوله‌ها حاصل گردید. بدین ترتیب در مجموع

<sup>1</sup>. Emelia et al.

تعداد ۳ مقوله، ۱۸ مفهوم و ۸۳ کد برای طراحی الگوی کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی کشور استخراج و برچسب‌گذاری که در جدول ۳ ارائه گردید.

جدول شماره ۳: مقوله‌بندی یافته‌ها

مقوله‌ها	مفاهیم	کدها	
عوامل سازمانی	ساختار سازمانی	کاهش رسمیت، کاهش سلسله مراتب سازمانی (کاهش پیچیدگی سازمانی)، کاهش تمرکز تصمیم‌گیری در رده‌های بالایی سازمان	
	سبک رهبری و مدیریت	به‌کارگیری سبک تعامل‌گرا در سازمان توسط مدیران، به‌کارگیری سبک مشارکتی در سازمان توسط مدیران، به‌کارگیری سبک تفویضی در سازمان توسط مدیران	
	عدالت سازمانی	تدوین و اعمال رویه‌های یکسان برای جبران خدمات کارکنان، استفاده از رویه‌های منصفانه برای ارزیابی عملکرد کارکنان، تناسب میان حقوق و مزایای پرداختی به کارکنان با عملکرد و میزان مسئولیت آنان، برقراری روابط میان مدیران و کارکنان در چارچوب احترام متقابل، برخورد صادقانه مدیران با کارکنان	
	سرمایه اجتماعی	برخورداوری از اعتماد بین‌فردی، برخورداری از اعتماد سازمانی، وجود روابط اجتماعی غیررسمی، وجود تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها	
	فرهنگ سازمانی	وجود فرهنگ مشارکت در سازمان، وجود فرهنگ مأموریت‌مدار و هدف‌مدار در سازمان، وجود فرهنگ مشوق کارآفرینی در سازمان	
	کیفیت زندگی کاری	برخورداوری از حقوق و مزایای مکفی، وجود زمینه پرورش و فرصت‌های مستمر، مشارکت دادن کارکنان، قانون‌گرایی، وجود انسجام و یکپارچگی میان اعضا، برخورداری از محیط کار ایمن و بهداشتی، امکان توسعه قابلیت‌های انسانی برای کارکنان	
	جو سازمانی	وجود جو حمایتی، وجود جو صمیمانه، وجود جو خلاقیت و نوآوری در سازمان	
	مدیریت تنوع	عدم تبعیض قومیتی، عدم تبعیض مذهبی میان کارکنان، عدم تبعیض جنسیتی میان کارکنان، عدم تبعیض میزان تحصیلات میان کارکنان، عدم تبعیض سنی میان کارکنان	
	عوامل شغلی	ویژگی‌های شغلی	معنادار بودن شغل، برخورداری از استقلال و آزادی عمل در شغل، وجود تنوع در وظایف شغلی، مهم بودن وظایف شغلی، دریافت بازخور در هنگام انجام وظایف شغلی، واضح و شفاف بودن وظایف شغلی، چالشی بودن وظایف شغلی
		قابلیت شغلی	وجود فرصت‌های ارتقاء و پیشرفت شغلی در کار، امکان کنترل بر روی کار، امکان غنی‌سازی شغل، امکان چرخش شغلی در کار
سازگاری شغلی		تناسب میان ارزش‌های فرد و ارزش‌های شغلی، تناسب میان فرد و محیط شغلی، تناسبی میان ویژگی‌های شغلی و روانی فرد با شغل، تناسب میان مهارت‌ها و توانایی‌های فرد با نیازمندی‌های شغل	
امنیت شغلی		برخورداوری از احساس آرامش در کار، جابه‌جایی کمتر در کار، تمرکز داشتن بر شغل	
عوامل فردی	سرمایه روان‌شناختی	باور به داشتن خودکارآمدی در به انجام رساندن وظایف شغلی، امید داشتن به آینده، تاب‌آوری برابر مسائل و مشکلات کاری، خوش‌بین بودن نسبت به شرایط فعلی و آینده	
	توانمندی روان‌شناختی	برخورداوری از احساس معناداری، برخورداری از احساس شایستگی، برخورداری از احساس مؤثر بودن در شغل، برخورداری از احساس حق انتخاب داشتن در شغل	

رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از محیط فیزیکی کار، رضایت از ماهیت کار، رضایت از سرپرست و مدیران، رضایت از همکاران، رضایت از ترفیحات در سازمان	رضایت شغلی
داشتن وابستگی زیاد به سازمان از نظر روانی و عاطفی، داشتن احساس تکلیف اخلاقی نسبت به سازمان، وفاداری همیشگی به سازمان	تعهد سازمانی
برونگرا و اجتماعی بودن، گرایش به کسب تجارب جدید، وظیفه‌شناس بودن، همساز بودن با شرایط، برخورداری از عزت نفس بالا، برخورداری از اعتماد به نفس بالا، برخورداری از مرکز کنترل درونی، واقع‌گرا بودن، برخورداری از ثبات هیجانی در شرایط مختلف	ویژگی‌های شخصیتی
آگاه بودن از احساسات و هیجانات خود در شرایط مختلف، کنترل کردن خود در برابر واکنش‌های عاطفی، همدلی کردن با دیگران، توانایی مدیریت کردن روابط خود با دیگران	هوش هیجانی

**گام ششم: کنترل کیفیت)** در این مرحله به منظور کنترل کیفیت از اندازه‌گیری شاخص کاپا<sup>۱</sup> استفاده گردید. این شاخص که بین مقادیر صفر و یک دارد، هر چه مقدار آن به عدد یک نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده آن است که توافق بیشتری بین رتبه‌دهندگان در رابطه با کدها، مفاهیم و مقوله‌های به دست آمده، وجود دارد ( *Deghat, Yaghoubi, Kamalian & Dehghani, 2020*). مقدار شاخص با استفاده از نرم‌افزار SPSS در سطح معناداری ۰/۰۰۰ عدد ۰/۷۵۳ محاسبه شد، که نشان از پایایی مناسبی کدهای استخراجی دارد. در جدول ۴ مقادیر اندازه توافق دو رتبه‌دهنده ارائه شده است.

جدول شماره ۴: مقادیر اندازه توافق

مقدار	انحراف استاندارد	عدد معناداری
۰/۷۵۳	۰/۰۵۱	۰/۰۰۰

کاپای مقدار توافق

در ادامه به منظور این که داده‌های به دست آمده به صورت خلاصه‌شده و قابل مقایسه درآیند، از تحلیل محتوا استفاده شده است. آنتروپی شانون<sup>۲</sup> روشی است که با استفاده از تعیین وزن شاخص‌ها، درجه اهمیت هر یک آن‌ها را محاسبه و بدین ترتیب تحلیل محتوا را به صورتی قوی انجام می‌دهد (*Deghat, Yaghoubi, Kamalian & Dehghani, 2019*)؛ از این رو در این پژوهش از روش آنتروپی شانون استفاده که برای محاسبه بار اطلاعاتی عدم اطمینان و ضریب اهمیت در این روش، به ترتیب از فرمول ۱ و ۲ استفاده گردید.

1. Kappa Index

2. Shannon Antheropy



$$K = \frac{1}{\ln m} E_j = -k \sum_{i=1}^m [p_{ij} \ln p_{ij}]$$

, (j= 1, 2, ..., n)

فرمول ۱. محاسبه بار اطلاعاتی عدم اطمینان

$$= \frac{E_j}{\sum_{j=1}^n E_j} W_j$$

فرمول شماره ۲: محاسبه ضریب اهمیت

برای محاسبه وزن هر یک از مفاهیم نیز به محاسبه مجموع وزن کدهای آن مفهوم پرداخته و بر اساس وزن‌های به دست آمده در جدول ۵، رتبه‌بندی صورت گرفته است.

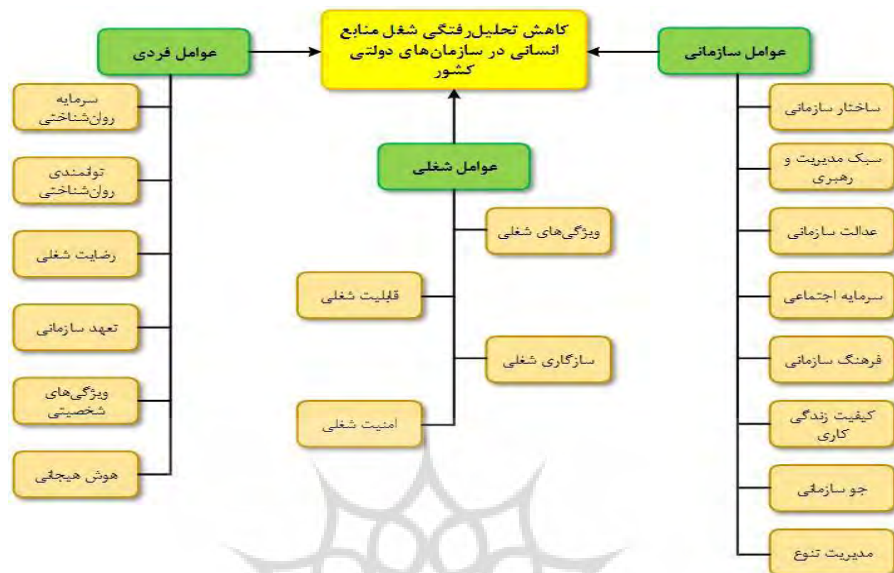
جدول شماره ۵: رتبه‌بندی و ضریب اهمیت کدهای الگوی کاهش تحلیل رفتگی شغلی در سازمان‌های دولتی

رتبه در کل	رتبه در مفاهیم	ضریب اهمیت	عدم اطمینان	فراوانی	کدها	مفاهیم
۲	۱	۰/۰۳۴۶	۰/۰۰۵	۳	تناسب میان حقوق و مزایای پرداختی به کارکنان با عملکرد آنان	عدالت سازمانی
۳	۲	۰/۰۳۴۲	۰/۰۰۴	۳	تناسب میان حقوق و مزایای پرداختی به کارکنان با میزان مسئولیت آنان	
۲	۱	۰/۰۳۴۶	۰/۰۱۲	۳	وجود روابط اجتماعی غیررسمی	سرمایه اجتماعی
۳	۲	۰/۰۳۴۲	۰/۰۰۷	۳	وجود تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها	
۲	۲	۰/۰۳۴۶	۰/۰۰۴	۴	برخورداری از حقوق و مزایای مکفی	کیفیت زندگی کاری
۱	۱	۰/۰۳۵۷	۰/۰۰۵	۴	زمینه پرورش و فرصت‌های مستمر در سازمان	
۳	۳	۰/۰۳۴۲	۰/۰۰۴	۴	مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری سازمانی	
۲	۲	۰/۰۳۴۶	۰/۰۰۹	۳	توسعه قابلیت انسانی برای کارکنان در سازمان	
۲	۲	۰/۰۳۴۶	۰/۰۰۴	۵	وجود جو حمایتی در سازمان	جو سازمانی
۱	۱	۰/۰۳۵۷	۰/۰۰۴	۵	وجود جو صمیمانه در سازمان	
۲	۲	۰/۰۳۴۶	۰/۰۱۲	۲	معنادار بودن شغل	ویژگی‌های شغلی
۱	۱	۰/۰۳۵۷	۰/۰۰۵	۶	برخورداری از استقلال و آزادی عمل در شغل	
۱	۱	۰/۰۳۵۷	۰/۰۱۲	۷	مهم‌بودن وظایف شغلی	
۲	۲	۰/۰۳۴۶	۰/۰۰۲	۵	واضح و شفاف بودن وظایف شغلی	
۱	۱	۰/۰۳۵۷	۰/۰۰۵	۲	وجود فرصت ارتقاء و پیشرفت شغلی در کار	قابلیت شغلی
۲	۱	۰/۰۳۴۶	۰/۰۰۳	۳	تناسب میان مهارت‌ها و توانایی‌های فرد با نیازمندی‌های شغل	سازگاری شغلی
۱	۱	۰/۰۳۵۷	۰/۰۱۲	۵	برخورداری از احساس آرامش در کار	امنیت شغلی
۱	۱	۰/۰۳۵۷	۰/۰۰۴	۳	باور به داشتن خودکارآمدی در به انجام رساندن وظایف شغلی	سرمایه روان‌شناختی
۲	۲	۰/۰۳۴۶	۰/۰۰۷	۲	تاب‌آوری در برابر مسائل و مشکلات کاری	
۳	۳	۰/۰۳۴۲	۰/۰۱۲	۳	خوش‌بین بودن نسبت به شرایط فعلی و آینده	

۲	۲	۰/۰۳۴۶	۰/۰۱۲	۴	برخورداری از احساس شایستگی در شغل	توانمندی روان‌شناختی
۱	۱	۰/۰۳۵۷	۰/۰۰۷	۲	برخورداری از احساس مؤثر بودن در شغل	
۳	۳	۰/۰۳۴۲	۰/۰۰۵	۲	برخورداری از احساس حق انتخاب در شغل	رضایت شغلی
۱	۱	۰/۰۳۵۷	۰/۰۱۲	۵	رضایت داشتن از حقوق و دستمزد	
۲	۲	۰/۰۳۴۶	۰/۰۰۲	۵	رضایت داشتن از ماهیت کار	ویژگی‌های شخصیتی
۲	۲	۰/۰۳۴۶	۰/۰۱۲	۵	همساز بودن با شرایط	
۳	۳	۰/۰۳۴۲	۰/۰۰۳	۳	برخورداری از عزت نفس بالا	هوش هیجانی
۲	۲	۰/۰۳۴۶	۰/۰۰۴	۷	واقع‌گرا بودن	
۱	۱	۰/۰۳۵۷	۰/۰۰۷	۶	برخورداری از ثبات هیجانی در شرایط مختلف	
۱	۱	۰/۰۳۵۷	۰/۰۱۲	۳	مدیریت خود در برابر واکنش‌های عاطفی	

بر اساس ضرایب به دست آمده در جدول ۵، کدهای زمینه پرورش و فرصت‌های مستمر، وجود جو صمیمانه در سازمان، برخورداری از استقلال و آزادی عمل در شغل، وجود فرصت‌های ارتقاء و پیشرفت شغلی، برخورداری از احساس آرامش در کار، باور به خود-کارآمدی در انجام وظایف، برخورداری از احساس مؤثر بودن، رضایت از حقوق و دستمزد، برخورداری از ثبات هیجانی در شرایط مختلف و مدیریت خود در برابر واکنش‌های عاطفی، دارای بیشترین ضریب اهمیت هستند و بالاترین رتبه را در کل کسب کرده‌اند؛ بدین معنا که توجه به این شاخص‌ها در کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی بسیار حائز اهمیت است. **گام هفتم: ارائه یافته‌ها** در نهایت ۳ مقوله و ۱۸ مفهوم در رابطه با الگوی کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی شناسایی شدند که شکل ۳، الگوی کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی کشور را نشان می‌دهد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی



شکل شماره ۳: الگوی کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان های دولتی کشور  
(منبع: پژوهش حاضر)

### بحث و نتیجه گیری

شواهد حاکی از آن است که در سازمان های امروزی به دلیل تغییرات به وجود آمده در محیط داخلی و خارجی سازمان از جمله تغییر در محتوای شغلی، ارتباطات فردی و گروهی، نقش های کاری چندگانه و... نیروی انسانی در معرض فشارهای جسمی و روانی گوناگونی قرار گرفته که به مرور زمان این فشارها منجر به بروز پدیده ای در نیروی انسانی به نام تحلیل رفتگی شغلی می شود که خود این پدیده می تواند موجب پیامدهای نامطلوبی در فرد، سازمان و در نهایت، جامعه گردد. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان های دولتی کشور انجام گرفت تا بتوان با به کارگیری این الگو زمینه مناسبی را برای به حداقل رساندن بروز این پدیده و پیامدهای نامطلوب ناشی از آن فراهم کرد. با توجه به مطالعات انجام گرفته در این زمینه و با توجه به استخراج ۸۳ کد از طریق به کارگیری روش فراترکیب، یافته های پژوهش نشان می دهد که عوامل مؤثر بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان های دولتی کشور، در سه دسته عوامل سازمانی، عوامل شغلی و عوامل فردی قرار می گیرند که به کارگیری این عوامل

در سازمان‌های دولتی کشور می‌تواند زمینه مناسبی را برای کاهش بروز پدیده تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی فراهم کند. در ادامه، یافته‌های پژوهش نشان داد که ۸ مؤلفه عوامل سازمانی؛ ۴ مؤلفه عوامل شغلی و ۶ مؤلفه عوامل فردی، پایه‌های الگوی کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی کشور را تشکیل دادند.

در رابطه با عوامل سازمانی می‌توان گفت، برای اینکه منابع انسانی در سازمان‌های دولتی کشور دچار تحلیل‌رفتگی شغلی کمتری شوند، باید در ساختار سازمانی سلسله‌مراتب کم‌رنگ‌تر شود و رسمیت و پیچیدگی نیز کاهش یابد. همچنین، مدیریت و رهبری سازمان باید بیشتر به سمت سبک‌هایی که کارکنان را در محور توجه قرار می‌دهند، حرکت نماید. از طرف دیگر، باید با استفاده از روش‌هایی از جمله اعمال رویه‌های یکسان و منصفانه برای جبران خدمات و ارزیابی عملکرد کلیه کارکنان و برقراری تناسب میان حقوق و مزایای دریافتی کارکنان با عملکرد و میزان مسئولیت آنان، اقدام به برقراری عدالت در سازمان نمود. علاوه بر این، وجود سرمایه اجتماعی میان اعضای سازمان از طریق برقراری اعتماد بین فردی میان آن‌ها و شکل‌گیری روابط اجتماعی میان آنان؛ وجود یک فرهنگ سازمانی که در آن مشارکت میان افراد و هدف‌مدار بودن فعالیت‌ها، مورد تأکید قرار گیرد، وجود یک جو سازمانی صمیمانه و حمایتی میان افراد، می‌توانند تحلیل‌رفتگی شغلی در میان کارکنان را به میزان زیادی کاهش دهد. در همین راستا، وحدانی و همکاران (۲۰۱۶) به نتایجی مشابه با این بخش از پژوهش دست یافتند؛ به‌گونه‌ای که آنان نیز بیان داشتند برای این‌که تحلیل‌رفتگی شغلی در میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان ایران کاهش یابد باید از استراتژی‌های همچون فراهم کردن یک جو سازمانی مناسب، ترویج حمایت کاری، تفویض اختیار، برقراری روابط اجتماعی و دوستانه استفاده گردد. همچنین در رابطه با عامل کیفیت زندگی کاری می‌توان گفت، زمانی که کارکنان از حقوق و مزایای کافی برخوردار باشند، زمینه پرورش و رشد برای آن‌ها همواره فراهم باشد و محیط کار آنان یک محیط ایمن و بهداشتی باشد، کمتر فردی را می‌توان در سازمان دید که دچار تحلیل‌رفتگی شود. درنهایت، مدیران باید شیوه‌هایی را برگزینند که در آن هیچ‌گونه تبعیضی میان کارکنان با قومیت‌ها، مذاهب، جنسیت‌ها، سن و میزان تحصیلات مختلف وجود نداشته باشد.

در رابطه با عوامل شغلی نیز می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت، شغل‌هایی که از نظر فرد معنادار و مهم هستند، وظایف برای فرد کاملاً واضح و شفاف است و فرد از استقلال و آزادی عمل زیادی در انجام وظایف شغلی خود برخوردار است و تناسب زیادی میان شغل مورد نظر با مهارت‌ها، توانایی‌ها و شخصیت وی وجود دارد و فرد از امنیت شغلی در محل کار خود برخوردار است، تحلیل رفتگی شغلی کمتر در میان کارکنان اتفاق خواهد افتاد. این بخش از نتایج پژوهش با نتایج تحقیق اصلانی (۲۰۲۰)، که به بررسی تأثیر امنیت شغلی بر میزان فرسودگی و تحلیل رفتگی شغلی در کارخانه کاغذسازی اسناد اوراق بهادار بانک مرکزی پرداخت، هم‌راستا می‌باشد؛ به‌گونه‌ای که وی اشاره نمود که امنیت شغلی می‌تواند موجب کاهش تحلیل رفتگی شغلی در کارکنان این کارخانه شود. از سوی دیگر، قابلیت‌های شغلی از جمله فرصت‌های ارتقاء و پیشرفت شغلی و امکان کنترل بر روی کار، می‌تواند نقش مهمی در کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی داشته باشد.

در نهایت، در رابطه با عوامل فردی شناسایی شده در این پژوهش نیز می‌توان گفت که ارتقاء سرمایه روان‌شناختی در افراد از طریق ایجاد باور به خودکارآمدی در آنان در رابطه با انجام وظایف شغلی و افزایش میزان تاب‌آوری آنان در برابر مسائل و مشکلات کاری و توانمندسازی روان‌شناختی از طریق ایجاد احساس شایستگی و مؤثر بودن در شغل در کارکنان، می‌تواند موجب کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی شوند. از طرف دیگر، رضایت کارکنان از حقوق و دستمزد، محیط فیزیکی کار، سرپرستان و سایر همکاران؛ وجود تعهد سازمانی در آنان؛ و 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، می‌تواند در کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی مؤثر باشند. این بخش از نتایج پژوهش با نتایج تحقیقات ساواش و همکاران (۲۰۱۵)، یاسمین و ماروزوکی (۲۰۱۵) و فونتوا-آلماتو و همکاران (۲۰۲۰) که به ترتیب به بررسی تأثیر خودکارآمدی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که این سه عامل در کاهش تحلیل رفتگی کارکنان بسیار اثرگذار است، هم‌راستا می‌باشد. از همه مهم‌تر، داشتن 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 از عوامل فردی است که نقش بسزایی در کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی دارد؛ به‌طوری که شجاعی‌فرد (۲۰۲۰) نیز به‌طور مشابه در پژوهش خود به این نتیجه رسید که ویژگی‌های شخصیتی مانند برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، ثبات عاطفی، گشودگی به تجارب و توافق‌پذیری بر تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان بانک رفاه هرمزگان تأثیر معناداری می‌گذارند. در نهایت می‌توان گفت، الگوی ارائه‌شده در این پژوهش می‌تواند به عنوان راهنمایی مناسب جهت کاهش هر چه اثربخش‌تر تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی کشور در نظر گرفته شود؛ زیرا این پژوهش توانسته است علاوه بر این که نتایج پژوهش‌های پیشین را مورد استفاده قرار دهد؛ الگویی را نیز طراحی و معرفی کرده است که میزان پراکندگی یافته‌های مطالعات پیشین را کاهش داده و بر انسجام و یکپارچگی بیشتر عوامل مؤثر بر کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی کشور تأکید دارد. در نهایت، با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش به مدیران سازمان‌های دولتی کشور پیشنهاد می‌شود که اقدام به اصلاح و سازمان‌دهی مجدد چارت سازمانی و ادغام برخی از پست‌ها و مشاغل موازی و غیرضروری نمایند. همچنین، ارتباطات غیررسمی را جایگزین ارتباطات رسمی و بوروکراتیک نمایند تا در سایه چنین ارتباطاتی، تعامل بین کارکنان با یکدیگر و کارکنان با مدیریت بهبود یابد و دوستی‌ها و معاشرت‌ها میان افراد افزایش پیدا کند. از همه مهم‌تر این که بستر مناسبی جهت رشد و ارتقاء کارکنان از طریق طراحی سیستم کارراهه و مسیر پیشرفت شغلی، فراهم نمایند. از سوی دیگر، در طراحی مشاغل تناسب بین شغل و شاغل لحاظ شود. همچنین باید این امکان را برای کارکنان فراهم نمایند که از استقلال و آزادی عمل کافی در انجام وظایفشان برخوردار باشند. علاوه بر این، از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی عملی و ضمن خدمت، سطح سرمایه روان‌شناختی، توانمندی روان‌شناختی و هوش هیجانی را در آنان افزایش دهند. در نهایت، به منظور ارتقاء سطح رضایت شغلی کارکنان، اقدام به طراحی بسته‌های مؤثر پاداش که شامل عناصر پرداخت مبنای، مزایای شغلی، پاداش‌های فردی و تیمی هستند، نمایند.

## منابع فارسی

- ارقند، م. ر، اسمعیلی، م. ر، خداده کاشی، ش. (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان گیلان. مدیریت ورزشی، ۶(۳)، ۴۵۸-۴۴۳.
- اسکندری، غ. ر، موغلی، ع. ر. (۱۴۰۰). طراحی مدل نظام ارزیابی عملکرد مدیران بانک سپه در شرایط ادغام. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۴(۵۲)، ۶۵-۹۳.
- اسمعیلی ماهانی، ح، پورکریمی، ج، جمالی، ا، میرکمالی، س. م. (۱۴۰۰). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل سازمانی مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی: رویکردی آمیخته. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۴(۵۲)، ۳۳-۶۳.
- اصلانی، ح. ا. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر امنیت شغلی کارکنان بر میزان فرسودگی و تحلیل‌رفتگی شغلی در کارخانه کاغذسازی اسناد اوراق بهادار بانک مرکزی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت صنعتی، مؤسسه آموزش عالی غیردولتی - غیرانتفاعی آمل.
- امیری، ح، میرشاهی، م، پارسامعین، ک. (۱۳۹۰). ارتباط ویژگی‌های شغل و نقش‌های شغلی با تحلیل‌رفتگی شغلی. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۲(۷)، ۶۹-۵۳.
- باقرسلیمی، س، رضایی دیزگاه، م، عابد، ک. (۱۳۹۲). تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان گیلان. پژوهشنامه مالیات، ۱۶(۶۴)، ۱۶۱-۱۴۱.
- بورقانی فراهانی، س، فتوت، ب، ابدارزاده، پ، همتی، ا. (۱۳۹۷). مطالعه نقش اخلاق کار بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر تهران). مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۵(۱)، ۵۱-۴۳.
- پوراشرف، ی. س، طولابی، ز، نجات پرهیزکار، ع. (۱۳۹۳). بررسی رابطه تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان با بازاریابی داخلی (مطالعه موردی: کارکنان پالایشگاه گاز ایلام). دومین همایش ملی رویکردی بر حسابداری، مدیریت و اقتصاد، بابل، دانشگاه آزاد اسلامی واحد فومن و شفت.
- پورعزت، ع. ا. (۱۳۹۳). درآمدی بر روش پژوهش علمی (فراگرد تدوین رساله پژوهشی و دفاع از آن). تهران: انتشارات میدانچی.
- خدابخشی، م، صمدزاده، م، مبارکی، ح. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان حوزه ستادی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. ویژه‌نامه علوم انسانی سلامت، ۲۸(۱)، ۴۸-۵۷.
- خمرنیا، م، تورانی، س، محمدی، ر. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی در پرستاران زن بیمارستان هاشمی‌نژاد، ۱۳۸۹. مجله پزشکی هرمزگان، ۱۵(۳)، ۲۱۷-۲۰۹.
- دقتی، ع، یعقوبی، ن. م، کمالیان، ا. ر، دهقانی، م. (۱۳۹۹). طراحی الگوی استقرار و توسعه حکمرانی خوب الکترونیک با استفاده از رویکرد فراترکیب. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۴(۲)، ۱-۳۴.

- دقتی، ع، یعقوبی، ن. م، کمالیان، ا. ر، دهقانی، م. (۱۳۹۸). ارائه الگوی توسعه مرحله‌ای حکمرانی شبکه‌ای با استفاده از رویکرد فراترکیب. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۱۱(۲)، ۲۰۳-۲۲۹.
- رجبی‌پور میبیدی، ع. ر، محمدی، م. (۱۳۹۸). تأملی بر رفتارهای کاری غیرکارآمد در پرتو واکنش‌های عاطفی، رفتاری و روان‌رنجوری با توجه به نقش تحلیل‌رفتگی شغلی. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۸(۴)، ۱۱۹-۱۴۲.
- رحیمی کلور، ح، کاظم‌زاده، ر. (۱۳۹۷). بررسی رابطه اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان شهر اردبیل. *مجله روان‌شناسی مدرسه*، ۷(۴)، ۸۰-۶۹.
- سامانی، ص، مهری‌نژاد، س. ا. (۱۳۹۷). پیش‌بینی وضعیت رضایت شغلی و فرسودگی شغلی قضات جنایی براساس سرمایه روان‌شناختی. *مجله مطالعات ناتوانی*، ۸(۹۹)، ۸-۱.
- ستاری، ص. د، عطارزاده، ر. (۱۳۹۷). ارزیابی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و رابطه آن با فرسودگی شغلی معلمان. *فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم*، ۳(۳)، ۱۷-۱.
- شاهمرادی، س، معافی مدنی، ع. (۱۳۹۷). عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی در مشاغل نظامی در ایران. *فصلنامه پرستار و پزشک*، ۲۰(۶)، ۸۵-۸۰.
- شجاعی‌فرد، ع. (۱۳۹۹). تأثیر ابعاد شخصیتی بر روی تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان بانک رفاه استان هرمزگان با توجه به نقش تعدیل‌کننده فرهنگ سازمانی. *فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۴(۳۲)، ۴۲-۱۹.
- شعبانی بهار، غ. ر، نیکوفر، م، عرفانی، ن. ا حمیدی، م. (۱۳۹۳). نقش مدیریت تنوع در فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور. *پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی*، ۴(۷)، ۶۷-۷۹.
- طالقانی، غ. ر، پورولی، ب، محمدی، م، دیان‌تی، م. (۱۳۹۴). تأملی بر التزام شغلی در پروتو سرمایه روان‌شناختی با در نظر داشتن اثر میانجی تحلیل‌رفتگی شغلی. *مدیریت دولتی*، ۷(۴)، ۷۸۲-۷۶۵.
- طبرسا، غ. ع، یزدانی زیارت، م، رئیسی، ج، طاهری، ا. ا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و تحلیل‌رفتگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه شهید بهشتی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۳(۹)، ۱۰۳-۸۸.
- غلامی حیدرآبادی، ز. (۱۳۹۰). بررسی رابطه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با انگیزش و فرسودگی شغلی مشاوران شهر تهران. *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، ۲(۷)، ۱۲۱-۱۰۳.
- قاسمی روشناوند، ج، خوشبختی، ج، عسگری، ع. (۱۳۹۴). بررسی نقش مشارکت کارکنان در پیش‌بینی تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان خراسان بزرگ. *مدیریت ورزشی*، ۷(۶)، ۸۷۴-۸۶۵.
- قنائیان، م، طهرانی‌زاده، م، حاجی رستم‌لو، ر. (۱۳۹۷). رابطه امنیت شغلی و عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان کمیته امداد. *پژوهش‌های مشاوره*، ۱۷(۶۸)، ۱۷۱-۱۵۳.



- کلامی، ا. (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.
- کهندل، م، نوربخش، م، قاسمی، ح، کسب‌پرست، م، محمدی، پ. (۱۳۹۶). مقایسه میزان تحلیل رفتگی و رضایت شغلی کارکنان فعال و غیرفعال دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۱۲. فصلنامه علوم ورزش، ۹(۲۷): ۹۵-۱۱۴.
- لطفی فخرآبادی، س، اسماعیلی، م، ر، سالاری، ح. (۱۳۹۵). ارتباط هوش معنوی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان گناباد. اولین همایش تحولات علوم ورزشی در حوزه سلامت، پیشگیری و قهرمانی، قزوین، دانشگاه بین‌المللی امام خمینی.
- لقمانی، م، رضائی‌نژاد، ر، شرفی اسکندری، ا. (۱۳۹۶). رابطه بین ویژگی‌های شغل و نگرش به سکوت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان همدان: نقش میانجی تحلیل رفتگی شغلی. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۶(۲): ۳۵-۴۶.
- محمدزاده، خ. ع، حسینی، س. م، ملکی، ش. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین توانمندسازی روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در بین کارشناسان بهداشت حوزه معاونت بهداشتی استان ایلام در سال ۱۳۹۳. مجله پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ۶(۲۴): ۵۴-۶۵.
- ناظم، ف، علیزاده رنجبر، ت. (۱۳۹۳). رابطه بین توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در کارکنان سازمان آموزش و پرورش. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۲): ۹۲-۱۰۸.
- ندیمی داراب، ص، مردانی، م، ر، معمارزاده طهران، غ. ر، حمیدی، ن. (۱۴۰۰). آزمون الگوی اثرگذاری محرک‌های مدیریت منابع انسانی پایدار با استفاده از ترکیب ISM-SEM. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۴(۵۲): ۹۵-۱۱۵.
- وحدانی، م، محرمزاده، م، سیدعامری، م. ح. (۱۳۹۵). تحلیل عوامل مؤثر بر تحلیل رفتگی شغلی و استراتژی‌های مقابله با آن در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان ایران. دوفصلنامه مدیریت و توسعه ورزش، ۵(۲): ۱۷-۱.

## References

- Akomolafe, M. J., & Ogunmakin, A. O. (2014). Job Satisfaction among Secondary School Teachers: Emotional Intelligence, Occupational Stress and Self-Efficacy as Predictors. *Educational and Social Research*, 2(2), 22.-282.
- Al-Mohannadi, A., & Capel, S. (2012). Stress in physical education teachers in Qatar. *Social Psychology of Education*, 10(1). 55-75.

- Amiri, H., Mirhashemi, M., Malek, P., & Moein, K. (2011). Relationship between job characteristics and job plans with job burnout. *Journal of Industrial / Organizational Psychology*, 2(7), 53-69. (In Persian)
- Arghand, M. R., Esmaeili, M. R., Khodadade Kashi, Sh. (2014). Investigating the relationship between social capital and job burnout of physical education teachers in Guilan province. *Journal of Sport Management*, 6(3), 443-458.
- Aslani, H. A. (2020). *Investigating the effect of employees' job security on the rate of burnout in the Central Bank Securities Documentation Plant*. Master Thesis in Industrial Management, Amol Non-Governmental Institute of Higher Education. (In Persian)
- Avus, C., Fedai, M., Demir, Y. (2010). The impacts of structural and psychological empowerment on burnout: a research on staff nurse in Turkish state hospital. *Can Soc Sci*, 6, 63-72.
- Babashahi, J., Ahmadzade, S., Shariat, H., & Afkhami Ardakani, M. (2014). Interactive model of human resource flexibility and burnout. *Journal of Human Resource Management Research of Imam Hossein University*, 6(2), 79-97.
- Bagher Salami, S., Rezaei Dizgah, M., & Abed, K. (2013). The effect of leadership style on burnout (a case study of the General Department of Taxation of Guilan Province). *Tax Research Journal*, 16(64), 141-161.
- Bouraghani Farahani, S., Fatout, B., Abdarzadeh, P., & Hemmati, A. (2018). Study of the role of work ethic on job stress and burnout (Case study: Physical education teachers in high schools in Tehran). *Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sport*, 5(1), 43-51. (In Persian)
- Brittle, B. (2021). Coping strategies and burnout in staff working with students with special educational needs and disabilities. *Teaching and Teacher Education*, 87, 1-8.
- Cazan, A. M., Năstasă, L. E. (2015). Emotional intelligence, satisfaction with life and burnout among university students Procedia. *Social and Behavioral Sciences*, 180, 1574-1578.
- 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.
- Day, A., Crown, S. N., & Ivany, M. (2017). Organisational change and employee burnout: The moderating effects of support and job control. *Safety science*, 100, 4-12.
- Deghati, A., Yaghoubi, N. M. Kamalian, A. R., & Dehghani, M. (2019). Presenting a Phased Development Pattern of Network Governance Using a Meta-synthesis Approach. *Journal of Public Administration*, 11(2), 203-230.
- Deghati, A., Yaghoubi, N. M. Kamalian, A. R., & Dehghani, M. (2020). Designing an Establishment and Development Model of Good Electronic

- Governance Using Meta-synthesis Approach. *Journal of Management Researches in Iran*, 24(2), 1-34. (In Persian)
- Driller, E., Ommen, O., Kowalski, C., Ernstmann, N., & Pfaff, H. (2011). The relationship between social capital in hospitals and emotional exhaustion in clinicians: A study in four German hospitals. *International Journal of Social Psychiatry*, 57(6), 604-609.
- Emhan, A. (2012). Relationship among managerial support, job satisfaction and organizational commitment: A Comparative Study of Nonprofit, For-Profit and Public Sectors in Turkey. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 2(5), 1-5.
- Eskandari, Gh., & Moogheli, A. (2021). Designing a Performance Appraisal Model of SEPAH BANK Managers' in Integration Condition. *Public Management Researches*, 14(52), 65-93. (In Persian)
- Esmaili Mahani, H., Pourkarimi, J., Jamali, E., & Mirkamali, M. (2021). Identifying and Prioritizing Organizational Factors Affecting the Professional Development of Faculty Members: A Mixed Approach. *Public Management Researches*, 14(52), 33-63. (In Persian)
- Fadai, M., Demir, Y. (2010). The impacts of structural and psychological empowerment on burnout: a research on staff nurses in turkish state hospitals. *Canadian social science*, 6(4), 63-72.
- Fontova-Almató, A., Suñer-Soler, R., Salleras-Duran, L., Bertran- Noguera, 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.
- Fornés-Farmer, J. (2011). The Effects of Staff Empowerment on Supervisory Relations, Burnout and Job Satisfaction: A Comparative Case Study of Two American Prison. *International Journal of Business and Social Science*, 2(13), 21-27.
- Ghasemi Roushnavand, J., Khoshbakhti, J., Asgari, A. (2015). Investigating the Role of Employee Participation in Predicting Job burnout of Employees of Sports and Youth General Departments of Khorasan. *Journal of Sport Management*, 7(6), 865-874. (In Persian)
- Ghenaean, M., Tehranizade, M., Haji Rostamlou, R. (2018). The relationship between job security and organizational justice with burnout in relief committee staff. *Journal of Consulting Research*, 17(68), 153-171. (In Persian)
- Gholami Heidar Abadi, Z. (2011). Investigating the relationship between organizational culture components and motivation and burnout in Tehran consultants. *Journal of Counseling Culture and Psychotherapy*, 2(7), 103-121.

- 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.
- Kalami, E. (2017). *Identifying and ranking the affecting factors on the job burnout of the employees of the central branches of Tehran Sepah Bank*. Master Thesis in Public Administration, Payame Noor University, Central Tehran, Tehran. (In Persian)
- Khodabakhshi, M., Samadzade, M., & Mobaraki, H. (2019). Investigating the effect of organizational structure on job burnout of the Ministry staff of Health and Medical Education. *Special issue of health humanities*, 28(1), 48-57.
- Khomr nia, M., Tourani, S., & Mohammadi, R. (2011). The effect of social capital dimensions on burnout in female nurses of Hasheminejad Hospital, 2010. *Hormozgan Medical Journal*, 15(3), 209-217.
- Kim, K. H., Shin, H. K., & Swanger, N. (2008). Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimension. *International Journal of hospitality Management*, 28(1), 96-104.
- Kohandel, M., Nourbakhsh, M., Ghasemi, H., Kasb Parast, M., & Mohammadi, P. (2017). Comparising the burnout and job satisfaction of active and inactive staff of islamic azad universities in region 12. *Journal of Sports Science*, 9(27), 95-114. (In Persian)
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Jiang, Sh.(2010). A preliminary examination of the relationship between organizational structure and emotional burnout among correctional staff. *The Howard Journal of Criminal Justice*, 49(2), 125-146.
- Lai Ping, Y. B. (2007). *Job burnout among construction professionals in Hong Kong: A moderator model with coping strategies*. Ph. D. dissertation, The University of Hong Kong.
- Loghmani, M., Ramezani nejad, R., sharafi Eskandari, A. (2017). Relationship between job characteristics and attitudes toward organizational silence in sports and youth departments of Hamadan province: The mediating role of job burnout analysis. *Journal of Applied research in sports management*, 6(2), 35-46.
- Lotfi Fakhrabadi, S., Esmaili, M. R., & Salari, H. (2016). The Relationship between Spiritual Intelligence and Job burnout of Physical Education Teachers in Gonabad. *The first conference on sports science developments in the field of health, prevention and championship*, Qazvin, Imam Khomeini International University, Tehtan. (In Persian)
- Martinussen, M., Richardsen, A., & Burke, J. (2007). Job Demands, Job Resours and Burniut among Pobllice Officers. *Journal of Criminal Justice*, 35, 239-249.
- Medina, H. R. B., Aguirre, R. C., Coello-Montecel, D., Pacheco, P. O., & Paredes-Aguirre, M. I. (2021). The Influence of Work–Family Conflict on

- Burnout during the COVID-19 Pandemic: The Effect of Teleworking Overload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 1-22.
- Miller, A. R. (2003). *An analysis of the relationships between the perceived organizational climate and professional burnout in libraries and computing centers in West Virginia public Higher Education Institutions*. Dissertation of Doctor of Education in Department of Leadership Studies.
- 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.
- Mohammadzade, Kh. A., Hosseini, S. M. Maleki, Sh. (2016). Investigating the Relationship between Psychological Empowerment and Quality of Work Life with Job Burnout among Health Experts in the Health Department of Ilam Province in 2014. *Scientific Research Journal of Ilam University of Medical Sciences*, 24(6), 54-65.
- Nadimi Darab, S., Mardani, M. R., Memardadeh Tehran, Gh., & Hamidi, N. (2021). Examination the Effectiveness Model of Sustainable Human Resource Management Stimuli Using ISM-SEM combination. *Public Management Researches*, 14(52), 95-119. (In Persian)
- Nazem, F., & Alizadeh Ranjbar, T. (2014). The relationship between empowerment and quality of work life with burnout in employees of the education organization. *Journal of New Approach in Educational Management*, 5(2), 92-108.
- 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.
- Pour Ashraf, Y. A., Toulabi, Z., & Nejat Parhizkar, A. (2014). Investigating the Relationship between Employee Job Burnout and Internal Marketing (Case Study: Ilam Gas Refinery Staff). *The Second National Conference of Approach to Accounting, Management and Economics*, Babol, Islamic Azad University, Fouman and Shaft Branch. (In Persian)
- Pour Ezzat, A. A. (2014). *Introduction to scientific research method (process of compiling a research dissertation and defending it)*. Tehran: Meidanchi Publications. (In Persian)
- Rahimi Kalor, H., & Kazem zade, R. (2018). Investigating the relationship between job motivation and psychological well-being with teachers' job burnout (case study of Ardabil teachers). *Journal of School Psychology*, 7(4), 69-80.
- Rajabipour Meibodi, A. R., & Mohammadi, M. (2019). Reflecting on dysfunctional work behaviors in the light of emotional, behavioral, and neurotic

- reactions regarding the role of job burnout. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 8(4), 119-142. (In Persian)
- Samani, S., & Mehri nejad, S. A. Gh. (2018). Predicting job satisfaction and burnout status of criminal judges based on psychological capital. *Journal of Disability Studies*, 8(99), 1-8. (In Persian)
- Satari, S. D., & Attarzadeh, R. (2018). Assessing the components of professional ethics and its relationship with teachers' burnout. *Journal of Teacher Professional Development*, 3(3), 1-17. (In Persian)
- Shabani Bahar, Gh. R., Nikoufar, M., Erfani, N. A., & Hamidi, M. (2014). The role of diversity management in burnout of physical education faculty members of universities across the country. *Contemporary research in sports management*, 4(7), 67-79.
- Shojaei fard, A. (2020). The effect of personality dimensions on job burnout of Hormozgan Province Welfare Bank employees regarding the moderating role of organizational culture. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 4(32), 19-42. (In Persian)
- Shoman, Y., El May, E., Carla Marca, s., Wild, P., Bianchi, R., Drevvatne Bugge, M., Caglayan, C., Cheptea, D., Gnesi, M., Godderis, L., Kiran, S., M. McElvenny, D., Mediouni, Z., Sivesind Mehlum, I., Mijakoski, D., Minov, J., F. van der Molen, H., Nena, E., Otelea, M., & Guseva Canu, I. (2021). Predictors of Occupational Burnout: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 1-17.
- Stordeur, S., D'hoore, W., & Vandenberghe, C. (2001). Leadership, organizational stress, and emotional exhaustion among hospital nursing staff. *Journal of advanced nursing*, 35(4), 533-542.
- Tabarsa, Gh. A., Yazdani Ziarat, M., Raeisi, H., & Taheri, A. A. (2011). Investigating the Relationship between Organizational Structure and Job burnout among the Staff of Shahid Beheshti University. *Journal of Career and Organizational Counseling*, 3(9), 88-103. (In Persian)
- Taleghani, Gh. R., Porouli, B., Mohammadi, M., & Diyanati, M. (2015). Reflecting on job commitment in proto-psychological capital considering the mediating effect of job burnout. *Journal of Public Administration*, 7(4), 765-782.
- Vahdani, M., Moharamzade, M., Seyed Ameri, M. H. (2016). Analysis of affecting factors on job burnout and coping strategies in the staff of general departments of sports and youth of Iran. *Journal of Sports Management and Development*, 5(2), 1-17. (In Persian)
- Yasmin, K., Marzuki, N. (2015). Organizational Commitment and Job Burnout among Psychaitric Nurses in Punjab Pakistan. *Journal of Sociological Research*. 6(2), 138-149.