

Presenting a Model of Antecedents and Consequences of Job Burnout in Human Resources of Jahad Keshavarzi Organization of Qom province

Abstract

The present study seeks to understand the components and factors of designing a model of antecedents and consequences of human resource burnout in the Agricultural Jihad Qom province Organization, and is considered an applied research. In terms of the method of collecting field data, the present study is a mixed (qualitative-quantitative) exploratory sequential research. In the first stage of the research, which was conducted in a qualitative manner, research documents were studied and semi-structured interviews were conducted with professors and experts in the field of the research subject to identify the categories of designing a model of antecedents and consequences of human resource burnout in the Agricultural Jihad Organization. The results showed that the average of philosophy and goals was 4.30, the average of theoretical foundations was 3.93, the average of the model feedback system was 4.26, and the average of the model implementation mechanisms was 4.10. There is a significant difference between the observed averages and the average of the community, and as a result, the research model has high credibility in the opinion of experts and has been confirmed with a confidence of 0.95%.

Keywords: Job burnout, human resources, organization, agricultural jahad

ارائه الگوی پیشایندها و پیامدهای فرسودگی شغلی در منابع انسانی سازمان جهاد کشاورزی استان قم

چکیده

پژوهش حاضر در پی درک شناسایی و درک مؤلفه‌ها و عوامل طراحی الگوی پیشایندها و پیامدهای فرسودگی شغلی منابع انسانی در سازمان جهاد کشاورزی استان قم می باشد، یک پژوهش کاربردی محسوب می شود. پژوهش حاضر از لحاظ نحوه گردآوری داده ها میدانی و پژوهش آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی متوالی می باشد. در مرحله اول پژوهش که به شیوه کیفی انجام گرفت، به مطالعه اسناد پژوهش و مصاحبه نیمه ساختارمند با اساتید و خبرگان در زمینه موضوع مورد پژوهش جهت شناسایی مقوله های طراحی الگوی پیشایندها و پیامدهای فرسودگی شغلی منابع انسانی در سازمان جهاد کشاورزی پرداخته شد. نتایج نشان داد میانگین فلسفه و اهداف برابر با ۴/۳۰، میانگین مبانی نظری ۳/۹۳، میانگین نظام بازخورد مدل ۴/۲۶ و میانگین سازوکارهای اجرایی مدل ۴/۱۰ میانگین های مشاهده شده و میانگین جامعه تفاوت معناداری وجود دارد و در نتیجه، مدل پژوهش از نظر متخصصین دارای اعتبار بالایی است و با اطمینان ۰/۹۵ درصد مورد تأیید قرار گرفته است.

کلمات کلیدی: فرسودگی شغلی، منابع انسانی، سازمان، جهاد کشاورزی

مقدمه

امروزه داشتن رویکرد استراتژیک به منابع انسانی در جهت حفظ و نگهداشت منابع انسانی ضروری است. تصور عمومی بر این بود که فرسودگی شغلی تنها افراد شاغل و متخصصان را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ اما اخیراً مشخص شده است که حتی دانشجویان نیز ممکن است دچار فرسودگی شوند. (Rahman, M. R., Sharmen, S., & Alam, M, 2026, pp. 1-17). با توجه به این نکته، شناسایی نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای سیستم‌ها و فرآیندهای مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی می‌تواند بر موفقیت یا شکست آن تأثیر بگذارد. در حال حاضر سازمان‌ها با چالش فرسودگی شغلی و عدم رضایت منابع انسانی درگیر هستند که در اغلب موارد جبران‌ناپذیر است و نقش حمایت سازمانی به عنوان یک عامل محافظتی آشکار و کارکنانی که حمایت بیشتری از سوی سازمان دریافت می‌کنند، فرسودگی شغلی کمتری تجربه می‌نمایند به این خاطر کارکنان برداشت نسبتاً مثبت به حمایت محیط کار دارند. (اصلی نیاو همکاران، ۱۴۰۵، ص ۹-۱). فرسودگی شغلی یکی از مهمترین مخاطرات شغلی روانی-اجتماعی در جامعه امروزی تبدیل شده است که هزینه‌های قابل توجهی را هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند. (Sjöblom, A., Inkinen, M., Salmela-Aro, K. and Parpala, A, 2024, pp. 1-15). سندرم فرسودگی شغلی یک مشکل جدی در رابطه با مواجهه مزمن با استرس‌های شغلی است. (پیغمبری و همکاران، ۱۴۰۲، ص ۴۴)، فرسودگی شغلی به عنوان مشکل مهم اجتماعی و فردی می‌باشد و در واقع ارتباط افراد با کارشان و مشکلاتی که بدلیل آن باعث ایجاد نارضایتی می‌شود به عنوان یک پدیده مهم در این سالها شناخته شده است و بین تاب‌آوری، هیجان‌خواهی و فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد. (صالحی مقدم و همکاران، ۱۴۰۵، ص ۶-۲). فرسودگی شغلی یکی از مهمترین پیامدهای روانشناختی فشارهای مداوم محیط کار است و کارکنانی که دچار این وضعیت می‌شوند ممکن است نسبت به وظایف خود بی تفاوت شده و ارتباطات کاری آنها کاهش یابد. (نظری سامانی و همکاران، ۱۴۰۵، ص ۲). زمانی که افراد استمرار مسئولیت‌های خطیر و چند بعدی دارند می‌توان

¹ Strategic

² human resources

انتظار داشت که آسیب پذیر شوند. تعهد عاطفی و تبادل رهبر-عضو به عنوان منابعی برای مقابله با فرسودگی شغلی و رفتارهای ضدتولیدی در نظر گرفته شدند. یکی از مهم ترین نکات این است که فرسودگی فقط یک پیامد روانی نیست. وقتی منابع روانی فرد کاهش پیدا می کنند، ممکن است فرد برای مقابله با این وضعیت به رفتارهایی روی بیاورد که برای دیگران یا سازمان زیان آور هستند. (Wallace, E. and Coughlan, J, 2023, pp.451-468) فرسودگی شغلی در هر سازمانی تا حدود زیادی به عدم رضایت نیروی انسانی آن سازمان مربوط می شود در حقیقت فرسودگی شغلی یک نشانه روانشناختی، پاسخ ممتد به فشارهای مزمن و عاطفی، تهی شدن از ویژگیهای شخصیتی و کاهش احساس موفقیت فردی است. (اکبر زاده و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۶۰). زمانی اتفاق می افتد میان انتظارات آرمانی و واقعیت های سخت محیطی شکافی عمیق ایجاد شده و نظام مقابله ای فرد در برابر فشارهای مستمر ساختاری و اجتماعی از هم می پاشد و پدیده فرسودگی شغلی به فشار روانی شغل بر می گردد و پاشخی است به تعاملات مکرر و شدید به محیط فشار زا . (نجفی، ۱۴۰۵، ص ۳-۲). فرسودگی شغلی سندرمی است که در نتیجه قرار گرفتن مزمن در معرض استرس شغلی ایجاد می شود و افراد و سازمان ها را تحت تأثیر قرار می دهد. فرسودگی شغلی شامل دو بُعد مهم است : ۱. کناره گیری از کار ۲. خستگی عاطفی. این دو بُعد می توانند پیامدهای روانی و جسمی ایجاد کنند و در سایر زمینه ها تأثیر منفی بگذارد. (Dias, P.C., Oliveira, Í.M., Rodrigues, A. and Peixoto, R, 2023, pp.17-34). فرسودگی شغلی بر مشارکت کارکنان در کار تأثیر می گذارد و اشتیاق آنها را برای کار کاهش می دهد و رضایت شغلی را کاهش می دهد و بر قصد ترک شغل تأثیر مثبت دارد. (شیخ الاسلام کتدوسی و همکاران، ۱۴۰۵، ص ۴). فرسودگی برای اولین بار توسط فرودنبگر ۱۹۷۴ و مفهوم سازی ماسلاخ پیشنهاد شد و به عنوان سندرم خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس کم موفقیت شخصی ناشی از فشار یادگیری یا عدم علاقه به یادگیری توصیف شد. خستگی عاطفی معمولاً به عنوان هسته اصلی فرسودگی شغلی شناخته می شود. (Sommovigo, V., Bernuzzi, C. and Setti, I, 2022, pp.467-492). با توجه به اهمیت روزافزون فرسودگی شغلی و ارتباط جدایی ناپذیر میان بهزیستی کارکنانی که مراقبت ارائه می کنند و بیمارانی که این مراقبت را دریافت می کنند، مقابله با فرسودگی شغلی کارکنان باید

یکی از اولویت‌های رهبران باشد. یکی از سبک‌های رهبری که تصور می‌شود در دوران تغییرات سازمانی برای کاهش فرسودگی شغلی کارکنان مؤثر باشد، رهبری تحول‌آفرین است. Bosak, J., (2021, pp.208-227) Kilroy, S., Chênevert, D. and C Flood, P. بسیاری از مطالعات دیگر نیز روابط بین برخی از ویژگی‌های روانشناختی پایدار مانند شخصیت و فرسودگی شغلی را بررسی کرده‌اند و تایید کرده‌اند که ویژگی شخصیت افرادی که تکنیک‌های مقابله‌ای با استرس، سخت‌رویی و تاب‌آوری دارند در کاهش فرسودگی شغلی مؤثر بوده است. موضوع فرسایش در حوزه منابع انسانی یکی از مسئله‌های مهم همه سازمان‌های کنونی است که در حال حاضر مشکل مدیران در حوزه سازمانی می‌باشد. مطالعات صورت گرفته به بخش‌های روانشناختی دزدگی و فرسودگی شغلی پرداخته بودند در صورتی که در پژوهش حاضر به بخش‌های سازمانی و علل سازمانی فرسودگی شغلی می‌پردازد که باعث تمایز این پژوهش از پژوهش‌های دیگر نیز شده است. دلایل مختلفی برای فرسودگی شغلی وجود دارد، که برخی از آنها عبارتند از: ضعف حمایت سازمانی، محتوای شغلی یکنواخت، توسعه فردی محدود و فشار اقتصادی، ساعت‌های زیادی کار فیزیکی تکراری، محتوای کاری دشوار و خسته‌کننده، فضای کمی برای پیشرفت شغلی و بازده اقتصادی پایین در واحد زمان صرف شده، عدم شفافیت و تعارض در احساسات و تعارض در فرهنگ سازمانی و همزمان عدم کنترل عدم اظهار نظر در مورد نحوه انجام کار، انتظارات به همراه استرس، ایجاد شرح وظایف غیر منطقی، محیط کاری نا امن، محیط کاری تنش‌زا، پاداش ناکافی نسبت به مسئولیت، ایده آل‌گرایی در انجام مسئولیت‌ها، فقدان مدیریت زمان و فشار مدیران در سرعت عملکرد عواملی هستند که می‌توانند در فرسودگی شغلی مؤثر باشند. فرسودگی شغلی به تجربه خستگی طولانی مدت و همچنین کاهش سطح انگیزه و علاقه در کار که منجر به کاهش بهره‌وری در شغل فرد شود، اطلاق می‌شود و زمانی رخ می‌دهد که تلاش و کوشش بیش از فرصت‌بازایی توان افراد در محیط کار باشد. (تابانزاد، مصری، ۱۴۰۲، ص ۴۸). فرسودگی شغلی پیامدهای گسترده‌ای برای کارکنان و سازمان به همراه دارد. در سطح فردی، این پدیده می‌تواند موجب خستگی مزمن، کاهش انگیزش، اختلال خواب، اضطراب، افسردگی، کاهش رضایت شغلی، افت تعهد سازمانی و اختلال در روابط خانوادگی و اجتماعی شود. در سطح شغلی و سازمانی نیز

فرسودگی با کاهش بهره‌وری و کیفیت عملکرد، افزایش خطاهای اداری و کارشناسی، غیبت از کار، تأخیر، بی‌تفاوتی نسبت به ارباب‌رجوع، رفتارهای کناره‌گیرانه و افزایش قصد ترک خدمت ارتباط دارد و همچنین میان مسئولیت‌پذیری شغلی با فرسودگی تحصیلی و انگیزش تحصیلی رابطه وجود دارد. (پور اصغر و همکاران، ۱۴۰۵، ص ۳-۱). در سازمان جهاد کشاورزی، پیامدهای فرسودگی ممکن است از سطح کارکنان فراتر رفته و به کاهش کیفیت خدمات مشاوره‌ای و ترویجی، تضعیف ارتباط با کشاورزان، کندشدن اجرای طرح‌های توسعه‌ای و کاهش رضایت بهره‌برداران منجر شود. در نتیجه، استمرار فرسودگی شغلی می‌تواند اثربخشی سازمان را در تحقق اهداف کلان توسعه کشاورزی و امنیت غذایی با چالش جدی مواجه سازد. مسئله اصلی پژوهش حاضر آن است که چه عوامل فردی، شغلی و سازمانی در پورشکل‌گیری فرسودگی شغلی منابع انسانی سازمان جهاد کشاورزی نقش دارند و این پدیده چه تأثیری بر سلامت روان‌شناختی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد کارکنان، کیفیت خدمات و قصد ترک خدمت آنان می‌گذارد. پاسخ به این مسئله می‌تواند زمینه طراحی مداخلاتی نظیر بازطراحی مشاغل، توزیع عادلانه حجم کار، تقویت حمایت سازمانی، بهبود عدالت و نظام پاداش، توسعه شایستگی مدیران، ارتقای تاب‌آوری کارکنان و بهبود توازن کار و زندگی را فراهم کند. بنابراین، مطالعه نظام‌مند روابط میان پیشایندها و پیامدهای فرسودگی شغلی، گامی اساسی برای حفظ سلامت منابع انسانی، افزایش بهره‌وری و ارتقای اثربخشی سازمان جهاد کشاورزی خواهد بود. همچنین فقدان امکانات مناسب می‌تواند به فرسودگی شغلی بیافزاید. (عزیزی، ۱۴۰۱، ص ۲۸-۶). فرسودگی شغلی خستگی ناشی از فشارهای موجود در محل کار و دلایل مختلفی دارد که بعضی از دلایل شخصی و بعضی سازمانی می‌باشد. (دوالی و علیپور، ۱۴۰۰، ص ۲۱۶). در راستای تایید موارد بیان شده پژوهش بین‌هیجان‌خواهی با فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد. (صالحی مقدم و همکاران، ۱۴۰۵، ص ۱۵)، میان نوبت کاری و فرسودگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد؛ به این معنا که افزایش شدت و طول دوره‌های نوبت کاری با بالا رفتن سطح فرسودگی شغلی همراه است. (اصلی‌نیا و همکاران، ۱۴۰۵، ص ۱۱)، یافته‌ها پس از تحلیل و کدگذاری مصاحبه‌ها ۵ مضمون فراگیر شناسایی گردید که تبیین‌کننده شبکه مضامین موجود هستند. این مضامین شامل «موانع ساختاری و بوروکراتیک»، «موانع آموزشی و حرفه‌ای»، «موانع فردی و روانشناختی»، «موانع فرهنگی و محیطی» و «موانع انگیزشی و معیشتی» می‌باشند (نجفی، ۱۴۰۵، ص ۸-۸).

۹). فلات شغلی بر قصد ترک شغل تاثیر مثبت دارد. فلات شغلی بر فرسودگی شغلی تاثیر مثبت دارد. اشتیاق شغلی بر قصد ترک شغل تاثیر منفی دارد. فرسودگی شغلی بر قصد ترک شغل تاثیر مثبت دارد. (شیخ الاسلام کتدوسی و همکاران، ۱۴۰۵، ص ۷). پژوهش های (نجفی، ۱۴۰۵، ص ۶)، (نظری سامانی و همکاران، ۱۴۰۵، ص ۸)، (بیانی و همکاران، ۱۴۰۲، ص ۹) نشان دادند که استرس شغلی با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد از سوی دیگر کاهش انگیزه و ناکارآمدی مقدمه فرسودگی شغلی است که در حال حاضر وضعیت نگران کننده ای در همه سازمان ها از مولفه های مقدمه ساز فرسودگی شغلی گزارش می شود. فرسودگی یکی از مشکلات مهمی است که می تواند افراد را در محیط های مختلف تحت تاثیر قرار دهد. اگرچه مفهوم فرسودگی در ابتدا بیشتر در زمینه محیط کار و مشاغل مورد توجه قرار گرفت، بعدها پژوهشگران نشان دادند که دانشجویان نیز می توانند نوعی فرسودگی مرتبط با فعالیت های تحصیلی و یادگیری را تجربه کنند. دانشجویان به دلیل مواجهه مداوم با تکالیف، امتحانات، فشار برای کسب نمرات بالا، حجم زیاد مطالب درسی، رقابت، و انتظارات خانواده و دانشگاه ممکن است دچار فشار روانی شوند. اگر این فشار برای مدت طولانی ادامه پیدا کند، می تواند به فرسودگی یادگیری منجر شود. (Kumyoung, A., & Kumyoung, N, 2025, pp.1-18). یافته ها نشان داد که فرسودگی شغلی به طور کامل ارتباط بین نظارت توهین آمیز و رفتار شهروندی سازمانی را میانجی گری می کند. علاوه بر این، دوستی های محل کار، شبکه های اجتماعی کارکنان را تقویت می کند و در مقایسه با افرادی که فاقد چنین دوستی هایی هستند، منابع و حمایت بیشتری را در هنگام مواجهه با نظارت توهین آمیز در اختیار آنها قرار می دهد. نتایج دارای پیامدهای نظری و عملی هستند که مورد بحث قرار می گیرند. (Gümüştas, C. and Karataş Gümüştas, N , 2024, pp.70-93). در این راستا پژوهش هایی صورت گرفته، نشان می دهد که ساختار سازمانی دانشگاه و زیر ساخت های اجرای دورکاری، قدرت نفوذ بالایی داشته و از طریق تدوین استراتژی دورکاری بر آموزش نظام مند دورکاری و خط مشی اجرایی دورکاری تاثیر می گذارند و این عوامل نیز به صورت معناداری موجب تعادل کار و زندگی در دوران همه گیری کرونا می شوند. (پورشهابی و همکاران، ۱۴۰۳، ص ۱۸۲) برنامه ریزان و سیاستگذاران سلامت با اتخاذ روش ها و تکنیک های مناسب نظیر افزایش تجهیزات حفاظت فردی، تامین نیروی انسانی جایگزین و چرخش دوره ای کارکنان درمانی خط مقدم، ایجاد خودکارآمدی و انعطاف پذیری، ارایه حمایت اجتماعی کافی و اطمینان از تمایل کاری کارکنان

درمانی خط مقدم به پیشگیری از این پدیده اقدام نمایند. (تابانژاد و همکاران، ۱۴۰۲، ص ۵۲). بین رضایت شغلی و ابعاد مختلف آن (رضایت از کار، سرپرست، همکار، ارتقاء و پرداختی) با میزان فرسودگی شغلی کارکنان اداره بنادر و دریانوردی غرب هرمزگان رابطه و معنادار وجود دارد. (عزیزی، ۱۴۰۱، ص ۲۶) با توجه به پژوهش های انجام شده می توان نتیجه گرفت فرسودگی شغلی می تواند باعث افت کیفیت ارائه خدمات گردد. عاملی برای دست کشیدن از یک شغل، غیبت و یا روحیه پایین باشد و با اختلال هایی هم چون خستگی بدنی، بی خوابی، روی آوردن به الکل و مواد و مشکلات خانوادگی و زناشویی ارتباط داشته باشد. (اکبر زاده و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۶۶). تقویت سیستم های حمایت اجتماعی در کاهش فرسودگی شغلی موثر است. (Rahman, M. R., 2026, pp.1-17) در پژوهش خود دریافتند فرسودگی شغلی باعث پیامدهای منفی مانند افسردگی، اضطراب و رفتارهای پرخطر مانند غیبت و ترک شغل می شود و رابطه معنا داری دارد. (Kumyoung, A., & Kumyoung, N, 2025, pp.1-18). نتایج نشان می دهد که تجربه کلی دانشجویان از فرسودگی تحصیلی افزایش می یابد و همزمان، یادگیری غیرتأملی آنان نیز که با چالش دست و پنجه نرم کردن با پایگاه دانشی گسسته و پراکنده مشخص می شود شدت می گیرد. (Sjöblom, A., Inkinen, M., Salmela-Aro, K. and Parpala, A, 2024, pp.1-15) تایید کرد که ناامنی شغلی به طور قابل توجهی فرسودگی شغلی کارکنان را تشدید می کند. حمایت سرپرست و حمایت همکاران ارتباط بین ناامنی شغلی و فرسودگی شغلی را تعدیل می کنند. (Chong, C.A., Ng, L.P. and Chen, I.-C., 2024, pp.160-181) تغییرات در نقش ایفا شده توسط سن، مسئولیت های خانوادگی، مقابله فعالانه و رضایت از استاندارد زندگی در مورد فرسودگی شغلی در میان آتش نشانان داوطلب یافت شد. با در نظر گرفتن عوامل مرتبط با کار، کار در شیفت های چرخشی یک عامل خطر برای فرسودگی شغلی آتش نشانان است. (Dias, P.C., 2023, pp.17-34). نتایج نشان داد، تعهد عاطفی و رفتارهای کاری غیرمولد بر فرسودگی شغلی کارمندان سازمان تاثیر مستقیم دارد. (Wallace, E. and Coughlan, J, 2023, pp.451-468). نتایج نشان داد، تعارض کار با خانواده علائم فرسودگی شغلی را تشدید کرد (Sommovigo, V., Bernuzzi, C. and Setti, I, 2022).

492-467 pp). برای پرداختن به این موضوع، مطالعه حاضر به بررسی نقش رهبری تحول آفرین بر فرسودگی شغلی کارکنان از طریق مکانیسم افزایش ظرفیت مأموریت پرداخت. درک چگونگی کاهش فرسودگی شغلی به ویژه در سازمان ها مراقبت بهداشتی بسیار مهم است، زیرا فرسودگی شغلی نه تنها بر رفاه کارکنان تأثیر منفی می گذارد، بلکه بر رفاه و کیفیت مراقبت های ارائه شده به بیماران نیز تأثیر می گذارد. Bosak, J., Kilroy, S., Chênevert, D. and C Flood, P, 2021, (pp. 208-227). افرادی که فاقد منابع اجتماعی کافی برای انجام وظایف شغلی خود هستند، فعالیت شهروندی خود را در محیط کار در چارچوب استراتژی رفتاری محدود می کنند. (Turek, D., 2021, pp. 59-79). نتایج نشان داد که شرایط روان شناختی در ارتقای رفاه کارکنان، استقلال شغلی و تقاضاهای شغلی فرسودگی شغلی را کاهش می دهد. (Teo, S.T.T., Nguyen, D., Shafaei, A. and Bentley, T., 2021, pp. 1342-1361).

موضوع این پژوهش از این لحاظ برای محقق قابل توجه است که خود کارمند سازمان جهاد کشاورزی است و از نزدیک فرسودگی شغلی کارکنان را لمس کرده و از نزدیک با چالش ها و پیچیدگی های فرسودگی شغلی آشناست و دغدغه ذهنی ایجاد شده مبنی بر اینکه چه خسارت های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می تواند داشته باشد و از سوی دیگر خلاء های پژوهشی در این راستا دلایل محکمی برای انجام پژوهش حاضر بودند. از چالش های که محقق از نزدیک با آن روبه رو بوده است، اتلاف منابع فیزیکی مانند (انواع ابزار های اشتغال زایی و کار آفرینی) اتلاف منابع اقتصادی و سرمایه های فکری باعث شده است که این موضوع به عنوان موضوع پژوهش انتخاب شود. الگوی آسیب شناسی فرسودگی شغلی منابع انسانی سازمان جهاد کشاورزی به تحلیل آسیب شناسی عوامل و مولفه های پنهان فرسودگی شغلی منابع انسانی در این سازمان اشاره دارد. که چه عواملی باعث فرسودگی شغلی می شود؟ شاخص های الگوی مناسب پیشایند ها پیامد های فرسودگی شغلی در سازمان جهاد کشاورزی کدامند؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر در پی درک شناسایی و درک مؤلفه‌ها و عوامل طراحی الگوی پیشایند ها و پیامد های فرسودگی شغلی منابع انسانی در سازمان جهاد کشاورزی می باشد، یک پژوهش کاربردی محسوب می‌شود. پژوهش حاضر از لحاظ نحوه گردآوری داده ها، میدانی انجام گرفته است، پژوهش آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی متوالی می باشد. قسمت کیفی پژوهش نسبت به بخش کمی دارای اهمیت بیشتری است زیرا که هدف تولید یک دانش ناب در این حوزه می‌باشد. در مرحله اول پژوهش که به شیوه کیفی انجام گرفت، به مطالعه اسناد پژوهش و مصاحبه نیمه ساختارمند با اساتید و خبرگان در زمینه موضوع مورد پژوهش جهت شناسایی مقوله های طراحی الگوی پیشایند ها و پیامد های فرسودگی شغلی منابع انسانی در سازمان جهاد کشاورزی پرداخته شد. الگوی پیشایند ها و پیامد های دست آمده اعتبارسنجی شد.

سوال پژوهش

چه اندازه الگوی پیشایند ها و پیامد های فرسودگی شغلی منابع انسانی در سازمان جهاد کشاورزی از تناسب مطلوب برخوردار است؟
برای پاسخ به این سوال پرسشنامه جداگانه ای براساس نتایج و یافته ها طراحی شد و روایی این پرسشنامه در کمیته پژوهشی تایید قرار گرفت. سپس برای ۳۰ نفر از اعضای هیات علمی رشته مدیریت منابع انسانی و مدیریت دولتی دانشگاه تهران (فارابی قم) و دانشگاه آزاد اسلامی قم ارسال شد.

جدول شماره ۱: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای تعیین درجه تناسب درونی مدل پیشنهادی جهت ارائه مدل نهایی

ابعاد	مؤلفه ها	میانگین	درجه آزادی	آماره t	سطح معناداری
فلسفه و اهداف مدل (۴/۳۰)	ارائه مدلی منسجم و کاربردی جهت تدوین مدلی برای پیشایند ها و پیامد های فرسودگی شغلی منابع انسانی در سازمان جهاد کشاورزی	3/9000	۲۹	8/024	۰۰۰،۰
	فراهم کردن زمینه نظری برای معرفی مفهوم فرسودگی شغلی	4/4000	۲۹	9/839	۰۰۰،۰
	نهادینه کردن فرهنگ سازمانی اهمیت به منابع انسانی در سازمان کشاورزی	4/1000	۲۹	7/454	۰۰۰،۰

معرفی مکانیسم های و تکنیک های مقابله ای بر هدف های کاهش فرسودگی شغلی	4/3000	۲۹	4/89 1	,
انتقال و گسترش فرهنگ یادگیری رویکرد کاهش فرسودگی شغلی	4/5000	۲۹	9/79 6	,
ارتقاء کیفیت محیط سازمانی جهت کاهش فرسودگی شغلی	4/4667	۲۹	7/04 0	,
افزایش ارزش آفرینی منابع انسانی	4/0667	۲۹	6/41 5	,
نظریه نیازهای روانی کارکنان (دسی و همکاران، ۱۹۸۹): نظریه نیازهای روانی کارکنان بر درک نیازهای اساسی انسان که باید برآورده شوند تا انگیزه، رفاه و عملکرد بهینه در محل کار تقویت شود، تمرکز دارد.	3/6667	۲۹	5/41 2	,
نظریه عدالت سازمانی: آدامز (۱۹۶۵) عدالت توزیعی (انصاف در توزیع نتایج مانند پرداخت و پاداش)، عدالت رویه‌ای (انصاف در فرآیندهای مورد استفاده برای تصمیم‌گیری)، عدالت بین فردی (میزان برخورد محترمانه و محتومانه سرپرستان) و عدالت اطلاعاتی (کفایت و صداقت در مورد تصمیمات).	4/0667	۲۹	5/71 5	,
نظریه فرسودگی شغلی (ماسلاچ و همکاران، ۲۰۰۱): ناکارآمدی عامل پیش تأثیر بدبینی و فرسودگی است و بدبینی و فرسودگی بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند.	4/0333	۲۹	7/28 3	,
نظریه فرسودگی شغلی (فرودنبرگر و همکاران، ۱۹۷۴): یک سندرم روانشناختی ناشی از تقاضاهای بیش از حد از انرژی، قدرت و منابع فرد، به ویژه در محیط‌های کاری با نیازهای عاطفی بالا، معرفی می‌کند.	4/3667	۲۹	5/86 8	,
نظریه مبادله اجتماعی: فرسودگی شغلی به دلیل عدم درک انصاف یا عمل متقابل بین تلاش و پاداش در محل کار رخ می‌دهد	4/0333	۲۹	8/94 2	,
نظریه تطبیق شغلی (ماسلاخ، شائوفلی و لیتر، ۲۰۰۱): کارمندانی که درجه عدم تطابق کمتری بین فرد و شش حوزه (حجم کار، کنترل، حقوق، فعالیت‌های اجتماعی، انصاف و ارزش‌ها) دارند، راحت‌تر مستعد فرسودگی شغلی می‌شوند.	4/4667	۲۹	9/04 0	,
نظریه آرنولد باکر: خواسته‌های شغلی-منابع شغلی را توسعه دادند.	4/1000	۲۹	9/25 1	,
پیشایند ها عوامل فردی	۳/۹۳۳۳	۲۹	۴/۹۴۴	,
پیشایند ها عوامل شغلی و سازمانی	۴/۴۶۶۷	۲۹	۹/۰۴۰	,
پیشایند ها بین فردی و اجتماعی	۴/۵۶۶۷	۲۹	۵/۱۱۵	,

مبانی نظری
مدل (۳/۹۳)

نظام بازخورد
در مدل

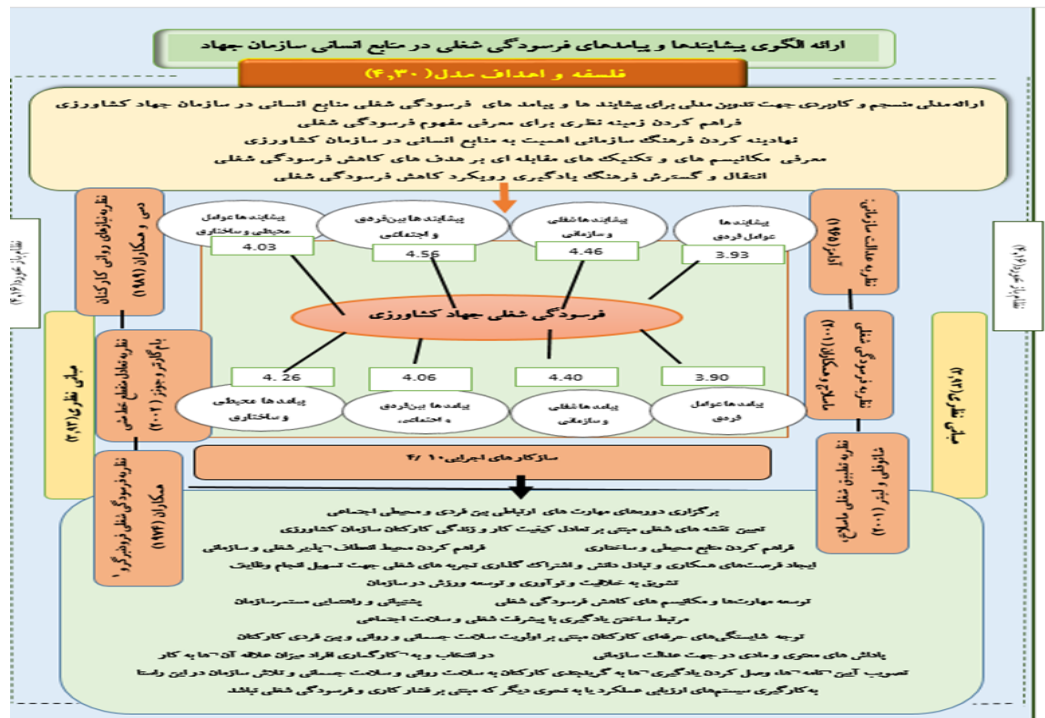
۰۰۰٫۰	۹/۵۲۴	۲۹	۴/۰۳۳۳	پیشایند ها عوامل محیطی و ساختاری	(۴/۲۶)
۰۰۰٫۰	۸/۰۲۴	۲۹	۳/۹۰۰۰	پیامد ها عوامل فردی	
۰۰۰٫۰	۴/۷۸۲	۲۹	۴/۴۰۰۰	پیامد ها شغلی و سازمانی	
۰۰۰٫۰	۵/۴۱۵	۲۹	۴/۰۶۶۷	پیامد ها بین فردی و اجتماعی	
۰۰۰٫۰	۵/۲۱۴	۲۹	۴/۲۶۲۷	پیامد ها محیطی و ساختاری	
۰۰۰٫۰	۶/۱۳۴	۲۹	3/8333	برگزاری دوره های مهارت های ارتباطی بین فردی و محیطی اجتماعی	سازوکار های اجرایی (۴/۱۰)
۰۰۰٫۰	۹/۷۰۸	۲۹	4/2667	تعیین نقشه های شغلی مبتنی بر تعادل کیفیت کار و زندگی کارکنان سازمان کشاورزی	
۰۰۰٫۰	۶/۱۴۲	۲۹	4/4333	فراهم کردن منابع محیطی و ساختاری	
۰۰۰٫۰	۴/۹۴۴	۲۹	3/9333	فراهم کردن محیط انعطاف پذیر شغلی و سازمانی	
۰۰۰٫۰	5/63 2	۲۹	3/7667	ایجاد فرصت های همکاری و تبادل دانش و اشتراک گذاری تجربه های شغلی جهت تسهیل انجام وظایف	
۰۰۰٫۰	5/44 6	۲۹	4/2000	تشویق به خلاقیت و نوآوری و توسعه ورزش در سازمان	
۰۰۰٫۰	9/20 6	۲۹	3/9000	توسعه مهارت ها و مکانیسم های کاهش فرسودگی شغلی	
۰۰۰٫۰	7/96 2	۲۹	3/7667	پشتیبانی و راهنمایی مستمر سازمان	
۰۰۰٫۰	7/64 5	۲۹	4/1333	مرتبط ساختن یادگیری با پیشرفت شغلی و سلامت اجتماعی	
۰۰۰٫۰	4/45 8	۲۹	4/2667	توجه شایستگی های حرفه ای کارکنان مبتنی بر اولویت سلامت جسمانی و روانی و بین فردی کارکنان	
۰۰۰٫۰	7/62 4	۲۹	3/8000	پاداش های معنوی و مادی در جهت عدالت سازمانی	
۰۰۰٫۰	7/24 5	۲۹	3/7333	در انتخاب و به کارگماری افراد میزان علاقه آن ها به کار	
۰۰۰٫۰	4/22 2	۲۹	4/0667	تصویب آیین نامه ها، وصل کردن یادگیری ها به گریذبندی کارکنان به سلامت روانی و سلامت جسمانی و تلاش سازمان در این راستا	
۰۰۰٫۰	9/11 2	۲۹	3/7667	به کارگیری سیستم های ارزیابی عملکرد یا به نحوی دیگر که مبتنی بر فشار کاری و فرسودگی شغلی نباشد	
۰۰۰٫۰	9/67 1	۲۹	3/5000	فرهنگ سازی و گسترش فرهنگ تطبیق و بیان انتظارات اجتماعی از کارکنان	
۰۰۰٫۰	9/45 8	۲۹	3/9333	برگزاری کلاس های متنوع با هدف کاهش فرسودگی شغلی	

همانطور که در جدول بالا مشاهده می شود میانگین های بدست آمده براساس نظر نهایی خبرگان بالاتر از میانگین نظری (۳) است که می توان تایید کردند که ابعاد اندازه گیری شده در مدل تناسب به درستی انتخاب شده اند، این تایید با ۹۵/۰ درصد اطمینان بیان شد. در ادامه نتایج اعتبار یابی مدل نهایی ارائه می شود.

جدول شماره ۲ نتایج اعتبار یابی مدل نهایی

میانگین جامعه تناسب مدل گروه ۳۰ نفری						
مؤلفه	میانگین	اختلاف میانگین	انحراف استاندارد	T	Df	Sig
فلسفه و اهداف مدل	4/3000	/70000	1/20773	3/175	۲۹	۰٫۰۰۰
مبانی نظری	3/9333	1/06667	1/38796	4/209	۲۹	۰٫۰۰۰
نظام بازخورد	4/2667	/73333	1/41595	2/894	۲۹	۰٫۰۰۰
سازوکار های اجرایی	4/1000	/90000	1/32222	3/728	۲۹	۰٫۰۰۰

نتایج نشان داد میانگین فلسفه و اهداف برابر با ۴/۳۰، میانگین مبانی نظری ۳/۹۳ میانگین نظام بازخورد مدل ۴/۲۶ و میانگین سازوکار های اجرایی مدل ۴/۱۰ میانگین های مشاهده شده و میانگین جامعه تفاوت معناداری وجود دارد و در نتیجه، مدل پژوهش از نظر متخصصین دارای اعتبار بالایی است و با اطمینان ۹۵ /۰ درصد مورد تایید قرار گرفته است.



بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر که با هدف ارائه الگوی پیشایندها و پیامدهای فرسودگی شغلی در منابع انسانی سازمان جهاد کشاورزی استان قم انجام شد، نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی پدیده‌ای چند بعدی است که تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل فردی، بین‌فردی، شغلی و سازمانی شکل می‌گیرد. کارکنان در محیط‌های کاری پیچیده و پرتقاضا با فشارهای متعددی مواجه هستند که در صورت تداوم می‌تواند به خستگی عاطفی، کاهش انگیزش و افت عملکرد شغلی منجر شود. از این رو، شناخت عوامل مؤثر بر بروز فرسودگی شغلی می‌تواند گامی مهم در جهت بهبود شرایط کاری و افزایش کارآمدی منابع انسانی در سازمان‌ها باشد. در بعد عوامل بین‌فردی، یافته‌های

پژوهش نشان می‌دهد که کیفیت روابط میان کارکنان و مدیران نقش تعیین‌کننده‌ای در تجربه فرسودگی شغلی دارد. روابط مبتنی بر اعتماد، احترام و حمایت اجتماعی می‌تواند فشارهای شغلی را کاهش داده و احساس تعلق سازمانی را تقویت کند. در مقابل، تعارضات میان فردی، ضعف در ارتباطات سازمانی و نبود حمایت از سوی مدیران یا همکاران می‌تواند سطح استرس و نارضایتی شغلی را افزایش داده و زمینه بروز فرسودگی شغلی را فراهم کند. (صالحی مقدم و همکاران، ۱۴۰۵، ص ۱۶)، (Turek, D, 2021, pp.59-79) و (Teo, S.T.T., Nguyen, D., Shafaei, A. and Bentley, T., 2021, pp.1342-1361). همچنین نتایج نشان داد که حمایت اجتماعی در محیط کار و اهمیت نقش و رابطه تاب‌آوری از عوامل مهم در کاهش فرسودگی شغلی محسوب می‌شود. هنگامی که کارکنان احساس کنند در محیط کار از حمایت همکاران و مدیران برخوردار هستند، توانایی بیشتری برای مقابله با فشارهای کاری خواهند داشت. وجود فضای تعاملی و مشارکتی در سازمان می‌تواند به ایجاد احساس امنیت روانی و افزایش رضایت شغلی کمک کرده و در نهایت از شدت فرسودگی شغلی بکاهد. در بعد عوامل شغلی، عواملی مانند حجم بالای کار، فشار زمانی، ابهام نقش و تعارض نقش از مهم‌ترین پیشایندهای فرسودگی شغلی شناسایی شدند. هنگامی که وظایف شغلی بیش از توان کارکنان باشد یا انتظارات شغلی به‌طور شفاف مشخص نشود، احتمال بروز خستگی عاطفی و کاهش انگیزش در کارکنان افزایش می‌یابد. بنابراین طراحی مناسب مشاغل، توزیع متعادل وظایف و مشخص بودن مسئولیت‌های شغلی می‌تواند در کاهش فشارهای کاری و پیشگیری از فرسودگی شغلی مؤثر باشد و با فراهم آوردن زمینه‌های مناسب برای بالا بردن سطح تاب‌آوری می‌توان فرسودگی شغلی را کاهش داد. (شیخ الاسلام کتدلوسی و همکاران، ۱۴۰۵، ص ۱۸)، (Wallace, E. and Coughlan, J, 2023, pp.451-468) فلات شغلی منجر به احساس افسردگی و شکست در مسیر پیشرفت شغلی می‌شود و باعث ترک شغل می‌شود از طرفی فلات شغلی از طریق اشتیاق شغلی مانع ترک شغل خواهد شد و همچنین، فرصت‌های رشد و پیشرفت شغلی نیز در کاهش فرسودگی شغلی نقش مهمی دارند. زمانی که کارکنان احساس کنند امکان ارتقای شغلی، یادگیری مهارت‌های جدید و پیشرفت حرفه‌ای برای آن‌ها فراهم است، انگیزه بیشتری برای انجام وظایف خود خواهند داشت. عوامل شغلی و سازمانی (افزایش تعارض سازمانی)،

تعارض در اهداف فردی و سازمانی، افزایش تعارض شغلی، هدررفت توانمندی شغلی(ناتوانی در مقابله با فشارهای کاری، ناتوانی در فرآیند انجام مشاغل شغلی)، در ماندگی شغلی (عدم کنترل و اختیار در کار، کاهش عملکرد شغلی، ریزمدیریتی، دخالت کم در تصمیم گیری‌ها)، نارضایتی شغلی (احساس بی‌ارزشی و ناامیدی)، ادراک بی‌عدالتی سازمانی(احساس بی‌عدالتی در رفتار مدیر با همکاران، احساس بی‌عدالتی در توزیع منابع)، کاهش عملکرد مطلوب سازمانی و عملکرد حرفه ای بود. با یافته‌های (نجفی، ۱۴۰۵، ص ۱۰)، (نظری سامانی و همکاران، ۱۴۰۵، ص ۸) همسو بود، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد الگوی تقاضاها - منابع شغلی، زمانی که منابعی مانند حمایت مدیریتی، استقلال عمل، بازخورد سازنده، فرصت رشد حرفه‌ای، امنیت شغلی و روابط همکارانه کافی نباشد، انرژی روانی کارکنان به تدریج تحلیل رفته و خستگی هیجانی، بدبینی نسبت به کار، کاهش احساس اثربخشی و افت انگیزش ظاهر می‌شود. بنابراین، شناخت جامع پیشایندهای فرسودگی شغلی، مبنایی ضروری برای طراحی سیاست‌های منابع انسانی و مداخلات پیشگیرانه در سازمان‌ها به‌شمار می‌آید. در بعد بین‌فردی، کیفیت روابط کارکنان با مدیران و همکاران نقش تعیین‌کننده‌ای در تفسیر و مدیریت فشارهای شغلی دارد. روابط مبتنی بر اعتماد، احترام متقابل، انصاف ارتباطی، همدلی و حمایت اجتماعی، به‌عنوان یک منبع روان‌شناختی و اجتماعی عمل می‌کند و آثار منفی تقاضاهای شغلی را تعدیل می‌سازد. کارکنانی که امکان بیان دغدغه‌ها، دریافت بازخورد سازنده، مشارکت در حل مسائل و درخواست کمک از مدیر یا همکاران را دارند، فشارهای شغلی را کنترل‌پذیرتر ارزیابی می‌کنند. در واقع، حمایت اجتماعی در محیط کار می‌تواند نقش حفاظتی داشته باشد و ظرفیت کارکنان را برای مقابله با چالش‌ها و بازیابی انرژی روانی افزایش دهد. در مقابل، تعارض‌های میان‌فردی، ارتباطات مبهم یا ناکارآمد، رفتارهای غیرحمایتی مدیران، نبود بازخورد و احساس نادیده‌گرفته‌شدن، منابع روانی کارکنان را تضعیف می‌کند و زمینه فرسودگی را افزایش می‌دهد. در چنین فضایی، کارکنان نه تنها با فشارهای وظیفه‌ای مواجه‌اند، بلکه باید انرژی خود را برای مدیریت تنش‌های ارتباطی، سوءتفاهم‌ها و نگرانی از واکنش دیگران نیز صرف کنند. این فرایند می‌تواند به افزایش استرس، کاهش اعتماد، شکل‌گیری سکوت سازمانی، افت همکاری تیمی و تضعیف تعهد سازمانی منجر شود. پیامد‌های فرسودگی شغلی شامل عوامل

فردی هویتی و معنوی، کاهش عملکرد حرفه‌ای، کاهش انگیزش و رضایت شغلی، پیامدهای جسمانی بود. در مقابل، نبود چشم‌انداز روشن برای پیشرفت شغلی می‌تواند موجب احساس رکود و کاهش انگیزه در کارکنان شود و به افزایش فرسودگی شغلی بینجامد. در بعد عوامل سازمانی، یافته‌ها نشان داد که عدالت سازمانی، سبک رهبری مدیران و نظام پاداش و ارزیابی عملکرد از عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی کارکنان هستند. زمانی که کارکنان احساس کنند تصمیمات سازمانی به صورت عادلانه اتخاذ می‌شود و مدیران از سبک رهبری حمایتی و مشارکتی استفاده می‌کنند، سطح رضایت و تعهد سازمانی آن‌ها افزایش می‌یابد. در مقابل، نبود عدالت در توزیع منابع و فرصت‌ها یا مدیریت غیرحمایتی می‌تواند به احساس بی‌انگیزگی و خستگی شغلی منجر شود با یافته‌های (Kumyoung, A., Rahman, M. R., Sharmen, S., & Alam, M., 2026, pp.1-17) و (Kumyoung, N., 2025, pp.1-18) در بحث و تفسیر یافته‌ها می‌توان اینگونه بیان کرد؛ یافته‌های پژوهش نشان داد که عوامل فردی، هویتی و معنوی نقش مهمی در شکل‌گیری و تشدید فرسودگی شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی دارند. هنگامی که میان این ارزش‌های درونی و واقعیت‌های روزمره سازمانی، مانند بوروکراسی، کمبود امکانات، ناکارآمدی فرایندها، بی‌توجهی به پیشنهادها، کارشناسی یا مشاهده نکردن نتایج ملموس تلاش‌ها، فاصله ایجاد شود، احساس بی‌معنایی و بیگانگی شغلی شکل می‌گیرد. در چنین شرایطی، فرسودگی هیجانی و جسمانی می‌تواند تمرکز و دقت کارکنان را کاهش داده، ارزیابی طرح‌ها، ثبت اطلاعات و ارائه خدمات کارشناسی را افزایش دهد. کاهش خلاقیت نیز بیانگر آن است که کارکنان فرسوده انرژی لازم برای یادگیری، تجربه روش‌های جدید و ارائه راه‌حل‌های نوآورانه را ندارند و بیشتر به انجام حداقلی وظایف یا استفاده از روش‌های تکراری گرایش پیدا می‌کنند. در نتیجه، فرسودگی شغلی نه تنها عملکرد فردی، بلکه ظرفیت سازمان برای نوآوری، سازگاری و حل مسائل بخش کشاورزی را نیز کاهش می‌دهد. در سازمان جهاد کشاورزی، زمانی که کارکنان میان تلاش‌های خود و پیامدهای واقعی فعالیت‌ها ارتباط روشنی مشاهده نکنند، احساس اثربخشی و خودکارآمدی آنان کاهش می‌یابد. ماهیت بخشی از فعالیت‌های این سازمان، به‌ویژه مأموریت‌های میدانی، رفت‌وآمد به مناطق مختلف، مواجهه با شرایط نامساعد جوی، ساعات کاری طولانی و انجام هم‌زمان وظایف اداری و

اجرایی، می‌تواند خستگی جسمانی کارکنان را تشدید کند. در صورت تداوم این شرایط، بدن در وضعیت استرس مزمن قرار می‌گیرد و فرصت بازیابی جسمی کاهش می‌یابد. اختلال خواب نیز چرخه فرسودگی را تقویت می‌کند؛ زیرا خواب ناکافی یا بی‌کیفیت موجب کاهش انرژی، تحریک‌پذیری، ضعف تمرکز و کاهش توان تصمیم‌گیری در روز کاری بعد می‌شود. یافته‌ها همچنین نشان داد که نبود چشم‌انداز روشن برای پیشرفت شغلی و عوامل سازمانی، از جمله عدالت سازمانی، سبک رهبری مدیران و نظام پاداش و ارزیابی عملکرد، در تبیین فرسودگی شغلی اهمیت اساسی دارند.

پیشنهادهای

بر اساس یافته‌ها پیشنهاد می‌شود سازمان جهاد کشاورزی برای کاهش فرسودگی شغلی کارکنان، ۱. نظام پایش دوره‌ای سلامت روان، خستگی هیجانی و رضایت شغلی کارکنان را طراحی و اجرا کند؛ ۲. حجم وظایف اداری و میدانی را متناسب با ظرفیت نیروی انسانی بازتوزیع نماید؛ ۳. با ایجاد مسیرهای شفاف ارتقای شغلی، آموزش‌های تخصصی و فرصت‌های رشد حرفه‌ای، احساس رکود شغلی را کاهش دهد؛ ۴. سبک رهبری مدیران را از مدیریت دستوری به رهبری حمایتی، مشارکتی و اعتمادمحور تغییر دهد؛ ۵. عدالت سازمانی را در توزیع منابع، فرصت‌های آموزشی، مسئولیت‌ها، پاداش‌ها و ارتقای شغلی تقویت کند؛ ۶. نظام ارزیابی عملکردی شفاف، عادلانه و مبتنی بر شاخص‌های واقعی عملکرد طراحی نماید؛ ۷. نظام پاداش مادی و غیرمادی را بر اساس شایستگی، تلاش، نوآوری و نتایج واقعی کار بهبود بخشد؛ ۸. سازوکارهای مؤثر برای تقویت ارتباطات درون‌سازمانی، بیان دیدگاه‌ها، دریافت بازخورد و حل تعارض‌های بین‌فردی ایجاد کند؛ ۹. خدمات مشاوره‌ای، برنامه‌های ارتقای تاب‌آوری، مدیریت استرس، تنظیم هیجان و تعادل کار و زندگی را در اختیار کارکنان قرار دهد؛ و ۱۰. با تأمین تجهیزات، نیروی انسانی و منابع مالی کافی، کاهش بروکراسی، استفاده از فناوری‌های نوین و مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، شرایطی فراهم سازد که ضمن افزایش انگیزش، معنا و تعلق شغلی، کیفیت خدمات‌رسانی سازمان به کشاورزان و بهره‌برداران نیز ارتقا یابد. حمایت سازنده و ایجاد کانال‌های ارتباطی شفاف و مؤثر میان سطوح مدیریتی و کارکنان، گوش شنوا به دغدغه‌ها و مشکلات و پیشنهادهای سازنده

کارکنان، و آموزش و توانمندسازی مستمر کارکنان با توجه به فضای رقابتی حال حاضر و نیاز به دانش بهتر و بیشتر کارکنان و توجه ویژه به سلامت روان کارکنان از قبیل ارائه خدمات مشاوره‌ای تخصصی و محرمانه به صورت رایگان یا با هزینه کم، ترویج و تسهیل دسترسی به برنامه‌های ورزشی و فعالیت‌های رفاهی، و کمک به ایجاد تعادل سالم و پایدار میان الزامات شغلی و زندگی شخصی، امری حیاتی و ضروری محسوب می‌شود.

منابع

- اصلی نیا، وحید؛ موسوی، بهنام (۱۴۰۵). بررسی رابطه بین نوبت کاری با سلامت روان و فرسودگی شغلی در بین کارکنان یک واحد پتروشیمی. *دومین همایش بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در مهندسی اکبرزاده، مهدی؛ محمدخانی، کامران؛ فورچیان، نادرقلی؛ جمالی، اختر* (۱۴۰۰). ارائه مدلی جهت کاهش فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی. *روشها و مدل‌های روان‌شناختی*، دوره ۱۲، شماره چهل و چهارم، صفحات ۵۵-۶۸.
- بیانی، اعظم؛ رهاب علی اکبرزاده، ماندانا؛ بیانی، مهدیه؛ پرند رودی، پوریا؛ بیانی، محمد. (۱۴۰۲). پیش‌بینی خستگی شغلی براساس فرسودگی شغلی و استرس شغلی در تکنسین‌های کاشت مو. *کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی*، دوره ۱۲.
- پور اصغر، مهدی؛ مرادی، سیاوش؛ عمویی، فتنه؛ عباسی قادی‌کلایی، پورنگ (۱۴۰۵). بررسی تعیین ارتباط میان مسئولیت‌پذیری شغلی با فرسودگی و انگیزش تحصیلی در دستیاران دانشگاه علوم پزشکی مازندران، *ماهنامه پایا شهر*، دوره ۸، شماره نود، تعداد صفحات ۱۵.
- شیخ الاسلام کتدوسی، نادر؛ سروند، فاطمه (۱۴۰۵). بررسی اثر فلات شغلی بر قصد ترک شغل با توجه به متغیرهای میانجی فرسودگی شغلی و اشتیاق شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۱۹ تهران. *نخستین همایش مدیریت دولتی/ایران؛ چالش‌ها و تدبیرها*، تعداد صفحات ۲۳.
- پورشهبابی، وحید؛ سرحدی، فروزان (۱۴۰۳). تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان در زمان محدودیت‌های بیماری کرونا مورد مطالعه: دانشگاه سیستان و بلوچستان. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، دوره ۱۷، شماره شصت و سه، صفحات ۱۷۹-۲۱۰.
- پیغمبری، سیدمحمد مهدی؛ چوبانی، محدثه؛ شیخ فتح الهی، محمود؛ طبیب، آویساغ عالم زاده انصاری، محمدجواد؛ شبانی، فیدان (۱۴۰۲). ارتباط رفتارهای توانمندساز رهبران پرستاری و فرسودگی شغلی پرستاران. *نشریه پرستاری/ایران*، دوره ۳۶، شماره یکصد و چهل و یک، صفحات ۴۰-۵۰.
- تابانزاد، زینب؛ مصری، مرتضی (۱۴۰۲). بررسی فرسودگی شغلی کارکنان درمانی در طی شیوع بیماری کووید-۱۹: مرور سیستماتیک، *پرستار و پزشک در رزم*، دوره ۱۱، شماره سیب و هشت، صفحات ۴۶-۵۳.

دوالی، محمد مهدی؛ علی پور، فرشید (۱۴۰۰). اثر مهارت‌های شغلی بر خشنودی شغلی با نقش میانجی گر فرسودگی شغلی. *مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، دوره ۸ شماره یک، صفحات ۲۱۳-۲۳۰.

صالحی مقدم، عاطفه (۱۴۰۵). بررسی رابطه بین تاب آوری، هیجان خواهی با انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان ناحیه ۳ کرمانشاه، هجدهمین کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در فقه، حقوق و علوم انسانی، تهران، <https://civilica.com/doc/2684237>

عزیزی، علی (۱۴۰۱). بررسی رابطه رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان اداره بنادر و دریانوردی غرب هرمزگان. *پژوهشنامه /ورمزد*، - (ضمیمه شماره ۵۹) صفحات ۶-۲۸.

نجفی، شهریار (۱۴۰۵). شناسایی عوامل شکل دهنده به فرسودگی شغلی معلمان در مدارس مناطق محروم رویکرد تحلیل مضمون، هجدهمین کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم تربیتی، روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران، <https://civilica.com/doc/2683825>

نظری سامانی، ملیحه؛ نجفی، طاهره (۱۴۰۵). نقش مشاوره شغلی در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان صنایع شیمیایی با تاکید بر عوامل استرس زای محیط کار، دومین همایش بین‌المللی تحولات نوین در نظام‌های آموزشی، تربیتی، روانشناسی، مهارت آموزی و مهارت محوری با محوریت آموزش و پرورش در هزاره سوم، بوشهر، <https://civilica.com/doc/2681778>

Bosak, J., Kilroy, S., Chênevert, D. and C Flood, P. (2021). "Examining the role of transformational leadership and mission valence on burnout among hospital staff", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. 8 (2), 208-227.

Chong, C.A., Ng, L.P. and Chen, I.-C. (2024). "The impact of job insecurity on job burnout among hospitality employees during COVID-19 pandemic: the moderating role of supervisor and co-worker support", *International Hospitality Review*. 38 (1), 160-181

Dias, P.C., Oliveira, Í.M., Rodrigues, A. and Peixoto, R. (2023). "Burnout: personal and work factors in volunteer and career firefighters", *International Journal of Organizational Analysis*. 31(8), 17-34.

Gümüştas, C. and Karataş Gümüştas, N. (2024), "How and for whom abusive supervision influences organizational citizenship behavior: the roles of burnout and workplace friendship", *International Journal of Conflict Management*. 36(1), 70-93.

Kumyoung, A., & Kumyoung, N. (2025). Factors impacting student learning burnout: analysis using structural equation modeling. *Cogent Education*. 12(1). 1-18

Rahman, M. R., Sharmen, S., & Alam, M. (2026). Determinants of student burnout among undergraduate private university students in Bangladesh: a structural equation modeling. *Cogent Education*, 13(1). 1-17

Sjöblom, A., Inkinen, M., Salmela-Aro, K. and Parpala, A. (2024). "Transitioning from bachelor's to master's studies – examining study burnout, approaches to

learning and experiences of the learning environment", *Journal of Applied Research in Higher Education*, 17 (7) ,1–15

Sommovigo, V., Bernuzzi, C. and Setti, I. (2022). "Helping others not always helps ourselves: the relationship between victim incivility and emergency workers' burnout through work-to-family conflict", *International Journal of Workplace Health Management*. 15 (4),467-492.

Teo, S.T.T., Nguyen, D., Shafaei, A. and Bentley, T. (۲۰۲۱). "High commitment HRM and burnout of frontline food service employees: a moderated mediation model", *Employee Relations: The International Journal*, 43 (6) , 1342-1361

Turek, D. (2021). "When does job burnout not hurt employee behaviours?", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* 8 (1) ,59–79.

Wallace, E. and Coughlan, J. (2023). "Burnout and counterproductive workplace behaviours among frontline hospitality employees: the effect of perceived contract precarity", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 35(2),451-468.