

The effect of organizational agility on job burnout and the performance of employees of the General Directorate of Sports and Youth, Khorasan Razavi

Farishte Khodadadzadeh

Department of Sports Sciences, Department of Sports Management, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

Seyed Mohammad Hossein Hosseini Ravesh*

Assistant Professor, Department of Sport Management, zabol Branch, Islamic Azad University, zabol, Iran

Abstract

The purpose of this research was the effect of organizational agility on job burnout and the performance of employees of the General Directorate of Sports and Youth, Khorasan Razavi. This research was applied in terms of purpose, in terms of collecting field data and in terms of descriptive-correlation method. The statistical population of this research was all the employees of the General Directorate of Sports and Youth of Khorasan Razavi in 1403, whose number was 98, but the number of 93 questionnaires was finally analyzed statistically. The tools of data collection in this research were three organizational agility questionnaires of Spidzer (2007), job burnout questionnaire of Moslesh and Jackson (1986) and job performance questionnaire of Greenhouse et al. (2010). The findings were statistically analyzed with SPSS22 and SmartPls3 statistical software. The statistical methods used were Spearman's correlation coefficient and structural equation modeling. The results showed that there was a positive and significant relationship between organizational agility and its components with employee performance. The highest relationship between competence and employee performance was 0.604 and the lowest relationship between flexibility and employee performance was 0.478. Also, there was a negative and significant relationship between organizational agility and its components with job burnout. The highest relationship between speed and burnout was 0.574 and the lowest relationship between flexibility and burnout was 0.489. It was also observed that there was a negative and significant relationship between job burnout and its components with employee performance. The highest relationship between depersonalization and employee performance was 0.510 and the lowest relationship between emotional exhaustion and employee performance was 0.478. It is suggested that a culture of accountability be developed through managers in the organization, thereby increasing organizational agility and ultimately improving employee performance.

Key words: Organizational Agility, Job Burnout, Employee Performance.

* Corresponding Author: E-mail: SMH.HR1360@iau.ac.ir

How to Cite: Khodadadzadeh F, Hosseini Ravesh S. M. H. The effect of organizational agility on job burnout and the performance of employees of the General Directorate of Sports and Youth, Khorasan Razavi, Journal of Innovation in Sports Management, 2025; 4(1):51-64.



تاثیر چابکی سازمانی بر فرسودگی شغلی و عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی

فرشته خدادادزاده

گروه علوم ورزشی، دپارتمان مدیریت ورزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

سید محمد حسین

استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران

حسینی روش *

چکیده

هدف این پژوهش تاثیر چابکی سازمانی بر فرسودگی شغلی و عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر جمع‌آوری اطلاعات میدانی و از نظر روش توصیفی-همبستگی بود. جامعه‌ی آماری این پژوهش تمامی کارمندان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی در سال ۱۴۰۳ بود که تعداد آنان ۹۸ نفر بود اما تعداد ۹۳ پرسشنامه در نهایت مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش سه پرسشنامه‌ی چابکی سازمانی اسپایدرز (۲۰۰۷)، پرسشنامه‌ی فرسودگی شغلی مسلس و جکسون (۱۹۸۶) و پرسشنامه‌ی عملکرد شغلی گرینهاوس و همکاران (۲۰۱۰) بود. یافته‌ها با نرم‌افزارهای آماری SPSS22 و SmartPls3 مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند. روش‌های آماری استفاده شده ضریب همبستگی اسپیرمن و مدل سازی معادلات ساختاری بود. نتایج نشان داد که بین چابکی سازمانی و مولفه‌های آن با عملکرد کارکنان رابطه‌ی مثبت و معنی داری وجود داشت. بالاترین رابطه بین شایستگی با عملکرد کارکنان ۰/۶۰۴ و کمترین میزان رابطه بین انعطاف‌پذیری با عملکرد کارکنان ۰/۴۷۸ بود. همچنین بین چابکی سازمانی و مولفه‌های آن با فرسودگی شغلی رابطه‌ی منفی و معنی داری وجود داشت. بالاترین رابطه بین سرعت با فرسودگی شغلی ۰/۵۷۴ و کمترین میزان رابطه بین انعطاف‌پذیری با فرسودگی شغلی ۰/۴۸۹ بود. همچنین مشاهده شد بین فرسودگی شغلی و مولفه‌های آن با عملکرد کارکنان رابطه‌ی منفی و معنی داری وجود داشت. بالاترین رابطه بین مسخ شخصیت با عملکرد کارکنان ۰/۵۱۰ و کمترین میزان رابطه بین خستگی عاطفی با عملکرد کارکنان ۰/۴۷۸ بود. پیشنهاد می‌شود فرهنگ پاسخگویی از طریق مدیران در سازمان گسترش یابد، تا از این طریق چابکی سازمانی افزایش یابد و در نهایت عملکرد کارکنان بهبود یابد.

واژه‌های کلیدی: چابکی سازمانی، فرسودگی شغلی، عملکرد کارکنان.

* نویسنده مسئول: E-mail: SMH.HR1360@iaau.ac.ir

خدادادزاده فرشته، حسینی روش سید محمد حسین، تاثیر چابکی سازمانی بر فرسودگی شغلی و عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی، فصلنامه نواوری در مدیریت ورزشی، بهار ۱۴۰۴، ۴(۱): ۵۱-۶۴.

مقدمه

با درک این که سازمان چابک چیست، می توان بسیار ساده تر تغییر سازمان را آغاز کرد. یک سازمان چابک موفق از طریق ایجاد یک هدف و چشم انداز مشترک، پذیرش تغییر و توانمندسازی شبکه های تیم های توسعه ای محصول به منظور عملی کردن تولید و تقویت یکی از ویژگی های محصول در زمانی واحد، چابک و سریع عمل می کند (یزدان پناه و همکاران، ۱۴۰۱). سازمان چابک هم چنان بر مشتری متمرکز است، می تواند محصولاتی عالی را ارائه دهد و هم چنین در طول مسیر، به تدریج ارزش افزایی می کند. یک سازمان چابک موفق به وسیله ای هدف و چشم انداز مشترک، گروهی از افراد را به جامعه ای منسجم تبدیل می کند (زارع و همکاران، ۱۴۰۱). این هدف و چشم انداز مشترک از سطح اجرایی سازمان شروع می شود و به افراد و بخش های درون آن منتقل می شود. بخش سخت این امر، انتقال پیام به همه است به گونه ای که به همه ی افراد، تیم ها، بخش ها و واحدهای تجاری امکان می دهد که درک کنند کجا و چگونه در هدف و چشم انداز بزرگ تری قرار می گیرند (مالمیر و نوروززاده، ۱۴۰۰). سازمان با عملکرد عالی، سازمانی است که در یک بازه زمانی بلندمدت از طریق قابلیت های تطابق خود با تغییرات محیطی و واکنش مناسب و سریع به این تغییرات، تشکیل ساختار مدیریت مسنجم و هدفمند، ارتقای مستمر توانایی های کلیدی و رفتار مناسب با کارکنان به عنوان مهم ترین دارایی، به عملکرد و نتایجی بهتر از سازمان های هم سطح خود دست پیدا می کند (کروکیتو و یوسف^۱، ۲۰۰۳). در واقع عملکرد یک مفهوم کلی است که عملکرد کلی یک سازمان به جهت حیطه های متفاوت مورد بررسی قرار می دهد. از سویی می توان گفت عملکرد سازمانی، میزانی است که سازمان به اهداف مورد نظر خود می رسد (پودساکف^۲ و همکاران، ۲۰۱۴).

عملکرد شغلی را می توان مجموعه ای از رفتارها و فعالیت ها، که یک فرد انجام می دهد تا کل سازمان و یک مجموعه را به اهدافش نزدیک کند، تعریف کرد. عملکرد منابع انسانی و کارکنان در مشاغل آنها عامل تعیین کننده

عملکرد سازمانی است (اسدی و همکاران، ۱۴۰۲، ۲۵). از سویی فرسودگی شغلی نیز جزو متغیرهایی است که شیوع بالایی در بین کارمندان دارد (بسطامی و همکاران، ۱۳۹۹، ۲۲). توانایی فائق آمدن بر چالش های غیرمنتظره برای رویارویی با تهدیدهای بی سابقه محیط کاری و کسب مزیت و سود از تغییرات به عنوان فرصت های رشد و پیشرفت را چابکی سازمانی می گویند (آقایی، ۱۴۰۱، ۲۵). فرسودگی شغلی نوع خاصی از استرس مرتبط با کار است، حالتی از خستگی فیزیکی یا روانی که همچنین شامل احساس کاهش موفقیت و از دست دادن هویت شخصی است (انیسی و همکاران، ۱۳۹۴، ۶۹). عملکرد شغلی را می توان مجموعه ای از رفتارها و فعالیت ها، که یک فرد انجام می دهد تا کل سازمان و یک مجموعه را به اهدافش نزدیک کند نامید (جلالزاده و نصیریان، ۱۳۹۹، ۲۳). فرسودگی شغلی^۳ نوع خاصی از خستگی فیزیکی یا روانی مرتبط با کار است که شامل احساس عدم موفقیت و از دست دادن هویت شخصی می شود. فرسودگی شغلی نشانه های فروپاشی عاطفی بعد از سال ها درگیری و اشتغال به کار است. سندروم فرسودگی شغلی اثرات فیزیکی، روانی و عملکردی مختلفی بر کارمندان دارد که می توان به تاثیرات فیزیکی، تاثیرات ذهنی و روانی و تاثیرات عملکردی اشاره کرد (رضاوندی و همکاران، ۱۴۰۰، ۳۲).

از جمله تاثیرات فرسودگی، تاثیر بر عملکرد است. کاهش عملکرد، که در آن فرد نمی تواند از تمام و قسمت اعظم توان، استعداد و انرژی جسمی و روانی خود برای انجام کار استفاده کند. مرویان و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند که رابطه ای معنی داری بین استرس شغلی، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی وجود دارد. سلیمانی و چرمچیان (۱۴۰۰) در پژوهش خود نشان دادند که فرسودگی شغلی تأثیر منفی معنی داری بر میزان عملکرد شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی داشته است. قراخانی و زعفرانچی (۱۳۹۸) نشان دادند که فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی تأثیر منفی و معنی دار و بر ترک خدمت کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری دارد. ضیایی و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند که بین فرسودگی شغلی با

¹ Crocitto, M., & Youssef² Podsakoff³ Job Burnout

کیفیت زندگی کاری رابطه‌ای منفی و معنی‌دار برقرار است. گنگ^۱ و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند که تأثیر فرسودگی شغلی بر عملکرد شغلی منفی و معنی‌دار است. کیم و همکاران (۲۰۱۷) نیز نشان دادند که فرسودگی بر عملکرد وظیفه‌ای تأثیر منفی معنی‌داری دارند. از آنجایی که ورزش دارای ماهیتی متغیر است و پیوسته نیازهای مشتریان در حال تغییر است، لذا سازمان‌های متولی توسعه‌ی ورزش در سطح جامعه می‌بایست از چابکی بالایی برخوردار باشند تا بتوانند پاسخگوی نیاز مشتریان باشند. از این رو یکی از موارد اهمیت این پژوهش در اندازه‌گیری میزان چابکی سازمانی است.

طباطبایی فر (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر چابکی سازمانی و خلاقیت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان بانک توسعه صادرات ایران انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که چابکی ساختار سازمانی و ابعاد آن با توجه به نقش متغیر میانجی خلاقیت سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان بانک توسعه صادرات ایران تأثیر مثبت و معناداری دارد. قراخانی و زعفرانچی (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان تأثیر فرسودگی شغلی بر قصد ترک خدمت کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی رضایت شغلی انجام دادند. نتایج بدست آمده از این تحقیق مشخص نمود که شاخص‌های فرسودگی شغلی، بدبینی و بی‌کفایتی، تأثیر منفی و معنی‌داری بر رضایت شغلی دارند، ولی تأثیر خستگی بر رضایت شغلی تأیید نگردید. همچنین مشخص شد شاخص‌های خستگی، بدبینی و بی‌کفایتی تأثیر مثبت و معناداری بر قصد ترک خدمت کارکنان دارند. میرکمالی و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان تعیین رابطه فرسودگی شغلی با بهره‌وری کارکنان انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی، خستگی احساسی، مسخ شخصیت و کاهش احساس کفایت شخصی به ترتیب با همبستگی: $-۸۲/۰$ ، $-۸۶/۰$ ، $-۸۳/۰$ و $-۸۵/۰$ با بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های شریعتی و غرضی اصفهان رابطه معکوس و معناداری دارند.

جوماد^۲ و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان حجم کاری معلمان در رابطه با فرسودگی شغلی و عملکرد کاری

انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که معلمان از حجم کاری بالایی برخوردار هستند. میزان فرسودگی آنها نیز بالاست. از طرف دیگر عملکرد کاری معلمان بسیار رضایت بخش است. حجم کار تأثیر بسزایی بر میزان فرسودگی شغلی معلمان دارد. حجم کار بر عملکرد معلمان نیز تأثیر دارد. برای جلوگیری از استرس و فرسودگی شغلی، توصیه می‌شود که هر مدیر مدرسه به وظایف کاری مناسب پایبند باشد. الطویل و الهواری^۳ (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان نقش واسطه‌ای قابلیت نوآوری بر رابطه بین چابکی استراتژیک و عملکرد سازمانی انجام دادند. نتایج نشان داد که چابکی استراتژیک تأثیر معناداری بر عملکرد سازمانی و قابلیت نوآوری دارد. علاوه بر این، قابلیت نوآوری نقش واسطه‌ای را در بهبود رابطه بین چابکی استراتژیک و عملکرد سازمان ایفا می‌کند. لموناکی^۴ و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی: مطالعه دو موجی در مورد نقش واسطه‌ای عملکرد شناختی کارکنان انجام دادند. تحلیل‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که فرسودگی شغلی با عملکرد کمتر در حافظه کاری و ظرفیت بازداری و نارسایی‌های شناختی بیشتر در طول زمان مرتبط است، در حالی که کاهش انعطاف‌پذیری شناختی با فرسودگی شغلی بالاتر در طول زمان مرتبط است. فلیپ^۵ و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان تأثیر قابلیت‌های سیستم اطلاعات بر عملکرد شرکت: نقش چابکی سازمانی و شدت فناوری صنعت انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که قابلیت‌های سیستم اطلاعات به طور مثبت بر عملکرد شرکت از طریق میانجیگری کامل چابکی سازمانی تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، یک تجزیه و تحلیل چند گروهی نشان می‌دهد که تأثیر قابلیت‌های سیستم اطلاعات بر چابکی سازمانی برای شرکت‌هایی که در صنایع با فناوری پیشرفته هستند بیشتر از آنهایی است که در صنایع با شدت متوسط تکنولوژی هستند.

با توجه به موضوع تأثیر چابکی سازمانی بر فرسودگی شغلی و عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی متغیرهای پژوهش شامل، الف) متغیر

³ AlTaweel, I. R., & Al-Hawary

⁴ Lemonaki

⁵ Felipe

¹ Gong

² Jomuaad

افتاد؟ اما مشکلی که وجود دارد این است که آیا سازمان چابک می‌تواند از فرسودگی شغلی جلوگیری کند و عملکرد کارکنان را بهبود ببخشد؟ کارمندان ادارات کل ورزش و جوانان با توجه به اینکه با مقوله‌ی ورزش سر و کار دارند و طبیعتاً مقوله‌ی ورزش ماهیتی متغیر دارد، لذا می‌بایست سازمان دارای چابکی باشد. در واقع سوال این است که چه میزان چابکی در سازمان وجود دارد و چه میزان رابطه بین چابکی سازمانی با فرسودگی شغلی و عملکرد کاری کارمندان وجود دارد؟ شکل ۱ چارچوب نظری تحقیق را نشان می‌دهد، بنابراین محقق در پی بررسی تاثیر چابکی سازمانی بر فرسودگی شغلی و عملکرد سازمانی در بین کارکنان ورزش و جوانان خراسان رضوی می‌باشد.

پیش بین: این متغیر خصوصیتی است که بعد از انتخاب توسط محقق به عنوان پیش بین برای متغیر ملاک استفاده می‌شود. متغیر پیش بین در این تحقیق چابکی سازمانی می‌باشد. (ب) متغیر ملاک: متغیری است که توسط متغیر پیش بین مورد مطالعه قرار می‌گیرد و ابعاد اثرگذاری متغیر پیش بین بر آن آشکار می‌شود. با تجزیه و تحلیل متغیر ملاک و با شناسایی عوامل موثر بر آن می‌توان پاسخ‌ها یا راه‌حلهایی را برای مسأله شناخت. در این تحقیق دو متغیر فرسودگی شغلی و عملکرد کارکنان از نوع متغیرهای ملاک است. سازمان چابک با کارمندان چابک خود می‌تواند نسبت به تغییرات واکنش مناسب نشان داد. به عبارتی چابکی سازمانی در اختیار نیروی انسانی چابک است و در صورتی که نیروی انسانی دچار استرس بالا و فرسودگی شغلی باشد، چه اتفاقی خواهد



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق اسپایدرز (۲۰۰۷)، مسلش و جکسون (۲۰۰۳) و گرینهاوس و همکاران (۲۰۱۰)

آماري این پژوهش تمامی کارمندان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی در سال ۱۴۰۳ می‌باشد که تعداد آنان به ۹۸ نفر می‌رسد که روش نمونه‌گیری به صورت کل شمار می‌باشد. در تحقیق حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده می‌شود. در ابتدا برای بررسی و مطالعه مبانی نظری، ادبیات و پیشینه

روش شناسی پژوهش

هدف این پژوهش تاثیر چابکی سازمانی بر فرسودگی شغلی و عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی می‌باشد. بنابراین پژوهش حاضر از نظر هدف و نوع پژوهش جزء پژوهش‌های کاربردی است و از نظر ماهیت، توصیفی - همبستگی محسوب می‌شود. جامعه

تحقیق و دستیابی به اطلاعات مورد نیاز و اطلاعات تکمیلی از کتاب‌ها، نشریات معتبر و مقالات علمی که در کتابخانه‌ها و سایت‌های اینترنتی موجود است استفاده خواهد شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی و چابکی سازمانی استفاده شد. برای سنجش میزان چابکی سازمان‌ها از پرسشنامه اسپایدرز (۲۰۰۷) با مولفه‌های سرعت (۶ سوال)، شایستگی (۷ سوال)، پاسخ‌گویی (۷ سوال) و انعطاف‌پذیری (۹ سوال) استفاده شد. نمره کل این پرسشنامه ۱۴۵ و حداقل نمره ۲۹ بوده و نمرات بیشتر نشان‌دهنده میزان چابکی بیشتر و نمرات کمتر بیانگر میزان چابکی کمتر می‌باشد. چنانچه نمره محاسبه شده بین ۲۹ تا ۶۷ باشد، میزان چابکی سازمانی در حد پایین و ضعیف بوده و باید برنامه‌ریزی اساسی برای آن صورت گیرد. نمره محاسبه شده بین ۶۸ تا ۱۰۲ بیانگر میزان چابکی متوسط و رو به رشد بوده که باید تقویت شود. و چنانچه نمره محاسبه شده بین ۱۰۳ تا ۱۴۵ باشد، میزان چابکی سازمانی در حد بالا و خوبی بوده و این روند باید تداوم یابد. به منظور اندازه‌گیری فرسودگی از پرسشنامه‌ی فرسودگی شغلی مسلش و جکسون استفاده شد. پرسشنامه فرسودگی شغلی دارای ۲۲ سوال می‌باشد که توسط مسلش و جکسون در سال ۱۹۸۶ طراحی و ساخته شده است بر اساس مقیاس هفت گزینه‌ای تنظیم شده است و دارای سه مولفه ای (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی) می‌باشد. به منظور اندازه‌گیری عملکرد شغلی از پرسشنامه‌ی گرینهاوس و همکاران (۲۰۱۰) استفاده شد. پرسشنامه عملکرد شغلی توسط گرینهاوس و همکاران، سال ۲۰۱۰ ارائه شده است. این مقیاس دارای دو بعد عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای و ۱۱ گویه است. برای اطمینان از اینکه پرسشنامه‌های طراحی شده واقعاً خصیصه‌های مورد نظر یعنی چابکی سازمانی، فرسودگی شغلی و عملکرد کاری را اندازه‌گیری می‌کند به تحلیل روایی آن پرداخته شد. برای تعیین روایی تحقیق، از روایی ظاهری استفاده گردید بدین منظور پرسشنامه‌های مورد نظر بین صاحب‌نظران دانشگاهی و مدیران با سابقه، توزیع و پس از جمع‌آوری نظرات آنان، اصلاحات لازم در پرسشنامه‌ها بعمل آمد. در این تحقیق،

آزمون پایایی به این منظور مورد استفاده قرار گرفته است که از تشابه پاسخ‌ها از جانب پاسخ‌دهندگان، اطمینان حاصل شود. به عبارت دیگر پاسخ‌ها از فردی به فرد دیگر تفاوت چندانی نداشته باشد. برای تعیین ثبات سازگاری درونی و بینابینی متغیرها و به عبارت دیگر همسانی ابزار تخمین و قابلیت اعتماد و قابلیت پیش‌بینی افراد، از فرمول آلفای کرنباخ استفاده گردید. بدین منظور در یک بررسی آزمایشی تعداد ۳۰ نفر از کارکنان اداره کل پرسشنامه را تکمیل نموده و بازگرداندند. از آنجا که ضریب آلفای بیش از ۷۰ درصد قابل پذیرش است لذا پرسشنامه دارای پایایی بالایی می‌باشد که از حد قابل قبولی برخوردار است. پردازش و یا در واقع تجزیه و تحلیل‌های آماری داده‌ها بین دو مرحله جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل نتایج تقسیم می‌شوند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است که در قسمت آمار توصیفی، جهت توصیف داده‌ها و مشاهدات پس از جمع‌آوری، بازبینی، کدگذاری، ورود اطلاعات و تشکیل بانک اطلاعاتی در نرم‌افزار آماری SPSS۲۲ و SmartPLS3 از شیوه‌های توصیف آماری از قبیل جداول توزیع فراوانی، نمودارهای توصیفی، شاخص‌های مرکزی، پراکندگی نظیر میانگین، انحراف معیار و... بهره‌گیری شده است.

یافته‌های تحقیق

۸۳/۹ درصد از نمونه مورد بررسی را مردان تشکیل می‌دهند و ۱۶/۱ درصد نمونه این پژوهش را زنان تشکیل می‌دهند. بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۵۱ تا ۵۵ سال با درصد فراوانی ۳۷/۶ و کمترین فراوانی مربوط به گروه سنی بین ۳۵ تا ۴۰ سال با ۲/۲ درصد می‌باشد. بیشترین فراوانی مدرک تحصیلی مربوط است به مدرک تحصیلی کارشناسی با درصد ۶۱/۳ و کمترین فراوانی مربوط به مدرک تحصیلی دیپلم با ۳/۲ درصد می‌باشد. در این قسمت به ارائه‌ی اطلاعات توصیفی مرتبط با متغیرهای تحقیق می‌پردازیم. شاخص‌های مورد بررسی میانگین، انحراف معیار، کمترین میزان، بیشترین میزان، کمترین میزان ممکن و بیشترین میزان ممکن می‌باشد.

نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود.

جدول ۳: شاخص‌های توصیفی متغیر عملکرد کاری

میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	کمترین ممکن	بیشترین ممکن
عملکرد وظیفه‌ای	۳/۲۰	۰/۷۲	۲	۵	۱
عملکرد زمینه‌ای	۳/۰۷	۰/۸۶	۱/۷۵	۵	۱
عملکرد کاری	۳/۱۴	۰/۷۶	۱/۸۸	۴/۸۸	۱

جدول ۴: آزمون کولموگروف-اسمیرنف متغیر چابکی سازمانی

K-S	سطح معنی داری
سرعت	۰/۰۹۸
شایستگی	۰/۰۹۲
پاسخ‌گویی	۰/۰۷۸
انعطاف‌پذیری	۰/۰۸۴
چابکی سازمانی	۰/۰۸۵

نتایج نشان می‌دهد سطح معنی داری تمامی متغیرها از ۰/۰۵ بیشتر است بنابراین می‌توان گفت تمامی متغیرها از وضعیت توزیع نرمال برخوردار هستند.

جدول ۵: آزمون کولموگروف-اسمیرنف متغیر فرسودگی شغلی

K-S	سطح معنی داری
خستگی عاطفی	۰/۱۶۸
مسخ شخصیت	۰/۱۴۰
عدم موفقیت فردی	۰/۱۲۲
فرسودگی شغلی	۰/۱۴۱

نتایج نشان می‌دهد سطح معنی داری متغیر روابط عمومی از ۰/۰۵ کمتر است بنابراین می‌توان گفت هیچ کدام از متغیرها از وضعیت توزیع نرمال برخوردار نیستند.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیر چابکی سازمانی

میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	کمترین ممکن	بیشترین ممکن
سرعت	۱۷/۹۳	۶	۳۰	۶	۳۰
شایستگی	۲۱/۶۰	۷/۱۴	۴	۳۳	۷
پاسخ‌گویی	۲۲/۹۷	۷/۲۹	۸	۳۵	۷
انعطاف‌پذیری	۲۵/۶۹	۷/۹۲	۹	۴۴	۹
چابکی سازمانی	۸۸/۲۱	۲۸/۶۸	۳۰	۱۴۰	۲۹

نتایج نشان می‌دهد میانگین متغیر چابکی سازمانی ۸۸/۲۱ با انحراف معیار ۲۸/۶۸ که کمترین نمره ۲۹ و بیشترین نمره ۱۴۵ می‌باشد.

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی متغیر فرسودگی شغلی

میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	کمترین ممکن	بیشترین ممکن
خستگی عاطفی	۲/۶۸	۱/۰۴	۱/۲۵	۴/۷۵	۱
مسخ شخصیت	۲/۸۵	۱/۰۱	۱/۳۳	۵	۱
عدم موفقیت فردی	۲/۴۴	۰/۹۹	۱	۵	۱
فرسودگی شغلی	۲/۶۶	۱/۰۰	۱/۱۹	۴/۹۲	۱

نتایج نشان می‌دهد بالاترین میانگین مربوط به مولفه مسخ شخصیت (۲/۸۵) و پایین‌ترین میانگین مربوط به عدم موفقیت فردی (۲/۴۴) می‌باشد.

نتایج نشان می‌دهد میانگین متغیر عملکرد وظیفه‌ای (۳/۲۰)، عملکرد زمینه‌ای (۳/۰۷) و عملکرد کاری (۳/۱۴) می‌باشد. هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها ما فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است را در سطح خطای ۰/۰۵ تست می‌کنیم. بنابراین اگر آماره آزمون بزرگتر مساوی ۰/۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود

جدول ۶: آزمون کولموگروف-اسمیرنف متغیر عملکرد کاری

K-S	سطح معنی داری
۰/۱۶۰	عملکرد وظیفه‌ای
۰/۱۸۰	عملکرد زمینه‌ای
۰/۱۱۲	عملکرد کاری

نتایج نشان می‌دهد سطح معنی داری تمامی متغیرها از ۰/۰۵ کمتر است بنابراین می‌توان گفت هیچ کدام از متغیرها از وضعیت توزیع نرمال برخوردار نیستند. با توجه به اینکه توزیع داده‌ها نرمال نیست، از ضریب همبستگی

اسپیرمن استفاده می‌شود. همچنین به منظور آزمون مدل سازی ساختاری از روش حداقل مربعات جزئی استفاده می‌شود که نیازی به نرمال بودن توزیع داده‌ها ندارد استفاده می‌شود.

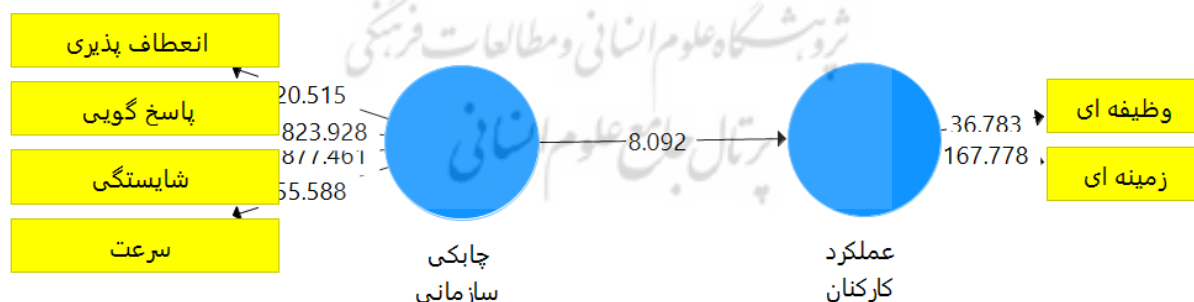
بین چابکی سازمانی و مولفه‌های آن با عملکرد کارکنان رابطه‌ی مثبت و معنی داری برقرار می‌باشد. بالاترین رابطه بین شایستگی با عملکرد کارکنان ۰/۶۰۴ و کمترین میزان رابطه بین انعطاف‌پذیری با عملکرد کارکنان ۰/۴۷۸ می‌باشد.

جدول ۷: ضریب همبستگی اسپیرمن بین چابکی سازمانی با عملکرد کارکنان

سرعت	شایستگی	پاسخ‌گویی	انعطاف‌پذیری	چابکی سازمانی
۰/۵۷۵	۰/۶۰۴	۰/۵۳۹	۰/۴۷۸	۰/۵۴۹
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱



شکل ۱: ضریب مسیر استاندارد بین چابکی سازمانی با عملکرد کارکنان



شکل ۲: ضریب مسیر استاندارد بین چابکی سازمانی با عملکرد کارکنان در حالت مقیاس t

جدول ۸: شاخص‌های نیکویی برازش

F2	GOF	Q2	R ²	شاخص
۰/۳۱۳	۰/۲۹۸	۰/۳۲۱	۰/۲۹۲	مقدار به دست آمده

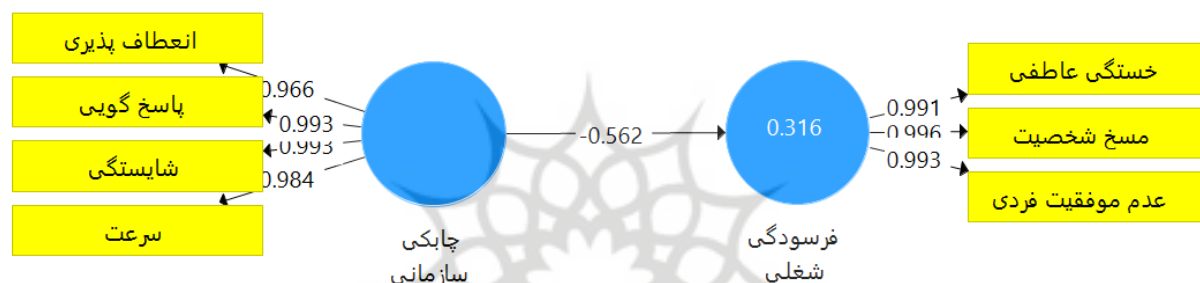
می‌شود که نیازی به نرمال بودن توزیع داده‌ها ندارد استفاده می‌شود.

بین چابکی سازمانی و مولفه‌های آن با فرسودگی شغلی رابطه‌ی منفی و معنی داری برقرار می‌باشد. بالاترین رابطه بین سرعت با فرسودگی شغلی ۰/۵۷۴ و کمترین میزان رابطه بین انعطاف‌پذیری با فرسودگی شغلی ۰/۴۸۹ می‌باشد.

تاثیر معنی داری بین متغیر چابکی سازمانی با عملکرد کارکنان ۰/۵۴۱ وجود دارد. نتایج شاخص‌های برازش مدل نشان می‌دهد که شاخص‌های به دست آمده در حد قابل قبول می‌باشند و بنابراین مدل تایید می‌شود. با توجه به اینکه توزیع داده‌ها نرمال نیست، از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود. همچنین به منظور آزمون مدل سازی ساختاری از روش حداقل مربعات جزئی استفاده

جدول ۹: ضریب همبستگی اسپیرمن بین چابکی سازمانی با فرسودگی شغلی

سرعت	شایستگی	پاسخ‌گویی	انعطاف‌پذیری	چابکی سازمانی
۰/۵۷۴	۰/۵۴۰	۰/۵۳۵	۰/۴۸۹	۰/۵۴۰
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱



شکل ۳: ضریب مسیر استاندارد بین چابکی سازمانی با فرسودگی شغلی



شکل ۴: ضریب مسیر استاندارد بین چابکی سازمانی با فرسودگی شغلی در حالت مقیاس t

جدول ۱۰: شاخص‌های نیکویی برازش

شاخص	R ²	Q2	GOF	F2
مقدار به دست آمده	۰/۳۱۶	۰/۳۳۴	۰/۳۰۸	۰/۳۲۴

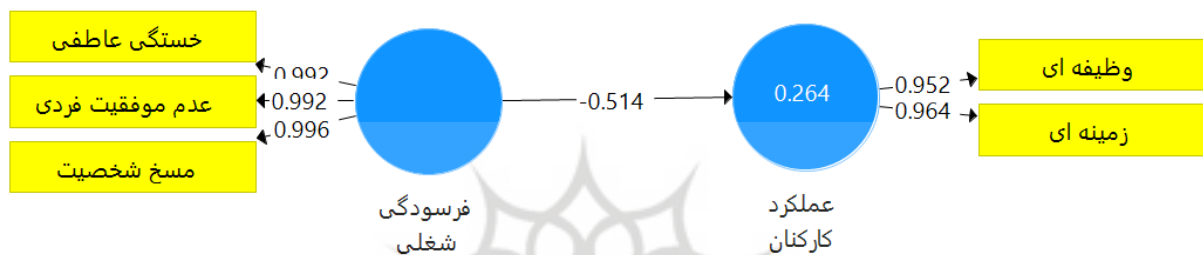
همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود. همچنین به منظور آزمون مدل سازی ساختاری از روش حداقل مربعات جزئی استفاده می‌شود که نیازی به نرمال بودن توزیع داده‌ها ندارد استفاده می‌شود.

رابطه معنی داری بین دو متغیر چابکی سازمانی با فرسودگی شغلی ۰/۵۶۲ وجود دارد. نتایج شاخص‌های برازش مدل نشان می‌دهد که شاخص‌های به دست آمده در حد قابل قبول می‌باشند و بنابراین مدل تایید می‌شود. با توجه به اینکه توزیع داده‌ها نرمال نیست، از ضریب

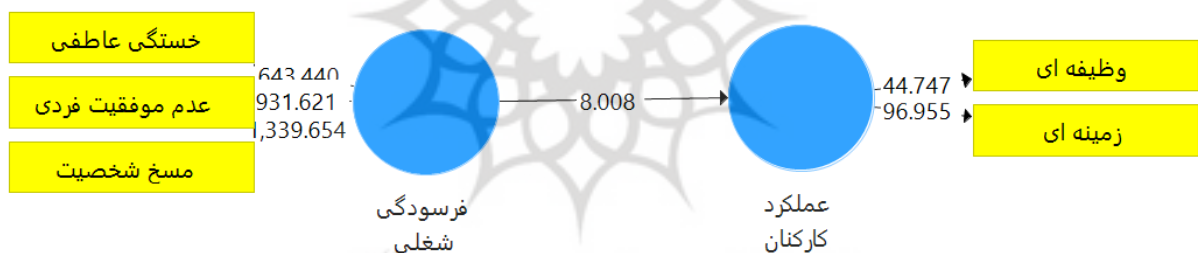
بین فرسودگی شغلی و مولفه‌های آن با عملکرد کارکنان رابطه‌ی منفی و معنی داری برقرار می‌باشد. بالاترین رابطه بین مسخ شخصیت با عملکرد کارکنان ۰/۵۱۰ و کمترین میزان رابطه بین خستگی عاطفی با عملکرد کارکنان ۰/۴۷۸ می‌باشد.

جدول ۱۱: ضریب همبستگی اسپیرمن بین فرسودگی شغلی با عملکرد کارکنان

خستگی عاطفی	مسخ شخصیت	عدم موفقیت فردی	فرسودگی شغلی	عملکرد کارکنان سطح معنی داری
-۰/۴۷۸	-۰/۵۱۰	-۰/۴۸۸	-۰/۵۰۹	
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	



شکل ۵: ضریب مسیر استاندارد بین فرسودگی شغلی با عملکرد کارکنان



شکل ۶: ضریب مسیر استاندارد بین فرسودگی شغلی با عملکرد کارکنان در حالت مقیاس t

جدول ۱۲: شاخص های نیکویی برازش

شاخص	R ²	Q2	GOF	F2
مقدار به دست آمده	۰/۲۶۴	۰/۲۵۹	۰/۲۷۶	۰/۲۷۴

نظر جمع‌آوری اطلاعات میدانی و از نظر روش توصیفی-همبستگی بود. نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین چابکی سازمانی و مولفه‌های آن با عملکرد کارکنان رابطه‌ی مثبت و معنی داری برقرار بود. بالاترین رابطه بین شایستگی با عملکرد کارکنان ۰/۶۰۴ و کمترین میزان رابطه بین انعطاف‌پذیری با عملکرد کارکنان ۰/۴۷۸ بود. همچنین مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد تاثیر معنی داری بین متغیر چابکی سازمانی با عملکرد کارکنان ۰/۵۴۱ وجود دارد. نتایج پژوهش با نتایج شهسوار

رابطه معنی داری بین دو متغیر فرسودگی شغلی با عملکرد کارکنان ۰/۵۱۴ وجود دارد. نتایج شاخص‌های برازش مدل نشان می‌دهد که شاخص‌های به دست آمده در حد قابل قبول می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش تاثیر چابکی سازمانی بر فرسودگی شغلی و عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از

(۱۴۰۲)، طباطبایی فر (۱۴۰۰)، عباسیان و همکاران (۱۳۹۷)، الطویل و الهواری (۲۰۲۱)، ویسی و همکاران (۱۳۹۵)، همراسا بود. در واقع می‌توان گفت پژوهش‌های پیشین نتایج این فرضیه را تایید می‌کند و می‌توان نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های پیشین تا حدود زیادی همسو است. چابکی را می‌توان به صورت همسویی نزدیک سازمان با نیازهای متغیر کاری، در جهت کسب مزیت رقابتی تعریف کرد. در چنین سازمانی، اهداف کارکنان با اهداف سازمان در یک راسته قرار دارد. این دو همراه با یکدیگر در صدد هستند تا به نیازهای متغیر مشتریان پاسخ مناسبی دهند (عباسیان و همکاران، ۱۳۹۷). در توجیه این نتایج می‌توان گفت که در صورتی که یک سازمان پویا باشد، نتیجه‌ی فعال بودن کارکنان آن سازمان است. در واقع می‌توان گفت پویایی یک سازمان یک همپوشانی با عملکرد دارد. زیرا در سازمان‌های امروزی به دلیل سرعت تغییرات بالا پویایی شرط لازم برای پیشبرد اهداف است. به عبارتی در صورتی که یک سازمان در محیط امروزی پویا نباشد، نمی‌توان انتظار داشت که عملکرد مناسبی را نیز از خود بروز دهد. بنابراین پویا بودن و یا چابک بودن یک سازمان که از کارکنان آن نشأت می‌گیرد که می‌تواند به خودی خود عملکرد بهتر کارکنان را فراهم آورد. در این فرضیه در صورتی که ضریب تبیین عملکرد سازمانی را از روی چابکی سازمانی محاسبه کنیم (ضریب همبستگی به توان دو، $0/549^2$) مشاهده می‌شود که $0/301$ از تغییرات عملکرد کارکنان به سبب تغییرات چابکی سازمانی است. بنابراین به نظر می‌رسد در صورتی که شایسته سالاری، پاسخ‌گویی به موقع و مناسب و انعطاف‌پذیری در هنگام تغییرات سریع بهبود پیدا کند (که مولفه‌های چابکی سازمانی هستند) می‌توانیم شاهد بهبود عملکرد کارمندان اداره کل ورزش و جوانان باشیم.

نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین چابکی سازمانی و مولفه‌های آن با فرسودگی شغلی رابطه‌ی منفی و معنی داری وجود داشت. بالاترین رابطه بین سرعت با فرسودگی شغلی $0/574$ و کمترین میزان رابطه بین انعطاف‌پذیری با فرسودگی شغلی $0/489$ بود. پژوهشی که این فرضیه را مورد بررسی قرار داده باشد یافت نشد. در واقع چابکی سازمانی در بیشتر پژوهش‌ها با متغیرهای از نوع مثبت یعنی عملکرد کارکنان، کارایی،

انعطاف‌پذیری سازمانی، خلاقیت سازمانی، اشتراک دانش، مزیت رقابتی و ... مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج این فرضیه نشان داد که چابکی می‌تواند فرسودگی شغلی را به طور معنی‌داری کاهش دهد. برای توجیه این نتیجه بهتر است به رابطه‌ی مولفه‌های چابکی سازمانی با فرسودگی شغلی اشاره شود. همانطور که پیشتر اشاره شد بالاترین رابطه بین سرعت با فرسودگی شغلی $0/574$ بود. سرعت در چابکی سازمانی به معنی سرعت هماهنگی با تغییرات است و هر چه سرعت هماهنگی با تغییرات بیشتر باشد، سازمان چابک‌تر است. فرسودگی شغلی خستگی فیزیکی، هیجانی و روانی است و در واقع می‌توان گفت کار برای افراد یکنواخت می‌شود و دچار فلات زدگی می‌شوند. از سویی سازمان‌هایی که دارای تغییرات فراوان محیطی باشند، کارکنان به ندرت دچار فرسودگی شغلی می‌شوند، زیرا پیوسته می‌بایست در مقابل تغییرات از خود عکس‌العمل نشان دهند (مسلش و لیتز^۱، ۲۰۱۶). بنابراین در جایی که سرعت هماهنگی با تغییرات بالا باشد، می‌توان انتظار داشت که کارکنان در آنجا به میزان کمتری دچار فرسودگی می‌شوند. در اینجا می‌توان به پژوهش امیری و همکاران (۱۳۹۰) اشاره کرد که نشان داد متغیر فرسودگی شغلی در وضعیت تأمل برانگیز قرار دارد. اما در این پژوهش همانطور که در فصل چهارم گزارش شده است، میانگین فرسودگی شغلی $2/66$ است که از میانگین فرضی یعنی عدد ۳ کمتر است و می‌توان گفت فرسودگی شغلی در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارد. در واقع با توجه به ماهیت پدیده‌ی ورزش که پیوسته در حال تغییر است و کارمندان اداره کل ورزش و جوانان نیز می‌بایست خود را با این تغییرات وفق دهند و از سویی سرعت این تغییرات نیز زیاد است، لذا به نظر می‌رسد محیط‌های کاری که همراه با سرعت بالا و البته استرس پایین باشد، می‌تواند تاثیر مثبتی بر فرسودگی شغلی داشته باشد. رابطه‌ی مولفه‌ی شایستگی با فرسودگی شغلی $0/54$ - بود. از آنجایی که شایسته سالاری تقریباً مترادف با عدالت سازمانی است، می‌توان در این قسمت به پژوهش اندکازلکی و همکاران (۱۳۹۲) اشاره کرد. در این پژوهش محققان به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی رابطه

¹ Maslach, C., & Leiter

معکوس و معنی داری با ابهام و تعارض نقش و همچنین فرسودگی شغلی دارد. در همین راستا علیمرادنوری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی و ابعاد آن با فرسودگی شغلی و ابعاد آن در کلینیک های منتخب نظامی در شهر تهران در سال ۱۳۹۶ به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی ارتباط معکوس و معنی داری وجود داشت. با توجه به نتایج پژوهش هایی که ارائه شد می توان گفت اجرای عدالت که یکی از شاخص های آن شایسته سالاری است، تاثیر کاهشی بر فرسودگی شغلی دارد. از این رو می توان اذعان داشت که چابکی سازمانی نیز می تواند بر فرسودگی شغلی تاثیر کاهشی داشته باشد. نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین فرسودگی شغلی و مولفه های آن با عملکرد کارکنان رابطه منفی و معنی دار وجود داشت. بالاترین رابطه بین مسخ شخصیت با عملکرد کارکنان ۰/۵۱۰ و کمترین میزان رابطه بین خستگی عاطفی با عملکرد کارکنان ۰/۴۷۸ بود. نتایج پژوهش با نتایج سلیمانی و چرمچیان (۱۴۰۰)، قراخانی و زعفرانچی (۱۳۹۸)، میرکمالی و همکاران (۱۳۹۸)، مروی و لاری دشت (۱۳۹۴) همچنین برخی از پژوهش های خارج از کشور مانند پژوهش های ایرفان و همکاران (۲۰۲۳)، جوماد و همکاران (۲۰۲۱)، لموناک و همکاران (۲۰۲۱) که نشان دادند که فرسودگی شغلی بر عملکرد کاری تاثیر منفی دارد، همسو است. در ابتدا باید اشاره شود به این که ارتباط منفی بین فرسودگی شغلی با عملکرد یک رابطه ی طبیعی و منطقی است. یعنی نمی توان انتظار داشت که کارکنان دچار فرسودگی بالایی باشند، اما عملکرد آنان رو به بهبود باشد. فرسودگی شغلی واکنشی طولانی مدت است که فرد نمی تواند به طور موثر با استرس شغلی کنار بیاید. بررسی محققان نشان می دهد که افرادی که احساس اضطراب، خستگی، عدم تمرکز و عدم کنترل کار خود می کنند، در کار خود دچار اشتباه می شوند و منجر به کاهش عملکرد می شوند (واگاس^۱، ۲۰۰۵). علاوه بر موارد فوق به نظر می رسد هنگامی که کارکنان در محیط کاری به موفقیت فردی نمی رسند و دچار خستگی عاطفی می شوند، طبیعتا علاقه کمتری

نسبت به کار خود نشان می دهند و یکی از دلایل کاهش عملکرد در واقع بی علاقه بودن نسبت شغل است. از سویی بی حوصله بودن، و خستگی همچنین موجب می شود که دقت در کار کاهش پیدا کند (باکر^۲ و همکاران، ۲۰۰۴) و این موارد نیز می تواند منجر به کاهش یا افت عملکرد در کارکنان شود. در راستای نتایج تحقیق پیشنهاد می شود: با شایسته سالاری در واگذاری مسئولیت ها در سازمان، چابکی سازمانی ارتقا یابد، که در نتیجه آن عملکرد کارکنان بهبود پیدا نماید. اختیار در مسئولیت ها در حد قابل قبولی باشد تا از این طریق هم سرعت هماهنگی افزایش و هم مسخ شخصیت کاهش پیدا کند و از این طریق عملکرد کارکنان بهبود یابد. علاوه بر مسئولیت های قانونی، هدف های کوتاه مدت برای کارمندان تعریف شود، تا از طریق رسیدن به این اهداف احساس موفقیت فردی در آنان تقویت شده و در نهایت عملکرد آنان بهبود یابد. فرهنگ پاسخگویی از طریق مدیران در سازمان گسترش یابد، تا از این طریق چابکی سازمانی افزایش یابد و در نهایت عملکرد کارکنان بهبود یابد. فرهنگ پذیرش تغییرات محیطی و سازمانی از طریق مدیران در سازمان گسترش یابد، تا از این طریق چابکی سازمانی افزایش یابد و در نهایت عملکرد کارکنان بهبود یابد.

منابع

- 1) Abbasian, Shahriar, Yousefi, Bahram, Zardashtian, Shirin, & Eidi, Hossein. (2017). The effect of organizational agility on the performance of employees with the mediating role of intellectual capital (case study: employees of sports and youth departments in the western provinces of the country). *Organizational behavior management studies in sports*, 5(3), 91-104. doi: 10.30473/fmss.2018.5126. (Persian)
- 2) Aghaei, Milad, and Aghaei, Reza. (2013). Presenting a conceptual model of organizational agility. *Technology Growth*, 10(39), 37-43. SID. <https://sid.ir/paper/144930/fa>. (Persian)
- 3) Almahamid, S., Awwad, A., & McAdams, A. C. (2010). Effects of organizational agility and knowledge sharing on competitive advantage: an empirical study in Jordan. *international journal of management*, 27(3), 387.

² Bakker

¹ Vagas

- 4) Anisi, Jafar, and Khabazi Ravandi, Mohammadreza. (2014). Preparation and compilation of a 20-question job burnout questionnaire based on Guldard's job burnout questionnaire. *Iran Occupational Health*, 12(4), 47-55. SID. <https://sid.ir/paper/522735/fa>. (Persian)
- 5) AlTaweel, I. R., & Al-Hawary, S. I. (2021). The mediating role of innovation capability on the relationship between strategic agility and organizational performance. *Sustainability*, 13(14), 7564.
- 6) Barabadi, Majid, Gol Paror, Mohsen, and Ateshpour, Seyedhamid (2014). The role of job demands, job resources and job burnout in predicting job performance. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 16(1 (59)), 13-21. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=241590>. (Persian)
- 7) Bastami Ehsan, Sayeh Miri Koresh, Bastami Tahereh, Cheragizadegan Behzad. (2019). The prevalence of burnout in Iran: a systematic review and meta-analysis. *Occupational health and safety*. 1399; 10 (3): 315-301. . (Persian)
- 8) Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(1), 83-104.
- 9) Cegarra-Navarro, J. G., Soto-Acosta, P., & Wensley, A. K. (2016). Structured knowledge processes and firm performance: The role of organizational agility. *Journal of Business Research*, 69(5), 1544-1549.
- 10) Crocitto, M., & Youssef, M. (2003). The human side of organizational agility. *Industrial Management & Data Systems*, 103(6), 388-397.
- 11) Embriaco, N., Azoulay, E., Barrau, K., et al. (2007) High Level of Burnout in Intensivists: Prevalence and Associated Factors. *American Journal of Respiratory & Critical Care Medicine*, 175, 686-692.
- 12) Eskandari, Isa. The relationship between organizational learning capabilities and organizational entrepreneurship in the northern provinces of Iran's physical education department. (Unpublished master thesis). Tehran University. 2011: 14. (Persian)
- 13) Felipe, C. M., Leidner, D. E., Roldán, J. L., & Leal-Rodríguez, A. L. (2020). Impact of IS capabilities on firm performance: The roles of organizational agility and industry technology intensity. *Decision Sciences*, 51(3), 575-619.
- 14) Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The influence of emotional intelligence on job burnout and job performance: Mediating effect of psychological capital. *Frontiers in psychology*, 10, 2707.
- 15) Harraf, A., Wanasika, I., Tate, K., & Talbott, K. (2015). Organizational agility. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 31(2), 675-686. <https://doi.org/10.1164/rccm.200608-1184OC>
- 16) Hosseini, Mohammad Ali, Sedghi Goi Aghaj, Nasser, Alamdarlu, Abolfazl, Farzadmehr, Mahdi, and Mousavi, Abdullah. (2016). The relationship between job burnout and job performance of clinical nurses working in Shahid Rajaei Shiraz Hospital (trauma) in 2014. *Clinical Nursing and Midwifery*, 6(2), 59-68. SID. <https://sid.ir/paper/247018/fa>. [Persian]
- 17) Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2023). Impact of work-life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(1), 154-171.
- 18) Isa Khani, A. The Organizations with superior performance. *Journal of Tadbir*, 2008, 192 (19): 24-9. [Persian]
- 19) Jalalzadeh, Mohammad, and Nasiriyan, Zakia. (2019). Investigating the relationship between job stress and job performance of primary school teachers. *Research in educational sciences and counseling*, 6(12), 115-132. SID. <https://sid.ir/paper/371597/fa>. [Persian]
- 20) Lemonaki, R., Xanthopoulou, D., Bardos, A. N., Karademas, E. C., & Simos, P. G. (2021). Burnout and job performance: a two-wave study on the mediating role of employee cognitive functioning. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 692-704.
- 21) Lubbaddeh, T. (2020). Job burnout: A general literature review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7.
- 22) Malmir, Amina, and Nowruzzadeh, Ahad (1400). The mediating role of organizational agility in relation to knowledge management and organizational progress. *Police Organizational Development*, 18(76), 101-120. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=586388>. [Persian]
- 23) Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 351-357). Academic Press.
- 24) Montazeri, Mohammad, and Ferdosipour, Lee Lee (2017). The effect of organizational health on the job performance of employees. *Improvement and transformation management studies*, 27(90), 45-64.

- <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=476781>. [Persian]
- 25) Mohammadi, Behnam (2016). Investigating the relationship between role ambiguity and job satisfaction and job performance with the mediation of dynamic job behaviors. *Ergonomics*, 4(1), 20-26. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=280847>. [Persian]
 - 26) Marovian Hosseini, Zahra, and Lari Dasht Beyaz, Mahmoud. (2014). Investigating the role of burnout in the relationship between stress and auditors' job performance. *Health Accounting*, 4(1 (seq. 11)), 57-80. SID. <https://sid.ir/paper/236399/fa>. [Persian]
 - 27) Mrugalska, B., & Ahmed, J. (2021). Organizational agility in industry 4.0: A systematic literature review. *Sustainability*, 13(15), 8272.
 - 28) Nafei, W. A. (2016). Organizational agility: The key to improve organizational performance. *International Business Research*, 9(3), 97-111.
 - 29) Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2014). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance*, 133-151.
 - 30) Rastjo, Saeeda, and Zandavanian, Ahmad (1400). Predicting burnout of female nurses based on effort-reward balance and positive psychology components. *Occupational Medicine*, 13(2), 29-39. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=600635>. [Persian]
 - 31) Ramazanian, Mohammad Rahim, Melai, Mina, & Absalan, Shkoufeh. (2012). Investigating organizational agility in sports and youth departments of provinces. *Sports Management Studies*, 5(20), 185-204. [Persian]
 - 32) Rezavandi, Ali, Iranmanesh, Zahra, and Manzari Tavakoli, Vahid (1400). Examining the predictability of job burnout based on personality traits and self-efficacy in primary school teachers. *Research in educational sciences and counseling*, 7(15), 57-68. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=583153>. [Persian]
 - 33) Rezaei, Nabi Elah, Babakhani, Narges, and Bagheri, Nasreen (1400). The explanation model of job burnout based on psychological capital and self-differentiation with the mediation of social responsibility perception in nurses of Tehran University of Medical Sciences. *Nursing research*, 16(4), 17-28. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=597708>. [Persian]
 - 34) Sanchez-Gomez, M., & Bresó, E. (2020). In pursuit of work performance: Testing the contribution of emotional intelligence and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5373.
 - 35) Shaheswar, Mohammad Sadiq. (1402). Investigating the impact of organizational agility components on organizational performance (case study: Bharanco Group of Institutions). New explorations in computational sciences and behavioral management, -. [doi: 10.22034/necsbm.2024.435564.1039](https://doi.org/10.22034/necsbm.2024.435564.1039). [Persian]
 - 36) Soleimani, Samaneh, & Chermchian Langroudi, Mehdi. (1400). The role of job burnout on the job performance of experts in the Agricultural Jihad Organization of Mazandaran Province, Iran. *International Journal of Agricultural Management and Development*, 11(3), 429-441. [Persian]
 - 37) Veisi, Korosh, Kozechian, Hashem, Ehsani, Mohammad, and Keshtidar, Mohammad. (2015). Presenting a model of the effect of organizational agility on organizational performance in sports manufacturing companies. *Sports Management Studies (Research in Sports Sciences)*, 8(39), 17-36. SID. <https://sid.ir/paper/234451/fa>. [Persian]
 - 38) Yazdan Panah, Sosan, and Shafiei Nikabadi, Mohsen (1401). The effect of knowledge management capabilities on organizational agility with emphasis on the role of strategic flexibility and organizational learning. *Improvement and transformation management studies*, 31(106), 155-190. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=653306>. [Persian]
 - 39) Ziyai, Mansour, Hosseini, Sidiyounes, Shariati, Hoshlar, and Khushbo, Elaha. (2014). Relationship between burnout and quality of life in health care personnel. *Safety Promotion and Injury Prevention*, 3(3), 185-190. SID. <https://sid.ir/paper/248025/fa>. [Persian]