



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):53-67.

Extended Abstract

Introduction

In the dynamic environment of modern organizations, the ability to respond quickly and effectively to change—known as organizational agility—plays a crucial role in maintaining competitive performance. The present study investigates the effect of organizational agility on job burnout and employee performance within the General Directorate of Sports and Youth of Khorasan Razavi Province. Despite previous efforts aimed at improving the efficiency of sports organizations in Iran, empirical evidence connecting agility, burnout, and performance remains scarce. Understanding how agility influences burnout reduction and performance enhancement can help decision-makers establish more adaptive and resilient organizational structures.

Methodology

This applied study employed a descriptive-correlational design using field data collection. The statistical population comprised 98 employees of the General Directorate of Sports and Youth in 2024 (1403 SH), of whom 93 questionnaires were completed and analyzed.

The data collection instruments included:

- Organizational Agility Questionnaire (Spitzer, 2007),
- Job Burnout Questionnaire (Maslach & Jackson, 1986),
- Job Performance Questionnaire (Greenhaus et al., 2010).

Reliability and validity of all instruments were confirmed before analysis. Data were analyzed using SPSS 22 and Smart PLS 3 software. Statistical techniques employed included Spearman correlation coefficient and structural equation modeling (SEM). Descriptive statistics (mean, standard deviation, frequency) were used to summarize demographic variables, while inferential analyses tested the relationships among agility, burnout, and performance constructs.

Findings

The results indicated a positive and significant relationship between organizational agility and employee performance.

Among the agility components, competence had the strongest correlation with performance ($r = 0.604$), while flexibility had the weakest ($r = 0.478$). Conversely, a negative and significant relationship was found between organizational agility and job burnout.

The dimension of speed showed the highest negative correlation with burnout ($r = 0.574$), whereas flexibility again had the lowest ($r = 0.489$). Furthermore, job burnout and its components were negatively correlated with employee performance, with depersonalization exhibiting the strongest relationship ($r = 0.510$) and emotional exhaustion the weakest ($r = 0.478$).

Tests of normality using the Kolmogorov–Smirnov test showed that all variables had a normal distribution ($p > 0.05$). Indices of descriptive variables such as means, standard deviations, and minimum–maximum scores supported the consistency and coherence of the data set.

Discussion

The findings highlight that enhancing organizational agility can mitigate the level of job burnout among employees and, in turn, improve their job performance. The study reinforces existing theoretical perspectives suggesting that flexible, responsive, and learning-oriented organizations create healthier work environments, reducing emotional exhaustion and depersonalization among employees. Moreover, empowering staff to make decisions and encouraging adaptive work behaviors strengthens both morale and productivity.

Comparative results also align with previous research emphasizing that agility-related competencies—particularly responsiveness, adaptability, and technical skill—are critical determinants of performance outcomes in public organizations, especially within the sports sector.

Conclusion

This study provides evidence that organizational agility functions as a protective and performance-enhancing factor in sports organizations. Increasing agility not only improves responsiveness to environmental changes but also significantly reduces levels of job burnout.

Therefore, organizational leaders and policymakers should focus on promoting a culture of accountability, openness to change, and continuous learning to strengthen agility within their teams. Such improvements will likely yield higher performance levels, lower burnout, and overall better organizational effectiveness in government sports institutions.

Future research may explore longitudinal models to assess how agility interventions impact burnout and performance over time or examine the mediating role of organizational culture and leadership style.



تأثیر 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
حسینی روش*

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

چکیده

هدف این پژوهش تأثیر 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 مسلش 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@iaou.ac.ir

خدادادزاده فرشته، حسینی روش سید محمد حسین، تأثیر چابکی سازمانی بر فرسودگی شغلی و عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی، فصلنامه نوآوری در مدیریت ورزشی، بهار ۱۴۰۴، ۴(۱): ۵۳-۶۷.

مقدمه

با درک این که سازمان چابک چیست، می‌توان بسیار ساده‌تر تغییر سازمان را آغاز کرد. یک سازمان چابک موفق از طریق ایجاد یک هدف و چشم‌انداز مشترک، پذیرش تغییر و توان‌مندسازی شبکه‌های تیم‌های توسعه‌ی محصول به‌منظور عملی کردن تولید و تقویت یکی از ویژگی‌های محصول در زمانی واحد، چابک و سریع عمل می‌کند (یزدان پناه و همکاران، ۱۴۰۱). سازمان چابک هم‌چنان بر مشتری متمرکز است، می‌تواند محصولاتی عالی را ارائه دهد و هم‌چنین در طول مسیر، به‌تدریج ارزش‌افزایی می‌کند. یک سازمان چابک موفق به وسیله‌ی هدف و چشم‌انداز مشترک، گروهی از افراد را به جامعه‌ای منسجم تبدیل می‌کند (زارع و همکاران، ۱۴۰۱). این هدف و چشم‌انداز مشترک از سطح اجرایی سازمان شروع می‌شود و به افراد و بخش‌های درون آن منتقل می‌شود. بخش سخت این امر، انتقال پیام به همه است به گونه‌ای که به همه‌ی افراد، تیم‌ها، بخش‌ها و واحدهای تجاری امکان می‌دهد که درک کنند کجا و چگونه در هدف و چشم‌انداز بزرگ‌تری قرار می‌گیرند (مالمیر و نوروززاده، ۱۴۰۰). سازمان با عملکرد عالی، سازمانی است که در یک بازه زمانی بلندمدت از طریق قابلیت‌های تطابق خود با تغییرات محیطی و واکنش مناسب و سریع به این تغییرات، تشکیل ساختار مدیریت منسجم و هدفمند، ارتقای مستمر توانایی‌های کلیدی و رفتار مناسب با کارکنان به عنوان مهم‌ترین دارایی، به عملکرد و نتایجی بهتر از سازمان‌های هم‌سطح خود دست پیدا می‌کند (کروکیتو و یوسف^۱، ۲۰۰۳). در واقع عملکرد یک مفهوم کلی است که عملکرد کلی یک سازمان به جهت حیطه‌های متفاوت مورد بررسی قرار می‌دهد. از سویی می‌توان گفت عملکرد سازمانی، میزانی است که سازمان به اهداف مورد نظر خود می‌رسد (پودساکف^۲ و همکاران، ۲۰۱۴).

عملکرد شغلی را می‌توان مجموعه‌ای از رفتارها و فعالیت‌ها، که یک فرد انجام می‌دهد تا کل سازمان و یک مجموعه را به اهدافش نزدیک کند، تعریف کرد. عملکرد منابع انسانی و کارکنان در مشاغل آنها عامل تعیین‌کننده

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 چالش‌های غیرمنتظره برای رویارویی با تهدیدهای بی‌سابقه محیط کاری و کسب مزیت و سود از تغییرات به عنوان فرصت‌های رشد و پیشرفت را چابکی سازمانی می‌گویند (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 می‌توان مجموعه‌ای از رفتارها و فعالیت‌ها، که یک فرد انجام می‌دهد تا کل سازمان و یکمجموعه 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 می‌شود. فرسودگی شغلی نشانه‌های فروپاشی عاطفی بعد از سال‌ها درگیری و اشتغال به کار است. سندروم فرسودگی شغلی اثرات فیزیکی، روانی و عملکردی مختلفی بر کارمندان دارد که می‌توان 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 نمی‌تواند 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 رابطه‌ی معنی‌داری بین استرس شغلی، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی وجود دارد. سلیمانی و چرمچیان (۱۴۰۰) در پژوهش خود نشان دادند که فرسودگی شغلی تأثیر منفی معنی‌داری 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 معنی‌دار و بر ترک خدمت کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. ضیایی و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند که بین فرسودگی شغلی با

¹ Crocitto, M., & Youssef

² Podsakoff

³ Job Burnout

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

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 تایید 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: -۰.۸۲ ، -۰.۸۶ ، -۰.۸۳ و -۰.۸۵ 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

³ AlTaweel, I. R., & Al-Hawary

⁴ Lemonaki

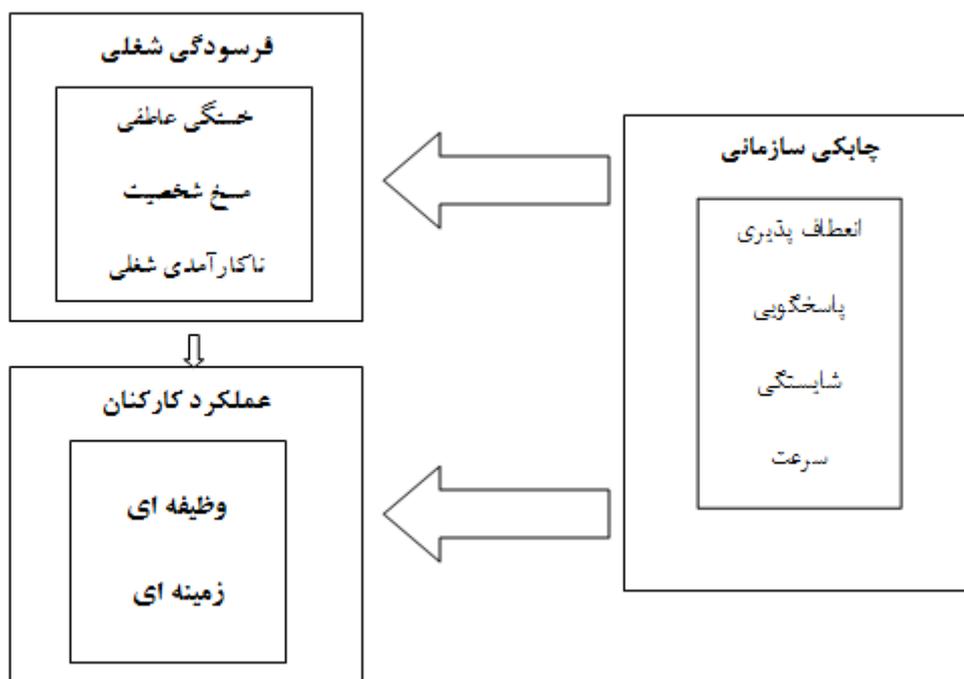
⁵ Felipe

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

آزمون پایایی به این منظور مورد استفاده قرار گرفته است که از تشابه پاسخ ها از جانب پاسخ دهندگان، اطمینان حاصل شود. به عبارت دیگر پاسخ ها 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 می باشد 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.

یافته های 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 می باشد. در این قسمت به ارائه‌ی اطلاعات توصیفی مرتبط با متغیرهای تحقیق می پردازیم. شاخص‌های مورد بررسی میانگین، انحراف معیار، کمترین میزان، بیشترین میزان، کمترین میزان ممکن و بیشترین میزان ممکن می‌باشد.

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 می باشد 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) می باشد. 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 می کند 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،

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	۰/۷۲	۲	۵	۱	۵
عملکرد زمینه‌ای	۰/۸۶	۱/۷۵	۵	۱	۵
عملکرد کاری	۰/۷۶	۱/۸۸	۴/۸۸	۱	۵

جدول ۴: آزمون کولموگروف-اسمیرنف متغیر چابکی سازمانی

K-S	سطح معنی‌داری
سرعت	۰/۰۹۸
شایستگی	۰/۰۹۲
پاسخ‌گویی	۰/۰۷۸
انعطاف‌پذیری	۰/۰۸۴
چابکی سازمانی	۰/۰۹۷

نتایج نشان می‌دهد سطح معنی‌داری 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 معنی‌داری
خستگی عاطفی	۰/۱۶۸
مسخ شخصیت	۰/۱۴۰
عدم موفقیت فردی	۰/۱۲۲
فرسودگی شغلی	۰/۱۴۱

نتایج نشان می‌دهد سطح معنی‌داری 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	۶/۷۹	۶	۳۰	۳۰
شایستگی	۲۱/۶۰	۷/۱۴	۴	۳۳	۳۵
پاسخ‌گویی	۲۲/۹۷	۷/۲۹	۸	۳۵	۳۵
انعطاف‌پذیری	۲۵/۶۹	۷/۹۲	۹	۴۴	۴۵
چابکی سازمانی	۸۸/۲۱	۲۸/۶۸	۳۰	۱۴۰	۱۴۵

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	۵
مسخ شخصیت	۲/۸۵	۱/۰۱	۱/۳۳	۵	۵
عدم موفقیت فردی	۲/۴۴	۰/۹۹	۱	۵	۵
فرسودگی شغلی	۲/۶۶	۱/۰۰	۱/۱۹	۴/۹۲	۵

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

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.

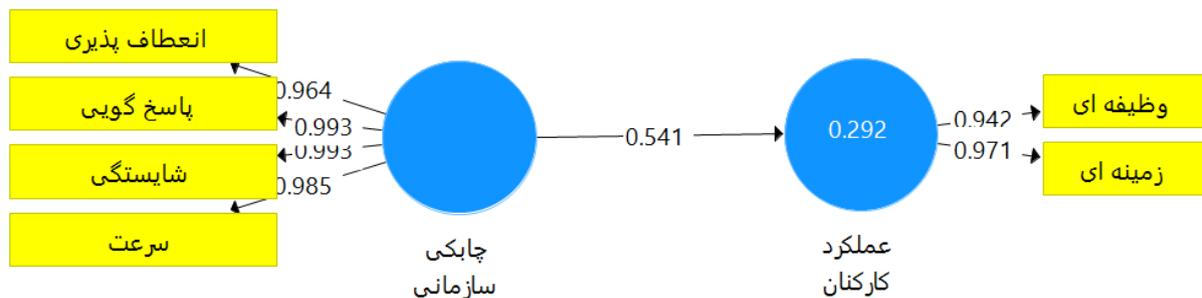
جدول ۶: آزمون کولموگروف-اسمیرنف متغیر عملکرد کاری

سطح معنی داری	K-S	عملکرد وظیفه‌ای
۰/۰۰۱	۰/۱۶۰	
۰/۰۰۱	۰/۱۸۰	عملکرد زمینه‌ای
۰/۰۰۱	۰/۱۱۲	عملکرد کاری

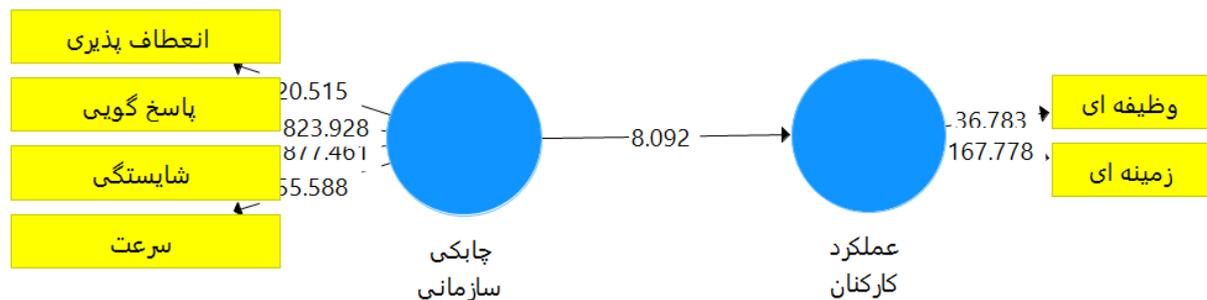
نتایج نشان می‌دهد سطح معنی داری تمامی متغیرها از ۰/۰۵ کمتر است بنابراین می‌توان گفت هیچ کدام از متغیرها از وضعیت توزیع نرمال برخوردار نیستند. با توجه به اینکه توزیع داده‌ها نرمال نیست، از ضریب همبستگی

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

سرعت	شایستگی	پاسخ‌گویی	انعطاف‌پذیری	چابکی سازمانی	عملکرد کارکنان سطح معنی داری
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

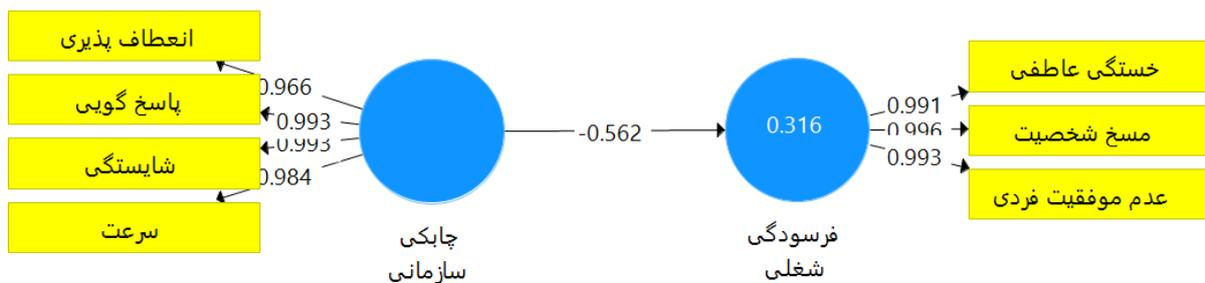
می‌شود که نیازی به نرمال بودن توزیع داده‌ها ندارد استفاده می‌شود.

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.

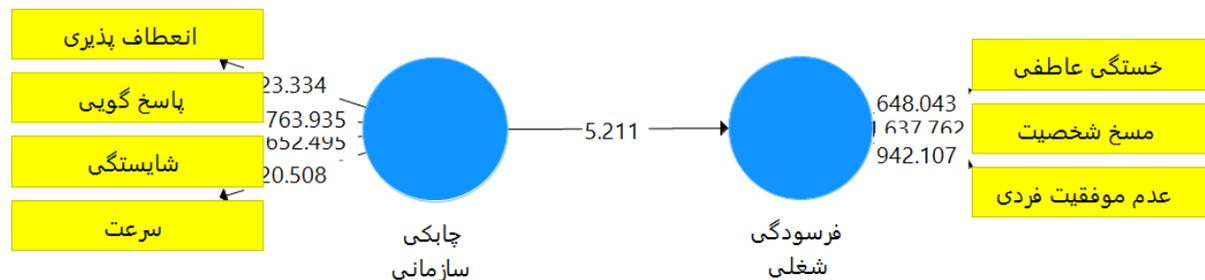
تاثیر معنی داری بین متغیر چابکی سازمانی با عملکرد کارکنان ۰/۵۴۱ وجود دارد. نتایج شاخص‌های برازش مدل نشان می‌دهد که شاخص‌های به دست آمده در حد قابل قبول می‌باشند و بنابراین مدل تایید می‌شود. با توجه به اینکه توزیع داده‌ها نرمال نیست، از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود. همچنین به منظور آزمون مدل سازی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

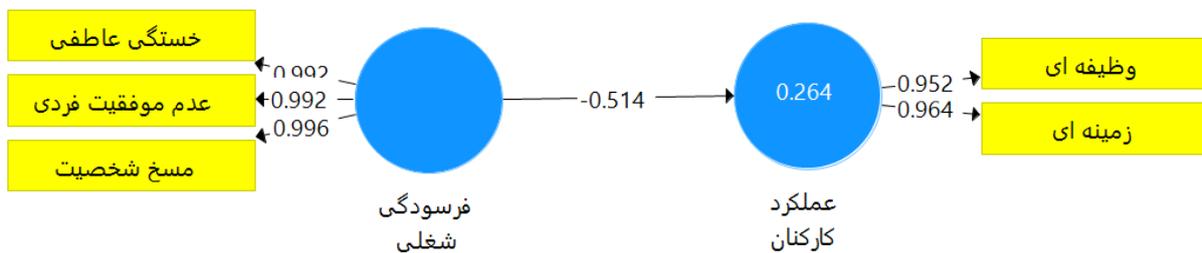
همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود. همچنین به منظور آزمون مدل سازی ساختاری از روش حداقل مربعات جزئی استفاده می‌شود که نیازی به نرمال بودن توزیع داده‌ها ندارد استفاده می‌شود.

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

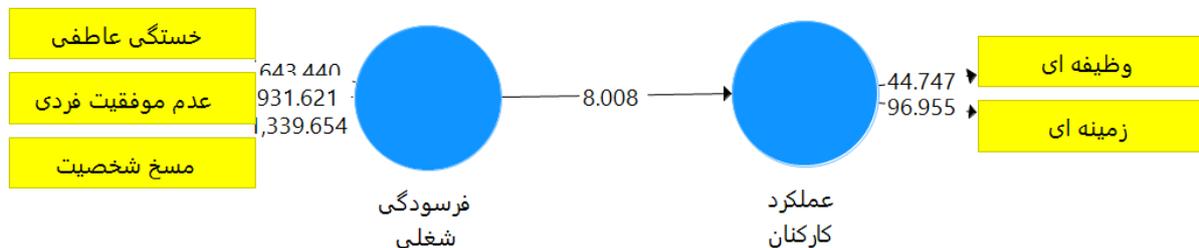
بین فرسودگی شغلی و مولفه‌های آن با عملکرد کارکنان رابطه‌ی منفی و معنی داری برقرار می‌باشد. بالاترین رابطه بین مسخ شخصیت با عملکرد کارکنان ۰/۵۱۰ و کمترین میزان رابطه بین خستگی عاطفی با عملکرد کارکنان ۰/۴۷۸ می‌باشد.

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

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

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

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

انعطاف پذیری 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 ۰/۵۷۴ 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 لیترا^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 ۲/۶۶ 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 ۰/۵۴- 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

(۱۴۰۲)، طباطبایی فر (۱۴۰۰)، عباسیان و همکاران (۱۳۹۷)، الطویل و الهواری (۲۰۲۱)، ویسی و همکاران (۱۳۹۵)، همراستا 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، ۰/۵۴۹^۲) مشاهده می‌شود که ۰/۳۰۱ 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 معنی‌داری وجود داشت. بالاترین رابطه بین سرعت با فرسودگی شغلی ۰/۵۷۴ و کمترین میزان رابطه بین انعطاف‌پذیری با فرسودگی شغلی ۰/۴۸۹ 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،

¹ Maslach, C., & Leiter

نسبت به کار خود نشان می‌دهند و یکی از دلایل کاهش عملکرد در واقع بی‌علاقه بودن نسبت شغل است. از سویی بی‌حوصله بودن، و خستگی همچنین موجب می‌شود که دقت در کار کاهش پیدا کند (باکر^۲ و همکاران، ۲۰۰۴) و این موارد نیز می‌تواند منجر به کاهش یا افت عملکرد در کارکنان شود. در راستای نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود: با شایسته‌سالاری در واگذاری مسئولیت‌ها در سازمان، چابکی سازمانی ارتقا یابد، که در نتیجه آن عملکرد کارکنان بهبود پیدا نماید. اختیار در مسئولیت‌ها 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 مسئولیت‌های قانونی، هدف‌های 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:

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 کلینیک‌های منتخب نظامی در شهر تهران در سال ۱۳۹۶ به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی ارتباط معکوس و معنی‌داری وجود داشت. با توجه به نتایج پژوهش‌هایی که ارائه شد می‌توان گفت اجرای عدالت که یکی از شاخص‌های آن شایسته‌سالاری است، تاثیر کاهشی بر فرسودگی شغلی دارد. از این رو می‌توان ادعا داشت که چابکی سازمانی نیز می‌تواند بر فرسودگی شغلی تاثیر کاهشی داشته باشد.

نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین فرسودگی شغلی و مولفه‌های آن با عملکرد کارکنان رابطه‌ی 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 پژوهش‌های خارج از کشور مانند پژوهش‌های ایرفان و همکاران (۲۰۲۳)، جوماد و همکاران (۲۰۲۱)، لموناکی و همکاران (۲۰۲۱) که نشان دادند که فرسودگی شغلی بر عملکرد کاری تاثیر منفی دارد، همسو است. در ابتدا باید اشاره شود به این‌که ارتباط منفی بین فرسودگی شغلی با عملکرد یک رابطه‌ی طبیعی و منطقی است. یعنی نمی‌توان انتظار داشت که کارکنان دچار فرسودگی بالایی باشند، اما عملکرد آنان رو به بهبود باشد. فرسودگی شغلی واکنشی طولانی مدت است که فرد نمی‌تواند به طور موثر با استرس شغلی کنار بیاید. بررسی محققان نشان می‌دهد که افرادی که احساس اضطراب، خستگی، عدم تمرکز و عدم کنترل کار خود می‌کنند، در کار خود دچار اشتباه می‌شوند و منجر به کاهش عملکرد می‌شوند (واکاس^۱، ۲۰۰۵). علاوه بر موارد فوق به نظر می‌رسد هنگامی که کارکنان در محیط کاری به موفقیت فردی نمی‌رسند و دچار خستگی عاطفی می‌شوند، طبیعتاً علاقه کمتری

² Bakker

¹ Vagas

- journal of management*, 27(3), 387.
- 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 Nasiriyani, 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) Lubbadah, T. (2020). Job burnout: A general literature review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7.
 - 22) Malmir, Amina, and Nowruzadeh, 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. an empirical study in Jordan. *international*

- 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, Hoshiar, 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]