



University of
Sistan and Baluchestan

Public Management Researches

Print ISSN: 2538 - 3418 Online ISSN: 2676 - 7880



Iranian Academy of
Management Sciences

The Effect of Telework on Reducing Staff Burnout During Covid-19 Restrictions (Case study: Sistan and Baluchestan University)

Vahid Pourshahabi^{1*}, Forouzan Sarhaddi²

1. Assistant Professor, Department of Management, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran. (Corresponding Author)
E-mail: vahid.pourshahabi@iau.ac.ir
2. PhD. Student, Department of Management, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.

Extended Abstract

Abstract

Corona is an unpleasant fact that telecommuting is one of the consequences of an organizational perspective. It seems that if there is a good pattern for telecommuting, it can help reduce burnout and turn the corona threat into an opportunity. In this regard, the present study aimed to investigate the effect of telework on reducing burnout in Sistan and Baluchestan University staff during the limitations of corona disease. The aim of this study is applied research that has been done by the mixed method. Also, in terms of method and time frame of data collection, it is cross-sectional survey research. The statistical population in the qualitative section includes 13 experimental and theoretical experts in the field. In the quantitative part, the views of 70 employees of Sistan and Baluchestan University have been used. Data collection tools were semi-structured interviews and researcher-made questionnaires. Content analysis, structural-interpretive modeling, and partial least squares were used to analyze the data. The results of this study show that the organizational structure of the university and the infrastructure of telecommuting have a high power of influence and the development of telecommuting strategy affects systematic telecommuting education and telecommuting executive policy and these factors also significantly balance work and life during COVID-19 illness.

Introduction

One of the immediate consequences of stress in organizations is the phenomenon of burnout. This phenomenon can have dramatic negative effects on the quality of family life and occupations of individuals and therefore has been considered as a serious issue. In addition to everyday stress, our world today is challenged by an unprecedented outbreak of disease that significantly negatively impacts society and the efficiency of operations and supply chain management business models. Covid-19 disease, the most important challenge to humanity since World War II, has led to a wider global crisis. A crisis in which events or sequences occur on a large scale and have a staggering speed that leads to uncertainty and increased irregularities

and, as a result, a feeling of controllability and emotional disturbance in individuals (Taghva, 2021). In order to prevent the spread of the disease more widely in society, many countries around the world have decided to quarantine and close businesses completely, and due to the need to minimize the physical presence of people in the workplace, many organizations have resorted to methods such as telecommuting (Taghva, 2021). Recent evidence also suggests that the emergence of the corona crisis has a significant relationship with increasing employee burnout rates (Sasangohar et al., 2020). Since universities have a critical role in influencing the education and growth of the young and future generation, as well as the development and application of various sciences and the development of culture and economics and value creation in society, burnout in university staff can be Left the destructive and irreparable effects. Therefore, the present study aimed to investigate the effect of telework on reducing burnout in Sistan and Baluchestan University staff during coronary heart disease.

Case study

This research was conducted in Sistan and Baluchestan University and in the research process, the professors and staff of this university were used as a statistical population.

Materials and Methods

This study is a practical research and case study that aims to present and evaluate the credit model of the effect of telework on burnout in space-time. The data collection method is also a cross-sectional survey and the type of data can be done, it is also mixed research that has been done with qualitative-camp methods. The statistical population of this research in the qualitative and model presentation section includes theoretical experts (university professors of management) and experimental experts (managers of Sistan and Baluchestan University) who have at least ten years of management experience. The main tools for collecting research data are interviews and researcher-made questionnaires. The interview consisted of 6 initial questions and was conducted in a semi-structured manner. Data analysis was performed in the qualitative phase with MaxQDA software and in the quantitative phase with MicMac and Smart PLS 3 software.

Discussion and Results

Based on the results, it was found that the variables of the organizational structure of the university and the telecommunications implementation infrastructure are in the fifth level of the model. In explaining this finding, it can be stated that the mentioned variables are the most influential model variables that affect other variables and are not affected by the variable. Based on the research findings, it was shown that the variables of systematic telecommuting education and telecommuting executive policy are at the third level of the model. Explaining this finding, it can be said that these variables are influenced by the variables of the organizational structure of the university and telecommunications implementation infrastructure, and by improving their status, systematic telecommuting education and telecommuting executive policy are also directly improved and upgraded. Also, it

was found that the variable of telecommuting strategy formulation is at the fourth level of the model. Explaining this finding, it can be said that the variables of systematic telecommuting training and telecommuting executive policy have a direct effect on the variable of telecommuting strategy. The results showed that work-life balance variables are in the second level of the model. In explaining this finding, it can be said that the mentioned variable is affected by other variables mentioned in the previous levels of the model, and changes and improvements in each of them will lead to improving the status of this variable. Finally, it was shown that the burnout reduction variable is at the first level of the model. In explaining this finding, it can be stated that the variable of reducing burnout is the most influential variable of the model and does not affect another variable.

Conclusion

The results of this study, which aimed to investigate the effect of telework on reducing Corona in Sistan and Baluchestan University staff during the limitations of the corona, show that the infrastructure of telework has a positive and significant effect on the development of telework strategy; Developing a telecommuting strategy has a positive and significant effect on systematic telecommuting education; Developing a telecommuting strategy has a positive and significant effect on the telecommuting executive policy; Systematic telecommuting training has a positive and significant effect on work-life balance; The telecommuting executive policy has a positive and significant effect on work-life balance, and the work-life balance has a positive and significant effect on reducing burnout. In other words, by establishing the proposed research model, it is possible to prepare for the reduction of burnout at the University of Sistan and Baluchestan during the Corona.

Keywords: Burnout, telecommuting, corona restrictions, mixed research, Sistan and Baluchestan University.

Article Type: *Research Article*

Cite this article: Pourshahabi, V., & Sarhaddi, F. (2024). The Effect of Telework on Reducing Staff Burnout During Covid-19 Restrictions (Case study: Sistan and Baluchestan University). *Public Management Researches*, 17 (63), 179-210. (In Persian)

DOI: 10.22111/JMR.2022.39224.5546

Received: 13 July. 2021

Revised: 19 July. 2022 **Accepted:** 20 Nov. 2022

© The Author(s).

Publisher: University of Sistan and Baluchestan



تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان در زمان محدودیت‌های بیماری کرونا (مورد مطالعه: دانشگاه سیستان و بلوچستان)

وحید پورشهابی*^۱ - فروزان سرحدی^۲

۱. نویسنده مسئول، استادیار گروه مدیریت، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

vahid.pourshahabi@iau.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

چکیده

کرونا حقیقت ناخوشایندی است که دورکاری یکی از پیامدهای آن از منظر سازمانی می‌باشد. به نظر می‌رسد که اگر الگوی مناسبی برای دورکاری وجود داشته باشد، می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی کمک کند و تهدید کرونا را به یک فرصت تبدیل کند. در این راستا، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان در زمان محدودیت‌های بیماری کرونا انجام شده است. مطالعه حاضر از منظر هدف، پژوهشی کاربردی می‌باشد که با روش آمیخته صورت گرفته است. همچنین، از نظر روش و بازه زمانی گردآوری داده‌ها یک پژوهش پیمایش مقطعی است. جامعه آماری در بخش کیفی شامل ۱۳ نفر از خبرگان تجربی و نظری در حوزه مورد مطالعه می‌باشد. در بخش کمی نیز از دیدگاه ۷۰ نفر از کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه ساختار یافته و پرسشنامه محقق ساخته است. برای اعتبارسنجی بخش کیفی ضریب هولستی محاسبه و مقدار آن ۰/۷۱۷ بدست آمد. برای روایی سنجی بخش کمی نیز روایی محتوایی و روایی همگرا محاسبه شد. برای سنجش پایایی نیز آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه گردید. آلفای کرونباخ پرسشنامه کلی ۰/۸۵۶ بدست آمد. برای تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از روش تحلیل محتوایی با نرم‌افزار Maxqda، مدل‌سازی ساختاری-تفسیری با نرم‌افزار MicMac و در بخش کمی از حداقل مربعات جزئی با نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که ساختار سازمانی دانشگاه و زیرساخت‌های اجرای دورکاری، قدرت نفوذ بالایی داشته و از طریق تدوین استراتژی دورکاری بر آموزش نظام‌مند دورکاری و خط‌مشی اجرایی دورکاری تأثیر می‌گذارند و این عوامل نیز به صورت معناداری موجب تعادل کار و زندگی در دوران همه‌گیری کرونا می‌شوند.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، دورکاری، محدودیت‌های کرونا، پژوهش آمیخته، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

استناد: پورشهابی، 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. ۱۷(۶۳)، ۲۱۰-۱۷۹.

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۱/۰۴/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۲۹

DOI: 10.22111/JMR.2022.39224.5546

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۲۲

نوع مقاله: علمی پژوهشی

حق مؤلف © نویسندگان

ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان



مقدمه

دنیای معاصر با شیوع بیماری بی‌سابقه‌ای به چالش کشیده شده که تأثیرات منفی قابل توجهی بر جامعه به عنوان یک کل و همچنین بر کارایی عملیات و مدل‌های تجاری مدیریت زنجیره تأمین دارد. چنین تأثیرات مخرب اغلب اثرات موجی را ایجاد می‌کند. اثر موجی زمانی اتفاق می‌افتد که بروز یک اختلال در سیستم، باعث اختلالات بیشتر در سایر اجزاء سیستم شود، دقیقاً مانند موجی که در اثر افتادن یک سنگ در آب ایجاد می‌گردد (Pavlov et al., 2019).

اخیراً کلیه سازمان‌های تولیدی و خدماتی در سراسر جهان به طور جدی توسط شیوع بی‌نظیر و گسترده ویرانگر اپیدمی ویروس کرونا به چالش کشیده شده است (Chio et al., 2020). بخش مهمی از اقدامات مدیریتی در زمان بروز بحران کرونا، به آموزش نظام‌مند دورکاری باز می‌گردد. از آنجایی که سرمایه انسانی بازوی شرکت‌ها برای دستیابی به اهداف است و نیروی انسانی منبع شایستگی‌های فنی و ارتباطی می‌باشد، یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران در مواجهه با بحران کرونا آن است که محیط کار ایمن و سلامت ایجاد کنند و به‌گونه‌ای اقدام نمایند که کارکنان کماکان احساس کنند که سازمان برای آنها ارزش قائل است (Mozaffari & Mirzaei Moghaddam, 2020). در بحران‌های این چنینی، ایجاد همدلی در بین کارکنان و حمایت مداوم مدیریت ارشد از کلیه کارکنان، بعنوان یکی از مهم‌ترین اقدامات آموزش نظام‌مند دورکاری برای مقابله با بحران کرونا در محیط کار به شمار می‌آید (Ashraf, 2020). اکنون، زمان آن است که رهبری و مدیریت ارشد سازمان، روابط صمیمانه‌ای را بین افراد خود و چشم‌انداز سازمان توسعه دهند. این رویکرد ناراحتی روانشناختی نیروی کار ناشی از همه‌گیر کننده کرونا را برطرف می‌کند (Pavlov et al., 2019).

یکی از تغییرات قابل ملاحظه ایجاد شده در زمان پاندمی کرونا، افزایش میزان دورکاری کارکنان است. شرایط کنونی نظام اداری و منابع انسانی را در تمامی سازمان‌ها و نهادها محکوم و مجبور به تغییر کرده است. این در حالی است که تغییرات حتی در شرایط غیر بحرانی باید به وجود می‌آمد. در واقع کارمندان دورکار، کارکنانی هستند که خارج از محیط اداری خدماتی را به مخاطبان خود ارائه می‌دهند؛ به شرط اینکه این رویکرد آسیبی به

کیفیت کار آنها وارد نکند. دورکاری مزایا و معایبی دارد. به عنوان مثال، نپذیرفتن فرهنگ دورکاری از سوی مدیران یکی از معایب است. گاهی اوقات مدیران تمایل دارند تا کارمندان همیشه در دسترس آنها باشند (Pilevari & Alizadeh, 2021).

یکی دیگر از عواملی که باعث کاهش کیفیت عملکرد کارکنان شده و می‌تواند عاملی برای عدم مسئولیت‌پذیری، غیبت، و تضعیف روحیه باشد، فرسودگی شغلی است. اولین مشکل ایجاد شده برای قربانیان فرسودگی شغلی، فرسودگی جسمی است که به صورت خستگی طولانی مدت، عدم انرژی کافی، و دردهای جسمانی متعدد ظهور می‌یابد. این دردها می‌تواند از یک سردرد دائمی، تهوع، و اختلال در خواب، تا حالات شدید تغییر در عادات غذایی، اختلال گوارشی، و حتی اختلال در سیستم ایمنی بدن نیز نمایان شود (Kord Tamini & Koochi, 2011). در کنار فشارهای عصبی و روانی روزمره، دنیای امروز ما با شیوع بیماری بی‌سابقه‌ای به چالش کشیده شده که تأثیرات منفی قابل توجهی بر جامعه و کارایی عملیات و مدل‌های تجاری مدیریت زنجیره تأمین دارد. بیماری کووید-۱۹ به عنوان مهم‌ترین چالش بشریت پس از جنگ جهانی دوم، منجر به یک بحران گسترده در جهان شده است. بحرانی که در آن رویدادها یا توالی آن‌ها در مقیاس‌های بزرگ رخ می‌دهد و سرعت خیره‌کننده‌ای دارد که منجر به عدم قطعیت و افزایش بی‌نظمی‌ها و در نتیجه، احساس عدم کنترل و ایجاد اختلال عاطفی در افراد می‌شود (Taghva, 2021).

به منظور جلوگیری از انتقال وسیع‌تر این بیماری در جامعه، بسیاری از کشورهای دنیا تصمیم به قرنطینه و تعطیلی کامل کسب و کارها گرفتند و با توجه به لزوم به حداقل رساندن حضور فیزیکی افراد در محل کار، بسیاری از سازمان‌ها به روش‌هایی از قبیل دورکاری روی آورده‌اند (Taghva, 2021). دورکاری، شکل جدید کاری است که سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا با افزایش قابلیت سازمان در محیط رقابتی شدید هم‌چنان حیات خود را حفظ نمایند (Sardarzadeh et al., 2016). با گسترش دورکاری، بسیاری از سازمان‌ها متوجه شدند که وقتی کارکنان در اداره نیستند، می‌توانند بهره‌وری و تمرکز بیشتری داشته باشند و حتی بیشتر از زمانی که در اداره هستند، کار کنند. بنابراین، مدیران سازمان‌ها در همه جا به این نتیجه رسیدند که دورکاری واقعاً مؤثر است، زیرا تأثیرات کووید-۱۹ بر کارکنان و محیط کار در سراسر دنیا چشمگیر بوده است. در حالی که کووید-۱۹ به طور

ناگهانی کارهای عادی را با اختلال مواجه کرد، اما باعث تسریع در روندهایی که قبلاً درگیر آن بودیم، مانند گذر از محیط کار فیزیکی به کار اینترنتی و مجازی شد و کارکنان را مجبور به کار در خانه کرده است. قرنطینه اجباری کارکنان در طی همه‌گیری بیماری کووید-۱۹ این مسئله را پیچیده‌تر کرده و کارکنان معمولاً تعادل میان مرز کارهای حضوری و غیرحضوری را چالش برانگیز می‌دانند. در این شرایط، روش کار از خانه با توجه به پتانسیل آن در جهت صرفه‌جویی هزینه‌ها، محبوبیت روزافزون یافته و همچنین راهی برای سازگاری سازمان‌ها با این بیماری شده است. اما سازمان‌ها می‌توانند این چالش‌های به وجود آمده را به خوبی بررسی کرده و آنها را تبدیل به فرصت کنند (Jabraili, 2021).

شواهد به‌دست آمده از مطالعات اخیر نیز نشان می‌دهد که ظهور بحران کرونا رابطه معناداری با افزایش نرخ فرسودگی شغلی کارکنان داشته است (Sasangohar et al., 2020). از این رو، پرداختن به بحث فرسودگی شغلی یکی از موضوعات مهم در دوران پاندمی کرونا است. از آنجا که دانشگاه‌ها به عنوان نهادهای اثرگذار در تربیت و بالندگی نسل جوان و آینده ساز و همچنین گسترش و کاربردی ساختن علوم مختلف و توسعه فرهنگ و اقتصاد و ارزش آفرینی در جامعه نقش بسیار مهمی را بر عهده دارند، بروز فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه می‌تواند اثرات مخرب و جبران ناپذیری را به جای بگذارد. لذا، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان در زمان محدودیت‌های بیماری کرونا انجام شده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

فرسودگی شغلی

واژه فرسودگی شغلی برای اولین بار توسط فرودنبرگر^۱ در سال ۱۹۷۴ به عنوان کنایه‌ای از حالت یا فرآیند خستگی ذهنی، استفاده شد (Mardani et al., 2019). ماسلاچ، شافلی و لیتر^۲ فرسودگی شغلی را به‌عنوان واکنش به محرک‌های استرس‌زای میان فردی و عاطفی

1. Frodenberg

2. Maslach, Schaufeli & Leiter

در شغل توصیف کرده‌اند (Bourghani Farahani et al., 2018). ماسلاچ و لایتر^۱ (۲۰۱۷) فرسودگی شغلی را نشانگان روانشناختی می‌دانند که در نتیجه عوامل فشارزای بین فردی و مزمن به وجود می‌آید و به صورت خستگی عاطفی، بدبینی به کار و کاهش کارایی شغلی آشکار می‌شود. در این حالت، فعالیت شغلی برای شخص امری خارجی است؛ یعنی جزئی از طبیعت او نیست، فرد در کار خویش ارضا نمی‌شود، احساس محرومیت و بدبختی می‌کند، در نتیجه شخص نیروهای روحی و جسمی خود را آزادانه توسعه نمی‌دهد، بلکه توان جسمی خود را از دست می‌دهد (Day et al., 2017). فرسودگی شغلی فقدان انرژی به دلیل استفاده بیش از اندازه از انرژی عاطفی قابل دسترس است که منجر به اتمام منابع شخصی می‌شود. خطر فقدان منابع شخصی منجر به تغییرات نگرشی، خستگی عاطفی، زوال شخصیت و کاهش دستاوردهای شخصی می‌گردد. امروزه فرسودگی شغلی به‌عنوان سندروم خستگی عاطفی، زوال شخصیت و کاهش حس تکامل شخصی توصیف می‌شود و می‌تواند در طول تعاملات ویژه با دیگر افراد رخ دهد (Ghavidel et al., 2020).

به زعم ماسلاچ^۲ (۲۰۱۸)، فرسودگی شغلی از سه بُعد اصلی تشکیل شده است: (۱) خستگی عاطفی: حالتی از لحاظ احساسی و عاطفی و ناشی از استرس انباشته شده از زندگی فردی یا کاری و یا ترکیبی از هر دو است. خستگی عاطفی یکی از نشانه‌های فرسایش کاری است. افراد مبتلا به خستگی عاطفی، اغلب احساس می‌کنند که بر آنچه در زندگی اتفاق می‌افتد، قدرت و کنترل ندارند. (۲) احساس عدم کفایت: این گونه افراد در اکثر اعمال و نگرش‌هایشان، احساس عدم اطمینان و درماندگی می‌کنند. خود را در مواجهه با مشکلات، ناتوان می‌بینند و جملاتی چون «نمی‌توانم این کار را انجام دهم»، «هرگز قادر به یادگیری در سطوح عالی نیستم» و «توان نیل به مراتب عالی را ندارم»، همیشه ذهن این افراد را به خود مشغول می‌کند. (۳) مسخ شخصیت: تجاربی از احساس غیر واقعی بودن و جدایی از خود، یا اینکه فرد به عنوان یک ناظر خارجی افکار، احساسات، هیجانات بدن یا فعالیت‌های خود را مشاهده می‌کند. فرسودگی شغلی می‌تواند به صورت مسری در سازمان گسترش پیدا کند و سازمان را دچار بحران نماید (Bourghani Farahani et al., 2018; Fernet et al., 2017).

1. Maslach & Leiter

2. Maslach

دورکاری

اصطلاح «دورکاری»^۱ برای نخستین بار توسط جک نیلز^۲ در سال ۱۹۷۳ بیان شد. به طور کلی، دورکاری روشی برای سازماندهی و انجام کار در مکانی غیر از محل استقرار سازمان، با استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌باشد که استقرار این فرایند موجب انعطاف زمانی و مکانی در انجام وظایف و فعالیت‌های شخصی می‌شود (Kheirandish & Asgari, 2020).

رنج و سختی که شیوع ویروس کرونا برای بشر به همراه داشته، تنها محدود به بیماری و مرگ و میر نبوده و اقتصاد جهانی را نیز در معرض خطر قرار داده است (Karimi et al., 2020). بدون شک ما وارد غیرمعمول‌ترین ترتیب انجام کار در این نسل از بشر شده‌ایم. همانطور که می‌دانیم، جهان در اوایل سال ۲۰۲۰ به طور ناگهانی متوقف شد و دولت‌ها مجبور شدند اقدامات سختگیرانه‌ای را برای نجات جان مردم اعمال کنند. چالش سیاستمداران این بود که چگونه می‌توانند بدون آسیب رساندن به اقتصاد در این شرایط از زندگی و سلامت مردم محافظت کنند. با شروع اقدامات مربوط به تعطیلی یا ماندن در خانه، به بخش بزرگی از نیروی کار دستور داده شد که در خانه بمانند و از راه دور به کار خود ادامه دهند. دورکاری فرصتی را برای برنامه‌های انعطاف‌پذیرتر برای کارمندان و آزادی در فعالیت کاری در مکانی دیگر و به دور از حضور کارفرما فراهم می‌کند؛ اگر چه ممکن است خطراتی مانند انزوا (خصوصاً برای افرادی که تنها زندگی می‌کنند) و قطع ارتباط با همکاران را در پی داشته باشد که پیش‌بینی و جلوگیری از بروز آنها ضروری است (Messenger et al., 2020).

پیشینه پژوهش

اسپانیولی و همکاران^۳ (۲۰۲۱) در تحقیقی به بررسی تأثیر کووید-۱۹ بر فرسودگی شغلی کارکنان پرداختند. نتایج این تحقیق که در بین ۱۹۱ نفر از کارکنان یک سازمان ایتالیایی انجام شد، نشان داد که با گسترش پاندمی، میزان فرسودگی شغلی کارکنان نیز

1. Telework

2. Jack Niles

3. Spagnoli et al

افزایش یافته است (Spagnoli et al., 2021). محمود و همکاران^۱ (۲۰۲۱) با مطالعه‌ای که در میان کارکنان منتخب از سه کشور خاورمیانه و شمال آفریقا انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که ظهور پاندمی کرونا تأثیر معنی‌داری بر احساس عدم امنیت شغلی و فرسودگی شغلی دارد (Mahmoud et al., 2021). ساسانگوهار و همکاران^۲ (۲۰۲۰) نیز رابطه مستقیم و معناداری را بین بحران کرونا و فرسودگی شغلی کارکنان گزارش کردند (Sasangohar et al., 2020). در مطالعه دیگری که توسط خسروی و همکاران^۳ (۲۰۲۱) در حوزه گردشگری و در بین کارکنان هتل‌ها انجام شد نیز محققان نشان دادند که در اثر بروز بحران کرونا میزان خستگی عاطفی و فرسودگی شغلی کارکنان افزایش یافته است (Khosravi et al., 2021). گابریل و آگوینست^۴ (۲۰۲۱) نیز در تحقیق خود به این مسئله اشاره کرده‌اند که بحران کرونا تأثیر معنی‌داری بر فرسودگی شغلی کارکنان دارد (Gabriel & Aguinis, 2021).

پورقاز و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی تحت عنوان مطالعه و بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر تحلیل رفتگی شغلی از طریق نقش واسطه‌ای سرمایه روان شناختی در میان معلمان انجام داده‌اند. یافته‌های تحقیق آنها اثر منفی و معنادار رهبری تحول آفرین و سرمایه روان شناختی بر تحلیل رفتگی شغلی را نشان داد (Pourghaz et al., 2022). صداقتی (۲۰۲۱) رابطه بین فرسودگی شغلی و فرهنگ سازمانی را در زمان اپیدمی کرونا بررسی کرده است. نتایج پژوهش وی نشان داد بین فرسودگی شغلی و فرهنگ سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین، فرسودگی بر روی ابعاد فرهنگ سازمانی تأثیر معکوس دارد و باعث تضعیف فرهنگ سازمانی می‌شود (Sedaghati, 2021). شهوازیان و هاشمی قینانی (۲۰۲۰) پژوهشی تحت عنوان چالش‌های مدیریت منابع انسانی در دوران گذار از بحران کرونا و ارائه راهکار در صنعت هتلداری ایران انجام داده‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند شرایط علی این پژوهش در سطح فراسازمانی، ماهیت آسیب زنده شدید پاندمی کووید-۱۹، در سطح سازمان، مشکلات اقتصادی و ضعف مهارت‌های سازماندهی و ارتباطی مدیریت منابع انسانی و در سطح فردی، ضعف مهارت‌های ادراکی مدیریت منابع انسانی می‌باشد.

1. Mahmoud et al

2. Sasangohar et al

3. Khosravi et al

4. Gabriel & Aguinis

تحلیل مصاحبه‌ها، مجموعه‌ای از چالش‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی را بیان می‌کند که بر استراتژی‌های مواجهه بر بحران تأثیر می‌گذارد (Shahvazian & Hashemi, 2020). مردانی و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر تناسب ضعیف فرد با سازمان بر تمایل به ترک خدمت با توجه به نقش میانجی فرسودگی شغلی و تعدیل‌کننده معنویت انجام دادند. نتایج پژوهش آنها حاکی از آن است که تناسب ضعیف فرد با سازمان بر تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی، و فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک، اثر مثبت و معناداری دارد. اما معنویت تأثیر تناسب ضعیف فرد با سازمان بر فرسودگی شغلی و فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت را تعدیل نمی‌کند (Mardani et al., 2019).

با عنایت به بررسی‌های انجام شده، پژوهشی که در آن تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان در زمان محدودیت‌های بیماری کرونا مورد بررسی قرار بگیرد، انجام نشده است. بنابراین، در این مطالعه به سوالات زیر پاسخ داده می‌شود: دورکاری چگونه بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان در زمان محدودیت‌های کرونا تأثیر می‌گذارد؟ چه عواملی در این رابطه دخیل هستند؟ الگوی روابط علی میان عوامل دخیل در این رابطه چگونه است؟

روش پژوهش

این مطالعه از منظر هدف، یک تحقیق کاربردی و مطالعه موردی است که با هدف ارائه و اعتبارسنجی الگوی تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا صورت گرفته است. براساس نحوه گردآوری داده‌ها نیز یک پژوهش پیمایشی-مقطعی^۱ محسوب می‌شود و براساس نوع داده‌ها نیز یک پژوهش آمیخته است که با روش‌های کیفی-کمی انجام شده است.

جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی و ارائه الگو، شامل خبرگان نظری (اساتید دانشگاهی مدیریت) و خبرگان تجربی (مدیران دانشگاه سیستان و بلوچستان) است که حداقل ده سال سابقه مدیریت داشته‌اند. حجم نمونه در مطالعاتی که با روش کیفی و مصاحبه انجام می‌شوند، معمولاً بین ۵ تا ۲۵ نفر توصیه شده است (Ranjbar et al.,

^۱. Cross-sectional survey

2012). لذا، با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند ۱۳ نفر در این مطالعه شرکت کرده‌اند. در بخش دوم، جهت اعتبارسنجی الگو نیز جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان بوده است. برای محاسبه حجم نمونه از روش تحلیل توان و نرم‌افزار G*Power استفاده شده است. نرم‌افزار G*Power یک نرم‌افزار کاربردی و رایگان آماری است که برای محاسبه حجم نمونه براساس توان آزمون و اندازه اثر در مباحث جامعه و نمونه بسیار مناسب است. براساس این قاعده باید حداقل ۱۰ برابر تعداد مسیرهای بخش ساختاری مدل، نمونه وجود داشته باشد (Azar & Gholamzadeh, 2019). حداقل حجم نمونه لازم برای دستیابی به توان آزمون ۰/۸، اندازه اثر ۲۵ درصد و در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تعداد ۷۰ نفر است. برای نمونه‌گیری از روش تصادفی ساده استفاده شده و فرآیند نمونه‌گیری تا دستیابی به ۷۰ نفر ادامه پیدا کرده است.

ابزار اصلی گردآوری داده‌های پژوهش در بخش کیفی، مصاحبه نیم‌ساختاریافته و در بخش کمی پرسشنامه برگرفته از محتوای مصاحبه است. مصاحبه شامل ۶ پرسش اولیه بوده و به روش نیمه‌ساختار یافته انجام شده است. پرسشنامه پژوهش شامل ۷ سازه اصلی و ۳۹ گویه با طیف لیکرت پنج درجه و چهار پرسش عمومی است.

برای بررسی اعتبار بخش کیفی از محاسبه ضریب هولستی^۱ استفاده شده است. میزان توافق دو کدگذار در این روش ۰/۷۱۷ بدست آمده است که از ۰/۶ بیشتر است. بنابراین، تحلیل کیفی از اعتبار کافی برخوردار است (Holsti, 1969). برای سنجش اعتبار پرسشنامه از روایی محتوا (نظرخواهی از خبرگان) استفاده شد و اعتبار آن تأیید گردید. همچنین، آلفای کرونباخ کلی پرسشنامه در یک مطالعه مقدماتی ۰/۸۵۶ بدست آمد. پس از توزیع پرسشنامه در نمونه منتخب، روایی پرسشنامه با سه روش روایی سازه (مدل بیرونی)، روایی همگرا (AVE) و روایی واگرا بررسی شد. مقدار AVE برای تمامی متغیرها باید بزرگتر از ۰/۵ باشد. برای محاسبه پایایی نیز پایایی ترکیبی (CR) و ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از عوامل محاسبه شده است. میزان پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ تمامی ابعاد باید بزرگتر از ۰/۷ باشد (Amani & AbbasZadeh, 2012; Davari & RezaZadeh, 2013). نتایج مربوط به هر یک از این شاخص‌ها در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

^۱. Holsti

جدول شماره ۱: خلاصه نتایج ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری

سازه‌های اصلی	AVE	پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ
کاهش فرسودگی شغلی	۰/۷۱۲	۰/۹۴۵	۰/۹۳۲
زیرساخت‌های اجرای دورکاری	۰/۷۷۴	۰/۹۳۲	۰/۹۰۳
ساختار سازمانی دانشگاه	۰/۶۷۵	۰/۹۳۶	۰/۹۲۰
تدوین استراتژی دورکاری	۰/۶۱۰	۰/۸۸۲	۰/۸۳۱
خط‌مشی اجرایی دورکاری	۰/۷۲۹	۰/۹۳۱	۰/۹۰۶
آموزش نظام‌مند دورکاری	۰/۵۰۷	۰/۸۵۳	۰/۷۸۹
تعادل کار و زندگی	۰/۶۵۸	۰/۸۹۵	۰/۸۲۸

مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای تمامی سازه‌ها بزرگتر از ۰/۵ است؛ بنابراین روایی همگرا تأیید می‌شود. آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۷ بوده بنابراین از نظر پایایی تمامی متغیرها مورد تأیید است. برای شناسایی مقوله‌های زیربنایی تحقیق، از تحلیل کیفی محتوا استفاده شده است. برای طراحی الگوی اولیه، از روش مدلسازی ساختاری-تفسیری و در نهایت برای اعتبارسنجی الگوی طراحی شده از روش حداقل مربعات جزئی استفاده گردیده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در فاز کیفی با نرم‌افزار MaxQDA و در فاز کمی با نرم‌افزار MicMac و Smart PLS 2 انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

تحلیل توصیفی مشخصات جمعیت‌شناختی

بخش کیفی این مطالعه براساس دیدگاه ۱۳ نفر از اساتید دانشگاهی و مدیران باسابقه دانشگاه سیستان و بلوچستان انجام شده است. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی خبرگان بخش کیفی در جدول شماره ۲ نمایش داده شده است.

جدول شماره ۲: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی خبرگان بخش کیفی

درصد	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	
۶۹ درصد	۹	جنسیت	
		مرد	زن
۸ درصد	۱	سن	
		کمتر از ۳۵ سال	۳۵ تا ۴۵ سال
		۴۵ سال و بیشتر	
۶۹ درصد	۹	تحصیلات	
		کارشناسی ارشد	دکتری
۶۲ درصد	۸	سابقه کاری	
		۱۰ تا ۲۰ سال	بالای ۲۰ سال
۳۸ درصد	۵		
۱۰۰ درصد	۱۳	کل	

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان مربوط به بخش کمی پژوهش نیز در جدول شماره ۳ نمایش داده شده است.

جدول شماره ۳: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان بخش کمی

درصد	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	
۶۷ درصد	۴۷	جنسیت	
		مرد	زن
۱۷ درصد	۱۲	سن	
		کمتر از ۳۵ سال	۳۵ تا ۴۵ سال
		۴۵ سال و بیشتر	
۴۴ درصد	۳۱	تحصیلات	
		کارشناسی	کارشناسی ارشد
			دکتری
۲۳ درصد	۱۶	سابقه کاری	
		کمتر از ۱۰ سال	۱۰ تا ۱۵ سال
		۱۵ تا ۲۰ سال	بیش از ۲۰ سال
۳۱ درصد	۲۲		
۱۹ درصد	۱۳		
۱۰۰ درصد	۷۰	کل	

شناسایی مقوله‌های تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا

جهت ارائه الگویی برای تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا، مصاحبه‌های تخصصی نیم‌ساخت یافته با اساتید دانشگاه صورت گرفته است. در این مرحله، پیش از شروع مصاحبه شش سؤال باز در نظر گرفته شده است و در طول فرایند مصاحبه این پیش‌بینی در نظر گرفته شده است که سؤالات جدیدی نیز مطرح شود. برای اینکه پژوهشگر با عمق و گستره محتوایی داده‌ها آشنا شود، اقدام به بازخوانی مکرر داده‌ها و خواندن داده‌ها به صورت فعال (جست‌وجوی معانی و الگوها) شده است. سؤالات تخصصی مصاحبه در جدول شماره ۴: ۴ ارائه شده است.

جدول شماره ۴: سؤالات مصاحبه طراحی الگوی تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا

ردیف	سؤالات
۱	از نظر شما لزوم بکارگیری دورکاری جهت کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا چیست؟
۲	به نظر شما، مؤلفه‌های اصلی الگوی تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا کدامند؟
۳	به نظر شما مؤلفه‌های فرعی الگوی تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا کدامند؟
۴	به نظر شما ابعاد تأثیرگذار بر الگوی تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا کدامند؟
۵	میزان تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا را چگونه ارزیابی می‌کنید؟
۶	چه پیشنهادهایی برای پیاده‌سازی دورکاری جهت کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا دارید؟

نتایج مصاحبه‌ها با روش تحلیل محتوایی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تحلیل محتوایی مبتنی بر روش پیشنهادی کرپیندورف، شامل مقوله‌های اصلی و فرعی صورت گرفت (Krippendorff, 2018). متن مصاحبه‌ها پیش از آن به صورت فایل متن وارد نرم‌افزار شود، بارها مورد مطالعه قرار گرفت و نکات کلیدی آن‌ها به صورت کد وارد نرم‌افزار MaxQDA شد. برای این منظور، متن مصاحبه‌ها چندین بار مطالعه و مرور شد. سپس، داده‌ها به واحدهای معنایی در قالب جملات و پاراگراف‌های مرتبط با معنای اصلی شکسته شد. واحدهای معنایی نیز چندین بار مرور و سپس کدهای مناسب هر واحد معنایی نوشته و کدها براساس تشابه معنایی طبقه‌بندی شد. جریان تجزیه و تحلیل با اضافه شدن هر مصاحبه به همین ترتیب تکرار شد. نمونه کدگذاری متون مصاحبه در نرم‌افزار MAXQDA20 در شکل ۱ ارائه شده است.

Document Browser: 1 مصاحبه (3 Paragraphs)

توجه نمودن به زیرساختها

1 به نظر من در ابتدا باید به زیرساختها توجه شود. در این زمینه، امکانات سخت‌افزاری دورکاری، امکانات نرم‌افزاری دورکاری، یکپارچگی بین فرآیندهای اجرای کار، استفاده از سلسله‌های هوشمند حائز اهمیتند.

تدوین استراتژی‌های سازمان، توسعه چشم‌انداز دورکاری در دانشگاه، تعیین ماهوریت دورکاری، هدف‌گذاری بلندمدت دورکاری، تدوین استراتژی‌های دورکاری، برنامه‌ریزی دورکاری و تخصیص بودجه باید توسط مدیران مربوطه در نظر گرفته شود.

2 در ادامه باید به تدوین استراتژی‌های سازمان پرداخته شود. ترسیم چشم‌انداز دورکاری در دانشگاه، تعیین ماهوریت دورکاری، هدف‌گذاری بلندمدت دورکاری، تدوین استراتژی‌های دورکاری، برنامه‌ریزی دورکاری و تخصیص بودجه باید توسط مدیران مربوطه در نظر گرفته شود.

ساختار سازمانی، کاهش رسمیت در اجرای فعالیت‌های کاری، تمرکز در اجرای فعالیت‌های کاری، کاهش پیچیدگی در انجام امور کاری، مدیریت تصورات در راستای دورکاری، بهبود کارایی، کاهش هزینه‌ها، مستطیل کردن ساختار سلسله مراتبی، انتقال از دموکراسی، ساختارهای باز

3 همچنین باید مدیران ذی‌ربط به ساختار سازمانی توجه بیشتری نشان دهند. عواملی نظیر کاهش رسمیت در اجرای فعالیت‌های کاری، تمرکز در اجرای فعالیت‌های کاری، کاهش پیچیدگی در انجام امور کاری، مدیریت تغییرات در راستای دورکاری، بهبود کارایی و کاهش هزینه‌ها، مستطیل کردن ساختار سلسله مراتبی، انتقال از دموکراسی و ساختارهای باز در این زمینه تاثیر گذار می‌دانم.

شکل شماره ۱: نمونه کدگذاری متون مصاحبه در نرم‌افزار MAXQDA20

مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. ملاک دستیابی به اشباع نظری، رسیدن به تکرار در کدهای استخراجی بوده است. در مرحله کدگذاری باز ۱۱۷ کد شناسایی گردید. در نهایت، از طریق کدگذاری محوری به ۷ طبقه (مقوله اصلی) و ۳۹ شاخص (مقوله فرعی) دست پیدا شد. شاخص‌های الگوی تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا مستخرج از مصاحبه‌ها به روش تحلیل کیفی محتوا در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول شماره ۵: تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا براساس تحلیل محتوایی

مقوله اصلی	مقوله فرعی
کاهش فرسودگی شغلی	کاهش خستگی عاطفی، تقویت شخصیت کاری، احساس کفایت و کارآمدی، کاهش فشار روانی، کاهش بار کاری، احساس شور و نشاط کاری، برقراری رابطه خوب با کار
زیرساخت‌های اجرای دورکاری	امکانات سخت‌افزاری دورکاری، امکانات نرم‌افزاری دورکاری، یکپارچگی بین فرایندهای اجرای کار، استفاده از سامانه‌های هوشمند
ساختار سازمانی دانشگاه	کاهش رسمیت در اجرای فعالیت‌های کاری، تمرکز در اجرای فعالیت‌های کاری، کاهش پیچیدگی در انجام امور کاری، مدیریت تغییرات در راستای دورکاری، بهبود کارایی و کاهش هزینه‌ها، مسطح کردن ساختار سلسله مراتبی، استقبال از دموکراسی و ساختارهای باز
تدوین استراتژی دورکاری	ترسیم چشم‌انداز دورکاری در دانشگاه، تعیین مأموریت دورکاری، هدف‌گذاری بلندمدت دورکاری، تدوین استراتژی‌های دورکاری، برنامه‌ریزی دورکاری و تخصیص بودجه
خط‌مشی اجرایی دورکاری	تدوین روندها و رویه‌های اجرای دورکاری، تعیین اهداف کوتاه مدت، تدوین قوانین و مقررات اجرایی روشن، ابلاغ روشن و شفاف سیاست‌های دورکاری، تخصیص منابع لازم
آموزش نظام‌مند دورکاری	توانمندسازی نیروی انسانی، افزایش سواد دیجیتال افراد، تقویت مهارت‌های دیجیتال افراد، افزایش ظرفیت جذب و یادگیری دورکاری، تقویت استعداد و مهارت دورکاری، برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت
تعادل کار و زندگی	استفاده از دانش کاری در حل مسائل زندگی، برقراری رابطه بین کار و زندگی، انجام امور شخصی به تناسب انجام امور شغلی، مدیریت زمان فعالیت‌های کاری و زندگی، تعامل بهتر با محیط کاری

مقوله‌های فراگیر این تحقیق عبارت‌اند از کاهش فرسودگی شغلی، زیرساخت‌های اجرای دورکاری، ساختار سازمانی دانشگاه، تدوین استراتژی دورکاری، خط‌مشی اجرایی دورکاری، آموزش نظام‌مند دورکاری، تعادل کار و زندگی.

طراحی الگوی تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا

گام دوم براساس الگوی پژوهش، شناسایی روابط درونی و ارائه الگوی تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا است. جهت طراحی الگوی پژوهش از روش الگوسازی ساختاری-تفسیری^۱ استفاده شده است. الگوی روابط بین کاهش فرسودگی شغلی با استفاده از الگوی مندرج در جدول شماره ۶ تعیین شده است.

جدول شماره ۶: علائم مورد استفاده در طراحی الگو ساختاری-تفسیری

نماد	V	A	X	O
رابطه	متغیر I بر J تأثیر دارد	متغیر J بر I تأثیر دارد	رابطه دوسویه	عدم وجود رابطه

^۱. Interpretive Structural Modelling

با شناسایی روابط شاخص‌ها، ماتریس خودتعاملی ساختاری^۱ (SSIM) تشکیل شده که در جدول شماره ۷ قابل مشاهده است.

جدول شماره ۷: ماتریس خودتعاملی ساختاری تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا

TWPM	TWSM	TWIS	TWSE	WLB	UOS	BO	SSIM
A	O	A	A	A	A		کاهش فرسودگی شغلی (BO)
O	V	X	V	V			ساختار سازمانی دانشگاه (UOS)
A	A	O	A				تعادل کار و زندگی (WLB)
X	A	A					آموزش نظام‌مند دورکاری (TWSE)
V	V						زیرساخت‌های اجرای دورکاری (TWIS)
V							تدوین استراتژی دورکاری (TWSM)
							خطمشی اجرایی دورکاری (TWPM)

ماتریس دریافتی^۲ (RM) از تبدیل ماتریس خودتعاملی ساختاری به یک ماتریس دو ارزشی صفر و یک بدست می‌آید. در ماتریس دریافتی، درایه‌های قطر اصلی برابر یک قرار می‌گیرد. همچنین، برای اطمینان باید روابط ثانویه کنترل شود. به این معنا که اگر A منجر به B شود و B منجر به C شود در این صورت باید A منجر به C شود. یعنی اگر براساس روابط ثانویه باید اثرات مستقیم لحاظ شده باشد؛ اما اگر در عمل این اتفاق نیفتاده باشد، باید جدول تصحیح شود و رابطه ثانویه را نیز نشان داد. فرمول زیر روش تعیین دسترسی را با استفاده از ماتریس مجاورت نشان می‌دهد:

رابطه ۱. تعیین ماتریس دسترسی نهایی

$$M = (A + I)^n$$

ماتریس A ماتریس دسترسی اولیه ماتریس همانی و ماتریس دسترسی نهایی است.

عملیات به توان رساندن ماتریس طبق قوانین بولین^۳ (رابطه ۲) صورت می‌گیرد (Azar & Gholamzadeh, 2019).

رابطه ۲. قوانین بولینی

$$1 \times 1 = 1; 1 + 1 = 1$$

ماتریس دسترسی نهایی در جدول شماره ۸ ارائه شده است.

1. Structural Self-Interaction Matrix, SSIM

2. Reachability matrix, RM

3. Boolean rule

جدول شماره ۸: ماتریس دستیابی پس از سازگاری

TWPM	TWSM	TWIS	TWSE	WLB	UOS	BO	TRM
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	کاهش فرسودگی شغلی (BO)
*۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	ساختار سازمانی دانشگاه (UOS)
۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱	تعادل کار و زندگی (WLB)
۱	۰	۰	۱	۱	۰	۱	آموزش نظام‌مند دورکاری (TWSE)
۱	۱	۱	۱	*۱	۱	۱	زیرساخت‌های اجرای دورکاری (TWIS)
۱	۱	۰	۱	۱	۰	*۱	تدوین استراتژی دورکاری (TWSM)
۱	۰	۰	۱	۱	۰	۱	خط‌مشی اجرایی دورکاری (TWPM)

پس از تشکیل ماتریس دستیابی، برای تعیین روابط و سطح‌بندی تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا، باید «مجموعه دستیابی» و «مجموعه پیش‌نیاز» شناسایی شود. برای متغیر C_i مجموعه دستیابی (خروجی یا اثرگذاری‌ها) شامل متغیرهایی است که از طریق متغیر C_i می‌توان به آن‌ها رسید. مجموعه پیش‌نیاز (ورودی یا اثرپذیری‌ها) شامل متغیرهایی است که از طریق آن‌ها می‌توان به متغیر C_i رسید (جدول شماره ۹).

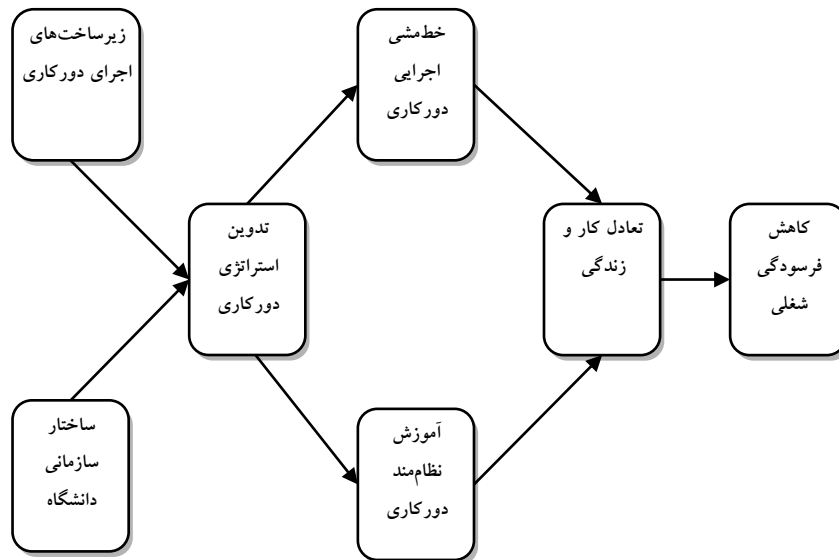
جدول شماره ۹: مجموعه دستیابی و پیش‌نیاز تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا

اشتراک	ورودی: اثرپذیری	خروجی: اثرگذاری	متغیرها
BO	BO,UOS,WLB,TWSE,TWIS,TWPM	BO	کاهش فرسودگی شغلی (BO)
UOS,TWIS	UOS,TWIS	BO,UOS,WLB,TWSE,TWIS,TWSM,TWPM	ساختار سازمانی دانشگاه (UOS)
WLB	UOS,WLB,TWSE,TWSM,TWPM	BO,WLB	تعادل کار و زندگی (WLB)
TWSE,TWPM	UOS,TWSE,TWIS,TWSM,TWPM	BO,WLB,TWSE,TWPM	آموزش نظام‌مند دورکاری (TWSE)
UOS,TWIS	UOS,TWIS	BO,UOS,WLB,TWSE,TWIS,TWSM,TWPM	زیرساخت‌های اجرای دورکاری (TWIS)
TWSM	UOS,TWIS,TWSM	BO,WLB,TWSE,TWSM,TWPM	تدوین استراتژی دورکاری (TWSM)
TWSE,TWPM	TWSE,TWIS,TWSM,TWPM	BO,WLB,TWSE,TWPM	خط‌مشی اجرایی دورکاری (TWPM)

جدول شماره ۱۰: قدرت نفوذ و میزان وابستگی تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا

متغیرهای پژوهش	میزان وابستگی	قدرت نفوذ	سطح
کاهش فرسودگی شغلی (BO)	۷	۱	۱
ساختار سازمانی دانشگاه (UOS)	۲	۷	۵
تعادل کار و زندگی (WLB)	۶	۲	۲
آموزش نظام‌مند دورکاری (TWSE)	۵	۴	۳
زیرساخت‌های اجرای دورکاری (TWIS)	۲	۷	۵
تدوین استراتژی دورکاری (TWPM)	۳	۵	۴
خطمشی اجرایی دورکاری (TWSM)	۵	۴	۳

پس از تعیین روابط و سطح شاخص‌های مذکور، می‌توان آن‌ها را به شکل الگویی طراحی نمود. به همین منظور ابتدا شاخص‌ها را بر حسب سطح آن‌ها به ترتیب از بالا به پایین تنظیم می‌گردد. الگوی اولیه تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا در شکل شماره ۲ نمایش داده شده است.



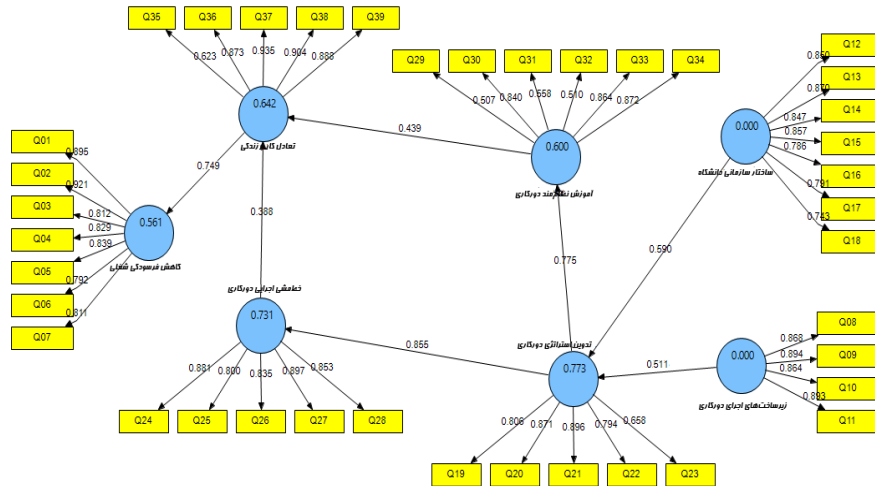
شکل شماره ۲: الگوی تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا

براساس شکل شماره ۲، متغیرهای ساختار سازمانی دانشگاه و زیرساخت‌های اجرای دورکاری قدرت نفوذ بالایی داشته و تأثیرپذیری کمی دارند و در ناحیه متغیرهای مستقل

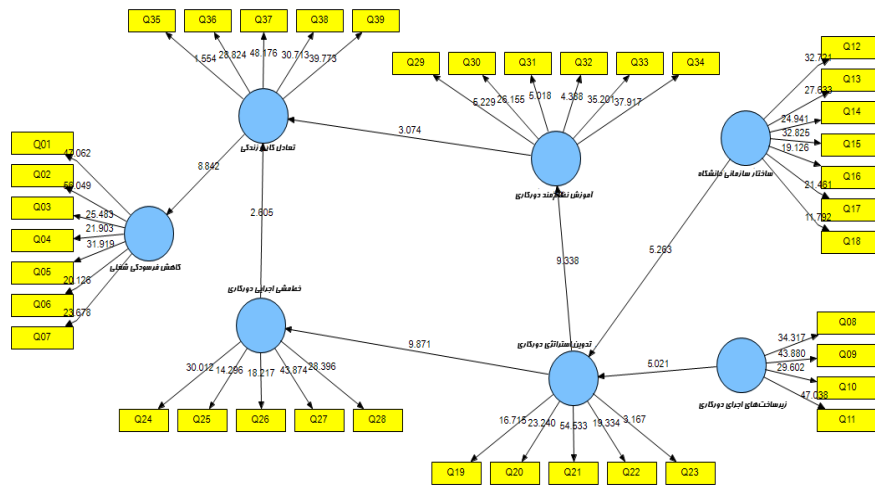
قرار گرفته است. متغیرهای تدوین استراتژی دورکاری، آموزش نظام‌مند دورکاری و خط‌مشی اجرایی دورکاری قدرت نفوذ و میزان وابستگی بالایی دارند. بنابراین، متغیر پیوندی هستند. متغیرهای تعادل کار و زندگی و کاهش فرسودگی شغلی نیز از وابستگی بالا اما نفوذ اندکی برخوردار هستند. بنابراین، متغیرهای وابسته محسوب می‌شوند. هیچ متغیری نیز در ربع اول یعنی ناحیه خودمختار قرار نگرفته است.

اعتبارسنجی الگوی تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا

پس از آنکه مدل اولیه تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا طراحی شد، جهت اعتبارسنجی و ارائه مدل نهایی از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شده است. مدل ساختاری نهایی پژوهش در شکل‌های شماره ۳ و ۴ نمایش داده شده است. در این مدل که خروجی نرم افزار Smart PLS است، خلاصه نتایج مربوط به ضری بروابط تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی در زمان کرونا ارائه شده است.



شکل شماره ۳: تکنیک حداقل مربعات جزئی مدل کلی پژوهش (تخمین استاندارد)



شکل شماره ۴: تکنیک حداقل مربعات جزئی مدل کلی پژوهش (معناداری)

خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول شماره ۱۱ نمایش داده شده است.

جدول شماره ۱۱: خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	آماره t	بارعاملی	متغیر وابسته	متغیر مستقل
تأیید	۵/۲۸۳	۰/۵۹۰	تدوین استراتژی دورکاری	ساختار سازمانی دانشگاه
تأیید	۵/۰۲۱	۰/۵۱۱	تدوین استراتژی دورکاری	زیرساخت‌های اجرای دورکاری
تأیید	۹/۳۳۸	۰/۷۷۵	آموزش نظام‌مند دورکاری	تدوین استراتژی دورکاری
تأیید	۹/۸۷۱	۰/۸۵۵	خط‌مشی اجرایی دورکاری	تدوین استراتژی دورکاری
تأیید	۳/۰۷۴	۰/۴۳۹	تعادل کار و زندگی	آموزش نظام‌مند دورکاری
تأیید	۲/۶۰۵	۰/۳۸۸	تعادل کار و زندگی	خط‌مشی اجرایی دورکاری
تأیید	۷/۴۴۲	۰/۷۴۹	کاهش فرسودگی شغلی	تعادل کار و زندگی

ضریب تأثیر ساختار سازمانی دانشگاه بر تدوین استراتژی دورکاری مقدار ۰/۵۹۰ و آماره t نیز ۵/۲۸۳ بدست آمده است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد: ساختار سازمانی دانشگاه بر تدوین استراتژی دورکاری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

ضریب تأثیر زیرساخت‌های اجرای دورکاری بر تدوین استراتژی دورکاری مقدار ۰/۵۱۱ و آماره t نیز ۵/۰۲۱ بدست آمده است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد: زیرساخت‌های اجرای دورکاری بر تدوین استراتژی دورکاری تأثیر مثبت و معناداری دارد. ضریب تأثیر تدوین استراتژی دورکاری بر آموزش نظام‌مند دورکاری مقدار ۰/۷۷۵ به‌دست آمده است. همچنین، مقدار آماره t نیز ۹/۳۳۸ به‌دست آمده است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد: تدوین استراتژی دورکاری بر آموزش نظام‌مند دورکاری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

ضریب تأثیر تدوین استراتژی دورکاری بر خط‌مشی اجرایی دورکاری مقدار ۰/۸۵۵ به‌دست آمده است. همچنین، مقدار آماره t نیز ۹/۸۷۱ بدست آمده است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد: تدوین استراتژی دورکاری بر خط‌مشی اجرایی دورکاری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

ضریب تأثیر آموزش نظام‌مند دورکاری بر تعادل کار و زندگی مقدار ۰/۴۳۹ و آماره t نیز ۳/۰۷۴ بدست آمده است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد: آموزش نظام‌مند دورکاری بر تعادل کار و زندگی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

ضریب تأثیر خط‌مشی اجرایی دورکاری بر تعادل کار و زندگی مقدار $0/388$ و آماره t نیز $2/605$ بدست آمده است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد: خط‌مشی اجرایی دورکاری بر تعادل کار و زندگی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

ضریب تأثیر تعادل کار و زندگی بر کاهش فرسودگی شغلی مقدار $0/749$ به‌دست آمده است. همچنین، مقدار آماره t نیز $7/442$ به‌دست آمده است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد: تعادل کار و زندگی بر کاهش فرسودگی شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

برازش مدل درونی (ساختاری) براساس سه شاخص ضریب تعیین (R^2)، شاخص استون-گیزر (Q^2)، و شاخص نیکویی برازش (GOF) ارزیابی گردیده است. خلاصه نتایج ارزیابی برازش مدل ساختاری در جدول شماره ۱۲ ارائه شده است.

جدول شماره ۱۲: خلاصه نتایج ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری

GOF	روایی متقاطع افزونگی	روایی متقاطع اشتراکی	ضریب تشخیص	سازه‌های اصلی
0/446	0/340	0/364	0/561	کاهش فرسودگی شغلی
	0/402	0/426	-	زیرساخت‌های اجرای دورکاری
	0/303	0/327	-	ساختار سازمانی دانشگاه
	0/228	0/262	0/773	تدوین استراتژی دورکاری
	0/357	0/381	0/731	خط‌مشی اجرایی دورکاری
	0/125	0/159	0/600	آموزش نظام‌مند دورکاری
	0/286	0/310	0/642	تعادل کار و زندگی

ضریب تعیین (R^2) معیاری است که بیانگر میزان تبیین متغیرهای وابسته الگو است. بنابراین، هرچه بیشتر باشد، بهتر است. سه مقدار $0/19$ ، $0/33$ و $0/67$ به ترتیب نشان‌دهنده برازش ضعیف، متوسط و قوی است (Chin, 1998). ضریب تعیین سازه کاهش فرسودگی شغلی نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل توانسته‌اند ۵۶ درصد از تغییرات این سازه را تبیین کنند و مقدار قابل توجهی است. معیار استون-گیزر^۱ یا شاخص Q^2 براساس دو شاخص روایی متقاطع اشتراکی و افزونگی قابل بررسی است. اگر این مقادیر از $0/35$

¹. Stone-Geisser

بیشتر باشد مطلوب است (Henseler et al., 2015). روایی متقاطع اشتراکی و افزونگی برای تمامی سازه‌های پژوهش نشان می‌دهد که قدرت پیش‌بینی به صورت قوی برآورد شده است. مهم‌ترین شاخص برازش مدل در روش حداقل مجذورات جزئی شاخص GOF است. معیار GOF توسط تننهاوس و همکاران^۱ (۲۰۰۴) ابداع گردید (Tenenhaus et al., 2004). ورتزلس و ادکرکن^۲ (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Gof معرفی نموده‌اند (Wetzels & Odekerken, 2009). این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R^2 و میانگین شاخص‌های افزونگی^۳ قابل محاسبه است. شاخص GOF برابر ۰/۴۴۶ به دست آمده است بنابراین مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

امروزه همه کارکنان در سازمان‌ها در خطر پدیده فرسودگی شغلی هستند. لذا، آشنایی با علل و عوامل مؤثر در بروز این پدیده در بالندگی و افزایش بهره‌وری و دستیابی به اهداف سازمانی، به ویژه در دوران همه‌گیری کرونا، نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان در زمان محدودیت‌های بیماری کرونا انجام شده است. براساس نتایج به دست آمده، مشخص گردید که متغیرهای ساختار سازمانی دانشگاه و زیرساخت‌های اجرای دورکاری در سطح پنجم الگو قرار گرفته‌اند. این مهم با نتایج مطالعات قویدل و همکاران (۲۰۲۰) و بورقانی و همکاران (۲۰۱۸) هم‌خوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت که متغیرهای مذکور از تأثیرگذارترین متغیرهای الگو هستند که بر سایر متغیرها تأثیر گذاشته و از متغیری تأثیر نمی‌پذیرند. براساس دستاوردهای پژوهش نشان داده شد که متغیرهای آموزش نظام‌مند دورکاری و خط‌مشی اجرایی دورکاری در سطح سوم الگو قرار دارند و با نتایج مطالعات شهوازیان و همکاران (۲۰۲۰) هماهنگ است. در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت که متغیرهای مذکور از متغیرهای ساختار سازمانی دانشگاه و

1. Tenenhaus et al

2. Wetzels and Odekerken

3. Communalities

زیرساخت‌های اجرای دورکاری تأثیر می‌پذیرند و با بهبود وضعیت آنها، آموزش نظام‌مند دورکاری و خط‌مشی اجرایی دورکاری نیز به طور مستقیم بهبود و ارتقاء می‌یابند. همچنین، مشخص گردید که متغیر تدوین استراتژی دورکاری در سطح چهارم الگو قرار دارد و با نتایج مطالعه دی و همکاران (۲۰۱۷) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت که متغیرهای آموزش نظام‌مند دورکاری و خط‌مشی اجرایی دورکاری بر متغیر تدوین استراتژی دورکاری تأثیر مستقیم دارند. نتایج پژوهش نشان داد متغیر تعادل کار و زندگی در سطح دوم الگو قرار دارند. در نتایج مطالعه محمود و همکاران (۲۰۲۱) نیز به متغیر کار و زندگی اشاره شده و از این منظر با نتایج پژوهش حاضر سازگار است. در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت متغیر مذکور از سایر متغیرهای گفته شده در سطوح قبل الگو تأثیر می‌پذیرد و تغییر و ارتقاء در هر یک از آنها، منجر به بهبود وضعیت این متغیر نیز خواهد شد. در نهایت نشان داده شد متغیر کاهش فرسودگی شغلی در سطح نخست الگو قرار دارد. در نتایج مطالعات ساسانگوهار و همکاران (۲۰۲۰) نیز به این مهم اشاره شده و از این منظر با نتایج پژوهش حاضر هم راستا است. در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت متغیر کاهش فرسودگی شغلی به‌عنوان تأثیرپذیرترین متغیر الگو بوده و بر متغیر دیگری اثر نمی‌گذارد. به عبارتی می‌توان گفت با استقرار الگوی پیشنهادی پژوهش، می‌توان مقدمات کاهش فرسودگی شغلی را در دانشگاه سیستان و بلوچستان در دوران کرونا فراهم آورد.

براساس دستاوردهای حاصل از پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران ذی‌ربط با فراهم نمودن زیرساخت‌های اجرای دورکاری، نظیر امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری دورکاری به همراه یکپارچگی بین فرایندهای اجرای کار و استفاده از سامانه‌های هوشمند، در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان در زمان ویروس کرونا تأثیرگذار باشند. همچنین، پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاهی با کاهش رسمیت در اجرای فعالیت‌های کاری و تمرکز در اجرای فعالیت‌های کاری در جهت تقویت ساختار سازمانی دانشگاه قدم بردارند. اهمیت ساختار سازمانی جهت دستیابی به اهداف دانشگاهی بر کسی پوشیده نیست؛ لذا توصیه می‌شود با کاهش پیچیدگی در انجام امور کاری و مدیریت تغییرات در راستای دورکاری به بهبود کارایی و کاهش هزینه‌ها کمک کنند. در این میان مدیران مربوطه می‌توانند با استقبال

نمودن از دموکراسی و ساختارهای باز و مسطح کردن ساختار سلسله‌مراتبی گامی مهم در جهت کاهش فرسودگی شغلی بردارند.

بدیهی است پیش از هر اقدامی به ترسیم چشم‌انداز و تخصیص بودجه نیاز است. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه مذکور به ترسیم چشم‌انداز دورکاری در دانشگاه با تأمین بودجه مورد نیاز و تعیین مأموریت دورکاری بپردازند. همچنین هدف‌گذاری بلندمدت دورکاری و تدوین استراتژی و برنامه‌ریزی دورکاری نیز در جهت کاهش فرسودگی شغلی نقش تسهیل‌کننده دارند. در خصوص خط‌مشی اجرایی دورکاری به مدیران ذی‌ربط پیشنهاد می‌شود با تدوین روندها و رویه‌های اجرای دورکاری و تعیین اهداف کوتاه مدت به کاهش فرسودگی شغلی کارکنان در زمان محدودیت‌های بیماری کرونا بپردازند. همچنین، تدوین قوانین و مقررات اجرایی روشن و ابلاغ روشن و شفاف سیاست‌های دورکاری به همراه تخصیص منابع لازم در این زمینه می‌تواند کمک‌کننده باشند.

یکی از ارکان مهم در کاهش فرسودگی شغلی، آموزش نظام‌مند دورکاری می‌باشد. در این راستا پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه سیستان و بلوچستان نسبت به توانمندسازی نیروی انسانی و افزایش سواد دیجیتال و تقویت مهارت‌های دیجیتال افراد مبادرت ورزند. آن‌ها می‌توانند با افزایش ظرفیت جذب و یادگیری دورکاری و برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت به تقویت استعداد و مهارت دورکاری افراد در زمان محدودیت‌های بیماری کرونا بپردازند.

یکی از عوامل مهم در زندگی کاری و شخصی افراد، برقراری تعادل میان این دو است. لذا جهت کاهش فرسودگی شغلی کارکنان در زمان محدودیت‌های بیماری کرونا پیشنهاد می‌شود با استفاده از دانش کاری در حل مسائل زندگی و برقراری رابطه بین کار و زندگی به انجام امور شخصی به تناسب انجام امور شغلی خود بپردازند. علاوه بر موارد مذکور، افراد می‌توانند با مدیریت زمان فعالیت‌های کاری و زندگی به برقراری تعامل بهتر با محیط کاری خود دست یابند. افراد هر جامعه تفاوت‌های فردی، استعدادها، انگیزه‌ها و تمایلات ویژه خود را دارند و نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی دارند. این تفاوت‌ها، گرچه به ظاهر ممکن است جزئی باشند، لیکن هنگامی که از فرایندهای واسطه‌شناختی افراد عبور می‌کنند، به تفاوت‌های بسیار بزرگ و نتایج رفتاری متفاوت می‌انجامد. چنین تفاوت‌هایی عمدتاً از

شخصیت و ویژگی‌های فردی هر یک از افراد سرچشمه می‌گیرد. از آنجا که استادان دانشگاه در محیطی مشغول به کار هستند که می‌تواند بر شخصیت و نوع نگاه افراد به شرایط تأثیرگذار باشد، هر یک از آنها برحسب ویژگی شخصیتی و فردی خود می‌توانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به وظایف و اهداف سازمانی داشته باشند.

آنچه مسلم است، محقق در پایان پژوهش خود دیدگاه‌های جدیدی را خواهد شناخت که می‌تواند راهنمای پژوهشگرانی باشد که قصد پژوهش مشابه را دارند. بر این اساس، پژوهش حاضر می‌تواند پایه‌ای کاربردی برای سایر تحقیقاتی باشد که در زمینه عوامل مرتبط با کاهش فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی و سایرین انجام می‌شوند. در هر صورت می‌توان این پژوهش را باب جدیدی برای پاره‌ای از تحقیقات به شمار آورد. پژوهش‌های قابل پیش بینی در حال حاضر عبارتند از: (۱) تبیین الگوی پیامدهای درون سازمانی و برون سازمانی کاهش فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی؛ (۲) بررسی میزان واکنش‌های ناهنجار در برابر فرسودگی شغلی، در اعضای هیأت علمی دانشگاه؛ (۳) مطالعه تطبیقی مدل کاهش فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه در داخل و خارج از کشور در زمان اپیدمی کرونا؛ (۴) طراحی مدل سیاست‌های سازمانی مرتبط با کاهش فرسودگی شغلی در اعضای هیأت علمی دانشگاه در زمان کرونا.

منابع فارسی

- امانی، جواد؛ عباس‌زاده، میرمحمد. (۱۳۹۱)، مقدمه‌ای بر مدلیابی معادلات ساختاری به روش PLS و کاربرد آن در علوم رفتاری، انتشارات دانشگاه ارومیه.
- آذر، عادل؛ غلامزاده، رسول. (۱۳۹۸)، کمترین مربعات جزئی، انتشارات نگاه دانش.
- بورقانی فراهانی، سهیلا؛ بنفشه فتوت، پدram ابدارزاده، امین همتی. ۱۳۹۷. مطالعه نقش اخلاق کار بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر تهران). *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*. ۴۳-۵۱.
- پورقاز، عبدالوهاب؛ نوروزی، محمد و دهقان، شهین. (۱۴۰۰). تأثیر رهبری تحول آفرین بر تحلیل رفتگی شغلی: نقش واسطه‌ای سرمایه روان شناختی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۴(۵۱)، ۱۴۹-۱۷۴.
- [https:// doi: 10.22111/jmr.2021.34050.5056](https://doi.org/10.22111/jmr.2021.34050.5056)
- تقوا، محمد رضا. (۱۳۹۹). تأثیر آگاهی امنیتی بر پیروی از مقررات امنیتی از سوی کاربران دورکاری در دوره همه‌گیری بیماری کووید-۱۹. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۳(۵۰).

خیراندیش، مهدی و عسگری، ناصر. (۱۳۹۹). شناسایی و رتبه‌بندی چالش‌های منابع انسانی به منظور ارتقای بهره‌وری دورکاری در سازمان‌های دولتی. مدیریت بهره‌وری، ۱۴(۱۱)(۵۲)بهار، ۹۷-۱۱۶. <https://doi: 10.30495/qjopm.2020.572855.2150>

قویدل، فاطمه؛ مهدی عبداللهی پور، مریم بهشتی فر. ۱۳۹۹. استرس شغلی و فرسودگی شغلی، زنگ خطری برای سلامت پرستاران. مجله دانشکده پرستاری/رتش. ۴۷.

کریمی، محمد شریف؛ حشمتی دایاری، الهام و شهاب، آزاده. (۱۳۹۹). اندازه‌گیری دورکاری و شوک عرضه نیروی کار ناشی از بحران کرونا در ایران. اقتصاد و الگوسازی، ۱۱(۲)، ۱۵۵-۱۸۰. <https://doi: 10.29252/jem.2021.185211.1487>

کرپیندورف، کلوس. (۲۰۱۸). تحلیل محتوا: مبانی تحلیل کیفی، انتشارات سمت، ترجمه هوشنگ نایی. مظفری، مصطفی، مرتضی میرزایی مقدم. (۱۳۹۹). بررسی حقوقی نحوه عملکرد و مسئولیت دولت در جبران خسارات ناشی از بحران کووی-۱۹. تحقیقات حقوقی. ۳۸۵-۴۱۱.

پبله وری نازنین، علیزاده نادی. ۱۳۹۹. طراحی مدل مدیریت تاب‌آوری منابع انسانی در شرایط همه‌گیری کرونا مبتنی بر آموزه‌های اسلامی با سوارای فازی. قرآن و طب، ۵(۴): ۵۷-۵۰. رنجبر، هادی؛ حقدوست، اکبر؛ صلصالی، مهوش؛ خوشدل، علی. (۱۳۹۱). نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی: راهنمایی برای شروع. پژوهش علوم سلامت و نظامی، دوره ۲، شماره ۳، ص ۲۳۸ تا ۲۵۰.

سردار زاده، فرشته؛ معصومه ژبان باقری، ملکه فراهانی مشهدی. ۱۳۹۵. نقش تاب‌آوری در کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران. روانشناسی و روانپزشکی شناخت. دوره ۵، شماره ۱۲؛ ۶۱-۷۷.

شهبازیان، سلاله؛ هاشمی قینانی، فیروزه. (۱۳۹۹). چالش‌های مدیریت منابع انسانی در دوران گذار از بحران کرونا و ارائه راهکار در صنعت هتلداری ایران. مطالعات مدیریت گردشگری، ۱۵ ویژه نامه همه گیری کووید-۱۹، ۲۱۷-۲۵۲.

صداقتی م. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و فرهنگ سازمانی در اپیدمی کرونا. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵(۱۸)، ۱۲۱-۱۳۸.

Retrieved از <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/959>

مردانی، محمدرضا؛ زنگانه، مهدی و عدل خانقاه، محمد. (۱۳۹۸). تأثیر تناسب ضعیف فرد با سازمان بر تمایل به ترک خدمت کارکنان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش با توجه به نقش میانجی فرسودگی شغلی و تعدیل‌کننده معنویت. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۲(۴۵)، ۳۱۱-۳۳۰.

<https://doi: 10.22111/jmr.2020.23989.3816>

References

- Amani, J., & AbbasZadeh, M. (2012). *Introduction to Structural Equation Modeling by PLS Method and Its Application in Behavioral Sciences*. Urmia University, Urmia. (In Persian)
- Ashraf, B. N. (2020). Economic impact of government interventions during the COVID-19 pandemic: International evidence from financial markets. *Journal of behavioral and experimental finance*, 27.
- Azar, A., & Gholamzadeh, R. (2019). *Structural Equation Modeling: Partial Least Squares (PLS - SEM)*. Negahe Danesh, Tehran. (In Persian)
- Bourghani Farahani, S., Fotovat, B., Abdarzadeh, P., & Hemmati, A. (2018). Study of the role of work ethic on job stress and job burnout (Case Study: Teachers of Physical Education in Tehran Secondary Schools). *Organizational Behavior Management in sport studies*, 5(1), 43-51. (In Persian)
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-233.
- Choi, T. Y., Rogers, D., & Vakil, B. (2020). Coronavirus is a wake-up call for supply chain management. *Harvard Business Review*, 27.
- Day, A., Crown, S. N., & Ivany, M. (2017). Organizational change and employee burnout: The moderating effects of support and job control. *Safety science*, 100, 4-12.
- Fernet, C., Chanal, J., & Guay, F. (2017). What fuels the fire: Job-or task-specific motivation (or both)? On the hierarchical and multidimensional nature of teacher motivation in relation to job burnout. *Work & Stress*, 31(2), 145-163.
- Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2021). How to Prevent and Combat Employee Burnout and Create Healthier Workplaces During Crises and Beyond. *Business Horizons Journal* (in press article).
<https://doi.org/doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>
- Ghavidel, F., AbdollahiPour, M., & Beheshtifar, M. (2020). Occupational Stress and Burnout, a Risk to Nurses' Health: A Review Study. *Journal of the School of Army Nursing*, 20(1), 47. (In Persian)
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43(1), 115-135.
- Holsti, O. R. (1969). *Content analysis for the social sciences and humanities*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Jabraili, Z. (2021). *Teleworking of employees in the Corona era* 8th National Conference on Training and Development of Human Capital, Tehran.

- Karimi, M. S., Heshmati dayari, E., & Shahab, A. (2020). Measuring Remote Labor Index and Supply Shock of the Covid-19 Virus in Iran. *Journal of Economics and Modeling*, 11(2), 155-180. (In Persian)
[https://doi: 10.29252/jem.2021.185211.1487](https://doi.org/10.29252/jem.2021.185211.1487)
- Kheirandish, M., & Asgari, N. (2020). Enhancing Telecommuting Productivity in Public Organizations via Identification and Ranking Human Resource Challenges. *The Journal of Productivity Management*, 14(1), 97-116. (In Persian) [https://doi: 10.30495/qjopm.2020.572855.2150](https://doi.org/10.30495/qjopm.2020.572855.2150)
- Khosravi, M., Ghiasi, Z., & Ganjali, A. (2021). Burnout in hospital medical staff during the COVID-19 pandemic: Diagnosis, treatment, and prevention. *Journal of Natural Remedies*, 12(1), 36-44.
- Kord tamini, B., and Kouhi, M. (2011). Studying the relationship between organizational commitment, and burnout and organizational spirituality among the employees in the post office of Zahedan and Gorgan towns. *Journal of management researches*, 4th year, no. 14, 129-144.
- Krippendorff, K. (2018). *Content Analysis: Fundamentals of Qualitative Analysis* (H. Naebi, Trans.). Samt Publishing. , Tehran. (In Persian)
- Mahmoud, A. B., Hack-Polay, D., Reisel, W., uxman, L., Grigoriou, N., Mohr, I., & Aizouk, R. (2021). Who's more vulnerable? A generational investigation of COVID-19 perceptions' effect on Organisational citizenship Behaviours in the MENA region: job insecurity, burnout and job satisfaction as mediators. . *BMC Public Health* 21(1951).
<https://doi.org/10.1186/s12889-021-11976-2>
- Mardani, M. R., Zanganeh, M., & Adl Khanghah, M. (2019). The effect of Poor fit Person with Organization on the Intentions to Quit Headquarters Staff of the Ministry of Education with emphasize on the Mediator Role of job Burnout and Moderating Role of Spirituality. *Public Management Researches*, 12(45), 311-330. (In Persian)
[https://doi: 10.22111/jmr.2020.23989.3816](https://doi.org/10.22111/jmr.2020.23989.3816)
- Messenger, J., Vadkerti, Z., & Uhreczky, A. (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A practical guide*. Geneva: International Labour Office
- Mozaffari, M., & Mirzaei Moghaddam, M. (2020). Review of the Legal Basis of the Government-Selected Process in Management of Covid 19. *Legal Research Quarterly*, 23, 385-411. (In Persian)
- Pavlov, A., Ivanov, D., Werner, F., Dolgui, A., & Sokolov, B. (2019). Integrated detection of disruption scenarios, the ripple effect dispersal and recovery paths in supply chains. *Annals of Operations Research*, 1-23.
- Pilevari, N., & Alizadeh, N. (2021). Designing a Resilience Management Model for Human Resources During Corona Pandemic Conditions based on Islamic

- Teachings Using Fuzzy SWARA. *Quran and Medicine*, 5, 50-57. (In Persian)
- Pourghaz, A., Norouzi, M., & Dehghan, S. (2021). The Effect of Transformational Leadership on Job Burnout: The mediating Role of psychological Capital. *Public Management Researches*, 14(51), 149-174. (In Persian) <https://doi.org/10.22111/jmr.2021.34050.5056>
- Ranjbar, H., Haghdoost, A., Salsali, M., & Khoshdel, A. (2012). Sampling in qualitative research: A Guide for beginning. *Journal of Health and Military Sciences Research*, 10(3), 238-250. (In Persian)
- Sardarzadeh, F., Jian Bagheri, M., & Farahani Mashhadi, M. (2016). The role of resilience in reduction of job stress and job burnout among employees of satellite project of Iranian Offshore Oil Company. *Journal of Psychology and Psychiatry*, 3(4), 61-77. (In Persian)
- Sasangohar, F., Jones, S. L., Masud, F. N., Vahidy, F. S., & Kash, B. A. (2020). Provider Burnout and Fatigue During the COVID-19 Pandemic: Lessons Learned From a High-Volume Intensive Care Unit. *Anesthesia & Analgesia*, 131(1), 106-111. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000004866>
- Sedaghati, M. (۲۰۲۱). Investigating the Relationship between Burnout and Organizational Culture in the Corona Epidemic. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting* 5(18), 121-138. (In Persian)
- Shahvazian, S., & Hashemi Gheinani, F. (2020). The challenges of human resource management during the transition period of Corona pandemic and providing solutions in the Iran hotel industry. *Tourism Management Studies*(Covid-19 pandemic Special Issue), 217-252. (In Persian)
- Spagnoli, P., Buono, C., Kovalchuk, L. S., Cordasco, G., & Esposito, A. (2021). Perfectionism and burnout during the COVID-19 crisis: A two-wave cross-lagged study. *Frontiers in Psychology*, 11, 4087.
- Taghva, M. (2021). The Effect of Security Awareness on Compliance with Security Regulations by Teleworkers in the Period of COVID-19 Epidemic. *Public Management Researches*, 13(50), 179-204. (In Persian) <https://doi.org/10.22111/jmr.2021.35530.5176>
- Tenenhaus, M., Amato, S., & Esposito Vinzi, V. (2004). A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modelling. *In Proceedings of the XLII SIS scientific meeting*, 48(1), 739-742.
- Wetzels, M., & Odekerken, G. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical Quarterly, 33(1), 177-195. construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS* <https://doi.org/10.2307/20650284>