

تبیین الگوی علی فرسودگی شغلی کارکنان با مطالعه‌ای در یک سازمان نظامی با رویکرد دیمتل فازی

* حسین صمدی مبارکلائی^۱، حمزه صمدی مبارکلائی^۲، صمد صمدی مبارکلائی^۱

چکیده

مقدمه: فرسودگی شغلی به عنوان یک حالت روان‌شناختی، به یکی از عوامل مهم در جهت کاهش کارآئی و بهره‌وری کارکنان تبدیل شده است که منجر به یک ناتوانی روانی در افراد می‌شود. در این میان عوامل متعددی بر فرسودگی شغلی تأثیرگذار و تأثیرپذیر از آن هستند که باید مورد بررسی قرار گیرند. براین اساس، مطالعه حاضر با هدف تبیین الگوی علی فرسودگی شغلی کارکنان در یک سازمان نظامی انجام شده است.

روش بررسی: این مطالعه از نوع توصیفی-تحلیلی بود که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۴ در یک سازمان نظامی انجام پذیرفت. جامعه خبرگی این پژوهش، پانزده نفر از متخصصین و کارشناسان منابع انسانی شاغل یک سازمان نظامی در استان مازندران بودند که به روش هدفمند انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های مقایسات زوجی استفاده و به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از تکنیک‌های قدرتمند آماری (دیمتل فازی) استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج حاصل از تکنیک دیمتل فازی برای رتبه‌بندی اهمیت متغیرها بر اساس مقادیر $(d_i + I_j)$ نشان داد که اعتماد سازمانی (۹/۰۶۴)، مهم‌ترین و فرهنگ سازمانی (۷/۷۵۱) کم‌اهمیت‌ترین متغیر، و از طرفی نیز رتبه‌بندی تأثیرگذاری متغیرها بر اساس مقادیر $(d_i - I_j)$ حاکی از آن بود که متغیرهای اخلاق اسلامی (۰/۷۳۲) تأثیرگذارترین، و فرسودگی شغلی (۰/۹۲۲) تأثیرپذیرترین متغیر بود.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به تأثیرگذاری علی متغیرهای مورد مطالعه بر فرسودگی شغلی کارکنان، مدیران سازمان می‌توانند با تمرکز و بهبود وضعیت متغیرهای تحقیق، وضعیت فرسودگی شغلی موجود در کارکنان را تا حد زیادی بهبود بخشند تا در مسیر دستیابی به اهداف سازمانی گامی بلندی بردارند.

کلمات کلیدی: فرسودگی شغلی، اخلاق اسلامی، فرهنگ سازمانی

مقدمه

امروزه سازمان‌ها در یک محیط غیرقابل پیش‌بینی قرار دارند و شاهد تغییرات سریع هستند. رقابت‌های فزاینده جهانی، توسعه و گسترش فناوری اطلاعات و تغییر در ویژگی‌های نیروی انسانی و مشتریان در قلب این تغییرات قرار دارند. در چنین شرایطی مدیران فرصت‌چندانی برای کنترل و مشاهده وضعیت کارکنان ندارند و باید بیشترین زمان خود را صرف شناسایی محیط داخلی و خارجی سازمان و سایر وظایف را به کارکنان واگذار نمایند [۱]. از طرفی در چند دهه اخیر توجه به نیروهای سالم جسمی و فکری در مؤسسات و محیط‌های سازمانی و صنعتی بیشتر شده است و این امر نقش انکارناپذیری را در بالا بردن سطح بهره‌وری ایفا می‌کند [۲-۴]. از طرفی برای کارکنان نظامی، به دلیل ماهیت متفاوت کار و رویارویی آنان با موقعیت‌های ویژه و لزوم آمادگی و توانایی این کارکنان در مواجهه با چنین موقعیت‌های، این موضوع از اهمیت بیشتری برخوردار بوده و یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر به حساب می‌آید [۵]. در این میان فرسودگی شغلی که عملکرد و رفتار کارکنان را در سازمان تحت تأثیر خود قرار می‌دهد [۶، ۷] به‌عنوان یکی از مهم‌ترین متغیرهای روانی مؤثر بر سلامت جسمی و فکری در کارکنان بخش نظامی است.

فرسودگی شغلی^۱ نوعاً یک اختلال روانی نیست، ولی به آهستگی در طول زمان توسعه یافته و ممکن است واقعاً به یک نوع ناتوانی روانی تبدیل شود. به‌طوری که برخی صاحب‌نظران، فرسودگی شغلی را در راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات روانی در رده اختلالات انطباقی طبقه‌بندی می‌کنند [۸]. در واقع واژه فرسودگی شغلی برای اولین بار در دهه ۱۹۷۰ توسط فرویدنبرگر ابداع شد. فرویدنبرگر فرسودگی شغلی را به‌عنوان حالتی از رنجوری روانی و جسمی ناشی از زندگی حرفه‌ای یا کاری تعریف نمود [۹، ۱۰]. این پدیده از جمله خطرات شغلی است که در سال‌های اخیر مورد توجه فراوانی

قرار گرفته است. این معضل علاوه بر بروز آثار نامطلوب جسمی، عوارض روانی متعددی نیز به همراه داشته و به خصوص در حرفه‌های پرخطر به دلیل ماهیت تنیدگی‌زای این مشاغل، فرسودگی شغلی بیشتری ایجاد می‌شود. محققین، این مسئله را ناشی از مواجهه هر روزه این شرایط با شرایط استرس‌زا و فقدان شرایط مثبت در محیط کار می‌دانند. لذا افراد پلیس، معلمین، پرستاران و روان‌شناسان جزء افرادی هستند که در معرض فرسودگی شغلی بیشتری هستند [۸]. همان‌گونه که اشاره شد فرسودگی شغلی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین متغیرها و حالات روانی کارکنان است که در تحقیقات فراوانی مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت، در این تحقیقات این متغیر هم متأثر و هم به‌عنوان عاملی تأثیرگذار بر سایر متغیرها معرفی و تعیین شد [۱۱-۱۴]. اما از میان متغیرهای مهم اثرگذار و اثرپذیر، چهار متغیر اخلاق اسلامی، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، و اعتماد سازمانی به‌عنوان متغیرهای مرتبط با فرسودگی شغلی در این پژوهش در نظر گرفته شده‌اند.

اخلاق به‌عنوان یکی از متغیرهای مؤثر بر فرسودگی شغلی و آن را از ضروریات زندگی بشر نام‌برده‌اند. انسان‌ها برای زندگی کردن در کنار یکدیگر و تداوم حیات اجتماعی خود، نیاز مبرم به اخلاق دارند و بدون آن به انحطاط خواهند گرائید. در آیات قرآن کریم، پیامبر^(ص) به سبب اخلاق نیکویش ستوده می‌شود و خُلق حسنه پیامبر محور اخلاق در تشکیل جامعه اسلامی معرفی می‌گردد [۱۵]. اخلاق از دیدگاه افراد مختلف معانی متفاوتی دارد. اما عموماً آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و انجام درست و ترک نادرست می‌دانند. مقوله اخلاق سازمانی در جوامع توسعه یافته، طی یک‌ونیم قرن گذشته به‌عنوان بخشی از علم مدیریت به مرور نهادینه شده است. در شکل‌گیری اخلاق سازمانی سه دسته عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی دخیل هستند [۱۶]. در مورد تحقیقات انجام‌شده نسبت به موضوع اخلاق اسلامی^۲ و فرسودگی شغلی،

1. Job Burnout

2. Islamic Ethics

مشارکت افزایش یابد، خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان افزایش می‌یابد، که این امر خود منجر به بهبود عملکرد سازمان می‌شود [۲۲]. در تحقیقات انجام شده در بستر ارزیابی ارتباطات میان فرسودگی شغلی و جو سازمانی، محققان با مطالعات تجربی خود دریافتند که جو سازمانی می‌تواند اثرات قوی و معنی‌داری بر فرسودگی شغلی بگذارد، در واقع با توسعه جو سازمانی متناسب، می‌توان بر بهبود سطح فرسودگی کارکنان امیدوار بود [۲۳].

اعتماد نیز یک عنصر ضروری در روابط انسانی مولد است. در واقع یک پدیده بین شخصی و جمعی است که همبستگی و همدلی ایجاد می‌کند و به افراد احساس امنیت می‌دهد. پژوهشگران اعتماد را یک حالت روان‌شناختی می‌دانند که مشتمل بر نیت به پذیرش آسیب‌پذیری مبتنی بر انتظارات مثبت درباره رفتار شریک دیگری است [۲۴]. اعتماد سازمانی^۳ دستاورد و نتیجه مدیریت خوب است. به عبارت دیگر نمی‌توان اعتماد را مدیریت کرد، بلکه رفتارهای مدیریتی مناسب با درک متقابل بهتر انتظارات، می‌توان آن را ایجاد و حفظ کرد [۲۵]. سیمونز و همکاران نیز دریافتند که وجود اعتماد می‌تواند در سازمان منجر به کاهش فرسودگی شغلی کارکنان گردد. در واقع این رابطه در بیشتر تحقیقات انجام شده در بستر این موضوع، مورد تأیید قرار گرفته است [۲۶].

امروزه افزایش توان دفاعی نیروهای نظامی همواره مورد توجه هر کشور بوده و میزان استقلال سیاسی، اقتصادی و فرهنگی هر کشور به توانمند و کارا بودن نیروهای نظامی آن کشور بستگی دارد. برای حفظ قدرت رزمی و توانمندی بالا، کارکنان نظامی باید از سلامت جسمی و روانی خوب برخوردار باشند [۲۷]. در کشور ما نیز، نیروهای نظامی به لحاظ مأموریت‌های ویژه حرفه‌ای، با مسائل شغلی بیشتری مواجه بوده، مشکلات بیشتری در مقایسه با کارکنان سایر مشاغل دارند. فشار روانی ناشی از شغل، مأموریت‌های پیچیده، قوانین

باید اشاره کرد که در کمتر تحقیقی به این موضوع اشاره شده است. در این محدود تحقیقات انجام شده شیخه‌پور و همکاران، دریافتند که میان اخلاق اسلامی در کار و فرسودگی شغلی ارتباط منفی و معنی‌داری وجود دارد. به عبارتی اخلاق اسلامی و متغیرهای آن توانایی پیش‌گویی فرسودگی شغلی را دارد [۱۷].

از جهتی فرهنگ سازمانی^۱ به‌عنوان یک جزء مهم و بنیادی در پیکره یک سازمان محسوب می‌شود و به مثابه واقعیتی اجتماعی است که بر مبنای تعاملات بی‌همتای اعضای سازمان شکل می‌گیرد. فرهنگ سازمانی در واقع شناختی از سازمان ارائه می‌دهد و می‌تواند موجب بهبود در عملکرد کارکنان شود. توسعه فرهنگ سازمانی می‌تواند احساس تعهد و هویت را برای سازمان به ارمغان آورد [۱۸]. فرهنگ سازمانی نه تنها نشان دهنده آموخته‌های افراد است، بلکه نشان دهنده اعتقادات عمیق افراد و تعاملات و رفتارهای آنها با یکدیگر است [۱۹]. نتایج بدست آمده در تحقیقات پیشین گویای آن است که میان فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی ارتباطی معکوس و همواره معنی‌داری وجود دارد. در واقع می‌توان بیان داشت که وقتی فرهنگ سازمانی در سازمانی متناسب و قوی باشد، تا حد زیادی فرسودگی در کارکنان کمتر مشاهده می‌شود [۱۸،۲۰].

از طرفی نیز جو سازمانی^۲ به‌عنوان مجموعه‌ای از معیارهای قابل اندازه‌گیری در محیط کار، می‌تواند به‌طور مستقیم و غیرمستقیم توسط افرادی که در این محیط فعالیت می‌کنند درک شده و در انگیزش و رفتار آنها تأثیرگذار باشد. در واقع در اواخر دهه شصت میلادی مفهوم جو سازمانی متداول شد و تبدیل به موضوعی مهم در حوزه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی شده است [۲۱]. جو سازمانی مناسب منجر به افزایش انگیزش، خلاقیت و نوآوری شده و نقش مهمی را در تأمین سلامت روانی کارکنان دارد. به همین دلیل هر چه در سازمان

1. Organizational Culture
2. Organizational Climate

3. Organizational Trust

مجموع ۱۵ پرسشنامه (یکی برای هر متخصص) توزیع شد، و از این بین ۱۳ پرسشنامه برگشتی معتبر بوده است. در واقع میزان پاسخ معتبر برابر با ۸۶/۶٪ بود. تاکنون برای تکنیک‌های خبره محور در تحقیقات انجام شده توسط اساتید و خبرگان تکنیک‌های ریاضی در دنیا، بیشتر از نظرات ۴ تا ۲۰ خبره استفاده شده است. در واقع با توجه به خبره محور بودن این تکنیک، تعداد پاسخ‌گویان به پرسشنامه از ۱۰ نفر تا حتی ۵ نفر نیز در اندازه مطلوب است [۲۸، ۲۹].

به منظور تنظیم و تدوین پرسشنامه، تحقیقات انجام شده در موضوع پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و پس از شناسایی دقیق متغیرهایی که می‌توانند فرضیات را آزمون نمایند، مدل تحقیق تهیه شد. پس از بررسی دقیق مدل طراحی شده به وسیله خبرگان سازمانی و دانشگاهی، پرسشنامه در اختیار خبرگان سازمانی قرار داده شد تا درباره معیارها و متغیرهای در نظر گرفته شده اعلام نظر نمایند، سپس این معیارهای در پرسشنامه دیمتلفازی گنجانده شد و روابط علی میان آنها مورد آزمون قرار گرفت.

روایی پرسشنامه در واقع نشان‌گر این امر است که تا چه میزان سوالات و متغیرهای مورد بررسی، حوزه محتوایی متغیر و موضوع مورد بحث را پوشش می‌دهند. براین اساس، در این تحقیق از روش اتکا و تمرکز بر ادبیات موضوع و استفاده از نظر متخصصان برای ارزیابی پرسشنامه‌ها استفاده شد. لذا می‌توان از روایی پرسشنامه و مدل تحقیق اطمینان کامل داشت. در قسمت ذیل روش‌های مورد کاربرد (دیمتلفازی) به تفسیر مورد بررسی قرار گرفته است.

تکنیک دیمتلفازی روشی جامع برای ساخت و تجزیه و تحلیل یک مدل ساختاری، شامل روابط علت و معلولی بین عوامل پیچیده است [۲۷]. تکنیک دیمتلفازی ابزار علمی و بسیار مفید است، که روابط علت و معلولی پیچیده را با ماتریس یا نمودار بیان می‌کند. ماتریس و نمودار ارتباط درونی میانی عناصر یک سیستم، که نشان دهنده قدرت نفوذ و نفوذپذیری هر عنصر است را بیان می‌کند. بنابراین روش دیمتلفازی قادر به

سخت، احتمال مجروحیت، معلولیت، اسارت و حتی مرگ از جمله مسائلی است که احتمال آن در مشاغل نظامی بسیار بیشتر از مشاغل غیرنظامی است [۵]. براین اساس، بررسی متغیرهای مرتبط با فرسودگی شغلی کارکنان در نیروهای نظامی باید از اولویت‌های اصلی برای این افراد قرار گیرد.

همان‌گونه که مرور مطالعات تجربی و نظری تحقیق نشان می‌دهد، تاکنون در مطالعات انجام شده در بستر فرسودگی شغلی، بیشتر به بررسی ارتباط یک طرفه و تک متغیری با فرسودگی شغلی پرداخته شده است و مطالعه‌ای که به صورت همزمان و به تأثیرگذاری دوطرفه میان متغیرها انجام شود، یافت نشد. لذا این پژوهش با هدف تبیین الگوی علی فرسودگی شغلی میان کارکنان یک سازمان نظامی صورت پذیرفته است. بدین ترتیب شناخت رابطه میان متغیرهای ذکر شده در نیروهای نظامی کشور می‌تواند اطلاعات مناسبی را برای تصمیم‌گیری مسئولان فراهم آورد و منجر به اتخاذ روش‌های مناسب به منظور افزایش سلامت روان آنان شود.

روش بررسی

پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش توصیفی-پیمایشی است. با توجه به هدف این تحقیق یعنی تبیین الگوی علی فرسودگی شغلی میان کارکنان یک سازمان نظامی، برای انجام فاز میدانی جامعه خبرگی این پژوهش شامل متخصصین و کارشناسان منابع انسانی شاغل در فرماندهی انتظامی یکی از استان‌های کشور است. که به صورت هیئت‌خبرگان در نظر گرفته شدند و دارای اطلاعات و تجربه بالایی در حوزه منابع انسانی هستند که پرسشنامه بین آنها توزیع شده و از آنها نظرسنجی به عمل آمد. برخی از ویژگی‌های اصلی برای انتخاب خبرگان بدین شرح است: با مسئله مورد بحث درگیر باشند، اطلاعات کامل و دقیق از مسئله را برای همکاری داشته باشند، دارای انگیزه برای شرکت در این فرآیند باشند و احساس کنند اطلاعات حاصل از یک توافق گروهی برای سازمان آنها نیز ارزشمند خواهد بود. باید اشاره کرد که در

خیلی پایین (اندک)، ۲ به معنی تأثیر متوسط (پایین)، ۳ به معنی تأثیر نسبتاً زیاد و ۴ به معنی تأثیر بسیار زیاد است. برای تعیین روابط میان عوامل $C = \{C_i | i = 1, 2, \dots, n\}$ ، تعدادی خبره به اندازه P نفر بایستی مورد پرسش قرار بگیرند و در خصوص روابط زوجی میان معیارها یا عوامل اظهارات زبانی‌شان را مطرح کنند. سپس، P ماتریس فازی، $\tilde{Z}^{(1)}, \tilde{Z}^{(2)}, \dots, \tilde{Z}^P$ تولید می‌شوند:

$$\tilde{Z}^{(K)} = \begin{bmatrix} 0 & \tilde{Z}_{12}^{(K)} & \dots & \tilde{Z}_{1n}^{(K)} \\ \tilde{Z}_{21}^{(K)} & 0 & \dots & \tilde{Z}_{2n}^{(K)} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \tilde{Z}_{n1}^{(K)} & \tilde{Z}_{n2}^{(K)} & \dots & 0 \end{bmatrix} = k \\ = 1, 2, \dots, P$$

در مرحله بعدی میانگین نظرات خبرگان را بطور با استفاده از رابطه زیر بدست می‌آید:

$$\tilde{z} = \frac{(\tilde{x}^1 \oplus \tilde{x}^2 \oplus \tilde{x}^3 \oplus \dots \oplus \tilde{x}^p)}{p}$$

و سپس ماتریس تجمیع نظرات افراد بصورت فازی بدست می‌آید:

$$\tilde{Z} = \begin{bmatrix} 0 & \tilde{Z}_{12} & \dots & \tilde{Z}_{1n} \\ \tilde{Z}_{21} & 0 & \dots & \tilde{Z}_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \tilde{Z}_{n1} & \tilde{Z}_{n2} & \dots & 0 \end{bmatrix}$$

این ماتریس، ماتریس اولیه روابط فازی نامیده می‌شود که در آن $\tilde{Z}_{ij} = (l'_{ij}, m'_{ij}, u'_{ij})$ اعداد فازی مثلثی هستند و \tilde{Z}_{ij} (i = 1, 2, ..., n) به عنوان یک عدد فازی مثلثی (۰، ۰، ۰) مورد نظر قرار می‌گیرد.

سپس با نرمال‌سازی ماتریس اولیه روابط مستقیم فازی، ماتریس روابط مستقیم فازی نرمال شده (\tilde{X}) بدست می‌آید:

$$\tilde{X} = \begin{bmatrix} 0 & \tilde{X}_{12} & \dots & \tilde{X}_{1n} \\ \tilde{X}_{21} & 0 & \dots & \tilde{X}_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \tilde{X}_{n1} & \tilde{X}_{n2} & \dots & 0 \end{bmatrix}, \tilde{X}_{ij} = \frac{\tilde{Z}_{ij}}{r} \\ = \left(\frac{l'_{ij}}{r}, \frac{m'_{ij}}{r}, \frac{u'_{ij}}{r} \right) \\ = (l''_{ij}, m''_{ij}, u''_{ij})$$

که در آن r به صورت زیر تعریف می‌شود:

تبدیل ارتباط بین علل و اثرات معیارها به یک مدل ساختاری معقول است [۲۸]. از طرفی در تکنیک دیمتل برای ارزیابی روابط میان متغیرها، بیشتر از نظرات ۵ تا ۲۰ خبره (در اینجا خبرگان مدیریت منابع انسانی) استفاده می‌شود، درواقع با توجه به خبره محور بودن این تکنیک، تعداد پاسخ‌گویان به پرسشنامه‌های دیمتل از ۱۰ نفر تا حتی ۵ نفر نیز در حد کفایت است [۲۸-۳۰].

با توجه به این که در استفاده از روش دیمتل از نظر خبرگان استفاده می‌شود و این نظر اغلب غیرشفاف و به صورت توصیفات زبانی مطرح می‌شود، برای یکپارچه نمودن و از حالت مبهم درآوردن آن‌ها، بهتر است که واژگان زبانی خبرگان را به عدد فازی درآوریم. برای این کار وو و لی مدلی را پیشنهاد کردند که از دیمتل در شرایط فازی استفاده می‌شود. در ادامه مراحل این روش توضیح داده خواهد شد. در واقع مرحله اول جمع‌آوری معیارها و یا عوامل مورد نظر برای بررسی است. مرحله دوم تعریف یک معیار زبانی فازی است. به دلیل وجود ابهام در ارزیابی انسانی، سنجه‌هایی که در مدل معمولی دیمتل ارائه شده است، در این تحقیق نادیده گرفته می‌شود و از مقیاس‌های زبانی وو و لی استفاده می‌گردد (جدول ۱) [۲۹].

جدول ۱- عبارات کلامی به کار رفته در تحقیق و مقادیر معادل‌شان

عبارت کلامی	مقدار عددی	معادل فازی
بدون تأثیر	۰	(۰، ۰، ۰.۲۵)
تأثیر خیلی کم	۱	(۰، ۰.۲۵، ۰.۵۰)
تأثیر کم	۲	(۰.۲۵، ۰.۵۰، ۰.۷۵)
تأثیر زیاد	۳	(۰.۵۰، ۰.۷۵، ۱.۰۰)
تأثیر خیلی زیاد	۴	(۰.۷۵، ۱.۰۰، ۱.۰۰)

در ابتدا ماتریس اولیه تکمیل نشده در اختیار خبرگان قرار گرفته و از آنان درخواست می‌گردد که با مقایسه زوجی هر یک از عوامل واقع بر هر سطر ماتریس، با تک‌تک عامل‌های واقع در ستون‌های ماتریس، شدت تأثیر عامل سطری را بر عامل‌های ستونی را به صورت عددی میان ۰ تا ۴ در خانه‌های مربوط به آنها درج کنند، به گونه‌ای که این اعداد مفاهیم زیر را در بر داشته باشد:

یعنی در آن، ۰ به معنی عدم تأثیرگذاری، ۱ به معنی تأثیر

جمع سطر و ستون ماتریس‌های \tilde{T} هستند. در نهایت نیز تمامی $(\tilde{D}_i - \tilde{R}_i)$ و $(\tilde{D}_i + \tilde{R}_i)$ ها دی‌فازی می‌شوند. در نهایت دو دسته اعداد باقی می‌مانند: $(\tilde{D}_i + \tilde{R}_i)^{def}$ که نشان دهنده اهمیت معیارها است و $(\tilde{D}_i - \tilde{R}_i)^{def}$ نشان دهنده آن است که معیارها از نوع علی هستند و یا وابسته. به طور کلی اگر $(\tilde{D}_i - \tilde{R}_i)^{def}$ مثبت باشد، معیار مربوط به گروه محرک (علی) قرار می‌گیرد و اگر $(\tilde{D}_i - \tilde{R}_i)^{def}$ منفی باشد، معیار جز گروه وابسته قرار می‌گیرد. در ادامه نیز نمودار علی روابط میان متغیرهای رسم می‌شود و در آن متغیرهای اثرگذار و اثرپذیر مشخص می‌گردد.

از طرفی نیز ژنگ و همکاران [۳۱]، معتقدند برای تعیین نقشه روابط شبکه باید ارزش آستانه پذیرش محاسبه شود. با این روش می‌توان از روابط جزئی صرف‌نظر کرده و شبکه روابط قابل اعتنا را ترسیم کرد. تنها روابطی که مقادیر آنها در ماتریس T از مقدار آستانه بزرگ‌تر باشد در نقشه روابط شبکه نمایش داده خواهد شد. در واقع برای محاسبه مقدار آستانه روابط، کافی است تا میانگین مقادیر ماتریس T محاسبه شود. بعد از آن که شدت آستانه تعیین شد، تمامی مقادیر ماتریس T که کوچک‌تر از آستانه باشد صفر شده، یعنی آن رابطه علی در نظر گرفته نمی‌شود.

یافته‌ها

بعد از جمع‌بندی و محاسبه میانگین حسابی نظرات خبرگان و سپس با نرمال‌سازی ماتریس اولیه روابط مستقیم فازی، ماتریس روابط مستقیم فازی نرمال شده (\tilde{X}) بدست آمد. بعد از انجام نرمال‌سازی برای تحقیق حاضر، ماتریس نرمال حاصل شد (جدول ۲).

جدول ۲- ماتریس نرمال فازی (شدت روابط مستقیم)

(L,M,U) (C5)	(L,M,U) (C4)	(L,M,U) (C3)	(L,M,U) (C2)	(L,M,U) (C1)	اعداد فازی
(۰/۱۵۰، ۰/۲۲، ۰/۲۵)	(۰/۱۶۰، ۰/۲۳، ۰/۲۶)	(۰/۱۱۰، ۰/۱۷، ۰/۲۳)	(۰/۱۵۰، ۰/۲۲، ۰/۲۵)	(۰/۰۰۰، ۰/۰۰، ۰/۰۰)	اخلاق اسلامی (C1)
(۰/۰۸۰، ۰/۱۴، ۰/۲۱)	(۰/۰۸۰، ۰/۱۴، ۰/۲۱)	(۰/۰۹۰، ۰/۱۶، ۰/۲۳)	(۰/۰۰۰، ۰/۰۰، ۰/۰۰)	(۰/۰۶۰، ۰/۱۳، ۰/۲۰)	فرسودگی شغلی (C2)
(۰/۱۶۰، ۰/۲۳، ۰/۲۶)	(۰/۰۸۰، ۰/۱۵، ۰/۲۲)	(۰/۰۰۰، ۰/۰۰، ۰/۰۰)	(۰/۱۳۰، ۰/۲۰، ۰/۲۳)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۶، ۰/۲۳)	فرهنگ سازمانی (C3)
(۰/۱۱۰، ۰/۱۸، ۰/۲۵)	(۰/۰۰۰، ۰/۰۰، ۰/۰۰)	(۰/۰۶۰، ۰/۱۳، ۰/۲۰)	(۰/۱۵۰، ۰/۲۲، ۰/۲۵)	(۰/۱۱۰، ۰/۱۸، ۰/۲۵)	جو سازمانی (C4)
(۰/۰۰۰، ۰/۰۰، ۰/۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۶، ۰/۲۳)	(۰/۰۹۰، ۰/۱۶، ۰/۲۳)	(۰/۱۶۰، ۰/۲۳، ۰/۲۴)	(۰/۰۸۰، ۰/۱۴، ۰/۲۱)	اعتماد سازمانی (C5)

$$r = \max_{1 \leq i \leq n} \left(\sum_{j=1}^n u_{ij} \right)$$

پس از محاسبه ماتریس \tilde{X} ، ماتریس روابط کلی فازی (\tilde{T}) بدست می‌آید. این ماتریس با استفاده از رابطه \tilde{T} بدست می‌آید.

$$\tilde{T} = \lim_{k \rightarrow +\infty} (\tilde{X}^1 \oplus \tilde{X}^2 \oplus \dots \oplus \tilde{X}^k)$$

$$\tilde{T} = \begin{bmatrix} 0 & \tilde{t}_{12} & \dots & \tilde{t}_{1n} \\ \tilde{t}_{21} & 0 & \dots & \tilde{t}_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \tilde{t}_{n1} & \tilde{t}_{n2} & \dots & 0 \end{bmatrix},$$

هر درایه ماتریس \tilde{T} ، از اعداد فازی به صورت

$$\tilde{t}_{ij} = (l_{ij}^t, m_{ij}^t, u_{ij}^t)$$

$$[l_{ij}^t] = X_l \times (I - X_l)^{-1}$$

$$[m_{ij}^t] = X_m \times (I - X_m)^{-1}$$

$$[u_{ij}^t] = X_u \times (I - X_u)^{-1}$$

گام بعدی به‌دست آوردن مجموع سطرها و ستون‌های

ماتریس \tilde{T} است. مجموع سطرها و ستون‌ها با توجه به روابط

زیر به‌دست می‌آوریم.

$$\tilde{D} = (\tilde{D}_i)_{n \times 1} = \left[\sum_{j=1}^n \tilde{T}_{ij} \right]_{n \times 1}$$

$$\tilde{R} = (\tilde{R}_i)_{1 \times n} = \left[\sum_{i=1}^n \tilde{T}_{ij} \right]_{1 \times n}$$

در گام بعدی اعداد فازی $\tilde{D}_i + \tilde{R}_i$ و $\tilde{D}_i - \tilde{R}_i$ به‌دست

آمده از مرحله قبلی را طبق فرمول زیر دی‌فازی می‌کنیم [۳۰].

$$P(a_{ij}) = \frac{l_{ij} + 4m_{ij} + u_{ij}}{6}$$

$P(a_{ij})$ دی‌فازی شده اعداد فازی است.

پس از بدست آوردن ماتریس \tilde{T} ، $(\tilde{D}_i - \tilde{R}_i)$ و

$(\tilde{D}_i + \tilde{R}_i)$ محاسبه می‌شوند. که در آن \tilde{D}_i و \tilde{R}_i به ترتیب

جدول ۳- ماتریس فازی روابط کل T (روابط مستقیم و غیرمستقیم)

اعداد فازی	(L,M,U) (C1)	(L,M,U) (C2)	(L,M,U) (C3)	(L,M,U) (C4)	(L,M,U) (C5)
اخلاق اسلامی (C1)	(-۰/۸۰، -۰/۴۰، ۲/۹۹)	(-۰/۲۷، -۰/۷۱، ۳/۴۱)	(-۰/۱۹، -۰/۵۶، ۳/۱۵)	(-۰/۲۴، -۰/۶۳، ۳/۳۰)	(-۰/۲۵، -۰/۶۶، ۳/۴۱)
فرسودگی شغلی (C2)	(-۰/۱۱۰، -۰/۴۱، ۳/۸۱)	(-۰/۰۸، -۰/۳۹، ۲/۸۴)	(-۰/۱۴، -۰/۴۴، ۲/۸۱)	(-۰/۱۳، -۰/۴۵، ۲/۹۱)	(-۰/۱۴، -۰/۴۸، ۲/۰۲)
فرهنگ سازمانی (C3)	(-۰/۱۶، -۰/۵۱، ۳/۰۸)	(-۰/۲۴، -۰/۶۵، ۳/۳۰)	(-۰/۰۷، -۰/۳۷، ۲/۸۷)	(-۰/۱۶، -۰/۵۳، ۳/۱۶)	(-۰/۲۴، -۰/۶۳، ۳/۳۱)
جو سازمانی (C4)	(-۰/۱۷، -۰/۵۰، ۳/۰۷)	(-۰/۲۴، -۰/۶۴، ۳/۲۹)	(-۰/۱۳، -۰/۴۷، ۳/۰۲)	(-۰/۰۸، -۰/۳۸، ۲/۹۷)	(-۰/۱۹، -۰/۵۷، ۳/۲۸)
اعتماد سازمانی (C5)	(-۰/۱۴، -۰/۴۷، ۲/۹۹)	(-۰/۲۴، -۰/۶۳، ۳/۲۲)	(-۰/۱۵، -۰/۴۹، ۲/۹۸)	(-۰/۱۶، -۰/۵۲، ۳/۰۹)	(-۰/۰۸، -۰/۴۱، ۳/۰۱)

جدول ۴- ترتیب نفوذ و تحت نفوذ قرار گرفتن متغیرها به صورت فازی

اعداد فازی	(L,M,U) (C)	(L,M,U) (R)	(L,M,U) (D-R)	(L,M,U) (D+R)
اخلاق اسلامی (C1)	(۱/۰۵، ۳/۰۰، ۱۶/۲۸)	(-۰/۶۸، ۲/۳۲، ۱۴/۹۶)	(-۰/۳۶، -۰/۶۷، ۱/۳۱)	(۱/۷۳، ۵/۳۲، ۳/۱۲۴)
فرسودگی شغلی (C2)	(-۰/۶۲، ۲/۲۰، ۱۴/۴۲)	(۱/۰۸، ۳/۰۵، ۱۶/۰۸)	(-۰/۴۶، -۰/۸۵، -۱/۶۶)	(۱/۷۰، ۵/۲۶، ۳/۰۵۰)
فرهنگ سازمانی (C3)	(-۰/۹۰، ۲/۷۲، ۱۵/۷۳)	(-۰/۷۰، ۲/۳۵، ۱۴/۸۵)	(-۰/۱۹، -۰/۳۶، -۰/۸۸)	(۱/۶۰، ۵/۰۷، ۳/۰۵۹)
جو سازمانی (C4)	(-۰/۸۳، ۲/۵۹، ۱۵/۶۶)	(-۰/۸۰، ۲/۵۴، ۱۵/۴۵)	(-۰/۲۸، -۰/۰۵، -۰/۲۰)	(۱/۶۳، ۵/۱۳، ۳/۱۱۲)
اعتماد سازمانی (C5)	(-۰/۸۰، ۲/۵۳، ۱۵/۳۱)	(-۰/۹۳، ۲/۷۸، ۱۶/۰۵)	(-۰/۱۲، -۰/۲۴، -۰/۷۴)	(۱/۷۳، ۵/۳۲، ۳/۱۲۶)

جدول ۵- ماتریس دی فازی شده ارتباطات کل و ترتیب نفوذ متغیرها به صورت دی فازی

متغیرها	(C1)	(C2)	(C3)	(C4)	(C5)	D	R	D-R	D+R
اخلاق اسلامی (C1)	۰/۷۸۶	۱/۰۹	-۰/۹۳۵	۱/۰۱	۱/۰۵	۴/۸۹۰	۴/۱۵۸	-۰/۷۳۲	۹/۰۴۹
فرسودگی شغلی (C2)	-۰/۷۶۷	-۰/۷۵۱	-۰/۷۹۰	-۰/۸۱۳	-۰/۸۵۴	۳/۹۷۷	۴/۹۰۰	-۰/۹۲۲	۸/۸۷۷
فرهنگ سازمانی (C3)	-۰/۸۸۴	۱/۰۲	-۰/۷۴۲	-۰/۹۱۵	۱/۰۱	۴/۵۸۸	۴/۱۶۳	-۰/۴۲۵	۸/۷۵۱
جو سازمانی (C4)	-۰/۸۸۱	۱/۰۲	-۰/۸۴۴	-۰/۷۶۷	-۰/۹۶۵	۴/۴۷۹	۴/۴۰۶	-۰/۰۷۳	۸/۸۸۵
اعتماد سازمانی (C5)	-۰/۸۳۸	۱/۰۰	-۰/۸۵۰	-۰/۸۹۲	-۰/۷۹۲	۴/۳۷۸	۴/۶۸۶	-۰/۳۰۷	۹/۰۶۴

۰/۸۹۲ محاسبه گردید. پس می توان گفت که در ماتریس T دی فازی شده، هر کدام از درایه ها بیشتر از مقدار ۰/۸۹۲ باشد، به معنای تأثیرگذاری آن معیار بر معیار دیگر است. که به صورت خانه های رنگی در متن جدول ۵ مشخص است.

نمودار ۱ نیز در واقع نمودار علی معنی دار روابط میان متغیرها است. بر این اساس نقاطی که بالای محور افقی قرار دارند، متغیرهای اثرگذار و نقاطی که زیر محور افقی قرار دارند، متغیرهای اثرپذیر هستند.

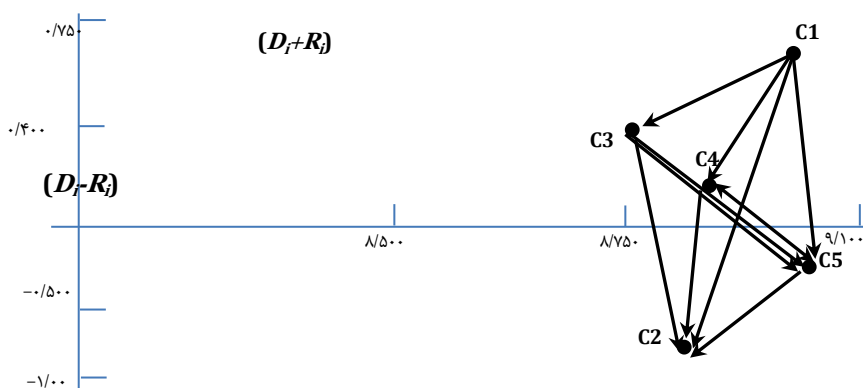
بر اساس رابطه ارائه شده در مراحل قبل، می توان شدت کلیه روابط مستقیم و غیرمستقیم را برای نمودار مفروض محاسبه کرد (جدول ۳). گام بعدی به دست آوردن مجموع سطرها و ستون های ماتریس T است (جدول ۴).

تعیین سلسله مراتب یا ساختار ممکن دسته عوامل

اثرگذار بر اساس ماتریس دی فازی

در این گام تعیین ترتیب نفوذ عوامل بر یکدیگر و نیز تحت نفوذ قرار گرفتن آنها توسط سایر عناصر، مشخص کننده ساختار ممکن از سلسله مراتب آن عناصر در بهبود یا حل مسئله است. بدین منظور برای دسترسی به ساختار ممکن از روابط مستقیم و غیر مستقیم، ترتیب واقع شدن عناصر از نفوذ بر دیگر عناصر و همچنین ترتیب آنها از نظر تحت نفوذ قرار گرفتن بررسی می گردد. بنابراین بر اساس روابط فوق و توضیحات ارائه شده نتایج در جدول ۵ نشان داده شده است.

در نهایت نیز میزان ارزش آستانه در این تحقیق مقدار



نمودار ۱- نمودار مکانی علی روابط پس از آزمون تجربی (نمودار روابط کل)

شیخه پور و همکاران [۱۷] مطابقت و همخوانی دارد. در واقع این محققان نیز در تحقیقات خود به تأثیرگذاری اخلاق اسلامی بر فرسودگی شغلی تأکید داشته‌اند.

از طرفی نیز فرهنگ سازمانی بر فرسودگی شغلی کارکنان اثرگذاری علی معنی‌داری دارد. در واقع می‌توان استنباط کرد که با بهبود و حاکم شدن فرهنگ سازمانی مناسب و قوی در سازمان، فرسودگی شغلی آنان نیز کاهش می‌یابد، این یافته تحقیق با یافته‌های ویلیامز و همکاران [۲۰] و زمینی و همکاران [۱۸] مطابقت و همخوانی دارد. در واقع این محققان نیز بر این اصل تأکید داشته‌اند که در سایه فرهنگ سازمانی قوی می‌توان ضایعات روان‌شناختی موجود در کارکنان به خصوص فرسودگی شغلی را کاهش داد.

از دیگر نتایج مشاهده شده از آزمون دیمتل فازی می‌توان اشاره کرد که فرسودگی شغلی کارکنان از جو سازمانی نیز متأثر است. در واقع می‌توان این‌گونه استنباط کرد که با بهبود جو سازمانی موجود در سازمان، فرسودگی شغلی آنان نیز به صورت قابل ملاحظه‌ای کم می‌شود، این یافته تحقیق با یافته‌های آقایی و همکاران [۲۳] مطابقت و همخوانی دارد. آقایی و همکاران نیز با تأکید بر روش دیمتل در سنجش رابطه میان متغیرها، به این نتایج دست یافتند که جو سازمانی می‌تواند در جهت کاهش سطح فرسودگی شغلی مؤثر واقع شود.

در نهایت نیز یافت شد که اعتماد سازمانی بر فرسودگی

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه توانمندی، بهره‌وری، رفاه و توسعه اقتصادی در کشورها در گرو توسعه منابع انسانی آن کشور است. بر این اساس می‌توان دریافت که با داشتن نیروی انسانی کارآمدتر و شایسته‌تر، می‌توان پیشرفت در حوزه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی را در کشورها و سازمان‌ها شاهد بود. برای توسعه بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان عوامل بسیار زیادی دخیل هستند که عوامل روان‌شناختی از مهم‌ترین این عوامل است. از طرفی نیز استرس‌های ناشی از شغل و به خصوص میان کارکنان بخش انتظامی کشور منجر به افزایش سطح فرسودگی شغلی و در نهایت باعث کاهش بهره‌وری کارکنان و سازمان می‌شود. بر این اساس، تحقیق حاضر با هدف تبیین الگوی علی فرسودگی شغلی میان کارکنان یک سازمان نظامی صورت پذیرفته است.

نتایج تحقیق حاضر نشان داده است که فرسودگی شغلی یکی از مهم‌ترین متغیرهای سازمانی است که از همه متغیرهای مدل تأثیرپذیری فراوانی داشته است. بر این اساس می‌توان اشاره کرد که نتایج حاصل از آزمون دیمتل فازی نشان داد که فرسودگی شغلی کارکنان از اخلاق اسلامی متأثر است. یعنی با افزایش سطح اخلاق اسلامی در کارکنان و سازمان، فرسودگی شغلی آنان نیز کاهش می‌یابد، این یافته تحقیق با یافته‌های

بنابراین پیشنهاد می‌شود در مسیر انجام تحقیقات آینده با لحاظ کردن تعداد متغیرهای بیشتری، بتوان مدلی کامل‌تر را مورد آزمون قرار داد. دیگر نقطه ضعف این مطالعه، عدم بررسی و مقایسه ارتباط میان متغیرها در سازمان‌های دیگر (غیر نظامی) است، بنابراین پیشنهاد می‌گردد تا در مطالعات آینده با بررسی همزمان مدل مفهومی تحقیق در سازمان‌های نظامی، اداری، دانشگاهی، بیمارستانی بتوان نتایج را براساس نوع مشاغل مورد مقایسه و تحلیل قرار داد.

به‌طور کلی باید اشاره که نتایج پژوهش حاکی از تأثیرپذیری بسیار بالای متغیر فرسودگی شغلی از سایر متغیرها بوده است که می‌توان با توجه و بهبود سطح سایر متغیرها، به بهبود سطح فرسودگی شغلی کارکنان ناجا مبادرت ورزید. از دیگر نتایج بسیار جالب این تحقیق تأثیرگذاری بسیار بالای متغیر اخلاق اسلامی بر سایر متغیرها بوده است. یعنی می‌توان با توجه و توسعه اخلاق اسلامی و سازمانی در محیط سازمانهای نظامی، وضعیت عملکرد و بهره‌وری بهتری برای سازمان به ارمغان آورد.

تشکر و قدردانی

در پایان لازم است تا کمال تشکر و قدردانی را از مدیران فرماندهی انتظامی مورد تحقیق که مجال انجام این پژوهش را در این سازمان فراهم نموده‌اند، اعلام نماییم. از طرفی نیز از متخصصین و کارشناسان منابع انسانی شاغل در فرماندهی انتظامی مورد تحقیق که اطلاعات ارزشمند خود را در اختیار پژوهشگران قرار داده‌اند کمال قدردانی را داریم.

شغلی کارکنان اثرگذاری علی معنی‌داری دارد. در واقع می‌توان این چنین استنباط کرد که با افزایش سطح اعتماد در سازمان و استقرار فضای اعتماد، فرسودگی شغلی کارکنان نیز کاهش می‌یابد، این یافته با نتایج سیمونز و همکاران [۲۶] هم‌راستا است، این محققان دریافته‌اند که وجود اعتماد می‌تواند در سازمان منجر به کاهش فرسودگی شغلی کارکنان گردد. در واقع همان‌گونه که اشاره شد، این رابطه در بیشتر تحقیقات انجام شده در بستر این موضوع، مورد تأیید قرار گرفته است.

از یافته‌های جنبی تحقیق حاضر نیز می‌توان به تأثیرگذاری متغیر اخلاق اسلامی بر متغیرهای فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و اعتماد سازمانی؛ تأثیرگذاری متغیر فرهنگ سازمانی بر جو سازمانی و اعتماد سازمانی؛ و همچنین تأثیرگذاری متغیر جو سازمانی بر اعتماد سازمانی و در نهایت تأثیرگذاری متغیر اعتماد سازمانی بر جو سازمانی اشاره کرد. آنچه نیز از یافته‌های تحقیق استفاده می‌شود، عدم تأثیرگذاری متغیر فرسودگی شغلی بر سایر متغیرها است. نتایج حاصل از تکنیک دیمتل فازی برای رتبه‌بندی متغیرها بر اساس مقادیر $(d_i + r_j)$ نشان داد که اعتماد سازمانی، مهم‌ترین و فرهنگ سازمانی کم‌اهمیت‌ترین متغیر هستند (از لحاظ وزن)، از طرفی نیز رتبه‌بندی متغیرها بر اساس مقادیر $(d_i - r_j)$ حاکی از آن است که متغیرهای اخلاق اسلامی، تأثیرگذارترین و فرسودگی شغلی تأثیرپذیرترین متغیر است.

این پژوهش نیز به مانند سایر تحقیقات انجام شده در حوزه روان‌شناسی سازمانی و فردی دارای محدودیت‌ها و نقاط ضعفی است. نخست این که این مطالعه تنها به بررسی ارتباط علی میان تعداد اندکی از متغیرها با فرسودگی شغلی پرداخته است،

References

1. Sadeghi A, Jamshidimehr E. Identify factors influencing employee empowerment. *Police medicine*. 2014; 3(3):167-174. [Persian]
2. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*. 1981; 2(2):99-113.
3. Schaufeli W, Maslach C, Marek T. Professional burnout: recent developments in theory and research. Washington, DC: Taylor & Francis; 1993.
4. Bianchi R, Schonfeld IS, Laurent E. Burnout-depression overlap: a review. *Clinical psychology review*. 2015; 36:28-41.
5. Dabaghi P, Taghva A, Minashiri K. On the relationship between psychological empowerment and job satisfaction in military forces. *Ebnesina*. 2013; 15(3):18-26. [Persian]
6. Moore IC, Coe JB, Adams CL, Conlon PD, Sargeant JM. The role of veterinary team effectiveness in job satisfaction and burnout in companion animal veterinary clinics. *Journal of the American veterinary medical association*. 2014; 245(5):513-524.
7. Wang Z, Xie Z, Dai J, Zhang L, Huang Y, Chen B. Physician burnout and its associated factors: a cross-sectional study in Shanghai. *Journal of occupational health*. 2014; 56(1):73-83.
8. Refahi A, Ebadi A, Hadian Mobarakeh R, Jafari R. The relationship between job burnout and some demographic and occupational characteristics in law enforcement personnel in Sistan and Baluchestan. *Police management studies quarterly*. 2013; 8(3):443-457. [Persian]
9. Bakker AB, Demerouti E, Sanz-Vergel AI. Burnout and work engagement: the JD-R approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*. 2014; 1(1):389-411.
10. Constable JF, Russell DW. The effect of social support and the work environment upon burnout among nurses. *Journal of human stress*. 1986; 12(1):20-26.
11. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of organizational behavior*. 2004; 25(3):293-315.
12. Taris TW. Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & stress*. 2006; 20(4):316-334.
13. Chiu LY, Stewart K, Woo C, Yatham LN, Lam RW. The relationship between burnout and depressive symptoms in patients with depressive disorders. *Journal of affective disorders*. 2015; 172:361-366.
14. Shoji K, Cieslak R, Smoktunowicz E, Rogala A, Benight CC, Luszczynska A. Associations between job burnout and self-efficacy: a meta-analysis. *Anxiety, stress, and coping*. 2016; 29(4):367-386.
15. Khaghanizade M, Maleki H, Abbasi M, Abbaspoor A, Piroozmand A. Islamic approach to study medical ethics. *Medical ethics journal*. 2010; 3(10):35-56. [Persian]
16. Gholami AR. Ethical organization: problems, obstacles and the solutions. *Police human development*. 2009; 6(25):63-83. [Persian]
17. Sheikhepour Z, Ibrahimi A, Sheikhepour M, Zeynali SH. The relationship between burnout and Islamic work ethic in instructors at the Islamic Azad University and Payam Noor. *Journal of Islamic management*. 2015; 23(1):225-241. [Persian]
18. Zamini S, Hosseini Nasab D, Zamini S, Zarei P. The relationship between organizational culture and job satisfaction and job burnout among the employees in Tabriz University. *Iran occupational health*. 2011; 8(1):30-40. [Persian]
19. Vazife Z, Tavakoli, F. Examine the relationship between organizational culture with management knowledge in educational-health organizations. *Hospital*. 2015; 14(2):139-146. [Persian]
20. Williams ES, Manwell LB, Konrad TR, Linzer M. The relationship of organizational culture, stress, satisfaction, and burnout with physician-reported error and suboptimal patient care: results from the MEMO study. *Health care management review*. 2007; 32(3):203-212.
21. Shaemi A, Shabani Naftchali J, Khazaei Pool J. Analysis the impact of perceived organizational climate on organizational citizenship behavior. *Holistic nursing and midwifery journal*. 2014; 24(3):27-37. [Persian]
22. Kavosi Z, Khammarnia M, Ghanbari Jahromi M, Haghayeghi F, Kassani A. The relationship between organizational climate and employee entrepreneurship in Motahari Hospital, Jahrom, 2013. *Sadra medical science journal*. 2014; 2(4):369-378. [Persian]
23. Aghaee R, Aghaee M, Aghaee A. Investigation of relationship between job fatigue, organizational citizenship behavior and organizational atmosphere. *Journal of public administration*. 2014; 5(4):1-18. [Persian]
24. Gharasi Manshadi M, SHahidi Sadeghi N, Dehghan MS. Correlation between trust and organizational identification and characteristics of the nursing practice environment in Tehran city hospitals. *Journal of health promotion management*. 2015; 4(2):16-26. [Persian]
25. Yousefi A, Pourmiri M, Safari Anaraki E. An investigation on the relationship between nursing personnel's confidence building and their job satisfaction in Isfahan University of Medical Sciences hospitals in 2005. *Iranian journal of medical education*. 2011; 10(5):586-592. [Persian]
26. Simmons BL, Gooty J, Nelson DL, Little LM. Secure attachment: implications for hope, trust, burnout, and performance. *Journal of organizational behavior*. 2009; 30(2):233-247.
27. khodae Ataloo N. The relationship between job stress and cardiovascular diseases in military personnel. *Ebnesina*. 2016; 18(3):65-67. [Persian]
28. Wei P-L, Huang J-H, Tzeng G-H, Wu S-I. Causal modeling of web-advertising effects by improving SEM based on DEMATEL technique. *International journal of information technology & decision making*. 2010; 9(5):799-829.
29. Wu W-W, Lee Y-T. Developing global managers' competencies using the fuzzy DEMATEL method. *Expert systems with applications*. 2007; 32(2):499-507.
30. Tadić S, Zečević S, Krstić M. A novel hybrid MCDM model based on fuzzy DEMATEL, fuzzy ANP and fuzzy VIKOR for city logistics concept selection. *Expert systems with applications*. 2014; 41(18):8112-8128.
31. Tzeng G-H, Chiang C-H, Li C-W. Evaluating intertwined effects in e-learning programs: a novel hybrid MCDM model based on factor analysis and DEMATEL. *Expert systems with applications*. 2007; 32(4):1028-1044.

The explanation of casual model for employees' job burnout in a military organization using Fuzzy-DEMATEL approach

*Samadi Miyarkalae H¹, Samadi Miyarkalae H², Samadi Miyarkalae S¹

Abstract

Background: Professional burnout, as a psychological state, is converted to one of the most important factors in reducing the efficiency and productivity of employees that results in a mental disability in them. There are several factors that are influential on and also impressionable of job burnout that should be considered. Therefore, this study was performed to explain the causal model of employees' job burnout.

Materials and methods: This research was a cross-sectional descriptive-analytical study on 15 human resource experts employed in a military organization and selected by a purposive method in 2015 in Mazandaran province, Iran. The paired comparisons questionnaires were used for gathering research data and the statistical powerful techniques (Fuzzy-DEMATEL) were used to analyze the data.

Results: According to the results of Fuzzy-DEMATEL technique for ranking the importance of variables based on the values $(d_i + r_j)$, the organizational trust (9.064) and organizational culture (7.751) were the most and least important variable, respectively. On the other hand, the results of ranking the influential variables based on the values $(d_i - r_j)$ revealed that the Islamic ethics (0.732) and job burnout (-0.922) were the most influential and impressionable variables, respectively.

Conclusion: In generally, due to the causal influence of studied variables on employees' job burnout, managers could improve the present situation of job burnout in employees by focusing and improving on the studied variables. This can be a big step in achieving organizational goals.

Keywords: Professional Burnout, Islamic Ethics, Organizational Culture

1. MSc, Qaemshahr Branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran

(*Corresponding author)

hossein_samadi_m@yahoo.com

2. PhD, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran