



بررسی عوامل مؤثر بر آسیب پذیری مسیرشغلی کارکنان

مرضیه ملکپها

استادیار، گروه مشاوره، دانشگاه حضرن معصومه(س)

چکیده

نیروی انسانی همواره جزء مهم در هر سازمانی است و عملکرد مؤثر نیروی انسانی به طور مستقیم و غیر مستقیم بر عملکرد سازمان و رسیدن به اهداف سازمان مؤثر است. آسیب های مسیرشغلی از جمله آسیب هایی است که ممکن است برخی از کارکنان در طی مسیرشغلی خود با آن مواجه شوند که نه تنها به لحاظ فردی پیامدهایی برای فرد به دنبال خواهد داشت بلکه به تدریج برای سازمان نیز پیامدهایی منفی به دنبال خواهد داشت. هدف مطالعه حاضر معرفی انواع آسیب های مسیرشغلی کارکنان است.

واژگان کلیدی: آسیب پذیری، مسیرشغلی، کارکنان

مقدمه

سازمانها همواره در جوامع بشری دارای اهمیت خاصی بوده اند و میزان پیشرفت جوامع در گروه کمیت و کیفیت سازمانهای موجود در آن جامعه است (Sharf, 2013). صرفه نظر از پیشرفت تکنولوژی، رشد اطلاعات و بروز تغییرات روز افزون در عرصه ی علم، همواره در سازمانها، نیروی انسانی دارای اهمیت خاصی بوده است سازمانها بدون نیروی انسانی نه تنها موجودیت نمی یابند بلکه اداره ی آنها نیز امکان پذیر نخواهد بود (McMahon & Patton, 2013). ماهیت کسب و کار در فضای امروز و محوریت ارایه ی خدمات همواره مورد توجه محققان و اندیشمندان در حوزه ی منابع انسانی بوده است. در دنیای دایماً در حال تغییر امروز که مهمترین مشخصه ی آن تغییر روز افزون و رقابت است (عزیزی نژاد و موسوی نژادان، ۱۳۹۵) در نظر گرفتن مشاغل به عنوان یک سیستم پویا و دایماً در حال تغییر لازم است. امروزه به دلیل بروز تغییرات در عرصه ی اقتصاد جهانی، تکنولوژی و اطلاعات چالش های ماهیت فعالیت در فضای بانکی به لحاظ کمی و کیفی تغییر کرده است و همین امر چالش های متنوع و متعددی را پیش روی مدیران منابع انسانی در مشاغل مختلف قرار داده است. عدم شناسایی، مدیریت به هنگام و حل چالش های ایجاد شده در حوزه ی منابع انسانی می تواند منجر به هدررفت منابع انسانی شود که در کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت می تواند پیامدهای منفی جبران ناپذیری را برای افراد و جامعه به دنبال داشته باشد (اسلامی، جلالی و سید حسن حسینی، ۱۳۹۱). از سویی دیگر در بانک ها به عنوان سازمانهای مالی یک کشور عوامل زیادی می تواند باعث فشار روانی برای اعضا شود. یکی از مهمترین پیامدهای فشار روانی در محل شغل آسیب پذیری روانشناختی نیروی انسانی است (نعمتی و نعمتی، ۱۳۸۹).

آسیب پذیری روانشناختی کارکنان، به طور نامحسوس بر عملکرد فردی و سازمانی آنها مؤثر بوده و می تواند مانعی جهت رسیدن به اهداف سازمانی باشد. شناسایی پیشآیندها، پیامدها و علل ایجاد کننده ی آسیب پذیری کارکنان در سازمان همواره مورد توجه محققان در عرصه ی مشاوره ی شغلی و روانشناسی صنعتی سازمانی بوده است (Di Fabio & Burnard, 2018). لذا با توجه به اهمیت این مفهوم از دهه ی ۱۹۵۰ تا کنون تحقیقات و الگوهای متعددی جهت شناسایی و طبقه بندی عواملی که باعث آسیب پذیری کارکنان در سازمانها می شود ارایه شده است. برای مثال در الگوی کرومبولز (۱۹۷۶) عوامل آسیب زا به سه دسته عوامل محیطی، سازمانی و فردی تقسیم می شود در این تقسیم بندی عوامل محیطی به چهار دسته عوامل عدم اطمینان اقتصادی، عدم اطمینان سیاسی، تحولات اجتماعی و عدم اطمینان تکنولوژی تقسیم شده است (Sharf, 2013). در الگویی دیگر (باساکا، ۲۰۰۲) عوامل آسیب زا به دو دسته عوامل درون فردی و بین فردی تقسیم میشود. الگوی آسیب شناسی روانشناختی نف (۱۹۸۵) الگوی دیگری است که کلیه ی عوامل ایجاد کننده ی آسیب های روانشناختی با استفاده از طبقه بندی از دامنه ی تیپ I تا تیپ V به معرفی پنج دسته عوامل ایجاد کننده ی آسیب روانشناختی اشاره می کند. الگوی دیگری که در این راستا وجود دارد الگوی Lowman (۱۹۹۳) است که الگوی سه طبقه ای از ناکارآمدی های روانشناختی معرفی می کند. در طبقه ی اول بین آسیب پذیری روانشناختی و ناکارآمدی شغلی تمایز ایجاد می شود. در طبقه ی دوم آسیب پذیری ناشی از آشفتگی در وضعیت شغلی است که می تواند ناشی از هفت دسته عوامل (فروتنی، فرا تعهد، اضطراب شغلی، افسردگی شغلی، ناکارآمدی های شخصیت و شغل، تعارضات نقش شغلی، مشکلات روانشناختی مرتبط با شغل) باشد. طبقه ی سوم عوامل مرتبط با شرایط شغلی ناکارآمد (شامل سه دسته عوامل نقص در شرحوظایف شغلی، نظارت ناقص و ارتباطات بین فردی ناکارآمد) است. در الگویی دیگر (عابدی، دیباج، ۱۳۸۹) به شناسایی عوامل ایجاد کننده آسیب پذیری روانشناختی در شغل در غالب سه طبقه ی اصلی همراه با ۱۸ طبقه ی فرعی پرداخته شده است و این الگو بر خلاف الگوهای قبلی که قبلاً به اختصار معرفی شد ایرانی است و کاملاً متناسب با فرهنگ و جو سازمان های داخلی است که در ادامه به اختصار به معرفی می شود.

مطابق با این الگو علل آسیب پذیری روانشناختی در کارکنان یا ناشی از مشکلات درون فردی (شامل مشکلات عاطفی، مشکلات شناختی، مشکلات ارزشی، مشکلات مربوط به بلوغ حرفه ای، تعهد حرفه ای، فرسودگی شغلی و مشکلات مربوط به فرسودگی شغلی) یا مشکلات بین فردی (تعارض شغل - خانواده، ارتباط کارمند با همکاران، ارباب رجوع، رئیس و سازمان مرکزی) یا ناشی از مشکلات فرافردی است. مشکلات فرافردی به مشکلاتی بر می گردد که فراتر از حوزه ی خود فرد و یا ارتباطات او قرار می گیرد و مشکلات ناشی از خط و مشی سازمان، فضای فیزیکی سازمان، حقوق، مزایا، امنیت شغلی، نقش های شغلی، ناهماهنگی فرد با شغلش از جنبه های گوناگون، اثر شغل بر بیماری کارمند و مشکلات مربوط به مدیریت برمی گردد.

آسیب پذیری روانشناختی کارکنان در هر سازمانی می تواند پیامدهای منفی جبران ناپذیری را به دنبال داشته باشد و نه تنها سازمانها بلکه افراد و جوامع نیز بدون بهره نخواهند ماند. در بعد سازمانی، افزایش غیبت های شغلی، نارضایتی شغلی، ترک شغل، جابجایی، کاهش تعهد سازمانی، کاهش بهره وری سازمانی در بعد فردی افزایش اضطراب شغلی، افسردگی، دلزدگی شغلی، تعارض شغل - خانواده، تعارض خانواده - شغل (ملکیها، ۱۳۹۳) تنها برخی از پیامدهای آسیب های روانشناختی کارکنان می باشد.

در مجموع می توان گفت که موفقیت یک بانک به عنوان یک سازمان مالی مانند سایر سازمانها در گرو داشتن نیروی انسانی پویا، سالم و متخصص و کارآمد است. به عبارت دیگر می توان گفت سازمان کارآمد، سازمانی است که بتواند نیروی انسانی خود را در راستای اهداف خود هدایت کند و در این راستا از هیچ تلاشی دریغ نرزد. لذا بر این اساس شناسایی عواملی که نیروی انسانی را به لحاظ روانشناختی آسیب پذیر می کند یکی از رسالتهای مدیران منابع انسانی سازمانها است (محمدی، بهمنی و فیروزی، ۱۳۹۴).

اما با توجه به اهمیت موضوع، تا کنون مطالعاتی در داخل کشور در خصوص متغیرهای مختلف روانشناختی با آسیب های روانشناختی برای مثال رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن (حسن زاده، سهرابی، فیاضی، ۱۳۹۷؛ اسلامی، جلالی و سید حسن حسینی، ۱۳۹۱؛ علی پور و فرید، ۱۳۹۲؛ بدری گرگری، محمدنژاد و عباس پور، ۱۳۹۱؛ ظهوری، رضایی و حرفی، ۱۳۸۷) عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان (ایمانی، قلی پور و سید جوادین، ۱۳۹۵)، درگیری شغلی (فیض آبادی فراهانی و میرهاشمی، ۱۳۹۰) در سازمانهای مختلف در میان کارمندان انجام شده است که در ادامه به برخی موارد اشاره می گردد. لازم به ذکر است که این مطالعات به بررسی پاره ای از آسیب های روانشناختی به طور مجزا پرداخته اند. صادقان و آهنگیان (۱۳۹۶) در مطالعه ای به بررسی رابطه ی رابطه استرس شغلی و قصد ترک شغل کارکنان با نقش تعدیل گر قاطعیت مدیر در کلیه ی بانک های شهر فریمان پرداختند. نتایج این مطالعه که از نوع توصیفی و با استفاده از روش همبستگی انجام شد گویای آن است که استرس شغلی با قصد ترک شغل کارکنان بانک های شهر فریمان رابطه داشته است؛ همچنین قاطعیت مدیر، رابطه استرس شغلی با قصد ترک شغل را کاهش داده است و محیط کاری پرفشار و استرس شغلی بالا در میان کارکنان باعث قصد ترک شغل در آنها شده است.

نعمتیان، جلالی و حمید (۱۳۹۵) به بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با تمایل به ترک شغل در کارکنان بانک کشاورزی شهر اهواز پرداختند. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. یافته های پژوهش نشان داد که، بین فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مولفه های فرسودگی شغلی از قدرت پیش بینی پذیری بالای برای تمایل به ترک شغل کارکنان برخوردار میباشند.

عزیزی نژاد و موسوی نژاد (۱۳۹۵) در مطالعه ای به مقایسه عملکرد کارکنان بر اساس فرسودگی شغلی در بانک سپه شعب تبریز پرداختند. روش پژوهش همبستگی و از نوع توصیفی بود. نتایج این مطالعه گویای آن است که بین عملکرد کارکنان بانک به لحاظ ابعاد میزان و فراوانی عملکرد، مسخ شخصیت، درگیری شغلی و خستگی عاطفی تفاوت معناداری وجود دارد.

محمدی، بهمنی و فیروزی (۱۳۹۴) در مطالعه ای به بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با عملکرد در بین کارکنان بانک های کشاورزی شهر سمنان پرداختند. این مطالعه از نوع توصیفی- پیمایشی بود. یافته های حاصل از پژوهش نشان می دهد که بین مولفه های فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی در سطح بالایی رابطه معنی داری منفی وجود دارد و بین حمایت و عملکرد شغلی رابطه منفی وجود دارد.

قلی پور (۱۳۹۳) در مطالعه ای به بررسی میزان و عوامل مرتبط با آسیب پذیری روانشناختی کارکنان راهور تهران بزرگ پرداخت. این مطالعه از نوع توصیفی- همبستگی و بر روی ۲۸۵ نفر از کارکنان پلیس راهور تهران انجام شد. نتایج این مطالعه گویای آن است که بین ویژگی های جمعیت شناختی (سن، تحصیلات، وضعیت تأهل) و آسیب پذیری روانشناختی هیچ رابطه ای وجود ندارد اما بین آسیب پذیری روانشناختی با سنوات خدمت، عوامل استرس زای فردی، خانوادگی و شغلی همبستگی معناداری وجود دارد. ندولو (۱۳۹۳) در طی مطالعه ای به بررسی آسیب شناسی اجتماعی و رفتاری کارکنان پایور پلیس راهور و پلیس راه استان البرز پرداخت. این مطالعه با استفاده از روش پیمایشی و مصاحبه بر روی ۲۲۶ نفر از کارکنان مرد و زن انجام شد. نتایج این مطالعه گویای آن است که بین آسیب های اجتماعی و رفتاری همبستگی معناداری وجود دارد. رضانی راد (۱۳۹۳) در مطالعه ای به تدوین مولفه های اصلی آسیب شناسی کارکنان و میزان تاثیر آن بر رضایت مندی کارکنان با رویکرد مدل شش جعبه ای ویزبورد در اداره کل فناوری اطلاعات بانک ملت پرداخت. الگوی مورد نظر جهت آسیب شناسی (الگوی شش جعبه ای ویزبورد) از میان الگوی تایید شده آسیب شناسی انتخاب شد. روش این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ روش توصیفی، از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی از نوع روش پژوهش پیمایشی بود. نتایج این مطالعه نشان داد که بر مبنای الگوی بومی شده از الگوی شش جعبه ای ویزبورد در محل اداره کل مولفه حقوق و پاداش سازمانی دارای بیشترین آسیب و بعد از آن مولفه های مقصود و هدف سازمانی، ساختار سازمانی، ارتباطات سازمانی، مکانیزم های مفید و در نهایت آسیب های رهبری دارای اهمیت هستند و نیز میان رضایت مندی و آسیب شناسی های کارکنان اداره کل رابطه معنی داری وجود دارد.

خانه شناس، الهیاری و خلخال (۱۳۹۲) در مطالعه ای به بررسی عوامل استرس زای روانی- اجتماعی کار با شغلی عملکرد در بین بانک پرداختند. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که شیوع استرس در بین کارکنان بانک در حد متوسط (۴۶/۶ درصد) بود. همچنین همبستگی منفی و معناداری بین استرس در "حیطه وظیفه" و "حیطه سازمانی- اجتماعی" با عملکرد شغلی وجود داشت. با داشت وجود شغلی عملکرد. در میان های مقیاس های استرس در حیطه ی سازمانی- اجتماعی مقیاس فرهنگ سازمانی و رهبری ارتباط منفی و معنادار بالایی با عملکرد شغلی نشان دادند.

رزمی و نعمتی سوگلی تپه (۱۳۸۹) در مطالعه ای به بررسی نقش تعدیل کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس شغلی با سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان بانک صادرات تبریز پرداختند. نتایج این مطالعه که از نوع توصیفی- همبستگی است نشان می دهد که استرس شغلی پیش بینی کننده منفی سلامت روانی و رضایت شغلی است. همچنین، رابطه بین استرس شغلی با

سلامت روانی و رضایت شغلی به وسیله خودکارآمدی تحت تأثیر قرار می گیرد. بنابراین، خودکارآمدی به عنوان یک عامل فردی، نقش محافظتی در برابر استرس شغلی دارد.

بحث و نتیجه گیری

در مجموع با مرور پیشینه ی مطالعات انجام شده در حوزه ی آسیب شناسی کارمندان می توان به این نتیجه دست یافت که وجود آسیب های روانشناختی شغل بر عملکرد شغلی کارمندان و بهره وری سازمانی موثر است. لذا شناسایی دقیق این آسیب ها زمینه ساز پیدایش الگوهای درمانی جامعه جهت رفع این آسیب ها خواهد بود.

منابع

- اسلامی، یحیی؛ جلالی، سید حسین؛ حسینی، سیدفرهاد (۱۳۹۱). بررسی روابط ساختاری سازمانی بین خدمت گرایی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان صف و رفتار شهروندی سازمانی، شعب بانک ملت تهران. پژوهش های مدیریت در ایران، ۱۶(۱)، ۵۳-۷۲.
- ایمانی، حسین؛ قلی پور، آری؛ سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۹۵). بررسی تأثیر کامیابی بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان (مورد مطالعه: بانک رفاه)، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴(۳)، ۸۲۹-۸۴۷.
- بدری گرگری، رحیم؛ گل محمد نژاد، غلامرضا؛ عباس پور، رحمان (۱۳۹۱). بررسی عوامل شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان بانک سپه شهر تبریز، فصلنامه مدیریت بهره وری، ۶(۲۱)، ۷-۲۱.
- حسن زاده، کاظم؛ سهرابی، آرزو؛ فیاضی، مرجان (۱۳۹۷). بررسی تأثیر جو اخلاقی سازمانی بر فرسودگی شغلی با تأکید بر نگرش کارکنان بانک مسکن استان تهران، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۶(۲)، ۴۳۹-۴۶۰.
- خانه شناس، فرین؛ الهیاری، تیمور؛ خلخالی، حمید رضا (۱۳۹۲). بررسی ارتباط عوامل استرس زای روانی- اجتماعی کار با عملکرد شغلی در بین کارمندان بانک. فصلنامه انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران، ۱(۳)، ۱-۱۰.
- دیباچ، فاطمه (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر آسیب پذیری کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- دیباچ، فاطمه؛ عابدی، محمدرضا (۱۳۸۹). ساخت، اعتباریابی و روایی سنجی آزمون آسیب شناسی شغلی اصفهان، فصلنامه ی مشاوره ی شغلی و سازمانی، ۲(۵)، ۹۳-۱۱۴.
- رمضانی راد، فرزاد (۱۳۹۳). تدوین مولفه های اصلی آسیب شناسی کارکنان و میزان تأثیر آن بر رضایت مندی کارکنان با رویکرد مدل شش جعبه ای ویزبورد (مطالعه موردی: اداره کل فناوری اطلاعات بانک ملت)، اولین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری و علوم اجتماعی، رشت، شرکت کارآفرینان دانشگاهی منطقه آزاد انزلی.
- صادقیان، سمانه؛ آهنچیان، محمدرضا (۱۳۹۶). مدل یابی رابطه استرس شغلی و قصد ترک شغل کارکنان با نقش تعدیل گر قاطعیت مدیر. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۷(۱)، ۸۹-۱۰۶.
- ظهوری، صادق؛ رضایی، صادق؛ جرفی، سعید (۱۳۸۷). بررسی اثرا تصمیم گیری مشارکتی بر رضایت شغلی کارکنان (مطالعه ی موردی: بانک کشاورزی استان خوزستان)، دانش مدیریت، ۲۱(۸۰)، ۶۱-۷۶.
- عزیزی نژاد، بهاره؛ موسوی نژادان، سید مهدی (۱۳۹۵). مقایسه عملکرد کارکنان بر اساس فرسودگی شغلی در بانک سپه شعب تبریز، مدیریت بهره وری، ۱۰(۳۸)، ۲۲۷-۲۵۱.
- علی پور، حمید رضا؛ فرید، مرضیه. (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی بانک کشاورزی لاهیجان، مطالعات کمی در مدیریت، ۲(۲)، ۱۱۵-۱۲۶.

فیض آبادی فراهانی، زهرا؛ میرهاشمی، مالک (۱۳۹۰). پیش بینی درگیری بر اساس ویژگی های شخصیتی در کارکنان بانک های خصوصی و دولتی شهر تهران، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۲(۴)، ۵۱-۶۰.

قلی پور، آرش (۱۳۹۳). بررسی میزان و عوامل مرتبط با آسیب پذیری روانشناختی کارکنان راهور تهران بزرگ، پایان نامه ی کارشناسی ارشد. محمدی، فرشاد؛ کیومرث بهمنی و صیاد فیروزی (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با عملکرد در بین کارکنان بانک های کشاورزی شهر سمنان، دومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، دبی، موسسه سرآمد همایش کارین،

نعمتی، شهریار؛ نعمتی سوگلی تپه، فاطمه (۱۳۸۹). نقش تعدیل کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس شغلی با سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان بانک صادرات تبریز، فصلنامه سلامت کار ایران، ۸(۲)، ۶۵-۵۷.

نعمتیان، محمود؛ سعید جلالی و ناصر حمید، ۱۳۹۵، بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با تمایل به ترک شغل در کارکنان بانک کشاورزی شهر اهواز، اولین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، اهواز، سازمان صنعت، معدن و تجارت خوزستان- انجمن حسابداری ایران- پارک علم و فناوری خوزستان -انجمن مدیریت ایران.

Di Fabio, A., & Bernaud, J. (2018). Narrative Interventions in Post-modern Guidance and Career Counseling: Springer Nuatur

McMahon, M., Patton, V. (2006). Career development and system theory, 3rd edition: Sense Publisher.

Sharf, R. (2013). Applying career development theory to counseling, 6rd edition: Brooks/Cole.

– منابع انتهای مقاله:

- حافظ نیا، محمدرضا، ۱۳۸۸، مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، چاپ شانزدهم، تهران، انتشارات سمت
- فقیهی، ابوالحسن و موسوی کاشی، زهره، مدل سنجش بهره وری (اثربخشی و کارایی) در بخش خدمات دولتی ایران، مجله مدیریت دولتی، دوره دوم، شماره چهارم، بهار و تابستان ۱۳۸۹، ۱۲۶-۱۰۷
- نجمی نیا، رضا، صالحی، محمدرضا، بررسی تاثیر سرمایه فکری در ایجاد مزیت رقابتی شرکتهای بیمه استان اصفهان، چهارمین کنفرانس بین المللی بازاریابی خدمات بانکی در مرکز همایش های بین المللی صدا و سیما، مهر ۱۳۹۱
- Camisón, César. And Villar-López, Ana. (2011). Non-technical innovation: Organizational memory and learning capabilities as antecedent factors with effects on sustained competitive advantage. *Industrial Marketing Management*. 40 (2011). 1294–1304
- Hazen, Benjamin and Terry Anthony. (2012). Toward creating competitive advantage with logistics information technology. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*. Vol. 42. No. 1. 8-35

جدول خلاصه نوع و اندازه قلم های مورد نیاز برای تدوین مقالات فارسی

عنوان	قلم (فونت)	اندازه	نوع قلم
عنوان مقاله	B Nazanin	۱۶	پررنگ
نام و نام خانوادگی	B Nazanin	۱۲	پررنگ
مشخصات نویسندگان	B Nazanin	۱۱	نازک
نشانی پست الکترونیکی نویسندگان	Times New Roman	۱۰	نازک
عنوان بخش ها	B Nazanin	۱۲	پررنگ
عنوان زیر بخش ها	B Nazanin	۱۱	پررنگ
متن چکیده و واژگان کلیدی	B Nazanin	۱۲	نازک
متن اصلی	B Nazanin	۱۲	نازک
زیر نویس فارسی	B Nazanin	۱۰	نازک
زیر نویس لاتین	Times New Roman	۹	نازک
عنوان جدول ها، شکل ها و نمودارها	B Nazanin	۱۰	پررنگ
متن فارسی درون جدول ها	B Nazanin	۱۰	نازک
متن لاتین درون جدول ها	Times New Roman	۹	نازک
منابع و مراجع فارسی	B Nazanin	۱۱	نازک
منابع و مراجع لاتین	Times New Roman	۱۰	نازک



Template for English Abstract (Times New Roman size 14)

First Author Times New Roman 10 pt bold
(centered)**Affiliation**

Second Author¹Times New Roman 10 pt bold
(centered)**Affiliation**

Third Author.Affiliation

1-1-

Abstract - ۲-۱

The abstract appears before the keywords. Abstract must be about 200 words. However, it must be limited between 150 to 200 words. The abstract should clearly state, the objective, results and the conclusion of the work.

Keywords: maximum of eight keywords seperated by “,”. - ۱-۳