



## ارتباط تحلیل‌رفتگی شغلی با ویژگی‌های شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی و ساختاری: مدلی برای محیط کار کارکنان ورزش

فاطمه پرستار<sup>۱</sup>، حسین سپاسی<sup>۲\*</sup>، پروش نوربخش<sup>۳</sup>

تاریخ تصویب: ۹۴/۸/۱۲

تاریخ دریافت: ۹۴/۳/۱

### چکیده

هدف تحقیق ارائه مدل به منظور بررسی روابط علی تحلیل‌رفتگی شغلی با ویژگی‌های شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی، و ساختاری بود. جامعه آماری تحقیق را کارکنان زن و مرد اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی تشکیل داد ( $N = 320$ ). در این تحقیق، برای مدل‌سازی از تمام کارکنان استفاده شد. برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از پرسشنامه‌های تحلیل‌رفتگی شغلی مسلش، ویژگی‌های شغلی مورگسون و هامفری، توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و توانمندسازی ساختاری کانتز استفاده شد. بررسی فرضیه‌های تحقیق با استفاده از روش تحلیل مسیر و از طریق نرم‌افزار آموس ۱۶ انجام گرفت. مدل پیشنهادی بر اساس مبانی نظری و پیشینه تحقیق مدل‌سازی ارائه و سپس برازندگی آن با استفاده از ویژگی‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های تحقیق نشان داد که در کارکنان زن، اثر مستقیم ویژگی‌های شغلی و توانمندی ساختاری، رابطه مستقیم ویژگی‌های شغلی و توانمندی روان‌شناختی، و رابطه مستقیم توانمندسازی روان‌شناختی بر فراوانی تحلیل‌رفتگی معنا دارند ( $r = 0/28$ ،  $r = 0/45$ ،  $r = 0/52$ ). نتایج بررسی ویژگی‌های برازندگی مدل در مورد کارکنان مرد نشان داد که رابطه مستقیم ویژگی‌های شغلی با توانمندسازی ساختاری، رابطه مستقیم ویژگی‌های شغلی و توانمندی روان‌شناختی، و رابطه مستقیم فراوانی با شدت تحلیل‌رفتگی معنادار بودند ( $p < 0/05$ ،  $r = 0/30$ ،  $r = 0/42$ ،  $r = 0/57$ ). سایر روابط غیرمستقیم بین متغیرها در مدل معنادار گزارش نشدند. بر اساس بررسی نهایی مدل به نظر می‌رسد می‌توان چنین نتیجه گرفت که باید بر رابطه مستقیم متغیرهای تحقیق برای کاهش فراوانی و شدت تحلیل‌رفتگی کارکنان تأکید کرد.

کلیدواژه‌ها: توانمندی، شغل، فرسودگی، مدل‌سازی

1. کارشناس ارشد دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران

2. استاد دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران\*

3. استاد دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران

## مقدمه

یکی از مسائل عمده‌ای که همه سازمان‌ها با آن روبرو هستند و می‌تواند کارایی کارکنان و در نتیجه بهره‌وری سازمان را تحت تأثیر قرار دهد، موضوع فرسودگی یا تحلیل رفتگی شغلی است. تحلیل رفتگی در حقیقت نوعی فرسودگی روانی است که با فشارهای روانی یا استرس‌های مربوط به شغل همراه است و در بین انواع مشاغل مشاهده می‌شود (رابینز و جاج، ۲۰۱۲: ۷۸).

در دهه‌های اخیر، با روشن شدن رابطه منفی و بارزی که تحلیل رفتگی با کارکنان مشاغل دارد، توجه پژوهشگران برای پی بردن به علل آن در محیط کار به صورت چشم‌گیری افزایش یافته است. محیط کار از محرک‌های فیزیکی، روانی و اجتماعی تشکیل شده است که هر یک می‌توانند عامل ایجاد تحلیل رفتگی یا تنیدگی به حساب آیند. برخی از مشاغل با تنیدگی‌های زیادی همراه می‌باشند و این امر معلول ماهیت کار، نوع وظیفه و مسؤولیت‌های این‌گونه مشاغل می‌باشند. بر اساس تعریف مسلش و همکاران، تحلیل رفتگی در واقع به تجربه جسمی، احساسی و فرسودگی فکری با استرس مداوم گفته می‌شود. مسلش و جکسون<sup>۲</sup> (۱۹۸۱: ۱۱۰) اظهار داشتند که تحلیل رفتگی شغلی یک عامل ترک شغل، غیبت از کار و ضعف روحیه در کارکنان است. مسلش (۱۹۸۶: ۳۳) تحلیل رفتگی شغلی را رویکردی جدید از پدیده استرس معرفی می‌کند و آن را کارکرد سه عامل الف) فرسودگی عاطفی، ب) کاهش بازده عملکرد، ج) مسخ شخصیت می‌داند.

پاسخ انسان به محرک‌های مختلف از یک سو به کیفیت این محرک‌ها و از سوی دیگر به میزان تأثیرپذیری از آن‌ها بستگی دارد. در صورتی که برداشت فردی از عامل تنش‌زا مثبت باشد و یا بتواند خود را با آن عامل انطباق دهد و یا کنار آید، در فرد تأثیر مثبتی باقی می‌گذارد. اما چنانچه برداشت فرد از عامل تنش‌زا منفی بود، یا عامل تنش‌زا از چنان باری برخوردار باشد که فرد نتواند خود را با آن منطبق سازد، برای او پیامد منفی در بر خواهد داشت. تحلیل رفتگی شغلی پیامدی منفی است که با افزایش فشار روانی و عوامل تنش‌زا در کار حادث می‌شود. شیوع تحلیل رفتگی ابتدا تعادل زیستی و سپس تعادل سازمانی را بهم زده و کارایی و بهره‌وری و در نهایت اثربخشی را در سازمان مختل می‌سازد (بابلی، ۱۳۷۸: ۵۶).

شناسایی راهکارهای نیروی انسانی برای خلق اثربخشی، بهره‌وری و خشنودی بیشتر کارکنان در محیط کار، احتمال بروز تحلیل رفتگی را کاهش می‌دهد. تحقیقات نشان داده است که ویژگی‌های شغل برای درک تطبیق شغل با مشاغل و توانمندسازی کارکنان برای تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی از جمله عواملی است که از نارضایتی و تحلیل قوای جسمانی و روانی کارکنان جلوگیری می‌کند (رابینز و جاج، ۲۰۱۲: ۷۸).

فعالیت‌ها، وظایف، تکالیف و ابعاد مختلف یک شغل را ویژگی‌های شغل گویند. هاگمن و لاولر<sup>۳</sup> (۱۹۷۱: ۲۷۱) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که هر چه کارکنان ویژگی‌هایی مانند تنوع مهارت، ماهیت وظیفه، استقلال، بازخورد و سروکار داشتن با دیگران را بیشتر در شغل احساس کنند، رضایت خاطر آنان بیشتر و عملکرد و حضور آنان در محل کار بهتر و زیادتر است. این مطالعه زمینه‌ای را برای مدل ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام<sup>۴</sup> در سال ۱۹۷۶ فراهم ساخت و آن‌ها طی پژوهش دریافتند هر چه کارکنان ویژگی‌های شغلی بهتری را داشته باشند رضایت شغلی و عملکردشان افزایش و جابه‌جایی و غیبت از محیط کار کاهش می‌یابد. از سوی دیگر در مدل ویژگی‌های شغل که توسط مورگسون و هامفری<sup>۵</sup> (۲۰۰۶: ۱۳۲۵) ارائه شد، این ویژگی‌ها شامل استقلال شغل، اهمیت شغل، پیچیدگی شغل بودند.

برای این‌که کارکنان نسبت به شغل و سازمان خود نگرش مثبتی داشته باشند، تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی آن‌ها امری ضروری است. چنانچه آنان به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم را برای انجام وظایف به‌طور موفقیت‌آمیز داشته و همچنین احساس کنند که توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند، اهداف شغلی ارزشمندی را دنبال می‌کنند و به این باور می‌رسند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار خواهد شد (عبدالهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵: ۱۱۷).

1. Robbins & Judge
2. Maslach & Jackson
3. Hackman & Lawler
4. Hackman & Oldham
5. Morgeson & Humphrey

توانمندسازی منابع انسانی به‌عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد می‌باشد. توانمندسازی فرایند توسعه است، فرایندی که باعث افزایش توان کارکنان برای حل مشکل، ارتقای بینش سیاسی و اجتماعی کارکنان می‌شود و آنان را قادر می‌سازد تا عوامل محیطی را شناسایی کنند و تحت کنترل خود درآورند (لیترل، ۲۰۰۷: ۵۸). رابین و دیگران (۲۰۰۲: ۴۱۹) معتقدند که بسیاری از مدیران به توانمندسازی از این دیدگاه می‌نگرند که به افراد قدرت تصمیم‌گیری می‌دهد. بسیاری از کارکنان نیز منظور از توانمندسازی را کسب آزادی بی‌قیدوشرط اجرای هر کار می‌دانند. ابرین (۲۰۱۰: ۶۱) توانمندسازی را آزاد کردن نیروی درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت‌انگیز می‌داند. آن‌ها معتقدند که توانمندسازی به معنای قدرت بخشیدن است و به افراد کمک می‌کند تا احساس اعتمادبه‌نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی یا درماندگی خود چیره شوند. در نتیجه، در کارکنان شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه‌های درونی آنان را برای انجام وظیفه بسیج می‌کند.

توانمندسازی از مباحث نوین در توسعه منابع انسانی به‌شمار می‌آید. تنوع پژوهش‌ها و مطالعات صورت گرفته در این حوزه از ادبیات گسترده‌ای برخوردار است. هرچند تنوع در ادبیات توانمندسازی موجب تقویت محتوای آن است، اما باعث عدم دستیابی به یکپارچگی و ارائه مدل جامعی از توانمندی شده است (روی و اینگر، ۲۰۰۵: ۴۲).

بنابراین، می‌توان مطالعات را در این حوزه به دو بخش تقسیم کرد. نخست پژوهش‌هایی که در آن دانشمندان به بررسی رویکرد ساختاری توانمندسازی توجه دارند. در این بخش توانمندسازی به‌عنوان حاصل یک فرایند مورد مطالعه قرار گرفته است. در اصطلاح به این بخش، رویکرد ساختاری اطلاق می‌گردد (پیترسون و زیمرمن، ۲۰۰۴: ۱۳۱).

دانشمندان گروه دوم، در پژوهش‌های خود بیشتر به بعد روانی و ادراکی توانمندسازی پرداخته‌اند. آن‌ها توانمندسازی را به‌عنوان یک عامل زیربنایی در بهبود و توسعه فعالیت‌ها سازمان مدنظر قرار می‌دهند. این صاحب‌نظران معتقدند که توانمندسازی یک عامل درونی در فرد است و رابطه مستقیمی با شیوه نگرش، احساس یا ادراک وی از محیط کاری دارد. به اعتقاد آنان ایجاد یا تقویت احساس توانمندی در ابعاد ذهنی فرد منجر به توانمندسازی وی می‌گردد (رابین و همکاران، ۲۰۰۲: ۴۲۰). سالازار<sup>۵</sup> (۲۰۰۰: ۲۹) معتقد است که در سال‌های اخیر توانمندسازی به‌عنوان یک راهکار نیروی انسانی برای خلق کارآمدی، بهره‌وری و خشنودی بیشتر کارکنان در محیط کار مورد استفاده قرار می‌گیرد. توماس و لتهوس<sup>۶</sup> (۱۹۹۰: ۶۱۴) توانمندسازی روان‌شناختی را فرایند انگیزش درونی شغل می‌دانند که شامل چهار حوزه شناختی، احساس شایستگی، احساس استقلال، احساس مؤثر بودن، احساس معنی‌دار بودن شغل است.

در مطالعاتی که توانمندی‌های روان‌شناختی و توانمندی ساختاری مورد مطالعه قرار گرفته‌اند، پژوهشگران هر دو گروه عمدتاً از مدل‌سازی معادلات ساختاری برای مطالعه مبانی نظری عواملی که به این توانمندی‌ها ارتباط دارد استفاده می‌کنند. روش مدل‌سازی به پژوهشگران کمک می‌کند تا راه‌هایی را که مدیران می‌توانند به‌طور عملی از طریق آن‌ها زمینه‌های لازم را در محیط فیزیکی کار برای توسعه توانمندی‌ها چه ساختاری و چه روان‌شناختی کارکنان فراهم کنند، نشان دهند.

تحقیقات در داخل و خارج کشور، نتایج متفاوتی در مورد ارتباط تحلیل‌رفتگی شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی و ساختاری نشان می‌دهند. مطالعات نشان می‌دهند که ارتباط بین سطوح بالای توانمندسازی ساختاری و روان‌شناختی کارکنان با سطوح پایین تحلیل‌رفتگی معنادار است (کانایی پک، ۲۰۰۹: ۳۱؛ گوارتز<sup>۸</sup>، ۲۰۱۰: ۲۸؛ ونگ و دیگران<sup>۹</sup>، ۲۰۱۳: ۲۹۰۱؛

1. Littrell
2. Roy & Iyenger
3. Peterson & Zimmerman
4. Robbin et al.
5. Salazar
6. Thomas & Velthouse
7. Kanai-Pak
8. Guerrettaz
9. Wang et al.

عباسپور و خالوندی، ۱۳۸۶: ۳۰). اما ابرین و دیگران (۲۰۱۰: ۶۱) ارتباط معناداری بین توانمندسازی روان‌شناختی و ساختاری با تحلیل رفتگی پیدا نکردند. همچنین نتایج برخی مطالعات به رابطه منفی تحلیل رفتگی با ویژگی‌های شغلی اشاره می‌کنند (فیوارهان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲: ۵۲؛ فرن<sup>۳</sup> و دیگران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳: ۱۲۵؛ جانستون و دیگران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳: ۶۳؛ امیری و دیگران، ۱۳۹۰: ۵۵). بر پایه نظریه‌پردازی متخصصان و نتایج مطالعات پژوهشگران که به‌طور مختصر در بالا به آنها اشاره شد، هدف این تحقیق ارائه مدلی است که با بررسی ویژگی‌ها و آزمون برانزنگی آن بتوان روابط مستقیم و غیرمستقیم بین ویژگی‌های شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی و ساختاری با تحلیل رفتگی شغلی در کارکنان مرد و زن یک سازمان مورد مطالعه برآورد کرد. در صورتی که ویژگی‌های مدل اندازه‌گیری بتواند پارامترهای مدل ساختاری را به‌خوبی برآورد کند، چنین به نظر می‌رسد نتایج بتواند در جهت پیشرفت افزایش دانش و آگاهی مدیران ورزشی در جلوگیری از شدت و فراوانی تحلیل رفتگی شغلی کارکنان کمک کند.

### روش‌شناسی تحقیق

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی تشکیل داد (N=۳۲۰). به علت محدود بودن جامعه آماری برای مدل‌سازی، از کلیه کارکنان زن و مرد استفاده شد.

در مدل مفهومی این تحقیق، ویژگی‌های شغلی به‌عنوان متغیر برون‌زا، توانمندسازی روان‌شناختی، توانمندسازی ساختاری، و تحلیل رفتگی شغلی متغیرهای درون‌زا را تشکیل دادند. از پرسشنامه‌های زیر برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد.

پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی: این پرسشنامه با ۲۲ سؤال توسط مسلش (۱۹۸۶: ۳۳) برای اندازه‌گیری دو بعد شدت و فراوانی که تحلیل رفتگی شغلی را در دامنه ۱ کمترین تا ۷ بیشترین امتیاز می‌سند ساخته شد. ضریب پایایی در بعد فراوانی تحلیل رفتگی شغلی ۰/۷۸ و در بعد شدت تحلیل رفتگی شغلی ۰/۷۶ به‌دست آمد.

پرسشنامه ویژگی‌های شغلی: این پرسشنامه که توسط مورگسون و هامفری (۲۰۰۶: ۱۳۲۱) ساخته شده ۱۸ سؤال دارد و ویژگی‌های شغلی را با طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت اندازه می‌گیرد. در این مطالعه، ضریب پایایی ویژگی‌های شغلی برابر با ۰/۸۰ به‌دست آمد.

پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی: این پرسشنامه ۱۶ سؤال دارد و اسپریتزر (۱۹۹۵: ۱۴۴۲) آن را ساخته است. ضریب پایایی این پرسشنامه در این تحقیق برابر ۰/۹۰ گزارش گردید.

پرسشنامه توانمندی ساختاری: کانتز (۱۹۷۷: ۱۴۴۵) این پرسشنامه را با طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت ساخته است. در این مطالعه ضریب پایایی پرسشنامه توانمندسازی ساختاری برابر ۰/۷۹ محاسبه شد. ضرایب پایایی پرسشنامه‌های فوق‌الذکر به روش آلفای کرون باخ محاسبه و گزارش گردیدند.

با اینکه ضرایب روایی پرسشنامه‌هایی که در این تحقیق از آنها برای اندازه‌گیری متغیرها استفاده شد در مطالعات مختلف رضایت‌بخش گزارش شده‌اند، با وجود این در مدل‌سازی مجدداً برای اطمینان از اینکه نمره‌های ابزارها برآوردهای قابل قبولی را از پارامترهای جامعه در مدل فراهم کنند، از تحلیل عاملی تأییدی برای روایی سازه‌ای استفاده شد. شرط ادامه کار در مدل‌سازی، اطمینان از قابل‌قبولی این ضرایب است.

1. Obien et al.
2. Feuerhahan
3. Fernet et al
4. Johneston et al.

## یافته‌های پژوهش

جداول ۱ و ۲ به ترتیب یافته‌های توصیفی مربوط به متغیر سن و متغیرهای پژوهش را در دو گروه کارکنان زن و مرد را نشان می‌دهند.

جدول ۱: آماره‌های توصیفی مربوط به متغیر سن در کارکنان زن و مرد

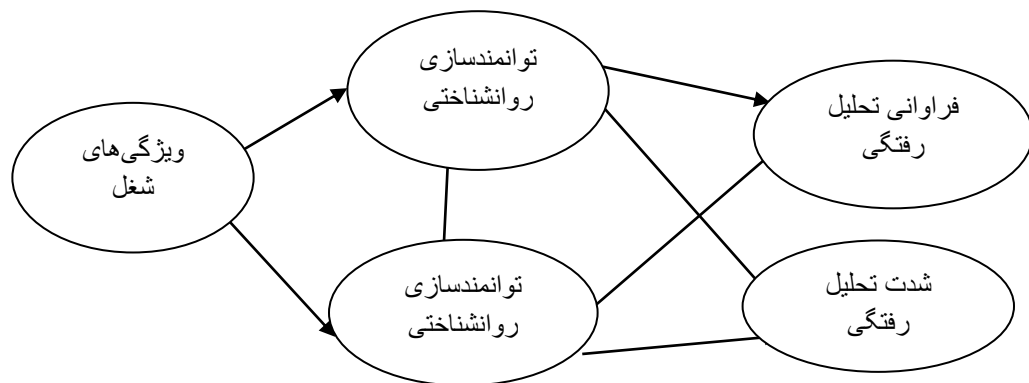
شاخص				جنسیت	ویژگی
حداکثر	حداقل	انحراف معیار	میانگین		
۵۲	۲۵	۵/۲	۲۷/۴	زن	سن
۵۶	۲۹	۶/۸	۳۳/۵	مرد	

جدول ۱، میانگین سنی و انحراف معیار کارکنان زن و مرد به ترتیب  $۲۷/۴ \pm ۵/۲$  و  $۳۳/۵ \pm ۶/۸$  نشان می‌دهد.

جدول ۲: توصیف متغیرهای پژوهش در کارکنان زن و مرد

شاخص‌های آماری								متغیر
حداکثر		حداقل		انحراف معیار		میانگین		
مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	
۸۰	۷۴	۲۶	۲۷	۹/۹	۱۰/۲	۵۷/۷	۵۶/۹	ویژگی‌های شغلی
۱۱۲	۱۱۲	۵۱	۵۷	۱۵/۴	۱۲/۴	۸۹/۶	۸۶/۵	توانمندسازی شناختی
۹۱	۹۱	۳۷	۳۷	۱۲/۲	۱۰/۷	۶۵/۱	۶۳/۹	توانمندسازی ساختاری
۶۱	۷۸	۱۵	۲۰	۷/۷	۹/۵	۳۴/۲	۳۹/۱	فراوانی تحلیل رفتگی
۸۶	۸۲	۱۹	۱۹	۱۴/۳	۱۳/۷	۵۹/۲	۵۷/۹	شدت تحلیل رفتگی

جدول ۲ نشان می‌دهد که میانگین ویژگی‌های شغل، توانمندسازی روان‌شناختی و ساختاری، و شدت تحلیل رفتگی کارکنان مرد بیشتر از کارکنان زن و میانگین فراوانی تحلیل رفتگی کارکنان زن بیشتر از کارکنان مرد است. فرضیه‌هایی که در این تحقیق مورد آزمون قرار گرفت، ابتدا ارزیابی شاخص‌های برابری مدل ساختاری و سپس ارائه یک مدل اندازه‌گیری است که از طریق آن بتوان رابطه علی بین متغیرهای مورد مطالعه را مورد بررسی قرار داد. علاوه بر این، ضرایب مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای تحقیق نیز مورد مطالعه نیز قرار گرفت. بنابراین، به منظور بررسی اثر روابط مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای ویژگی‌های شغلی (متغیر برون‌زا)، توانمندسازی روان‌شناختی و توانمندسازی ساختاری، شدت، و فراوانی تحلیل رفتگی شغلی (متغیرهای درون‌زا)، در کارکنان مرد و زن، یک مدل مبنا بر اساس پیشینه تحقیق طراحی گردید (شکل ۱).



شکل ۱: مدل مبنا روابط علی بین متغیرهای تحقیق

در این پژوهش، فرضیه اصلی تحقیق عبارت از این بود که متغیرهای ویژگی‌های شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی و توانمندسازی ساختاری به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم با شدت تحلیل رفتگی و فراوانی تحلیل رفتگی رابطه دارند. بررسی همزمان فرضیه‌ها در قالب مدل پیشنهادی به‌صورت مجزا برای کارکنان زن و مرد صورت گرفت و شاخص‌های ارزشیابی برازندگی مدل و نمودار مدل برازش شده گزارش شده است.

برای ارزیابی مدل مبنای ابتدا پارامترها با استفاده از روش بیشینه احتمال برآورد شدند. پارامترهای برآورد شده شامل ضرایب اثر مستقیم، ضرایب اثر غیرمستقیم و ضرایب اثر کل می‌باشند. بررسی برازندگی مدل با استفاده از مشخصه‌های برازش انجام گرفت. از میان مشخصه‌های برازش متنوع موجود، در این پژوهش شاخص‌های آزمون نیکویی برازش مجذور کای ( $\chi^2$ )، شاخص استاندارد شده برازش (NFI)<sup>۱</sup>، شاخص برازش تطبیقی (CFI)<sup>۲</sup>، ریشه میانگین مجذور خطای تقریب (RMSEA)<sup>۳</sup>، احتمال نزدیکی برازندگی (PCLOSE)<sup>۴</sup>، و ملاک اطلاعات آکایکی (AIC)<sup>۵</sup> گزارش شده است. شاخص ( $\chi^2$ )، میزان تفاوت ماتریس مشاهده شده و برآورد شده را اندازه‌گیری می‌کند که عدم معناداری آن نشان‌دهنده برازش مناسب مدل می‌باشد. اگر شاخص‌های NFI و CFI بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵ باشد، قابل قبول، و مقادیر بالاتر از ۰/۹۵ عالی است. شاخص RMSEA برای مدل‌های خوب از ۰/۰۵ کمتر است. در مقایسه دو مدل، مدلی که معیار AIC کوچک‌تر دارد بهتر برازش یافته است.

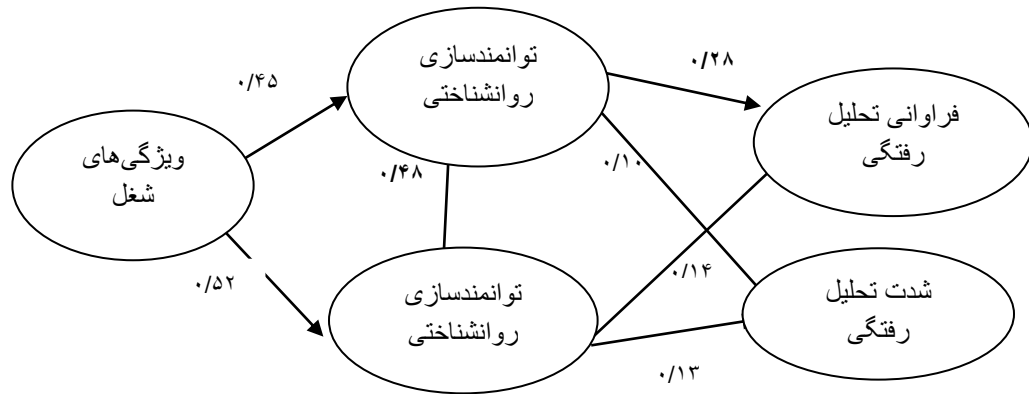
ابتدا شاخص‌های نیکویی برازش مدل پیشنهادی در کارکنان زن و مرد تعیین گردید. سپس بر اساس ضرایب مسیر در مدل پیشنهادی مدل اصلاح شده مشخص گردید. جدول ۳، نتایج مستقیم اثرات استاندارد متغیرهای پژوهش، اثرات غیرمستقیم استانداردهای پژوهش و اثرات استاندارد شده کل متغیرهای درون‌زا را در مدل پیشنهادی اصلاح شده در کارکنان زن نشان می‌دهد. با توجه به نتایج مندرج در جدول ۳ اثر مستقیم بین ویژگی‌های شغلی و توانمندسازی ساختاری ۰/۵۲، اثر مستقیم بین ویژگی‌های شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی ۰/۴۵ و اثر مستقیم توانمندسازی روان‌شناختی بر توانمندسازی ساختاری ۰/۴۸ و اثر مستقیم توانمندسازی روان‌شناختی بر فراوانی تحلیل رفتگی ۰/۲۸ و معنادار می‌باشند. همان‌طور که در شکل ۲ نمایش داده شده است و با توجه به ضرایب مسیر در جدول ۳ دیگر ضرایب مسیر مستقیم معنادار نیستند. همچنین، با توجه به نتایج مندرج در جدول ۳ اثر غیرمستقیم بین متغیرهای تحقیق معنادار نمی‌باشند.

جدول ۳: اثرات مستقیم، غیرمستقیم و استاندارد متغیرهای تحقیق در کارکنان زن

توانمندسازی ساختاری	توانمندسازی روان‌شناختی	ویژگی شغل	اثر استاندارد			اثر مستقیم			متغیرهای مستقل متغیرهای وابسته
			توانمندسازی ساختاری	توانمندسازی روان‌شناختی	ویژگی شغل	توانمندسازی ساختاری	توانمندسازی روان‌شناختی	ویژگی شغل	
۰	۰	۰/۲۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰/۴۵	توانمندسازی روان‌شناختی
۰	۰/۳۵	۰/۴۶	۰	۰	۰/۰۸	۰	۰/۳۵	۰/۵۲	توانمندسازی ساختاری
۰/۱۳	۰/۰۱	۰/۰۵	۰	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۱۳	۰/۱۰	۰	شدت تحلیل رفتگی
۰/۰۰۳	۰/۲۸	۰/۰۶	۰	۰/۰۰۱	۰/۰۶	۰/۱۴	۰/۲۸	۰	فراوانی تحلیل رفتگی

شکل ۲ ضرایب مسیر استاندارد مستقیم را بر اساس نتایج مربوط به شاخص‌های نیکویی برازش مدل اصلاح شده در کارکنان زن نشان می‌دهد.

1. Normed Fit Index
2. Comparative Fit Index
3. Root Mean Square Error of Approximation
4. Probability of Close Fit
5. Akaike Information Criterion



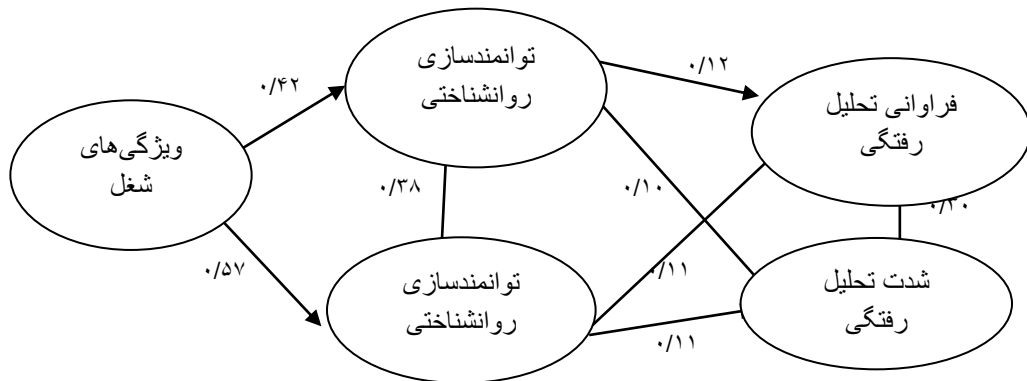
شکل ۲: ضرایب مسیر استاندارد بین متغیرهای تحقیق در کارکنان زن

جدول ۴ نتایج مستقیم اثرات استاندارد متغیرهای پژوهش، اثرات غیرمستقیم استانداردهای پژوهش و اثرات استاندارد شده کل متغیرهای درون‌زا را در مدل پیشنهادی اصلاح شده در کارکنان مرد نشان می‌دهد. با توجه به نتایج مندرج در جدول ۴ اثر مستقیم بین ویژگی‌های شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی  $0/42$  و اثر مستقیم بین ویژگی‌های شغلی و توانمندسازی ساختاری  $0/57$ ، اثر مستقیم توانمندسازی روان‌شناختی بر توانمندسازی ساختاری  $0/38$  و اثر مستقیم فراوانی تحلیل رفتگی بر شدت تحلیل رفتگی  $0/30$  در کارکنان مرد معنادار می‌باشد (شکل ۳). همچنین، با توجه به نتایج مندرج در جدول ۴ اثر غیرمستقیم بین متغیرهای تحقیق معنادار نمی‌باشند.

جدول ۴: اثرات استاندارد متغیرهای تحقیق در کارکنان مرد

اثر استاندارد			اثر غیرمستقیم			اثر مستقیم			متغیرهای مستقل متغیرهای وابسته
توانمندسازی ساختاری	توانمند روان‌شناختی	ویژگی شغل	توانمندسازی ساختاری	توانمند روان‌شناختی	ویژگی شغل	توانمندسازی ساختاری	توانمند روان‌شناختی	ویژگی شغل	
۰	۰	$0/57$	۰	۰	۰	۰	۰	$0/42$	توانمندسازی روان‌شناختی
۰	$0/32$	$0/48$	۰	۰	$0/21$	۰	$0/38$	$0/57$	توانمندسازی ساختاری
$0/1$	$0/19$	$0/15$	۰	$0/03$	$0/15$	$0/1$	$0/10$	۰	شدت تحلیل رفتگی
$0/33$	$0/17$	$0/20$	$0/03$	$0/15$	$0/1$	$0/11$	$0/12$	۰	فراوانی تحلیل رفتگی

شکل ۳ ضرایب استاندارد مسیر در مدل اصلاح شده بر اساس شاخص‌های نیکویی برازش یافته بین متغیرهای تحقیق در کارکنان مرد نشان می‌دهد.



شکل ۳: ضرایب مسیر مستقیم رابطه علی بین متغیرهای تحقیق در کارکنان مرد

## بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه علی بین تحلیل رفتگی شغلی با ویژگی‌های شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی و توانمندسازی ساختاری در کارکنان زن و مرد اداره کل ورزش و جوانان تبریز و ارائه مدلی برای محیط کار آن‌ها انجام گرفت. در این تحقیق، ویژگی‌های شغل متغیر برون‌زا، توانمندسازی ساختاری، توانمندسازی روان‌شناختی، و تحلیل رفتگی در ابعاد شدت و فراوانی متغیر درون‌زا بودند. مفروضه‌های تحقیق از طریق مدل معادلات ساختاری روابط مستقیم و روابط غیرمستقیم بین متغیرهای تحقیق در کارکنان مرد و زن به‌طور جداگانه مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج ضرایب استاندارد نشان داد که هم در کارکنان زن و هم در کارکنان مرد ویژگی‌های شغلی از یکسو با توانمندسازی ساختاری و از سوی دیگر با توانمندسازی روان‌شناختی رابطه مستقیم و معناداری دارد. بنابراین، این نتایج علاوه بر تأیید نظریه‌های مدیریت که مدل مبنایی این تحقیق بر اساس آن شکل گرفت، با یافته‌های حاصل از تحقیقات عباسپور و خالوندی (۱۳۸۶: ۲۹)، ابرین (۲۰۱۰: ۶۱) نیز همسویی دارد. طبق نظریه‌های مدیریت، فراهم کردن انگیزه در کارکنان، یکی از ویژگی‌های شغل برای مقابله با پیامدهای بد کارکردی در سازمان به‌شمار می‌رود. توانمندسازی‌های روان‌شناختی و ساختاری برگرفته از این نظریه‌ها که بر اصول و قواعد رفتاری استوار باشند، تلاش می‌کنند تا ویژگی‌های مشاغل از جمله انگیزش، پردازش اطلاعات، مسأله‌یابی، و تنوع مهارت را توسعه و گسترش دهند و مشاغلی ایجاد نمایند که توانمندی‌ها و در نتیجه بهره‌وری کارکنان را افزایش دهند بدون اینکه از کارایی سازمان کاسته شود. برای مثال، توماس و ولتهوس (۱۹۹۰: ۶۰۰) توانمندسازی را متغیر شناختی که تعیین‌کننده انگیزش در کارکنان می‌باشد، تعریف می‌کنند و معتقدند که توانمندسازی، موضوعی چندبعدی است و شامل مؤثر بودن، شایستگی، معنادار بودن، و حق انتخاب کردن می‌باشد. نتایج یافته‌های موسوی و همکاران (۱۳۹۳: ۸۱) نشان داد که نمره میانگین توانمندسازی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام، ۵۹/۴ از ۷۵ بوده و اغلب کارکنان دارای توانمندی بالاتر از متوسط بودند و بر این اساس پیشنهاد کردند که برای توانمند ساختن کارکنان هر سازمان لازم است ابتدا مدیران و سرپرستان به ارتقای توانمندی خودآگاهی داشته باشند.

همچنین، ارتباط مستقیم بین ویژگی‌های شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی و ساختاری کارکنان نیز در تأیید نظریه‌های مدیریت می‌باشد (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰: ۶۰۰). مدل سازان طراحی شغل اعتقاد دارند که حالات روانی و فردی، زیربنای تئوری را تشکیل می‌دهند. به عقیده آنها این حالات چگونگی واکنش فرد را نسبت به وظیفه خود نشان می‌دهد که تحت تأثیر ویژگی شغل می‌باشد. پژوهشگران حالات روانی حساس شامل معنادار بودن کار، پذیرش مسؤلیت، نتایج کار و آگاهی



از کار و نتایج فردی را ارتقای انگیزش درونی از ارتقای عملکرد کیفی کار، ارتقای رضایت‌مندی از کار و کاهش ترک خدمت و غیبت از کار می‌دانند (جانستون و همکاران، ۲۰۱۳: ۵۹).

رابطه مستقیم بین توانمندسازی روان‌شناختی با فراوانی تحلیل رفتگی در مورد کارکنان زن معنادار ولی در مورد کارکنان مرد معنادار به دست نیامد. همچنین رابطه مستقیم بین متغیرهای توانمندسازی روان‌شناختی با شدت تحلیل رفتگی در مورد کارکنان زن معنادار نبود، ولی در مورد کارکنان مرد این رابطه معنادار گزارش گردید این یافته‌ها با نتایج گریفین و همکاران (۲۰۱۰: ۲۳۹)، و ینگ چی (۲۰۱۰: ۱۴)، ابرین و همکاران (۲۰۱۱: ۶۱)، همسویی دارد. وانگ (۲۰۱۳: ۲۸۹۶) معتقد است که بعضی از مشاغل، متعارف و جاری هستند، زیرا فعالیت‌های آن‌ها یکدست شده و تکراری‌اند و بعضی دیگر معمولی، بعضی‌ها نیاز به مهارت‌های گوناگون دارند و بعضی دیگر میدان عمل محدود دارند. تبعیت دقیق از روندها، باعث خسته شدن کارمند می‌شود. بعضی دیگر به کارمندان آزادی عمل بیشتر در انجام دادن کار به میل خود می‌دهند. بعضی از کارها زمانی بیشترین توفیق را به همراه دارند که به وسیله گروهی از کارمندان به صورت جمعی صورت بگیرند و بعضی دیگر به وسیله افرادی که در اصل به صورت مستقل کار می‌کنند.

در توجیه این یافته‌ها می‌توان چنین استنباط کرد کسانی که در شغل خود تحلیل می‌روند، برداشت شخصی و وضعیت شغلی منفی در آنها پیشرفت می‌کند؛ ضمن این که عصبی، بی‌تفاوت و غیردوستانه می‌شوند. شاغلان مبتلا به تحلیل رفتگی دیر به کارشان می‌روند و زود محل کار را ترک می‌کنند، بازده شغلی کاهش می‌یابد، آن‌ها منزوی و کناره‌گیر می‌شوند و از ارتباط با همکاران دوری می‌کنند (لی، ۲۰۰۷: ۵۲). هرچند یافته‌های تحقیق حاضر امکان دارد گامی به جلو در جهت تأیید و پیشرفت نظریه‌های علم مدیریت به شمار آید، ولی گزارش عدم معناداری ضرایب استاندارد بین متغیرها در مدل اصلاح شده را شاید بتوان به عنوان یکی از محدودیت‌های تحقیق به آن اشاره کرد. چنانچه متغیرهای مکنون دیگری به کار برده می‌شد که تحلیل رفتگی شغلی را به ویژگی‌های شغلی مربوط می‌ساخت، نتایج بهتری کسب می‌شد. دسترسی به این هدف برای مطالعات آینده اهمیت دارد.

بنابراین، به منظور افزایش کارایی، بهره‌وری و یا توان رقابت در دنیای کار با توجه به پیشرفت‌های فناوری برای توسعه و غنی کردن مشاغل باید برنامه‌ریزی شود تا از احساس کسالت و دل‌زدگی و یکنواختی در مشاغل کاسته شود. توسعه مشاغل و غنی کردن شغل جز با توجه به ویژگی‌های شغلی به انجام نمی‌رسد. برای مقابله با تحلیل رفتگی شغلی عواملی که در شدت و تکرار فرسودگی مؤثر هستند بایستی به دقت شناسایی شوند. از جمله این عوامل، ویژگی توانمندسازی ساختاری و روان‌شناختی بالای کارکنان است که در کاهش احساس کسالت و دل‌زدگی شغلی آنان نقش دارند. نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین، گران‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه یک سازمان محسوب می‌شود. این نتایج می‌تواند الگویی برای مدیران باشد تا با افزایش توانمندسازی کارکنان و توجه به ویژگی‌های شغلی، به کاهش تحلیل رفتگی شغلی در آنان کمک کند.

## منابع

- امیری، حسن، میر هاشمی، مالک، پارسامعین، کوروش. (۱۳۹۰). "ارتباط ویژگی‌های شغلی و نقش‌های شغلی با تحلیل رفتگی". فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی سازمانی، ۲(۷)، ۵۳-۶۹.
- بابلی، عزیزالله. (۱۳۷۸). "بررسی میزان فرسودگی شغلی مدیران مدارس پسرانه شهر تهران و رابطه آن با روش‌های مقابله‌ای". پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- عباسپور، عباس، خالوندی، فاطمه. (۱۳۸۶). "ویژگی‌های شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان". روانشناسی و علوم تربیتی ۳(۱۰)، ۲۹-۴۴.
- عبدالمی، بیژن؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم. (۱۳۸۵). *توانمندسازی کارکنان: کلید طلایی. مدیریت منابع انسانی*، تهران: نشر ویرایش.
- موسوی، سید جعفر، صفانی، علی محمد، شیروانی، سمیه. (۱۳۹۳). "بررسی تأثیر مدیریت دانش و توانمندسازی روان‌شناختی بر خلاقیت کارکنان" پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۷(۱)، ۸۱-۹۵.

- Fernet, C., Austin, S., Genevieve-Trepaner, S., Dussault, M., 2013. "How do job characteristics contribute to burnout". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 123-137.
- Feuerhahan, N., 2012. "Burnout and performance in organization: An investigate of the interplay of individual and job characteristics", Doctoral dissertation, Jacobs University. Page, 52.
- Griffin, M. L.; Hogan, N. L; Lambert, E. G; Tucker – Gail, K. A; Baker, D. N., 2010. "Job involvement, job stress, job satisfaction, organizational commitment and the burnout of correctional staff", *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239-255.
- Guerrettaz, T., 2010. "Workplace empowerment, incivility, and burnout", Master thesis, Ball State University, Muncie, Indiana. Page, 28.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E., 1971. "Employee reactions to job characteristics", *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286.
- Hackman, J. R., Oldhum, G. R., 1976. "Motivation through design of work: Test of a theory". *Organization Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hopkins, V., Gardner, D., 2012. "The mediating role of work engagement and burnout in the relationship between job characteristics and psychological distress", *New Zealand Journal of Psychology*, 41(1), 59-68.
- Johneston, C. S., De-Bruin, G. P., Geldenhuys, Gyorkos, C., Massoudi, K., Rossier, J., 2013. "Sense of coherence and job characteristics in predicting burnout in a South African sample". *Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 59- 72.
- Kanai-Pak, M., 2009. "Leadership behaviors that mitigate burnout and empower Japanese nurses employees", PhD, dissertation, University of Arizona, USA. Page, 31.
- Lee, Y., 2007. "The effect of empowerment on burnout of employees in health and human service organization in the state of Texas", Doctoral dissertation, University of Texas, Austin. page, 52.
- Littrell, R. F., 2007. "Influences on employee preferences for empowerment practices by the ideal manager", *International Journal of Educational Management*, 16(1), 54-59.
- Maslach, C., Jackson, S. E., 1981. "The measurement of experienced burnout". *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., 1986. "Burnout", Palo Alto, CA: Consulting Psychology Press. Page 33.
- Morgeson, F. P., Humphrey, S. E., 2006. "The work design questionnaire (WDA). Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work". *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.
- O' Brien, J. L., 2010. "Structural empowerment, psychological empowerment and burnout", PhD dissertation, Rutgers, The State University, New Jersey. Page 61.
- Peterson, N. A., Zimmerman, A., 2004. "Beyond the individual: Toward an ecological network of organizational empowerment", *American Journal of Community Psychology*, 34(1), 129-148.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., 2012. *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall, page 78.
- Robbin, T. L., Crino, M. D; Fredenall, L. D., 2002. "An integrative model of the empowerment process". *Human Resource Review*, 12, 419-420.
- Roy, Y. J. C., Iyenger, S., 2005. "Empowerment through choice? A critical analysis of the effects in organization". *Research in Organizational Behaviors*, 27, 41-79.
- Salazar, J. P., 2000. "The relationships between hospitality empowerment, overall job satisfaction and organization commitment: A study of race and gender differences", PhD dissertation, Auburn University, Alabama. Page 29.
- Spreitzer, G. M., 1995. "Psychological empowerment in the work place: dimensions, measurement and validation", *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
- Thomas, K., Velthouse, B., 1990. "Cognitive element of empowerment :An interpretive model of intrinsic task motivation", *Academy of Management Review*, (15), 600-621.
- Wagner, J. I., Cumming, S. G., Smith, D., Olson, J., 2010. "The relationship between structural and psychological empowerment", *Journal of Nursing Management*, 18(4), 448-462.

- 
- Wang, X., Kunaviktikul, W., Wichaikhum, O. A., 2013." Work empowerment and burnout. Journal of Clinical Nursing, 22(20), 2896-2903.
  - Wing, C. T., 2010. "The relationship between organizational culture, job burnout and job satisfaction of the Hong Kong construction professionals, Bachelor thesis, University of Hong Kong. Page 14.

---

به این مقاله این گونه استناد کنید:

پرستار، فاطمه؛ سپاسی، حسین و نوربخش، پریش. (۱۳۹۴). «رابطه تحلیل رفتگی شغلی با ویژگی‌های شغلی، توانمندسازی روانشناختی و ساختاری: مدلی برای محیط کار کارکنان ورزش»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۵ (۱۰)، ۲۵-۳۵.