

ارتباط بین ویژگی‌های شغل و تحلیل‌رفتگی شغلی در میان کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان

احمد باسامی

دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس، گروه ترویج و آموزش کشاورزی

محمد چیدری*

استاد گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس

عنایت عباسی

استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس

تاریخ پذیرش: ۹۴/۲/۲۷

تاریخ دریافت: ۹۲/۶/۵

چکیده

هدف مطالعه توصیفی - همبستگی حاضر بررسی رابطه ویژگی‌های شغل و تحلیل‌رفتگی شغلی در بین کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان بود. جامعه آماری تحقیق شامل کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان بود (N=۴۴۹) که با استفاده از فرمول کرجسی و مورگان تعداد ۲۲۰ نفر به عنوان نمونه تعیین گردید (n=۲۲۰). نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای با انتساب متناسب صورت گرفت. ابزارهای استفاده شده، پرسشنامه تحلیل‌رفتگی شغلی مازلاک و پرسشنامه ویژگی‌های شغل بود. روایی پرسشنامه توسط پانلی از متخصصان تأیید و پایایی بخش‌های مختلف آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۸۱ تا ۰/۸۴ برآورد گردید. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS_{v20} استفاده شد. با توجه به نتایج تحقیق، از میان ویژگی‌های شغل، کم‌باری نقش و گرانباری نقش در سطح یک درصد خطا با تحلیل‌رفتگی شغلی رابطه مثبت و معنی دار و استقلال شغلی در سطح یک درصد خطا با تحلیل‌رفتگی شغلی رابطه منفی و معنی دار داشتند. اما بین ابهام نقش و تعارض نقش با تحلیل‌رفتگی شغلی رابطه معنی داری مشاهده نشد.

واژه‌های کلیدی: تحلیل‌رفتگی شغلی، ویژگی‌های شغل، مقیاس مازلاک، کارشناسان جهاد کشاورزی، استان کردستان.

* نویسنده مسئول مکاتبات، mchizari@modares.ac.ir

مقدمه

از ویژگی‌های یک سازمان سالم آن است که به همان اندازه که تولید و بهره‌وری مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان است، سلامت جسمی و روانی کارکنان آن نیز مورد تأکید قرار گیرد (سید جوادین و شهپاز مرادی، ۱۳۸۵). بدون شک، مسؤولیت اصلی مدیران منحصر به افزایش بهره‌وری و توجه به منابع مادی سازمان نیست و مدیریت اثربخش بدون در نظر گرفتن عوامل انسانی و توجه به نیازهای روانی کارکنان امکان‌پذیر نخواهد بود (امیری و همکاران، ۱۳۹۰). بنابراین، اگر این اعتقاد را مطرح سازیم که یکی از وظایف مدیران لایق، کاردان و دورنگر تأمین بهداشت روانی کارکنان در سازمان می‌باشد، سخنی دور از انتظار نگفته‌ایم.

یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روانشناسان صنعتی و سازمانی را به خود معطوف ساخته، از پا درآمدن، از رمق افتادگی، از پا افتادگی، سستی و رخوت متصدی شغل است که اصطلاحاً تحلیل رفتگی شغلی^۱ گفته می‌شود (ساعتچی، ۱۳۸۷). تحلیل رفتگی شغلی به توصیف تغییرات منفی در نگرش، روحیه و رفتار افراد در مواجهه با فشارهای مربوط به شغل و شرایط کاری و حرفه‌ای نامساعد می‌پردازد (سید جوادین و شهپاز مرادی، ۱۳۸۵). در این پدیده فرد از لحاظ هیجانی دچار خستگی شده، نگرش و احساسات منفی نسبت به سازمان پیدا می‌کند و به تدریج در ایفای وظایف شغلی احساس کاهش شایستگی می‌کند (Schaufeli et al., 1994). از زمانی که اصطلاح تحلیل رفتگی شغلی برای نخستین بار توسط فروید نبرگر مطرح شد، تعاریف مختلفی

برای آن ارائه شده است. او در مقاله خود با عنوان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان، تحلیل رفتگی شغلی را به عنوان یک حالت ویژه روان‌شناختی تعریف کرده است که در آن، کارکنان از تحلیل عاطفی رنج می‌برند، عدم موفقیت فردی را تجربه می‌کنند و در تعامل با دیگران تمایل به مسخ شخصیت دارند. تحلیل رفتگی شغلی برای فرد و سازمانی که در آن مشغول به کار است پیامدهای زیان‌بار بسیاری را به وجود می‌آورد (Freudenberger, 1974). تحلیل رفتگی شغلی علاوه بر تحلیل عاطفی و از بین رفتن علاقه نسبت به ارباب رجوع، سبب ایجاد ناامیدی، بدبینی نسبت به آینده شغلی، تحلیل انگیزه مثبت، کاهش کوشش‌های سازنده در شغل، عدم احساس همدلی، منفی‌گرایی، گرایش به توجیه شکست‌ها و نسبت دادن آنها به مراجعین و سیستم موجود و فقدان احساس خلاقیت حرفه‌ای می‌شود (زارعیان جهرمی، ۱۳۸۵). تحلیل رفتگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، عاطفی و روحی است که به دنبال افزایش گرایش‌های منفی شغلی و از بین رفتن احساس و علاقه فرد به وجود می‌آید (Pines, 1993). کاهش انگیزه در کار، عدم رضایت، کناره‌گیری روانی و خستگی عاطفی به عنوان نشانه‌های تحلیل رفتگی شغلی نام برده می‌شود (ساعتچی، ۱۳۸۷). در تعریفی دیگر، بیان شده است که تحلیل رفتگی شغلی نوعی کیفیت روانی یا پدیده روانی- رفتاری است و زمانی بروز پیدا می‌کند که کیفیت عملکرد شغلی فرد تنزل کرده باشد و در طولانی مدت به مرحله ایست برسد (رحیمی، ۱۳۷۹). براساس رایج‌ترین مفهوم مورد توافق صاحب‌نظران که مبنای ارزیابی تحلیل رفتگی شغلی در تحقیق حاضر بوده است، تحلیل رفتگی

¹ Job Burnout

است. محققان معتقدند که ویژگی‌های شغل از قبیل حجم زیاد کار، عدم قطعیت، تعارض نقش، ابهام نقش و مسئولیت ناشی از محیط کار عواقب منفی بر سازمان‌ها دارد و منجر به سطوح پایین رضایت شغلی، کاهش تعهد سازمانی و بهره‌وری و اثر بخشی پایین می‌شود (Lee & Ashforth, 1993; Cordes & Doughety, 1993). تصور می‌شود بسیاری از متغیرهای مرتبط با شغل از قبیل گرانباری کمی و کیفی نقش، ساعات کار، ابهام و تضاد نقش و استقلال شغلی پیش‌بینی کننده تحلیل رفتگی شغلی باشند. (Maslach & Jackson (1984) معتقدند تحلیل رفتگی شغلی، نتیجه مستقیم گرانباری کمی و کیفی نقش است و حجم کار، بیش از هر عامل دیگری در بروز تحلیل رفتگی شغلی کارکنان نقش دارد. گرانباری کمی در سازمان‌هایی که با کمبود منابع و تهدید مستمر روبرو هستند، به عنوان یک عامل مهم در ایجاد تحلیل رفتگی شغلی عمل می‌کند. در این حالت فرد در زمینه اولویت‌ها دچار تردید می‌شود، زیرا تنها قسمتی از انتظارات را می‌تواند، برآورده سازد و از انجام دادن کلیه خواسته‌ها ناتوان است. به عبارت دیگر، احساس می‌کند کار روزانه به قدری سنگین است، که در شرایط عادی نمی‌تواند به هیچ وجه آن را در یک روز انجام دهد. ساعات طولانی کار نیز با افزایش خستگی جسمی و ذهنی کارمندان، نقش مشابه ایفاء می‌کند. علاوه بر این، ابهام و تضاد نقش در ادبیات مربوط به تحلیل رفتگی شغلی بخش قابل توجهی را به خود اختصاص داده و مشخص شده است که با ابعاد سه گانه تحلیل رفتگی شغلی مرتبط است. افراد در سازمانی دچار تحلیل رفتگی شغلی می‌شوند که از یک طرف احساس کنند باید کار را به نحو احسن انجام دهند و از طرف دیگر، معیارهای موفقیت جهت ارزشیابی و تعیین میزان

شغلی از سه مؤلفه تحلیل عاطفی^۱، مسخ شخصیت^۲ و موفقیت فردی^۳ تشکیل شده است. تحلیل عاطفی یا خستگی احساسی اشاره به احساس خستگی و تحلیل منابع هیجانی فرد به دلیل کار با افراد، کاهش انرژی و احساس تخلیه روحی می‌باشد که به عنوان هسته مرکزی تحلیل رفتگی در نظر گرفته شده است و کارکنان زمانی از آن رنج می‌برند که احساس فرسودگی، سرخوردگی، بی‌رمقی و ناتوانی برای حاضر شدن در محل کار در روز بعد را داشته باشند. مسخ شخصیت، شخصیت‌زدایی یا فرسودگی نگرشی به بعد بین فردی تحلیل رفتگی شغلی اشاره دارد و به واکنش‌های منفی، عیب‌جویانه یا بسیار غیرشخصی به سایر افراد در محیط کار از قبیل واکنش منفی و عاری از احساس و توأم با بی-اعتنایی مفرط نسبت به همکاران و مراجعین می-پردازد. این بعد از تحلیل رفتگی به کارکنانی مربوط می‌شود که باید به عنوان بخشی از شغل خود با دیگر افراد ارتباط شخصی داشته باشند. مؤلفه موفقیت فردی، به احساس کاهش در شایستگی، بهره‌وری و کارآمدی فرد اشاره دارد و در واقع بیانگر خود ارزیابی فرد می‌باشد که در نهایت به کاهش عملکرد و دیگر اثرات منفی منجر خواهد شد (Maslach et al., 1996).

بررسی پیشینه پژوهش درباره تحلیل رفتگی شغلی نشان داد، در طی سه دهه اخیر مطالعاتی در مورد عوامل مؤثر در ایجاد تحلیل رفتگی شغلی در بین کارکنان مشاغل مختلف انجام شده است و هر محقق با توجه به فرضیات خود به بررسی رابطه عامل یا عوامل خاصی با تحلیل رفتگی شغلی پرداخته است. یکی از این عوامل، ویژگی‌های شغل

¹ Emotional Exhaustion

² Depersonalization

³ Personal Accomplishment

و کیفی) و کم باری نقش می‌باشد که در ادامه توضیحاتی در این باره آورده شده است. تعارض نقش^۱، زمانی به وجود می‌آید که انجام دادن مجموعه‌ای از الزامات شغل با پذیرش مجموعه‌ای دیگر از الزامات شغلی، مغایر یا به کل ناممکن باشد. منظور از ابهام نقش^۲، وضعیت شغلی معینی است که در آن پاره‌ای اطلاعات لازم برای انجام شغل به طور نامطلوب، ناسازگار یا گمراه کننده‌اند، در نتیجه فرد نمی‌داند که چه انتظاری برای انجام شغل از او می‌رود. زمانی که وسعت و مسئولیت-های شغلی ساخت‌مند نباشند و یا ضعیف تعریف شده باشد ابهام نقش به وجود می‌آید. حجم کم کار (کم باری نقش^۳) به وضعیتی اشاره می‌کند که در آن از مهارت‌ها و توانی‌های شخص به طور تمام و کامل استفاده نمی‌شود و این توانایی‌ها کمتر از حد ممکن به کار گرفته می‌شود. می‌توان گفت کم باری نقش حکم محدودیت و بازدارندگی دارد. داشتن کار بسیار ساده و یا کاری که برای پر کردن اوقات فرد کافی نیست و همچنین یکنواختی کار مانند داشتن وظایف زیاد برای انجام دادن آسیب‌زا است (زارعیان جهرمی، ۱۳۸۵). وظایف شغلی زیاد (گرانباری نقش^۴) ناشی از ناتوانی در انجام کاری است که بخشی از شغل او را تشکیل می‌دهد. گرانباری نقش ممکن است کمی یا کیفی باشد. زمانی که یک کارمند نمی‌تواند زمان کافی را به تمام قسمت‌های محول شده به او اختصاص دهد، دچار گرانباری کمی نقش خواهد شد. اما گرانباری کیفی نقش، زمانی بروز می‌کند که کارکنان تصور می‌کنند، نمی‌توانند در حد مهارت‌هایی که دارند یا در حد کوششی که از آن‌ها ساخته است، از عهده

موفقیت شغلی به طور واضح تعریف و مشخص نشده باشد. افزایش پیچیدگی‌های شغلی و سطح تکنولوژی، تغییرات بسیار سریع سازمانی، برخورد‌های سازمانی و اطلاعات اندک فرد از انتظاراتی که از او می‌رود، در ابهام نقش مؤثر هستند. چنانچه خواسته‌های نامناسب و متناقض بر کارمند اعمال شود و یا افراد مختلف، انتظارات متفاوتی از او داشته باشند. تعارض نقش به وجود می‌آید. برای مثال، در صورتی که ارزش‌های اخلاقی فرد با سرپرستان خود در تضاد باشد و یا دستوراتی به کارمند داده شود که خارج از قلمرو حرفه‌ای او باشد، دچار تعارض نقش می‌شود (بابلی بهمئی، ۱۳۷۸).

کنترل کارکنان بر کار، بستگی به ماهیت کار و در دسترس بودن منابع دارد. عدم کنترل مدیریت زمان، مانع از رسیدن به انتظارات شخصی می‌شود و چنانچه دستاوردها کمتر از آنچه فرد انتظار دارد، باشد به احتمال زیاد تحلیل رفتگی شغلی اتفاق می‌افتد (Nysse et al., 2003). مازلاک (۱۹۷۸) معتقد است استقلال شغلی به عنوان یکی دیگر از متغیرهای شغلی با تحلیل رفتگی شغلی مرتبط است. تمرکز سازمانی، اقتدار و میزان کنترل مدیر با تحلیل رفتگی شغلی رابطه دارد به عبارت دیگر، زمانی که قدرت و اعمال تصمیم‌گیری در اختیار گروه خاصی در سطوح بالای سازمان باشد، تحلیل رفتگی شغلی اتفاق می‌افتد. محدوده وسیعی از کنترل نظارتی مدیر منجر به تضعیف استقلال کارکنان شده و پتانسیل کارکنان برای کسب موفقیت فردی کاهش یافته و به تدریج نسبت به کار بدبین شده و از آن فاصله می‌گیرند (Lai Ping, 2007). با در نظر گرفتن مطالعات پیشین، متغیرهای مربوط به شغل در تحقیق حاضر شامل: ابهام نقش، تعارض نقش، استقلال شغلی، گرانباری نقش (کمی

¹ Role Conflict

² Role Ambiguity

³ Work Under Load

⁴ Work Over Load

همبستگی معنی دار وجود داشت. همه متغیرهای مرتبط با شغل (حجم کم کار، ابهام در نقش، ساعت کار، استقلال شغلی، تعارض نقش، رضایت از حقوق، رضایت از سرپرست و وظایف شغلی زیاد) به جز چشم‌انداز ترفیع با تحلیل عاطفی همبستگی معنی دار داشتند. از میان این متغیرها ساعت کار، حجم کم کار (کم‌باری نقش)، ابهام نقش، تعارض نقش و وظایف زیاد شغلی (گرانباری نقش) با تحلیل عاطفی دارای همبستگی مثبت و معنی دار بودند. همچنین شش متغیر مربوط به شغل شامل استقلال شغلی، منابع کافی، تسلط بر محیط کار، امنیت شغلی، رضایت از حقوق و رضایت از سرپرست رابطه منفی و معنی دار با تحلیل عاطفی داشتند. در ارتباط با رابطه متغیرهای مرتبط با شغل و مسخ شخصیت، پنج متغیر ساعات کار، حجم کم کار، ابهام نقش، تعارض نقش، حجم زیاد کار با مسخ شخصیت همبستگی مثبت و معنی دار و متغیرهای استقلال شغلی، منابع کافی، تسلط و کنترل بر محیط کار، امنیت شغلی، رضایت از حقوق و رضایت از سرپرست دارای همبستگی منفی و معنی دار با مسخ شخصیت بودند. الگوی مشابهی از همبستگی اما در جهت مخالف بین متغیرهای مرتبط با شغل و کاهش موفقیت فردی مشاهده شد. سایر متغیرهای مرتبط با شغل شامل حجم کم کار، استقلال شغلی، تعارض نقش، منابع کافی، کنترلی و تسلط بر محیط کار، امنیت شغلی، رضایت از حقوق رضایت از سرپرست دارای رابطه مثبت و معنی دار با کاهش موفقیت فردی بودند. (Lai ping, 2007).

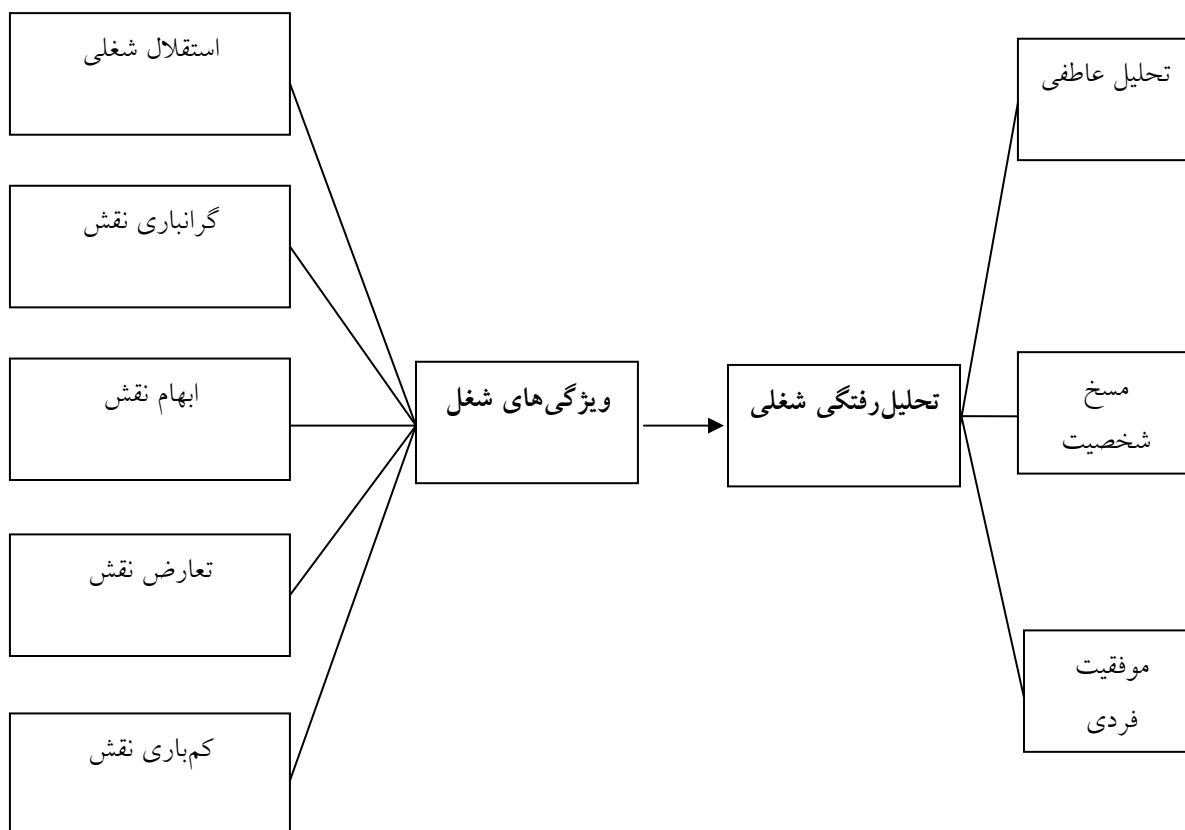
با توجه به پیشینه تحقیق مدل مفهومی تحقیق در نگاره ۱ ترسیم شده است.

انجام کارها آن‌طور که شایسته است برآیند. سایر متغیرهای مرتبط با شغل که در بروز تحلیل رفتگی شغلی مؤثر هستند عبارت‌اند از کفایت منابع، کار یکنواخت و تکراری، استقلال شغلی و... (دادمهر، ۱۳۸۷؛ زارعیان جهرمی، ۱۳۸۵).

نتایج مطالعه‌ای با عنوان «ارتباط ویژگی‌های شغل و نقش‌های شغلی با تحلیل رفتگی» نشان داد، می‌توان با استفاده از ویژگی‌های شغل (ابهام نقش، تعارض نقش، گرانباری نقش) و نقش‌های شغلی (آزادی عمل، هویت تکلیف، پس‌خوراند و چالش شغلی) مؤلفه‌های تحلیل رفتگی شغلی (تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی) را پیش بینی کرد. به علاوه، یافته‌های این مطالعه حاکی از رابطه منفی و معنی دار ابهام نقش و گرانباری نقش با موفقیت فردی، رابطه مثبت و معنی دار تعارض نقش با تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت و همچنین رابطه منفی و معنی دار آزادی عمل با تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت بود (امیری و همکاران، ۱۳۹۰).

در تحقیقی دیگر با عنوان «عوامل مرتبط با تحلیل رفتگی شغلی در میان عوامل ترویج در تعاونی خدمات ترویجی اوهاییو» مشخص شد، حجم کار همبستگی مثبت و معنی داری با تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت دارد، اما با موفقیت فردی همبستگی معنی دار ندارد (Igoda, 1984). نتایج مطالعه‌ای دیگر، که در مورد تحلیل رفتگی شغلی متخصصان ساخت و ساز در هنگ کنگ^۱ در سال ۲۰۰۷ انجام شده است، مشخص ساخت از بین متغیرهای مرتبط با شغل، بین متغیرهای ابهام نقش، ساعات کار، گرانباری نقش (وظایف بیش از حد)، استقلال شغلی، رضایت از حقوق و رضایت از سرپرست با ابعاد سه گانه تحلیل رفتگی شغلی

¹ Construction Professionals



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

رفتگی شغلی در بین کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان، می باشند.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کاربردی است که با استفاده از روش پیمایشی انجام گرفته است. مرحله مطالعات نظری به شیوه اسنادی و مرحله کمی تحقیق به شیوه میدانی و با استفاده از پرسشنامه انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق را کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان که دارای پست سازمانی کارشناسی و بالاتر بودند تشکیل می‌دهد (N=۴۴۹) که در خود سازمان مرکزی و ده مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان

اهداف تحقیق

هدف کلی تحقیق حاضر بررسی رابطه ویژگی‌های شغل با تحلیل رفتگی شغلی در بین کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان بود. اهداف اختصاصی این تحقیق نیز شامل: شناسایی ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان؛ بررسی وضعیت متغیرهای مربوط به ویژگی‌های شغل؛ بررسی وضعیت تحلیل رفتگی شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان و بررسی رابطه متغیرهای مربوط به ویژگی‌های شغل و تحلیل-

بودن ابزار جمع‌آوری اطلاعات بود (جدول ۲). برای سنجش متغیرهای مربوط به ویژگی‌های شغل از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۹ گویه در قالب طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (خیلی کم = ۱، کم = ۲، متوسط = ۳، زیاد = ۴، خیلی زیاد = ۵) می‌باشد که گویه‌های آن براساس مطالعات پیشین تهیه گردید. برای سنجش تحلیل رفتگی شغلی از پرسشنامه استاندارد مازلاک و همکاران (۱۹۹۶) استفاده شد. این پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی را در سه بعد تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی و در قالب طیف لیکرت ۷ درجه‌ای از صفر (هرگز) تا ۶ (هر روز) مورد سنجش قرار می‌دهد. اطلاعات گردآوری شده با استفاده از نرم افزار SPSSV20 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای توصیف متغیرهای تحقیق بر حسب نیاز از مشخصه‌های آماری نظیر میانگین، انحراف معیار و ضریب تغییرات و در بخش استنباطی نیز از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

مشغول به خدمت می‌باشند. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) حجم نمونه تعداد ۲۱۰ نفر برآورد گردید، اما عملاً ۲۳۰ پرسشنامه جمع‌آوری و پس از حذف ۱۰ پرسشنامه مخدوش، اطلاعات مورد نیاز از ۲۲۰ پرسشنامه استخراج شد. با توجه به وضعیت جغرافیایی استان (همجوار بودن شهرستان‌ها) و تعداد کارشناسان در هر شهرستان، کل استان به پنج طبقه تقسیم‌بندی شد. حجم نمونه در هر طبقه با توجه به حجم جامعه در آن طبقه به شیوه طبقه‌ای با انتساب متناسب انتخاب گردید (جدول ۱). به منظور انتخاب مؤلفه‌ها و گویه‌های مناسب که بتواند اهداف تحقیق را برآورده کند، از نقطه نظرات صاحب‌نظران و مدیران و کارشناسان کشاورزی در سازمان جهاد کشاورزی استان‌های زنجان و کردستان استفاده شد. جهت سنجش میزان پایایی پرسشنامه مرحله پیش آزمون انجام شد. در این مرحله تعداد ۳۲ پرسشنامه توسط کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان زنجان تکمیل شد و میزان آلفای کرونباخ برای هر یک از مؤلفه‌های مورد بررسی محاسبه گردید که حاکی از مناسب

جدول ۱- حجم جامعه و نمونه آماری به تفکیک محل خدمت کارشناسان

تقسیم بندی استان	حجم جامعه	حجم نمونه	درصد حجم نمونه از کل جامعه
مرکز (ستاد)	۲۰۶	۹۵	۴۳/۲
جنوب (سنندج، کامیاران، دهگلان)	۷۰	۳۳	۱۵/۰
غرب (مریوان، سروآباد، بانه)	۵۵	۳۰	۱۳/۶
شمال (سقز، دیواندره)	۶۵	۳۲	۱۴/۵
شرق (بیجار، قروه)	۵۳	۳۰	۱۳/۶
جمع	۴۴۹	۲۲۰	۱۰۰/۰

جدول ۲- متغیرهای تحقیق و اجزاء منعکس کننده آنها همراه با ضریب آلفای کرونیخ

متغیرهای تحقیق	اجزای تشکیل دهنده متغیر	نحوه اندازه‌گیری	ضریب آلفای کرونیخ
ویژگی‌های شغل	ابهام نقش	۲ گویه در مقیاس ۵ مقوله‌ای	۰/۸۴
	تعارض نقش	۲ گویه در مقیاس ۵ مقوله‌ای	
	استقلال شغلی	۶ گویه در مقیاس ۵ مقوله‌ای	
	گرانباری کیفی نقش	۳ گویه در مقیاس ۵ مقوله‌ای	
	گرانباری کمی نقش	۴ گویه در مقیاس ۵ مقوله‌ای	
فرسودگی شغلی	کم باری نقش	۲ گویه در مقیاس ۵ مقوله‌ای	۰/۸۱
	تحلیل عاطفی	۹ گویه در مقیاس ۷ مقوله‌ای	
	مسخ شخصیت	۵ گویه در مقیاس ۷ مقوله‌ای	
	موفقیت فردی	۸ گویه در مقیاس ۷ مقوله‌ای	

یافته‌ها

پاسخگویان (۵۲ نفر) در داخل سازمان جهاد کشاورزی دارای سابقه مدیریت بودند. همچنین، ۱۵/۹ درصد از آنها در حال حاضر در این سازمان مدیر یا سرپرست بودند. از طرف دیگر، فقط ۵/۵ درصد آنها در خارج از سازمان سابقه مدیریتی داشتند و در حال حاضر نیز ۳/۶ درصد آنها در خارج از سازمان مدیر و یا سرپرست بودند.

میانگین سن پاسخگویان ۴۰/۹۶ سال و جوان‌ترین و مسن‌ترین آنها به ترتیب ۲۲ و ۵۴ سال بود. اکثریت پاسخگویان ۱۷۶ نفر (۸۰ درصد) مرد و تنها ۴۴ نفر (۲۰ درصد) آنها زن بودند. ۷۸/۲ درصد کارشناسان متأهل بودند. میانگین سابقه کار پاسخگویان ۱۶/۵ سال و بیشترین و کمترین سابقه کار به ترتیب ۳۰ و ۵ سال بود. میانگین سابقه کار در پست فعلی، ۸ سال بود. ۲۳/۶ درصد

جدول ۳- فراوانی و درصد پاسخگویان برحسب محل اشتغال

درصد	فراوانی	اداره محل اشتغال
۱۸/۶	۴۱	بهبود تولیدات گیاهی
۱۵/۵	۳۴	بهبود تولیدات دامی
۱۶/۸	۳۷	ترویج و آموزش کشاورزی
۱۵/۹	۳۵	فنی و زیر بنایی (آب و خاک و امور اراضی)
۱۹/۵	۴۳	توسعه و منابع انسانی
۱۳/۶	۳۰	برنامه ریزی و امور اقتصادی
۱۰۰/۰۰	۲۲۰	جمع

بهبود نیروی انسانی و زیر مجموعه‌های آن معاونت بوده‌اند و بعد از آن کارشناسان اداره بهبود تولیدات

یافته‌های جدول ۳ حاکی از آن است که بیشتر پاسخگویان (۱۹/۵ درصد) از معاونت توسعه و

نتایج حاکی از آن است که کارشناسان احساس می‌کنند، فعالیت‌های شغلی آن‌ها یکنواخت و تکراری می‌باشد و از مهارت و دانش آن‌ها به طور تمام و کمال استفاده نمی‌شود و توانمندی آن‌ها بیش از آن چیزی است که شغل‌شان نیاز دارد و به ندرت با فشار و محدودیت زمان برای انجام وظایف شغلی مواجه هستند. ابهام نقش و تعارض نقش که به ترتیب در رتبه‌های بعد از کم‌باری نقش قرار گرفته‌اند، به این نکته اشاره دارد که اهداف شغلی برای پاسخگویان واضح و مشخص نیست. به عبارت دیگر، کارشناس قادر به درک انتظارات دیگران از خود نیست. از طرف دیگر، بین وظایف شغلی کارشناسان تداخل وجود دارد.

گیاهی (۴۱ نفر) و ترویج و آموزش کشاورزی (۳۷ نفر) بیشترین فراوانی را داشتند. کارشناسان اداره برنامه‌ریزی و امور اقتصادی (۱۳/۶ درصد) کمترین پاسخگویان بودند.

به منظور رتبه‌بندی متغیرهای مربوط به ویژگی‌های شغل بر حسب نیاز از مشخصه‌های آماری نظیر میانگین، انحراف معیار و ضریب تغییرات استفاده شد. نتایج جدول ۴ که به رتبه‌بندی متغیرهای مربوط به ویژگی‌های شغل پرداخته است، حاکی از آن است که سه مؤلفه کم‌باری نقش، ابهام نقش و تعارض نقش به ترتیب رتبه اول تا سوم و دو مؤلفه گرانباری کیفی نقش و گرانباری کمی نقش رتبه‌های آخر را به خود اختصاص دادند. این

جدول ۴- رتبه‌بندی متغیرهای مربوط به ویژگی‌های شغل

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین*	متغیرها و گویه‌های تشکیل دهنده
۱	۰/۱۷۶	۰/۵۳۵	۳/۰۲۹	کم‌باری نقش احساس می‌کنم دانش و مهارت‌م بیش از آن چیزی است که در شغلم نیاز است احساس می‌کنم فعالیت‌های شغلی‌ام یکنواخت و تکراری است
۲	۰/۲۱۵	۰/۷۶۳	۳/۵۳۹	ابهام نقش احساس می‌کنم در شغلم اهداف واضح و برنامه‌ریزی شده نیستند. نمی‌دانم که در این شغل دیگران چه انتظاری از من دارند
۳	۰/۲۵۱	۰/۸۸۴	۳/۵۱۱	تعارض نقش احساس می‌کنم نمی‌توانم همه بخش‌ها را به طور همزمان راضی نگه دارم احساس می‌کنم وظایف شغلی‌ام با وظایف شغلی همکارانم تداخل دارد
۴	۰/۲۵۷	۰/۷۷۲	۳/۰۰۲	استقلال شغلی فرصت برای ارائه عقاید و افکار جدید در محل کارم وجود ندارد احساس می‌کنم مسئولیت کارها با من است در وضع مقررات کاری شغلی‌ام دخالت ندارم برای انجام وظایف شغلی‌ام آزادی عمل ندارم بر همه جوانب وظایف شغلی‌ام کنترل ندارم بسیاری از تصمیمات شغلی‌ام را خودم اتخاذ می‌کنم

ادامه جدول ۴- رتبه‌بندی متغیرهای مربوط به ویژگی‌های شغل

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین*	متغیرها و گویه‌های تشکیل دهنده
گرانباری کیفی نقش				
۵	۰/۲۷۹	۰/۷۹۰	۲/۸۲۸	برای انجام یک کار واحد بیش از سایر همکارانم وقت می‌گذارم آموزش و مهارت لازم را برای انجام وظایف شغلی‌ام فرا گرفته‌ام به راحتی می‌توانم وظایف شغلی‌ام را انجام دهم و از عهده آن برآیم
گرانباری کمی نقش				
۶	۰/۲۹۱	۰/۹۱۲	۳/۱۳۴	زمان کافی برای انجام همه وظایف شغلی‌ام دارم در محل کار فرصت لازم برای استراحت و کاستن از فشار وجود دارد از من انتظار می‌رود در زمان کم وظایف متعددی را انجام دهم می‌توانم زمان کافی را به همه بخش‌های وظایف شغلی‌ام اختصاص دهم

*مقیاس طیف: از خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵

روحي در پايان روز كاري»، «كار بيش از حد در شغل»، «احساس خستگي در صبح هنگام رفتن به محل كار» و «احساس اين كه كار، توان و نيروي او را گرفته است» به ترتيب رتبه اول تا چهارم را داشتند.

براساس پرسشنامه تحليل رفتگي شغلي مازلاك، تحليل رفتگي شغلي داراي سه مؤلفه تحليل عاطفي، مسخ شخصيت و موفقيت فردي مي‌باشد. رتبه‌بندی گويه‌های مربوط به تحليل عاطفي در جدول ۵ نشان داد، «احساس كارشناس مبني بر خستگي

جدول ۵- رتبه‌بندی گویه‌های تحلیل عاطفی

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین*	گویه‌های تحلیل عاطفی
۱	۰/۶۲	۲/۰۱	۳/۲۴	در پایان یک روز کاری احساس می‌کنم از نظر روحی خسته‌ام
۲	۰/۶۵	۲/۱۷	۳/۳۲	احساس می‌کنم که در این شغل بیش از حد کار می‌کنم
۳	۰/۷۵	۲/۲۱	۲/۹۱	صبح که بیدار می‌شوم از اینکه باید به محل کار بروم احساس خستگی می‌کنم
۴	۰/۷۸	۲/۰۹	۲/۶۶	احساس می‌کنم از نظر روانی کار توان و نیروی من را گرفته است
۵	۰/۸۱	۲/۰۸	۲/۵۶	سرو کار داشتن مستقیم با ارباب رجوع فشار روانی زیادی به من تحمیل می‌کند
۶	۰/۸۲	۲/۰۴	۲/۴۸	کار با مراجعین برای تمام روز واقعاً سخت و طاقت فرسا است
۷	۰/۸۳	۲/۱۸	۲/۶۴	احساس می‌کنم شغلم از نظر روحی مرا فرسوده کرده است
۸	۱/۱۸	۱/۹۰	۱/۶۱	شغلم باعث شده که احساس پوچی و بیهودگی کنم
۹	۱/۳۲	۱/۸۰	۱/۳۶	احساس می‌کنم به آخر خط رسیده‌ام

* هرگز=۰؛ چند بار در سال=۱؛ یکبار در ماه=۲؛ چند بار در ماه=۳؛ یکبار در هفته=۴؛ چند بار در هفته=۵؛ هر روز=۶

کارشناس در مورد این که مراجعه‌کنندگان برای برخی مشکلات‌شان او را مقصر می‌دانند» و «بی

رتبه‌بندی گویه‌های مربوط به مسخ شخصیت در جدول ۶ نیز نشان می‌دهد دو گویه «احساس

تفاوتی کارشناس نسبت به برخی از مراجعه‌کنندگان» رتبه اول و دوم را به خود اختصاص دادند و گویه‌های «نگرانی کارشناس در مورد این‌که شغلش باعث سنگدلی او شود» و «بی‌عاطفه شدن نسبت به دیگران» به ترتیب در رتبه‌های آخر قرار دارند.

جدول ۶- رتبه بندی گویه‌های مسخ شخصیت

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	* میانگین	گویه‌های مسخ شخصیت
۱	۰/۹۴	۱/۸۱	۱/۹۲	احساس می‌کنم مراجعه‌کنندگان برای برخی از مشکلات خود، مرا مقصر می‌دانند
۲	۱/۱۷	۱/۹۳	۱/۶۴	احساس می‌کنم نسبت به برخی از مراجعه‌کنندگان بی‌علاقه و بی‌تفاوت هستم
۳	۱/۳۲	۱/۸۶	۱/۴۰	واقعاً برایم مهم نیست بر سر برخی از ارباب‌رجوع چه می‌آید
۴	۱/۳۶	۱/۷۰	۱/۲۴	از زمانی که به این شغل پرداخته‌ام، نسبت به دیگران بی‌عاطفه شده‌ام
۵	۱/۴۶	۱/۵۸	۱/۰۸	از این نگرانم این شغل باعث سنگدلی من شود

* هرگز=۰؛ چند بار در سال=۱؛ یکبار در ماه=۲؛ چند بار در ماه=۳؛ یکبار در هفته=۴؛ چند بار در هفته=۵؛ هر روز=۶

نتایج رتبه‌بندی گویه‌های مربوط به موفقیت فردی در جدول ۷ آورده شده است. نتایج جدول بیانگر آن است که سه گویه «درک احساسات و مشکلات ارباب رجوع»، «انجام کارهای ارزشمند در شغل» و «احساس خوشحالی و شادمانی پس از ارتباط با ارباب رجوع از طرف کارشناسان» به ترتیب رتبه اول تا سوم را داشتند.

جدول ۷- رتبه بندی گویه‌های مربوط به موفقیت فردی

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	* میانگین	گویه‌های موفقیت فردی
۱	۰/۴۰	۱/۸۲	۴/۴۷	به آسانی می‌توانم احساسات ارباب رجوع را درک کنم
۲	۰/۴۲	۱/۷۵	۴/۱۱	در این شغل کارهای پر ارزش زیادی انجام داده‌ام
	۰/۴۳	۱/۷۷	۴/۱۰	پس از ارتباط کاری نزدیک با مراجعان احساس نشاط و شادمانی می‌کنم
۳	۰/۴۴	۱/۸۳	۴/۱۷	احساس می‌کنم به راحتی می‌توانم با مشکلات مراجعه‌کنندگان کنار بیایم
۴	۰/۴۵	۱/۸۴	۴/۱۱	به آسانی می‌توانم فضای آرام بخشی برای مراجعانم فراهم کنم
۵	۰/۴۶	۱/۸۸	۴/۰۷	در حیطه شغلی خود با مشکلات عاطفی و روانی با آرامش بسیار برخورد می‌کنم
۶	۰/۴۹	۱/۹۵	۳/۹۴	احساس می‌کنم از طریق کاری که انجام می‌دهم بر زندگی مراجعانم تأثیر مثبت می‌گذارم
۷	۰/۵۰	۲/۰۰	۳/۹۳	احساس می‌کنم سرشار از نیرو و انرژی هستم

* هرگز=۰؛ چند بار در سال=۵؛ یکبار در ماه=۴؛ چند بار در ماه=۳؛ یکبار در هفته=۲؛ چند بار در هفته=۱؛ هر روز=۰

در مقابل، دو گویه «احساس سرشار بودن از انرژی و نیرو» و «تأثیر مثبت بر زندگی مراجعان از طریق فعالیت‌های کاری» پایین‌ترین رتبه را به خود اختصاص دادند. با توجه به اینکه امتیازدهی گویه‌ها در این بعد برعکس تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت می‌باشد، بنابراین گویه‌های دارای رتبه یک تا سه به عدم موفقیت کارشناس در آن زمینه اشاره دارد.

بیشتر است. در مقابل، گرانباری کمی نقش، فقط با تحلیل عاطفی و تحلیل رفتگی شغلی کل در سطح یک صد خطا رابطه مثبت و معنی دار داشت. به بیان دیگر، هرچه گرانباری کمی نقش بیشتر باشد، تحلیل رفتگی شغلی نیز بیشتر است. بخش دیگری از یافته‌های جدول ۸، حاکی از رابطه معنی دار ابهام نقش و تعارض نقش با ابعاد سه گانه تحلیل رفتگی شغلی در سطح یک درصد خطا می‌باشد. ابهام نقش و تعارض نقش با تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی رابطه مثبت و معنی دار دارند. کم باری نقش با تحلیل عاطفی و تحلیل رفتگی شغلی در سطح یک درصد خطا رابطه مثبت و معنی دار دارد و با افزایش کم باری نقش، تحلیل رفتگی شغلی افزایش می‌یابد.

به منظور بررسی رابطه متغیرهای مربوط به ویژگی‌های شغل و تحلیل رفتگی شغلی از تحلیل همبستگی پیرسون بهره گرفته شد. همان‌گونه که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، استقلال شغلی با ابعاد سه گانه تحلیل رفتگی شغلی در سطح یک درصد خطا رابطه منفی و معنی دار دارد. همچنین، استقلال شغلی با تحلیل رفتگی شغلی کل در سطح پنج درصد خطا دارای رابطه منفی و معنی دار می‌باشد و با افزایش استقلال شغلی کارشناسان میزان تحلیل رفتگی شغلی کاهش می‌یابد. گرانباری کیفی نقش با ابعاد سه گانه تحلیل رفتگی شغلی و تحلیل رفتگی شغلی کل در سطح یک درصد خطا دارای رابطه مثبت و معنی دار می‌باشد. به عبارت دیگر، هرچه گرانباری کیفی بیشتر باشد، تحلیل رفتگی شغلی نیز

جدول ۸- رابطه بین ویژگی‌های شغل و تحلیل رفتگی شغلی

مؤلفه‌ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱. استقلال شغلی	۱	-	-	-	-	-	-	-	-	-
۲. گرانباری کیفی نقش	۰/۳۲۴**	۱	-	-	-	-	-	-	-	-
۳. گرانباری کمی نقش	۰/۱۰۰	۰/۰۹۵	۱	-	-	-	-	-	-	-
۴. ابهام نقش	۰/۵۹۵**	۰/۴۰۱**	۰/۰۱۴	۱	-	-	-	-	-	-
۵. تعارض نقش	۰/۳۷۲**	۰/۲۷۸**	۰/۰۰۹	۰/۳۸۹**	۱	-	-	-	-	-
۶. کم باری نقش	۰/۰۸۴	۰/۱۴۳**	۰/۰۳۷	۰/۰۵۳	۰/۱۷۳**	۱	-	-	-	-
۷. تحلیل عاطفی	۰/۳۱۶**	۰/۲۶۶**	۰/۲۱۷**	۰/۲۳۵**	۰/۱۶۶**	۰/۲۳۵**	۱	-	-	-
۸. مسخ شخصیت	۰/۲۵۱**	۰/۲۸۱**	۰/۰۸۲	۰/۲۳۱**	۰/۱۹۴**	۰/۰۵۳	۰/۶۶۵**	۱	-	-
۹. موفقیت فردی	۰/۲۶۸**	۰/۱۷۶**	۰/۱۰۰	۰/۳۴۹**	۰/۰۶۶	۰/۰۶۶	۰/۲۳۷**	۰/۳۹۵**	۱	-
۱۰. تحلیل رفتگی	۰/۱۷۱**	۰/۲۰۱**	۰/۲۴۵**	۰/۰۵۹	۰/۰۶۸	۰/۲۲۷**	۰/۸۴۲**	۰/۶۴۳**	۰/۲۴۹**	۱

≤ ۰/۰۱

** P ≤ ۰/۰۵ * P

بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌ها به عنوان رکن اصلی اجتماعات کنونی نقش مهمی در برآوردن انتظارات جوامع دارند و نیروی انسانی با ارزش ترین منبع سازمان‌ها محسوب می‌شود (زمینی و همکاران، ۱۳۸۹). از این‌رو، به منظور افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان‌ها توجه به نیازهای کارکنان و تأمین سلامت روانی و جلب رضایت آن‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد. نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان در دنیای صنعتی قرن حاضر، با مسائل و مشکلات عدیده‌ای روبرو می‌باشد (بختیاری و همکاران، ۱۳۸۸). یکی از این مشکلات که در سال‌های اخیر توجه بسیاری از پژوهشگران حیطه نیروی انسانی از جمله روانشناسان و دانشمندان علم مدیریت را به خود جلب کرده است، تحلیل رفتگی شغلی می‌باشد. با توجه به هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم تحلیل رفتگی شغلی از قبیل غیبت کارکنان از محل کار، کاهش کیفیت کار، تعارضات بین فردی (امیری و همکاران، ۱۳۹۰)، احساس عدم کارایی در شغل، وجود نگرش‌های منفی نسبت به خود، شغل و سازمان و احساس پایین بودن پیشرفت و ترقی شخصی (Morgan & Krehbiel, 1985) و... بررسی عوامل مؤثر در ایجاد تحلیل رفتگی شغلی به منظور کمک به مدیران و سرپرستان جهت کاهش و یا حذف تحلیل رفتگی شغلی مهم می‌باشد و مطالعه حاضر با درک این ضرورت انجام شده است.

هدف کلی تحقیق حاضر بررسی رابطه متغیرهای مربوط به ویژگی‌های شغل و تحلیل رفتگی شغلی بود. نتایج تحقیق حاکی از آن است، استقلال شغلی با تحلیل رفتگی شغلی در سطح یک درصد خطا دارای رابطه منفی می‌باشد. به عبارت دیگر، هر چه استقلال شغلی کارشناس بیشتر باشد،

تحلیل رفتگی شغلی کمتر است. این نتایج نشان می‌دهد چنانچه قدرت و اعمال تصمیم‌گیری در اختیار گروه خاصی از سطوح بالای سازمان باشد و یا مدیر کنترل نظارتی وسیعی داشته باشد، منجر به تضعیف استقلال کارکنان شده و پتانسیل کارکنان برای کسب موفقیت فردی کاهش یافته و به تدریج نسبت به کار بدبین شده و از آن فاصله می‌گیرند. این نتایج با نتیجه تحقیق (Lai ping (2007) و Arches (1991) همسو و با یافته‌های تحقیق حاجی‌عرازی (۱۳۸۶) هم‌خوانی ندارد. در مورد رابطه گرانباری نقش و تحلیل رفتگی شغلی، نتایج تحقیق نشان داد، گرانباری کمی و کیفی نقش با تحلیل رفتگی شغلی رابطه مثبت و معنی دار دارند. به عبارتی، چنانچه کارشناس مهارت لازم را برای انجام وظایف شغلی را نداشته باشد و نتواند از عهده وظایف شغلی برآید، تحلیل رفتگی شغلی اتفاق می‌افتد. این نتیجه با یافته‌های تحقیق Maslach (1984) & Jackson و (Lai ping (2007) همسو و با نتایج مطالعه حاجی‌عرازی (۱۳۸۶) غیرهمسو می‌باشد. همچنین، چنانچه کارشناس در محیط کار با فشار شغلی روبرو باشد و نتواند زمان کافی به همه بخش‌های وظایف شغلی اختصاص دهد به تدریج دچار تحلیل رفتگی شغلی می‌شود. این نتیجه با نتیجه تحقیق Maslach & Jackson (1984) و (Igodan (1984) هم‌خوانی داشته، اما با نتایج تحقیق حاجی‌عرازی (۱۳۸۶) همسو نمی‌باشد. در این تحقیق، ابهام نقش و تعارض نقش با تحلیل رفتگی شغلی رابطه معنی دار نداشتند. هرچند Lai ping (2007) و (Duquette et al. (1994) در مطالعه خود در مورد رابطه ابهام نقش و تعارض نقش نتایج دیگری را گزارش کرده‌اند. در مورد رابطه تعارض نقش و تحلیل رفتگی شغلی یافته‌های مطالعه (Lai ping (2007) و Siefert et al.

- توانایی‌هایی است که در پست سازمانی خود به آن نیاز دارد.
- کم‌باری نقش یا به عبارت دیگر یکنواخت و تکراری بودن وظایف شغلی و یا به بیان دیگر بالا بودن دانش، مهارت و توانمندی کارشناس در مقایسه با آنچه در شغل نیاز است، باعث تحلیل رفتگی شغلی می‌شود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود برای ایجاد تنوع و پرمایه و غنی ساختن شغل چرخش شغلی در میان کارشناسان انجام شود.
- با توجه به نتایج به دست آمده در این تحقیق و یافته‌های مشابه در سایر تحقیقات، توجه کردن به متغیرهای درون سازمانی و مرتبط با شغل برای افزایش عملکرد، بهبود نگرش‌ها به سازمان و شغل و از همه مهم‌تر کاستن از تحلیل رفتگی شغلی ضروری است.

منابع و مأخذ

۱. امیری، ح.، میرهاشمی، م.، و پارسا معین، ک. (۱۳۹۰). ارتباط ویژگی‌های شغل و نقش‌های شغلی با تحلیل رفتگی شغلی، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/ سازمانی. سال دوم، شماره هفتم. صفحات ۶۹-۵۳.
۲. بابلی بهمنی، ع. (۱۳۷۸). بررسی میزان فرسودگی شغلی مدیران دبیرستانهای دولتی پسرانه شهر تهران و رابطه آن با روش‌های مقابله‌ای آن‌ها. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه تهران.
۳. بختیاری، ع.، گودرزی، م.، حمیدی، م.، و قربانی، م. ح. (۱۳۸۸). ارتباط عوامل انگیزشی-بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی کارشناسان تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی تهران. نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۳، صفحات ۱۵۰-۱۳۵.

(1991) با نتایج مطالعه حاضر هم‌خوانی ندارد. بخش دیگری از نتایج این مطالعه حاکی از رابطه مثبت و معنی دار کم‌باری نقش با تحلیل رفتگی شغلی بود. به عبارت دیگر، چنانچه مهارت و دانش کارشناس بیش از آن چیزی باشد که در شغلش نیاز است و فعالیت‌های شغلی او یکنواخت و تکراری باشد، تحلیل رفتگی شغلی اتفاق می‌افتد. این نتیجه با یافته‌های مطالعه (Lai ping (2007 همسو می‌باشد.

پیشنهادها

- با توجه به یافته‌های این تحقیق پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:
- با توجه به نتایج، استقلال شغلی با تحلیل رفتگی شغلی رابطه منفی و معنی دار داشت. بنابراین، هرچه میزان اختیار کارشناسان در تصمیم‌گیری، اجرای وظایف شغلی و سایر امور مربوط به شغل بیشتر باشد، تحلیل رفتگی شغلی کمتری را تجربه خواهند کرد. بنابراین، پیشنهاد می‌گردد مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری در جنبه‌هایی که به آنها مربوط می‌شود، تشویق گردد و با تفویض اختیار، افزایش استقلال شغلی و واگذاری مسئولیت‌های شغلی زمینه تعهد افراد نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان فراهم شود.
- با توجه به رابطه مثبت و معنی دار گرانباری نقش (کمی و کیفی) با تحلیل رفتگی شغلی، پیشنهاد می‌گردد، در انتخاب متصدی پست‌های سازمان به الزامات پست‌ها از قبیل مهارت‌های شغلی، دانش شغلی، توانایی‌های شغلی و... اهمیت داده شود، به طوری که کارشناس احساس کند که دانش، مهارت و توانایی‌های او همان دانش، مهارت و

13. Duquette, A., Kerouac, S., Sandhu, B., & Beadet, L. (1994). Factors Relating Nursing Burnout: A Review of Empirical Knowledge. *Issue in Mental Health Nursing*, 15(4), 337-358. Retrieved from <http://informahealthcare.com/doi/abs/10.3109/01612849409006913>
14. Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165. Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x/abstract>
15. Igodan, O. C. (1984). *Factors Associated with Burnout among Extension Agents in the Ohio Cooperative Extension Service*. Ph. D. dissertation, The Ohio State University. Retrieved from https://etd.ohiolink.edu/etd.send_file?accession=osu1263907921&disposition=inline
16. Lai Ping, Y. B. (2007). *Job burnout among construction professionals in Hong Kong: A moderator model with coping strategies*. Ph. D. dissertation, The University of Hong Kong. Retrieved from https://scholar.google.com/scholar?q=Job+burnout+among+construction+professionals+in+Hong+Kong&btnG=&hl=en&as_sdt=0%2C5
17. Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1993). A longitudinal study of burnout among supervisors and managers. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 369-398.
18. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Patterns of burnout among a national sample of public contact workers. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 7, 189-212. Retrieved from <http://www.jstor.org/discover/10.2307/25780192?uid=3738920&uid=2&uid=4&sid=21106425810271>
19. Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *The Maslach Burnout Inventory* (3rd ed). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
۴. زمینی، س.، حسینی نسب، د.، زمینی، س.، و زارعی، پ. (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و تحلیل رفتگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز. فصلنامه سلامت کار ایران. دوره ۸، شماره ۱، صفحات ۴۰-۳۰.
۵. حاجی عرازی، ف. (۱۳۸۶). عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ترکمن. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه تهران.
۶. دادمهر، ر. (۱۳۸۷). بررسی فرسودگی شغلی دبیران زن مراکز پیش دانشگاهی دولتی تهران در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۸. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه تهران.
۷. رحیمی، ش. (۱۳۷۹). فرسودگی مدیران و چگونگی آن. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۰۹، صفحات ۸۳-۸۶.
۸. زارعیان جهرمی، ف. (۱۳۸۵). بررسی میزان تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی مدارس شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تهران.
۹. ساعتچی، م. (۱۳۸۷). بهداشت روانی در محیط کار (با تأکید بر فشار روانی و فرسودگی شغلی). نشر ویرایش، چاپ اول، بهار ۱۳۸۷. صفحه ۳۱-۵۱.
۱۰. سید جوادین، س. ر.، و شهباز مرادی، س. (۱۳۸۵). فرسودگی شغلی: پژوهشی در شرکت حفار نفت جنوب. فصلنامه علوم مدیریت ایران، دوره اول، شماره ۲، صفحات ۸۷-۶۳.
11. Arches, J. (1991). Social Structure, Burnout, and Job Satisfaction. *Social Work*, 36(3), 202-206. Retrieved from <http://sw.oxfordjournals.org/content/36/3/202.full.pdf+html>
12. Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-656. Retrieved from <http://amr.aom.org/content/18/4/621.short>

- Professional Burnout: Recent Development in Theory and Research, Washington, DC: Taylor and Francis, 33-52.
23. Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (1994). *Professional Burnout Recent Developments in Theory & Research*, 1st.ed. Washington: Taylor & Francis Press. 17- 19.
24. Siefert, Ke., Javaratne, S., & Wany, A. (1991). Job Satisfaction Burnout & Turnover in Health Care Social Workers. *Health & Social Work*, 16(3), 193-202. Retrieved from <http://hsw.oxfordjournals.org/content/16/3/193.short>
20. Morgan, S. R., & Krehbiel, R. (1985). The psychological conditional burnout teachers with a no humanistic orientation. *Journal of Humanistic Education and development*, 24(2), 56- 76.
21. Nyssen, A. S., Hansez, I., Baele, P., Lamy, M., & De Keyser, V. (2003). Occupational stress and burnout in anaesthesia. *British Journal of Anaesthesia*, 90(3), 333-337 Retrieved from <http://bj.oxfordjournals.org/content/90/3/333.short>
22. Pines, A. (1993). *Burnout: Existential Perspectives*. In W. B. Schaufeli., C. Maslash., and T, Marek (Eds.),