



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

تحلیل عاملی تأییدی تحلیل رفتگی شغلی و ارتباط آن با رضایت شغلی در کارکنان زندان همدان

مهدی نامداری پژمان، سیروس قنبری، علیرضا نیازی

مدرس دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، اسدآباد

m314namdari@yahoo.com

چکیده:

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین تحلیل رفتگی شغلی و رضایت شغلی کارکنان زندان مرکزی همدان است. روش پژوهش بر اساس ماهیت موضوع، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان زندان همدان با تعداد ۱۷۰ نفر بود. به روش تصادفی ساده و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، ۱۲۰ نفر از کارکنان انتخاب شدند که از این تعداد ۱۳ نفر زن و ۱۰۷ نفر مرد بودند. داده‌های لازم با استفاده از پرسشنامه‌های تحلیل رفتگی شغلی مسلس (MBI) و رضایت شغلی ویسوکی (JDI) استخراج شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، و تحلیل عاملی تأییدی) با به کارگیری دو نرم‌افزار SPSS و LISREL استفاده شد. براساس فرضیه‌های پژوهش، تحلیل داده‌ها نشان داد که بین تحلیل رفتگی شغلی و رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($r = -0.55$ و $p < 0.01$). در ارتباط با فرضیه ۲، ۳ و ۴ با روش تحلیل عاملی تأییدی، ابعاد تحلیل رفتگی شغلی مورد تجزیه و تحلیل مکانی قرار گرفت. نتایج نشان داد متغیرهای مسخ شخصیتی ($t=2/78$) و خستگی عاطفی ($t=2/31$) با میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارند. این دو متغیر در مجموع ۵۶٪ از واریانس تحلیل رفتگی شغلی را تبیین می‌کردند. در متغیر عدم موفقیت فردی، نتایج حاکی از آن بود که بین این متغیر و میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان ارتباط معناداری وجود ندارد ($t=1/20$).

واژه‌های کلیدی: تحلیل رفتگی شغلی، رضایت شغلی، زندان، تحلیل عاملی تأییدی

۱- مقدمه

هر سازمان برای نیل به اهداف خود احتیاج به منابع مختلفی دارد. بدون شک مهم‌ترین منبع هر سازمان، نیروی انسانی شاغل در آن است. چنانچه این نیرو دارای انگیزه، رضایت و روحیه مناسب باشند تمامی توان، استعداد و مهارت خود را در سازمان به کار خواهند گرفت. فواید این امر هم به خود شخص و هم به سازمان بر می‌گردد. لذا موفقیت و پیشرفت هر سازمان به نیروی انسانی آن بستگی دارد [۱]. نحوه نگرش و طرز تلقی کارکنان نسبت به شغلشان به عبارت دیگر رضایت شغلی به مفهوم خشنودی و ارضای نیازهای اصلی در محل کار [۲ و ۳] و عملکرد شغلی، کارایی و اثربخشی در کار می‌باشد. عملکرد شغلی نشان می‌دهد که کار فرد تا چه حد به صورت رضایت بخش انجام می‌گیرد [۴].

پیشرفت جوامع در گرو داشتن انسان‌هایی سالم است. رابطه متقابل رضایت شغلی و عملکرد بهتر کارکنان زندان که در خدمت سلامت جامعه می‌باشند تأمل و بررسی بیشتری را در این زمینه می‌طلبد. رضایت‌مندی و سلامت کادر زندان به عنوان مجریان اصلاح، تربیت و بازپروری زندانیان، بر رفتار و عملکرد و بهبود حالات روانی ایشان تأثیر گذار است. لذا برای رسیدن به حداکثر کارایی زندانیان لازم است که آن‌ها راضی باشند [۵].

ملاک رضایت شغلی، در برگیرنده چهار عامل پاداش، حقوق و شرایط ارتقاء، زمینه شغلی یعنی شرایط و مزایای شغل، عوامل و روابط انسانی با همکاران و مدیران و همچنین ویژگی های شغل یا حرفه می باشد [۶]. پژوهشگرانی که به ارزش‌های انسانی اهمیت زیادی می‌دهند، چنین استدلال می‌کنند که رضایت شغلی باید از جمله هدف‌های اولیه سازمان باشد. رضایت شغلی نه تنها با غیبت و جابجایی کارکنان رابطه منفی دارد بلکه بنابر استدلال آنان مسئولیت‌های سازمان فراتر از دست‌مزدی است که به کارکنان می‌دهند و سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم آورند تا بدان وسیله بتوانند کارکنان را ارضاء نمایند. بازدهی کارکنانی که رضایت شغلی دارند و آنان که از کار خود ناراضی هستند همواره مورد بحث و بررسی مدیران بوده است [۷ و ۸]. این واقعیت که عملکرد شغلی و غیبت می‌توانند تأثیر مهم در بهره‌وری داشته باشند هنوز اهمیت خود را در سازمان‌ها از دست نداده است.

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. محققان رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف نموده و معتقدند اگر شغل، لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید، در این حالت ترکیب معینی است از عوامل گوناگون چه درونی (مانند احساس لذت از انجام کار) و چه بیرونی (مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری) سبب می‌گردد فرد از شغلش راضی باشد [۹].

شواهد تجربی حاکی از آن است که تحلیل رفتگی شغلی با رضایت شغلی ارتباط دارد. تحلیل رفتگی یا تنیدگی شغلی پدیده‌ای مرتبط با شرایط کار است، به طوری که سطوح پایین اختیار، فقدان کنترل بر انجام کار، کاهش روابط کار گروهی و بی اعتمادی سازمانی منجر به تحلیل رفتگی شغلی می‌شود [۸]. مسلسل و لیتل (Maslach and Little) شش حوزه سازمانی مرتبط با تحلیل رفتگی را شناسایی کردند که عبارتند از: حجم زیاد کار، میزان کنترل شخص بر کار خود، سیستم پاداش و قدردانی، پاسخ‌گویی به نیازهای کارکنان، انصاف، عدالت و احترام و در نهایت هم‌خوانی ارزش‌های شخصی و سازمانی درباره کار [۹].

زندان به دلیل وجود محیطی تنش‌زا می‌تواند بر کیفیت زندگی شخصی، خانوادگی و حرفه‌ای تأثیر بگذارد [۴]. تحلیل رفتگی پاسخی روان‌شناختی به فشار روانی است که با خصوصیات مثل خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کفایت فردی توأم است [۱۰ و ۱۱]. خستگی هیجانی به تقلیل توان هیجانی فرد اشاره دارد و افرادی که از لحاظ هیجانی دچار خستگی شده‌اند، احساس می‌کنند که قدرت انطباقی خود را از دست داده‌اند و دیگر انرژی کافی برای انجام دادن وظایف را در خود احساس نمی‌کنند. مسخ شخصیت نیز در پاسخ به خستگی هیجانی پدید می‌آید و اشاره به فرایندی دارد که طی آن افراد از شغل خود، دل‌کنده و نسبت به شغل، عملکرد و همکاران خود بی‌تفاوت می‌شوند. از نشانگان عدم کفایت فردی، کاهش درک فرد از توانایی‌های کاری خود است، که در این فرایند افراد، دیگر مثل گذشته توان به انجام‌رساندن و تحقق وظایف خود را ندارند [۱۲]. از آن جا که تحلیل رفتگی به عنوان یک پیامد مرتبط با فشار روانی مزمن در کار عنوان شده است [۱۳] و کار در زندان نیز عموماً به عنوان فعالیتی با فشار روانی شناخته می‌شود، بنابراین کار در چنین محیطی، از جمله مشاغلی است که خطر تحلیل رفتگی شغلی در آن به نسبت بیشتر است [۱۴].

درباره جهت تأثیر دو متغیر تحلیل رفتگی شغلی و رضایت شغلی، برخی رضایت شغلی را عامل روانی قلمداد می‌کنند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند، با این حال رضایت شغلی به مرور زمان می‌تواند تبدیل به یک منبع نارضایتی گردد و در نهایت باعث بروز تحلیل رفتگی شغلی شود [۱۵]. ولیپان و همکاران (wolpin et al) به این نتیجه دست یافتند که فرسودگی روان‌شناختی یک رابطه علی با رضایت شغلی دارد [۱۶]. در ارتباط با تحلیل رفتگی شغلی، مسلسل سه مرحله را شناسایی کرده است: در مرحله اول، فرد احساس می‌کند که از لحاظ عاطفی فرسوده شده است. در مرحله دوم، فرد بیش از پیش احساسات خود را نسبت به وظایف شخصی در محیط کاری از دست می‌دهد. در مرحله سوم، فرد در نهایت احساس ناکارآمدی در کار کرده و تصور می‌کند که دیگر کاری برای انجام دادن ندارد [۱۷].

۱-۲- پیشینه پژوهش

در زمینه رابطه بین تحلیل رفتگی شغلی و رضایت شغلی به ترتیب زمانی و در دو دسته‌ی پژوهش‌های خارجی و داخلی، به پژوهش‌ها اشاره می‌شود:

اتزیون (Etzion, 1987) در پژوهشی نشان داد رضایت شغلی در موفقیت زندگی زنان و مردان اثرات مختلفی دارد [۱۸]. پین، رومانو و دیوید (Penn and Romano and David, 1988) مشخص کردند نمرات آزمودنی‌ها (۷۵ نفر از شاغلین بخش خدمات انسانی) در دامنه پایین و متوسط مقیاس فرسودگی و رضایت شغلی به طور معکوس با فرسودگی تجربه‌شده همبستگی دارد [۱۹]. دیاز و هیدالگو (Diaz and Hidalgo, 1994) در پژوهشی نتیجه گرفتند شرایط شغلی بر روی تحلیل رفتگی شغلی مؤثر بوده و این تأثیر بر روی کسانی که مسئولیت بیشتری دارند، زیادتر است [۲۰]. کام اولکی (Olkey, 2001) در پژوهشی نشان داد که تحلیل رفتگی شغلی از جمله عواملی است که موجب عدم رضایت شغلی در کارکنان می‌شود. وی همچنین مشخص کرد که تحلیل رفتگی شغلی و تنش می‌تواند باعث ترک شادی شده و کارکنان را به شغل دیگری سوق دهد [۲۱]. توگیا (Togia, 2005) با مطالعه ۱۳۶ نفر از کتابداران دانشگاه‌های یونان به بررسی میزان تحلیل رفتگی شغلی آنان و تأثیر خصوصیات زمینه‌ای در این مورد پرداخت. نتایج نشان داد میزان تحلیل رفتگی شغلی و مسخ شخصیت کتابداران در سطح پایین و میزان احساس عدم موفقیت فردی آن‌ها در سطح متوسط بود. بین سن و سنوات خدمت ایشان و تحلیل رفتگی شغلی رابطه وجود داشت [۲۲]. ستر (Senter, 2006) در پایان‌نامه خود با عنوان همبستگی تحلیل رفتگی روان‌شناختی، رضایت شغلی و رضایت زندگی به تحلیل این رابطه بین ۲۰۳ نفر از روان‌شناسان شاغل در بخش بیماران روانی پرداخت. نتایج با استفاده از تحلیل رگرسیون نشان دادند تحلیل رفتگی روان‌شناختی متغیری مهم در پیش بینی رضایت شغلی به شمار می‌رود به طوری که ۳۵ درصد از واریانس آن را پیش بینی می‌کرد [۲۳]. در مطالعه ای جامع، توکادا و همکاران (Tokuda et al, 2009) به بررسی الگوی شرایط کار، رضایت شغلی، تحلیل رفتگی و سلامت روانی در بین کارکنان بیمارستانی در ژاپن به روش تحلیل مسیر پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد خستگی عاطفی بر مسخ شخصیت و سلامت روانی تأثیر مستقیم داشته و ضرایب اثر آن‌ها به ترتیب، ۰/۶۵ و ۰/۷۱ به دست آمد. ضرایب اثر مستقیم رضایت شغلی و مدت زمان استراحت بر خستگی عاطفی به ترتیب ۰/۶۰- و ۰/۱۶- به دست آمد [۲۴].

کیمیایی (۱۳۷۸) به بررسی تأثیر تحلیل رفتگی شغلی بر عملکرد فردی نیروی انسانی پرداخته است. نتایج تحقیق وی نشان داد با افزایش فشار روانی مطلوب و مثبت، عملکرد فردی افزایش و با افزایش فشار روانی منفی، عملکرد فردی کاهش خواهد یافت [۲۵]. هزاوه‌بی، صمدی و هزاوه‌بی (۱۳۸۳) در پژوهشی دیگر به بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان اجرایی استان همدان پرداخته‌اند. نتایج رگرسیون نشان داد که جدی و علمی بودن ارزشیابی عملکردها، دریافت بازخورد از طرق مختلف درباره انجام وظایف کاری، فراهم‌بودن فرصت پیشرفت برای همه کارکنان و نکته‌سنج بودن مدیر بر روی رضایت شغلی اثر معناداری دارد [۲۶]. آزاد مرزآبادی و طرخرانی (۱۳۸۶) ارتباط استرس‌های شغلی و رضایت‌مندی شغلی کارکنان را در پژوهش خود مورد توجه قرار دادند. نتایج تحلیل واریانس بین استرس کار و خانواده و تحلیل رفتگی کلی نشان داد بین این دو رابطه وجود دارد و این ارتباط معنادار است، همچنین رضایت از کار و تحلیل رفتگی ارتباط معنی‌داری نداشتند، بین استرس خانواده و تنیدگی کلی ارتباط معنی دار بوده است [۲۷]. بنی هاشمیان، بهرامی احسان و مؤذن (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سلامت عمومی و هوش هیجانی مدیران و رضایت شغلی معلمان پرداخته‌اند. نتایج حاکی از آن بود که رابطه مثبتی بین سلامت عمومی و هوش هیجانی و رابطه‌ای منفی بین سن و سلامت عمومی در مدیران مدارس وجود دارد. هوش هیجانی مدیران زن بالاتر از مدیران مرد بود. رضایت شغلی معلمان در مدارس دارای مدیران با هوش هیجانی بالاتر، بیشتر بود و جنسیت و هوش هیجانی مدیران، اثر تعاملی بر سلامت عمومی آنها داشتند [۲۸].

با بررسی این پژوهش‌ها، می‌توان گفت، تحقیق در زمینه‌ی زندان و محیط آن و تأثیر آن بر کارکنان شاغل در زندان، مغفول مانده است. لذا در پژوهش حاضر به بررسی رابطه‌ی بین تحلیل رفتگی شغلی و رضایت شغلی کارکنان زندان همدان پرداخته شده است. بر این اساس، فرضیه‌های زیر مطرح گردید:

- ۱- میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان زندان همدان با رضایت شغلی آنان ارتباط معکوس دارد.
- ۲- مسخ شخصیتی با میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان زندان همدان ارتباط مثبت دارد.
- ۳- خستگی عاطفی با میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان زندان همدان ارتباط مثبت دارد.
- ۴- عدم موفقیت فردی با میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان زندان همدان ارتباط مثبت دارد.

۲- روش

۲-۱- جامعه و نمونه پژوهش

از آن‌جایی که هدف پژوهش بررسی رابطه بین تحلیل رفتگی و رضایت شغلی کارکنان زندان مرکزی شهرستان همدان است؛ روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی به شمار می‌رود. جامعه آماری شامل کلیه‌ی کارکنان زندان مرکزی همدان در سال ۱۳۸۸ است که تعداد آنان ۱۷۰ نفر بوده که از این تعداد ۱۲ نفر زن و ۱۵۸ نفر مرد بودند. بر اساس نوع و ویژگی‌های جامعه، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. این کار دو دلیل داشت: ۱- فهرست کل جامعه در دست بود ۲- حجم جامعه زیاد نبود. روش کار بدین صورت بود که با همکاری کارگرنی زندان فهرست اسامی همکاران تهیه گردید و به هر یک از اعضا عددی اختصاص داده شد. سپس با استفاده از جدول اعداد تصادفی نمونه مورد نظر استخراج شد. برای برآورد حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان (Krijcie and Morgan) استفاده شد که در نهایت ۱۲۰ نفر انتخاب گردید که از این تعداد ۱۳ نفر زن و ۱۰۷ نفر مرد بودند.

۲-۲- ابزارهای پژوهش

برای گردآوری اطلاعات از ابزار و پرسش نامه‌های زیر استفاده شد:

الف) پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی مسلش (MBI)^۱: این پرسشنامه دارای ۲۲ سؤال و توسط مسلش و جکسون ساخته شده است. پرسشنامه دارای سه زیرمقیاس خستگی عاطفی با ۹ گویه، مسخ شخصیت با ۵ گویه و احساس عدم موفقیت فردی [۸ گویه] است. درجه‌بندی مقیاس بر اساس طیف لیکرت بوده و از صفر (هرگز) تا ۶ (هر روز) را شامل می‌شود. مجموع نمره‌های مربوط به گزاره‌های هریک از زیرمقیاس‌های تحلیل رفتگی شغلی به صورت جداگانه محاسبه می‌گردد. در زیرمقیاس خستگی عاطفی، نمره ۲۷ یا بیشتر بیانگر سطح بالا می‌باشد. در زیرمقیاس مسخ شخصیت نمرات ۱۴ یا بیشتر نشان‌دهنده سطح بالا و در زیرمقیاس احساس عدم موفقیت فردی نمره‌های ۲۵ یا کمتر بیانگر سطح پایین عدم موفقیت فردی می‌باشد. روایی و پایایی این پرسشنامه در تحقیقات داخلی و خارجی به تأیید رسیده است [۲۹ و ۳۰].

ب) پرسشنامه رضایت شغلی (JDI)^۲: این پرسشنامه توسط ویسوکو و کروم تهیه شد که دارای ۴۰ گویه است. در مجموع ۴۰ سؤال آن به پنج خرده مقیاس تحت عنوان ماهیت کار، سرپرستان، همکاران، فرصت‌های رشد و پرداخت‌ها تقسیم شده است. ماهیت سئوال‌ات به صورت مقیاس افتراق معنایی تاکنم است. بدین صورت که هر گویه در دو قطب قرار گرفته و پاسخگو به هر گویه نمره‌ای از ۱ تا ۵ می‌دهد. پایایی و روایی ابزار در پژوهش‌های مختلف به تأیید رسیده است. در پژوهش حاضر، به روش آلفای کراباخ، پایایی ابزارهای محاسبه گردید که نتایج آن در جدول ۱ آمده است:

جدول ۱- پایایی مقیاس تحلیل رفتگی شغلی و رضایت شغلی به روش آلفای کراباخ

مقیاس‌ها	تحلیل رفتگی شغلی	رضایت شغلی
تعداد سئوال‌ات	۲۲	۴۰
پایایی	۰/۷۸	۰/۹۵

۳- یافته‌ها

۳-۱- آمار توصیفی:

کل نمونه استفاده شده در پژوهش ۱۲۰ نفر بودند که به تفکیک جنسیت و تأهل در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲- توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک جنسیت و تأهل

مرد		زن	
متاهل	مجرد	متاهل	مجرد
۹۵	۱۲	۱۲	۱

بر اساس داده‌های جدول ۲، تعداد نمونه مرد، ۱۱۱ و زن ۱۳ نفر می‌باشد که از این تعداد ۱۳ نفر مجرد و ۱۰۷ نفر متأهل هستند. همچنین دیگر مشخصات نمونه استفاده شده در جدول ۳ آمده است:

جدول ۳- شاخص‌های آماری نمونه مورد مطالعه به تفکیک سن، تحصیلات، سابقه

سن	میانگین	انحراف استاندارد	دامنه	حداقل	حداکثر
۳۵/۳۶	۰/۶۴	۱۹	۲۶	۴۵	
۴/۲۱	۰/۷۹	۵	۱	۶	
۱۰/۵	۰/۶۸	۲	۱	۳	

بر اساس داده‌های جدول ۳، میانگین سن افراد شرکت‌کننده ۳۵/۳۶ است که با توجه به میانگین سابقه کاری ۱۰ سال افرادی هستند که بیش از یک سوم خدمت خود را گذرانده‌اند. همچنین تحصیلات افراد ۴/۲ به دست آمد که حاکی از آن است که اغلب آن‌ها مدرک تحصیلی فوق دیپلم به بالا دارند.

۳-۲- آمار استنباطی

فرضیه ۱: میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان زندان همدان با رضایت شغلی آنان ارتباط معکوس دارد.

برای دستیابی به پاسخ این سؤال از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. این روش برای پیش بینی تغییرات یک متغیر از روی متغیر دیگر استفاده می‌شود. نتیجه این آزمون در جدول ۴ آمده است:

جدول ۴- نتیجه آزمون همبستگی پیرسون در دو متغیر تحلیل رفتگی شغلی و رضایت شغلی کارکنان

عوامل	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
تحلیل رفتگی شغلی	۱۲۰	۵۵/۰۶	۱۸/۹۹	-۰/۵۵	۰/۰۰۰
سلامت روانی	۱۲۰	۱۲۱/۰۲	۳۱/۶۵		

داده‌های جدول ۴ حاکی از آن است که ضریب همبستگی بین متغیرهای تحلیل رفتگی شغلی و رضایت شغلی کارکنان زندان همدان ($r = -0/55$) در سطح $0/01 <$ P معنادار به دست آمده است. از ضریب همبستگی به دست آمده چنین استنباط می‌شود که تحلیل رفتگی شغلی با رضایت شغلی در یک جهت حرکت نمی‌کند. به عبارتی هرچه میزان تحلیل رفتگی شغلی بالاتر می‌رود، میزان رضایت شغلی کارکنان کاهش می‌یابد و بالعکس. در نهایت می‌توان گفت که فرضیه مربوط به این آزمون تأیید می‌گردد.

فرضیه ۲: مسخ شخصیتی با میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان زندان همدان ارتباط مثبت دارد.

فرضیه ۳: خستگی عاطفی با میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان زندان همدان ارتباط مثبت دارد.

فرضیه ۴: عدم موفقیت فردی با میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان زندان همدان ارتباط مثبت دارد.

بر اساس سازه تحلیل رفتگی شغلی و بر پایه پرسشنامه مورد استفاده این سازه دارای سه عامل مسخ شخصیتی، خستگی عاطفی و احساس عدم موفقیت فردی است. به منظور آزمون این سه فرضیه از روش تحلیل عاملی تأییدی^۱ استفاده شد. تحلیل عاملی تأییدی به وسیله یورس کوگ (Joreskog) ابداع شد [۳۱]. این روش برای برآوردن^۲ هرچه دقیق‌تر بارهای ماتریس هدف به کار می‌رود [۳۲]. یکی از کاربردهای بسیار مهم تحلیل عاملی تأییدی آزمون فرضیه‌هاست. نتایج این آزمون در راستای فرضیه‌های فوق در جدول‌های زیر آمده است. به منظور انجام تحلیل عاملی تأییدی و تعیین معناداری هر یک از متغیرها در اندازه‌گیری سازه تحلیل رفتگی شغلی، این عملیات با استفاده از نرم افزار لیزرل (LISREL) انجام شد. جدول ۵ مهم‌ترین پارامترهای اندازه‌گیری این سازه را نشان می‌دهد.

جدول ۵- پارامترهای اندازه‌گیری شده تحلیل عاملی تأییدی مقیاس تحلیل رفتگی شغلی

گویه	برآورد پارامتر	برآورد استاندارد شده	خطای معیار	مقدار t	واریانس تبیین شده
مسخ شخصیتی	۱/۳۸	۱/۳۸	۰/۰۶	۲/۷۸**	۰/۲۹
خستگی عاطفی	۰/۷۸	۰/۵۲	۰/۷۳	۲/۳۱**	۰/۲۷
موفقیت فردی	۰/۰۷	۰/۰۷	۱	۱/۲۰	۰/۰۰۴
**P < ۰/۰۵ *P < ۰/۰۱					

با توجه به اطلاعات جدول فوق، ضرایب برآورد شده مسیر به غیر از متغیر موفقیت فردی از لحاظ آماری معنادار است. مقادیر پارامتر استاندارد شده برای هر یک از متغیرهای مشاهده شده یا نشانگر، نشان دهنده قدرت بار عاملی بر تحلیل رفتگی شغلی یا متغیر مکنون بوده است. مقادیر t بزرگ‌تر از ۲ نشان دهنده معناداری آن است. با توجه به جدول بیشترین ضریب استاندارد شده مربوط به مسخ شخصیت (۱/۳۸) و کمترین ضریب مربوط به موفقیت فردی (۰/۰۷) است. مقدار مجذور همبستگی‌های چندگانه که مجذور ضرایب استاندارد شده و یا معرف واریانس تبیین شده توسط متغیر مکنون است؛ هرچه به یک نزدیک‌تر باشد نشانه مناسب بودن وسیله اندازه‌گیری و هماهنگی آن با مدل است. همان‌طور که انتظار می‌رود بیشترین ضریب همبستگی چندگانه مربوط به مسخ شخصیت و کمترین ضریب مربوط به موفقیت فردی است.

جدول ۶ شاخص‌های نیکویی برازش الگوی حاصل از تحلیل عاملی تأییدی حاکی از برازش مدل با داده‌های مشاهده شده را نشان می‌دهد.

جدول ۶- شاخص‌های نیکویی برازش مدل اندازه‌گیری تحلیل رفتگی شغلی

مجذور کای	درجه آزادی	سطح معناداری	تقریب ریشه خطای میانگین مجذورات	ریشه استاندارد میانگین مجذورات باقی مانده	شاخص نیکویی برازش	شاخص تعدیل شده نیکویی برازش
۷۲۴/۹۰	۲	۰/۰۰۱	۰/۲۶	۰/۱۴	۰/۹۳	۰/۶۷

آماره‌ی مجذور کای که میزان تفاوت ماتریس مشاهده شده و برآورد شده را اندازه‌گیری می‌کند، عدم معناداری آن برازش مدل با داده‌ها را نشان می‌دهد. اما باید متذکر شد که مدل معادلات ساختاری نیازمند استفاده از نمونه‌های زیاد است و تحت این شرایط، آزمون مجذور کای به طور غیرحقیقی تمام مدل‌ها را رد می‌کند. از این‌رو، این آماره گزارش می‌شود ولی محدودیت‌های مربوط به آن هم در نظر گرفته می‌شود. دو شاخص مطلق مرتبط با هم، شاخص نیکویی برازش (GFI) و تعدیل شده آن (AGFI) است. AGFI همانند GFI است اما برای درجات آزادی مدل تعدیل شده است. مقادیر هر یک از این شاخص‌ها بین صفر و یک قرار دارد که مقادیر

نزدیک به یک قابل قبول می‌باشند. شاخص‌های دیگر عبارتند از ریشه استاندارد شده میانگین مجزورات باقیمانده‌ها (RMR) و ریشه‌ی خطای میانگین مجزورات (RMSEA). ملاک RMR میانگین اختلاف بین همبستگی‌های مشاهده‌شده و مورد انتظار با همه پارامترهای برآورد شده است و RMSEA برای اختلاف‌های داخل مدل تعدیل شده است. در یک برازش کامل مقادیر فوق برابر صفر است و در کل، مقادیر کمتر از $0/08$ مناسب در نظر گرفته می‌شوند و مقادیر کمتر از $0/05$ بسیار خوب هستند. با توجه به جدول ۶ شاخص ریشه خطای میانگین مجزورات تقریب $0/26$ و ریشه استاندارد میانگین مجزورات باقیمانده‌ها با مقدار $0/14$ با مقدار ضعیف، شاخص نیکویی برازش با مقدار خیلی بالا و نزدیک به یک و شاخص تعدیل شده نیکویی برازش با مقدار متوسط انطباق خوب مدل با داده‌های مشاهده شده را نشان می‌دهد. در مجموع می‌توان استنباط کرد که فرضیه‌های ۲ و ۳ تأیید و فرضیه ۴ رد می‌گردد.

۴- بحث و نتیجه گیری

هدف از تحقیق حاضر تحلیل عامل تأییدی ابعاد تحلیل‌رفتگی شغلی و ارتباط آن با رضایت شغلی در کارکنان زندان مرکزی شهرستان همدان است. نتایج تحقیق در ارتباط با فرضیه اول نشان داد بین متغیرهای تحلیل‌رفتگی شغلی و سلامت روانی کارکنان زندان همدان، ارتباط منفی و معنادار به دست آمده است ($r = -0/55$). به عبارتی هرچه میزان تحلیل‌رفتگی شغلی بالاتر می‌رود، میزان رضایت شغلی کارکنان کاهش می‌یابد و بالعکس. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های پین، رومانو و دیوید [۱۹]، کام اولکی [۲۱]، توگیا [۲۲]، آزاد مرزآبادی و طرخرانی [۲۷]، بنی هاشمیان، بهرامی احسان و مؤذن [۲۸] هم‌سو است. در ارتباط با فرضیه دوم، سوم و چهارم با روش تحلیل عاملی تأییدی، ابعاد تحلیل‌رفتگی شغلی مورد تجزیه و تحلیل مکانی قرار گرفتند. نتایج تحلیل نشان داد که متغیرهای مسخ شخصیتی ($t=2/78$) و خستگی عاطفی ($t=2/31$) با میزان تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارند. این دو متغیر در مجموع 56% از واریانس تحلیل‌رفتگی شغلی را تبیین می‌کردند. در متغیر عدم موفقیت فردی، نتایج حاکی از آن بود که بین این متغیر و میزان تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان ارتباط معناداری وجود ندارد ($t=1/20$). این نتیجه با نتایج پژوهش توکادا و همکاران [۲۴] مغایر است. علت مغایرت را می‌توان به متفاوت بودن جامعه‌ی پژوهش، شرایط کاری و آزمودنی‌ها نسبت داد.

بر اساس آن چه انجام شد، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

الف- در متغیر تحلیل‌رفتگی شغلی در مجموع 56% واریانس تبیین شد، و هنوز 44% از واریانس به صورت تبیین نشده باقی مانده است. به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به دنبال عواملی دیگر باشند.

ب- از آن جایی که در این پژوهش به ارتباط تحلیل‌رفتگی شغلی و رضایت شغلی پرداخته شد، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی، متغیرهای عملکرد شغلی، سلامت روانی، عدالت سازمانی و متغیرهای شناختی همانند هوش سازمانی نیز در قالب الگویی جامع‌تر مورد بررسی قرار گیرد.

مراجع

- [1] Richard L, Hughes R, Ginnet G, Curfy, J. 2005. Leadership enhancing the lesson of experience (6th edition). Irwin: McGraw Hill.
- [2] Fletcher C E. 2001. Hospital RNs Job satisfaction and dissatisfactions. Journal of Nursing Administration. 31(6) PP: 324-331.
- [۳] رابینز، ا. ۱۳۸۴. مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، چاپ دوم. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- [۴] محمد ویردی الف. ۱۳۸۷. مقایسه رضایت شغلی و سلامت روانی آموزگاران مدارس عادی و استثنائی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته‌ی روانشناسی تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی.
- [5] Bert I, Simmons D N. 2001. Stress at work; the relationship between hope and health in hospital's nurses. Health Care Management Review. 26 (4). PP: 7-18.
- [6] Greenberg J. 2003. Managing Behavior in Organization (4th edition). Prentice Hall. PP: 83-85.
- [۷] عسکری، گ. ۱۳۸۲. بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه طباطبائی تهران.
- [8] Bhanugopan R, Fish A. 2006. An empirical investigation of job burnout among expatriates. Personal Review. Vol. 36. No. 4. PP: 124-132.
- [9] Burke R, Mikkelsen A. 2005. Burnout, job stress and attitudes towards the use of force by Norwegian police officers. International Journal of Police Strategies and Management. Vol. 28, No. 2, PP: 28-37.
- [10] Halbesleben B, Ronald M. 2004. Burnout in organizational life. Journal of Management. 30(6) 859-879.
- [11] Letzring T D, Block J, Funder D. 2005. CEgo control and ego resiliency: Generalization of self report scale base on personality description from acquaintances, clinicians, and the self. Journal of Research in Personality. Vol. 29, 395-422.
- [۱۲] رستمی ع، نوروزی ع، زارعی ع، امیری م، سلیمانی م. ۱۳۸۷. بررسی رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان با نقش کنترل‌کنندگی جنسیت و تاب‌آوری در میان معلمان ابتدایی. فصلنامه‌ی سلامت کار ایران، دوره‌ی ۵، شماره ۳ و ۴، صص ۶۸-۷۵.
- [13] Pines A M, Keinan G. 2005. Stress and burnout: The significant difference. Personality and Individual Differences. 39. 625-635.
- [14] Crawley E. 2004. The public and private lives of prison officers. Canadian Criminal Justice Association,???

- [15] Chalvin V G, Kalichman S C. 2002. Work related stress and occupational burnout in aids caregivers' test of a coping model aids care. *Aids Care*. 12(2), PP: 149-161.
- [16] Wolpin J, Burke R, Greenglass-Esther R. 2003. Hs job satisfaction an antecedent or a consequence of psychology burnout. *Human Relations*, Vol. 44(2), PP: 133-209.
- [17] Maslach C, Jackson S E. 1996. Maslach burnout inventory manual. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.
- [18] Etzion P. 1987. Burning out in management. *Social Science Research*, No. 1, 2. Vol. 5, PP: 147-163.
- [19] Penn M, Romano H, David F. 1988. The relationship between job satisfaction and burnout. *Administration in Mental Health*. Vol. 15, No. 3, PP: 157-165.
- [20] Diaz G, Hidalgo I. 1994. El syndrome de burnout en los medicos del sanitaria o public de un area de slued. *Review Clin-Esp*, 194(9), PP: 670-676.
- [21] Olkey C. 2001. The burnout in nursing academicians in Turkey. *International of Nursing studies*, 38, PP. 201-204.
- [22] Togia A. 2005. Measurement of burnout and influence of background characteristics in Greece academic librarians. *Library Management*, Vol. 26, No. 3. PP. 284-293.
- [23] Senter A. 2006. Correctional psychologist burnout, job satisfaction and life satisfaction. Dissertation in counseling psychology, Submitted to the Graduate Faculty of Texas Tech University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy.
- [24] ToKuda Y, Hayano K, Ozaki M, Bito S, Yanai H, Koizumi S. 2009. The Interrelationships between Working Conditions, Job Satisfaction, Burnout and Mental Health among Hospital Physicians in Japan: a Path Analysis. *Industrial Health*, No. 47, PP: 166-172.
- [25] [25] کیمیایی ع. ۱۳۷۸. بررسی تأثیر تحلیل رفتگی بر عملکرد فردی نیروی انسانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق (ع).
- [26] [26] هزاوهی س، صمدی ع، هزاوهی ل. ۱۳۸۳. بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان اجرایی استان همدان. مجله‌ی پژوهش در علوم انسانی دانشگاه بوعلی سینا، سال پنجم، شماره ۱۳ و ۱۴، صص ۱۰۹-۱۳۳.
- [27] [27] آزاد مرزآبادی الف، طرخورانی ح. ۱۳۸۶. ارتباط استرس‌های شغلی و رضایت‌مندی شغلی کارکنان. مجله علوم رفتاری، دوره ۱، شماره ۲، صص ۱۲۹-۱۲۱.
- [28] [28] بنی هاشمیان ک، بهرامی احسان ه، مؤذن م. ۱۳۸۹. رابطه سلامت عمومی و هوش هیجانی مدیران و رضایت شغلی معلمان. مجله علوم رفتاری، دوره ۴، شماره ۱، صص ۴۵-۵۰.
- [29] Letzring T D, Block J, Funder D. 2005. CEgo control and ego resiliency: Generalization of self report scale base on personality description from acquaintances, clinicians, and the self. *Journal of Research in Personality*. Vol. 29, 395-422.
- [30] [30] رستمی ع، نوروزی ع، زارعی ع، امیری م، سلیمانی م. ۱۳۸۷. بررسی رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان با نقش کنترل‌کنندگی جنسیت و تاب‌آوری در میان معلمان ابتدایی. فصلنامه‌ی سلامت کار ایران، دوره‌ی ۵، شماره ۳ و ۴، صص ۶۸-۷۵.
- [31] [31] دو تویب الف، دو تویب ام. ۲۰۰۱. لیززل محاوره‌ای: راهنمای کاربران، ترجمه دلاور ع و همکاران، ۱۳۸۵. تهران: نشر ارسباران.
- [32] [32] کلاین پ. ۱۹۹۶. راهنمای آسان تحلیل عاملی، ترجمه صدرالسادات س. ج، مینایی ا، ۱۳۸۰. تهران: سمت.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.