

Investigating the Effect of Structural Empowerment on Burnout with Mediating the Role of Organizational and the Role of Gender Moderator (Case Study: Faculty Members of Iranian Public Universities)

Javad Soltaninejad¹, Sanjar Salajeghe^{2*}, Ayob Sheikhy³

1. Ph.D. Candidate, state management, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
2. Associate Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Kerman, Iran. (Corresponding Author) Email: s.salajeghe@lauk.ac.ir
3. Assistant Professor, Department of Mathematics and Computer, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran.

Abstract

This research is considered as correlational in terms of applied purpose and descriptive method. The statistical population of the present study is all faculty members of the Ministry of Science and the Ministry of Health, whose number is 18282 people. The statistical sample size was estimated at 515 people using the Cochran formula and was selected by two-stage random cluster sampling. To collect structural empowerment information from the questionnaire, Effectiveness conditions of work quality, Organizational Citizenship Behavior of the Questionnaire, Lee and Allen Citizenship Behavior of the Questionnaire, Muscledch Burnout, Use in addition to content validity, structural validity was used and Cronbach's alpha was used to assess the reliability of the questionnaires. Cronbach's alpha was obtained for structural empowerment equal to 0.88, organizational citizenship behavior equal to 0.89 and burnout equal to 0.90 which indicated the desired level of reliability of the questionnaires. Structural equation modeling and confirmatory factor analysis have been used to analyze the data. The results of this study showed that structural empowerment has a negative effect on burnout. The mediating role of organizational citizenship behavior in relation to structural empowerment and faculty burnout was also confirmed. But the role of gender adjustment in the relationship between structural empowerment and burnout was not confirmed.

Introduction

Since human resources are one of the most important pillars of organizations and individual employees are involved in the development and progress of organizations. Human resource management is a term used to describe a wide range of activities and refers to the responsibility of managers to equip the organization with capable employees and ensure the desirability of using their talents.

Organizations have motivated, hard-working, and satisfied human resources when they provide the conditions for employees to use their abilities and capabilities in the organization properly for organizational goals and consider their job important.

Case study

This study aims to study the effect of structural empowerment on burnout and to reveal the role that organizational citizenship behavior and gender play as a mediator and moderator in the relationship between these two variables.

Materials and Methods

In this research, the sample size is 515 people from Iran, a total of 580 questionnaires were distributed among the respondents selected by two-stage randomised cluster sampling and 520 questionnaires were collected. Measurement tools of this research were three standard questionnaires whose validity and permanence were confirmed in the tests.

Discussion and Results

The results of structural equation modeling showed that the effect of structural empowerment on burnout is negative and significant. The role of organizational citizenship behavior as a mediator in the relationship between structural empowerment and burnout of male and female faculty members was confirmed. But, the role of gender of faculty members as moderators in the relationship between structural empowerment through organizational citizenship behavior was not confirmed.

Conclusion

In addition, this research has some practical achievements for Iranian state universities. From an operational point of view, an understanding of the status of research variables and the relationships between them is provided; which can be the basis of planning for state university chancellor to increase the level of structural empowerment of faculty members in Iranian state universities. Based on the findings of this research, in this planning, the organizational citizenship behavior of faculty members and reducing the level of implementation of burnout components by managers should be considered.

Keywords: Structural Empowerment, Organizational Citizenship Behavior, Job exhaustion, Faculty members

Article Type: Research Article

Cite this article: Soltaninejad, J; Salajeghe, S; Sheikhy, A. (2022). Investigating the Effect Structural Empowerment on Burnout with Mediating the Role of Organizational and the Role Gender Moderator (Case Study:Faculty Members of Iranian Public Universities), *Pul Management Researches*, 14 (54), 169-195. (In Persian)

DOI: 10.22111/JMR.2021.38253.5457

Received: 19 Apr. 2021 **Revised:** 13 Aug. 2021 **Accepted:** 15 Nov. 2021

© The Author(s).

Publisher: University of Sistan and Baluchestan



بررسی تأثیرپذیری فرسودگی شغلی بر توانمندسازی ساختاری با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و نقش تعدیلگر جنسیت (مطالعه موردی: اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران)

جواد سلطانی نژاد^۱ - سنجر سلاجقه^{۲*} - ایوب شیخی^۳

۱. دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۲. نویسنده مسئول، دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. s.salajeghe@lauk.ac.ir

۳. استادیار دانشگاه شهید باهنر، کرمان، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی میزان تأثیرپذیری فرسودگی شغلی بر توانمندسازی ساختاری با تأکید بر نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و نقش تعدیلگر جنسیت انجام شد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی و با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه اعضای هیأت علمی وزارت علوم می‌باشند که تعداد آنها ۱۸۲۸۲ نفر است، حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۵۱۵ نفر برآورد و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دومرحله‌ای تصادفی انتخاب شده است. جهت جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسش‌نامه، شرایط اثربخشی کیفیت کار - ۲ لاسچینگر و همکاران (۲۰۰۱) که توانمندسازی ساختاری و تعدیلگر جنسیت را مد نظر قرار داده، رفتار شهروندی لی و آلن (۲۰۰۲) و فرسودگی شغلی ماسلج (۱۹۹۳)، استفاده شد. جهت تعیین روایی از تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و برای سنجش بیابایی پرسش‌نامه‌ها نیز از آلفای کرونباخ بهره گرفته شد. آلفای کرونباخ سه متغیر پژوهش بزرگ‌تر از ۰/۷۰ به دست آمد که مبین سطح پایایی مطلوب پرسش‌نامه‌ها بوده است. برای تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردیده است. نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان داد، توانمندسازی ساختاری بر فرسودگی شغلی تأثیری منفی دارد. همچنین نقش میانجیگری رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط توانمندسازی ساختاری با فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی به تأیید رسید اما نقش تعدیلگری جنسیت در ارتباط توانمندسازی ساختاری با فرسودگی شغلی به تأیید نرسید.

واژه‌های کلیدی: توانمندسازی ساختاری، رفتار شهروندی سازمانی، فرسودگی شغلی، اعضای هیأت علمی

- مقاله مستخرج از رساله دکتری آقای جواد سلطانی نژاد است.

استناد: سلطانی نژاد، جواد؛ سلاجقه، سنجر؛ شیخی، ایوب (۱۴۰۰). بررسی تأثیرپذیری فرسودگی شغلی بر توانمندسازی ساختاری با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و نقش تعدیلگر جنسیت (مطالعه موردی: اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران). پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۴(۵۴)، ۱۹۵-۱۶۹.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۲۴

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۰/۰۵/۲۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۳۰



DOI: 10.22111/JMR.2021.38253.5457

نوع مقاله: علمی پژوهشی

حق مؤلف © نویسندگان

ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان

مقدمه

از آنجایی که منابع انسانی یکی از مهم‌ترین ارکان سازمان‌هاست و تک‌تک کارکنان در روند توسعه و پیشرفت سازمان‌ها دخیل هستند. مدیریت منابع انسانی اصطلاحی برای توصیف گستره‌ای از فعالیت‌های متنوع است و بر مسئولیت مدیران برای تجهیز سازمان با کارکنان توانمند و حصول اطمینان از مطلوبیت به‌کارگیری استعدادهای آن‌ها دلالت دارد. سازمان‌ها زمانی از نیروی انسانی باانگیزه و پرتلاش و رضایت‌مندی برخوردار می‌شوند که شرایطی را فراهم کنند تا کارکنان بتوانند توانایی و قابلیت‌های خود را در سازمان به‌درستی در جهت اهداف سازمانی به کار گیرند و شغل خود را بااهمیت بدانند (*Vatankhah, javid and Raoufi, 2017*) و فرسودگی شغلی^۱ سندرمی متشکل از خستگی عاطفی (احساس تخلیه توان روحی)، مسخ شخصیت (واکنش منفی، عاری از احساس و توأم با بی‌اعتنایی مفرط نسبت به دریافت‌کنندگان خدمات) و احساس عدم موفقیت فردی (کاهش احساس شایستگی و موفقیت در حرفه) است (*Peterson et al., 2008*) در حقیقت فرسودگی شغلی آسیب‌های روانی مرتبط با کار است که باعث مشکلات هیجانی، کاهش موفقیت فردی و شخصیت‌زدایی می‌شود. می‌توان گفت که فرسودگی شغلی حالتی روان‌شناختی است که از راهبردهای ناکارآمد مقابله‌ای در برابر استرس ناشی می‌شود، این سندرم بعد از یک دوره تجربه فشارهای شغلی - هیجانی و به‌مرور ایجاد می‌شود و بر زمینه‌های گوناگون شغلی و کیفیت کاری فرد تأثیر می‌گذارد (*Pejuskevic, Lecic-Tosevski, Priebe and Toskovic, 2011*).

از آنجایی که جایگاه و نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور تعیین‌کننده است و نیروی متخصص موردنیاز بخش‌های مختلف کشور، توسط آموزش عالی تربیت می‌شوند و اعضای هیأت علمی از جمله عوامل مهم و اصلی ساختار آموزشی کشور هستند و افت کمی و کیفی آنان تأثیر مستقیم بر عملکرد آموزش عالی دارد. اعضای هیئت علمی از عوامل اصلی نظام آموزش عالی هستند که توانمندی آنها بر عملکرد آموزش عالی تأثیر مستقیم دارد. در دانشگاه‌ها کیفیت کار علمی اعم از تحقیق و تدریس بیش از هر چیز به پویایی اعضای هیئت علمی بستگی دارد؛ اما حساسیت و تنیدگی شغلی بالای ناشی

از وظایف آموزشی، پژوهشی و اجرایی اعضای هیئت علمی، آنها را در معرض ابتلا به فرسودگی شغلی قرار می‌دهد. اعضای هیئت علمی دانشگاه علی‌رغم تصور عامه مبنی بر کم استرس بودن شغلشان، در سال‌های اخیر به دلایلی نظیر سیاست‌های اعمال شده توسط مجموعه مدیریت‌های کلان در سطح کشورهای جهان، سخت شدن شرایط ارتقاء مرتبه، سخت شدن چاپ تحقیقاتشان در مجلات معتبر و غیره در معرض فرسودگی شغلی هستند (Rahimi-Dadkan and Nastiezai, 2016) بنابراین توانمندسازی، کنترل کار توسط نیروی کار، استقلال در انجام کار، تنوع در کارهای گروهی و نظام پرداختی که پرداخت و عملکرد را به هم مرتبط می‌سازد، محسوب می‌شود (Honold, 1997) و یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر برای کاهش فرسودگی شغلی و بررسی سازوکارهایی که به سلامت و شکوفایی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مشارکت آنها در عملکرد دانشگاه‌ها و کیفیت آموزش، علی‌رغم چالش‌های پیشرو بیانجامد، است.

این پژوهش قصد دارد تا رفتار شهروندی سازمانی را به‌عنوان میانجی و نقش جنسیت را به‌عنوان تعدیلگر در رابطه توانمندسازی ساختاری با فرسودگی شغلی برای نخستین بار در سطح جهان در دانشگاه‌های دولتی ایران مورد بررسی قرار دهد. این پژوهش ضمن این‌که دارای برخی نوآوری‌های در راستای افزایش گستره دانش بشری در مورد متغیرهای مورد بررسی است، شناخت مدیران و سیاست‌گذاران نظام آموزش عالی ایران را در مورد وضعیت متغیرهای مورد بررسی و روابط بین آنها در جامعه مورد بررسی افزایش می‌دهد؛ و از آنجایی‌که، از زمره استراتژی‌های سازگاری و مداخله‌های مدیریتی مقابله با فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی «توانمندسازی» آنان است، این شناخت می‌تواند مبنای برنامه‌ریزی برای ارتقاء توانمندسازی به‌منظور کاهش فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

فرسودگی شغلی

واژه فرسودگی شغلی برای اولین بار در اواخر دهه ۱۹۷۴ توسط فرویدنبرگر^۱ زمانی که وی علائم خستگی را در کارکنان خود مشاهده کرد، تعریف شد. او این پدیده را سندرم تحلیل

1. Freudenberger

قوای جسمی و روانی نامید که در افراد شاغل در حرفه‌های امدادی به وجود می‌آید. مفهوم فرسودگی شغلی از سه بعد تشکیل شده است که شامل تحلیل عاطفی (خستگی جسمانی، اضطراب و بی‌خوابی)، مسخ شخصیت (پاسخ منفی به مددجویان) و احساس عدم موفقیت فردی (کاهش احساس شایستگی در انجام وظایف) می‌باشد (Maslach and Leiter, Schaufeli, 2001). فرسودگی شغلی به معنای یک حالت خستگی بدنی، هیجانی و ذهنی است که در نتیجه مواجهه درازمدت با یک کار طاقت‌فرسا ایجاد می‌شود (Ayala and Carnero, 2013). ماکیکانگز و کینیون^۱ (۲۰۱۶)، فرسودگی شغلی را به‌عنوان یک فرایند مستمر و پویا، شامل پاسخ‌های روانی کارکنان به استرس کاری طولانی‌مدت درمان نشده، تعریف کردند که می‌تواند موجب از بین رفتن انگیزه کارکنان شود (Mardani et al., 2019).

توانمندسازی ساختاری

تاریخچه اولین تعریف از اصطلاح توانمندسازی به سال ۱۷۸۸ برمی‌گردد که در آن توانمندسازی را به‌عنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی خود می‌دانستند که این اختیار بایستی به فرد اعطا یا در نقش سازمانی او دیده شود. در فرهنگ لغت توانمندسازی معانی متفاوتی را تداعی می‌کند. به کسی اقتدار رسمی دادن، تفویض اختیار کردن، مأموریت دادن و اختیار دادن از معانی موجود در فرهنگ لغت است. این توانمندسازی به معنی اشتیاق فرد برای مسئولیت‌واژه‌ای بود که برای اولین بار به طور رسمی به معنی پاسخگویی تفسیر شد.

توانمندسازی ساختاری اشاره به دسترسی کارکنان به ساختارهای اجتماعی در محیط کار دارد که آن‌ها را برای انجام وظایفشان به شکل معناداری قادر می‌سازد. لاسچینگر، لیتز، دی، گیلین اور و مک‌اینون (۲۰۱۲) اظهار می‌دارند که از نظر تئوری توانمندسازی ساختاری، مدیران کارهای مشخصی می‌توانند انجام دهند تا محیط کاری باکیفیت بالا برای اثربخشی سازمانی ایجاد نمایند. به اعتقاد هونولد (۱۹۹۷) توانمندسازی ساختاری زیربنای فرایند توانمندسازی به حساب می‌آید. کانتر^۲ (۱۹۹۳) توانمندسازی ساختاری را توان

1. Mäkikangas & Kinnunen
2. Kanter

سازمان در قراردادن اطلاعات، منابع، حمایت سازمانی و فرصت‌های شغلی در دسترس نیروی انسانی می‌داند. دالی، سپیدی و جاکسون^۱ (۲۰۱۵) معتقدند که کارکنانی که به این عوامل دسترسی دارند وظایف خود را به نحو بهتری به انجام می‌رسانند؛ به این معنی که آن‌ها در یک محیط و جو توانمندسازی شده ساختاری فعالیت دارند که با مجموعه‌ای از نتایج مثبت سازمانی مرتبط است. حصول این نتایج مثبت از نظر دافیلد، روچه، بلی و ستاسا^۲ (۲۰۱۱) کاملاً منطقی است؛ زیرا کارکنان و مدیران در موقعیتی قرار می‌گیرند که شرایط محیط کارشان را خودشان شکل می‌دهند که این امر بر چگونگی انجام کار روزانه آن‌ها تأثیر دارد. گذشته از این توانمندسازی نیروی انسانی به اعتقاد آقاجانی، صمدی میارکلانی و صمدی میارکلانی (۲۰۱۴) در شکل‌گیری رفتارهای فرا نقش من جمله "رفتار شهروندی سازمانی" حائز اهمیت بوده و نقش ایفاء می‌نماید. بررسی بوگلر و سومخ^۳ (۲۰۰۴) مشخص نمود که شناخت مدرسین از سطح توانمندسازی‌شان به صورت معنی‌داری با احساس آن‌ها از رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارد.

باتوجه به این‌که در این پژوهش توانمندسازی ساختاری با پرسش‌نامه‌ی "توانمندسازی ساختاری (شرایط اثربخشی کیفیت کار -۲)"، سنجیده می‌شود، مؤلفه‌های آن عبارت‌اند از: ۱. فرصت که عبارت است از حمایت، اطلاعات، منابع، قدرت رسمی و قدرت غیررسمی. ۲. حمایت که عبارت است از بازخورد و راهنمایی همکاران، سرپرستان و سایرین سازمان. ۳. اطلاعات که عبارت است از دانش سازمان در مورد سیاست‌ها، تصمیمات، اهداف و داده‌ها که بیانگر منظور و مفهوم سازمان بوده، توانایی نیروهای کاری را برای تصمیم‌گیری و قضاوت در مورد مأموریت سازمان افزایش می‌دهد (Laschinger et al., 2001). ۴. منابع که عبارت است از مادیات و پول، تجهیزات و زمان لازم برای انجام کار. ۵. قدرت رسمی که عبارت است از مرتبط با شغل بوده و لازمه تصمیمات مهم سازمانی است. ۶. قدرت غیررسمی که عبارت است از روابط بین همکاران، زیر دستان و سرپرستان منتج می‌گردد.

رفتار شهروندی سازمانی

-
1. Daly, Speedy & Jackson
 2. Duffield, Roche, Blay & Stasa
 3. Bogler & Somech

واژه رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط اورگان و همکارانش در سال ۱۹۳۸ مطرح شد. منظور از رفتار شهروندی سازمانی آن دسته از فعالیت‌های افراد در سازمان است که به صورت داوطلبانه و فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل آنها انجام می‌گیرد (Shokooh and Nikpour, 2018). رفتار شهروندی سازمانی به رفتارهای داوطلبانه‌ای اشاره دارد که فراتر از شرح شغل رسمی بوده و اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهند (Montazeri and Ghasemi, 2019). رفتار شهروندی سازمانی آن گونه که توسط بیتمن و اورگان^۱ تعریف شده رفتاری است که جدا از رفتار تکلیفی و شرح وظیفه محسوب شده و در ارزیابی رسمی نحوه انجام فعالیت دیده نمی‌شود؛ به علاوه نه تنها تمایل به انجام رفتار شهروندی را نمی‌توان به نیروی کار تحمیل نمود بلکه عدم تمایل به انجام آن‌ها هم نمی‌توان تنبیه کرد. کیدول و همکاران^۲ (۱۹۹۷) مثال‌های رفتار شهروندی سازمانی را شامل موارد زیر می‌دانند: کمک به سایر کارکنان، داوطلب شدن برای انجام اموری که جزو شرح وظیفه نیستند، پیشنهادهای نوآورانه برای بهبود وضعیت کار آبی در سازمان، عدم سوءاستفاده از حق و حقوق همکاران، خودداری از استراحت‌های طولانی و شرکت در جلسات غیراجباری سازمان. رفتار شهروندی سازمانی یک رفتار فرا نقش محسوب می‌شود که خارج از چارچوب شرح وظیفه قرار گرفته و عامل آن هیچ انتظار پاداش و یا تشویقی ندارد و بررسی رفتار شهروندی سازمانی و عوامل مؤثر بر آن به دلیل اهمیت چنین رفتارهایی برای پاسخگویی به تقاضاهای متغیر در محیط‌ها و بازارهای متلاطم و پویای امروزی، ضروری به نظر می‌رسد (Montazeri and Ghasemi, 2019).

با بررسی مطالعات انجام شده در داخل و خارج از کشور نتایجی از تحقیقات حاصل گردید: نتایج پژوهش سلطانی‌نژاد و سلاجقه (۲۰۲۰) در راستای ارائه مدلی جهت سنجش میزان «تأثیر توانمندسازی ساختاری بر فرسودگی شغلی در دانشگاه‌های دولتی ایران: نقش حلقوی رفتار شهروندی فردی و رفتار شهروندی سازمانی» نشان داد که توانمندسازی ساختاری بر فرسودگی شغلی تأثیر معناداری ندارد. اما، رفتار شهروندی فردی و رفتار شهروندی سازمانی به عنوان میانجی در رابطه بین توانمندسازی ساختاری و فرسودگی

-
1. bwanavan and Jetau
 2. Kidwell et al

شغلی به تأیید رسید. به اعتقاد پیش‌قدم، آدامسوب، صدفیان و کند^۱ (۲۰۱۴) مدرسینی که فرسودگی شغلی را تجربه می‌نمایند، علائم مزمنی از قبیل خستگی عاطفی و از دست دادن احساس کارآمدی را بروز می‌دهند که خواسته یا ناخواسته عملکردشان را متأثر می‌نماید؛ در نتیجه آن‌ها درمی‌یابند که احساسشان نسبت به کار، نسبت به دانشجویانشان و یا حتی نسبت به خودشان منفی‌تر از گذشته می‌گردد. آن‌ها ادامه می‌دهند که این گروه از مدرسین کمتر با دانشجویان خود ارتباط برقرار می‌نمایند؛ تمایلی به انتقال اطلاعات به آن‌ها نداشته و ایده‌های آن‌ها را بی‌ارزش می‌پندارند. جنیون و ساسمیتا^۲ (۲۰۱۵)، آلتینکورت، تورکاس اناسیس و ارگین اکینسی^۳ (۲۰۱۶) و پری‌زاده و بشلیده (۲۰۱۹) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که با در نظر گرفتن متغیرهای چون نقش توانمندسازی ساختاری و کاهش فرسودگی شغلی می‌توان میزان رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان را ارتقاء داد. به‌علاوه در بررسی موتورهای جستجو تحقیقات زیادی که رابطه رفتارهای شهروندی را با فرسودگی شغلی مورد مطالعه قرار داده باشند، مشاهده نگردید. هرچند که تحقیقات تجربی گسترده‌ای رابطه منفی فرسودگی شغلی را با رفتارهای مساعدتی حرفه‌ای^۴ توضیح می‌دهند. بیشتر تحقیقات در مورد فرسودگی بر فقدان منابع، رواج فرسودگی و نتایج منفی آن متمرکز بوده‌اند. پژوهش‌های اخیر به تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر ارزشیابی‌های مدیریتی، قضاوت در مورد افزایش دستمزد، ارتقای شغلی و عملکرد شغلی و اثربخشی عنوان کرده‌اند. رفتار شهروندی سازمانی بر جنبه‌ی درونی سازمان تأثیر می‌گذارد که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم موجب بهبود عملکرد شغلی و اثربخشی سازمان می‌شود (*Chiaburu et al., 2017*). مطالعات امیرکبیری، تقوی‌نژاد و خادمی (۲۰۱۸)، سلیمی و عبدی (۲۰۱۸)، بنیاد کاریزمه، رحیمی پردنجانی، محمدزاده ابراهیمی (۲۰۱۷)، اورگامبی‌دز، راموس و بورگوالس^۵ (۲۰۱۴)، احدی^۶ (۲۰۱۱) بیانگر رابطه‌ی مثبت و معناداری بین توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی آنان می‌باشند. همچنین مطالعات کایا و آلتین‌کورت (۲۰۱۸)،

1. Pishghadam, Adamsob, Sadafian & Kand

2. Genuine & Sasmita

3. Altinkurt, Türkkaş Anasız & Ergin Ekinci.

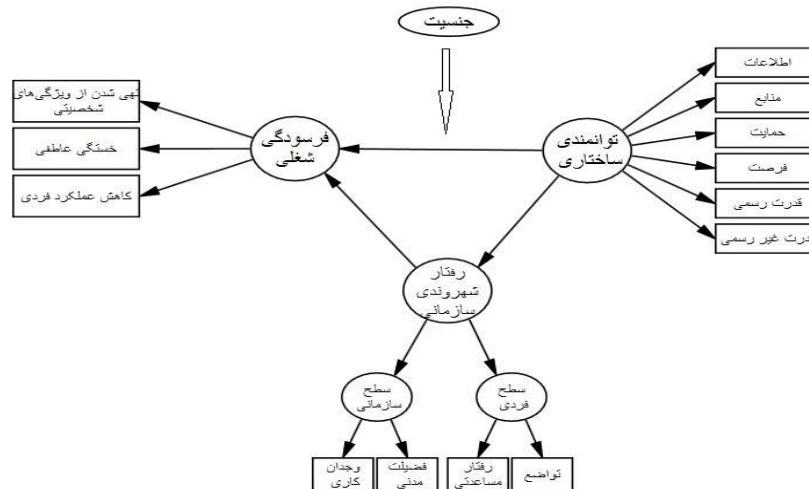
4. Professional helping behavior

5. Orgambídez-Ramos & Borrego-Alés

6. Ahadi

رحیمی دادکان، ناستی‌زایی (۲۰۱۷)، اورگامبیدز، راموس و همکاران (۲۰۱۷)، گو و همکاران^۱ (۲۰۱۶) و خشوعی و بهرامی (۲۰۱۴) بیانگر رابطه‌ی منفی و معناداری بین توانمندسازی کارکنان و فرسودگی شغلی آنان می‌باشند. تحقیق مهرابی‌ان، باقی‌زاده و علی‌زاده (۲۰۱۸). بررسی تحقیقات، نشان داده که ارتباطات مثبت و معناداری بین رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی محیط‌های غیردانشگاهی وجود دارد. نتایج پژوهش نارزازی و پالو^۲ (۲۰۲۰) در بررسی تأثیر تعدیل‌کننده واسطه‌ای رضایت شغلی بین توانمندسازی ساختاری و رفتار شهروندی سازمانی نشان داد که توانمندسازی ساختاری بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. هندیانی و همکاران^۳ (۲۰۱۸) در بررسی رابطه میان توانمندسازی روانشناختی، تعهدات تأثیرگذار، رهبری تحولی و رفتار شهروندی سازمانی در بخش دارویی اندونزی به این نتیجه دست یافتن که توانمندسازی به طور قابل توجهی با تعهد عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی مرتبط است. با توجه به مطالب فوق‌الذکر و نظر به پیشینه کاوی مرتبط با فرسودگی شغلی و رفتار شهروندی مشخص می‌شود که در این زمینه مطالعات زیادی انجام پذیرفته است. اساس رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند با فرسودگی شغلی مرتبط باشد که به نظر می‌رسد مورد غفلت پژوهشگران قرار گرفته و اطلاعات تجربی اندکی در این مورد به‌طور کلی و بالأخص در محیط‌های آموزشی وجود دارد. بنابراین، با توجه به استدلال‌های ارائه‌شده در خصوص احتمال تأثیر توانمندسازی بر رفتار شهروندی سازمانی و همچنین دلایل مطرح‌شده در خصوص رفتار شهروندی سازمانی بر فرسودگی شغلی، از لحاظ منطقی این احتمال وجود دارد که توانمندسازی از طریق متغیر میانجی رفتار شهروندی سازمانی بر فرسودگی شغلی تأثیر داشته و شاید این تأثیر بر حسب جنسیت (متغیر تعدیل‌گر) اعضای هیأت علمی متفاوت باشد. باتوجه‌به مباحث مطرح‌شده در پیشینه نظری و تجربی پژوهش و بر اساس امکان وجود روابط بین متغیرهای پژوهش حاضر، یک مدل مفهومی مفروض ارائه گردید (شکل ۱).

1. Guo et al
2. Narzary & Palo
3. Handayani et al



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش (منبع: محقق بر اساس موضوع و ادبیات پژوهش)

در این مدل، توانمندسازی ساختاری (شرایط اثربخشی کیفیت کار -۲، لاسچینگر و همکاران، ۲۰۰۱) به عنوان متغیر پیش بین و فرسودگی (فرسودگی شغلی ماسلیج، ۱۹۹۳) به عنوان متغیر ملاک، رفتار شهروندی سازمانی (رفتار شهروندی لی و آلن، ۲۰۰۲) به عنوان متغیر میانجی و جنسیت به عنوان متغیر تعدیلگر هستند. بعلاوه، ۹ فرضیه پژوهش به شرح ذیل می باشند:

فرضیه شماره ۱: توانمندسازی ساختاری بر فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی مرد دانشگاه های دولتی ایران تأثیر مستقیم و معنادار دارد.

فرضیه شماره ۲: توانمندسازی ساختاری بر فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی زن دانشگاه های دولتی ایران تأثیر مستقیم و معنادار دارد.

فرضیه شماره ۳: توانمندسازی ساختاری بر رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی مرد دانشگاه های دولتی ایران تأثیر مستقیم و معنادار دارد.

فرضیه شماره ۴: توانمندسازی ساختاری بر رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی زن دانشگاه های دولتی ایران تأثیر مستقیم و معنادار دارد.

فرضیه شماره ۵: رفتار شهروندی سازمانی بر فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی مرد دانشگاه های دولتی ایران تأثیر مستقیم و معنادار دارد.

فرضیه شماره ۶: رفتار شهروندی سازمانی بر فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی زن دانشگاه‌های دولتی ایران تأثیر مستقیم و معنادار دارد.

فرضیه شماره ۷: توانمندسازی ساختاری از طریق رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان میانجی بر فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی مرد دانشگاه‌های دولتی ایران تأثیر غیرمستقیم و معنادار دارد.

فرضیه شماره ۸: توانمندسازی ساختاری از طریق رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان میانجی بر فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی زن دانشگاه‌های دولتی ایران تأثیر غیرمستقیم و معنادار دارد.

فرضیه شماره ۹: بین تأثیر توانمندسازی ساختاری از طریق رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان میانجی بر فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران برحسب متغیر تعدیل گر جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به فلسفه پژوهش، پژوهشی کمی، با توجه به هدف از نوع مطالعات کاربردی و از لحاظ شیوه جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها؛ روش مورد استفاده روش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری هست. جامعه پژوهش حاضر کلیه اعضای هیأت علمی وزارت علوم هستند، در راستای برآورد حجم نمونه پژوهش از فرمول کوکران استفاده شد و حجم نمونه آماری ۵۱۵ نفر برآورد شد؛ لذا با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای تصادفی، بدین صورت که ابتدا از بین استان‌های کشور، تعداد ۵ مرکز استان (تهران، اصفهان، شیراز، گیلان و کرمان) به صورت تصادفی انتخاب و سپس از بین دانشگاه‌های دولتی این پنج استان، تعداد ۵ دانشگاه (دانشگاه تهران، دانشگاه اصفهان، دانشگاه شیراز، دانشگاه گیلان و دانشگاه باهنر کرمان) به صورت تصادفی انتخاب و از بین ۵۵۰ پرسش‌نامه توزیع شده ۵۱۵ پرسش‌نامه برگشت داده شد که جهت تحلیل‌های آماری مورد استفاده قرار گرفتند. در پژوهش حاضر جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد، توانمندسازی ساختاری (شرایط اثربخشی کیفیت کار-۲) لاسچینگر و همکاران (۲۰۰۱)، رفتار شهروندی لی و آلن^۱ (۲۰۰۲) و

1. Lee & Allen

فرسودگی شغلی ماسلج (۱۹۹۳)، استفاده شد. جهت تعیین پایایی و روایی ابزار پژوهش نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد (جدول ۱) و همچنین ابزار سنجش تحقیق از نظر روایی محتوایی مورد بررسی قرار گرفت. این روایی یک بازنگری جامع توسط گروهی از خبرگان است تا مشخص کنند انواع گویه یا عبارتهای موجود در پرسشنامه تمامی جوانب رفتاری یا رفتارهایی را که قرار است اندازه‌گیری شود، پوشش داده‌اند یا خیر. برای انجام روایی محتوایی از روش کمی لاوشه^۱ (۱۹۷۵) استفاده شد. برای بررسی روایی محتوا به شکل کمی از دو شاخص نسبت روایی محتوا (CVR^۲) و شاخص روایی محتوا (CVI^۳) استفاده شد. نتایج بیانگر پایایی و روایی مطلوب ابزار بود. تحلیل داده‌های پژوهش در سطح آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS^{۲۳} و جهت آزمون اثرهای واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی و معناداری آن‌ها از روش بارون و کنی^۴ (۱۹۸۶) و آزمون سوبل^۵ (۱۹۸۲)، تکنیک بوت استر^۶ و آزمون مقایسه مدل‌ها^۷ در معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS^{۲۳} استفاده شد. از آنجاکه ضرایب پایایی ابزار پژوهش در دامنه حداقل ۰/۸۸ تا ۰/۹۰ قرار دارد، می‌توان گفت ابزار از ویژگی پایایی مناسب برخوردار است. باتوجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل‌های اندازه‌گیری تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پژوهش می‌توان گفت، مقدار خی‌دو حاصل در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست و حاکی از آن است که مدل مفهومی با مدل تجربی ابزار مدنظر برازش دارد. علاوه بر شاخص‌های خی‌دو و مقدار بحرانی حجم نمونه، (CMIN, P, CMIN/DF) از شاخص‌های برازندگی نیز استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۴ مشخص است، شاخص خوبی برازندگی^۸ (GFI)، شاخص تعدیل برازندگی^۹

1. Lawshe
2. Content Validity Ratio
3. Content Validity Index
4. Baron & Kenny
5. Sobel
6. Bootstrap
7. Model Comparison
8. Goodness- of-fit index
9. Adjusted goodness -of-fit index
10. Comprative fit index

(AGFI)، شاخص برازندگی تطبیقی^۱ (CFI) و شاخص نرم شده برازندگی (NFI) است که که نشان‌دهنده برازندگی مناسب مدل با داده‌هاست، به‌خصوص مقدار CFI که از دیدگاه مولر^۲ باید بالای ۰/۹۰ و از دیدگاه وستون و گور جر^۳ باید بالای ۰/۹۵ باشد تا مدل برازندگی مناسبی با داده‌ها داشته باشد. همچنین، جذر برآورد واریانس خطای تقریب^۴ (RMSEA) باید کوچک‌تر - مساوی ۰/۰۸ باشد که در این پژوهش کوچک‌تر از ۰/۰۸ به دست آمد؛ بنابراین با توجه به نتایج مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها؛ می‌توان گفت، تمامی ابزارهای پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی) می‌باشند.

جدول شماره ۱: ضرایب آلفای کرونباخ به تفکیک متغیرها

متغیرها	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ
توانمندسازی ساختاری	۲۱	۰/۸۸
فرسودگی شغلی	۲۲	۰/۸۹
رفتار شهروندی سازمانی	۱۶	۰/۹۰
کل پرسش‌نامه	۵۹	۰/۸۸

یافته‌ها و نتایج پژوهش

در تحلیل داده‌ها و استخراج نتایج، ابتدا داده‌ها به‌صورت توصیفی مورد تحلیل قرار گرفتند. مبتنی بر نتایج این تحلیل فراوانی و درصد فراوانی پاسخگویان در هر یک از متغیرهای جمعیت‌شناختی در جدول شماره ۲، ارائه شده است.

1. Muller
2. Weston & Gore Jr
3. Root- mean- square error of approximation

جدول شماره ۲: فراوانی و درصد فراوانی پاسخگویان برحسب متغیرهای جمعیت‌شناختی

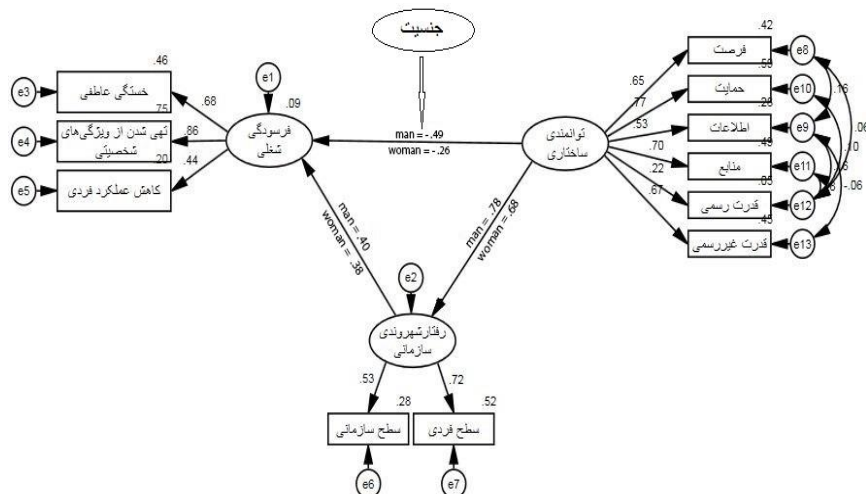
متغیر	گزینه	فراوانی	درصد فراوانی
استان	تهران	۱۰۵	۲۰/۴
	اصفهان	۱۰۰	۱۹/۴
	شیراز	۱۰۸	۲۱/۰
	گیلان	۱۰۰	۱۹/۴
	کرمان	۱۰۲	۱۱۹/۸
جنسیت	مرد	۲۹۵	۵۷/۳
	زن	۲۲۰	۴۲/۷
سن	زیر ۳۰ سال	۱۵	۲/۹
	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۴۷	۲۸/۵
	۴۱ تا ۵۰ سال	۲۳۹	۴۶/۵
	۵۱ سال و بیشتر	۱۱۴	۲۲/۱
	کمتر از ۵ سال	۷۱	۱۳/۸
سابقه کار	۵ تا ۱۰ سال	۱۱۰	۲۱/۳
	۱۱ تا ۲۰ سال	۲۳۱	۴۴/۹
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۰۳	۲۰/۰
مرتبه علمی	مربی	۲۹	۵/۶
	استادیار	۲۴۳	۴۷/۲
	دانشیار	۱۶۹	۳۲/۸
	استاد	۷۴	۱۴/۴

باتوجه به این که در این پژوهش برای آزمون مدل پیشنهادی و فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است، ابتدا پیش‌فرض‌های استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری برای هر یک از متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. پیش‌فرض اول در استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری فاصله‌ای بودن مقیاس اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش است؛ که باتوجه به مقیاس (طیف لیکرت) مورد استفاده، این پیش‌فرض برقرار است. پیش‌فرض دوم تعدیل داده‌های گم‌شده و حذف داده‌های پرت است که در آنالیز داده‌های پژوهش با انجام آزمون مهالانوبیس^۱ مصداقی برای این موارد وجود نداشت. در مورد پیش‌فرض سوم برای استقلال خطاها آزمون دوربین - واتسون اجرا شد. باتوجه به این که آماره دوربین - واتسون محاسبه شده برای متغیرهای توانمندسازی ساختاری

1. Mahalanobis

(۱/۷۵)، رفتار شهروندی سازمانی (۱/۸۴) و فرسودگی شغلی (۱/۹۲)، در محدوده قابل قبول (بین ۱/۵ و ۲/۵) قرار دارد؛ این پیش‌فرض نیز برقرار است. پیش‌فرض چهارم مربوط به نرمال بودن داده‌ها است. یکی از راه‌های بررسی توزیع داده‌ها استفاده از ضرایب چولگی کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش است. با انجام تست نرمالیتی در نرم‌افزار AMOS²³ کجی و کشیدگی مقیاس‌ها بررسی شد. نسبت بحرانی کجی و کشیدگی برای متغیر توانمندسازی ساختاری، به ترتیب (۰/۲۸) و (۰/۷۳) و برای متغیر رفتار شهروندی سازمانی، به ترتیب (۰/۷۳) و (۰/۳۷) محاسبه شد که همه آنها در فاصله قابل قبول بین ± 2 قرار دارند؛ لذا توزیع داده‌ها نرمال بوده و نشان‌دهنده مطلوب بودن وضعیت متغیرها برای انجام تحلیل‌های پارامتری و استفاده از معادلات ساختاری است.

باتوجه به برقرار بودن این پیش‌فرض‌ها و همچنین مناسب بودن روائی ابزارهای سنجش، مدل مفهومی پژوهش به شیوه مدل سازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت؛ که مدل آماری اجرا شده در شکل شماره ۲ نمایش داده شده است. شاخص‌های برازش ارائه شده در جدول شماره ۳ بیانگر این است که مدل پیش‌بینی شده روابط بین متغیرهای پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است.



شکل شماره ۲: مدل ساختاری پژوهش

جدول شماره ۳: شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری متغیرهای پژوهش

شاخص‌های برازندگی الگو	RMSEA	NFI	CFI	TLI	IFI	AGFI	GFI	P	NPAR	CMIN/DF	DF	CMIN
الگوی برازش شده	۰/۰۲۵	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۱۳۲	۱۰۹	۱/۳۳	۲۳	۳۰/۶۳
مقادیر مطلوب	< ۰/۰۸	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۰۵	-	< ۳	-	= df

نتایج به دست آمده از آزمون مدل فوق نشان می‌دهد (جدول ۴) که اثر مستقیم توانمندسازی ساختاری بر فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی مرد ($\beta = -۰/۴۹$, $t = -۵/۹۹$, $P < ۰/۰۵$) = اثر مستقیم توانمندسازی ساختاری بر رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی مرد ($\beta = ۰/۷۸$, $t = ۷/۹۱$, $P < ۰/۰۵$) = اثر مستقیم رفتار شهروندی سازمانی بر فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی مرد ($\beta = ۰/۴۰$, $t = ۵/۳۱$, $P < ۰/۰۵$) = همچنین اثر مستقیم توانمندسازی ساختاری بر فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی زن ($\beta = -۰/۲۶$, $t = -۵/۹۸$, $P < ۰/۰۵$) = اثر مستقیم توانمندسازی ساختاری بر رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی زن ($\beta = ۰/۶۸$, $t = ۶/۳۲$, $P < ۰/۰۵$) = پژوهش است. اثر مستقیم رفتار شهروندی سازمانی بر فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی زن ($\beta = ۰/۳۸$, $t = ۵/۰۳$, $P < ۰/۰۵$) = پژوهش است.

جدول شماره ۴: ضریب مسیر و معناداری فرضیه‌های پژوهش

جنسیت	روابط	ضریب مسیر	آماره t	مقدار p
مرد	توانمندسازی ساختاری ← فرسودگی شغلی	-۰/۴۹	-۵/۹۹	۰/۰۰۱
	توانمندسازی ساختاری ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۷۸	۷/۹۱	۰/۰۰۱
	رفتار شهروندی سازمانی ← فرسودگی شغلی	۰/۴۰	۵/۳۱	۰/۰۰۱
زن	توانمندسازی ساختاری ← فرسودگی شغلی	-۰/۲۶	-۵/۹۸	۰/۰۰۱
	توانمندسازی ساختاری ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۶۸	۶/۳۲	۰/۰۰۱
	رفتار شهروندی سازمانی ← فرسودگی شغلی	۰/۳۸	۵/۰۳	۰/۰۰۱

نتایج حاصل از محاسبه اثر مستقیم و غیرمستقیم و کل بین متغیرهای پژوهش در جدول ۵، آمده است. این نتایج نشان می‌دهد که به‌طور کلی روابط بین کدام متغیرها معنادار و روابط بین کدام متغیرها غیرمعنادار است. اثر غیرمستقیم توانمندسازی ساختاری بر فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی مرد با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی ($P < 0/05$) مثبت و معنادار است که بیانگر تأیید فرضیه هفتم پژوهش است. اثر غیرمستقیم توانمندسازی ساختاری بر فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی زن با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی ($P < 0/05$) مثبت و معنادار است که بیانگر تأیید فرضیه هشتم پژوهش است.

جدول شماره ۵: اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل بین متغیرهای پژوهش

جنسیت	روابط	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	نتیجه
مرد	توانمندسازی ساختاری ← فرسودگی شغلی	-۰/۴۹	۰/۳۱	-۰/۱۸	پذیرش
زن	توانمندسازی ساختاری ← فرسودگی شغلی	-۰/۲۶	۰/۲۵	-۰/۰۱	پذیرش

باتوجه به این که در مقایسه رابطه‌ی چند گروه، سطح معناداری آزمون مقایسه مدل‌ها تا ۰/۰۸ هم قابل قبول است و باتوجه به سطح معناداری این آزمون ($P = 0/693$)، بین تأثیر توانمندسازی ساختاری از طریق رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان میانجی بر فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران برحسب متغیر تعدیل گر جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد که بیانگر رد فرضیه نهم پژوهش است (جدول ۶).

جدول شماره ۶: برآورد معناداری تفاوت تأثیر توانمندسازی ساختاری از طریق رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان میانجی بر فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران برحسب متغیر تعدیل گر جنسیت

اثر غیرمستقیم سطح	پارامتر استاندارد شده	پارامتر استاندارد نشده	سطح معناداری	کای دو (CMIN)	درجه آزادی (df)	سطح معناداری
مرد	۰/۳۱	۰/۲۸	۰/۰۱۰	۰/۱۵۶	۱	۰/۶۹۳
زن	۰/۲۶	۰/۲۳	۰/۰۱۶			

بحث و نتیجه گیری

دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی پیوسته به‌عنوان بالاترین مرکز اندیشه‌ورزی و تولید علم در جامعه محسوب شده و یکی از ارکان مهم در اعتلای علمی و جهت بخشیدن به حرکت‌های فکری، اعتقادی، فرهنگی و سیاسی جامعه، اعضای هیأت علمی هر دانشگاه هستند که می‌توانند با انجام اموری که به آنها محول گردیده و توانائی مهیا ساختن حمایت، فرصت و اطلاعات که در اصطلاح توانمندسازی نامیده می‌شود، به موفقیت بیشتر دانشگاه کمک کنند.

از طرفی فرسودگی شغلی فرایند روان‌شناختی است که در اثر استرس شغلی ایجاد شده و با میزان، خستگی هیجانی بالا، مسخ شخصیت بالا و کفایت فردی پایین همراه است. رفتار شهروندی سازمانی هم به‌واسطه نقشی که در دانشگاه‌ها ایفاء می‌نماید موردتوجه خاص اعضای هیأت علمی بوده است. از این‌رو توانمندسازی ساختاری دانشگاه‌ها و رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی می‌تواند بر کاهش فرسودگی شغلی آنان تأثیرگذار باشد. هدف اصلی از انجام این پژوهش بررسی تأثیرپذیری فرسودگی شغلی بر توانمندسازی ساختاری با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و نقش تعدیلگر جنسیت (اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران) است.

در این تحقیق به تبیین تفاوت‌های جنسیتی در میزان رابطه بین توانمندسازی ساختاری از طریق رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان میانجی بر فرسودگی شغلی نیز پرداخته شد. نتیجه حاصل از بررسی این تفاوت مبنی بر رد وجود تفاوت‌های جنسیتی در رابطه بین توانمندسازی ساختاری از طریق رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان میانجی بر فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران. با توجه به بررسی‌های انجام‌شده توسط پژوهشگر، تحقیقی که تفاوت‌های جنسیتی را در میزان رابطه بین توانمندسازی ساختاری از طریق متغیر میانجی رفتار شهروندی سازمانی با فرسودگی شغلی را بررسی کرده باشد، یافت نشد، لذا امکان مقایسه برای پژوهشگر حاصل نشد.

نتایج تحقیق حاضر گویای این است که با افزایش توانمندسازی ساختاری میزان فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی کاهش می‌یابد. در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت که مؤلفه‌های توانمندسازی ساختاری یعنی؛ فرصت، اطلاعات، حمایت و منابع عوامل بسیار

مهمی هستند که باعث می‌شوند تا این اعضا به کمک آن‌ها با دانشگاه‌ها سازگار شوند و توانایی‌های خود را رشد و توسعه دهند. ارائه فرصت به اعضای هیأت علمی منجر به رشد، ارتقا، موفقیت و افزایش اثربخشی دانشگاه‌ها می‌گردد، قراردادن اطلاعات در اختیار اعضای هیأت علمی منجر می‌گردد تا آنان شانس یادگیری تصمیمات مهم دانشگاهی، اطلاعات و سیاست‌ها را داشته باشند؛ همچنین ارائه اطلاعات به اعضای هیأت علمی باعث کاهش و یا از بین رفتن ابهام نقش می‌شود که این امر منجر به افزایش عملکرد شغلی آنان می‌شود. هنگامی که اعضای هیأت علمی به مواد، پول، زمان و تجهیزات ضروری جهت رسیدن به اهداف آموزش عالی دسترسی داشته باشند و از سوی رئیس دانشگاه و سایر همکاران مورد حمایت عاطفی نیز قرار گیرند و از سوی آنان بازخورد و راهنمایی و پیشنهادهای سازنده‌ای دریافت کنند. در این صورت اعضای هیأت علمی احساس می‌کنند که برای انجام کارهایشان و برای رسیدن به اهداف شغلی و آموزشی به هرآنچه لازم است دسترسی کافی دارند و برای استفاده از آن‌ها آزادند و در این مسیر نیز حمایت‌ها و راهنمایی‌های لازم را دریافت می‌کنند و نتیجه این نوع شرایط باعث می‌شود تا عملکرد آنان بسیار بالا رود. تمام موارد ذکر شده باعث می‌شوند تا محیطی پویا و عاری از تنیدگی به وجود آید؛ زیرا اگر اعضای هیأت علمی خود را در یک محیط حمایت‌کننده تصور کنند؛ تنیدگی شغلی آنان بسیار کمتر می‌شود در این صورت فرسودگی شغلی در میان آنان کاهش می‌یابد و انگیزه آنان برای انجام بهتر آموزش بیشتر می‌شود که در این صورت تأخیر، قصد ترک شغل، بی‌تمایلی نسبت به آموزش و احساس خستگی و کسالت که از نشانه‌های بارز فرسودگی شغلی هستند به واسطه این محیط حمایت‌کننده، پویا، بهروز و تعاملی، بسیار کاهش پیدا می‌کنند.

منابع

- آقاجانی، حسنعلی؛ صمدی میارکلانی، حسین و صمدی میارکلانی، حمزه (۱۳۹۲). ارتباط رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان. *مدیریت دولتی*، دوره ۵، شماره ۲، صفحات ۱-۱۸.
- آقایی، رضا؛ آقایی، میلاد و آقایی، اصغر (۱۳۹۲). بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، جو سازمانی و فرهنگ سازمانی. *مجله علمی پژوهشی مدیریت دولتی*، مقاله ۱، دوره ۵، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۲، صفحه ۱-۱۸.

امیری، مجتبی؛ اسدی، محمدرضا و دلبری راغب، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در میان کارکنان بانک و آرایه راه کارهای بهبود وضعیت آن. نشریه: مدیریت بازرگانی، ۱۳۹۰، دوره ۳، شماره، ۷: از صفحه ۳۷ تا صفحه ۵۶.

امیرکبیری، علیرضا؛ تقوی نژاد، سیدکامل و خادمی، علی اکبر (۱۳۹۶). بررسی تأثیر توانمندسازی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان با متغیر میانجی رضایت شغلی (مورد مطالعه: اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران). پژوهشنامه مالیات، پاییز ۱۳۹۶، دوره ۲۵ شماره ۳۵ (مسلل ۸۳): از صفحه ۸۷ تا صفحه ۱۰۶.

بنیاد کاریزمه، طاهره؛ رحیمی پردنجانی، طیبه و محمدزاده ابراهیمی، علی (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین توانمندسازی ساختاری و روان‌شناختی با رضایت شغلی پرستاران. مجله حیات. ۱۳۹۵؛ ۲۲ (۳): ۲۰۱-۲۱۵.

پری زاده، سیما و بشلیده، کیومرث (۱۳۸۹). رابطه توانمندسازی ساختاری و رفتار شهروندی سازمانی: با نقش میانجی فرسودگی شغلی. مجله روانشناسی ۹۲ / سال بیست و سوم، شماره ۴ / زمستان ۱۳۹۸. خشویی، مهدیه سادات و بهرامی، مریم (۱۳۹۳). نقش توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان. نشریه: روانشناسی مدرسه، ۱۳۹۳، دوره ۳، شماره ۱: از صفحه ۳۷ تا صفحه ۵۴.

رحیمی دادکان، نعمت الله و ناستی زایی، ناصر (۱۳۹۵). رابطه سازگاری شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی. پژوهش در آموزش علوم پزشکی. ۱۳۹۵؛ ۸ (۴): ۱۹-۲۸. سلیمی، جمال و عبدی، آرش (۱۳۹۶). مطالعه رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی معلمان؛ بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی. نشریه: روانشناسی مدرسه مقاله ۴، دوره ۶، شماره ۴ - شماره پیاپی ۲۴، زمستان ۱۳۹۶، صفحه ۷۰-۹۸.

سلطانی نژاد، نیما؛ رشید، علی اصغر و خنیفر، حسین (۱۳۹۷). اثر توانمندسازی روان‌شناختی و حمایت سازمانی بر ارتقای عملکرد شغلی کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان. فصلنامه علمی-پژوهشی تعاون و کشاورزی، مقاله ۷، دوره ۷، شماره ۲۶، تابستان ۱۳۹۷، صفحه ۱۵۷-۱۸۴.

سلیمانی، کوروش؛ شریفی، ونداد و تهرانی دوست، مهدی (۱۳۸۴). فرسودگی شغلی در کارکنان درمانی روانپزشکی بیمارستان روزبه. تازه های علوم شناختی، سال ۷، شماره ۷، صفحات ۳۶-۴۲. صادقی بروجردی، سعید و علی آبادی، سمیرا (۱۳۹۰). بررسی وضعیت تحلیل رفتگی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی منطقه غرب کشور. اولین همایش بین المللی مدیریت، آینده نگری، کارآفرینی و صنعت در آموزش عالی. دولتی - وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری - دانشگاه کردستان.

علم، زهرا؛ رفیعی، صالح و علم، شهرام (۱۳۹۴). ارتباط عدالت سازمانی و توانمندسازی با رفتار شهروندی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی. پژوهش در ورزش تربیتی، مقاله ۱، دوره ۴، شماره ۹، پاییز ۱۳۹۴، صفحه ۱۵-۳۰.

محمدخانی، کامران؛ محمد داودی، امیرحسین و رزاق پرست، آزیتا (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی، شادکامی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران. *فصلنامه مطالعات مدیریت شهری*، مقاله ۷، دوره ۵، شماره ۱ (پیاپی ۱۳)، بهار ۱۳۹۲، صفحه ۷۰-۸۱.

References

- Aghaei, R; Aghaei, M and Aghaei, A (2013). Investigation of relationship between Job fatigue, Organizational citizenship Behavior and Organizational Atmosphere. *Journal of Public Management*, Article 1, Volume 5, Number 4, winter 2013, Pages 1-18. (in Persian)
- Aghajani, H; Samadi Miarkalai, H and Samadi Miarkalai, H (2013). Organizational Citizenship Behavior's Relationship and Staffs' Psychological Empowerment. *Public Administration*, Volume 5, Number 2, Pages 1-18.(in Persian)
- Ahadi,S.and Suandi, T. (2014). Structural empowerment and organizational commitment: The mediating role of Psychological Empowerment in Malaysian Research Universities. *Journal of Asian Development Studies*, Vol. 3, Issue, 1, PP. 44-65.
- Akgunduz,Y & Sanli, S. C. (2017).The effect of employee advocacy and perceived organizational support on job embeddedness and turnover intention in hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 118-125.
- Alam, Z; Rafiei, S and Alam, Sh (2015).The relationship between organizational justice and empowerment with citizenship behavior of faculty members of the Islamic Azad University. *Research in Educational Sports*, Article 1, Volume 4, Number 9, Fall 2015, pp. 15-30.(in Persian)
- Altinkurt,Y. Türkkas Anasız, B. & Ergin Ekinci, C. (2016).The relationships between structural and psychological empowerment of teachers and their organizational citizenship behaviors.Education and science, *Early Release*, 1-18.
- Amiri, M; Asadi, M and Delbari Ragheb, F (2012).Identification and Ranking Effective Factors on the Internet Shopping use of Fuzzy ANP. *Business Management Journal*, 2012, Volume 3, Number, 7: from page 37 to page 56. (in Persian)
- Amirkabiri, A; Taqvi Nejad, S.K; Khademi, A (2017). Investigating the effect of empowerment on the tendency of employees to leave the service with the mediating variable of job satisfaction studied: General Department of Taxation in the south of Tehran. *Journal of Taxation*, fall 2017, Volume 25, Number 35 (Series 83): From page 87 to page 106.(in Persian)

- Awa, W. L., Plaumann, M., & Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education and Counseling*, 78, 184-190.
- Ayala, E. Carnero, A.M. (2013). *Determinants of burnout in acute and critical care military nursing personnel: A cross-sectional study from Peru*. *plous one*. 2013.8(1):e54408
- Bahmani, A; Mousavi Davoodi, S and Rastegar, A (2018). Investigating the mediating role of the perception of justice on the relationship between awareness of citizenship rights and the occurrence of citizenship behaviors in the organization. *Public Management Research*, 11 (42). 154-127.(in Persian)
- Bogler, R. and Somech, A.(2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20, pp. 277-289.
- Bhagat, R. S., Allie, S. M., & Ford, D. L. (1995). Coping with stressful events: An empirical analysis. In R. Crandall & P. L. Perrewé (Eds.), *Occupational stress: A handbook*. Series in health psychology and behavioral medicine (pp. 93-112). Philadelphia, PA: Taylor and Francis.
- Chiaburu, D. S., Oh, I. S., Wang, J., & Stoverink, A. C. (2017). A bigger piece of the pie: the relative importance of affiliative and change-oriented citizenship and task performance in predicting overall job performance. *Human Resource Management Review*, 27(1), 97-107.
- Duffield, C, Roche, M., Blay, N., Stasa, H. (2011). Nursing Unit Managers, Staff Retention and the Work Environment. *Journal of Clinical Nursing*, Vol. 20, No. 1-2 pp. 23-33.
- Genuine, N & Sasmita, P. (2015). Structural empowerment as antecedent of organisational citizenship behaviour: An empirical analysis of auxiliary nurses and midwives. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 4(4), 16- 22.
- Guo, J. Chen, J. Fu, J. Ge, X. Chen, M. & Liu, Y. (2016). *Structural empowerment, job stress and burnout of nurses in China*. *Applied Nursing Research*, 31, 41- 45.
- Habibzadeh Shirazi, N and Allameh, S. (2021). Determining the effect of personal values on burnout. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 30 (99), 135-155.(in Persian)
- Harrison, B. J. (1999). *Are you destined to burn out* *Fund Raising Management*, 30(3), 25- 27.

- Holden, Len (2001), 'Chapter 13: Employee involvement and empowerment', In "Human resource management: a contemporary approach", Editors Beardswell, Ian and Holden, Len, Pearson Education Limited, Harlow, pp.559-597.
- Honold, L (1997). *A review of the literature on employee empowerment. Empowerment in Organizations*, Vol. 5, No. 4, pp. 202-212.
- Jones, M (1998). *Do vacations really cure burnout Psychology Today*, 31(1), 16.
- Kanter R, M. (1993) Men and Women of the Corporation, 2nd ed. Basic Books, New York, NY. Kaya, C. altinkurt, Y. (2018). Role of Psychological and Structural Empowerment in the Relationship between Teachers' Psychological Capital and Their Levels of Burnout. *Journal Education and Science*. Vol 43 (2018) No 193 63-78.
- Khoshouei, M and Bahrami, M (2014). The role of psychological empowerment and organizational commitment in teachers' job burnout. *Journal: School Psychology*, 2014, Volume 3, Number 1: from page 37 to page 54. (in Persian)
- Larkin, M., Cierpial, C., Stack, J., Morrison, V., Griffith, C., (March 31, 2008) "Empowerment Theory in Action: The Wisdom of Collaborative Governance" *OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing*. Vol.13 No. 2.
- Laschinger HK, Finegan J, Shamian J, Wilk P. (2001). *Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: expanding Kanter's model. J Nurs Adm.* 31(5): 260-72.
- Laschinger, H., Gilbert, S., Smith, L., & Leslie, K. (2010). Towards a comprehensive theory of nurse/patient empowerment: Applying Kanter's empowerment theory to patient care. *Journal of Nursing Management*, 18, pp.4-13.
- Lee, K, & Allen, N.J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognition. *Journal of Applied Psychology*, 87, 131-142 .
- Lackritz, J. R. (2004). Exploring burnout among university faculty : incidence, performance, and demographic issues. *Teaching and Teacher Education*, Vol. 20, pp. 713–729.
- Mardani, M; Zanganeh, M and Adl Khaneghah, M (2019). The effect of poor fit of the individual with the organization on the tendency to leave the staff of the Ministry of Education due to the mediating role of burnout and moderating spirituality. *Public Management Researches*, 12 (45). 330-311. (in Persian)

- Mehrabian, F. Baghizadeh and K. Alizadeh, I. (2018). The relationship between empowerment, occupational burnout, and job stress among nurses in Rasht Medical Education Centers: A dataset. journal homepage, Data in Brief 20 (2018) 1093–1098
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 397–422.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99–113.
- Minter, L. R. (2009). *Faculty Burnout. Contemporary issues in educational Research*, Vol. 2 No. 2, PP. 1-8.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113 .
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). *Job burnout. Annual Review of Psychology*, Vol. 52, pp. 397-422.
- Maslach, C & Leiter, M. P. (1999). *Take this job and ... love it! Psychology Today*, 32(5), 50–53.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. (pp. 1-43). Lexington: Lexington Books.
- Mohammadkhani, K; Mohammad Davoodi, A and Razzaparast, A (2013). Relationship between Psychological Empowerment, Happiness with Organizational Citizenship Behavior among Islamic Azad University Staff (Tehran Science & Research Branch. *Journal of Urban Management Studies*, Article 7, Volume 5, Number 1 (13 consecutive), Spring 2013, pp. 70-81. (in Persian)
- Montazeri, M and Ghasemi, M (2019), Explaining the role of public service motivation in organizational citizenship behavior with the mediating role of organizational commitment (Study of Jihad Agricultural Organization of Hormozgan Province), *Public Management Researches*, 11 (41). 241-264. (in Persian)
- Orgambidez-Ramos, A. Borrego-Alés, Y. Vázquez-Aguado, O. & March-Amegual, J. (2017). *Structural empowerment and burnout among Portuguese nursing staff: An explicative model. J. Nurs. Manag*, 25(8), 616-623.
- Parizadeh, S and Bashlideh, K (2013). Relationship between empowerment, structure and organizational citizenship behavior: with the mediating role of burnout. *Journal of Psychology* 92, 23rd year, No. 4, winter 2013. (in Persian)

- Pejuskevic, B, Lecic-Tosevski, D., Priebe, S. & Toskovic, O. (2011). *Burnout syndrome among Physician: The role of personality dimension and coping styles*. *Psychiatric Daubing*, 23 (4), 383- 389.
- Peterson, U, Demerouti, E., Bergstrom, G., Samuelsson, M., Asberg, M., & Nygren, A. (2008). Burnout and physical and mental health among Swedish healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 62 (1), 84-95.
- Pishghadam, R, Adamsob, B., Sadafian, S. S. and Kand, F. L. (2014). *Conceptions of assessment and teacher burnout. Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, Vol. 21, No. 1, 34-51.
- Parker, P. A., & Kulik, J. A. (1995). *Burnout, self and supervisor-related job performance*.
- Regan, L. C., Rodriguez, L. (2011). Nurse Empowerment from a Middle-Management Perspective: Nurse Managers' and Assistant Nurse Managers' Workplace Empowerment Views. *The Permanent Journal*, Vol. 15, No. 1.
- Rahimi-Dadkan N, Nastiezaie N (2016). *Relationship among Occupational Adjustment, Psychological Empowerment and Job Burnout in Faculty Members*. *rme*. 2016; 8 (4) :19-28. (in Persian)
- Sadeghi Boroujerdi, S and A (2011). *Investigating the depletion status of faculty members of public universities in the western region of the country*. *First International Conference on Management, Foresight, Entrepreneurship and Industry in Higher Education*. Government - Ministry of Science, Research, and Technology - University of Kurdistan. (in Persian)
- Salimi, J and Abdi, A (2017). On the relationship between psychological empowerment and job satisfaction of teachers: Investigating the mediator role of organizational citizenship behavior. *Journal: School Psychology Article 4*, Volume 6, Number 4 - Serial Number 24, Winter 2017, pp. 70-98. (in Persian)
- Smith, C. A., Organ, D., & Near, J. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663 .
- Soltaninejad, N; Rashid, A and Khanifar, H (2015). The effect of psychological empowerment and organizational support on improving the job performance of employees of the General Department of Cooperatives, Labor and Social Welfare of Kerman Province. *Journal of Cooperatives and Agriculture*, Article 7, Volume 7, Number 26, Summer 2015, pp. 157-184. (in Persian)
- Soltaninejad, J and Selajgeh, S. (2020). The effect of structural empowerment on burnout in Iranian public universities: the cyclical role of individual citizenship behavior and organizational citizenship behavior. *Public Administration*, 12 (2), 238-262. (in Persian)

- Soleimani K, Sharifi V and Tehranidoust, M (2006). Occupational Burnout in Psychiatric Staff at Roozbeh Hospital. *Advances in Cognitive Sciences*. 2006; 7 (4) :36-42. (in Persian)
- Su-Fen, C and Miao-Ching, T (2006). Relationships among Burnout, Job Involvement , and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Psychology*, 140(6), 517–530.
- Sarmiento,T P.; Laschinger, H. K. S. and Iwasiw, C. (2004). Nurse educators' workplace empowerment, burnout, and job satisfaction: testing Kanter's theory. *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 46, No. 2, 134–143 .
- Shokoo, Z and Nikpour, A (2015). The effect of genuine leadership on organizational citizenship behavior: the mediating role of employees' job motivation. *Public Management Researches*, Year 11, Issue 40, Summer 1397, pp. 243-266.(in Persian)
- Tabachnick,B. G., & Fidell, L. S. (2001). Using multivariate statistic.
- Vatankhah, S; Javid , E and Raoofi, A (2017) .Perceived organizational support as the mediator of the relationships between high-performance work practices and counter-productive work behavior: Evidence from airline industry, *Article in Journal of Air Transport Management* 59:107-115.

