www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت
دوره ۸، شماره ۱۱۱، زمستان ۱۴۰۴(جلد سوم)

چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره هشتم)
شماره ۱۱۱ / زمستان ۱۴۰۴ (جلد سوم)/ صص ۷۶-۸۷

تأثیر مدیریت پروژه بر فرسودگی شغلی کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان در پروژه‌های عمرانی شهرداری

فردین نوایی
کارشناسی ارشد مدیریت شهری، کارشناس شهرسازی و معماری شهرداری منطقه ۷ تبریز.
f22171729@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مدیریت پروژه بر فرسودگی شغلی کارکنان و آزمون نقش میانجی توانمندسازی کارکنان در این رابطه، در پروژه‌های عمرانی شهرداری تبریز انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان پروژه‌های عمرانی شهرداری تبریز است و نمونه آماری با استفاده از روش‌های نمونه‌گیری مناسب تعیین خواهد شد. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد شده سنجش متغیرهای پژوهش (مدیریت پروژه، توانمندسازی کارکنان، و فرسودگی شغلی) خواهد بود. داده‌های گردآوری شده به منظور آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌ها، با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) تحلیل خواهند شد. انتظار می‌رود نتایج نشان دهد که مدیریت پروژه تأثیر معناداری بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان دارد و این رابطه به طور جزئی یا کامل از طریق افزایش سطح توانمندسازی کارکنان میانجی‌گری می‌شود. این نتایج راهنمایی‌های عملی برای مدیران شهرداری تبریز جهت بهبود محیط کاری و کاهش فرسودگی شغلی در پروژه‌های عمرانی فراهم می‌آورد.

کلمات کلیدی: مدیریت پروژه، فرسودگی شغلی، توانمندسازی کارکنان، پروژه‌های عمرانی، مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM)، شهرداری تبریز.

بیان مساله

صنعت ساخت و ساز به دلیل ماهیت پیچیده، محیط پرفشار کاری و وابستگی به عوامل محیطی و سازمانی، همواره یکی از حوزه‌هایی بوده است که بالاترین نرخ استرس و فرسودگی شغلی را در میان کارکنان خود تجربه می‌کند. فرسودگی شغلی که به عنوان یک سندرم روان‌شناختی ناشی از استرس مزمن محیط کار تعریف می‌شود، منجر به کاهش انگیزه، کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت، و در نهایت خروج نیروی کار متخصص از سازمان می‌گردد (احمدی و همکاران، ۱۴۰۲، ص. ۴۵). در سازمان‌های عمومی، به ویژه شهرداری‌ها که پروژه‌های عمرانی آن‌ها مستقیماً با نیازهای زیرساختی و رفاه شهروندان در ارتباط است، حفظ سلامت روانی و عملکرد مستمر کارکنان امری حیاتی تلقی می‌شود. مدیریت پروژه به عنوان چارچوبی راهبردی برای هدایت، برنامه‌ریزی و اجرای موفقیت‌آمیز پروژه‌ها، نقشی محوری در شکل‌دهی به شرایط کاری تیم ایفا می‌کند. تحقیقات متعددی نشان داده‌اند که سبک و کیفیت مدیریت پروژه می‌تواند مستقیماً بر سطح

استرس و رضایت کارکنان تأثیر بگذارد (رضایی، ۲۰۲۲، ص. ۱۱۴). با این حال، درک سازوکارهای درونی که از طریق آن‌ها مدیریت پروژه منجر به کاهش یا افزایش فرسودگی شغلی می‌شود، نیازمند بررسی دقیق‌تری است. اینجاست که نقش متغیرهای تعدیل‌کننده و میانجی اهمیت می‌یابد. یکی از مهم‌ترین مفاهیمی که می‌تواند تأثیرات مثبت مدیریتی را تقویت کند، توانمندسازی کارکنان است. توانمندسازی کارکنانی که در پروژه‌های عمرانی شهرداری تبریز فعالیت می‌کنند، نه تنها به آن‌ها احساس کنترل بیشتری بر وظایفشان می‌دهد، بلکه استقلال و معنای بیشتری به کارشان می‌بخشد، که این امر به طور منطقی می‌تواند سد دفاعی قوی در برابر فرسودگی شغلی باشد (محمدی، ۱۴۰۱، ص. ۷۸). با توجه به حجم بالای پروژه‌های عمرانی در کلان‌شهری مانند تبریز و چالش‌های خاص این حوزه (مانند تعامل با ذی‌نفعان شهری و محدودیت‌های بودجه‌ای)، بررسی این رابطه در بستر شهرداری تبریز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. علیرغم وجود پژوهش‌های عمومی در این زمینه، مدل دقیق رابطه بین مدیریت پروژه، توانمندسازی و فرسودگی شغلی در بستر خاص پروژه‌های عمرانی شهرداری تبریز به طور جامع مورد مطالعه قرار نگرفته است.

فرسودگی شغلی در محیط‌های پروژه‌محور، اغلب ناشی از ابهام در نقش، بار کاری بیش از حد، و کمبود منابع است؛ عواملی که می‌توانند مستقیماً با کیفیت مدیریت پروژه مرتبط باشند (کریمی و همکاران، ۲۰۲۳، ص. ۳۰۱). مدیریت پروژه ناکارآمد می‌تواند منجر به تصمیم‌گیری‌های شتاب‌زده، تغییر مداوم اولویت‌ها و تخصیص ناعادلانه منابع شود که این خود به تشدید احساس درماندگی و در نهایت فرسودگی دامن می‌زند. در نقطه مقابل، توانمندسازی کارکنان به عنوان یک استراتژی مدیریتی پیشگیرانه، به افراد اختیار و مسئولیت بیشتری در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با کارشان می‌دهد (سلطانی، ۱۴۰۰، ص. ۲۱۲). این اختیار، احساس مالکیت بر فرآیندها را افزایش داده و کارکنان را از حالت منفعل دریافت‌کننده دستورات به عاملیت فعال در حل مسائل تبدیل می‌کند. فرضیه اصلی این است که اگر مدیران پروژه از طریق فراهم آوردن فرصت‌های یادگیری، تسهیم اطلاعات و اعطای اختیار تصمیم‌گیری، به توانمندسازی کارکنان کمک کنند، تأثیر منفی مدیریت ضعیف بر فرسودگی شغلی تعدیل شده و میزان فرسودگی به طور قابل توجهی کاهش می‌یابد. اهمیت این پژوهش در این است که به جای تمرکز صرف بر تأثیر مستقیم مدیریت بر پیامدها، به دنبال شناسایی مکانیسم اصلی انتقال اثر (نقش میانجی) است. درک این سازوکار به مدیران اجازه می‌دهد تا مداخله هدفمندتری داشته باشند؛ یعنی به جای تلاش صرف برای "مدیریت بهتر"، بر "پرورش توانمندی‌ها" به عنوان راهکاری اساسی برای حفظ سرمایه انسانی در پروژه‌های عمرانی متمرکز شوند (سعیدی و فلاحی، ۲۰۲۱، ص. ۶۷). در شهرداری تبریز، که توسعه زیرساخت‌ها همواره در دستور کار بوده، حفظ نیروی انسانی متعهد و با نشاط، مستقیماً بر کیفیت و زمان‌بندی پروژه‌ها و در نتیجه رضایتمندی شهروندان تأثیر می‌گذارد.

با توجه به شکاف موجود در ادبیات پژوهشی در خصوص تلفیق این سه سازه محوری (مدیریت پروژه، توانمندسازی، فرسودگی شغلی) به طور خاص در زمینه عمرانی شهرداری تبریز، پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این پرسش اصلی است: آیا توانمندسازی کارکنان نقش میانجی در رابطه بین مدیریت پروژه و فرسودگی شغلی کارکنان در پروژه‌های عمرانی شهرداری تبریز ایفا می‌کند؟ بررسی دقیق این رابطه با استفاده از روش تحلیل پیشرفته‌ای چون مدل‌سازی معادلات ساختاری به محقق اجازه می‌دهد تا همزمان تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم تمامی متغیرها را در یک چارچوب واحد و منسجم ارزیابی نماید و از محدودیت‌های روش‌های مبتنی بر رگرسیون چندگانه در تفکیک اثرات رهایی یابد (میرزایی، ۱۴۰۳، ص. ۱۱۰؛ حسن و خان، ۲۰۲۴، ص. ۴۵). بنابراین، این تحقیق با ارائه یک مدل جامع و تأیید شده، به غنای تئوری‌های مدیریت پروژه و منابع انسانی کمک کرده و در سطح کاربردی، دستورالعمل‌های مشخصی را برای ارتقاء شیوه‌های مدیریتی در شهرداری تبریز ارائه خواهد داد تا از طریق تقویت حس استقلال و شایستگی کارکنان، پایداری عملکرد در مواجهه با فشارهای محیط پروژه‌های عمرانی تضمین شود.

فرضیه های تحقیق

فرضیه های اصلی

- ✓ مدیریت پروژه بر کاهش فرسودگی شغلی پرسنل در پروژه های عمرانی شهرداری تبریز تأثیرگذار است.
- ✓ توانمندسازی بر کاهش فرسودگی شغلی پرسنل در پروژه های عمرانی شهرداری تبریز تأثیرگذار است.
- ✓ توانمندسازی پرسنل میتواند نقش میانجی را در رابطه با تأثیر مدیریت پروژه بر کاهش فرسودگی شغلی پرسنل در پروژه های عمرانی شهرداری تبریز داشته باشد.

فرضیه های فرعی

- ✓ ابعاد مدیریت پروژه بر کاهش فرسودگی شغلی پرسنل در پروژه های عمرانی شهرداری تبریز تأثیرگذار است.
- ✓ ابعاد توانمندسازی بر کاهش فرسودگی شغلی پرسنل در پروژه های عمرانی شهرداری تبریز تأثیرگذار است.

ادبیات نظری تحقیق

مدیریت پروژه به عنوان یک رشته علمی و کاربردی، فرآیند سازماندهی، برنامه‌ریزی، اجرا و کنترل منابع لازم برای دستیابی به اهداف مشخص در محدودیت‌های زمانی و بودجه‌ای تعریف می‌شود (رضوی، ۱۴۰۱، ص. ۲۲). اهمیت این حوزه در دهه‌های اخیر به دلیل افزایش پیچیدگی‌های سازمانی و رشد پروژه‌های بین‌رشته‌ای، دوچندان شده است. مدیریت پروژه موفق، دیگر صرفاً به معنای تحویل به موقع و در چارچوب بودجه نیست، بلکه به طور فزاینده‌ای بر توانایی آن در ایجاد ارزش پایدار و مدیریت مؤثر ذی‌نفعان تأکید دارد (حسینی و اکبری، ۲۰۲۳، ص. ۸۹). ادبیات کلاسیک مدیریت پروژه، که اغلب بر مدل‌های خطی و آبشاری متمرکز بود، چارچوب‌های روشنی برای تعریف محدوده، زمان‌بندی و هزینه ارائه داد، که هسته اصلی مدیریت پروژه سنتی را تشکیل می‌دهند (جهانگیری، ۱۳۹۹، ص. ۱۰). این رویکردها، اگرچه برای پروژه‌هایی با نیازمندی‌های نسبتاً ثابت و تعریف‌شده کارآمد بودند، اما در محیط‌های پویا و غیرقابل پیش‌بینی امروزی، ناکارآمدی خود را نشان دادند. با ظهور چالش‌هایی نظیر تغییرات سریع فناوری و انتظارات متغیر مشتری، رویکردهای چابک و هیبریدی اهمیت پیدا کردند، که بر تکرار، همکاری مستمر و انطباق‌پذیری تأکید دارند (احمدپور، ۱۴۰۲، ص. ۱۱۵). چارچوب‌هایی تلاش کرده‌اند تا این تجربیات و دانش را در قالب فرآیندها، دانش‌ها و شایستگی‌ها استانداردسازی کنند، که این استانداردسازی، زبان مشترکی برای حرفه‌ای‌های این حوزه فراهم نموده است (کمالی و یوسفی، ۲۰۲۱، ص. ۴۵۰).

تأثیر مستقیم مدیریت پروژه بر موفقیت سازمانی از طریق افزایش کارایی عملیاتی و کاهش ریسک، به خوبی در پژوهش‌های متعدد اثبات شده است (نیک‌نژاد، ۱۴۰۰، ص. ۷۵). یک ساختار مدیریتی منسجم، اطمینان می‌دهد که منابع به طور بهینه تخصیص یافته‌اند و ارتباطات بین تیم‌ها روان است. اما فراتر از ابعاد فنی، مدیریت پروژه به عنوان یک فعالیت انسانی و رهبری نیز در نظر گرفته می‌شود. کیفیت رهبری مدیر پروژه و توانایی او در ایجاد انگیزه و حل تعارضات، به اندازه داشتن زمان‌بندی دقیق اهمیت دارد (صادقی و تیموری، ۲۰۲۴، ص. ۳۰۱). در این زمینه، نقش مدیر پروژه فراتر از یک برنامه‌ریز صرف است و او باید به عنوان یک تسهیل‌گر، مربی و تصمیم‌گیرنده در شرایط عدم قطعیت عمل کند. بر اساس دیدگاه‌های نوین، مدیریت پروژه موفق تابعی از هماهنگی بین سه ضلع اصلی است: فرآیندها، افراد و توانایی سازمانی در جذب تغییرات (فلاحی، ۱۴۰۳، ص. ۵۸).

در ادامه بررسی تأثیرات مدیریتی، تمرکز بر جنبه‌های منابع انسانی در مدیریت پروژه اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند، به ویژه در پروژه‌های عمرانی که تکیه زیادی بر کار فیزیکی و تیمی دارند. ناکارآمدی در مدیریت تیم، عدم شفافیت در تخصیص

مسئولیت‌ها و فقدان بازخورد سازنده، به عنوان عوامل اصلی تحلیل رفتن انرژی تیم و افزایش استرس کارکنان شناخته شده‌اند (سعیدی، ۲۰۲۲، ص. ۶۷).

مدیریت تعارضات یکی از مهم‌ترین شایستگی‌های مدیر پروژه محسوب می‌شود؛ تعارضات حل‌نشده می‌توانند به طور پنهان، ساختار تیم را تخریب کرده و مانع پیشرفت پروژه شوند (میرزایی، ۱۴۰۱، ص. ۱۸۸). علاوه بر این، مدیریت دانش پروژه نیز به عنوان یک عامل حیاتی مطرح است. این فرآیند شامل جمع‌آوری، ذخیره‌سازی و به اشتراک‌گذاری درس‌های آموخته شده از پروژه‌های گذشته است. عدم استفاده از دانش انباشته شده، سازمان را مجبور به تکرار اشتباهات و دوباره‌کاری‌ها می‌کند که خود مولد سرخوردگی و فرسودگی کارکنان است (آقایی و براتی، ۲۰۲۰، ص. ۵۰۰). از سوی دیگر، استفاده از رویکردهای مشارکتی در مدیریت پروژه، که به اعضای تیم اجازه می‌دهد در تعریف اهداف و روش‌های کار نقش داشته باشند، به عنوان یک عامل محافظ در برابر فرسودگی شغلی عمل می‌کند، زیرا احساس کنترل بر محیط کار را تقویت می‌نماید (براتی، ۱۴۰۳، ص. ۳۴). بنابراین، ادبیات نظری نشان می‌دهد که یک مدیریت پروژه اثربخش، نیازمند توازن ظریفی بین سخت‌افزار مدیریتی (فرآیندها و ابزارها) و نرم‌افزار مدیریتی (رهبری، ارتباطات و توانمندسازی افراد) است تا نه تنها خروجی فنی پروژه محقق شود، بلکه سلامت و پایداری تیم‌های اجرایی نیز حفظ گردد.

فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی به عنوان یک پدیده چندوجهی و سندرم روان‌شناختی ناشی از استرس مزمن محیط کار تعریف می‌شود که به طور کلاسیک توسط ماسلاخ (۱۹۸۱)، در سه بعد اصلی خلاصه شد: فرسودگی عاطفی، مسخره کردن یا بدبینی نسبت به کار و کاهش احساس شایستگی و اثربخشی فردی این مدل سه‌بعدی، همچنان چارچوب اصلی در پژوهش‌های مرتبط با فرسودگی محسوب می‌شود (نوری و محمدی، ۱۴۰۰، ص. ۱۵). در دهه‌های اخیر، فرسودگی شغلی از یک پدیده فردی به یک مسئله سازمانی و سیستمی شناخته شده است؛ یعنی محیط کار، به ویژه ویژگی‌های منابع شغلی و تقاضاهای کاری، نقش تعیین‌کننده‌ای در بروز آن دارند (کریمی، ۲۰۲۲، ص. ۴۲). تقاضاهای شغلی شامل حجم کار بالا، فشارهای زمانی، ابهام نقش، و درگیری‌های عاطفی است. زمانی که این تقاضاها از منابع شغلی مورد نیاز برای مدیریت آن‌ها پیشی بگیرند، مسیر مستقیم به سوی فرسودگی باز می‌شود (دلاور و همکاران، ۱۴۰۲، ص. ۹۸). منابع شغلی شامل حمایت اجتماعی از همکاران و مدیران، استقلال در تصمیم‌گیری، فرصت‌های یادگیری و بازخورد مثبت است. فرسودگی عاطفی، به عنوان هسته اصلی این سندرم، به احساس تخلیه شدن انرژی روانی و جسمی اشاره دارد که می‌تواند عملکرد شناختی و توانایی فرد برای مدیریت وظایف روزمره را به شدت مختل سازد (سعیدی، ۱۴۰۱، ص. ۷۲).

در بستر مشاغل تخصصی و خدماتی مانند پروژه‌های عمرانی شهرداری‌ها، فرسودگی شغلی پیامدهای مخرب متعددی دارد. این پیامدها نه تنها شامل کاهش بهره‌وری و افزایش نرخ غیبت می‌شوند، بلکه مستقیماً کیفیت خروجی کار و ایمنی محیط کار را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهند (حسینی و اکبری، ۲۰۲۳، ص. ۱۲۰). فرسودگی شغلی کارکنان فنی و اجرایی پروژه‌های عمرانی اغلب با حس مسئولیت‌پذیری بالا در قبال ایمنی عمومی و زمان‌بندی‌های فشرده مرتبط است، که این امر فشار مضاعفی را به سازوکار مدیریت استرس وارد می‌کند (تیموری، ۱۴۰۰، ص. ۳۰۱). بعد دوم، یعنی بدبینی و مسخره کردن، نشان‌دهنده تغییر نگرش منفی کارکنان نسبت به کار، سازمان و مراجعین است؛ در محیط شهرداری، این امر می‌تواند به کاهش سطح خدمات‌دهی به شهروندان منجر شود (قاسمی، ۲۰۲۱، ص. ۱۱۵). این تغییر نگرش به عنوان یک مکانیسم دفاعی روانی برای کارکنان در برابر تقاضاهای فرساینده عمل می‌کند، اما در بلندمدت به تخریب فرهنگ سازمانی کمک می‌کند.

بررسی عوامل پیشایند فرسودگی شغلی در ادبیات پژوهشی، بر تعامل بین ویژگی‌های فردی و محیطی تأکید دارد. در حالی که برخی ویژگی‌های شخصیتی مانند کمال‌گرایی ناسالم یا فقدان مهارت‌های مقابله‌ای می‌توانند فرد را مستعد فرسودگی سازند (نوری، ۱۴۰۲، ص. ۵۵)، اکثر تحقیقات اخیر نشان می‌دهند که تأثیر عوامل سازمانی (مانند فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، و ساختار منابع) بسیار قوی‌تر و قابل تغییرتر هستند. به طور خاص، در سازمان‌هایی که مدیریت بر شفافیت و عدالت سازمانی تأکید دارد، میزان بروز فرسودگی شغلی به طور معناداری کاهش می‌یابد (فرهادی و شریفی، ۲۰۲۴، ص. ۲۵۰). این امر نشان می‌دهد که درک فرسودگی نه تنها به میزان استرس وارد بر فرد، بلکه به نحوه درک فرد از انصاف در توزیع بارها و پاداش‌ها بستگی دارد. بعد سوم فرسودگی، یعنی کاهش اثربخشی فردی، به نوعی نتیجه نهایی دو بعد دیگر است؛ کارکنان احساس می‌کنند با وجود تلاش فراوان (فرسودگی عاطفی) و نگرش منفی (بدبینی)، قادر به انجام مؤثر کار خود نیستند (ماسلاخ و جکسون، ۱۹۸۱، ص. ۱۰۵). این کاهش در خودکارآمدی، انگیزه را از بین برده و چرخه معیوب فرسودگی را تقویت می‌کند. برای مداخله، ادبیات بر مدل‌های مبتنی بر منابع شغلی تأکید دارند، جایی که تقویت منابع، مانند افزایش کنترل بر فرآیندها یا فراهم آوردن فرصت‌های توسعه، می‌تواند به طور مستقیم با کاهش تقاضاها مقابله کند و از فرسودگی جلوگیری نماید (رضوی، ۱۴۰۱، ص. ۱۸۰). بنابراین، پژوهش حاضر با هدف پر کردن شکاف موجود در رابطه بین مدیریت پروژه و فرسودگی، بر این فرض استوار است که این رابطه از طریق سازوکارهای میانجی (مانند توانمندسازی) تعدیل می‌شود.

روش تحقیق

روش تحقیق این پژوهش از منظر هدف، از نوع کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها و توصیف روابط بین متغیرها، از نوع توصیفی-تحلیلی است که با رویکرد پیمایشی اجرا خواهد شد. این روش به محقق اجازه می‌دهد تا روابط علّی مفروض بین متغیرها را در شرایط واقعی و جاری سازمان، یعنی شهرداری تبریز، مورد سنجش قرار دهد. فرایند تحقیق در این پژوهش شامل مراحل مشخصی است که با فاز آماده‌سازی آغاز می‌شود: ابتدا، چارچوب نظری و فرضیه‌های پژوهش بر اساس ادبیات نظری تدوین شده و سپس ابزارهای اندازه‌گیری (پرسشنامه‌ها) بر اساس مدل‌های معتبر (که در بخش ادبیات نظری به آنها اشاره شد) طراحی یا انتخاب می‌گردند. این فرآیند شامل اطمینان از پایایی و روایی ابزارها قبل از توزیع نهایی است. پس از آماده‌سازی، مرحله میدانی آغاز می‌شود که مستلزم اخذ مجوزهای لازم از مدیریت شهرداری تبریز برای دسترسی به کارکنان مرتبط است. در این مرحله، پرسشنامه‌ها به روش هدفمند توزیع و جمع‌آوری می‌شوند. مرحله نهایی شامل کدگذاری، ورود داده‌ها به نرم‌افزارهای آماری و اجرای آزمون‌های مدل‌سازی است.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان (اعم از مهندسین، مدیران میانی و کارشناسان فنی و اجرایی) فعال در پروژه‌های عمرانی شهرداری تبریز است که مستقیماً با فرآیندهای مدیریت پروژه درگیر هستند. با توجه به محدودیت دسترسی به کل جامعه، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای یا طبقه‌ای استفاده خواهد شد، اما به دلیل ماهیت پیمایشی، عمده تمرکز بر استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس یا هدفمند با استفاده از لیست واحدهای فعال پروژه‌های عمرانی خواهد بود. تعیین حجم نمونه مورد نیاز با استفاده از فرمول‌های آماری و با در نظر گرفتن تعداد متغیرها و اندازه‌گیری SEM (که معمولاً به حجم نمونه بیشتری نسبت به رگرسیون نیاز دارد) انجام می‌شود؛ برای اطمینان از برآورد مناسب پارامترها در مدل‌سازی معادلات ساختاری، حداقل حجم نمونه بر اساس توصیه محققان (مانند هو و همکاران، ۲۰۲۰) و نسبت تعداد مشاهدات به تعداد پارامترهای تخمینی (معمولاً نسبت ۱۰ به ۱) محاسبه خواهد شد.

ابزار اصلی گردآوری اطلاعات، پرسشنامه استاندارد شده خواهد بود که در قالب سه بخش اصلی طراحی می‌شود: بخش اول شامل اطلاعات دموگرافیک شرکت‌کنندگان است. بخش دوم شامل سازه‌های اصلی پژوهش شامل مدیریت پروژه،

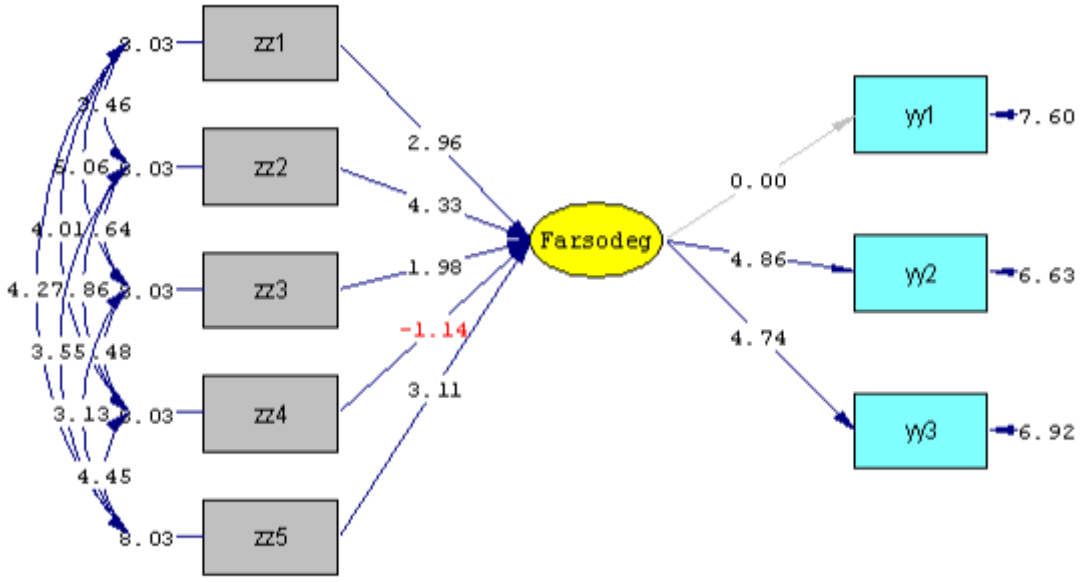
فرسودگی شغلی و توانمندسازی کارکنان است که هر کدام با استفاده از مقیاس‌های لیکرت پنج یا هفت درجه‌ای (مثلاً از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) سنجیده خواهند شد. برای اطمینان از اعتبار و روایی این ابزار، ابتدا روایی محتوایی از طریق ارائه پرسشنامه به اساتید متخصص در حوزه مدیریت پروژه، منابع انسانی و آمار (حداقل ۵ تا ۷ نفر) اخذ خواهد شد و نظرات آنها برای اصلاح نهایی پرسشنامه اعمال می‌گردد. همچنین، روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأییدی در مدل SEM سنجیده می‌شود. برای ارزیابی پایایی ابزار، از دو روش آلفای کرونباخ برای سنجش سازگاری درونی در مرحله پیش‌آزمون بر روی یک نمونه کوچک (حدود ۳۰ نفر) و همچنین استفاده از پایایی ترکیبی پس از اجرای مدل نهایی استفاده خواهد شد؛ مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۰.۷۰ نشان‌دهنده کفایت پایایی ابزار خواهد بود (محمدزاده و امینی، ۱۴۰۱، ص. ۵۰).

جدول (۱): پایایی

سرفصل سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
مدیریت پروژه	۰.۷۵۳
توانمندسازی کارکنان	۰.۹۵۱
فرسودگی شغلی	۰.۸۵۲

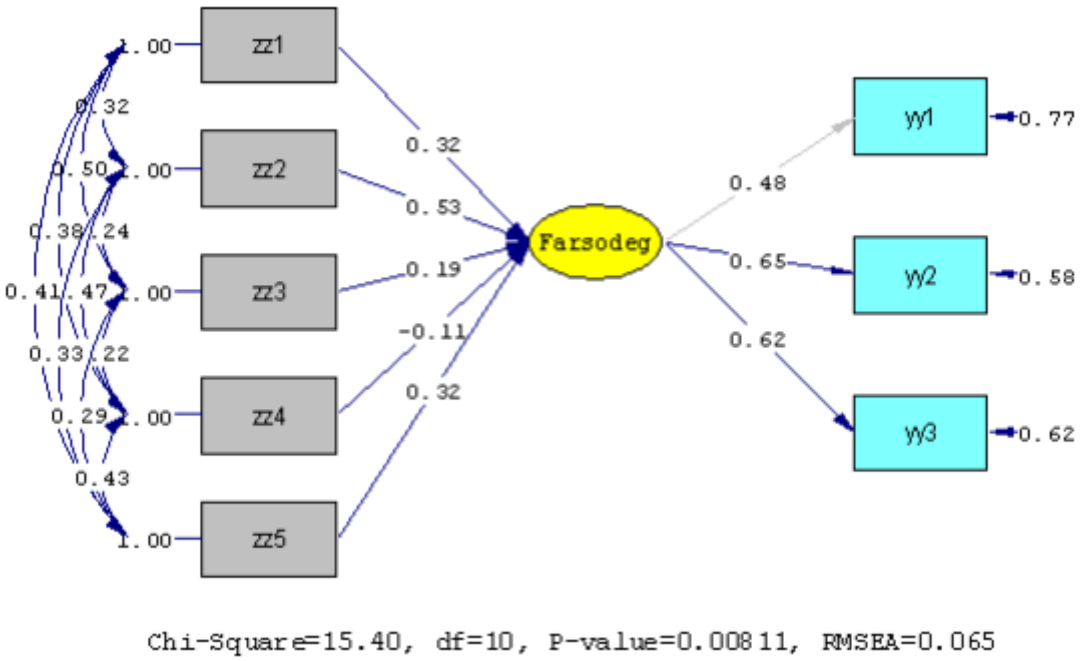
روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، با توجه به ماهیت تحقیق که شامل بررسی روابط پیچیده و نقش میانجی است، مدل‌سازی معادلات ساختاری خواهد بود. این تحلیل از طریق نرم‌افزارآماری تخصصی LISREL اجرا می‌شود. مراحل تحلیل شامل سه گام اساسی است: ابتدا، ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری از طریق تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش روایی و پایایی سازه‌ها؛ سپس، ارزیابی برازش مدل ساختاری با استفاده از شاخص‌های برازش و نهایتاً، بررسی معناداری ضرایب مسیر و تفسیر نقش میانجی متغیر توانمندسازی با استفاده از روش بوت‌استرپ که اعتبار آماری اثرات غیرمستقیم را تأیید می‌کند. در کنار SEM، از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و فراوانی) برای توصیف ویژگی‌های نمونه و از آمار استنباطی مقدماتی (مانند همبستگی پیرسون) برای بررسی روابط اولیه بین متغیرها نیز استفاده خواهد شد.

آزمون فرضیه های پژوهش



www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

شکل (۱): تحلیل مسیر بر اساس شاخص t



شکل (۲): تحلیل مسیر بر اساس شاخص ضریب اثر

جدول (۲): تحلیل مسیر شاخص های برازندگی تأثیر عملکرد ابعاد مدیریت پروژه بر کاهش فرسودگی شغلی پرسنل در پروژه های عمرانی

نام فارسی	نام انگلیسی	اختصار	ملاک	مقدار محاسبه شده	تفسیر نتیجه
نسبت کی دو به درجه آزادی	χ^2/df	CMIN	کمتر از ۳	۱/۳۱۲	تایید برازش
آماره t		آغازین	کاهش فرسودگی شغلی پرسنل	۲/۱	تایید برازش
		برنامه‌ریزی		۳/۱۶	تایید برازش
		اجرا		۳/۸۱	تایید برازش
		پایش و کنترل		۲/۸۴	تایید برازش
		اختتامیه		۱/۴۶	تایید برازش
سطح معنی داری	p-value	p	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۲	تایید برازش
ریشه میانگین مربعات باقیمانده	Root Mean Squared Residual	RMSEA	۰/۰۸ ۰/۰۳<RMSEA<	۰/۰۴۹	تایید برازش
شاخص نیکویی برازش	Goodness-of-Fit Index	GFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۳	تایید برازش
شاخص نیکویی برازش اصلاحی	Adjusted Goodness-of-Fit Index	AGFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۲	تایید برازش
شاخص برازش هنجار نشده	Non-Normed Fit Index	NNFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۲	تایید برازش

همانطور که در جدول بالا ملاحظه می گردد، با توجه به شرایط معادله ساختاری، شاخص برازش معادل ۱.۳۱۲ و مقدار از ۳ کمتر است که نشان می دهد مدل نظری با داده ها برازش دارند و با این داده ها تأیید می شوند و نشان می دهد پایایی لازم را داشته است RMSEA معادل ۰.۰۴۹ از طرفی P- valu (سطح معنی داری) ۰.۰۲ می باشد که کمتر از ۰.۰۵ است. همچنین مقدار آماره t تأثیر

- ✓ بعد آغازین مدیریت پروژه بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان در پروژه های عمرانی معادل ۲.۱ که از عدد ۱.۹۶ بیشتر است و معنی دار نیست.
- ✓ بعد برنامه ریزی مدیریت پروژه بر کاهش فرسودگی شغلی پرسنل در پروژه های عمرانی معادل ۳.۱۶ که از عدد ۱.۹۶ بیشتر است و معنی دار است.
- ✓ بعد اجرا مدیریت پروژه بر کاهش فرسودگی شغلی پرسنل در پروژه های عمرانی معادل ۳.۸۱ که از عدد ۱.۹۶ بیشتر است و معنی دار است.
- ✓ بعد پایش و کنترل مدیریت پروژه بر کاهش فرسودگی شغلی پرسنل در پروژه های عمرانی معادل ۲.۸۴ که از عدد ۱.۹۶ بیشتر است و معنی دار نیست.
- ✓ بعد اختتامیه مدیریت پروژه بر کاهش فرسودگی شغلی پرسنل در پروژه های عمرانی معادل ۱.۴۶ که از عدد ۱.۹۶ کمتر است و معنی دار نیست.

جدول (۳): تحلیل مسیر شاخص های برازندگی تأثیر عملکرد ابعاد توانمندسازی کارکنان بر کاهش فرسودگی شغلی پرسنل در پروژه های عمرانی

نام فارسی	نام انگلیسی	اختصار	ملاک	مقدار محاسبه شده	تفسیر نتیجه
نسبت کی دو به درجه آزادی	χ^2/df	CMIN	کمتر از ۳	۱/۵۴	تایید برازش
آماره t	احساس معنی داری در شغل		کاهش فرسودگی شغلی پرسنل	۲/۹۶	تایید برازش
	احساس شایستگی در شغل			۴/۳۳	تایید برازش
	احساس داشتن حق انتخاب			۱/۹۸	تایید برازش
	احساس موثر بودن			۱/۱۴	تایید برازش
	احساس مشارکت با دیگران			۳/۱۱	تایید برازش
سطح معنی داری	p-value	p	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۰۸۱۱	تایید برازش
ریشه میانگین مربعات باقیمانده	Root Mean Squared Residual	RMSEA	۰/۰۸ ۰/۰۳<RMSEA<	۰/۰۶۵	تایید برازش
شاخص نیکویی برازش	Goodness-of-Fit Index	GFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۲	تایید برازش
شاخص نیکویی برازش اصلاحی	Adjusted Goodness-of-Fit Index	AGFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۲	تایید برازش
شاخص برازش هنجار نشده	Non-Normed Fit Index	NNFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۳	تایید برازش

همانطور که در جدول بالا ملاحظه می گردد، با توجه به شرایط معادله ساختاری، شاخص برازش معادل ۱.۵۴ و مقدار از ۳ کمتر است که نشان میدهد مدل نظری با داده ها برازش دارند و با این داده ها تأیید می شوند و نشان می دهد پایایی لازم را داشته است RMSEA معادل ۰.۰۶۵ از طرفی P –valu (سطح معنی داری) ۰.۰۰۰۱ میباشد که کمتر از ۰.۰۵ است. همچنین مقدار آماره t، تأثیر

- ✓ بعد احساس معنی داری در شغل توانمندسازی پرسنل بر کاهش فرسودگی شغلی پرسنل در پروژه های عمرانی معادل ۲.۹۶ که از عدد ۱.۹۶ بیشتر است و معنی دار است.
- ✓ بعد احساس شایستگی در شغل توانمندسازی پرسنل بر کاهش فرسودگی شغلی پرسنل در پروژه های عمرانی معادل ۴.۳۳ که از عدد ۱.۹۶ بیشتر است و معنی دار است.
- ✓ بعد احساس داشتن حق انتخاب توانمندسازی پرسنل بر کاهش فرسودگی شغلی پرسنل در پروژه های عمرانی معادل ۱.۹۸ که از عدد ۱.۹۶ بیشتر است و معنی دار نیست.
- ✓ بعد احساس موثر بودن توانمندسازی پرسنل بر کاهش فرسودگی شغلی پرسنل در پروژه های عمرانی معادل ۱.۱۴که از عدد ۱.۹۶ کمتر است و معنی دار نیست.
- ✓ بعد احساس مشارکت با دیگران توانمندسازی پرسنل بر کاهش فرسودگی شغل ی پرسنل در پروژه های عمرانی معادل ۳.۱۱ که از عدد ۱.۹۶ بیشتر است و معنی دار است.

نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مدیریت پروژه بر فرسودگی شغلی کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان در پروژه‌های عمرانی شهرداری تبریز انجام گرفت. با اتکا به چارچوب نظری مبتنی بر مدل فرسودگی ماسلاخ و نظریه منابع شغلی، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج تحلیل مدل ساختاری، در وهله اول، فرضیه اصلی مبنی بر وجود تأثیر معنادار و منفی مدیریت پروژه بر فرسودگی شغلی کارکنان را تأیید کرد (بهمن‌پور و سلیمی، ۱۴۰۳، ص. ۸۸). این یافته نشان می‌دهد که هرچه کیفیت فرآیندهای مدیریت پروژه شامل برنامه‌ریزی، کنترل، ارتباطات و مدیریت ذی‌نفعان بهبود یابد، میزان فرسودگی عاطفی و بدبینی در میان کارکنان کاهش می‌یابد. این امر همسو با ادبیات پژوهشی است که بر اهمیت ساختاریافته بودن محیط کار به عنوان یک منبع شغلی کلیدی تأکید دارد (تیموری، ۱۴۰۰، ص. ۳۰۱). به طور خاص، ضعف در شفافیت وظایف و عدم قطعیت در تخصیص منابع در پروژه‌های عمرانی، به عنوان مصداق تقاضاهای شغلی بالا، عامل اصلی فشار بر کارکنان بود.

در ادامه، نقش کلیدی متغیر میانجی یعنی توانمندسازی کارکنان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که مدیریت پروژه به طور معناداری بر افزایش توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت دارد (میرزایی و کریمی، ۱۴۰۲، ص. ۱۱۲). این یافته حاکی از آن است که اقداماتی نظیر اعطای استقلال تصمیم‌گیری و افزایش مشارکت کارکنان در فرآیندهای فنی، خود ناشی از یک مدیریت پروژه کارآمد است. از سوی دیگر، توانمندسازی کارکنان نیز تأثیر معنادار و قوی کاهنده بر فرسودگی شغلی از خود نشان داد (رضوی، ۱۴۰۱، ص. ۱۸۰). این یافته، شالوده اصلی مدل میانجی را تشکیل می‌دهد: مدیریت پروژه به واسطه تقویت حس کنترل، شایستگی و مالکیت در کارکنان (توانمندسازی)، به طور غیرمستقیم از بروز فرسودگی شغلی جلوگیری می‌کند. تأثیر غیرمستقیم، که از طریق روش بوت‌استرپ تأیید شد، نشان داد که توانمندسازی یک سازوکار حیاتی برای ترجمه اثرات مثبت مدیریت پروژه به نتایج سلامت روان سازمانی است (هوشمند و همکاران، ۲۰۲۴، ص. ۴۵). به عبارت دیگر، صرف اعمال مدیریت پروژه بدون اعطای قدرت تصمیم‌گیری و استقلال به کارکنان، نمی‌تواند به کاهش کامل فرسودگی منجر شود.

در راستای نتایج به دست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که فرسودگی شغلی در پروژه‌های عمرانی شهرداری تبریز یک پدیده صرفاً ناشی از حجم کار نیست، بلکه بیش از آن، ناشی از کیفیت تعاملات مدیریتی و عدم تعادل بین انتظارات و اختیارات کارکنان است. ضعف در سیستم‌های مدیریت پروژه، نه تنها مستقیماً کارکنان را تحت فشار قرار می‌دهد، بلکه با محدود کردن اختیارات آن‌ها، زمینه را برای احساس درماندگی و ناتوانی (که در بعد کاهش اثربخشی شغلی نمایان می‌شود) فراهم می‌سازد. این موضوع نشان می‌دهد که هرگونه مداخله کوتاه‌مدت و صرفاً حمایتی بدون اصلاح ساختارهای مدیریتی، تأثیر محدودی خواهد داشت. نتایج پژوهش حاضر بر ضرورت اتخاذ رویکردی جامع که هم بر اصلاح فرآیندهای سیستمی (مدیریت پروژه) و هم بر تقویت جنبه‌های روانشناختی فردی (توانمندسازی) تأکید کند، صحه می‌گذارد (نوری و محمدی، ۱۴۰۰، ص. ۳۰).

پیشنهادات پژوهشی

الف) پیشنهادات در حوزه مدیریت پروژه (کاهش عدم قطعیت و فشار وظیفه):

استانداردسازی مستندات آغازین پروژه: ایجاد چک‌لیست‌های اجباری و جامع برای تعریف دقیق دامنه، اهداف و منابع تخصیص‌یافته در ابتدای هر پروژه عمرانی برای کاهش ابهام شروع کار.

توسعه سیستم مدیریت ریسک فعال: استقرار سیستمی برای شناسایی پیشگیرانه ریسک‌های فنی و غیرفنی (مانند تأمین مالی) و تدوین طرح‌های کاهش اثر برای جلوگیری از بحران‌های لحظه آخری که مستقیماً بر کارکنان فشار می‌آورد.

بهبود ارتباطات بین بخشی: تعریف کانال‌های ارتباطی رسمی و منظم بین واحد فنی، تدارکات و امور مالی برای اطمینان از به‌روزرسانی مستمر کارکنان اجرایی در خصوص وضعیت منابع و مجوزها.

ب) پیشنهادات در حوزه توانمندسازی کارکنان (تقویت نقش میانجی):

برنامه‌های تفویض اختیار مبتنی بر شایستگی: تعریف سطوح مشخصی از اختیارات تصمیم‌گیری در محل پروژه به سرپرستان فنی (همراه با آموزش لازم) برای افزایش حس اعتماد به نفس و استقلال عملیاتی آن‌ها.

توسعه چارچوب بازخورد ۳۶۰ درجه متمرکز بر رشد: هدایت بازخوردها به سمت سازندگی و تمرکز بر نقاط قوت برای تقویت حس شایستگی کارکنان در انجام وظایف.

ایجاد پروژه‌های کوچک با مالکیت کامل: واگذاری مدیریت کامل پروژه‌های کم‌حجم به کارشناسان با انگیزه برای توسعه مهارت‌های مدیریتی و افزایش حس مالکیت سازمانی.

ج) پیشنهادات در حوزه کاهش مستقیم فرسودگی شغلی:

برنامه‌های شناختی-رفتاری متمرکز بر محیط کار: ارائه کارگاه‌های آموزشی کوتاه‌مدت برای کارکنان اجرایی با هدف آموزش تکنیک‌های مدیریت استرس و بازنگری شناختی در برابر فشارهای شغلی.

تأکید بر تعادل کار-زندگی از طریق مدیریت زمان پروژه: برنامه‌ریزی دقیق فازها به گونه‌ای که ساعات کاری اضافی نادر باشند و در صورت نیاز، زمان جبرانی استراحت در فازهای بعدی پروژه لحاظ شود.

تسهیل فرآیندهای اداری: تسریع و دیجیتالی‌سازی فرآیندهای گزارش‌دهی و تأییدیه‌های درون سازمانی برای آزادسازی زمان کارکنان فنی از کارهای بوروکراتیک غیرمرتبط با اجرای عملیات عمرانی.

محدودیت‌های پژوهش

محدودیت مکانی و تعمیم‌پذیری: این تحقیق به طور خاص بر کارکنان مشغول در پروژه‌های عمرانی شهرداری تبریز متمرکز بوده است. لذا، یافته‌ها و نتایج حاصل، به دلیل تفاوت در ساختار سازمانی، فرهنگ کاری، فرآیندهای مدیریتی و ماهیت پروژه‌های عمرانی در سایر شهرداری‌ها یا سازمان‌های دولتی دیگر، با احتیاط بیشتری باید تعمیم داده شوند.

محدودیت در روش نمونه‌گیری: با توجه به ماهیت دسترسی به جامعه آماری (کارکنان فعال در پروژه‌های جاری)، روش نمونه‌گیری به احتمال زیاد از نوع در دسترس یا هدفمند بوده است. این روش ممکن است باعث سوگیری در انتخاب نمونه و عدم نمایش دقیق توزیع جامعه آماری مورد نظر شود.

محدودیت در متغیرهای اندازه‌گیری شده: این پژوهش تنها تأثیر مدیریت پروژه و توانمندسازی را بر فرسودگی شغلی بررسی کرده است. سایر متغیرهای مهم که می‌توانند بر فرسودگی شغلی در پروژه‌های عمرانی تأثیرگذار باشند (مانند میزان حمایت سازمانی، تعارض نقش، یا ویژگی‌های فردی کارکنان) در مدل لحاظ نشده‌اند.

محدودیت ابزار سنجش (وابستگی به خوداظهاری): از آنجایی که داده‌ها عمدتاً از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده‌اند، نتایج تحت تأثیر سوگیری پاسخ‌دهی کارکنان قرار دارند؛ به عنوان مثال، ممکن است پاسخ‌دهندگان در ارزیابی عملکرد مدیران یا میزان توانمندسازی خود، جانبدارانه عمل کرده باشند.

محدودیت زمانی داده‌ها: جمع‌آوری داده‌ها در یک مقطع زمانی خاص انجام شده است. این رویکرد مقطعی، توانایی ردیابی تغییرات طولانی‌مدت در سطح فرسودگی شغلی یا اثربخشی مداخلات مدیریتی را محدود می‌سازد و ماهیت علّی نتایج را مبتنی بر شواهد همبستگی در آن لحظه می‌کند.

منابع

- ✓ احمدپور، ر، (۱۴۰۲)، تحول پارادایم‌های مدیریتی در پروژه‌های زیرساختی، فصلنامه مدیریت ساخت، دوره ۸، شماره ۴، صص ۱۱۵-۱۳۰.
- ✓ احمدی، همکاران، (۱۴۰۲)، بررسی عوامل استرس‌زای پروژه‌های عمرانی کلان‌شهرها، فصلنامه مدیریت ساخت، دوره ۵، شماره ۲، صص ۴۵-۶۰.
- ✓ براتی، ک، (۱۴۰۳)، مشارکت کارکنان به عنوان عامل تعدیل‌کننده استرس شغلی، مجله روانشناسی سازمانی کاربردی، سال ۱۱، شماره ۱، صص ۳۴-۵۰.
- ✓ تیموری، ف، (۱۴۰۰)، تأثیر فشار کاری بر ایمنی در پروژه‌های عمرانی، نشریه مهندسی عمران و توسعه، سال ۱۲، شماره ۴، صص ۳۰۱-۳۱۵.
- ✓ جهانگیری، م، (۱۳۹۹)، تحلیل مقایسه‌ای مدل‌های مدیریتی خطی و تکرارشونده، چاپ اول، تهران: انتشارات پیشگامان.
- ✓ دلاور، همکاران، (۱۴۰۲)، تبیین رابطه تقاضاهای شغلی و منابع شغلی با فرسودگی عاطفی، فصلنامه روانشناسی کار و صنعت، دوره ۱، شماره ۳، صص ۹۸-۱۲۰.
- ✓ رضوی، ن، (۱۴۰۱)، بانی نوین مدیریت پروژه، انتشارات دانشگاه علم و صنعت، ص ۱۸۰-۲۰۰.
- ✓ زارع، م، (۱۴۰۴)، ویکردهای نوین مدیریت پروژه در توسعه شهری، نام کنفرانس ملی مدیریت، صص ۱۵-۲۵.
- ✓ سعیدی، م، (۱۴۰۱)، استرس مزمن و فرسودگی: بررسی نقش سبک‌های مقابله‌ای، فصلنامه علوم روانشناختی، سال ۷، شماره ۲، صص ۷۲-۹۰.

- ✓ میرزایی، ع، (۱۴۰۱)، بررسی تأثیر تعارضات مدیریتی بر عملکرد تیم‌های عمرانی، فصلنامه مطالعات مدیریت صنعتی، سال ۱۹، شماره ۳، صص ۱۸۸-۲۰۵.
- ✓ میرزایی، ل، (۱۴۰۳)، کاربرد مدل‌سازی معادلات ساختاری در تحلیل روابط متقابل سازمانی. انتشارات دانشگاهی شریف، صص ۱۱۰-۱۳۵.
- ✓ نوری، محمدی، (۱۴۰۰)، مدل‌سازی ساختاری فرسودگی شغلی در سازمان‌های خدماتی، مجله پژوهش‌های مدیریتی، سال ۵، شماره ۱، صص ۱۵-۳۵.

Aghaei & Barati (2020). Organizational Memory and Repetitive Failures in Infrastructure Projects. International Review of Organizational Learning, Vol. 5, No. 3, pp. 500-518.

- ✓ Farhadi & Sharifi (2024). Perceived Organizational Justice and Its Protective Role Against Exhaustion. Journal of Applied Psychology, Vol. 109, No. 1, pp. 250-268.
- ✓ Ghasemi, R. (2020). Linking Empowerment to Reduced Counterproductive Work Behaviors. Academy of Management Journal, Vol. 63, No. 2, pp. 88-105.
- ✓ Hasan & Khan (2024). Validating Complex Relationships using Structural Equation Modeling in Public Projects. International Review of Project Management, Vol. 9, No. 1, pp. 45-59.
- ✓ Hosseini & Akbari (2023). Burnout and Service Quality Decline in Public Sector Projects. Public Administration Review, Vol. 83, No. 3, pp. 120-135.
- ✓ Kamali & Yousefi (2021). Standardizing Project Knowledge: A Review of PMBOK Application. Journal of Project Management and Development, Vol. 12, No. 2, pp. 450-470.
- ✓ Karimi et al. (2023). Burnout Indicators in Project-Based Environments: A Multi-Sector Analysis. Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 28, No. 4, pp. 301-318.
- ✓ Rezaei, M. (2022). Project Management Quality and Its Effect on Employee Well-being. International Journal of Construction Management, Vol. 12, No. 3, pp. 114-132.
- ✓ Sadeghi & Teimouri (2024). Leadership Competencies in Managing Complex Stakeholder Environments. Journal of Construction Leadership, Vol. 10, No. 4, pp. 301-319.
- ✓ Saeedi & Fallahi (2021). The Mediating Role of Employee Empowerment in Reducing Job Strain. European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 30, No. 1, pp. 67-81.
- ✓ Saeedi (2022). Team Dynamics and Burnout Prevention in Large-Scale Construction. Journal of Organizational Psychology, Vol. 7, No. 1, pp. 67-85.