دوماهنامه سلامت کار ایران دوره ۱۲، شماره ۴، مهر و آبان ۱۳۹۴

تهیه و تدوین پرسشنامه بیست سؤالی فرسودگی شغلی بر اساس پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد

جعفر انیسی[۱]، محمدرضا خبازی راوندی[۲]

تاریخ دریافت: ۹۳/۰۶/۲۶ تاریخ ویرایش: ۹۳/۱۲/۱۵ تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۳/۰۱

چکیده

زمینه و هدف: فرسودگی شغلی مشکل رایج در میان کارکنان است. یکی از پرسشنامه‌هایی که برای اندازه‌گیری فرسودگی شغلی مشاوران ساخته شده است، پرسشنامه فرسودگی گلدارد می‌باشد. هدف پژوهش حاضر تعیین ساختار عاملی این پرسشنامه، تدوین فرمی کوتاه از آن برای استفاده در تمام مشاغل بود.

روش بررسی: ابزارهای استفاده شده در پژوهش عبارت بودند از: شاخص توصیف شغلی و پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد. نمونه آماری مورد مطالعه عبارت بودند ۴۶۰ نفر از کارکنان مرد که در مشاغل اداری مشغول به کار بودند. نوع روش تحقیق همبستگی بود. برای تعیین روایی و همبستگی پرسشنامه، ابتدا ۲۰ پرسش از ۴۰ پرسش پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد انتخاب شد. هم پرسشنامه بیست‌سؤالی و هم چهل سؤالی روی یک گروه اجرا شد و سپس همبستگی دو پرسشنامه تعیین شد. برای تعیین روایی همزمان، همبستگی پرسشنامه تهیه شده و شاخص توصیف شغل محاسبه شد. اطلاعات به‌دست‌آمده با آزمون‌های آمار استنباطی (تحلیل عامل اکتشافی، آزمون مقایسه میانگین‌های مستقل و آزمون همبستگی پیرسون r) تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: تحلیل عاملی اکتشافی نشان‌داد که پرسشنامه کوتاه فرسودگی شغلی از سه عامل تشکیل شده است شامل: جو حاکم بر محیط کار؛ حجم و فشار کار؛ و فرسودگی روانی. نتایج نشان داد که پرسشنامه تهیه شده و ابعاد آن با پرسشنامه چهل سؤالی گلدارد همبستگی مستقیم و معنادار؛ و با شاخص توصیف شغلی همبستگی معکوس و معنادار دارد که هردو یافته حاکی از روایی مناسب همزمان است.

نتیجه‌گیری: پرسشنامه بیست‌سؤالی تهیه‌شده با توجه به تأیید روایی آن، قادر به شناسایی و تفکیک افراد در معرض خطر فرسودگی شغلی می‌باشد؛ بنابراین پرسشنامه می‌تواند در برنامه‌ریزی‌های سازمانی و برنامه‌های شناسایی و پیشگیری از فرسودگی شغلی در سازمان‌ها و افراد و همچنین در پژوهش‌های فردی و گروهی مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: فرسودگی شغلی، پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد.

مقدمه

فرسودگی شغلی (Job burnout) مشکل رایج در میان کارکنان است. کارکنانی که خدمات بهداشتی و انسانی ارائه می‌کنند بیشتر در معرض آسیب فرسودگی شغلی قرار دارند. به همین دلیل لغت فرسودگی بیشتر برای توصیف سندرم خستگی در حرفه‌های یاری‌رسانی استعمال می‌شود[۱]. اصطلاح " فرسودگی شغلی" یا "بی‌رمقی " در زبان انگلیسی ابتدا توسط فرادنبرگر وضع شد [۲]. امروزه این اصطلاح یکی از کلمات پرکاربرد در حوزه روانشناسی کار و سازمان است [۳].

افرادی که در محیط‌های پراسترس شغلی کار می‌کنند در بلندمدت تحت تأثیر عوارض استرس‌های ناشی از کار قرار می‌گیرند و دچار فرسودگی می‌شوند [۴]. همچنین فرسودگی شغلی ناتوانی، ازپاافتادگی و خستگی ناشی از استفاده بیش‌ازحد از منابع انرژی و توان فردی تعریف شده‌است [۲]. در تعریف دیگر، فرسودگی شغلی را حالتی از خستگی جسمی، عاطفی و روانی می‌دانند که در نتیجه مواجه مستقیم و درازمدت فرد با مردم و در شرایطی که ازلحاظ هیجانی طاقت‌فرسا است، ایجاد می‌شود و به‌عبارت دیگر خستگی جسمی و

۱- کارشناس ارشد روانشناسی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... "عج"، مرکز تحقیقات علوم رفتاری، تهران، ایران. anisi35@yahoo.com
۲- (نویسندهٔ مسئول) دانشجوی دکترای مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. reza.khabbazi2008@Gmail.com

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

هیجانی حاصل از فرسودگی منجر به ایجاد خودپندارهٔ منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با دیگران می‌گردد و ممکن است فرد را به‌سوی انواع بیماری‌های روانی و جسمانی، سوق دهد [۵]. نظریه‌پردازان، مؤلفه‌ها و عوامل فرسودگی شغلی را متعدد می‌دانند؛ به همین دلیل در مورد تعریف، پیچیدگی پدیدهٔ فرسودگی شغلی و تعداد مؤلفه‌هایی که می‌توان به‌عنوان عامل فرسودگی در پرسشنامه‌ها و مقیاس‌ها وارد کرد؛ توافق نظر ندارند [۶،۷،۸،۹]. نتیجه اینکه ابزارهای متفاوت اندازه‌گیری شامل زیرمقیاسهای متفاوت ساخته شده است.

به‌طورکلی می‌توان گفت که فرسودگی شغلی عبارت است از مجموعهٔ علائم و نشانه‌های رفتاری و عاطفی در ارتباط با شغل که دربرگیرندهٔ احساس خستگی از کار و میل به کناره‌گیری از آن در افراد می‌باشد. علل و عوامل زیادی باعث فرسودگی شغلی می‌شود. متخصصان رفتار سازمانی منابع تنش‌زا را سه دستهٔ محیط، سازمان و فرد برشمرده‌اند، اما بیشتر محققانی که درصدد شناسایی عوامل فرسودگی برآمده‌اند، متغیرهای فردی را بررسی کرده‌اند [۱۰] و متغیرهای محیطی و سازمانی کمتر بررسی شده‌اند. این درحالی است که بیشتر محققان معتقدند که علّت فرسودگی محیطی و سازمانی است [۱۱]. از متغیرهای سازمانی که می‌تواند با فرسودگی شغلی رابطه داشته باشند تنها چند متغیر معدود از جمله نوع کار، نقش فرد در سازمان، تفویض اختیار، رهبری و چرخهٔ حیات سازمانی بررسی شده‌اند. به‌طورکلی می‌توان به دسته‌بندی زیر اشاره کرد: الف) عواملی محیطی که خود شامل: ویژگی‌های شغلی، ویژگی‌های سازمانی، ویژگی‌های حرفه‌ای می‌شوند. ب) عوامل فردی که شامل: ویژگی‌های جمعیت شناختی، ویژگی‌های شخصیتی، گرایش شغلی می‌شوند. فردی که دچار فرسودگی شغلی شده باشد از لحاظ عاطفی نسبت به کارش احساس بی‌تفاوتی می‌کند. در مورد رفتارش با بعضی از مراجعان احساس ناراحتی می‌کند، احساس می‌کند در کارش بیش‌ازحد زحمت می‌کشد. علاوه بر این‌ها، احساس خستگی عاطفی و محرومیت می‌کند [۱۲]. فرسودگی شغلی، فقدان انرژی را به دنبال دارد که درنهایت به افت عملکرد و دیگر اثرات منفی منجر می‌شود. جوانی، اعتمادبه‌نفس پایین، تکانشی بودن، ناشکیبایی، وابستگی به دیگران برای تائید و محبت داشتن و آرزوها و اهداف دست‌نیافتنی و غیرواقعی [۱۳] و نیاز به تائید، تلاش برای رسیدن به اهداف بزرگ غیرواقع‌بینانه و احساس عدم قدردانی [۱۴]؛ برخی از ویژگی‌هایی هستند که احتمال فرسودگی شغلی را افزایش می‌دهند. مسلش و همکاران نیز از شش عامل سازمانی نام می‌برند که در ایجاد فرسودگی شغلی مؤثر هستند، بدین ترتیب: حجم کار کم یا زیاد، میزان کنترل کم بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار، تضاد ارزشی بین ارزش‌های فرد و ارزش‌های محیط کار [۵].

یکی از پرسشنامه‌هایی که در ابتدا برای اندازه‌گیری فرسودگی شغلی مشاوران ساخته شده‌است، پرسشنامه فرسودگی گلدارد (Geldard Burnout Inventory) می‌باشد. از این پرسشنامه در تحقیقات خارجی و ایرانی استفاده شده است. لذا هدف این پژوهش تهیه و تدوین پرسشنامه ۲۰ سؤالی فرسودگی شغلی بر اساس پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد می‌باشد.

با در نظر گرفتن مؤلفه‌های متفاوت و متعدد فرسودگی شغلی و روابط متقابل بین آن‌ها رویکردهای متفاوتی در بررسی آن وجود دارد. ازجمله رویکردهای تک‌بعدی، دوبعدی و چندبعدی. رویکرد چندبعدی عوامل تشکیل‌دهنده فرسودگی را بیش‌ازحد دو بعد می‌داند. مدل یک‌بعدی ابعاد بالینی، سبب‌شناسی، علائم، روند، مسیر بالینی و درمان فرسودگی شغلی را تشریح کرده است. در مقابل، رویکردهای جدید ماهیت فرسودگی شغلی را چندبعدی می‌دانند و اعتقاد دارند که نمی‌توان تمام

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

ویژگی‌های فرسودگی شغلی را دریک عامل جمع کرد [۱۵]. در مدل دوبعدی، دومؤلفهٔ فرسودگی عاطفی و تهی‌شدن از شخصیت را برای فرسودگی در نظر می‌گیرند [۱۶]. در رویکرد روان‌شناختی – اجتماعی، فرسودگی شغلی یک ساختار چندبعدی است. نمایندگان این مدل معتقدند که فرسودگی شغلی یک ساختار چندبعدی است که از سه مولفهٔ مربوط به‌هم (تحلیل‌رفتگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس کفایت شخصی) تشکیل شده‌است. تحلیل‌رفتگی هیجانی به احساس پوچی درماندگی و نومیدی؛ مسخ شخصیت به احساس بی‌عاطفی و بدگمانی و حساسیت کاهش‌یافته نسبت به دیگران؛ و احساس کفایت شخصی به بی‌فایده بودن و بی‌ارزش بودن فعالیت‌ها و تلاش‌ها اشاره دارد[۳، ۵، ۷، ۸، ۹، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱] . این ابعاد به‌صورت زنجیره‌ای باهم درارتباطند به‌طوری‌که تحلیل‌رفتگی هیجانی، به مسخ شخصیت منجر می‌شود و آن نیز به‌نوبهٔ خود احساس کفایت شخصی را تداعی می‌کند.

معروف‌ترین پرسشنامه فرسودگی شغلی، پرسشنامه مسلش است که در کشورهای مختلف استفاده شده‌است و ویژگی‌های روان‌سنجی مورد تأییدی دارد. از سال ۱۹۸۰ مقیاس فرسودگی مسلش به‌عنوان یک پرسشنامه استاندارد و معتبر ازنظر دانشگاه‌ها شناخته شد که پرکاربردترین تعریف را از فرسودگی شغلی به‌دست داده است[۱]. این پرسشنامه شامل چهار مقیاس فرعی برای اندازه‌گیری اجزای فرسودگی شغلی شامل تحلیل‌رفتگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس کفایت شخصی و یک عامل مربوط به آن است که درگیری شخصی نامیده می‌شود. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که این آزمون پایایی و ثبات بالایی دارد [۴، ۱۸، ۲۲].

به مرور پژوهشگران دیگر نیز ابزارهای دیگری برای اندازه‌گیری فرسودگی شغلی در مشاغل یاری‌رسانی ابداع کردند از قبیل: مقیاس فرسودگی شغلی جونز (burnout scale Jones staff) و پرسشنامه فرسودگی پینز (burnout piens measure)؛ آزمون فرسودگی شغلی بورلی‌پاتر (Potter)؛ آزمون فرسودگی شغلی پژوهشگر ایرانی ساعتچی و مقیاس فرسودگی شغلی گلدارد[۱، ۶، ۸، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶].

در ایران تعدادی از محققین برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه گلدارد استفاده نموده‌اند[۲۷- ۳۴]؛ گلدارد (۱۹۸۹) این پرسشنامه را در ابتدا جهت سنجش میزان فرسودگی مشاوران تهیه کرد. این ابزار دارای ۴۰ سؤال می‌باشد که احساس فرد را نسبت به کارش نشان می‌دهد [۳۰- ۳۴]. در ایران تحقیق جامع و منسجمی در مورد ویژگی‌های روان‌سنجی این پرسشنامه انجام نشده است. به علت اینکه فرسودگی شغلی مشکل رایج در میان کارکنان است وکارکنانی که خدمات بهداشتی و انسانی ارائه می‌کنند، بیشتر در معرض آسیب فرسودگی شغلی قرار دارند؛ ضرورت تهیهٔ پرسشنامهٔ کوتاه که فرسودگی شغلی را دربین تمام اقشار کارکنان و در کوتاهترین زمان نشان دهد، بدیهی به نظر می‌رسد؛ بنابراین ازآنجا که تهیه یک فرم کوتاه می‌تواند در ارزیابی سریع و فوری مفید باشد؛ در پژوهش حاضر سعی‌شد که فرم کوتاهی (۲۰ سؤالی) بر اساس پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد (۴۰ سؤالی) تهیه و تدوین شود.

روش بررسی

نوع روش تحقیق دراین پژوهش همبستگی و هدف پژوهش تهیه و تدوین فرمی کوتاه از پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد می‌باشد. به‌عبارت دیگر در پژوهش حاضر همبستگی میان آزمون تهیه شده، بایک آزمون معتبر مورد سنجش قرارگرفته است. نمونه آماری مورد مطالعه در این پژوهش عبارت بودند ۴۶۰ نفر از کارکنان مرد که در مشاغل اداری مشغول به کار بودند.

روش کار به این صورت بود که برای تعیین اعتبار

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

و همبستگی پرسشنامه ابتدا ۲۰ پرسش از ۴۰ پرسش پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد انتخاب شد و روی یک گروه، هم پرسشنامه ۲۰ سؤالی و هم ۴۰ سؤالی اجرا شد و همبستگی دو پرسشنامه تعیین شد. همچنین به منظور کاربردی نمودن این پرسشنامه برای تمامی مشاغل علاوه بر مشاغل خدماتی و مشاغلی که صرفاً با ارباب رجوع سروکار دارند برخی از واژه های آن تغییر داده‌شد. برای تعیین روایی از روش تحلیل عاملی و روایی همزمان استفاده‌شد. پس‌از اجرای پرسشنامه و نمره گذاری آن به منظور بررسی این که مقیاس از چند عامل تشکیل شده است، از روش تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه «مؤلفه های اصلی» (Principal components) با «چرخش واریماکس» (Varimax rotation) استفاده شد. همچنین برای تعیین روایی همزمان از پرسشنامه توصیف شغل استفاده شد. ابزارهای استفاده شده در پژوهش عبارت بودند از: شاخص توصیف شغلی و پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد. شاخص توصیف شغل (Job Descriptive Index) نخستین بار توسط (Smith, Kendall & Hulin, 1969) ساخته شد؛ که رضایت از شغل را در قالب ۵ مقوله شامل: ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، ترفیعات، حقوق و مزایا مورد ارزیابی قرار می‌دهد و همچنین روایی و اعتبار آن در ایران بررسی و تأیید شده‌است [۳۵]. اعتبار و روایی پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد نیز بررسی شد و استفاده از آن با اعتبار و روایی بالا مورد تأیید قرار گرفته است. در ایران این پرسشنامه در تحقیقات متعدد استفاده شده است و ضریب پایایی آن از ۰/۷۶ تا ۰/۸۶ می باشد. خاکپور و بیرشک ضریب پایایی ۰/۸۶، عرفانی ضریب پایایی ۰/۷۶ و اسفندیاری بااستفاده از روش بازآزمایی ۰/۷۳ گزارش نمودند[۳۲، ۳۳، ۳۴] . در پژوهش حاضر ضریب پایایی (همسانی درونی) با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ بدست آمد. همچنین نحوهٔ پاسخدهی برحسب مقیاس لیکرت می‌باشد که هرپرسش نمره‌ای از ۱ تا ۷ خواهد داشت. به‌عبارت دیگر هر سؤال وضعیتی را توصیف می‌کند و پاسخ‌گو دریک طیف هفت درجه‌ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف به آن پاسخ می‌دهد و در نهایت بر اساس مجموع نمرات در طبقه‌بندی موجود ازنظر میزان فرسودگی شغلی، نتایج به‌دست‌آمده تفسیر می‌شود. دامنهٔ نمرات از ۴۰ تا ۲۸۰ متغیر است، به‌عبارت دیگر نمره ۸۰-۴۰ نشان‌دهندهٔ عدم فرسودگی شغلی و نمره ۲۰۰-۱۲۰ نشان‌دهندهٔ فرسودگی شغلی زیاد و نمره ۲۸۰-۲۰۰ نشان‌دهندهٔ فرسودگی شغلی خیلی‌زیاد است [۳۰- ۳۴]. علت انتخاب ۲۰ سؤال از ۴۰ سؤال بر اساس این منطق بوده که متخصصان روان‌سنجی معتقدند که اگر پرسشنامه‌ای با تعداد پرسش کمتر قادر به سنجش باشد، از پرسشنامه با حجم بیشتر بهتر است. پس‌از گردآوری پرسش‌نامه، داده‌ها وارد نرم‌افزار SPSS شد و اطلاعات بدست آمده با آزمون‌های آمار استنباطی (تحلیل عامل اکتشافی، آزمون مقایسهٔ میانگین‌های مستقل و آزمون همبستگی پیرسون r) تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۴۶۰ نفر از میان تقریباً ۶۰۰۰ نفرکارکنان فنی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی در سال ۱۳۹۱ بررسی شدند. میانگین و انحراف معیار سنی کل افراد مورد بررسی ۶/۱۵±۲۷/۷۸ و دامنهٔ سنی آن‌ها بین ۲۱ تا ۵۰ سال قرارداشت. همچنین ازنظر تحصیلات و وضعیت تحصیلی ۹۶ نفر زیردیپلم (۲۰/۹ درصد)، ۲۱۲ نفردیپلم (۴۶/۱ درصد) ۱۵۲ نفر (۳۳ درصد) فوق‌دیپلم و بالاتر هستند (جدول ۱).

جهت بررسی کفایت نمونه‌ها در تحلیل عاملی اکتشافی از آزمون آزمون کرویت بارتلت (Bartlett's Test of Sphericity) استفاده شد. جدول کفایت نمونه‌برداری (KMO) و آزمون کرویت بارتلت نشان می‌دهد که کفایت نمونه‌برداری (KMO>۰/۹۰۱)

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

جدول ۱- توزیع فراوانی و درصد نمونه مورد بررسی بر حسب سن و تحصیلات

متغیرها		فراوانی	درصد
سن	۲۱- ۳۰سال	۳۶۷	۷۹/۸
	۳۱- ۴۰ سال	۶۰	۱۳
	۴۱- ۵۰ سال	۳۳	۷/۲
	کل	۴۶۰	۱۰۰
تحصیلات	زیر دیپلم	۹۶	۲۰/۹
	دیپلم	۲۱۲	۴۶/۱
	فوق دیپلم و بالاتر	۱۵۲	۳۳
	کل	۴۶۰	۱۰۰

جدول ۲- کفایت نمونه برداری و آزمون کرویت بارتلت

شاخص ها	مقادیر
شاخص کفایت نمونه برداری	۰/۸۳۲
آزمون بارتلت	۲۴۴۹/۰۵۲
درجه آزادی	۱۹۰
معناداری	۰/۰۰۱

در سطح مطلوب است و همینطور آزمون کرویت بارتلت معنادار (Sig< ۰/۰۰۱) است.

همچنین برای بررسی ساختار عاملی (روایی سازه) از روش تحلیل عامل اکتشافی بااستفاده از روش مولفه‌های اصلی و چرخش واریماکس استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۳ ذکر شده‌است. نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان‌داد که پرسشنامهٔ ۲۰ سؤالی فرسودگی شغلی از سه عامل تشکیل شده است که جمعاً ۴۴/۲۲۲ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند. عامل اول، فرسودگی به دلیل جو حاکم برمحیط کار را تبیین می‌کند؛ عامل دوم فرسودگی ناشی‌از حجم و فشار کار را نشان می‌دهد و عامل سوم بیانگر فرسودگی روانی است. عامل اول ۲۰/۱۲۱ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند و ۷ سؤال برروی عامل اول بار عاملی بیش‌ازحد ۰/۳۰ دارند. عامل دوم ۱۴/۳۶۴ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند و ۶ سؤال برروی عامل دوم بار عاملی بیش‌ازحد ۰/۳۰ دارند. عامل سوم ۹/۷۳۷ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند و ۷ سؤال برروی عامل سوم بار عاملی بیش‌ازحد ۰/۳۰ دارند.

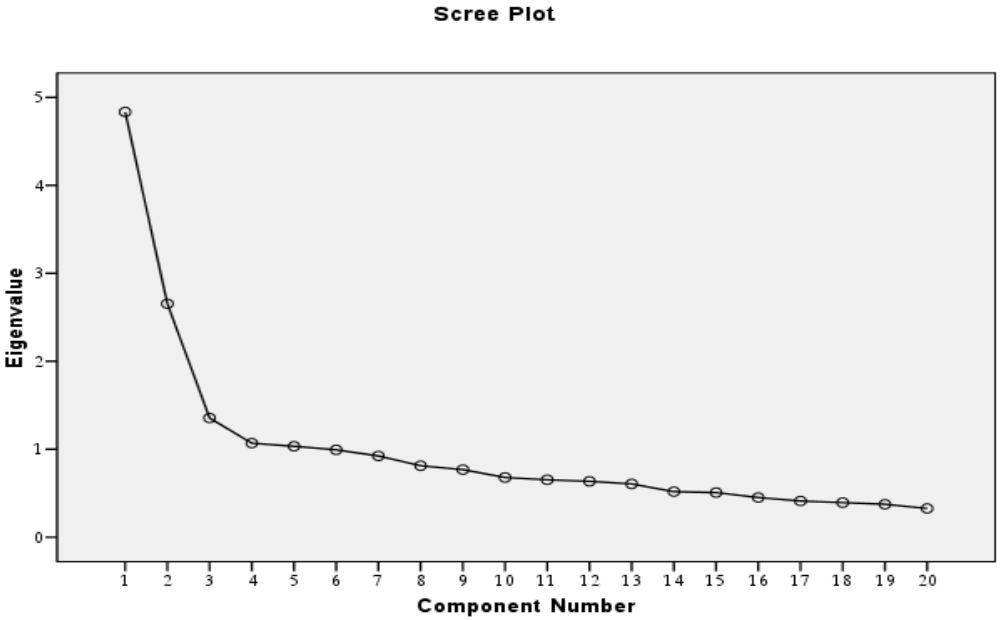
همچنین نمودار اسکری (Scree) نشان می‌دهدکه در پرسشنامه ۲۰ سؤالی فرسودگی شغلی سه عامل با ارزش ویژه بزرگتر از ۱ وجود دارد که در نمودار شمارهٔ ۱ مشخص می‌باشد.

درنهایت به‌منظور بررسی روایی همزمان، همبستگی پرسشنامه ۲۰ سؤالی تهیه‌شده و ابعاد آن با پرسشنامه ۴۰ سؤالی گلدارد و با شاخص توصیف شغلی بررسی شد و نتایج نشان می‌دهد که میان پرسشنامه ۲۰ سؤالی تهیه‌شده و ابعاد آن با پرسشنامه ۴۰ سؤالی گلدارد همبستگی مستقیم و معنادار در سطح ۹۹ درصد اطمینان وجوددارد (p<۰/۰۱). همچنین پرسشنامه ۲۰ سؤالی

جدول ۳- بارهای عاملی پرسش های پرسشنامه ۲۰ سؤالی فرسودگی شغلی

پرسش	عامل اول	پرسش	عامل دوم	پرسش	عامل سوم
	جو حاکم برمحیط کار		حجم و فشار کار		فرسودگی روانی
۱	۰/۴۷۴	۸	۰/۶۴۹	۱۴	۰/۵۰۷
۲	۰/۵۴۳	۹	۰/۵۱۲-	۱۵	۰/۶۷۰
۳	۰/۶۲۱	۱۰	۰/۶۶۳	۱۶	۰/۶۸۶
۴	۰/۵۰۸	۱۱	۰/۷۲۸	۱۷	۰/۴۴۶
۵	۰/۵۸۵	۱۲	۰/۶۱۹	۱۸	۰/۶۷۹
۶	۰/۶۱۲	۱۳	۰/۵۹۲	۱۹	۰/۶۶۴
۷	۰/۵۷۸	---	-----	۲۰	۰/۶۸۵
واریانس تبیین شده	۲۰/۱۲۱ درصد	واریانس تبیین شده	۱۴/۳۶۴ درصد	واریانس تبیین شده	۹/۷۳۷ درصد

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]



نمودار ۱- نموداراسکری (Scree) پرسشنامه ۲۰ سؤالی فرسودگی شغلی

تهیه‌شده و ابعاد آن با شاخص توصیف شغلی همبستگی معکوس و معنادار در سطح ۹۹ درصد اطمینان وجوددارد (p<۰/۰۱). نتایج فوق دلالت بر روایی همزمان دارد (جدول ۴).

بحث و نتیجه گیری

فرسودگی شغلی مشکل رایج در میان کارکنان است. کارکنانی که خدمات بهداشتی و انسانی ارائه می‌کنند بیشتر در معرض آسیب فرسودگی شغلی قرار دارند. یکی‌از پرسشنامه‌هایی که در ابتدا برای اندازه‌گیری فرسودگی شغلی مشاوران ساخته شده‌است، پرسشنامه فرسودگی گلدارد می‌باشد. این پرسشنامه باوجود پرسش‌های فراوان و مناسب در ایران در گروههای محدودی استفاده می‌شود. هدف پژوهش حاضر آن‌بود که علاوه بر تعیین ساختار عاملی آن، با تغییرات اندک و همچنین کوتاه نمودن پرسشنامه، بتوانیم یک پرسشنامه کاربردی جهت تمامی مشاغل تهیه نماییم.

نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان داد که پرسشنامه ۲۰ سؤالی فرسودگی شغلی از سه عامل تشکیل شده است شامل: فرسودگی به دلیل جو حاکم برمحیط کار؛ فرسودگی ناشی‌از حجم و فشار کار؛ و فرسودگی روانی. اگر چه کاهش تعداد سوالات موجب کاهش واریانس تبیین شدهٔ پرسشنامه (در حد ۴۴ درصد) شده است، اما نمودار اسکری نشان می‌دهد که در پرسشنامه سه عامل با

جدول ۴- همبستگی پرسشنامه ۲۰ سؤالی با پرسشنامه ۴۰ سؤالی گلدارد و رضایت شغلی

متغیر ها	پرسشنامه گلدارد	پرسشنامه رضایت شغلی	جو حاکم برمحیط	حجم و فشار کار	فرسودگی روانی
عامل جو حاکم برمحیط	۰/۶۷۶(**)	-۰/۳۹۳(**)	۱		
عامل حجم و فشار کار	۰/۶۳۸(**)	-۰/۴۳۹(**)	۰/۲۱۰(**)	۱	
عامل فرسودگی روانی	۰/۸۴۴(**)	-۰/۵۳۴(**)	۰/۶۳۳(**)	۰/۴۰۶(**)	۱
نمره کل پرسشنامه	۰/۹۵۱(**)	-۰/۵۹۷(**)	۰/۸۴۱(**)	۰/۶۱۱(**)	۰/۸۸۰(**)

** همبستگی درسطح معناداری ۰/۰۱

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

ارزش ویژه بزرگتر از ۱ وجود دارد؛ بنابراین ملاک مقبولیت ارزش ویژهٔ بزرگتر از ۱ است. همچنین ساختار سه عاملی در پرسشنامه بیشتر با رویکرد روان‌شناختی – اجتماعیِ فرسودگی شغلی که یک ساختار چندبعدی است همخوانی دارد.

در نهایت به منظور بررسی روایی همزمان، همبستگی پرسشنامه ۲۰ سؤالی تهیه‌شده و ابعاد آن با پرسشنامه ۴۰ سؤالی گلدارد و با شاخص توصیف شغلی بررسی شد و نتایج نشان‌داد که پرسشنامه ۲۰ سؤالی تهیه شده و ابعاد آن با پرسشنامه ۴۰ سؤالی گلدارد همبستگی مستقیم و معنادار؛ و با شاخص توصیف شغلی همبستگی معکوس و معنادار دارد که هردو یافته حاکی‌از روایی مناسب همزمان است.

باتوجه به یافته‌های بدست آمده در پژوهش حاضر می‌توان این‌گونه نتیجه‌گیری کرد که پرسشنامه ۲۰ سؤالی تهیه‌شده باتوجه به تأیید روایی آن، قادر به شناسایی و تفکیک افراد در معرض خطر فرسودگی شغلی می‌باشد؛ بنابراین پرسشنامه می‌تواند در برنامه‌ریزی‌های سازمانی و برنامه‌های شناسایی و پیشگیری از فرسودگی شغلی در سازمانها و افراد مورد استفاده قرارگیرد. همچنین می‌توان از این پرسشنامه در پژوهش فردی و گروهی استفاده نمود. درنهایت به پژوهشگران بعدی توصیه می‌شود که از تحلیل عاملی تأییدی هم استفاده نمایند.

منابع

1. Azizi L, Feyzabadi Z, Salehi M. Exploratory and confirmatory factor analysis of maslach burnout inventory among Tehran University's employees. Journal of Educational Psychology Studies. 2008; 4(3):73-92. [Persian]
2. Freudenberger HJ. Staff burnout. J. Soc. Issues. 1974; 30(1): 159-166.
3. Cooper CL, Dewe PJ, ODriscoll MP. Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications. London: Sage Publications; 2001.
4. Mahdad A. Industrial/organizational psychology. 7th ed. Tehran: Jungle publication; 2010. [Persian]
5. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. Annu Rev Psychol. 2001; 52: 397- 422.
6. Burns EB. An exploration of the importance of self-care to the drama therapy intern. [dissertation]. Canada. Concordia University. 2000.
7. Suran BG, Sheridan EP. Management of burnout: Training Psychologists in professional life span perspectives. Prof Psychol Res Pr. 1985; 16: 741-52.
8. Geldard D. Basic concepts and specialized subjects in counseling: Training and application of micro skills in individual counseling. Translated by Hosseinian S. 9th ed. Tehran: Kamale tarbiat publication; 2008. [Persian]
9. Ratlliff N. Stress and burnout in the helping professions. Soc Casework. 1988; 69(3): 147- 54.
10. Leiter MP, Maslach C. Burnout and health. In: Baum A, Revenson TA, Singer JE. (Eds). Handbook of health psychology. New Jersey: Erlbaum; 2001: 415-22.
11. Morgan SR, Krehbiel R. The psychological conditional burnout teachers with a no humanistic orientation. Journal of Humanistic Education and development. 1985; 24 (2): 56-76.
12. Maslach C, Jackson SE. The Maslach burnout inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1981.
13. Maslach C. Burnout: The cost of caring. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall; 1982.
14. Coery MS, Corey G. Becoming a helped. Pacific Grove, CA: Brooks/ Cole Publishing Company; 1998.
15. Akbari R, Ghafar Samar R, Kiany GR, Eghtesadi AR. Factorial validity and psychometric properties of maslach burnout inventory- The Persian version. Knowledge & Health Journal. 2011; 6(3): 1-8. [Persian]
16. Walkey FH, Green DE. An exhaustive examination of the replicable factor structure of the Maslach burnout inventory. Educ Psychol Meas. 1992; 52: 309-33.
17. Maslach C, Jackson SE. Burnout in organizational settings. Appl Soc Psychol Annu. 1984; 5: 133-53.
18. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach burnout inventory manual. 3rd ed. California: consulting psychologist press, Inc; 1996.
19. Riggio RE. Introduction to industrial/organization psychology. Translated by Hoseinzadeh D, Lobadi Z, Salehi P. 2nd ed. Tehran: Mazeyar publication; 2007. [Persian]
20. Boles JS, Dean DH, Ricks JM. The

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

deimensionality of the maslach burnout inventory across small business owners and educator. J Vocat Behav. 2000; 56: 12-34.

21. Beckstead JW. Confirmatory factore analysis of the maslach burnout inventory among florida nurses. Int J Nurs Stud. 2002; 39:785-92.

22. Badri Gargari R. Psychological syndrome of burnout and the coping strategies. [dissertation]. Tehran: Tarbiat Modarres University. 1995. [Persian]

23. Kooshki SH, Sepahmansoor M, Noshad M. The relation between self-esteem and job burnout among teachers exceptional vocational skills course and normal middle schools. Journal of Psychological Researches. 2009; 1(2): 33-48. [Persian]

24. Saatchi M. Efficiency psychology. Tehran: Virayesh publication; 1997. [Persian]

25. Asadi J, Borjali A, Jomehri F. Relationship between emotional intelligence, job burnout, and mental health of Iran khodro's employees. Counseling Research and Development. 2007; 6(22):41-56. [Persian]

26. Yasai I, Ahmadi K, Kolivand A. Prevalence of psychological disorders and work fatigue among pilots. Journal of Military Medicine. 2003; 4(4): 231-6. [Persian]

27. Pirsaghi F, Hajihasani M, Farah Bakhsh K, Soleimani S. Proportion of marital conflict, self-differentiation, occupational stress and locus of control in the prediction of burnout. Journal of Modern Industrial/Organization Psychology. 2012; 3(10): 9-23. [Persian]

28. Anisi J, Eskandari M, Ghorbani Z, Abdolmohammadi E. Personal and organizational factors related to job burnout in naval personnel. Journal of Behavioral Sciences. 2010; 4(3): 249-53. [Persian]

29. Rohani A, Firouzi MR. Prevalence of job burnout among counselors of Isfahan's educational organization. Journal of Modern Industrial/ Organization Psychology. 2010; 1(2): 71-8. [Persian]

30. Safari S, Goodarzi H. An investigation on job burnout rate and the relationship with demographic variables among faculty members and staffs of University. Journal of Modern Industrial/ Organization Psychology. 2010; 1(1): 63-9. [Persian]

31. Aziznezhad P, Hosseini J. Occupational burnout and its causes among practicing nurses in hospitals affiliated to Babol University of medical sciences (2004). Journal of Babol University of Medical Sciences (JBUMS). 2006; 8(2 (30)): 63-70. [Persian]

32. Esfandiari GR. Survey of the rate of occupational burnout between nursing staff of Sanandaj hospitals affiliated to Kurdistan University of medical sciences in 2001. Scientific Journal of Kurdistan University of Medical Sciences. 2001; 6(1): 31-5. [Persian]

33. Khakpour R, Birashk B. Epidemiology of job burnout syndrome among counselors and psychotherapists. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology. 1999; 4(3): 14-23.

34. Erfani N. Investigating amount of job burnout of high schools counselors in new educational system of Kurdistan. Quarterly Journal of Education. 2001; 17(3): 61-82. [Persian]

35. Merai M. Survey of Job satisfaction of employees in the cultural sector in Isfahan. [Research Design]. Tehran: Management and Planning Organization 2000; 25- 42. [Persian]

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

Preparing and compiling a job burnout twenty- item questionnaire based on Geldard Burnout Inventory

J. Anisi[1], Mohamad Reza Khabaazi Ravandi[2]

Received: 2014/09/17 Revised: 2015/03/06 Accepted: 2015/05/22

Abstract

Background and aims: Job burnout is a prevailed problem among employees. An Inventory that has been formed to assess counselor's job burnout is Geldard Burnout Inventory. The aim of this research was to determine the factorial structure of this questionnaire, to prepare the short version that can be used for all jobs.

Methods: Tools used in this study included the Job Descriptive Index and Geldard Burnout Inventory. The studied statistical population consisted of 460 subjects from male employee who were working at office jobs. Type of research method was correlation. To determine the questionnaire's reliability and correlation, at the start 20 questions from 40 questions of Geldard Burnout Inventory were selected and both twenty-item and forty-item questionnaire were conducted on a group and correlation between two questionnaires was determined. To determine contemporary validity, correlation between prepared questionnaire and Job Descriptive Index was acquired. The obtained data were analyzed by inferential statistical tests (exploratory factor analysis, independent average comparison test and Pearson correlation test).

Results: exploratory factor analysis showed that short questionnaire of job burnout was consist on three factors: prevailed atmosphere on job environment, job mass and pressure and emotional exhaustion. Results showed that prepared questionnaire and it's dimensions are positively significantly correlated with Geldard forty- item questionnaire and are negatively significantly correlated with Job Descriptive Index, so both results imply sufficient validity.

Conclusion: Given the approval of the prepared twenty-item questionnaire, it is able to identify and distinguish those are at risk of job burnout; so the short version of the questionnaire can be used for organizational planning and preventive and identifying plans of job burnout at organizational and individual levels and also for individual and group researches.

Keywords: Job burnout, Geldard Burnout Inventory, questionnaire.

1. Master of Psychology, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Researches Center of Behavioral Sciences. Tehran, Iran. anisi35@yahoo.com

2. (**Corresponding author**) PhD student, Allameh Tabataba'I University, Tehran, Iran. reza.khabbazi2008@gmil.com.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]