

بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی مقیاس فرسودگی شغلی در داوران فوتبال

Investigation of factor structure, validity and reliability of Maslach Burnout Inventory (MBI) among Football referees

حمیدرضا شمس راوندی^۱، حسن پاشا شریفی^۲، حمزه گنجی^۳

Abstract

Maslach Burnout Inventory is the most commonly used measure of burnout. The main purpose of this study was to investigate validity and reliability of Maslach Burnout Inventory among professional Football and Futsal referees of the country. The Statistical Society of this study consisted of all active male and female referees in the Premier League and first Division Football and Futsal of the country in including 341 persons (229 male and 112 female referees). The Sample was considered equal to the entire studied society. To verify the validity of this scale, confirmatory factor analysis method was used and for reliability analysis, Cronbach's alpha was used. Factor analysis findings showed that the questions of this scale have high factor load and largely correspond to the questionnaire and findings of other research. Also, the reliability of this tool is confirmed by Cronbach's alpha at the test and retest stage. The results of this study indicate that MBI can be used for measuring of burnout among referees.

Keywords: Job burnout, Validity, Reliability, Referees

چکیده

پرسش نامه فرسودگی شغلی ماسلاچ رایج ترین ابزار سنجش فرسودگی شغلی است. هدف پژوهش حاضر بررسی روایی و پایایی مقیاس فرسودگی شغلی ماسلاچ در بین داوران حرفه ای فوتبال و فوتسال کشور بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه داوران مرد و زن فعال در لیگ های برتر و دسته اول فوتبال و فوتسال کشور شامل ۳۴۱ نفر (۲۲۹ داور مرد و ۱۱۲ داور زن) تشکیل دادند. نمونه برابر کل جامعه مورد مطالعه در نظر گرفته شد. برای بررسی روایی این مقیاس از روش تحلیل عامل تأییدی و برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد. یافته های تحلیل عاملی نشان داد که سؤالات این مقیاس از بارهای عاملی بالایی برخوردار هستند و تا حد زیادی با پرسشنامه و یافته های پژوهشهای دیگر همخوان است. همچنین، پایایی این ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ در مرحله آزمون و بازآزمون مورد تأیید قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که پرسش نامه فرسودگی شغلی ماسلاچ قابلیت استفاده برای سنجش فرسودگی شغلی داوران را نیز دارد.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، روایی، پایایی، داوران

۱. دکتری روان شناسی تربیتی، گروه روانشناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

۲. استاد، گروه روانشناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

۳. استاد، گروه روانشناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

مقدمه

فشارهای روانی مفید و خوش خیم برای تحرک و تلاش انسان ضروری است اما فشارهای روانی مضر، بازده نیروی انسانی سازمان را تقلیل داده و پایه های سازمان را متزلزل می سازد (گودرزی و کشتی دار، ۱۳۹۱). یکی از مهم ترین منابع فشارهای روانی، شغل افراد است و از عمده ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر تنیدگی های شغلی و سازمانی در میان کارکنان سازمان های مختلف دیده می شود، پدیده فرسودگی یا تحلیل رفتگی^۱ شغلی است (وردی نژاد و حسن زاده، ۱۳۸۵). برای اولین بار فرودنبرگر^۲ به این پدیده اشاره کرد و آن را واکنشی در برابر تنیدگی شغلی بیش از حد دانست (آزیم^۳، ۲۰۱۰). طبق نظر ایگدان^۴ و نیوکمب^۵ (۲۰۰۳) تحلیل رفتگی یعنی تهی شدن منابع روحی و جسمی فرد به خاطر کوشش های افراطی جهت رسیدن به انتظارات غیرواقعی تحمیلی به وسیله خود شخص یا ارزش های اجتماعی. از نظر ماسلاچ^۶ و جکسون^۷ (۱۹۸۴) تحلیل رفتگی کارکرد سه عامل خستگی عاطفی^۸، مسخ شخصیت^۹ و کاهش عملکرد شخصی^{۱۰} است. در مرحله اول شخص احساس می کند که از نظر عاطفی فرسوده شده است. در مرحله دوم شخص بیش از پیش اهمال نشان می دهد و به وظایف شخصی خود در محیط کار بی احساس می شود و در مرحله سوم شخص به این نتیجه می رسد که از نظر کاری ناموفق است و دیگر کاری برای انجام دادن ندارد.

مطالعات اولیه در این زمینه از سال ۱۹۶۰ و با مطالعه حرفه های خدمات انسانی آغاز گردید. در سال ۱۹۷۲ فرودنبرگر مفهوم علمی فرسودگی شغلی را برای کارکنان خدماتی به کار برد و نشان داد افرادی که در حرفه های مراقبتی مشغول به کار هستند، تا حد زیادی در معرض خطر فرسودگی شغلی هستند. بنابراین فرضیه ابتدایی در زمینه فرسودگی شغلی این بود که این پدیده تنها در میان کارکنانی رخ می دهد که با مردم در ارتباط هستند (برن^{۱۱}، ۱۹۹۱). به نقل از کریمی، (۱۳۹۷). در حقیقت فرسودگی شغلی در ابتدا تنها در حرفه های خدمات انسانی مانند حرفه مراقبت های بهداشتی، آموزش و کار اجتماعی به صورت گسترده نشان داده شد. بعدها این مفهوم در میان همه انواع مشاغل و حرفه ها توسعه پیدا کرد. به عبارت دیگر، فرضیه ابتدایی مبنی بر این که فرسودگی شغلی تنها در میان حرفه های خدمات انسانی رخ می دهد، نامعتبر اعلام گردید. امروزه فرسودگی شغلی کارکنان یکی از عوامل اساسی در عدم کارایی و از دست رفتن نیروی انسانی است. در سال های اخیر پدیده فرسودگی توجه بسیاری از پژوهشگران و دست اندرکاران را به خود جلب کرده است (سالانوا^{۱۲} شافلی^{۱۳}، مارتینز^{۱۴} و برسوه^{۱۵}، ۲۰۱۰).

از جمله مهم ترین حوزه های در خطر فرسودگی و تحلیل رفتگی که کمتر مورد توجه قرار گرفته است، قضاوت رویدادهای ورزشی به ویژه ورزش مهیج و پرطرفدار فوتبال است. از آنجایی که تحلیل رفتگی به عنوان یک پیامد مرتبط با استرس مزمن در حرفه عنوان گردیده است (پینز^{۱۶} و کینان^۱، ۲۰۰۵) و قضاوت های ورزشی نیز عموماً به عنوان فعالیتی استرس آور شناخته می شود،

1. Burnout
2. Freudenberger
3. Azeem
4. Igdan
5. Newcomb
6. Maslach
7. Jackson
8. Emotional Exhaustion
9. Depersonalization
10. Decreased Personal Accomplishment
11. Burn
12. Alanova
13. Schaufeli
14. Martines
15. Reso
16. Pines

بنابراین داوری فوتبال از جمله حرفه هایی است که تحلیل رفتگی در آن نسبتاً زیاد است. داوران فوتبال در حالی مسئولیت نظارت و قضاوت بر اعمال و خطاهای بازیکنان را دارند که افزایش اهمیت اقتصادی مسابقات فوتبال و نقش بسیار تعیین کننده داوران در درآمدهای حاصل آسیب های جسمانی و روانی داوران را به طور فوق العاده ای افزایش داده است (اسکارسلو و همکاران، ۱۹۹۲، به نقل از سیلوا و فرناندز، ۲۰۰۷).

امروزه روزنامه های ورزشی اشتباهات داوران فوتبال را تیتتر کرده و از آن به عنوان فاجعه قلمداد می کنند (عبدی، جلالی فراهانی و سجادی، ۱۳۸۹). از آنجایی که داوران فوتبال پیوسته در معرض فشارهای ناشی از هیجانات بازی و استرس های وارده از سوی عوامل تیم ها، مربیان، بازیکنان و تماشاگران قرار دارند، استعداد زیادی برای مبتلا شدن به پدیده تحلیل رفتگی دارند. مارک^۵ (۲۰۰۵) معتقد است داورانی که از استرس و تحلیل رفتگی رنج می برند، از لحاظ هیجانی خسته اند، انگیزه کار در آنها کم است و از سلامت روانی پایینی برخوردارند.

با توجه به اهمیت نقش فرسودگی شغلی در عملکرد داوران، معرفی و ارائه ابزار مناسب برای ارزیابی این سازه امری ضروری به نظر می رسد. تا کنون ابزارهای متعددی به منظور بررسی فرسودگی شغلی طراحی شده است که از جمله مهم ترین و رایج ترین آنها می توان به مقیاس فرسودگی شغلی ماسلاچ اشاره نمود.

اگرچه این پرسشنامه برای مشاغل و حرفه های مختلفی مورد استفاده و تایید قرار گرفته است (گورتر و آلبرنچتی، ۱۹۹۹؛ بولز^۸ و همکاران، ۲۰۰۰ و کوکینوس^۹؛ ۲۰۰۶) اما تا به حال ویژگی های روان سنجی آن برای حرفه قضاوت رویدادهای ورزشی مورد بررسی قرار نگرفته است. بر این اساس و با توجه به فقدان ابزار مناسب برای این منظور هدف پژوهش حاضر بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی در داوران حرفه ای فوتبال و فوتسال کشور است. لذا پژوهشگر در پژوهش حاضر در صدد آن است تا دریابد که آیا مقیاس فرسودگی شغلی برای داوران حرفه ای فوتبال و فوتسال کشور دارای روایی و پایایی است؟

روش

روش پژوهش حاضر با توجه به موضوع و اهداف از نوع توصیفی است. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش شامل کلیه داوران مرد و زن فعال در لیگ های برتر و دسته اول فوتبال و فوتسال کشور به تعداد ۳۴۱ نفر شامل ۲۲۹ داور مرد و ۱۱۲ داور زن بود. در این پژوهش به جای نمونه گیری از سرشماری استفاده شده است. بنابراین نمونه برابر کل جامعه مورد مطالعه در نظر گرفته شد. به دلیل پراکنده بودن افراد جامعه این پژوهش در سراسر ایران، پس از هماهنگی با کمیته داوران فدراسیون فوتبال و کسب اطلاع از زمان برگزاری کلاس های توجیهی داوران، محقق در ۴ نوبت مجزا در کلاسهای توجیهی حضور یافت (۱- کلاسهای توجیهی داوران مرد فوتبال، ۲- داوران مرد فوتسال، ۳- داوران زن فوتبال و ۴- داوران زن فوتسال) و پس از اطمینان خاطر دادن به آزمودنی ها مبنی بر محرمانه و محفوظ ماندن اطلاعات حاصل از پژوهش، پرسشنامه ها در اختیار کلیه اعضای جامعه شامل ۳۴۱ نفر قرار گرفت. پس از بررسی پرسشنامه های مرجوعی ۲۲ پرسشنامه (معادل ۷ درصد کل پرسشنامه ها) به دلیل مخدوش و ناقص بودن کنار گذاشته شد و تجزیه و تحلیل داده ها با ۳۱۹ پرسشنامه شامل ۲۱۵ داور مرد و ۱۰۴ داور زن انجام پذیرفت.

ابزار پژوهش

پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (MBI):

این مقیاس که توسط ماسلاچ در سال ۱۹۸۱ ساخته شد، دارای ۲۲ گویه است که سه خرده مقیاس خستگی هیجانی (گویه های ۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۶-۲۰)، مسخ شخصیت (گویه های ۵-۱۰-۱۱-۱۵-۲۲) و احساس فقدان کفایت شخصی (گویه های ۴-۷-۹-۱۲-۱۷-۱۸-۱۹-۲۱) را مورد سنجش قرار می دهد. طیف اندازه گیری سوالات لیکرت هفت درجه ای از هرگز تا خیلی زیاد است. سوالات ۱-۲-۳-۵-۶-۸-۱۰-۱۱-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۲۰-۲۲ به صورت مستقیم یعنی: هرگز=۰، خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، متوسط به بالا=۴، زیاد=۵، خیلی زیاد=۶ نمره گذاری می شوند. سایر سوالات به صورت معکوس نمره گذاری می شوند. ثبات درونی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ و ضریب بازآزمایی آن ۰/۶۰ تا ۰/۸۰ گزارش شده است (مسلش، شوفلی و لیترا، ۲۰۰۱). این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط فیلیان مورد تأیید قرار گرفته و ضریب پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ برآورد شده است. نجفی، صولتی دهکردی و فروزبخش (۱۳۷۹) برای سنجش روایی ملاکی همزمان این پرسشنامه همبستگی آن را با پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت، کندال و هالین (JDI) ۰/۷۶ - گزارش کرده اند.

در پژوهش حاضر پس از همخوان کردن سوالات با بافت حرفه قضاوت های ورزشی ابتدا به منظور بررسی وضوح و شفافیت عبارات در یک اجرای مقدماتی، پرسشنامه توسط ۹۰ داور تکمیل شد و پس از رفع ابهامات، پرسشنامه نهایی روی کل نمونه پژوهش به اجرا در آمد. ضریب آلفای کرونباخ در اجرای مقدماتی ۰/۸۵ و در اجرای نهایی ۰/۸۶ به دست آمد. روایی مقیاس نیز با روش تحلیل عاملی مورد بررسی قرار گرفت که شاخص های برازش نمایانگر وضعیت قابل قبول بودند.

یافته ها

جهت بررسی روایی مقیاس فرسودگی شغلی داوران از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. جدول ۱ شاخص های برازندگی مدل را نشان می دهند.

جدول ۱: مشخصه های برازندگی مدل اندازه گیری فرسودگی شغلی

حد مطلوب	مقدار مشاهده شده	نام شاخص
کمتر از ۳	۲/۲۲	خی دو به درجه آزادی (χ^2/df)
کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۶	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی (RMSEA)
بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۳	شاخص نرم شده برازندگی (NFI)
بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۴	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۲	شاخص نیکویی برازش (GFI)
نزدیک به صفر	۰/۰۰۳	شاخص ریشه میانگین مجذور باقی مانده ها (RMR)

نتایج حاصل از اطلاعات ارائه شده در جدول ۱ حاکی از آن است که مدل اندازه گیری تدوین شده برای مقیاس فرسودگی شغلی داوران مورد حمایت قرار گرفته است. شاخص های برازش $\chi^2/df=2/22$ ، $RMSEA=0/06$ ، $GFI=0/92$ ، $NFI=0/93$ و $CFI=0/94$ ، $RMR=0/03$ نشان می دهد که داده ها با ساختار سه عاملی شامل خستگی هیجانی، مسخ

شخصیت و احساس عدم کفایت شخصی برآزش مناسبی در داوران دارد. با توجه به نتایج حاصل نیازی به اصلاح در مدل اندازه گیری تدوین شده احساس نمی شود. جدول ۲ ضرایب عاملی مربوط به سوالات پرسشنامه فرسودگی شغلی داوران را نشان می دهد.

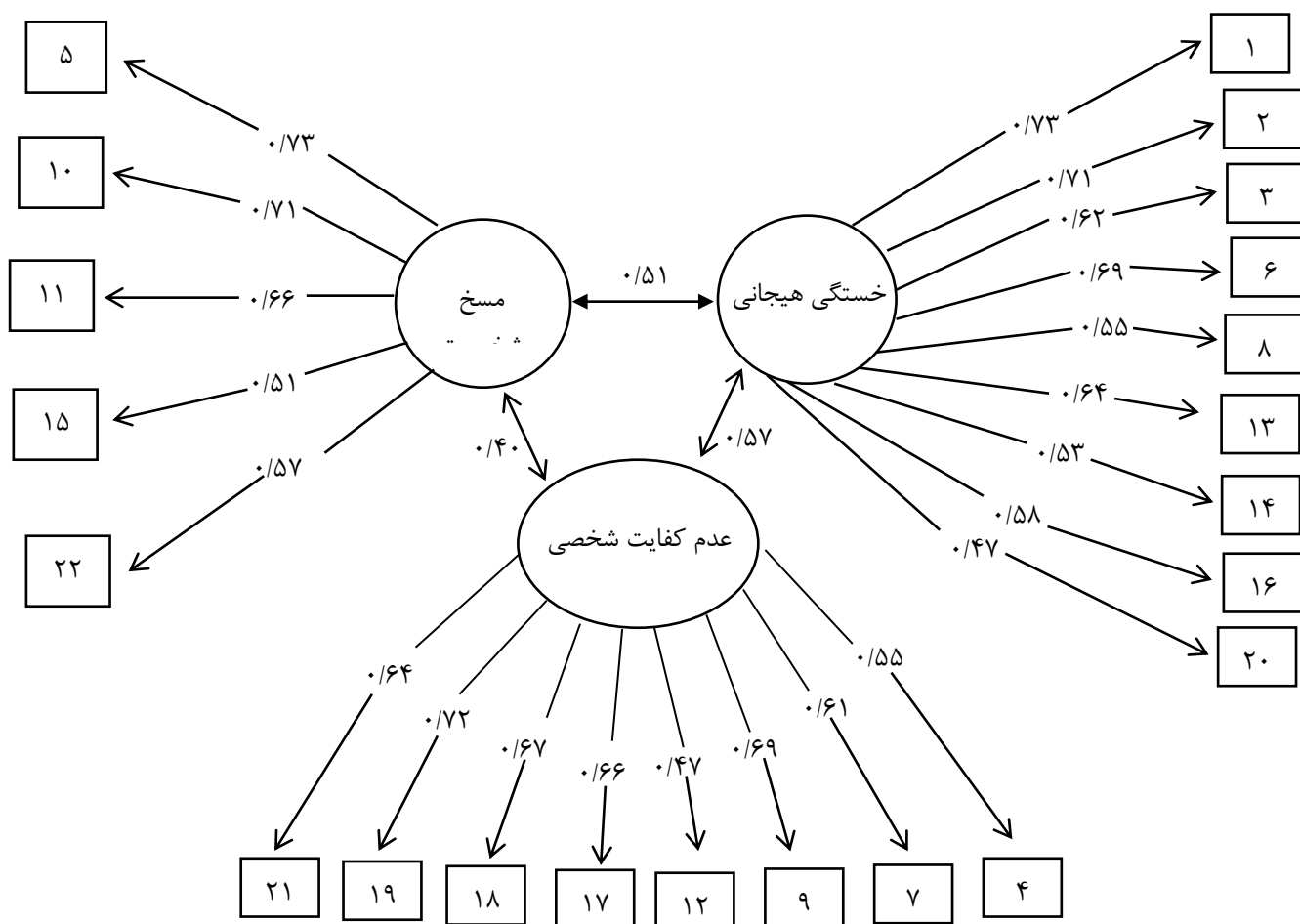
جدول ۲: بارهای عاملی سوالات پرسشنامه فرسودگی شغلی ناشی از قضاوت

سوال	متن سوال	بار عاملی
۱	احساس می کنم کار قضاوت از نظر روانی توان مرا گرفته است.	۰/۷۳
۲	در پایان قضاوت مسابقه احساس کنم مورد سوء استفاده قرار گرفته ام.	۰/۷۱
۳	صبح ها هنگامی که از خواب برمی خیزم و باید خود را برای ابلاغ داوری آماده کنم، احساس خستگی می کنم.	۰/۶۲
۴	به آسانی می توانم احساسات بازیکنان و مربیان را درک نمایم.	۰/۵۵
۵	احساس می کنم با بازیکنان و مربیان به صورت اشیایی بدون شخصیت انسانی برخورد می کنم.	۰/۷۳
۶	کار کردن با بازیکنان و مربیان واقعاً برایم طاقت فرساست.	۰/۶۹
۷	احساس می کنم به راحتی می توانم با مسائل و مشکلات یک مسابقه کنار بیایم.	۰/۶۱
۸	احساس می کنم قضاوت از لحاظ روانی مرا فرسوده کرده است.	۰/۵۵
۹	احساس می کنم از طریق قضاوت اثر مثبتی بر زندگی سایر افراد دارم.	۰/۶۹
۱۰	از زمانی که قضاوت را شروع کرده ام، نسبت به افراد بی تفاوت تر شده ام.	۰/۷۱
۱۱	از این نگرانم که قضاوت مرا بی عاطفه و سنگدل کند.	۰/۶۶
۱۲	احساس می کنم در این حرفه سرشار از انرژی هستم.	۰/۴۷
۱۳	کار قضاوت باعث شده احساس پوچی و بیهودگی کنم.	۰/۶۴
۱۴	احساس می کنم در این حرفه خیلی سخت کار می کنم و خیلی زحمت می کشم.	۰/۵۳
۱۵	واقعاً برایم مهم نیست که در یک مسابقه بر سر بازیکنان چه می آید.	۰/۵۱
۱۶	رو به رو شدن با بازیکنان و مربیان برایم سخت است و فشار زیادی به من وارد می کند.	۰/۵۸
۱۷	به آسانی می توانم محیط آرامش بخشی را برای بازیکنان فراهم کنم.	۰/۶۶
۱۸	بعد از انجام یک قضاوت احساس شادی و نشاط می کنم.	۰/۶۷
۱۹	این حرفه دستاوردهای بسیار باارزشی برایم به همراه داشته است.	۰/۷۲
۲۰	احساس می کنم که در حرفه داوری به آخر خط رسیده ام.	۰/۴۷
۲۱	در حیطه کاری خود با مشکلات عاطفی و روانی، بسیار بامتانت برخورد می کنم.	۰/۶۴
۲۲	احساس می کنم که مربیان و بازیکنان مرا مقصر بسیاری از شکستهایشان می دانند.	۰/۵۷

نتایج حاصل از اطلاعات ارائه شده در جدول ۲ نشان می دهد که بار عاملی همه سوالات از سطح قابل قبولی (بالاتر از ۰/۴) برخوردار است.

شکل ۱ ساختار سه عاملی مقیاس فرسودگی شغلی را به همراه بارهای عاملی هر سوال نشان می دهد. همان گونه که از این شکل مشخص است، همه ۲۲ متغیر پرسش نامه فرسودگی شغلی ماسلاچ کفایت لازم برای ماندن در مدل را نشان

می‌دهند. بنابراین ساختار سه عاملی پرسش نامه ۲۲ گویه ای فرسودگی شغلی در جامعه داوران ورزشی مورد تایید قرار می‌گیرد.



شکل ۱: تحلیل عامل تاییدی مقیاس فرسودگی شغلی براساس بارهای عاملی

همچنین جهت بررسی پایایی این ابزار از آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج حاصل از این بررسی در جدول ۳ خلاصه شده است.

جدول ۳: ضرایب آلفای کرونباخ مقیاس فرسودگی شغلی

مقیاس	ضریب آلفای کرونباخ
خستگی هیجانی	۰/۷۳
مسخ شخصیت	۰/۸۱

۰/۷۵	عدم کفایت شخصی
۰/۸۶	کل

ضریب آلفای کرونباخ برای فرسودگی شغلی کل ۰/۸۶ و برای خرده مقیاس های خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس فقدان کفایت شخصی به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۸۱ و ۰/۷۵ به دست آمد که نشان دهنده همسانی درونی آیتم های مقیاس در میان آزمودنی های پژوهش بود.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به منظور هنجاریابی مقیاس فرسودگی شغلی ماسلاچ در داوران حرفه ای فوتبال و فوتسال کشور انجام گرفت. یافته های پژوهش نشان می دهد که این مقیاس برای سنجش فرسودگی شغلی ناشی از قضاوت داوران از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردار است. روایی مقیاس با استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی بررسی شد. یافته های دست آمده نشان دهنده روایی بالای مقیاس بود که با نتایج پژوهش های گورتر و آلبرنچتی (۱۹۹۹)، بولز و همکاران (۲۰۰۰) و کوکینوس (۲۰۰۶) همخوان است. همچنین پایایی مقیاس به روش همسانی درونی و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد که مقدار آلفا برای مقیاس فرسودگی شغلی کل برابر ۰/۸۶ و برای خرده مقیاس های خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس فقدان کفایت شخصی به ترتیب برابر با ۰/۷۳، ۰/۸۱ و ۰/۷۵ به دست آمد و در نتیجه پایایی ابزار مورد تایید قرار گرفت که با نتایج پژوهش های گورتر و آلبرنچتی (۱۹۹۹)، بولز و همکاران (۲۰۰۰) و کوکینوس (۲۰۰۶) همخوان است.

فرسودگی شغلی یک حالت خستگی شدید جسمانی، عاطفی و ذهنی است که به دلیل درگیری طولانی مدت فرد در موقعیت هایی که از لحاظ عاطفی طاقت فرسا هستند، رخ می دهد (مسلش، شافلی و لیتز، ۲۰۰۱). فرسودگی شغلی یک سندرم روان شناختی است و از سه بعد تشکیل شده است. این ابعاد از نظر مفهومی جدا و متمایز از یکدیگرند، اما از نظر تجربی به هم مرتبط هستند. فرسودگی عاطفی: فرسودگی عاطفی باعث از دست رفتن انرژی عاطفی فرد می شود. فرد انگیزه خود را جهت فعالیت از دست می دهد و انجام کار برایش خسته کننده می شود. فردیت زدایی: در این بعد پاسخ های غیر احساسی فرد نسبت به مراجعان و همکاران مشاهده می شود. فرد مبتلا به فرسودگی احساسات منفی، نگرش های سرزنش آمیزی نسبت به دیگران دارد و افراد را به صورت یک شی می بیند. احساس کارآمدی شخصی کاهش یافته: در این بعد، فرد احساس می کند که عملکرد وی همراه با موفقیت نیست و در این جا ادراک موفقیت مطرح است نه عملکرد و موفقیت واقعی (چرنیس، ۲۰۰۲).

علل فرسودگی شغلی شامل عوامل سازمانی و فردی می باشد. عوامل سازمانی شامل کمبود بازخورد مثبت نسبت به عملکرد شغلی فرد، فقدان مشارکت در تصمیم گیری های سازمانی، تعارض در نقش های درخواست شده، ابهام در مورد نقش های شغلی فرد، مدیریت و نظارت نادرست و فشار کاری می شود. در مورد عوامل فردی فرسودگی شغلی، به طور کلی می توان گفت که فرسودگی شغلی بیشتر در افرادی که دارای اعتماد به نفس پایین، جرأت ورزی کم، منبع کنترل بیرونی، نیاز شدید به تأیید شدن، تلاش برای رسیدن به اهداف بزرگ غیرواقعی بینانه و احساس عدم قدردانی هستند، دیده می شود (بوکی و تانگ، ۱۹۹۵).

عملکرد شغلی حاصل از فرسودگی شغلی به شیوه های گوناگونی از قبیل غیبت، کناره گیری از شغل و تغییر عملی کار مشاهده می شود (هاشم زاده، اورنگی و بهره دار، ۱۳۸۹).

تحقیقات متعددی از وجود رابطه بین فرسودگی شغلی و ویژگیهای شخصیتی حکایت دارد. به این ترتیب که ویژگیهای شخصیتی برون گرایی، انعطاف پذیری، توافق پذیری و مسئولیت پذیری بالا و روان رنجورخویی پایین منجر به فرسودگی شغلی کمتر می شوند (خدهوریا و سیچی، ۲۰۱۹؛ مایلر، ۲۰۱۸؛ هومرا، ۲۰۱۷).

با توجه به نتایج حاصل از روایی و پایایی مقیاس فرسودگی شغلی ناشی از قضاوت می توان از این مقیاس به منظور سنجش فرسودگی شغلی داوران در کنار راهبردها و ابزارهای اندازه گیری دیگر استفاده نمود.

از جمله محدودیت های این پژوهش اینکه در آن از ابزار خودسنجی استفاده شده و در نتیجه ممکن است محدودیت سوگیری مطلوب نمایی بر پاسخ های شرکت کنندگان اثر گذاشته باشد. لذا پیشنهاد می شود به منظور سنجش فرسودگی شغلی داوران در کنار این پرسشنامه از روش های مشاهده و مصاحبه نیز بهره گرفته شود. همچنین از آن جایی که جامعه آماری این پژوهش را داوران رشته های ورزشی فوتبال و فوتسال تشکیل می دهند، پیشنهاد می شود از مقیاس فرسودگی شغلی ناشی از قضاوت برای سنجش فرسودگی داوران سایر رشته های ورزشی چون والیبال، بسکتبال، کشتی و... نیز استفاده شده و ویژگی های روان سنجی آنها مورد بررسی قرار گیرد. علاوه بر این به دست اندرکاران فدراسیون های ورزشی توصیه می شود از این مقیاس به عنوان شاخصی برای ارتقای داوران در کنار شاخص های دیگر بهره ببرند.

منابع فارسی

- عبدی، حامد، جلالی فراهانی، محمد، و سجادی، نصرالله. (۱۳۸۹). مطالعه تطبیقی وضعیت داوری فوتبال در ایران و انگلستان. *نشریه مدیریت ورزشی*، دوره دوم، شماره ۴، ۱۳۵-۱۱۹.
- کریمی، رضا. (۱۳۹۷). *اثر رهبری اصیل بر فرسودگی شغلی و سلامت روانی با میانجی گری حیطه های زندگی کاری و خوداثربخشی مقابله شغلی در کارکنان یک شرکت دولتی تابعه وزارت نیرو در استان خوزستان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- گودرزی، محمود. و کشتی دار، محمد. (۱۳۸۱). ارتباط بین مشخصات فردی با تحلیل رفتگی مدیران دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های آموزش عالی کشور. *نشریه حرکت*، (۱۳)، ۵۳-۴۵.
- نجفی، مصطفی،، صولتی دهکردی، کمال. و فروز بخش، فرهاد. (۱۳۷۹). رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان در بین کارکنان مرکز تحقیقات و تولید سوخت هسته ای اصفهان. *مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد*، سال دوم، شماره ۲، ۴۱-۳۴.
- وردی نژاد، فریدون. و حسن زاده، زهرا. (۱۳۸۵). بررسی ارتباط بین عوامل سازمانی با میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان سازمان بنادر و کشتیرانی بندرانزلی. *پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی*، سال ششم، شماره ۲۳، ۱۵۰-۱۲۹.
- هاشم زاده، ایرج، اورنگی، مریم. و بهره دار، محمدجعفر. (۱۳۸۹). استرس شغلی و رابطه آن با سلامت روان در کارکنان بیمارستان های شیراز. *مجله اندیشه و رفتار*، دوره ششم، شماره ۲، ۵۹-۴۶.

References

- Azeem, S. M. (2010). Personality hardiness: Job involvement and job burnout among teachers. *International Journal of Vocational and Technical Education*, (1), p 36-40.
- Boles J. S., Dean D. H., Ricks J. M., Short J. C., & Wang, G. (2000). The dimensionality of the Maslach burnout inventory across small business owners and educators. *Journal of Vocational Behavior*, (56), p 12-34.
- Cherniss, C. (2002). **Staff burnout: Job stress in the human services**. Beverly Hills, CA: Sage publications.

- Gorter RC., Albrenchti G. (۱۹۹۹). Factorial validity of the Maslach burnout inventory - Dutch version (MBI-NL) among dentists. *Journal of Organizational Behavior*, (20), p 209-217.
- Hummera, M. (2017). Effect of five big personality traits on job burnout among special education employees. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies, CSRC Publishing, Center for Sustainability Research and Consultancy Pakistan*, 3(1), p 51-60.
- Igdan, C. O., & Newcomb, L.H.(2003). Are you experiencing burnout?.*British journal of Educational Psychology*, (77), p 229 - 243.
- Khedhaouria, A., & Cucchi, A. (2019). Technostress creators, personality traits, and job burnout: A fuzzy-set configurational analysis. *Journal of Business Research, Elsevier*, (101), p 349-361.
- Kokkinos, CM.(2006). Factor structure and psychometric properties of the Maslach burnout inventory- educators survey among elementary and secondary school teachers in Cyprus. *Stress and Health*, (22), p 25-33.
- Marc, V. (2005). Game location and aggression in football league. *Journal of Sport Sciences*, 23 (4),p 387 – 398.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational setting. *Applied Social Psychology Annual*, 5, p 133-153.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*,52, p 397-422.
- Maylor, S. (2018). **The relationship between big five personality traits and burnout: A study among correctional personnel.** Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Psychology Walden University.
- Pines, A. M., & Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and individual differences*, 39 , p 625- 635.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Martines, I., & Bresó, E. (2010). How obstacles and facilitators. *Anxiety Stress Coping*, 23(1), p 53-70.
- Silva, A. I., & Fernandez, R. (2007). Dehydration of football referees a match. *Br. J. Sports Med*, 37, p502 – 506.
- Yiu-Kee, C., & Tang, C. S. (1995). Existential correlates of burnout among mental health professionals in Hong-Kong. *Journal of Mental Health Counseling*, 17(2), p 220-229.