

Research Paper

Presenting a model to reduce burnout of employees of the Central Organization of Islamic Azad University

Mehdi Akbarzadeh¹, Kamran mohamadkhani^{1*}, Nadergholi ghorchiyan¹, Akhtar jamali¹

1. Department of Higher Education Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Received: 2021/02/09

Revised: 2021/04/18

Accepted: 2021/10/12

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/jpmm.2021.27304.3322

Keywords:

Reducing Job Burnout, Staff Burnout, Islamic Azad University Central Organization.

Abstract

Introduction: Manpower is the most valuable resource of the organization for the development of talents and continuous achievement of excellent performance. Organizations in the present age have witnessed changes in the nature of work and the work environment. These changes have led to work environments that are unreliable and unpredictable. New trends in downsizing and restructuring of organizations have had a negative impact on employee morale, and many employees feel insecure. Therefore, identifying and reducing burnout of employees of the central organization is necessary and inevitable for the success of the organization.

Method: Research method in terms of purpose, applied; Depending on the data type, mixed (qualitative-quantitative) of successive exploratory type; According to the time of data collection, it was cross-sectional and according to the method of data collection or the nature and method of research in the quantitative part was descriptive-survey and in the qualitative part was mixed (quantitative-qualitative). In this project, the researcher first qualitatively examines the research topic with limited participants and then builds the desired tool based on qualitative findings.

Results: In this study, using factor analysis model, in which the factors were: structural (factor load 0.43), behavioral (factor load 0.62), environmental (factor load 0.38), the indicators of reducing burnout of employees Central was designated. Out of 54 items, considering that all factor loads were above 0.6, so none of the factors were removed, all three of the above components were accepted as factors in the model of reducing burnout of employees of the central organization and the model is in a "very favorable" state.

Conclusion: According to the findings of the present study, it can be concluded that burnout can cause a decline in the quality of service delivery, a factor for giving up a job, absence or low morale, and with disorders such as physical fatigue, insomnia, Relation to alcohol and drugs and family and marital problems are related.

Citation: Akbarzadeh, Mehdi, mohamadkhani, Kamran (Corresponding Author), ghorchiyan, Nadergholi, jamali, Akhtar. Presenting a model to reduce burnout of employees of the Central Organization of Islamic Azad University. Quarterly Journal of Psychological Methods and Models. Quarterly Journal of Psychological Methods and Models. 2021; 12 (44): 55-68.

***Corresponding author:** Kamran mohamadkhani.

Address: Department of Higher Education Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Tell: 09122861997

Email: k.kamran@srbiau.ac.ir

Extended Abstract

Introduction

If an organization wants to be in the forefront of its work and not lag behind in the field of competition, it must have specialized, creative and highly motivated manpower. (2) Burnout is more related to employees who have to work in crisis and chaotic situations, with calmness and high efficiency. , Office staff, relief workers or crisis intervention consultants have such a situation (3). Work conflicts, fatigue and stress (4). In fact, burnout is a psychological symptom, a continuous response to chronic and emotional stress, depletion of personality traits and reduced sense of personal success (5) The importance of strength There are enough people in the organization to identify them as "internal customers" and the fourth pillar of organizations, so when internal customers are dissatisfied with their performance, it is very difficult and perhaps impossible to satisfy external customers if the workforce is organizationally committed. Does not and does not use its ability to advance the goals of the organization, the organization will not achieve its goals, obviously one of the factors affecting the efficiency of the organization is the issue of burnout in the organization. This factor is so important that if ignored it all soft Hardware, hardware, and other advanced technologies lack the necessary efficiency and effectiveness Ded (8) Burnout is not only an issue arising from pure weakness or disability in employees, but also related to the work environment and the lack of coordination between the inherent characteristics of individuals and the nature of their job. The greater the inconsistency, the higher the burnout and the lower the value of values, the weaker the will and morale (9). By reviewing the literature on burnout and the case study of companies and organizations Implemented It seems that the preparation of regular and comprehensive programs to reduce staff burnout at various levels is a requirement of leading organizations.

Material and methods

Considering that the purpose of this study was to provide a model for burnout of

employees of the Central Organization of Islamic Azad University; Research method in terms of purpose, applied; Depending on the data type, mixed (qualitative-quantitative) of successive exploratory type; In terms of data collection time, it was cross-sectional and in terms of data collection method or the nature and method of research was in the descriptive-survey quantitative part and in the mixed quality part (quantitative-qualitative). As mentioned, the present study is based on data type the mixture is of exploratory (qualitative-quantitative) type. In this project, the researcher first qualitatively examines the research topic with limited participants and then builds the desired tool based on qualitative findings. According to the above and since in this study, the main purpose is to provide a model to reduce burnout staff of the Central Organization of Islamic Azad University and in order to study in depth and better understand the issue in terms of dimensions, components and indicators to provide a model to reduce Job burnout of the staff of the Central Organization of Islamic Azad University and its influential and influential factors, first the literature and background related to the subject were studied, then the interview and content analysis method as a research technique to better understand and identify the indicators and components. The staff burnout model was presented and a questionnaire was developed based on it, and finally quantitative approaches were used to confirm the qualitative results and test the model.

Findings

In order to estimate the status of the parameters of the research community based on the described statistics, inferential statistics indicators are used. In fact, the purpose of this is to determine the status of burnout and its dimensions and the factors affecting burnout from variables. For this purpose, a single-sample t-test was used. Due to the use of the 5-point Likert scale in answering the questions of the questionnaire, the number 3 is considered as the middle number or the abstraction and the assumption of zero will be that the

average values obtained as a result of the answers, from the hypothetical average of the test (number 3) Burnout status is less of an undesirable variable. Because its answers are around the average and it does not tend to a specific number. Considering that the significance level is considered 0.05. It can also be said about the values of the upper and lower limits that if these limits are both positive, it means that the average of the population about that variable is more than the value of the test. If the upper limit is positive and the lower limit is negative, the mean population is approximately equal to the test value. Negative of these two values also means that the average variable of the population is less than the test value and this variable is low in the study population. The test results show that the average response to the burnout variable was 78.06. Compared to the scale, it has a higher than average score and the test statistic is equal to 81.49 which can be said that the value obtained is in the critical area and also a significant number is equal to 0.001 which is the value $A = 0.05$ is smaller and therefore it is clear that the burnout status of the staff of the Central Organization of Islamic Azad University is at a high level. This criterion is between zero and one variable, and the closer it is to the number one, the better the fit of the model with the observed data. Jarzkg and Sorbum (1989). The GFI value reported for this model is higher than 0.90, which confirms the results of the chi-square test. The second root index is the mean of the residual squares (RMR), ie the difference between the observed matrix elements in the sample group and the estimated or predicted matrix elements, assuming that the model is correct. The value of RMR in this study (0.006) indicates a suitable explanation of covariances. To evaluate how well a model, especially compared to other possible models, performs in terms of explaining the observed data set, from the values of Softened Fitness Index (NFI),

Incremental Fitness Index (IFI), Adaptive Fitness Index (CFI), According to Brown and Adcock (1992), values above 0.9 of these indicators indicate a very good fit of the designed model compared to other possible models. Finally, to investigate how the appropriate model fits and saves the model, a very powerful second root index of estimation of variance of approximation error (RMSEA) has been used. The value of this index for good models is less than 0.08 (Sobhani Fard and Akhavan, 2012). A model in which this index is 0.10 or more has a poor fit (Hooman, 2008). The value of this index in this model is (0.07), which for the model designed in this study, indicates the appropriate fit of the model.

Discussion

The aim of this study was to identify the components of burnout in the staff of the Central Organization of Islamic Azad University. In the present study, the factors affecting the burnout of the staff of the Central Organization of the Islamic Azad University were investigated and the results showed that the structural, behavioral and environmental factors were identified as burnout of the staff of the Central Organization of the Islamic Azad University.

Conclusion

The result can be expressed according to the theory of Mazlock (1998), who points out that burnout can reduce the quality of service, a factor for withdrawal from a job, absence or low morale, and with Disorders such as physical fatigue, insomnia, alcohol and substance abuse, and family and marital problems are also associated. Burnout syndrome is not a mental disorder but it spreads slowly over time and may turn into a mental disability. Burnout is affected by various factors such as job type, conflict and role confusion, overwork, management type, There is a lack of social support, organizational changes and working hours. Inadequate working conditions, feeling of organizational inefficiency, feeling of

personal lack of progress, low opportunities for promotion and the existence of dry and cumbersome rules and regulations in the organizational system are other effective factors in creating and spreading burnout. In other words, burnout In any organization, it is largely related to the dissatisfaction of the human resources of that organization. Therefore, in order to reduce burnout, manpower must be trained. In this regard, issues such as the quality of training, employee motivation and job satisfaction of human resources and such issues are considered by the managers of the organization. In reviewing the studies conducted in the field of the present study, in his research, burnout of educational managers is influenced by factors such as expectations, communication, motivation, satisfaction and social status. Communication, technology and information have been considered as important and influential factors. The factor in the present study, as a factor affecting the burnout of employees of the central organization.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

All subjects full fill the informed consent.

Funding

No funding.

Authors' contributions

Design and ideation: All authors;
Methodology and data analysis: All authors
Final supervision and writing: All authors.

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

مقاله پژوهشی

ارائه مدلی جهت کاهش فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی

مهدی اکبرزاده^۱، دکتر کامران محمدخانی^{۱*}، دکتر نادرقلی قورچیان^۱، دکتر اختر جمالی^۱
 ۱. گروه مدیریت آموزش عالی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

مقدمه: نیروی انسانی گرانبهارترین منبع سازمان برای شکوفاسازی استعدادها و دستیابی مستمر به عملکرد عالی محسوب می‌شود. سازمانهای موجود در عصر حاضر، شاهد تغییرات در ماهیت کار و محیط کاری بوده‌اند. این تغییرات منجر به ایجاد محیط‌های کاری شده‌اند که نامطمئن و غیرقابل پیش‌بینی هستند. روندهای جدید کوچک‌سازی و ساختاردهی مجدد سازمانها، تاثیر منفی بر روحیه کارکنان گذاشته است و بسیاری از کارکنان احساس عدم اطمینان می‌کنند. لذا شناسایی و کاهش فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی برای موفقیت سازمان ضروری و اجتناب ناپذیر است.

روش: روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی متوالی؛ برحسب زمان گردآوری داده، مقطعی و برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش در بخش کمی توصیفی-پیمایشی و در بخش کیفی آمیخته (کمی - کیفی) بود. در این طرح پژوهشگر ابتدا از لحاظ کیفی موضوع پژوهش را با شرکت‌کنندگان محدود بررسی کرده و سپس بر مبنای یافته‌های کیفی نسبت به ساخت ابزار مورد نظر اقدام می‌نماید. تعداد

یافته‌ها: در این تحقیق با استفاده از مدل تحلیل عاملی، که در آن عوامل: ساختاری (بارعاملی ۰/۴۳)، رفتاری (بارعاملی ۰/۶۲)، محیطی (بارعاملی ۰/۳۸)، بودند، شاخص‌های کاهش فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی تعیین گردید. از بین ۵۴ گویه، با توجه به اینکه کلیه بارهای عاملی بالای ۰/۶ بود لذا هیچ یک از عوامل حذف نشد هر سه مولفه بالا، تحت عنوان عوامل مدل کاهش فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی مورد پذیرش قرار گرفت و مدل در حالت «خیلی مطلوب» تأیید شد

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت فرسودگی شغلی می‌تواند باعث افت کیفیت ارائه خدمات گردد، عاملی برای دست کشیدن از یک شغل، غیبت و یا روحیه پایین باشد و با اختلال‌هایی هم چون خستگی بدنی، بی‌خوابی، روی آوردن به الکل و مواد و مشکلات خانوادگی و زناشویی ارتباط داشته باشد

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۲۱

تاریخ داوری: ۱۴۰۰/۰۱/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۲۰

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jpmm.2021.27304.3322

واژه‌های کلیدی:

کاهش فرسودگی شغلی، فرسودگی شغلی کارکنان، سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی

* نویسنده مسئول: دکتر کامران محمدخانی

نشانی: گروه مدیریت آموزش عالی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

تلفن: ۰۹۱۲۲۸۶۱۹۹۷

پست الکترونیکی: k.kamran@srbiau.ac.ir

مقدمه

اگر سازمانی بخواهد در امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه بالا برخوردار باشد (۱) فرسودگی شغلی بیشتر در مشاغلی که فرد در آنها ساعات زیادی با انسانها در ارتباط است، مشاهده می شود (۲) فرسودگی شغلی بیشتر در ارتباط با کارکنانی مطرح است که باید در موقعیتهای بحران زا و پر از هرج و مرج، با آرامش و کارآمدی بالا فعالیت کنند. کارمندان ادارات، امدادگران و یا مشاوران مداخله در بحران دارای چنین موقعیتی می باشند (۳). علاوه بر این، آموزش های ارائه شده به کارکنان، توانایی و توانایی خود را برای انجام کار خاص در یک زمان خاص افزایش می دهد که منجر به درگیری های کار، خستگی و فشار روانی می شود (۴).

در حقیقت فرسودگی شغلی یک نشانه ی روان شناختی، پاسخ ممتد به فشارهای مزمن و عاطفی، تهی شدن از ویوگی های شخصیتی و کاهش احساس موفقیت فردی است (۵)

«دانشگاه مرکز سعادت و در مقابل، شقاوت یک ملت است. از دانشگاه باید سرنوشت یک ملت تعیین شود. دانشگاه خوب یک ملت را سعادتمند می کند و دانشگاه غیر اسلامی، دانشگاه بد یک ملت را به عقب می زند.» (۶) این فراز از سخنان حضرت امام خمینی به خوبی اهمیت و جایگاه والای دانشگاه را نشان می دهد. متناسب با این جایگاه، امام خمینی رسالت و وظایفی را برای دانشگاه بیان می کند که از خلال سخنان ایشان قابل استخراج است. رسالت و وظایف دانشگاه از منظر امام خمینی در سه مقوله جای می گیرد: اول: انسان سازی، دوم: قطع وابستگی و استقلال کشور، سوم: حفظ و تداوم انقلاب اسلامی (همان). رسالت های دانشگاه آزاد اسلامی در بحث منابع انسانی و کاهش فرسودگی شغلی کارکنان می توان سیاست گذاری، راهبردی و توسعه نیروی انسانی در راستای تحقق اهداف آموزش عالی افزایش امکان شایسته سالاری و تصمیم سازی مناسب در توسعه آموزش عالی توسعه دانش، ارزیابی مستمر، تعالی و ارتقا کیفیت پایدار در آموزش عالی سازماندهی سرمایه انسانی و منابع مالی در راستای توسعه آموزش عالی را نام برد که سازمان مرکزی دانشگاه بعنوان بالاترین سطح دانشگاه آزاد اسلامی در تصمیم گیری ها و پیشبرد اهداف و رسالت های دانشگاه در خصوص کاهش فرسودگی کارکنان نقش به سزایی دارد.

در سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه ها باید فرسودگی شغلی کارکنان را مورد توجه قرار داد تا از پتانسیل های بالقوه و بالفعل موجود استفاده بهینه به عمل آید. در واقع چون دانشگاه ها یکی از مهم ترین سازمان های جامعه به ویژه در زمینه تولید نیروی انسانی کارآمد و خلاق است از این رو کوچکترین اختلال در این سازمان می تواند ضربه بزرگ و جبران ناپذیری به جامعه وارد نماید به علاوه امروزه، نتایج در خصوص دانشگاه ها نشان می دهد، این مراکز دستخوش مشکلاتی نظیر کم کاری، غیبت تا تأخیر کارکنان مشکلات و بیماری های جسمی و روانی کارکنان است و در بعضی از این مطالعات این کاستی

ها مربوط به نارضایتی شغلی کارکنان و فرسودگی شغلی است. از آنجا که فرد (کارکنان) مهم ترین عنصر هر سازمان است مادام که فرد اطمینان حاصل ننماید که رفاه عمومی وی به گونه ای موثر و کافی از سوی سازمان پیگیری و تضمین می گردد امکان ندارد به کارگر یا کارمندی موثر و کارا تبدیل شوند و کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد نیز از این قاعده مستثنی نیستند (۷)

اهمیت نیروی انسانی در سازمان به اندازه ای است که آنها را به مثابه «مشتریان داخلی» و رکن چهارم سازمان ها معرفی کرده اند. بنابراین زمانی که مشتریان داخلی از فعالیت خود ناراضی باشند، جلب رضایت مشتریان بیرونی بسیار سخت و شاید غیرممکن باشد. اگر نیروی کار تعهد سازمانی نداشته باشد و از توانمندی خویش در پیشبرد اهداف سازمان استفاده ننماید، سازمان به اهداف خود نخواهد رسید، بدیهی است یکی از عوامل تأثیرگذار بر کارآمدی سازمان، مسأله فرسودگی شغلی در سازمان است. این عامل به قدری اهمیت دارد که در صورت بی توجهی بدان کلیه نرم افزارها، سخت افزار و سایر فناوری های پیشرفته فاقد کارآمدی و بهره وری لازم می گردد (۸)

فرسودگی شغلی تنها مساله برخاسته از ضعف یا ناتوانی محض در کارمندان نیست، بلکه مرتبط با محیط کار و عدم هماهنگی بین خصوصیات ذاتی افراد و ماهیت شغلشان نیز هست. به هر میزان عدم هماهنگی بیشتر باشد به همان میزان فرسودگی شغلی بالا می رود و باعث کاهش اهمیت ارزشها، ضعیف شدن اراده و روحیه می شود (۹)

با بررسی ادبیات در زمینه فرسودگی شغلی و مطالعه موردی شرکت ها و سازمان هایی که برنامه هایی را در این مورد اجرا کرده اند این طور به نظر می رسد که تهیه برنامه ای منظم و جامع برای کاهش فرسودگی شغلی کارکنان در سطوح مختلف الزامات سازمان های پیشرو به شمار می رود.

سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی نیز بواسطه حجم انبوه فعالیت ها و گستردگی عمودی و افقی وظایف، ساختار سازمانی پیچیده ای دارد. بنابراین برای سازمانی با این ویژگی ها مهم است که برای ارتقاء سطح علمی کشور، کارکنان و یا به عبارتی پشتیبانانی چابک و به دور از هرگونه تحلیل رفتگی داشته باشد.

برای ارزیابی کاهش فرسودگی شغلی کارکنان مدل های مختلفی وجود دارد، که در پژوهش حاضر برخی از این مدل ها مورد استفاده خواهد گرفت. یکی از این مدل ها، مدل مسلسل است. در مدل مسلسل چنین ارائه می شود که فرسودگی در طول زمان پیشرفت می کند، به وجود آمدن هر کدام از مؤلفه های فرسودگی باعث ایجاد مؤلفه های دیگر می شود. خستگی عاطفی پاسخی است که فرد از نظر جسمی و روانی در مقابل فشارهای روانی از کار بروز می دهند فردی با احساس خستگی هیجانی احساس از کار افتادن و ناتوانی و عدم انعطاف پذیری می نماید. بدبینی، دومین واکنشی است که نسبت به همکاران پیدا می کند و به خستگی و ناامیدی مبتلا می گردد و سرانجام فردی که احساس کند در کارش ناکارآمد است، احساس ناچیز بودن می کند و زندگی

روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش در بخش کمی توصیفی-پیمایشی و در بخش کیفی آمیخته (کمی - کیفی) بود. همان‌طور که گفته شد، پژوهش حاضر بر مبنای نوع داده آمیخته از نوع اکتشافی (کیفی-کمی) است. در این طرح پژوهشگر ابتدا از لحاظ کیفی موضوع پژوهش را با شرکت‌کنندگان محدود بررسی کرده و سپس بر مبنای یافته‌های کیفی نسبت به ساخت ابزار مورد نظر اقدام می‌نماید. با توجه به مطالب فوق و از آنجاکه در این پژوهش هدف اصلی ارائه مدلی جهت کاهش فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی است و به منظور بررسی عمیق و شناخت بیشتر موضوع در زمینه ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های ارائه مدلی جهت کاهش فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی و عوامل اثرگذار و اثرپذیر از آن، ابتدا به مطالعه ادبیات و پیشینه مرتبط با موضوع بررسی پرداخته شد، سپس از مصاحبه و روش تحلیل محتوا به مثابه تکنیکی پژوهشی برای درک بیشتر و شناسایی شاخص‌ها و مؤلفه‌های ارائه مدلی فرسودگی شغلی کارکنان پرداخته شد و بر آن اساس پرسشنامه تدوین گردید و در نهایت از رویکردهای کمی برای تأیید نتایج کیفی و آزمون مدل بهره برده شد.

یافته‌ها

به منظور برآورد وضعیت پارامترهای جامعه تحقیق بر اساس آماره‌های توصیف شده از شاخص‌های آمار استنباطی استفاده می‌شود. در واقع هدف از این امر تعیین وضعیت فرسودگی شغلی و ابعاد آن و عوامل موثر بر فرسودگی شغلی از متغیرها می‌باشد. برای این منظور از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است. به دلیل استفاده از طیف ۵ سطحی لیکرت در پاسخگویی به سؤالات پرسشنامه، عدد ۳ به عنوان عدد وسط یا ممتنع تلقی شده و فرض صفر به این صورت خواهد بود که میانگین مقادیر بدست آمده در نتیجه پاسخ‌ها، از میانگین فرضی آزمون (عدد ۳) کمتر وضعیت فرسودگی شغلی از آن متغیر نامطلوب است. زیرا پاسخ‌های آن حول میانگین بوده و به عدد خاصی تمایل ندارد. با توجه به اینکه سطح معناداری $0/05$ در نظر گرفته شده است. همچنین در مورد مقادیر حد بالا و پایین می‌توان گفت چنانچه این حدود هر دو مثبت باشد، بدین معنی است که میانگین جامعه در مورد آن متغیر بیشتر از مقدار آزمون است. چنانچه حد بالا مثبت و حد پایین منفی باشد، میانگین جامعه تقریباً برابر مقدار مورد آزمون است. همچنین منفی بودن این دو مقدار بدین معنی است که میانگین متغیر مورد نظر جامعه کمتر از مقدار آزمون است و این متغیر در جامعه مورد بررسی در سطح پایینی قرار دارد.

برایش سخت و طاقت فرسا می‌گردد. پس این نظریه از یک مدل مرحله‌ای پیروی می‌کند. در این مدل فرسودگی عاطفی به عنوان مهمترین جزء فرسودگی در نظر گرفته شده است، فرسودگی عاطفی مستقیماً با سطوح بالای تقاضای کاری ارتباط دارد، برای مثال تراکم کار یک تعیین‌کننده مهم در فرسودگی عاطفی محسوب می‌شود. افرادی که وقت کافی برای کارشان ندارند به منظور توفیق در شغلشان ممکن است مقداری از انرژی عاطفی خود را صرف کنند و با این وقت ناکافی تلاش کنند که کارشان را در حد قابل قبولی ارائه نمایند. بنابراین، این افراد به سوی خستگی عاطفی هدایت می‌گردند (۱۰).

مدل دیگری که در تحقیق حاضر از آن برای ارزیابی کاهش فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی استفاده خواهد شد، مدل ارزیابی هاریس است. هاریس در زمینه ارتباط پدیده‌هایی مانند استرس و فرسودگی شغلی مدلی را ارائه نموده است که در این مدل عوامل استرس‌زا موجب تشدید استرس، اضطراب و بی‌زاری می‌شوند که شدت آن بستگی به متغیرهای فردی مانند سن، سابقه کار، میزان توانایی برای پیش‌بینی مشکلات و وضعیت تأهل فرد دارد در این جا اضطراب نشان‌دهنده عملکرد شناختی فرد و بی‌زاری شغل جزء مکانیک‌های مقابله‌ای غیر مؤثر فرد تلقی می‌شود (۱۱).

سومین الگوی ارزیابی مورد استفاده مدل گلمبیوسکی است. طبق مدل گلمبیوسکی فرایند فرسودگی شغلی هنگامی آغاز می‌شود که فرد از شغلش کناره‌گیری می‌کند (مسخ شخصیت) که لازمه اصلی مشاغل خدماتی همین ارتباط مردم است. در نتیجه شخص در سازمان جدا کار می‌کند و ورودی عملکردش تأثیر می‌گذارد و این عملکرد نامطلوب روی خودارزیابی فرد تأثیر گذاشته و سرانجام مسخ شخصیت منجر به فقدان موفقیت فردی می‌شود که در نهایت با بروز خستگی عاطفی، فرسودگی شغلی به اوج شدت خود می‌رسد. در مدل گلمبیوسکی مسخ شخصیت مقدم است بر فقدان موفقیت فردی و فقدان موفقیت فردی بر خستگی عاطفی تقدم دارد (۱۲).

بر اساس مطالعه و جمع‌بندی مطالب فوق و همچنین پیشینه‌های داخلی و خارجی در راستای موضوع تحقیق و همچنین مدل‌های یاد شده در بالا، ابعاد زیر برای ارزیابی کاهش فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی در نظر گرفته شد.

روش شناسی پژوهش

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر ارائه مدلی جهت فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی بود؛ روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی متوالی؛ برحسب زمان گردآوری داده، مقطعی و برحسب

جدول (۱): آزمون t تک نمونه‌ای فرسودگی شغلی

| فاصله اطمینان ۹۵٪ | | تفاوت | عدد | درجه | مقدار t | انحراف | میانگین | متغیر |
|-------------------|----------|---------|----------|-------|---------|--------|---------|--------------|
| حد بالا | حد پایین | میانگین | معناداری | آزادی | | معیار | | |
| ۷۶/۸۷ | ۷۳/۲۵ | ۷۵/۰۶۲ | ۰/۰۰۱ | ۳۲۴ | ۸۱/۴۹۹ | ۱۶/۶۰۴ | ۷۸/۰۶ | فرسودگی شغلی |

نیز عدد معناداری برابر ۰/۰۰۱ است که از مقدار $\alpha=0/05$ کوچکتر است و بنابراین مشخص می‌شود که وضعیت فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی در سطح بالایی است.

جدول بالا مشخص می‌کند که میانگین پاسخ به متغیر فرسودگی شغلی ۷۸/۰۶ بوده است که در مقایسه با مقیاس سنجش امتیازی بالاتر از حد متوسط را به خود اختصاص داده است و آماره آزمون برابر مقدار ۸۱/۴۹۹ است که می‌توان گفت مقدار بدست آمده در ناحیه بحرانی قرار دارد و

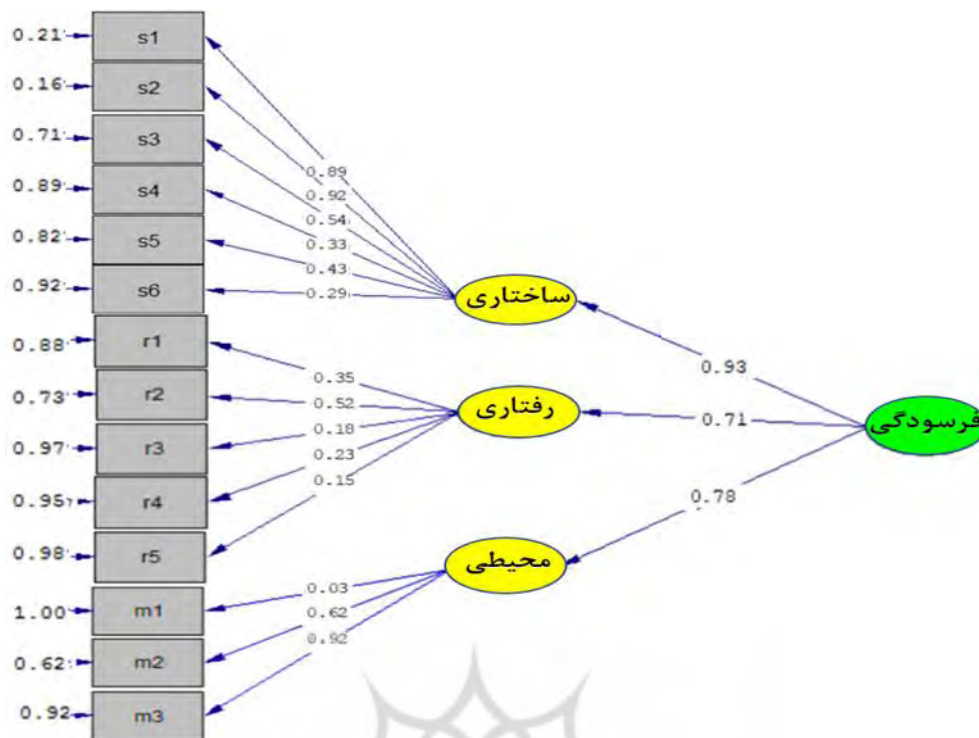
جدول (۲): آزمون t تک نمونه‌ای ابعاد و مولفه‌های فرسودگی شغلی

| فاصله اطمینان ۹۵٪ | | تفاوت | عدد | درجه | مقدار t | انحراف | میانگین | متغیر |
|-------------------|----------|---------|----------|-------|---------|--------|---------|----------------------------|
| حد بالا | حد پایین | میانگین | معناداری | آزادی | | معیار | | |
| ۱۵/۹۲ | ۱۵/۱۱ | ۱۵/۵۱ | ۰/۰۰۱ | ۳۲۴ | ۷۴/۸۸ | ۳/۷۳ | ۱۸/۵۲ | تصمیم‌گیری و کنترل و نظارت |
| ۱۱/۸۹ | ۱۱/۱۱ | ۱۱/۵۰ | ۰/۰۰۱ | ۳۴۲ | ۵۸/۳۵ | ۳/۵۵ | ۱۴/۵۰ | فناوری اطلاعات |
| ۸/۲۰ | ۷/۶۰ | ۷/۸۹ | ۰/۰۰۱ | ۳۲۴ | ۵۲/۲۵ | ۲/۷۲ | ۱۰/۹۰ | نظام مالی و بودجه |
| ۸/۳۸ | ۷/۷۳ | ۸/۰۵ | ۰/۰۰۱ | ۳۴۲ | ۴۸/۷۰ | ۲/۹۸ | ۱۱/۰۵ | نظام پاداش |
| ۱۲/۱۷ | ۱۱/۶۴ | ۱۱/۹۰ | ۰/۰۰۱ | ۳۲۴ | ۸۸/۱۱ | ۲/۴۳ | ۱۴/۹۰ | سیستم تحقیق و توسعه |
| ۸/۱۹ | ۷/۵۹ | ۷/۸۸ | ۰/۰۰۱ | ۳۴۲ | ۵۲/۰۶ | ۲/۷۳ | ۱۰/۸۹ | فضا، تجهیزات و امکانات |
| ۱۱/۸۶ | ۱۱/۲۰ | ۱۱/۵۲ | ۰/۰۰۱ | ۳۲۴ | ۶۸/۷۱ | ۳/۰۲ | ۱۴/۵۳ | ویژگی فردی کارکنان |
| ۷/۹۶ | ۷/۴۲ | ۷/۶۹ | ۰/۰۰۱ | ۳۴۲ | ۵۵/۹۳ | ۲/۴۷ | ۱۰/۶۹ | ویژگی فردی مدیران |
| ۱۱/۲۷ | ۱۰/۷۶ | ۱۱/۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۳۲۴ | ۸۵/۰۸ | ۲/۳۳ | ۱۴/۰۲ | فرهنگ سازمانی |
| ۱۴/۱۶ | ۱۳/۲۳ | ۱۳/۶۹ | ۰/۰۰۱ | ۳۲۴ | ۵۸/۰۶ | ۴/۲۵ | ۱۶/۶۹ | امنیت شغلی |
| ۹/۹۶ | ۹/۵۳ | ۹/۷۴ | ۰/۰۰۱ | ۳۴۲ | ۸۸/۸۳ | ۱/۹۷ | ۱۲/۷۴ | حمایت مدیریت |
| ۱۰/۶۹ | ۱۰/۱۳ | ۱۰/۴۰ | ۰/۰۰۱ | ۳۲۴ | ۷۲/۴۶ | ۲/۵۸ | ۱۳/۴۱ | سیاسی، قانونی، دولتی |
| ۱۱/۲۲ | ۱۰/۶۶ | ۱۰/۹۴ | ۰/۰۰۱ | ۳۴۲ | ۷۶/۸۹ | ۲/۵۶ | ۱۳/۹۴ | فرهنگی |
| ۲۳/۸۰ | ۲۲/۶۳ | ۲۳/۲۱ | ۰/۰۰۱ | ۳۲۴ | ۷۸/۱۸ | ۵/۳۵ | ۲۶/۲۱ | اقتصادی |

در تجزیه تحلیل استنباطی، پیش از آزمون فرضیه‌ها می‌بایست با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی روایی سازه را مورد آزمون قرار دهیم. آزمون برازندگی در تحلیل تأییدی و مسیر، شاخص RMSEA، یا جذر برآورد واریانس خطای تقریب کمتر از ۰/۰۸؛ شاخص $\frac{\chi^2}{df}$ کمتر از سه باشد. مقدار (T-Value) ضرایب معنی‌داری هر متغیر نیز بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و کوچک‌تر از -۱/۹۶ باشد، مدل از برازش خوبی برخوردار است. نمودارهایی که در این بخش آورده‌ایم مدل فرسودگی شغلی در حالت استاندارد نشان می‌دهد. همان‌طور که در نمودار (۱) مشاهده می‌شود، عضویت کلیه عوامل بررسی شده در این متغیر تأیید شده است.

منظور بررسی بهتر وضعیت ابعاد و مولفه‌های فرسودگی شغلی از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد، نتایج آزمون t تک نمونه‌ای این متغیرها در جدول (۲) نشان داده شده است. نتایج آماری نشان می‌دهد که میانگین پاسخ به متغیرها در مقایسه با مقیاس سنجش بالاتر از حد متوسط است و نیز عدد معناداری متغیرها برابر ۰/۰۰۱ است که از مقدار $\alpha=0/05$ کوچکتر است و می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت ابعاد فرسودگی شغلی در حد بالایی قرار دارد.

تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم



نمودار ۱) الگوی اندازه‌گیری فرسودگی شغلی با استفاده از تحلیل عاملی در حالت استاندارد

جدول (۳): ضرایب عوامل فرسودگی شغلی در حالت معنی‌داری T و حالت استاندارد

| عوامل فرسودگی شغلی | ضریب استاندارد | معناداری T |
|----------------------------|----------------|------------|
| تصمیم‌گیری و کنترل و نظارت | ۰/۸۹ | ۲۰/۴۶ |
| فناوری اطلاعات | ۰/۹۲ | ۲۱/۷۰ |
| نظام مالی و بودجه | ۰/۵۴ | ۱۰/۶۲ |
| نظام پاداش | ۰/۳۳ | ۶/۱۴ |
| سیستم تحقیق و توسعه | ۰/۴۳ | ۸/۰۸ |
| فضا، تجهیزات و امکانات | ۰/۳۹ | ۵/۳۳ |
| ویژگی فردی کارکنان | ۰/۳۵ | ۶/۵۲ |
| ویژگی فردی مدیران | ۰/۵۲ | ۱۰/۰۶ |
| فرهنگ سازمانی | ۰/۱۸ | ۳/۳۷ |
| امنیت شغلی | ۰/۲۳ | ۴/۲۵ |
| حمایت مدیریت | ۰/۱۶ | ۲/۶۶ |
| سیاسی، قانونی، دولتی | ۰/۰۳ | ۸/۰۸ |
| فرهنگی | ۰/۶۲ | ۱۲/۴۴ |
| اقتصادی | ۰/۹۲ | ۲۵/۶۶ |

همانطور که ملاحظه می‌شود الگوی مقدار تقسیم‌بندی کای اسکور بر درجه آزادی عدد 2/37 به‌دست آمده که کوچک‌تر از حد استاندارد ۳ است، مقدار RMSEA نیز عدد ۰/۰۵۲ به‌دست آمده که کوچک‌تر از ۰/۰۸ است و مقدار P-Value نیز کوچک‌تر از ۰/۰۵ به‌دست آمده، از این رو این الگوی برازنده است. و عضویت تمامی ابعاد فرسودگی شغلی در آن پذیرفته می‌شود.

همانطور که ملاحظه می‌شود الگوی مقدار تقسیم‌بندی کای اسکور بر درجه آزادی عدد 2/37 به‌دست آمده که کوچک‌تر از حد استاندارد ۳ است، مقدار RMSEA نیز عدد ۰/۰۵۲ به‌دست آمده که کوچک‌تر از ۰/۰۸ است و مقدار P-Value نیز کوچک‌تر از ۰/۰۵ به‌دست آمده، از این رو این الگوی برازنده است. و عضویت تمامی ابعاد فرسودگی شغلی در آن پذیرفته می‌شود.

تعیین وضعیت موجود عوامل موثر بر فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی
 در تحلیل پرسشنامه صورت پذیرفته توسط محقق در خصوص عوامل فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی، دو وضعیت موجود و مطلوب از دیدگاه پاسخ‌دهندگان مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در ذیل آمده است.
 - آزمون T تک نمونه‌ای وضع موجود و وضع مطلوب در عوامل ساختاری

جدول (۴) آمار تک نمونه ای در عوامل ساختاری

| تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | خطای استاندارد میانگین |
|-------|---------|------------------|------------------------|
| ۳۲۵ | ۵/۷۵۵ | ۲/۰۳۹ | ۰/۱۹۷ |
| ۳۲۵ | ۹/۱۳۸ | ۲/۰۹۳ | ۰/۰۲۰۲ |

جدول (۵) آزمون تک نمونه در عوامل ساختاری

| وضعیت موجود | T | درجه آزادی | سطح معناداری | فاصله اطمینان ۹۵٪ | |
|-------------|--------|------------|--------------|-------------------|------------|
| | | | | کمران پایین | کمران بالا |
| وضعیت موجود | ۳۴/۱۹۲ | ۳۲۴ | ۰/۰۰۱ | ۵/۳۶۴ | ۸/۱۴۶ |
| وضعیت مطلوب | ۳۰/۱۶۷ | ۳۲۴ | ۰/۰۰۱ | ۲/۷۳۳ | ۳/۵۰۰ |

همانطور که دیده می‌شود مقدار سطح معناداری با احتساب داده‌های گمشده برای هر دو گروه (وضع موجود و وضع مطلوب) کمتر از ۰۰۰۵ است. بنابراین فرض صفر رد می‌شود یعنی وضع موجود و وضع مطلوب در یک سطح نبوده و اختلاف دارند. به این ترتیب مشخص است که باید فاصله بین وضع موجود و مطلوب کاهش یابد. از طرفی با نگاه به فاصله اطمینان در میابیم که احتمال مشاهده مقدار T در دو حالت، کمتر از ۵۰۳۶۴۳ (وضع موجود) و ۲۰۷۳۳۳ (وضع مطلوب) و بیشتر از ۸۰۱۴۶۰ (وضع موجود) و ۳۰۵۰۰۴ (وضع مطلوب) برابر با صفر (۰) می‌باشد در واقع می‌توان نتیجه گرفت که نمی‌توان فرض یک (برابری وضع موجود و وضع مطلوب) را قبول کرد و این یعنی بین وضع موجود و وضع مطلوب اختلاف معناداری وجود دارد. تفاوت میانگین در بین دو گروه وضع موجود و مطلوب مورد تایید قرار گرفته است.
 - آزمون T تک نمونه‌ای وضع موجود و وضع مطلوب در عوامل رفتاری

جدول (۶) آمار تک نمونه ای در عوامل رفتاری

| تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | خطای استاندارد میانگین |
|-------|---------|------------------|------------------------|
| ۳۲۵ | ۴/۷۳۱ | ۱/۰۳۵ | ۰/۱۹۷ |
| ۳۲۵ | ۸/۸۱۳ | ۲/۰۹۶ | ۰/۰۲۰۲ |

جدول (۷) آزمون تک نمونه در عوامل رفتاری

| وضعیت موجود | T | درجه آزادی | سطح معناداری | فاصله اطمینان ۹۵٪ | |
|-------------|--------|------------|--------------|-------------------|------------|
| | | | | کمران پایین | کمران بالا |
| وضعیت موجود | ۳۲/۲۱۹ | ۳۲۴ | ۰/۰۰۱ | ۵/۶۳۱ | ۹/۱۴۲ |
| وضعیت مطلوب | ۲۴/۱۹۷ | ۳۲۴ | ۰/۰۰۱ | ۲/۲۷۳ | ۶/۹۸۰ |

همانطور که دیده می‌شود مقدار سطح معناداری با احتساب داده‌های گمشده برای هر دو گروه (وضع موجود و وضع مطلوب) کمتر از ۰۰۰۵ است. بنابراین فرض صفر رد می‌شود یعنی وضع موجود و وضع مطلوب در یک سطح نبوده و اختلاف دارند. به این ترتیب مشخص است که باید فاصله بین وضع موجود و مطلوب کاهش یابد. از طرفی با نگاه به فاصله اطمینان در میابیم که احتمال مشاهده مقدار T در دو حالت، کمتر از ۵۶۳۱ (وضع موجود) و ۲۰۲۷۳ (وضع مطلوب) و بیشتر از ۹۰۱۴۲ (وضع موجود) و ۶۰۹۸۰ (وضع مطلوب) برابر با صفر (۰) می‌باشد در واقع

- آزمون T تک نمونه‌ای وضع موجود و وضع مطلوب در عوامل محیطی

می‌توان نتیجه گرفت که نمی‌توان فرض یک (برابری وضع موجود و وضع مطلوب) را قبول کرد و این یعنی بین وضع موجود و وضع مطلوب اختلاف معناداری وجود دارد. تفاوت میانگین در بین دو گروه وضع موجود و مطلوب مورد تایید قرار گرفته است.

جدول (۸) آمار تک نمونه ای در عوامل محیطی

| تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | خطای استاندارد میانگین |
|-------|---------|------------------|------------------------|
| ۳۲۵ | ۵/۷۵۵ | ۲/۰۳۸ | ۰/۱۹۷ |
| ۳۲۵ | ۹/۱۳۸ | ۲/۰۱۸ | ۰/۰۲۰۲ |

جدول (۹) آزمون تک نمونه در عوامل محیطی

| وضعیت موجود | T | درجه آزادی | سطح معناداری | فاصله اطمینان ۹۵٪ | |
|-------------|--------|------------|--------------|-------------------|-----------|
| | | | | کران پایین | کران بالا |
| وضعیت موجود | ۳۳/۱۴۰ | ۳۲۴ | ۰/۰۰۱ | ۵/۲۰۶ | ۵/۷۹۴ |
| وضعیت مطلوب | ۲۹/۵۷۱ | ۳۲۴ | ۰/۰۰۱ | ۲/۳۷۹ | ۲/۵۰۰ |

از ۵.۲۰۶ (وضع موجود) و ۲.۳۷۹ (وضع مطلوب) و بیشتر از ۵.۷۹۴ (وضع موجود) و ۳.۵۰۰ (وضع مطلوب) می‌باشد در واقع می‌توان نتیجه گرفت که نمی‌توان فرض یک (برابری وضع موجود و وضع مطلوب) را قبول کرد و این یعنی بین وضع موجود و وضع مطلوب اختلاف معناداری وجود دارد. تفاوت میانگین در بین دو گروه وضع موجود و مطلوب مورد تایید قرار گرفته است.

همانطور که دیده می‌شود مقدار سطح معناداری با احتساب داده‌های گم‌شده برای هر دو گروه (وضع موجود و وضع مطلوب) کمتر از ۰.۰۵ است. بنابراین فرض صفر رد می‌شود یعنی وضع موجود و وضع مطلوب در یک سطح نبوده و اختلاف دارند. به این ترتیب مشخص است که باید فاصله بین وضع موجود و مطلوب کاهش یابد. از طرفی با نگاه به فاصله اطمینان در میابیم که احتمال مشاهده مقدار t در دو حالت، کمتر

جدول (۱۰) خلاصه نتایج آزمون عوامل اثرگذار بر فرسودگی شغلی

| عوامل اثرگذار بر فرسودگی شغلی | ضریب استاندارد | عدد معناداری | نتیجه |
|-------------------------------|----------------|--------------|-------|
| عامل ساختاری | ۰/۶۸ | ۱۲/۷۳ | تایید |
| عامل رفتاری | ۰/۸۶ | ۱۷/۱۷ | تایید |
| عامل محیطی | ۰/۶۵ | ۱۲/۱۰ | تایید |
| عامل جمعیت شناختی | ۰/۷۰ | ۱۳/۳۳ | تایید |

منبع: یافته‌های تحقیق
 عامل اول: عامل ساختاری بر فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی تأثیر دارد. تحلیل آماری با توجه به یافته‌های جدول، نشان می‌دهد ضریب استاندارد بین دو متغیر (۰/۶۸ درصد) می‌باشد باتوجه به اینکه عدد معنی‌داری به دست آمده عدد ۱۲/۷۳ می‌باشد که این عدد خارج از بازه $\pm ۱/۹۶$ است، بنابراین عامل ساختاری پذیرفته می‌شود.
 عامل دوم: عامل رفتاری بر فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی تأثیر دارد. تحلیل آماری با توجه به یافته‌های جدول، نشان می‌دهد که ضریب استاندارد بدست آمده (۰/۸۶ درصد) می‌باشد باتوجه به اینکه عدد معنی‌داری به دست آمده عدد ۱۷/۱۷ می‌باشد که این عدد خارج از بازه $\pm ۱/۹۶$ است، بنابراین عامل محیطی پذیرفته می‌شود.
 عامل چهارم: عامل جمعیت شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی تأثیر دارد. تحلیل آماری با توجه به یافته‌های جدول، نشان می‌دهد که ضریب استاندارد بین دو متغیر (۰/۷۰ درصد) می‌باشد

عدد معنی‌داری مابین دو متغیر عدد ۱۷/۱۷ می‌باشد که این بیشتر از عدد $\pm ۱/۹۶$ است، بنابراین عامل رفتاری پذیرفته می‌شود.
 عامل سوم: عامل محیطی بر فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی تأثیر دارد. تحلیل آماری با توجه به یافته‌های جدول، نشان می‌دهد که ضریب استاندارد بین دو متغیر (۰/۶۵ درصد) می‌باشد باتوجه به اینکه عدد معنی‌داری به دست آمده عدد ۱۲/۱۰ می‌باشد که این عدد خارج از بازه $\pm ۱/۹۶$ است، بنابراین عامل ساختاری پذیرفته می‌شود.
 عامل چهارم: عامل جمعیت شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی تأثیر دارد. تحلیل آماری با توجه به یافته‌های جدول، نشان می‌دهد که ضریب استاندارد بدست آمده (۰/۷۰ درصد) می‌باشد باتوجه به اینکه

استفاده شده است. در جدول (۱۱) شاخص‌های کلی برازش مدل نهایی ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد که نسبت مجذور کای به درجه آزادی کمتر از سه است و سایر شاخص‌های برازندگی برازش مدل را مورد تأیید قرار می‌دهند.

باتوجه به اینکه عدد معنی‌داری به دست آمده عدد ۱۳/۳۳ می‌باشد که این عدد خارج از بازه $\pm 1/96$ است، بنابراین عامل جمعیت شناختی پذیرفته می‌شود.

برازش مدل نهایی

پس از بررسی و تأیید الگوی اندازه‌گیری در گام اول، در گام دوم برای آزمون فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری در قالب تحلیل مسیر

جدول (۱۱) برازش مدل

| شاخص برازش | | | | | | | نام شاخص |
|------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------|
| GFI | RMR | IFI | CFI | NFI | RMSEA | X2/df | |
| ۰/۹۱ | ۰/۰۰۵ | ۰/۹۸ | ۰/۹۵ | ۰/۹۳ | ۰/۰۷ | ۱/۶۵ | مدل نهایی |
| >۰/۹۰ | نزدیک به صفر | >۰/۹۰ | >۰/۹۰ | >۰/۹۰ | <۰/۰۸ | <۳ | سطح قابل قبول |

برای بررسی اینکه یک مدل به‌خصوص در مقایسه با سایر مدل‌های ممکن، از لحاظ تبیین مجموعه‌ای از داده‌ها مشاهده‌شده تا چه حد خوب عمل می‌کند، از مقادیر شاخص نرم شده برازندگی (NFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، استفاده گردیده که به اعتقاد براون و ادوکوک (۱۹۹۲) مقادیر بالای ۰/۹ این شاخص‌ها حاکی از برازش بسیار مناسب مدل طراحی‌شده در مقایسه با سایر مدل‌های ممکنه است. درنهایت برای بررسی چگونگی ترکیب برازندگی و صرفه‌جویی مدل مربوطه، از شاخص بسیار قدرتمند ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) استفاده شده است. مقدار این شاخص برای مدل‌های خوب کمتر از ۰/۰۸ است (سبحانی فرد و اخوان، ۱۳۹۱). مدلی که در آن این شاخص ۰/۱۰ یا بیشتر باشد برازش ضعیفی دارد (هومن، ۱۳۸۷). مقدار این شاخص در این مدل (۰/۰۷) است که برای مدل طراحی‌شده در این پژوهش، نشان از برازش مناسب مدل دارد.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی مولفه‌های فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی انجام پذیرفت. در پژوهش حاضر، عوامل موثر بر فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج حاصل نشان داد که عوامل ساختاری، رفتاری، محیطی، جزء فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی شناسایی شد.

نتیجه به دست آمده را می‌توان بر اساس نظریه مازلاک (۱۹۹۸)، بیان نمود، ایشان خاطر نشان می‌کنند که فرسودگی شغلی می‌تواند باعث افت کیفیت ارائه خدمات گردد، عاملی برای کشیدن از یک شغل، غیبت

منبع: یافته‌های تحقیق

در این تحقیق برای سنجش برازش مدل از شاخص‌های X^2 / درجه آزادی، شاخص برازندگی (GFI)، میانگین مجذور پس‌مانده‌ها (RMR)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص بسیار مهم ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) استفاده شده است.

نسبت مجذور X^2 به درجه آزادی بسیار به حجم نمونه وابسته است و نمونه بزرگ، کمیت خنثی دو را بیش آنچه که بتوان آن را به غلط بودن مدل نسبت داد، افزایش می‌دهد، ایده آل آن است که مقدار نسبت خنثی دو به درجه آزادی کمتر از عدد ۳ باشد با توجه به مقدار گزارش شده برای این مقدار، می‌توان نتایج حاصل از این قسمت را معتبر و به لحاظ آماری قابل تحلیل دانست؛ زیرا مقدار نسبت خنثی دو به درجه آزادی برای این مدل ۱/۶۵ گزارش شده است.

شاخص GFI نشان‌دهنده اندازه‌ای از مقدار نسبی واریانس و کوواریانس‌ها است که توسط مدل تبیین می‌شود. این معیار بین صفر تا یک متغیر است که هر چه به عدد یک نزدیک‌تر باشد، نیکویی برازش مدل با داده‌های مشاهده شده بیشتر است جازکاک و سوربوم (۱۹۸۹). مقدار GFI گزارش شده برای این مدل بالاتر از ۰/۹۰ است که تأیید کننده نتایج آزمون خنثی دو است.

شاخص ریشه دوم میانگین مجذور پس‌مانده‌ها (RMR)، یعنی تفاوت بین عناصر ماتریس مشاهده‌شده در گروه نمونه و عناصر ماتریس برآورد یا پیش‌بینی شده با فرض درست بودن مدل موردنظر است که هر چه این شاخص برای مدل موردنظر نزدیک‌تر به صفر باشد، مدل مذکور برازش بهتری دارد. مقدار RMR در این تحقیق (۰/۰۰۶) بیانگر تبیین مناسب کوواریانس‌ها است.

3 Root Mean Square Error of Approximation.

1 Goodness of Fit Index.

2 Comparative fit index

فناوری و اطلاعات، عاملی مهم و اثرگذار قلمداد شده است. عاملی که در پژوهش حاضر، به عنوان عامل اثرگذار بر فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی مطرح است.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم^۳های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی^۳ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه^۳های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: کلیه نویسندگان؛ روش شناسی و تحلیل داده^۳ها: کلیه نویسندگان نظارت و نگارش نهایی: کلیه نویسندگان.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Ebrahimzadeh, N. (2011) A study of the relationship between managers' leadership styles and burnout from the perspective of nurses in Shahid Faghihi Hospital in Shiraz in 2010, M.Sc. Thesis, Payame Noor University, Faculty of Literature and Humanities, Department of Public Administration.
- Awa WL, Plaumann M, Walter U. Burnout prevention(2010): a review of intervention programs. Patient Edu Counseling; 78(2): 184-90
- Akbari, Ramin, Ghaffar Samar, Reza, Kiani, Gholamreza, Eghtesadi, Ahmadreza (2011), "Factor validity and psychometric properties of Maslach burnout questionnaire (Persian version)", Journal of Knowledge and Health, University of Medical Sciences and Health Services Shahroud Therapy, Volume 6, Number 3, 8-2.
- Dolah, Z. (2004). Burnout. Hamshahri, 15 Dec, 2592. (Persian).
- Freadenberger J.J.(1975). The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychiatry, Theory, Research and practice. Vol 12, No.1.*
- Ahmadi Alvanabadi M. Abedi A. (2004). The amount of job stress and burnout of faculty members of the University of Isfahan. *Journal of Psychology.*
- Abdi Masouleh, Fataneh, Kaviani, Khaghanizadeh, Morteza, Mo'meni Iraqi, Abolfazl (2007), The study of the relationship between burnout and mental health: a study in 200 nurses, *Journal of Medical School, Tehran University of Medical Sciences, Volume 65, Number 6, 75-65.*
- Kazemi Mostafa, Mohajer Shima, (2009) "Survey of customer satisfaction with the quality of services of New Economy Bank using Kano model", the first international conference on banking services marketing, Tehran, December 21-22, 1988 .
- Hallberg U. E (2005). A Thesis on fire: Studies of work engagement, Type a behavior and Burnout, Department of Psychology, University of Stockholm's.
- Seyyed Javadeen,SR;Shahbazmoradi,S.(2006). Job burnout : the research in Southern Company of Oil Drilling. *Quarterly*

Journal of Iranian management;1(2): 63-87.

11. Abtahi, Seyed Hossein (2002), Human Resource Management (Employee Affairs Management in Government, Industrial and Commercial Organizations), Karaj, Second Edition, Publications of the Research and Training Institute.
12. Arefi,M;GHahramani,M;taheri,M(2010). Job burnout and it telation with some demographic variables in faculties of Shahidbeheshty University. Quarterly Journal of apllied psychology;4(2):72-86.

