

ساخت، اعتباریابی و روایی سنجی آزمون آسیب شناسی شغلی اصفهان Construction, Validity and Reliability of Isfahan Vocational Pathology Inventory

Fatemeh Dibaj, Ph.D. student.
E-mail: f.dibaj@yahoo.com
Fatemeh Bahrami, Ph.D.
Mohammad Reza Abedi, Ph.D.

فاطمه السادات دیباج^۱: دانشجوی دکتری مشاوره خانواده
دانشگاه اصفهان
دکتر فاطمه بهرامی: استادیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان
دکتر محمد رضا عابدی: دانشیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان

Abstract : The main purpose of the present study was to examine construct, validity and reliability of the Isfahan Career Pathology Inventory for the municipality personnel. Thus, an inventory was made, consisting three important categorizes of inter-personal, intra-personal, and meta-personal problems. These three categories were consisted of 18 sub-groups. A total of 162 items were primarily administered on 47 personnel of Section 4 of the Isfahan municipality. Items with low correlation with scale were eliminated. Finally, 110 items remained. Then, the main form of this scale was rated by five specialists. Finally it was administered on 166 members of Isfahan municipality personnel (95 men and 71 women). Career Satisfaction Inventory (JDI), and Maslach Burnout Inventory were used as two external factors for identifying construct validity. The results showed that the permanents in these 18 sub-groups were high and also the internal correlation among these three groups was between 0/78-0/80 which is meaningful. Furthermore, the results show that there was a meaningful correlation 0/35-0/54 between these three groups of career problems with emotional exhaustion of Maslach Burnout Inventory. This show the convergent validity of Isfahan Career Problem Inventory. There was a negative significant correlation between three parts of Isfahan Career Problem Inventory. The total score of JDI job satisfaction show divergent validity for Isfahan Career Problem Inventory.

Keywords: Career Pathology and problems, Isfahan Career Problem Inventory, career satisfaction inventory (JDI), Maslach Burnout Inventory

چکیده: هدف این تحقیق بررسی ساخت، اعتباریابی و روایی سنجی پرسشنامه سنجش آسیب ها و مشکلات شغلی کارمندان شهرداری شهر اصفهان بوده است. بر این اساس، آزمونی ساخته شد که دارای سه طبقه اصلی آسیب های درون فردی، آسیب های بین فردی و آسیب های فرافردی است و این سه طبقه اصلی، خود دارای ۱۸ زیر طبقه می باشد. این مقیاس محقق ساخته بر روی ۱۶۶ نفر از کارمندان شهرداری شهر اصفهان (۹۵ زن و ۷۱ مرد) اجرا گردید. یافته ها نشان دهنده پایایی بالای (۰/۹۵-۰/۹۰) سه طبقه اصلی و طیفیات هجده گانه است. همبستگی درونی بین طیفیات سه گانه (۰/۷۸-۰/۸۰) و معنادار گزارش شده است. محاسبه پایایی آزمون به روش الفای کرونباخ ۰/۹۶ گزارش شد. علاوه بر این جهت تعیین روایی همزمان پرسشنامه آسیب شناسی شغلی، از دو پرسشنامه فرسودگی شغلی و سنجش جهت روایی همگرا و رضایت شغلی JDI جهت سنجش روایی واگرا استفاده شد و نتایج نشان داد بین سه طبقه اصلی آسیب های شغلی با قسمت خستگی هیجانی پرسشنامه فرسودگی شغلی و سنجش همبستگی مثبت معنادار وجود دارد. نتایج نشان دهنده این مسئله است که بین طیفیات آسیب های درون فردی و بین فردی و فرافردی با نمره کل پرسشنامه رضایت شغلی همبستگی منفی معنادار ۰/۳۹-۰/۴۹ وجود دارد که نشان دهنده روایی واگرای آزمون آسیب شناسی شغلی اصفهان است.

واژگان کلیدی: آسیب های شغلی، آزمون آسیب شناسی شغلی اصفهان، آزمون رضایت شغلی JDI و آزمون فرسودگی شغلی و سنجش

مقدمه

کار قسمت اعظمی از اوقات زندگی هر فرد را به خود اختصاص می دهد، انسان از طریق کار نیازهای زندگیش را برطرف می کند و در عین حال از کار نیز لذت می برد و به خاطر کار کردن زندگی می کند (شفیع آبادی، ۱۳۸۴). کار کردن وسیله مناسبی برای صرف انرژی در راه مطلوب و در نتیجه حفظ تعادل فزیولوژیکی بدن است. کار وسیله ای است برای برقراری و تحکیم روابط اجتماعی است و از طرف دیگر فرد از طریق کار کردن خود را جزئی از جامعه محسوب کرده و نقشی را ایفا می کند همچنین کار کردن موجب شناخت توانائی ها و محدودیت ها می گردد و به فرد در جهت رفع کمبود ها کمک می کند (شفیع آبادی، ۱۳۶۹).

کار از نظر پیشبرد سلامت عامل بسیار ارزشمندی است و فرصتی را فراهم می کند که فرد بتواند توانایی های خود را نشان دهد و به تمرین و بهسازی آنها و کسب مهارت های تازه بپردازد عوامل مشکل سازی که از خود شغل یا شرایط استخدامی ریشه می گیرند غالباً طولانی مدت، مداوم و تکرار پذیرند و به رغم شیوه های متنوعی که شخص برای مقابله با استرس زها به کار می برد ممکن است الزامات از امکانات اوفراتر رود و شیوه مقابله نه تنها کارساز نباشد بلکه در درازمدت خود به صورت منبع مشکل زا در آید. پی آمدهای چنین وضعی به صورت اختلال کارکردهای روانشناختی و رفتاری ظاهر می شوند. تحریک پذیری، نگرانی، تنش و افسردگی از شاخص های اولیه محسوب می شوند. به دنبال اینها، اختلال های شناختی به صورت کاهش ظرفیت کاربروز می کند (کالیمو، البطوی و کوپر، ۱۳۷۹).

بی توجهی و عدم برنامه ریزی دقیق، کمبود نیروهای کارآمد، جذب نیروهای ناتوان و غیر مستعد و کمبود امکانات صدمات جبران ناپذیری را وارد کرده و خود کفایی کشور را به تعویق می اندازد (شفیع آبادی، ۱۳۷۸). به همین علت عوامل آسیب زای محیط کار، ممکن است منجر به غیبت، بیماری، ترک شغل، هزینه های بالای دارویی، بیمه ای و جایگزین شغلی، روحیه پائین و دیگر پیامدهای مخرب گردد (کار و تانگ^۱، ۲۰۰۵).

¹- Carr & Tang

محتوای معضلات شغلی بسیار گسترده و متنوع می‌باشد و معضلات شغلی منجر به بروز در هم ریختگی و آشفتگی هویت در فرد می‌شود و شامل: طلاق، صدمات بدنی، از دست دادن شغل، ترک خانواده، اتفاقات آسیب‌زا، ناسازگاری با رئیس و اطلاعات نادرست در مورد اینکه در کار باید به چه جایگاهی برسد، است (کوچرن، ۱۹۹۴).

بررسی رضایتبخش منابع فشار تنها با استفاده از یک رویکرد چند رشته‌ای امکان‌پذیر است یعنی برای این منظور باید طیف کامل مسایل روانشناختی، جامعه‌شناختی و فیزیولوژیایی که در محیط کاربر افراد اثر می‌گذارد مورد بررسی قرار گیرد (کوپرو داویدسون،^۱ ترجمه براهنی، ۱۳۷۹). در ادامه به چند الگو که در آن سعی شده به صورت طبقه‌بندی شده به بررسی تعدادی از آسیب‌های شغلی بپردازد، اشاره شده است و در انتها، الگوی جامع آسیب‌شناسی شغلی که بر اساس آن پرسشنامه آسیب‌های شغلی ساخته شده است آمده است.

یکی از مدل‌هایی که جهت بررسی آسیب‌های شغلی از آن استفاده می‌شود مدل تحلیل فشار روانی است که عوامل آسیب‌زا را به سه دسته عوامل محیطی، سازمانی و فردی تقسیم کرده است در این تقسیم‌بندی عوامل محیطی ایجادکننده فشار روانی را می‌توان به چهار دسته، عدم اطمینان اقتصادی، عدم اطمینان سیاسی، تحولات اجتماعی و عدم اطمینان تکنولوژی تقسیم نمود. از طرفی در سازمان‌ها عوامل زیادی وجود دارد که می‌تواند باعث فشار روانی بر اعضا شود و شماری از آنها شامل فشار وارد بر فرد هنگام اجتناب از خطا یا تکمیل کار در زمان محدود، وجود همکار ناخوشایند، رئیس بی‌عاطفه و یا گرانبیاری شغل دانست که آنها را به طور کلی می‌توان به دو دسته عوامل مربوط به خود سازمان و عوامل مربوط به شغل تقسیم کرد همچنین عوامل فردی ایجادکننده کار عاملی است که در خارج از محیط کار ایجاد می‌شود و به محیط کار سرایت می‌کند (ابزری و سرایداریان، ۱۳۷۶).

در حیطه مشاوره شغلی از جمله افرادی که در مورد آسیب‌ها و مشکلات شغلی بررسی‌هایی انجام داده است، باساکا^۲ می‌باشد که جهت بررسی ساده و عمیق‌تر، آسیب‌ها و مشکلات شغلی را

^۱- Davidson
^۲- Busacca

به دو حیطه درون فردی و بین فردی تقسیم کرده است. وی پیشنهاد می کند که مشاوران برای ارزیابی مسایل شغلی از یک رویکرد طبقه بندی شده استفاده کنند چرا که مفهوم سازی مشکلات شغلی مراجع اغلب کارکردن در یک سیستم طبقه بندی شده را می طلبد (باساکا، ۲۰۰۲).

مدل دیگری که در این زمینه وجود دارد مدل عابدی (۱۳۸۴) می باشد که آسیب های شغلی را بعد از انتخاب شغل در ۱۰ طبقه و ۵۰ زیر طبقه تقسیم بندی کرده است. طبقات و زیر طبقات ارائه شده در این مدل عبارتند از:

(۱) عدم هماهنگی فرد با شغل از نظر: ویژگی های شخصیتی، ویژگی های شناختی، ارزش ها، نیازها، رغبت، وضعیت جسمانی و خانواده. (۲) مشکلات ارتباطی در شغل شامل: نگرش منفی نسبت به مسئولین، نگرش منفی نسبت به همکاران، اشکال در مهارت های ارتباطی، اشکال در رعایت مرزها، عدم هماهنگی بین ویژگی روانی فرد و همکاران. (۳) تداخل آسیب روانی و وظایف حرفه ای شامل: اثربیماری روانی و جسمانی بر کار، اثرکار بر بیماری روانی و جسمانی. (۴) مشکل در بلوغ حرفه ای شامل: عدم برنامه ریزی، عدم آگاهی از توانایی ها و مهارت ها، عدم آشنایی با شغل، عقاید و احساسات غیرواقع گرایانه نسبت به کار. (۵) اشکال در خط مشی سازمان: روشن نبودن خط مشی سازمان، توجیه نبودن افراد نسبت به خط مشی سازمان، تغییرمکرر سیاست های سازمان، تغییر یکباره سیاست های سازمان، مشارکت کم یا زیاد و مغایرت سیاست های سازمان با سلامت جسمی و روانی. (۶) مشکل در ماهیت کار شامل: حجم کار، تنوع کار، یکنواختی کار، لذت بخش نبودن کار و چالش انگیز نبودن کار. (۷) مشکل در محیط کار شامل: مشکلات ناشی از صوت، نور، دما، آلودگی، ارگونومی و ایمنی. (۸) مشکلات مربوط به تعهد سازمانی شامل: عدم آشنایی با اهداف سازمان، عدم اعتقاد به اهداف سازمان، عدم تلاش برای موفقیت سازمان و تلاش در جهت ترک سازمان. (۹) مشکلات مربوط به انگیزش کارکنان شامل: عدم رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، نداشتن هدف و عدم تصریح اهداف در سازمان. (۱۰) مشکلات مدیریت شامل: مشکلات شخصیتی مدیر، عدم وجود سیستم بازخورد، عدم وجود سیستم ارزیابی، عدم وجود سیستم دریافت نظرات و

احساسات، عدم اطلاع رسانی صحیح، عدم سازماندهی صحیح روابط وعدم آشنایی مدیر با اصول مدیریت.

الگوی آسیب شناسی روانی کار نف مدل دیگری است که در زمینه آسیب شناسی شغلی استفاده می شود. نف (۱۹۸۵) در تلاش برای سازماندهی ویژگی های رفتار کاری که به شکست ختم می شود با استفاده از طبقه بندی با دامنه ای از تیپ I تا تیپ V، ۵ نوع الگوی آسیب شناسی روانی کار، معرفی می کند افراد را زمانی می توان در یک طبقه جای داد که ویژگی های فهرست شده در رفتار کاری غالب را دارا باشند. نف هشدار می دهد، همه مراجعان با این مقوله ها هماهنگ نیستند و برخی نیز ویژگی های چندین گروه را نشان می دهند. این ۵ گروه به شرح زیر است (زونکر، ۱۳۸۷):

I. افرادی که فاقد انگیزش کاری هستند

II. افرادی هستند که ترس و اضطراب را در پاسخ به مؤثر بودن تجربه می کنند

III. افراد خشن و پرخاشگر

IV. افرادی که شدیداً به دیگران وابسته اند

V. افرادی که میزانی از ساده لوحی کاری را نشان می دهند.

مدل دیگری که در این زمینه وجود دارد، الگوی سه طبقه ای ناکارآمدی های روانشناختی مرتبط با کار لامن^۱ است. لامن (۱۹۹۳) تلاش کرد تا طبقه بندی مفیدی از ناکارآمدی های روانشناختی مرتبط با کار ارائه کند. این طبقه بندی شامل سه طبقه اصلی و چندین دسته در داخل هر طبقه است (زونکر، ۱۳۸۷).

طبقه اول، شامل تمایز قایل شدن بین آسیب شناسی روانی و ناکارآمدی کاری است. این طبقه با این شیوه به چهار دسته تقسیم می شود: اول: آسیب شناسی روانی ممکن است بر عملکرد اثر بگذارد یا دوم: نگذارد، و سوم: وجود ناکارآمدی شغلی که ممکن است در آسیب شناسی روانی مؤثر باشد یا چهارم: نباشد.

^۱-Lowman

طبقه دوم: آشفتگی در وضعیت کاری است که می تواند ناشی از هفت دسته از عوامل باشد. دسته اول: الگوهای فرو تعهد نام دارد. به عنوان مثال رکود که یک ناهمخوانی آشکار بین توانمندی ها و عملکرد فرد است ممکن است ناشی از مسائلی چون رفتارهای منفعلانه، پرخاشگری، اهمال کاری یا منع دوره ای از کار باشد. ترس از موفقیت به رکود هدفمند اشاره دارد، در چنین حالتی فرد معتقد است که موفقیت با نتایج منفی همراه است و حکایت از این دارد که فرد از تلاش کاری گریزان است چرا که از شکست می ترسد. دسته دوم: الگوهای تعهد بیش از اندازه یا الگوی فرا تعهد نام دارد که در اختلال شخصیت وسواس فکری-عملی نیز مشاهده می شود. دسته سوم: اضطراب و افسردگی کاری است که شامل اضطراب و افسردگی کارمند است. دسته چهارم: ناکارآمدی های شخصیت و کارمی باشد و شامل مشکلات فرد با مراجع قدرت و اختلالات شخصیت و کار است. دسته پنجم: تعارضات نقش کاری است که شامل تعارض کار و خانواده می باشد. دسته ششم: استرس های موقتی است که شامل واکنش به تغییرات در نقش کاری (مانند شغل جدید) که روی نقش کاری اثر می گذارد. دسته هفتم: مشکلات روانشناختی مرتبط با کار است و شامل اشتباهات شناختی در مورد کار می باشد.

طبقه سوم، شامل شرایط کاری ناکارآمد است این طبقه شامل سه دسته است و این سه دسته عبارتند از: دسته اول: طرح شغلی ناقص، دسته دوم: نظارت ناقص و دسته سوم: ارتباطات بین فردی ناکارآمد است.

در هرمداخله ای جهت تشخیص دقیق تر و سریعتر یک سیستم طبقه بندی جامع مورد نیاز است و از آنجا که در مورد مشکلات و مسایل روانی، یک طبقه بندی جامع موجود است اما در زمینه شغلی از این حیث خلاء وجود دارد. این الگو در طبقه بندی سهل تر و نهایتاً تشخیص دقیق تر یاری رسان متخصصان حرفه ای می باشد.

از آنجا که هرسازمان در سرلوحه اهداف خود در پی افزایش کارایی، بهره وری، رضایتمندی، کاهش حوادث ناشی از کار، کاهش غیبت از کار و نظایر اینها می باشد این آزمون می تواند در

سازمان ها و مؤسسات مختلف مورد استفاده مسئولان قرار بگیرد تا آنها را نسبت به آسیب ها و استرس زهای شغلی آگاه ساخته و زمینه ای را جهت پیشگیری و درمان این آسیب ها فراهم کند. با توجه به نتایج بررسی ها، در بین متون داخلی و خارجی، مبتنی بر عدم وجود الگویی که به صورت جامع و همه جانبه مشکلات و آسیب های شغلی کارمندان را مورد بررسی قرار دهد لزوم طراحی چنین الگو و پرسشنامه ای الزامی به نظر می رسد و نهایتاً الگویی طراحی شد که در این الگو و پرسشنامه اقتباس شده از آن سعی بر این بود که تمامی آسیب های شغلی پوشش داده شود در ادامه به روند و چگونگی ساخت پرسشنامه و لزوم طراحی آن بیشتر پرداخته می شود.

صورت بندی این الگو به این صورت است که این الگو شامل سه طبقه اصلی و هجده زیر طبقه است که هر یک از این زیر طبقات به یکی از سه طبقه اصلی تعلق دارد. در دل این هجده طبقه حدود ۱۱۰ آسیب شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. طبقات اصلی و فرعی پرسشنامه به صورت مشروح به شرح زیر است:

۱) مشکلات درون فردی، مشکلات و مسائلی است که به درون فرد مربوط می شود و شامل مشکلات عاطفی، مشکلات شناختی، مشکلات ارزشی، مشکلات مربوط به بلوغ حرفه ای، مشکلات مربوط به تعهد حرفه ای، مشکلات مربوط به فرسودگی شغلی و مشکلات مربوط به نارضایتی شغلی.

۲) مشکلات بین فردی، مشکلات و مسائلی است که مربوط به ارتباطات بین فردی شخص است و شامل مشکلات مربوط به تعامل مسائل کاری فرد با مسائل خانواده گی وی، ارتباط کارمند با همکاران، ارتباط کارمند با ارباب رجوع و ارتباط کارمند با رئیس و سازمان مرکزی.

۳) مشکلات فرافردی، مجموعه مسائل و مشکلاتی است که در ارتباط با شغل و سازمان فرد می باشد و فراتر از حیطه خود فرد یا ارتباطات او قرار می گیرد و شامل مشکلات مربوط به: خط مشی سازمان، فضای فیزیکی سازمان، حقوق، مزایا، امنیت شغلی، نقش های شغلی، ناهماهنگی فرد با شغلش از جنبه های گوناگون، اثر کار بر بیماری کارمند و مشکلات مربوط به مدیریت.

در این پژوهش منظور از آسیب های شغلی مجموعه ای از عوامل درون فردی بین فردی و فرا فردی یا هر سه که مانع سازگاری و ارتقاء شغلی می گردد و تحت عناوینی همچون مشکلات شغلی، استرسزهای شغلی هم از آنها یاد می شود. در این پژوهش دو متغیر رضایت و فرسودگی شغلی نیز در کنار آسیب های شغلی به عنوان ملاک هایی برای بررسی روایی آزمون آسیب شناسی شغلی مورد استفاده قرار گرفت که در ادامه شرح مختصری پیرامون تعاریف و نحوه سنجش آنها آورده می شود.

رضایت شغلی عبارت است از: نگرش کلی فرد نسبت به شغل یا نسبت به جنبه های از شغلش (اسپکتور^۱، ۱۹۹۷؛ نقل از گلیس و کیم، ۲۰۰۴). رضایت شغلی واکنش عاطفی، شناختی، و ارزیابی کننده شخص نسبت به شغل است. این واکنش ها به این دلیل حایز اهمیت است که رفتارهای مهم مربوط به کار نظیر عملکرد، بهره وری و تمایل به جستجوی شغلی دیگر را تحت تأثیر قرار می دهد (بارون و بایرون، ۱۹۹۳، به نقل از عابدی، ۱۳۷۴).

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را می توان به سه دسته عوامل سازمانی، عوامل مربوط به شغل و عوامل شخصی تقسیم کرد: عوامل سازمانی مؤثر بر رضایت شغلی عبارتند از: حقوق و پاداش، ترفیعات، سرپرستی، خط مشی سازمان و امنیت شغلی. عوامل شغلی مؤثر بر رضایت شغلی عبارتند از: حجم کلی کار، همکاران، محیط اجتماعی، نوع کار، استفاده از تخصص فرد، نوع شغل و وضوح نقش. عوامل شخصی مؤثر بر رضایت شغلی عبارتند از: عزت نفس، تحمل استرس، سطح تحصیلات و وراثت (عابدی، ۱۳۷۴).

جهت سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی JDI^۲ استفاده شد این پرسشنامه در واقع یک پرسشنامه شغلی است و به دلیل سنجش پنج جنبه شغل که در این پژوهش به عنوان عوامل مؤثر بر رضایت حرفه ای در نظر گرفته شده است، استفاده شده است. این پنج جنبه عبارتند از: ماهیت کار، سرپرست، همکاران، ارتقاء و حقوق. برای هر کدام از این زمینه ها جملاتی وجود دارد که افراد با کشیدن دایره روی یکی از پاسخ های "کاملاً مخالف" تا "کاملاً موافق" (طیف پنج

^۱- Spector

^۲- Job Descriptive Index

تایی) به آنها پاسخ می‌گویند. این آزمون در سال ۱۹۶۹ در دانشگاه کرنل توسط اسمیت، کندال و هیولین تهیه شده است البته شکل اولیه آن به گونه دیگری بوده است. در ایران این آزمون در دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز ترجمه و توسط ارشدی (۱۳۶۸) استاندارد شد (عابدی، ۱۳۷۴).

فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، روانی و هیجانی است که از فشار هیجانی شدید، ثابت و مکرر ناشی از درگیری دراز مدت با انسانها ایجاد می‌شود (کوری و کوری^۱، ۱۹۹۸؛ به نقل از عابدی، ۱۳۸۲). نشانگان فرسودگی عبارتند از روحیه پایین، نگرش منفی نسبت به بیماران، مراجعان و افرادی نظیر آنها در محیط کار، نگرش تمسخرآمیز نسبت به پیشرفت های شغلی، نمایش اطمینان اغراق آمیز در رفتار های آشکار، غیبت از کار، تغییر شغل مجدد و سایر رفتار های گریز از واقعیت مانند مصرف مواد مخدر (کالیمو و البطوی و کوپر، ۱۳۷۹).

برای سنجش فرسودگی، مسلسلش و جکسون پرسشنامه فرسودگی را فراهم کردند (MBI)^۲ که کاربردی ترین ابزار در سنجش فرسودگی شغلی است این ابزار در ابتدا مخصوص کارمندان اجتماعی (مددکاران، پرستاران و معلمان در نظر گرفته شد و برای گروه های شغلی خارج از حیطه خدمات انسانی قابل استفاده نبود برای برطرف کردن نیاز به سنجش و ارزیابی فرسودگی در مشاغل غیر از خدمات انسانی پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلسلش (زمینه یابی کلی) (MBI-GS)^۳ ایجاد شد که شامل سه بخش خستگی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد حرفه ای است و با فرم اصلی آن همتا است (هنگ، جانسون و لین، ۲۰۰۳)^۴.

روش پژوهش

جهت ساخت این آزمون ابتدا سازه مورد نظر تعیین گردید به این صورت که آسیب ها و مشکلات حرفه ای به عنوان مشکلات و مسائل درون فردی، بین فردی و فرا فردی که مانع

^۱-Corey & Corey

^۲-Maslach Burnout Inventory

^۳-Maslach Burnout Inventory-General survey

^۴-Hang, Janson & Lin

سازگاری و ارتقاء شغلی کارمند است در نظر گرفته شد. سپس دلایل ساخت آزمون و نوع کاربردها مورد بررسی قرار گرفت و کاربرد آزمون در تصمیم گیری ها جهت تشخیص مشکلات شغلی کارمندان و در طبقه آزمون های شغلی قرار گرفت بعد از آن جهت رعایت روایی محتوایی و پوشش مناسب تمامی آسیب های شغلی بوسیله سؤالات آزمون، حیطه های مختلف آسیب های شغلی مشخص گردید و تمامی آسیب ها در سه طبقه اصلی درون فردی، بین فردی و فرا فردی جایگزین گردید. سپس از دل این سه طبقه ۱۸ طبقه فرعی استخراج گردید در قدم بعدی، پیش نویس سؤالات مربوط به هر حیطه با توجه به تعاریف هر حیطه به صورت سؤالات پرسشی و در مجموع به تعداد ۱۶۲ آیتم طراحی شد سپس جهت جلوگیری از خستگی آزمودنی ها به دلیل طولانی بودن پرسشنامه تمامی سؤالات بلند به عبارت های کوتاه تبدیل شد و جهت تعیین روایی سؤالات آزمون روی یک نمونه ۴۷ نفری از کارمندان منطقه ۴ شهرداری اصفهان اجرا شد و همبستگی هر سؤال با نمره کل محاسبه شد سپس سؤالاتی که همبستگی ضعیفی با کل آزمون داشتند حذف شد و نهایتاً ۱۱۰ سؤال باقی ماند. بعد از آن، جهت تعیین روایی محتوایی پنج متخصص در این زمینه آزمون را مورد بررسی قرار دادند و اصلاحات لازم در این زمینه انجام گرفت همچنین برای تعیین روایی سازه، دو آزمون رضایت شغلی JDI و فرسودگی شغلی مسلسل به صورت همزمان با آزمون آسیب شناسی شغلی اجرا شد و نتایج مورد تحلیل قرار گرفت. سپس، با استفاده از شیوه آلفای کرونباخ پایای آزمون، ۰/۹۶ محاسبه گردید. در گام بعدی، دستورالعمل آزمون تهیه و در ابتدای هر پرسشنامه تنظیم گردید و نهایتاً برای هر سؤال نمره ای از ۱ تا ۱۰ منظور شد که در انتها برای کل آزمون نمره آزمودنی در تمامی ۱۱۰ آیتم با هم جمع بسته شد و نتیجه، نمره آزمودنی در کل آزمون بود و برای طبقات سه گانه نیز برای هر طبقه نمره های آزمودنی در زیر طبقات مربوط به هر طبقه اصلی جمع می شد و نمره به عنوان نمره مثلاً آسیب های درون فردی از مجموع نمرات آزمودنی در طبقات مربوط به این آسیب بدست می آمد.

یافته های پژوهش

ضریب آلفای کرونباخ برابر است با میانگین بی نهایت ضریب دو نیمه کردن و نمایانگر همبستگی درونی تست است و در تست های محقق ساخته حتماً لازم است محاسبه شود (مولوی، ۱۳۸۶).

جدول ۱- نتیجه محاسبه آلفای کرونباخ سؤالات و کل آزمون آسیب شناسی شغلی

ضریب پایایی	شماره سؤالات
۰/۹۷	۸۰-۱
۰/۹۳	۱۱۰-۸۱
۰/۹۶	کل آزمون

محاسبه آلفای کرونباخ در هر سؤال نشان داد که آلفای کرونباخ سؤالات ۸۰-۱، ۰/۹۷ و آلفای کرونباخ سؤالات ۱۱۰-۸۱، ۰/۹۳ و آلفای کرونباخ کل آزمون ۰/۹۶ می باشد که نشان دهنده پایایی بالای سؤالات و کل آزمون در سنجش آسیب های شغلی و هماهنگی درونی سؤالات آزمون آسیب شناسی شغلی است.

همچنین آلفای سه طبقه اصلی آسیب های شغلی و طبقات هجده گانه نیز در جداول ۲ و ۳ آمده است.

جدول ۲- پایایی طبقات اصلی پرسشنامه آسیب شناسی شغلی

ضریب پایایی	سه طبقه اصلی آسیب های شغلی
۰/۹۲	آسیب های درون فردی
۰/۹۰	آسیب های بین فردی
۰/۹۵	آسیب های فرافردی

مشاهده ضریب پایایی طبقات سه گانه پرسشنامه آسیب شناسی شغلی در جدول شماره ۲ نشان دهنده پایایی بالای این طبقات در سنجش آسیب های شغلی است.

جدول ۳- پایایی طبقات هجده گانه پرسشنامه آسیب شناسی شغلی

ضریب پایایی	طبقات هجده گانه آسیب های شغلی
۰/۸۱	مشکلات عاطفی
۰/۸۲	مشکلات شناختی
۰/۷۹	مشکلات ارزشی
۰/۸۵	تداخل وظایف کاری و خانوادگی
۰/۸۴	مشکل ارتباط با همکاران
۰/۸۶	مشکل ارتباط با ارباب رجوع
۰/۸۹	مشکل ارتباط با رئیس
۰/۸۵	آسیب های مربوط به سیاست های سازمان
۰/۸۴	آسیب های مربوط به شرایط فیزیکی
۰/۸۸	آسیب های مربوط به حقوق، مزایا و امنیت شغلی
۰/۸۳	آسیب های مربوط به نقش های شغلی
۰/۸۷	آسیب های مربوط به ناهماهنگی فرد با شغل
۰/۵۳	تأثیر کار بر بیماری
۰/۷۲	بلوغ حرفه ای
۰/۸۰	تعهد حرفه ای
۰/۷۷	نارضایتی شغلی
۰/۵۴	فرسودگی
۰/۸۶	مدیریت

همانطور که در جدول شماره ۳ مشاهده می شود ضریب پایایی این پرسشنامه تقریباً در تمامی طبقات هجده گانه بالا می باشد و نشان می دهد پرسشنامه آسیب شناسی شغلی با خطای اندکی آسیب های شغلی را تشخیص می دهد.

جدول ۴- همبستگی بین طبقات سه گانه آسیب های شغلی ($n=166$)

آسیب های فرا فردی	آسیب های بین فردی	آسیب های درون فردی		
		۱	همبستگی	آسیب های درون فردی
		۰/۰۰۱	معناداری	
	۱	۰/۷۸	همبستگی	آسیب های بین فردی
		۰/۰۰۱	معناداری	
۱	۰/۷۸	۰/۸۰	همبستگی	آسیب های فرا فردی
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	معناداری	

همانطور که در جدول شماره ۴ مشاهده می شود همبستگی بین طبقات اصلی پرسشنامه من جمله همبستگی بین آسیب های درون فردی و بین فردی و ۰/۷۸ و در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. همبستگی بین آسیب های درون فردی و فرا فردی ۰/۸۰ و در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است و همبستگی بین آسیب های بین فردی و فرا فردی ۰/۷۸ و در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. با توجه به این نتایج می توان گفت همبستگی درونی پرسشنامه آسیب شناسی شغلی بالا و معنادار است. همچنین جهت بررسی روایی پرسشنامه روایی همزمان آن با دو پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلسل و رضایت شغلی JDI محاسبه شد که نتایج در جدول ۵ و ۶ آمده است.

جدول ۵- همبستگی بین پرسشنامه آسیب شناسی شغلی و پرسشنامه فرسودگی

شغلی مسلش

شدت درگیری شغلی	فراوانی درگیری شغلی	شدت مسخ شخصیت	فراوانی مسخ شخصیت	شدت عملکرد	فراوانی عملکرد	شدت خستگی عاطفی	فراوانی خستگی عاطفی		
-۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۲۲	۰/۲۴	-۰/۲۵	-۰/۰۲	۰/۴۳	۰/۵۴	همبستگی	آسیب های درون فردی
۰/۸۶	۰/۸۳	۰/۱۴	۰/۱۱	۰/۰۹	۰/۸۵	۰/۰۳	۰/۰۰۱	معناداری	
۰/۰۵	-۰/۱۲	۰/۰۲	-۰/۰۳	-۰/۰۷	۰/۰۶	۰/۳۹	۰/۳۵	همبستگی	آسیب های بین فردی
۰/۷	۰/۴۲	۰/۸۹	۰/۸۱	۰/۶۲	۰/۶۸	۰/۰۰۹	۰/۰۱	معناداری	
۰/۱۰	-۰/۲۲	۰/۰۹	-۰/۱۵	-۰/۰۴	۰/۰۰۴	۰/۴۰	۰/۳۶	همبستگی	آسیب های فرا فردی
۰/۵۱	۰/۱۳	۰/۵۵	۰/۳۰	۰/۷۸	۰/۹۷	۰/۰۰۷	۰/۰۱	معناداری	

همانگونه که در جدول شماره ۵ مشهود است بین هر سه طبقه اصلی پرسشنامه آسیب شناسی شغلی یعنی طبقات مربوط به آسیب های درون فردی، بین فردی و فرا فردی با یکی از چهار قسمت پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش یعنی خستگی عاطفی همبستگی معنادار وجود دارد که این مسئله نشان دهنده روایی سازه همگرایی پرسشنامه است. چرا که فرسودگی نیز یکی از آسیب های شغلی است و همبستگی مثبت بین پرسشنامه آسیب شناسی و فرسودگی نشان دهنده جهت گیری درست پرسشنامه آسیب شناسی شغلی در سنجش آسیب های شغلی و همگرا بودن آن با یک ملاک معتبر است.

جدول ۶- همبستگی بین پرسشنامه آسیب‌شناسی شغلی و پرسشنامه رضایت

شغلی JDI

		ماهیت	سرپرست	همکاران	ترفیع	حقوق و مزایا	شرایط محیط کار	کل JDI
آسیب‌های درون فردی	همبستگی	-۰/۴۳	-۰/۵۳	-۰/۴۲	-۰/۰۸	۰/۳۰	-۰/۱۹	-۰/۴۰
	معناداری	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	۰/۵۸	۰/۰۳	۰/۲۰	۰/۰۰۶
آسیب‌های بین فردی	همبستگی	-۰/۴۱	-۰/۵۴	-۰/۳۱	-۰/۰۹	۰/۲۰	-۰/۲۲	-۰/۳۹
	معناداری	۰/۰۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۳	۰/۵۳	۰/۱۷	۰/۱۳	۰/۰۰۶
آسیب‌های فرافردی	همبستگی	-۰/۴۶	-۰/۵۴	-۰/۴۵	-۰/۲۰	۰/۱۴	۰/۲۹	-۰/۴۹
	معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۱۶	۰/۳۴	۰/۰۴	۰/۰۰۰۱

با توجه به آنچه در جدول آمده است همبستگی منفی معناداری بین سه طبقه آسیب‌های شغلی با نمره کل رضایت شغلی JDI وجود دارد (-۰/۳۹ تا -۰/۴۹) از آنجا که پیشینه پژوهش‌های انجام شده همبستگی منفی بین رضایت شغلی با آسیب‌های مختلف شغلی را نشان می‌دهد و با توجه به اینکه تقریباً تمامی آسیب‌ها در پرسشنامه لحاظ شده است، همبستگی منفی معنادار بین سه طبقه آسیب‌های شغلی با کل پرسشنامه رضایت شغلی JDI و برخی از طبقات پرسشنامه رضایت شغلی با آسیب‌های شغلی، نشانگر قدرت روایی سازه واگرای پرسشنامه است چرا که همبستگی منفی و در عین حال معنادار است.

بحث و نتیجه گیری

از آنجا که در زمینه سنجش آسیب ها و مشکلات شغلی هیچ آزمونی وجود ندارد که به طور کامل و جامع همه آسیب های شغلی را مورد بررسی و سنجش قرار دهد و آزمون هایی که در داخل ساخته شده و یا ترجمه گردیده و در ادامه به تعدادی از آنها اشاره می شود تنها به یک یا چند حیطه محدود می شود، دلیل محکمی جهت اثبات وجود خلاء و الزامی جهت کار کردن در این حیطه است. به این دلیل، در طراحی این پرسشنامه سعی شده است تمامی ابعاد آسیب شغلی که ممکن است برای افراد شاغل در مشاغل مختلف بوجود آید، در پرسشنامه لحاظ شود این پرسشنامه به صورت همه جانبه (البته به صورت کلی تنها در سطح تشخیص حیطه آسیب) آسیب های شغلی را مورد سنجش قرار می دهد و به گونه ای طراحی شده است که می توان بر اساس آن به تشخیص سریع و فوری حیطه آسیب و نهایتاً کانالیزه کردن توجه مشاور و صرفه جویی در وقت و انرژی مشاور شغلی تا دستیابی دقیق به عامل اصلی و زیر بنایی مشکل موفق گردید و اقدامات فوری را جهت پیشگیری، تخفیف یا برطرف نمودن مشکل انجام داد.

همانطور که اشاره شد ابزارهای موجود تنها به بررسی جنبه های محدودی از آسیب ها می پردازند در حالیکه در پرسشنامه حاضر سعی شده است، تمامی این آسیب ها پوشش داده شود. به عنوان مثال می توان پرسشنامه تشخیصی شغلی (JDS) را نام برد که برای اندازه گیری ماهیت شغل از آن استفاده می شود این ابزار توسط بیکر در سال ۱۹۷۸ در پژوهش وی در کارخانجات وسترن الکترونیک آمریکا مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه ۳۵ سؤالی جنبه هایی چون چالش های شغلی، ارزش کار، فرصت های شغلی، امکانات شغلی، خوداستقلال و بازخورد را مورد بررسی قرار می دهد (پرتوی، ۱۳۸۵). که می توان گفت این پرسشنامه تنها بخشی از مشکلات فرا فردی را در پرسشنامه آسیب شناسی شغلی در بر می گیرد.

از دیگر ابزار ها، پرسشنامه استرس شغلی و منابع آن است که توسط دیویس، رابینز و مک کی^۱ (۱۹۹۱) ارائه گردیده این پرسشنامه از دو قسمت تشکیل شده که قسمت اول مربوط به سنجش

علائم استرس شغلی است و قسمت دیگر مربوط به سنجش منابع استرس شغلی است (رحیمیان، ۱۳۸۳).

از دیگر پرسشنامه هایی که در این زمینه می توان از آنها نام برد پرسشنامه تعهد سازمانی است که سیف الله پور بر مبنای کار سلیپ (۲۰۰۲) آنرا ساخته است و تعهد سازمانی کارمندان را در چهار بعد تعهد نسبت به سازمان، تعهد نسبت به کار، تعهد حرفه ای و تعهد گروهی مورد سنجش قرار می دهد (سیف الله پور، ۱۳۸۵). در اینجا نیز می توان گفت این پرسشنامه تنها یکی از موارد آسیب های درون فردی پرسشنامه آسیب شناسی شغلی را پوشش می دهد.

از ابزار های دیگر موجود در این زمینه پرسشنامه مشکلات حرفه ای بزرگسالان، بلوغ حرفه ای (ACCI)^۱ است که توسط سوپر و همکاران (۱۹۹۸) برای ارزیابی مشکلات مربوط به رشد مراحل و وظایف حرفه ای ایجاد شد. این پرسشنامه دارای ۶۱ سؤال می باشد که نمره فرد را در چهار مرحله رشد حرفه ای بزرگسالان (اکتشاف، ثبات، ابقاء و افول) مشخص می کند و مجموع آنها، نمره بلوغ حرفه ای فرد را مشخص می کند (شیرانی نژاد، ۱۳۸۴). این پرسشنامه نیز همانند پرسشنامه تعهد حرفه ای، تنها یکی از آسیب های درون فردی را پوشش می دهد.

از دیگر پرسشنامه هایی که در این زمینه کاربرد دارد پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) است که دارای ۱۰۰ سؤال با طیف پنج گزینه ای لیکرت است و جنبه هایی چون: ارضاء خواست ها و نیازها، محیط کار مناسب، جاذبه و ارزش اجتماعی کار، صلاحیت علمی و اخلاقی مافوق، همکاری و تفاهم با دیگران، تناسب حقوق و مزایا، توجه به آموزش، لیاقت مافوق و رعایت برابری در امور را بررسی می کند (پرتوی، ۱۳۸۵). این پرسشنامه با وجود سعی در سنجش حیطه های گسترده آسیب های شغلی تنها به گوشه ای از مشکلات درون فردی، بین فردی و فرا فردی مورد توجه پرسشنامه آسیب شناسی شغلی می پردازد.

به همین صورت غالب پرسشنامه ها تنها جنبه های محدودی از آسیب ها را مورد مطالعه قرار می دهند و لزوم ساخت یک آزمون جامع در این زمینه احساس می شود و در پرسشنامه حاضر

^۱-Adult Career Concern Inventory

علاوه بر لحاظ کردن تقریباً تمامی مسائل مذکور در ابزارهایی که در بالا ذکر شد جنبه های متعدد دیگری همچون مشکلات عاطفی، شناختی، ارزشی، تداخل نقش های کاری و خانوادگی، مشکلات مربوط به شرایط فیزیکی، مسائل مربوط به نقش های شغلی، مشکلات مدیریت و ... را نیز در بر می گیرد.

یکی از ملاک های قضاوت در مورد یک پژوهش اعتبار جامعه تحقیق است که به میزان قابلیت تعمیم یافته های حاصل از مطالعه یک نمونه شرکت کننده از افراد در آزمایش، به جامعه بزرگتر می گویند (گال، بورگ و گال، ۱۳۸۲) و می توان گفت با توجه به ملاک انتخاب نمونه به نظر می رسد در بین سازمان های دولتی موجود که امکان بررسی آسیب های شغلی کارمندان آنها برای محققین وجود دارد، کارمندان شهرداری بر این اساس نمونه مناسبی هستند چراکه به دلیل حیطه وسیع وظایف شغلی و تماس مکرر با ارباب رجوع و کار سنگین نمونه مناسبی برای بررسی همزمان تمامی آسیب های شغلی بودند و تعمیم داده ها به جامعه سهل تر است. از طرف دیگر با توجه به اینکه منطق تکرار یکی دیگر از ملاک های اعتبار بیرونی پژوهش است. می توان گفت این پرسشنامه به دلیل عینی و صریح بودن سؤالات، دستور العمل روشن و معیار نمره گذاری واحد مشکل سوداری پژوهشگر در نمره گذاری را از بین می برد و از این لحاظ هم معتبر است و دیگر محققان به سادگی می توانند از این پرسشنامه استفاده کرده و تحقیق را عیناً تکرار نمایند.

همان گونه که بیان شد پس از بررسی آزمون آسیب شناسی شغلی اصفهان توسط پنج متخصص و اجراء مقدماتی بر روی نمونه ۴۷ نفری این آزمون بر روی ۱۶۶ نفر از کارمندان مناطق یازده گانه شهرداری اجراء گردید و پس از حذف سؤالات ناهمخوان و تغییر تعدادی از سؤالات مجدداً بوسیله متخصصان این حیطه مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش افزون بر ارائه جداول تعیین روایی و پایایی شیوه ساخت آزمون به تفصیل آورده شده است.

پایایی آزمون فوق از طریق آلفای کرونباخ همان گونه که در جداول آمده در طبقات سه گانه بین ۰/۹۵-۰/۹۰ و در زیر طبقات هجده گانه بین ۰/۵۳-۰/۸۹ است که نشان دهنده پایایی بالای

آزمون آسیب شناسی شغلی است. بعلاوه همبستگی درونی $0/78-0/80$ بین طبقات سه گانه آسیب های شغلی نیز گویای پایایی بالای آزمون است.

برای بررسی روایی محتوایی، آزمون به تأیید پنج متخصص در این زمینه رسید همچنین جهت سنجش روایی ملاکی از دو آزمون فرسودگی شغلی مسلش و آزمون رضایت شغلی JDI استفاده شد که مشاهده نتایج جداول همبستگی این دو آزمون با آزمون آسیب شناسی شغلی گویای روایی همگرایی آزمون آسیب شناسی شغلی با آزمون فرسودگی شغلی مسلش و روایی واگرایی این آزمون با آزمون رضایت شغلی JDI می باشد. البته روایی و پایایی پرسشنامه رضایت شغلی در این پژوهش و پژوهش های دیگر مورد بررسی قرار گرفته است. به عنوان مثال در پژوهش عباسپور و عابدی (۱۳۷۴) روایی پرسشنامه $0/54$ و پایایی آن $0/88$ گزارش شد همچنین در پژوهش ارشدی (۱۳۶۸)، به نقل از عباسپور، (۱۳۷۴) ضریب پایایی آزمون فوق $0/94$ و روایی آن $0/66$ بود. همچنین در مطالعه گروه مطالعات و پژوهش اداره برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت نفت در سال ۱۳۷۳ پایایی این آزمون $0/66$ و روایی آن نیز $0/66$ اعلام گردید، در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه $0/85$ محاسبه شد.

در زمینه آزمون فرسودگی شغلی نیز پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ را مسلش و جکسون (۱۹۸۱؛ به نقل از عابدی، ۱۳۸۲) برای فراوانی $0/83$ و برای شدت $0/84$ گزارش کرده اند. ضمن اینکه پایایی سه خرده آزمون اصلی بین $0/72$ تا $0/89$ محاسبه شده است. بو هلال و سلامه (۱۹۹۲)، به نقل از عابدی، (۱۳۸۲) در یک نمونه ای از معلمان اردنی پایایی آن را برای سه خرده آزمون بین $0/71$ تا $0/84$ گزارش کرده اند. در ایران بهینا (۱۳۷۹)، به نقل از عابدی، (۱۳۸۲) ضریب پایایی آزمون را بین $0/55$ تا $0/87$ و عابدی (۱۳۸۲) بین $0/56$ تا $0/85$ گزارش کرده است. مطالعات مختلفی که در مورد روایی پرسشنامه شده است، نیز حاکی از معتبر بودن پرسشنامه است.

پیشنهادهای

از آنجائیکه پرسشنامه طراحی شده و الگویی که این پرسشنامه از آن اقتباس گردیده ارائه دهنده یک چهارچوب نظری از آسیب های حرفه ای موجود در درون حیطه های شغلی سازمان های مختلف در کشور است که می تواند مبنایی جهت آموزش آسیب ها و مشکلات حرفه ای به دانشجویان رشته مشاوره شغلی و رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی در دانشگاه ها باشد. می توان با استفاده از پرسشنامه طراحی شده بر اساس این الگو به تشخیص سریع و فوری حیطه آسیب و نهایتاً کانالیزه کردن توجه مشاور شغلی به غور و بررسی در آن حیطه تا دستیابی دقیق به عامل اصلی و زیر بنایی مشکل رسید و اقدامات فوری را جهت تخفیف یا برطرف کردن آن انجام داد.

سادگی این الگو و پرسشنامه منطبق با آن در استفاده، باعث آگاهی مسئولان سازمان ها، نسبت به آسیب ها و استرس زاهای شغلی شده و زمینه را جهت پیشگیری به موقع و درمان این آسیب ها فراهم می کند. همچنین از این پرسشنامه می توان برای کمک به ناظرین جهت بررسی و ارزیابی وضعیت یک سازمان به صورت جامع و بدون از دست دادن یک حیطه به بهای مورد توجه قرار دادن حیطه های دیگر استفاده نمود.

نکته دیگر آن که از کاربردی ترین موارد استفاده این پرسشنامه می توان به سنجش و تشخیص دقیق مشکلات شغلی در مشاوره شغلی در مصاحبه اولیه با مراجع اشاره نمود (دیباچ، ۱۳۷۸). همچنین بعد از ارائه راه حل و انجام مداخلات درمانی جهت سنجش درستی دستور العمل ها و میزان اثربخشی مداخلات، پرسشنامه آسیب شناسی شغلی ابزاری سودمند جهت سنجش مجدد می باشد.

منابع

ابزری، م. و سرایداریان، ح. (۱۳۷۶). سازمان، مدیریت و فشار روانی. اصفهان: انتشارات ارکان.

- گال، م.؛ بورگ، و، گال، ج. (۱۳۸۲). روش های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی. ترجمه ار. نصر؛ ح.ر. عریضی؛ م. ابوالقاسمی؛ م.ج. پاک سرشت؛ ع.ر. کیامنش؛ خ. باقری؛ م. خیر؛ م. شهنی ییلاق. و ز. خسروی. تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- پرتوی، م. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین ماهیت شغلی و رضایت شغلی پرسنل شرکت ذوب آهن اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- دیباج، ف. (۱۳۸۷). آسیب شناسی شغلی. (در دست چاپ).
- رحیمیان، ا. (۱۳۸۳). بررسی رابطه خشنودی شغلی، استرس شغلی، جهت گیری های کاری و درگیری به کار با سبک های مختلف دلبستگی بزرگسالان در پرستاران بیمارستان های دولتی شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- زونکر، و. (۱۳۸۷). مشاوره شغلی با رویکرد کل نگر. ترجمه ز. یوسفی. و م. عابدی. (در دست چاپ).
- سیف الله پور، س. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد آموزشی اعضاء هیئت علمی دانشگاه های اصفهان و کردستان در سال ۱۳۸۴-۸۵. پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی: دانشگاه اصفهان.
- شفیع آبادی، ع. (۱۳۶۹). راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- شفیع آبادی، ع. (۱۳۸۴). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد.
- شفیع آبادی، ع. (۱۳۷۸). نقش اطلاعات راهنمایی و مشاوره ای مدیران مدارس متوسطه در بهداشت روانی دانش آموزان. فصلنامه پیام مشاور. ۵، ۱۵-۱۴.
- شیرانی نژاد، ش. (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر بر بلوغ حرفه ای کارمندان صدا و سیمای مرکز اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی: دانشگاه اصفهان.
- عابدی، م، شفیع آبادی، ع، احمدی، ا، سلیمی زاده، ک. (۱۳۸۲). بررسی میزان فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان و عوامل مؤثر بر آن. مجله دانش و پژوهش در روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان). ۱۵، ۳۸-۲۳.

عابدی، م. (۱۳۸۴). *آسیبهای شغلی*. جزوه کلاس (بدون انتشار).
عباسپور، س و عابدی، م. (۱۳۷۴). رضایت شغلی در شرکت فولاد مبارکه پس از پیاده سازی
الگوی مدیریت بر مبنای کرامت انسانی. اصفهان: طرح پژوهشی در شرکت فولاد مبارکه.
کالیمو، ر، البطوی، م و کوپر، ک. (۱۳۷۹). مدیریت عوامل روانی - اجتماعی محیط کار. ترجمه
محمدنقی براهنی. تهران: انتشارات رسانش - با همکاری روابط کار و مددکاری اجتماعی
شرکت ملی پالایش و پخش فرآوردههای نفتی ایران.
مولوی، ج. (۱۳۸۶). راهنمای عملی SPSS 10-13-14 در علوم رفتاری. اصفهان: انتشارات پویش
اندیشه.

- Busacca, L.A. (2002). Career problem assessment: A conceptual schema for counselor training. *Journal of Career Development*, 29, 2, 129.
- Carr, A.E. & Tang, T L-P. (2005). Sabbaticals and employee motivatgion: Benefits, concerns and implication. *Journal of Education for Business*, 80, 3, 160.
- Cochren. L.C. (1994). What is career problem? *The Career Development Quarterly*, 42, 3, 204.
- Gellis, Z.D. & Kim, J.C. (2004). Predictors of depressive mood, occupational stress, and propensity to leave in older and younger mental health case managers. *Community Mental Health Journal*, 40, 5.
- Hang, I.C. & Janson, C. H & Lin, H. C. (2003). The role of burnout in the relationship between perceptions of organizational politics and turnover intentions. *Public Personnel Management*, 32, 4, 519.