

الصدق العاملي والثبات لقائمة أولدنبيرغ للاحتراق النفسي

د. ابراهيم بن عبدالله الحسينان
قسم العلوم التربوية - كلية التربية
جامعة المجمعة



الصدقِ العامليِّ والثباتِ لقائمةِ أولدُنْبِيرِغِ لِلاَحْتِرَاقِ النَّفْسِيِّ

د. إبراهيم بن عبد الله الحسينان

قسم العلوم التربوية - كلية التربية - جامعة المجمعة

تاريخ تقديم البحث: ١٤٤١/٣/١ هـ تاريخ قبول البحث: ١٤٤١/١/٢٠ هـ

ملخص الدراسة:

تهدفُ هذه الدراسةُ إلى ترجمة قائمة أولدُنْبِيرِغِ لِلاَحْتِرَاقِ النَّفْسِيِّ إلى اللغة العربية، والتحقق من بنائها العامليِّ، وثباتها، على عينةٍ من أعضاء هيئة التدريس في جامعة المجمعة (٢٠٢). ولقد كشفت نتائج التحليل العامليِّ التوكيديِّ للقائمة عن مؤشراتٍ سيئةٍ لجودة حسن المطابقة، كما كان ثباتُ بعدِ الإجهاد غيرَ مقبولٍ. وكشفت نتائج التحليل العامليِّ التوكيديِّ أيضاً، أن النموذجَ الإيجابيِّ / السلبيِّ، ونموذجَ العواملِ الأربعةِ أفضلُ من نموذجِ العاملِ المقترحِ ونموذجِ العاملِ المفردِ. وخلصت هذه الدراسةُ إلى أن قائمة أولدُنْبِيرِغِ لِلاَحْتِرَاقِ النَّفْسِيِّ لم تحققِ الصدقَ العامليِّ، كما لم تكن ثابتةً في العينةِ السعوديةِ.

الكلمات المفتاحية: الاحتراق النفسي، قائمة أولدُنْبِيرِغِ لِلاَحْتِرَاقِ النفسي، الصدق العاملي، الثبات.



المقدمة :

يُعدُّ الاحتراقُ النفسيُّ أحدَ أهمِّ المفاهيمِ النفسيةِ الذي يؤثِّرُ على الموظفين في جميعِ المهنِ. ويتحدَّدُ هذا التأثيرُ من خلالِ المعاناةِ من المشكلاتِ الشخصيةِ، كالشكوى الجسديةِ، وانخفاضِ الإحساسِ (Halbesleben & Buckley, 2004). وفي الأصلِ، كان يُعتَقَدُ بأنَّ الاحتراقَ يقتصرُ فقط على مهنِ المساعدةِ، ولكنه أصبحَ الآنَ معروفًا كظاهرةٍ موجودةٍ في مجموعةٍ متنوعةٍ من الفئاتِ المهنيةِ (Cordes & Dougherty, 1993).

وقد أظهرتُ الأبحاثُ أن عواقبَ الاحتراقِ النفسيِّ لا تقتصرُ فقط على التجربةِ الشخصيةِ للفردِ، ولكن أيضاً على المخرجاتِ التنظيميةِ المختلفةِ، حيث ارتبطَ الاحتراقُ النفسيُّ بانخفاضِ الكفاءةِ التنظيميةِ، والمشاكلِ المرتبطةِ بالعملِ، مثلُ معدلِ تركِ العملِ، وانخفاضِ الروحِ المعنويةِ، وانخفاضِ الإنتاجيةِ، والتغيبِ عن العملِ، ومشاكلِ التعاملِ معَ الآخرينَ (Levert, Lucas & Ortlepp, 2000; Rosse, Boss, Johnson & Crown, 1991).

واقترحَ ماسلاش وجاكسون أنَّ الاحتراقَ النفسيِّ يمكنُ أن يؤدي إلى تدهورٍ في جودةِ الرعايةِ أو الخدمةِ التي يقدمُها الموظفون. كما أنَّه يرتبطُ بعدةِ مؤشراتٍ مثل: الخللِ الوظيفيِّ، وزيادةِ استهلاكِ الكحولِ وتعاطيِ المخدراتِ، وكثرةِ المشاكلِ الزوجيةِ والعائليةِ (Maslach &

(Jackson, 1986). لذلك يبدو أن دراسة الاحتراق مفيدة للأفراد، وللمنظمات، وللشركات والمؤسسات، وكذلك الموظفين في مختلف السياقات التنظيمية.

ظهر التعريف الأكثر شيوعاً للإرهاق النفسي من قِبَل ماسلاش وجاكسون، حيث يُعرّفان الاحتراق النفسي بأنه متلازمة تتكون من ثلاثة أبعاد: الإجهاد العاطفي وتبلد المشاعر، وانخفاض الشعور بالإنجاز الشخصي. ويحدث الإجهاد العاطفي نتيجة لحاجات الفرد العاطفية. ويشير تبلد المشاعر إلى استجابة ساخرة أو سلبية تجاه طالبي الخدمة. ويشير الإنجاز الشخصي المنخفض إلى اعتقاد الفرد بأنه لم يعد قادراً على العمل بفعالية مع العملاء، كالمريض، ومتلقي الرعاية (Maslach & Jackson, 1981). وفي أعقاب هذا المفهوم، طور ماسلاش ورفاقه (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996) قائمة ماسلاش للاحتراق النفسي The Maslach Burnout Inventory (MBI)، والتي تُعدُّ أداة البحث الأكثر استخداماً لتقييم الاحتراق النفسي. وفي الأصل، تمَّ تطوير هذه القائمة؛ لاستخدامها حصرياً في مهن الخدمات الإنسانية، وعُرِفَتْ اختصاراً بـ (MBI-HSS). كما تمَّ تطوير نسخة ثانية، لاستخدامها في البيئات التعليمية (MBI-ES). وعندما تمَّ استخدام هذه النسخ خارج المهن المحددة، كانت النتائج السيكومترية محييةً للآمال (Boles, Dean,

Ricks, Short & Wang, 2000; Evans & Fisher, (1993).

وكان من الواضح أن استخدام قائمة ماسلاش ينحصر في السياقات المهنية التي صُممت من أجلها (الخدمات الإنسانية والتعليم)، وهذا أدى إلى تطوير نسخةٍ ثالثةٍ يمكن استخدامها بشكلٍ عامٍّ، أُطلق عليها قائمة ماسلاش للاحترق النفسيّ - الاستبيان العامّ The Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) وتحتوي هذه النسخة الجديدة على أبعادٍ مماثلةٍ للنسخة الأصلية، باستثناء أن الفقرات لا تُشيرُ صراحةً إلى المستهدفين أو الطلاب (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996). وبالتالي، تمّت إعادة تسمية بعض أبعاد الاستبيان العامّ بشكلٍ بسيطٍ على النحو الآتي:

الإجهد العاطفيّ، والسخرية، وانخفاض الشعور بالكفاءة المهنية. وقيسُ الإجهاد العاطفيّ بشكلٍ أساسيٍّ استنفاد الطاقة الجسدية والتعب، لكنه لا يشيرُ إلى الناس كمصدرٍ لهذه المشاعر. ويعكسُ بعد السخرية التي حلّت محلّ بعد تبدل المشاعر في النسخة الأصلية، اللامبالاة تجاه العمل بشكلٍ عامٍّ. ويشيرُ الانخفاض في الكفاءة المهنية، الذي يشبهُ بعد الإنجاز الشخصيّ في النسخة الأصلية، إلى وجود مشاعرٍ منخفضةٍ بالكفاءة والنجاح في العمل.

وبالرغم من أن قائمة ماسلاش للاحتراق النفسي هي الأكثر استخداماً على صعيد الدراسات العالمية، إلا أن الباحثين انزعجوا من بعض القيود السيكومترية لهذا المقياس، مثل طريقة صياغة فقرات المقياس، وكذلك المفهوم الضيق الذي تعتمد عليه القائمة في قياس ظاهرة الاحتراق النفسي. وكشفت بعض الدراسات عن عيوب مفاهيمية وقياسية في قائمة ماسلاش. وعلى وجه التحديد يرى عدد من الباحثين أن بُعد انخفاض الكفاءة المهنية لا يتناسب مع الإطار المفاهيمي للاحتراق النفسي، حيث يُنظر للإجهاد العاطفي والسخرية على أنهما أحد أشكال النأي العقلي أو الانسحاب، ويشكلان جوهر الاحتراق النفسي (Schaufeli & Taris, 2005). في المقابل، تعتبر الكفاءة المهنية عاملاً منفصلاً من عوامل الشخصية (Cordes & Dougherty, 1993; Shirom, 2003). ويُعتقد بأن انخفاض الكفاءة المهنية يحدث نتيجة للاحتراق النفسي (Koeske & Koeske, 1989; Shirom, 1989).

وكشفت بعض الدراسات أن هذا البعد يرتبط بشكل ضعيف مع كلا البعدين الآخرين: الإجهاد العاطفي، والسخرية (Lee & Ashforth, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998). وبالإضافة إلى ذلك وجد لي وأشفورت (Lee & Ashforth, 1996) أن بعد الشعور المنخفض بالإنجاز الشخصي يظهر علاقات

أقلّ اتساقاً معَ بعضِ المخرجاتِ التنظيميةِ (مثل الرضا الوظيفيِّ والالتزامِ التنظيميِّ). كما ينتقدُ عددٌ من الباحثينَ المفهومَ الضيقَ للاحتراقِ النَّفسيِّ في قائمةِ ماسلاش، حيثُ يُعدُّ الاحتراقُ النَّفسيُّ مفهوماً أكثرَ شموليةً مما تقيسه.

ومن العيوبِ الأخرى في قائمةِ ماسلاش التزامُ الصياغةِ أحاديةِ الاتجاهِ، حيثُ إن جميعَ فقراتِ بُعدِ الإجهادِ العاطفيِّ والسخريةِ تمَّ صياغتها بشكلٍ سلبيِّ، في حين أن جميعَ فقراتِ الكفاءةِ المهنيةِ تمَّ صياغتها بشكلٍ إيجابيِّ. وهذا المزيجُ أحاديُّ الاتجاهِ للفقراتِ يُعطي خصائصَ سيكومتريةً سيئةً (Price & Mueller, 1986).

وبسببِ تلكِ العيوبِ في قائمةِ ماسلاش، أخذ الباحثون في بناءِ مقاييسَ بديلةٍ للاحتراقِ النَّفسيِّ، وكان أحدُ هذه المقاييسِ قائمةُ أولدنبرغِ للاحتراقِ النَّفسيِّ Oldenburg burnout inventory-OLBI (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). وفي الأساسِ، فقد تمَّ بناءُ هذه القائمةِ باللغةِ الألمانيةِ، ولكن لاحقاً تمَّ ترجمتها إلى اللغةِ الإنجليزيةِ.

وتعتمدُ هذه القائمةُ على نموذجٍ مماثلٍ لنموذجِ قائمةِ ماسلاش، لكنّها تستخدمُ بُعدينِ فقط (الإجهادِ، وعدم المشاركةِ)، وتتكوّنُ من ١٦ فقرةً (٨ فقراتٍ لبعدِ الإجهادِ، و٨ فقراتٍ لبعدِ عدم المشاركةِ). علاوةً

على ذلك، يتألف كلاً بُعدي المقياس من فقراتٍ مختلطةٍ، بدلاً من الفقراتِ السالبة فقط؛ وذلك بهدف تقليل تحيزات الصياغة المحتملة. وعلى عكس قائمة ماسلاش التي لا تتضمن سوى الجوانب العاطفية للاحتراق النفسي، فإن قائمة أولدنبيرغ تشمل أيضاً الجوانب المعرفية والجسدية. (Demerouti, Mostert & Bakker, 2010; Timms, Brough & Graham, 2012).

ومنذ ظهور هذه القائمة، فقد تمَّ اختبارها في العديد من الدراسات، ومن خلال بيئات ثقافية مختلفة. وكان أول هذه الدراسات تلك التي قام بها كلٌّ من ديمروتي وباكير وفارداكو وكانتاس (Demerouti, Bakker, Vardakou & Kantas, 2003)

التي كانت تهدف إلى التحقق من الصدق التقاربي لقائمة ماسلاش للاحتراق النفسي -النسخة العامة-، وقائمة أولدنبيرغ للاحتراق النفسي. وتكونت عينة الدراسة من ٢٣٢ موظفاً يونانياً من مختلف الفئات المهنية (مثل: البنوك والتأمين والصناعة الكيميائية). ومن خلال استخدام التحليل العاملي التوكيدي تمَّ تدعيم البناء العاملي لكلا المقياسين، كما دلت النتائج على تمتع المقياسين بصدق تقاربي وتَمَيِزٍ مناسبٍ.

كما استهدفت دراسة هالبسلبين وديمروتي (Halbesleben & Demerouti, 2005)، تطوير دليل على صدق وثبات الترجمة الإنجليزية لقائمة أولدنبيرغ. وباستخدام بيانات من ٢٥٩٩ موظفاً في

عينتين من الولايات المتحدة (عينة عامة من البالغين العاملين، وعينة من موظفي إدارة الإطفاء)، أشارت النتائج إلى أن هذه القائمة يمكن أن تكون بديلاً مناسباً لقائمة ماسلاش (الاستبيان العام) MBI-GS. حيث دلت النتائج على وجود معاملٍ ثابتٍ مناسبٍ، كما كشفت الدراسة عن مؤشراتٍ صدقٍ مناسبةٍ، حيث تمَّ التحقق منها من خلال التحليل العملي التوكيدي، والصدق التقاربي والصدق التمييزي. وتشير النتائج التي تمَّ التوصلُ إليها إلى أن قائمة أولدبيرغ توفرُ للباحثين مقياساً بديلاً للاحتراق النفسي كما أنها تتمتعُ بصياغةٍ متوازنةٍ للفقرات، وتوفرُ مفهوماً موسعاً لمكون الإجهاد في الاحتراق النفسي.

وفي الصين قام كلُّ من قياو وشكاوفيلي (Qiao & Schaufeli, 2011) بدراسةٍ للتحقق من الصدق التقاربي لأربعة مقاييسٍ للاحتراق النفسي الأكثر استخداماً، على عينةٍ من الممرضات الصينيات (ن - ٧١٧). وتمَّ استخدامُ نمذجة المعادلات البنائية لاستقصاء بنية عوامل الدرجات التي تمَّ استخراجها بواسطة المقاييس الأربعة المستخدمة في الدراسة، وهي: قائمة ماسلاش - النسخة العامة - (MBI-GS)، ومقياسُ الاحتراق (BM)، ومقياسُ شيروم للاحتراق (SMBM)، وقائمة أولدبيرغ للاحتراق (OLBI). وبعد ذلك، تمَّ اختبارُ العديد من النماذج البديلة للتحقق من الصدق التقاربي the convergent validity لهذه المقاييس. وتشير النتائجُ

النهائية إلى أن الاحتراق النفسي بناءً متعدد الأبعاد يتكون من الإجهاد والانسحاب، وهما جانبان مرتبطان ولكنهما متميزان من الناحية النظرية. بالإضافة إلى ذلك، توصلت الدراسة إلى أنه يجب حذف الفقرات التي تمت صياغتها بشكل إيجابي من مقياس الاحتراق؛ لأنها تُشكّل عاملاً منفصلاً، ويمكن اعتباره عاملاً مصطنعاً.

كما قام كلٌّ من كامبوس، وكالوتو وماركوك (Campos, Carlotto & Marôcoc, 2012) بترجمة قائمة أولدنبيرغ للاحتراق النفسي إلى اللغة البرتغالية والبرازيلية. وتمّ التحقق من ثباتها وصدقها في عيّنتين منفصلتين، حيث بلغت العينة البرازيلية (٩٥٨)، والبرتغالية (٦٠٢). وأظهر التحليل العاملي التوكيدي للقائمة المترجمة OLBI-S عن وجود عاملين مستقلين، ولكن تمّ إزالة فقرتين من المقياس لافتقارهما للثبات المناسب. كما كان مستوى الصدق التقاربي ومعاملات الاتساق الداخلي منخفضة، بينما كان الصدق التمييزي والصدق التلازمي جيداً، وانتهت الدراسة إلى أنّ قائمة أولدنبيرغ التي تمّ استخدامها في هذه الدراسة غير مناسبة للاستخدام عبر الثقافات.

وركزت دراسة لوندفيزت، وستيلنق، وجاستافجن، وهاسامن (Lundkvist, Stenling, Gustafsson & Hassmén, 2014) على تقييم الصدق التقاربي والتمييزي لثلاثة مقاييس للاحتراق النفسي، حيث تمّ اختيار قائمة ماسلاش، وقائمة

أولدينبيرج، واستبيان الاحتراق للمدرب الرياضي Athlete Burnout Questionnaire (CBQ). وكشف التحليل عن أنَّ قائمة ماسلاش وقائمة أولدينبيرغ يقدمان تعريفًا متشابهًا للإجهاد، وتبلد الشخصية / عدم المشاركة، في حين أنَّ استبيان الاحتراق للمدرب يقيس أبعادًا مختلفة إلى حدٍّ ما. وتتمثّل مشكلة قائمة أولدينبيرغ في عدم وجود صدقٍ تميزيٍّ، بسبب وجود ارتباط عالٍ بين بُعدي الإجهاد وبعد المشاركة في العمل.

وبسبب وجود بُعد انخفاض الإنجاز الشخصي / انخفاض الشعور بالإنجاز، يقيس استبيان الاحتراق للمدرب بنيةً مختلفةً بعض الشيء عن قائمة ماسلاش. وانتهت الدراسة إلى أنّه على الرغم من أنَّ جميع المقاييس الثلاثة لها مزايا وعيوب، فإنَّ الدراسة تؤيّد استخدام استبيان الاحتراق للمدرب لأنه يميّز بين الأبعاد، وتغطي جوانب مهمة من الاحتراق في السياق الرياضي لا يغطيها المقياسان الآخريان.

وهدف دراسة ريز واكستويولو وتساوسس (Reis, Xanthopoulou & Tsaousis, 2015) إلى التحقق من الصدق العاملي، وثبات قائمة أولدينبيرغ للاحتراق التّفسيّ على مجموعاتٍ مختلفةٍ (الموظفين الألمان، والطلاب الألمان)، وقياس الاحتراق الأكاديميِّ عبر عيّناتٍ من بلدانٍ مختلفةٍ (الطلاب اليونانيين مقابل الطلاب الألمان). وكانت نتائج الدراسة مؤيدةً للبناء العامليِّ المفترض، حيث

كشَفَ التحليلُ العامليُّ عن وجودِ عاملينِ في كلا العيّنتين. وعلى هذا الأساسِ خرجتِ الدراسةُ بأن قائمةَ أولدنبيرغٍ للاحتراقِ النَّفسيِّ أداةٌ قويةٌ لقياسِ الاحتراقِ في كلا السياقين: سياقِ العملِ، والسياقِ الأكاديميِّ.

كما قام سيدلارا وسبراه وتيمنبت وسوكان (Sedlara, Sprah, Tementb & Socan, 2015) بتقييم ثباتِ وصدقِ قائمةِ أولدنبيرغٍ للاحتراقِ النَّفسيِّ حيثُ تمَّ التطبيقُ على عينةٍ مكونةٍ من ١٤٣٦ موظفًا سلوفينيًا من مختلفِ المهن، وكشفتِ الدراسةُ عن بناءٍ مختلفٍ عن البناءِ العامليِّ في النسخةِ الأصليَّةِ، كما أن معاملاتِ الثباتِ مختلفةٌ وتمَّ تفسيرُ هذه النتائجِ بسببِ تحيزِ الاستجابةِ أو لمحدوديةِ طبيعةِ الاحتراقِ النَّفسيِّ التي اختصرتُ في بعدين فقط. وانتهتِ الدراسةُ إلى أهميةِ إعادةِ النظرِ في البنيةِ العامليةِ لقائمةِ أولدنبيرغٍ.

أما في بولندا، فقدَ قامَ باكا وباسينكا (Baka & Basińska, 2016) بدراسةٍ تهدفُ إلى التحققِ من الخصائصِ السيكومتريةِ للنسخةِ البولنديةِ لقائمةِ أولدنبيرغٍ. وتمَّ إجراءُ الدراسةِ على ثلاثِ عيناتٍ مستقلةٍ تتكوَّنُ من ١٨٠٤ و ٣٦٦ و ٤٨ عاملاً يعملون في الخدمةِ الاجتماعيَّةِ ومهنِ الخدماتِ العامَّةِ. ولاختبارِ بنيةِ القائمةِ، تمَّ إجراءُ التحليلِ العامليِّ الاستكشافيِّ. كما تمَّ تقييمُ الثباتِ عن طريقِ معاملِ ألفا كرونباخ، وعن طريقِ إعادةِ الاختبارِ، معَ متابعةٍ لمدةِ ٦ أسابيع. وكذلك تمَّ التحققُ من صدقِ البناءِ عن طريقِ تحليلِ الارتباطاتِ، وذلك باستخدامِ الضغطِ

المدرک والمشاركة في العمل كمحركات خارجية. وأكدت نتيجة تحليل العوامل وجود بنية مكونة من عاملين للقائمة، ولكن كان بناء كل عامل مختلف عن ذلك الموجود في الإصدار الأصلي. لذلك تم إجراء تحليلين عاملين منفصلين لكل عامل من عوامل القائمة، وكشفت التحليلات أن كل عامل يتكون من عاملين. وتم التحقق من الثبات بواسطة طريقتين. وقد ثبت أيضاً أن عاملي الاحتراق النفسي، كانا مرتبطين ارتباطاً إيجابياً بالضغط المدرک، وسلبياً بالمشاركة في العمل، وكذلك بعوامله الثلاثة. وخرجت الدراسة بأنه على الرغم من بعض القيود، تُظهر النسخة البولندية خصائص سيكومترية مناسبة، ويمكن استخدامها لقياس الاحتراق الوظيفي في المجتمع البولندي.

وفي باكستان قام خان ويوسف (Khan, & Yusoff, 2016) بدراسة الخصائص السيكومترية لقائمة أولدبيرغ للاحتراق النفسي، حيث تم التطبيق على عينة مكونة من ٤٥٠ من أعضاء هيئة التدريس العاملين في ست جامعات باكستانية. وخرجت الدراسة بعدد من النتائج كان من أهمها: متوسط ثبات الفاكرونباخ لجميع فقرات القائمة بلغ ٠.٨٣، كما تراوحت قيم تشبعات الفقرات على العوامل باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي ما بين ٠.٥٧ إلى ٠.٩٠. وظهر من خلال استخدام التحليل العاملي التوكيدي أن نموذج العاملين أفضل من نموذج العامل الواحد. ومن الملاحظ على هذه الدراسة أن التحليل العاملي

الاستشكافيّ كشفَ عن وجودِ أربعةِ عواملٍ، وليس عاملين، وكان من المفترضِ تقييمُ هذه العواملِ من خلالِ استخدامِ التحليلِ العامليّ التوكيديّ ومقارنةِ النتائجِ بنموذجِ العاملينِ (الإجْهَادِ وعدمِ المشاركةِ).

وكان الهدفُ من دراسةِ مهديّ وآخرين (Mahadi, Chin, Chua, Chu, Wong, Yusoff & Lee, 2018) هو ترجمة قائمةِ أولدنبيرغٍ لِلاحتِراقِ النَّفْسيِّ إلى لغةِ الملايو واختبارُ مؤشرِ عمليةِ الاستجابةِ (الصدقِ الظاهريِّ)، وصدقِ البنيةِ الداخليةِ (البناءُ العامليُّ والاتساقُ الداخليُّ). وبعدَ إجراءِ الترجمةِ للقائمةِ، تمَّ تطبيقُها على عينةِ استطلاعيةٍ مكونةٍ من ٣٢ طالبًا من طلابِ الطبِّ لتحديدِ الصدقِ الظاهريِّ. وبعدَ ذلك تمَّ التطبيقُ على عينةٍ مكونةٍ من ٤٥٢ من طلابِ الطبِّ لتحديدِ صدقِ البناءِ. وبناءً على التحليلاتِ الإحصائيةِ فقد تمَّ الحصولُ على صدقِ ظاهريٍّ أعلى من ٠.٧٠، ولكن عندَ دراسةِ البناءِ العامليِّ للقائمةِ اتضحَ أن نموذجَ العاملينِ (١٦ فقرة) لم يحققِ مؤشراتِ الملائمةِ المطلوبةِ، لذلك تمَّ حذفُ عددٍ من الفقراتِ من القائمةِ الأصليةِ (٧ فقرات)، وبناءً على هذه الخطوة تمَّ الحصولُ على مؤشراتٍ مطابقةٍ مناسبةٍ. وتراوحت معاملاتُ الاتساقِ للمقياسِ وأبعادهِ بينَ ٠.٧٠ إلى ٠.٧٤.

مشكلة الدراسة

على الرغم من أن مفهوم "الاحتراق النفسي" تمَّ طرحه منذ سبعينيات القرن الماضي، إلا أنَّ مفهومه لا يزال محلَّ نقاشٍ شديدٍ، حيثُ يوجدُ جدلٌ مفاهيميٌّ حولَ ما إذا كان ينبغي النظر إلى الاحتراق على أنه إجهادٌ مرتبطٌ بالعملِ (Cordes & Dougherty, 1993; Shirom, 1989) أو على أنه بنيةٌ متعددةُ الأبعادٍ تتجاوزُ مجردَ الإجهادِ (Maslach & Jackson, 1981; Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009). كما أن هناك جدلاً آخرَ يتعلقُ بقياسِ الاحتراقِ النفسيِّ؛ هل يجبُ صياغةُ الفقراتِ التي تمَّ تضمينُها في مقاييسِ الاحتراقِ بشكلٍ إيجابيٍّ أو سلبيٍّ، أم هل يجبُ خلطُ الفقراتِ؟ (Demerouti, Bakker, Vardakou, & Kantas, 2003).

ولقد تمَّ بناءُ قائمةٍ أولدُنِيرغٍ بهدفِ معالجةِ المشكلاتِ الموجودةِ في قائمةِ ماسلاشٍ للاحتراقِ النَّفسيِّ (مثل، المفهوم الضيق، ومشكلة صياغة الفقراتِ)، ومع ذلك، فقد تبيَّنَ في بعضِ الدراساتِ أنه عندَ استخدامِ التحليلِ العامليِّ التوكيديِّ لدرجاتِ قائمةِ أولدُنِيرغٍ، وباستخدامِ نماذجٍ بديلةٍ، لم تكنُ البياناتُ لنموذجِ العاملينِ المقترحِ (الإجهادِ، وعدمِ المشاركةِ) ملائمةً بشكلٍ جيدٍ. على سبيلِ المثالِ وجدَ سيدلارا وآخرونَ (Sedlara, et al., 2015) أن نموذجًا من عاملين

(عامل بصياغة إيجابية مقابل عامل بصياغة سلبية)، ونموذج العوامل الأربعة (عاملٌ يتكوّن من الفقرات الإيجابية في بُعد الإجهاد، عاملٌ يتكوّن من الفقرات السلبية في بُعد الإجهاد، وعاملٌ يتكوّن من الفقرات الإيجابية في بُعد عدم المشاركة، وعاملٌ يتكوّن من الفقرات السلبية لبعد عدم المشاركة)، يحققان ملاءمة أفضل من نموذج العاملين المقترح، ونموذج العامل الواحد.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة قياو وشكاوفيلي (Qiao & Schaufeli, 2011)، التي كشفت عن عدم ملاءمة النموذج المقترح لعاملين ونموذج العامل الواحد، في حين أنّ نموذج العاملين (الإيجابية / السلبية)، والعوامل الأربعة كانت ملاءمة للبيانات بشكل أفضل. وهذه النتائج تتفق مع الأطروحات التي تفضل عدم استخدام الفقرات المختلطة في مقاييس الاحتراق النفسي؛ لأنّ استخدام الصياغة الإيجابية مع الصياغة السلبية للفقرات يمكن أن يؤدي إلى التعميم على بنية الفقرة للسمة المقاسة (Weijters, Baumgarten, & Schillewaert, 2013). ويذكر بعض المشتغلين بالقياس والتقويم، أن استخدام الفقرات الإيجابية والسلبية، قد يؤدي لأضرار كبيرة، نظراً لأن الفقرات الإيجابية لا تقيس ما تقيسه الفقرات السلبية، كما أن الفقرات التي يتم صياغتها بشكل معكوس قد تؤدي لتشويه البناء

العاملِيّ (Campbell & Grisson, 1979; Deemer & Minke, 1999; Johanson & Osborn, 2000)

وعلى هذا الأساس تتمثلُ مشكلةُ الدراسة في التحقق من الصدقِ العاملِيّ لقائمة أولدنبيرغ للاحتراقِ النَّفْسِيّ في البيئَةِ السَّعُودِيَّةِ ، ومقارنة ملاءمة النموذجِ الأَصْلِيّ المكوّنِ من عاملين (عدم المشاركة، الإجهاد) للبياناتِ مَعَ النماذجِ البديلة.

أسئلةُ الدراسة:

١ - هل تتنظّمُ البنيةُ العامليّةُ للاحتراقِ النَّفْسِيّ وفقَ قائمة

أولدنبيرغ على عاملين، لدى عينةٍ من أعضاء هيئة

التدريس بجامعة المجمعة؟

٢ - ما مدى جودة ملاءمة النموذجِ الأَصْلِيّ، والنماذجِ البديلة

للبناء الداخليّ لقائمة أولدنبيرغ للاحتراقِ النَّفْسِيّ لدى

عينةٍ من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، وما أفضلها

من حيثُ جودة المطابقة؟

٣ - ما قيمة الثباتِ لقائمة أولدنبيرغ للاحتراقِ النَّفْسِيّ، وثبات

النماذجِ البديلة لدى عينةٍ من أعضاء هيئة التدريس بجامعة

المجمعة؟

أهدافُ الدراسة:

تهدفُ الدراسةُ إلى التحققِ من الصدقِ العامليِّ لقائمة أولدنبيرغ للاحتراقِ النَّفسيِّ، وتحديدِ مدى جودةِ حسنِ مطابقتِ النموذجِ الأصليِّ معَ البياناتِ. ومقارنةِ هذا النموذجِ بعدةِ نماذجٍ بديلةٍ وفقَ ما يأتي:

- نموذجٍ من عاملٍ واحدٍ، يتكوَّنُ من جميعِ فقراتِ القائمةِ.
- نموذجٍ من عاملين، يتكوَّنُ من بعدين، يمثلُ العاملُ الأولُ الفقراتِ ذاتِ الصياغةِ الإيجابيةِ، ويمثلُ العاملُ الثاني الفقراتِ ذاتِ الصياغةِ السلبيةِ.

- نموذجٍ من أربعةِ عواملٍ: عاملٍ يتكوَّنُ من الفقراتِ الإيجابيةِ في بعدِ الإجهادِ، وعاملٍ يتكوَّنُ من الفقراتِ السلبيةِ في بعدِ الإجهادِ، وعاملٍ يتكوَّنُ من الفقراتِ الإيجابيةِ في بعدِ عدمِ المشاركةِ، وعاملٍ يتكوَّنُ من الفقراتِ السلبيةِ في بعدِ عدمِ المشاركةِ.

أهميةُ الدراسة:

تتبعُ أهميةُ الدراسةِ في جانبها النظريِّ في كونها تتناولُ متغيراً ما يزالُ يحظى بشعبيةٍ كبيرةٍ من قبلِ الباحثين، وخاصةً في علمِ النفسِ التنظيميِّ (Shirom & Melamed, 2006)، ويعودُ السببُ في ذلكِ لعدمِ تحديدِ تعريفٍ دقيقٍ لمفهومِ الاحتراقِ النفسيِّ من جهةٍ، وكذلك للنقاشاتِ المطولةِ حولَ صدقِ وثباتِ المقاييسِ المستخدمةِ لقياسه من جهةٍ أخرى.

وبالرغم من أن هذا المفهوم تمَّ طرحه منذ سبعينيات القرن الماضي، فإن مفهومه، وكيفية قياسه لا يزالان محلَّ نقاشٍ شديدٍ (Cordes & Dougherty, 1993; Demerouti, et al., 2003; Shirom, 1989). وتتحدد أهمية الدراسة في جانبها التطبيقيّ في كونها تهدفُ إلى التحقق من الصدقِ العامليّ وثبات قائمة أولدنبيرغ للاختراقِ النَّفسيّ في البيئة السعودية، مع العلم أنَّه لم يسبقُ التحقق من هذه القائمة عربياً في حدود علم الباحث. ويذكرُ الثبتيّ (١٩٩٩) أن تقدم العلوم يعتمدُ بشكلٍ أساسيٍّ على دقة المقاييس التي تستخدمها تلك العلوم في تحديد ماهية الخاصيات التي تعكفُ على دراستها، وإذا كانت تلك المقاييس غير دقيقة فإن النتائج المترتبة على استخدام مثل هذه المقاييس سوف تكون غير دقيقة أيضاً، وربما تؤدي إلى تشويه الحقائق العلمية، وبالتالي فإن هذه الدراسة تقدمُ دليلاً على مدى صدق وثبات قائمة أولدنبيرغ للاختراقِ النَّفسيّ، التي يعتقدُ مؤلفوها بأنها مقياسٌ بديلٌ لمقياس ماسلاش للاختراقِ النَّفسيّ.

مصطلحات الدراسة:

يشيرُ ديميروتي وآخرون (Demerouti, et al., 2010, p.209) إلى أنَّ معظمَ الباحثين يتفقون على أنَّ الموظفَ المحترقَ نفسياً هو الشخصُ الذي يتميزُ بمستوى عالٍ من الإجهاد، مع وجود اتجاهاتٍ سلبية تجاه عمله. ونظراً للاختراقِ النَّفسيّ على أنه حالةٌ من التوترِ النفسيّ

المرتبطة بالعمل (Ferneta, Chanalb & Guayc, 2017, p.145). ويعرفه هاريسون بأنه "حالة من الإرهاق البدني والعاطفي والعقلي الناجم عن التعامل الطويل مع المواقف الصعبة". (Harrison, 1999, p. 25). ويتبنى الباحث تعريف هاريسون؛ نظراً لتوافقه مع تصور ديمروتى وآخرون (Demerouti, et al., 2003) حول طبيعة الاحتراق النفسي. ويعرف الباحث الاحتراق النفسي إجرائياً، بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على قائمة أولدنبيرغ للاحتراق النفسي التي، تمّ تعريبها في هذه الدراسة. حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة على قائمة أولدنبيرغ للاحتراق النفسي. كما اقتصر التطبيق على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة. وقد تمّ تطبيق أداة الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٤٠/١٤٤١هـ.

منهج وإجراءات الدراسة:

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي، نظراً لأن الهدف من الدراسة وصف ظاهرة الاحتراق النفسي وفق قائمة أولدنبيرغ.

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، في الفصل الدراسي الأول، للعام الجامعي ١٤٤٠/١٤٤١هـ، ويبلغ عددهم ١٤٦٩ عضواً.

عينة الدراسة: قام الباحثُ باختيار عينة طبقية من جميع كليات الجامعة الثلاث عشرة؛ لضمان تمثيل العينة لمجتمع الدراسة. وبلغ حجم العينة النهائي بعد استبعاد الإجابات غير المكتملة (٢٠٢) عضواً من الجنسين. ويوضح الجدول (١) توزيع العينة حسب الجنس، والكلية. أداة الدراسة

تركز الدراسة على التحقق من الصدق العملي لقائمة أولدنيبرغ للاحتراق النفسي. وهي القائمة التي قام بإعدادها ديمروتى وآخرون (Demerouti et al., 2001, 2003, 2010)، ويرمز لها اختصاراً بـ OLBI. وتتألف القائمة من بعدين، هما: عدم المشاركة، والإجهاد. ويتكون كلُّ بعدٍ من ثماني فقراتٍ (أربع فقراتٍ تم صياغتها بشكلٍ إيجابيٍّ، وأربع فقراتٍ تم صياغتها

جدول (١) توزيع عينة الدراسة حسب الجنس والكلية:

المتغير	التصنيف	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	١١٧	٥٧,٩
	أنثى	٨٥	٤٢,١
الكلية	العلوم والدراسات الإنسانية بالغاظ	١٦	٧,٩
	العلوم الإداريّة والإنسانيّة بحوطة سدير	٢٣	١١,٤

٩,٩	٢٠	العلوم والدراسات الإنسانية بمرح
٧,٤	١٥	إدارة الأعمال
١١,٩	٢٤	التربية بالزلفي
١١,٤	٢٣	التربية بالمجمعة
٢,٥	٥	الطب
٩,٩	٢٠	العلوم
٥	١٠	العلوم الطبية التطبيقية
٧,٤	١٥	المجتمع
٥	١٠	الهندسة
٥,٤	١١	طب الاسنان
٥	١٠	علوم الحاسب والمعلومات
١٠٠	٢٠٢	المجموع

بشكلٍ سلبيٍّ). وتشيرُ الفقراتُ الثمانيةُ في بعدٍ عدم المشاركةِ إلى ابتعادِ الفردِ عن عمله، معَ إظهارِ اتجاهاتٍ سلبيةٍ وساخرةٍ تجاهَ العملِ بشكلٍ عامٍّ. بينما تشيرُ الفقراتُ الثمانيةُ في بعدِ الإجهادِ إلى الشعورِ العامِّ بالفراغِ، والإفراطِ في العملِ، والإرهاقِ البدنيِّ، والحاجةُ الفعليةُ للراحة. ويتمُّ تصحيحُ فقراتِ القائمةِ باستخدامِ مقياسٍ متدرجٍ من أربعِ نقاطٍ، تبدأُ بـ

أوافقُ بشدَّةٍ (١)، إلى لا أوافقُ بشدَّةٍ (٤). ويوضِّحُ جدولُ (٢) أبعادَ القائمةِ وفقراتِ كلِّ بعدٍ فيها. وقد تَمَّ التحققُ من ثباتِ وصدقِ البناءِ العمليِّ للقائمةِ من خلالِ التطبيقِ على عيناتٍ مهنيةٍ مختلفةٍ، وبلغتِ معاملاتُ الارتباطِ بينَ بعدِ الإجهادِ في القائمةِ، وبعدِ الإجهادِ في قائمةِ ماسلاش -النسخةِ العامَّةِ - ٠,٦٠، وبالمثلِ بلغَ أيضاً معاملُ الارتباطِ بينَ بعدِ عدمِ المشاركةِ في القائمةِ، وبعدِ السخريةِ في قائمةِ ماسلاش ٠,٦٠. وقد قامَ الباحثُ بترجمةِ القائمةِ إلى اللغةِ العربيَّةِ، كما طُلبَ أيضاً من أحدِ أعضاءِ هيئةِ التدريسِ العارفينَ باللغةِ الإنجليزِيَّةِ في قسمِ العلومِ التربويَّةِ بجامعةِ المجمعةِ بترجمتها، ثم قامَ الباحثُ بمقارنةِ النسختينِ، مَعَ إجراءِ التعديلاتِ المناسبةِ لبناءِ نسخةٍ معدلةٍ. ثمَّ طلبَ الباحثُ من أحدِ المتخصصينَ في قسمِ اللغةِ الإنجليزِيَّةِ، بترجمةِ النسخةِ المعدلةِ للغةِ الإنجليزِيَّةِ؛ لمقارنتها بالنسخةِ الإنجليزِيَّةِ

جدولُ (٢) أبعادُ قائمةِ أولدُنبيِرغِ والفقراتُ المنتميةُ لكلِّ بعدٍ

الفقرات								الفقرات الأبعاد
١٥	١٣	◆١١	◆٩	٧	◆٦	◆٣	١	عدم المشاركة
١٦	١٤	◆١٢	١٠	◆٨	٥	◆٤	◆٢	الإجهادُ

◆ تمثلُ الفقراتُ المصاغةُ بشكلٍ سلبيِّ

الأصلية (الترجمة العكسية). وفي ضوء ذلك، تمَّ إعدادُ الصورةِ الأوليةِ للقائمة، بعدَ إجراءِ بعضِ التعديلاتِ الطفيفة. كما قامَ الباحثُ بعرضِ الصورةِ الأوليةِ على ستةِ أعضاءٍ منْ هيئةِ التدريسِ بقسمِ العلومِ التربويةِ بجامعةِ المجمعةِ لتحديدِ مدىِ ملاءمةِ الفقراتِ ووضوحها. وبناءً على آراءِ السادةِ المحكمين تمَّ اعتمادُ القائمةِ، للتطبيقِ على عينةِ الدراسة.

الأساليب الإحصائية : استخدمَ الباحثُ لتحليلِ بياناتِ الدراسةِ معاملَ الفاكرونباخ، وكذلك التحليلَ العامليَّ التوكيديَّ باستخدامِ برنامجِ أموس Amos.

نتائجُ الدراسةِ :

إجابةُ السؤالِ الأولِ، الذي ينصُّ على : هلْ تنتظمُ البنيةُ العامليةُ للاختراقِ النَّفسيِّ وفقَ قائمةِ أولدنبيرغِ على عاملينِ لدى عينةٍ من أعضاءِ هيئةِ التدريسِ بجامعةِ المجمعةِ ؟

بناءً على افتراضِ ديروتِي وآخرون (Demerouti et al., 2001, 2003, 2010)، من أنَّ قائمةِ أولدنبيرغِ للاختراقِ النَّفسيِّ تتكوَّن من ١٦ فقرةً، تنتظمُ على عاملينِ، هما عدمُ المشاركةِ، والإجْهادِ، تمَّ استخدامُ أسلوبِ التحليلِ العامليِّ التوكيديِّ؛ للتحققِ من الصدقِ البنائيِّ للقائمة. واعتمدَ في تطبيقِ هذا الأسلوبِ على البرنامجِ الإحصائيِّ Amos. ويوضحُ جدولُ (٣) مؤشراتِ جودةِ المطابقةِ،

وذلك للتأكد من التّطابق بين البنية النظرية الافتراضية والواقع المستمد من بيانات العينة. كما يعرض شكل (١) النموذج العملي لقائمة أولدنبيرغ للاحتراق النّفسيّ.

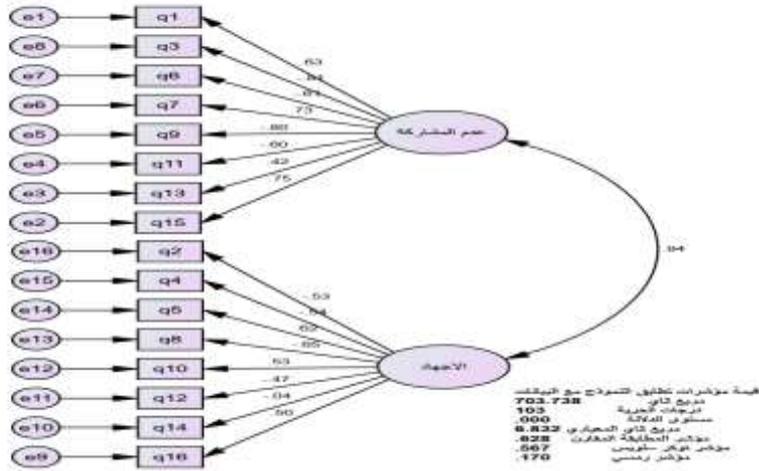
وتشير مؤشرات تطابق النموذج مع البيانات للنموذج الأصلي المتضمن عاملين (عدم المشاركة، الإجهاد)، إلى أنّ مستوى الدلالة لقيمة "مربع كاي" (٠.٠٠٠)، وهي دالة إحصائية. وبلغت قيمة "مربع كاي المعياري" (٦.٨٣٢)، وبلغت قيمة "مؤشر المطابقة المقارن" (٠.٦٢٨)، وبلغت قيمة مؤشر "تاكر - لويس" (٠.٥٦٧)، وبلغت قيمة مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ التقريب" (٠.١٧٠). ويتضح أنّ جميع هذه المؤشرات لا تدلّ على مطابقة جيدة. ولم تفلح محاولات تعديل النموذج في تعديل مؤشرات المطابقة. ومن جدول (٥) يتضح أن معامل الارتباط بين العاملين مرتفع، حيث بلغ ٠.٩٤، وهذا يشير إلى انعدام الصدق التمايزي للقائمة. كما يتضح

جدول (٣) مؤشرات جودة المطابقة لنموذج المقياس الأصلي

المؤشر	التسمية المختصرة	المؤشر في الدراسة الحالية	قيمة
النسبة	X^2	٠.٠٠٠	أكبر من ٠.٠٥ توجد
مؤشر	التسمية المختصرة	المؤشر في الدراسة الحالية	قيمة
		محاكات جودة المطابقة (تيغزة، ٢٠١٢)	

مطابقة			الاحتمالية لمربع كاي
أقل من ٥ توجد مطابقة	٦,٨٣٢	CMIN/DF	مربع "كاي" المعياري
أكبر من ٠.٩٠ توجد مطابقة جيدة	٠,٦٢٨	CFI	مؤشر المطابقة المقارن
أكبر من ٠.٩٠ توجد مطابقة جيدة	٠,٥٦٧	TLI	مؤشر "تاكر - لويس
أقل من ٠.٠٥ تدل على مطابقة جيدة من ٠.٠٥ الى ٠.٠٨ مقبول	٠,١٧٠	RMSEA	مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ التقريب

أيضاً أن تشبعات الفقرات على بعدٍ عدم المشاركة جيدةً فيما عدا الفقرة ١٣ ، حيثُ كانت أقلّ من ٠,٥٠ . وكانت تشبعات الفقرات على بعدٍ الإجهاد جيدةً فيما عدا الفقرتين ١٢ ، و ١٤ ، حيثُ كانت تشبعاتهما أقلّ من ٠,٥٠ .



شكل (١) النموذجُ العامليُّ لقائمة أولدُنْبِيرِغْ لِلاَحْتِرَاقِ النَّفْسِيِّ

وتختلفُ هذه النتيجةُ معَ عددٍ من الدراساتِ، مثل: دراسة ديمروتِي وآخرون (Demerouti, et al., 2003)، ودراسة هالْبِسْلِين وديمروتِي (Halbesleben & Demerouti, 2005)، ودراسة خان ويوسف (Khan, & Yusoff, 2016)، ودراسة ريز وآخرون (Reis, et al., 2015)، التي دعمتُ نتائجُها البناءَ العامليَّ لقائمة أولدُنْبِيرِغْ، المكوّنَ من عاملينِ هما: عدمُ المشاركة، والإجْهاد. وفي المقابل، فإن نتائجَ الدراسة تتفقُ معَ دراسة قياو وشكاوفيلي (Qiao & Schaufeli, 2011)، ودراسة سيدلارا وآخرون (Sedlara, et al., 2015) التي لم تؤيّدوا البنيةَ العامليةَ للقائمة.

إجابة السؤال الثاني، الذي ينصُّ على " ما مدى جودة ملاءمة النموذج الأصلي، والنماذج البديلة للبناء الداخلي لقائمة أولدنبيرغ للاختراق النفسي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، وما أفضلها من حيثُ جودة المطابقة؟"

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحثُ بتحليلِ العاملِي التوكيديِّ للنماذج البديلة (نموذج العامل الواحد، نموذج العاملين ذي الصياغة الإيجابية/ السلبية)، نموذج العوامل الأربعة. ويوضحُ الجدولُ (٤) مؤشرات جودة المطابقة للنماذج معَ البيانات، كما يوضحُ الجدولُ (٥) تشبعات الفقرات على العوامل حسب كلِّ نموذج.

(٤) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج الأصلي وللنماذج البديلة لقائمة أولدنبيرغ للاختراق النفسي

مؤشر "مؤشر المؤشر"	مؤشر "مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ التقريب"	مؤشر "مؤشر المطابقة المقارن"	مربع "مربع كاي المعياري"	النسبة الاحتمالية لمربع "كاي"	المؤشر
RMSEA	TLI	CFI	CMIN/DF	χ^2	التسمية المختصرة
٠,١٧٠	٠,٥٦٧	٠,٦٢٨	٦,٨٣٢	٠,٠٠٠	النموذج الأصلي

٠,١٧٠	٠,٥٦٨	٠,٦٢٦	٦,٨٠٩	٠,٠٠٠	نموذج عامل عام واحد
٠,١٤٣	٠,٦٩٥	٠,٧٣٨	٥,١٠٦	٠,٠٠٠	نموذج عاملين بصياغة إيجابية/ سلبية
٠,١٣٩	٠,٧١١	٠,٧٦٤	٤,٨٨٧	٠,٠٠٠	نموذج أربعة عوامل

مؤشرات جودة المطابقة: X^2 (أكبر من ٠.٠٥)، $CMIN/DF$ (أقل

من ٥)، CFI (أكبر من ٠.٩٠)، TLI (أكبر من ٠.٩٠)،

$RMSEA$ أقل من ٠.٠٥

وفيما يتعلقُ بالنموذج البديل الأول المتضمن عامل عام واحد،
تظهرُ النتائجُ في جدول (٤) أنَّ مستوى الدلالة لقيمة "مربع كاي"
(٠.٠٠٠)، وهي دالة إحصائية. وبلغت قيمة "مربع كاي المعياري"
(٦.٨٠٩)، وبلغت قيمة "مؤشر المطابقة المقارن" (٠.٦٢٦)، وبلغت قيمة
مؤشر "تاكر - لويس"

(٥) تشعبات الفقرات على المقياس ومعامل الارتباطات بين العوامل

م	الفقرات	عامل عام واحد	عاملين بصياغة إيجابية/سلبية		أربعة عوامل			
			إيجابية	سلبية	عدم المشاركة (موجب)	عدم المشاركة (سالب)	إجهاد (موجب)	إجهاد (سالب)
١	أجد ذاتنا جوانب جديدة، وتمعن في عملي	٠,٦٤	٠,٧٥	٠,٧٥				
٢	في بعض الأيام أشعر بالتعب قبل الوصول للعمل	٠,٥٢-	٠,٥٧				٠,٥٧	
٣	يحدث ويحدث كثيراً أن ألتفت بطريقة سلبية عن عملي	٠,٨١-	٠,٨٢		٠,٨٣			
٤	أحتاج لفترة زمنية أطول من ذي قبل للاسترخاء والشعور بالتحسن بعد الانتهاء من العمل	٠,٤٩-	٠,٦٦				٠,٧٤	
٥	أستطيع تحمل ضغوط العمل بشكل جيد.	٠,٦٣	٠,٧٦				٠,٦٧	
٦	أقبل مؤخرًا إلى التفكير قليلاً في مهامي الوظيفية، وأودعها بطريقة روتينية غالبًا.	٠,٦٠-	٠,٥٨		٠,٦٦			
٧	أجد في عملي نوعًا من التحدي الإيجابي.	٠,٧٢	٠,٨٣		٠,٨٤			
٨	أشعر بالاستنزاف الانفعالي أثناء عملي.	٠,٦٢-	٠,٧١				٠,٧٨	
٩	يمرر الوقت أشعر بأن أقتد صلي بهذا النوع من العمل.	٠,٧٩-	٠,٨١		٠,٨٣			
١٠	أملك قدرًا كبيرًا من الطاقة لممارسة أنشطة الترفيه بعد الانتهاء من عملي.	٠,٥٠	٠,٤٧				٠,٥١	
١١	أشعر أحيانًا بالمرض من عملي.	٠,٦٦	٠,٧٢		٠,٦٨			
١٢	أشعر بالإرهاق الشديد والتعب بعد الانتهاء من عملي.	٠,٤٧-	٠,٤٨				٠,٥٥	
١٣	هدم من الوظيفة فقط التي أستطيع أن أصور نفسي فيها	٠,٤٣	٠,٤٨		٠,٤٧			
١٤	عادةً ما أستطيع إدارة مهامي الوظيفية جيدًا	٠,٠٤-	٠,٠١-				٠,٠٢	
١٥	أشعر بتزايد مشاركتي واتداعي في عملي	٠,٧٦	٠,٨٠		٠,٨٠			
١٦	أشعر بالنشاط عندما أعمل	٠,٥١	٠,٦٤				٠,٦٦	
معاملات الارتباط بين العوامل	عامل ٢		٠,٦٨-		٠,٧٥-			
	عامل ٣			٠,٩٢		٠,٦٧-		
	عامل ٤				٠,٤٦-	٠,٨٣	٠,٤٥-	

حسب النموذج

(٠,٥٦٨)، وبلغت قيمة "مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ التقريب" (٠,١٧٠). ويتضح أن جميع هذه المؤشرات لا تدلُّ على مطابقتٍ جيّدةٍ. ولم تفلح محاولات تعديل النموذج في تعديل مؤشرات المطابقة. ويوضِّح جدول (٥) تشبعات الفقرات، حيثُ يلاحظُ أن تشبع بعض الفقرات كان أقلَّ من ٠,٥٠ وهي الفقرات (٤، ١٠، ١٢، ١٤).

وتشير مؤشرات تطابق النموذج الثاني المتضمن عاملين (بصياغةٍ إيجابيةٍ / سلبيةٍ)، إلى أن مستوى الدلالة لقيمة "مربع كاي" (٠,٠٠٠)، وهي دالة إحصائية. وبلغت قيمة "مربع كاي المعياري" (٥,١٠٦)، وبلغت قيمة "مؤشر المطابقة المقارن" (٠,٧٣٨)، وبلغت قيمة مؤشر "تاكرا - لويس" (٠,٦٩٥)، وبلغت قيمة مؤشر "مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ التقريب" (٠,١٤٣). وتدللُّ هذه المؤشرات على عدم تطابق جيدٍ للنموذج. ويظهر من خلال جدول (٥) أن معامل الارتباط بين العاملين، بلغ - ٠,٦٨. كما يلاحظُ أن تشبع بعض الفقرات كان أقلَّ من ٠,٥٠ وهي الفقرات (١٠، ١٣، ١٤) لبعدها الصياغة الإيجابية، والفقرة ١٢ فقط في بعد الصياغة السلبية.

وفيما يتعلقُ بالنموذج الثالث المتضمن أربعة عوامل بصياغةٍ إيجابيةٍ وسلبيةٍ (عدم المشاركة موجب، الإجهاد موجب، عدم المشاركة سالب، الإجهاد سالب) (الإجهاد، الطاقة، عدم المشاركة، المشاركة)، تشير

مؤشرات تطابق النموذج إلى أن مستوى الدلالة لقيمة "مربع كاي" (٠,٠٠٠)، وهي دالة إحصائية. وبلغت قيمة "مربع كاي المعياري" (٤,٨٧٧)، وبلغت قيمة "مؤشر المطابقة المقارن" (٠,٧٦٤)، وبلغت قيمة مؤشر "تاكر - لويس" (٠,٧١١)، وبلغت قيمة مؤشر "الجذر التربيعي لمتوسط خطأ التقريب" (٠,١٣٩). وتدلُّ هذه المؤشرات على عدم تطابق جيد للنموذج، ويتضح من جدول (٥) أن قيم معاملات الارتباط بين العوامل تراوحت بين -٠,٤٥ إلى ٠,٩٢. كما يتضح أن تشبع بعض الفقرات كان أقل من ٠,٥٠ وهي الفقرات ١٣ لبعدها المشاركة الإيجابية، والفقرة ١٤ في بعدها الإيجابي.

وعلى الرغم من عدم تمتع جميع النماذج بجودة حسن مطابقة مع البيانات، إلا أنه يمكن ملاحظة أن أفضل هذه النماذج هو نموذج الأربعة العوامل، من حيث مؤشرات حسن المطابقة، يليه نموذج العاملين الإيجابي/ السلبي. كما يتضح أن مؤشرات تطابق النموذج مع البيانات لنموذج العامل الواحد، ونموذج المقياس الأصلي (عدم المشاركة، الإجهاد) ضعيفة، مقارنةً بالنموذجين السابقين.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة ديمروتي وآخرون (Demerouti, et al., 2003)، ودراسة هالبسليين وديمروتي (Halbesleben & Demerouti, 2005)، ودراسة خان ويوسف (Khan, & Yusoff, 2016)، التي تم فيها تأييد النموذج

الأصليّ لقائمة أولدنيبرغ مقابلَ النماذج البديلة. بينما تتشابه معَ دراسة قياو وشكاوفيلي (Qiao & Schaufeli, 2011)، ودراسة سيدلارا وآخرون (Sedlara, et al., 2015)، في أنّ أفضلَ النماذج من حيثُ حسنُ جودة المطابقة معَ البيانات هو لصالح نموذج الأربعة العوامل، ونموذج العاملين ذو الصياغة الإيجابية/ السلبية. إجابة السؤال الثالث، الذي ينصُّ على "ما قيمة الثبات لقائمة أولدنيبرغ للاختراق النفسيّ، وثباتُ النماذج البديلة لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجمعة؟"

وللإجابة على هذا السؤال استخرجَ الباحثُ معاملَ ثبات الفاكرونباخ للنموذج الأصليّ (عدم المشاركة، الإجهاد)، وللنماذج البديلة. ويوضُّ الجدولُ (٦) معاملات الثبات.

جدول (٦) قيمة معاملات الثبات لعوامل المقاييس

المقياس	عامل عام واحد	المقياس الأصلي		عاملين بصياغة إيجابية/ سلبية		أربعة عوامل			
		عدم المشاركة	الإجهاد	إيجابية	سلبية	عدم المشاركة (موجب)	الإجهاد (موجب)	عدم المشاركة (سالب)	الإجهاد (سالب)
الثبات	٠,٨٧	٠,٨٥	٠,٦٩	٠,٧٨	٠,٨٦	٠,٧٨	٠,٤٩	٠,٨٢	٠,٧٥

وتشير النتائج المتعلقة بمعاملات الثبات إلى أن هذه المعاملات تتراوح بين ٠.٤٩ لبعد الإجهاد (موجب) في نموذج الأربعة العوامل، و ٠.٨٧ لمقياس العامل العام، كما يظهر أن معامل الثبات أقل من الحدود المقبولة لبعد الإجهاد في المقياس الأصلي، وكذلك في بعد الإجهاد (الموجب) في نموذج المقياس بأربعة عوامل، حيث يُعدُّ الثبات مقبولاً إذا كان أعلى من ٠.٧٠ (Nunnally & Bernstein, 1994). كما يلاحظ أن هناك اختلافاً ملحوظاً في الثبات بين الفقرات ذات الصياغة الإيجابية، والفقرات ذات الصياغة السلبية، حيث تتميز الأولى بثباتٍ منخفضٍ نسبياً أو حتى غير مقبولٍ، في حين تتمتع الأخيرة بثباتٍ مرضيٍّ. وتتفق هذه النتائج مع النتائج التي تمَّ التوصلُ إليها في دراسة قياو وشكاوفيلي (Qiao & Schaufeli, 2011)، ودراسة سيدلارا وآخرون (Sedlara, et al., 2015). ويعدُّ الثباتُ أحدَ بينات البنية الداخلية في النظرية الحديثة للصدق، وعليه فإن المقاييس التي لا تحقق شرطَ الثبات لا يمكنُ الوثوقُ بنتائجها. كما وجدَ ديمروتي وآخرون (Demerouti et al., 2010) أن ثباتَ بعدِ الإجهادِ الموجبِ منخفضٌ.

مناقشة النتائج :

تشير الدراسات السابقة، مثل: دراسة ديمروتي وآخرون (Demerouti, et al., 2003)، ودراسة هالبسليين وديمروتي (Halbesleben & Demerouti, 2005)، ودراسة خان ويوسف (Khan, & Yusoff, 2016)، ودراسة مهدي وآخرون (Mahadi, et al., 2018) إلى أن نموذج العاملين (عدم المشاركة، الإجهاد) لقائمة أولدنبيرغ للاحتراق النفسي، يناسب البيانات بشكل أفضل من النماذج البديلة. ومع ذلك، فإن نتائج الدراسة الحالية لا تتفق مع هذه الدراسات، حيث تبين أن النموذج العاملي ذا الصياغة الإيجابية/ السلبية، ونموذج العوامل الأربعة، يحققان ملاءمة أفضل من نموذج العامل المقترح ونموذج العامل الواحد. ونظراً لأن معاملات الثبات في نموذج الأربعة العوامل تبدو منخفضة مقارنةً بنموذج العاملين ذي الصياغة الإيجابية/ السلبية، فإنه يمكن القول بأن النموذج الأخير أفضل من نموذج الأربعة العوامل، كما تبين أن اثنين من العوامل في النموذج الرباعي ارتبطا بشكل مرتفع؛ مما يؤثر في الصدق التمييزي للنموذج. وتدلُّ نتائج الدراسة على أن قائمة أولدنبيرغ للاحتراق النفسي لم تحقق مؤشرات مطابقة جيدة، وفيما يبدو أنها تعاني من مشكلة خلط الفقرات (استخدام الفقرات الإيجابية مع الفقرات السلبية). وربما يعود ذلك للمشكلة الجدلية المستمرة حول استخدام الفقرات الإيجابية في

مقاييس الاحتراق النفسي (Coetzee & Rothmann, 2004). ووفقاً لنتائج الدراسة، يبدو أن الفقرات ذات الصياغة الإيجابية إما تظهر تحيز استجابة معين، أو تقيس عوامل منفصلة. مما يجعل من قائمة أولدنبرغ غير محققة للصدق العاملي الجيد، حيث تبين للباحث أن خلط الفقرات في هذه القائمة ربما أدى لتشويه البناء العاملي. وهذا يتفق مع ما يذهب إليه بعض المشتغلين بالقياس والتقويم، في أن استخدام الفقرات الإيجابية والسلبية، قد يؤدي لأضرار كبيرة، نظراً لأن الفقرات الإيجابية لا تقيس ما تقيسه الفقرات السلبية، كما أن الفقرات التي يتم صياغتها بشكل معكوس قد تؤدي لتشويه البناء العاملي (Campbell & Grisson, 1979; Deemer & Minke, 1999; Johanson & Osborn, 2000)

وبالرغم من أن تحيز الاستجابة لا يتماشى مع ما طرحه عدد من الباحثين، ومنهم ديمروتي وآخرون (Demerouti et al., 2003)، الذين يقترحون أن وجود فقرات إيجابية وسلبية في كل عامل، يفرض على المحيين أن يعكسوا محتوى الفقرات بعناية، إلا أنه يجد الدعم من قبل باحثين آخرين. على سبيل المثال، وجد بودساكوف وماكينزي ولي وبودساكوف (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff., 2003) أن الترميز العكسي يمكن أن يكون مصدراً لتحيز الطريقة الشائعة؛ مما ينتج عنه عوامل استجابة مصطنعة تتكون من

فقرات الترميز العكسي. كما اكتشف شوفيلي وسلانوف (Schaufeli & Salanova, 2007)، أن المقاييس التي تم صياغة فقراتها بشكل سلبي (الإجهاد والسخرية ومعتقدات عدم الفعالية) والمقاييس التي تم صياغة فقراتها بشكل إيجابي (النشاط والتفاني والانهماك والفاعلية) تتجمع معاً في عاملين مختلفين من الدرجة الثانية: (الإرهاق والمشاركة، على التوالي)، والتي قد تكون مؤشراً على تحيز الاستجابة. ويشير ويجتير وآخرون (Weijters, et al., 2013) إلى أن استخدام الفقرات المعكوسة قد يؤدي إلى اختلافات منهجية في طريقة الاستجابة للفقرات العادية والمعكوسة، وهذا الاختلاف في طريقة الاستجابة، قد يكون نتيجة لأسباب مختلفة (القبول أو الإهمال أو تحيز التأكيد). ونظراً لأن الفقرات الفرعية المرتبطة بالإجهاد وعدم المشاركة، تتضمن فقرات تشير إلى الأضداد الخاصة بها (أي النشاط والتفاني)، فإنه من المحتمل أن التحيز الثابت بوجه خاص (أي تفعيل المعتقدات التي تتماشى مع الطريقة التي تم فيها صياغة الفقرة الأولى) قد يكون له أهمية خاصة هنا (Sedlara, et al., 2015).

ويمكن تفسير النتائج أيضاً وفق احتمالية أن الفقرات ذات الصياغة الإيجابية تقيس عوامل منفصلة. وظهر هذا واضحاً أيضاً من خلال دراسة قياو وشكاوفيلي (Qiao & Schaufeli, 2011)، وأكدوا على أنه

يجب حذف الفقرات التي تمت صياغتها بشكل إيجابي من مقاييس الاحتراق؛ لأنها تؤدي لظهور عامل منفصل.

ويفترض المؤلفون ديمروتي وآخرون (Demerouti et al., 2003) أن أبعاد الاحتراق (الإجهاد، عدم المشاركة) و أبعاد الالتزام بالعمل (النشاط، والتفاني) هي بنيت ثنائية القطبية تمثل بعضها بعضاً. وبالتالي فإن الفقرات ذات الصياغة السلبية تمثل الاحتراق، والفقرات ذات الصياغة الإيجابية تمثل الالتزام بالعمل، ومع ذلك، تظهر نتائج ديمروتي وآخرون (Demerouti, et al., 2010) أن بعداً واحداً فقط من الاحتراق، ألا وهو بعد عدم المشاركة، يحتوي على فقرات تمثل بنية ثنائية القطب (أي أسئلة على طرفي متصل: عدم المشاركة - التفاني). على العكس من ذلك، يبدو أن بعد الإجهاد في الاحتراق، والذي يحتوي على أسئلة على طرفي متصل من الإجهاد - النشاط، يمثل بنائين منفصلين ولكنهما مرتبطين بشكل كبير. ويمكن ملاحظة ذلك من خلال معاملات الارتباط بين العوامل في نموذج الأربعة العوامل، حيث إن معامل الارتباط بين عاملي الإجهاد في هذه الدراسة بلغ 0.92. ما يعني أنهما مرتبطين بشكل كبير. وهذه النتائج ربما تدعم القول بأن مقياس أولدبيرغ يقيس بناءات مختلفة، تمثل فيه الفقرات ذات الصياغة السلبية الإجهاد، بينما تمثل الفقرات ذات الصياغة الإيجابية الاندماج والمشاركة، وبالتالي تمثل بنائين مستقلين ولكنهما مترابطين سلباً

(Schaufeli & Bakker, 2010). وبالمثل، فقدُ وجدَ شكافيلي وآخرونَ (Schaufeli, Martínez, Marqués Pinto, & Salanova, & Bakker, 2002) في دراسةٍ مماثلةٍ، أنه بدلاً من تشبع الفقراتِ الإيجابيةِ في بعدِ الكفاءةِ المهنيةِ لمقياسِ ماسلاش على الاحتراقِ ظهر أنها تشبعُ على عاملٍ مناقضٍ للاحتراقِ، حيثُ إنها تشبعُ على عاملِ المشاركةِ الإيجابيةِ في العملِ. كما أنَّ استخدامَ الفقراتِ المعكوسةِ في بعدِ الفعاليةِ المهنيةِ يظهرُ نتائجَ مختلفةً للفقراتِ الأصليةِ، التي يتمُّ استخدامها لقياسِ نفسِ البنيةِ (Schaufeli & Salanova, 2007).

إن هذه النتائجَ التي تمَّ التوصلُ إليها في هذه الدراسةِ، ربما توجهُ الدراساتِ المستقبليةَ لتحديدِ مفهومٍ واضحٍ ومعبرٍ عن طبيعةِ الاحتراقِ النفسيِ، حيثُ ما يزالُ الجدلُ مستمرًا حولَ طبيعةِ الاحتراقِ (Cordes & Dougherty, 1993; Maslach & Jackson, 1981; Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009; Shirom, 1989). وعلى الرغمِ من أن مفهومَ "الاحتراقِ النفسيِّ" تمَّ طرحه منذُ سنواتٍ عدةٍ، فإنه لا توجدُ تعريفاتٌ مقبولةٌ عالمياً أو معاييرُ تشخيصٍ للاحتراقِ النَّفسيِّ، وعادةً ما يتمُّ تقييمُ الاحتراقِ بواسطةِ عددٍ من استبياناتِ التقريرِ الذاتيِ المتعددةِ، والتي تستندُ إلى مفاهيمٍ مختلفةٍ للاحتراقِ النَّفسيِّ (Block, Bair & Carillo, 2019). كما أن

قائمة أولدينييرغ للاحتراق النفسي تشابه قائمة ماسلاش من حيث إنهما لا تعتمدان على الملاحظة السريرية القوية. وفي الوقت نفسه، تُظهر التجربة السريرية أن الموظفين الذين يعانون من الاحتراق النفسي، ويتلقون علاجاً نفسياً يبلغون عن عددٍ كبيرٍ من شكاوى الشدة اعتماداً على تعريف الشخص، التي تشبه إلى حدٍ كبيرٍ أعراض الوهن العصبي، حسب التصنيف التشخيصي لمنظمة الصحة العالمية (Schaufeli, Bakker, Schaap, Kladler & Hoogduin, 2001) ويمكن اعتبار أعراض الضيق غير النمطية مثل اضطرابات النوم والتهيج وعدم القدرة على الاسترخاء والصداع، والتوتر -مكونات للاحتراق النفسي أو عواقب له أو أعراضاً مصاحبة له. وبشكلٍ أكثر تحديداً، تشير الممارسة السريرية إلى أن الموظفين الذين يعانون من الاحتراق الحاد يتسمون بضعف إدراكي، ويبلغون عن أعراضٍ مثل عدم القدرة على التركيز والنسيان والصعوبات في حل المهام المعقدة (Hoogduin, Schaap, Methorst, Peters Van Neyenhof & Van de Griendt, 2001). هذه الأعراض المعرفية تحدث عادةً عندما يشعر المرء بالاحتراق النفسي. وفيما يبدو أن قائمة أولدينييرغ صيقت مفهوم الاحتراق وحصرته في الإجهاد، وعدم المشاركة، الأمر الذي جعل البناء غير صالح لقياس ظاهرة الاحتراق النفسي.

ويمكن النظر إلى الاحتراق النفسي على أنه مفهوم أكثر شمولية مما تقيسه قائمة أولدنبيرغ. وقد تبين في دراسة هينيمان وهينيمان (Heinemann & Heinemann, 2017) التي شملت تحليلاً شاملاً لأبحاث الاحتراق النفسي، التي نشرت في PubMed حتى عام ٢٠١١م، أن معظم تركيز هذه الدراسات كان على الأسباب والعوامل المرتبطة به، بينما هناك عدد قليل جداً من الأبحاث يتعامل مع الأعراض النفسية والجسدية للاحتراق، ويحاول وضع معايير تشخيصية له.

وبالرغم من النتائج التي تم الحصول عليها في هذه الدراسة، فإنه لا بد من الإشارة إلى بعض المحددات التي يفترض أن تؤخذ في الحسبان، ومن تلك المحددات، أن عينة الدراسة لم تشمل مجموعات متنوعة من الموظفين، حيث اقتصر التطبيق على عينة من أعضاء هيئة التدريس، وربما تكشف الدراسات المستقبلية عن نتائج مختلفة عندما يتم التطبيق على عينات مهنية مختلفة. ولكن تشابه نتائج الدراسة الحالية مع دراسات سابقة، استخدمت عينات مختلفة، ربما يدعم الثقة في نتائجها.

التوصيات : في ضوء نتائج الدراسة، يُوصي الباحث بما يأتي :

- ١ - عدم استخدام قائمة أولدنبيرغ لقياس الاحتراق النفسي في البيئة السعودية نظراً لأنها لا تتمتع بصدقٍ عاملي جيد.
- ٢ - أهمية التأكد من صدق المقاييس النفسية قبل استخدامها في الدراسات العلمية.

٣ - التأكيدُ على أهمية تحديد طبيعة الاحتراق النفسي، من خلال الاعتمادِ على الملاحظة السريرية القوية لتحديد هذه الطبيعة، والخروج بمفهومٍ واسعٍ وشاملٍ للاحتراق النفسيّ.
مقترحاتُ الدراسة:

- ١ - التحققُ من الصدقِ العامليِّ لقائمة أولدنبيرغ للاحتراق النفسيّ على عيناتٍ مهنيةٍ متنوعةٍ.
- ٢ - بناءً مقياسٍ للاحتراق النفسيّ على عينةٍ سعوديةٍ.

المراجع العربية

- تيغزة، أمحمد بوزيان (٢٠١٢). التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي: مفاهيمها ومنهجيتها بتوظيف حزمة SPSS وليزرل LESREL. عمان، الأردن: دار المسيرة.
- الثبتي، علي بن حامد (١٩٩٩). صدق البناء النظري لأدوات جمع المعلومات في البحوث التربوية والنفسية وانعكاس ذلك على تفسير النتائج . رسالة الخليج العربي -السعودية، ١٩(٦٩)، ١٧ - ٦٢.

- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that is the question: Burnout and work engagement, and their relationship with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress & Coping*, 20, 177–196.
- Schaufeli, W.B., & Taris, T.W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19, 356– 262.
- Sedlar, N., Sprah, L., Tement, S. & Socan, G.(2015). Internal structure of an alternative measure of burnout: Study on the Slovenian adaptation of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI). *Burnout Research*. 2(1), 17.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. In: C. L. Cooper, & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organization psychology* (pp. 25–48). Chichester, U.K.: Wiley.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245–265). Washington, DC: American Psychological Association.
- Shirom , A. & Melamed , S.(2006) A Comparison of the Construct Validity of Two Burnout Measures in Two Groups of Professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176-200.
- Timms, C., Brough, P. & Graham, D. (2012). Burnt-out but engaged: The co-existence of psychological burnout and engagement. *Journal of Educational Administration*, 50(3), 327-345.
- Weijters, B., Baumgartner, H., & Schillewaert, N. (2013). Reversed item bias: An integrative model. *Psychological Methods*,18(3), 320-334.
- Al.Thubaiti, A. H. (1999). The construct validity of the instruments of collecting information in educational and psychological research and its reflection on the interpretation of the results. *Arabian Gulf mission - Saudi Arabia*, 19 (69), 17- 62.
- Tegze, Amhamed Bouziane (2012). Exploratory and Confirmatory analysis: their concepts and methodology by employing SPSS and LESREL. Dar Al Masirah, Amman, Jordan.

- Reis, D., Xanthopoulou, D. & Tsaousis, I. (2015), Measuring job and academic burnout with the Oldenburg burnout inventory (OLBI): Factorial invariance across samples and countries. *Burnout Research*, 2(1), 8-18.
- Rosse, J.G., Boss, R.W., Johnson, A.E. & Crown, D.F. (1991). Conceptualizing the role of self-esteem in the burnout process. *Group and Organization Studies*, 16, 197-204.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2010). The conceptualization and measurement of work engagement: A review. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A., Hoogduin, C.A.L., Schaap, C. & Kladler, A., (2001). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the Burnout Measure. *Psychology and Health*, 16, 565-582.
- Schaufeli, W.B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14, 204–220.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C. & Jackson, S.E. (1996). Maslach Burnout Inventory – General Survey. In C. Maslach, S.E. Jackson & M.P. Leiter, *The Maslach Burnout Inventory Test Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W.B., Martínez, I.M., Marqués Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A.B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464–481

- Lundkvist, E., Stenling, A., Gustafsson, H. & Hassmén, P. (2014). How to Measure Coach Burnout: An Evaluation of Three Burnout Measure. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 18: 209–226.
- Mahadi, N.F., Chin, R.W., Chua, Y.Y., Chu, M.N., Wong, M.S., Yusoff, M.S., Lee, Y.Y.(2018). Malay language translation and validation of the Oldenburg burnout inventory measuring burnout. *Education in Medicine Journal*.10(2),27–40.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99–115.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986). *The Maslach Burnout Inventory* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- Maslach, C., Jackson, S.E., & Leiter, M.P. (1996). *Maslach Burnout Inventory: Manual* (3rd edn.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Price, J.L., Mueller, C.W. (1986), *Handbook of Organizational Measuremen*. Marshfield, MA: Pitman.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.M., Lee, J., & Podsakoff, N.P. (2003). Common method variance in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Qiao, H. & Schaufeli, W. B. (2011), The Convergent Validity of Four Burnout Measures in a Chinese Sample: A Confirmatory Factor-Analytic Approach. *Applied Psychology*, 60, 87– 111.

- Harrison, B. J. (1999). Are you destined to burn out?. *Fund Raising Management*. 30(3), 25-27.
- Heinemann, L.V. & Heinemann, T. (2017). *Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis*. Sage Open. doi:10.1177/2158244017697154
- Hoogduin, C., Schaap, C., Methorst, G., Peters van Neyenhof, C. & Van de Griendt, J. (2001). Burnout: Klinisch beeld en diagnostiek [Burnout: Clinical description and diagnosis]. In C.A.L. Hoogduin, W.B. Schaufeli, C.P.D.R. Schaap & A.B. Bakker (Eds.), *Behandelingsstrategieën bij burnout* (pp. 13-20). Houten: Bohn Stafleu VanLoghum.
- Johanson, G. A. & Osborn, C. J. (2000). Acquiescence as differential person functioning. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA (Eric Document Reproduction Service No. ED 441 022).
- Khan, A. and Yusoff, R. (2016). Psychometric Testing of Oldenburg Burnout Inventory among Academic Staff in Pakistan. *International Review of Management and Marketing*, 6(4), 683-687.
- Koeske, G.F., & Koeske R.D. (1989). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory: A critical review and reconceptualization. *Journal of Applied Behavioral Science*, 25, 131-144.
- Lee, R.T., & Ashforth, B.E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133.
- Levert, T., Lucas M. & Ortlepp, K. (2000). Burnout in psychiatric nurses: Contributions of the work environment and a Sense of Coherence. *South African Journal of Psychology*, 30, 36-43.

- Deemer, S. A. & Minke, K. M. (1999). An investigation of the factor structure of the teacher efficacy scale. *Journal of Educational Research*, 93 (1). 3-10.
- Demerouti E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands – resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 296-307.
- Demerouti, E., Mostert, K. & Bakker, A.B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209-222.
- Evans, B.K. & Fisher, D.G. (1993). The nature of burnout: A study of the three factor model of burnout in human services and non-human services samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 29-38.
- Ferneta, C., Chanalb, J. and Guayc, F.(2017). What fuels the fire: Job- or task-specific motivation (or both)? On the hierarchical and multidimensional nature of teacher motivation in relation to job burnout. *Work & Striss*. 31(2), 145–163.,
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30, 859–879.
- Halbesleben, J.R. & Demerouti, E. (2005), The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg burnout inventory. *Work and Stress*, 19(3), 208-220.

List of References:

- Baka, L. and Basińska, B. A.(2016). Psychometric properties of the Polish version of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI). *Medycyna Pracy*.67(1), 29-41.
- Block, R. I., Bair, H. L. & Carillo, J. F(2019). Is Exhaustion More Sensitive Than Disengagement to Burnout in Academic Anesthesia? A Study Using the Oldenburg Burnout Inventory. *Psychological Reports*, 0(0),1-15.
- 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, 12-34.
- Campbell, N. J. & Grissom, S. (1979). Influence of item direction on student responses in attitude assessment. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco, CA. (Eric Document Reproduction Service No. ED 170 366).
- Campos, J. A., Carlotto, M. S., & Marôco, J. (2012). Oldenburg Burnout Inventory - student version: cultural adaptation and validation into Portuguese. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25(4), 709-718. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722012000400010>
- Coetzee, S. E. & Rothmann, S. (2004). An adapted model of burnout for employees at a higher education institution in South Africa. *Journal of Industrial Psychology*, 30(3), 29-40.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621–656.

Factorial Validity and Reliability of Oldenburg burnout inventory

Dr. Ibrahim Abdullah Alhusaynan

Department of Educational Sciences - College Of Education
Majmaah University

Abstract:

The most commonly used maslach burnout inventory has three dimensions, however, there are more negatively coded items in this inventory that can undermine its validity. In response Oldenburg burnout inventory was developed with a uniform number of negative and positive items. It has been tested among different populations around the world with good factors structure, but it has not been tested in academia of Saudi, especially among a diverse population of teaching staff. This study aimed to translate Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) into Arabic language, and test its factor structure and reliability in a sample of academic staff working in Majmaah University (202). The confirmatory factor analysis of the OLBI showed poor fit, and reliability of exhaustion dimension was unacceptable. the results of confirmatory factor analysis showed also that the positive/negative model and the four factor model showed better model fit than the proposed two factor model and the single-factor model. This study shows the OLBI does not have a factor validity in the Saudi sample.

Keywords : burnout, Oldenburg Burnout Inventory, factorial validity, reliability