

## ملاحظه نتایج سنجش استقلال شغلی درک شده به عنوان نقش میانجی در رابطه ی بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی با فرسودگی، درگیری و بیگانگی شغلی

رعنا ممانی<sup>۱</sup>، علیرضا قلعه ای<sup>۲</sup>، هاشم عبدیان<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی دانشکده ادبیات دانشگاه ارومیه

<sup>۲</sup> دانشیار علوم تربیتی دانشکده ادبیات دانشگاه ارومیه

<sup>۳</sup> دکترای علوم تربیتی گرایش آموزش عالی دانشکده ادبیات دانشگاه ارومیه

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی آزمون نقش میانجی استقلال شغلی درک شده در رابطه ی بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی با فرسودگی، درگیری و بیگانگی شغلی می باشد. جامعه آماری هیات علمی دانشگاه هنر اسلامی تبریز به تعداد ۲۱۰ که تعداد ۱۳۶ نفر به روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم به صورت تصادفی انتخاب شدند. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه های فرسودگی شغلی مسلسل (۱۹۸۵)، درگیری شغلی لاداهل و کنجر (۱۳۸۸)، استقلال شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵)، و خودکارآمدی شرر (۱۹۸۲) و بیگانگی شغلی (۱۳۸۸) استفاده گردید. ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه های فرسودگی شغلی، درگیری شغلی، استقلال شغلی و خودکارآمدی و بیگانگی شغلی به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۸۲، ۰/۸۳، ۰/۷۹، ۰/۸۶ بدست آمد. داده های حاصل از پرسشنامه ها شامل آزمون روش تحلیل مسیر از نوع مدل یابی معادلات ساختاری در نرم افزار لیزرل و SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته های پژوهش نشان داد که استقلال شغلی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی و فرسودگی شغلی نقش میانجی ندارد ولی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی درگیری شغلی و بیگانگی شغلی نقش میانجی دارد.

واژه های کلیدی: فرسودگی شغلی، درگیری شغلی، بیگانگی شغلی، استقلال شغلی و خودکارآمدی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

منابع انسانی مهمترین عامل تحقق اهداف سازمانی است. اعضای هیات علمی، مهمترین سرمایه هر موسسه آموزش عالی محسوب می شوند، توانمند سازی آنها در زمینه های تدریس، دانش پژوهی و رهبری و سلامت سازمانی سبب می شود تا رسالت ها و اهداف وسیع موسسات آموزشی نیز تحقق یابد. دانشگاه و آموزش عالی در هر کشوری از مهمترین بخش های آموزشی و تربیتی هستند و دانشگاه نیز منشا تحولات و تغییرات است (حسینی و قاسمی، ۱۳۹۶). عامل انسانی سرمایه ای است که اگر قابلیت های آن افزایش یابد، میزان بهره وری فعالیت های سازمان و در نتیجه جامعه افزایش می یابد. شرایط نامطلوب کاری می تواند سبب تحلیل قوای جسمی و روحی کارکنان شده و موجب نارضایتی آنها شود و در نهایت منجر به کاهش اثربخشی سازمانی می شود. در محیط کار، عوامل محرک روانی زیادی وجود دارد که می تواند استرس شغلی منابع انسانی افزایش دهد و عدم توجه به این عوامل در درازمدت اثرات منفی شدیدی در کارکنان ایجاد و قابلیت های منابع انسانی را کاهش داده و منجر به فرسودگی شغلی شود (آهوپای و زارعی و ش، ۱۳۹۶). فرسودگی شغلی، موضوع جدی برای بسیاری از اعضای هیات علمی است و می تواند باعث بروز بیماری های جسمی، روانی و نگرش منفی به فعالیت های حرفه ای و کاهش بهره وری شود (حیدری و آهنچیان، ۱۳۹۱). متغیر وابسته دیگر تحقیق حاضر درگیری شغلی اعضا هیات علمی می باشد دقیقاً سازه مخالف فرسودگی شغلی است (استناد). درگیری شغلی یک متغیر نگرشی مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می کند. هرچه درگیری شغلی کارکنان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت (موغلی و کاظمی پور فرداردکانی، ۱۳۹۴). اهمیت درگیری شغلی به آن جهت است که درگیری شغلی پایین می تواند احساس بیگانگی در سازمان یا احساس جدایی بین زندگی فردی و کاری در کارکنان به دنبال داشته باشد در مقابل درگیری شغلی بالا، افزایش و بهبود تعهد سازمانی، رضایت شغلی و افزایش بهره وری، کاهش غیبت از کار و افزایش هویت سازمانی را به دنبال خواهد داشت. شناسایی متغیرهای مختلف مرتبط با درگیری شغلی افراد شاغل در موسسات و نهادهای دولتی و خصوصی سودمند است (موغلی و کاظمی پور فرداردکانی، ۱۳۹۴). منظور از خودکارآمدی، احساس شایستگی، کفایت، قابلیت کنار آمدن با زندگی است. کسانی که خودکارآمدی بالایی دارند، هدف های چالش برانگیزتر و بالاتری را بر می گزینند و به خود بیشتر باور دارند. این افراد راهبردهای سودمندتری برای سازمان به کار می بندند و سرانجام کارکردشان در انجام کار بهتر است ولی کسانی که خودکارآمدی پایینی دارند به آسانی در برخورد با موانع یا شکست ها دلسرد می شوند. در حقیقت خودکارآمدی نقش میانجی گر و تسهیل کننده در پیوند میان کنش های شناختی بازی می کند. این صاحب نظر معتقد است که خودکارآمدی سازمانی که به تکلیفی معین اختصاص داشته باشد پیش بین بهتر و دقیق تری برای پیشرفت سازمان خواهد بود (اشنایدر، ۱۹۷۵). محققان در پیشنهادات خود افزایش آزادی عمل و تفویض اختیار و استقلال شغلی را برای کاهش فرسودگی اعضای هیات علمی ارائه می دهند (آهوپای و زارعی و ش، ۱۳۹۶). از مهمترین عامل موثر بر درگیری شغلی و فرسودگی شغلی، طبق مدل الزامات - منابع شغلی، استقلال شغلی است. استقلال شغلی بر متغیرهای درگیری شغلی و فرسودگی شغلی اثر مثبت و منفی دارد. بنابراین، نیاز است که رابطه این پنج متغیر به طور دقیق تر مورد بررسی قرار بگیرد. اگر چه تحقیقات رابطه بین خودکارآمدی شغلی، درگیری شغلی، فرسودگی شغلی و استقلال شغلی و بیگانگی شغلی را به صورت جداگانه بررسی کرده اند ولی هیچ از آنها، در کشورمان این چهار متغیر همزمان را بررسی نکرده اند و این پنج متغیر مهم و موثر بر عملکرد اعضای هیات علمی تاکنون در موسسات آموزش عالی همزمان بررسی نشده اند. در این راستا، دانشگاه

هنر اسلامی تبریز به عنوان مورد مطالعه انتخاب شد. با توجه به توضیحات بالا مساله اصلی این است که آیا استقلال شغلی در رابطه بین خودکار آمدی شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه هنر اسلامی تبریز با متغیرهای گفته شده نقش میانجی دارد؟

### پیشینه پژوهش

رئی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان " رابطه خشونت همکار با عملکرد شغلی و نقش میانجی خودکار آمدی و شفقت در کار : رویکرد الزامات -منابع شغلی به این نتیجه دست یافتند که بین خودکار آمدی و خستگی عاطفی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد.

اسکالویک<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان " خودکار آمدی معلمان و فرسودگی معلمان : یک تحقیق همبستگی به این نتیجه دست یافت که بین خودکار آمدی معلمان و مولفه های خستگی عاطفی و مسخ شخصیت رابطه منفی و ضعیفی وجود دارد این تحقیق نشان می دهد که بین استقلال شغلی معلمان و خستگی عاطفی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد .

لورمن و کونیگ<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان " شایستگی و رفاه حرفه ای معلمان: شناخت رابطه بین دانش پاداگوزی عمومی ، خودکارآمدی و فرسودگی شغلی " به این نتیجه دست یافتند که بین خودکار آمدی معلمان با مولفه های خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و احساس عدم کفایت رابطه منفی و معنی داری وجود دارد .

واعظ فر و آزادی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان " نقش پیش بینی کننده خودکار آمدی و حمایت اجتماعی در فرسودگی شغلی پرستاران" به این نتیجه دست یافتند که بین خودکار آمدی و همه مولفه های فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد همچنین خودکار آمدی توان پیش بینی فرسودگی شغلی دارد.

اصلانی و امان الهی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان " رابطه بین اشتیاق کاری، خودکارآمدی در مدیریت کار خانواده ، حمایت خانواده و حمایت همکاران با فرسودگی شغلی در کارکنان ادارات دولتی شهر اهواز " به این نتیجه دست یافتند که بین خودکار آمدی در مدیریت کار خانواده و فرسودگی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد .

اقدمی باهر و نجارپور استادی (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان " رابطه احساس خودکارآمدی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز" به این نتیجه دست یافتند که بین خودکار آمدی با دو مولفه فرسودگی شغلی یعنی خستگی عاطفی و مسخ شخصیت رابطه معنی داری وجود ندارد ولی بین خودکار آمدی احساس موفقیت فردی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

<sup>۱</sup> . Rhee

<sup>۲</sup> . Skaalvik

<sup>۳</sup> . Lauer mann & König

یارمحمدی و فیضی (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان " نقش میانجی دلبستگی شغلی در رابطه بین ویژگی های شغلی و تعهد کاری کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان " به این نتیجه دست یافتند که بین استقلال شغلی به عنوان یکی از مولفه های مدل ویژگی های شغلی با درگیری شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ولی استقلال شغلی درگیری شغلی را پیش بینی نمی کند .

ابراهیمی و مجلل، (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان " بررسی رابطه بین خودکار آمدی با فرسودگی شغلی در بین دبیران مقطع متوسطه پیرانشهر در سال تحصیلی ۹۵-۹۴" به این نتیجه دست یافتند که بین خودکار آمدی با مولفه های فرسودگی شغلی یعنی خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی رابطه معنی داری وجود ندارد.

فرنز و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۵) به این نتیجه دست یافتند که بین استقلال شغلی و مولفه های فرسودگی شغلی خستگی عاطفی و مسخ شخصیت رابطه منفی و معنی داری وجود دارد.

کیم و استرانر<sup>۵</sup> (۲۰۰۹) در تحقیقی با عنوان " فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل در میان کارکنان اجتماعی : اثرات استرس شغلی، استقلال شغلی و حمایت اجتماعی" به این نتیجه دست یافتند که بین استقلال شغلی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ولی استقلال شغلی بر فرسودگی شغلی اثر معنی داری ندارد .

کیم (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان " خواسته های کارکنان موسیقی، استقلال شغلی، حمایت اجتماعی، و ارتباط آنها با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک " به رابطه منفی و معنی داری بین فرسودگی شغلی و استقلال شغلی دست یافتند .

لی یو و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان " فراز و نشیب های درگیری شغلی از رهبری تا پیروان: نقش میانجی خوشبینی و خودکار آمدی " به این نتیجه دست یافتند که درگیری شغلی رهبر به طور مثبت و معنی داری با درگیری شغلی پیروان رابطه دارد و خوشبینی پیروان به طور قابل توجهی این رابطه را میانجی می کند . علاوه بر این، خودکارآمدی پیروان باعث تقویت رابطه مثبت بین خوشبینی پیروان و درگیری شغلی آنها می شود همچنین خودکارآمدی پیروان اثر غیر مستقیم درگیری شغلی رهبر بر درگیری شغلی پیروان را از طریق خوشبینی پیروان میانجی می کند.

هیرسکی و جانچ<sup>۷</sup> (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان " نارسیسم و موفقیت شغلی: نقش میانجی خودکار آمدی شغلی و درگیری شغلی " نشان دادند که بین خودکار آمدی شغلی و درگیری شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

سیمون و پلاننا<sup>۸</sup> (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان " نقش رضایت شغلی، درگیری شغلی، خودکارآمدی و ظرفیت های سازمان بر رضایت شغلی و رضایتمندی بیماران پرستاران. به این نتیجه دست یافتند که بین خودکار آمدی پرستاران و درگیری شغلی آنها رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

<sup>۴</sup> . Fernet

<sup>۵</sup> . Kim & Stoner

<sup>۶</sup> .Liu

<sup>۷</sup> . Hirschi & Jaensch

ژن و همکاران<sup>۹</sup> (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان "نقش میانجی از خودکارآمدی علمی و عواطف علمی در رابطه بین نیازهای روانشناختی پایه و تعامل در میان دانش آموزان نوجوان چینی" به این نتیجه دست یافتند که بین خودکارآمدی دانشجویان با درگیری تحصیلی دانشجویان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

آلبرشت و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان منابع سازمانی، جوسازمانی درگیر، درگیری کارکنان " به این نتیجه دست یافتند که بین استقلال شغلی به عنوان یکی از مولفه های منابع شغلی و درگیری شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری دارد.

گارگ و دهار<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان " رفتارهای نوآوری کارکنان: نقش میانجی تبادل رهبر-عضو، درگیری شغلی و استقلال شغلی " به این نتیجه دست یافتند که درگیری شغلی و استقلال شغلی رابطه مثبت و معنی داری دارند و این تحقیق نشان می دهد که درگیری شغلی و استقلال شغلی بر رفتارهای نوآوری کارکنان اثر مثبت و معنی داری دارد.

زاهد بابلان و خالق خواه (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان " نقش توان بالقوه انگیزشی مشاغل با استفاده از مدل ویژگی های شغلی در پیش بینی اشتیاق شغلی دبیران شهرستان داراب " به این نتیجه دست یافتند که بین استقلال شغلی به عنوان یکی از مولفه های مدل ویژگی های شغلی با درگیری شغلی دبیران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. این تحقیق نشان می دهد که بین همه مولفه های مدل ویژگی های شغلی با درگیری شغلی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد. این مدل ۳۴ درصد واریانس درگیری شغلی را تبیین می کند.

با توجه به این مباحث فرضیات پژوهش ما به بیان زیر می باشد :

استقلال شغلی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی دانشگاه هنر اسلامی تبریز و فرسودگی شغلی نقش میانجی دارد.

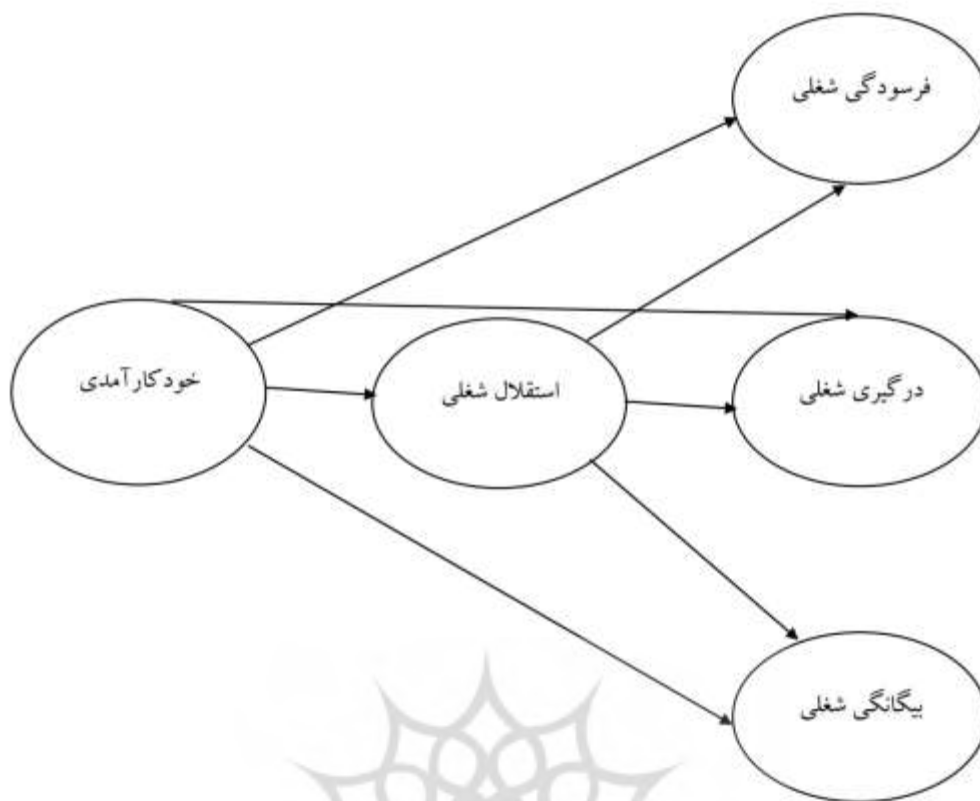
استقلال شغلی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی دانشگاه هنر اسلامی تبریز و درگیری شغلی نقش میانجی دارد.

استقلال شغلی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی دانشگاه هنر اسلامی تبریز و بیگانگی شغلی نقش میانجی دارد.

<sup>۸</sup> . De Simone & Planta,

<sup>۹</sup> . Zhen

<sup>۱۰</sup> . Gargand Dhar



شکل ۱ مدل مفهومی تحقیق

## روش شناسی

این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است و داده های آن از روش مطالعه میدانی بدست آمده است. همچنین در طبقه بندی پژوهش براساس هدف، این پژوهش از نوع کاربردی است. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق را کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه هنر تبریز تشکیل می دهند که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات منتشر از سوی دانشگاه هنر تبریز تعداد آنها ۲۱۰ نفر است. از میان جامعه آماری، بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۳۶ نفر به روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم به طور تصادفی انتخاب شدند. بدلیل معلوم بودن تعداد جامعه آماری (۲۱۰) از فرمول کوکران استفاده شده است. ابزارهای اندازه گیری در این پژوهش پرسشنامه استقلال شغلی توسط هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵) که این پرسشنامه دارای ۱۰ سوال می باشد که با طیف پنج درجه ای لیکرت (هرگز=۱، بندرت=۲، گاهی اوقات=۳، اکثر اوقات=۴، همیشه=۵) پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۳ بدست آمده است و روایی آن نیز با توجه به نظر متخصصان تایید شده می باشد و پرسشنامه فرسودگی شغلی برای معلمان در سال ۱۹۸۵ توسط مسلش ساخته شده است این پرسشنامه دارای ۲۲ سوال می باشد که به سنجش فرسودگی هیجانی، پدیده های شخصیت زدایی و فقدان تحقق شخصی را در چارچوب فعالیت حرفه ای با طیف پنج درجه ای لیکرت (هرگز=۱، بندرت=۲، گاهی اوقات=۳، اکثر اوقات=۴، همیشه=۵) اندازه گیری می کند و به خصوص برای

سنجش پیگیری از پدیده ی فرسودگی در گروه های حرفه ای، مانند استادان، معلمان و غیره به کار بسته می شود. در مطالعه حاضر پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۷ بدست آمده است و روایی آن نیز با توجه به نظر متخصصان تایید شده می باشد و پرسشنامه درگیری شغلی توسط توسط لاداهل و کنجر<sup>۱۱</sup> (۱۹۶۵) تدوین شده است. پرسشنامه از ۲۰ سوال با طیف پنج درجه ای لیکرت (هرگز=۱، بندرت=۲، گاهی اوقات=۳، اکثر اوقات=۴، همیشه=۵) تشکیل شده است در مطالعه حاضر پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بدست آمده است و روایی آن نیز با توجه به نظر متخصصان تایید شده می باشد و پرسشنامه خودکارآمدی توسط شیر و همکاران<sup>۱۲</sup> (۱۹۸۲) ساخته شده است. پرسشنامه شامل مولفه های میل به آغازگری رفتار، میل به گسترش تلاش برای کامل کردن تکلیف و متفاوت در رویارویی با موانع می باشد که از ۱۷ سوال با طیف پنج درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم تشکیل شده است در مطالعه حاضر پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۹ بدست آمده است و روایی آن نیز با توجه به نظر متخصصان تایید شده می باشد و پرسشنامه بیگانگی شغلی (JA) دارای ۲۲ عبارت است که توسط صدقاتی فرد در سال ۱۳۸۸ طراحی گردیده است. نمره گذاری این پرسشنامه در طیف لیکرت پنج درجه ای است. بانای و ریسل (۲۰۰۷) با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، روایی سازه این پرسشنامه را تایید کردند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۸۶ بدست آمد. روش اجرا پس از اخذ مجوزهای لازم جهت اجرا و کسب موافقت و هماهنگی های لازم با دانشگاه هنر اسلامی تبریز، پرسشنامه ها در میان اعضای هیات علمی دانشگاه هنر به صورت انفرادی اجرا گردید و هر آزمودنی ۳۰ دقیقه برای پر کردن پرسشنامه ها زمان نیاز داشت و سپس داده های جمع آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده ها در این تحقیق از نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ استفاده شد. برای انجام تحلیل مسیر طبق نظر کلاین<sup>۱۳</sup> (۲۰۱۵) مبنای نمونه گیری تعداد پارامترها می باشد که باید به ازای هر پارامتر باید ۲۰ نمونه انتخاب شود با توجه به این که در تحقیق ۱۰ پارامتر وجود دارد باید حداقل ۲۰۰ نمونه به عنوان نمونه باید انتخاب شود که در نمونه تحقیق حاضر این شرط رعایت نشده است لذا استفاده از نرم افزار لیزرل برای تحلیل مسیر معادلات ساختاری امکان پذیر نیست ولی امکان استفاده از این ابزار برای تحلیل عاملی مشکلی را ایجاد نمی کند. بنابراین برای بررسی اثرات غیر مستقیم از روش بوت استرپ شروات و بولدر<sup>۱۴</sup> (۲۰۰۲) در SPSS نسخه ۲۴ استفاده شد.

#### یافته ها

قبل از بررسی فرضیه های تحقیق، نرمال بودن داده با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در جدول زیر بررسی شد. براساس نتایج این آزمون، فرض صفر مبنی بر نرمال بودن داده ها رد نشد و با توجه به اینکه سطح معناداری تمام متغیرها بزرگ از ۰/۰۵ بود، نشان داد این متغیرها توزیع نرمالی را دارند. بنابراین، با فرض قرار داشتن متغیرها در سطح فاصله ای، می توان برای تحلیل داده از آمار پارامتریک استفاده کرد.

<sup>۱۱</sup>. Lodahl and Kenjer

<sup>۱۲</sup>. Sherer et.al

<sup>۱۳</sup>. Kline

<sup>۱۴</sup>. ShROUT and Bolder

## جدول ۱ آزمون کالماگروف اسمیرنف

متغیرها	مقدار آزمون	سطح معنا داری
استقلال شغلی	۰/۴۹	۰/۸۱۴
خود کار آمدی	۰/۸۱	۰/۳۴۴
فرسودگی شغلی	۰/۵۶	۰/۱۵۷
درگیری شغلی	۰/۵۳۸	۰/۹۲۱
بیگانگی شغلی	۰/۶۴	۰/۵۱

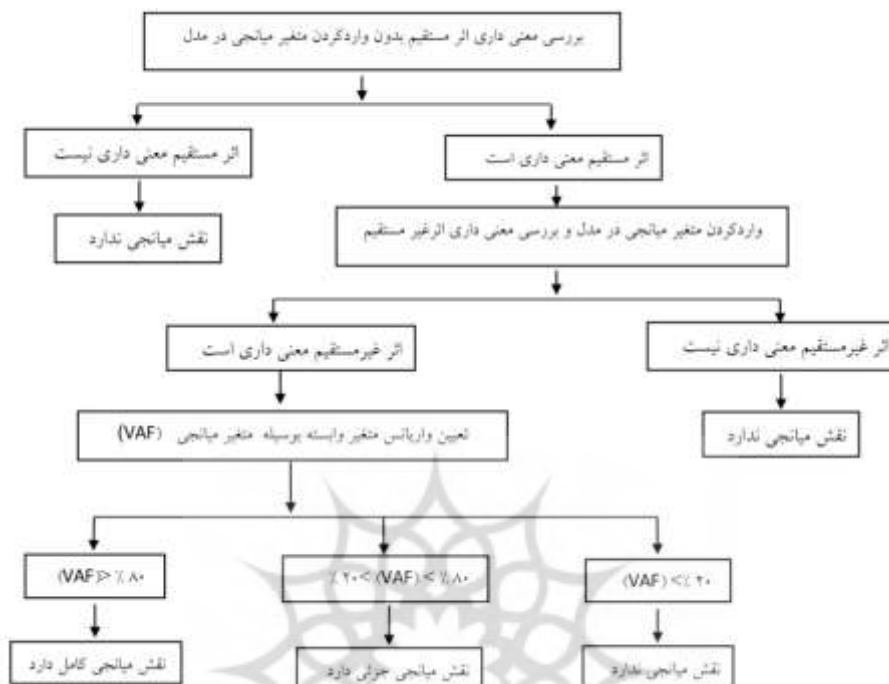
## جدول ۲ آمار توصیفی متغیرهای تحقیق و ماتریس همبستگی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
خودکار آمدی شغلی	۱					
استقلال شغلی	۰/۳۹*	۱				
فرسودگی شغلی	-۰/۳۱۸**	-۰/۱۷*	۱			
درگیری شغلی	۰/۵۸**	۰/۳۸**	-۰/۳۹۶**	۱		
بیگانگی شغلی	۰/۰۶۹	۰/۱۳۲	۰/۶۸**	۰/۱۵۷	۱/۴۷۲**	۱

آمار توصیفی و همبستگی میان متغیرهای پژوهش در جدول بالا نشان داده شده است. نتایج نشان می دهد که میانگین فرسودگی شغلی (۳/۳۵) و بالاتر از مقدار متوسط (عدد ۳ در طیف ۵ درجه ای)، ولی میانگین خودکار آمدی شغلی (۱/۹۵)، استقلال شغلی (۱/۰۲) و درگیری شغلی (۱/۹۳) پایین تر از مقدار متوسط (عدد ۳ در طیف ۵ درجه ای) می باشد که در بین این چهار متغیر، فرسودگی شغلی بالاترین میانگین و استقلال شغلی پایین ترین میانگین را داشت. نتایج همبستگی نشان داد که بین فرسودگی شغلی با خودکار آمدی شغلی ( $r = -0/31$ ) رابطه منفی و معناداری از نظر آماری در سطح  $0/01$  و بین فرسودگی شغلی با استقلال شغلی ( $r = -0/17$ ) رابطه منفی و معناداری از نظر آماری در سطح  $0/05$ ؛ بین وجود دارد ولی بین درگیری شغلی با خودکار آمدی شغلی ( $r = 0/58$ ) رابطه مثبت و معناداری از نظر آماری در سطح  $0/01$  و بین درگیری شغلی با استقلال شغلی ( $r = 0/38$ ) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از آنجایی که ضرایب همبستگی متغیرها معنادار بود، امکان استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری فراهم شد.



تحلیل اثر میانجی به روش هیر و همکاران<sup>۱۵</sup> (۲۰۱۴) و روش تبیین واریانس متغیر وابسته بوسیله متغیر میانجی (VAF) شروات و بولگر<sup>۱۶</sup> (۲۰۰۲) انجام شد. که این روش به صورت شکل زیر است :



شکل ۲ روش تحلیل نقش متغیر میانجی در معادلات ساختاری براساس رگرسیون سلسله مراتبی (هیر و همکاران، ۲۰۱۴)

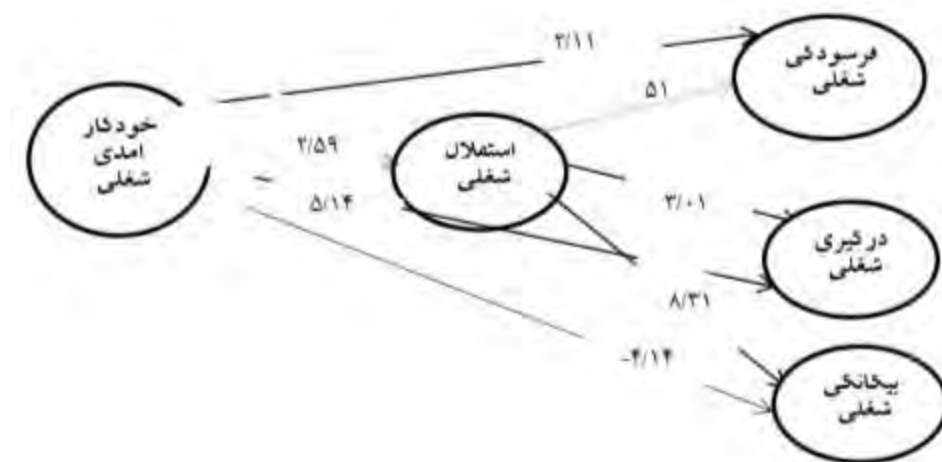
فرضیه شماره ۱: استقلال شغلی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی دانشگاه هنر اسلامی تبریز و فرسودگی شغلی نقش میانجی دارد.

برای آزمون فرضیه، براساس روش هیر و همکاران (۲۰۱۴) از اثر میانجی استقلال شغلی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی دانشگاه هنر اسلامی تبریز و فرسودگی شغلی تحلیل شد و خلاصه ای از نتایج در جدول زیر ارائه شده است. شکل زیر اثر میانجی استقلال شغلی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی دانشگاه هنر اسلامی تبریز و فرسودگی شغلی را نشان می دهد. تحلیل غیر مستقیم نشان میدهد رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی دانشگاه هنر اسلامی تبریز و فرسودگی شغلی معنی دار است. (۰/۶۵-) و اثر غیر مستقیم خودکارآمدی از طریق استقلال شغلی بر فرسودگی شغلی معنادار نیست. بنابراین، با توجه به نمودار هیر و همکاران (۲۰۱۰) این اثر معنی دار نیست. بنابراین، می

<sup>۱۵</sup> . Hair et.al. (۲۰۱۴)

<sup>۱۶</sup> . Shrout and Bolger

توان نتیجه گرفت که استقلال شغلی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی دانشگاه هنر اسلامی تبریز و فرسودگی شغلی نقش میانجی ندارد.



شکل ۳ تحلیل مسیر برای آزمون معنی داری مسیرها (مدل آزمون شده در حالت معناداری، آزمون تی)

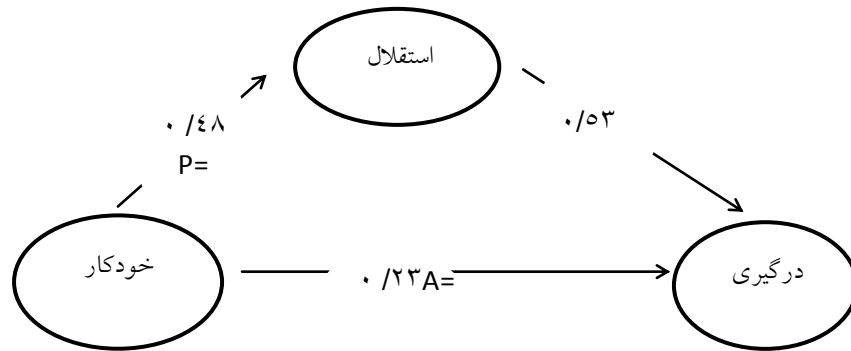
### جدول ۳ برآورد ضرایب اثرات مستقیم

فرضیه	فرضیات	ضریب مسیر	t-value	وضعیت
۱	اثر خودکارآمدی بر استقلال شغلی	۰/۴۸	۲/۵۹	تایید
۲	اثر خودکارآمدی بر بیگانگی شغلی	-۰/۳۶	-۴/۱۴	تایید
۳	اثر خودکارآمدی بر فرسودگی شغلی	-۰/۶۵	-۲/۱۱	تایید
۴	اثر خودکارآمدی بر درگیری شغلی	۰/۲۳	۳/۱۴	تایید
۵	اثر استقلال شغلی بر درگیری شغلی	۰/۵۳	۳/۰۱	تایید
۶	اثر استقلال شغلی بر فرسودگی شغلی	۰/۰۳	۱/۵۸	رد
۷	اثر استقلال شغلی بر بیگانگی شغلی	-۰/۵۸	-۸/۳۱	تایید

فرضیه شماره ۲: استقلال شغلی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی دانشگاه هنر اسلامی تبریز و درگیری شغلی نقش میانجی دارد.

برای آزمون فرضیه، براساس روش هیر و همکاران (۲۰۱۴) از اثر میانجی استقلال شغلی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی دانشگاه هنر اسلامی تبریز و درگیری شغلی تحلیل شد. شکل زیر اثر میانجی استقلال شغلی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی دانشگاه هنر اسلامی تبریز و درگیری شغلی را نشان می دهد. تحلیل مستقیم نشان میدهد رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی دانشگاه هنر اسلامی تبریز و درگیری شغلی معنادار است (۰/۲۳)

بنابراین با توجه به نمودار هیر و همکاران (۲۰۱۰) این اثر معنادار است. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که استقلال شغلی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی دانشگاه هنر اسلامی تبریز و درگیری شغلی نقش میانجی دارد.



شکل ۴ اثر میانجی استقلال شغلی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی و درگیری شغلی

#### جدول ۴ اثر میانجی استقلال شغلی بین خودکارآمدی و درگیری شغلی

اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل	VAF	نتیجه
۰/۲۳**	۰/۲۳۴۴**	۰/۴۵۴۴**	٪ ۴۹ / ۳۸	اثر میانجی دارد
۲۰٪ < VAF < ۸۰٪، میانجی نیست؛ ۸۰٪ < VAF < ۲۰٪، میانجی جزئی؛ ۸۰٪ < VAF < ۲۰٪، میانجی کامل				

واریانس تبیین درگیری شغلی با میانجی استقلال (VAF) نیز مورد آزمون قرار گرفت. براساس روش Shout and Bolger (۲۰۰۲)، مقدار VAF برابر ۰/۴۹۳۸ است. این آزمون نیز اثر میانجی استقلال شغلی بین خودکارآمدی و درگیری شغلی را تایید می کند چون مقدار VAF بیشتر از ۲۰ درصد است. ازسوی دیگر چون مقدار (VAF) در فاصله بین ۲۰ درصد و ۸۰٪ (۲۰٪ < VAF < ۸۰٪) درصد قرار دارد. بنابراین استقلال شغلی در رابطه بین خودکارآمدی و درگیری شغلی نقش میانجی جزئی دارد. ضرایب استاندارد مسیره های به صورت  $P=0/48$  و  $T=0/22$  و  $A=0/23$  می باشد و اثر غیرمستقیم از رابطه زیر بدست می آید:

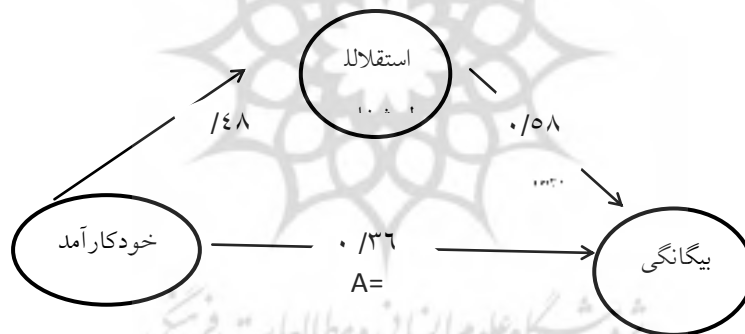
$$\text{اثر غیرمستقیم} = P \times T = 0/48 \times 0/22 = 0/2244$$

$$\text{اثر کل} = A + P \times T = 0/23 + 0/2244 = 0/4544$$

$$= \frac{0.4938 \times 100}{0.4544} = 108.03 = \text{VAF}$$

فرضیه شماره ۳: استقلال شغلی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی دانشگاه هنر اسلامی تبریز و بیگانگی شغلی نقش میانجی دارد.

برای آزمون فرضیه، براساس روش هایر و همکاران (۲۰۱۴) از اثر میانجی استقلال شغلی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی دانشگاه هنر اسلامی تبریز و بیگانگی شغلی تحلیل شد. شکل زیر اثر میانجی استقلال شغلی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی دانشگاه هنر اسلامی تبریز و درگیری شغلی را نشان می دهد. تحلیل مستقیم نشان میدهد رابطه بین رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی دانشگاه هنر اسلامی تبریز و درگیری شغلی معنادار است (۰/۲۳) بنابراین، با توجه به نمودار هایر و همکاران (۲۰۱۰) این اثر معنادار است و می توان نتیجه گرفت که استقلال شغلی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی دانشگاه هنر اسلامی تبریز و درگیری شغلی نقش میانجی دارد.



شکل ۵ اثر میانجی استقلال شغلی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی و بیگانگی شغلی

#### جدول ۵ اثر میانجی استقلال شغلی بین خودکارآمدی و بیگانگی شغلی

نتیجه	VAF	اثر کل	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم
اثر میانجی دارد	۲/۰۲۴	۰/۴۵۴۴**	۰/۲۳۴۴**	۰/۲۳**
۲۰٪ < VAF، میانجی نیست؛ ۸۰٪ < VAF < ۲۰٪، میانجی جزئی؛ ۸۰٪ < VAF، میانجی کامل				

واریانس تبیین درگیری شغلی با میانجی استقلال (VAF) نیز مورد آزمون قرار گرفت. براساس روش Shout and Bolger (۲۰۰۲)، مقدار VAF برابر ۰/۴۳۶۰ است. این آزمون نیز اثر میانجی استقلال شغلی بین خودکار آمدی و درگیری شغلی را تایید می کند چون مقدار VAF بیشتر از ۲۰ درصد است. ازسوی دیگر چون مقدار (VAF) در فاصله بین ۲۰ درصد و ۸۰ درصد ( $0.2 < VAF < 0.8$ ) درصد قرار دارد. بنابراین استقلال شغلی در رابطه بین خودکار آمدی با درگیری شغلی نقش میانجی جزئی دارد. ضرایب استاندارد مسیرهای به صورت  $P=0/48$  و  $T=0/58$  و  $A=0/36$  می باشد و اثر غیرمستقیم از رابطه زیر بدست می آید:

$$\text{اثر غیرمستقیم} = P \times T = 0/48 \times 0/58 = 0/2784$$

$$\text{اثر کل} = A + P \times T = 0/36 + 0/2784 = 0/6384$$

$$= 0/4360 \times 100 = 43/60 \quad \text{مستقیم غیر اثر} = \frac{0/2784}{0/6384} = \text{کل اثر} = \text{VAF}$$

## بحث و نتیجه گیری

این تحقیق درصدد بررسی آزمون نقش میانجی استقلال شغلی درک شده در رابطه ی بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی با فرسودگی، درگیری و بیگانگی شغلی بود و در راستای این هدف سه فرضیه ارائه شد. یافته های تحقیق نشان می دهد که استقلال شغلی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی و فرسودگی شغلی میانجی ندارد ولی استقلال شغلی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی و بیگانگی شغلی نقش میانجی دارد.

تایید حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که خودکارآمدی اعضای هیات علمی بر درگیری شغلی درک شده توسط اعضای هیات علمی تاثیر غیرمستقیم مثبت و معنی داری از طریق متغیر میانجی استقلال شغلی درک شده دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش های هارتر و همکاران (۲۰۰۳)، لوپزو همکاران (۲۰۰۵)، کالمگلو و کسکین (۲۰۰۶)، طلایی، مخبر، محمدنژاد و ثمری (۱۳۸۷) همسو می باشد. همچنین قنبری و اسکندری و فرهادی (۱۳۹۵) بررسی تاثیر استقلال شغلی کارکنان بر ارتقای عملکرد فردی و سازمانی با میانجی گری یادگیری فردی و یادگیری سازمانی پرداختند. نتایج نشان دادند که: اثر مستقیم استقلال شغلی بر یادگیری فردی، یادگیری سازمانی، عملکرد فردی و عملکرد سازمانی مثبت و معنادار می باشد. به علاوه، اثر غیرمستقیم استقلال شغلی بر عملکرد فردی و سازمانی با میانجیگری یادگیری فردی مثبت و معنادار است. افزون بر این، اثر غیر مستقیم استقلال شغلی بر عملکرد فردی و سازمانی با میانجیگری یادگیری سازمانی مثبت و معنادار می باشد. بر اساس یافته های تحقیق، مدیران سازمان ها می توانند در فرایند حمایت از استقلال شغلی کارکنان بر مکانیسم های یادگیری فردی و سازمانی تمرکز نمایند و از این طریق عملکردهای فردی و سازمانی را ارتقاء دهند.

نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که خودکارآمدی اعضای هیات علمی بر فرسودگی شغلی درک شده توسط اعضای هیات علمی تاثیر غیرمستقیم منفی و معنی داری از طریق متغیر میانجی استقلال شغلی درک شده دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش های هارتر و همکاران (۲۰۰۳)، ابوالرباب (۲۰۰۴)، قنبری و اسکندری و فرهادی (۱۳۹۵)، ذاکری و بدری (۱۳۹۵)، شریفی و طالبی بدری (۱۳۹۴) همسو می باشد. همچنین نتایج بوریوکس (۲۰۱۴) به مطالعه اثر تعاملی نظارت نامناسب بر رابطه بین پاسخ گویی و پیامدهای شغلی پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که افزایش پاسخگویی زمانی به افزایش استرس شغلی منجر خواهد شد که کارکنان سطح بالایی از نظارت نامناسب را گزارش کنند.

نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که خودکارآمدی اعضای هیات علمی بر بیگانگی شغلی درک شده توسط اعضای هیات علمی تاثیر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی استقلال شغلی درک شده دارد. فرضیه حاضر با پژوهش های قنبری و اسکندری و فرهادی (۱۳۹۵)، ذاکری و بدری (۱۳۹۵)، شریفی و طالبی بدری (۱۳۹۴)، حسن نیا، صدق پور و دماوندی (۱۳۹۳) همسو می باشد. وانگ و هو (۲۰۱۵) در پژوهشی با موضوع رفتارهای تسهیم دانش کارکنان براساس دیدگاه استقلال شغلی به این یافته رسیدند که استقلال شغلی شامل رضایت مندی فردی (کمک و یاری همکاران) و منافع سازمانی (نیل به هدف و رشد سازمان) بر رفتارهای تسهیم دانش سازمانی تاثیر دارند.

### پیشنهادهات

با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می شود که مدیران و مسئولان دانشگاه استقلال شغلی اساتید را افزایش دهند به نظر می رسد که ساختار سازمانی این دانشگاه در روابط بین اساتید با مدیران و مسئولان دانشگاه از نوع سلسله مراتبی است و ساختار این دانشگاه از نوع مکانیکی که باعث کاهش استقلال شغلی آنها شده است لذا مدیران این دانشگاه در جهت اعمال مدیریت مشارکتی آموزش های لازم را ببینند و در این زمینه آموزش رهبری تحولی به مدیران دانشگاه لازم است تا از این طریق هم استقلال شغلی اساتید و هم خودکارآمدی آنها افزایش یابد که منجر به تولیدات علمی با کیفیت و خلاقیت شود. مهم ترین محدودیت تحقیق حاضر کمی بودن می باشد که نمی تواند به طور دقیق ابعاد مساله را شناسایی کند لذا به سایر محققان برای انجام این تحقیق توصیه می شود که از روش کیفی (انجام مصاحبه، گروه های کانونی) یا آمیخته (کیفی و کمی) استفاده شود. محدودیت دیگر تحقیق حاضر محدود بودن نمونه تحقیق به اعضای هیات علمی دانشگاه هنر تبریز است لذا در تعمیم نتایج به اعضای هیات علمی سایر دانشگاه ها و موبسات آموزش عالی باید احتیاط کرد.

### سپاس

با تشکر از همه ی کسانی که ما را در تدوین این تحقیق یاری نمودند.

## منابع

ابراهیمی، مرتضی و محمدعلی مجلل، ۱۳۹۴، بررسی رابطه بین خودکارآمدی با فرسودگی شغلی در بین دبیران مقطع متوسطه پیرانشهر در سال تحصیلی ۹۴-۹۵، دومین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، مشهد، دانشگاه تربت حیدریه، [https://www.civilica.com/Paper-ICPE۰۲-ICPE۰۲\\_۵۳۸.html](https://www.civilica.com/Paper-ICPE۰۲-ICPE۰۲_۵۳۸.html).

اصلانی، خالد؛ امان الهی، عباس؛ سعیدی، زهره؛ سرداری نسب، کبری (۱۳۹۲). رابطه اشتیاق کاری، خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار- خانواده، حمایت خانواده و حمایت همکاران با فرسودگی شغلی در کارکنان ادارات دولتی شهر اهواز. دوفصلنامه مشاوره کاربردی. دوره ۳، شماره ۲، پاییز و زمستان صص: ۷۹-۹۲.

اقدمی باهر، علیرضا؛ نجارپوراستادی، سعید؛ لیوارجانی، شعله (۱۳۸۸). رابطه احساس خودکارآمدی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز. نشریه آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی). دوره ۲، شماره ۷، صص: ۱۱۹-۹۹.

آهوپای، مریم و فاطمه زارعی وش، ۱۳۹۶، بررسی تاثیر متغیرهای جمعیت شناختی بر فرسودگی شغلی، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی صالحان، [https://www.civilica.com/Paper-MANAGECONF۰۲-MANAGECONF۰۲\\_۰۳۸۲.htm](https://www.civilica.com/Paper-MANAGECONF۰۲-MANAGECONF۰۲_۰۳۸۲.htm).

جعفری فاطمه زهرا، رشید سجاد، خرم دل کاظم، جعفری فیض الله (۱۳۹۵). ابعاد خود کارآمدی به عنوان پیش بین فرسودگی شغلی کارکنان جمعیت هلال احمر استان فارس. فصلنامه علمی - پژوهشی امداد و نجات. دوره ۸، شماره ۳.

حسنی، محمد؛ میثم قاسمی و مهدی نجاری، ۱۳۹۶، بررسی تاثیر استقلال شغلی بر عملکرد شغلی با میانجیگری رضایت شغلی، اولین کنفرانس ملی پژوهش های نوین ایران و جهان در مدیریت، اقتصاد و حسابداری و علوم انسانی، شیراز، دانشگاه علمی کاربردی شوشتر، [https://www.civilica.com/Paper-MEAHBTM۰۴-MEAHBTM۰۴\\_۳۵۸.html](https://www.civilica.com/Paper-MEAHBTM۰۴-MEAHBTM۰۴_۳۵۸.html).

حیدری، عباس؛ آهنگچیان، محمدرضا و مهدی زاده، سیدموسی (۱۳۹۳) بررسی فرسودگی شغلی و عوامل محیط کار موثر بر آن در اعضای هیات علمی پرستاری استان خراسان رضوی در سال ۱۳۹۱. فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی سبزوار (اسرار): بهار، دوره ۲۱، شماره ۱، صص: ۲۷-۱۷.

رحیمی دادکان نعمت الله، ناستی زایی ناصر (۱۳۹۵). رابطه سازگاری شغلی با توانمندسازی روان شناختی و فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی. پژوهش در آموزش علوم پزشکی. دوره ۸، شماره ۴، صص: ۲۸-۱۹.

زاهد بابلان، عادل؛ علی خالق خواه و فاطمه شاکر، ۱۳۹۴، نقش توان بالقوه انگیزشی مشاغل با استفاده از مدل ویژگی های شغلی در پیش بینی اشتیاق شغلی دبیران شهرستان داراب، دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، موسسه آموزش عالی مهر ارونند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار، [https://www.civilica.com/Paper-EPSCONF۰۲-EPSCONF۰۲\\_۰۵۲۶.html](https://www.civilica.com/Paper-EPSCONF۰۲-EPSCONF۰۲_۰۵۲۶.html).

شریفی، اصغر و اسلامی، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی میان یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، فصلنامه‌ی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال اول، شماره ۲، ۲۲-۱.

کاوه ای، طیبه؛ عاشوری، احمد؛ حبیبی، مجتبی (۱۳۹۳). پیش بینی رضایت شغلی بر اساس باورهای خودکارآمدی، خودکارآمدی تدریس، استرس شغلی و سطح نیازهای معلمان استثنایی. تعلیم و تربیت استثنایی. دوره ۴، شماره ۱۲۶، صص: ۵-۱۵.

گل پرور، محسن؛ وکیل‌نفسیه (۱۳۸۹) نقش واسطه‌ای غنی سازی شغل در رابطه مولفه های رهبری تحول گرا با تعهد عاطفی کارکنان. مجله مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد واحد سنندج. سال پنجم، شماره ۱۲، صص: ۶۷-۷۷.

موغلی، علیرضا و عاطفه عرب، ۱۳۹۴، بررسی رابطه بین ویژگی های شغلی (تنوع مهارت، اهمیت، هویت، استقلال و بازخورد) و انگیزش شغلی، دومین کنفرانس بین المللی ابزار و تکنیکهای مدیریت، تهران، موسسه اطلاع رسانی نارکیش، [https://www.civilica.com/Paper-MANAGTOOLS۰۲-MANAGTOOLS۰۲\\_۲۴۶.html](https://www.civilica.com/Paper-MANAGTOOLS۰۲-MANAGTOOLS۰۲_۲۴۶.html)

موغلی، علیرضا و ملیحه کاظمی پور فرد اردکانی، ۱۳۹۴، پیش بینی درگیری شغلی مدیران و معاونان دانشگاه های شیراز بر اساس سرمایه روانشناختی و منبع کنترل، چهارمین کنفرانس ملی مدیریت و اقتصاد پایدار با رویکرد استراتژیک، شیراز، شرکت پندار اندیش رهپو، [https://www.civilica.com/Paper-DMEDFM۰۴-DMEDFM۰۴\\_۰۲۶.htm](https://www.civilica.com/Paper-DMEDFM۰۴-DMEDFM۰۴_۰۲۶.htm)

واعظ فر سید سعید، آزادی محمد مهدی، اکبری بلوطبنگان افضل، رحیمی معصومه (۱۳۹۳). نقش پیش‌بینی کننده خودکارآمدی و حمایت اجتماعی در فرسودگی شغلی پرستاران. نشریه پرستاری ایران. دوره ۲۷، شماره های ۹۰ و ۹۱ صص: ۱۴۹-۱۴۰.

یارمحمدزاده، پیمان؛ فیضی، ایوب (۱۳۹۴). نقش میانجی دلبستگی شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شغلی و تعهد کاری کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان. دوره ۱۰، شماره ۳۸، صص: ۲۰۳-۲۲۵.

Albrecht, S., Albrecht, S., Breidahl, E., Breidahl, E., Marty, A., & Marty, A. (۲۰۱۸). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International*.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (۲۰۱۴). Burnout and work engagement: Fernet, C., Lavigne, G. L., Vallerand, R. J., & Austin, S. (۲۰۱۴). Fired up with passion: Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress*, ۲۸(۳), ۲۷۰-۲۸۸.

De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (۲۰۱۸). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, ۳۹, ۱۳۰-۱۴۰.



- Fernet, C., Lavigne, G. L., Vallerand, R. J., & Austin, S. (۲۰۱۴). Fired up with passion: Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress*, ۲۸(۳), ۲۷۰-۲۸۸.
- Garg, S., Garg, S., Dhar, R., & Dhar, R. (۲۰۱۷). Employee service innovative behavior: The roles of leader-member exchange (LMX), work engagement, and job autonomy. *International Journal of Manpower*, ۳۸(۲), ۲۴۲-۵۵۸.
- Hurst, C. S., Baranik, L. E., & Clark, S. (۲۰۱۷). Job content plateaus justice, job satisfaction, and citizenship behavior. *Journal of Career Development*, ۴۴(۴), ۲۸۳-۲۹۶.
- Akın, U., & Ulusoy, T. (۲۰۱۶). The Relationship between Organizational Silence and Burnout among Academicians: A Research on Universities in Turkey. *International Journal of Higher Education*, ۹(۲), ۶۶.
- Kim, Y. (۲۰۱۶). Music therapists' job demands, job autonomy, social support, and their relationship with burnout and turnover intention. *The Arts in Psychotherapy*, ۵۱, ۱۷-۲۳.
- Khan, F., Rasli, A. M., Yusoff, R. M., & Ahmad, A. (۲۰۱۵). Do Demographic Make a Difference to Job Burnout Among University Academicians?. *International Journal of Economics and Financial Issues*, ۵.
- Lu, X., Xie, B., & Guo, Y. (۲۰۱۸). The trickle-down of work engagement from leader to follower: The roles of optimism and self-efficacy. *Journal of Business Research*, ۴۴, ۱۶۶-۱۹۵.
- Lewis, C. J. (۲۰۱۷). Faculty experiences through a diversity lens: an investigation of teaching professors' occupational self-efficacy (Doctoral dissertation).
- Lauermann, F., & König, J. (۲۰۱۶). Teachers' professional competence and wellbeing: Understanding the links between general pedagogical knowledge, self-efficacy and burnout. *Learning and Instruction*, ۴۵, ۹-۱۹.
- Rhee, S. Y., Hur, W. M., & Kim, M. (۲۰۱۷). The relationship of coworker incivility to job performance and the moderating role of self-efficacy and compassion at work: The Job Demands-Resources (JD-R) Approach. *Journal of Business and Psychology*, ۳۲(۶), ۷۱۱-۷۲۶.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (۲۰۱۰). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and teacher education*, ۲۶(۴), ۱۰۵۹-۱۰۶۹.
- Schneider B. (۱۷۷۵). Organizational climate: The spirituality based firm. *Journal of Organizational Change*; ۲۸(۲): ۴۴۷-۴۹۹.
- Toker, B. (۲۰۱۱). Burnout among university academicians: an empirical study on the universities of Turkey. *Doğuş University Journal*, ۱۲(۱), ۱۱۴-۱۲۷.

Wang, Wei-Tsong., & Hou, Ya-Pei. (۲۰۱۵). Motivations of employees' knowledge sharing behaviors: A self-determination perspective. *Information and Organization*, ۵۵, ۱۳۶.

Zhen, R., Liu, R. D., Ding, Y., Wang, J., Liu, Y., & Xu, L. (۲۰۱۷). The mediating roles of academic self-efficacy and academic emotions in the relation between basic psychological needs satisfaction and learning engagement among Chinese adolescent students. *Learning and Individual Differences*, ۵۴, ۲۱۰-۲۱۶.

