

Research Paper

The role of faculty members' attributions as talented employees on burnout

Mina Alavi^{*1}, Mohadeseh Alsadat Farzammehr², Mohammad Mehrabian³

¹ Assistant Professor, Department of Governmental Management, Faculty of Management and Accounting, Qazvin Islamic Azad University, Qazvin, Iran

² Assistant Professor, Department of Statics and Organizational Management, Strategic Studies Research Institute, Iranian Judiciary Research Institute, Tehran, Iran.

³ MS Student, Department of Management and Accounting, Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University, Qazvin Branch, Qazvin, Iran



10.22080/SHRM.2022.23703.1312

Received:

April 14, 2022

Accepted:

May 31, 2022

Available online:

June 26, 2022

Keywords:

Talent, Burnout, Attributions, Talent management, Work effort.

Abstract

Burnout of academic faculty members adversely affects the quality of education and research, and being constantly exposed to burnout will make academic faculty members leave the service in the long run and threaten the future of higher education. Accordingly, the current study was conducted to determine the process of job burnout of faculty members, as well as the role of professors' perception and the university's perspective in this process, as well as how the university manages its talent by supplying professors with job burnout levels. In this study, 122 faculty members of Khajeh Nasir Toosi University of Technology were surveyed to test the simultaneous effects of work effort mediation and documentation moderation on professors' perception of being susceptible to burnout. According to the theory of "resource retention" and the theory of "attributions," the perception of being considered a faculty member can both strengthen job burnout and help prevent it. While the findings show the direct relationship between the process of identifying faculty members as the organization's talents and their job burnout, it introduces work effort as a mediator and documents as a moderator and clarifies why the process of talent management leads to different behaviors in It becomes them. Therefore, it directs the attention of university management to the communication processes in talent management and provides recommendations for the effectiveness of allocation programs to faculty members so that they receive favorable results from their performance.

Extended abstract

1. Introduction

Being a faculty member in a university provides rewarding experiences, however university teaching and expectations such as continuous research, personal development programs, and management activities can be stressful. Professors may burnout as a result of such expectations (Alves et al., 2019). According to

many studies, continuous exposure to job stress (high work expectations and low resources) leads to job burnout (Oliveira et al, 2012). There is a strong correlation between job burnout in faculty members and attitudes such as negative behavior, avoiding students, and a negative evaluation of the role they play in the classroom. Burnout affects faculty members' physical, mental, and social health (Alves et al., 2019). Consequently, it is important to maintain the health and quality

of life of faculty members. In addition, the accumulation of these pressures and constant exposure to burnout make the faculty member leave the service (Brenninkmeijer & VanYperen, 2003; Woo & et al., 2019).

In attracting, developing and retaining talented faculty members, the focus is on improving faculty member performance and improving organizational performance; However, in the TM literature, in addition to positive outcomes such as commitment and satisfaction, there is much evidence such as poor performance, reduced commitment, increased leave rates, increased absenteeism, and decreased productivity (Baruch-Feldman et al., 2002; Demerouti et al., 2014). Gil-Monte, 2008; Jourdain & Chênevert, 2015; Spence Laschinger et al., 2009; Taris, 2006) and these negative outcomes suggest that a different approach to talent management is needed to explain why these adverse outcomes. And identify the process of its occurrence, proactively prevent its occurrence; Because expanding the scope of the consequences of the current passive outlook can pose a serious risk to employees and organizations (De Boeck et al., 2018); Thus, continuous monitoring of the performance of talented employees can shed light on neglected facts (Dries & Pepermans, 2008; Tansley & Tietze, 2013).

Employees' perceptions of talent management, and more broadly, their attribution of their inclusion or non-inclusion as organizational talent, play an important role in shaping the attitudes and behaviors that follow them (Malik et al., 2017; 2018 De Boeck et al.). Studies have shown that employees who think that the organization considers them talented have a more desirable organizational attitude (Björkman et al., 2013), are more confident about their career advancement (Swales & Blackburn, 2016), have more job satisfaction. And they work harder (Gelens et al., 2014) and show a better understanding of organizational support and emotional commitment (Gelens et al., 2015), to the extent that they have a better understanding of the implementation of the psychological contract (Sonnenberg et al., 2014; Khoreva et al., 2017). In contrast, another section of the literature suggests that employees' perceptions of talent

management can lead to burnout; Thus, how employees perceive talented management practices and how they are attributed influences the formation of their attitudes and behaviors (Nishii et al., 2008; De Boeck et al., 2018; Russell et al., 2018). ; Shantz et al., 2016; Van de Voorde & Beijer, 2015).

Experiences of job stress lead to a continuous depletion of energy (Shirom, 1989, 2003) and lead to burnout by creating a feeling of physical, emotional and cognitive fatigue. Both the nature of the job and management practices can lead to such feelings (Maslach et al., 2001). Therefore, in the present study, considering the necessity of the process of identifying talents in creating a feeling of burnout, the attributions of faculty members and their role in the process of identifying talents are studied. In the case of attributions, first, to what extent do talented faculty members (faculty members whom the organization refers to as talent) think that the organization seeks to ensure their well-being, and second, to what extent do they think their performance is important to the organization? Is? By what mechanism does talent management affect the shaping of faculty member behavior? And how does the organization deal with burnout during the talent management process? (Hobfoll & Freedy, 1993; Kelley & Michela, 1980). By finding the answer to this question, and to be more precise, by managing the talent identification process, how can burnout and other negative consequences be prevented? (Collings et al., 2011; Mellahi & Collings, 2010). In other words How do faculty member records interfere with effective management of talent identification? According to this study, companies can benefit most from considering talented faculty members as vital stakeholders (Collings, 2014; Tansley et al., 2013).

2. Results

It was the purpose of this study to evaluate the simultaneous effect of mediating work effort and modulating attributions (welfare and performance) on the relationship between faculty members' perceptions of being prone to burnout and their feelings of burnout. Testing different relationships, it was found that being perceived as capable can affect the work results of talented faculty members both positively and negatively.

The hypothesis test based on arguments of resource retention theory and attribute theory provided approaches to how allocation programs work for the organization's potential and identified why faculty members perceive themselves as prone causes a variety of behavioral consequences. While the purpose of this study was to examine the negative consequences of talent management, the results support an optimistic view of TM. Hence, the managers of the organization can get the desired results from the performance of faculty members by distinguishing between the workforce and allocating human resource programs to the talented workers of the organization. Findings show that perceptions of human resources are different from human resource programs, and these perceptions and their interpretations play an important role in influencing the attitudes and behaviors of faculty members (Nishii et al., 2008).

3. Conclusion

Findings showed that faculty members were prone to receiving two different messages. First,

faculty members view their perceived aptitude status as evidence of management respect for them (Koys, 1988), and second, faculty members perceive their perceived aptitude status as evidence of high management expectations of their performance (Dries and Pepermans, 2008). To verify these results, future studies should determine whether the two attributions are separate or if both features are likely to be perceived simultaneously.

Funding:

There is no funding support.

Authors' contribution:

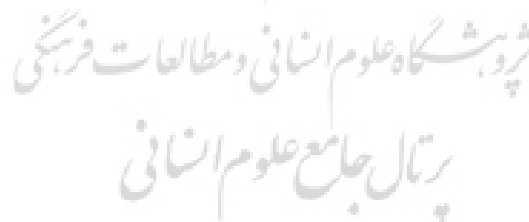
All authors are equally involved in the preparation and writing of the article.

Conflict of interest:

No conflict of interest authors declared.

Acknowledgments:

The authors of the article thank and appreciate all the people who have given scientific advice in preparing the article.



علمی

نقش اسناد اعضای هیأت علمی به عنوان کارکنان با استعداد در فرسودگی شغلی

مینا علوی^{۱*}، محدثه السادات فرزام مهر^۲، محمد محرابیان^۳

^۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران
^۲ استادیار، گروه آمار و مدیریت سازمانی، پژوهشکده مطالعات راهبردی، پژوهشگاه قوه قضائیه، تهران، ایران.
^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران.



10.22080/SHRM.2022.23703.1312

چکیده

هدف این مقاله، بررسی فرآیندی است که از طریق آن ادراک اعضای هیأت علمی از مستعد قلمداد شدن بر فرسودگی شغلی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. داده‌های این مطالعه از ۱۲۲ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی با استفاده از طرح پیمایش مقطعی جمع‌آوری شد. یافته‌ها نشان‌دهنده نقش میانجی تلاش کاری اعضای هیأت علمی و نقش تعدیل‌گر اسناددهی آنان در رابطه بین ادراک از مستعد قلمداد شدن و فرسودگی شغلی آن‌ها است. این مطالعه با بینش حاصل از نظریه «حفاظت از منابع» و نظریه «اسناد»، رابطه مستقیم بین ادراک از مستعد قلمداد شدن و احساس فرسودگی شغلی را نشان داد. همچنین مشخص ساخت چرا ادراک از مستعد قلمداد شدن منجر به پیامدهای رفتاری متفاوت می‌شود. از این‌رو، مدیریت دانشگاه‌ها باید توجه خود را به فرایندهای ارتباطی مربوط به شناسایی استعداد معطوف دارند؛ زیرا تفسیر اعضای هیأت علمی نسبت به انگیزه‌های اساسی این شناسایی بر احساس فرسودگی شغلی آنها تأثیر می‌گذارد. بر این اساس این پژوهش توصیه‌هایی را برای نحوه اثرگذاری برنامه‌های تخصیصی به اعضای هیأت علمی ارائه می‌دهد. این مطالعه به بررسی اسناد اعضای هیأت علمی در حوزه مدیریت استعداد پرداخته و نشان می‌دهد که نحوه تفسیر آنها نقش مهمی در شکل‌دهی رفتارشان ایفا می‌کند.

تاریخ دریافت:

۲۵ فروردین ۱۴۰۱

تاریخ پذیرش:

۱۰ خرداد ۱۴۰۱

تاریخ انتشار:

۵ تیر ۱۴۰۱

کلیدواژه‌ها:

استعداد، فرسودگی شغلی، اسناد، مدیریت استعداد، تلاش کاری

۱ مقدمه

بر سلامت جسمی، روانی و اجتماعی آن‌ها است و این تأثیرات سوء بر سلامت اعضای هیأت علمی اغلب مورد مطالعه قرار گرفته است (Alves et al., 2019). فرسودگی شغلی در اعضای هیأت علمی اغلب با نگرش‌هایی مانند رفتار منفی، دوری از دانشجویان و ارزیابی منفی از نقش حرفه ای آنها نمود پیدا می‌کند. دامنه پیامدها به همین جا محدود نمی‌شود. کاهش کیفیت زندگی آن‌ها به شدت بر زندگی دانشجویان و کاهش کیفیت آموزش و پژوهش تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین تلاش برای حفظ سلامت و کیفیت زندگی اعضای هیأت علمی ضروری است.

علاوه بر این، انباشت این فشارها و در معرض دائمی فرسودگی قرار داشتن، عضو هیأت علمی را به ترک خدمت

کار در دانشگاه به عنوان عضو هیأت علمی تجربیات رضایت بخشی را به همراه دارد؛ با این حال، هم تدریس در دانشگاه و هم پژوهش مستمر، برنامه‌های توسعه فردی و فعالیت‌های مدیریتی که از عضو هیأت علمی انتظار می‌رود، می‌تواند استرس را باشد. چنین انتظاراتی ممکن است اساتید را در معرض فرسودگی شغلی قرار دهد (Alves et al., 2019). چنانچه بسیاری از مطالعات استدلال می‌کنند که قرار گرفتن مداوم در معرض استرس شغلی (انتظار کار زیاد و منابع کم) اسباب فرسودگی شغلی را فراهم می‌کند (Oliveira et al., 2012). پیامد فرسودگی شغلی در اعضای هیأت علمی، تأثیر

* نویسنده مسئول: مینا علوی

آدرس: مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران

ایمیل: ma.farzammehr@gmail.com

Blackburn, 2016)، رضایت شغلی بیشتری پیدا کرده و تلاش کاری اش بیشتر می شود (Gelens et al., 2014) و اینگونه حمایت سازمانی دانشگاه را بهتر درک خواهد کرد و در نتیجه تعهد عاطفی او نمود بارزتری خواهد یافت (Gelens et al., 2015)، تا جایی که زمینه ی درک بهتر نسبت به اجرای قرارداد روانشناختی برای او فراهم می شود (Sonnenberg et al., 2014; Khoreva et al., 2017)؛ اما سوی دیگر مطالعات مدیریت استعداد حاکی از آن است که نحوه ی ادراک اعضای هیأت علمی از مدیریت استعداد می تواند منجر به فرسودگی شغلی آنان شود؛ بنابراین می توان نتیجه گرفت اینکه اعضای هیأت علمی چگونه درکی نسبت به شیوه های اجرای مدیریت استعداد محل خدمت پیدا می کنند و اینکه شیوه ی اسناددهی آن ها در مورد شمول یا عدم شمول شان در دایره ی استعداد سازمانی چگونه باشد، بر شکل دهی نگرش و رفتارهای متعاقب آنان تأثیر می گذارد (Nishii et al., 2008; De Boeck et al., 2018; Russell et al., 2016; Van de Voorde & Shantz et al., 2016; Van de Voorde & Shantz et al., 2016; Van de Voorde & Shantz et al., 2016). تبیین این امر با نظریه «اسناد» امکان پذیر است.

«نظریه اسناد»، با ادراک ارتباط پیدا می کند. این نظریه، فرایندی شناختی است که روند ادراک، علیت رفتار را بررسی می کند و برای رفتار توجیهی می آورد. طبق فرض اساسی صاحب نظران اسناد، کارکنان مشتاق هستند هر چه بیشتر درباره ساختار علی محیط سازمانی خود شناخت پیدا کنند و بدانند که چرا رفتار سازمان با آن ها اینگونه است و این رفتار با چه انگیزه ای قابل اسناد است (Shaver, 2016). بر اساس این نظریه، اعضای هیأت علمی اگر درک کنند که ارتقاء دانشگاه تابعی از عملکرد آن ها است، اما دانشگاه به این امر واقف نیست، لذا می توان انتظار داشت که رفتار ویژه ای از آنان سر بزند؛ در مقابل، اگر موفقیت دانشگاه را ناشی از عملکرد خود بدانند و معتقد باشند که دانشگاه به منظور پاسداشت عملکرد آنان درصدد جبران زحمات و تأمین رفاهیاتشان برمی آید، رفتاری متفاوت از خود نشان خواهند داد.

به بیان دیگر، اعضای هیأت علمی علل مستعد قلمداد شدنشان توسط دانشگاه را مورد بررسی قرار می دهند. فرایند تفسیر ممکن است بدین سان باشد که مستعد قلمداد شدن اعضای هیأت علمی از سوی دانشگاه، ناشی از نیاز دانشگاه به عملکرد آن ها باشد تا به موجب آن عملکرد دانشگاه ارتقا یابد و یا ممکن است ناشی از قدرشناسی دانشگاه از عملکرد اعضای هیأت علمی باشد که به پاس زحمات آن ها، دانشگاه خود را ملزم به تأمین رفاهیات آن ها کند.

بر اساس تفسیر شناختی، عضو هیأت علمی ساختار شناختی خود را اصلاح می کند. برای مثال از خود می پرسد که آیا برای مستعد قلمداد شدن در آینده لازم است عملکرد بهتری داشته باشد یا خیر. بر مبنای این ساختار جدید، وی گزینش هایی در مورد رفتار آینده خود انجام می دهد؛ به عبارت

وا می دارد (Brenninkmeijer & VanYperen, 2003; Woo & et al., 2019). در حال حاضر، نرخ خروج اعضای هیأت علمی با توجه به سرمایه گذاری بلند مدتی که برای این افراد نخبه و با استعداد شده است، به دغدغه ای برای مسئولین امر تبدیل شده که کم توجهی به آن می تواند، آینده دانشگاه های کشور را با تهدید رو به رو سازد (Moghadam et al., 2021; Tasnim, 2014). از این رو لازم است مشخص شود طی چه فرایندی ادراک اعضای هیأت علمی از مستعد قلمداد شدن بر فرسودگی شغلی آن ها تأثیر می گذارد.

بدو امر بدیهی به نظر می رسد که نظام آموزش عالی در مدیریت اعضای هیأت علمی، در صدد تسریع توسعه آنان و بهبود پیامدهای رفتاری شان باشد؛ اما مطالعات طی دو دهه گذشته نشان می دهد، مدیریت استعداد پیامدهای منفی به دنبال داشته است تا آنجا که مطالعه ی این پیامدها رو به فزونی نهاده است. اکنون مشخص شده است فرایند مدیریت نخبگان توسط سازمان، می تواند برای کارکنان مستعد تبعات منفی در پی داشته باشد (De Boeck et al., 2018)؛ از این رو مطالعه این پیامدها و تبعات منفی اجتناب ناپذیر است (Huselid & Becker, 2011; Garavan et al., 2012). در جذب، توسعه و نگهداشت اعضای هیأت علمی به عنوان افراد با استعداد، هدف ارتقاء عملکرد آن ها و بهبود عملکرد نظام آموزش عالی است؛ با این حال، ادبیات TM در کنار پیامدهای مثبت رفتاری چون رضایت شغلی، شواهد بسیاری مانند افت عملکرد، کم شدن تعهد، افزایش نرخ ترک شغل، افزایش غیبت و کاهش بهره وری را (Baruch-Feldman et al., 2002; Demerouti et al., 2014; Gil-Monte, 2008; Jourdain & Chênevert, 2015; Spence Laschinger et al., 2009; Taris, 2006 et al., 2009) گزارش کرده است. مواجهه با چنین پیامدهای رفتاری منفی، حاکی از آن است که واقعیت هایی در مدیریت استعداد نادیده انگاشته شده است (Dries & Pepermans, 2008; Tansley & Tietze, 2013) و چنانچه بنا باشد نظام آموزش عالی و مدیریت دانشگاه ها با رویکرد منفعلانه ی حال حاضر ادامه دهند، با گسترش دامنه پیامدهای آن با مخاطرات جدی رو به رو خواهند شد (De Boeck et al., 2018)؛ بنابراین نیازی که در اینجا مطرح می شود این است که چه دیدگاه دیگری در مدیریت استعداد می تواند چرایی پیامدهای منفی را تبیین کند و فرایند رخداد آن را شناسایی نماید تا کنشگر ایانه وقوع آن را پیشگیری کند. مطالعه پیش رو درصدد است با بینش حاصل از نظریه «اسناد» و نظریه «حفاظت از منابع»، ضمن تبیین پیامدهای منفی مدیریت استعداد، مشخص سازد چگونه ادراک اعضای هیأت علمی از مستعد قلمداد شدن بر فرسودگی شغلی آن ها تأثیر می گذارد.

از یک سو، مطالعات نشان داده اند اگر عضو هیأت علمی تصور کند دانشگاه محل خدمت، وی را استعداد قلمداد می کند، از نگرش سازمانی مطلوب تری برخوردار می گردد (Björkman et al., 2013)، نسبت به پیشرفت شغلی خود اطمینان خاطر بیشتری حاصل می کند (Swales &

1. Talent Management

احساس فرسودگی شغلی دارد، اسناددهی اعضای هیأت علمی و نقش آن در فرآیند مدیریت استعدادها مورد مطالعه قرار می‌گیرد. در توضیح اسناددهی، نخست اینکه اعضای هیأت علمی به عنوان کارکنان با استعداد (کارکنانی که سازمان از آن‌ها به عنوان استعداد یاد می‌کند) تا چه اندازه تصور می‌کنند که دانشگاه برای نگهداشت آن‌ها، هدف تأمین رفاهیات آن‌ها را دنبال می‌کند، و دوم اینکه، تا چه اندازه تصور می‌کنند که شیوه‌ی عملکرد آن‌ها برای دانشگاه حائز اهمیت است؟ لذا، این مطالعه درصدد است به بررسی فرآیندی که از طریق آن ادراک اعضای هیأت علمی از مستعد قلمداد شدن بر فرسودگی شغلی آن‌ها تأثیر می‌گذارد، بپردازد.

۲ مرور ادبیات

دانشگاه‌ها در مدیریت استعداد اعضای سازمان خود دو رویکرد را پیش رو دارند. در رویکرد «جامع» به مدیریت استعداد، بایستی همه کارکنان به‌عنوان استعداد در نظر گرفته شوند و فرصت‌ها در اختیار همه ی اعضای سیستم اعم از کارکنان اداری و اعضای هیأت علمی قرار گیرد تا استعداد بالقوه آن‌ها ظهور پیدا کند یا استعدادهای دیگری در آن‌ها توسعه یابد (Gallardo-Gallardo et al., 2013)؛ اما رویکرد «انحصاری» به عنوان رویکرد غالب، بر این باور است که میان نیروی کار، تمایز وجود دارد و تنها بخش متمایزی از اعضای سازمان، با استعداد هستند و موفقیت سازمان را تسهیل می‌کنند (Gallardo-Gallardo et al., 2015).

به زعم این رویکرد، روش نگهداشت و ارتقاء اعضای هیأت علمی به عنوان کارکنان مستعد با کارکنان اداری دانشگاه متفاوت است (Collings & Mellahi, 2009). در این رویکرد، گاه به صورت رسمی این تمایزگزارای اعلام می‌شود و گاه به صورت نانوشته و غیررسمی این وضعیت نمود پیدا می‌کند (Church & Rotolo, 2013).

در هر حال، وضعیت استعداد معمولاً برای همه ی کارکنان سازمان شناخته شده است و نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که اطلاعات مربوط به وضعیت کسانی که سازمان آن‌ها را به عنوان استعداد قلمداد می‌کند، در ۹۰٪ موارد «درز» می‌کند (Dries & De Gieter, 2014) و این بدان معنا است که نزدیک به ۹۰٪ کارکنان در سازمان‌های مورد بررسی ادراکی از وضعیت استعداد خود (اعم از مثبت یا منفی) داشته اند (Church et al., 2015; Campbell & Smith, 2010). نظریه اسناد ادراک از وضعیت استعداد و استنباط افراد از علت آن را تبیین می‌کند (Kelley, 1973; Kelley, 1967; Weiner, 1985; Weiner, 1990). فرضیه اصلی نظریه اسناد این است که افراد رفتار را بر اساس نحوه ادراک و علل منتسب به آن تفسیر می‌کنند و این تفاسیر حاصل از ادراک، نقش تعیین‌کننده ای در تعیین نگرش‌ها و رفتارهای آتی آن‌ها در پی دارد. پژوهشگران ادعا می‌کنند روش‌های مدیریت

دیگر، نحوه ادراک و تفسیر عضو هیأت علمی از نگاه دانشگاه، به طور مؤثر روی رفتار آینده وی تأثیر می‌گذارد. به بیانی دیگر، با توجه به نوع تعبیر یا تفسیر خاصی که از نوع رفتار سازمان با خود دارد و معنی خاصی که به آن می‌دهد، با استفاده از نظریه اسناد، شیوه قضاوت خود را توجیه می‌کند. این امر بیان می‌کند که بازخوردهای فراهم شده برای اعضای هیأت علمی، بسته به اینکه مثبت یا منفی باشند، توسط آن‌ها تحریف خواهند شد. اگر ریاست دانشگاه، ادراک اعضای هیأت علمی خود را بداند، می‌تواند رفتار آنان را پیش‌بینی کند و بر رفتار آن‌ها کنترل داشته باشد. از آنجایی که اعضای هیأت علمی یک چیز واحد را به اشکال مختلف درک می‌کنند، به همین دلیل درک از نحوه ادراک آنان بسیار مهم است و چون عمل اعضای هیأت علمی متناسب با تفسیرها و تعبیرهایی است که از رفتار دانشگاه دارند؛ بنابراین تردیدی نیست که اسناد یکی از عوامل مهم تعیین‌کننده فرسودگی شغلی باشد. در این راستا، چنانچه دانشگاه بخواهد رفتار اعضای هیأت علمی را مطابق با انتظارات خود تغییر دهد، می‌بایست ابتدا قالب ادراکی آنان را نسبت به دانشگاه بشناسد.

نظریه «حفاظت از منابع» هابفول^۱ (۱۹۸۹) نیز می‌تواند به گونه ای دیگر، پیامدهای منفی مدیریت استعداد را تبیین کرده و تأثیر ادراک اعضای هیأت علمی از مستعد قلمداد شدن را بر فرسودگی شغلی آن‌ها مشخص کند. این نظریه در مواجهه با استرس و فشار روانی، به‌عنوان یک نظریه راهنما جهت تبیین پیشایندها و پیامدهای فرسودگی شغلی به کار می‌رود. مفهوم اساسی در این نظریه آن است که افراد تلاش می‌کنند تا چیزهایی را که برایشان ارزشمند است، به دست آورند، حفظ کنند و یا از آن‌ها محافظت نمایند. بر مبنای این نظریه، تجربه استرس شغلی و فشار روانی حاصل از آن از سه طریق به وقوع می‌پیوندد: (۱) فقدان منابع؛ (۲) تهدید منابع فعلی (ادراک این مسأله که فرد دیگری ممکن است جایگزین وی شود)؛ (۳) بازگشت ناکافی سرمایه‌گذاری‌هایی که برای افزایش منابع صورت می‌گیرند (اعضای هیأت علمی که به امید احتمال گرفتن ترفیع، واحدهای بیشتری را تدریس می‌کنند اما ارتقاء نمی‌یابند). به اعتقاد هابفول و فردی^۲ (۲۰۱۷) منابع به فرد کمک می‌کنند تا با استرس و فشار روانی سازگار شود و احتمال فرسودگی شغلی را کاهش دهد.

به رغم رضایت بخش بودن فعالیت‌های دانشگاهی برای اعضای هیأت علمی، ماهیت تدریس و انتظارات مستمر دانشگاه از آن‌ها برای انجام مداوم فعالیت‌های پژوهشی و مدیریتی، می‌تواند استرس‌زا باشد. تجربیات ناشی از استرس شغلی به تخلیه پیوسته انرژی فرد می‌انجامد (Shirom, 2003; Shirom, 1989) و با ایجاد احساس خستگی فیزیکی، عاطفی و شناختی موجب فرسودگی شغلی می‌شود (Alves et al., 2019). هم ماهیت این شغل، هم شیوه‌های مدیریتی این افراد با استعداد و هم شیوه ی مدیریت انتظارات از آن‌ها می‌تواند به چنین احساساتی منجر شود (Maslach et al., 2001; Oliveira et al, 2012). لذا، در مطالعه پیش رو، با توجه به ضرورتی که فرآیند مدیریت استعدادها در ایجاد

2. Hobfoll & Freedy

1. Hobfoll

اسناد «مبتنی بر کنترل» بدین معنی که تلاش‌های کارکنان غیرمستعد به رسمیت شناخته نمی‌شود و سازمان آن‌ها را هزینه قلمداد می‌کند). با توجه به استدلال‌های نظری در مورد نقش اسناد در پیامدهای رفتاری مثبت و منفی کارکنان، مطالعه پیش‌رو در صدد نشان دهد اعضای هیأت علمی ممکن است فرایند مدیریت استعداد از سوی دانشگاه محل خدمت را به عنوان نشانه‌ای از دغدغه‌مندی دانشگاه برای بهبود رفاه اعضای هیأت علمی قلمداد کنند و یا اینکه آنرا صرفاً به خودخواهی دانشگاه برای ارتقای عملکرد سازمان نسبت دهند.

نظریه حفاظت از منابع^۳ (COR) از نظریه‌های مختلف در مورد علت استرس ایجاد شده است و به عنوان نظریه مبنایی برای فهم فشارهای روانی شغلی به کار می‌رود. صاحب این نظریه - **هابفول (۱۹۸۹)** - انگیزه‌ای را توصیف می‌کند که افراد را هم به حفظ و پرورش منابع فعلی خود و هم به دنبال منابع جدید سوق می‌دهد (**Hobfoll, 1989**). وی اظهار می‌دارد که استرس تحت یکی از این سه وضعیت رخ می‌دهد: (۱) هنگامی که فرد از تهدید منابع می‌ترسد، (۲) هنگامی که فرد از دست دادن واقعی یک منبع را تجربه کرده است یا (۳) در شرایطی که فرد پس از سرمایه‌گذاری قابل توجهی، موفق به کسب منابع اضافی نشده است. از این منظر، منابع به عنوان اهداف، خصوصیات فردی، شرایط یا توانایی‌هایی تعریف می‌شود که شخص برای آن‌ها ارزش قائل است یا به عنوان ابزاری برای دستیابی به آن‌ها به خدمت گرفته می‌شود (**Hobfoll, 2001**). (COR) بیان می‌کند که از دست دادن این نوع منابع افراد را به سطوح خاصی از استرس سوق می‌دهد و هر یک از سه وضعیت یاد شده، به مرور زمان باعث فرسودگی شغلی می‌شود؛ بنابراین، نظریه حفاظت از منابع، یکی از نظریه‌های پایه برای درک فرایندهای اصلی منجر به فرسودگی شغلی است (**Halbesleben & Buckley, 2004**; **Shirom, 2003**) و نشان می‌دهد زمانی که افراد منابع کافی برای مواجهه با عوامل فشارزا را در اختیار نداشته باشند، دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. به طور کلی می‌توان بیان کرد فرسودگی شغلی عاملی دوجبه‌ای است که هم تحت تأثیر ویژگی‌های محیط کار قرار دارد و هم مربوط به ویژگی‌های شخصیتی افراد است (**Hobfoll, 2011**). بر اساس نظریه COR ادراک از مستعد قلمداد شدن، پیش از آن که فرد مستعد را متمایل به ترک خدمت سازد، آن‌ها را از لحاظ شغلی به مرحله فرسودگی می‌رساند. این فرسودگی و احساسات همراه با آن، با ایجاد حالات انگیزشی در آنان، آن‌ها را وادار به نشان دادن واکنش‌های جبرانی برای بازگشت به شرایط روانی و هیجانی قبل از فرسودگی شغلی می‌کند که یکی از این واکنش‌ها تمایل به ترک خدمت است (**Golparvar & Hosseinzadeh, 2011**). هابفول تأکید می‌کند افرادی که دارای منابع اضافی هستند در مواجهه با موقعیت‌های تنش‌زا کمتر دچار تخلیه منابع (خستگی) می‌شوند. وی معتقد است که منابع اضافی می‌تواند جایگزین منابع تخلیه شده یا از دست رفته شود و برعکس. طبق نظریه COR افرادی که دچار فرسودگی

استعدادها در مدیریت منابع انسانی مرتباً پیام‌های ناخواسته‌ای را به کارکنان منتقل می‌کند (**Bowen et al., 2004**; **Guzzo & Noonan, 1994**; **Russell et al., 2018**)، اما این پیام‌ها وابسته به طیف وسیعی از عوامل مانند تجارب و انتظارات کارکنان، متفاوت تفسیر می‌شوند؛ از این‌رو، روش‌های مدیریت استعدادها در مدیریت منابع انسانی به صورت مستقیم بر نگرش و رفتار کارکنان تأثیر نمی‌گذارد، این اسناد کارکنان از این روش‌هاست که منتهی به تأثیرات مذکور می‌شود.

شواهد پژوهشی از استدلال‌های نظری پیش‌گفته دفاع می‌کنند (**Shantz et Nishii et al., 2008**; **Koys, 1988**; **al., 2016**). **ون دی وورده و بیجر (۲۰۱۵)** دریافتند که اسناد رفاهی هر چه بیشتر کارکنان، تعهد بیشتر می‌آورد و فشار شغلی کمتری به همراه دارد و اسناد عملکرد هر چه بیشتر کارکنان، فشار شغلی را بیشتر می‌کند. همچنین، آن‌ها به نقش میانجی اسناد کارکنان نیز پی بردند؛ به این معنی که هم اسناد رفاهی و هم اسناد عملکرد کارکنان، نقش میانجی در رابطه بین «نظام‌های کاری با کارایی بالا» و «پیامدهای رفتاری» آنان (تعهد و فشار شغلی) دارد. همچنین، **شانترز و همکاران^۱ (۲۰۱۶)** اثرات اسناد مدیران منابع انسانی را بر فرسودگی شغلی از طریق درگیری شغلی و حجم کاری مورد مطالعه قرار دادند. آن‌ها دریافتند درگیری شغلی در رابطه بین اسنادهای عملکرد مدیران منابع انسانی و فرسودگی عاطفی، نقش میانجی دارد و حجم کاری، نقش میانجی در رابطه بین اسنادهای هزینه مدیران منابع انسانی و فرسودگی عاطفی دارد. از این‌رو، پژوهش‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی نشان می‌دهد انواع مختلف اسناد اعضای هیأت علمی می‌تواند تأثیرات مختلف انگیزشی و همچنین تأثیرات مختلفی بر جنبه‌های رفاهی آنان داشته باشد.

در ادبیات مدیریت استعداد، محققان پیوسته دریافته‌اند هر عضوی از سازمان که خود را از نگاه سازمان «استعداد» قلمداد کند، پیامدهای رفتاری مطلوبی را نشان می‌دهد (**Swailes & Blackburn, 2016**; **Björkman et al., 2013**; **Gelens et al., 2014**; **Thunnissen, 2016**; **Sonnenberg et al., 2014**). با این حال، برنامه‌های مدیریت استعداد اغلب با شکست روبرو می‌شوند (**Collings, 2014**) و به این دلیل پژوهشگران به دنبال عواملی هستند که اثربخشی برنامه‌های TM را تعیین کنند (**Gallardo & Thunnissen, 2016**). در رویکرد انحصاری TM، امکان عدم دستیابی به پیامدهای رفتاری موردنظر وجود دارد. یکی از دلایل آن می‌تواند شیوه نسبت دادن اعضای سازمان در مورد منطق ورود کارکنان به برنامه‌های مرتبط به افراد با استعداد سازمان باشد. برای مثال، مطالعه **مالک و همکاران^۲ (۲۰۱۷)** دو نوع اسناد را مورد بررسی قرار داده اند: اسناد «مبتنی بر تعهد» (یعنی ادراک کارکنان از اینکه کارکنان با استعداد به‌عنوان دارایی سازمان در نظر گرفته می‌شوند و مشارکت آن‌ها برای سازمان حائز اهمیت است) و

3. COR Theory: Conservation of Resource Theory

1. Shantz et al

2. Malik et al

فرضیه ۱. ادراک اعضای هیأت علمی از مستعد قلمداد شدن با ایجاد احساس فرسودگی شغلی در آنها رابطه مثبت دارد.

۲، ۱ تخصیص منابع و پیامدهای رفتاری اعضای هیأت علمی: نقش میانجی تلاش کار

شواهد تجربی نشان می‌دهد اعضای هیأت علمی که به عنوان استعداد قلمداد شده‌اند، وقتی منابع بیشتری دریافت می‌کنند، دانشگاه، انتظارات شغلی بالاتری را نسبت به آن‌ها در نظر می‌گیرد (Campbell & Dries & De Gieter, 2014; Smith, 2010). یکی از مطالعات اخیر نشان داده است که دانشگاه از اعضای هیأت علمی انتظار دارد نتایج بی‌کم‌وکاست ارائه کنند (Alves et al., 2019). علاوه بر این، از آن‌ها انتظار می‌رود در مدیریت شغل خود در یافتن فرصت‌های آموزشی-پژوهشی پیشگام باشند و به پیشنهادهای همیشگی دانشگاه اکتفا نکنند (Alves et al., 2019). همچنین، یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد خود اعضای هیأت علمی، نیز انتظار دارند در وظایفی با سطح مسئولیت بالاتر ظاهر شوند.

هنگامی که از اعضای هیأت علمی به عنوان استعداد یاد می‌شود، با ایجاد احساس مطلوب در آن‌ها، ایجاد انگیزه می‌شود تا احتمالاً اهداف بالاتری را برای خود تعیین کنند (Campbell & Smith, 2010). اعضای هیأت علمی به عنوان کارکنان بااستعداد، چه به صورت رسمی و چه غیررسمی مشخص شوند، به دلیل داشتن دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌های خاص سازمانی، احترام بیشتری به نسبت دیگران در سازمان دریافت می‌کنند (Malik & Singh, 2014; Swailes, 2013)؛ لذا برای باقی ماندن در فهرست افراد بااستعداد، باید با هنجارها و ارزش‌های دانشگاه ارتباط معناداری داشته باشند و به صورت مستمر عملکرد برتر از خود نشان دهند (Tansley & Tietze, 2013). اگر آن‌ها نتوانند استانداردهای عملکرد برتر را برآورده کنند، به احتمال زیاد از فهرست مستعدین خارج می‌شوند (Dries & De Gieter, 2014). مطالعات دیگر نشان داده است که اعضای هیأت علمی به دلیل معیارهای ثابت ارتقاء، تمایل به اعلام احساس گرفتاری یا اعلام وجود موانع بر سر پیشرفت فعالیت‌های خود را دارند (Sousa & Mendonça, 2009; Alves et al., 2019) و بین دانشگاه و اعضای هیأت علمی مشخص نیست چه کسی باید مسئولیت ابتکارات شغلی را بر عهده بگیرد (Tansley & Tietze, 2013). بنابراین، اعضای هیأت علمی باید سخت کار کنند و برای برآورده‌سازی انتظارات شغلی و حفظ وضعیت «استعداد» خود تلاش بیشتری کنند (Olckers & Plessis, 2015). این انتظارات شغلی به احتمال زیاد به جای حفظ منابع شغلی منجر به فرسودگی شغلی می‌شود (Halbesleben & Halbesleben, 2006; Buckley, 2004; Hobfoll & Freedy, 1993).

بر این اساس، این فرضیه‌ها را می‌توان نوشت:

فرضیه ۲. ادراک اعضای هیأت علمی از مستعد قلمداد شدن رابطه مثبتی با تلاش کاری دارد.

شغلی هستند، باید برای جبران کاهش منابع به دنبال منابع اضافی بروند.

هر یک از این سه وضعیت یاد شده به مرور زمان باعث فرسودگی اعضای هیأت علمی می‌شود. در واقع، شرایط نظریه COR در رابطه بین TM و فرسودگی شغلی پیامدهای خاصی دارد. در ادامه به توضیح این شرایط پرداخته می‌شود.

در توضیح وضعیت نخست، باید گفت وقتی اعضای هیأت علمی به عنوان کارکنان با استعداد، چه به صورت رسمی/غیررسمی شناسایی می‌شوند، برای انجام عملکرد بیش از انتظار، تحت فشار دائمی هستند. اگر نتوانند انتظارات دانشگاه را از خود برآورده سازند، به صورت مستمر ترس از این دارند که دیگر استعداد قلمداد نشوند (Dries & De Gieter, 2014). در وضعیت دوم، تجربه مواجهه عضو هیأت علمی با اینکه دیگر استعداد محسوب نمی‌شده است، ممکن است وی را در معرض آسیب دیدگی بیشتر قرار دهد. در چنین وضعیتی، وی در موقعیت حمایتی واقع می‌شود، اعتبار خود را از دست می‌دهد، برخورداری وی از فرصت‌های رشد کمتر می‌شود و جایگاه سازمانی او تنزل می‌یابد. این موارد می‌تواند تنش، فشار روانی و استرس را تشدید کند (Hobman et al., 2009; Campbell et al., 2017). در نتیجه، این «ماریپچ ضرر» با ایجاد شرایط استرس‌زا و تأثیرات منفی منجر به ایجاد احساس فرسودگی می‌شود (Hobfoll, 2011). در سومین وضعیت، عضو هیأت علمی که چه به صورت رسمی و چه به صورت غیررسمی به عنوان استعداد شناسایی شده است، در صورت عدم دستیابی به منابع اضافی از دانشگاه محل خدمت خود، احساس کمبود می‌کند. این افراد از نظر تجربه، توانایی، شایستگی و مهارت دارای منابع قابل توجهی هستند و در نتیجه انتظار دارند سرمایه بیشتری از منابع دانشگاه دریافت کنند (Gelens et al., 2015). از این رو، ادراک از مستعد قلمداد شدن، انتظارات آن‌ها را برای برخورداری بیشتر افزایش می‌دهد (Malik & Singh, 2014). این احتمال وجود دارد که اعضای هیأت علمی به رفتار ترجیحی خود عادت کنند و ممکن است دیگر انگیزه مثبتی نداشته باشند و این رویه برای آن‌ها عادی شود. بنابراین، قرار گرفتن در این «ماریپچ سود» با ایجاد عدم تعادل بین احساس لیاقت بیشتر داشتن و دریافت منابع بر خلاف میزان انتظار، موجب فرسودگی می‌شود.

در راستای این استدلال‌ها، ادبیات TM نشان می‌دهد اعضای هیأت علمی به عنوان کارکنان «بااستعداد» با توجه به تعهداتی که دانشگاه (مانند حمایت شغلی سفارشی، ارتقاء منظم، مشوق‌های مالی و غیره) نسبت به آن‌ها دارند، انتظارات زیادی از خود دارند (De Boeck et al., 2018). در عین حال، دانشگاه نیز انتظارات عملکردی استثنایی از این افراد دارد. باین حال، هنگامی که اعضای هیأت علمی نتوانند طبق سرمایه‌گذاری، پس از مدت زمان مشخص منابع مورد انتظار خود را از دانشگاه دریافت کنند، این محدودیت در دسترسی به منابع ممکن است باعث ناامیدی و فرسودگی آن‌ها شود و عملکرد کمتری را رقم بزند (Dries & De Gieter, 2014). بر اساس این استدلال‌ها، این فرضیه مطرح می‌شود که:

شغلی، استقلال شغلی و مشارکت در تصمیم‌گیری را دریافت کنند (King, 2016). این دستاوردهای اضافی از منابع به آن‌ها کمک می‌کند تا با انتظارات شغلی کنار بیایند و انگیزه آن‌ها برای انجام کار سخت حفظ شود (Hobfoll & Freedy, 2017).

درواقع، اعضای هیأت علمی انتظار دارند دانشگاه با احترام با آن‌ها رفتار کند (Van De Voorde & Beijer, 2015). بر اساس اظهار نظر کینگ (۲۰۱۶) و دی بوک و همکاران^۱ (۲۰۱۸) «اعضای هیأت علمی که به عنوان استعداد از سوی سازمان شناخته می‌شوند، این ادراک سازمان را نشانه‌ای از قدردانی تفسیر می‌کنند و به این باور می‌رسند که دانشگاه به فکر رفاه آن‌ها است». با این حال، آن‌ها بر این باورند که با تلاش و عملکرد استثنایی خود، «استعداد»شان را پرورده‌اند و از این‌رو دانشگاه انتظار عملکرد برتر را از آن‌ها دارد (De Boeck et al., 2018). این احساس تعصب نسبت به استعداد بودن خود و همچنین داشتن شأن سازمانی، احتمالاً اعضای هیأت علمی را به عملکرد برتر وادار می‌کند. اعضای هیأت علمی که خود را به عنوان استعداد سازمان ادراک می‌کنند، با تمرکز بر بهبود عملکرد و ارتقاء موقعیت رقابتی محل خدمت خود، تلاش بیشتری می‌کنند (Swales & Blackburn, 2016). بنابراین، هنگامی که آن‌ها، اسناد عملکرد بیشتری نسبت به اسناد رفاهی دارند، میان استعداد قلمداد شدن و تلاش کاری انتظار رابطه قوی‌تری می‌رود. از این‌رو، فرض می‌شود:

فرضیه ۵. اسناد اعضای هیأت علمی نقش تعدیلگر در رابطه بین استعداد قلمداد شدن و تلاش کاری دارد، به گونه‌ای که نقش اسناد عملکرد نسبت به اسناد رفاهی بیشتر خواهد بود.

با استدلال‌های نظری صورت گرفته، شکل ۱ مدل مفهومی پیشنهادی را نشان می‌دهد.

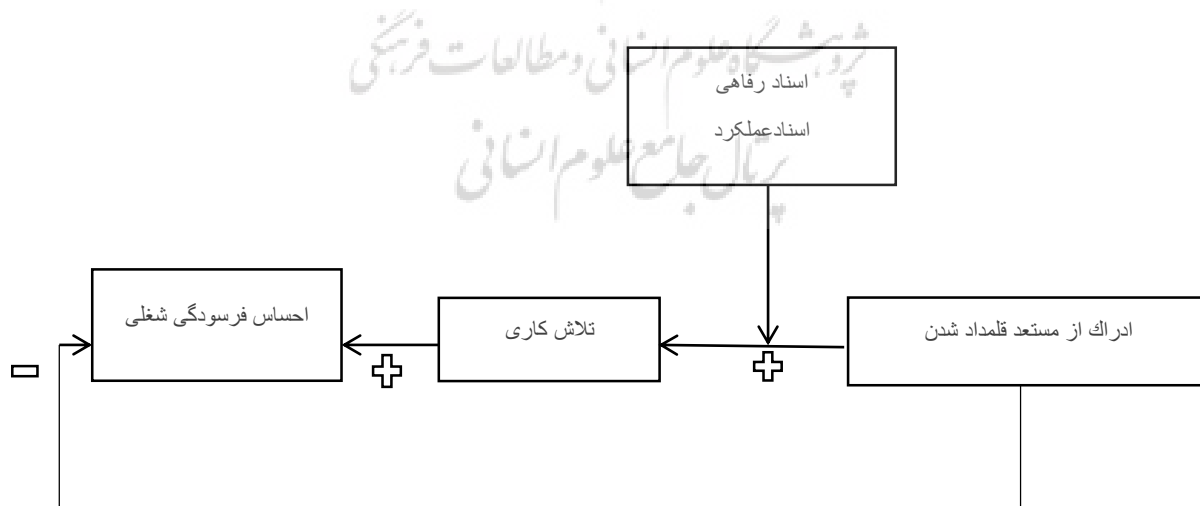
فرضیه ۳. تلاش کاری با احساس فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی رابطه مثبت دارد.

فرضیه ۴. تلاش کاری نقش میانجی در رابطه بین ادراک اعضای هیأت علمی از استعداد قلمداد شدن و فرسودگی شغلی آنان دارد، به گونه‌ای که ادراک اعضای هیأت علمی از استعداد قلمداد شدن منجر به افزایش تلاش کاری می‌شود و آن منجر به افزایش احساس فرسودگی می‌شود.

۲،۲ نقش تعدیلگر اسناد در رابطه میان استعداد قلمداد شدن و تلاش کاری

ویژگی‌های ادراکی اعضای هیأت علمی نسبت به درک چرایی اجرای برنامه‌های تدوین شده دانشگاه متفاوت است. آن‌ها می‌توانند این برنامه‌ها را راهی برای ارتقاء عملکرد دانشگاه و بهبود وضعیت رقابتی آن قلمداد کنند یا بالعکس، می‌توانند این برنامه‌ها را به عنوان تعهدی از جانب دانشگاه برای توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌های خود و بهبود وضعیت رفاهیشان در نظر بگیرند (Malik et al., King, 2016; Koys, 1988; Swales & Blackburn, 2016, 2017). در این مطالعه، این اسناد به ترتیب اسناد عملکرد و اسناد رفاهی نام دارد.

در رویکرد انحصاری، مدیریت استعداد معمولاً به عنوان یک روش مدیریت منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود که سازمان‌ها را قادر می‌سازد عملکرد خود را بهبود ببخشند و یک مزیت رقابتی پایدار را حفظ کنند، که معمولاً با تأمین منابع اضافی برای افراد استعداد حاصل می‌شود (De Boeck et al., 2018; Kotlyar et al., 2014). هنگامی که دانشگاه اعضای هیأت علمی خود را به عنوان فرد «بااستعداد» شناسایی می‌کند، به صورت مستقیم و غیرمستقیم نشان می‌دهد که انتظارش این است که عملکرد برتر از آن‌ها دیده شود (Bowen et al., 2004; Kotlyar et al., 2014). بنابراین، در نتیجه‌ی ادراک از استعداد قلمداد شدن، اعضای هیأت علمی انتظار دارند چندین منبع شغلی مانند آموزش، ارتقاء، پیشرفت



شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش با اقتباس از مدل مالیک و سینگ^۱، ۲۰۱۸

1. De Boeck et al

۳ روش

نمونه‌گیری تصادفی ساده، از طریق به اشتراک گذاری لینک پرسشنامه در نرم‌افزار واتساپ، میان نمونه‌ها توزیع و جمع‌آوری شد. با توجه به ماهیت متغیرهای مورد بررسی، ۲۷۲ پرسشنامه بین اعضای هیأت‌علمی دانشکده‌های مهندسی برق، مهندسی کامپیوتر، فیزیک، شیمی، مهندسی عمران، مهندسی نقشه برداری (ژئودزی و ژئوماتیک)، مهندسی مکانیک، مهندسی صنایع، مهندسی علم مواد، مهندسی هوافضا و دانشکده ریاضی توزیع گردید. از تعداد ۱۵۵ پرسشنامه دریافت شده از کارکنان، ۱۲۲ مورد آن‌ها کامل و قابل استفاده بود که در تحلیل داده‌ها اعمال شد. اطلاعات مربوط به متغیرهای جمعیت‌شناختی پرسشنامه‌های کامل در جدول ۱ آمده است.

بر مبنای پیاز پژوهش ساندرز^۱ و همکاران (۲۰۰۹)، در این پژوهش از پارادایم اثبات‌گرایی استفاده شده است. پژوهشگر اثبات‌گرا با استفاده از منطق استقرایی و داده‌های کمی حاصل از نظریه‌ی و از طریق آزمون فرضیه‌ها به دنبال کشف و یا تأیید روابط علی احتمالی است (Newman, 2018). هدف پژوهش، توصیفی است و جزء پژوهش‌های کاربردی به حساب می‌آید و مخاطب آن سازمان‌های دانش محور همانند دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها و سایر مراکز آموزشی-پژوهشی که کارکنان آن را کارکنان دانشی (اعضای هیأت علمی) تشکیل می‌دهند. از نظر بعد زمان، این پژوهش مقطعی است و داده‌های موردنظر با استفاده از ابزار پرسشنامه آنلاین و به روش

جدول ۱ اطلاعات مربوط به متغیرهای جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش

متغیر		فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۷۳	۵۹,۸٪
	زن	۴۹	۴۰,۲٪
وضعیت تاهل	متاهل	۱۰۱	۸۳٪
	مجرد	۲۱	۱۷٪
گروه سنی	۳۰-۴۰	۱۷	۱۳,۹٪
	۴۰-۵۰	۴۱	۳۳,۶٪
	بالتر از ۵۰ سال	۶۴	۵۲,۵٪
سابقه خدمت	زیر ۵ سال	۱۴	۱۱,۵٪
	۵-۱۰	۱۳	۱۰,۷٪
	۱۰-۱۵	۲۲	۱۸٪
گروه	بیش از ۲۰ سال	۳۱	۲۵,۴٪
	مدیریتی	۴۲	۳۴,۴٪
رشته تحصیلی	غیرمدیریتی	۶۱	۵۰٪
	علوم انسانی	۶۱	۵۰٪
	علوم پایه	۶۸	۵۵,۷٪
	فنی مهندسی	۲۶	۲۱,۳٪
		۲۸	۲۳٪

جسمانی و شناختی در محل کار را ارزیابی می‌کند. ضریب آلفای کرونباخ فرسودگی شغلی ۰/۸۰۴ محاسبه شد (جدول ۲).

تلاش کاری. این مقیاس نه گانه از دی کومان و همکاران^۲ (۲۰۰۹) در مقیاس هفت‌درجه ای از کاملاً مخالف (بک) تا کاملاً موافق (هفت) اقتباس شده است. همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، ضریب آلفای کرونباخ این متغیر ۰/۹۰۳ است.

اسناد کارکنان. مقیاس اسناد کارکنان از نیشی و همکاران (۲۰۰۸) و ون دی وورده و بیجر (۲۰۱۵) اقتباس شده است. اسناد رفاهی با دو گویه در مقیاس پنج‌درجه ای لیکرت از کاملاً مخالف (بک) تا کاملاً موافق (پنج) و اسناد عملکرد با سه گویه

۳,۱ متغیرها و پایایی آن‌ها

ادراک از مستعد قلمداد شدن. مشابه مطالعه بیورکمن و همکاران^۳ (۲۰۱۳)، از خوداظهاری برای سنجش ادراک از مستعد قلمداد شدن استفاده شد. از شرکت‌کنندگان پرسیده شد: «شما توسط سازمان به‌عنوان استعداد شناخته شده‌اید؟ یعنی سازمان شما را فردی با استعداد قلمداد می‌کند؟» پاسخ‌ها به‌صورت بله=۱ و خیر=۰ کدگذاری شدند.

فرسودگی شغلی. این متغیر با ۱۳ گویه از پژوهش شیروم (۱۹۸۹) در مقیاس هفت‌درجه‌ای لیکرت از هیچ‌وقت (یک) تا همیشه (هفت) اندازه‌گیری شد. این مقیاس، خستگی عاطفی،

1. Saunders et al

2. Björkman et al.

3. De Cooman et al

کرونیباخ کل پرسشنامه ۰/۸۷۳ تعیین گردید که نشان دهنده پایداری پرسشنامه می‌باشد (جدول ۲).

در مقیاس مشابه اندازه‌گیری شد. آلفای کرونیباخ اسناد رفاهی ۰/۹۳۶ و آلفای کرونیباخ اسناد عملکرد ۰/۸۷۶ و ضریب آلفای

جدول ۲ متغیرهای اصلی پژوهش و مولفه‌های آن (آلفای کرونیباخ)

ردیف	متغیر	آلفای کرونیباخ	مولفه‌های هر متغیر
۱	فروسودگی شغلی	۰,۸۰۴	Q6 احساس خستگی می‌کنم. Q7 صبح‌ها برای رفتن به محل کار هیچ انرژی ندارم. Q8 احساس می‌کنم از نظر جسمی خالی شده‌ام. Q9 احساس می‌کنم خسته شدم. Q10 احساس می‌کنم باتری‌ام دشارژ شده است. Q11 احساس می‌کنم فرآیند تفکر من کند است. Q12 در تمرکز مشکل دارم. Q13 احساس می‌کنم واضح فکر نمی‌کنم. Q14 احساس می‌کنم در هنگام فکر کردن متمرکز نیستم. Q15 در فکر کردن به مسائل پیچیده مشکل دارم. Q16 احساس می‌کنم نمی‌توانم به نیازهای همکاران و دانشجویان حساس باشم. Q17 احساس می‌کنم توان سرمایه‌گذاری عاطفی روی همکاران و دانشجویان را ندارم. Q18 احساس می‌کنم توانایی همدردی با همکاران و دانشجویان را ندارم.
۲	تلاش کاری	۰,۹۰۳	Q19 وقتی کاری خوب از آب در نمی‌آید، سریع تسلیم نمی‌شوم. Q20 تمام تلاشم را می‌کنم که بدون توجه به مشکلات پیش رو کارم را انجام دهم. Q21 وقتی کاری را شروع می‌کنم، آن را تا آخر دنبال می‌کنم. Q22 تمام تلاشم را می‌کنم تا کاری که از من انتظار می‌رود را انجام دهم. Q23 در انجام وظایفی که به من محول می‌شود، قابل اعتماد هستم. Q24 واقعاً تمام تلاشم را برای رسیدن به اهداف سازمان انجام می‌دهم. Q25 خودم را فردی سخت‌کوش می‌دانم. Q26 واقعاً در کارم تمام تلاشم را می‌کنم. Q27 انرژی زیادی را برای کارهایی که شروع می‌کنم صرف می‌کنم.
۳	اسناد رفاهی کارکنان	۰,۹۳۶	Q2: دانشگاه برای عضو هیأت علمی سرمایه‌گذاری می‌کند تا آنان احساس احترام کنند. Q3: دانشگاه برای عضو هیأت علمی سرمایه‌گذاری می‌کند تا آنان احساس ارزشمندی کنند.
۴	اسناد عملکردی کارکنان	۰,۸۷۶	Q1: دانشگاه به منظور ارتقای کیفیت خدمات به دانشجو، برای عضو هیأت علمی سرمایه‌گذاری می‌کند. Q4: دانشگاه برای عضو هیأت علمی به منظور بهبود جایگاه دانشگاه سرمایه‌گذاری می‌کند. Q5: دانشگاه برای عضو هیأت علمی به منظور ارتقاء عملکرد آنان سرمایه‌گذاری می‌کند.
	میزان آلفای کرونیباخ کل پرسشنامه	۰,۸۷۳	

به روش سی اچ لاوشه طراحی گردید. از خبرگان خواسته شد تا هر یک از گویه‌ها را بر اساس طیف سه بخشی لیکرت در سه سطح «ضروری است»، «مفید است ولی ضروری نیست» و «ضرورتی ندارد» طبقه بندی کنند. در این پرسشنامه میزان موافقت میان خبرگان دانشگاهی در خصوص «ضروری بودن» گویه‌ها با استفاده از فرمول $CVR = \frac{n_e - n/2}{n/2}$ اندازه‌گیری شد؛ که در آن CVR اعتبار محتوای هر گویه (سؤال)، n تعداد کل خبرگان و n_e تعداد نظر مثبت از ۱۲ خبره نسبت به گویه موردنظر است. ضرایب به دست آمده با جدول اعتبار محتوای لاوشه مورد مقایسه قرار می‌گیرد. حداقل مقدار CVR قابل قبول برای یک پانل ۱۲ نفری ۰/۵۶ در نظر گرفته شده است. بر این اساس، ضریب لاوشه برای تمامی گویه‌های پرسشنامه محاسبه گردید و گویه‌هایی که دارای

۳،۲ سنجش روایی

روایی پرسشنامه عبارت است از توانایی آن در اندازه‌گیری صفت‌هایی که آزمون برای اندازه‌گیری آن ساخته شده است. در این پژوهش به منظور تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری، از روایی صوری و محتوا استفاده شد. برای سنجش روایی صوری، ابتدا سوالات با ویژگی‌های پاسخ دهندگان و متغیرهای موجود طراحی و سپس برای اطمینان از انطباق سوالات پرسشنامه، از نظرات ۱۲ استاد خبره کمک گرفته شد و پس از برطرف شدن اشکالات پرسشنامه، پرسشنامه توزیع گردید.

برای سنجش توانایی گویه‌های پرسشنامه، از روایی محتوا استفاده شد. برای این منظور، ابتدا متغیرها مشخص و با دقت تعریف عملیاتی شده و سپس گویه‌ها به گونه‌ای تعریف شدند که مفهوم موردنظر هر گویه را نشان دهند. پرسشنامه‌ای با توجه

ضریبی بالای ۰/۵۶ بودند، روایی شان تأیید شد. نتایج محاسبه ضریب لاوشه در جدول ۲ آمده است.

جدول ۳ مقدار CVR برای گویه های پرسشنامه

شماره گویه	تعداد پاسخ های مثبت	ضریب لاوشه	شماره گویه	تعداد پاسخ های مثبت	ضریب لاوشه
Q	۱۲	۱/۰۰	Q14	۱۰	۰/۶۷
Q1	۱۲	۱/۰۰	Q15	۱۲	۱/۰۰
Q2	۱۲	۱/۰۰	Q16	۱۲	۱/۰۰
Q3	۱۲	۱/۰۰	Q17	۱۲	۱/۰۰
Q4	۱۲	۱/۰۰	Q18	۱۰	۰/۶۷
Q5	۱۲	۱/۰۰	Q19	۱۲	۱/۰۰
Q6	۱۰	۰/۶۷	Q20	۱۲	۱/۰۰
Q7	۱۲	۱/۰۰	Q21	۱۲	۱/۰۰
Q8	۱۰	۰/۶۷	Q22	۱۲	۱/۰۰
Q9	۱۱	۰/۸۳	Q23	۱۲	۱/۰۰
Q10	۱۱	۰/۸۳	Q24	۱۲	۱/۰۰
Q11	۱۰	۰/۶۷	Q25	۱۰	۰/۶۷
Q12	۱۲	۱/۰۰	Q26	۱۰	۰/۶۷
Q13	۱۰	۰/۶۷	Q27	۱۲	۱/۰۰

روی داده‌ها صورت گرفت. جهت انجام تحلیل عاملی، ابتدا از مون کفایت نمونه‌برداری $3(KMO)$ ، برای حصول اطمینان از کفایت حجم نمونه محاسبه شد. سپس، از آنجایی که همبستگی بین پرسش‌های آزمون زیربنای تحلیل عوامل است، برای این که مشخص شود همبستگی بین متغیرها برابر صفر نیست از آزمون کرویت بارتلت^۴ استفاده شد (جدول ۳).

به منظور بررسی معنی‌داری گویه‌های مربوط به سازه‌ها، نیاز است که تحلیل عاملی تأییدی به انجام رسیده و از قابلیت مدل‌های انداز‌گیری در پیش‌بینی ضرایب رگرسیونی اطمینان حاصل شود. در تحلیل عاملی تأییدی تعداد عامل‌ها با توجه به پژوهش‌های پیشین از پیش مشخص است. در راستای بررسی نقش تلاش کاری و شیوه اسناددهی اعضای هیأت علمی در احساس فرسودگی شغلی، اینکه ساختار سه عاملی را تکرار خواهد کرد یا نه، تحلیل عاملی اکتشافی^۱ با چرخش پرومکس^۲

جدول ۴ آزمون کفایت نمونه‌برداری و کرویت بارتلت

آزمون کفایت نمونه‌برداری (KMO)		آزمون بارتلت
۰,۸۱۶	آماره آزمون (تقریبی از آماره کای دو)	
۲۴۱۶,۰۴۶	درجه آزادی	
۳۵۱	سطح معنی‌داری	
$p < 0.01$		

عاملی مناسب است؛ همبستگی داده‌ها در جامعه صفر نیست و فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود.

در این تحلیل با استفاده از چرخش پرومکس سه عامل که دارای مقادیر ویژه^۵ بالاتر از یک بودند و مؤلفه‌های آنها بار

همانطور که در جدول ۴ دیده می‌شود، مقدار شاخص KMO برابر ۰/۹۳۸ (نزدیک به یک) است و بیانگر کفایت تعداد نمونه (تعداد پاسخ‌دهندگان) برای تحلیل عاملی است. به علاوه، سطح معنی‌داری آزمون کرویت بارتلت، کوچکتر از ۵٪ است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار و مدل

4. Bartlett s Test of Sphricity
5. Eigenvalue

1. Exploratory Factor Analysis
2. Promax Rotate Eigenvalue
3. Kaiser- Meyer- Olkin

تجمعی هر عامل است. بخش سوم نیز نشان‌دهنده مقدار ویژه عوامل استخراجی با چرخش^۲ است. در اینجا، سه عامل دارای مقدار ویژه بزرگتر از ۱ هستند و در تحلیل باقی می‌مانند. این سه عامل می‌توانند تقریباً ۶۷ درصد از تغییرپذیری (واریانس) متغیرها را توضیح دهند. در چرخش عامل‌های باقی‌مانده، نسبتی از کل تغییرات که توسط این سه عامل توضیح داده می‌شود ثابت است (تقریباً ۶۷ درصد) ولی برخلاف روش بدون چرخش عامل‌ها، هر یک از آن‌ها نسبت تقریباً یکسانی از تغییرات را توضیح می‌دهند.

عاملی بالاتر از ۰/۳۵ داشتند به دست آمد. در این راستا، نتایج جدول ۵ حاوی سه بخش است. بخش اول مربوط به مقادیر ویژه اولیه^۱ و تعیین‌کننده عامل‌هایی است که در تحلیل باقی می‌ماند (عامل‌هایی که دارای مقدار ویژه کمتر از ۱ هستند از تحلیل خارج می‌شوند). عوامل خارج شده از تحلیل، عواملی هستند که حضور آنها باعث تبیین بیشتر واریانس نمی‌شود. بخش دوم مربوط به مقدار ویژه عوامل استخراجی بدون چرخش^۲ است. به طور خاص، بخش اول و دوم جدول ۵ شامل مقادیر ویژه، درصد واریانس تبیین شده و درصد واریانس

جدول ۵ تحلیل عاملی تأییدی سوالات نقش تلاش کاری و شیوه اسناددهی اعضای هیأت علمی در احساس فرسودگی شغلی

عامل	مقادیر ویژه	درصد واریانس تبیین شده	درصد واریانس تجمعی	مقادیر ویژه	درصد واریانس تبیین شده	درصد واریانس تجمعی	مقادیر ویژه عوامل استخراجی
۱	۷,۰۴۲	۲۶,۰۸۱	۲۶,۰۸۱	۷,۰۴۲	۲۶,۰۸۱	۲۶,۰۸۱	۶,۴۵۹
۲	۴,۹۴۴	۱۸,۳۱۲	۴۴,۳۹۳	۴,۹۴۴	۱۸,۳۱۲	۴۴,۳۹۳	۵,۳۲۷
۳	۳,۱۱۱	۱۱,۵۲۱	۵۵,۹۱۴	۳,۱۱۱	۱۱,۵۲۱	۵۵,۹۱۴	۴,۳۷۲
۴	۲,۱۱۷	۷,۸۴۱	۶۳,۷۵۵				
۵	۱,۳۸۹	۵,۱۴۴	۶۸,۸۹۹				
۶	۱,۱۸۱	۴,۳۷۳	۷۳,۲۷۲				
۷	۰,۹۸۴	۳,۶۴۴	۷۶,۹۱۷				
۸	۰,۷۹۶	۲,۹۵۰	۷۹,۸۶۶				
۹	۰,۵۹۴	۲,۲۰۰	۸۲,۰۶۶				
۱۰	۰,۵۷۲	۲,۱۲۰	۸۴,۱۸۷				
۱۱	۰,۵۱۳	۱,۹۰۲	۸۶,۰۸۸				
۱۲	۰,۴۷۷	۱,۷۶۸	۸۷,۸۵۶				
۱۳	۰,۴۴۷	۱,۶۵۷	۸۹,۵۱۳				
۱۴	۰,۳۹۳	۱,۴۵۴	۹۰,۹۶۸				
۱۵	۰,۳۳۸	۱,۲۵۳	۹۲,۲۲۰				
۱۶	۰,۳۰۶	۱,۱۳۲	۹۳,۳۵۲				
۱۷	۰,۲۶۸	۰,۹۹۳	۹۴,۳۴۶				
۱۸	۰,۲۴۴	۰,۹۰۵	۹۵,۲۵۱				
۱۹	۰,۲۱۹	۰,۸۱۰	۹۶,۰۶۱				
۲۰	۰,۲۱۱	۰,۷۸۰	۹۶,۸۴۱				
۲۱	۰,۱۷۷	۰,۶۵۶	۹۷,۴۹۷				
۲۲	۰,۱۵۹	۰,۵۹۰	۹۸,۰۸۷				
۲۳	۰,۱۴۰	۰,۵۱۸	۹۸,۶۰۵				
۲۴	۰,۱۲۵	۰,۴۶۳	۹۹,۰۶۸				
۲۵	۰,۱۰۸	۰,۳۹۸	۹۹,۴۶۷				
۲۶	۰,۰۸۲	۰,۳۰۲	۹۹,۷۶۹				
۲۷	۰,۰۶۲	۰,۲۳۱	۱۰۰,۰۰۰				

بنابراین، باید از نتایج جدول ۶ استفاده نمود که ماتریس همبستگی بین متغیرها و عامل‌ها را بعد از چرخش نشان می‌دهد. هر چقدر مقدار قدرمطلق این ضرایب بیشتر باشد، عامل مربوطه نقش بیشتری در کل تغییرات (واریانس) متغیر مورد نظر دارد.

مقدار همبستگی بین متغیرها و عامل‌ها بین ۱- و ۱ نوسان دارد؛ اما ماتریس همبستگی بین متغیرها و عامل‌های استخراج شده با مقادیر ویژه بالاتر از یک نمی‌تواند مبنای تحلیل عاملی باشد. چون نتایج همبستگی‌ها را قبل از چرخش نشان می‌دهد و این امر تفسیر آن‌ها را مشکل می‌سازد.

3. Rotation Sums of Squared Loadings

1. Initial Eigenvalue
2. Extraction Sums of Squared Loadings

جدول ۶ نتایج تحلیل عاملی تأییدی با چرخش پروماکس نقش تلاش کاری و شیوه اسناددهی اعضای هیأت علمی در احساس فرسودگی شغلی

سوالات	عامل		
	۱	۲	۳
Q1	۰,۲۵۲	۰,۰۳۹	۰,۸۳۷
Q2	۰,۱۲۱	۰,۰۷۳	۰,۸۷۸
Q3	۰,۱۵۷	۰,۱۳۴	۰,۹۱۵
Q4	۰,۲۳۲	۰,۱۲۷	۰,۸۶۳
Q5	۰,۱۸۵	۰,۰۹۳	۰,۸۵۲
Q6	۰,۶۴۷	۰,۰۰۸	۰,۲۹۴
Q7	۰,۷۵۸	۰,۱۱۱	۰,۳۷۱
Q8	۰,۷۱۲	۰,۲۵۰	۰,۳۱۱
Q9	۰,۸۰۵	۰,۱۱۹	۰,۳۰۷
Q10	۰,۷۱۹	۰,۰۳۲	۰,۲۵۱
Q11	۰,۷۲۳	۰,۲۱۷	۰,۰۵۲
Q12	۰,۷۱۱	۰,۴۰۵	۰,۰۰۸
Q13	۰,۶۹۲	۰,۲۸۸	۰,۰۱۴
Q14	۰,۶۸۷	۰,۴۷۸	۰,۰۶۳
Q15	۰,۷۴۲	۰,۳۴۶	۰,۰۵۱
Q16	۰,۴۸۷	۰,۴۵۳	۰,۰۳۴
Q17	۰,۵۲۲	۰,۴۲۵	۰,۱۴۱
Q18	۰,۵۸۰	۰,۳۹۲	۰,۱۳۵
Q19	۰,۰۸۳	۰,۳۶۰	۰,۱۱۵
Q20	۰,۱۲۶	۰,۴۹۹	۰,۰۸۵
Q21	۰,۱۷۴	۰,۷۳۷	۰,۰۸۶
Q22	۰,۱۰۹	۰,۶۶۴	۰,۱۵۹
Q23	۰,۰۸۴	۰,۷۶۸	۰,۰۶۲
Q24	۰,۱۱۸	۰,۸۱۹	۰,۰۲۴
Q25	۰,۱۵۹	۰,۷۷۴	۰,۰۴۸
Q26	۰,۲۸۸	۰,۶۵۲	۰,۰۶۸
Q27	۰,۱۸۶	۰,۵۹۸	۰,۰۱۹

شده‌اند، مؤید آن است که می‌توانند با یکدیگر تشکیل عامل مربوطه را بدهند.

۴ یافته‌ها

آمار توصیفی و همبستگی بین متغیرها در جدول ۷ نشان داده شده است. با توجه به نتایج به دست آمده، متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن با تلاش کاری همبستگی مثبت دارد ($r = 0.65$ ، $p < 0.01$). همبستگی متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن با اسناد عملکرد ($r = 0.34$ ، $p < 0.01$) و با اسناد رفاهی ($r = 0.68$ ، $p < 0.01$) است. به علاوه، متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن با فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی رابطه معنی‌داری دارد ($r = 0.64$ با $p < 0.05$).

با توجه به انجام تحلیل عاملی روی ۲۷ متغیر، سه عامل به عنوان عامل‌های اصلی شناسایی می‌شود. این سه عامل، با توجه به بررسی ادبیات موضوع تحت عنوان عامل اسناد، عامل تلاش کاری و عامل فرسودگی شغلی نام‌گذاری شدند.

اگر براساس نتایج جدول، گویه‌ها در عامل‌ها دسته‌بندی شوند، مشابه مالیک و سینگ (2014)، ملاحظه می‌شود که به عنوان مثال، بالاترین بار ۵ متغیر اول بر روی عامل اول است (یعنی Q_1 تا Q_5). در دسته‌بندی سایر متغیرها در عامل‌های دوم و سوم نیز، وجود این همبستگی بین متغیرها و عامل‌ها ملاحظه می‌شود و می‌توان براساس این همبستگی و بزرگترین بار عاملی، آن‌ها را در عامل‌ها دسته‌بندی کرد. بدین صورت که متغیرهای Q_6 تا Q_{18} عامل تلاش کاری و متغیرهای Q_{19} تا Q_{27} عامل فرسودگی شغلی نام‌گذاری می‌شوند. مقادیری که در هر عامل به صورت تیره نشان داده

جدول ۷ میانگین‌ها، انحراف استاندارد‌ها و همبستگی‌ها

	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	SD	M	
۱												۰/۴۶	۰/۷۰	ادراک از مستعدی
۲											-۰/۶۴**	۱/۹۵	۳/۸۰	فرسودگی شغلی
۳										-۰/۹۶**	۰/۶۵**	۰/۹۰	۲/۷۱	تلاش کاری
۴									۰/۹۱**	-۰/۸۹**	۰/۶۸**	۱/۱۸	۳/۱۱	اسناد رفاهی
۵								-۰/۹۴**	-۰/۹۱**	۰/۹۰**	۰/۶۸**	۱/۳۰	۳/۰۹	اسناد عملکرد
۶							۰/۱۷*	-۰/۱۸*	-۰/۱۶*	۰/۱۶*	-۰/۲۱*	۰/۴۹	۱/۶۰	جنسیت
۷						-۰/۱۲	۰/۰۳	-۰/۰۵	-۰/۰۵*	۰/۰۶	-۰/۰۸	۰/۴۷	۱/۳۲	تاهل
۸					-۰/۲۹**	۰/۱۱	۰/۱۹*	-۰/۱۹*	۰/۱۷*	-۰/۲۷**	۰/۷۲	۲/۳۹	۲/۳۹	سن
۹				۰/۲۹**	-۰/۰۷	۰/۱۰	۰/۲۷**	-۰/۲۵**	-۰/۲۲**	۰/۲۱**	-۰/۳۸**	۰/۴۶	۲/۳۰	تحصیلات
۱۰			۰/۰۷	۰/۳۸**	-۰/۴۰**	-۰/۰۲	-۰/۱۱	۰/۱۱	۰/۱۰	-۰/۱۱	۰/۱۶*	۱/۳۶	۳/۶۱	سابقه خدمت
۱۱		-۰/۰۹	-۰/۱۸*	-۰/۲۳**	۰/۰۵	-۰/۲۳**	-۰/۴۴**	۰/۴۴**	۰/۴۳**	-۰/۴۲**	۰/۵۴**	۰/۸۳	۱/۶۷	رشته تحصیلی
۱۲	۰/۲۵**	-۰/۲۷**	-۰/۰۵	-۰/۱۸*	۰/۱۹*	-۰/۰۲	-۰/۰۴	۰/۰۵	۰۰۴	-۰/۰۳	۰/۰۹	۰/۵۰	۱/۵۰	گروه شغلی
۱۳	-۰/۱۶	-۰/۰۳	۰/۶۱**	۰/۲۴**	-۰/۱۷	۰/۰۹	۰/۳۶**	-۰/۳۶**	-۰/۳۲**	۰/۳۱**	-۰/۴۰**	۰/۳۵	۱/۱۴	شغل

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

کاری با احساس فرسودگی شغلی آزمون می‌شود. برای آزمون این فرضیه‌ها، در مرحله اول متغیرهای کنترل به تنهایی برآزش داده شدند. سپس، متغیر مستقل اصلی (برای مثال، متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن) به مدل اضافه شد. سرانجام، هر دو متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن و تلاش کاری به آن‌ها اضافه شدند. به طور کلی، رگرسیون سلسله مراتبی روشی است که نشان می‌دهد متغیرهای مورد نظر بعد

برای آزمون فرضیه‌های مستقیم پژوهش ($H_1 - H_7$) از روش رگرسیون سلسله مراتبی و نرم افزار SPSS ۲۵ استفاده شد. فرض H_1 رابطه مثبت متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن را با فرسودگی شغلی آزمون می‌کند، H_2 آزمون فرض برقراری رابطه مثبت متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن با تلاش کاری است و با فرض H_3 رابطه مثبت متغیر تلاش

فرضیه میانجی به بررسی نقش متغیر میانجی تلاش کاری در رابطه بین شناسایی استعداد و فرسودگی شغلی پرداخته است و به عبارتی رابطه غیرمستقیم بین ادراک از مستعد قلمداد شدن بر فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. یافته‌های پژوهش، نقش میانجی تلاش کاری مثبت در رابطه بین شناسایی استعداد با احساس فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی (فرض H_4) را مورد تأیید قرار داده است. برای آزمون این فرضیه، از برنامه *Process macro* (مدل ۴) بر مبنای *SPSS* که توسط هیس^۲ (۲۰۱۳) مطرح شد، جهت آزمون فرض میانجی استفاده شد. این برنامه زمانی که هدف تحقیق، توصیف و درک ماهیت مشروط مکانیزم‌هایی است که از طریق آن یک متغیر اثر خود را بر سایر متغیرها به هر شکلی اعم از مستقیم و غیرمستقیم (میانجی یا تعدیلی) منتقل می‌کند، استفاده می‌گردد (Grimmer & Miles, 2017). مطابق این روش، برای تعیین میزان اهمیت و معنی داری رابطه بین متغیرها، علاوه بر اینکه ضریب تأثیر باید در فاصله اطمینان تعیین شده باشد، میزان خروجی‌های فواصل اطمینان نباید عدد صفر را در برگیرد (Hayes & Grimmeret al., 2018; Rockwood, 2017).

برای آزمون اثر غیرمستقیم متغیر میانجی تلاش کاری، از ۵۰۰۰ نمونه بوت‌استرپ با ۹۵٪ اطمینان استفاده شد (Preacher & Hayes, 2008). همانطور که نتایج ناشی از آزمون فرض میانجی (فرضیه H_4) در جدول ۵ نشان می‌دهد، با توجه به اینکه فواصل اطمینان تعیین شده، مقدار صفر را در بر نمی‌گیرد، می‌توان نتیجه گرفت که تلاش کاری مثبت در تعامل با شناسایی استعداد و فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی تأثیر ندارد ($Effect = -3.03$, $LLCI = -2.63$, $ULCI = -3.52$). بنابراین، فرض H_4 تأیید نمی‌شود.

از ورود متغیرهای دیگر به صورت معنادار تغییرات متغیر وابسته را توجیه می‌کنند. یکی از کاربردهای اساسی این روش در حل مسائل، متغیر تعدیل کننده است. رگرسیون سلسله مراتبی یا ترتیبی این امکان را فراهم می‌آورد که تأثیر چند متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته طی چند مرحله مشخص شود.

۴، ۱ آزمون فرضیه‌های مستقیم و میانجی

اثرات بین متغیرها با استفاده از رویکرد جایگزینی تصادفی نمونه‌ها^۱ و فاصله اطمینان با انحراف تصحیح شده ۹۵٪، جهت کاهش انحرافات آماری ناشی از پراکندگی نمونه‌ها (Cheung & Lau, 2008; Jones et al., 2008) آزمون شده است. نتایج آزمون ارائه شده در جدول ۷، با توجه به ضرایب رگرسیونی هر فرضیه در سطح معنی‌داری ۹۵٪ نشان می‌دهد که متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن با احساس فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی رابطه معنی‌دار مثبت ندارد ($b = -0.70$, $p < 0.01$)؛ به طور مشابه، تلاش کاری با احساس فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی رابطه منفی دارد ($b = -0.92$, $p < 0.01$)؛ از این رو، فرضیه‌های H_1 و H_3 تأیید نمی‌شوند. برای آزمون فرض H_4 ، تلاش کاری به عنوان یک متغیر مستقل در رگرسیون سلسله مراتبی افزوده شد و محاسبات مربوط به مدل جدید صورت گرفت. در ابتدا، متغیرهای کنترلی در مرحله ۱ و متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن در مرحله ۲ اضافه شدند. به طور کلی، مدل‌های در نظر گرفته شده بر اساس افزودن متغیرهای هر گام به گام قبلی ساخته شده و ویژگی‌های آن به وسیله جدول‌هایی ارائه می‌شوند. جدول ۸ نشان می‌دهد که متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن با متغیر تلاش کاری تحت فرض H_4 رابطه مثبت دارد ($b = 0.63$, $p < 0.01$).

جدول ۸ تأثیر متغیر میانجی تلاش کاری در رابطه بین شناسایی استعداد و متغیرهای جمعیت‌شناختی اعضای هیأت علمی

متغیرها و آماره‌ها	فرسودگی شغلی			تلاش کاری	
	گام ۱	گام ۲	گام ۳	گام ۱	گام ۲
جنسیت	۰،۰۱	-۰،۰۳	-۰،۰۵	-۰،۰۶	-۰،۰۲
تاهل	۰،۰۹	۰،۰۱	۰،۰۱	-۰،۰۷	۰،۰۰
سن	۰،۱۷	۰،۰۱	-۰،۰۶*	-۰،۲۳**	-۰،۰۸
تحصیلات	-۰،۱۱	-۰،۱۵*	-۰،۰۴	۰،۸۰	۰،۱۱
سابقه خدمت	-۰،۲۰*	-۰،۰۳	۰،۰۷*	۰،۲۵**	۰،۱۰
رشته تحصیلی	-۰،۴۷**	-۰،۱۶*	-۰،۰۰	۰،۴۵**	۰،۱۷*
گروه شغلی	۰،۱۳	۰،۱۰	۰،۰۶*	-۰،۰۷	-۰،۰۵
شغل	۰،۳۶**	۰،۱۷*	۰،۰۰	-۰،۳۵**	-۰،۱۸*
ادراک از مستعدی		-۰،۷۰**	-۰،۱۲**		۰،۶۳**
تلاش کاری			-۰،۹۲**		
F	۹،۹۱**	۲۴،۰۵**	۱۶۵،۶۲**	۱۲،۵۷**	۲۵،۴۵**
R^2 ($Adj. R^2$)	۰،۴۱ (۰،۳۷)	۰،۶۶ (۰،۶۳)	۰،۹۴ (۰،۹۳)	۰،۴۷ (۰،۴۳)	۰،۶۷ (۰،۶۵)
R^2 change		۰،۲۵	۰،۲۹		۰،۲۰

1. Bootstrapping Technique
2. Hayes

نتایج بوت استرپ بررسی تأثیر غیر مستقیم متغیر ادراک از مستعد بودن بر فرسودگی شغلی از طریق تلاش کاری					
	Coef	SE	Boot LLCI	Boot ULCI	
فرسودگی شغلی	-۳/۰۳	۰/۲۳	-۳,۵۲	-۲/۶۲	
نکات: نمونه‌های بوت استرپ شده = ۵۰۰۰، ULCI کران بالای فاصله اطمینان؛ LLCI کران پایین فاصله اطمینان.					
* p < ۰.۰۵ ** p < ۰.۰۱					

و اسناد عملکرد پیش از تجزیه و تحلیل مورد بررسی قرار گرفته است. در ابتدا، اثر تعدیل گر اسناد عملکرد آزمون شد. برای رگرسیون سلسله مراتبی چند گانه، متغیرهای کنترل در مرحله ۱ وارد شدند (جدول ۶ الف)). سپس، متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن در مرحله ۲ اضافه شد (جدول ۶ ب)). سرانجام، متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن و اسناد عملکرد در مرحله ۳ در نظر گرفته شدند (جدول ۶ ج)).

۴،۲ آزمون فرضیه‌های تعدیلی

تحت فرض H_0 ، رابطه بین متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن و تلاش کاری توسط متغیر اسنادی تعدیل می شود به گونه ای که در مقایسه با اسناد عملکرد، رابطه اسناد رفاهی قوی تر خواهد بود. این فرضیه از طریق رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی و با استفاده از برنامه *Process macro* (مدل ۱) مورد آزمون قرار گرفت. هم خطی دو متغیر اسناد رفاهی

جدول ۹ نقش تعدیلگر اسناد رفاهی

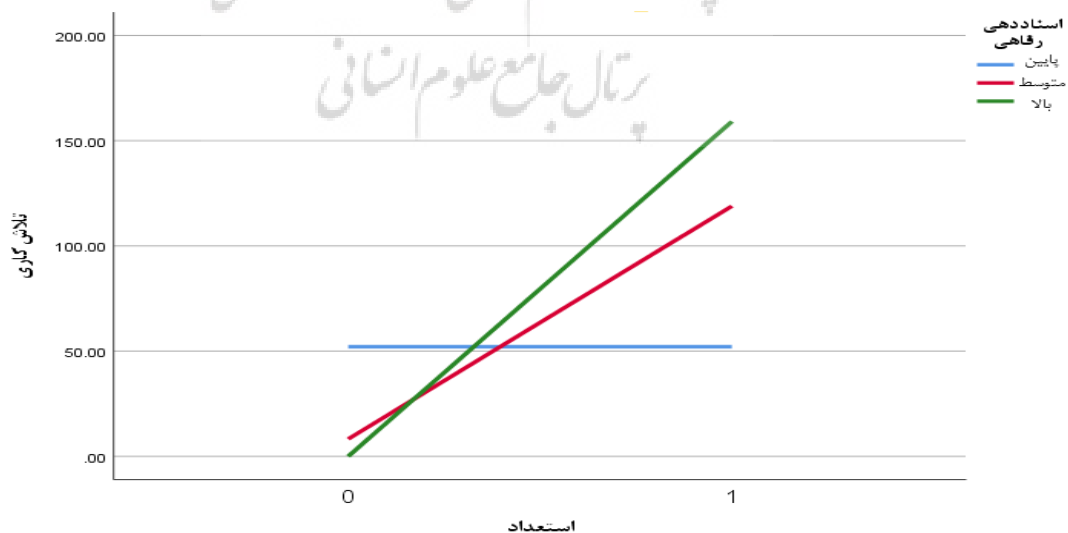
الف) تأثیر تعدیل کننده اسناد رفاهی و اسناد عملکرد در رابطه بین ادراک از مستعد قلمداد شدن و تلاش کاری						
متغیرها	تلاش کاری					
	گام ۱	گام ۲	گام ۳	گام ۱	گام ۲	گام ۳
جنسیت	-۰,۰۶	-۰,۰۲	۰,۰۲	-۰/۰۶	-۰,۳۳	-۰,۰۱
تاهل	-۰,۰۷	۰/۰۰	۰/۰۵	-۰,۰۷	۰/۰۱	-۰,۰۱
سن	-۰,۲۳**	-۰/۰۸	-۰,۰۵	-۰,۲۳**	-۱,۲۴	-۰,۰۶
تحصیلات	۰,۰۸	۰,۱۱	۰,۲۲	۰,۰۸	۱,۵۴	-۰,۰۶
سابقه خدمت	۰/۲۵**	۰,۱۰	۰/۰۶	۰/۲۵**	۱/۴۲	۰/۰۲
رشته تحصیلی	۰,۴۵**	۰/۱۷*	۰,۰۱	۰,۴۵**	۲,۴۹*	۰,۰۳
گروه شغلی	-۰,۰۷	-۰/۰۵	-۰/۰۷	-۰,۰۷	-۰/۷۶	۰/۰۳
شغل	-۰,۳۵**	-۰/۱۸*	-۰/۰۴*	-۰,۳۵**	-۲/۳۵*	-۰/۰۱
ادراک از مستعد قلمداد شدن		۰,۶۳**	۰/۱,۰**		۸,۲۸**	۰,۵۶**
اسناد عملکرد			۰/۳۳			
ادراک از مستعد قلمداد شدن * اسناد عملکرد			-۰,۹۹**			
اسناد رفاهی						۰,۶۰**
ادراک از مستعد قلمداد شدن * اسناد رفاهی						۰,۴۵**
R^2 ($Adj. R^2$)	۰,۴(۰,۴۳)** ۷	۰,۶(۰,۶۵)** ۷	۰/۹۰(۰/۹۰)** ۷	۰,۴(۰,۴۳)** ۷	۰,۶(۰,۶۵)** ۷	۰,۹(۰,۹۰)** ۷
F – value	۱۲,۵۷**	۲۵,۴۵**	۹۴,۳۹**	۱۲,۵۷**	۲۵,۴۵**	۱۰۸,۰۸**
ب) طبقه بندی اثرات متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن بر تلاش کاری در سطوح متفاوت اسناد						
	Effect	SE	t	LLCI	ULCI	
اسناد عملکرد						
پایین	۱/۷۷	۰/۱۷	۱۰/۲۸	۱/۴۳	۲/۱۱	
متوسط	۱/۳۴	۰/۱۵	۹/۰۳	۱/۰۵	۱/۶۴	
بالا	۰/۹۲	۰/۲۲	۴/۱۷	۰/۴۸	۱/۳۶	
اسناد رفاهی						
پایین	۰/۳۳	۰/۱۳	۲/۵۶	۰/۰۸	۰,۵۹	
متوسط	۰/۶۸	۰/۲۱	۳/۱۹	۰/۲۶	۱,۱۱	
بالا	۱/۰۳	۰/۳۷	۲/۸۲	۰/۳۱	۱,۷۵	
ج) تأثیر غیرمستقیم متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن بر فرسودگی شغلی از طریق تلاش کاری در سطوح اسناد رفاهی						
	Effect	SE	t	Boot LLCI	Boot ULCI	
تعدیلگر(اسناد رفاهی)						

پایین	-۰/۴۷	۰/۲۵	-۱/۹۳	-۰/۹۶	۰,۰۱
متوسط	-۱/۹۵	۰/۴۰	-۴/۸۸	-۲/۷۵	-۱,۱۶
بالا	-۳/۴۳	۰/۶۸	-۵/۰۲	-۴/۷۹	-۲,۰۸
(د) شاخص اثر تعدیلگر-میانجی / اثر غیرمستقیم ادراک از مستعد قلمداد شدن * اسناد رفاهی					
مداخله (تلاش کاری)	Index	SE	Boot LLCI	Boot ULCI	
	-۰/۷۵	۰/۳۶	-۱/۵۰	-۰/۰۸	
نکات: نمونه‌های بوت استرپ شده = ۵۰۰۰، ULCI کران بالای فاصله اطمینان؛ LLCI کران پایین فاصله اطمینان. * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$					

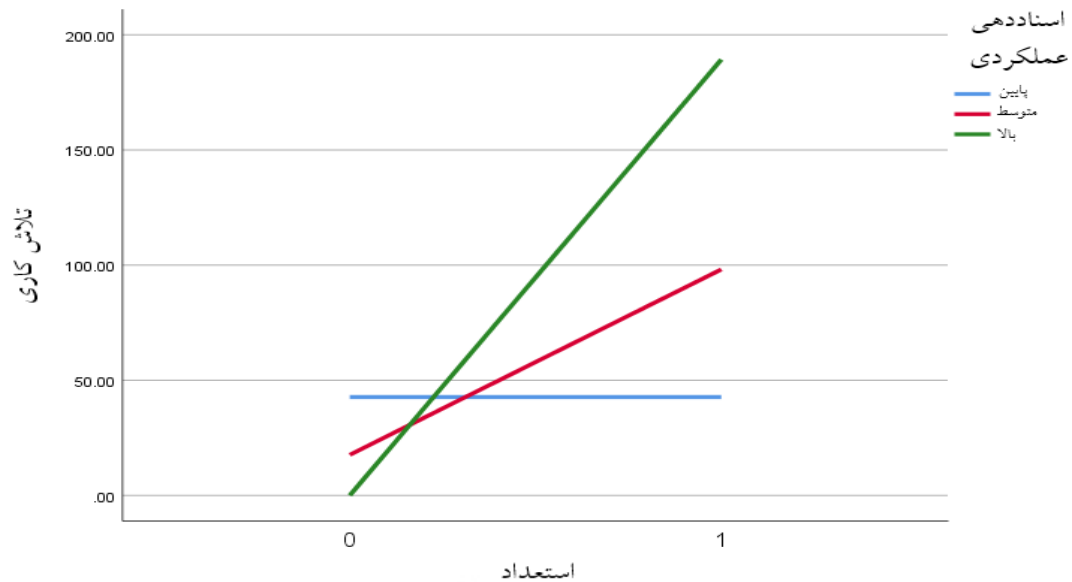
که، سطوح اثرات مستقیم متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن بر تلاش کاری در هر سه سطح پایین ($Effect = 0.59$)، متوسط ($Effect = 0.68$)، و بالا ($Effect = 1.11$) از اسناد رفاهی معنی‌دار است (یعنی فواصل اطمینان بوت استرپ ۹۵٪ شامل صفر نبودند) (جدول ۹ (ب)). از این رو، H_5 تأیید می‌شود، به طوری که رابطه بین متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن و تلاش کاری با اسناد عملکرد و رفاهی تعدیل می‌شود. نمودار روابط بین این متغیرها برای متغیر اسناد در شکل ۲ نشان داده شده است. واضح است که شیب اثر اسناد رفاهی در تعامل با شناسایی استعداد بر تلاش کاری در سطوح بالا و متوسط نسبت به سطح پایین، تندتر است. این بدین معناست که اسناد رفاهی مثبت اثر تعدیلی در رابطه بین ادراک از مستعد قلمداد شدن و تلاش کاری ایفا می‌کند، بدین صورت که در سطوح بالاتر از اسناد رفاهی مثبت، رابطه بین ادراک از مستعد قلمداد شدن و تلاش کاری تقویت می‌شود. به طور مشابه در راستای فرضیه H_3 ، افزایش خطی تلاش کاری کارکنان را در نتیجه تعامل بین ادراک از مستعد قلمداد شدن با اسناد عملکرد در هر سه سطح (پایین، متوسط و بالا) نشان می‌دهد.

نتایج این تحلیل نشان می‌دهد که متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن و تعدیلگر اسناد عملکرد تأثیر معنی‌داری بر تلاش کاری دارد ($p < 0.01$, $b = -0.99$). برای آزمون تأثیر متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن بر تلاش کاری، سه سطح اسناد عملکرد (بالا، پایین و متوسط)؛ به ترتیب ۱SD بالاتر از میانگین، ۱SD زیر میانگین و روی میانگین در نظر گرفته شده است. از ۱۲۲ پاسخ دهنده، ۵۴ پاسخ دهنده

در رده بالا، ۴۰ نفر در رده متوسط و ۲۸ پاسخ دهنده در گروه پایین رده بندی می‌شوند. با توجه به هایز و راک وود (۲۰۱۷)، تأثیر طبقه‌های یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته در سطوح یک تعدیلگر زمانی به لحاظ آماری معنی‌دار است که فواصل اطمینان محاسبه شده شامل صفر نباشد. در این حالت، متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن در هر سه سطح پایین ($Effect = 0.68$)، متوسط و بالا از اسناددهی عملکرد تأثیر معنی‌داری بر تلاش کاری دارد (به عبارتی، فواصل اطمینان بوت استرپ ۹۵٪ صفر را در بر نمی‌گیرند) (جدول ۹ (ب)). از این رو، اسناد عملکرد رابطه بین متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن و تلاش کاری را تعدیل می‌کند. اثر تعدیل کننده اسناد رفاهی نیز به همین روش مورد آزمون قرار گرفت. از کل ۱۲۲ پاسخ دهنده، ۴۴ پاسخ دهنده در رده بالا، ۴۵ نفر در رده متوسط و ۳۳ پاسخ دهنده در رده پایین قرار دارد. نتایج حاکی از آن است



شکل ۲ اثر متقابل اسناد رفاهی در رابطه بین متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن و تلاش کاری



شکل ۳ اثر متقابل اسناد عملکرد در رابطه بین متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن و تلاش کاری

ارائه داد و مشخص ساخت چرا ادراک از مستعد قلمداد شدن منجر به پیامدهای رفتاری گوناگونی در میان آن‌ها می‌شود. با اینکه این پژوهش قصد داشت پیامدهای منفی مدیریت استعداد را مورد مطالعه قرار دهد، اما نتایج از دیدگاه خوش‌بینانه TM پشتیبانی می‌کند. به این معنی که دانشگاه‌ها با تمایز قائل شدن میان اعضای هیأت علمی و تخصیص برنامه‌های مدیریت استعداد به مستعدین خود، می‌توانند نتایج مطلوبی از عملکرد آنان دریافت کنند. یافته‌های پژوهش‌های دیگر نیز مانند (Nishii et al., 2008) نشان می‌دهد نحوه ادراک نیروی انسانی نسبت به برنامه‌های مدیریت استعداد متفاوت است و این تفاوت ادراکی و تفسیر حاصل از آن نقش مهمی در شکل‌گیری نگرش و رفتارهای آنان ایفا می‌کند.

نتایج فرضیه نخست نشان داد که ادراک از مستعد قلمداد شدن تأثیر معنی‌داری بر فرسودگی شغلی ندارد؛ بر اساس فرضیه ۲، بین ادراک از مستعد قلمداد شدن و تلاش کاری رابطه مثبت و معنی‌داری یافت شد؛ اما نتایج فرضیه ۳ نشان داد که تلاش کاری رابطه منفی معنی‌داری بر احساس فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی دارد. با این حال نتایج میانجی‌گری حاصل از آزمون فرضیه چهارم این پژوهش تأیید کرد که تلاش کاری واسطه‌ای ادراک از مستعد قلمداد شدن و فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی است. یعنی اعضای هیأت علمی که ادراکشان از خود مثبت‌تر بر مستعد قلمداد شدن از سوی دانشگاه محل خدمت است، تلاش کاری‌شان بیشتر می‌شود و این به نوبه‌ی خود احساس فرسودگی شغلی را در آنان کمتر می‌کند. با اینکه پیشینه حاکی از آن بود که تلاش‌های افراد مستعد سازمان برای برآورده کردن انتظارات بالادستان سازمان، باعث کاسته شدن انرژی آن‌ها شده و منجر به ایجاد احساس فرسودگی خواهد شد (Jensen et al., 2013; Kroon et al., 2009).

تجزیه و تحلیل تعدیلگر - میانجی. مدل مفهومی (شکل ۱) هر دو رابطه میانجی و تعدیلگر را پیشنهاد می‌دهد. برای آزمون تعدیلگر-میانجی، از برنامه *Process Macro* (مدل ۷) نرم‌افزار SPSS استفاده شد. این تجزیه و تحلیل بوت استرپ نشان داد که تأثیر غیرمستقیم ادراک از مستعد قلمداد شدن و اسناد رفاهی بر احساس فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی از طریق تلاش کاری معنی‌دار است (در واقع فواصل اطمینان ۹۵٪ صفر را بر نمی‌گیرند) (جدول ۹ ج)). به طور خاص، تأثیرات غیرمستقیم متغیر ادراک از مستعد قلمداد شدن بر احساس فرسودگی شغلی کارکنان از طریق تلاش کاری برای اعضای هیأت علمی سطح متوسط ($Effect = -1.16$ ، $ULCI = -2.75$ ، $LLCI = -1.95$) و سطح بالاتر اسناد رفاهی ($Effect = -3.43$ ، $ULCI = -2.08$ ، $LLCI = -4.79$) معنی‌دار بود، اما برای اعضای هیأت علمی که سطح پایین اسناد رفاهی را تشکیل می‌دادند، معنی‌دار نبود.

۵ بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش پیش رو با هدف ارزیابی اثر همزمان واسطه‌ای تلاش کاری و تعدیل‌کنندگی اسناد (رفاهی و عملکرد) در رابطه بین ادراک از مستعد قلمداد شدن و احساس فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی انجام شد. با آزمون روابط مختلف مشخص شد نحوه ادراک از مستعد قلمداد شدن می‌تواند بر نتایج کاری اعضای هیأت علمی به دو طریق مثبت و منفی تأثیر بگذارد. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌ها با استفاده از استدلال‌های نظریه حفاظت از منابع و نظریه اسناد رهیافت‌هایی را برای نحوه اثرگذاری برنامه‌های تخصیصی به اعضای هیأت علمی

علاوه بر بهبود عملکرد دانشگاه بر سلامتی و رفاه اعضای هیأت علمی تمرکز یابد.

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که مدیران گروه نقش مهمی در ارسال پیام‌های سازگار در رابطه با اجرای شیوه‌های مدیریت استعداد دارند (Russell et al., 2018). آن‌ها نخست، مسئول اطمینان از دسترسی اعضای هیأت علمی به همه منابع لازم برای دستیابی به اهدافشان هستند. ثانیاً، وظیفه برقراری ارتباط با پیام‌های مربوط به قصدمندی دانشگاه برای اجرای برنامه‌های تخصصی به اعضای هیأت علمی را بر عهده دارند - در این حالت تمرکز باید بر روی ابلاغ پیام‌هایی باشد که مدیریت دانشگاه قصد دارد ضمن تأکید بر توسعه آن‌ها، جانب رفاهیات اعضای هیأت علمی خود را در نظر بگیرد تا آن‌ها احساس ارزشمند بودن و مورد احترام واقع شدن بکنند. دانشگاه‌ها باید در توانایی مدیران گروه خود برای اجرای برنامه‌های مختص به اعضای هیأت علمی با شفافیت سرمایه‌گذاری کنند تا پیام‌های در نظر گرفته شده بدون هیچ تعصبی به آنان منتقل شود و در نتیجه بر سلامتی و رفاه اعضای هیأت علمی تأثیر مثبت بگذارد (Festing et al., 2015; De Boeck et al., 2018).

همچنین، یافته‌های حاصله از فرضیه پنجم نشان داد که ادراک از مستعد قلمداد شدن دو پیام متفاوت به اعضای هیأت علمی می‌دهد. نخست، اعضای هیأت علمی وضعیت استعداد ادراک شده خود را به عنوان شواهدی از احترام مدیریت دانشگاه نسبت به خود در نظر می‌گیرند (Koys, 1988) و دوم، اعضای هیأت علمی وضعیت استعداد ادراک شده خود را به عنوان شواهدی از انتظارات بالای مدیریت دانشگاه از عملکرد خود تلقی می‌کنند (Dries & Pepermans, 2008). برای تأیید این یافته‌ها باید مطالعات آتی انجام شود تا مشخص شود اسناد رفاهی و اسناد عملکرد از هم جدا هستند یا هر دو ویژگی اسنادی، هنگام ادراک از مستعد قلمداد شدن خود به صورت همزمان تصور می‌شود.

محدودیت‌ها و پیشنهادهای آتی

با توجه به آنکه پژوهش پیش‌رو، به شیوه‌ی پیمایش مقطعی انجام شد، به دلیل محدودیت ذاتی طرح تحقیق پیمایشی و ماهیت مقطعی داده‌ها، نمی‌توان گفت نگرش و رفتار اعضای هیأت علمی پیش از ادراک آن‌ها از مستعد قلمداد شدن از سوی دانشگاه محل خدمت، چگونه بوده است تا تبیین علی میان ادراک از مستعد قلمداد شدن و نتایج کاری انجام شود. بنابراین، پژوهش‌های آتی می‌تواند با طرح تحقیق طولی به مطالعه بپردازد.

همچنین طبق نظریه حفاظت از منابع، «عدالت سازمانی ادراک‌شده^۱» و «خودکارآمدی^۲» می‌تواند نقش منابع اضافی را برای اعضای هیأت علمی ایفا کند تا برای دستیابی به آن، بر انتظارات شغلی فائق آیند. مطالعات آتی می‌تواند نقش

یافته‌های حاصل از فرضیه پنجم نشان داد که اسناد، رابطه بین متغیرهای ادراک از مستعد قلمداد شدن و تلاش کاری را تعدیل می‌کند. نتیجه‌ی دیگر این بود که این رابطه از طریق متغیر اسناد رفاهی تعدیل می‌شود. نقش تعدیل‌کننده‌ی اسناد، درک ما را از مکانیسم میانجی روشن می‌سازد. یافته‌ها نشان داد که رابطه میانجی هنگامی برقرار می‌شود که اسناد رفاهی در اعضای هیأت علمی ایجاد می‌شود. از آنجاکه این اسناد رفاهی به‌عنوان منبع اضافی برای آن‌ها محسوب می‌شود، در نتیجه برای دستیابی به آن، تلاش کاری را در آن‌ها بیشتر خواهد کرد و این امکان را به آن‌ها می‌دهد که انگیزه‌ی شان مثبت باقی بماند و همین انگیزه به آن‌ها کمک خواهد کرد تا هم از عهده انتظارات شغلی برآیند و هم احساس فرسودگی در آن‌ها کم‌رنگ شود (Veld & Alfes, 2017).

برخلاف آنچه در فرضیه پنجم فرض شد، یافته‌ها نشان داد هنگامی که اعضای هیأت علمی اجرای برنامه‌های مختص به مستعدین سازمان را به شکلی به دغدغه مندی مدیریت نسبت به رفاه خود نسبت می‌دهند، تلاش کاری بیشتر شده و منجر به کاهش احساس فرسودگی شغلی می‌شود. این در حالی است که فرض این پژوهش انتظار داشت تلاش برای کاستن از حس فرسوده شدن زمانی بیشتر شود که پنداره‌ی اعضای هیأت علمی این است که سازمان از آن‌ها به‌عنوان ابزاری برای بهبود عملکرد بهره می‌برد؛ اما نتیجه‌ی این مطالعه نشان داد اسناد عملکرد به اندازه اسناد رفاهی به‌عنوان تعدیل‌گر نقش‌آفرین نیست؛ زیرا انتظار داشتیم که اعضای هیأت علمی وقتی اجرای برنامه‌های مختص مستعدین را به عملکرد نسبت می‌دهند، تلاش بیشتری به نسبت اسناد رفاهی داشته باشند. با این حال، یافته‌ها عکس این استدلال را تأیید می‌کند. توضیح احتمالی برای این یافته این است که ادراک اعضای هیأت علمی از انتظارات عملکردی دانشگاه از آن‌ها، ممکن است با منابع دریافتی آن‌ها از دانشگاه در تعادل باشد؛ فلذا محرک قوی‌ای برای تلاش بیشتر آن‌ها نشود؛ اما اسناد رفاه اعضای هیأت علمی به‌عنوان یک منبع عاطفی اجتماعی عمل کرده و حتی تأثیرات منفی احتمالی افزایش انتظار عملکرد برتر را جبران می‌کند (Veld & Alfes, 2017). از این رو، اسناد رفاهی از نظر بهبود تلاش اعضای هیأت علمی بیش از اسناد عملکرد مؤثر بود. با اینکه تأیید این یافته‌ها نیازمند پژوهش‌های آتی است اما نشان می‌دهد پنداره‌های اعضای هیأت علمی از شیوه‌ی رفتاری دانشگاه با مستعدین خود تا چه حد می‌تواند در تلاش آن‌ها برای پیشگیری از ایجاد احساسات منفی مؤثر باشد؛ لذا دانشگاه باید به فرآیندهای ارتباطی در مورد اجرای برنامه‌های تخصصی به اعضای هیأت علمی مستعد خود توجه کند؛ زیرا تفسیر اعضای هیأت علمی از انگیزه‌های این اقدام، بر نتایج کاری آن‌ها تأثیر می‌گذارد. اگر اعضای هیأت علمی ادراک کنند که هدف اصلی این برنامه‌ها بهبود عملکرد آن‌ها است - به‌رغم اهداف واقعی دانشگاه - این برنامه‌ها ممکن است در بهبود رفاه آنان موفق نباشند؛ بنابراین، مهم است که پیام‌های متمرکز بر رفاه کارکنان به گونه‌ای ارائه شود که طراحی این برنامه‌ها

2. Professional Self-efficacy

1. Perceived Organizational Justice

خودکارآمدی و ادراک از عدالت سازمانی را در رابطه با احساس فرسودگی شغلی بررسی کند.

منابع

- Alves, P. C., Oliveira, A. D. F., & Paro, H. B. M. D. S. (2019). Quality of life and burnout among faculty members: How much does the field of knowledge matter? *PLoS One*, 14(3), e0214217.
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayan, D., & Schwartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *Journal of occupational health psychology*, 7(1), 84.
- Björkman, I., Ehrnrooth, M., Mäkelä, K., Smale, A., & Sumelius, J. (2013). Talent or not? Employee reactions to talent identification. *Human Resource Management*, 52(2), 195-214.
- Bowen, D. E., & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM-firm performance linkages: The role of the "strength" of the HRM system. *Academy of management review*, 29(2), 203-221.
- Brenninkmeijer, V., & VanYperen, N. (2003). How to conduct research on burnout: advantages and disadvantages of a unidimensional approach in burnout research. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(Suppl 1), i16.
- Campbell, M., & Smith, R. (2010). High-potential talent: A view from inside the leadership pipeline. *Greensboro, NC: Center for Creative Leadership*.
- Campbell, E. M., Liao, H., Chuang, A., Zhou, J., & Dong, Y. (2017). Hot shots and cool reception? An expanded view of social consequences for high performers. *Journal of Applied Psychology*, 102(5), 845-866.
- Cheung, G. W., & Lau, R. S. (2008). Testing mediation and suppression effects of latent variables: Bootstrapping with structural equation models. *Organizational research methods*, 11(2), 296-325.
- Church, A. H., & Rotolo, C. T. (2013). How are top companies assessing their high-potentials and senior executives? A talent management benchmark study. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 65(3), 199-223.
- Church, A. H., Rotolo, C. T., Ginther, N. M., & Levine, R. (2015). How are top companies designing and managing their high-potential programs? A follow-up talent management benchmark study. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 67(1), 17-47.
- Collings, D. G. (2014). Toward mature talent management: Beyond shareholder value. *Human Resource Development Quarterly*, 25(3), 301-319.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human resource management review*, 19(4), 304-313.

- De Boeck, G., Meyers, M. C., & Dries, N. (2018). Employee reactions to talent management: Assumptions versus evidence. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 199-213.
- De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., Jegers, M., & Van Acker, F. (2009). Development and validation of the work effort scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 25(4), 266-273.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: the moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of occupational health psychology*, 19(1), 96-107.
- Dries, N., & De Gieter, S. (2014). Information asymmetry in high potential programs: A potential risk for psychological contract breach. *Personnel Review*, 43(1), 136-162.
- Dries, N., & Pepermans, R. (2008). "Real" high-potential careers: An empirical study into the perspectives of organisations and high potentials. *Personnel Review*, 37(1), 85-108.
- Festing, M., Kornau, A., & Schäfer, L. (2015). Think talent—think male? A comparative case study analysis of gender inclusion in talent management practices in the German media industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(6), 707-732.
- Gallardo-Gallardo, E., & Thunnissen, M. (2016). Standing on the shoulders of giants? A critical review of empirical talent management research. *Employee Relations*, 38(1), 31-56.
- Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., & González-Cruz, T. F. (2013). What is the meaning of 'talent' in the world of work? *Human Resource Management Review*, 23(4), 290-300.
- Gallardo-Gallardo, E., Nijs, S., Dries, N., & Gallo, P. (2015). Towards an understanding of talent management as a phenomenon-driven field using bibliometric and content analysis. *Human resource management review*, 25(3), 264-279.
- Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2012). Mapping talent development: definition, scope and architecture. *European journal of training and development*, 36(1), 5-24.
- Gelens, J., Dries, N., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2015). Affective commitment of employees designated as talent: Signalling perceived organisational support. *European Journal of International Management*, 9(1), 9-27.
- Gelens, J., Hofmans, J., Dries, N., & Pepermans, R. (2014). Talent management and organisational justice: Employee reactions to high potential identification. *Human Resource Management Journal*, 24(2), 159-175.
- Gil-Monte, P. R. (2008). Magnitude of relationship between burnout and absenteeism: a preliminary study. *Psychological reports*, 102(2), 465-468.
- Golparvar, M., & Hosseinzadeh, B. (2011). Model of relation between person-job none fit with emotional exhaustion and desire to leave work: Evidence for the stress-unequilibrium-compensation model.

- Grimmer, L., Grimmer, M., & Mortimer, G. (2018). The more things change the more they stay the same: A replicated study of small retail firm resources. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 44, 54-63.
- Grimmer, M., & Miles, M. P. (2017). With the best of intentions: a large sample test of the intention-behaviour gap in pro-environmental consumer behaviour. *International Journal of Consumer Studies*, 41(1), 2-10.
- Guzzo, R. A., & Noonan, K. A. (1994). Human resource practices as communications and the psychological contract. *Human resource management*, 33(3), 447-462.
- Halbesleben, J. R. (2006). Sources of social support and burnout: a meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of applied Psychology*, 91(5), 1134.
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of management*, 30(6), 859-879.
- Hayes, A. F. (2013). Model templates for PROCESS for SPSS and SAS.
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2017). Regression-based statistical mediation and moderation analysis in clinical research: Observations, recommendations, and implementation. *Behaviour research and therapy*, 98, 39-57.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of occupational and organizational psychology*, 84(1), 116-122.
- Hobfoll, S. & Freedy, J. (1993), "Conservation of resources: a general stress theory applied to burnout", in Schaufeli, W., Maslach, C. and Marek, T. (Eds), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, Taylor Francis, Washington, DC, 115-129.
- Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (2017). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In *Professional burnout* (pp. 115-129). Routledge.
- Hobman, E. V., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2009). Abusive supervision in advising relationships: Investigating the role of social support. *Applied Psychology*, 58(2), 233-256.
- Huselid, M. A., & Becker, B. E. (2011). Bridging micro and macro domains: Workforce differentiation and strategic human resource management. *Journal of management*, 37(2), 421-428.
- Jensen, J. M., Patel, P. C., & Messersmith, J. G. (2013). High-performance work systems and job control: Consequences for anxiety, role overload, and turnover intentions. *Journal of Management*, 39(6), 1699-1724.

- Jones, T., Taylor, S. F., & Bansal, H. S. (2008). Commitment to a friend, a service provider, or a service company—are they distinctions worth making? *Journal of the academy of Marketing Science*, 36(4), 473-487.
- Kelley, H. H. (1967). Attribution theory in social psychology. In *Nebraska symposium on motivation*. University of Nebraska Press.
- Kelley, H. H. (1973). The processes of causal attribution. *American psychologist*, 28(2), 107.
- Khoreva, V., Vaiman, V., & Van Zalk, M. (2017). Talent management practice effectiveness: investigating employee perspective. *Employee Relations*, 39(1), 19-33.
- King, K. A. (2016). The talent deal and journey: Understanding how employees respond to talent identification over time. *Employee Relations*, 38(1), 94-111.
- Kotlyar, I., Karakowsky, L., Ducharme, M. J., & Boekhorst, J. A. (2014). Do “rising stars” avoid risk? status-based labels and decision making. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(2), 121-136.
- Koys, D. J. (1988). Human resource management and a culture of respect: Effects on employees' organizational commitment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1(1), 57-68.
- Kroon, B., Van de Voorde, K., & Van Veldhoven, M. J. P. M. (2009). Cross-level effects of high-performance work practices on burnout: Two counteracting mediating mechanisms compared. *Personnel Review*, 38(5), 509-525.
- Malik, A. R., & Singh, P. (2014). ‘High potential’ programs: Let's hear it for ‘B’ players. *Human Resource Management Review*, 24(4), 330-346.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Malik, A. R., Singh, P., & Chan, C. (2017). High potential programs and employee outcomes: The roles of organizational trust and employee attributions. *Career Development International*, 22(7), 772-796.
- Moghadam, S. G., Ebrahimi, M., Heravi, M. D., & Tatari, F. (2021). Investigating The Factors Affecting Job Satisfaction of Medical Faculty Members. *NVEO-NATURAL VOLATILES & ESSENTIAL OILS Journal/ NVEO*, 12985-12994.
- Newman, L. (2018). Social research methods (qualitative & quantitative approaches). Translators: Abolhasan Faqih, Asal Azaman, Termeh Publishing House, first volume, third edition.
- Nishii, L. H., Lepak, D. P., & Schneider, B. (2008). Employee attributions of the “why” of HR practices: Their effects on employee attitudes and behaviors, and customer satisfaction. *Personnel psychology*, 61(3), 503-545.
- Olckers, C., & Plessis, Y. D. (2015). Psychological ownership as a requisite for talent retention: The voice of highly skilled employees. *European Journal of International Management*, 9(1), 52-73.

Thunnissen, M. (2016). Talent management: For what, how and how well? An empirical exploration of talent management in practice. *Employee Relations*, 38(1), 57-72.

Van De Voorde, K., & Beijer, S. (2015). The role of employee HR attributions in the relationship between high-performance work systems and employee outcomes. *Human Resource Management Journal*, 25(1), 62-78.

Veld, M., & Alfes, K. (2017). HRM, climate and employee well-being: Comparing an optimistic and critical perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2299-2318.

Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological review*, 92(4), 548.

Weiner, B. (1990). Searching for the roots of applied attribution theory. *Attribution theory: Applications to achievement, mental health, and interpersonal conflict*, 1-13.

Woo, H., Kim, H., & Park, S. (2019). Burnout and turnover intentions among junior counseling faculty: moderating role of mentoring. *Journal of Employment Counseling*, 56(2), 85-94.

