

## بررسی رابطه خودکارآمدی با فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی

حسن امیرخسروی<sup>۱\*</sup>، اسماعیل علی محمدی<sup>۲</sup>، سیدعلی نجفی مقدم<sup>۳</sup>، معصومه آقایی افشار<sup>۴</sup>

پذیرش مقاله: ۹۴/۳/۱۷

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۱/۲۵

### چکیده

خودکارآمدی، سازوکار لازم را برای انسان به منظور دستکاری و کنترل حوادث در زندگی فراهم می‌کند. خودکارآمدی، فرسودگی و خستگی کمتر افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و با سلامت بهتر مرتبط است. در عین حال، اعضای هیئت علمی می‌توانند مهارت‌های علمی را به دانشجویان، آموزش دهند و خودکارآمدی آنان را بهبود بخشند. باتوجه به ماهیت پژوهش، روش آن، توصیفی بود و به شکل میدانی با دو پرسشنامه خودکارآمدی و فرسودگی شغلی انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش را اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه‌های آزاد کرمان در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۱ که شامل ۳۴۹ نفر بودند، تشکیل دادند. به دلیل محدود بودن جامعه آماری، نمونه‌گیری انجام نشد و تعداد نمونه براساس مراجعه به جدول مورگان، ۱۸۶ نفر برآورد شد که پژوهشگر، ۱۹۰ نفر را به عنوان نمونه، بررسی کرد. نتایج نشان داد که بین خودکارآمدی با فرسودگی شغلی و کفایت شخصی رابطه معناداری وجود ندارد ( $p > 0/05$ )؛ ولی خودکارآمدی با خستگی روانی ( $p = 0/005$ ) و مسخ شخصیت ( $p = 0/038$ ) رابطه منفی معناداری دارد. تفاوت آماری معناداری در خودکارآمدی اعضای هیئت علمی مرد و زن مشاهده نشد ( $p = 0/711$ ) و نیز تفاوت آماری معناداری در فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی مرد و زن دیده نشد ( $p = 0/343$ ).

**کلیدواژه‌ها:** خودکارآمدی، فرسودگی شغلی، اعضای هیئت علمی.

### مقدمه

اگر فردی باور داشته باشد که نمی‌تواند نتایج مورد انتظار را به دست آورد و یا به این باور برسد که نمی‌تواند مانع رفتارهای غیرقابل قبول شود، انگیزه او برای انجام کار کم خواهد شد. اگرچه عوامل دیگری وجود دارند که به عنوان برانگیزنده‌های رفتار انسان عمل می‌کنند، همه آنها تابع باور فرد هستند. پس در جامعه کنونی که تحت هرگونه فشار و به‌ویژه فرسودگی شغلی هستیم، شناسایی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی فقط یک امر مفید نیست، بلکه امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. در واقع سلامت روانی و شغلی، یکی از مهم‌ترین مقوله‌های امروزی است که همواره توجه روان‌شناسان را جلب کرده و عوامل مؤثر

دنیای کنونی سرشار از اتفاقات و حوادث و مسائل گوناگون است که به شیوه‌های مختلف بر انسان‌ها فشار و استرس وارد می‌کند که انسان‌ها با روش‌های مختلف با آن برخورد می‌کنند. در عین حال افراد برای آنکه به‌طور بهنجاری فعالیت کنند، باید کمی استرس داشته باشند. اصولاً برانگیختگی ملایم، فرد را در جریان اجرای کاری که به عهده دارد، هوشیار نگه می‌دارد. از طرف دیگر، بسیاری از رفتارهای انسان با سازوکارهای نفوذ بر خود، برانگیخته و کنترل می‌شوند. در میان مکانیسم‌های نفوذ بر خود، هیچ کدام مهم‌تر و فراگیرتر از باور به خودکارآمدی شخصی نیست (بندورا، ۱۹۹۷).<sup>۵</sup>

استفاده متولیان و تصمیم‌گیرندگان سازمان آموزش عالی در بهسازی منابع انسانی باشد.

### روش‌شناسی پژوهش

باتوجه به ماهیت پژوهش، روش آن، توصیفی و به‌شکل میدانی، از طریق دو پرسشنامه خودکارآمدی و فرسودگی شغلی انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش را اعضای هیئت علمی تمام‌وقت دانشگاه‌های آزاد کرمان در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۱ که شامل ۳۴۹ نفر بودند، تشکیل دادند. به‌دلیل محدودبودن جامعه آماری (۳۴۹ نفر)، نمونه‌گیری انجام نگرفت و تعداد نمونه، براساس مراجعه به جدول مورگان، ۱۸۶ نفر برآورد شد که محقق، ۱۹۰ نفر را به‌عنوان نمونه بررسی کرد. پرسشنامه‌های مربوط عبارت‌اند از:

۱. پرسشنامه استاندارد خودکارآمدی: ابزار استفاده‌شده در این پژوهش، پرسشنامه خودکارآمدی شرر<sup>۱</sup> است که شامل ۱۷ سؤال است. این پرسشنامه در کشور ازسوی نجفی در سال ۱۳۸۶ هنجاریابی شده است که پایایی آن ۰/۸۰ و روایی آن، برابر با ۰/۶۱ محاسبه شده است.

۲. پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی: ابزار استفاده‌شده در این پژوهش، پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش<sup>۲</sup>، مشتمل بر ۲۲ سؤال جداگانه است که از این تعداد، ۹ سؤال به تحلیل رفتگی هیجانی، ۵ سؤال به مسخ شخصیت و ۸ سؤال به احساس کفایت شخصی مربوط است. این پرسشنامه در کشور ازسوی مؤمنی در سال ۱۳۷۷ هنجاریابی شده است و پایایی این پرسشنامه را پژوهشگر، با استفاده از روش آلفای کرونباخ<sup>۳</sup> ۰/۷۳ محاسبه کرده است. در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای سازمان‌دادن، خلاصه کردن و طبقه‌بندی نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه، تنظیم جدول توزیع فراوانی، درصدها و محاسبه شاخص‌های

بر آن، به‌طور گسترده مورد توجه قرار گرفته است.

به اعتقاد روان‌شناسان، یکی از مهم‌ترین متغیرهایی که بر وضعیت سلامت روانی و شغلی افراد مؤثر است، خودکارآمدی است. خودکارآمدی، از نظر بندورا، بنیادی‌ترین سازوکار ضروری انسان برای اداره و کنترل حوادثی است که بر زندگی او اثر می‌گذارد (اصغرنژاد، ۱۳۸۳). خودکارآمدی بالا، با سلامت بهتر و فرسودگی شغلی کمتر ارتباط دارد (بخشایی<sup>۴</sup> ۱۳۸۶) و افراد دارای خودکارآمدی ضعیف، تکالیف و کارها را دشوارتر می‌بینند و این باعث افزایش استرس و فرسودگی شغلی در آنها می‌شود. خودکارآمدی بالا می‌تواند پیش‌بینی‌کننده قوی برای پیشرفت افراد باشد (بنسون<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). بارون<sup>۶</sup> و پارکر<sup>۷</sup> (۲۰۰۶) اظهار می‌دارند، چنانچه احساس مردم ازسوی کارفرمایان نادیده گرفته شود، فرسودگی شغلی کارکنان یک خطر محسوب می‌شود. فرسودگی شغلی، ابتدا به‌عنوان یک عامل یاری‌دهنده شغلی مطالعه شد و در شغل‌هایی که مستلزم روابط فردی، سطوح بالای همدلی و گرفتاری شغلی بودند، نمودار شد.

بنابراین، شناخت عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی می‌تواند گامی مؤثر در راستای حذف و یا کاهش آن باشد و آنچه روشن است، این است که خودکارآمدی، یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی است. فواید این امر، کاهش هزینه‌های انسانی و مادی خواهد بود و یکی از جهت‌گیری‌های عمده و مهم روان‌شناسی امروز، پیشگیری از بروز بیماری‌های روانی و جسمانی است که اعضای هیئت علمی می‌توانند این ویژگی‌ها را در حکم مهارت‌های عملی به دانشجویان آموزش دهند و برای آنها، فرصت‌های بهتر ایجاد کنند تا بتوانند با کمک خودکارآمدی بالقوه‌ای که دارند، آینده روشن‌تری برای آنها فراهم سازند. از طرف دیگر، بررسی رابطه حوزه‌های مختلف خودکارآمدی با زیرمؤلفه‌های فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی می‌تواند راهنمایی برای

1. Bakhshaei, Farah  
2. Benson, S.  
3. a Baron, R  
4. Parker, A.

5. Sherer  
6. Maslash  
7. Cronbach alpha

خستگی روانی ( $p=0/005$ ) و مسخ شخصیت ( $p=0/038$ ) رابطه منفی معناداری دارد؛ یعنی با افزایش نمرات خودکارآمدی، نمرات خستگی روانی و مسخ شخصیت کاهش می‌یابد.

جدول ۱. همبستگی خودکارآمدی و فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی

متغیر	ضریب همبستگی	مقدار P
فرسودگی شغلی	۰/۱۰	۰/۱۵۱
خستگی روانی	- ۰/۲۰	۰/۰۰۵
مسخ شخصیت	- ۰/۱۵	۰/۰۳۸
کفایت شخصی	- ۰/۱۳	۰/۰۶۲

فرضیه ۲: بین میزان خودکارآمدی اعضای هیئت علمی زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه، از آزمون آماری t مستقل استفاده شد؛ که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است.

پراکندگی، نظیر میانگین، انحراف معیار و نمودارها از آمار توصیفی و در بخش آمار استنباطی، باتوجه به اهداف پژوهش و برآورد پارامترها و پیش‌بینی آن، از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، و آزمون t برای گروه‌های مستقل استفاده شد. برای تحلیل اطلاعات و محاسبه نتایج از بسته نرم‌افزاری آماری نسخه ۱۶ SPSS در سطح معناداری  $p<0/05$  استفاده شده است.

## یافته‌ها

فرضیه ۱: بین میزان خودکارآمدی و فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. باتوجه به جدول ۱، مشاهده می‌شود که بین خودکارآمدی با فرسودگی شغلی و کفایت شخصی رابطه معناداری وجود ندارد ( $p>0/05$ )؛ ولی خودکارآمدی با

جدول ۲. مقایسه خودکارآمدی اعضای هیئت علمی شرکت‌کننده در پژوهش برحسب جنسیت

متغیر	جنسیت	میانگین (M)	مقدار t	انحراف معیار	مقدار P
خودکارآمدی	زن	۴۵/۵۵	- ۰/۳۷۱	۷/۵۴	۰/۷۱۱
	مرد	۴۵/۱۱		۸/۵۹	

هیئت علمی تفاوت معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه، از آزمون آماری t مستقل استفاده شد؛ که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است.

باتوجه به جدول ۲، خودکارآمدی اعضای هیئت علمی مرد و زن، با استفاده از آزمون آماری t مستقل مقایسه شد. تفاوت آماری معناداری در خودکارآمدی اعضای هیئت علمی مرد و زن مشاهده نشد ( $p=0/711$ ). فرضیه ۳: بین میزان فرسودگی شغلی اعضای

جدول ۳. مقایسه فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی شرکت‌کننده در پژوهش برحسب جنسیت

متغیر	جنسیت	میانگین (M)	مقدار t	انحراف معیار	مقدار P
فرسودگی شغلی	زن	۵۲/۱۵	۰/۹۵۱	۱۳/۳۲	۰/۳۴۳
	مرد	۵۳/۸۳		۱۰/۹۶	
خستگی روانی	زن	۸/۳۳	۱/۶۵	۱۲/۰۴	۰/۱۰۰
	مرد	۱۰/۲۸		۷/۴۲	
مسخ شخصیت	زن	۳/۸۰	۰/۶۶۷	۶/۹۱	۰/۵۰۶
	مرد	۴/۳۲		۳/۶۵	
کفایت شخصی	زن	۴۰/۰۱	۰/۵۹۱	۹/۸۱	۰/۵۵۵
	مرد	۳۹/۲۲		۸/۵۳	

خودکارآمدی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تبریز انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین احساس خودکارآمدی و هوش هیجانی با دو مولفه دیگر فرسودگی شغلی، یعنی خستگی هیجانی و مسخ شخصیت رابطه وجود ندارد (به نقل از بخشایشی، ۱۳۸۶).

طهماسیان، کارینه (۱۳۸۸) رابطه بین ابعاد خودکارآمدی و افسردگی در نوجوانان را بررسی کرد و به این نتیجه رسید که سطوح خودکارآمدی با نمرات افسردگی رابطه معکوس و خودکارآمدی هیجانی تنها در دختران سنین اواخر نوجوانی پیش‌بینی‌کننده بروز افسردگی است.

بخشایشی (۱۳۸۶)، پژوهشی پیرامون بررسی رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی در شهر کرمان انجام داد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین هریک از متغیرهای باورهای کارآمدی جمعی و باورهای کارآمدی معلم با فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن رابطه منفی و معناداری وجود دارد. در توجیه این نتیجه می‌توان گفت که در پژوهش حاضر، صرفاً ارتباط خودکارآمدی با فرسودگی شغلی بررسی شده است، درحالی‌که متغیرهای مهم دیگری، از جمله سن، سابقه کار، تأهل، خوش‌بینی، حمایت اجتماعی، منبع کنترل، سبک زندگی، جایگاه اقتصادی، اجتماعی و غیره نیز می‌توانند با فرسودگی شغلی مرتبط باشند.

درخصوص رابطه منفی بین خودکارآمدی با خستگی روانی ( $p=0/005$ ) و مسخ شخصیت ( $p=0/038$ )، می‌توان ادعان داشت که باتوجه به اینکه خودکارآمدی با خستگی روانی نقش قابل‌توجهی در حفظ و نگهداری روابط بین فردی دارد و نیز قابلیت دسترسی به حمایت اجتماعی را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد و روابط اجتماعی را طوری شکل می‌دهد که به‌طور مستقیم روی سلامت فردی، رضایت از تعامل و سازگاری با رویدادهای آسیب‌زا تأثیر می‌گذارد (رفیعی‌نیا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۶)، می‌توان

باتوجه به جدول ۳، فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی زن و مرد، با استفاده از آزمون آماری t مستقل مقایسه شد. تفاوت آماری معناداری در فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی مرد و زن مشاهده نشد ( $p=0/343$ ).

خستگی روانی اعضای هیئت علمی مرد و زن، با استفاده از آزمون آماری t مستقل مقایسه شد. تفاوت آماری معناداری در خستگی روانی اعضای هیئت علمی مرد و زن مشاهده نشد ( $p=0/100$ ).

مسخ شخصیت اعضای هیئت علمی مرد و زن با استفاده از آزمون آماری t مستقل مقایسه شد. تفاوت آماری معناداری در مسخ شخصیت اعضای هیئت علمی مرد و زن مشاهده نشد ( $p=0/506$ ).

کفایت شخصی اعضای هیئت علمی مرد و زن با استفاده از آزمون آماری t مستقل مقایسه شد. تفاوت آماری معناداری در کفایت شخصی اعضای هیئت علمی مرد و زن مشاهده نشد ( $p=0/555$ ).

### بحث و نتیجه‌گیری

درمورد فرضیه اول (بین میزان خودکارآمدی و فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی رابطه معناداری وجود دارد، باتوجه به نتایج بین خودکارآمدی با فرسودگی شغلی و کفایت شخصی رابطه معناداری وجود ندارد ( $p>0/05$ ) ولی خودکارآمدی با خستگی روانی ( $p=0/005$ ) و مسخ شخصیت ( $p=0/038$ ) رابطه منفی معناداری دارد؛ یعنی با افزایش نمرات خودکارآمدی، نمرات خستگی روانی و مسخ شخصیت کاهش می‌یابد. نتایج این پژوهش با پژوهش اقدامی و همکاران (۱۳۸۸) همخوانی دارد؛ اما با نتایج پژوهش طهماسیان، کارینه (۱۳۸۸) و بخشایشی، فرح (۱۳۸۶) همخوانی ندارد.

اقدامی و همکاران (۱۳۸۸)، پژوهشی پیرامون رابطه احساس

شغلی و دریافت بازخوردهای مثبت اجتماعی کمتر از پسران است. در تبیین این یافته باید اذعان کرد که عدم همسانی در نتایج، بیشتر به عوامل فرهنگی، خانوادگی، ادراک نادرست از توانایی‌ها، ادراک در نقش‌ها و الگویابی جنسیتی مربوط می‌شود. در این مورد باید گفت که عواملی از قبیل ادراک درست یا نادرست از توانمندی‌ها، مهارت‌ها، متفاوت بودن روش‌ها و الگوهای آموزشی، داشتن انتظارات پایین یا بالا، نگرش جامعه و نهادهای اجتماعی بر تفاوت جنسی تأثیر می‌گذارد.

در تحلیل یافته فوق، باید نظریه شناختی اجتماعی بندورا را نیز در نظر گرفت. براساس این نظریه، دستاورد عملکرد که شامل تجربه موفقیت‌آمیز فرد از یک شغل است و نیز اقبال اجتماعی که به معنای حمایت‌ها و تشویق‌های اطرافیان فرد است، از مهم‌ترین منابع خودکارآمدی شغلی محسوب می‌شوند. بر همین اساس، اگر در پژوهشی به پایین بودن خودکارآمدی دختران در انجام وظایف مشاغل مردانه اشاره شده است، آن را می‌توان به کمبود فرصت‌های دختران برای تصدی این مشاغل نسبت داد. به علاوه، گرچه در پژوهش حاضر، علایق و ترجیحات شغلی آزمودنی‌ها مورد سنجش قرار نگرفت، ممکن است یافته مزبور با عدم تمایل و علاقه مردان و زنان به انجام مشاغل سنتی زنانه و یا وجود کلیشه‌های جنسیتی مرتبط باشد و پیشنهاد می‌شود، در آینده درباره این موضوع پژوهش شود.

در مورد فرضیه سوم (بین میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد)، نتایج نشان داد که تفاوت آماری معناداری در فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی مرد و زن مشاهده نشد ( $P=0/343$ ) که این نتیجه با نتایج شعبانی بهار (۱۳۹۱) و پالسر (۲۰۰۴) همخوانی دارد؛ ولی با نتایج پژوهش بنسون و همکاران (۲۰۰۷) همخوانی ندارد.

شعبانی بهار و کونانی (۱۳۹۱)، رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت عمومی معلمان تربیت بدنی استان لرستان را بررسی

نتیجه گرفت افرادی که خودکارآمدی آنها پایین و خستگی روانی آنها بالا است، احتمالاً از تعامل با دیگران رضایت چندانی ندارند و در روابط خود با دیگران سرد و بدبین هستند و با بی‌تفاوتی با دیگران برخورد می‌کنند.

در مورد فرضیه دوم (بین میزان خودکارآمدی اعضای هیئت علمی زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد)، براساس نتایج پژوهش، این فرض رد می‌شود؛ یعنی بین خودکارآمدی اعضای هیئت علمی مرد و زن تفاوت معناداری وجود ندارد ( $P=0/711$ ). این نتیجه با نتایج اصغرنژاد<sup>۱</sup> (۱۳۸۳) و نجفی<sup>۲</sup> و فولادچنگ<sup>۳</sup> (۱۳۸۶) همخوانی دارد؛ اما با نتایج اعرابیان<sup>۴</sup> و همکاران (۱۳۸۳) و دیسل<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی ندارد.

اصغرنژاد (۱۳۸۳)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی، مسند مهارگذاری با موفقیت تحصیلی روی ۳۹۰ نفر از دانشجویان دانشکده‌های مختلف دانشگاه شهید بهشتی انجام داد؛ که نتایج آن نشان داد دانشجویان پسر در مقایسه با دانشجویان دختر دارای مسند مهارگذاری درونی هستند، ولی این تفاوت درباره خودکارآمدی عمومی معنادار نیست.

نجفی و فولادچنگ (۱۳۸۶)، طی پژوهشی رابطه خودکارآمدی و سلامت روان در دانش‌آموزان دبیرستانی را بررسی کردند که در یکی از فرضیه‌ها به این نتیجه رسیدند که بین باورهای خودکارآمدی دو گروه دختر و پسر تفاوت معناداری وجود ندارد. اعرابیان و همکاران (۱۳۸۳) در پژوهش خود، رابطه باورهای خودکارآمدی بر سلامت روانی و موقعیت تحصیلی دانشجویان را بررسی کردند و در یکی از نتایج خود، به این نتیجه رسیدند که بین خودکارآمدی دانشجویان دختر و پسر تفاوت معناداری وجود دارد.

دیسل و همکاران (۲۰۰۹)، با مقایسه منابع خودکارآمدی در زنان و مردان مشاهده کردند که در رشته‌های کمی و پژوهشگری که مردانه به حساب می‌آیند، نمره دختران از نظر تجربه موفقیت‌آمیز

1. Asgharnejad, T.  
2. Najafi, Mahmoud  
3. Steel Cheng, M.

4. Arabyan, Holy  
5. Delisle, M. N  
6. Palser, S. Joel

به‌علاوه، تفاوت در عوامل فرهنگی، خانوادگی، ادراک نادرست از توانایی‌ها، متفاوت بودن روش‌ها و الگوهای آموزشی، داشتن انتظارات پایین یا بالا، نگرش جامعه و نهادهای اجتماعی، افزایش تعداد دانشجویان و تعداد کلاس‌ها، عنصر عشق و علاقه به تدریس، تخصیص نامتناسب زمان، کمبود نیروی انسانی و وجود تقاضاهای نامتناسب باعث عدم تأثیر جنسیت بر متغیرهای خودکارآمدی و فرسودگی شغلی شده است.

### پیشنهاد‌های پژوهش

براساس یافته‌های پژوهش و بررسی نتایج سایر پژوهش‌های مربوط، پیشنهاد‌های زیر ارائه می‌شود.

پیشنهاد‌های مبتنی بر یافته‌های پژوهش:

۱. از آنجا که از مهم‌ترین ویژگی‌های فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی، خودکارآمدی بالا است، پس بهتر است دانشگاه آزاد استان کرمان به‌منظور بهینه‌سازی مهارت‌های اعضای هیئت علمی در این بعد تلاش‌های گسترده‌تری انجام دهد.
۲. دوره‌های کوتاه‌مدت آموزش و چگونگی کنترل و مدیریت خودکارآمدی، فرسودگی شغلی برای اعضای هیئت علمی برپا شود.
۳. در سرفصل دروس و کلاس‌های آموزشی، دروس کنترل تنش و فرسودگی اعضای هیئت علمی و چگونگی کنترل آن گنجانده شود.
۴. برای اعضای هیئت علمی که مدیریت و کنترل بیشتری روی فرسودگی شغلی و خودکارآمدی بالاتری دارند، نظام‌های تشویقی و ترغیبی تدارک دیده شود.

### پیشنهادها برای پژوهش‌های آینده:

۱. باتوجه به اینکه طرح پژوهش حاضر از نوع همبستگی است و تمام عوامل ملاحظه‌گر قابل کنترل نیست و ممکن است محدودیت‌هایی را در نتایج به‌وجود آورد، پیشنهاد می‌شود که این

کرده است. نتایج نشان داد که بین فرسودگی شغلی و سلامت عمومی معلمان تربیت بدنی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. به‌علاوه، بین معلمان زن و مرد از نظر میزان فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌داری مشاهده نمی‌شود. درحالی‌که بین معلمان زن و مرد از نظر میزان سلامت عمومی تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ به‌نحوی که سلامت عمومی مردان بیشتر از زنان است.

در توجیه این نتایج می‌توان اذعان کرد که مسائل مختلفی باعث نتایج متناقض شده است که از جمله می‌توان به افزایش تعداد دانشجویان و تعداد کلاس‌ها، عنصر عشق و علاقه به تدریس، تخصیص نامتناسب زمان، کمبود نیروی انسانی و وجود تقاضاهای نامتناسب اشاره کرد که باعث نتایج متفاوت شده است.

درضمن، این پژوهش بر روی اعضای هیئت علمی دانشگاه

آزاد اسلامی در سال ۱۳۹۲ انجام شده است و از آنجا که فرسودگی شغلی، و در کل، موضوع‌های مربوط به شغل، از فرهنگ و جو سازمانی، سبک رهبری و نظایر آن تأثیر می‌پذیرد، و زنان و مردان هرکدام به‌شکلی به این مسائل واکنش نشان می‌دهند و این عوامل از سازمانی به سازمان دیگر تغییر می‌کنند، از این رو، باید در تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌ها احتیاط کرد. به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که عوامل مختلفی بر فرسودگی شغلی مؤثرند که یکی از مهم‌ترین آنها خودکارآمدی است که به‌عنوان یک میانجی شناختی عمل می‌کند و شناخت افکار و احساسات افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، چراکه وقتی افراد در معرض رویدادهای منفی و یا موقعیت‌های استرس‌زا قرار می‌گیرند، احساس خودکارآمدی بالا به آنها کمک می‌کند تا آنها بتوانند آن رویدادها و موقعیت‌ها را اداره و کنترل کنند و در نتیجه، خود را در برابر بسیاری از مشکلات روانی محافظت می‌کنند. از طرف دیگر، فرسودگی شغلی و در کل، موضوعات مربوط به شغل از فرهنگ، جو سازمانی، سبک رهبری، مدیریت زمان و نظایر آن تأثیر می‌پذیرد؛ این عوامل از سازمانی به سازمان دیگر تغییر می‌کنند.

- پژوهش با طرحی کاملاً تجربی اجرا شود.
۲. پژوهش بر روی مدیران و کارکنان سازمان‌های مختلف درگیر در آموزش انجام گیرد.
۳. باتوجه به تأثیر عوامل مختلف بر فرسودگی شغلی پیشنهاد می‌شود، در پژوهش‌های آینده همراه با فرسودگی شغلی از متغیرهای دیگر نیز استفاده شود.
۴. اثر فرسودگی شغلی، خودکارآمدی و هوش عاطفی به‌طور تجربی بر عملکرد اعضای هیئت علمی یا سازمان سنجیده شود.
- کتابنامه**
- شعبانی بهار، غلامرضا و کونانی . ۱۳۹۱. «رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت عمومی معلمان تربیت بدنی استان لرستان»، پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال دوم، ش ۳، ص ۷۷-۹۱.
- طهماسبیان، کارینه. ۱۳۸۸. «رابطه بین ابعاد خودکارآمدی و افسردگی در نوجوانان»، فصلنامه روان شناسی، سال سوم، ش ۱.
- Arabyan, Holy, et. al. 1383. "Examine the Relationship between Self-efficacy and Mental Health and Academic Success", Journal of Psychology, VIII(44).
- Asgharnejad, T. 1383. Examine the Relationship between Self-efficacy, Academic Achievement Mhargzary Bench (Payannameh Karshenasi-y-e Arshd), Shahid Beheshti University, Faculty of Education.
- Bakhshaei, Farah. 1386. "Investigate the Relationship between Collective Efficacy Beliefs and Self-efficacy-Job Burnout", Fasname-y-e Education 92, 37.
- Bandora, A. 1997. Self efficiency, The Exercise of Control. New York: Freeman.
- Baron, R. & Parker, A. 2006. "Emotional and Social Intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory", The Handbook of Emotional Intelligence, San Francisco: Cato Sey-Bass, pp. 303-388.
- Benson, S.; Truskett, P. G.; Findlay, B. 2007. The Relationship between Burnout and Emotional Intelligence in Australian Surgeons and Surgical Trainees .
- "Burnout Inventory? A Review and Two Longitudinal Tests" , 2005, Work & Stress 19, 238-255.
- Delisle, M. N.; Guay, F.; Senecal, C.; Larose, S. 2009. "Predicting Stereotype Endorsement and Academic Motivation in Women in Science Programs: A Longitudinal Model", Learn Indiv Dif 19, 468-75.
- Najafi, Mahmoud & Steel Cheng, M. 1386. "Relationship between Self-efficacy and Mental Health of High School Students", The Monthly Journal of Shahed University 22, 73-70.
- Palser, S. Joel. 2004. The Relationship between Occupational Burnout and Emotional Intelligence among Clergy or Professional Ministry Workers .
- Rafieinia, P.; Rasoulzade Tabatabaie, K.; Azadefalah, P. 2006. "The Relationship between Expressed Emotion Styles and General Health in Students", Journal of Psychology 10(1). [Persian]