

مقایسه خودکارآمدی با فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی

حسن امیر خسروی^۱

دکتر محسن توکلی^۲

اسماعیل علی محمدی^۳

معصومه آقا افشار^۴

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۰/۰۶

تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۱/۲۰

چکیده

هدف پژوهش حاضر، مقایسه خودکارآمدی با فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی می باشد. با توجه به ماهیت پژوهش، روش آن توصیفی و به شکل پیمایشی، به وسیله دو پرسش نامه خودکارآمدی و فرسودگی شغلی انجام گرفت. جامعه آماری شامل اعضای هیات علمی تمام وقت دانشگاه‌های آزاد در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ برابر ۳۴۹ نفر می باشد. نمونه گیری بصورت تصادفی ساده انجام و تعداد نمونه بر اساس مراجعه به جدول مورگان ۱۸۶ نفر برآورد شد که محقق ۱۹۰ نفر را بعنوان نمونه مورد بررسی قرار داد.

یافته های آماری نشان داد که تفاوت معناداری در خودکارآمدی اعضای هیات علمی مرد و زن مشاهده نشد ($p=0/711$). تفاوت آماری معناداری در فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی مرد و زن مشاهده نشد ($p=0/343$).

از مشکلات عمده زنان شاغل، درگیر شدن با تعارضی است که یک طرف آن مسئولیت‌های خانواده و طرف دیگر آن وظایف شغلی قرار دارد و با توجه به این مسئله که ممکن است روی خودکارآمدی و فرسودگی شغلی زنان تاثیر منفی بدارد اما به نظر می‌رسد آنها با تلاش بیشتر و انگیزه و وجدان کاری این تعارض را حل و با جدیت و تعهد و وجدان کاری، پایه پای مردان کار و تلاش می‌کنند.

کلیدواژه‌ها: خودکارآمدی، فرسودگی شغلی، اعضای هیات علمی

^۱ . مربی گروه تربیت بدنی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

^۲ . استادیار گروه تربیت بدنی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران (mohsen.tavakoli1@gmail.com)

^۳ . کارشناس ارشد تربیت بدنی، آموزش و پرورش شهرستان بردسکن

^۴ . کارشناس تربیت بدنی، آموزش و پرورش شهرستان بردسکن

مقدمه

دنیای کنونی سرشار از اتفاقات و حوادث و مسایل 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 بطور بهنجاری فعالیت کنند، باید کمی استرس داشته باشند اصولاً برانگیختگی ملایم فرد را در جریان اجرای کاری که بر 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). 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. هرچند نمی‌توان منکر وجود تفاوت‌های فردی بین زنان و مردان شد و نتایج پژوهش‌ها نیز نشان دهنده این مسئله است که زنان و مردان حتی از آغاز تشکیل نطفه با یکدیگر تفاوت دارند اما این تفاوت‌ها در موفقیت و شکست آن‌ها در رهبری و در شغلشان نقش اساسی بر عهده ندارد. ساعتچی (۱۳۸۲) در مقاله‌ای تحت عنوان چرا زنان هنوز به مقامات بالا نمی‌رسند می‌نویسد: تعداد زنانی که امروز به کار در خارج از محدوده خانواده می‌پردازند بیش از گذشته است، درجات تحصیلی آن‌ها افزایش یافته و برای تصدی پست‌های بالاتر نیز آموزش بیشتری دیده‌اند. با این حال هنوز هم قربانی تصورات قالبی و فرهنگی هستند که به مردان اجازه می‌دهد مانع پیشرفت آن‌ها در کارشان شوند. بنابراین یکی از مشکلات عمده زنان شاغل، درگیر شدن با تعارضی است که یک طرف آن مسئولیت‌های خانواده و طرف دیگر آن وظایف شغلی قرار دارد و با توجه به این مسئله نیمی از جمعیت کشور از تلاش جهت بهره‌وری ملی محروم شده‌اند. از آن جا که نقش زنان در افزایش بهره‌وری ملی بالا است مشارکت زنان در فعالیت‌های علمی، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و نظایر آن باعث می‌شود تا مردان نیز در زمینه‌های گوناگون و مورد علاقه خود تلاش بیشتری داشته باشند و انتخاب افراد برای تصدی مشاغل مختلف نه بر اساس عدم حضور زنان در محیط‌های کار، بلکه بر اساس شایستگی آن‌ها جهت تصدی هر شغل انجام گیرد. بررسی‌ها نشان می‌دهد بحران‌های حرفه‌ای منعکس کننده حجم کاری مشکلات بین فردی و ناکامی در محیط کار است و این مشکلات به طور خاص به وسیله زنان تجربه می‌شود و با حالاتی مثل اضطراب، خشم سرکوب شده و نشانگان افسردگی خود را نشان می‌دهد (هاتری و لیندمن ۲۰۰۲). پژوهش‌ها نشان دهنده این مسئله است که با وجود افزایش چشمگیر زنان، تحصیل

کرده در دنیا اما باز هم جایگاه آنها تغییر چشمگیری پیدا نکرده و روند حرکت رو به بالای آنها سخت و کند بوده است که یکی از دلایل این مسئله وجود مسئولیت‌های توأم از نگرانی‌های، شغلی و خانوادگی است که مانع پیشرفت حرفه ای آنان می‌شود (چانانا، ۲۰۰۳) عمده زنان شاغل وجود تعارض بین خانواده و شغل است. یافته‌ها حاکی از وجود فشار بر زنان شاغل به دلیل ایفای نقش‌های چند گانه و همزمان همچون مدیریت، مادر، همسر و سرپرست بودن است (لودر، ۲۰۰۵) اگرچه عوامل دیگری وجود دارند که به عنوان برانگیزنده‌های رفتار انسان بر مرد و زن عمل می‌کنند، اما همه آنها تابع باور فرد هستند. پس در جامعه کنونی که تحت هر گونه فشار و بویژه فرسودگی شغلی هستیم شناسایی عوامل موثر بر فرسودگی شغلی فقط یک امر مفید نیست بلکه یک امر ضروری و اجتناب ناپذیر است. به اعتقاد روانشناسان یکی از مهمترین متغیرهایی که بر وضعیت سلامت روانی و شغلی امرد وزن مؤثر است خود کارآمدی است. خودکارآمدی از نظر بندورا، بنیادی‌ترین ساز و کار ضروری انسان برای اداره و کنترل حوادثی است که بر زندگی او اثر می‌گذارد (جوآنا، ۲۰۱۴)؛ درحالی‌که خودکارآمدی بالا با سلامت بهتر و فرسودگی فرسودگی شغلی کمتر ارتباط دارد (سیلوا، ۲۰۱۴) و افراد دارای خودکارآمدی ضعیف تکالیف و کارها را دشوارتر می‌بینند و این باعث افزایش استرس و فرسودگی شغلی در آنها می‌شود. صفاری، ایاری و دعایی (۱۳۸۹) در پژوهشی نشان دادند که بین خودکارآمدی، رضایت از ماهیت کار، سبک رهبری مدیر، رضایت از حقوق و مزایا، رضایت از همکاران و رضایت از ارتقای شغلی و فرهنگ سازمانی و تلاش برای خلق روشهای نوآورانه بین کارکنان زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد. مطالعه آوی، لوتاز و یوسف (۲۰۱۲) در پژوهشی نشان دادند که سرمایه روان شناختی با قصد ترک شغل رابطه منفی و با رفتارهای مثبتی مثل رفتارهای نوآورانه رابطه مثبت دارد و نیز بین کارکنان زن و مرد از نظر اعتقاد به ارزشهای سازمانی و اعتقاد به باورشان در مورد انجام صحیح تکالیف یا خودکارآمدی تفاوت وجود دارد. خودکارآمدی بالا می‌تواند پیش بینی کننده قوی برای پیشرفت افراد باشد. (نیکولا، ۲۰۱۲). بارون و همکارانش (۲۰۰۶) اظهار می‌دارند چنانچه احساس مردم توسط کارفرمایان نادیده انگاشته شود، فرسودگی شغلی کارکنان یک خطر محسوب می‌شود (بارون، ۲۰۰۶). فرسودگی شغلی ابتدا به عنوان یک عامل یاری‌دهنده شغلی مطالعه شد و در شغل‌هایی که مستلزم روابط فردی، سطوح بالای همدلی و گرفتاری شغلی بودند، نمودار شد.

باتوجه به اینکه امروزه سازمانها به دنبال جذب بهترین افراد با بالاترین استعداد برای به حداکثر رساندن بهره وری می‌باشند باید مردان و زنانی را در سازمان بپذیرند که در مقایسه با دیگران از خودکارآمدی شغلی بالا و اعتقاد راسخ به درونی کردن ارزشهای سازمانی و فرسودگی شغلی کمتری برخوردار باشند و از آنجاییکه تفاوت‌های شخصیتی که به لحاظ جنسیت در اعضا هیات علمی زن و مرد وجود دارد و عامل جنسیت خود باعث تاثیر بر روند آموزش، افزایش هزینه‌های انسانی و مادی خواهد شد و از جهتی پیشگیری از بروز بیماری‌های روانی و جسمانی باعث می‌شود که اعضاء هیات علمی بتوانند این ویژگی‌ها را در حکم مهارت‌های عملی به دانشجویان آموزش و برای آنها فرصت‌های بهتر ایجاد کنند تا با کمک خود کارآمدی بالقوه‌ای که دارند، آینده‌ای روشن‌تر را برای آنها فراهم کنند. در این مقاله آسیب‌های شغلی فرسودگی و خودکارآمدی در بین زنان و مردان هیات علمی بررسی خواهد شد تا با مشخص کردن این عوامل شغلی مرد و زن بتوان با شناسایی این مشکلات و علل بنیادی آنها ابتدا تا حد امکان از بروز آنها جلوگیری نمود. سپس در جهت ایجاد محیطی مناسب‌تر و منطبق‌تر تلاش کرده و عادلانه‌تر در مورد عملکرد زنان قضاوت نمود. لذا در این تحقیق بر آن شدیم تا به مقایسه خود کارآمدی و فرسودگی شغلی اعضاء هیات علمی مرد و زن بپردازیم.

روش شناسی

با توجه به ماهیت پژوهش روش آن توصیفی-مقایسه‌ای و به شکل میدانی، به وسیله دو پرسش‌نامه خودکارآمدی و فرسودگی شغلی انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش را اعضای هیات علمی تمام وقت دانشگاه‌های آزاد کرمان در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۱ که شامل ۳۴۹ نفر بودند تشکیل دادند. نمونه‌گیری بصورت تصادفی ساده انجام گرفت و تعداد نمونه بر اساس مراجعه به جدول مورگان ۱۸۶ نفر برآورد شد که محقق ۱۹۰ نفر را بعنوان نمونه مورد بررسی قرار داد.

پرسش نامه‌های مربوطه عبارتند از:

- ۱- پرسش نامه خودکارآمدی شرر^۱ که شامل ۱۷ سوال بوده. این پرسش‌نامه در کشور توسط نجفی سال ۱۳۸۶ هنجاریابی شده است که پایایی آن ۰/۸۰ و روایی آن برابر با ۰/۶۱ محاسبه شده است.
- ۲- پرسش نامه فرسودگی شغلی مسلش^۲ که شامل ۲۲ گویه بوده که از این تعداد سوال ۹ گویه به تحلیل رفتگی هیجانی، ۵ گویه به مسخ شخصیت و ۸ گویه به احساس کفایت شخصی پرداخته شد. پایایی این پرسش نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۲ محاسبه شد. در بخش آمار استنباطی با توجه به اهداف پژوهش از آزمونهای ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t برای گروه‌های مستقل استفاده گردید.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ۱: بین میزان خودکارآمدی اعضای هیات علمی زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد. برای بررسی فرضیه فوق از آزمون آماری t مستقل استفاده شد. نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱. مقایسه خودکارآمدی اعضای هیات علمی شرکت کننده در پژوهش برحسب جنسیت

شاخص‌های آماری جنسیت	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	آماره t	سطح معناداری
مرد	۱۰۷	۲۵/۰	۷۱/۰	۴۵/۱۱	۸/۵۹	-۳۷۱	۰/۷۱۱
زن	۸۳	۳۰/۰	۶۵/۰	۴۵/۵۵	۷/۵۴		
کل	۱۹۰	۲۵/۰	۷۱/۰	۴۵/۳۰	۸/۱۳		

باتوجه به جدول ۱، در کل اعضای شرکت کننده در پژوهش، کمترین میزان خودکارآمدی ۲۵ و بیشترین میزان ۷۱ است. میانگین خودکارآمدی اعضای هیات علمی ۴۵/۳۰ سال با انحراف معیار ۸/۱۳ بوده است. خودکارآمدی اعضای هیات علمی مرد و زن با استفاده از آزمون آماری t مستقل مقایسه شد. تفاوت آماری معناداری در خودکارآمدی اعضای هیات علمی مرد و زن مشاهده نشد ($p=0/711$).

فرضیه ۲: بین میزان فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی تفاوت معناداری وجود دارد. برای بررسی فرضیه فوق از آزمون آماری t مستقل استفاده شد. نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است.

1 . Sherer

2 . Maslash

جدول ۲. مقایسه فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی شرکت کننده در پژوهش برحسب جنسیت

متغیر	شاخص‌های آماری جنسیت		تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	آماره t	سطح معناداری
	مرد	زن							
فرسودگی شغلی	مرد	۱۰۷	۲۲/۰	۹۰/۰	۵۳/۸۳	۱۰/۹۶	۰/۹۵۱	۰/۳۴۳	
	زن	۸۳	۱۳/۰	۸۷/۰	۵۲/۱۵	۱۳/۳۲			
	کل	۱۹۰	۱۳/۰	۹۰/۰	۵۳/۱۰	۱۲/۰۴			
خستگی روانی	مرد	۱۰۷	۰/۰	۳۳/۰	۱۰/۲۸	۷/۴۲	۱/۶۵	۰/۱۰۰	
	زن	۸۳	۰/۰	۴۶/۰	۸/۳۳	۸/۸۵			
	کل	۱۹۰	۰/۰	۴۶/۰	۹/۴۳	۸/۱۱			
مسخ شخصیت	مرد	۱۰۷	۰/۰	۲۲/۰	۴/۳۲	۳/۶۵	۰/۶۶۷	۰/۵۰۶	
	زن	۸۳	۰/۰	۵۱/۰	۳/۸۰	۶/۹۱			
	کل	۱۹۰	۰/۰	۵۱/۰	۴/۱۰	۵/۳۲			
کفایت شخصی	مرد	۱۰۷	۱۳/۰	۵۲/۰	۳۹/۲۲	۸/۵۳	-۰/۵۹۱	۰/۵۵۵	
	زن	۸۳	۰/۰	۵۲/۰	۴۰/۰۱	۹/۸۱			
	کل	۱۹۰	۰/۰	۵۲/۰	۳۹/۵۶	۹/۰۹			

باتوجه به جدول ۲، مشاهده می‌شود که در کل اعضای هیات علمی شرکت کننده در پژوهش، کمترین میزان فرسودگی شغلی ۱۳ و بیشترین میزان ۹۰ است. میانگین فرسودگی شغلی ۵۳/۱۰ سال با انحراف معیار ۱۲/۰۴ بوده است. فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی زن و مرد با استفاده از آزمون آماری t مستقل مقایسه شد. تفاوت آماری معناداری در فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی مرد و زن مشاهده نشد ($p=0/343$).

در کل اعضای هیات علمی شرکت کننده در پژوهش، کمترین میزان خستگی روانی صفر و بیشترین میزان ۴۶ است. میانگین خستگی روانی ۹/۴۳ سال با انحراف معیار ۸/۱۱ بوده است. خستگی روانی اعضای هیات علمی مرد و زن با استفاده از آزمون آماری t مستقل مقایسه شد. تفاوت آماری معناداری در خستگی روانی اعضای هیات علمی مرد و زن مشاهده نشد ($p=0/100$).

در کل اعضای هیات علمی شرکت کننده در پژوهش، کمترین میزان مسخ شخصیت صفر و بیشترین میزان ۵۱ است. میانگین مسخ شخصیت ۴/۱۰ سال با انحراف معیار ۵/۳۲ بوده است. مسخ

شخصیت اعضای هیات علمی مرد و زن با استفاده از آزمون آماری t مستقل مقایسه شد. تفاوت آماری معناداری در مسخ شخصیت اعضای هیات علمی مرد و زن مشاهده نشد ($p=0/506$). در کل اعضای هیات علمی شرکت کننده در پژوهش، کمترین میزان کفایت شخصی صفر و بیشترین میزان ۵۲ است. میانگین کفایت شخصی ۳۹/۵۶ سال با انحراف معیار ۹/۰۹ بوده است. کفایت شخصی اعضای هیات علمی مرد و زن با استفاده از آزمون آماری t مستقل مقایسه شد. تفاوت آماری معناداری در کفایت شخصی اعضای هیات علمی مرد و زن مشاهده نشد ($p=0/555$).

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول: بین میزان خودکارآمدی اعضای هیات علمی زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد بر طبق نتایج تحقیق این فرض رد می‌شود یعنی بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی مرد و زن تفاوت معناداری وجود ندارد ($p=0/711$). این نتیجه با نتایج اصغرنژاد و همکاران (۱۳۸۳) و نجفی و فولادچنگ همخوانی دارد. آنها در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه باورهای خود کار آمدی، مسند مهار گذاری با موفقیت تحصیلی روی ۳۹۰ نفر از دانشجویان دانشکده‌های مختلف دانشگاه شهید بهشتی انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که دانشجویان پسر در مقایسه با دانشجویان دختر از مسند مهار گذاری درونی برخوردارند ولی این تفاوت در مورد خود کار آمدی عمومی معنادار نیست.

نجفی و فولادچنگ (۱۳۸۶) طی پژوهشی رابطه خودکارآمدی و سلامت روان در دانش آموزان دبیرستانی را مورد بررسی قرار دادند که در یکی از فرضیه‌ها به این نتیجه رسیدند که بین باورهای خودکارآمدی دو گروه دختر و پسر تفاوت معناداری وجود ندارد. اما با نتایج اعراییان و همکاران (۱۳۸۳) و موریس (۲۰۰۲) همخوانی ندارد. اعراییان، اقدس و همکاران (۱۳۸۳) در تحقیق خود به بررسی رابطه باورهای خود کارآمدی بر سلامت روانی و موقعیت تحصیلی دانشجویان پرداختند و در یکی از نتایج خود به این نتیجه رسیدند که بین خودکارآمدی دانشجویان دختر و پسر تفاوت معناداری وجود دارد. موریس (۲۰۰۲) نیز در تحقیق خود تحت عنوان رابطه بین خودکارآمدی و علایم بی نظمی و اختلال هیجانی در نمونه بزرگسال نرمال به این نتیجه رسیدند که زنان قابلیت خود کارآمدی بالاتری نسبت به مردان دارند.

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 تاثیر می‌گذارد.

فرضیه دوم: بین میزان فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد با توجه به نتایج در کل اعضای هیات علمی شرکت کننده در پژوهش، کمترین میزان فرسودگی شغلی ۱۳ و بیشترین میزان ۹۰ است. میانگین فرسودگی شغلی ۵۳/۱۰ سال با انحراف معیار ۱۲/۰۴ بوده است. تفاوت آماری معناداری در فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی مرد و زن مشاهده نشد ($p=0/333$) که این نتیجه با نتایج پالسر همخوانی دارد اما نتایج این تحقیق با نتایج جفرسن (۱۹۹۰) و بنسن، تراسکت و فاینلدی (۲۰۰۷) همخوانی ندارد.

نتایج مطالعه دیگر که توسط جفرسن (۱۹۹۰) با عنوان (فرسودگی شغلی در بازنشستگان دانشگاه‌های کانادا) روی ۱۵ دانشگاه انجام داد، نشان داد که میزان تحلیل رفتگی و عدم رضایت شغلی و کاهش انگیزه کاری در بازنشستگان اتفاق افتاده است. مردان تمایل به بازنشستگی زودتر از زنان نشان داده بودند و این امر ابتدا در حرفه حسابداری واقع گردیده بود. گریس و دیگران (۲۰۰۵) اقدام به پژوهشی تحت عنوان هوش عاطفی و سازوارپذیری موفقیت پرستاران مددکار افراد عقب مانده ذهنی و مشکلات شدید رفتار، بر روی ۳۸۰ نفر از پرستاران هلندی نمودند. مردان نیز با توان بالای حل مسأله و قابلیت‌های تحمل فشار روانی کم‌ترین فرسودگی شغلی را نشان دادند. طی بررسی رابطه‌ی هوش عاطفی و تحلیل رفتگی که در یک نمونه‌ی ۱۲۶ نفری از جراحان و کارآموزان جراحی استرالیایی توسط سه محقق به نام بنسن، تراسکت و فاینلدی (۲۰۰۷) به عمل آمد، در یک بررسی از تفاوت‌های جنسی دریافتند که زنان میزان فرسودگی شغلی کلی بیشتری دارند. در نهایت آنها نتیجه گرفتند که فرسودگی شغلی موضوع در دسرساز مهمی برای شغل جراحی، با قابلیت بالای آسیب رسانی فردی، روانی، و اجتماعی است و آموزش بیشتر و دقیق‌تر و علت یابی فرسودگی شغلی با ملاحظه‌ی اطمینان از به حداقل رساندن آسیب‌پذیری افراد در معرض گسترش فرسودگی شغلی، گردید. 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.

بطور کلی می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت در عوامل فرهنگی، خانوادگی، ادارک 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 تاثیر جنسیت بر متغیرهای خودکارآمدی و فرسودگی شغلی شده است.

بر اساس یافته‌های پژوهش و بررسی نتایج سایر پژوهش‌های مربوطه، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود.

۱- از آنجا که از مهمترین ویژگی‌های فرسودگی شغلی و خودکارآمدی اعضای هیات علمی، جنسیت است پس بهتر است دانشگاه آزاد به منظور بهینه سازی مهارت‌های اعضای هیات علمی در این بعد تلاش‌های گسترده‌تری انجام دهد.

۲- دوره‌های کوتاه مدت آموزش و چگونگی کنترل و مدیریت خودکارآمدی، فرسودگی شغلی برای اعضای هیات علمی بر پا گردد.

۳- در سر فصل دروس و کلاسهای آموزشی، دروس کنترل تنش و فرسودگی اعضای هیات علمی و چگونگی کنترل آن گنجانده شود.

۴. برای اعضای هیات علمی که مدیریت و کنترل بیشتری روی فرسودگی شغلی و خودکارآمدی بالاتری دارند نظام‌های تشویقی و ترغیبی تدارک دیده شود.

References

- Arabyan, Holy and Hm-Karan (1383). Examine the relationship between self-efficacy and mental health and academic success-. Journal of Psychology, Vol VIII, No. 44.
- Asgharnejad, T. (1383). Examine the relationship between self-efficacy, academic achievement Mhargzary bench. M.A thesis, Shahid Beheshti University, Faculty of Education.
- Avey,j,B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2012). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. Journal of Management, 15(1), 677-693.
- Bakhshaei, Farah (1386). Investigate the relationship between collective efficacy beliefs and self-efficacy-job burnout. Fsl-Namh Education, No. 92. Page 37.
- Baron, R And Parker, A (2006), "Emotional and Social Intelligence: Insights From The Emotional Quotient Inventory". The Hand Book Of Emotional intelligence. Sanfrancisco. CATo Ssey-Bass-pp 303-388
- Benson, S., Truskett, P. G., Findlay, B, The Reiationship Bitwrrn Burnout And Emotional Intelligence In Australian Surgeons And Surgical Trainees
- Chnana, K. (2003). Visibility, gender, and the careers of woman faculty in an Indian university. McGill journal of education. 38, 3, 381-390.
- Cote, S. and B.R. Golden, 2006. Emotional intelligence and burnout among leaders. M.S. Thesis, University of Toronto.
- Dennis, C.(2003) Peer Support Within A Health Care Context: A Concept Analysis. Nursing Studies 40,321-332
- Gerits, Linda; Derksen, Jan J.L, Verbruggen, Antoine B;(2005)Emotional Intelligence and Adaptive Success of Nurses Caring for people with Mental Retardation and Severe Behavior Problems.
- Hutri, M., & Lindeman, M. (2002).The role of stress and negative emotion in an occupational crisis. Journal of career development. 29, 1, 19-33
- Joanna L. Hudson , Chris Bundy , Peter A. Coventry , Chris Dickens(2014) exploring the relationship between cognitive illness representations and poor

emotional health and their combined association with diabetes self-care. A systematic review with meta-analysis , Journal of Psychosomatic Research, Volume 76, Issue 4, PP 265–274

-Linda J.M. Zijlmans^{a, c} , Petri J.C.M. Embregts^a , Anna M.T. Bosman^{b, f} (2013) Emotional intelligence, emotions, and feelings of support staff working with clients with intellectual disabilities and challenging behavior: An exploratory study, Research in Developmental Disabilities, Volume 34, Issue 11, November 2013, PP 3916–3923

-Loder, T. T. (2005). Women administrators negotiate work-family conflicts in changing time. Educational Administration Quarterly, 41, (5), 741-753

-Najafi, Mahmoud and Steel Cheng, M. (1386). Relationship between self-efficacy and mental health of high school students. The monthly Journal of Shahed University, No. 22.s.73-70.

-Nicola S. Schutte, John M. Malouff (2012). Priming ability emotional intelligence. Intelligence, Volume 40, Issue 6, November–December 2012, PP 614–621

-Saatchi, Mahmoud. (1382). Psychology and Methods: A valid user of the work, organization and management. Tehran also: Publication 17. The publication, edited

-Safari, dynamic, IR, Samad and prayer, MA (1389). Relationship between job satisfaction and organizational climate among employees Damavand University. Journal of Management Beyond, Volume IV, No. XV, 145-160

-Shunk, D .H (1991) Self-efficiency and Academic motivation Educational Psychology ,26,207-237

-Sylvain Laborde^{c, d} , Fabrice Dosseville, Félix Guillén, Enrique Chávez (2014) Validity of the trait emotional intelligence questionnaire in sports and its links with performance satisfaction, Psychology of Sport and Exercise, Volume 15, Issue 5, September 2014, PP 481–490

