

بررسی الگوی ساختاری انزوای شغلی با قصد ترک کار با میانجی‌گری خودکارآمدی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی مدیران زن مدارس شهرستان آباد

مرضیه روستا^۱، مرضیه حیدری^{۲*}

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۱/۱۷ صص: ۱۹۴-۱۷۵ تاریخ پذیرش: ۹۸/۷/۲۴

چکیده

هدف این پژوهش بررسی الگوی ساختاری انزوای شغلی با قصد ترک کار با میانجی‌گری خودکارآمدی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی مدیران زن مدارس شهرستان آباد بود. نوع این پژوهش بر اساس هدف، کاربردی و از نظر تکنیک اجرا، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل مدیران زن مدارس شهرستان آباد (۶۰ نفر) بوده است که کل جامعه با استفاده از روش نمونه‌گیری سرشماری به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های انزوای شغلی داسالت و دیبودا (۱۹۹۷)؛ خودکارآمدی تچانن موران و گاریس (۲۰۰۴)؛ فرسودگی شغلی شیروم و ملامد (۲۰۰۶)؛ رضایت شغلی بچاراچ (۱۹۸۸) و تمایل به ترک کار ویسبرگ (۱۹۹۴) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و PLS با استفاده از آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که انزوای شغلی بر خودکارآمدی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی دارای اثر مستقیم می‌باشد. همچنین انزوای شغلی از طریق خودکارآمدی، رضایت شغلی و فرسودگی بر قصد ترک کار دارای اثر غیر مستقیم (میانجی) است. علاوه بر این نتایج نشان داد انزوای شغلی با خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه منفی و با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنی داری دارد. در مجموع نتایج پژوهش نشانگر نقش واسطه‌ای خودکارآمدی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در رابطه‌ی بین انزوای شغلی با قصد ترک کار در مدیران زن بوده است. همچنین بررسی مدل نشان داد که الگوی مفهومی پژوهش از برازش مطلوب برخوردار است.

واژه های کلیدی: انزوای شغلی، قصد ترک کار، خودکارآمدی، فرسودگی شغلی، رضایت شغلی

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، آباد، ایران.

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، آباد، ایران.

* نویسنده مسؤل: mhidary@iauabadeh.ac.ir

مقدمه

اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه بر پایه‌های وجودی سازمان‌های آموزشی آن جامعه است و در بین تمام نیروهای اثربخش یک سازمان آموزشی، اغلب صاحب نظران و متفکران مسائل تربیتی اعتقاد دارند که مدیران یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند (Aminbidokhti & Salehpour, 2007). مدیران مدارس در موفقیت مدارس نقش محوری ایفا می‌کنند. آن‌ها موقعیت بی نظیری برای تأثیرگذاری بر اجرای آیین نامه‌ها و فراهم کردن زمینه‌های رشد و پیشرفت معلمان، کارکنان و دانش‌آموزان مدرسه دارند. پژوهش‌های متعددی تأثیر مدیران مدارس را بر ساختار، فرهنگ و مأموریت‌های مدرسه، ایجاد و حفظ محیط یادگیری سالم و مثبت، رشد و توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان، تشویق و برانگیختن معلمان، تأمین رضایت و کامیابی آن‌ها متذکر شده‌اند (Ross & Cozzens, 2016). علاوه بر این سازمان‌ها همواره در صدد یافتن راهی برای تشویق، جلب رضایت و حفظ مدیران شایسته و کارای خود هستند (Huang & Rundle-Thiele, 2014). حفظ و بهره‌برداری از مدیران ماهر و سخت‌کوش حتی از جذب این سرمایه‌ی انسانی مهم‌تر است (Harari, 2018). در حقیقت حفظ کارکنان به یک مسأله‌ی استراتژیکی تبدیل شده است و محققان نیز بر این موضوع تأکید کرده‌اند (Mesbahi, 2018). یکی از مهم‌ترین مسایل مهم سازمان‌ها در دنیای امروزی، مسأله‌ی ترک کار کارکنان می‌باشد که می‌تواند پیامدهای منفی زیادی برای سازمان‌ها داشته باشد. ترک کار می‌تواند به طور منفی بر ظرفیت سازمان برای فراهم کردن خروجی‌های با کیفیت اثر بگذارد. هم‌چنین ترک کار می‌تواند پیامدهای مهلکی در زمینه‌ی منابع انسانی، کارمندیابی، هزینه‌های آموزشی و توقف فعالیت‌ها داشته باشد. اطلاع از این موضوع که چه عواملی می‌تواند در قصد ترک کار کارکنان تأثیرگذار باشد، در توانایی سازمان‌ها برای حفظ نیروی انسانی بسیار حیاتی است (Soltani & et al, 2017). در تحقیقی که تحت عنوان علل و پیامدهای ترک خدمت مدیران توسط میسر در سال ۲۰۱۰ انجام شد، وی دریافت که حدود ۲۰ درصد مدیران مدارس در ایالات متحده، هر ساله موقعیت خود را ترک می‌کنند و بیشتر مدارس با مدیران کمتر از ۱۰ سال سابقه‌ی کار اداره می‌شود. نتایج نشان می‌دهد که مدیران تمایل دارند در زمان‌های متفاوت در مدارس تغییر حالت بدهند (Miller, 2010). فیش بین (Fishbein, 1967) لزوم توجه به تمایل به انجام رفتار را که به‌طور روزافزونی در پژوهش‌های ترک خدمت کاربرد پیدا نموده است، تشریح می‌کند و راجع به تمایلات و انجام رفتار اظهار می‌دارد که نظر یا تمایل فرد، قوی‌ترین عامل تعیین‌کننده‌ی انتخاب است. نظریه دالنی (Dulany, 1986) نیز رفتار فرد را تابع تمایل فرد به انجام آن رفتار می‌داند. بررسی نیومن (Newman, 1967) یکی از تحقیقاتی است که مدل فیش بین را بر ترک خدمت مطالعه کرده و نتیجه گرفته است که تمایل به ترک خدمت با ترک خدمت همبستگی زیادی نشان می‌دهد. فارلی -

ریپل و همکاران (Farley-Ripple et al, 2012) به تشریح عواملی که یک مدیر را تحت تأثیر قرار می‌دهد تا شغل خود را ترک کند یا در شغل خود باقی بماند، می‌پردازد. این عوامل شامل ویژگی‌ها و رفتارهای مدیر، و شرایط محیطی می‌باشد.

یکی از عواملی که می‌تواند بر تمایل به ترک کار کارکنان تأثیرگذار باشد، مسأله‌ی انزوای شغلی است. در حالی که مفهوم انزوا اغلب به عنوان موضوع مهمی برای مدیران مورد بحث می‌باشد، لیکن مطالعات منظم درباره‌ی «انزوا» وجود ندارد (Beaudoin and Taylor, 2004., Zoul and Link, 2007). امروزه سازمان‌ها برای درک رفتارهای انزوای شغلی برانگیخته شده‌اند؛ زیرا چنین رفتارهایی برایشان هزینه‌های زیادی بر جا می‌گذارد. بنابراین، رفتارهای انزوای شغلی به موضوع مهم مطالعات مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است. رفتارهای انزوای شغلی اشاره به مجموعه‌ای از رفتارهای کارکنان دارد، به گونه‌ای که آن‌ها بر سر کارشان حاضر می‌شوند اما، تصمیم گرفته‌اند مشارکت کمتری داشته باشند. کارکنانی که به سازمانشان متعهد نیستند، با رفتارهای کناره‌گیری در تعامل می‌باشند. این کارکنان، رفتارهایی برای اجتناب از موقعیت کار انجام می‌دهند، رفتارهایی که در نهایت ممکن است منجر به ترک سازمان شوند. مطالعات قبلی نشان می‌دهند که کارکنان احساس می‌کنند به دلیل استرس و ناراضی، مدتی به یک استراحت و دوری از شغلشان نیاز دارند. انتظار می‌رود رفتارهای کناره‌گیری موجب کاهش اثربخشی سازمان شوند. کارکنان با چنین رفتارها و نگرش‌هایی، به صورت مستقیم و غیرمستقیم تمایل به کاهش تلاششان در کار دارند (Hasanzadeh et al, 2014). انزوای شغلی شامل رفتارهایی مانند دیرحاضر شدن در سرکار، غیبت‌های مکرر، استراحت‌های بین کاری طولانی مدت، ترک کار به بهانه‌ی بیماری و در نهایت ترک کار می‌شود (Berry et al, 2010). اگر نقش یک مدیر اثربخش شامل تعامل‌های اجتماعی متعدد و متنوعی با معلمان، دانش آموزان، والدین و غیره باشد، درجه‌ای که احساس می‌شود مدیران منزوی هستند، ممکن است تأثیر شدیدی بر توانایی‌های آن‌ها برای خدمت به عنوان رهبران آموزشی داشته باشد. علاوه بر این، انزوا ممکن است بر کیفیت زندگی کاری آن‌ها، محیط کار مدرسه، اثربخشی کلی رهبران مدرسه و شاید تمایل مدیران برای ماندن در شغل آن‌ها تأثیر بگذارد (Bauer & Silver, 2018).

یکی دیگر از عواملی که می‌تواند بر تمایل به ترک کار تأثیر بگذارد، رضایت شغلی می‌باشد. رضایت شغلی^۱ عبارت است از حالت عاطفی مثبت و در عین حال لذت‌بخشی که فرد از کار و شغل خود احساس می‌کند (Warr & Inceoglu, 2012). رضایت شغلی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و می‌تواند بسیاری از متغیرها مانند تمایل به ترک شغل را تحت تأثیر قرار دهد (Human,

¹ Job satisfaction

2001). درباره‌ی رضایت شغلی، عوامل زمینه‌ساز و ایجاد کننده‌ی آن، نظریه‌های گوناگون و متفاوتی ارائه شده است که می‌توان آن‌ها را به جنبه‌های درونی، از جمله ویژگی‌های شخصیتی، عواطف و احساسات و عوامل انگیزشی و هم‌چنین جنبه‌های بیرونی، از جمله شرایط و ویژگی‌های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی دسته‌بندی کرد (Rose et al, 2006). داوال و همکاران معتقدند که رضایت شغلی معیاری برای راضی و شاد بودن کارکنان از شغلشان است (Dawal & Taha, 2009). هم‌چنین لوتانز و یوسف معتقدند که رضایت شغلی از مهم‌ترین موضوعاتی است که در هر سازمان باید به آن توجه کرد (Luthans & Youssef, 2007). از طرفی، رضایت شغلی نتیجه‌ی ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه‌ی شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است، فراهم می‌کند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه‌ی فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده‌ی جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود. خشنودی شغلی، پیامدهای رفتاری و سازمانی بسیاری دارد. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که میزان خشنودی شغلی با عملکرد شغلی، سلامت جسمانی و روان‌شناختی، فرسودگی شغلی، ابهام نقش، تعارض نقش، غیبت، ترک شغل مرتبط است (Shahbazi et al, 2008). کونلی و همکاران (Conley et al, 2007) به بررسی و مطالعه تعریف نقش، روابط با همکاران و رضایت از مدیران پرداختند. آن‌ها دریافتند که ارتباط با همکاران پیش‌بینی کننده‌ی مهمی از رضایت شغلی است. این نشان می‌دهد که انزوا و عدم ارتباط با همکاران ممکن است به رضایت شغلی مدیران مرتبط باشد. هم‌چنین فدرسی و اسکالویک (Federici & Skaalvik, 2012) دریافتند که وقتی مدیران از نظر عاطفی خسته شده و احساس موفقیت در کار خود ندارند، آن‌ها از شغل خود ناراضی هستند. به نظر می‌رسد رفتارهایی که توسط افراد، خسته کننده‌ی احساسات نشان داده می‌شود، جنبه‌های انزوا را منعکس می‌کند.

یکی دیگر از متغیرهایی که با تمایل به ترک کار رابطه دارد و منجر به ماندگاری مدیران می‌شود، احساس خودکارآمدی است. بندورا خودکارآمدی را مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده برای تغییر رفتار می‌داند؛ زیرا می‌تواند بر انتخاب فرد در مراحل اتخاذ رفتار تأثیر بگذارد. هم‌چنین باعث می‌شود فرد تلاش بیشتری برای دستیابی به عمل صرف کند و در برابر مشکلات و موانع استقامت کند (Bandura, 1986). بر اساس تئوری شناختی-اجتماعی، باورهای خودکارآمدی فردی نقش مهمی در بروز رفتارهای گوناگون دارند (Ozer, 2004). خودکارآمدی نقش تعیین‌کننده‌ای در خودانگیزشی افراد مسن دارد؛ زیرا باور خودکارآمدی بر گزینش اهداف چالش‌آور به میزان تلاش و کوشش در انجام وظایف، میزان استقامت و پشتکاری در هنگام رویارویی با مشکلات و میزان تحمل فشارها اثر

می‌گذارد (Bandura, 2009). افرادی که احساس کارآیی پایینی دارند، بر این باور هستند که توانایی کنترل رویدادهای زندگی را ندارند. وقتی آن‌ها با موانعی روبرو می‌شوند، چنانچه تلاش مقدماتی آن‌ها برای برخورد با مشکل بی‌ثمر باشد، سریعاً قطع امید می‌کنند؛ اما افرادی که احساس کارآیی بالایی دارند، در کارها استقامت به خرج می‌دهند و فعالانه در جستجوی موقعیت‌های تازه هستند. خودکارآمدی به افراد کمک می‌کند تا با به‌کارگیری مهارت‌های خود، در برابر مشکلات و مسائل پیرامون به‌صورت مطلوبی عمل کنند و احساس موفقیت فردی در آن‌ها ایجاد شده یا افزایش یابد (Ebrahimimoghadam & Pourahmad, 2012). از سوی دیگر، افراد با خودکارآمدی کم، تفکرات بدبینانه‌ای درباره‌ی توانایی‌های خود دارند؛ و از موقعیت‌هایی که فراتر از توانایی‌هایشان باشد، دوری می‌نمایند. در مقابل افراد با خودکارآمدی بالا، تکالیف سخت را در قالب چالش‌هایی که ممکن است بر آن‌ها مسلط شود، در نظر می‌گیرند. آن‌ها تکالیف چالش‌انگیز را انتخاب می‌کنند و در صورت وجود مشکلات، تلاششان حفظ می‌شود. فارلی-ریپل و همکاران (Farley-Ripple et al, 2012) دریافتند که نیروهایی که مدیر را تحت فشار قرار می‌دهد که شغل خود را ترک کند عوارض جسمی و روانی است که به فرسودگی شغلی مدیر نیز مربوط می‌شود. فرسودگی شغلی اصطلاحی است که برای توصیف تغییرات منفی در نگرش، خلق و رفتار افرادی که در مواجهه با فشارهای مربوط به کار قرار می‌گیرند، استفاده می‌شوند (Ebrahimimoghadam & Pourahmad, 2012). فرسودگی شغلی نوعی پاسخ فرد به عوامل فشارزای میان فردی در محیط کار می‌باشد که طی آن تماس بیش از ظرفیت متصدی شغل با دیگران، باعث ایجاد تغییراتی در نگرش‌ها و رفتار وی نسبت به آنان است (Alavilangrudi & Ghafari, 2015). پژوهش‌ها نشان می‌دهند، نوع شغل، شرایط نامناسب کاری، تعارض در نقش، فشار کاری بیش از حد، فقدان حمایت اجتماعی، فرصت‌های کم برای ارتقا، تغییرات سازمانی و رقابت شدید از عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی می‌باشد (Sotudeh & Bakhtiari, 2006). فرسودگی شغلی زمانی رخ می‌دهد که کار انجام شده پس از مدت کوتاهی برای فرد نامفهوم جلوه کند. همچنین می‌تواند نتیجه‌ی اضطراب، یا گوناگونی در کارهای مربوط به فرد و یا نتیجه‌ی عوامل فردی باشد. در صورتی که فرد دچار فرسودگی شغلی شود، تغییرات منفی در نگرش‌ها، روحیه و رفتار او ایجاد می‌شود، از لحاظ هیجانی دچار خستگی شده و به‌تدریج در ایفای وظایف احساس کاهش شایستگی می‌کند. فرسودگی شغلی نوعاً یک اختلال روانی نیست؛ ولی به آهستگی در طول زمان توسعه یافته و ممکن است واقعاً به یک ناتوانی روانی تبدیل شود. به طوری که برخی از صاحب‌نظران، فرسودگی شغلی را در راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات روانی در رده‌ی اختلالات انطباقی طبقه‌بندی می‌کنند. در این حالت، کار اهمیت و معنای خود را از دست می‌دهد و فردی که دچار

فرسودگی شغلی شده، احساس تحلیل رفتگی و خستگی مزمن می‌کند، خلق و خوی پرخاشگرانه پیدا کرده و در روابط بین فردی تا اندازه‌ای بدگمان و بدبین می‌شود (Salahian et al, 2012).

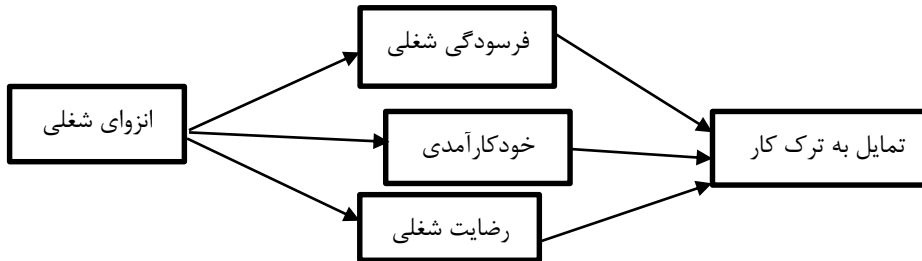
مدیران آموزشی نیز مسئولیت‌های زیادی بر دوش دارند. آن‌ها باید با معلمان، دانش آموزان، اولیاء و کارکنان و مقامات اداری و منطقه‌ای رو به رو شوند و به خواسته‌های آنان پاسخ‌های لازم و مناسب بدهند. در عین حال باید کمبود منابع و امکانات، رقابت‌ها، فشارهای سازمانی، سیاسی و غیره را نیز تحمل نمایند. ترکیب این موارد و کار طولانی روزمره، آن‌ها را تحت فشار قرار داده، چنانچه قادر به شناخت فشار شغلی خود و روش‌های مقابله با آن نباشند، دچار ناراحتی‌های جسمی و روانی و در نهایت فرسودگی شغلی می‌گردند (Hajibabaei, 2000). از طرفی زنان نیز به دلیل مسئولیت‌های سنگین خانه‌داری، تعهدات خانوادگی و شغلی، بیش از هر گروه شغلی دیگری در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند، چون علاوه بر فشارهای روانی شغل، در زندگی شخصی و خانوادگی مسئولیت‌های سنگینی را به دوش دارند که این تعارض و تراکم نقش و عدم تعادل کار و زندگی، فشار و استرس فراوانی را بر آن‌ها تحمیل می‌کند. بنابراین زنان از جمله گروه‌های مهم در معرض خطر فرسودگی شغلی هستند (Seyf & Yadegar, 2014) و اگر اقدامات و فعالیت‌هایی به موقع جهت شناسایی و رفع مشکلات رفاهی آنان انجام گیرد، موجب افزایش بهره‌وری و راندمان کار در آنان می‌گردد که این امر می‌تواند با بهبود روحیه و ایجاد انگیزه‌ی کاری بیشتر در مدیران زن شود و میزان رضایت شغلی و تعهد آنان را نسبت به شغل و سازمانشان افزایش داده و ماندگاری آنان را در پست و موقعیت خود بیشتر نماید. بدین منظور، اهمیت فرسودگی شغلی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است؛ چرا که این مقوله می‌تواند منجر به ترک کار و پیامدهای جبران‌ناپذیر گردند.

نظریه‌های اندکی در خصوص بررسی نقش انزوا در پیش‌بینی نتایج مختلف مرتبط با کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس وجود دارد (Bauer and Brazer, 2013). مطالعات نشان می‌دهد مدیرانی که سطح انزوای پایین‌تری را تجربه می‌کنند، تمایل کمتری دارند که دچار فرسودگی شغلی شوند (Friedman, 2002., Oplatka, 2002., & Tomic, 2002) که به نوبه‌ی خود این احتمال را فراهم می‌آورد که آن‌ها در کارشان مؤثرتر عمل کنند. بائر و سیلور (Bauer & Silver, 2018) در پژوهشی با عنوان تأثیر انزوای شغلی بر احساس مدیران جدید، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی نشان دادند که انزوا نشان دهنده‌ی قوی‌ترین قاعده‌ی جدید مدیران برای ترک کار است. هم‌چنین رضایت شغلی، فرسودگی و خودکارآمدی نقش میانجی در رابطه‌ی انزوای شغلی با تمایل به ترک کار ایفا می‌کند. مازور و لینچ (Mazor & Lench, 1989) در پژوهشی با عنوان تأثیر عوامل اداری، سازمانی و شخصیتی در فرسودگی معلمان، به این نتیجه رسید که عوامل تنیدگی زای سازمانی مانند تراکم

کاری، حمایت اجتماعی و انزوا، به‌طور معناداری پیش‌بینی‌کننده‌ی فرسودگی شغلی معلمان می‌باشد (Mehdinejad & Sedghi, 2014). بدین منظور در این پژوهش سعی بر این است که نقش انزوای شغلی در نتایج کار از جمله ترک کار مدیران با میانجی‌گری متغیرهای رضایت شغلی، فرسودگی و خودکارآمدی مورد بررسی قرار گیرد و با تدوین الگوی ساختاری به این سؤال کلی پاسخ دهد که آیا بین انزوای شغلی با قصد ترک کار با میانجی‌گری خودکارآمدی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی مدیران زن مدارس شهرستان آبادیه رابطه‌ی معناداری وجود دارد؟

مدل مفهومی و سؤالات پژوهش

مدل مفهومی و سؤالات پژوهش به صورت زیر می‌باشد. در این مدل، متغیر انزوای شغلی به عنوان متغیر مستقل، متغیرهای فرسودگی شغلی، خودکارآمدی و رضایت شغلی به عنوان متغیرهای میانجی و در نهایت متغیر تمایل به ترک کار به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.



شکل(۱): مدل مفهومی پژوهش

سؤالات پژوهش

- ۱- آیا بین انزوای شغلی و خودکارآمدی رابطه‌ی معناداری وجود دارد؟
- ۲- آیا بین انزوای شغلی و رضایت شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد؟
- ۳- آیا بین انزوای شغلی و فرسودگی شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد؟
- ۴- آیا خودکارآمدی نقش میانجی بین رابطه‌ی انزوای شغلی و تمایل به ترک کار ایفا می‌کند؟
- ۵- آیا رضایت شغلی نقش میانجی بین رابطه‌ی انزوای شغلی و تمایل به ترک کار ایفا می‌کند؟
- ۶- آیا فرسودگی شغلی نقش میانجی بین رابطه‌ی انزوای شغلی و تمایل به ترک کار ایفا می‌کند؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه‌ی مدیران زن مدارس شهرستان آباده به تعداد ۶۰ نفر می‌باشد که کل جامعه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری سرشماری به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای این پژوهش از پرسش‌نامه‌های انزوای شغلی داسالت و دیبودا (Thibodeau & Dussault, 1997)؛ خودکارآمدی تچانن موران و گاریس (Tschannen-Moran and Gareis, 2004)؛ فرسودگی شغلی شیروم و ملامد (Shirom and Melamed, 2006)؛ رضایت شغلی بچاراچ (Bacharach, 1988) و تمایل به ترک کار ویسبرگ (Weisberg, 1994) استفاده گردیده است. برای سنجش کلیه‌ی متغیرها و سنجه‌های پژوهش، از طیف ۵ تایی لیکرت، بسیار مخالفم «۱» تا بسیار موافقم «۵» استفاده شده است. روایی محتوایی پرسش‌نامه‌های مذکور توسط استاد راهنما و تعدادی از اساتید علوم تربیتی و روایی سازه پرسش‌نامه‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای انزوای شغلی ۰/۸۸ درصد، خودکارآمدی ۰/۹۷ درصد، فرسودگی شغلی ۰/۸۰۲ درصد، رضایت شغلی ۰/۹۰ درصد و تمایل به کار ۰/۶۴۰ درصد برآورد گردید. در این پژوهش، داده‌های گردآوری شده به وسیله‌ی دو نرم افزار SPSS ۲۴ و PLS ۲ در دو سطح آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

در این پژوهش، یافته‌ها در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جدول ۱، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار نمره‌های آزمودنی‌ها در متغیرهای پژوهش

انحراف معیار	میانگین	
۰/۷۹	۳/۷۱	رضایت شغلی
۰/۷۵	۳/۸۳	خودکارآمدی
۰/۶۷	۲/۹۰	فرسودگی شغلی
۰/۷۳	۲/۷۴	انزوای شغلی
۰/۷۹	۳/۷۱	تمایل به ترک کار

بر اساس جدول ۱، از منظر میانگین بالاترین شاخص مرتبط به خودکارآمدی با رقم ۳/۸۳ و پایین‌ترین رقم نیز برابر با ۲/۷۴ به شاخص انزوای شغلی اختصاص دارد.

جدول ۲- آزمون بررسی نرمالیتی توزیع متغیرها

شماره Z	داری تک متغیر
۰/۱۵۲	۰/۱۶۵
۰/۰۸۹	۰/۷۶۸
۰/۱۳۷	۰/۲۵۹
۰/۱۰۴	۰/۵۸۵
۰/۱۰۵	۰/۵۷۸

مطابق با جدول ۲، به دلیل این که سطح معناداری همه‌ی متغیرها از $\alpha=0/05$ بزرگ‌تر است، پس فرض H_0 مبنی بر نرمال بودن آن‌ها رد نمی‌شود. بنابراین در آزمون این متغیرها باید از آزمون‌های پارامتری استفاده کرد.

برآزش مدل‌های اندازه‌گیری

به منظور ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری، از معیارهای: ۱- بارهای عاملی؛ ۲- پایایی با سه شاخص پایایی ترکیبی، آلفا کرونباخ و؛ ۳- روایی همگرا (AVE) با شاخص میانگین واریانس استخراج شده و شاخص فورنل لاکر جهت بررسی شاخص روایی تشخیصی یا واگرا استفاده گردیده که نتایج در جداول (۳) و (۴) نشان داده شده است.

جدول ۳- مقادیر بارهای عاملی استاندارد شده و شاخص‌های روایی و پایایی سازه‌ها

گویه‌ها	تمایل به ترک کار	خودکارآمدی	فرسودگی شغلی	انزوای شغلی	رضایت شغلی
DQ1	۰/۵۶۳				
DQ2	۰/۸۷۳				
DQ3	۰/۸۴۷				
رهبری آموزشی		۰/۹۹۵			
رهبری اخلاقی		۰/۹۷۲			
مدیریت		۰/۹۶۶			
خستگی شناختی			۰/۸۸۹		
خستگی عاطفی			۰/۷۷۵		
خستگی فیزیکی			۰/۸۲۷		
J11				۰/۶۵۱	
J12				۰/۷۰۹	
J13				۰/۶۹۳	
J14				۰/۵۸۵	
J15				۰/۷۷۱	
J16				۰/۷۸۸	
J17				۰/۶۶۴	
J18				۰/۶۳۱	
J19				۰/۸۰۳	
J110				۰/۷۱۲	
JS1				۰/۸۴۲	
JS2					۰/۷۸۴
JS3					۰/۶۷۴
JS4					۰/۷۵۵
JS5					۰/۸۸۵
JS6					۰/۸۴۲
JS7					۰/۸۱۱

در صورتی که بار عاملی بالاتر از ۰/۷ باشد، نشانگر بالا بودن روایی همگرایی سازه‌هاست. بنابراین بارهای عاملی حاصل از اجرای مدل که در جدول ۳ نشان داده شده، بیان‌کننده‌ی آن است که سنجه‌ها دارای بار عاملی مناسبی می‌باشند.

جدول ۴- پایایی و روایی همگرایی سازه‌های انعکاسی آزمون بار عرضی متغیرهای تحقیق

متغیرها	تمایل به ترک کار	خودکارآمدی	فرسودگی شغلی	انزوای شغلی	رضایت شغلی
آلفای کرونباخ	۰/۶۴	۰/۹۷۷	۰/۸۰۲	۰/۸۸۶	۰/۹۰۶
پایایی مرکب	۰/۸۱۲	۰/۹۸۵	۰/۸۸۴	۰/۹۰۷	۰/۹۲۶
میانگین واریانس استخراج شده	۰/۵۹۹	۰/۹۵۶	۰/۷۱۷	۰/۵۹۵	۰/۶۴۳

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که مقدار شاخص‌های میانگین واریانس‌های استخراج شده برای کلیه‌ی سازه‌ها بیشتر از ۰/۵ است. بنابراین متغیرها دارای اعتبار درونی می‌باشند.

جدول ۵ - شاخص فورنل لاکر جهت بررسی شاخص روایی تشخیصی یا واگرا

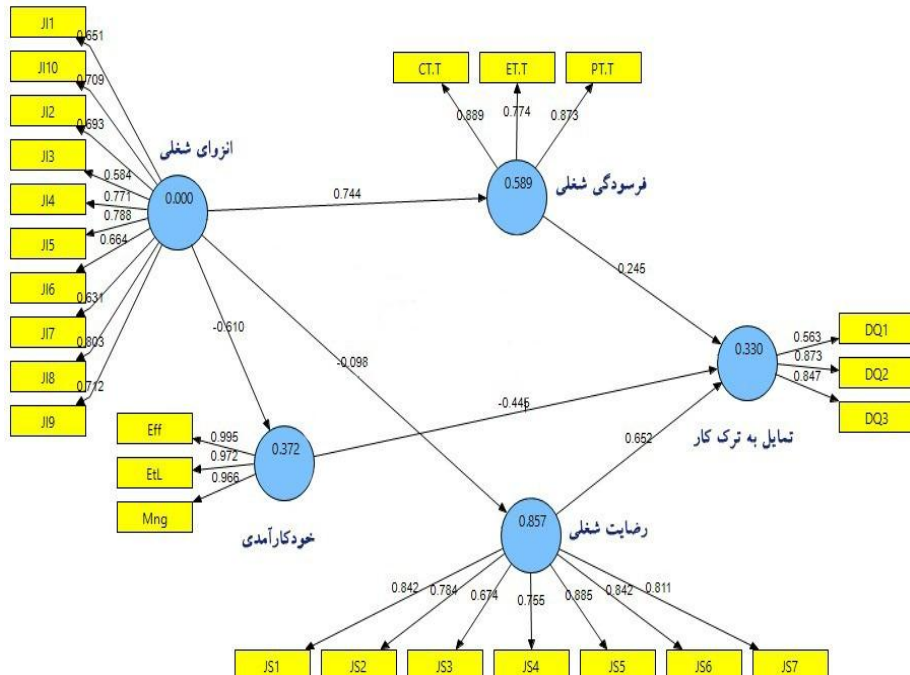
متغیرها	انزوای شغلی	فرسودگی شغلی	خودکارآمدی	تمایل به ترک کار	رضایت شغلی
تمایل به ترک کار				۰/۷۷۴	
خودکارآمدی			۰/۹۷۸	-۰/۲۲۷	
فرسودگی شغلی		۰/۸۴۷	-۰/۴۵۳	۰/۴۵۷	
انزوای شغلی	۰/۷۷۲	۰/۷۶۰	-۰/۶۱۰	۰/۴۹۷	
رضایت شغلی	-۰/۶۲۴	-۰/۵۰۵	۰/۷۲۲	-۰/۱۶۰	۰/۸۰۲

به منظور بررسی توانایی مدل اندازه‌گیری انعکاسی در میزان افتراق مشاهده‌پذیرهای متغیر پنهان آن مدل با سایر مشاهده‌پذیرهای موجود در مدل از روایی تشخیصی-آزمون فورنل لاکر استفاده گردید که طبق این معیار، یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را در بین مشاهده‌پذیرهای خودش داشته باشد، تا بتوان گفت متغیر پنهان مدنظر روایی تشخیصی بالایی دارد. جدول ۵ نشان می‌دهد که سازه‌ها کاملاً از هم جدا می‌باشند؛

یعنی مقادیر قطر اصلی (ریشه‌ی دوم متوسط واریانس استخراج شده) برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان انعکاسی موجود در مدل بیشتر است.

تجزیه و تحلیل مدل پژوهش

در این پژوهش از مدل‌بازی معادلات ساختاری به منظور آزمون مدل مفهومی پژوهش استفاده گردیده است که نتایج در شکل ۲ و جدول ۶ ارائه شده است.



شکل ۴- مدل نهایی پژوهش

نتایج الگوی ساختاری نشان داد که انزوای شغلی بر خودکارآمدی ($\beta = -0.061$)، رضایت شغلی ($\beta = -0.098$) و فرسودگی شغلی ($\beta = 0.744$) دارای اثر مستقیم هستند. ($p = 0.01$). همچنین انزوای شغلی از طریق خودکارآمدی ($\beta = -0.061$)، رضایت شغلی ($\beta = 0.744$) و فرسودگی شغلی ($\beta = 0.245$) بر قصد ترک کار دارای اثر غیر مستقیم (میانجی) است.

جدول ۶- نتایج سؤالات پژوهش

نتیجه	P-Value	t-Value	ضریب مسیر	مسیر
تایید	۰/۰۱	۴۰/۷۱۷	-۰/۰۶۱	انزوای شغلی ← خودکارآمدی
تایید	۰/۰۱	۷/۲۹۸	-۰/۰۹۸	انزوای شغلی ← رضایت شغلی
تایید	۰/۰۱	۳۴/۹۶۲	۰/۷۴۴	انزوای شغلی ← فرسودگی شغلی
تایید	۰/۰۱	۷/۷۵۷	۰/۳۷۸	انزوای شغلی ← خودکارآمدی ← قصد ترک کار
تایید	۰/۰۱	۵/۹۳۴	۰/۱۲۵	انزوای شغلی ← رضایت شغلی ← قصد ترک کار
تایید	۰/۰۱	۴/۸۰۷	۰/۲۹۰	انزوای شغلی ← فرسودگی شغلی ← قصد ترک کار

بر اساس جدول ۶، ضریب مسیر مستقیم انزوای شغلی و خودکارآمدی مدیران برابر با $-0/061$ و مقدار آماره‌ی t برابر با $40/717$ ؛ ضریب مسیر مستقیم انزوای شغلی و رضایت شغلی مدیران برابر با $-0/098$ و مقدار آماره‌ی t برابر با $7/298$ ؛ ضریب مسیر مستقیم انزوای شغلی و فرسودگی شغلی برابر با $0/744$ و مقدار آماره‌ی t برابر با $34/962$ ؛ ضریب مسیر مستقیم رضایت شغلی و فرسودگی شغلی مدیران برابر با $-0/274$ و مقدار آماره‌ی t برابر با $5/888$ است که بیشتر از $1/96$ می‌باشد. بنابراین ضریب مسیرهای مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشند. لذا می‌توان استنباط نمود انزوای شغلی بر روی خودکارآمدی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی مدیران زن مؤثر است.

هم‌چنین ضریب مسیر غیرمستقیم نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه‌ی بین انزوای شغلی و قصد ترک کار برابر با $0/378$ و مقدار آماره‌ی t برابر با $7/757$ ؛ ضریب مسیر غیرمستقیم نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه‌ی بین انزوای شغلی و قصد ترک کار برابر با $0/125$ و مقدار آماره‌ی t برابر با $5/934$ ؛ و ضریب مسیر غیرمستقیم نقش میانجی فرسودگی شغلی در رابطه‌ی بین انزوای شغلی و قصد ترک کار برابر با $0/290$ و مقدار آماره‌ی t برابر با $4/807$ است که بیشتر از $1/96$ و در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشند. بنابراین خودکارآمدی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی، نقش میانجی بین رابطه‌ی انزوای شغلی و قصد ترک کار ایفا می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر در پی بررسی رابطه‌ی بین انزوای شغلی و قصد ترک کار با میانجی‌گری خودکارآمدی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی بود. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین

انزوای شغلی و خودکارآمدی مدیران زن ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. به عبارتی با افزایش میزان انزوای شغلی، خودکارآمدی مدیران زن کاهش می‌یابد. بر اساس پژوهش‌های صورت گرفته، افراد تمایل دارند که به فعالیت‌هایی بپردازند که در انجام آن‌ها احساس اطمینان کنند و اگر افراد در مورد انجام یک فعالیت احساس عدم توانایی کنند، به‌طور معمول از انجام آن اجتناب می‌نمایند. باورهای خودکارآمدی بر میزان صرف انرژی برای انجام فعالیت‌ها و میزان مقاومت در برابر موانع اثرات مستقیم دارد (Pajares, 2003). هم‌چنین افراد با خودکارآمدی کم، تفکرات بدبینانه‌ای درباره توانایی‌های خود دارند؛ بنابراین، این افراد در هر، موقعیتی که بر اساس نظر آنها از توانایی‌هایشان فراتر باشد، دوری می‌کنند. در مقابل افراد با خودکارآمدی بالا، تکالیف سخت را در قالب چالش‌هایی که ممکن است بر آن‌ها مسلط شود، در نظر می‌گیرند. آن‌ها تکالیف چالش‌انگیز را انتخاب می‌کنند و در صورت وجود مشکلات، تلاششان حفظ می‌شود. نتایج این فرضیه همسو با نتایج پژوهش (Karademas 2004؛ Pajares, 2003؛ Safari, 2014؛ Mirzai, 2018؛ Bauer and Silver, 2018) & Kalantzi) هم‌سو است.

هم‌چنین نتایج سؤال دوم نشان داد که ضریب مسیر مستقیم انزوای شغلی و رضایت شغلی کارکنان برابر با $-0/098$ می‌باشد. مقدار آماره‌ی t برابر با $7/298$ است که بیشتر از $1/96$ می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشند. لذا می‌توان استنباط نمود انزوای شغلی بر روی رضایت شغلی مدیران زن مؤثر است. بنابراین سؤال دوم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. انزوا و عدم روابط با همکاران ممکن است مربوط به رضایت شغلی باشد، یا انزوا ممکن است بین عواملی مانند ابهام نقش، اضافه بار نقش، حمایت اجتماعی و رضایت باشد. تحقیقات دوسو و تیبودو (Dussault & Thibodeau, 1997) انزوای شغلی را به عنوان متغیری که بر نتایج کیفیت تجربه کاری مانند رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد، بررسی کردند. این شواهد گویای آن است که اگر کارکنان نسبت به شغل خود رضایت نداشته باشند، موجب ایجاد تنش در میان یکدیگر خواهد گردید و در نهایت این تنش‌ها باعث افزایش کناره‌گیری و انزوای از کار می‌گردد. این نتیجه با یافته‌های (Bauer & Silver, 2018؛ Mirzai, 2018؛ Dussault & Thibodeau, 1997) هم‌سو می‌باشد.

نتایج سؤال سوم که بین انزوای شغلی و فرسودگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد، نشان داد ضریب مسیر مستقیم انزوای شغلی و فرسودگی شغلی برابر با $0/744$ می‌باشد. مقدار آماره‌ی t برابر با $34/962$ است که بیشتر از $1/96$ می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشند. لذا می‌توان استنباط نمود، انزوای شغلی بر روی فرسودگی شغلی کارکنان مؤثر است. بنابراین سؤال سوم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد فرسودگی

شغلی به فرآیندی برمی‌گردد که در آن رفتارها و نگرش‌های حرفه‌ای در پاسخ به فشار کاری به شکلی منفی تغییر می‌کنند. اولین مرحله‌ی آن شامل عدم تعادل بین منابع و نیازها است (استرس، فشار روانی). دومین مرحله شامل فشارهای روانی کوتاه مدت، خستگی و فرسودگی است (خستگی). سومین مرحله شامل تغییراتی در نگرش و رفتار است مانند این که با مشتریان به شکلی بی‌علاقه و ماشینی برخورد می‌کنند یا این که تصور بدبینانه‌ای نسبت به ارضا شدن نیازهای خود پیدا می‌کنند (حالت دفاعی)

(Baqersalimi et al, 2010). کارکنانی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، در کار خود کم‌انگیزه و کم‌فعالیت می‌شوند. آن‌ها از نظر روانی بی‌تفاوت، افسرده، خستگی پذیر و زودرنج شده و کیفیت (و نه لزوماً کمیت) کار آن‌ها کاهش می‌یابد. فدریچی و اسکالویک^۱ (Federici and Skaalvik, 2012) گزارش کردند فرسودگی شغلی منجر به کاهش اثربخشی، رضایت و عملکرد شغلی کارکنان می‌گردد. هم‌چنین مدیرانی که سطح انزوای کمتری دارند نیز احتمالاً از فرسودگی رنج می‌برند، که به نوبه‌ی خود باعث افزایش احتمال شکست آن‌ها در کار می‌شود. این نتیجه با یافته‌های (2018, Federici, & 2012; Azizi, 2008; Baqersalimi, 2012; Mirzai, 2018; Bauer and Silver, Skaalvik, 2012) هم‌سو می‌باشد.

در بررسی اثر میانجی خودکارآمدی در رابطه‌ی انزوای شغلی با قصد ترک کار با استفاده از آزمون سوبل نیز در می‌یابیم که مقدار آماره‌ی t برابر با ۷/۷۵۷ است که بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشند. لذا می‌توان استنباط نمود، خودکارآمدی نقش میانجی بین رابطه‌ی انزوای شغلی با قصد ترک خدمت کارکنان ایفا می‌کند. هم‌چنین در بررسی اثر میانجی رضایت شغلی در رابطه‌ی انزوای شغلی با قصد ترک کار با استفاده از آزمون سوبل نیز در می‌یابیم که مقدار آماره‌ی t برابر با ۵/۹۳۴ است که بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشند. لذا می‌توان استنباط نمود، رضایت شغلی نقش میانجی بین رابطه‌ی انزوای شغلی با قصد ترک کار ایفا می‌کند. علاوه بر این در بررسی اثر میانجی فرسودگی در رابطه‌ی انزوای شغلی با قصد ترک کار با استفاده از آزمون سوبل نیز در می‌یابیم که مقدار آماره‌ی t برابر با ۴/۸۰۷ است که بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشند. لذا می‌توان استنباط نمود، فرسودگی شغلی نقش میانجی بین رابطه‌ی انزوای شغلی با قصد ترک

کار ایفا می‌کند. بنابراین نتایج این پژوهش با پژوهش‌های (Bauer, & Silver, 2018., Mirzai, 2018) هم‌سو می‌باشد.

پیشنهادها

با توجه به نتایج به‌دست آمده از این پژوهش و در راستای رفع مشکلات موجود پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد:

- افرادی انتخاب گردند که به کار مدیریت بیشتر علاقه داشته باشند؛ زیرا این کار باعث ایجاد خودکارآمدی و نوآوری در فعالیت‌ها می‌گردد. وقتی مدیران نسبت به فعالیتی که انجام می‌دهند، رضایت داشته باشند، احساس شادابی می‌کنند، و این شادابی منجر به کاهش استرس، تنیدگی و انزوای شغلی می‌گردد.

- سعی کنند مدیران زن را به صورت یک تیم درآورند و مشکلات و کارها را به روش گروهی و با تفویض اختیار بیشتر حل کنند و به آنان اعتماد داشته باشند.

- افزایش تناسب بین توانمندی مدیر و وظایف محوله: هرچه مدیر با شغل و حرفه خود انطباق بیشتری داشته باشد، احتمال ترک کمتر و ماندگاری وی در سازمان بیشتر می‌شود. بنابراین سازمان‌ها می‌توانند از طریق آموزش، ایجاد فرصت‌های یادگیری، تجربه اندوزی و برنامه‌های اجتماعی انطباق فرد با شغل و یا سازمان را افزایش دهند.

References:

-Alavi Langroudi, S. K. & Ghafouri, H. (2015). The Relationship between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Burnout among Secretaries, *Journal of New Approach in Educational Management*, 6(9), 29-35.

-Aminbidokhti, A. A., & Salehpour, M. (2007). The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment in Education Personnel, *Knowledge and behavior*, 26(14), 31-39.

-Azizi, L., Feizabadi, Z., & Salehi, M. (2008). Investigating the exploratory and confirmatory factor of Maslach's burnout questionnaire in Tehran University staffs, *Psychological Studies, Faculty of Education and Psychology, Alzahra University*, 4(3), 92-73.

-Baqersalimi, S., Rezaei Dizkah, M., Abed, K. (2012). The Impact of Leadership Style on Employee Burnout (Case Study of Guilan Provincial Tax Administration), *Tax J*, 6(64).

-Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall.

-Bandura, A. (2009). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In: Locke E, editor. *Handbook of Principles of Organizational Behavior*:

Indispensable Knowledge for Evidence- Based Management. Hoboken: John Wiley & Sons.

-Bauer, S. and Brazer, S. (2013). The impact of isolation on the job satisfaction of new principals, *Journal of School Leadership*, 23 (4), 152-177.

-Bauer, S. C., & Silver, L. (2018). The impact of job isolation on new principals' sense of efficacy, job satisfaction, burnout and persistence. *Journal of Educational Administration*, 56(3), 315-331.

-Beaudoin, M. and Taylor, M.E. (2004), *Creating a Positive School Culture: How Principals and Teachers can Solve Problems Together*, Corwin Press, Thousand Oaks, CA.

-Berry, C.M., Lelchook, A.M. & Clark, M.A. (2010). A meta-analysis of the interrelationships between employee lateness, absenteeism, and turnover: Implications for models of withdrawal behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 678-699.

-Conley, S., Shaw, S. and Glasman, N. (2007), Correlates of job and growth satisfaction among secondary school administrators, *Journal of School Leadership*, 17(1), 54-88.

-Dawal, S. Z. M., & Taha, Z. (2009, September). Job satisfaction model for manufacturing industry: Focus on ergonomics and human factors in work design. In *Science and Technology for Humanity (TIC-STH), 2009 IEEE Toronto International Conference* (pp. 239-243), IEEE.

-Dulany, D. E. (1968). Awareness, rules, and propositional control: A confrontation with SR behavior theory.

-Dussault, M. and Thibodeau, S. (1997), Professional isolation and performance at work of school principals, *Journal of School Leadership*, 7(5), 521-536.

-EbrahimiMoghaddam, H., & Pourahmad, F. (2012). The relationship between emotional expressiveness and self-efficacy with burnout in municipality employees, *Journal of the Faculty of Medicine*, 4(3), 72-62.

-Farley-Ripple, E.N., Raffel, J.A. and Welch, J.C. (2012), Administrator career paths and decision processes, *Journal of Educational Administration*, 50(6), 788-816.

-Federici, R. and Skaalvik, E. (2012), Principal self-efficacy: relations with burnout, job satisfaction and motivation to quit, *Social Psychology of Education: An International Journal*,

-15 (3), 295-320.

-Fishbein, M. (1967). Attitude and the prediction of behavior. *Readings in attitude theory and measurement*.

-Friedman, I. A. (2002). Burnout in school principals: role related antecedents, *Social Psychology of Education*, Vol. 5 No. 3, pp. 229-251.

-Haji Babaei, M. (2000). Identifying and Prioritizing the Most Important Causes of Stress in High School Managers in Qom. Master of Science Degree in Public Administration Training Center.

- Harari, M.B., Thompson, A.H. & Viswesvaran, C. (2018). Extraversion and job satisfaction: The role of trait bandwidth and the moderating effect of statusgoal attainment. *Personality and Individual Differences*, 123(1), 14-16.
- Hassanzadeh, T., Seyyed Danesh, S., & IlBeigi, N. (2014). Investigating and explaining the relationship between job stress and withdrawal behaviors of Guilan province Fisheries D Huang, Y.T. & Rundle-Thiele, S. (2014). The moderating effect of culturalcongruence on the internal marketing practice and employee satisfactionrelationship: An empirical examination of Australian and Taiwanese borntourism employees. *Tourism Management*, 42(1), 196-206. epartment staff, Transformation Management Research Center, 6 (12), 113-134.
- Human, H. A. (2001). Developed and standardized to measure job satisfaction. *Australian Journal of Business and Management Research*, 28-38.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, 33(3), 321-349.
- Karademas, E. C. & Kalantzi-Azizi, A. (2004). The Stress Process, Self-Efficacy Expectations, and Psychological Health. *Personality and Individual Differences*, 37(5), 1033-1043.
- Mehdinezad, V., & Sedghi, S. (2014). Relationship between work-related stress, coping strategies, and job burnout in elementary school managers, *Educational Leadership and Management Research*, 1(2), 119- 145.
- Mesbahi, M. (2018). Explain the role of organizational cynicism in influencing employees' self-isolation, *Journal of Management Studies*, 27(90), 89- 114.
- Miller, A. (2010). The causes and consequences of principal turnover, Princeton University.
- Mirkamali, S. M., & Gholamzadeh, H. (2012). Investigating the relationship between organizational commitment and the desire to leave the teachers of schools in the dasrgardan education area (Yazd Province). *Quarterly Journal of Management and Leadership*, 6 (1), 127-143
- Mirzai, G. (2018). The study of the effect of job isolation on self-efficacy, job satisfaction, job burnout, and intention to leave (case study: Tehran Agricultural Bank employees). Ninth International Management and Entrepreneurship Conference.
- Newman, E. (1967). E. Newman, LC Becker, BM Preedom, and JC Hiebert, *Nucl. Phys. A100*, 225 (1967), 100, 225.
- Oplatka, I. (2002), Women principals and the concept of burnout: an alternative voice?, *International Journal of Leadership in Education*, 5 (3), 211-226.
- Ozer, E. M, Adams S. H, Gardner L. R, Mailloux, DE., Wibbelsman, CJ., & Irwin, CE. (2004). Provider self-efficacy and the screening of adolescents for risky health behaviors. *Journal of Adolescent Health* 35(2):101-7.: 10.1016/s1054-139x (03)00536-6
- Pajares, F., & Miller, M. D. (1997). Mathematics self-efficacy and mathematical problem-solving: Implications of usingdifferent forms of assessment. *Journal of Experimental Education*, 65, 213-228.

-Pajares, F. & Miller, M. D. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology*, 86,193-203.

-Ross, D. J., Cozzens, J. A. (2016). The Principal ship: Essential Core Competencies for Instructional Leadership and Its Impact on School Climate. *Journal of Education and Training Studies*, 4(9): 162-176.

-Rose, R. C., Beh, L., Uli, J., & Idris, K. (2006). An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. *American Journal of Applied Sciences*, 3(12), 2151-2159.

-salahian A, gari A, areezi H, babamiri A. (2012). Examining the predictor factors of burn out. *IJNR*. 6 (23) :22-31

-Safari, M., Sanainasab, H., Rashidi jahan, H., Portaghi, Gh. H., & Pakpourhaji Agha, A. (2014), Happiness, Self-efficacy and Academic Achievement in Students, *Journal of Developmental Education in Medical Sciences*, 7(13), 29-22.

-Sayf, M. H., & Yadegar, M. (2014). Explaining job burnout of employed women with emphasis on the role of organizational and psychological variables, *Women in Development and Politics*, 12(4), 611-626.

-Shahbazi, M; Ali Akbari; Asadi, A., & Javaheri, M. (2009). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Abandonment of Employees, *Two-Monthly Human Police Development*, 5(19), 34-42.

-Shirom, A. and Melamed, S. (2006), A comparison of the construct validity of two burnout measures among two groups of professionals, *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176-200.

-Soltani, M., Nejat, S., Khamoee, F., & Pasandideh, P. (2017), Investigate the antecedents of intention to leave, *Organizational Culture Management*, 15(3), 551-573.

-Sotudeh, ASL. N., & Bakhtiari, A. H. (2006). Occupational exhaustion and its related factors in nurses and midwives of Semnan University of medical sciences. *J Kurdistan Uni Med Sci* , 39, 77-83.

-Tomic, W., & Tomic, E. (2008). Existential fulfillment and burnout among principals and teachers, *Journal of Beliefs and Values*, Vol. 29 No. 1, pp. 11-27.

-Tschannen-Moran, M. and Gareis, C.R. (2004), Principals' sense of efficacy: assessing a promising construct, *Journal of Educational Administration*, 42 (5), 573-585.

-Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 129.

-Weisberg, J. (1994), "Measuring workers' burnout and intention to leave", *International Journal of Manpower*, 15 (1), 4-14.

-Zoul, J. and Link, L. (2007). *Cornerstones of Strong Schools: Practices for Purposeful Leadership*, Eye on Education, Larchmont, NY.

