



# Correlation of Self-Efficacy and Boredom and with Organizational Commitment in Faculty Members of Islamic Azad University, Zanjan Branch

Mohsen Nassri <sup>1</sup>, Farideh Yaghmaei <sup>2,\*</sup>

<sup>1</sup> MSc, Department of Educational Sciences and Psychology, School of Educational Sciences and Psychology, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran

<sup>2</sup> Farideh Yaghmaei, Associate Professor, Department of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran

\* **Corresponding author:** Farideh Yaghmaei, Department of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran. E-mail: farideh\_y2002@yahoo.com

**Received:** 28 Aug 2019

**Accepted:** 30 Jan 2020

## Abstract

**Introduction:** In today's challenging age, factors such as self-efficacy, boredom, and organizational commitment to the workplace play important roles. The purpose of this study was to determine the correlation self-efficacy and boredom with organizational commitment in faculty members of Islamic Azad University, Zanjan Branch.

**Methods:** In this descriptive correlational study, the statistical population included all faculty members of Zanjan Azad University who were teaching in Zanjan Azad University in the academic year. The sample size was 157, according to Morgan's table. Samples were randomly selected from each faculty according to the number of faculty members. The "General Self-Efficacy Scale collected data," "Boredom Proneness Scale," and "Allen & Meyer's Organizational Commitment Questionnaire," Content validity and reliability were measured by Cronbach's alpha in the present study. Data were analyzed using SPSS.22.

**Results:** There was a positive and significant correlation between organizational commitment with Boredom and self-efficacy ( $r = 0.37$  and  $P < 0.001$ ,  $r = 0.20$  and  $P = 0.010$ , respectively).

**Conclusions:** There is a correlation between organizational commitment with Boredom and self-efficacy. Therefore, planning to increase self-efficacy to increase organizational engagement and reduce boredom in university teachers is suggested.

**Keywords:** Self-efficacy Boredom, Organizational Commitment, Faculty Members

© 2020 Iranian Nursing Scientific Association (INA)



# همبستگی خودکارآمدی و بی حوصلگی با تعهد سازمانی در اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان

محسن نصیری<sup>۱</sup>، فریده یغمایی<sup>۲\*</sup>

<sup>۱</sup> دانش آموخته کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زنجان، زنجان، ایران

<sup>۲</sup> دانشیار، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

\* نویسنده مسئول: فریده یغمایی، دانشیار، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان، زنجان، ایران. ایمیل: Farideh\_y2002@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۱۱/۱۰

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۶/۰۶

## چکیده

**مقدمه:** در عصر پرچالش امروز، عواملی مانند خودکارآمدی، بی حوصلگی و تعهد سازمانی در محیط کاری نقش‌های مهمی را به عهده دارند. هدف از پژوهش حاضر تعیین همبستگی خودکارآمدی و بی حوصلگی با تعهد سازمانی در اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان بود.

**روش کار:** در این پژوهش توصیفی-همبستگی، جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد زنجان بود که در سال تحصیلی ۱۳۹۵ در دانشگاه آزاد شهر زنجان به تدریس اشتغال داشتند. تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان برابر ۱۵۷ نفر محاسبه گردید. نمونه‌ها از هر دانشکده متناسب با تعداد اعضای هیئت علمی بصورت تصادفی ساده انتخاب شدند. جمع آوری داده‌ها با توزیع ۳ پرسشنامه شامل "مقیاس خودکارآمدی عمومی"، (General Self-Efficacy Scale)، مقیاس آمادگی برای بی حوصلگی (Boredom Proneness Scale). پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (Allen & Meyer's Organizational Commitment Questionnaire)، انجام شد. در مطالعه حاضر روش روایی محتوا و پایایی به روش آلفای کرونباخ اندازه گیری شد. داده‌ها با نرم افزار اس پی اس نسخه ۲۲ تحلیل شد.

**یافته‌ها:** همبستگی مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی با بی حوصلگی و خودکارآمدی وجود داشت (به ترتیب،  $r = 0/37$ ،  $r = 0/01$ ،  $P < 0/20$ ،  $P = 0/01$ ).

**نتیجه گیری:** نتایج نشان داد بین خودکارآمدی با بی حوصلگی و تعهد سازمانی همبستگی وجود دارد. لذا برنامه ریزی برای افزایش خودکارآمدی و تعهد سازمانی و کاهش بی حوصلگی در مدرسین دانشگاه پیشنهاد می‌شود.

**کلیدواژه‌ها:** خودکارآمدی، بی حوصلگی، تعهد سازمانی، اعضای هیئت علمی

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

## مقدمه

مبتنی بر الگوی علی سه جانبه رفتار، محیط و فرد است. در این راستا پژوهش‌های اخیر [۲، ۳] نشان داده است که درک خود کارآمدی پایین با کاهش انگیزه برای پیگیری برنامه‌های مربوط به سلامت همبستگی دارد. لذا درک خودکارآمدی بالا سبب سازگاری بیشتر و افزایش کیفیت زندگی بالاتر می‌شود. کارکنان سازمان‌ها بطور دائم با عوامل تنش زای درون و برون سازمانی روبرو هستند که می‌تواند به روان و جسم آنان آسیب برساند. از آنجا که فشارهای روانی میزان تحمل افراد را کاهش می‌دهد، می‌تواند بر عملکرد آنان در سازمان‌ها تأثیر منفی داشته باشد. امروزه یکی از مشکلات سازمان‌ها، عدم تعهد سازمانی مدیران و کارکنان به شغل و سازمانشان می‌باشد [۴]. مفهوم تعهد سازمانی از متغیرهایی است که بیش از هرچیز ناشی از اعتقاد فرد به سازمان و پذیرش اهداف آن و تلاش در جهت رسیدن به آن اهداف است. در نتیجه

یکی از مسئولیت‌های هر نهاد اجتماعی، نیل به اهدافی است که علت وجودی آن نهاد را شکل می‌دهد. اهداف سازمانی در گرو همکاری و هماهنگی تمامی عواملی است که با یکدیگر تعامل نظام مند دارند. در این میان نیروی انسانی، در تمام سطوح سازمان، نقش برجسته‌تری نسبت به سایر عوامل دارد که باید به آن بیش از سایر عوامل توجه شود. عوامل متعددی ممکن است بر نیروی انسانی تأثیر گذار باشد. یکی از این عوامل باورهای خودکارآمدی است که از سال ۱۹۷۷ با مقاله Bandura [۱] وارد پیشینه روان شناسی شد. از دیدگاه Bandura، خود کارآمدی توانایی فرد در انجام یک عمل خاص در کنار آمدن با یک موقعیت ویژه است. به عبارتی، خود کارآمدی به قضاوت‌های افراد در رابطه با توانایی‌هایشان برای به ثمر رساندن سطوح طراحی شده عملکرد اطلاق می‌شود [۲]. نظریه شناخت اجتماعی Bandura [۲]

کارمند دانشگاه انجام دادند. نتایج نشان داد همبستگی معناداری بین تمایل به ترک سازمان و خودکارآمدی وجود دارد.

مدرسين هم مانند ديگر افراد ممكن است دچار خستگي و بي حوصلگي مي‌شوند. كار مدرسین به دلایل بسیاری با دیگر مشاغل تفاوت‌هایی دارد. آن‌ها باید در کلاس‌های درس باید تدریس کنند، از دانشجویان ارزشیابی شفاهی و کتبی بعمل آورند. کلاس را مدیریت کنند صدا، گرما و سرما را تحمل کنند. واکنش‌های دانشجویان را در موارد مختلف مدیریت کنند و پاسخگو باشند به یادگیری دانشجویان بپردازند و ارتقای کیفی دانشجویان، کلاس و دانشگاه را توجه کنند. نتایج حاصل از یک پژوهش کیفی نشان داد که معلمان مدارس دانش آموزان استثنایی با چالش‌های متعددی مانند روابط در محل کار و کیفیت عملکرد روبرو هستند. بیانات بیشتر معلمان نشانگر این موضوع بود که از زندگی کاری خود ناراضی می‌باشند [۱۵]. لذا حفظ بهداشت روان مدرسین اساسی‌ترین رکن دانشگاه‌ها است. از عواملی که می‌تواند در تدریس مؤثر باشد خودکارآمدی مدرسین است. با توجه به مطالب بالا، پژوهش حاضر با هدف تعیین همبستگی خودکارآمدی با بی حوصلگی و تعهد سازمانی در اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان انجام شد.

## روش کار

روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد زنجان بودند که در سال تحصیلی ۱۳۹۵ در این دانشگاه به تدریس اشتغال داشتند. تعداد نمونه لازم با استفاده از جدول تعیین نمونه کرجسی و مورگان تعیین شد که برابر با ۱۵۹ نفر به دست آمد که این تعداد تقریباً ۵۸ درصد از مدرسین هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد زنجان را شامل شد. تعداد نمونه‌ها از هر دانشکده متناسب با تعداد اعضای هیئت علمی آن‌ها تعیین شد. جهت نمونه‌گیری با استفاده از فهرست اسامی مدرسین هیئت علمی و شماره گذاری آن‌ها، انتخاب نمونه‌ها به صورت تصادفی ساده انجام شد. از ۱۵۹ نفر نمونه، ۲ پرسشنامه بدلیل عدم تکمیل بطور کامل، حذف شدند. لذا نتایج برای ۱۵۷ نفر تحلیل شد. معیارهای ورود به پژوهش عبارتند از: ۱- افراد انتخاب شده به شرکت علاقه مند باشند. ۲- قادر به تکمیل پرسشنامه‌ها باشند. ۳- حداقل به مدت ۶ ماه عضو هیئت علمی دانشگاه باشند و در دانشگاه تدریس کرده باشند. معیارهای خروج از مطالعه عبارتند از: ۱- کسانی که به طور ناقص به پرسشنامه‌ها پاسخ داده‌اند. جمع آوری داده‌ها با توزیع ۳ پرسشنامه شامل "مقیاس خودکارآمدی عمومی". (General Self-Efficacy Scale). مقیاس آمادگی برای بی حوصلگی، (Boredom Proneness Scale)، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر، (Meyer's Organizational Commitment Questionnaire) بود.

"مقیاس خودکارآمدی عمومی" توسط Sherer و همکاران (۱۶) با ۱۷ عبارت طراحی شده است. هر سؤال بر اساس مقیاس لیکرت از دامنه کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم می‌شود. نمره گذاری به این صورت است که به هر سؤال نمره از ۱ تا ۵ تعلق می‌گیرد. سوال‌های ۱، ۳، ۸، ۹، ۱۳ و ۱۵ از راست به چپ و بقیه سوال‌ها به صورت معکوس یعنی از چپ به راست نمره گذاری می‌شوند [۱۶]. حداقل نمره در این مقیاس

این عوامل، نوعی وابستگی عاطفی و روانی در فرد شکل می‌گیرد که او را مایل به بقاء در سازمان می‌کند. تعهد سازمانی نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر جهت تحقق اهداف سازمان کار کند، لذا تعهد سازمانی با رفتارهای مولد همراه است. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد در سازمان باقی می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می‌دهد [۵].

تعهد سازمانی را می‌توان به عنوان قدرت تشخیص افراد در رابطه با فعالیت و مشارکت در یک سازمان ویژه تعریف کرد. تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که براساس آن فرد متعهد است، هویت خود را از طریق سازمان تعیین می‌کند، در سازمان مشارکت می‌کند و از عضویت در سازمان لذت می‌برد [۶]. هر چه میزان تعهد سازمانی افراد بیشتر باشد، نیروهای خودکنترلی، خودانگیزی در کارکنان افزایش یافته و به تناسب آن اثربخشی و کارایی افزایش خواهد یافت. کارکنان که احساس علاقه و تعهد و وابستگی به سازمان خود ندارند به صورت مداوم و کارا فعالیت نداشته و در طولانی مدت به سازمان لطمه وارد می‌سازند [۵]. لذا بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان در سازمان رابطه وجود دارد [۷]. با توجه به اهمیت تعهد و تأثیر عملکرد کارکنان در رسیدن به اهداف سازمان، لازم است که رفتار کارکنان بیشتر مورد مطالعه قرار گیرد [۴]. خستگی از جمله شایع‌ترین پیامدهای منفی مشاغل است. خستگی عامل مهمی است که ایمنی و بهره‌وری شغلی و همچنین سلامت عمومی را به خطر می‌اندازد. در سال‌های اخیر توجه به خستگی، در جمعیت کاری افزایش یافته است [۸]. خستگی یک مفهوم چند بعدی است که این ابعاد شامل ابعاد جسمی و روانی می‌باشد. عواملی که با خستگی در ارتباط هستند، به سه دسته جسمی (بیماری و جراحی)، روانی (افسردگی و اضطراب) و اجتماعی (شغل و خانواده) تقسیم می‌شوند. خستگی به طور عمیق بر روی بسیاری از جنبه‌های زندگی فرد تأثیر می‌گذارد و با تأثیر بر روی توانایی فرد در اجرای فعالیت‌ها و نقش‌های با ارزش زندگی، به گونه‌ای منفی کیفیت زندگی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

عوامل اصلی خستگی و بی حوصلگی، فشار روانی ناشی از کار به مدت طولانی، کار زیاد، عدم مشارکت شغلی و به روز بودن و همگام شدن با پیشرفت فناوری در دنیای امروز است [۹]. عدم آمادگی برای احراز شغل، متغیرهای جمعیت شناختی و ویژگی‌های شخصیتی افراد به عنوان عوامل درون فردی در خستگی روانی و بی حوصلگی ناشی از کار شناخته می‌شود [۱۰]. بی حوصلگی از عوامل مهم زندگی کاری است که می‌تواند بر خودکارآمدی تأثیر گذار باشد. در این زمینه نتایج مطالعه Muris [۱۱] نشان داد که اضطراب/روان رنجوری با خودکارآمدی و علائم اختلالات اضطراب و افسردگی رابطه معناداری دارد. همچنین نتایج مطالعه‌ای در تایوان نشان داد که کارکنان برای یادگیری، مسئولیت‌پذیری و تعهد در شغل خود به خودکارآمدی بالا نیاز دارند [۱۲]. یافته‌های پژوهش Nelia [۱۳] در آفریقای جنوبی نیز نشان داد که ارتباط مثبت بین تعهد کارکنان به سازمان و سطح ادراک بالای خودکارآمدی وجود دارد و کارکنان غیر متعهد سطح پایین‌تری از خودکارآمدی را نشان می‌دهند Grillon و همکاران [۱۴] مطالعه‌ای با عنوان ارتباط بین خودکارآمدی و تمایل به ترک سازمان بر روی ۱۷۷

با  $(\alpha = 0/89)$ ، بعد تعهد مستمر  $(\alpha = 0/93)$ ، بعد تعهد عاطفی  $(\alpha = 0/93)$ ، و بعد تعهد هنجاری  $(\alpha = 0/87)$  بود.

در مطالعه حاضر، روایی ابزارها با نظرخواهی از ۱۵ نفر از مدرسین دانشکده‌های مختلف دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بررسی و تأیید شد. پایایی ابزارها به روش آلفای کرونباخ و دونیمه کردن با نظرات ۲۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان انجام شد. الفای کرونباخ و دونیمه کردن برای "مقیاس خودکارآمدی عمومی" یترتیب  $0/81$  و  $0/75$ ، برای "مقیاس آمادگی برای بی حوصلگی"  $0/79$  و  $0/64$ ، برای "پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر"  $0/87$ ، در بعد تعهد عاطفی  $0/75$ ، در بعد تعهد هنجاری  $0/70$  و در بعد تعهد مستمر  $0/69$  و به روش دو نیمه کردن  $0/73$ ، به دست آمد.

برای جمع آوری داده‌ها، پژوهشگر، ابتدا از سوی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان برای انجام پژوهش خود و توزیع ابزارهای مذکور معرفی نامه و مجوز دریافت نمود. سپس با معرفی خود به نمونه‌های مورد پژوهش توضیحات لازم در مورد اهداف و ماهیت پژوهش داده شد. بعلاوه، به نمونه‌های مورد پژوهش در مورد محرمانه ماندن اطلاعات موجود در پرسشنامه اطمینان داده شد و تأکید شد که نیازی به ذکر نام و نام خانوادگی در پرسشنامه نمی‌باشد. نمونه‌ها داوطلبانه در مطالعه شرکت کردند و به کلیه نمونه‌های مورد پژوهش حق کناره گیری از پژوهش در حین کار یاد آوری گردید. سپس پرسشنامه‌ها بین اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان توزیع و گردآوری شد. جهت تکمیل هر پرسشنامه تقریباً ۳۰ دقیقه زمان صرف شد. جمع آوری داده‌ها در مدت حدود یکماه انجام شد.

در داده‌های جمع آوری شده، متغیرهای کمی به صورت میانگین (انحراف معیار) و متغیرهای کیفی به صورت فراوانی (درصد) توصیف شدند. بررسی نرمال بودن با آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف انجام شد. از آزمون تی مستقل، تحلیل واریانس یک طرفه، ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. سطح معنی‌داری برابر ۵ درصد در نظر گرفته شد. تحلیل داده‌ها در نرم افزار اس پی اس نسخه ۲۲ انجام شد.

## یافته‌ها

یافته‌ها نشان داد که اکثریت افراد شرکت کننده در این پژوهش مؤنث  $(67/5\%)$  و دارای سن  $35-45$   $(46/5\%)$  درصد) و با مدرک دکتری  $(87/3\%)$  درصد) و از نظر وضعیت تأهل مجرد  $(76/4\%)$  درصد) بودند.  $32/5\%$  درصد افراد مرد،  $46/5\%$  درصد دارای سن بین  $35-45$  سال (که بیشترین سن) و  $1/3$  درصد دارای سن بالای ۶۵ سال،  $76/4\%$  درصد مجرد،  $87/3\%$  درصد دارای مدرک دکتری،  $68/2\%$  درصد با مرتبه علمی استادیار و  $30/6\%$  درصد مربی،  $32/5\%$  درصد از دانشکده علوم انسانی،  $17/8\%$  درصد از علوم پایه،  $16/6\%$  درصد از فنی و مهندسی،  $12/7\%$  درصد از برق و کامپیوتر،  $12/1\%$  درصد از علوم تربیتی،  $8/3\%$  درصد از پرستاری بودند. میانگین (انحراف معیار) تدریس تمام وقت  $12/90$  واحد  $(6/28)$  و برای تدریس نیمه وقت  $6/19$  واحد  $(7/22)$  بود (جدول ۱).

نتایج ضریب همبستگی پیرسون میان حیطه‌های مختلف تعهد سازمانی و بی حوصلگی با خودکارآمدی در جدول ۳ نمایش داده شده است. نتایج نشان داد که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین تعهد سازمانی و بی حوصلگی با خودکارآمدی وجود دارد. همچنین همبستگی

برابر ۱۷ و حداکثر آن برابر ۸۵ می‌باشد. نمره بالا حاکی از احساس خودکارآمدی بالاست.

روایی سازه مقیاس با روش تحلیل عاملی توسط دلاور و همکاران  $(17)$  با شرکت ۴۰۰ نفر از کارکنان دانشگاه انجام شد. نتایج نشان داد که ابزار دارای ساختار تک عاملی است. بعلاوه، پایایی به روش آلفای کرونباخ محاسبه و  $0/87$  بدست آمد. در مطالعه نوروژی و همکاران  $(18)$  شاخص روایی محتوا "مقیاس خود کار آمدی" با ۱۲ نفر از مدرسین آموزش بهداشت و اعضای هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، از نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن، عبارات را مورد قضاوت و بررسی قرار گرفت و عدد ۹۳ درصد بدست آمد. برای سنجش پایایی با استفاده از ۱۰ نفر از نمونه‌ها انجام و تأیید شد  $(0/83)$ . آزمون مجدد فاصله زمانی ۱۰ روز انجام و عدد  $0/89$  بدست آمد. مقیاس آمادگی برای بی حوصلگی، در سال ۱۹۸۶ توسط Farmer & Sunberg طراحی شد و شامل ۲۸ عبارات است که شکل اصلی پاسخ دادن به سؤالات، نوشتن جواب درست (د) یا غلط (غ) در جلوی هر جمله است. روایی مقیاس به روش روایی همگرا با مقیاس حساسیت به بی حوصلگی

(Boredom Susceptibility Scale) با شرکت ۲۳۳ نفر دانشجوی کالج  $0/25$  بدست آمد. پایایی به روش کودرریجاردسون برای ۲۳۳ دانشجوی کالج  $0/79$  حاصل شد. آزمون مجدد با شرکت ۲۸ زن و ۳۴ مرد به فاصله یک هفته  $0/83$  بدست آمد  $(19)$ .

در ایران صالحی و همکاران  $(20)$  در مطالعه خود با شرکت ۹۹۶ دانشجویان دانشگاه‌های علوم پزشکی و آزاد اراک نشان دادند که روایی همگرای "مقیاس آمادگی برای بی حوصلگی" با "پرسشنامه فرسودگی شغلی" همبستگی مثبت معنا دار دارد  $(\alpha = 0/49)$  بعلاوه، الفای کرونباخ مقیاس فوق را با  $0/74$  گزارش کردند. در پژوهش عسگری و موسوی  $(21)$ ، ضرایب پایایی "مقیاس خستگی روانی" در بین ۲۰۵ نفر کارمند شرکت نفت جنوب ایران با استفاده پایایی به روش آلفای کرونباخ و تصنیف محاسبه گردید که به ترتیب برابر با  $0/77$  و  $0/71$  می‌باشد.

"پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر" توسط Allen & Meyer طراحی شده است  $(22)$ . این پرسشنامه دارای ۲۴ عبارت است که پاسخ دهنده باید به آن در یک طیف لیکرت از بسیار مخالفم نمره ۱ تا بسیار موافقم نمره ۵ پاسخ دهد. این پرسشنامه سه بعد اصلی را می‌سنجد که به ترتیب سؤالات ۱-۸ بعد تعهد مستمر، ۹-۱۵ بعد تعهد عاطفی، و سؤالات ۱۶-۲۴ بعد تعهد هنجاری را مشخص می‌نماید. نمرات بدست آمده به درصد تبدیل می‌گردد. نمره‌ها از در سطح پایین (از نمره صفر الی ۳۳ درصد)، متوسط (۳۴ الی ۶۶ درصد) و بالا (۶۷ الی ۱۰۰ درصد) طبقه بندی شده است. نمره‌های بالاتر نشانگر میزان تعهد سازمانی بیشتر است.

در پژوهش نبی زاده قرقوزار و همکاران  $(23)$ ، ۲۶۰ نفر پرستار از ۹ بیمارستان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان شرکت داشتند. پایایی پرسشنامه فوق به روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) اندازه گیری شد که برای کل ابزار  $0/87$ ، بعد تعهد عاطفی  $0/82$ ، بعد تعهد مستمر  $0/89$  و بعد تعهد هنجاری  $0/75$  بود. ثبات ابزار با استفاده از روش آزمون مجدد به فاصله ۱۴ روز برای کل ابزار تعهد سازمانی برابر

حیطه‌های مختلف تعهد سازمانی با بی‌حوصلگی نشان داد که همبستگی معنی‌داری وجود دارد. (جدول ۲)

جدول ۱. مشخصات جمعیت شناختی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان

طبقه	تعداد	درصد
<b>جنس</b>		
مونث	۱۰۶	۶۷/۵
مذکر	۵۱	۳۲/۵
<b>سن (سال)</b>		
۲۵-۳۵	۳۳	۲۱
۳۵-۴۵	۷۳	۴۶/۵
بالای ۴۵	۴۵	۳۲/۵
<b>وضعیت تاهل</b>		
متاهل	۳۷	۲۳/۶
مجرد	۱۲۰	۷۶/۴
<b>تحصیلات</b>		
دکتری	۱۳۷	۸۷/۳
کارشناسی ارشد	۲۰	۱۲/۷
<b>رتبه دانشگاهی</b>		
مربی	۴۹	۳۰/۶
استادیار یا بالاتر	۱۰۸	۶۹/۴
<b>دانشکده</b>		
علوم انسانی	۴۷	۳۲/۵
علوم پایه	۲۸	۱۷/۸
فنی و مهندسی	۲۷	۱۶/۶
برق و کامپیوتر	۲۲	۱۲/۷
علوم تربیتی	۲۰	۱۲/۱
پرستاری و مامایی	۱۳	۸/۳
<b>سابقه تدریس</b>		
کمتر از ۱۰	۶۷	۴۲/۷
۱۰-۲۰	۷۱	۴۵/۲
بیشتر از ۲۰	۱۹	۱۲/۱

جدول ۲. میانگین خودکارآمدی، بی‌حوصلگی، تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر تعهد سازمانی و تعهد سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	مینیمم	ماکزیمم
خودکارآمدی	۵۸/۸۷	۷/۲۷	۳۴	۷۲
بی‌حوصلگی	۱۱۱/۰۲	۱۳/۹۱	۸۲	۱۴۹
تعهد عاطفی	۳۰/۳۵	۶/۵۱	۱۴	۴۴
تعهد هنجاری	۳۰/۷۶	۶/۵۸	۱۴	۴۸
تعهد مستمر	۳۲/۴۳	۷/۰۱	۱۶	۵۰
تعهد سازمانی	۹۳/۵۵	۱۶/۵۹	۴۵	۱۳۱

نتایج نشان داد که اختلاف معنی‌داری بین گروه سنی و دانشکده‌ها وجود دارد (به ترتیب،  $P = ۰/۰۰۴$ ،  $P > ۰/۰۰۱$ )، که با افزایش سن، میانگین بی‌حوصلگی افزایش می‌یابد. دانشکده فنی و مهندسی دارای بیشترین و علوم انسانی کمترین میانگین بی‌حوصلگی بودند. اما اختلاف معنی‌داری بین میانگین بی‌حوصلگی بر حسب جنس، رتبه دانشگاهی، تحصیلات، وضعیت تأهل و سابقه تدریس مشاهده نشد. اختلاف معنی‌داری بین جنس، تحصیلات و رتبه دانشگاهی با تعهد سازمانی وجود داشت (به ترتیب،  $P = ۰/۰۰۵$ ،  $P = ۰/۰۴۹$ ،  $P = ۰/۰۰۳$  =  $P$ ) میانگین تعهد سازمانی در زنان بالاتر از مردان، در افراد با کارشناسی

ارشد بیشتر از افراد با مدرک دکتری و در رتبه دانشگاهی د افراد مربی بیشتر از افراد با مرتبه استادیاری و بالاتر بودند. اما اختلاف معنی‌داری بین میانگین تعهد سازمانی بر حسب گروه سنی، دانشکده و سابقه تدریس مشاهده نشد (جدول ۴).

گروه مرجع؛ ۱- مرد؛ ۲-۳۵-۲۵ سال؛ ۳-متاهل؛ ۴-دکتری؛ ۵-مربی؛ ۶-علوم انسانی؛ ۷-کمتر از ۱۰ سال.

جدول ۵ شامل نتایج تحلیل رگرسیون به منظور بررسی همبستگی توام متغیرهای زمینه‌ای و خودکارآمدی با بی‌حوصلگی و تعهد سازمانی می‌باشد. نتایج نشان داد که بین سن و دانشکده محل کار با بی‌حوصلگی همبستگی وجود داشت. میانگین بی‌حوصلگی در افراد هیئت علمی در دانشکده علوم پایه، فنی و مهندسی و برق و کامپیوتر، به ترتیب، به میزان ۶/۷۹، ۱۸/۶۴ و ۱۱/۵۸ بیشتر از افراد در دانشکده علوم انسانی بود. همچنین میانگین بی‌حوصلگی در افراد هیئت علمی در گروه سنی ۳۵-۴۵ و در گروه سنی بالای ۴۵ سال، به ترتیب، ۹/۷۷ و ۱۳/۱۳ بیشتر از افراد در گروه سنی ۲۵-۳۵ سال بود. بین خودکارآمدی با تعهد سازمانی همبستگی معنی‌داری وجود داشت که با افزایش خودکارآمدی به مقدار یک واحد، میانگین تعهد سازمانی در افراد هیئت علمی به میزان ۰/۷۵ افزایش می‌یابد.

جدول ۳. همبستگی بی‌حوصلگی، تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر تعهد سازمانی و تعهد سازمانی با خودکارآمدی

بی‌حوصلگی	خودکارآمدی
<b>تعهد عاطفی</b>	
ضریب همبستگی	۰/۳۸
p-مقدار	< ۰/۰۰۱
<b>تعهد هنجاری</b>	
ضریب همبستگی	۰/۳۱
p-مقدار	< ۰/۰۰۱
<b>تعهد مستمر</b>	
ضریب همبستگی	۰/۲۴
p-مقدار	۰/۰۰۲
<b>تعهد سازمانی</b>	
ضریب همبستگی	۰/۳۷
p-مقدار	< ۰/۰۰۱
<b>بی‌حوصلگی</b>	
ضریب همبستگی	۰/۲۰
p-مقدار	۰/۰۱۰

## بحث

مطالعه حاضر با هدف همبستگی خودکارآمدی با بی‌حوصلگی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان انجام شد. نتایج نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و بی‌حوصلگی با خودکارآمدی وجود دارد. همچنین همبستگی حیطه‌های مختلف تعهد سازمانی با خستگی روانی نشان داد که که همبستگی معنی‌داری وجود دارد. یافته‌ها همچنین نشان داد که بین تعهد سازمانی و خودکارآمدی همبستگی معنی‌داری وجود دارد که با یافته مطالعه Garcia [۲۴] همخوانی دارد Garcia. در مطالعه خود

گذاری آن بر عملکرد فرد می‌باشد و در نهایت منجر به این می‌شود که میزان پذیرش مشاغل پیچیده، رضایت و تعهد آن‌ها نیز به سازمان افزایش می‌یابد.

دریافت که خود کار آمدی رابطه معنا داری با تعهد سازمانی در بین کارکنان اطلاق عمل وجود دارد. با توجه به مفهوم خود کارآمدی می‌توان اینگونه بیان کرد که یکی از کارکردهای اصلی این باور، تأثیر

جدول ۴. مقایسه میانگین بی حوصلگی و تعهد سازمانی بر حسب متغیرهای زمینه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان

تعهد سازمانی		بی حوصلگی		طبقه	
مقدار p	آماره آزمون	میانگین (انحراف معیار)	مقدار p	آماره آزمون	میانگین (انحراف معیار)
* / ۰.۰۵	-۲/۸۳		* / ۰.۲۹۹	۱/۰۴	
		۹۸/۹۲ (۱۶/۶۴)			۱۰۹/۳۵ (۱۲/۸۴)
		۹۱/۰۱ (۱۶/۰۳)			۱۱۱/۸۲ (۱۴/۳۹)
+ / ۰.۶۱۰	۰/۵۰		+ / ۰.۰۰۴	۵/۷۰	
		۹۵/۷۶ (۲۰/۱۱)			۱۰۴/۱۲ (۱۳/۷۸)
		۹۳/۵۹ (۱۶/۰۰)			۱۱۲/۱۴ (۱۲/۵۵)
		۹۲/۰۶ (۱۵/۰۱)			۱۱۳/۸۸ (۱۴/۶۳)
* / ۰.۱۵۱	-۱/۴۴		* / ۰.۶۷۹	۰/۴۱	
		۹۲/۴۹ (۱۶/۳۲)			۱۱۱/۲۸ (۱۴/۱۱)
		۹۶/۹۷ (۱۷/۲۰)			۱۱۰/۱۹ (۱۳/۳۹)
* / ۰.۰۴۹	-۱/۹۸		* / ۰.۹۵۴	۰/۰۶	
		۹۲/۵۵ (۱۵/۹۸)			۱۱۰/۰۴ (۱۳/۹۳)
		۱۰۰/۳۵ (۱۹/۳۸)			۱۱۰/۸۵ (۱۴/۱۱)
* / ۰.۰۰۳	-۲/۹۸		* / ۰.۳۵۸	-۰/۹۲	
		۹۹/۳۵ (۱۵/۴۱)			۱۱۲/۵۶ (۱۳/۱۱)
		۹۰/۹۹ (۱۶/۵۱)			۱۱۰/۳۴ (۱۴/۲۶)
+ / ۰.۵۰۴	۰/۸۷		+ < ۰ / ۰.۰۱	۹/۳۲	
		۹۲/۸۲ (۱۹/۰۷)			۱۰۴/۲۷ (۱۲/۶۵)
		۹۱/۲۵ (۱۵/۱۲)			۱۱۱/۳۲ (۱۳/۰۹)
		۹۰/۶۹ (۱۴/۸۸)			۱۲۳/۶۲ (۱۲/۲۲)
		۹۸/۶۰ (۱۶/۱۶)			۱۱۵/۶۵ (۱۳/۰۸)
		۹۴/۲۱ (۱۴/۱۲)			۱۰۷/۶۸ (۱۲/۸۳)
		۹۸/۳۱ (۱۶/۵۲)			۱۰۹/۳۸ (۶/۴۰)
+ / ۰.۲۲۰	۱/۵۳		+ / ۰.۹۶۸	۰/۰۳	
		۹۶/۱۸ (۱۶/۳۸)			۱۱۰/۷۲ (۱۴/۱۴)
		۹۱/۸۷ (۱۶/۴۷)			۱۱۱/۳۲ (۱۳/۱۳)
		۹۰/۵۳ (۱۷/۳۰)			۱۱۰/۹۵ (۱۶/۵۱)

\*: آزمون تی مستقل؛ +: تحلیل واریانس یک طرفه

گزارش شده بود که با نتایج پژوهش حاضر متفاوت است. دلیل این امر می‌تواند تفاوت در محل کار و نیز کشور و فرهنگ‌های مختلف باشد. وجود دارد. بدین صورت که تعهد سازمانی در زنان بالاتر از مردان بود. یافته مطالعه صورت گرفته توسط مصطفوی و همکاران [۳۰] در بررسی تعهد سازمانی کتابداران زن و مرد نیز نشان داد که تعهد سازمانی در ردو جنس تفاوتی ندارد. یافته مطالعه Suki & Garcia [۳۱] و Garcia [۲۴] نیز تفاوتی در میزان تعهد سازمانی زنان و مردان نشان نداد. بعلاوه، Aven و همکاران [۳۲] در یک مطالعه فراتحلیلی و Asmawi Khalili & [۳۳] رابطه معنادار بین جنسیت با تعهد سازمانی دست نیافتند که یافته‌های مطالعات ذکر شده با مطالعه حاضر مغایرت دارد. مطالعه حاضر نشان داد که اختلاف معنا داری بین میانگین تعهد سازمانی بر حسب گروه‌های سنی وجود ندارد که با نتایج مطالعه Garcia [۱۴] هم راستا می‌باشد. از طرف دیگر، نتایج پژوهش Mathieu & Zajac [۳۴] و پژوهش Baron & Greenberg [۳۵] نشان دهنده وجود همبستگی مثبت بین سن و تعهد سازمانی بوده است که با نتایج مطالعه حاضر

داشتن خود کارآمدی مثبت می‌تواند سبب حرکت فرد به سمت جلو و باور وی به موفقیت در انجام وظایف محوله شود [۱۶]. یکی از دلایل عدم تعهد کارکنان به سازمان و در نهایت ترک خدمت، ناتوانی آن‌ها در اتمام موفقیت آمیز وظایف است. داشتن روحیه‌ای مثبت نسبت به توانایی‌های خود می‌تواند باعث انگیزش اما وجود چنین و تلاش بیشتر فرد نیز بشود [۲۵]. نتایج نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین بی حوصلگی با خود کارآمدی وجود دارد که با یافته مطالعه شمسی و همکاران [۸] در بین مدرسین دانشکده‌های پرستاری تهران و نتایج پژوهش نبوی و سهرابی [۲۶] و یافته مطالعه نبوی و سهرابی [۲۷] در بین معلمان ابتدایی و متوسطه هم راستا می‌باشد. یافته‌های فوق نیز نشان داد که بین خود کارآمدی و خستگی، همبستگی معنا دار وجود دارد. لذا خود کارآمدی سبب افزایش توانمندی و مهارت افراد شده و در نتیجه بی حوصلگی را کاهش می‌دهد [۲۸].

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که اختلاف معنی داری بین میانگین بی حوصلگی در بین زنان و مردان نشان نداد. در پژوهش Pawlikowski و همکاران [۲۹] خستگی روانی و بی حوصلگی زنان بیشتر از مردان

مغایرت دارد که می‌توان به نوع کار و ساختار و فرهنگ سازمان اشاره کرد.

جدول ۵. برازش تحلیل رگرسیون به منظور بررسی همبستگی بی‌حوصلگی و تعهد سازمانی با خودکارآمدی در حضور متغیرهای زمینه‌ای

طبقه	بی‌حوصلگی			تعهد سازمانی		
	ضریب رگرسیونی	خطای معیار	p-مقدار	ضریب رگرسیونی	خطای معیار	p-مقدار
عرض از مبدأ	-					
جنسیت <sup>۱</sup>	۸۷/۹۰	۱۰/۸۱	۸/۱۳	۲۹/۵۹	۱۴/۱۴	۲/۰۳۸
مونث	- ۰/۹۲	۲/۴۸	- ۰/۳۷	۰/۷۱۲	۳/۲۴	۱/۷۴
سن <sup>۲</sup>						
۳۵-۴۵	۹/۷۷	۳/۱۴	۳/۱۱	۱/۴۱	۴/۱۱	۰/۷۳۳
بالای ۴۵	۱۳/۱۳	۳/۸۶	۳/۳۰	۰/۷۶	۵/۰۴	۰/۸۸۱
وضعیت تاهل <sup>۳</sup>						
مجرد	- ۱/۷۸	۳/۲۸	- ۰/۵۴	۰/۵۸۸	۴/۲۹	۱/۲۲
تحصیلات <sup>۴</sup>						
کارشناسی ارشد	- ۳/۹۲	۳/۳۴	- ۱/۱۷	۰/۲۴۲	۴/۳۷	۱/۱۹
رتبه علمی <sup>۵</sup>						
استادیار یا بالاتر	۴/۹۸	۳/۱۰	۱/۶۱	۰/۱۱۰	۴/۳۶	۱/۰۸
دانشکده <sup>۶</sup>						
علوم پایه	۶/۷۹	۲/۹۸	۲/۲۸	۰/۰۲۴	۳/۹۰	- ۱/۴۳
فنی و مهندسی	۱۸/۶۴	۲/۸۹	۶/۴۵	< ۰/۰۰۱	۳/۷۸	- ۰/۷۹
برق و کامپیوتر	۱۱/۵۸	۳/۲۶	۳/۵۵	۰/۰۰۱	۴/۲۷	۰/۶۱۰
علوم تربیتی	۳/۵۴	۳/۲۷	۱/۰۸	۰/۲۸۱	۴/۲۸	۰/۸۰۷
پرستاری و مامایی	۲/۲۶	۴/۴۲	۰/۵۴	۰/۵۹۴	۵/۵۲	- ۰/۸۳
سابقه تدریس <sup>۷</sup>						
۱۰-۲۰	- ۳/۸۶	۲/۴۲	- ۱/۵۹	۰/۱۱۳	۳/۱۷	- ۰/۴۶
بالای ۲۱	- ۲/۳۸	۴/۰۷	- ۰/۵۹	۰/۵۵۹	۵/۳۲	- ۰/۲۲
خودکارآمدی	۰/۲۸	۰/۱۴	۱/۹۲	۰/۰۵۷	۰/۱۹	۳/۹۹

### نتیجه گیری

یافته‌ها نشان داد که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین تعهد سازمانی و بی‌حوصلگی با خودکارآمدی و نیز همبستگی بین ابعاد مختلف تعهد سازمانی با بی‌حوصلگی وجود دارد. لذا پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها برای اندازه‌گیری خودکارآمدی مدرسین خود علاوه بر توجه به شاخص‌های سنجش خودکارآمدی، به عوامل تأثیرگذار بر آن نیز توجه کنند و با بررسی تعهد سازمانی و خودکارآمدی مدرسین از این موارد آگاهی یابند. از محدودیت‌های پژوهش، جمع‌آوری داده‌ها با پرسشنامه‌های خودگزارشی و شرایط روحی روانی نمونه‌ها است. بعلاوه، مطالعه حاضر در دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان انجام شده و تعمیم آن به سایر دانشگاه‌ها می‌بایست با احتیاط صورت گیرد.

### سپاسگزاری

این مقاله، حاصل پایان‌نامه کارشناسی ارشد محسن نصیری، کد پایان‌نامه ۶۲۶۲۰۷۰۱۹۴۲۰۴۹ و به راهنمایی خانم دکتر فریده یغمایی در دانشکده روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان می‌باشد. از مدرسینی که در این پژوهش به عنوان نمونه شرکت کرده‌اند تشکر و قدردانی می‌شود.

نتایج مطالعه حاضر اختلاف معناداری بین میانگین تعهد سازمانی و سابقه تدریس نشان نداد. از طرفی دیگر، مجتبی و همکاران [۳۶] و صیادی و همکاران [۳۷] از نتایج مطالعه خود دریافتند بین تعهد سازمانی با سابقه کار مدیران، رابطه معناداری وجود دارد. مدیران پرستاری و پرستاران با سابقه کار بیشتر به طور معنا داری دارای تعهد سازمانی بالاتری هستند. دلیل تفاوت در دو یافته فوق با مطالعه حاضر، تفاوت محل کار و نوع خدمات است که در بیمارستان به بیماران ارائه می‌شود. از طرفی، زمانی که سابقه خدمت در سازمان افزایش می‌یابد، افراد آشنایی بیشتری به سازمان دارند لذا ترک سازمان کاهش می‌یابد، چون فرد با سابقه در سازمان سرمایه‌گذاری بیشتری نموده است.

نتایج مطالعه حاضر همچنین نشان داد که اختلاف معنا داری بین تعهد سازمانی در بین افراد با مدرک دکتری و کارشناسی ارشد وجود دارد. بدین صورت که تعهد سازمانی در افراد با مدرک بالاتر بیشتر بود. این نتیجه با نتایج مطالعه مجتبی و همکاران (۳۶) و حاج بابایی [۳۸] همخوانی دارد. افراد با سطح تحصیلات بالاتر به سازمان متعهدتر می‌باشند و تمایل بیشتر برای رسیدن به اهداف سازمان دارند. از طرف دیگر نتایج مطالعه Garcia [۲۴] در کارکنان اطلاق عمل نشان داد که بین تعهد سازمانی با سطح تحصیلات همبستگی وجود ندارد. لذا نوع کار، ساختار و فرهنگ سازمان می‌تواند تعهد سازمانی را در کارکنان به شکل‌های مختلف نشان دهد.

## References

- Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychol Rev*. 1977;84(2):191-215. doi: 10.1037/0033-295x.84.2.191
- Bandura A, Adams NE, Beyer J. Cognitive processes mediating behavioral change. *J Pers Soc Psychol*. 1977;35(3):125-39. doi: 10.1037//0022-3514.35.3.125 pmid: 15093
- Bandura A. Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness 2000. 0011-21 p.
- Robbins SP. *Organizational behavior: concepts, controversies, applications*: Prentice Hall; 1998.
- Jahangir F, Pazargadi M, Mahfoozpoor S, Akbarzadeh Baghban A. Determining the relationship between organizational commitment, job satisfaction and individual factors of nurses in medical surgery departments of hospitals affiliated to Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Pajoothane*. 2007;12(5):407-16.
- Javadpour F, Keshavarzi S, Choobineh A, Aghabaigi M. Validity and reliability of Occupational Fatigue/Exhaustion Recovery scale (OFER-15) among Iranian working population. *Iran Occup Health*. 2014;11(6):75-83.
- Beikzad J, Khadivi A, Hosseini SA, Mohammadnezhad AR. A study of the relationship between managers' emotional intelligence with their self-efficacy and mental health. *J Educ Sci*. 2012;5(19):127-41.
- Shamsi A, Yaghmaei F, Ezzati Z, Zaeri F. Correlation between dimensions of self-efficacy and dimensions of fatigue in faculty members in schools of nursing and midwifery of Tehran. *Pajoothane Journal*. 2013;18(4):174-81.
- Yaghmaei P. *Belgian and Dutch nano-electronics Analyzing innovation ecosystems: Evidence from industries*: Hasselt University; 2017.
- Sabeti F. The effect of teachers' mental fatigue on the academic achievement of pre-university female students in the schools of Tehran in the academic year of 2011-2012. Iran: Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Faculty of Psychology and Social Sciences; 2012.
- Muris P. Relationships between self-efficacy and symptoms of anxiety disorders and depression in a normal adolescent sample. *Pers Indiv Differ*. 2002;32(2):337-48. doi: 10.1016/s0191-8869(01)00027-7
- Niu H-J. Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *Int Jf Hosp Manage*. 2010;29(4):743-50. doi: 10.1016/j.ijhm.2010.03.006
- Hurter N. *The role of self-efficacy in employee commitment*: University of South Africa South Africa; 2008.
- Grillon C, Quispe-Escudero D, Mathur A, Ernst M. Mental fatigue impairs emotion regulation. *Emotion*. 2015;15(3):383-9. doi: 10.1037/emo0000058 pmid: 25706833
- Naderlou M, Yaghmaei F. Quality of working life of teachers of students with exceptional school. *Iran J Psychiatr Nurs*. 2014;2(2):57-66.
- Cheraghi F. The effect of self-efficacy on internship students' clinical performance in medical sciences universities of Tehran. Tehran: Shaid Beheshti University of Medical Sciences and Health Services; 2009.
- Delavar A, Najafi M, Resaei M, Dabiri S, Resaei N. The psychometric properties of the general self-efficacy scale among university staff. *Educational Measurement*. 2013;4(12):87-103.
- Noruzi T, Rassouli M, Khanali M, Khodakaram S, Torabi F. Factors affected nanocmocal infection control behavior of nurses working in nurses and NICUI base on the "Health Belief Model. *J Manage Promot Health*. 2015;3(4):1-11.
- Farmer R, Sundberg ND. Boredom proneness--the development and correlates of a new scale. *J Pers Assess*. 1986;50(1):4-17. doi: 10.1207/s15327752jpa5001\_2 pmid: 3723312
- Salehi B, Moradi S, Ebrahimi S, Rafiei M. Comparison of Predictors of Boredom in Students of Arak University of Medical Sciences and Islamic Azad University. *J Arak Univ Med Sci*. 2016;19(4):31-41.
- Asgari P, Mousavi A. Comparison of family functioning, quality of life, mental fatigue and worry among wives of satellite male workers and oil company working day. *New Find Psychol*. 2010;5(17):97-109.
- Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *J Appl Psychol*. 1993;78(4):538-51. doi: 10.1037/0021-9010.78.4.538
- Nabizadeh Gharghozar Z, Atashzadeh Shoorideh F, Khazaei N, Alavi-Majd H. Assessing organizational commitment in clinical nurses. *Q J Nurs Manage*. 2013;2(2):41-8.
- Garcia GF. *The relationship between self-efficacy and employee commitment among perfusionists*: Walden University; 2015.
- Hariri G, Yaghmaei F, Shakeri N. Assessment of some factors related to leave in nurses and their demographic charater in educational hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *J Health Promot manage*. 2012;1(3):17-27.
- Nabavi SS, Sohrabi F. Predicting the Mental Health of Teachers Through Self-efficacy, Social Support and Socio-economic Status. *J Health Promot manage*. 2017;7(2):15-24. doi: 10.21859/jhpm-07023
- Nabavi SS, Sohrabi F, Afrooz G, Delavar A, Hosseinian S. Relationship between self-efficacy and mental health among teachers: the role of perceived social support. *Res Psychol Health*. 2017;11(2):50-69.
- Hassani P, Cheraghi F, Yaghmaei F. Self-efficacy and self-regulated learning in clinical performance of nursing students: A qualitative research. *Iran J Med Educ*. 2008;8(1):33-42.
- Pawlikowska T, Chalder T, Hirsch SR, Wallace P, Wright DJ, Wessely SC. Population based study of fatigue and psychological distress. *BMJ*. 1994;308(6931):763-6. doi: 10.1136/bmj.308.6931.763 pmid: 7908238
- Mostafavi I, Ghasemi Nejad M, Shekari M. Comparison of job satisfaction, burnout and organizational commitment in male and female librarians in universities of Tehran city. *Q Knowledge Stud* 2016;8(28):61-74.
- Suki NM, Suki NM. Job satisfaction and organizational commitment: The effect of gender. *Int j psychol res*. 2011;6(5):1-15.



32. Aven FF, Parker B, McEvoy GM. Gender and attitudinal commitment to organizations: A Meta-analysis. *J Bus Res.* 1993;26(1):63-73. doi: 10.1016/0148-2963(93)90043-o
33. Khalili A, Asmawi A. Appraising the Impact of Gender Differences on Organizational Commitment: Empirical Evidence from a Private SME in Iran. *Int J Bus Manage.* 2012;7(5). doi: 10.5539/ijbm.v7n5p100
34. Mathieu JE, Zajac DM. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychol Bulletin.* 1990;108(2):171-94. doi: 10.1037/0033-2909.108.2.171
35. Baron A, Greenberg J. *Organizational Behaviour in Organization. Understanding and managing the human side of work.* Canada: Prentice Hall; 2003.
36. Mohabati F, Keshtkaran V, Hedayati S, Hatam N, Fathi V. A Survey of Relationship between Emotional Intelligence (EQ) With Organizational Commitment among Senior and Junior Managers of Shiraz Educational Hospitals, 2008. *Toloobebehdasht.* 2014;12(4):60-9.
37. Sayadi S, Asadi R. The mediating role of work experience on the relationship between organizational commitment and performance evaluation scores of the nurses of Taleghani hospital of Mashhad. *Iran J Nurs Res.* 2016;11(2):88-94.
38. Haji Babaei M. *The impact of organizational culture on organizational commitment in Asia Insurance Company: Tehran University;* 1998.