



Analyzing Behavioral Consequences of Occupational Burnout among Accounting and Finance Faculty Members in Iran: A Study on Faculty Attrition

Seyed Reza Seyed Nezhad Fahim * 

*Corresponding Author, Assistant Prof., Department of Accounting, Lahijan Branch, Islamic Azad University, Lahijan, Iran. E-mail: sr.snf@iau.ac.ir

Hamed Arad 

Assistant Prof., Department of Accounting, Lahijan Branch, Islamic Azad University, Lahijan, Iran. E-mail: hamedarad@liau.ac.ir

Abstract

Objective: The main purpose of this study is to investigate the behavioral consequences of job burnout in Iranian accounting and finance faculties with a focus on faculty turnover.

Methods: In terms of its purpose, this study falls under the category of applied research, and in terms of its methodology, it is descriptive survey research. To assess occupational burnout, the research employed the Maslach Questionnaire (Fogarty et al., 2016). Turnover intentions were measured using the Kalbers and Fogarty (1995) questionnaire, job satisfaction with the Brayfield and Rothe questionnaire (1951), and organizational commitment was gauged using Meyer and Allen's (1997-1991) questionnaire. Data for the research was obtained through 234 completed questionnaires from faculty members specializing in accounting and financial management in 2022. The analysis was conducted using the structural equation method, and the data was processed with PLS (Partial Least Squares) software.

Results: The obtained results showed that job satisfaction is influenced by the depersonalization component. Job burnout, encompassing emotional burnout, reduces personal accomplishment, and depersonalization, and is inversely related to emotional commitment to the organization while exhibiting a positive correlation with the persistence of organizational commitment. The results indicated that burnout components do harm the job performance of accounting and finance faculty members. Furthermore, the findings showed that turnover intentions do not emerge as a consequence of occupational burnout. Instead, job satisfaction emerges as a crucial determinant of turnover intentions among accounting and finance faculty members. The components of emotional commitment and continuity of organizational commitment also have a negative

relationship with Turnover Intentions. Finally, emotional commitment to the organization is the reason for increasing job satisfaction.

Conclusion: The result of this study shows that occupational burnout in the field of higher education can be an effective factor in reducing job satisfaction and job performance. While the results revealed that burnout in the three emotional dimensions, reduced personal accomplishment, and depersonalization, does not significantly impact the turnover intentions of accounting and finance faculty members, it remains an influential factor on performance and job satisfaction. Additionally, the components of burnout also affect organizational commitment, including emotional commitment and continuity. It seems necessary for the Iranian legislative and relevant authorities in higher education, including the Ministry of Science, Research and Technology and the Islamic Azad University, to use appropriate mechanisms to manage the factors that aggravate job burnout to avoid negative consequences such as job dissatisfaction, leaving the academic profession and avoid bearing replacement costs.

Contribution: In the empirical literature, the issue of job burnout and its consequences have not been considered by researchers, and few empirical studies addressed the concept in the auditing profession. Considering the effective contribution of higher education in the preparation and promotion of accounting, finance, and related research fields, neglecting occupational burnout can cause irreparable losses.

Keywords: Job burnout, Job satisfaction, Organizational commitment, Emotional commitment, Depersonalization.

Citation: Seyed Nezhad Fahim, Seyed Reza & Arad, Hamed (2023). Analyzing Behavioral Consequences of Occupational Burnout among Accounting and Finance Faculty Members in Iran: A Study on Faculty Attrition. *Accounting and Auditing Review*, 30(3), 451-480. (in Persian)

Accounting and Auditing Review, 2023, Vol. 30, No.3, pp. 451-480
Published by University of Tehran, Faculty of Management
<https://doi.org/10.22059/ACCTGREV.2023.361278.1008827>
Article Type: Research Paper
© Authors

Received: July 08, 2023
Received in revised form: August 24, 2023
Accepted: October 07, 2023
Published online: October 22, 2023





تحلیلی بر پیامدهای رفتاری فرسودگی در اساتید حسابداری و مالی در ایران: واکاوی ترک حرفه آکادمیک

سیدرضا سیدنژاد فهیم*

* نویسنده مسئول، استادیار، گروه حسابداری، واحد لاهیجان، دانشگاه آزاد اسلامی، لاهیجان، ایران. رایانامه: sr.snf@iau.ac.ir

حامد آراد

استادیار، گروه حسابداری، واحد لاهیجان، دانشگاه آزاد اسلامی، لاهیجان، ایران. رایانامه: hamedarad@iau.ac.ir

چکیده

هدف: هدف اصلی این پژوهش، بررسی پیامدهای رفتاری فرسودگی شغلی در اساتید حسابداری و مالی ایران با تمرکز بر مسئله ترک حرفه آکادمیک است.

روش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش از نوع پژوهش‌های توصیفی - پیمایشی است. برای فرسودگی شغلی، از پرسش‌نامه خلاصه شده ماسلاچ (فوگارتی و همکاران، ۲۰۱۶)؛ تمایل به تغییر شغل، از پرسش‌نامه کابرز و فوگارتی (۱۹۹۵)؛ رضایت شغلی، از پرسش‌نامه برایفیلد و روت (۱۹۵۱) و تعهد سازمانی، از پرسش‌نامه می‌یر و آلن (۱۹۹۱ و ۱۹۹۷) استفاده شد. داده‌های پژوهش از بین ۲۳۴ پرسش‌نامه تکمیل شده توسط اعضای هیئت علمی حسابداری و مدیریت مالی کشور، در سال ۱۴۰۱ گردآوری و برای تحلیل داده‌ها، از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار پی‌ال‌اس استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج بررسی نشان داد که رضایت شغلی تحت تأثیر مؤلفه مسخ شخصیت قرار دارد. فرسودگی شامل (فرسودگی عاطفی، کاهش موفقیت شخصی و مسخ شخصیت) با تعهد عاطفی به سازمان ارتباط منفی و با تداوم تعهد سازمانی ارتباط مثبت دارد. همچنین مؤلفه‌های فرسودگی بر عملکرد شغلی اساتید حسابداری و مالی تأثیر منفی می‌گذارد. نتایج نشان داد که تمایل به تغییر شغل در اثر ایجاد فرسودگی به‌وجود نمی‌آید؛ اما رضایت شغلی عامل مهمی در عدم تمایل به تغییر شغل توسط اساتید حسابداری و مالی است. مؤلفه‌های تعهد عاطفی و تداوم تعهد سازمانی با تمایل به تغییر شغل ارتباط منفی دارند. در نهایت، تعهد عاطفی به سازمان زمینه افزایش رضایت‌مندی شغلی است.

نتیجه‌گیری: نتایج بررسی نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی در حوزه آموزش عالی، می‌تواند عاملی برای کاهش رضایت‌مندی شغلی و تقلیل عملکرد شغلی باشد. نتایج نشان داد که فرسودگی در سه بُعد عاطفی، کاهش موفقیت شخصی و مسخ شخصیت، بر تمایل به تغییر شغل اساتید حسابداری و مالی تأثیر معناداری ندارد؛ اما کماکان بر عملکرد و رضایت شغلی عاملی تأثیرگذار است. تعهد سازمانی اعم از تعهد عاطفی و تداوم تعهد نیز تحت تأثیر مؤلفه‌های فرسودگی قرار دارند. به نظر می‌رسد ضرورت دارد که مراجع قانون‌گذار و ذی‌ربط، در آموزش عالی شامل وزارت علوم و تحقیقات و فناوری و دانشگاه آزاد، سازوکارهای مناسبی برای مدیریت عوامل تشدیدکننده فرسودگی شغلی به‌کار گیرند تا از پیامدهای منفی‌ای همچون نارضایتی شغلی، ترک حرفه آموزش و تحمل هزینه‌های جایگزینی در این بخش اجتناب کنند. در ادبیات تجربی، موضوع فرسودگی شغلی و پیامدهای ناشی از آن، چندان در کانون توجه پژوهشگران قرار نگرفته و معدود آثار تجربی نیز، به فرسودگی در حرفه حسابرسی پرداخته است. با توجه به سهم مؤثر آموزش

عالی در آماده‌سازی و اعتلای آموزش حسابداری، مالی و حوزه‌های پژوهشی مرتبط، بی‌توجهی به موضوع فرسودگی، می‌تواند زیان‌های جبران‌ناپذیری در پی داشته باشد.

کلیدواژه‌ها: فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، مسخ شخصیت.

استناد: سیدنژاد فهیم، سیدرضا و آراد، حامد (۱۴۰۲). تحلیلی بر پیامدهای رفتاری فرسودگی در اساتید حسابداری و مالی در ایران: واکاوی ترک حرفه آکادمیک. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۳۰(۳)، ۴۵۱-۴۸۰.

بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۱۴۰۲، دوره ۳۰، شماره ۳، صص. ۴۵۱-۴۸۰
ناشر: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
نوع مقاله: علمی پژوهشی
© نویسندگان
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۱۷
تاریخ ویرایش: ۱۴۰۲/۰۶/۰۲
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۱۵
تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۷/۳۰
doi: <https://doi.org/10.22059/ACCTGREV.2023.361278.1008827>

مقدمه

عوامل مختلف و متعددی بر توسعه و پیشرفت حسابداری کشورها تأثیر می‌گذارد. یکی از عوامل بسیار مهم در این خصوص، نقش دانشگاه‌هاست (پیری سقرلو، تحریری و حجازی، ۱۴۰۰). در طول چند دهه گذشته، آموزش عالی در بسیاری از کشورها تغییرات بی‌سابقه‌ای را تجربه کرده است که از جمله این تغییرات، حرکت از آموزش عالی نخبگان به آموزش همگانی بوده است (جانستون^۱، ۲۰۱۰؛ شوتز و اسلوی^۲، ۲۰۰۲). به‌طور هم‌زمان، فشار بر دانشگاهیان برای انجام تحقیقات با کیفیت بالا نیز تشدید شده است (واینفیلد و همکاران^۳، ۲۰۰۳). همچنین فشار کاری زیادی نیز با توجه فعالیت‌های اداری روی اساتید حسابداری وجود دارد (دویل و هیند^۴، ۱۹۹۸؛ کار^۵، ۲۰۱۴؛ دیوید و کوئینتائو^۶، ۲۰۱۲؛ ریس و همکاران^۷، ۲۰۰۵).

همه این تغییرات در ماهیت و شکل کار دانشگاهی در فضایی رخ می‌دهد که منابع، به‌ویژه منابع اقتصادی کاهش یافته است (لسی و شیهان^۸، ۱۹۹۷) و تأکید بسیار بیشتری بر تضمین کیفیت آموزش و پژوهش و پاسخ‌گویی وجود دارد. در واقع موضوع کیفیت و بهبود آن یکی از چالش‌های اصلی نظام‌های دانشگاهی در دو دهه اخیر بوده است (ناصری، کرمی و حجازی، ۱۴۰۲) و سیستم آموزش حسابداری و مسائل مربوط به آن از موضوع‌هایی است که بخشی از تحقیقات حسابداری را به خود اختصاص داده است (خواجوی و نحاس، ۱۳۹۸). علاوه بر این، دانشگاهیان در برخی کشورها مجبور به تحمل کاهش دستمزدها در مقایسه با فعالیت‌های حرفه‌ای خود هستند و تحقیقات نشان داده است که این امر می‌تواند به استرس شغلی و نارضایتی منجر شود (ملج و جکسون^۹، ۱۹۸۶؛ برن، چوتای، سیل، مورفی و ویلیس^{۱۰}، ۲۰۱۳). برخورد با دانشجویان جوان‌تر (در مقایسه با سن اساتید) و زمینه‌های اجتماعی متنوع (بلوینزناپ^{۱۱}، ۱۹۹۲؛ جردیلینو، آمارال و لیما^{۱۲}، ۲۰۱۰؛ سن‌گرایی (جوی و ویلسون^{۱۳}، ۲۰۱۵)، کلیشه‌های نقش اجتماعی (ال‌الایوی و هانسن براون و سینار^{۱۴}، ۲۰۱۸) و سایر متغیرهایی که بر بهزیستی اساتید تأثیر می‌گذارد (گوبل و کارلاتو^{۱۵}، ۲۰۱۹؛ شو^{۱۶}، ۲۰۱۹) نیز چالش‌برانگیزند. به همین دلیل، با توجه به پیوندهایی که با تعداد بی‌شماری از متغیرهای مهم و پیچیده در تبیین بهزیستی روانی اساتید و موفقیت تحصیلی و مشارکت دانشجویان وجود دارد، استرس مدرس نیز یکی از مهم‌ترین چالش‌های مهم مؤسسه‌های آموزش عالی است (کار، ۲۰۱۴؛ دیوید و کوئینتائو، ۲۰۱۲؛ ریس و همکاران، ۲۰۰۵).

1. Johnston
2. Scheutze and Slowey
3. Winefield et al.
4. Doyle and Hind
5. Carr
6. David and Quintão
7. Reis et al.
8. Lacy and Sheehan
9. Maslach & Jackson
10. Byrne, Chughtai, Flood, Murphy & Willis
11. Blevins-Knabe
12. Jardimino, Amaral and Lima
13. Joye and Wilson
14. El-Alayli, Hansen-Brown and Ceynar
15. Goebel and Carlotto
16. Xu

یکی از پیامدهای تداوم استرس، افزایش تمایل دانشگاهیان به تمرکز بر فعالیت‌های حرفه است تا فعالیت‌های آکادمیک؛ به‌خصوص زمانی که فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند.

فرسودگی شغلی شرایط روان‌شناختی خاصی را توصیف می‌کند که در آن افراد دچار فرسودگی عاطفی می‌شوند، کمبود موفقیت شخصی را تجربه می‌کنند و تمایل دارند دیگران را مسخ شخصیت کنند (فرویدبرگر^۱، ۲۰۱۲). فرسودگی شغلی نتیجه عوامل استرس‌زاست که بر واکنش فرد غالب می‌شود (فلدمن و ویتز^۲، ۱۹۸۸). ایجاد فرسودگی شغلی به‌عنوان یک وضعیت برون‌زا است که ممکن است از اشتغال پدید آید و دو سطح از پیامدها را ایجاد می‌کند. سطح اول شامل اختلال در شرایط عاطفی و سطح دوم ترک حرفه است. هنگامی که فرسودگی شغلی عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد، فرد را از جامعه سازمان دور می‌کند، سطح دوم، رفتار فرار از شرایط تحریک‌کننده است (مور^۳، ۲۰۰۰). انتظار این است که پیامدهای سطح دوم تحت تأثیر پیامدهای سطح اول و شرایط برون‌زا قرار گیرند. بنابراین، رفتار سازمانی نهایی (جابه‌جایی) نتیجه شرایط برون‌زا (فرسودگی شغلی) و همچنین نتایج درون‌زای اولیه فرسودگی شغلی (عملکرد ضعیف و کاهش تعهد) خواهد بود.

از این گذشته یکی از عوامل تشدید کننده موضوع، بحران‌های همه‌گیری جهانی است. شیوع ویروس کرونا در دسامبر ۲۰۱۹ و تداوم آن تا ۲۰۲۱ زمینه بروز چالش‌های فراوانی در حوزه‌های اقتصادی و اجتماعی ایجاد نمود و حوزه آموزش در جهان نیز از این همه‌گیری در امان نبود. بحران‌های اقتصادی حاکم بر دنیا و اثرات آن در کشور و بروز رکود اقتصادی و فشار بر نیروی انسانی و منابع آموزش عالی بر حجم و شیوه کاری کارکنان دانشگاهی تأثیر گذار بود. در عین حال، تعداد دانشجویان و مراکز آموزش عالی در حال گسترش است. توسعه آموزش عالی در ایران پس از انقلاب اسلامی سال ۱۳۵۷ با رشد چشمگیری همراه بوده است. توسعه فضای آکادمیک در حسابداری و مالی و استقبال از این رشته‌ها در طی چند دهه اخیر نیز با روند رو به رشدی در کشور مواجه بوده است و یکی از پر استقبال‌ترین رشته‌های دانشگاهی محسوب می‌شود که با توجه به مزیت‌های مربوط به آینده شغلی فارغ التحصیلان (همچون فرصت‌های جذب، منابع اقتصادی بالاتر)، رقابت در ورود به این رشته‌ها در بین چند رشته نخست بیشتر بوده است. از طرفی جذب اعضای هیئت علمی در گروه‌های مورد نظر با حساسیت بیشتر و استقبال فارغ التحصیلان دوره‌های تکمیلی همراه بوده است؛ اما تشدید مسائلی همچون استرس، فرسودگی، منابع محدود، قوانین دست‌وپاگیر و بخشنامه‌های مرتبط با ارتقا و رکود علمی اعضای هیئت علمی، محدودیت‌های مرتبط با فعالیت زمانی، جذابیت آکادمیک رشته‌های مالی و حسابداری را کاهش داده است. تصمیم بین حضور در حرفه و دانشگاه زمینه مباحثات فراوانی را در پی داشته است؛ به نحوی که ترک دانشگاه یکی از پیامدهای رفتاری مشکلات فوق برای دانشگاهیان در سال‌های اخیر بوده است. هر چند ادبیات تجربی در این خصوص آنچنان به موضوع ترک حرفه در فضای آکادمیک مالی و حسابداری نپرداخته، ولیکن مقالات متعددی در خصوص ترک حرفه به چشم می‌خورد که گویای حساسیت‌های خاص فرسودگی شغلی است. قوانین و دستور العمل‌هایی

در زمینه تقویت معیشت دانشگاهیان در قالب طرح‌های یکسان‌سازی حقوق مورد نظر قرار گرفته است؛^۱ اما کماکان به نظر می‌رسد خروج دانشگاهیان در یک دهه اخیر در تقابل با قوانین سخت‌گیرانه نهادهای آموزشی و فرصت‌های جایگزین بازار حرفه‌ای شدت یافته است.

تقریباً هیچ پژوهش داخلی در حوزه مالی و حسابداری با موضوعیت فرسودگی شغلی در میان دانشگاهیان تا زمان انتشار این پژوهش، یافت نشد. ادبیات در این زمینه نوپا و مطالعات کاربردی در حوزه‌های سلامت شغلی و بهزیستی روانی اساتید حسابداری اندک است. در پژوهش‌های داخلی عوامل اثرگذاری که به‌طور غیرمستقیم کیفیت شغلی اساتید را تحت تأثیر قرار می‌دهد و اشتغال در محیطی سالم و متناسب با ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای که لازمه عملکرد بالایی اساتید است، چندان مورد توجه قرار نگرفته، این پژوهش برای توجه به این مسئله که سبب تغییر سلامت روانی، بهبود روابط فردی، کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی اساتید می‌شود و نیز به‌دلیل توجه به هر دو عامل فرسودگی و رضایت به‌طور هم‌زمان، دارای نوآوری و اهمیت ویژه‌ای است. افزون بر این، این پژوهش از وجود فرسودگی شغلی در این حرفه و تأثیری که بر رفتار اساتید می‌گذارد درک بهتری ایجاد می‌کند و می‌تواند به بهبود رضایت آنان و کیفیت آموزش و یا حتی شناسایی پیامدهای سازمانی ناشی از رفتارهای اساتید کمک کند و از این جهت که با ارائه درک بیشتر و بیان سوابق استرس در این حرفه می‌تواند اطلاعات مؤثری برای ایجاد انگیزه در اساتید و همچنین بهبود مدیریت استرس و عوامل ایجاد آن در اختیار شاغلان این حرفه و پژوهشگران آینده قرار دهد، دارای اهمیت کاربردی است.

پیشینه نظری

فرسودگی شغلی و آموزش عالی

غالباً مردم یک سوم اوقات شبانه روز خود را در محیط کار می‌گذرانند. محیط کار بشر شامل مجموعه‌ای از عوامل فیزیکی، اجتماعی و روانی است که هر کدام به نحوی یک منبع تنش‌زا برای انسان محسوب می‌شود و سلامتی وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (آراد و همکاران، ۱۴۰۱). فرسودگی شغلی به‌دلیل تغییرات شگرفی که می‌تواند بر کیفیت زندگی شخصی، خانوادگی و حرفه‌ای فرد بر جای گذارد، مورد توجه بیشتری قرار گرفته است. فرسودگی شغلی برای اولین بار توسط هربرت فرودنبورگر (۱۹۷۴) مطرح شد، که ادعا کرد افراد در مشاغلی که شامل تعاملات نزدیک و مکرر با مردم هستند، احتمال بیشتری دارد که خستگی شغلی (عاطفی) را تجربه کنند. اثرات فیزیکی، عاطفی و رفتاری فرسودگی شغلی منجر به بدتر شدن سلامتی می‌شود که به‌صورت افسردگی^۲، تحریک پذیری^۳، اضطراب^۴ و عزت نفس پایین^۵

۱. همچون بند الحاقی تبصره ۱۲ لایحه بودجه ۱۴۰۱

2. Depression
3. Irritability
4. Anxiety
5. Low self-esteem

ظاهر می‌شود (کوردز و دوگرته^۱، ۱۹۹۳). رفتارهای کناره‌گیری مانند غیبت، جابه‌جایی کارکنان، رضایت شغلی کم و کاهش تعهد سازمانی را سبب می‌شود (ماسلاچ و جکسون^۲، ۱۹۸۶؛ ماسلاچ و همکاران، ۲۰۰۱).

تعارض نقش، ابهام نقش و اضافه بار از جمله عوامل مرتبط با شغل است که ارتباط مستقیمی با فرسودگی شغلی دارند (جکسون و همکاران^۳، ۱۹۸۶؛ لیتر و ماسلاچ^۴، ۱۹۸۸؛ کوردز و دوگرته^۱، ۱۹۹۳؛ لی و اشفورث^۵، ۱۹۹۶؛ شاولی و پیترز^۶، ۲۰۰۰). تعارض نقش زمانی به وجود می‌آید که بین شرح وظایف رسمی شغل و الزامات وظیفه عملی ناسازگاری وجود داشته باشد، در حالی که ابهام نقش زمانی رخ می‌دهد که عدم شفافیت در مورد اهداف شغلی یا عملکرد وظیفه باعث سردرگمی در مورد انتظارات شغلی شود (لو و همکاران^۷، ۲۰۰۱؛ شپرد و همکاران^۸، ۲۰۱۱). تضاد نقش و ابهام مداوم به دلیل نیاز افراد به اطمینان، به ویژه در مورد اهداف شخصی و ابزار دستیابی به آن‌ها، مشکل ساز است.

حجم کاری تجربه شده توسط استادان آموزش عالی در دو دهه گذشته به طور قابل توجهی افزایش یافته است (اندرسون^۹، ۲۰۰۶). نیازهای آموزشی، پژوهشی و اجرایی افزایش یافته است و چشم‌انداز ارتقا به‌عنوان یک عامل استرس‌زا کماکان وجود دارد (ماتیسون^{۱۰}، ۲۰۱۵). اضافه بار نقش در آموزش عالی به شکل فشار ناشی از آموزش، برنامه‌های درسی، پژوهشی و فشار ناشی از مقررات اداری بروز می‌کند. حجم کاری بالا در قالب کیفیت (مهارت، تلاش مورد نیاز برای انجام وظایف کاری) و یا کمیت (میزان کاری که باید انجام شود و سرعت مورد نظر) همراه است. نظارت فشرده بر نتایج و برون‌دادهای دانشگاهی (چندلر و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۲) منجر به افزایش سازوکارهای تضمین کیفیت و ارزیابی عملکرد شده است (اندرسون، ۲۰۰۶)، که فشار بیشتری را برای انتشار مقالات و نوآوری تحمیل می‌کند (نایت و ترولر^{۱۲}، ۲۰۰۰؛ ماتیسون، ۲۰۱۵). از طرفی پژوهش‌ها نشان می‌دهد برخی سازوکارها همچون تاب‌آوری بر کاهش سطح فرسودگی تجربه شده اثر معناداری داشته است (آراد و همکاران، ۱۴۰۱).

پیامدهای فرسودگی شغلی

دو مطالعه به صراحت فرسودگی شغلی را در بخش آموزش عالی حسابداری بررسی کرده است. مطالعه برن^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۳) روی دانشجویان حسابداری ایرلندی شواهدی از فرسودگی شدید شغلی ناشی از ارتباط مستمر با دانشجویان و سایر فعالیت‌های مرتبط با تدریس را نشان می‌دهد. بر اساس این پژوهش، بهبود در ساعات کاری و چشم‌انداز ارتقا می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی منجر شود. نتایج پژوهش گونزالس و هاسال^{۱۴} (۲۰۰۹) رفتار ناکارآمدی مانند

1. Cordes and Dougherty
2. Maslach and Jackson
3. Jackson et al.
4. Leiter and Maslach
5. Lee and Ashforth
6. Schaufeli and Peeters
7. Low et al.
8. Shepherd et al.
9. Anderson
10. Mathison
11. Chandle and Barry
12. Knight and Trowler
13. Byrne
14. Gonzalez and Hassall

مقاومت، رنجش و کناره‌گیری را زمانی که تغییرات نظارتی در آموزش عالی ایجاد تعارض نقش، ابهام و اضافه بار ایجاد می‌کند را مستند نموده است. با این حال تا به امروز، تحقیقات اندکی در مورد اینکه فرسودگی شغلی به دلیل فشارهای کلی مربوط به شغل چه پیامدهایی برای اساتید حسابداری و مالی خواهد داشت، انجام شده است.

فرسودگی شغلی دو سطح از پیامد ایجاد می‌کند سطح اول شامل اختلال در شرایط عاطفی و نتایج قابل حصول شغلی است که به‌طور کلی می‌توان به کاهش ارتباط روانی با شغل و کاهش عملکرد طبقه‌بندی کرد و در هر سطح دوم می‌توان انتظار خروج فرد از شغل را داشت. هنگامی که فرسودگی شغلی، عملکرد را تضعیف کند و فرد را از جامعه سازمان دور نماید و اقدام دوم یعنی فرار از شرایط تحریک‌کننده (مور، ۲۰۰۰). انتظار این است که پیامدهای سطح دوم تحت تأثیر پیامدهای سطح اول و شرایط برون‌زا قرار گیرند. بنابراین، نتایج درون‌زای اولیه شامل فرسودگی شغلی، عملکرد ضعیف و کاهش مشارکت خواهد بود. همچنین رفتار نهایی مورد انتظار در نتیجه شرایط درون‌زای اولیه، تمایل به خروج از سازمان خواهد بود.

به‌طور کلی، فرسودگی شغلی عملکرد شغلی، رضایت شغلی، تعهد شغلی و کیفیت خدمات را کاهش می‌دهد و منجر به افزایش غیبت، روحیه پایین و جابه‌جایی شغل می‌شود (ماسلاچ و جکسون، ۱۹۸۴؛ نوک و همکاران^۱، ۱۹۸۵؛ شواب و همکاران^۲، ۱۹۸۶؛ روکا و کوتانسکی^۳، ۲۰۰۱؛ هانگ و همکاران^۴، ۲۰۰۳؛ مارچیوری و هنکن^۵، ۲۰۰۴؛ اوسکن و همکاران^۶، ۲۰۰۵؛ توپینن تانر و همکاران^۷، ۲۰۰۵؛ پیکو^۸، ۲۰۰۶). فرسودگی روانی نتیجه یک فرایند ارزیابی است که در آن فرد تعادل بین خواسته‌های شغلی و منابع شخصی را ارزیابی می‌کند. نتیجه این ارزیابی باید بر بهزیستی روان‌شناختی فرد تأثیر بگذارد (هالبلسبین و همکاران^۹، ۲۰۱۴). از آنجایی که رضایت شغلی نیز پاسخی عاطفی به ماهیت کلی کار است، این فرضیه وجود دارد که احساس فرسودگی شغلی باید با رضایت شغلی رابطه معکوسی داشته باشد. بنابراین فرضیه اول این پژوهش به‌صورت زیر ارائه می‌شود:

فرضیه اول: بین سطوح فرسودگی شغلی (فرسودگی عاطفی، کاهش موفقیت شخصی و مسخ شخصیت) و رضایت شغلی اساتید حسابداری و مالی رابطه معنادار وجود دارد.

تعهد و وفاداری در سازمان با کیفیت بالاتر وظایف محوله ارتباط دارد و این امر موجب بهبود و افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان خواهد شد (درگاهی و تقی‌پور، ۱۳۹۹). آلن و می‌یر تعهد سازمانی را در قالب یک حالت روانی تعریف کرده‌اند که نشان‌دهنده تمایلی است که در سه شکل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری ایجاد می‌شود. تعهد عاطفی نشان‌دهنده وابستگی عاطفی است و احساس کارکنان را نسبت به سازمانی که در آن کار می‌کنند نشان می‌دهد

1. Nowack et al.
2. Schwab et al.
3. Rocca and Kostanski
4. Huang, Chuang & Lin
5. Marchiori & Henkin
6. Uskun et al.
7. Toppinen-Tanner et al.
8. Piko
9. Halbesleben and Buckley

(می‌یر و آلن^۱، ۱۹۹۱). ماسلاچ (۱۹۸۲) معتقد است فرسودگی شغلی در فرد تصویری خصمانه از سازمان ایجاد می‌نماید و تمایل فرد به کناره‌گیری از کار را تقویت می‌کند. حسابداران حرفه‌ای درگیر با خستگی عاطفی دیگران را به شیوه‌ای بی‌تفاوت و بی‌درد می‌نگرند و احساس نمی‌کنند که شغلشان به آن‌ها احساس موفقیت می‌دهد و در نتیجه تمایل به کناره‌گیری از سازمان دارند. در ابتدا، این کناره‌گیری ممکن است به شکل غیبت، انزوای فیزیکی و وقفه‌های طولانی باشد (هلرگال و وایت^۲، ۱۹۷۳؛ گرتنر و همکاران^۳، ۱۹۸۷)؛ زیرا کارمند از تماس با اعضای سازمان و مشتریان خودداری می‌کند. این به‌طور چشمگیری با کارکنانی که تعهد سازمانی بالایی دارند در تضاد است. عرفاً، تعهد سازمانی به‌عنوان تمایل فرد به «سنگ تمام گذاشتن» برای سازمان درک شده است (اسمیت، ارگان و نیر^۴، ۱۹۸۴). بر این اساس، می‌توان این انتظار را بیان کرد که آن‌هایی که دچار فرسودگی شده‌اند، نتوانند یا نخواهند این شکل از تعهد عاطفی به سازمان را نشان دهند. لذا می‌توان دومین فرضیه پژوهش را به‌صورت زیر ارائه نمود:

فرضیه دوم: بین سطوح فرسودگی شغلی (فرسودگی عاطفی، کاهش موفقیت شخصی و مسخ شخصیت) و تعهد عاطفی به سازمان اساتید رابطه معنادار وجود دارد.

کالبرز و فوگارتی^۵ (۲۰۱۵) درک متفاوت‌تری از تعهد مطرح می‌کنند این موضوع در خصوص اعضای هیئت علمی و اساتید آکادمیک در قالب تعهد مستمر مطرح می‌شود. تعهدات حضور و سایر قواعد مترتب بر حضور و فعالیت اعضای هیئت علمی و خسارت‌های ناشی ترک کار را تجربه کنند. زیان ناشی از تعهدات اجرا نشده، تعهدات اولیه و تضامین دریافتی در زمان استخدام و سایر مفاد ابلاغی و لازم‌الاجرا ممکن است بر هزینه‌های خروج بیافزاید اما در خصوص تعهد عاطفی بر خلاف فرسودگی شغلی انتظار نمی‌رود که میزان درک شده از تعهد را کاهش دهد با این توصیف فرضیه سوم این پژوهش به‌صورت زیر ارائه می‌شود:

فرضیه سوم: بین سطوح فرسودگی شغلی (فرسودگی عاطفی، کاهش موفقیت شخصی و مسخ شخصیت) و تداوم تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

عملکرد به شکل ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان در بخش‌های مجزای رفتاری تعریف می‌شود که هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان مجری آن است و به‌عنوان یکی از حیاتی‌ترین مسائل هر سازمان محسوب می‌شود. کارکنان در سازمان‌ها با تلاش و عملکرد مطلوب خویش سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری می‌کنند و آن را در عرصه رقابت پابرجا نگه می‌دارند و به این ترتیب تلاش در جهت شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد و بازدهی کارکنان در اولویت هر سازمانی است.

با توجه به حساسیت‌های فراوان محیط آکادمیک در جامعه و پیامدهای آتی ناشی از حوزه‌های آموزشی و پژوهشی، عملکرد بهینه ضامن سلامت آموزش و پژوهش حسابداری و مالی خواهد بود. احساس فرسودگی در محیط‌های

1. Meyer and Allen
2. Hellriegel and White
3. Gaertner et al.
4. Smith, Organ and Near
5. Kalbers and Fogarty

آکادمیک، اساتید و پژوهشگران را در یک دور باطل قرار می‌دهد به نحوی که در برابر بازخوردهای سازنده واکنش منفی نشان داده و در نتیجه عملکرد غیرمؤثر ادامه خواهد یافت. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود:

فرضیه چهارم: بین سطوح فرسودگی شغلی (فرسودگی عاطفی، کاهش موفقیت شخصی و مسخ شخصیت) و عملکرد شغلی اساتید رابطه معنادار وجود دارد.

بر اساس یک برآورد، سالانه در انگلستان ۴۰ میلیون روز کاری به دلیل اختلالاتی که در اثر فرسودگی شغلی ایجاد می‌شود از بین می‌رود (دمیر^۱ و همکاران، ۲۰۰۳). فرسودگی شغلی، پدیده‌ای است که در آن اثرات تجمعی فشار محیط کار، به تدریج افراد را مستأصل کرده و آنها را وادار به عقب‌نشینی روانی می‌کند (ماسلاچ، ۲۰۰۳). تداوم فرسودگی شغلی زمینه عدم حضور فرد در موقعیت شغلی خود و یا حتی ترک کامل شغل را ایجاد می‌کند. در خصوص اساتید دانشگاه عواملی همچون فقدان قدردانی، کمبود فرصت‌های پیشرفت یا کندی روند ارتقا، عدم رقابت همسان، عدم تناسب منافع اقتصادی شغل و فرصت‌های جایگزین حرفه در بازار، منجر به نارضایتی شغلی آن‌ها شده و تمایل به ترک شغل را افزایش می‌دهد. اگر فرسودگی شغلی تداوم یابد، احتمالاً افراد به دنبال جایگزینی موقعیت شغلی خود خواهند بود. بنابراین، ارتباط بین فرسودگی شغلی و قصد ترک شغل را می‌توان انتظار داشت. با این حال، ماهیت خاص موقعیت‌های آکادمیک اندکی متفاوت از تمایل به ترک در سایر موقعیت‌هاست. در این حالت خروج از کار را می‌توان به دو روش ورود به موقعیت شغلی جدید در ساختار حرفه اعم از حسابرسی، حسابداری، مدیریت مالی و بازار سرمایه و هم در سطح آکادمیک شامل انتقال به سایر نهادهای آکادمیک و پژوهشی انجام داد. بر این اساس، فرضیه پنجم پژوهش به صورت زیر تدوین می‌شود:

فرضیه پنجم: بین سطوح فرسودگی شغلی (فرسودگی عاطفی، کاهش موفقیت شخصی و مسخ شخصیت) و تمایل به تغییر شغل اساتید رابطه معنادار وجود دارد.

رضایت‌مندی شغلی یکی از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر حفظ موقعیت شغلی است که در ادبیات حسابداری و سایر رشته‌های مرتبط با کسب‌وکار و بازرگانی مستند شده است (همچون رید و همکاران^۲، ۱۹۹۴؛ گرگسون^۳، ۱۹۹۲، ب). رضایت شغلی عاملی درونی است که از دو منبع به دست می‌آید اول احساس لذتی که از اشتغال به کار و فعالیت ایجاد می‌شود. دوم لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت یا انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به انسان دست می‌دهد. رضایت بیرونی با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر و تحول است. از جمله عوامل رضایت بیرونی می‌توان به شرایط محیط کار، میزان دستمزد و پاداش، نوع کار و روابط موجود بین کارگر و کارفرما اشاره نمود.

مطالعات نشان می‌دهد که رضایت شغلی بر عملکرد شغلی (لافوندا^۴، ۱۹۹۹)، رفتار شهروند سازمانی (اشنک^۵،

1. Demir
2. Reed et al.
3. Gregson
4. Lafonda
5. Shnack

۱۹۹۶)، رفتار واپس‌گرایانه (جنکینز و گوپت^۱، ۲۰۰۰)، غیبت از کار (استیرز^۲، ۱۹۹۴) و ترک کار (روزنویچ^۳، ۱۹۹۳) اثر دارد. در ادامه فرضیه ششم پژوهش به صورت زیر ارائه می‌شود:

فرضیه ششم: بین رضایت شغلی و تمایل به تغییر شغل در اساتید رابطه معنادار وجود دارد.

رضایت‌مندی شغلی به احساس خوشایند از شغل اشاره دارد و می‌تواند در تعهد شخصی نسبت به تغییر در نظر قرار گیرد. تعهد عاطفی دل‌بستگی و تعلق عاطفی مثبتی است که کارکنان به محل کار خود دارند و کارکنانی که از لحاظ عاطفی به شدت به سازمان وابسته هستند خودشان را با اهداف سازمانی که در آن مشغول هستند، همراه می‌کنند و تمایل به حضور بیشتر در سازمان یا بقای بیشتر در سازمان بیشتر می‌شود و به خواست خود به سازمان متعهد می‌شوند (ساکنا و ساکنا^۴، ۲۰۱۵). از نظر می‌یر و آلن (۱۹۹۱) تعهد عاطفی سه جنبه دارد، صورتی از وابستگی عاطفی به سازمان؛ تمایل فرد برای تعلق هویتی از طریق سازمان؛ میل به ادامه فعالیت در سازمان. کمبود تعهد عاطفی، احتمال ترک شغل را افزایش می‌دهد؛ چرا که در چنین شرایطی، تمرکز فرد بر احساساتش است تا سازمان و این امر احتمال ترک حرفه را بیشتر می‌کند. در چنین شرایطی که تمرکز فرد بر احساسات است تا سازمان، ترک حرفه سریع‌تر رخ خواهد داد. بنابراین فرضیه هفتم پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود:

فرضیه هفتم: بین تعهد عاطفی به سازمان و تمایل به تغییر شغل در اساتید رابطه معنادار وجود دارد.

تعهد مستمر از بسیاری از جهات به عنوان قرینه تعهد عاطفی است. در نتیجه تعاملات قبلی با سازمان و سطح تعامل، فرد احساس می‌کند مجبور است با آن سازمان ادامه دهد. در حالی که احساس وابستگی باید به عنوان مانعی بر تمایل به خروج از مرزهای سازمان باشد. بنابراین فرضیه هشتم پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود:

فرضیه هشتم: بین تداوم تعهد سازمانی و تمایل به تغییر شغل در اساتید رابطه معنادار وجود دارد.

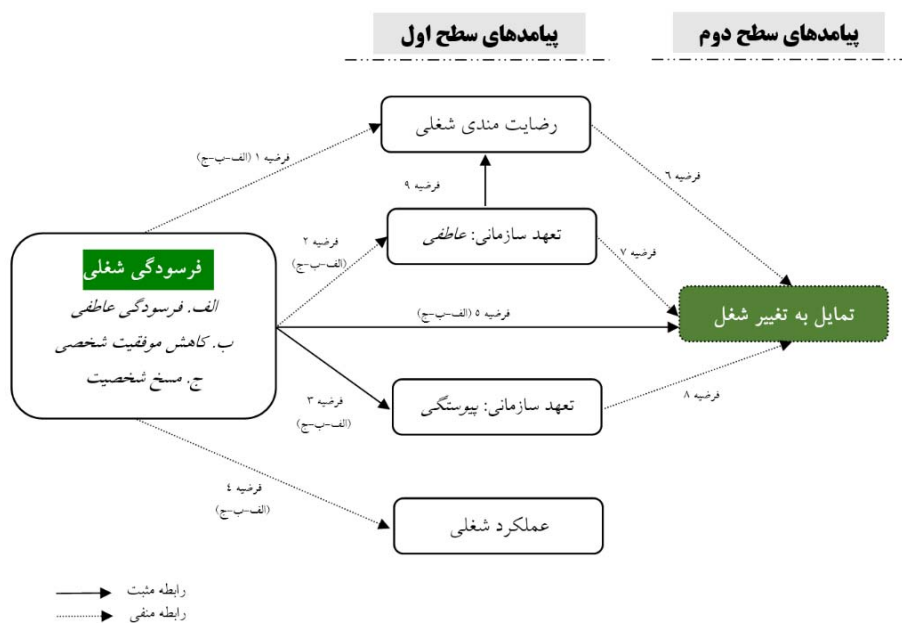
سطوح بالای تعهد به رضایت شغلی منجر به تأثیر متقابل میان این مؤلفه می‌شود (بهرامی، زردشتیان و یوسفی، ۱۳۹۳) و رابطه مثبت بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی نشان می‌دهد که رضایت‌مندی شغلی پایین‌تر، تعهد کمتر به سازمان را در پی دارد (مصدق‌راد، ابن شهیدی و عبدالمحمدی، ۱۳۹۶). بنابراین فرضیه نهم پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود^۵:

فرضیه نهم: بین تداوم تعهد عاطفی به سازمان و رضایت شغل در اساتید رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه‌های ۱ تا ۵ پیامدهای مستقیم سه بُعد فرسودگی شغلی را بررسی می‌کند و فرضیه‌های ۶ تا ۹ نیز پیامدهای سطح دوم را نشان می‌دهد. در شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش ارائه شده است.

1. Genkinz and Gupta
2. Steers
3. Rozenwick
4. Saxena and Saxena

۵. در خصوص ارتباط عملکرد شغلی و قصد تغییر شغل به دلیل وجود شرایطی که عملکرد ضعیف فردی منجر به برکناری از کار می‌شود، به صورت مستقل پژوهشی صورت نگرفته است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

پیشینه تجربی

پژوهش‌های متعددی در مورد فرسودگی شغلی در حوزه شرکت‌ها و آموزش دانشجویان انجام شده است، اما فرسودگی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه زمینه‌ای است که چندان مورد توجه قرار نگرفته است (لاکریتز^۱، ۲۰۰۴). بررسی‌های اندکی در میان اساتید حسابداری و مالی انجام شده است (همچون، ناسیمنتو، گارسیا و کورناکیون^۲، ۲۰۲۱؛ بول، لارازابال و اورتیز^۳، ۲۰۱۹؛ وستی و همکاران^۴، ۲۰۱۶؛ اگر و انبار^۵، ۲۰۰۸). نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد که دانشگاهیان در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند (بلیکس و همکاران^۶، ۱۹۹۴). بررسی‌ها نشان می‌دهد سطوح متوسطی از فرسودگی بین دانشگاهیان مشاهده شده است (همچون، بلیکس و همکاران، ۱۹۹۴؛ بریور و مک ماهون^۷، ۲۰۰۳؛ دوایل هیند^۸، ۱۹۹۸؛ لاکریتز، ۲۰۰۴؛ تالبوت^۹، ۲۰۰۰). در مقابل، هوگان و مک نایت^{۱۰} (۲۰۰۷) که بر مدرسان دانشگاهی دوره‌های آنلاین تمرکز داشتند، سطوح بالایی فرسودگی شغلی را در بُعد مسخ شخصیت و سطوح پایین فرسودگی شغلی را در بُعد موفقیت شخصی گزارش کردند. بیشتر مطالعات قبلی به دنبال شناسایی متغیرهایی بوده که تفاوت در سطوح فرسودگی شغلی تجربه شده را توضیح دهند. برخی از مطالعات نشان داده‌اند که دانشگاهیان زن سطوح بالاتری از خستگی عاطفی را

1. Lackritz
2. Nascimento, Garcia & Cornacchione
3. Buele, Larrazabal & Ortíz
4. Vesty
5. Eker and Anbar
6. Blix et al.
7. Brewer and McMahon
8. Doyle and Hind
9. Talbot
10. Hogan and McKnight

نسبت به همکاران مرد خود دارند، اما دانشگاهیان مرد بیشتر از مسخ شخصیت رنج می‌برند (برن^۱، ۱۹۹۱؛ جکسون و همکاران^۲، ۱۹۸۶؛ لاکریتس، ۲۰۰۴). با این حال، هوگان و مک نایت (۲۰۰۷) تفاوت معناداری بین اساتید آنلاین زن و مرد دانشگاه در سه بُعد فرسودگی شغلی پیدا نکردند.

برخی از مطالعات نشان داده‌اند دانشگاهیان با تجربه کمتر سطوح بالاتری از خستگی عاطفی در مقایسه با همکاران قدیمی خود دارند (بلیکس و همکاران، ۱۹۹۴؛ برن، ۱۹۹۱؛ جکسون و همکاران، ۱۹۹۳؛ لاکریتس، ۲۰۰۴). با این حال عظیم و نذیر^۳ (۲۰۰۸) دریافتند که دانشگاهیان در هند سطوح بالایی از فرسودگی شغلی را با توجه به مسخ شخصیت و موفقیت شخصی تجربه می‌کنند. در حالی که دانشگاهیان با تجربه بالاتر نمرات بالایی در بعد خستگی عاطفی داشتند. ماسلاچ (۱۹۸۲) هشدار می‌دهد که دانشگاهیان با تجربه ممکن است نمرات فرسودگی شغلی کمتری را گزارش کنند زیرا آن‌ها مسن‌تر و با تجربه‌تر هستند و یاد گرفته‌اند که با استرس کنار بیایند. تأثیر مدارک تحصیلی بر فرسودگی شغلی نیز مورد بررسی قرار گرفته است (لانگمو^۴، ۱۹۹۰). در حالی که برخی از محققان فرسودگی شغلی را با سطوح بالاتر تحصیلی مرتبط می‌دانند (ماسلاچ و همکاران، ۱۹۹۶)، در مقابل برخی پژوهشگران نشان دادند که کارکنان با مدرک دکتری کمتر احتمال دارد که فرسودگی شغلی را نسبت به کسانی که دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند، گزارش کنند (اسمیت استیونسون و ساول^۵، ۱۹۹۴).

علاوه بر بررسی تأثیر متغیرهای پیشینه تجربی و حجم کار بر سطوح فرسودگی شغلی، برخی پژوهش‌ها رابطه بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی را بررسی کرده‌اند. لی و اشفورث (۱۹۹۶) دریافتند که بُعد مسخ شخصیت فرسودگی شغلی به‌طور منفی و معناداری با رضایت شغلی مرتبط است، در حالی که خستگی عاطفی و موفقیت شخصی با این سازه ارتباطی ندارد. شوافلی و انزمن^۶ (۱۹۹۸) نشان دادند که از بین سه بعد فرسودگی شغلی، مسخ شخصیت قوی‌ترین هم‌بستگی (ارتباط منفی) را با رضایت شغلی دارد. فارگر و همکاران^۷ (۲۰۰۵) نشان داد که کاهش نسبتاً کمی در رضایت شغلی با افزایش نسبتاً قابل توجهی در فرسودگی شغلی همراه بود. شرملی و همکاران^۸ (۲۰۱۱) گزارش دادند که رضایت شغلی به شدت با خستگی عاطفی مرتبط است. مطالعات انجام شده به‌طور خاص در میان دانشگاهیان در آموزش عالی نیز این یافته‌ها را تأیید کرده و به‌طور کلی دریافته‌اند که رضایت شغلی رابطه منفی با فرسودگی عاطفی و مؤلفه‌های مسخ شخصیت فرسودگی شغلی دارد، اما جای تعجب نیست که به‌طور مثبت با موفقیت شخصی مرتبط است (جورج و همکاران، ۲۰۰۸؛ بایرام و همکاران، ۲۰۱۰).

تجربه فرسودگی شغلی دانشگاهیان پیامدهای زیادی دارد. مطالعات نشان داده‌اند که فرسودگی شغلی اغلب با کاهش سلامت روانی و جسمی (بارخویزن و همکاران، ۲۰۰۴)، تضعیف روابط بین فردی (براون و همکاران، ۱۹۹۶)، کاهش عملکرد آموزشی و پژوهشی (دیک، ۱۹۹۲؛ سینگ و همکاران، ۱۹۹۸)، افزایش غیبت و در نهایت ملاحظات ترک

1. Byrne
2. Jackson et al.
3. Azeem and Nazir
4. Langemo
5. Smith-Stevenson and Saul
6. Schaufeli and Enzmann
7. Faragher et al.
8. Schermuly et al.

حرفه (بلیکس و همکاران، ۱۹۹۴؛ سیلر و پیرسون، ۱۹۸۵) همراه است. در پژوهشی که برن و همکاران (۲۰۱۳) در ایرلند در زمینه فرسودگی شغلی در میان دانشگاهیان حسابداری و مالی انجام دادند نتایج نشان داد که اکثر اعضای هیئت علمی حسابداری و مالی خستگی عاطفی و مسخ شخصیت در سطوح کم یا متوسط را تجربه می‌کنند، اما درخصوص موفقیت شخصی با درجه بالایی از فرسودگی شغلی مواجه هستند. در حالی که هیچ یک از متغیرهای پیشینه یا بارکاری که در این مطالعه به‌دست آمده است، تنوع در سطوح فرسودگی شغلی تجربه شده را توضیح نمی‌دهد، و برخی از جنبه‌های رضایت شغلی پیش‌بینی کننده‌های مهمی برای سه بُعد فرسودگی شغلی هستند. پارتو و هرادور-آلکاید^۱ (۲۰۲۱) اختلال در تدریس اعضای هیئت علمی در پی شیوع کووید ۱۹ را از منظر فرسودگی شغلی، انزوای، احساس تعلق در میان مدرسان و اعضای هیئت علمی حسابداری و مالی در اسپانیا طی سال تحصیلی ۲۰۱۹-۲۰۲۰ و ۲۰۲۰-۲۰۲۱ بررسی نمودند. نتایج بررسی سطوح بالایی از سندرم فرسودگی قبل و یا بعد از همه‌گیری را نشان نداد. یافته‌ها همچنین نشان داد که درک انزوای معلمان حسابداری در هر دو دوره بالا نیست، در حالی که احساس تعلق جامعه معلمان در هر دو دوره بالا است. فلیشمن و همکاران^۲ (۲۰۱۷) عوامل اثرگذار بر رضایت‌مندی شغلی ۲۶۶ عضو هیئت علمی تمام وقت و نیمه وقت حسابداری را در ایالات متحده بررسی نمودند. نتایج بررسی نشان داد اعضای هیئت علمی تا حدودی از مشاغل دانشگاهی خود راضی هستند هر چند میزان رضایت‌مندی میان اعضای هیئت علمی تمام وقت و پاره وقت متفاوت است. اکر و آنبان (۲۰۰۸) عوامل اثرگذار بر فرسودگی شغلی ۱۶۰ عضو هیئت علمی حسابداری و مالی در ترکیه را مورد بررسی قرار دادند که نتایج نشان داد مهم‌ترین عامل پیش‌بینی کننده فرسودگی شغلی، محیط کار، بار کاری اداری، بار کاری تحصیلی و ارتقا و ارزشیابی است. ویتن^۳ (۲۰۱۷) تعهد و وابستگی کاری ۳۹۶ عضو هیئت علمی حسابداری خانم در سطوح تحصیلات تکمیلی را در پرتغال مورد بررسی قرار داد. نتایج بررسی نشان می‌دهد که در حالی که راهنمایی ممکن است بر سطح درگیری کاری اعضای هیئت علمی حسابداری زن تأثیر بگذارد، تأثیر آن ممکن است نسبتاً ناچیز باشد. این ارزش تجربه را نفی نمی‌کند، بلکه نشان می‌دهد که نباید تأثیرات را بیش از حد ارزیابی کرد. سبالوس گیلز و همکاران^۴ (۲۰۱۶) ارتباط ابعاد فرسودگی شغلی با عوامل سازمانی شامل فضای سازمانی، ساختار، فن آوری، نفوذ رهبری، عدم پیوستگی و پشتیبانی گروهی در اساتید حسابداری دانشگاه‌های سراسری مکزیک را بررسی کردند که نتایج بررسی آن‌ها تأثیرپذیری فرسودگی شغلی از عوامل سازمانی را نشان می‌دهد. ناسیمنتو و همکاران (۲۰۲۱) سلامت روانی اعضای هیئت علمی حسابداری و راه‌کارهای مقابله با آن را بررسی نمودند. ۵۶۳ عضو هیئت علمی گروه حسابداری در ۲۰۰۰ دانشکده حسابداری در کشور برزیل در این بررسی مشارکت داشتند. نتایج بررسی نشان داد میانگین استرس اعضای هیئت علمی حسابداری از میانگین امتیاز استرس معلمان بالاتر بود. دو راهبرد مقابله‌ای (مقابله فعال و سلب رفتاری) استرس اعضای هیئت علمی را تعدیل منفی کردند، اما دو راهبرد دیگر (سرزنش و انکار خود) ادراک آن‌ها را از استرس افزایش دادند.

پژوهش‌های داخلی معطوف به بررسی‌های اندکی در حوزه فرسودگی و ترک حرفه است. از این میان پژوهش

1. Parte and Herrador-Alcaide
2. Fleischman et al.
3. Whitten
4. Ceballos Gilés et al.

خواجوی و برزگر (۱۳۹۵) صرفاً در بررسی الگوی علی ابهام و تعارض نقش تنش شغلی و تمایل به جابجایی نمونه‌ای ترکیبی را بررسی نمودند که در آن ۵۰ استاد دانشگاه نیز از مشارکت کنندگان بودند. نتایج بررسی آن‌ها نشان داد ابهام نقش بر هر دو مؤلفه فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی و مسخ شخصیت)، اثر مستقیم منفی و معنادار و بر کاهش موفقیت فردی اثر مستقیم مثبت و معنادار دارد. همچنین تعارض نقش تنها بر مؤلفه خستگی عاطفی اثر مستقیم مثبت و معنادار داشت و در رابطه با آثار غیرمستقیم، نتایج نشان داد اثر ابهام نقش بر تمایل به جابجایی منفی و معنادار و اثر تعارض نقش بر تمایل به جابجایی مثبت و معنادار است که این امر بیانگر نقش واسطه‌ای مؤثر متغیرهای درون‌زا بین ابهام نقش، تعارض نقش و تمایل به جابجایی بود. شفیعیه و علی‌احمدی (۱۳۹۶) تأثیر فرسودگی شغلی و سلامت روان و ترک کار در بین ۱۴۰ حسابرس شاغل در حرفه حسابرسی را بررسی نمودند. نتایج نشان داد فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنادار بر سلامت روان و ترک شغل حسابرسان دارد. همچنین سلامت روان تأثیر مثبتی بر ترک شغل دارد. حاجیه‌ها و عارف زارعی (۱۳۹۳) ارتباط بین عوامل استرس‌زا، فرسودگی شغلی، سلامت روان و سبک زندگی سالم در حسابداران بخش عمومی را مورد بررسی قرار دادند. نمونه آماری شامل ۱۹۶ کارمند اداره کل امور مالیاتی استان سیستان و بلوچستان بود و نتایج تحقیق نشان داد که استرس شغلی را که به دلیل خستگی زیاد ناشی از کار و اثرهای آن روی سلامت روان در حسابداران بخش عمومی به وجود می‌آید، می‌توان از طریق سبک زندگی سالم که روی سلامت روان اثر می‌گذارد، رفع کرد. مرویان حسینی و لاری دشت بیاض (۱۳۹۴) نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی ۲۱۳ حسابرس را در سال ۱۳۹۳ مورد بررسی قرار دادند که یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده ارتباط مثبت میان استرس شغلی با فرسودگی شغلی و تأیید رابطه منفی و معنادار میان فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی حسابرسان است. همچنین، رابطه منفی استرس شغلی با عملکرد شغلی از طریق متغیر میانجی فرسودگی شغلی مورد تأیید قرار گرفت.

خداپرست و امیدوی خانکهدانی (۱۴۰۰) اثربخشی درمان پذیرش و تعهد بر بهزیستی روان‌شناختی، کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی حسابداران شرکت‌های فعال در منطقه آزاد چابهار را بررسی نمودند. نتایج نشان داد درمان پذیرش و تعهد بر بهزیستی روان‌شناختی، کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی حسابداران تأثیر معناداری دارد. در بررسی ملایری (۱۴۰۰) شیوه مدیریت تعارض و ارتباط آن با فرسودگی شغلی با در نظر گرفتن عوامل استرس‌زا، در مؤسسه‌های حسابرسی مورد بررسی قرار گرفت که مشخص گردید شیوه مدیریت تعارض و فرسودگی شغلی حسابرسان با در نظر گرفتن عوامل استرس‌زا در مؤسسه‌های حسابرسی ایران رابطه معناداری دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر یک پژوهش کاربردی و از لحاظ ماهیت توصیفی - هم‌بستگی است و هدف آن تبیین تأثیر فرسودگی شغلی بر تمایل به تغییر شغل اساتید مالی می‌باشد. نتایج حاصل از این بررسی می‌تواند برای گروه‌های متعددی من جمله دولت، دانشگاهیان، قانون‌گذاران حرفه مورد استفاده قرار گیرد. جامعه آماری این پژوهش اساتید مالی (شامل حسابداری، مدیریت و اقتصاد) طی سال ۱۴۰۱ در سطح کل کشور است. برای تعیین تعداد نمونه از پژوهش هومن (۱۳۹۷) به شرح معادله ۱ استفاده شده است:

$$5q \leq n \leq 15q$$

رابطه ۱)

که در آن q ، تعداد متغیرهای مشاهده شده (گویه‌های پرسش‌نامه) و n حجم نمونه است. از آنجایی که تعداد گویه‌های پرسش‌نامه در پژوهش حاضر، ۳۶ گویه است، به‌منظور رعایت آستانه فوق در تعیین حجم نمونه، تعداد ۴۰۰ پرسش‌نامه به‌صورت دستی و الکترونیکی در میان جامعه آماری توزیع گردید که در نهایت تعداد ۲۳۴ پرسش‌نامه بدون نقص دریافت شد، لذا نرخ بازگشت پرسش‌نامه حدود ۵۹ درصد بوده است. سؤالات پرسش‌نامه در دو بخش سؤالات عمومی و تخصصی تقسیم شد. در بخش عمومی سؤالات در خصوص ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان همچون جنسیت، سن، رده سازمانی و نوع دانشگاه است و در بخش سؤالات تخصصی مجموعاً ۳۶ گویه مطرح شده که برای سنجش متغیرهای پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. نحوه نمره‌دهی به سؤالات در پرسش‌نامه‌های مذکور بر حسب طیف ۵ درجه‌ای لیکرت، از کاملاً مخالفم امتیاز ۱ تا کاملاً موافقم امتیاز ۵ است. در این پژوهش از نرم‌افزارهای اس‌پی‌اس‌اس و اسمارت‌پی‌ال‌اس برای انجام معادلات ساختاری استفاده شد.

سنجش متغیرهای پژوهش

در این پژوهش به‌منظور سنجش متغیرهای مورد مطالعه، از پرسش‌نامه به شرح جدول ۱ استفاده شده است.

جدول ۱. نحوه سنجش متغیرهای پژوهش

نام متغیر	نقش	نماد	گویه‌ها	منبع
رضایت شغلی	مستقل درون‌زا	Job Satisfaction	۵-۱	برایفیلد و روته (۱۹۵۱)
تعهد عاطفی به سازمان	مستقل درون‌زا	Emotional commitment to organization	۹-۶	میر و آلن (۱۹۹۷-۱۹۹۱)
تداوم تعهد سازمانی	مستقل درون‌زا	Continuity of organizational commitment	۱۴-۱۰	میر و آلن (۱۹۹۷-۱۹۹۱)
عملکرد شغلی	وابسته	Job Performance	۱۸-۱۵	فوگارتی و همکاران (۲۰۰۰)
تمایل به تغییر شغل	وابسته	Desire to change jobs	۲۱-۱۹	کالبرز و فوگارتی (۱۹۹۵)
فرسودگی شغلی: الف. فرسودگی عاطفی ب. کاهش موفقیت شخصی ج. مسخ شخصیت	مستقل برون‌زا	Burnout Tendencies	۲۶-۲۲ ۳۲-۲۷ ۳۶-۳۳	فوگارتی و همکاران (۲۰۱۶)*

* فرسودگی شغلی بر اساس پرسش‌نامه خلاصه شده ماسلاچ استخراج شده است که در پژوهش فوگارتی و همکاران (۲۰۱۶) استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی و جمعیت شناختی

خلاصه نتایج جمعیت شناختی پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است. در بین پاسخ‌دهندگان ۱۷۶ نفر مرد و ۵۸ نفر زن بودند که بیشترین درصد فراوانی را مردان با بیش از ۷۵ درصد به خود اختصاص دادند. از نظر رده سنی، بیشترین فراوانی

مربوط به طبقه ۳۰ تا ۳۹ سال با ۵۰ درصد و کمترین فراوانی مربوط به طبقه ۲۰ تا ۲۹ سال با ۳ درصد بوده است. اکثر پاسخ‌دهندگان متأهل (۸۶ درصد) و دارای رتبه استادیاری بوده‌اند. اساتید دانشگاه آزاد اسلامی بیشترین و اساتید پیام نور کمترین مشارکت را در این پژوهش داشته‌اند و توزیع جغرافیایی مشارکت‌کنندگان مربوط به کل کشور است که در دانشگاه‌های مرکزی استان‌ها انجام شده است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد	متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۵۸	۲۵	وضعیت تأهل	مجرد	۳۶	۱۶
	مرد	۱۷۶	۷۵		متأهل	۱۹۸	۸۶
سن	۲۰-۲۹ سال	۷	۳	رتبه شغلی	مربی	۳۲	۱۴
	۳۰-۳۹ سال	۱۱۷	۵۰		استادیار	۱۱۳	۴۸
	۴۰-۴۹ سال	۶۴	۲۷		دانشیار	۸۲	۳۵
	۵۰ سال به بالا	۴۶	۲۰		استاد تمام	۷	۳
نوع دانشگاه	سراسری	۱۸	۸	جمع			
	آزاد اسلامی	۱۱۸	۵۰				
	غیرانتفاعی	۸۳	۳۶				
	پیام نور	۱۵	۶				
جمع		۲۳۴	۱۰۰	جمع		۲۳۴	۱۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش (خروجی نرم افزار)

اطلاعات مربوط به آمار توصیفی متغیرها در جدول ۳ نشان داده شده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود بیشترین میانگین پاسخ افراد به مؤلفه رضایت شغلی برابر ۳/۷۶۴ و کمترین میانگین پاسخ افراد به مؤلفه فرسودگی شغلی برابر ۳/۴۵۱ است.

جدول ۳. آمار توصیفی متغیرها

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس
فرسودگی شغلی	۲۳۴	۳/۴۵۱	۰/۵۹۸	۰/۳۴۰
فرسودگی عاطفی	۲۳۴	۳/۵۲۱	۰/۷۱۲	۰/۵۰۶
کاهش موفقیت شخصی	۲۳۴	۳/۶۰۸	۰/۸۵۰	۰/۷۲۳
مسخ شخصیت	۲۳۴	۳/۶۱۹	۰/۷۹۳	۰/۶۲۹
عملکرد شغلی	۲۳۴	۳/۳۶۶	۰/۷۸۵	۰/۶۶۵
تعهد عاطفی به سازمانی	۲۳۴	۳/۴۹۷	۰/۶۹۲	۰/۵۸
تداوم تعهد سازمانی	۲۳۴	۳/۵۱۳	۰/۶۸۵	۰/۶۱۰
رضایت شغلی	۲۳۴	۳/۷۶۴	۰/۷۱۹	۰/۵۱۷
تمایل به تغییر شغل	۲۳۴	۳/۷۱۵	۰/۷۰۳	۰/۵۹۴

منبع: یافته‌های پژوهش (خروجی نرم افزار)

آمار استنباطی پژوهش

روایی و پایایی ابزار پژوهش

برای بررسی پایایی متغیرها از سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده می‌شود. بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار هم‌بستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است (هولاند^۱، ۱۹۹۹). نتایج بار عاملی تمام ضرایب بیشتر از ۰/۴ است که پایایی مدل اندازه‌گیری را در سطح قابل قبولی نشان می‌دهد. این امر بیانگر آن است که پرسش‌های مربوطه به درستی برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش در نظر گرفته شده‌اند.^۲ ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌ها بیانگر نسبت واریانس بین هر سازه و شاخص‌هایش به واریانس کل سازه است. ضریب بالاتر از ۰/۷ به‌عنوان میزان قابل قبول شناخته شده است. نتایج بررسی این ضرایب در جدول ۴ ارائه شده است. با توجه به نتایج به‌دست آمده می‌توان بیان نمود که وضعیت پایایی متغیرهای پژوهش مناسب است.

جدول ۴. نتایج ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
فرسودگی شغلی	۰/۷۶	۰/۸۵
فرسودگی عاطفی	۰/۸۴	۰/۸۴
کاهش موفقیت شغلی	۰/۸۶	۰/۸۶
مسخ شخصیت	۰/۷۷	۰/۷۷
عملکرد شغلی	۰/۸۱	۰/۸۱
تعهد عاطفی به سازمان	۰/۸۱	۰/۸۱
تداوم تعهد سازمانی	۰/۸۶	۰/۸۶
تمایل به تغییر شغل	۰/۸۰	۰/۸۰

منبع: یافته‌های پژوهش (خروجی نرم افزار)

روایی همگرا به بررسی هم‌بستگی هر متغیر با سؤالات خود می‌پردازد. در این پژوهش به‌منظور بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شده است و مقادیر بالای ۰/۵ روایی همگرا قابل قبول را نشان می‌دهد. برای نشان دادن مستقل بودن مفاهیم مورد استفاده در پژوهش، از روایی واگرا به روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده شد. نتایج بررسی روایی همگرا و واگرا در جدول (۵) ارائه شده است. مقدار AVE برای تمامی متغیرهای مدل بیشتر از ۰/۵ به‌دست آمده است، در نتیجه روایی همگرایی مدل تأیید می‌شود. همچنین مقدار جذر AVE (اعداد روی قطر اصلی) تمامی متغیرهای پنهان پژوهش از مقدار هم‌بستگی میان آن‌ها با سایر متغیرها بیشتر است که این امر روایی واگرایی مناسب مدل‌های اندازه‌گیری را نشان می‌دهد.

1. Hulland

۲. به‌منظور رعایت اختصار، ضرایب به‌صورت جداگانه ارائه نشده است.

جدول ۵. نتایج روایی همگرا و واگرایی متغیرهای پژوهش

متغیر	AVE	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱. تداوم تعهد سازمانی	۰/۷۹	۰/۹۲۷								
۲. تعهد عاطفی به سازمان	۰/۷۳	۰/۸۳۴	۰/۸۸۲							
۳. تمایل به تغییر شغلی	۰/۵۴	۰/۸۵۰	۰/۸۳۵	۰/۸۹۱						
۴. رضایت شغلی	۰/۶۹	۰/۸۶۰	۰/۸۰۶	۰/۸۱۴	۰/۹۱۰					
۵. عملکرد شغلی	۰/۷۲	۰/۸۷	۰/۷۴۹	۰/۸۱۰	۰/۸۵۸	۰/۹۰۴				
۶. فرسودگی شغلی	۰/۵۹	۰/۹۱۰	۰/۸۱۱	۰/۸۶۲	۰/۸۴۵	۰/۸۶۴	۰/۹۰۸			
۷. فرسودگی عاطفی	۰/۷۶	۰/۸۹۷	۰/۸۸۰	۰/۸۶۴	۰/۸۸۱	۰/۸۷۶	۰/۵۸۱	۰/۸۹۸		
۸. مسخ شخصیت	۰/۸۱	۰/۸۸۶	۰/۸۴۲	۰/۸۷۴	۰/۸۶۰	۰/۸۵۴	۰/۸۷۷	۰/۸۸۰	۰/۹۰۰	
۹. کاهش موفقیت شغلی	۰/۷۸	۰/۸۱۳	۰/۸۷۴	۰/۸۳۶	۰/۸۶۲	۰/۸۶۹	۰/۸۵۵	۰/۸۷۲	۰/۸۵۶	۰/۸۸۵

منبع: یافته های پژوهش (خروجی نرم افزار)

معیار ضریب تعیین (R^2) و شاخص Q^2

در بررسی برازش مدل ساختاری، ضریب تعیین R^2 مربوط به متغیرهای درون زای (وابسته) مدل است و شاخصی است که تأثیر متغیر برون زای بر متغیر درون زای نشان می دهد. مقدار این ضریب برای متغیر تمایل به تغییر شغل ۰/۹۱ محاسبه شده است که مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می کند. همچنین شاخص Q^2 توسط استون و کیزر (۱۹۷۵) معرفی شده است که قدرت پیش بینی متغیرهای درون زای (وابسته) مدل را مشخص می سازد. در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درون زای ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه دارد. مقدار این شاخص در این پژوهش ۰/۲۱ است که قدرت پیش بینی مناسب و قابل قبول را نشان می دهد.

برازش مدل کلی

برازش مدل کلی بر اساس معیار GOF بررسی می شود. با توجه به میانگین مقادیر اشتراکی سازه ها (مقادیر اشتراکی سازه های مرتبه اول) و میانگین R^2 مربوط به تمامی سازه های درون زای مدل، مقدار GOF برای برازش کلی مدل پژوهش حاضر برابر است با:

$$GOF = \sqrt{\text{average Communalities}} \times \text{average } R^2 \quad (\text{رابطه } ۲)$$

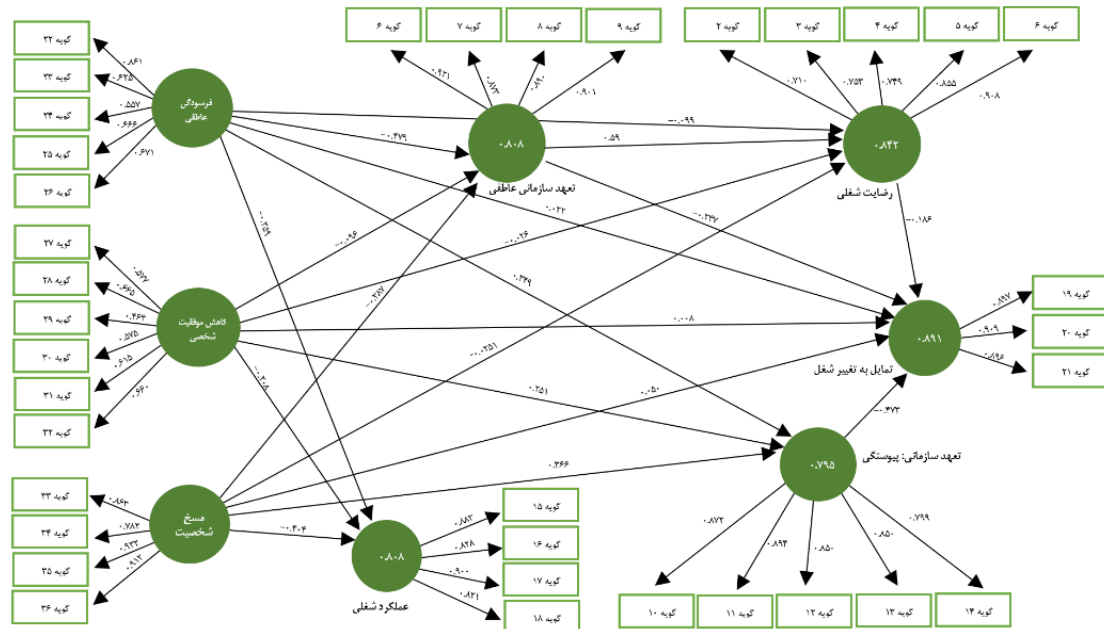
$$= \sqrt{0.658} \times 0.91 = 0.773$$

با توجه به سه مقدار ملاک معرفی شده ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی، مقدار ۰/۷۷۳ محاسبه شده برای GOF نشان از برازش کلی قوی مدل پژوهش دارد. شاخص دیگری که برای ارزیابی برازش مدل در روش PLS استفاده می شود شاخص SRMR^۱ است که برای برازش کلی مدل استفاده می شود. این شاخص توسط هنسeler و سارستد^۲ (۲۰۱۳) ارائه شده است و باید زیر ۰/۰۸ باشد. در این پژوهش مقدار آن برابر با ۰/۰۶۶ به دست آمده است که حاکی از برازش قوی مدل است.

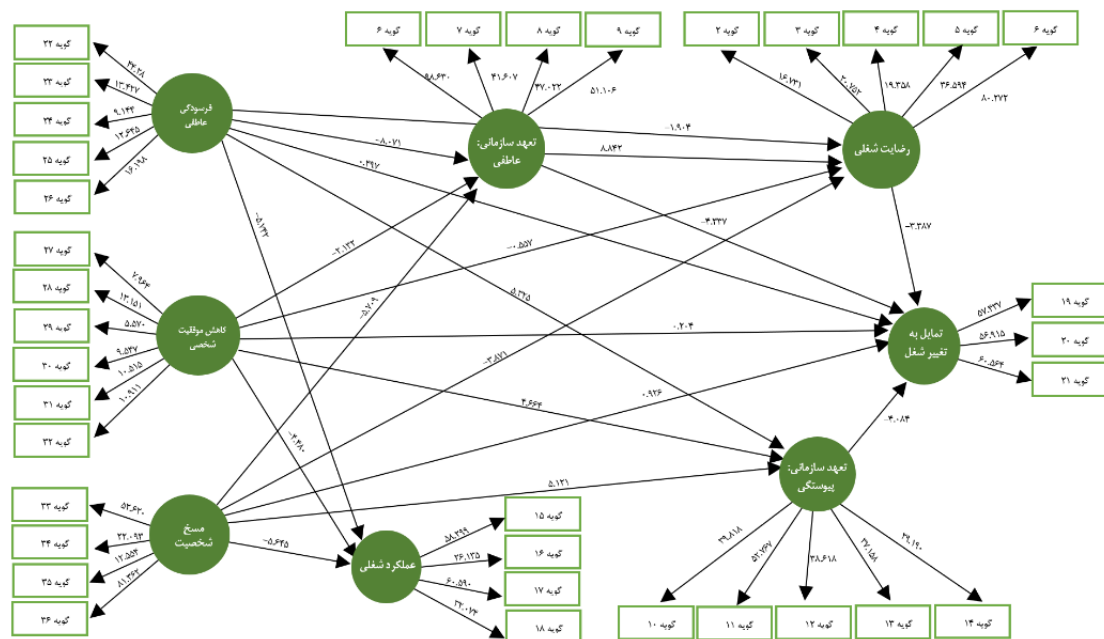
1. Standardized Root Means Square Residual
2. Henseler & Sarstedt

آزمون فرضیه‌های پژوهش

به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج مدل نهایی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد شده و ضرایب معناداری تی مسیره‌ها در شکل‌های ۲ و ۳ ارائه شده است.



شکل ۲. مدل نهایی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد شده



شکل ۳. ضرایب معناداری تی فرضیه‌های پژوهش

در جدول ۶ ضریب مسیر و نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش ارائه شده است.

جدول ۶. نتایج تحلیل مسیر در مدل معادلات ساختاری

نتیجه	آماره تی	ضریب مسیر	وابسته	مسیر	مستقل
عدم تأیید	-۱/۹۰	-۰/۰۹	رضایت شغلی	←	فرسودگی عاطفی
عدم تأیید	-۰/۵۶	-۰/۰۲	رضایت شغلی	←	کاهش موفقیت شخصی
تأیید	-۳/۸۷	-۰/۲۵	رضایت شغلی	←	مسخ شخصیت
تأیید	-۸/۰۷	-۰/۴۷	تعهد عاطفی به سازمان	←	فرسودگی عاطفی
تأیید	-۲/۱۳	-۰/۰۹	تعهد عاطفی به سازمان	←	کاهش موفقیت شخصی
تأیید	-۵/۷۱	-۰/۳۹	تعهد عاطفی به سازمان	←	مسخ شخصیت
تأیید	۵/۳۲	۰/۳۴	تداوم تعهد سازمانی	←	فرسودگی عاطفی
تأیید	۴/۶۶	۰/۲۵	تداوم تعهد سازمانی	←	کاهش موفقیت شخصی
تأیید	۵/۱۲	۰/۳۷	تداوم تعهد سازمانی	←	مسخ شخصیت
تأیید	-۵/۷۴	-۰/۳۵	عملکرد شغلی	←	فرسودگی عاطفی
تأیید	-۴/۴۸	-۰/۲۱	عملکرد شغلی	←	کاهش موفقیت شخصی
تأیید	-۵/۶۴	-۰/۴۰	عملکرد شغلی	←	مسخ شخصیت
عدم تأیید	۰/۵۰	۰/۰۲	تمایل به تغییر شغل	←	فرسودگی عاطفی
عدم تأیید	۰/۲۰	۰/۰۰۸	تمایل به تغییر شغل	←	کاهش موفقیت شخصی
عدم تأیید	۰/۹۳	۰/۰۵	تمایل به تغییر شغل	←	مسخ شخصیت
تأیید	-۳/۳۹	-۰/۱۹	تمایل به تغییر شغل	←	رضایت شغلی
تأیید	-۴/۳۳	-۰/۲۵	تمایل به تغییر شغل	←	تعهد عاطفی به سازمان
تأیید	-۴/۰۸	-۰/۴۷	تمایل به تغییر شغل	←	تداوم تعهد سازمانی
تأیید	۸/۸۴	۰/۵۹	رضایت شغلی	←	تعهد عاطفی به سازمان

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد دو سطح از فرسودگی شغلی (فرسودگی عاطفی و کاهش موفقیت شخصی) به ترتیب با آماره تی (و ضریب مسیر) $-۱/۹۰$ ($-۰/۰۹$)، $-۰/۵۶$ ($-۰/۰۲$) ارتباط معناداری با رضایت شغلی اساتید ندارد؛ اما مؤلفه مسخ شخصیت با آماره تی (و ضریب مسیر) $-۳/۸۷$ ($-۰/۲۵$) رابطه منفی و معنادار با رضایت شغلی اساتید دارد. فرسودگی شغلی اساتید شامل فرسودگی عاطفی، کاهش موفقیت شخصی و مسخ شخصیت نیز با تعهد عاطفی به سازمان به ترتیب با آماره تی (و ضریب مسیر) $-۸/۰۷$ ($-۰/۴۷$)، $-۲/۱۳$ ($-۰/۰۹$) و $-۵/۷۱$ ($-۰/۳۹$) رابطه منفی و معنادار دارد. همچنین سه مؤلفه فرسودگی با تداوم تعهد سازمانی به ترتیب با آماره تی (و ضریب مسیر) $۵/۳۲$ ($۰/۳۴$)، $۴/۶۶$ ($۰/۲۵$) و $۵/۱۲$ ($۰/۳۷$) ارتباط معنادار و مثبت است. مؤلفه‌های سه‌گانه فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی نیز به ترتیب با آماره تی (و ضریب مسیر) $-۵/۷۴$ ($-۰/۳۵$)، $-۴/۴۸$ ($-۰/۲۱$) و $-۵/۶۴$ ($-۰/۴۰$) یک ارتباط معنادار و منفی را نشان می‌دهد. در خصوص ارتباط میان مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و تمایل به تغییر شغل به ترتیب با آماره تی (و ضریب مسیر) $۰/۵۰$ ($۰/۰۲$)، $۰/۲۰$

(۰/۰۱) و ۰/۹۳ (۰/۰۵) رابطه معنادار میان متغیرها مشاهده نشد؛ اما رضایت شغلی با آماره تی (و ضریب مسیر) $-۳/۳۹$ (۰/۱۹) یک رابطه منفی با تمایل به تغییر شغل دارد. از طرفی تعهد عاطفی به سازمان و تداوم تعهد سازمانی نیز به ترتیب با آماره تی (و ضریب مسیر) $-۴/۳۳$ (۰/۲۵) و $-۴/۰۸$ (۰/۴۷) رابطه معنادار منفی را با تمایل به تغییر شغل نشان می‌دهد. تعهد عاطفی به سازمان با آماره تی (و ضریب مسیر) $۸/۸۴$ (۰/۵۹) رابطه مثبتی با رضایت شغلی در اساتید دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در پژوهش حاضر پیامدهای رفتاری فرسودگی شغلی در بین اساتید حسابداری و مالی ایران با تمرکز بر مسئله ترک حرفه آکادمیک مورد بررسی قرار گرفت. اثر سه عامل مهم فرسودگی عاطفی، کاهش موفقیت شخصی و مسخ شخصیت روی رضایت‌مندی شغلی، تعهد سازمانی (تعهد عاطفی و تداوم) و عملکرد شغلی و در نهایت تمایل به تغییر شغل مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج بررسی در فرضیه اول نشان می‌دهد رضایت شغلی تحت تأثیر مؤلفه مسخ شخصیت قرار دارد اما ارتباط معناداری بین فرسودگی عاطفی و کاهش موفقیت شخصی با رضایت شغلی اساتید یافت نشد. به نظر می‌رسد عوامل تأثیرگذار دیگری همچون شرایط فرهنگ تمایل به آموزش و ورود به حرفه آکادمیک، ماهیت حرفه، نداشتن تجربه کافی اساتید جهت ورود به بازار کار حرفه‌ای و نبود موفقیت شغلی جایگزین مناسب، سبب این رابطه شده است. نتایج ما در خصوص دو مؤلفه فرسودگی عاطفی و کاهش موفقیت شخصی بر خلاف پژوهش ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۴)، نوک و همکاران (۱۹۸۵)، شواب و همکاران (۱۹۸۶)، روکا و همکاران (۲۰۰۵)، پیکو (۲۰۰۶) و فوگارتی و همکاران (۲۰۱۶) است ولیکن در خصوص مؤلفه مسخ شخصیت همراستا با تحقیق لی و آشفورث (۱۹۹۶) و شاولی و آزنمن (۱۹۹۱) است.

همچنین مؤلفه‌های فرسودگی شامل (شامل فرسودگی عاطفی، کاهش موفقیت شخصی و مسخ شخصیت) بر تعهد عاطفی به سازمان یک اثر منفی و تداوم تعهد سازمانی اثر مثبت دارد که نتایج هم راستا با نتایج فوگارتی و همکاران (۲۰۱۶) می‌باشد. از طرفی هر سه مؤلفه فرسودگی بر عملکرد شغلی اساتید اثرگذار است. این نتایج هم‌راستا با پژوهش مرویان حسینی و لاری دشت بیاض (۱۳۹۴) است. نتایج ما نشان داد که فرسودگی شغلی تأثیری بر تمایل به تغییر شغل اساتید ندارد. این امر ممکن است بخاطر ناهمگن بودن نمونه‌های مورد بررسی از نظر شرایط شغلی و معیشتی اساتید در دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی باشد. این نتایج با فوگارتی و همکاران (۲۰۱۶) و شفیعیه و علی احمدی (۲۰۱۷) در تضاد است ولیکن رضایت شغلی عامل مؤثری بر عدم تمایل به تغییر شغل و ترک حرفه است. نتایج در این خصوص بر خلاف نتیجه پژوهش فوگارتی و همکاران (۲۰۱۶) است. مؤلفه‌های تعهد عاطفی و تداوم تعهد سازمانی نیز ارتباط معناداری و منفی با تمایل به تغییر شغل دارند. در نهایت تعهد عاطفی به سازمان زمینه افزایش رضایت‌مندی شغلی می‌شود.

بررسی نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی در حوزه آموزش عالی می‌تواند عاملی برای کاهش رضایت‌مندی شغلی، و تقلیل عملکرد شغلی باشد (همانند پژوهش‌های ماسلاچ و جکسون، ۱۹۸۴؛ نوک و همکاران، ۱۹۸۵؛ شواب و همکاران، ۱۹۸۶؛ پیکوف و فوگارتی و همکاران، ۲۰۱۶). همچنین فرسودگی در سه بُعد فرسودگی عاطفی، کاهش موفقیت

شخصی و مسخ شخصیت بر تمایل به تغییر شغل اساتید حسابداری و مالی تأثیر دارد. تعهد سازمانی اعم از تعهد عاطفی به سازمان و تداوم نیز تحت تأثیر عوامل فرسودگی قرار دارند.

با توجه به حساسیت جایگاه رشته حسابداری و مالی، به نظر می‌رسد ضرورت دارد مراجع قانون‌گذار و ذی‌ربط در آموزش عالی (شامل وزارت علوم و تحقیقات و فناوری و دانشگاه آزاد) سازوکارهای مناسبی جهت مدیریت عوامل تشدیدکننده و منفی ناشی از شغل بکارگیرند. فشارهای ناشی از بخشنامه‌های آموزشی و پژوهشی، تفاوت معنادار مالی بین دانشگاه‌های مختلف و فاصله فاحش اقتصادی با حرفه، محدودیت‌های جذب بودجه‌های پژوهشی و الزامات ناشی از آن و عوامل از این دست زمینه توجه به فرصت‌های مشابه را فراهم می‌کند که بی‌توجهی به آن و برطرف نکردن مشکلات ناشی از بستر موصوف، زمینه پیامدهای منفی‌ای برای کل جامعه آکادمیک در پی خواهد داشت. ارتقای آموزشی و پژوهشی، الزامات دستاوردی در زمینه امور آموزشی و پژوهشی، فشارهای ناشی از زمانبندی فعالیت و مهم‌تر از همه موضوعات معیشتی سبب چالش‌های جدی در خصوص رضایت‌مندی شغلی و ترک این حرفه شده است. پیشنهاد می‌شود نهادهای قانون‌گذار با در نظر داشتن پیامدهای منفی در خصوص سطح اول و دوم مطرح در این پژوهش از طریق تدوین سیاست‌های حمایتی حوزه آموزش، پژوهش و مالی و کاهش عوامل فزاینده استرس در دانشگاهیان از پیامدهای موصوف بکاهند.

در فرایند اجرای تحقیق حاضر برخی از محدودیت‌ها وجود داشت که لازم است در تحلیل و بسط نتایج آن را در نظر گرفت. من جمله خطرهای ناشی از سوگیری پاسخ‌دهنده، انگیزه‌های شرکت‌کنندگان در بررسی، اعمال محافظه‌کاری در ارائه پاسخ‌ها و شرایط روحی و روانی مشارکت‌کنندگان که اساساً قابل کنترل نبود. همچنین با توجه به احتمال کاهش نرخ مشارکت، در انتخاب ابزار پژوهش دقت شد تا جهت سهولت پاسخ و جلب مشارکت حداکثری پاسخ‌دهندگان پرسش‌نامه‌های هنجاریابی شده و کوتاه در اختیار آن‌ها قرار گیرد؛ با این وجود، با توجه به تعداد نمونه مورد بررسی در این تحقیق قابلیت تعمیم نتایج به کل جامعه آکادمیک حسابداری و مالی نیست. با توجه به فقدان پژوهش‌های منتشره داخلی در زمینه فرسودگی شغلی اساتید مالی و حسابداری با تمرکز بر ترک حرفه، اساساً مقایسه نتایج مقدر نگردید.

با توجه به تئوری‌های رفتاری در خصوص فرسودگی و نتایج به‌دست آمده از این بررسی به نظر می‌رسد تمرکز بر موضوعات زیر می‌تواند زمینه‌های مناسبی برای پژوهش‌های تجربی آتی ایجاد نماید:

۱. بررسی و واکاوی علل وجود فرسودگی، کاهش موفقیت شخصی و رضایت شغلی در اعضای هیأت علمی حسابداری و مالی.
۲. بررسی و ریشه‌یابی علل تمایل به تغییر شغل در بین اعضای هیأت علمی حسابداری و مالی.
۳. با توجه به برخی نتایج غیرمنتظره و برخی از تفاوت‌های ساختاری می‌توان به تفکیک مرجع سازمانی (دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی) به ارزیابی فرضیه‌های این پژوهش پرداخت.

منابع

آراد، حامد؛ مشعشی، سید محمد و اسکندری، دل‌آرا (۱۳۹۹). بررسی سطوح تاب‌آوری فردی، استرس حسابرس و روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت در حرفه حسابرسی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۷(۲)، ۱۵۴-۱۷۹.

- بهرامی، شهاب؛ زردشتیان، شیرین و یوسفی، بهرام (۱۳۹۳). تأثیر رضایت شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان وزارت ورزش و جوانان. *رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*، ۲(۴)، ۸۷-۹۶.
- پیری سقرلو، مهدی؛ تحریری، آرش؛ و حجازی، رضوان (۱۴۰۰). توسعه حسابداری در دانشگاه‌های ایران. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۸(۳)، ۳۹۸-۴۳۴.
- حاجیه‌ها، زهره و زارعی، محمد عارف (۱۳۹۳). تأثیر سبک زندگی سالم بر استرس شغلی در حسابداران بخش عمومی (مطالعه موردی: کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان سیستان و بلوچستان). *حسابداری دولتی*، ۱(۱)، ۷۳-۸۲.
- خداپرست، فاطمه و امیدوی خانکهندانی، مجید (۱۴۰۰). اثربخشی درمان پذیرش و تعهد بر بهزیستی روان‌شناختی، کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی حسابداران شرکت‌های فعال در مناطق آزاد چابهار. *فصلنامه حسابداری سلامت*، ۱(۲۵)، ۲۸-۴۷.
- خواجوی، شکراله و نحاس، کاظم (۱۳۹۸). افزایش یادگیری حسابداری به‌وسیله نقشه مفهومی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۶(۳)، ۳۹۴-۴۱۲.
- خواجوی، محدثه؛ و برزگر، الهه (۱۳۹۵). الگوی علی‌ابهام و تعارض نقش، تنش شغلی، فرسودگی شغلی و تمایل به جابجایی در حسابداران، حسابرسان و استادان دانشگاه در رشته حسابداری. *فصلنامه حسابداری سلامت*، ۵(۱۵)، ۲۱-۴۲.
- درگاهی کردکندی، حسین و تقی‌پور، احسان (۱۳۹۹). تأثیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان مشاغل انتظامی. *مجله علوم اسلامی انسانی*، ۶(۲۲)، ۱۲۲-۱۳۰.
- شفیعیه، سمیرا و علی‌احمدی، سعید (۱۳۹۶). تأثیر فرسودگی شغلی و سلامت روان و ترک کار در بین حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی. *کنفرانس بین‌المللی دانشگاه شیراز*.
- مرویان حسینی، زهرا و لاری دشت بیاض، محمود (۱۳۹۴). بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان. *فصلنامه حسابداری سلامت*، ۴(۱۱)، ۵۸-۸۰.
- مصدق‌راد، علی‌محمد؛ ابن‌شهیدی، امین و عبدالحمیدی، نازنین (۱۳۹۶). تأثیر برنامه‌ریزی استراتژیک بر رضایت شغلی کارکنان بیمارستان: یک مطالعه موردی. *فصلنامه پژوهش‌های سلامت محور*، ۳(۲)، ۹۸-۱۱۴.
- ملایری، یگانه (۱۴۰۰). ارتباط شیوه مدیریت تعارض و فرسودگی شغلی حسابرسان با در نظر گرفتن عوامل استرس‌زا (نقش بیگاری). *فصلنامه علمی و تخصصی پژوهش در حسابداری و علوم اقتصادی*، ۵(۱۵)، ۴۴-۵۴.
- ناصری، حسین؛ کرمی، غلامرضا و حجازی، رضوان (۱۴۰۲). ارائه الگوی ارتقای آموزش رشته حسابداری در آموزش عالی کشور. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۳۰(۲)، ۳۸۰-۳۹۷.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۹۶). *آمار توصیفی در علوم رفتاری*، انتشارات پیک فرهنگ.

References

- Anderson, G. (2006). Carving out time and space in the managerial university. *Journal of Organizational Change Management*, 19(5), 578-592.

- Arad, H., Moshashaie, S.M. & Eskandari, D. (2019). Investigating individual resilience levels, auditor stress and quality reduction methods in the auditing profession. *Accounting and Auditing Reviews*, 27(2), 154-179. (in Persian)
- Bahrami, S., Zardashtian, S. & Yousefi, B. (2013). The effect of job satisfaction on the emotional commitment of employees of the Ministry of Sports and Youth. *New Approaches in Sports Management*, 2(4), 96-87. (in Persian)
- Bayram, N., Gursakal, S. & Bilgel, N. (2010). Burnout, vigor and job satisfaction among academic staff. *European Journal of Social Sciences*, 17(1), 41-53.
- Blevins-Knabe, B. (1992). The ethics of dual relationships in higher education. *Ethics & Behavior*, 2(3), 151-163.
- Blix, A. G., Cruise, R. J., Mitchell, B. N. & Blix, G. G. (1994). Occupational stress among university teachers. *Educational Research*, 36(2), 157-169.
- Brayfield, A. & Rothe, H. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Brewer, E. and McMahon, J. (2003). Job stress and burnout among industrial and technical teacher educators, *Journal of Vocational Education Research*, 28(2), 125-140.
- Brown, A. L. Daniels, J. & Sanchez, R. (1996). *Bridges and barriers to faculty vitality: the Grossmont college project 1995-1996*, paper presented at the International Conference on Teaching and Leadership Excellence, Austin, TX, 26-29 May.
- Buele, I. Larrazábal, G. & Ortíz, S. (2019). The burnout syndrome: study applied to professors of accounting, cenca-ecuador. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict and Conflicts*, 23(2), 122-134.
- Byrne, M. Chughtai, A. Flood, B. Murphy, E. & Willis, P. (2013). Burnout among accounting and finance academics in Ireland. *International Journal of Educational Management*, 27(2), 127-142.
- Carr, A. R. (2014). *Stress levels in tenure-track and recently tenured faculty members in selected institutions of higher education in Northeast Tennessee* [Doctoral Thesis]. East Tennessee State University.
- Ceballos Giles, L. P., Augusto, M., Mayo, R. P. & Hernández, J. A. (2016). Burnout and Organizational Factors in Teachers of a Public University in Mexico. *International Journal of Management & Organizational Studies*. 5(2), 66-71.
- Chandler, J., Barry, J. & Clark, H. (2002). Stressing academe: the wear and tear of the New Public Management. *Human Relations*, 55(9), 1051-1069.
- Cordes, C. & Dougherty, T. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Dargahi Kordkandi, H. & Taghipour, E. (2019). The effect of job burnout on the organizational commitment of law enforcement employees, *Islamic Journal of Human Sciences*, 6(22), 122-130. (in Persian)

- David, I. C. & Quintao, S. (2012). Burnout in teachers: Its relationship with personality, coping strategies and life satisfaction. *Acta Medica Portuguesa*, 25(3), 145-155.
- Demir, A. Ulusoy, M. & Ulusoy, M. F. (2003). Investigation of factors influencing burnout levels in the professional and private lives of nurses. *International journal of nursing studies*, 40(8), 807-827.
- Doyle, C. & Hind, P. (1998). Occupational stress, burnout and job status in female academics. *Gender, Work and Organisation*, 5(2), 67-82.
- Eker, M. & Anbar, A. (2008). Work related factors that affect burnout among accounting and finance academicians. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10 (4), 111-137.
- El-Alayli, A. Hansen-Brown, A. A. & Ceynar, M. (2018). Dancing backwards in high heels: Female professors experience more work demands and special favor requests, particularly from academically entitled students. *Sex Roles*, 79(3-4), 136-150.
- Faragher, E. B. Cass, M. & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis, *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105-112.
- Feldman, D. & Weitz. B. (1988). Career plateaus in the salesforce: Understanding and removing blockages to employee growth. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 8(1), 23-32.
- Fleischman, G. M., Stephenson, T., Walker, K. B. & Cook, K. A. (2017). Factors that influence accounting faculty career satisfaction: Comparisons by program prestige and tenure status. *Accounting Horizons*, 31(3), 1-20.
- Fogarty, T. J. & Kalbers, L. P. (2006). Internal auditor burnout: An examination of behavioral consequences. In *Advances in Accounting Behavioral Research*, 9: 51-86.
- Freudenberger, N. J. (1974) Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30: 159 - 165.
- Gaertner, J. Hemmeter, P. & Pitman, M. (1987). Employee turnover in public accounting: A new perspective. *CPA Journal*, 58(8), 30-37.
- Genkinz. A. & Gupta, S. (2000), Job Satisfaction & Counter Productive Behavior, *Journal of Industrial Psychology*. 58(7), 30-47.
- George, E., Lowe, D. & Badenhorst, G. (2008). Job satisfaction among urban secondary-school teachers in Namibia, *South African Journal of Education*, 28(2), 135-154.
- Gmelch, W., Wilke, P. & Lovrich, N. (1986). Dimensions of stress among university faculty: factor analytic results from a national study, *Research in Higher Education*, 24(3), 266-286.
- Goebel, D. K. & Carlotto, M. S. (2019). Preditores sociodemograficos, laborais e psicossociais da Síndrome de Burnout em docentes de educação a distancia. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 37(2), 295-312.

- Gonzalez, J. M. G. & Hassall, T. (2009). The changes to accounting education and accounting educators as a result of changes in the Spanish university system: a case study using an institutional theory approach. *International journal of management education*, 7(3), 13-25.
- Gregson, T. (1992). An investigation of the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment in turnover models in accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 4(1), 80-95.
- Hajiha, Z. & zareei, M. (2014). The Effect of Healthy Lifestyle on Role Stress in Public Sector Accountants (Case Study: Employees of Tax Office in Sistan & Baluchestan). *Governmental Accounting*, 1(1), 73-82. (in Persian)
- Halbeslebin, J. & Buckley, R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-880.
- Hellriegel, D. & White, G. (1973). Turnover of professionals in public accounting: A comparative analysis. *Personnel Psychology*, 26(2), 239-246.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*, New York: John Wiley and Sons.
- Hogan, R. L. & McKnight, M. A. (2007). Exploring burnout among university online instructors: An initial investigation. *The internet and higher education*, 10(2), 117-124.
- Homan, H. A. (2017). *Descriptive Statistics in Behavioral Sciences*, Peak Farhang Pub.
- Huang, I. C., Chuang, C. H. J. & Lin, H. C. (2003). The role of burnout in the relationship between perceptions off organizational politics and turnover intentions. *Public Personnel Management*, 32(4), 519-531.
- Hulland, J. (1999), Use of Partical Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies, *Strategic Management Journal*, 20(2), 195-204.
- Jackson, S. Schwab, R. & Schuler, R. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630-640.
- Jardilino, J. R. L., Amaral, D. J. D. & Lima, D. F. (2010). A interação professor-aluno em sala de aula no ensino superior: o curso de administração de empresas. *Revista Diálogo Educacional*, 10(29), 101-119.
- Johnston, B. (2010). *The First Year at University: Teaching Students in Transition*, Society for Research in to Higher Education & Open University Press, McGraw-Hill Education, London.
- Joye, S. & Wilson, J. H. (2015). Professor age and gender affect student perceptions and grades. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 126-138.
- Kalbers, L. & Fogarty, T. (1995). Professionalism and its consequences a study of internal auditors. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 14(1), 64-86.
- khajavi, S. A. & Nahas, K. (2019). Increasing Accounting Learning Through Concept Map. *Accounting and Auditing Review*, 26(3), 394-412. (in Persian)

- Khajawi, M. & Barzegar, E. (2015). Causal pattern of role ambiguity and conflict, job stress, job burnout and desire to move among accountants, auditors and university professors in the field of accounting, *Health Accounting Quarterly*, 5(1), 21-42. (in Persian)
- Khodaparast, F. & Omid Khanakhandani, M. (2021). The effectiveness of acceptance and commitment therapy on psychological well-being, quality of life and job burnout of accountants of active companies in Chabahar Free Zones, *Health Accounting Quarterly*, 1(25), 28-47. (in Persian)
- Khodaparast, F. & Omidkhanakhandani, M. (2021). The effectiveness of acceptance and commitment therapy on psychological well-being, quality of life and job burnout of accountants of active companies in Chabahar Azad region. *Journal of Health Accounting*, 10(1), 28-47. (in Persian)
- Knight, P. & Trowler, P. (2000). Editorial, *Quality in Higher Education*, 6, 1009–1114.
- Lackritz, J. R. (2004). Exploring burnout among university faculty: Incidence, performance, and demographic issues. *Teaching and Teacher Education*, 20(1), 713–729.
- Lacy, F. & Sheehan, B. (1997). Job satisfaction among academic staff: an international perspective. *Higher Education*, 34(3), 305-22.
- Lafonda, (1999). Work Motivation & Job Satisfaction. *The Journal of Organization Behavior*, 21(1), 71–89.
- Lee, R. & Ashforth, B. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133.
- Leiter, M. & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(3), 297–308.
- Low, G. S., Cravens, D. W., Grant, K. & Moncrief, W. C. (2001), Antecedents and consequences of salesperson burnout, *European Journal of Marketing*, 35(2), 587–611.
- Malairi, Y. (2021). The relationship between auditors' conflict management methods and job burnout considering stressors (the role of unemployment). *scientific and specialized journal of research in accounting and economic sciences*, 5 (15), 44-54. (in Persian)
- Marchiori, D. M. & Henkin, A. B. (2004). Organizational commitment of a health profession faculty: dimensions, correlates and conditions. *Medical Teacher*, 26(4), 353 –358.
- Marvian Hosseini, Z. & Lari Dasht Bayaz, M. (2014). Examining the role of burnout in the relationship between stress and auditors' job performance, *Health Accounting Quarterly*, 4(11), 58-80. (in Persian)
- Maslach, C. & Jackson, S. (1984). Patterns of burnout among a national sample of public contact workers. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 7(2), 189-212.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*, 2nd edn (Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA).

- Maslach, C. (1982). *Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon*. In: W. Paine (Ed.), *Job stress and burnout: Research, theory, and intervention perspectives* (pp. 29–40). Beverly Hills, CA: Sage.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189–192.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Mathison, K. (2015). Effects of the performance management context on Australian academics' engagement with the scholarship of teaching and learning: a pilot study. *The Australian Educational Researcher*, 42: 97-116.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1: 61-89.
- Moore, J. (2000). One road to turnover: An examination of work exhaustion in technology professionals. *MIS Quarterly*, 24(1), 141–168.
- Mossadegh Rad, A. M., Ibn Shahidi, A. & Abdul Mohammadi, N. (2016). The impact of strategic planning on the job satisfaction of hospital employees: a case study, *Health-oriented Research Quarterly*, 3(2),98-114. (in Persian)
- Nascimento, E, M., Garcia, M. C. & Cornacchione, E. (2022). Accounting Faculty mental health: coping strategies against stress, *Revista Contabilidade & Finanças*, 33(4), 150-166.
- Naseri, H., Karami, G. & Hejazi, R. (2023). Providing a Model for the Enhancement of Accounting Education in Higher Education in Iran. *Accounting and Auditing Review*, 30(2), 380-397. (in Persian)
- Nowack, K. M. & Hanson, A. & Gibbons, J. (1985). Factors affecting burnout & job performance in resident assistants. *Journal of College Student Personnel*, 26: 137-142.
- Parte, L. & Herrador-Alcaide, T. (2021). Teaching disruption by COVID-19: Burnout, isolation, and sense of belonging in accounting tutors in e-learning and b-learning. *International journal of environmental research and public health*, 18(19), 117-124.
- Piko, B. F. (2006). Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among hungarian health care staff: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 4: 311–318.
- Piri Sagharloo, M., Tahriri, A. & Hejazi, R. (2021). Development of Accounting in Iranian Universities. *Accounting and Auditing Review*, 28(3), 398-434.(in Persian)
- Reed, S., Kratchman, S. & Strawser, R. (1994). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions of United States accountants: The impact of locus of control and gender. *Accounting, Auditing and Accountability*, 7: 31–58.

- Reis, E. J. F. B., Carvalho, F. M., de Araujo, T. M., Porto, L. A. & Silvany Neto, A. M. (2005). Trabalho e disturbios psicicos em professores da rede municipal de Vitoria da Conquista, Bahia, Brasil. *Cadernos de Saude Publica*, 21(5), 1480-1490.
- Rocca, A. D. & Kostanski, M. (2001). Burnout and job satisfaction amongst victorian secondary school teachers: a comparative look at contract and permanent employment. *ATEA Conference, Melbourne*.
- Rozenwick, A. (1993). Dimensions of Job Satisfaction, *Journal of Psychology*. 21(2), 110-127.
- Saxena, S. & Saxena, R. (2015). Impact of job involvement and organizational commitment on organizational citizenship behavior. *International Journal of Management and Business Research*, 5(1), 19-30.
- Schaufeli, W. B. & Peeters, M. C. W. (2000). Job stress and burnout among correctional officers: a literature review. *International Journal of Stress Management*, 7: 19-48.
- Schermuly, C., Schermuly, R. & Meyer, B. (2011), Effects of vice-principals' psychological empowerment on job satisfaction and burnout, *International Journal of Educational Management*, 25(3), 252-264.
- Scheutze, H. & Slowey, M. (2002). Participation and exclusion, a comparative analysis of non-traditional students and lifelong learners in higher education, *Higher Education*, 44(3-4), 309-327.
- Schwab, R., Jackson, S.E. & Schuler, R. S. (1986). Educator burnout: sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10(3), 14- 30.
- Shafiyeh, S. & Ali Ahmadi, S. (2017). The impact of job burnout and mental health and job leave among working auditors in the auditing profession, Shiraz University International Conference. (in Persian)
- Shepherd, C. D., Tashchian, A. & Ridnour, R. E. (2011). An investigation of the job burnout syndrome in personal selling. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 31: 397-409.
- Shnack, (1996). Organizational Citizenship Behaviors in Relation to Job Status. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. 1(2), 22-56.
- Singh, S. N. Mishra, S. & Kim, D. (1998). Research-related burnout among faculty in higher education. *Psychological Reports*, 83(2), 463-473.
- Smith, C. Organ, D. & Near, J. (1984). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Smith-Stevenson, R. & Saul, C. E. (1994). An investigation into burnout among Mississippi high school principals. 9-11 November. Paper presented at the annual meeting of the mid- south educational research association. Nashville, TN.
- Stears, S.M. (1994). Life Satisfaction, *Administrative Science Quarterly*, 14: 187-201.

- Talbot, L. A. (2000). Burnout And Humor Usage Among Community College Nursing Faculty Members. *Community College Journal of Research and Practice*, 24: 359 –373.
- Toppinen-Tanner, S., Ojajarvi, A., Vaananen, A., Kalimo, R. & Jappinen, P. (2005). Burnout as a predictor of medically certified sick-leave absences and their diagnosed causes. *Behavioral Medicine*, 31(1), 18-32.
- Uskun, E., Ozturk, M., Kisioglu, A. N. & Kirbiyik, S. (2005). Burnout and job satisfaction amongst staff in Turkish community health services. *Primary Care and Community Psychiatry*, 10(2), 63-69.
- Vesty, G., Sridharan, V. G., Northcott, D. & Dellaportas, S. (2016). Burnout among university accounting educators in Australia and New Zealand: determinants and implications. *journal of Accounting and Finance*, 58(1), 255-277.
- Winefield, A. H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J. & Hapuarachchi, J. (2003), Occupational stress in Australian university staff: results from a national survey. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 51-63.
- Xu, L. (2019). Teacher–researcher role conflict and burnout among Chinese university teachers: a job demand-resources model perspective. *Studies in Higher Education*, 44(6), 903-9.