

پیش‌بینی خودکارآمدی معلمان برحسب مؤلفه‌های رضایت شغلی

حیدر فردزاده*

سید محمود موسوی**

ثریا جداوی***

عبدالرسول مهرانی****

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی پیش‌بینی خودکارآمدی معلمان برحسب رضایت شغلی آنان میان معلمان متوسطه اول شهرستان میناب در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ با روش توصیفی - همبستگی انجام شده است. جامعه آماری شامل تمامی معلمان مرد و زن (۶۲۱ نفر) متوسطه اول شهرستان میناب بود که تعدادشان ۶۲۱ نفر (۳۸۶ مرد و ۲۳۵ زن) بود و به روش تصادفی طبقه‌ای و براساس جدول مورگان تعداد ۲۳۴ نفر (۱۴۵ مرد و ۸۹ زن) به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از آزمون رضایت شغلی (شاخص توصیف کننده شغل) اسمیت، کندال و هالین و پرسشنامه خودکارآمدی شرر و آدامز (۱۹۸۳) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج نشان داد که در بین مؤلفه‌های رضایت شغلی، بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه دستمزد و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه ماهیت کار می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی و مؤلفه‌های مدیریت، دستمزد و ترفیع

* مشاور مدارس شهرستان میناب و عضو هسته مشاوره اداره آموزش و پرورش میناب، ۹۴۵۹۱۷۵@gmail.com

mousavi@yahoo.com

** فرهنگی اداره آموزش و پرورش میناب.

so.jadavi@gmail.com

*** دبیر مدارس غیرانتفاعی

**** مدیر دبستان شهید تندگویان شرکت نفت بندرعباس ناحیه دو. Rasoul.mehrani@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۵



با خودکارآمدی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. علاوه بر این نتایج نشان داد که مؤلفه‌های دستمزد، ترفیع و مدیریت می‌توانند خودکارآمدی معلمان را پیش‌بینی کنند.

کلیدواژه‌ها: خودکارآمدی، رضایت شغلی، معلمان متوسطه اول، میناب.

مقدمه

بندورا^۱، خودکارآمدی را به عنوان عقیده به توانایی‌های فرد در سازماندهی و اجرای یک سری اعمال مورد نیاز برای رسیدن به یک هدف تعریف می‌کند (کوریانگلو، آککوی آنلو و آمای^۲، ۲۰۰۶). خودکارآمدی به قضاوت‌هایی در مورد اینکه چقدر یک نفر خوب می‌تواند روش‌های مورد نیاز برای رویارویی با شرایط آینده را به کار ببرد، می‌پردازد (بندورا، ۱۹۸۲). خودکارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی آلبرت بندورا مشتق شده است که به باورها یا قضاوت‌های فرد به توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد (بندورا، ۱۹۷۷). بندورا بر این باور است که خودکارآمدی مهمترین عامل تعیین‌کننده‌ی فعالیت‌هایی است که افراد بر می‌گزینند و نیز عامل تعیین‌کننده‌ی شدتی است که افراد اعمالشان را انجام می‌دهند (هرگنهان و السون، ۱۳۸۶). باورهای خودکارآمدی پیش‌بینی ساده رفتار نیست و با «می‌خواهم انجام دهم» کاری نداشته بلکه با این عبارت که می‌توانم انجام دهم سر و کار دارد (ذبیحی حصاری، ۱۳۸۴). از نظر بندورا خودکارآمدپنداری مشخص می‌کند که انسان‌ها چگونه در خود انگیزش ایجاد می‌کنند و احساس، فکر و رفتار می‌کنند. خودکارآمدپنداری بالا، روی فرآیندهای پایه شناختی، انگیزش، هیجان و فرایندهای گزینشی آنان اثر می‌گذارد. این که ما معیارهای رفتارمان را تا چه اندازه ای درست برآورد کرده باشیم، خودکارآمدپنداری ما را تعیین می‌کند (بندورا، ۱۹۷۷). یعنی فرد ممکن است علی‌رغم دارا بودن مهارت‌های لازم برای انجام یک عمل و علی‌رغم اشراف بر نحوه‌ی انجام آن عمل، به دلیل داشتن باورهای خودکارآمدی ضعیف، عملکرد ناموفقی داشته باشد (بندورا، ۲۰۰۰). برخی تحقیقات نشان داده‌اند که معلمان با تجربه نسبت به معلمان تازه کار، کمتر تغییر

^۱ Bandura

^۲ Kurbanoglu , Akkoyunlu & Umay



می‌پذیرن، خودکارآمدی شخصی شان بالاتر و خودکارآمدی عمومی شان پایین تر است (مانوئل و آریاس، ۲۰۰۷؛ نقل از خرمی، ۱۳۹۳). کلارالین، هس در تحقیقی تأثیر خودکارآمدی معلم بر رابطه بین رضایت شغلی و انگیزه ترک را بررسی کرد نتایج تحلیل نشان داد که خودکارآمدی معلم تأثیر مستقیمی بر رابطه شغلی و انگیزه ترک وجود دارد (نقل از پاداش، ۱۳۸۸). تجربیات ناشی از موفقیت یا شکست کارکنان در طول سال‌های خدمت، تصورات آنان را در رابطه با توانایی هایشان نسبت به انجام وظایف شغلی تحت تأثیر قرار می‌دهد (عبداللهی، ۱۳۸۵). معمولاً افراد فعالیت‌ها و موقعیت‌هایی را می‌جویند و با شور و شوق به آن‌ها گرایش دارند که احساس کنند می‌توانند خود را با آن‌ها سازگار نموده یا از پس آن‌ها برآیند، در حالی که از فعالیت‌ها و موقعیت‌هایی که فکر می‌کنند توانایی مقابله کردن آن‌ها را از پای در می‌آورند، دوری می‌جویند (ریو، ۱۳۸۶).

یکی از عامل‌هایی که خودکارآمدی معلمان را نشان می‌دهد توانایی کار کردن و رضایت از شغل است. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در افزایش میزان کارایی و موفقیت شغلی تلقی می‌شود. توسعه یافتگی توسط منابع انسانی کارآمد علاقمند و دارای پیوند روانی عمیق، بوجود می‌آید. معلمین و مربیان تربیت دهنده‌ی نیروی عظیم دانش‌آموزی باید به شغل خود علاقمند باشند تا بتوانند استعدادهای بالقوه‌ی دانش‌آموزان را شکوفا سازند (قهرمانی عرصه دوگانه، ۱۳۸۱). از دیدگاه صاحب نظران رضایت عبارت از نگرش کلی فرد نسبت به شغل (سیدجوادین، ۱۳۸۲). نگرشی که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغل شان بطور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد (اسپکتور^۱، ۲۰۰۰). جورج و جونز^۲ (۱۹۹۹) رضایت شغلی را مجموعه‌ای از احساسات و باورها می‌دانند که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. در مطالعات رضایت شغلی دو رویکرد وجود دارد: رویکرد کلی، که رضایت شغلی را احساسی کلی و یکپارچه نسبت به شغل می‌داند (وانگ و راسل^۳، ۲۰۰۵). رویکرد دیگر، چند بعدی است و به جنبه‌های متفاوت کار مثل پاداش‌ها، سایر افراد (سرپرستی یا همکاران)، شرایط کاری و ماهیت کار توجه دارد. هر فردی سطوح متفاوتی از

^۱ Spector

^۲ George & Jones

^۳ Wang & Russell



رضایت شغلی را در هر بعد دارد. یکی ممکن است از حقوق و سایر مزایای مادی ناراضی باشد اما از سرپرستی و ماهیت کارش رضایت داشته باشد (اسپکتور^۱، ۲۰۰۰).

رضایت شغلی هم اهمیت روانی و هم اهمیت اقتصادی دارد (لورا ای^۲، ۱۳۸۳). کنش متقابل سازگارپذیر در رابطه «انسان-شغل» رشد و بهسازی توانایی‌های انسان را تقویت می‌کند. داشتن شغل مطلوب توسط هر کس، استعدادهای او را پرورش می‌دهد. شغل را کامل تر می‌کند. و توانایی‌های بالقوه‌ای را که طبیعت در آدمی به ودیعه گذاشته است تکامل می‌بخشد (پکلیس^۳، ۱۳۷۳). پژوهش‌ها نشان می‌دهد یکی از عوامل موثر در رضایت شغلی معلمان، باورهای خودکارآمدی به طور عام و خودکارآمدی تدریس معلمان می‌باشد. این عقیده که باورهای معلم تعیین‌کننده رفتارهای او در حین آموزش است، عقیده‌ای ساده اما نیرومند است (وولفولک^۴، ۲۰۰۷). اعتقاد بر این است که این باورها بر فعالیت‌ها، تلاش و پشتکار معلم در آموزش تأثیر گذار خواهد بود (بندورا، ۱۹۹۷). همسو با حجم انبوه پژوهش درباره مفهوم خودکارآمدی به طور عام، تشانن-موران و وولفولک (۲۰۰۱)، خودکارآمدی معلم را به عنوان قضاوت وی درباره قابلیت‌های خود جهت ایجاد پیامدهای مثبت برای یادگیری دانش‌آموزان و درگیر کردن آنها در امور تحصیلی، حتی با وجود دانش‌آموزان مشکل‌دار یا بی‌انگیزه، تعریف می‌کنند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند معلمان با خودکارآمدی تدریس مثبت، سطوح بالاتری از تعهد و اشتیاق در قبال کار خود (آلیندر^۴، ۱۹۹۴) را گزارش کرده‌اند. شانک و میک (۲۰۰۶) مطابق با نظر بندورا (۲۰۰۶)، معتقدند که خودکارآمدی معلم، اهداف و رفتارهای وی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. از طرفی ارضای نیازها و به ویژه ارضای عالی‌ترین نیاز (خودشکوفایی و تحقق‌خویشتن) باعث می‌شود فرد در اصلاح سازمان، جامعه و خویش فعالانه تلاش نماید. مازلو معتقد است که ارضای نیازها نه تنها موجب نگه‌داری فرد در سازمان و شغل می‌شود بلکه زمینه رضایت مندی او را فراهم می‌نماید (قاسمی، ۱۳۸۲).

^۱ Spector

^۲ Laura E

^۳ Woolfolk

^۴ Allinder



رضایت معلمان اگر به روش صحیح و با توجه به نیازهای مادی، معنوی و روحی، با حال یکایک معلمان هماهنگی داشته باشد به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به رضایت شغلی می‌توان از آن استفاده نمود. معلمان و پرورش دهندگان کودکان این سرزمین اگر در محیط کاری خود احساس نارضایتی و بی‌عدالتی داشته باشند نمی‌توانند به خوبی به وظایف خویش عمل نمایند. اگر معلمی به شغل خود علاقه مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کاریش شکوفا خواهد شد و هرگز دچار خستگی و افسردگی نخواهد شد اما اگر رضایت شغلی کافی وجود نداشته باشد، نه تنها خود معلم دچار افسردگی می‌گردد بلکه کارش نیز بی‌نتیجه خواهد بود و از این رهگذر جامعه نیز دچار آسیب خواهد شد (میر دریکوندی، ۱۳۷۹). از آنجایی خود محققان معلم می‌باشند و از اوضاع معلمان آگاهی دارند و شاهد خود کارآمدی و عملکرد رضایت شغلی آنان می‌باشند در نظر دارند با انجام چنین پژوهشی اولاً خود معلمان را از وضعیت خودکارآمدی و رضایت شغلیشان آگاه نموده و این که در مرحله بعد مسئولان بالادست آموزش و پرورش جهت برنامه ریزی بهتر و ارائه خدمات بهتر به معلمان بتوانند از این پژوهش استفاده نمایند، به انجام این پژوهش پرداخته اند.

فرضیه‌های تحقیق

- ۱- بین رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن با خودکارآمدی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- خودکارآمدی معلمان از طریق مؤلفه‌های رضایت شغلی قابل پیش‌بینی است.

پیشینه‌ی تحقیق

یافته‌های پژوهش سپهوندی، صفری موسوی، بهرامی و میرزایی (۱۳۹۴) با عنوان « بررسی رابطه بین خودکارآمدی و سلامت روان با رضایت شغلی معلمان مدارس عادی شهر الشتر » نشان داد بین خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و بین سلامت روان و رضایت شغلی رابطه معناداری دیده شد. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که خودکارآمدی و سلامت روان به طور متفاوت واریانس مربوط به رضایت شغلی را به صورت معناداری تبیین می‌کنند.



نتایج پژوهش عباسی رزگله و میرزایی راد (۱۳۹۴) با عنوان «بررسی رابطه بین خودکارآمدی معلم با انگیزش و رضایت شغلی معلمان مدارس شهرستان شهریار» نشان داد که بین خودکارآمدی معلم با تعهد شغلی و رضایت شغلی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد اما با انگیزش شغلی رابطه معناداری مشاهده نشد. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد خودکارآمدی پیش بینی کننده مثبت تعهد شغلی و رضایت شغلی است و ۸ درصد واریانس تعهد شغلی و ۷ درصد واریانس رضایت شغلی را تبیین می کند.

یافته‌های پژوهش کاوه ای، عاشوری و حبیبی (۱۳۹۳) با عنوان «پیش بینی رضایت شغلی بر اساس باورهای خودکارآمدی، خودکارآمدی تدریس، استرس شغلی و سطح نیازهای معلمان استثنایی استان لرستان» نشان داد رضایت شغلی افراد پایین تر از متوسط است. در مرحله اول نتایج تحلیل مسیر نشان دهنده عدم برازش مدل بود، اما استخراج شاخص های برازش در خصوص مدل اصلاح شده همسانی بین مدل اصلاح شده و مدل پیش بینی شده را مورد تأیید قرار می دهند. براساس ضرایب مسیر استاندارد شده، اثر خودکارآمدی عمومی بر کارآمدی تدریس، و اثر خودکارآمدی تدریس و سطح نیازها بر رضایت شغلی تأیید شد. همچنین رابطه معناداری بین رضایت شغلی و نیازهای ایمنی و اجتماعی مشاهده شد. بررسی متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد که رضایت شغلی معلمان گروه کم توان ذهنی بیشتر از معلمان ناشنوا است اما بین سن، تحصیلات و سنوات شغلی با هیچ یک از ابعاد رضایت شغلی رابطه معنادار یافت نشد و رابطه جنسیت با رضایت شغلی صرفاً در بعد رضایت از همکار معنادار بود. تفاوت بین زنان و مردان در متغیرهای خودکارآمدی تدریس و نیازهای انگیزشی (به جز نیاز ایمنی) معنادار بود اما در خودکارآمدی عمومی و استرس شغلی بین دو گروه تفاوت معنی دار یافت نشد.

نتایج پژوهش امیری (۱۳۹۱) با عنوان «مطالعه رابطه هوش هیجانی و خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهر کرمانشاه» نشان داد که بین هوش هیجانی و خودکارآمدی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین رگرسیون گام به گام نشان داد که از میان متغیرهای پیش بین، فقط خودکارآمدی، آن هم به میزان ۴/۴ درصد پیش بینی کننده واریانس رضایت شغلی است.



عبدلی سلطان احمدی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی ارتباط باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران دبیرستان‌های نظری شهر قم پرداختند. بدین منظور ۲۸۵ دبیر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند برای جمع‌آوری اطلاعات از مقیاس کارآمدی جمعی. نتایج تحلیل‌ها نشان داد که باورهای کارآمدی جمعی با رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن رابطه معنی‌داری بود.

نتایج پژوهش زاهد، نامور و نوبخت (۱۳۸۸) با عنوان «رابطه رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان راهنمایی شهرستان مشگین‌شهر در سال تحصیلی ۸۹-۸۸» نشان داد بین رضایت شغلی و خودکارآمدی معلمان همبستگی معناداری وجود دارد. از بین مؤلفه‌های رضایت شغلی، مؤلفه‌های ماهیت کار، سرپرستی و حقوق و دستمزد با خودکارآمدی همبستگی معنی‌داری وجود دارد. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که رضایت شغلی حدود ۱۴ درصد تغییرات وار یانس خودکارآمدی را به گونه معنی‌دار تبیین می‌کند. از بین مؤلفه‌های رضایت شغلی ماهیت کار، سرپرستی و حقوق به ترتیب پیش بین معنی‌داری برای خودکارآمدی هستند. اما مؤلفه‌های علاقه، ترفیعات و روابط با همکاران تبیین معنی‌داری ندارند. همچنین بر اساس یافته‌های پژوهش معلمان زن و مرد از نظر رضایت شغلی و خودکارآمدی تفاوت معنی‌داری ندارند.

پاداشی (۱۳۸۸) نشان داد که بین رضایت شغلی و خودکارآمدی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش غلامی (۱۳۸۸) با عنوان «بررسی رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مرد دوره متوسطه شهر قم» نشان داد که باورهای کارآمدی جمعی با رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت معناداری دارد. باورهای کارآمدی معلم با رضایت شغلی و هر یک از مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و معناداری دارد. نمره باورهای کارآمدی جمعی با باورهای کارآمدی معلم و هر یک از مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و معناداری دارد.

در تحقیق اصغری (۱۳۸۵) مشخص شد که توانمندسازی و خودکارآمدی با رضایت شغلی رابطه دارند همین‌طور معلوم شد که خودکارآمدی در معلمان، باعث افزایش توانمندسازی آنها می‌شود.



کاسترو، پانسیانو و منقتی^۱ (۲۰۱۲)، در تحقیقی که اجرا کردند، مشخص کردند که باور به خودکارآمدی می‌تواند حدود ۷۱ درصد از واریانس شاخص کیفیت زندگی در افراد را پیش بینی کند. کلاسن و چیو^۲ (۲۰۱۰) در پژوهشی نشان دادند که معلمان با کارآیی مدیریت کلاسی بیشتر یا کارآیی راهبردهای آموزشی بیشتر، رضایت شغلی بیشتری دارند (نقل از امیری، ۱۳۹۱).

ویلسون و توماس^۳ (۲۰۰۷) در مطالعه‌ای در مورد مدارس اثربخش نشان دادند که معلمان این مدارس از اثربخشی بیشتری برخوردار هستند که نتیجه انگیزش و رضایت شغلی معلمان این مدارس از اثربخشی بیشتری برخوردار هستند که نتیجه انگیزش و رضایت شغلی معلمان این مدارس می‌باشد و آن هم در اثر شرایط مطلوبی است که در مدارس اثربخش عمدتاً وجود دارد از جمله: الف) امکانات رشد حرفه‌ای بیشتر نظیر امکان ادامه تحصیل، ب) شرایط فیزیکی مناسب در مدرسه، ج) رفتار مناسب با معلمان به عنوان افراد حرفه‌ای از طرف مسئولان و والدین.

ویر و کیتسانتاز^۴ (۲۰۰۷) در پژوهشی به بررسی قدرت پیش بینی تعهد شغلی معلمان بر حسب باورهای کارآمدی جمعی و باورهای معلمان پرداختند و نمونه مورد بررسی شامل ۲۶۲۵۷ معلم و ۹۷۱۱ مدیر مدارس دولتی بود و نتایج تحقیق نشان دادند هر دو متغیر باورهای کارآمدی فردی و باورهای کارآمدی جمعی معلمان، تعهد شغلی معلمان را پیش بینی می‌کنند. یافته‌ها برای ماندن معلمان در حرفه معلمی معنادار بودند به علاوه بین باورهای کارآمدی جمعی و باورهای کارآمدی فردی رابطه مثبت و معنادار مشاهده شد (عبدلی سلطان احمدی، ۱۳۹۱).

ترنر^۵ (۲۰۰۶) پژوهشی را به منظور ارزیابی رضایت شغلی مدیران دبیرستانی در کارولینای جنوبی انجام داد. در این پژوهش رابطه بین متغیرهای (سن، جنس، سابقه خدمت، نژاد و حقوق) با

^۱ Castro , Ponciano & Meneghetti

^۲ Klassen & Chiu

^۳ Willson & Thomas

^۴ Ware & Kitsantas

^۵ Turner



رضایت شغلی آن‌ها مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه ارتباط بین حقوق و سن را با رضایت شغلی افراد نشان داد اما بقیه فرضیه‌ها تأیید نشدند.

کاپارا^۱ و همکاران (۲۰۰۶) در مطالعه خویش نشان دادند که باورهای کارآمدی معلمان، رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در این مطالعه باورهای خودکارآمدی معلمان پیش‌بینی معنادار رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان بود.

سامک و زهاوی^۲ (۲۰۰۰) نیز در پژوهشی به بررسی رفتار در مدارس، رابطه میان رضایت شغلی، احساس کارآمدی و نقش فوق‌العاده رفتار معلمان پرداخته‌اند. افراد شرکت‌کننده در این پژوهش شامل ۲۵۱ معلم بودند. نتایج یافته‌ها نشان داد: بین نقش رفتار و سه عامل خودکارآمدی، کارآمدی جمعی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد (نقل از خرمی، ۱۳۹۳).

روش تحقیق

انتخاب روش تحقیق به عواملی مانند ماهیت موضوع تحقیق، اهداف و سؤالات تحقیق، دامنه موضوع تحقیق و امکانات اجرایی بستگی دارد. هدف از انتخاب روش تحقیق آن است که محقق مشخص نماید، چه شیوه و روشی را اتخاذ کند تا او را هرچه دقیق‌تر، آسان‌تر، سریع‌تر و ارزان‌تر در دست‌یابی به پاسخ‌هایی برای پرسش‌ها یا پرسش‌های تحقیق مورد نظر کمک کند (حسن‌زاده، ۱۳۸۹). این تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی است. تحقیق توصیفی شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف آنها توصیف کردن شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است. اجرای تحقیق توصیفی می‌تواند صرفاً برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا یاری‌دادن به فرآیند تصمیم‌گیری باشد. بیشتر تحقیقات علوم رفتاری را می‌توان در زمره تحقیق توصیفی به‌شمار آورد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۹). در تحقیقات توصیفی «آنچه هست» یا «وضعیت موجود» پدیده‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. به عقیده بست تحقیق توصیفی در مورد شرایط یا روابط موجود؛ عقاید، دیدگاه‌ها، نگر

^۱ Capara

^۲ Somech & Zahavy



شها و باورهای مردم نسبت به یک پدیده؛ فرآیندها و روندها مطالعه می‌کند (حسن زاده، ۱۳۸۹). یکی از انواع روش‌های تحقیق توصیفی (غیرآزمایشی) تحقیق همبستگی است. در این نوع تحقیق رابطه میان متغیرها براساس هدف تحقیق تحلیل می‌گردد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۹). جامعه آماری این پژوهش، شامل تمامی معلمان مرد و زن متوسطه اول شهرستان میناب بود که در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ در مدارس مشغول به کار بوده‌اند و تعدادشان ۶۲۱ نفر (۳۸۶ مرد و ۲۳۵ زن) بوده است، می‌باشد. برای انتخاب نمونه با روش تصادفی طبقه‌ای و براساس جدول مورگان تعداد ۲۳۴ نفر (۱۴۵ مرد و ۸۹ زن) به عنوان نمونه انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز در این پژوهش از طریق دو روش کتابخانه‌ای و میدانی (استفاده از پرسشنامه‌ها) جمع‌آوری شدند.

الف) آزمون رضایت شغلی شاخص توصیف کننده شغل (JDI)^۱

این مقیاس توسط اسمیت، کندال و هالین ساخته شده و در بیش از ۴۰۰ تحقیق به کار رفته است و شامل ۷۲ سوال و بیان کننده ۵ سطح شغلی شامل ماهیت کار (۱۸ سؤال)، مدیریت (۱۸ سؤال)، همکاران (۱۸ سؤال)، دستمزد (۹ سؤال) و ترفیع (۹ سؤال) می‌باشد (رضایی و همکاران، ۱۳۹۲). این آزمون در سال ۱۳۶۹ اولین باز توسط ارشدی به راهنمایی شکرکن مورد استفاده واقع شده است که ضریب پایایی بخش‌های مختلف آن با روش تنصیف بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۵ محاسبه شده است و ضریب روایی بخش‌های مختلف آن در تحقیقات ارشدی و شکرکن (۱۳۷۹) بین ۰/۲۴ تا ۰/۷۱ بوده است (نقل از رضایی و همکاران، ۱۳۹۲).

ب) پرسشنامه خودکارآمدی شرر و آدامز

این پرسشنامه را شرر و آدامز (۱۹۸۳) ساخته‌اند که ۱۷ سوال دارد و براساس مقیاس لیکرت طراحی شده است. حداکثر نمره ۸۵ و حداقل نمره در این پرسشنامه ۱۷ است و این پرسشنامه توسط براتی (۱۳۷۵) ترجمه و اعتباریابی شده است. ضریب پایایی با استفاده از روش دو نیمه

^۱ Job Descriptive Index



کردن گاتمن برابر ۰/۷۶ و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمده است (براتی، ۱۳۷۶؛ زاهد و همکاران، ۱۳۸۸). اعتبار این مقیاس در پژوهش عبدی نیا (۱۳۷۷) ۰/۸۵ بدست آمد (نقل از سلطانی، ۱۳۹۴).

در تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

جدول (۱): بررسی میانگین و انحراف استاندارد رضایت شغلی و ابعاد آن

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
ماهیت کار	۱۱/۸۲	۲/۰۱
مدیریت	۱۲/۱۸	۲/۵
همکاران	۱۲/۰۶	۲/۲
دستمزد	۱۲/۸۸	۲/۸
ترفع	۱۲/۵۰	۲/۶
رضایت شغلی	۶۱/۴۴	۱۲/۱۱

با توجه به جدول (۱) می‌توان متوجه شد که میانگین رضایت شغلی معلمان برابر با (۶۱/۴۴) است و در بین مؤلفه‌های رضایت شغلی، بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه دستمزد با میانگین (۱۲/۸۸) و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه ماهیت کار با میانگین (۱۱/۸۲) بوده است.

جدول (۲): بررسی میانگین و انحراف استاندارد خودکارآمدی معلمان

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
خودکارآمدی	۵۸/۴۲	۱۰/۷

با توجه به جدول (۲) می‌توان متوجه شد که میانگین نمرات خودکارآمدی معلمان برابر با (۵۸/۴۲) است.



فرضیه اول: بین رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن با خودکارآمدی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۳): ماتریس همبستگی بین رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان

متغیرها	رضایت شغلی	خودکارآمدی
رضایت شغلی	۱	-
خودکارآمدی	۰/۲۴	۱

$p < 0/0001$

با توجه به جدول (۳) می‌توان متوجه شد که بین رضایت شغلی و خودکارآمدی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

جدول (۴): همبستگی بین مؤلفه‌های رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان

خودکارآمدی معلمان		ابعاد رضایت شغلی
P<	ضریب همبستگی	
۰/۲	۰/۰۷	ماهیت کار
۰/۰۰۱	۰/۳۰	مدیریت
۰/۶	۰/۰۹	همکاران
۰/۰۰۱	۰/۵۲	دستمزد
۰/۰۰۱	۰/۴۰	ترفیع

با توجه به جدول (۴) می‌توان متوجه شد که تمامی ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌های مدیریت، دستمزد و ترفیع با خودکارآمدی معلمان در سطح ۰/۰۱ و کمتر از آن بدست آمده‌اند و از آنجا که سطوحی قابل قبول، می‌بایست از مقدار قابل قبول (۰/۰۵) کمتر باشد. لذا بین این مؤلفه‌ها با خودکارآمدی معلمان در سطح (۰/۰۱) رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$).



فرضیه دوم: خودکارآمدی معلمان از طریق مؤلفه‌های رضایت شغلی قابل پیش‌بینی است.

جدول (۵): رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام بین مؤلفه‌های رضایت شغلی و خودکارآمدی معلمان

گام‌ها	متغیرها	R	R ²	F	P<	β	T	p<
اول	دستمزد	۰/۵۲	۰/۲۷	۴۰/۱۰	۰/۰۰۰۱	۰/۵۲	۶/۶	۰/۰۰۰۱
دوم	دستمزد	۰/۵۹	۰/۳۴	۲۸/۱۱	۰/۰۰۰۱	۰/۵۲	۶/۹	۰/۰۰۰۱
	ترفیع					۰/۲۹	۳/۹	۰/۰۰۰۱
سوم	دستمزد	۰/۶۱	۰/۳۷	۲۱/۸	۰/۰۰۰۱	۰/۴۷	۵/۱۱	۰/۰۰۰۱
	ترفیع					۰/۲۵	۳/۲	۰/۰۰۳
	مدیریت					۰/۲۰	۲/۵	۰/۰۲

$P < 0.01$

با توجه به جدول (۵) می‌توان متوجه شد که رگرسیون بین رضایت شغلی و خودکارآمدی معلمان تا سه گام پیش رفته است و داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که نسبت F و سطح معناداری آن در مرحله اول بیانگر اثر معنادار متغیر سبک دستمزد در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون ($F=40/10$) به دست آمده که در سطح معناداری ($0/0001$) معنادار می‌باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیر ($0/27$) است، یعنی این متغیر ۲۷ درصد واریانس متغیر خودکارآمدی معلمان را پیش‌بینی می‌کند.

نسبت F و سطح معناداری آن در مرحله دوم بیانگر اثر معنادار متغیر دستمزد و ترفیع در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون ($F=28/11$) به دست آمده که در سطح معناداری ($0/0001$) معنادار می‌باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیرها ($0/34$) است، یعنی این متغیرها ۳۴ درصد واریانس متغیر خودکارآمدی معلمان را پیش‌بینی می‌کنند.



نسبت F و سطح معناداری آن در مرحله سوم بیانگر اثر معنادار متغیر دستمزد، ترفیع و مدیریت در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون ($F=21/8$) به دست آمده که در سطح معناداری ($0/0001$) معنادار می‌باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیرها ($0/37$) است، یعنی این متغیرها ۳۷ درصد واریانس متغیر خودکارآمدی معلمان را پیش بینی می‌کنند.

نتیجه گیری

فلامر^۱ (۱۹۹۵) در مورد باورهای خودکارآمدی چنین می‌گوید: فرد خودکارآمد به صورت خودآگاه می‌داند که قادر است به نحوی عمل کند که به نتایج مورد نظر برسد (نقل از امیری، ۱۳۹۱). افرادی که احساس کارآیی بالایی دارند، معتقدند که می‌توانند به نحو مؤثری با وقایع و موقعیت‌ها برخورد کنند. چون آن‌ها انتظار دارند که در غلبه کردن بر موانع موفق شوند، در کارها استقامت به خرج می‌دهند و اغلب در سطح بالا عمل می‌کنند. آن‌ها در مقایسه با کسانی که احساس کارآیی پایینی دارند به توانایی‌های خود اطمینان بیشتری داشته و خود ناباوری ناچیزی نشان می‌دهند (شولتز و شولتز^۲، ۲۰۰۵؛ نقل از امیری، ۱۳۹۱).

پدیده رضایت شغلی یکی از شاخص‌های کیفیت زندگی می‌باشد. شکی نیست مردمی که از کار خود رضایت خاطر دارند، در پایان روز احساس می‌کنند که به توفیقی نائل آمده‌اند. هرچه سازگاری بین کارکنان و اهداف سازمانی بیشتر باشد، انگیزش و عملکرد و رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد (صادقی و فتحی، ۱۳۸۱). رایبیز (۱۹۹۱) رضایت شغلی را نگرش کلی فرد نسبت به شغلش تعریف می‌کند. امروزه در هر کشوری صدها شغل و حرفه وجود دارند و افرادی به آن‌ها اشتغال دارند و از طریق آن‌ها زندگی خود را اداره می‌کنند. آن‌چه همواره مورد توجه روانشناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آن‌ها و بازدهی کارشان می‌باشد. در جامعه امروز فشارها و تنش‌های روانی ناشی از محیط کاری خود احساس نارضایتی و بی‌عدالتی داشته باشند، نمی‌توانند به خوبی به

^۱ Flammer

^۲ Shoultsz & Shoultsz



وظایف خویش عمل کنند. اگر معلمی به شغل خود علاقمند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کاری اش شکوفا خواهد شد و به احتمال قوی دچار خستگی و افسردگی نمی شود. به عکس اگر معلمی از حرفه اش راضی نباشد هم خودش دچار افسردگی می شود و هم کارش بی نتیجه خواهد بود و از این رهگذر جامعه نیز دچار آسیب خواهد شد (ایمانی، ۱۳۸۸). رضایت شغلی باعث می شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند (مقیمی، ۱۳۸۵). نیروی انسانی کارآ و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی که حاضر باشد فراتر از وظایف مقرر در شرح شغلش فعالیت کند، عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب می شود. وجود چنین نیرویی در سازمان، نه تنها موجب بالارفتن سطح عملکرد و پایین آمدن نرخ غیبت، تأخیر و ترک خدمت می شود، بلکه وجهه و اعتبار سازمان را در اجتماع مناسب جلوه می دهد و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می آورد (رضائیان و کشته‌گر، ۱۳۸۷).

تحلیل داده‌ها بر طبق جدول (۱) نشان داد که در بین مؤلفه‌های رضایت شغلی، بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه دستمزد و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه ماهیت کار بوده است. به عبارتی از نظر افراد نمونه میزان دستمزد برایشان خیلی مهم است و نسبت به افزایش یا کاهش دغدغه ذهنی دارند و اصل کار برایشان چندان مهم نیست.

بررسی و تحلیل فرضیه اول بر طبق جدول (۳) نشان داد که بین رضایت شغلی با خودکارآمدی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش رضایت شغلی معلمان، خودکارآمدی آنان بالا می‌رود و بالعکس. نتیجه این فرضیه با نتیجه پژوهش‌های سپهوندی و همکاران (۱۳۹۴)، عباسی رزگله و میرزایی راد (۱۳۹۴)، امیری (۱۳۹۱)، زاهد و همکاران (۱۳۸۸)، پاداشی (۱۳۸۸)، اضغری (۱۳۸۵) و سامک و زهاوی (۲۰۰۰) که بیان می‌کنند بین رضایت شغلی و خودکارآمدی رابطه معنادار وجود دارد، هماهنگ و همسو می‌باشد.

بررسی و تحلیل فرضیه اول بر طبق جدول (۴) نشان داد که بین مؤلفه‌های مدیریت، دستمزد و ترفیع (رضایت شغلی) با خودکارآمدی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. یعنی با بالا رفتن این



مؤلفه‌های رضایت شغلی در معلمان، میزان خودکارآمدی آنان هم افزایش می‌یابد. زاهد و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی بیان می‌کنند که بین مؤلفه‌های ماهیت کار، سرپرستی یا مدیریت، حقوق و دستمزد با خودکارآمدی معلمان رابطه معنادار وجود دارد که ارتباط سه مؤلفه مدیریت، دستمزد با خودکارآمدی این فرضیه را تأیید می‌کند و با این نتایج همسو می‌باشند.

تحلیل و بررسی فرضیه دوم با توجه به جدول (۵) نشان داد که مؤلفه‌های دستمزد، ترفیع و مدیریت (رضایت شغلی) می‌تواند خودکارآمدی معلمان را پیش بینی می‌کنند. زاهد و همکاران (۱۳۸۸) بیان می‌کنند که مؤلفه‌های ماهیت کار، سرپرستی و حقوق یا دستمزد خودکارآمدی معلمان را پیش می‌کنند. اما علاقه، ترفیعات و روابط با همکاران تبیین معناداری برای خودکارآمدی ندارند که با قدرت پیش بینی خودکارآمدی از طریق مؤلفه‌های دستمزد و مدیریت (رضایت شغلی) هماهنگی و همخوانی دارد و قدرت پیش بینی خودکارآمدی از طریق مؤلفه ترفیع همخوانی ندارد.

منابع

- اصغری، آرزو، (۱۳۸۵)، رابطه توانبندی سازی و خودکارآمدی با رضایت شغلی در دبیران دبیرستان‌های شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی تهران.
- امیری، مسلم، (۱۳۹۱)، مطالعه رابطه هوش هیجانی و خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهر کرمانشاه، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته روانشناسی تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- ایمانی، جواد، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس، فصلنامه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد تبریز، سال دوم، شماره ۵، ص ۷-۳۳.
- پاداشی، سجاد، (۱۳۸۸)، رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی با خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان ابتدایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد ساوه.
- پکلیس، ویکتور، (۱۳۷۳)، توانایی‌های خود را بشناسید، ترجمه محمدتقی فرامرزی، چاپ دیبا (تاریخ انتشار به زبان اصلی ۱۹۸۷).



- حسن زاده، رمضان، (۱۳۸۹)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ نهم، تهران، نشر ساوالان.
- خرمی، جلیل، (۱۳۹۳)، بررسی مقایسه‌ای خودکارآمدی فردی و جمعی معلمان در مدارس اثربخش و غیراثربخش شهرستان میناب، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس.
- ذبیحی حصار، نرجس خاتون، (۱۳۸۴)، رابطه باورهای خودکارآمدی با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پیش‌دانشگاهی شهر مشهد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- زاهد، عادل، نامور، یوسف، نوبخت، شهرام، (۱۳۸۸)، رابطه رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان راهنمایی شهرستان مشکین شهر، علوم تربیتی، ۲ (۸)، ۱۲۸-۱۰۷.
- رابینز، استیفن. پی، (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، چاپ هشتم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رضایی، کوثر، سودانی، منصور، عطاری، یوسفعلی، (۱۳۹۲)، اثربخشی نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر افزایش رضایت از سرپرستی و همکاری معلمان زن، اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۹، شماره ۴، صص. ۱۴۵-۱۶۲.
- ریو، جان مارشال، (۱۳۸۶)، انگیزش و هیجان، ترجمه یحیی سید محمدی، تهران، نشر ویرایش.
- سپهوندی، محمدعلی، صفری موسوی، سیدسینا، بهرامی، حمزه، میرزایی، خدیجه، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین خودکارآمدی و سلامت روان با رضایت شغلی معلمان مدارس عادی شهر الشتر، دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
- سرمد، زهره، بازرگان، عباس، حجازی، الهه، (۱۳۸۹)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ نوزدهم، تهران، انتشارات آگاه.
- سلطانی، فریبا، (۱۳۹۴)، بررسی نقش شیوه‌های فرزندپروری والدین در شکل‌گیری خيججانی دانش‌آموزان مقطع متوسطه شهرستان میناب، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس.
- سید جوادین، سید رضا، امامی، مصطفی، رستگار، عبدالغنی، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش؛ مطالعه موردی: شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های



- نفتی ایران، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال چهارم، شماره ۱۲، ص ۹-۳۲.
- سید جوادین، سید رضا، (۱۳۸۲)، مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران، نشر نگاه دانش.
 - عباسی رزگله، محمد، میرزایی راد، رضا، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین خودکارآمدی معلم با انگیزش و رضایت شغلی معلمان مدارس شهرستان شهر بابک، دومین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی.
 - عبداللهی، بیژن، (۱۳۸۵)، نقش خودکارآمدی در توانمندسازی کارکنان، ماهنامه علمی آموزش مدیریت (تدبیر ۱۸۶)، سال ۱۷، شماره ۱۶۸.
 - غلامی، محمدتقی، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مرد دوره متوسطه شهر قم، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
 - قاسمی، بهروز، (۱۳۸۲)، تئوری‌های رفتار سازمانی، چاپ اول، تهران، انتشارات هیأت.
 - قهرمانی عرصه دوگاه، اسفندیار، (۱۳۸۱)، بررسی رضایت شغلی معلمان ابتدایی و تأثیر آن بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ابتدایی شهرستان خلخال و کوثر، پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی استان اردبیل.
 - کاوه ای، طیبه، عاشوری، احمد، حبیبی، مجتبی، (۱۳۹۳)، پیش بینی رضایت شغلی براساس باورهای خودکارآمدی، خودکارآمدی تدریس، استرس شغلی و سطح نیازهای معلمان استثنایی استان لرستان، تعلیم و تربیت استثنایی، سال ۱۴، شماره ۴.
 - لورا ای، برگ، (۱۳۸۳)، روانشناسی رشد: از نوجوانی تا پایان زندگی، ترجمه یحیی سید محمدی، جلد دوم، تهران، انتشارات ارسباران (تاریخ انتشار به زبان اصلی ۲۰۰۱).
 - مقیمی، سید محمد، (۱۳۸۵)، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران، انتشارات پارس.
 - میردریکوندی، رحیم، (۱۳۷۹)، شغل، رضایت شغلی و روش‌های ارزیابی آن، برگرفته از <https://hawzah.net/fa/Article/View/۸۷۴۲۸>
 - هرگنهان، بی. آر، السون، متیو، اج، (۱۳۸۶)، نظریه‌های یادگیری، ترجمه علی اکبر سیف، تهران، نشر دوران. (تاریخ انتشار به زبان اصلی ۱۹۸۱).



- Allinder, R. M. (۱۹۹۴). The relationships between efficacy and the instructional practices of special education teachers and consultants , Teacher Education and Special Education, ۱۷: ۸۶-۹۵.
- Bandura, A. (۱۹۹۷). Self – efficacy: The Exercise of Control ; New York: W. H. Freeman .
- Bandura, A. (۱۹۹۷). Self-efficacy: Theory of behavioral change. Psychological Review, toward a unifying, ۸۴, PP ۱۹۱-۲۱۵.
- Bandura,A. (۱۹۸۲). Self-efficacy Mechanism in Human Agency , American Psychologist (۳۷) (۲) ,۱۲۲-۱۴۷
- Bandura,A. (۱۹۹۷). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavior change , Psychological Review (۸۴) ,۱۹۱-۲۱۵
- Bandura,A. (۲۰۰۰). Exercise of Human Agency Through Collective Efficacy , Current Directions in Psychological Science (۹) (۳) ,۷۵-۷۸ .
- Bandura , A. (۲۰۰۰). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. Hand book of principles of organization behavior: oxford: uk: Blach well. Pp. ۱۲۰ - ۱۲۹
- Bandura, A. (۲۰۰۶). Adolescent development from an agentic perspective, In F. Pajares& T. Urdan (Eds.) , Self-efficacy beliefs of adolescents (Vol. ۵, pp. ۱-۴۳). Greenwich, Connecticut: Information Age Publishing.
- Caparara ,G. V. , Pastorelli, C. , Regalia, C. , Scarbini, E. and Bandura, A. (۲۰۰۶). Assessment of Filial, Parental, and Marital, and Collective Family Efficacy Beliefs , European Journal of Psychological Assessment, Vol. ۲۰, No. ۴, pp. ۲۴۷-۲۶۱ .



- Castro, E. , Ponciano, C and Meneghetti, B. (۲۰۱۲). Quality of life, selfefficacy and psychological wellbeing in Brazilian adults with cancer: a longitudinal study, *Psychology*, ۳, ۳۰۴- ۳۰۹ .
- Kurbanoglu , S. S. , akkoyunlu , B. & umay , A. (۲۰۰۶). Developing the information literacy self – efficacy scale , *Journal of Documentation* (۶۲) , ۷۳۰-۷۴۳ .
- Robbins, S. P. (۲۰۰۵). *Essential of organizational behavior*, ۸th. Ed-nj. Pearson on education .
- Schultz,D. & Schultz,S. E. (۱۹۹۸). *Theories of personality*. pacrfic Gvove,cA:Brooks/cole .
- Spector, P. (۲۰۰۰). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. New York: John Wiley and sons.
- Turner, ch. (۲۰۰۶). *A study of job satisfaction with situational characteristics and occurrences among middle school Principals in south Carlina*. ۸۰- ۸۵.
- Wang, M. , & Russell, S. (۲۰۰۵). *Measurement equivalence of the job descriptive index across Chinese and American workers: Results from confirmatory factor analysis and item response theory*. Educational and Psychological Measurement, ۴, ۷۰۹-۷۳۲.
- Wilson L, B. , & Thomas, B. C. (۲۰۰۷). *Successful second, aryschools the falmer press*. East Sussex England (P. P ۸۵- ۸۶).
- Woolfolk -Hoy, A. (۲۰۰۱). *Changes in Teacher Efficacy During the Early Years of Teaching* , The Ohio State University.
- Woolfolk-Hoy, A. (۲۰۰۷). *Educational psychology:Instructors copy*, Boston: Alley and Bacon
- Woolfolk-Hoy, A. (۲۰۰۴). *Self-efficacy in College Teaching; Essays on Teaching Excellence: Toward the best in the Academy*, Vol. ۱۵, No. ۷.