

ارتباط عاطفه مثبت، شرایط کاری و حمایت از هدف با رضایت شغلی: بررسی نقش میانجی خودکارآمدی و پیشرفت در جهت هدف

یوسف کریمی^۱

کیومرث فرحبخش^۲

عباس عباس پور^۳

تاریخ وصول: ۹۱/۳/۲۵ تاریخ پذیرش: ۹۲/۲/۲۱

چکیده

این پژوهش با هدف ارتباط بین عاطفه مثبت، شرایط کاری و حمایت از هدف با رضایت شغلی و همچنین بررسی نقش میانجی متغیرهای خودکارآمدی و پیشرفت در جهت هدف صورت گرفت. روش این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان شهرستان شهریار تشکیل می‌داد، تعداد ۲۷۴ نفر از معلمان دبیرستان‌های شهر شهریار به شیوه تصادفی خوشه‌ای انتخاب و به پرسش‌نامه‌های رضایت شغلی، عاطفه مثبت، پیشرفت در جهت هدف، حمایت از هدف، خودکارآمدی شغلی، و شرایط کاری پاسخ دادند. یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که مدل مفروض شده با داده‌ها دارای برازش مناسبی نبود، با این حال با استفاده از شاخص‌های اصلاح مدل، مدل مورد نظر اصلاح شد و سه مسیر عاطفه مثبت به رضایت شغلی، شرایط کاری به رضایت شغلی و خودکارآمدی به رضایت شغلی حذف گردیدند. همچنین یافته‌ها نشان دادند که مدل اصلاح شده دارای برازش مناسبی است. در مدل اصلاح شده تمام متغیرها به جز حمایت از هدف به صورت غیرمستقیم و از طریق پیشرفت در جهت هدف بر روی رضایت

۱- دانشجوی دکتری مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی، نویسنده مسئول، yukarimi@yahoo.com

۲- استادیار گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی.

۳- استادیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبایی.

شغلی تأثیر می‌گذاشتند زیرا تأثیر مستقیم خودکارآمدی، عاطفه مثبت و شرایط کاری بر رضایت شغلی حذف شد.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، مدل شناخت اجتماعی، عاطفه مثبت، پیشرفت در جهت هدف، خودکارآمدی.

مقدمه

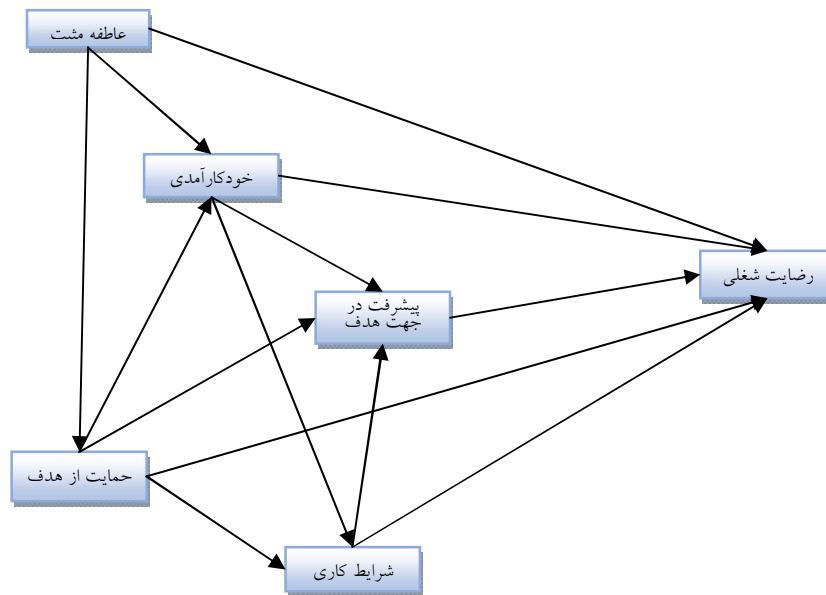
آموزش و پرورش مهم‌ترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکان دهنده آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه امری کاملاً محسوس است. این نظام از عناصری تشکیل شده است که هر کدام از عناصر در پیشبرد اهداف آن موثرند. معلم به عنوان یکی از این عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد. براساس نتایج تحقیقات در فرهنگ‌های گوناگون، شغل معلمی یکی از پر استرس‌ترین شغل‌ها می‌باشد (استوبیر و رینرت^۱، ۲۰۰۸ به همین علت، اکثر معلمان فرسودگی و کاهش در رضایت شغلی را تجربه می‌کنند (هاکانن، بیکر و چائفلی^۲، ۲۰۰۶). رضایت شغلی معلمان یکی از موضوعاتی است که تحقیقات فراوانی در حوزه رفتار شغلی را به خود اختصاص داده است و از عامل‌های بسیار مهم در امر توسعه و رفاه اجتماعی است (عبدالله، ۲۰۰۹؛ به نقل از علی پور و اعراب شیبانی، ۱۳۹۰). بنابراین مطالعه و بررسی عوامل مؤثر بر آن از اهمیت بالایی برخوردار است.

در سال‌های اخیر پژوهشگران علاقه وافری به استفاده از نظریه شناختی بندورا در رفتارهای شغلی را نشان داده‌اند (لنت، براون و هاکت^۳، ۱۹۹۶). اخیراً لنت و براون (۲۰۰۶) مدل یکپارچه‌ای از رضایت شغلی را بر اساس نظریه شناختی - اجتماعی بندورا ارائه کرده‌اند. این مدل اکثر مؤلفه‌های مطالعه شده سنتی رضایت شغلی را با چهارچوبی که از نظر تجربی قابل آزمون و از نظر مفهومی به نظریه شغلی شناختی اجتماعی مرتبط است را با هم ترکیب کرده

-
1. Stoeber, J. & Rennert, D.
 2. Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W.
 3. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G.

است (لنت، براون، و هاکت، ۱۹۹۶). از ویژگی‌های این مدل نشان دادن اهمیت متغیرهای میانجی مانند خودکارآمدی و هدفمندی که با مداخلات آموزشی و درمانی قابلیت رشد و ارتقا را دارند، می‌باشد و برای مشاورانی که قصد مداخله در موضوعات سازگاری شغلی دارند تدارک دیده شده است (لنت، سینگلی، شیو، اشمیت، و اشمیت^۱، ۲۰۰۷).

مدل رضایت شغلی لنت و براون (۲۰۰۶) متشکل از پنج طبقه از متغیرهای پیش بین عاطفه مثبت، پیشرفت در جهت هدف^۲، خودکارآمدی شغلی، شرایط کاری^۳، و حمایت‌ها از هدف^۴ است. تحقیقات قبلی به نقش پیش بین این متغیرها پرداخته‌اند (شکل ۱).



شکل ۱. مدل رضایت شغلی لنت و براون (۲۰۰۶)

1. Singley•D.B.،Sheu•H.B.،Schmidt•J.،& Schmidt•L.
2. goal progress
3. work conditions
4. goal supports

لنت و براون (۲۰۰۶) بر این اعتقاد هستند که چندین نوع از صفات شخصیتی با رضایت شغلی مرتبط هستند. اکثر آزمون های قبلی در مورد مدلشان تأکید بر صفت عاطفه مثبت^۱ دارد. عاطفه مثبت عبارتست از اندازه ای که یک شخص احساس علاقمندی، گوش به زنگی و فعالیت را دارا می باشد (واتسون، کلارک و تلگان^۲، ۱۹۸۶ به نقل از لنت و براون ۲۰۰۶). مطالعات قبلی نشان داده اند که یک رابطه نسبتاً قوی بین عاطفه مثبت و رضایت شغلی وجود دارد، که دلالت بر این دارد که افرادی که هیجانات مثبتی را تجربه می کنند با احتمال زیادی رضایت شغلی را تجربه می کنند (یانگ و کلانی^۳، ۲۰۰۸؛ نادری، حیدری، مشعل پور، ۱۳۸۹). آن ها درک یا واکنش عاطفی فرد را به عنوان یک جزء بسیار مهم مفهوم رضایت شغلی پذیرفته اند. در واقع رضایت شغلی را به عنوان چگونگی احساس یک فرد در مورد شغل خود توصیف کرده اند (سو و پرایس^۴، ۲۰۰۴).

دومین متغیر پیش بینی کننده مربوط به شرکت در فعالیتهای هدفمندانه (پیشرفت در جهت هدف) می باشد. اهداف به عنوان تمایل به بکار بردن فعالیت های بخصوص یا رسیدن به پیامدهای مخصوصی تعریف شده است (بندورا، ۱۹۸۶ به نقل از لنت و براون، ۲۰۰۶). داشتن اهداف مهم، و گام گذاشتن به سوی این اهداف، پیش بین اساسی سلامت روان است (لنت، ۲۰۰۴). لاک و لاتام^۵ (۱۹۹۰) این اصل را به حوزه کار بسط دادند و پیشنهاد کردند که اهداف معطوف به کار دارای کارکرد انگیزشی است و بنابراین عملکرد و رضایت شغلی را ارتقا می بخشد. مدل لنت و براون (۲۰۰۶) به طور اختصاصی نشان داده است که پیشرفت در جهت هدف به طور نسبتاً قوی به رضایت شغلی در نمونه ای از کارگران و همچنین با رضایت از تحصیل ارتباط دارد (لنت و براون، ۲۰۰۶).

-
1. positive affect
 2. Watson·Clark·& Tellegen
 3. Yang·F·& Clany·C.
 4. Seo·Y·Ko·J. & Price·J. L.
 5. Locke·E. & Latham·G.

سومین مؤلفه رضایت شغلی خود کارآمدی است، خود کارآمدی باوری است که فرد در مورد انجام یک رفتار مشخص دارد (هاولکا^۱، ۲۰۰۳). در نظام بندورا (۱۹۹۷) منظور از باورهای باورهای خود کارآمدی عبارت است از، اعتماد فرد به توانایی اش برای انجام رفتار خاص در موقعیت های گوناگون (به نقل از لی، آرتور و آویس^۲، ۲۰۰۸). تعدادی از مطالعات به این نتیجه دست یافتند که خود کارآمدی شغلی با رضایت شغلی مرتبط است (لنت و براون، ۲۰۰۶؛ چن، گادارد، و کاسپر^۳، ۲۰۰۴؛ زاهد، نامور و نوبخت، ۱۳۸۸)؛ نتیجه تحقیق فراتحلیل جاج و بونو (۲۰۰۱) نشان داد که همبستگی متوسط در ۱۲ مطالعه بین این دو متغیر برابر ۰/۳۸ بود. مدل لنت و براون (۲۰۰۶) فرض می کند که رابطه بین خود کارآمدی و رضایت شغلی زمانی زیاد می شود که خود کارآمدی بر حسب عبارت های اختصاص یافته به شغل یا هدف اندازه گیری شود.

چهارمین مؤلفه مربوط به شرایط کاری می شود. شرایط سازمان از جمله عوامل مهم برای دست یابی به رضایت و خشنودی کارکنان یک سازمان می باشد. شرایط کاری عبارتست از درجه ای که افراد آن چه را از محیط کاری خود انتظار دارند را دریافت می کنند. افراد نیازمندی های خود را به محیط کاری می آورند و محیط نیز نیازمندی هایش را از افراد طلب می کند (زونکر، ۲۰۰۶ ترجمه نظری، محسن زاده و بوستانی پور ۱۳۸۸). سه مؤلفه مهم شرایط کاری عبارتند از: تناسب نیازها - حمایت ها^۴ (N-S)، تناسب شخص - سازمان^۵ (PO) و درک حمایت سازمان^۶ (POS) (لنت، ۲۰۰۸). تناسب نیازها - حمایت ها (NS) اشاره دارد به همخوانی بین نیاز فردی و پاداش های سازمان می باشد و زمانی رخ می دهد که نیازهای فرد توسط سازمان برآورده شود (سازمان من نیازهایی را که من انتظار دارم یک سازمان برآورده کند، را برآورده

-
1. Havelka
 2. Lee, L., Arthur, A., & Avis, M.
 3. Chen, G., Goddard, T., & Casper, W.
 4. need/supplies
 5. person/organization
 6. perceived organizational support

می‌کند). تناسب شخص - سازمان (PO) به همخوانی بین ارزش‌های فرد و فرهنگ سازمانی اشاره دارد. تناسب فرد - سازمان به عنوان سازگاری میان الگوهایی از ارزش‌های سازمانی و الگوهایی از ارزش‌های فردی توصیف شده است (ابزری، عباسی، حق شناس و انصاری، ۱۳۸۹). درک حمایت سازمانی (POS) عبارت است از درجه و مقداری که فرد احساس می‌کند به وسیله سازمانش مورد حمایت واقع می‌گردد (کابل و درو^۱، ۲۰۰۲). تحقیقاتی به بررسی رابطه بین شرایط کاری و رضایت شغلی پرداخته‌اند (لنت، ۲۰۰۸؛ کریستوف - براون و همکاران، ۲۰۰۵). فرا تحلیل کریستوف - براون و همکاران (۲۰۰۵) به بررسی رابطه میان PO و NS با رضایت شغلی پرداخته است و نتایج نشان دهنده آن بود که بین مؤلفه‌های مذکور و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. همچنین میزانی که کارکنان احساس می‌کنند که توسط سازمان کاری خود مورد حمایت واقع می‌شوند، جنبه مهم دیگری از شرایط کاری است (لنت، ۲۰۰۸). رادیس و آیزنبرگر (۲۰۰۲) به این نتیجه دست یافت که حمایت سازمانی ادراک شده قویاً به رضایت شغلی مرتبط است.

پنجمین مؤلفه به حمایت از هدف مربوط می‌شود که نشان دهنده درجه‌ای که یک فرد در برابر موانعی که به طور اختصاصی در رابطه با اهداف و خود کارآمدی کاریش دارد، مورد حمایت قرار می‌گیرد. در مورد این جنبه از رضایت شغلی تحقیقات کمی صورت گرفته است. برخی از تحقیقات از جمله (بابین و بولز^۲، ۱۹۹۶؛ باروچ - فیلدمن، براندلو، بین - دایان، و شوارتز^۳، ۲۰۰۲) نشان داده‌اند که بین حمایت کاری دریافت شده از همکاران، اعضای خانواده، و دوستان با رضایت شغلی همبستگی متوسط تا بالایی برقرار است. مطالعات دیگری ارتباط حمایت مرتبط با هدف را با رضایت در حوزه‌های غیرشغلی بررسی کرده‌اند. برای مثال، برانشتاین، دانگل مایر و شولتز (۱۹۹۶) بررسی کردند که چگونه حمایت از هدف در روابط رمانتیک با رضایت از رابطه در زوجین متأهل مرتبط است.

1. Cable & DeRue

2. Babin·B. J.·& Boles·J. S.

3. Baruch·Feldman·C.·Brondolo·E.·Ben·Dayan·D.·& Schwartz·J.

علاوه بر رابطه متغیرهای پیش بین با رضایت شغلی تحقیقاتی به بررسی روابط میانجی نیز پرداخته اند. برای مثال تحقیقات نشان داده‌اند که عاطفه مثبت با خود کارآمدی عمومی و خود کارآمدی مربوط به حوزه نامربوط به شغل مرتبط است (جاج و الیس، ۲۰۰۴). اما، تحقیقات معدودی در مورد رابطه بین عاطفه مثبت و خود کارآمدی شغلی صورت گرفته است (لنت و همکاران، ۲۰۰۵؛ نادری، حیدری، مشعل پور، ۱۳۸۹). لنت و همکاران (۲۰۰۵) همبستگی متوسط تا قدرتمندی را بین عاطفه مثبت و خود کارآمدی اجتماعی و تحصیلی بدست آوردند. کاشدان و رابرت^۱ (۲۰۰۶) نیز نشان دادند که بین عاطفه مثبت و خود کارآمدی عمومی رابطه وجود دارد. علاوه بر این، خود کارآمدی معلوم شد که رابطه بین عاطفه مثبت با رضایت شغلی را میانجیگری می‌کند. این نتیجه دلالت بر این دارد که رابطه بین عاطفه مثبت با رضایت شغلی احتمالاً ناشی از توانایی‌های ادراک شده فرد در آن حوزه می‌باشد. علاوه بر این، تحقیقات نشان داده‌اند که عاطفه مثبت به حمایت اجتماعی عمومی مرتبط است (لاکی و اسکوبریا^۲، ۲۰۰۵). مطالعات معدودی در رابطه با وجود رابطه بین عاطفه مثبت و حمایت اجتماعی در حوزه شغل صورت گرفته است. لنت و همکاران (۲۰۰۵) به این نتیجه دست یافتند که عاطفه مثبت به طور متوسط به حمایت ادراک شده در محیط‌های اجتماعی و تحصیلی مرتبط است. همچنین اسوانسون و پاور (۲۰۰۱) چهار رویه حمایت مرتبط با عاطفه مثبت را بررسی کردند. یافته‌ها حاکی از وجود همبستگی بین حمایت مدیر، حمایت همکاران، حمایت والدین و حمایت دوستان بود، که به موجب آن افرادی که حمایت بیشتری را دریافت می‌کنند سطوح بالاتری از عاطفه مثبت را گزارش می‌کنند. لنت و همکاران (۲۰۰۷) به این نتیجه رسیدند که خود کارآمدی شغلی قویاً با اهداف پیشرفت دارای رابطه است. یافته‌های هر دو مطالعه همچنین نشان داد که پیشرفت‌های هدف به طور جزئی رابطه بین خود کارآمدی با رضایت شغلی را میانجیگری می‌کند. این نتیجه دلالت بر این دارد که رابطه خود کارآمدی با رضایت شغلی به

1. Kashdan and Roberts
2. Lakey, B., & Scoboria, A.

طور جزئی از طریق اهداف پیشرفت صورت می‌گیرد. لنت و همکاران (۲۰۰۷) به این نتیجه رسیدند که حمایت محیطی با پیشرفت‌های معطوف به هدف در محیط‌های آکادمیکی مرتبط است. آنها همچنین گزارش کردند که پیشرفت هدف به طور مختصری رابطه رضایت شغلی - حمایت از هدف را میانجی‌گری می‌کند.

شواهد تجربی نشان دهنده آن می‌باشد که رضایت شغلی بر نحوه عملکرد تأثیر می‌گذارد، بنابراین کارایی نظام آموزش و پرورش نیز زمانی مطلوب خواهد بود که معلمان با صرف انرژی بیشتر و جدیت به امر تعلیم و تربیت دانش آموزان پردازند و این عملی نخواهد بود مگر اینکه زمینه طوری فراهم گردد که آنان از شغل خود راضی باشند، بدان معنا که باید عواملی که منجر به رضامندی و نارضایتی این قشر از جامعه از شغلشان می‌شود شناخته شود. با توجه به اهمیت رضایت شغلی، نظریات مختلف و الگوهای مختلف، روش‌های مختلفی برای سنجش رضایت شغلی ارائه کرده‌اند. امتیاز مدل لنت و براون این است که این مدل اکثر مؤلفه‌های مطالعه شده سنتی رضایت شغلی را با چهارچوبی که که از نظر تجربی قابل آزمون و از نظر مفهومی به نظریه شغلی شناختی - اجتماعی مرتبط است را باهم ترکیب کرده است (لنت، براون، و هاکت، ۱۹۹۴). در نتیجه ارائه پژوهشی مشابه در زمینه رضایت شغلی در نمونه‌ای از معلمان ایرانی از اهمیت و ضرورت ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین هدف اصلی در این تحقیق بررسی ارتباط بین عاطفه مثبت، شرایط کاری و حمایت از هدف با رضایت شغلی و همچنین بررسی نقش میانجی خودکارآمدی و پیشرفت در جهت هدف در این مدل می‌باشد.

روش

این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی (غیر آزمایشی) می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان شاغل در مدارس شهرستان شهریار بودند که بصورت رسمی یا قراردادی در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ مشغول به تدریس بودند. نمونه بررسی در این پژوهش با توجه به جامعه و استفاده از فرمول کوکران، ۲۷۴ نفر از معلمان شاغل در مدارس شهرستان شهریار (۱۵ از ۱۵۹

مرد) بودند که به صورت خوشه‌ای^۱ انتخاب شدند که شامل ۳۰ مدرسه (۱۳ مدرسه دخترانه و ۱۵ مدرسه پسرانه) انتخاب شدند (تقریباً مشابه پژوهش لنت و براون (۲۰۱۱) که بر روی معلمان شاغل در منطقه ونیتو ایتالیا صورت گرفت، تعداد ۲۳۵ نفر به عنوان نمونه در آن تحقیق انتخاب شده بودند). تعداد متغیرهای پژوهش در تحلیل چند متغیری از این تعداد نمونه حمایت می‌کند (هومن، ۱۳۸۰). پس از اینکه هر شرکت کننده در جریان هدف پژوهش قرار می‌گرفت. در شروع زمان کاری بسته پرسشنامه در اختیار آزمودنی‌ها قرار گرفت. از آنها خواسته می‌شد که در زمان استراحت به تکمیل آن اقدام فرمایند.

ابزار سنجش

۱. رضایت شغلی: به منظور سنجش رضایت شغلی از دو نشانگر رضایت شغلی استفاده شد: شاخص پنج سؤالی رضایت شغلی برایفیلد و روث (۱۹۵۱) (جاج، لاک، دورام، و کلاگر، ۱۹۹۸) و مقیاس رضایت معلم (لیم-هو و تانگ-آو، ۲۰۰۶ به نقل از لنت و براون، ۲۰۱۱). از آزمودنی‌ها خواسته شد که به سؤالات شاخص رضایت شغلی در یک طیف ۷ درجه ای لیکرتی که نمره ۱ برای کاملاً مخالفم و نمره ۷ برای کاملاً موافقم بود، جواب دهند. جاج و همکاران روایی این پرسشنامه را در همبستگی قوی این پرسشنامه با شاخص توصیفی شغلی، درجه بندی مشاهده‌گر از رضایت شغلی، و رضایت زندگی خوب ارزیابی کردند. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در تحقیق فعلی برابر ۰/۷۸ بدست آمد. همچنین مقیاس رضایت معلم از پاسخ‌هایی با طیف لیکرتی ۵ درجه ای ساخته شده است (۱ برای کاملاً مخالف و ۵ برای کاملاً موافقم).

۲. عاطفه مثبت: این پرسشنامه از مقیاس عاطفه مثبت و منفی واتسون و همکاران (۱۹۸۸) برگرفته شده است. به شرکت کنندگان فهرستی از ۱۰ هیجان ارائه شد و از آنها خواسته شد تا درجه‌ای را که آنها در طی هفته گذشته آن هیجان را تجربه کرده‌اند در یک طیف ۵

1. cluster

درجه‌ای (به طور خفیف تا شدید) نشان دهند. واتسون و همکاران (۱۹۸۸) روایی این پرسش‌نامه را قابل قبول گزارش کرده اند. ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه در تحقیق فعلی برابر ۰/۸۳ بدست آمد.

۳. پیشرفت در هدف مرتبط کار: به منظور سنجش این متغیر از مقیاس لنت و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد. از آزمودنی‌ها خواسته شد اهداف مرتبط با کار با اهمیت را یادداشت کنند و به هر یک از جملات در یک طیف پنج درجه‌ای (۱ برای کاملاً مخالفم و ۵ برای کاملاً موافقم) پاسخ دهند. اگر چه شرکت کنندگان با احتمال زیاد دارای اهداف مرتبط با کار متعددی بودند، تاکید اصلی بر روی یک هدف بود. نمونه‌ای از سوالات به این صورت بودند: «من پیشرفت خوبی در هدف کاریم دارم» و «پیشرفت من در هدف کاریم کارآمد بوده است». لنت و براون (۲۰۰۵) ضریب آلفای این پرسش‌نامه را برابر ۰/۸۹ گزارش کردند. ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه در تحقیق فعلی برابر ۰/۸۱ بدست آمد.

۴. حمایت از هدف: این پرسش‌نامه برگرفته و تعدیل یافته مقیاس حمایت از هدف توسط همسر است که توسط برنشتاین، دانگل مایر، و چالتزیز (۱۹۹۶) توسعه داده شده است (لنت و براون، ۲۰۱۱). سوالات مقیاس حمایت از هدف برای انعکاس حمایت از هدف توسط سه منبع محیط کاری همکاران معلم، مدیران مدرسه و ناظران شغلی مورد تعدیل قرار گرفت. نمونه‌ای از سوالات این پرسش‌نامه به این صورت است، «معلمان همکار من همواره طوری با من برخورد می‌کنند که با تلاش‌های من برای ادامه کارهایم متناقض هست». هر سوال این مقیاس از یک طیف ۷ درجه‌ای تشکیل یافته است. ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه در تحقیق فعلی برابر ۰/۷۸ به دست آمد.

۵. خود کارآمدی شغلی: به منظور سنجش این سازه از سه مقیاس استفاده شد. اولین مقیاس عبارت از مقیاس خود کارآمدی تعدیل یافته هدف کارولی و رثولمن (۱۹۹۵) بود که توسط لنت و همکاران (۲۰۰۹) مورد تعدیل قرار گرفته بود (به نقل از لنت و براون، ۲۰۱۱). کارولی و رثولمن (۱۹۹۵) برآورد پایایی را برای این پرسش‌نامه از محدوده ۰/۸۰ تا ۰/۸۷ برای

اهداف بهداشتی، بین فردی و تحصیلی گزارش کردند. فرم کوتاه مقیاس خود کارآمدی معلم (چانن - مورانو و وولفلک - هوی، ۲۰۰۱) برای سنجش خود کارآمدی معطوف به رفتارهای تدریس به کار رفت. از آزمودنیها خواسته شد تا به ۱۲ رفتار مربوط به تدریس در یک طیف ۵ درجه‌ای جواب دهند. سومین مقیاس خود کارآمدی عبارت از مقیاس باورهای کارآمد فردی است (ریگز و همکاران، ۱۹۹۴). از پاسخ دهندگان خواسته شد تا کارآمدی ادراک شده خود را در یک مقیاس ۱۰ سوالی براساس یک طیف ۵ درجه‌ای مشخص سازند. ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه در تحقیق فعلی برابر ۰/۷۹ بدست آمد.

۶. شرایط کاری: سه مقیاس برای اندازه گیری ادراکات شرکت کنندگان از مطلوبیت محیط کاریشان به کار رفت. برازش سازمان/ شخص و نیاز/ عرضه دو جنبه از برازش ادراک شده بین محیط‌های کاری و فرد را مورد اندازه گیری قرار می دهد. هر دو مقیاس از سه سوال تشکیل شده‌اند. در تحقیق فعلی ضریب آلفای کرونباخ این دو پرسش‌نامه برابر ۰/۸۷ و ۰/۹۱ به دست آمد. سومین جنبه از شرایط کاری با فرم کوتاه مقیاس ادراک سازمانی آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) مورد سنجش واقع شد. این مقیاس نشان دهنده احساس حمایت معلم توسط سازمان آموزش و پرورش بود. در پژوهش فعلی ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه برابر ۰/۸۴ به دست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار نمرات مربوط به متغیرهای تحقیق و از آزمون همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری برای آمار استنباطی استفاده شد. از نرم افزار SPSS 18 برای به دست آوردن همبستگی و آمار توصیفی و از نرم افزار AMOS18 برای بررسی مسیرهای تحقیق استفاده شد.

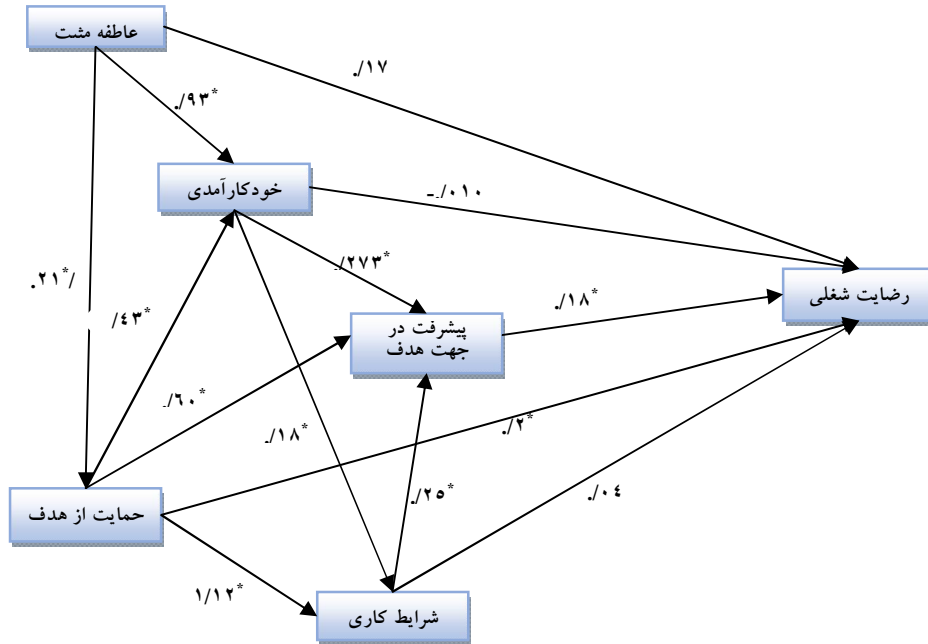
یافته‌ها

در جدول ۱ ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق نیز مورد محاسبه واقع شده است. همانطور که در این جدول مشهود است همه متغیرهای مستقل با ابعاد رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی دار دارند. همچنین اکثر متغیرهای مستقل گنجانده شده در مدل باهم همبستگی متوسط و معنی داری دارند که این همبستگی دلالت بر روایی سازه خوب می‌باشد.

جدول ۱. ضرایب همبستگی بین متغیرهای تحقیق

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
رضایت شغلی	۱					
عاطفه مثبت	۰/۳۳۱**	۱				
حمایت از هدف	۰/۳۴۶**	۰/۳۷۵**	۱			
پیشرفت در جهت هدف	۰/۴۰۷**	۰/۵۳۵**	۰/۶۰۴**	۱		
شرایط کاری	۰/۳۴۶**	۰/۴۲۸**	۰/۵۴۰**	۰/۵۸۶**	۱	
خودکارآمدی	۰/۲۱۳**	۰/۴۰۹**	۰/۳۵۸**	۰/۴۹۵**	۰/۳۱۶**	۱

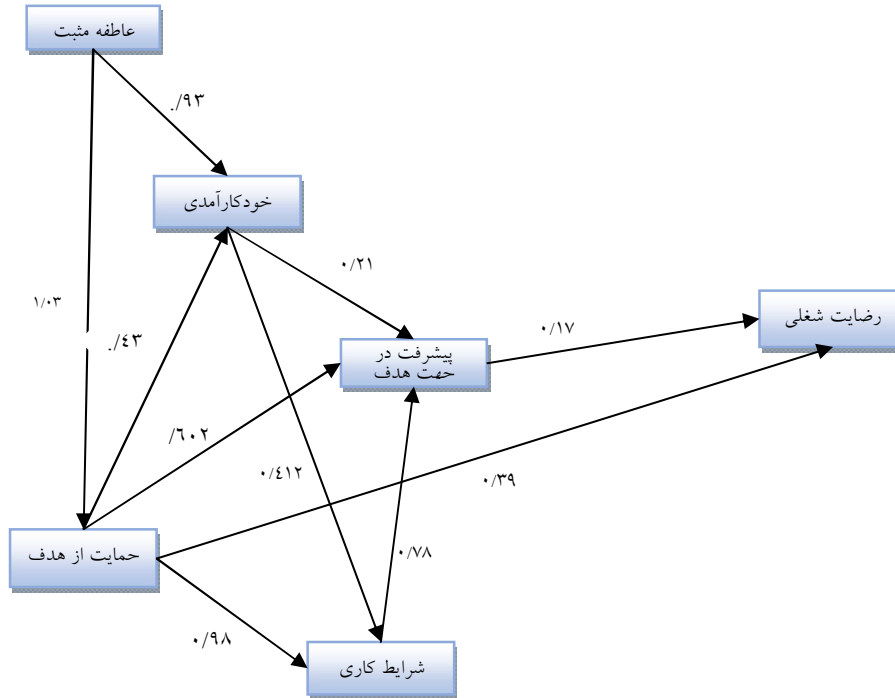
به منظور بررسی سوال اصلی تحقیق از تحلیل مسیر که با استفاده از نرم افزار AMOS 18 مورد آزمون قرار گرفت، استفاده شد (شکل ۲). همان طور که مشاهده می‌شود، ضرایب مسیر عاطفه مثبت به رضایت شغلی، خودکارآمدی به رضایت شغلی و شرایط کاری به رضایت شغلی غیر معنی دار است. بررسی شاخص‌های برازش مدل نشان داد که هرچند برخی شاخص‌ها مانند GFI، IFI، CFI دارای مقدار مطلوب یعنی بالای ۰/۹ بودند اما دیگر شاخص‌های برازش مدل مقدار مطلوب را نداشتند و مدل اولیه رضایت شغلی لنت و براون در پژوهش حاضر تأیید نشد. با این وجود، نزدیکی شاخص‌های برازش به مقدار مطلوب نشان داد که احتمالاً با انجام شاخص‌های اصلاح مدل، مدل لنت و براون می‌تواند به صورت اصلاح شده در نمونه حاضر به برازش برسد.



شکل ۲. مدل اولیه

*. در سطح خطای $0/05$ معنادار می باشد.

با انجام شاخص های اصلاح مدل در مدل اولیه، برخی از مسیرها حذف شدند. مدل اصلاح شده لنت و براون در شکل ۳ آورده شده است. همان طور که مشاهده می شود مسیرهای عاطفه مثبت به رضایت شغلی، شرایط کاری به رضایت شغلی و خودکارآمدی به رضایت شغلی حذف شدند.



شکل ۳. تحلیل مدل پس از انجام اصلاح مدل

جدول ۶: شاخص‌های برازش مطلق از انجام اصلاح مدل

شاخص	RMSEA	PRATIO	CFI	IFI	RFI	NFI	AGFI	GFI	CMIN/DF	CMIN	C.R
برازش	۰/۰۴۸	۰/۵۱	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۳	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۸	۱/۵۳	۹/۲۰°	

* مقدار در سطح $p < 0.01$ معنی دار است

بررسی شاخص‌های برازش مدل پس از اصلاح مدل نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌ها به مقدار مطلوب برای برازش مدل رسیده‌اند. هرچند مقدار χ^2 دو معنی دار است، اما هنگامی که تعداد نمونه در پژوهش زیاد باشد مقدار χ^2 دو معمولاً معنی دار می‌شود به همین دلیل برای

ارزیابی برازش مدل نسبت خوبی دو به درجه آزادی را ملاک قرار می‌دهند. این نسبت پس از انجام اصلاح مدل برابر با $1/53$ است که در حالت مطلوب یعنی کمتر از ۵ قرار دارد. شاخص‌های $GFI, AGFI, NFI, RFI, IFI, CFI$ همگی در حالت مطلوب یعنی بالاتر از $0/9$ قرار دارند. نسبت $PRATIO$ نیز برابر با $0/51$ است که بالاتر از مقدار مطلوب یعنی $0/5$ است. مقدار خطا ($RMSEA$) نیز در حالت مطلوب یعنی کمتر از $0/05$ قرار دارد. شاخص‌های اصلاح مدل نشان می‌دهد که مدل رضایت شغلی اصلاح شده نت و براون با حذف مسیرهای عاطفه مثبت به رضایت شغلی، شرایط کاری به رضایت شغلی و خودکارآمدی به رضایت شغلی در نمونه ایرانی برازش دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی ارتباط بین عاطفه مثبت، شرایط کاری و حمایت از هدف با رضایت شغلی و همچنین بررسی نقش میانجی متغیرهای خودکارآمدی و پیشرفت در جهت هدف در یک مدل بود. بدین منظور ۲۷۴ نفر از معلمان دبیرستان‌های شهرستان شهریار به شیوه تصادفی خوشه‌ای انتخاب و پرسش‌نامه‌های تحقیق بر روی آنها اجرا شد. همه پرسش‌نامه از پایایی قابل قبولی برخوردار بودند.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که مدل مذکور در جامعه معلمان شهر شهریار دارای برازش کافی نیست. با این حال با استفاده از شاخص‌های اصلاح مدل، مدل حاضر اصلاح شد و سه مسیر عاطفه مثبت به رضایت شغلی، شرایط کاری به رضایت شغلی و خودکارآمدی به رضایت شغلی حذف گردیدند. یافته‌ها نشان دادند که مدل اصلاح شده دارای برازش مناسبی است. همانطور که در یافته‌ها مشاهده شد، در مدل اصلاح شده تمام متغیرها به جز حمایت از هدف به صورت غیر مستقیم و از طریق پیشرفت در جهت هدف بر روی رضایت شغلی تأثیر می‌گذاشتند زیرا تأثیر مستقیم خودکارآمدی، عاطفه مثبت و شرایط کاری بر رضایت شغلی حذف شد. یکی از علت‌های حذف مسیر مستقیم شرایط کاری به رضایت شغلی در معلمان

می‌تواند این باشد که در سازمان آموزش و پرورش ایران معلمان از شرایط کاری نسبتاً ضعیفی نسبت به مشاغل مشابه برخوردارند (طهماسبی بروجنی و رجایی پور، ۱۳۸۴). درصد معنی‌داری از معلمان در جامعه ایران از شغل و درآمد خود رضایت ندارند و شرایط کاری خود را سخت توصیف می‌کنند (عسکری و کلدی، ۱۳۸۲). شرایط کاری معلمان در مقایسه با مربیان دانشگاه در ایران (که شغلی مشابه با معلمی است) در جایگاه بسیار پایین‌تری قرار دارد و تفاوت زیادی بین میزان درآمد یک معلم با یک مربی دانشگاهی با مدرک تحصیلی مشابه وجود دارد (عسکری و کلدی، ۱۳۸۲). بنابراین می‌توان گفت با توجه به شرایط کاری نسبتاً ضعیف معلمان در ایران انتظار می‌رود این متغیر اثر مستقیم معنی‌داری بر رضایت شغلی نداشته باشد و شرایط کاری نسبتاً مناسب در معلمان می‌تواند به صورت غیرمستقیم با تأثیرگذاری بر پیشرفت به سوی اهداف بر رضایت شغلی معلمان تأثیر بگذارد، یعنی همان نکته‌ای که در مدل اصلاح شده برداشت می‌شود. در مورد حذف اثر مستقیم عاطفه مثبت بر رضایت شغلی نیز می‌توان همین دلیل را ذکر کرد. یافته‌های پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که به نیازهای روانی و عاطفی معلمان ایرانی در محیط کار توجه چندانی نمی‌شود (اسدیان و فلاح‌منه، ۱۳۸۴). به علت شرایط کاری پرفشار و دستمزد پایین در معلمان مشاهده می‌شود که معلمان قادر به مدیریت هیجان‌های خود در محیط کاری نیستند (جوادزاده و همکاران، ۱۳۸۹). بنابراین همانند مورد قبل می‌توان گفت به دلیل توجه اندک به نیازهای عاطفی در معلمان و مهارت‌های نامناسب کنترل هیجانی در آنها، عاطفه مثبت عاملی نیست که بتواند در معلمان ایرانی تأثیری مستقیم بر رضایت شغلی داشته باشد. با این وجود عاطفه مثبت می‌تواند بر خودکارآمدی معلمان تأثیر بگذارد. به عبارتی دیگر، معلمانی که از هیجان‌های مثبت بیشتری برخوردارند می‌توانند توانایی‌های خود را بهتر درک کنند. بنابراین انتظار می‌رود هرچند قدرت عاطفه مثبت در معلمان به اندازه‌ای نیست که بر رضایت شغلی به طور مستقیم اثر بگذارد اما می‌تواند به معلمان این امکان را بدهد که بر خود کارآمدی آن‌ها تأثیر گذاشته و سبب افزایش آن گردد. علاوه بر آن بیشتر افراد جامعه ایرانی از کودکی و بنابر شرایط فرهنگی، بیشتر به بیان و ابراز عواطف منفی خود عادت نموده

ایم(نادری، حیدری، مشعل پور، ۱۳۸۹) و در نتیجه قادر به بیان عواطف مثبت خود نبوده ایم. این عادت می‌تواند مبانی برای توضیح و بیان این که عاطفه مثبت به صورت مستقیم بر رضایت شغلی مؤثر واقع نشده است باشد.

از جمله مسیر های اصلی و مهم که در مدل مشاهده می‌شود مسیر خود کارآمدی به رضایت شغلی می‌باشد که در این پژوهش این مسیر حذف گردیده است. خود کارآمدی معلمان اشاره دارد به باورهای معلمان درباره ظرفیت و توانشان درباره عملکرد و سازماندهی یک عمل که لازم است که وظیفه آموزشیشان را در یک موقعیت مشخص انجام دهند (تسچانن- موران، ولفوک- هوی و هوی ۱۹۹۸ به نقل از شاهان^۱ و همکاران، ۲۰۱۲). این یافته ناهمخوان با تحقیقات پیشین از جمله پژوهش‌های جاج و همکاران (۲۰۰۱)، لنت و براون و هاکت (۱۹۹۴)، لنت و براون (۲۰۰۵؛ ۲۰۰۷)، کاپرا و همکاران (۲۰۰۳)، چن، گودارد و کاسپر (۲۰۰۴)، رزمی و نعمتی سوگلی تپه (۱۳۹۰)، زاهد، نامور و نوبخت (۱۳۸۸)، نعمتی (۱۳۷۷) و همخوان با اصغری (۱۳۸۵) می‌باشد. تحقیقات همخوان نشان دادند که داشتن اعتماد در توانایی های کلی شخص یا توانایی‌های ویژه همانگونه که آنها در وظایف مرتبط با شغل به کار برده می‌شوند ممکن است از حد متوسط تا قوی با رضایت شغلی در ارتباط باشد (کاپرا و همکاران، ۲۰۰۳؛ چن و همکاران، ۲۰۰۴؛ جاج و همکاران، ۲۰۰۱).

اکثر تحقیقات به تأثیر مستقیم و رابطه مثبت بین خود کارآمدی و رضایت شغلی اشاره نموده‌اند که ناهمخوان با یافته فعلی می‌باشد. در تبیین این یافته شاید یکی از دلایل احتمالی رد تأثیر مستقیم خود کارآمدی بر رضایت شغلی را بتوان با توجه به ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی مردم ایران توجیه کرد. از جمله اینکه همواره افراد در هر سطح و جایگاهی باشند معمولاً از موقعیت، جایگاه و اطرافیان خود ناراضی هستند و همیشه این احساس را دارند که انتظارات و توقعاتشان آنگونه که باید برآورده نشده است. در این زمینه می‌توان به رضایت از شغل نیز اشاره کرد که همواره تحقیقات نشان داده است که در میان پاسخگویان رضایت از

شغل پایین است. بنابراین می توان گفت افراد با هر ویژگی شخصیتی (از جمله خودکارآمدی بالا) از شغل خود ناراضی هستند بنابراین نمی توان گفت خودکارآمدی تأثیری بر رضایت شغلی ندارد بلکه این ویژگی شخصیتی ماست که همواره ناراضی و پرتوقع می باشیم (نراقی، ۱۳۸۰). از دلایل احتمالی فرهنگی - اجتماعی دیگر برای این رابطه را می توان اغراق و بزرگنمایی پاسخ دهندگان در مورد خودکارآمدیشان دانست که با مشاهده محقق در هنگام جمع آوری داده ها همخوان می باشد. در جامعه معلمان معمولاً بیشتر افراد، چه آنهایی که دارای توانایی می باشند و چه افرادی که فاقد آن می باشند خود را با توانایی و خودکارآمدی بالا توصیف می کنند و شرایط سازمان از جمله حقوق و مزایا را علت مشکلات و ناراضی خود می دانند. با توجه به معلم بودن محقق و مشاهدات مکرر گاهی می توان افرادی را که فاقد صلاحیت و توانایی تدریس و ارتباط با دانش آموز می باشند در هنگام ارزیابی توانایی معمولاً خود را بسیار توانمند دانسته و در صورت بروز مشکل در ارتباط با توانایی، مسائل و علل بیرونی و موقعیتی را باعث کاهش انگیزه و بروز ندادن توانییشان می دانند. حال با توجه به مطالب گفته شده و ناهمخوانی اثر خودکارآمدی بر رضایت شغلی می توان دلایل فرهنگی و اجتماعی را علت این مشاهده دانست نه تأثیر خودکارآمدی بر رضایت شغلی. از دلایل دیگر می توان به موقعیتی بودن متغیرهای رضایت شغلی و خودکارآمدی اشاره کرد. متغیرهای رضایت شغلی و خودکارآمدی جزء عامل های اساسی و زیربنایی شخصیت نبوده و تحت تأثیر عامل های موقعیتی قرار دارند (زاهد، نامور و نوبخت، ۱۳۸۸)، بنابراین همسویی کامل با نتایج گذشته قابل انتظار نمی باشد و با توجه به شرایط متفاوت می توان انتظار تفاوت در رابطه و گاهی عدم وجود رابطه را داشت.

از میان پنج متغیر پیش بین تنها پیشرفت در جهت هدف و حمایت از هدف به صورت مستقیم بر رضایت شغلی تأثیر داشته اند و بقیه متغیرها به صورت غیر مستقیم و از طریق پیشرفت در جهت هدف بر رضایت شغلی تأثیر داشته اند. حمایت از هدف در مدل رضایت شغلی لنت و براون (۲۰۰۶) درباره میزانی که افراد احساس می کنند در پیگیری اهداف مرتبط با شغل شان

مورد حمایت قرار گرفته‌اند، توجه می‌کند. ارتباط حمایت از هدف با رضایت شغلی در تحقیقاتی از جمله باین و بولز (۱۹۹۶)، باروخ - فلدمن و همکاران (۲۰۰۲) نشان داده شده است. افراد زمانی که در پیگیری اهدافشان مورد حمایت قرار گرفته‌اند. شواهد نشان دهنده آن می‌باشد که حمایت در تحول خودکار آمدی موثر است و سازه مذکور نقش مهمی در سلامت، پیشرفت و ارتقای بهزیستی دارند، بنابراین می‌توان انتظار داشت که این سازه بر رضایت شغلی فرد موثر واقع گردد. افرادی که حمایت از اهداف آن‌ها به نحو سازنده ای شکل گرفته، از منابع کارآمدی غنی برخوردارند و احساس خود کارآمدی بالاتری داشته و در اکثر زمینه‌ها موفق‌ترند. بنابراین با توجه به حساس و مهم بودن شغل معلمی و تاثیر مستقیم این شغل بر تمامی جنبه‌های پیشرفت یک کشور هر چه حمایت‌های بیشتری در راستای دستیابی این قشر به اهدافشان صورت گیرد می‌توان انتظار داشت که این قشر از رضایت شغلی بالاتری برخوردار گردند.

لنت و براون معتقدند پیشرفت در جهت اهداف مربوط به کار منجر به افزایش رضایت شغلی خواهد شد (لنت و براون، ۲۰۰۶). تمامی متغیرهای پیش بین به صورت غیر مستقیم و از طریق پیشرفت در جهت هدف بر رضایت شغلی تاثیر می‌گذارند و این متغیر قادر به پیش بینی رضایت شغلی نیز می‌باشد. اهداف شغلی به عنوان نیروی انگیزشی در رضایت شغلی به کار رفته است (لنت، ۲۰۰۶). لاک (۱۹۶۸) به نقل از مهداد (۱۳۸۹) معتقد است که انگیزه اولیه ما در یک موقعیت کاری بر حسب تمایل ما به دستیابی یک هدف، تعریف می‌گردد، بنابراین زمانی که فرد اهدافی را برای خود تعریف کرده باشد این اهداف باعث تلاش فرد به سوی دستیابی به آن می‌شود و زمان دستیابی به آن فرد احساس خرسندی و در نتیجه رضایت از شغل و کار خود می‌کند. اهداف نقش بسیار مهمی را در روانشناسی ایفا می‌کنند. هدف گرایی پیامدهای شناختی، هیجانی و انگیزشی در افراد دارد. به عبارت دیگر جهت‌گیری هدف افراد، هم عملکرد شغلی و هم میزان رضایت و احساس شادمانی افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهد. احساس رضایت چه از کار و چه از زندگی از پیامدهای هدف و تلاش برای رسیدن به آن‌ها می‌باشد

(کهولت و جوکار، ۱۳۹۱). در تبیین این یافته می توان گفت که افراد با داشتن اهداف، سخت و دقیق تر تلاش می کنند و احتمالاً احساس شایستگی بیشتری می کنند و از آنجا که اهدافشان، چه فردی و چه سازمانی، نیازمند جوشش درونی و انتخاب آزاد می باشد، بنابراین زمانی که فرد در راه رسیدن به این اهداف پیشرفت نماید، احساس سلامت روان بیشتر و در نتیجه رضایت بیشتر از کار و زندگی را نیز بدست خواهد آورد.

بنابراین مدل مذکور نشان داد که علی رغم تفاوت با مدل اولیه و بعد از اصلاحاتی مدل قادر به پیش بینی رضایت شغلی گردیده است.

نتایج این پژوهش برای محققانی که به دنبال تبیین رضایت شغلی در دنیای چند متغیره و پیچیده متغیرها هستند سودمند هست. از این نظر که اکثر متغیرهای مربوط به این تحقیق قابل کنترل بودند و می توان آنها را با آموزش های لازم ارتقا داد تا از این طریق رضایت شغلی را بهبود بخشید، این تحقیق جالب توجه است. توصیه می شود که تحقیقات دیگری در مدارس مختلف و در مقاطع مختلف تحصیلی به منظور بررسی مدل مذکور صورت گیرد.

در پایان از زحمات دکتر لنت استاد دانشگاه مرینلد و کلیه شرکت کنندگان تحقیق که ما را در انجام این پژوهش یاری کردند، سپاسگذاری می گردد.

منابع فارسی

- ابزری، مهدی، عباسی، عباس، حق شناس، اصغر و انصاری، محمد اسماعیل. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر تناسب فرد- سازمان و فرهنگ سازمانی بر رفتار سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه ها. *پژوهش های مدیریت در ایران*، ۱، ۲۰-۲۰.
- اسدیان، محمد، و فلاح مهنه، تورج. (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان و ارائه یک مدل. *فصلنامه روانشناسی و علوم تربیتی*، شماره ۵، ۲۲-۱.

- اصغری، آرزو. (۱۳۸۵). رابطه توانمندسازی و خودکارآمدی با رضایت شغلی در دبیران شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید بهشتی.
- جوادزاده شهشهانی، افسانه، جاهدی، سهیلا، عرب، سرمست و محمدزاده، کمال. (۱۳۸۹). بررسی اثربخشی مشاوره به شیوه ی تمرکز بر هیجان ها (EFT) بر بهداشت روانی معلمان زن مقطع متوسطه ی شهر مرودشت. فصلنامه زن و جامعه، شماره ۳، ۱۴۱-۱۲۵.
- رزمی، شهریار و نعمتی سوگلی تپه، فاطمه. (۱۳۹۰). نقش تعدیل کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس شغلی با سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان بانک صادرات تبریز. فصلنامه سلامت کار ایران، ۲، ۵۷-۶۵.
- زاهد، عادل، نامور، یوسف و نوبخت، شهرام. (۱۳۸۸). رابطه رضایت شغلی و خودکارآمدی معلمان راهنمایی شهرستان مشکین شهر در سال تحصیلی ۸۹-۸۸. فصلنامه علوم تربیتی، ۸، ۱۰۷-۱۲۸.
- زونکر، ورون، جی. (۱۳۸۸). مشاوره شغلی: رویکرد کل نگر. (ترجمه علی محمد نظری، فرشاد محسن زاده، علی رضا بوستانی پور). تهران: انتشارات سمت.
- طهماسبی بروجنی، رضا و رجایی پور، سعید. (۱۳۸۴). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان استان اصفهان در سال تحصیلی ۸۲-۱۳۸۱. فصلنامه آموزه، شماره ۲۵، ۵۸-۵۵.
- عسگری، گیتا، و کلدی، علیرضا. (۱۳۸۲). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران. شماره ۶۶، ۱۲۰-۱۰۳.
- علی پور، احمد و اعراب شیبانی، خدیجه. (۱۳۹۰). رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی رشته های یاورانه. فصلنامه پژوهش های نوین روان شناختی. ۶. ۲۲. ۷۱-۸۴.
- مهداد، علی. (۱۳۸۹). روانشناسی صنعتی - سازمانی. تهران: انتشارات جنگل.
- نادری، فرخ، حیدری، علیرضا و مشعل پور، مرضیه. (۱۳۸۹). رابطه بین انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت و منفی با خود کارآمدی و رضایت شغلی در کارکنان شهرداری اهواز. فصلنامه یافته های نو در روانشناسی، ۳، ۷-۲۴.
- نراقی، حسن. (۱۳۸۶). چرا درمانده ایم؟ جامعه شناسی خودمانی. تهران: نشر اختران.

منابع لاتین

- Babin, B. J. & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72, 57-75.
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayan, D., & Schwartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 84-93.
- Chen, G., Goddard, T., & Casper, W. J. (2004). *Relating general and work-specific self-evaluations and work-related control beliefs to an expanded job attitudes criterion*. *Applied Psychology: An International Review*, 53, 349-370.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Havelka, D. (2003). Predicting software self efficacy among business student: A preliminary assessment. *Journal of information systems education*, 14(2), 145-152.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits: self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). *Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group and person-supervisor fit*. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Lakey, B., & Scoboria, A. (2005). The relational contribution of trait and social influences to the links among perceived social support, affect, and self-esteem. *Journal of Personality*, 73, 361-388.
- Lakey, B., & Scoboria, A. (2005). The relational contribution of trait and social influences to the links among perceived social support, affect, and self-esteem. *Journal of Personality*, 73, 361-388.
- Lee, L., Arthur, A., & Avis, M. (2008). Using self-efficacy theory to develop interventions that help people overcome psychological barriers to physical activity: A discussion paper. *International Journal of Nursing Studies*, 54, 1690-1699.
- Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 482-509.
- Lent, R. W. (2008). *Understanding and promoting work satisfaction. An integrative view*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (4th ed.). New York: Wiley.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 91-97.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14, 12-35.

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122.
- Lent, R. W., Singley, D. B., Sheu, H. B., Schmidt, J., & Schmidt, L. (2007). Test of a social cognitive model of academic satisfaction in engineering students. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 1-11.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel*. *Psychological Science*, 1, 240-246.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Şahan, H., Tekin, M., Yıldız, M., Eraslan, M., Yıldız, M., Sim, H., & Neriman Yazar, D. (2012). *Examination of Self-Efficacy and Life Satisfaction Levels of Students Receiving Education in Schools of Physical Education and Sports*. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 66, 942-945.
- Seo, Y., Ko, J., & Price, J. L. (2004). The determinants of job satisfaction among hospital nurses: A model estimation in Korea. *International Journal of Nursing Studies*, 41(4), 437-447.
- Stoeber, J., & Rennert, D. (2008). *Perfectionism in school teachers: relations with stress appraisals, coping styles and burnout*. *Anxiety, Stress, & Coping*, 21, 37-53.
- Yang, F., & Clancy, C. (2008). Emotional labour job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 6, 879-887.

