

بررسی مقایسه‌ای رابطه‌ی خودکارآمدی و رضایت شغلی دبیران دوره‌ی متوسطه به تفکیک جنسیت

مسلم امیری

کارشناس ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه شهید رجایی تهران (نویسنده مسئول)
amiri.moslem@yahoo.com

فریده حمیدی

دانشیار روانشناسی، گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید رجایی تهران
hamidi.f@gmail.com

شهبین فتحی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه کردستان
Shahin.fathi65@yahoo.com

رحمان عباسی

کارشناس ارشد تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش، دانشگاه بوعلی سینای همدان
r.abaci30@yahoo.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی مقایسه‌ی رابطه‌ی خودکارآمدی و رضایت شغلی دبیران دوره‌ی متوسطه به تفکیک جنسیت بود. جامعه‌ی تحقیق شامل تمام دبیران دوره‌ی متوسطه شهر کرمانشاه در سال تحصیلی 93-1392 و به تعداد 1451 نفر بود که از میان آنان تعداد 300 نفر (شامل 142 مرد و 158 زن) به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌ی خودکارآمدی عمومی شرر (1982) و شاخص توصیف شغلی JDI (1994) بودند. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، همبستگی پیرسون، آزمون t گروه‌های مستقل و آزمون Z فیشر استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که ضریب همبستگی بین خودکارآمدی و رضایت شغلی در بین دبیران زن ($r=0/264$) در سطح خطای 0/05 معنی‌دار است ولی بین رابطه خودکارآمدی و رضایت شغلی دبیران به تفکیک جنسیت تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. همچنین بین خودکارآمدی معلمان به تفکیک جنسیت تفاوت وجود ندارد، اما بین رضایت شغلی آنان به تفکیک جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد، به عبارت دیگر، رضایت شغلی در زنان بیشتر از مردان بود.

واژه‌های کلیدی: خودکارآمدی، رضایت شغلی، دبیران، جنسیت.

A Gender Comparative Relationship Study on Self-Efficacy and Job Satisfaction in High School Teachers

moslem amiri
rahman abbasi
shahin fathi
farideh hamidi

Abstract:

The present study compared the relationship between self-efficacy and job satisfaction of high school teachers, according to their gender. Statistical population consisted of all high school teachers in Kermanshah (N=1451) in the year of 1392-93 and 300 participants (including 142 males and 158 females) were selected by multi stage cluster sampling. Research instruments included Sherrer general self-efficacy scale (1982) and Job Descriptive Index (1994). Data analyzed via descriptive statistics, Pearson correlation, independent T test and Fisher's Z distribution. Results showed significant correlation in the error level of 0/05 between self-efficacy and job satisfaction among female teachers ($r=0/264$), but there was no any significant difference between self-efficacy and job satisfaction according to gender. Also, there was no any significant difference between the teachers' self-efficacy according to their gender, but there were significant differences between their job satisfaction according to their gender. Job satisfaction was higher in female than male.

Key words: Self-efficacy, Job satisfaction, Teachers, Gender.

مقدمه

نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده است که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثرند. معلم به عنوان یکی از این عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او می تواند در تحقق اهداف نظام تأثیر بسزایی داشته باشد (کلدری و عسگری، 1382).

«رضایت شغلی»¹ به گفته ی بسیاری از کارشناسان، یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه ی بسیاری از سیاست ها و خط مشی ها برای افزایش بهره وری و کارآیی سازمان می باشد (هومن، 1384). با توجه به فرهنگ لغت (Webster, 1986) رضایت شغلی اشاره دارد به این که چگونه یک شغل به صورت مطلوب تحقق یک نیاز یا خواسته را فراهم می کند یا چگونه به عنوان یک منبع یا ابزار کسب لذت و رضایت به کار می رود (Worrell, 2004).

احساس رضایتمندی شغلی، از اساسی ترین مؤلفه های بهداشت روان، پویایی، کارآمدی و خلاقیت شاغلان هر شغل و حرفه ای است. پژوهش های انجام شده در قلمروی رضایتمندی شغلی صاحبان مشاغل و حرف مختلف، بیانگر این حقیقت است که هر قدر متولیان مشاغل مختلف از احساس رضایتمندی شغلی بیشتری برخوردار باشند، از سلامت روان، نشاط درون، اندیشه ی تلاش و قابلیت خلاقیت و نوآوری افزون تری بهره مند بوده و کمتر دچار فرسودگی شغلی می گردند (افروز، 1381).

علاقه مندی به شغل و رضایت از آن، حالت هیجانی مثبت و لذت بخشی است که در نتیجه ی ارزشیابی فرد از کار خود و تجارب کاری به دست می آید (Ayani & Popoola, 2007)؛ به نقل از پوشنه و همکاران، 1387).

رضایت شغلی را به عنوان واکنش عاطفی مثبت فردی به محیط، در نتیجه ی ارزیابی فرد از میزان نیازهای برآورده شده ی آن ها توسط محیط تعریف می کند. رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند (مقیمی، 1383).

خشنودی شغلی نگرشی مثبت است که فرد نسبت به شغل خود دارد، به نحوی که شخص با علاقه و روحیه ی بالا به شغل خود بپردازد و در واقع رضایتی که فرد از شغل خود دارد، میزان خشنودی وی در ارتباط با ابعاد مختلف شغلش می باشد (صالحی، 1382).

به اعتقاد بسیاری از صاحب نظران، از میان همه ی مفاهیمی که متخصصان رفتار، مدیریت و روانشناسان سازمانی و صنعتی در موقعیت های مختلف یک سازمان مورد بررسی قرار داده اند، رضایت شغلی از مهم ترین زمینه های پژوهشی بوده و نقش آن به عنوان مؤلفه ای اصلی، در سنجش سلامت سازمانی غیر قابل انکار می باشد. منابع انسانی و استفاده ی درست و شایسته از آن، از کارآمدترین راه های رهایی از تنگناها و دشواری های توسعه ی اقتصادی، اجتماعی و آموزشی است، زیرا منابع انسانی و نیروی انسانی، بنیادی ترین عامل تولید، سازندگی، رشد و تکامل کشور است (هومن، 1384).

رضایت شغلی هم اهمیت روانی و هم اهمیت اقتصادی دارد (Laura E Berg, 2001)؛ ترجمه سیدمحمدی، 1383). کنش متقابل سازگارپذیر در رابطه ی «انسان - شغل» رشد و بهسازی توانایی های انسان را تقویت می کند. داشتن شغل مطلوب توسط هر کس، استعدادهای او را پرورش داده، شغل را کامل تر کرده و توانایی های بالقوه ای که طبیعت در آدمی به ودیعه گذاشته است، تکامل می بخشد (Victor Pelkiss, 1987)؛ ترجمه فرامرزی، 1373).

رضایت هنگامی در حد مطلوب خواهد بود که انتظارات سازمان با نیازها و تمایلات شخصی توافق و همخوانی داشته باشد. عدم توافق و تطابق این دو، مشکلاتی از لحاظ رضایت طرفین به وجود خواهد آورد. مثلاً کارمندی که گرایش شدیدی به خودمختاری دارد، از اعمال نظارت و کنترل از سوی سازمان، ناراضی خواهد شد. رضایت، تابع توافق و تعادل میان انتظارات و شرایط سازمان و پیش آمادگی ها و نیازهای شخصیتی فرد است. در حالتی که این دو تعادل و تطابق داشته باشند، رفتار به

طور همزمان بر آورنده ی انتظارات سازمان و نیازهای فرد خواهد بود، یعنی اثربخشی، کارایی و رضایت، با هم حاصل خواهند شد. بدیهی است که اگر انتظارات سازمانی با نیازهای شخصی سازگار نباشد، میزان رضایت از حد متعارف کمتر خواهد شد، یعنی فرد ممکن است رفتارش اثربخش یا کارآمد باشد، بدون این که لزوماً رضایتی در میان باشد (علاقه بند، 1387).

(Tsui et al, 2007)، به تحلیل محتوای مقالات 16 مجله ی علمی- تخصصی سازمان و مدیریت در حوزه ی رفتار سازمانی میان فرهنگی، بین سال های 1996 تا 2005 پرداخته اند. یکی از نتایج پژوهش آن ها این است که رضایت شغلی، یکی از ویژگی های رفتار فردی بوده که با واسطه ی فرهنگ، موجب شکل گیری نگرش ها و رفتار سازمانی افراد می شود (به نقل از زکی، 1387).

بررسی ها نشان داده اند که با افزایش میزان رضایت شغلی، خلاقیت و مولد بودن فرد نیز افزایش یافته، انگیزه های کاری بیشتر و غیبت از کار نیز کاهش می یابد (Terry, 1992). غیبت از کار در ساختارهای آموزشی می تواند بیشترین لطمه را به نسبت ساختارهای دیگر به حیات سازمان وارد نماید (اصل سلیمانی و همکاران، 1386).

در مطالعه ی خشنودی شغلی، دو رویکرد وجود دارد: رویکرد کلی و یکپارچه و رویکرد ویژگی ها. رویکرد کلی، خشنودی شغلی را به عنوان احساسی واحد و کلی نسبت به شغل تعریف می کند. بسیاری از مطالعات، خشنودی کلی افراد را اندازه گیری می کنند. رویکرد ویژگی ها، بر ویژگی های شغلی یا وجوه متفاوت یک شغل متمرکز می باشد، مثل پاداش (دستمزد یا مزایای جانبی)، دیگر افراد در شغل (سرپرستان یا همکاران)، شرایط شغل و ماهیت خود کار.

عوامل شخصی مانند سن، سلامتی، طول تجربه ی شغلی، ثبات عاطفی، جایگاه اجتماعی، فعالیت های تفریحی، روابط خانوادگی و سایر روابط اجتماعی، می تواند خشنودی شغلی را تحت تأثیر قرار دهد. انگیزه ها و آرزوهای ما و این که چگونه این عوامل به وسیله ی شغل ما بهتر برآورده شوند، نگرش های ما را نسبت به شغل ما تحت تأثیر قرار می دهند (مهرداد، 1384).

هر چه سازگاری بین کارکنان و اهداف سازمانی بیشتر باشد، انگیزش و عملکرد و رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می یابد (صادقی و فتحی، 1381). (کلدری و عسگری، 1382) خاطرنشان می کنند که رضایت شغلی به منظور تضمین ارائه ی خدمات با کیفیت مطلوب به دانش آموزان ضروری است.

(Ingersoll, 2001)؛ به نقل از پوشنه و همکاران، 1387) گزارش می دهد، عواملی که باعث نارضایتی شغلی در معلمان شده اند، عبارتند از: دستمزد پایین، حمایت ناکافی از سوی سازمان های اداره کننده ی مدارس، مشکلات انضباطی دانش آموزان و محدود بودن کاربرد توانایی معلمان در تصمیم گیری های مدارس.

رضایت شغلی باعث می شود بهره وری 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 مهارت های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند. عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه ی کارکنان می شود، که روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است (مقیم، 1383).

مسأله ی قابل توجهی که در موفقیت و شکست افراد به ویژه معلمان تأثیر دارد، خودکارآمدی آنان است که در عملکرد تدریس آن ها تأثیر بسزایی دارد، چرا که معلمان دارای درجه ی بالای خودکارآمدی در توانایی های تدریس خود، فرصت های بیشتری را برای عملکرد موفق دانش آموزان به وجود می آورند (سلمانی دستجرد و همکاران، 1387). (Bandura, 1994) معتقد است که خودکارآمدی، توان سازنده ای است که بدان وسیله، مهارت های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به گونه ای اثربخش ساماندهی می شود.

تعریف مفهومی خودکارآمدی شامل ارزیابی شایستگی فرد برای انجام یک کار یا تکلیف خاص می باشد. به عبارت دیگر به باور فرد از توانایی های خود برای انجام رفتارهای معین گفته می شود (Sherrer & Maddux, 1982)؛ به نقل از اصغرنژاد و همکاران، 1385).

خودکارآمدی مفهومی است که از نظریه‌ی شناختی- اجتماعی بندورا مشتق شده است. بندورا در نظریه‌ی شناخت اجتماعی خود به تبیین رفتار می پردازد. وی با مطرح کردن تأثیر تعاملات اجتماعی، تأکید بر نقش شناخت و توان شناختی فرد دارد. در این نظریه افراد دارای نظام خود می باشند، که این نظام آن ها را قادر می سازد تا بر افکار، انگیزه ها، احساسات و اعمالشان تسلط داشته باشند.

این نظام از طریق فراهم کردن مکانیزم های اسنادی، کارکردی، ادراکی و خودگردانی موجب می شود که افراد رفتار خود را ارزیابی کنند. این ارزیابی نتیجه ی اثر متقابل این نظام و محیط است. نظام خود از طریق نظام خود تنظیم کننده در فرایندهای شناختی و رفتاری افراد اثر گذاشته و آن ها را قادر به جرح و تعدیل محیط می کند. این که فرد چگونه رفتار خود را تفسیر کرده و از طرفی به جرح و تعدیل محیط می پردازد، اساس نظریه ی جبرگرایی متقابل بندورا را تشکیل می دهد. (Pajares,1998)

به عقیده ی (Bandura,1994) خودکارآمدی اعتقاد فرد را به قابلیت های خود در سازماندهی و انجام یک رشته فعالیت های مورد نیاز برای مدیریت شرایط و وضعیت های مختلف تحت تأثیر قرار می دهد. بررسی ها نشان می دهد که هر چه سطح احساس کارآیی ما بالاتر باشد، عملکرد شغلی ما بهتر است (Shoultsz & Shoultsz,2005؛ ترجمه ی سید محمدی، 1390). بندورا بر این باور است که خودکارآمدی مهم ترین عامل تعیین کننده ی فعالیت هایی است که ما بر می گزینیم و نیز عامل تعیین کننده ی شدتی است که ما اعمالمان را انجام می دهیم (Hergenhahn & Olson,2009؛ ترجمه ی سیف، 1389).

ادراک حس شایستگی منبعی از انگیزش و رضایت درونی است. معلمان با باورهای خودکارآمدی بالا، سطوح بالای برنامه ریزی و سازمان را از خود نشان می دهند، اشتیاق بیشتری برای تدریس دارند، نسبت به حرفه شان تعهد بیشتری دارند و تأثیر مثبتی بر پیشرفت و حس خودکارآمدی دانش آموزان دارند (Caprara et al,2006). (Vroom,1982) نشان داد که بین رضایت شغلی و میزان کارآمدی رابطه ی مثبت وجود دارد، یعنی رضایت شغلی افزایش کارآمدی را باعث می گردد.

احساس خودکارآمدی، افراد را قادر می سازد تا با استفاده از مهارت ها در برخورد با موانع، کارهای فوق العاده ای انجام دهند. بنابراین، خودکارآمدی درک شده، عاملی مهم برای انجام موفقیت آمیز عملکرد و مهارت های اساسی لازم برای انجام آن است. عملکرد مؤثر هم به داشتن مهارت ها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت ها نیازمند است (عبداللهی، 1385).

باورهای افراد در مورد کارآمدیشان می تواند با چهار منبع اصلی و مهم گسترش یابد. مهمترین راه برای ایجاد یک حس قوی کارآمدی، از طریق «تجارب تسلط»^۱ است. این منبع تأثیر گذارترین منبع است و در توضیح آن می توان گفت که افراد اثرات رفتارهای خود را اندازه می گیرند و تفسیرهای آن ها از این تأثیرات، باورهای خودکارآمدی آن ها را تغییر می دهد. موفقیت، خودکارآمدی را بالا می برد و شکست آن را پایین می آورد.

راه دوم ایجاد و تقویت باورهای خودکارآمدی، از طریق «تجارب جانشینی»^۲ ارائه شده با الگوهای اجتماعی است. مشاهده افرادی که با تلاش مداوم به موفقیت دست پیدا می کنند، باورهای ناظران از این که آن ها هم دارای قابلیت انجام فعالیت هایی که به موفقیت منجر می شود، هستند را افزایش می دهد.

سومین منبع ایجاد و تقویت خودکارآمدی، «ترغیب کلامی»^۳ یا پیام های دریافتی فرد از محیط اجتماعی است. بدین معنی که وی شایسته ی انجام رفتارهای معینی است. در نهایت راه چهارم برای تقویت باورهای اثربخشی، کاهش واکنش های استرس افراد و تغییر تمایلات و حالات هیجانی و فیزیکی منفی آن ها می باشد. مردم تاحدی بر حالات هیجانی و جسمانی خود،

1- Mastry Experiences
2- Vicarious Experiences
3- Verbal Persuasion

در قضاوت در مورد ارزیابی قابلیت هایشان متکی هستند. خلق مثبت باعث ارتقای خودکارآمدی ادراک شده، و خلق افسرده و منفی باعث تضعیف آن می شود (Bandura, 1994).

در زمینه‌ی تحقیق حاضر، پژوهش‌هایی در داخل و خارج کشور انجام شده، که به بعضی از مهم‌ترین موارد اشاره می‌شود: (Demirel & Erdamar, 2009) رابطه‌ی بین رضایت شغلی و روابط خانوادگی معلمان ابتدایی ترکیه را بررسی کردند. مطابق نتایج بدست آمده، جنسیت، وضعیت تأهل، سن و سنوات خدمت هیچ اثری بر رضایت شغلی نداشتند. (Caprara et al, 2006) در تحقیقی با عنوان باورهای خودکارآمدی معلمان به عنوان عوامل تعیین کننده‌ی رضایت شغلی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، مطالعه‌ی در سطح مدارس ایتالیا انجام دادند. نتایج تحلیل‌های همبستگی، نقش باورهای خودکارآمدی معلمان را بر رضایت شغلیشان تأیید می‌کند.

(غلامی و منصوبی فر، 1390) رابطه‌ی هوش هیجانی و رضایت شغلی در بین 100 نفر از معلمان ابتدایی تبریز را بررسی کردند. از جمله نتایج جانبی تحقیق این بود که رضایت شغلی در زنان و مردان تفاوت معنی داری داشت.

(کارگر، 1390) در پژوهشی با عنوان بررسی و مقایسه‌ی میانگین متغیرهای هوش هیجانی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی در دبیران دبیرستان‌های شهر یزد بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی، به این نتایج دست یافت: تنها متغیر تأثیر گذار در معنادار بودن تفاوت بین میانگین‌های گروه‌های مختلف نمونه، جنسیت بود، به این صورت که زنان دارای میانگین هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بالاتری نسبت به مردان بودند و این اختلاف و تفاوت معنادار بود. در این تحقیق، پژوهشگر در مورد علت نتیجه‌ی به دست آمده ابراز می‌دارد که در مورد تفاوت بین میانگین متغیرها در دو جنس زن و مرد باید گفت زنان به دلیل بعضی از ویژگی‌های ذاتی خود از جمله مهربانی بیشتر، لطافت بیشتر، احساسات و هیجانات بیشتر نسبت به دبیران مرد، در این متغیرها بهتر و بالاتر از مردان عمل می‌کنند.

نتایج تحقیق زاهد و همکاران (1388) نشان داد که بین خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان راهنمایی مشگین شهر با نمونه‌ای 250 نفره، همبستگی معنی داری وجود دارد ($r=0/29$). بین خودکارآمدی معلمان زن و مرد و بین رضایت شغلی آن‌ها تفاوت معنی داری وجود نداشت.

(اعتباریان و امیدپناه، 1387) در پژوهشی با عنوان رابطه‌ی هوش هیجانی و رضایت شغلی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ابرکوه با نمونه‌ای 285 نفره نشان دادند که رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن با توجه به جنسیت، تفاوت معناداری نشان می‌دهند.

(فلاح مهنه و اسدیان، 1384) در تحقیقی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان و ارائه‌ی یک مدل، در شهر فردوس پرداختند. از جمله نتایج جانبی پژوهش این بود که با استفاده از آزمون T برای گروه‌های مستقل، بین جنس و رضایت شغلی رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.

(صادقی و فتاحی، 1381) در پژوهشی رابطه‌ی بین جوّ سازمانی حاکم بر مدارس با رضایت شغلی معلمان مدارس شهرستان ماسال در استان گیلان را بررسی کردند. از جمله یافته‌های جانبی تحقیق این بود که بین جنسیت و رضایت شغلی معلمان رابطه‌ی معنی دار وجود ندارد.

و در نهایت این که پژوهش‌هایی به این نتیجه رسیده است که تفاوت‌های جنسیتی روی خودکارآمدی اثر می‌گذارد، بین خودکارآمدی در زنان و مردان تفاوت معنادار است. مردان در تمام مشاغل خود را کارآمد می‌دانند در حالی که زنان فقط در حیطه‌ی مشاغلی که معمولاً مردانه است، خود را ناکارآمد و بی‌کفایت احساس می‌کنند (نوری، 1388).

اهداف و سؤالات پژوهش

- پژوهش حاضر تلاش خود را به بررسی مقایسه ای رابطه خودکارآمدی و رضایت شغلی به تفکیک جنسیت معطوف داشته و در این راستا سه سؤال مطرح شده را بررسی می کند:
- 1- آیا بین میزان رابطه خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مرد و زن تفاوت وجود دارد؟
 - 2- آیا بین خودکارآمدی دبیران مرد و زن تفاوت وجود دارد؟
 - 3- آیا بین رضایت شغلی دبیران مرد و زن تفاوت وجود دارد؟

روش تحقیق

این پژوهش از نوع توصیفی بوده و به روش علی مقایسه ای انجام گرفته است. خودکارآمدی و رضایت شغلی به عنوان متغیرهای وابسته، و جنسیت به عنوان متغیر مستقل و تعدیل کننده در نظر گرفته شده است.

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه‌ی مورد مطالعه شامل کلیه‌ی معلمان دبیرستان‌های نواحی سه گانه‌ی شهر کرمانشاه می باشد، که در سال تحصیلی 93-1392 مشغول به تدریس بودند. تعداد این معلمان بر اساس آمار گرفته شده از سازمان آموزش و پرورش کرمانشاه، در مجموع 1451 نفر (688 مرد و 763 زن) می باشد. در این تحقیق، حجم نمونه شامل 300 نفر (142 مرد و 158 زن) بود که به روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند.

ابزارهای پژوهش

1- پرسشنامه‌ی خودکارآمدی عمومی شرر¹ (1982)

این پرسشنامه مبتنی بر نظریه‌ی شناختی- اجتماعی بندورا می باشد. (Sherrer & Maddux, 1982) برای اولین بار مقیاسی جهت اندازه گیری این باور عمومی تحت عنوان مقیاس خودکارآمدی عمومی ساختند که اختصاص به موقعیت خاصی از رفتار ندارد. به طور خلاصه مقیاس خودکارآمدی عمومی شرر سعی در اندازه گیری انتظارات خودکارآمدی عمومی با توجه به تجارب گذشته و اسناد موفقیت ها به مهارت ها به جای شانس و عوامل تصادفی دارد و این امر بدون توجه به محدوده‌ی خاص خودکارآمدی صورت گرفته است (به نقل از اصغرنژاد و همکاران، 1385).

این مقیاس دارای 17 ماده و در مقیاس لیکرت است و نمره خودکارآمدی به صورت یک نمره کلی در نظر گرفته شده است. شیوه‌ی نمره گذاری به این صورت است که به هر ماده از یک تا پنج امتیاز (کاملاً مخالفم=1 یا 5 تا کاملاً موافقم=1 یا 5) تعلق می گیرد. ماده‌های شماره 1 و 3 و 8 و 9 و 13 و 15 از چپ به راست و بقیه از راست به چپ امتیازشان افزایش می یابد و نمره‌ی بیشتر بیانگر خودکارآمدی بالاتر است. پایین ترین نمره 17 و بالاترین نمره 85 می باشد (همان منبع). (اصغرنژاد و همکاران، 1385) پایایی آزمون را از طریق ضریب آلفای کرونباخ 0/83 به دست آوردند. همچنین مقدار آلفای کرونباخ در این پژوهش، بر روی نمونه ای 60 نفره 0/90 به دست آمد که حاکی از پایایی بسیار بالای ابزار می باشد.

2- شاخص توصیف شغلی (JDI)² (1994)

یکی از ابزارهای معتبر برای سنجش رضایت شغلی، شاخص توصیف شغلی (JDI) است که توسط (Wysocki & Kromm, 1994) ابداع گردید. در مدل JDI، پنج عامل به عنوان ابعاد رضایت شغلی مطرح اند که توسط

1- Sherrer General Self-efficacy Scale

2- Job Descriptive Index

(Smith et al, 1969) بیان گردیده و عبارتند از : پرداخت - ماهیت کار - فرصت های ارتقاء - سرپرست - همکاران (به نقل از مقیمی، 1383).

برای سنجش رضایت شغلی فرد، ابتدا باید امتیازات هر یک از ابعاد را جداگانه محاسبه نمود و سپس امتیازات تمامی ابعاد را با هم جمع کرد .

(Smith et al, 1969) ضریب پایایی آن را 0/62 تا 0/89 و برای خرده آزمون ها در مطالعه ی اول بین 0/59 تا 0/92 و در مطالعه ی دوم 0/62 تا 0/93 گزارش نموده اند. (ارشدی و شکرکن، 1386) در پژوهش خود بر روی کارکنان صنعت نفت جنوب، پایایی کل را 0/71 و برای خرده آزمون ها بین 0/73 تا 0/85 گزارش نمودند. همچنین مقدار آلفای کرونباخ در این پژوهش، برای کل آزمون 0/96 به دست آمد.

نحوه ی اجرا و روش تجزیه و تحلیل داده ها

به منظور اجرای این پژوهش، نواحی سه گانه ی شهر کرمانشاه به عنوان خوشه ها در نظر گرفته شدند. پس از کسب مجوز از سازمان آموزش و پرورش، از هر ناحیه ی شهری، 2 دبیرستان پسرانه و 2 دبیرستان دخترانه، به روش تصادفی انتخاب شدند و به تعداد 300 نسخه پرسشنامه بین دبیران توزیع و سپس جمع آوری گردید. داده ها با روش های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و همبستگی پیرسون) و آمار استنباطی (آزمون T گروه های مستقل و آزمون Z فیشر) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته های پژوهش

سؤال اول: آیا بین میزان رابطه ی خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مرد و زن تفاوت وجود دارد؟
برای بررسی معنادار بودن تفاوت دو ضریب همبستگی خودکارآمدی و رضایت شغلی در بین دبیران مرد و زن، همانند سؤال قبلی از آزمون Z_r فیشر استفاده شد. ابتدا دو ضریب همبستگی خودکارآمدی و رضایت شغلی مردان و زنان با توجه به جدول Z_r فیشر به Z_r تبدیل، سپس در فرمول زیر (فرمول Z_r فیشر) قرار داده شد و مقدار Z_r به دست آمد:

$$Z_r = \frac{Z_{r1} - Z_{r2}}{\sqrt{\frac{1}{n_1 - 3} + \frac{1}{n_2 - 3}}}$$

جدول 1. Z_r فیشر مربوط به تفاوت رابطه بین خودکارآمدی و رضایت شغلی به تفکیک جنس

ردیف	جنسیت	n	r	Z_r
1	زن	158	0/264	0/271
2	مرد	142	0/121	0/121

$$Z_r = \frac{-0/271 - (-0/121)}{\sqrt{\frac{1}{158-3} + \frac{1}{142-3}}} = \frac{-0/15}{\sqrt{-0/13}} = 1/215$$

چون مقدار Z به دست آمده کمتر از Z جدول (1/96) در سطح 0/05 می باشد، در نتیجه تفاوت بین دو ضریب همبستگی معنادار نیست.

سؤال دوم: آیا بین خودکارآمدی دبیران مرد و زن تفاوت وجود دارد؟

جدول شماره 2. آماره های توصیفی خودکارآمدی به تفکیک جنسیت

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
خودکارآمدی	مرد	142	64/98	8/905	0/747
	زن	158	66/69	8/633	0/687

در این سؤال چون میانگین دو جامعه مستقل مردان و زنان مورد بررسی قرار می گیرد، از آزمون T برای نمونه های مستقل (T-test) استفاده شد. جدول شماره 2، آماره های توصیفی متغیر پیش بین خودکارآمدی را به تفکیک جنس نشان می دهد. مطابق این جدول، میانگین خودکارآمدی برای مردان برابر با 64/98 و برای زنان 66/69 می باشد.

جدول شماره 3. آزمون تفاوت میانگین (t-test) مربوط به خودکارآمدی به تفکیک جنس

متغیر	فرض واریانسها	آزمون Leven F	T	درجه آزادی	sig
خودکارآمدی	فرض برابری واریانسها	0/079	-1/689	298	0/092
	بدون برابری واریانسها	-	-1/686	292/427	0/093

$P < 0/05$

بر اساس نتایج جدول شماره 3، سطح معنی داری آزمون لون به منظور بررسی همگنی واریانس های مربوط به دو جامعه برابر با 0/779 می باشد، و چون بیشتر از سطح معنی داری 0/05 می باشد، لذا فرض همگنی واریانس ها در این آزمون رعایت شده است. آماره t به دست آمده برابر با -1/689 می باشد که در سطح 0/092 معنی دار نمی باشد. یعنی بین میانگین خودکارآمدی مردان و زنان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

سؤال سوم: آیا بین رضایت شغلی دبیران مرد و زن تفاوت وجود دارد؟

جدول شماره 4. آماره های توصیفی رضایت شغلی به تفکیک جنسیت

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
رضایت شغلی	مرد	142	3/179	0/668	0/056
	زن	158	3/459	0/659	0/052

در این سؤال چون میانگین دو جامعه مستقل مردان و زنان مورد بررسی قرار می گیرد، از آزمون T برای نمونه های مستقل (T-test) استفاده شد. جدول شماره 4، آماره های توصیفی متغیر ملاک رضایت شغلی را به تفکیک جنس نشان می دهد. مطابق این جدول، میانگین رضایت شغلی برای مردان برابر با 3/179 و برای زنان 3/459 می باشد.

جدول شماره 5. آزمون تفاوت میانگین (t-test) مربوط به رضایت شغلی به تفکیک جنس

متغیر	فرض واریانس ها	آزمون Leven		T	درجه آزادی	sig
		sig	F			
رضایت	فرض برابری واریانس ها	0/779	0/079	-3/646	298	0/000
شغلی	بدون برابری واریانس ها	-	-	-3/644	293/717	0/000

$P < 0/05$

بر اساس نتایج جدول شماره 5، سطح معنی داری آزمون لون به منظور بررسی همگنی واریانس های مربوط به دو جامعه برابر با 0/779 می باشد، و چون بیشتر از سطح معنی داری 0/05 می باشد، لذا فرض همگنی واریانس ها در این آزمون رعایت شده است. آماره t به دست آمده برابر با -3/646 می باشد که در سطح 0/000 معنی دار می باشد. یعنی بین میانگین رضایت شغلی مردان و زنان تفاوت معنی دار وجود دارد.

Global Conference

on

New Horizons in
Humanities, Future Studies
and Empowerment

2016 January 28

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، مقایسه‌ی رابطه‌ی بین خودکارآمدی و رضایت شغلی دبیران دوره متوسطه شهر کرمانشاه به تفکیک جنسیت مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج تحلیل سؤال اول با استفاده از آزمون Z فیشر نشان داد که میان رابطه خودکارآمدی با رضایت شغلی به تفکیک جنس، تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود. این یافته نشان می‌دهد که باورهای خودکارآمدی مردان و زنان از توانایی خود برای انجام رفتارهای سازمانی با یکدیگر برابر است، لذا جنسیت در رابطه‌ی خودکارآمدی با رضایت شغلی نتوانسته است تفاوت معناداری موجب شود.

در ادامه، نتایج تحلیل سؤال دوم با استفاده از آزمون t برای مقایسه‌ی میانگین‌های مستقل نشان داد که بین میانگین خودکارآمدی مردان و زنان تفاوت معناداری وجود ندارد. دلایل تبیینی این تحلیل در سؤال اول گذشت، یعنی احتمال دارد که مؤلفه‌های مندرج در باورهای خودکارآمدی، به نحو یکسانی در مورد هر دو جنس اعمال شده باشد، یا به دلیل محیط فیزیکی و روانی یکسان باشد. این یافته با نتایج پژوهش (زاهد و همکاران، 1388) همخوان و با نتایج پژوهش (نوری، 1388) ناهمخوان است.

در نهایت بررسی سؤال سوم با استفاده از آزمون t برای مقایسه‌ی میانگین‌های مستقل نشان داد که بین میانگین رضایت شغلی مردان و زنان تفاوت معناداری وجود دارد. از آنجا که رضایت شغلی، احساسات و نگرش‌های مثبت افراد نسبت به شغل خود است، به نظر می‌رسد علاقه مندی به شغل معلمی و رضایت از آن که در نتیجه حالات هیجانی مثبت و تجارب محیط کاری به دست می‌آید، در میان زنان که دارای حس بالایی از واکنش‌های عاطفی مثبت بین فردی هستند، بیشتر است. این یافته با نتایج تحقیقات (غلامی و منصوبی فر، 1390)، (کارگر، 1390) و (اعتباریان و امیدپناه، 1387) همخوان، و با نتایج تحقیقات (صادقی و فتحی، 1381)، (زاهد و همکاران، 1388)، (فلاح مهنه و اسدیان، 1384) و (Demirel & Erdamar, 2009) ناهمخوان است. شاید دلیل این ناهمخوانی، محیط یکسان شغلی، رویه‌های سازمانی ثابت و یکنواخت و وجود تفاوت میان جامعه‌های آماری مورد بررسی در هر کدام از پژوهش‌ها باشد.

پیشنهادات پژوهش

با توجه به نتایج کسب شده، به دست اندرکاران امر تعلیم و تربیت پیشنهاد می شود که باورهای خودکارآمدی را در معلمان، از طریق برگزاری دوره های ضمن خدمت توسط متخصصان روان شناسی، توسعه و ارتقاء دهند و سطح رضایت شغلی معلمان را از طریق به کارگیری اهرم های مناسب سازمانی، مالی و اقتصادی افزایش دهند. همچنین به معلمان پیشنهاد می شود که با توجه به یافته های این پژوهش در مورد اهمیت خودکارآمدی در ارتقای سطح رضایت شغلی، مطالعات نظری و کاربردی خود را در این زمینه افزایش، و نتایج عملی آن را در محیط های آموزشی به کار گیرند. در نهایت به محققان پیشنهاد می شود که از متغیرهای تعدیل کننده ی دیگر مانند سنوات خدمت، سن یا مدرک تحصیلی به جای متغیر جنسیت استفاده کرده و در صورت امکان از ابزارهای دیگر جمع آوری داده ها به منظور سنجش متغیرهای پژوهش، و از نمونه ای با حجم بیشتر استفاده کنند.

Global Conference

on

New Horizons in
Humanities, Future Studies
and Empowerment

2016 January 28

منابع

- ارشدی، نسرين و شکرکن، حسین، 1386، بررسی رابطه ی فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی با توجه به اثرهای تعدیل کننده ی استقلال کاری و پیوستگی گروهی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب، منطقه ی اهواز. *مجله ی علوم تربیتی و روانشناسی*، دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره ی سوم، سال چهاردهم، شماره های 1 و 2، 148-129.
- اصغرنژاد، طاهره؛ احمدی، محمد؛ قطب الدینی فرزند، ولی الله و خداپناهی، محمدکریم، 1385، مطالعه ویژگی های روان سنجی مقیاس خودکارآمدی شرر، *مجله روان شناسی*، شماره 39، تهران.
- اصل سلیمانی، حسین؛ ساعی، فرید؛ صداقت، مجتبی و صادات مشکانی، زهرا، 1386، بررسی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده ی پزشکی تهران و عوامل مؤثر بر آن. *مجله ی دانشکده ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران*، دوره ی 65، ویژه نامه ی اول، 63-59.
- اعتباریان، اکبر و امید پناه، علی، 1387، رابطه ی هوش هیجانی و رضایت شغلی. *مجله اندیشه و رفتار*، دوره ی دوم، شماره 8، 66-55. افروز، غلامعلی (1381). *معلمی و ضرورت رضامندی شغلی*. نشریه ی پیوند، شماره 279.
- پوشنه، کامبیز؛ پاکدامن ساوجی، آذر و صمدی کلی، رضا، 1387، شناسایی عوامل کاهش دهنده ی انگیزه معلمان و ارائه ی راهکارهای برونرفت از وضعیت کنونی. *طرح پژوهشی به سفارش سازمان آموزش و پرورش شهرستان های تهران*.
www.teo.ir/images/part/maghale/upload/54.pdf
- زاهد، عادل؛ نامور، یوسف و نوبخت، شهرام، 1388، رابطه ی رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان راهنمایی شهرستان مشگین شهر در سال تحصیلی 88-89. *مجله علوم تربیتی*، سال دوم، شماره 8، 128-107.
- زکی، محمدعلی، 1387، تحلیل محتوای پایان نامه های تحصیلات تکمیلی دانشگاه های دولتی طی سال های 1358 تا 1387 موجود در پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران، *فصلنامه ی پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین*، سال اول، شماره 1، 104-79.
- سلمانی دستجرد، ابراهیم؛ همتی نژاد، مهرعلی و رحمانی نیا، فرهاد، 1387، رابطه ی آموزش های ضمن خدمت با خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی. *نشریه حرکت*، شماره 37، 204-193.
- شولتز، دوان و شولتز، سیدنی الن، 2005، *نظریه های شخصیت*. (ترجمه ی یحیی سیدمحمدی، 1390). ویراست هشتم. تهران: نشر ویرایش.
- صادقی، عباس و فتحی، بهمن، 1381، بررسی رابطه ی جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان شهرستان ماسال در استان گیلان. *پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی*، سال دوم، شماره پنجم، 79-55.
- صالحی، شاپور، 1382، *رابطه ی خشنودی شغلی با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی و سلامت روانی در کارکنان فولاد خوزستان با توجه به متغیر تعدیل کننده ی سر سختی روانشناختی*، پایان نامه ی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اهواز.
- عبداللهی، بیژن، 1385، نقش خودکارآمدی در توانمندسازی کارکنان. *ماهنامه ی تدبیر*، سال هجدهم، شماره 168.
- علاقه بند، علی، 1387، *مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی*. انتشارات روان، چاپ بیستم.
- غلامی، مرضیه و منصوبی فر، محسن، 1390، بررسی رابطه ی هوش هیجانی و رضایت شغلی در معلمان مقطع ابتدایی. مقاله ارائه شده در همایش ملی روان شناسی دانشگاه پیام نور تبریز www.iau7.com/2011/09/post-3287.php
- فلاح مهنه، تورج و اسدیان، محمد، 1384، بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان و ارائه ی یک مدل. *فصلنامه پژوهش های تربیتی*، دانشگاه آزاد واحد بجنورد، سال دوم، شماره 5، 22-1.
- کارگر، حامد، 1390، *بررسی و مقایسه ی میانگین متغیرهای هوش هیجانی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی در دبیران دبیرستان های شهر یزد بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی*. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه سمنان.
- کلدری، علیرضا و عسگری، گیتا، 1382، بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران. *مجله ی روانشناسی و علوم تربیتی*، سال سی و سوم، شماره 1، 120-103.
- لورا، ایبرگ، 2001، *روانشناسی رشد: از نوجوانی تا پایان زندگی*. (ترجمه ی یحیی سید محمدی، 1383). تهران: انتشارات ارسباران، جلد دوم.

مقیمی، محمد، 1383، سازمان و مدیریت، رویکردی پژوهشی، تهران: نشر ترمه، چاپ سوم.
مهرداد، علی، 1384، روانشناسی صنعتی و سازمانی، تهران: انتشارات جنگل، چاپ چهارم.
نوری، مسعود، 1388، بررسی رابطه‌ی کیفیت آموزشی معلمان ابتدایی با خودکارآمدی آنان در درس علوم تجربی با تاکید بر روش فلندرز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، دانشکده علوم تربیتی.
ویکتور، پلکیس، 1987، توانایی‌های خود را بشناسید. (ترجمه‌ی محمد تقی فرامرزی، 1373). چاپ دیبا.
هرگنهان، بی.آر و اولسون، ام. اچ، 1389، مقدمه‌ای بر نظریه‌های یادگیری (ترجمه‌ی علی اکبرسیف). ویرایش هشتم. تهران: نشر دوران.
هومن، حیدرعلی، 1384، تهیه و استاندارد ساختن مقیاس رضایت شغلی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*, 4, 71-81. New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman[Ed], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press.

Caprara, G. V. , Barbaranelli, C., & Steca, P. (2006). Teachers self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students academic achievement:A study at the school level. *Journal of school psychology*,44,473-490.

Demirel, H. , & Erdamar, G. (2009).Examining the relationship between job satisfaction and family ties of Turkish primary school teachers . *Journal of procedia social and behavioural sciences*,1 ,2211-2217.

Pajares ,F. (1998). Current direction in self-efficacy research In M. Maehe P. R. Pintich (Eads). *Advances in motivation and achievement* , 10, 1- 49. Green Wich, CT: *JAI Press*.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.

Terry, D. (1992). The effect of work stress on psychology of well being and job satisfaction. The stress buffering role of social support. *Australian Journal of Psychology*, 45(3), 168-175.

Vroom, V. H. (1982). *Work and motivation* (Rev. ed.). Malabar, FL: Robert E. Krieger Publishing Company.

Worrell, T. (2004). *School Psychologists' Job Satisfaction: Ten Years Later* ,Phd diss., Virginia University,1-117.