

رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران

مرد دوره متوسطه شهر قم

The relationship between collective efficacy beliefs and self-efficacy with job satisfaction of secondary school male teachers in Qom

J. Abdeli Soltan-Ahmadi., (Ph.D Student), A. Eisazadegan., (Ph.D), M. T. Gholami., (M.A), H. Mahmodi., (M.A) & J. Amani., (M.A)

جواد عبدلی سلطان احمدی^۱، دکتر علی عیسی زادگان^۲، محمد تقی غلامی^۳، حجت محمودی^۴ و جواد امانی^۵

Abstract: The goal of present research is the study of the relation between collective efficacy beliefs and self-efficacy with high school teachers' job satisfaction the city of Qom. For this purpose, 285 teachers were selected by multistage cluster sampling. To collected data from the collective efficacy scale (Goddard, H0y, Woolfolk Hoy, (2000) is used, to measure the efficacy beliefs of teachers of scale made by Tschannen – Moran and Wolfolk Hoy (2001 and adjusted to measure job satisfaction and job satisfaction questionnaire Minnesota Minnesota has been used Examine the relationship between variables of the research pierson coefficient correlation and also multiple and stepwise regression analysis was used. The results of Analysis showed that collective efficacy beliefs with job satisfaction and its components at the level of $p < 0/01$ has a significant positive relationship. Results of stepwise regression analysis showed that the two variables and collective efficacy beliefs about teacher efficacy beliefs as a significant, about 19/5 percent of the teachers' job satisfaction can be predicted.

Key words: collective efficacy beliefs, efficacy beliefs, job satisfaction, social cognitive theory

چکیده: هدف پژوهش حاضر، بررسی ارتباط باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران دبیرستان های نظری شهر قم است. بدین منظور ۲۸۵ دبیر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از مقیاس کارآمدی جمعی، (گودارد، هوی و ولفوک هوی، ۲۰۰۰)، برای اندازه‌گیری باورهای کارآمدی معلمان از مقیاس ساخته شده توسط چان موران و ولفوک هوی (۲۰۰۱) و برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه تعدیل شده رضایت شغلی مینه‌سوتا استفاده شده است. برای بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش از ضرایب همبستگی پیرسون و هم‌چنین تحلیل رگرسیون چندگانه، گام‌به‌گام استفاده شد. نتایج تحلیل‌ها نشان داد که باورهای کارآمدی جمعی با رضایت شغلی و مولفه‌های آن در سطح $p < 0/01$ رابطه مثبت معنی‌داری دارد. نتایج اجرای تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که دومتغیر باورهای کارآمدی جمعی و باورهای کارآمدی معلم به‌صورت معناداری حدود ۱۹/۵ درصد تغییرات رضایت شغلی معلمان را پیش بینی می‌کند.

کلید واژه‌ها: باورهای کارآمدی جمعی، باورهای خودکارآمدی، رضایت شغلی، نظریه شناختی اجتماعی

۱. دانشجوی دکتری رشته برنامه‌ریزی درسی دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران ja_abdeli@yahoo.com

۲. استادیار دانشگاه ارومیه

۳. کارشناس ارشد روانشناسی تربیتی دانشگاه تهران

۴. کارشناس ارشد روانشناسی تربیتی دانشگاه ارومیه

۵. کارشناس ارشد روانشناسی تربیتی دانشگاه تهران

مقدمه

امروزه اهمیت آموزش و پرورش بر هیچ کس پوشیده نیست، سرمایه امروز و آینده ماست، سرمایه‌ای که نمی‌توان قیمتی بر آن نهاد و همان چیزی است که بشر را از عصر تاریکی و جهل به عصر روشنایی و نور سوق بخشیده است (یونسکو نقل از نوری، ۱۳۸۸). مهم‌ترین عنصر این نهاد سرنوشت‌ساز، جامعه عظیم معلمی است که مسئولیت هدایت و پرورش یک نسل برعهده آن‌ها است. بنابراین هرگونه سرمایه‌گذاری علمی و هدفمند به پرورش و بهسازی آن‌ها و نیز تامین آتیه روحی و روانی این قشر انسان‌ساز، نه تنها موجب ارتقاء بهره‌وری آن‌ها می‌شود بلکه می‌تواند موجبات بالندگی و سرفرازی یک ملتی را فراهم آورد. یکی از متغیرهای پیش‌بینی‌کننده مهم این اثربخشی، توجه به رضایت شغلی است که از عوامل مهم در افزایش میزان کارایی و موفقیت شغلی تلقی می‌شود. توسعه یافتگی، توسط منابع انسانی کارآمد، علاقمند و دارای پیوند روانی عمیق با شغل، به وجود می‌آید. معلمین و مربیان تربیت‌دهنده نیروی عظیم دانش‌آموزی باید به شغل خود علاقه‌مند باشند تا بتوانند استعدادهای بالقوه دانش‌آموزان را شکوفا سازند.

رضایت شغلی به برداشتی که فرد از کار خود دارد و نیز نگرش مثبت فرد نسبت به شغلش اشاره می‌کند (شهبازی و همکاران، ۱۳۸۷). در تعریفی دیگر، رضایت شغلی عبارت است از حالت عاطفی مثبت و در عین حال لذت‌بخشی که یک فرد از کار و شغل خود احساس می‌کند (لاک به نقل از وار و اینسیگلو^۱، ۲۰۱۲). پس می‌توان گفت رضایت شغلی یک عنصر اساسی از سلامتی روحی کارکنان و به‌طور کلی بهزیستی آن‌ها است (یانگ و کسکرت^۲، ۲۰۱۰). یا رضایت شغلی معیاری است که گویای راضی و شاد بودن کارکنان از شغل خود می‌باشد (داوال، تاها و ایسمایی^۳، ۲۰۰۹).

درباره رضایت شغلی، عوامل زمینه‌ساز و ایجادکننده آن، نظریه‌های گوناگون و متفاوتی ارائه شده است؛ که می‌توان آن‌ها را به جنبه‌های درونی شامل ویژگی‌های شخصیتی، احساسات عاطفی، حالت‌های انگیزشی و هیجانی و جنبه‌های بیرونی شامل شرایط و ویژگی‌های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی دسته‌بندی کرد (کروس و همکاران^۴، ۲۰۰۶). دانیل (۲۰۰۹) معتقد است که عوامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی متفاوت و متعدد هستند که از نظر وی می‌توان از چهار دیدگاه یا چشم‌انداز به این مساله نگاه کرد: ۱- فاکتورهای جمعیت‌شناختی^۵ نظیر (سن،

1. Warr & Inceoglu
2. Yang & Kassekert
3. Dawal, Taha & Ismai
4. Cherose
5. Demographic perspective

رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران

سوابق تحصیلی و جنسیت)^۱ ۲- عوامل سازمانی^۲ نظیر (فرهنگ، شیوه‌های مدیریتی، پرداخت‌ها، امنیت شغلی و فرصت‌های) ۳- عوامل ویژه‌کاری^۳ مانند (استقلال فردی، رقابت، شفافیت‌کاری، روحیه شاد) ۴- عوامل روان‌شناختی (دانیل^۴، ۲۰۰۹).

به‌نظر دیوید کارد و همکاران^۵ (۲۰۱۰) عوامل روان‌شناختی چون با روح و روان فرد سروکار دارد، لذا می‌توانند از معیارهای پیش‌بینی‌کننده مهمی در رضایت شغلی به‌شمار آیند. به‌نظر وی، یکی از عوامل اساسی روان‌شناختی، توجه به خود ارزیابی^۶ افراد است. اساساً، ادراک فرد از خود، توانایی‌اش در کنترل عواطف و حس مسئولیت شخصی باعث می‌شود فرد وضعیت شغلی را درک و نسبت به آن واکنش نشان دهد (دیوید ریکارد و همکاران، ۲۰۱۰). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی معلمان، احتمالاً از باور کارآمدی آن‌ها منشأ می‌گیرد. خودکارآمدی معلمان، به‌طور غیرمستقیم رضایت شغلی آن‌ها را تا حدی تحت‌تاثیر قرار می‌دهد که با نیازهای ذاتی کارایی آنان مواجه می‌شود و به‌طور غیرمستقیم، به عملکرد معلمان منتهی می‌شود (کاپارا^۷ و همکاران، ۲۰۰۶).

باورهای کارآمدی معلمان از ویژگی‌های انگیزشی و روان‌شناختی وابسته به شغل محسوب می‌گردد. از آن‌جا که افراد هم به‌صورت فردی و هم به‌صورت جمعی عمل می‌کنند، باورهای خودکارآمدی می‌توانند هم در سطح شخصی و هم در سطح جمعی مفهوم‌سازی شود (بندورا، ۱۹۹۷ نقل از استر^۸ و همکاران، ۲۰۱۱). اگرچه سازه‌های خودکارآمدی و باورهای کارآمدی جمعی، که در این پژوهش مدنظر هستند از نظر مفهومی جدا هستند؛ اما هر دو برخاسته از نظریه شناختی-اجتماعی می‌باشند.

شاید کامل‌ترین و از لحاظ بالینی سودمندترین و از جهت نظری پیچیده‌ترین مدل موجود در رفتاردرمانی معاصر، نظریه‌شناختی اجتماعی بندورا باشد (قاسم‌زاده، ۱۳۸۰). در این دیدگاه، رفتار، عوامل فردی و عوامل محیطی، همه به‌عنوان تعیین‌کننده‌های به هم وابسته عمل می‌کنند. افراد نه منحصرأ توسط نیروهای درونی به حرکت درمی‌آیند و نه برده محیط هستند بلکه یک تعامل متقابل و مستمر بین تعیین‌کننده‌های فردی و محیطی وجود دارد (مادوکس^۹، ۱۹۹۵). در این

-
1. Psychological factors
 2. Organizational factors
 3. And job-specific factors
 4. Daniel
 5. David Card
 6. Individual's self-evaluation
 7. Capara
 8. Esther
 9. Madux

دیدگاه تعاملی، فرد، اجتماع و عوامل درونی در شکل شناختی، عاطفی، رخدادهای بیولوژیک، رویدادهای محیطی و رفتار به عنوان تعیین کننده های متعامل عمل نموده، بر روی یکدیگر، تأثیر می گذارند و از هم تأثیر می پذیرند (بندورا^۱، ۲۰۰۰، ۲۰۰۴).

از نظر بندورا (۱۹۹۹) انطباق انسان و تغییر او ریشه در سیستم های اجتماعی دارد و عاملیت انسانی^۲ در شبکه وسیع تاثیرات ساختار اجتماعی عمل می کند. در این نظریه عاملیت انسانی به عملی که با قصد و به طور ارادی انجام می شود اطلاق می گردد و باور به خودکارآمدی فردی عنصر کلیدی در عاملیت انسانی است (بندورا، ۲۰۰۴). در واقع نظریه خوداثربندی یا خودکارآمدی جزء لاینفک نظریه شناختی اجتماعی و عاملیت انسانی است پس می توان گفت از جمله افکاری که کارکرد انسان را تحت تأثیر قرار می دهد، باورهای خودکارآمدی، یعنی قضاوت های مردم درباره توانائی هایشان برای سازمان دهی و اجرای یک دسته اعمال است که برای دستیابی به انواع خاصی از عملکردها لازمند. باورهای خودکارآمدی مقدمه انگیزش، بهزیستی و پیشرفت شخصی انسان هستند. چون تا زمانی که مردم اعتقاد دارند اعمال آنها پیامدهای مورد نظر را فراهم نمی کنند، اشتیاق کمی برای عمل کردن و پشتکار داشتن در مواجهه با مشکلات دارند (پاژه^۳ و همکاران، ۲۰۰۷). باورهای معلمان به عنوان یک غربال شناختی بر روی اندیشه و اعمال ورودی و خروجی آنها عمل می کند این باورها مفاهیم ذاتی شناخته می شوند و افراد را به سمت اندیشیدن و عمل کردن به روش های خاص، بدون تفکر آگاهانه سوق می دهند (کارن و ایگر^۴، ۲۰۰۶). مطابق نظریه شناختی اجتماعی بندورا (۱۹۹۷) باورهای کارآمدی معلمان مهم ترین عامل تفاوت در چگونگی تفکر، احساس و عمل افراد است (شوارتزر و اشمیتز^۵، ۲۰۰۴).

در قیاس با خودکارآمدی، باورهای کارآمدی جمعی با تکالیف گروهی، تلاش ها و افکار مشترک اعضای گروه و پیشرفت گروهی مرتبط است. باورهای کارآمدی جمعی؛ یعنی ادراک معلمان یک مدرسه از این که تلاش های اولیای مدرسه به عنوان یک مجموعه اثرات مثبتی بر عملکرد دانش آموزان خواهد داشت، است (بندورا، ۱۹۹۷ به نقل از خاتون خاکی، ۱۳۸۹). شکل گیری مدل کارآمدی جمعی معلم، براساس فرمول خودکارآمدی (بندورا، ۱۹۹۷) است. کارآمدی جمعی معلم یک ویژگی گروهی، یعنی محصولی از پویائی های متقابل اعضاء گروه است. معلمان جزئی از مدارس هستند، باورهای مشترک آنها بر محیط اجتماعی مدرسه تأثیر می گذارد. (هوی و

1. Bandura
2. Human Agency
3. Pajares
4. Karen J. Egger
5. Schwarzer & Schmitz

رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران

میسکل، ۱۹۹۶ نقل از خاتون حاکی، ۱۳۸۹). گودارد^۱ و گودارد (۲۰۰۱)، باورهای کارآمدی جمعی را این‌گونه تعریف نموده‌اند: «قضایات‌های معلمان مدرسه در این مورد که کارکنان مدرسه به‌عنوان یک مجموعه می‌توانند رشته اعمال لازم برای اثرگذاری مثبت بر دانش‌آموزان را سازمان‌دهی کرده و اجرا نمایند».

بندورا (۲۰۰۶) استدلال می‌کند سازه نیرومندی که به‌طور قابل ملاحظه‌ای در بین تمام مدارس فرق می‌کند و به‌طور منظمی با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان و رضایت شغلی معلمان مرتبط است کارآمدی جمعی معلمان در مدرسه است. کارآمدی جمعی بالا منجر به هدف‌های بالا اما دست یافتنی، تلاش زیاد و پشتکار عالی می‌شود و کارآمدی جمعی پایین منجر به تلاش کمتر و عملکرد پایین می‌شود. از آن‌جا که منشأ کارآمدی جمعی، شایستگی آموزشی معلمان و بافت آموزشی و امکانات موجود در مدرسه و جامعه است، از این طریق بر عملکرد دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد و یادگیری آن‌ها را تضمین می‌کند (گادارد^۲، ۲۰۰۱، نقل از شوارترز و اشمیتز، ۲۰۰۴) مطالعه در زمینه باورهای کارآمدی جمعی، فرصتی برای درک فرهنگ سازمانی و نیز پیامدهای گروهی فراهم کرده و می‌تواند به گسترش دانش علمی در زمینه عملکرد سازمان‌ها، به ویژه مدارس کمک نماید (گودارد و گودارد، ۲۰۰۱).

ادبیات پژوهش حاکی از آن است، تحقیقاتی که در چند دهه اخیر در زمینه باورهای کارآمدی معلم و باورهای جمعی معلم صورت گرفته، نشان داده است باورهای کارآمدی معلم و باورهای جمعی معلم به‌طور معنی‌داری با پیامدهای آموزشی مهم چون پشتکار، علاقه و اشتیاق، تعهد و رضایت شغلی معلم و هم‌چنین با پیشرفت تحصیلی و انگیزش ارتباط دارد (چنگ، هوی و یانگ^۳، ۲۰۰۶). هم‌چنین پژوهش‌های قبلی مشخص کرده که حس کارآمدی معلمان نسبت به رضایت آن‌ها با انتخاب شغل و توانایی آن‌ها که توسط مسئولان مدرسه مشخص می‌شود در ارتباط است (ترنثام^۴ و همکاران، ۱۹۸۶). مطالعات اخیر حاکی از آن است که باورهای خودکارآمدی معلمان یک نقش اصلی و حساس و تأثیرگذاری در تداوم تعهد نسبت به مدرسه و رضایت شغلی انسان ایفا می‌کند (کاپارا و همکاران، ۲۰۰۳). احتمالاً رضایت شغلی نیازمند احساس کارآمدی معلمان بوده و در تداوم تلاش آن‌ها به سمت تعقیب پیشرفت تحصیلی بهینه تحصیلی کودکان سهیم می‌باشد. تحقیقات زیادی رابطه باورهای کارآمدی و رضایت شغلی را مورد حمایت قرار داده است.

-
1. Goddard
 2. Gaddar
 3. Cheung, HOI-Yan
 4. Trentham

مانند کاپارا^۱ و همکاران (۲۰۰۶)، در مطالعه خویش نشان دادند که باورهای کارآمدی معلمان، رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. در این مطالعه باورهای خودکارآمدی معلمان پیش‌بین معنادار رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان بود. احساس شدید خودکارآمدی معلم یک تعهد قاطع نسبت به شغل و روابط شراکتی با همکاران و والدین ایجاد می‌کند (کولادارسی^۲، ۱۹۹۲؛ امانتس و وان زولن^۳، ۱۹۹۵) که به‌طور موثری در ارتقای یک محیط آموزشی غنی و جذاب سهیم می‌باشد.

روم نشان داد که بین رضایت شغلی و میزان کارآیی رابطه مثبت وجود دارد یعنی رضایت شغلی افزایش کارآیی را باعث می‌گردد (نقل از پایدار، ۱۳۸۷). نتایج تحقیق (وولفک هوی به نقل از مانوئل و آریاس، ۲۰۰۷)، نشان می‌دهد که کارآمدی عمومی تدریس معلمان به مرور زمان کم‌تر می‌شود. پاداشی (۱۳۸۸) نشان داد که بین رضایت شغلی و خودکارآمدی رابطه معنی‌دار وجود دارد. 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 رضایت شغلی و انگیزه ترک وجود دارد (نقل از پاداشی، ۱۳۸۸).

با توجه به مطالب فوق، اهداف پژوهش حاضر شامل موارد زیر می‌باشد.

تعیین رابطه بین باورهای کارآمدی جمعی و رضایت شغلی دبیران

تعیین رابطه بین باورهای کارآمدی معلم و رضایت شغلی دبیران

تعیین رابطه بین باورهای کارآمدی جمعی و باورهای کارآمدی دبیران

پیش‌بینی رضایت شغلی بر حسب سابقه تدریس و باورهای کارآمدی جمعی و باورهای کارآمدی معلم

روش

طرح این پژوهش از نوع طرح‌های غیرآزمایشی و به‌طور دقیق‌تر همبستگی و تحلیل رگرسیون از نوع پیش‌بینی می‌باشد.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جمعیت آماری این پژوهش از کلیه دبیران مرد دبیرستان‌های نظری استان قم در سال تحصیلی ۸۸-۸۹ تشکیل شده است. آمار کلی دبیران در دبیرستان‌های شهر قم بنا به گزارش

1. Capara
2. Coladarci
3. Imants & Van Zoelen

رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران

واحد طرح و برنامه معاونت پژوهشی و نیروی انسانی سازمان آموزش و پرورش استان قم در سال تحصیلی ۸۸-۸۹ حدود ۱۰۱۵ نفر بود که در ۴ ناحیه و ۳ منطقه آموزشی مشغول به تدریس بودند. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) برابر با ۲۸۵ نفر برآورد شد و از روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای چندمرحله‌ای برای انتخاب این افراد استفاده شد.

ابزارهای پژوهش

مقیاس کارآمدی جمعی معلم ۱۳ (CTES): به منظور گردآوری داده‌های موردنیاز در زمینه باورهای کارآمدی جمعی، از مقیاس کارآمدی جمعی، (گودارد، هوی و ولفوک هوی، ۲۰۰۰) استفاده شده است. این مقیاس شامل ۲۱ گویه و ۲ خرده مقیاس است و گویه‌های مربوط به هر دو مقیاس به دو صورت منفی و مثبت در نظر گرفته شده‌اند. خرده مقیاس شایستگی گروهی دارای ۱۳ گویه (۷ گویه مثبت و ۶ گویه منفی) و خرده مقیاس تحلیل تکلیف دارای ۸ گویه (۴ گویه مثبت و ۴ گویه منفی) می‌باشد. این مقیاس بر مبنای مقیاس لیکرت ۶ درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است. طبق گزارش گودارد و همکاران (۲۰۰۰) مقیاس موردنظر در هر دو مطالعه مقدماتی و نهایی از اعتبار و قابلیت اعتماد بالایی برخوردار بوده و ضریب قابلیت اعتماد آن ($\alpha = 0/96$) محاسبه شده است. شهنی بیلاق و همکاران (۱۳۸۵) نیز ضریب قابلیت اعتماد این مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/92$ و با روش تصنیف $0/86$ محاسبه نموده است.

بخشایی (۱۳۸۶) نیز ضریب قابلیت اعتماد این مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/90$ و برای هریک از خرده مقیاس‌ها به ترتیب شایستگی گروهی ($\alpha = 0/85$) و تحلیل تکلیف: ($\alpha = 0/76$) محاسبه نموده است. در این پژوهش نیز ضریب قابلیت اعتماد مقیاس با روش آلفای کرونباخ محاسبه شده است که برای کل مقیاس ($\alpha = 0/75$) و برای هریک از خرده مقیاس‌ها به ترتیب شایستگی گروهی: ($\alpha = 0/79$) و تحلیل تکلیف: ($\alpha = 0/65$) محاسبه شده است.

مقیاس حس کارآمدی معلم^{۱۴} (TSES): برای اندازه‌گیری باورهای کارآمدی معلمان از مقیاس ساخته شده توسط تشانن موران و ولفوک هوی (۲۰۰۱) استفاده شده است. این مقیاس با نام اختصاری (OSTES^{۱۵}) مشخص شد و اخیراً به مقیاس حس کارآمدی معلم تغییر نام داده است. و شامل گویه‌های است که ماهیت چندبعدی تدریس را از طریق تکالیف تدریس ویژه و در چندین حیطة عملکردی به‌خوبی منعکس می‌کند. این مقیاس بر مبنای مقیاس لیکرت ۵ درجه-ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) تنظیم شده است.

این ابزار شامل ۲۴ سوال و سه خرده مقیاس شامل کارآمدی در راهبردهای آموزشی با ۸ سوال است. کارآمدی در مدیریت کلاس با ۸ سوال و کارآمدی درگیر کردن دانش آموزان با ۸ سوال می باشد.

۱. اعتبار و قابلیت اعتماد حس کارآمدی معلم

مؤلفه های مقیاس	تشانن - موران ۲۰۰۱	بخشایی ۱۳۸۶	پژوهش حاضر ۱۳۸۹
راهبردهای آموزشی	$\alpha = ۰/۹۱$	$\alpha = ۰/۸۵$	$\alpha = ۰/۸۲$
مدیریت کلاس	$\alpha = ۰/۹۰$	$\alpha = ۰/۸۷$	$\alpha = ۰/۸۴$
درگیر کردن دانش آموزان	$\alpha = ۰/۸۷$	$\alpha = ۰/۸۶$	$\alpha = ۰/۶۰$
کل مقیاس	$\alpha = ۰/۹۴$	$\alpha = ۰/۹۳$	$\alpha = ۰/۷۶$

مقیاس رضایت شغلی: در این مطالعه از پرسشنامه تعدیل شده رضایت شغلی مینه سوتا استفاده شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۲۰ سؤال است که عوامل اجتماعی، عوامل محیط کار، و عوامل نفس کار موثر در رضایت شغلی در آن لحاظ شده است. این پرسشنامه بر مبنای طیف لیکرت ۵ درجه ای از صفر تا ۵ درجه بندی شده است. ضریب قابلیت اعتماد این مقیاس در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ محاسبه و به ترتیب، عوامل اجتماعی: $(\alpha = ۰/۷۱)$ ، عوامل محیط کار: $(\alpha = ۰/۷۲)$ ، عوامل ذات کار: $(\alpha = ۰/۷۰)$ ، کل مقیاس: $(\alpha = ۰/۷۰)$ ، می باشد.

نتایج و یافته‌ها

شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده‌اند.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	پایین ترین نمره	بالاترین نمره	میانگین نمرات	انحراف معیار
کارآمدی در راهبردهای آموزشی	۸	۴۰	۲۹/۰۳	۴/۴۹
کارآمدی در مدیریت کلاس	۸	۴۰	۳۰/۹۴	۴/۵۴
کارآمدی در درگیر نمودن دانش آموزان	۸	۶۷	۲۸/۰۳	۴/۸۳
شایستگی گروهی	۲۰	۷۶	۴۹/۳۲	۱۱/۰۱
تحلیل تکلیف	۱۱	۴۳	۲۷/۴۸	۵/۵۵
عامل اجتماعی	۸	۳۸	۲۷/۱۹	۵/۳۶
عامل محیط کار	۷	۳۵	۲۳/۹۴	۴/۶۷
عامل ذات کار	۹	۲۵	۱۸/۲۹	۳/۲۷

N=۲۸۵

رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران

همان‌طور که مشاهده می‌شود میانگین نمرات معلمان در سه مؤلفه رضایت شغلی (اجتماعی، محیط کار و ذات کار) با توجه به جدول ۱ که نشان‌دهنده درجه‌بندی مؤلفه‌های سه‌گانه رضایت شغلی است در طبقه رضایت شغلی متوسط قرار می‌گیرد.

برای بررسی رابطه باورهای کارآمدی جمعی و رضایت شغلی و همچنین باورهای کارآمدی با رضایت شغلی و باورهای کارآمدی جمعی با باورهای کارآمدی معلم از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. جزئیات این روابط در جداول ۲ تا ۴ آمده است.

جدول ۲. ضرایب همبستگی متغیرهای باورهای کارآمدی جمعی و رضایت شغلی

شماره	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱	شایستگی گروهی	۱						
۲	تحلیل تکلیف	۰/۳۲**	۱					
۳	عامل اجتماعی	۰/۲۲**	۰/۱۵*	۱				
۴	عامل محیط کار	۰/۲۸**	۰/۲۳**	۰/۶۱**	۱			
۵	عامل ذات کار	۰/۲۶**	۰/۱۱*	۰/۵۴**	۰/۳۸**	۱		
۶	رضایت شغلی	۰/۳۰**	۰/۱۸*	۰/۷۲**	۰/۶۳**	۰/۵۱**	۱	
۷	کارآمدی جمعی	۰/۷۴**	۰/۶۶**	۰/۲۴**	۰/۳۱**	۰/۲۲**	۰/۳۱**	۱

**p<0/01, * p<0/05

با توجه به جدول فوق رابطه رضایت شغلی با کارآمدی جمعی کل و مولفه شایستگی گروهی در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. رابطه رضایت شغلی با مولفه تحلیل تکلیف نیز در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. علاوه بر آن رابطه شایستگی گروهی با عوامل اجتماعی، محیط و ذات کار در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. رابطه تحلیل تکلیف نیز با مولفه‌های عامل محیط کار در سطح ۰/۰۱ و عوامل اجتماعی و ذات کار در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنی‌دار می‌باشد.

جدول ۳. ضرایب همبستگی متغیرهای باورهای کارآمدی معلم و رضایت شغلی

شماره	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱	راهبرد آموزشی	۱							
۲	مدیریت کلاس	۰/۶۳**	۱						
۳	درگیر نمودن دانش آموزان	۰/۶۵**	۰/۵۱**	۱					
۴	عامل اجتماعی	۰/۱۳*	۰/۱۹**	۰/۳۲**	۱				
۵	عامل محیط کار	۰/۱۶**	۰/۱۱	۰/۲۶**	۰/۶۱**	۱			
۶	عامل ذات کار	۰/۴۵**	۰/۳۷**	۰/۴۷**	۰/۵۴**	۰/۳۸**	۱		
۷	رضایت شغلی	۰/۲۶**	۰/۲۳**	۰/۴۰**	۰/۷۶**	۰/۶۴**	۰/۷۲**	۱	
۸	کارآمدی معلم	۰/۷۳**	۰/۷۴**	۰/۷۶**	۰/۲۵**	۰/۲۱**	۰/۴۹**	۰/۳۵**	۱

**p<0/01, * p<0/05

با توجه به جدول فوق رابطه رضایت شغلی با کارآمدی معلم و مولفه‌های آن یعنی راهبرد آموزشی، مدیریت کلاس و درگیر نمودن دانش‌آموزان در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. علاوه بر آن به جز رابطه مولفه مدیریت کلاس با عامل محیط کار تمامی مولفه‌های کارآمدی معلم با رضایت شغلی در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار می‌باشد.

جدول ۴. ضرایب همبستگی متغیرهای باورهای کارآمدی جمعی معلم و باورهای کارآمدی معلم

شماره	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱	کارآمدی در راهبردهای آموزشی	۱						
۲	کارآمدی در مدیریت کلاس	۰/۶۳**	۱					
۳	کارآمدی در درگیر نمودن دانش آموزان	۰/۶۵**	۰/۵۱**	۱				
۴	شایستگی گروهی	۰/۱۶**	۰/۰۹	۰/۱۷**	۱			
۵	تحلیل تکلیف	-۰/۰۱	۰/۰۰۶	۰/۱	۰/۳۲**	۱		
۶	کارآمدی معلم	۰/۷۱**	۰/۶۸**	۰/۶۳**	۰/۱۷**	۰/۰۴	۱	
۷	کارآمدی جمعی	۰/۱۲*	۰/۰۷	۰/۱۸**	۰/۷۵**	۰/۶۶**	۰/۱۵**	۱

**p<0/01, *p<0/05

با توجه به جدول ۴ رابطه کارآمدی جمعی با کارآمدی معلم و مولفه‌های کارآمدی در درگیر نمودن دانش‌آموزان مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. رابطه مولفه کارآمدی در راهبردهای آموزشی نیز با کارآمدی جمعی در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. اما رابطه کارآمدی در مدیریت کلاس با کارآمدی جمعی معنی‌دار نمی‌باشد. در جداول ۵ و ۶ نتایج تحلیل

رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران

رگرسیون گام به گام جهت پیش‌بین متغیرهای کارآمدی جمعی و کارآمدی معلم و رضایت شغلی از روی متغیرهای پیش‌بین گزارش شده است.

در تحلیل رگرسیون گام به گام رضایت شغلی معلمان از روی متغیرهای سابقه تدریس، اضافه کار، باورهای کارآمدی معلم و باورهای کارآمدی جمعی در گام اول باورهای کارآمدی معلم و در گام دوم باورهای کارآمدی جمعی وارد معادله شده و معناداری خود را در دو گام حفظ نمودند. بقیه متغیرها چون به سطح معنی‌داری نرسیدند از معادله حذف شدند. در جدول ۵ نتایج این تحلیل گزارش شده‌اند.

جدول ۵. خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام رضایت شغلی بر حسب متغیرهای سابقه تدریس، اضافه کار، باورهای کارآمدی معلم و باورهای کارآمدی جمعی

Df	F	ΔR^2	خطای استاندارد	R^2 تعدیل یافته	R^2	R	متغیرهای وارد شده
۱.۲۸۳	۴۰/۴۹۴***	۰/۱۲۵	۱۰/۳۶	۰/۱۲۲	۰/۱۲۵	۰/۳۵۴	باورهای کارآمدی معلم
۲.۲۸۲	۳۴/۰۹۲***	۰/۰۷	۹/۹۶	۰/۱۸۹	۰/۱۹۵	۰/۴۴۱	باورهای کارآمدی جمعی
*** P<0/001							

با توجه به جدول ۵ باورهای کارآمدی معلم ۱۲/۵ درصد از تغییرات رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند و باورهای کارآمدی جمعی ۷ درصد از تغییرات رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. این متغیرها در مجموع قادر به پیش‌بینی ۱۹/۵ درصد از تغییرات رضایت شغلی هستند. برای پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان از روی مولفه‌های کارآمدی معلم و جمعی در گام اول کارآمدی در درگیر نمودن دانش‌آموزان و در گام دوم شایستگی گروهی وارد معادله شده و معناداری خود را در دو گام حفظ نمودند. در جدول ۶ نتایج این تحلیل گزارش شده است.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام رضایت شغلی از روی مؤلفه های

باورهای کارآمدی معلم و کارآمدی جمعی

Df	F	ΔR^2	خطای استاندارد	R^2 تعدیل یافته	R^2	R	متغیرهای وارد شده
۱،۲۸۳	۵۵/۰۰۵***	۰/۱۶۳	۱۰/۱۳	۰/۱۶	۰/۱۶۳	۰/۴۰۳	کارآمدی در درگیر نمودن دانش آموزان
۲،۲۸۲	۳۹/۵۴۷***	۰/۰۶	۹/۸۰	۰/۲۱۳	۰/۲۱۹	۰/۴۶۸	شایستگی گروهی
*** P<0/001							

یافته‌های جدول ۶ نشان می‌دهند که کارآمدی در درگیر نمودن دانش‌آموزان قادر به تبیین ۱۶/۳ درصد از تغییرات رضایت شغلی و شایستگی گروهی قادر به تبیین ۶ درصد از واریانس رضایت شغلی هستند. این دو متغیر در مجموع ۲۱/۳ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کنند. هم‌چنین آماره F هر دو متغیر در سطح (۰/۰۰۱) معنی‌دار بوده و نشانگر این امر است که آن‌ها رابطه معنی‌داری با رضایت شغلی دارند.

بحث و نتیجه گیری

رضایت شغلی به دلیل ارتباطی که با عملکرد سازمانی، تعهد، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت از زندگی، سلامت روانی و سلامت جسمانی دارد متغیر بسیار مهمی محسوب می‌شود (یون، ۲۰۰۲؛ میتا، ۲۰۰۶ به نقل از دانیل، ۲۰۰۹). کرینتر و کینیکی^۳ (۲۰۰۱) در نتیجه‌گیری از پژوهش خود دریافتند که رضایت شغلی با رفتار کارکنان در درون سازمان‌ها و راضی بودن کارکنان در ارتباط است، فلذا کمتر احتمال دارد این کارکنان در کار خود سستی کنند یا بخواهند شرکت را ترک کنند (نقل از دانیل، ۲۰۰۹).

بنابراین با توجه به اهمیت مهم این سازه در ابعاد مختلف و لزوم کشف منابع مداخله‌ای جهت بالا بردن فراوانی کیفی آن، نقش باورهای کارآمدی جمعی و باورهای کارآمدی معلمین جهت شناسایی رابطه آن‌ها با رضایت شغلی مطمح نظر و هدف اصلی این تحقیق قرار گرفت.

در ارتباط با هدف اول پژوهش، یعنی تعیین رابطه بین باورهای کارآمدی جمعی و رضایت شغلی دبیران نتایج نشان داد، بین باورهای کارآمدی جمعی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی-

1. Yoon
2. Mattila
3. Kreitner and Kinicki

رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران

داری وجود دارد. به عبارتی، دبیرانی که از کارآمدی جمعی ادراک شده بالاتری برخوردارند با احتمال فراوان از شغل دبیری رضایت بیشتری دارند و برعکس.

همخوان با نتایج این تحقیق، ژکس و بلیس (۱۹۹۹)، در مطالعه خویش نشان دادند که کارآمدی جمعی ادراک شده معلمان تعهد گروهی و رضایت شغلی را افزایش می دهد. سامک و زهاوی^۱ (۲۰۰۰) نیز در پژوهشی به بررسی رفتار در مدارس، رابطه میان رضایت شغلی، احساس کارآمدی و نقش فوق العاده رفتار معلمان پرداخته‌اند افراد شرکت کننده در این پژوهش شامل ۲۵۱ معلم بودند نتایج یافته‌ها نشان داد: بین نقش رفتار و سه عامل خودکارآمدی، کارآمدی جمعی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. کورز و نایت^۲ (۲۰۰۴)، به بررسی روابط میان باورهای کارآمدی فردی، کارآمدی جمعی و اجماع هدف پرداخته‌اند. در این مطالعه شرکت کنندگان شامل ۱۱۳ معلم در یک دبیرستان در جنوب غربی آمریکا بودند. تحلیل‌های همبستگی و رگرسیون به منظور آزمون روابط میان متغیرها انجام شد. نتایج نشان داد باورهای کارآمدی جمعی معلمان با هر دو متغیر باورهای کارآمدی فردی معلم و اجماع هدف رابطه دارد اما بیشترین رابطه را با اجماع هدف نشان می دهد و باورهای کارآمدی فردی معلم در حالی که با باورهای کارآمدی جمعی معلمان رابطه داشت با اجماع هدف مرتبط نبود. ویر^۳ 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 می کنند. 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.

علاوه بر این، این یافته با نتایج پژوهش‌های هانگیون لی و کوئینگ مائو^۵ (۲۰۰۵) ویر و کیتسانتاز^۶ (۲۰۰۷)، سوزانا^۷ و همکاران (۲۰۰۷)، زیافنگ^۸ و همکاران (۲۰۰۸)، دافی^۹ (۲۰۰۹)، فتاحی (۱۳۸۶) مطابقت دارد.

1. Somech & Zahavy
2. Kurz & Kinght
3. Ware
4. Kitsantas
5. Hongyun Lei & Qingmao
6. Ware & Kitsantas
7. Susana at el.
8. Xiaofeng
9. Duffy

در رابطه با هدف دوم، یعنی تعیین رابطه بین باورهای کارآمدی معلم و رضایت شغلی دبیران، ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای فوق، نشان می‌دهد که بین باورهای کارآمدی معلم با هریک از مؤلفه‌های رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارتی دبیرانی که از باورهای کارآمدی بیشتری برخوردار بودند با احتمال بیشتری از شغل دبیری رضایت بیشتری داشتند و برعکس.

همخوان با نتایج این یافته، اصغری (۱۳۸۵) و در پژوهش خود با موضوع، مطالعه رابطه بین توانمندسازی و خودکارآمدی با رضایت شغلی پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که بین «توانمندسازی» و «رضایت شغلی» و بین «توانمندسازی» و «خودکارآمدی» رابطه مستقیم وجود دارد. بین «خودکارآمدی» و «رضایت شغلی» رابطه‌ای یافت نشد، در حالی که «توانمندسازی» و «خودکارآمدی» به صورت متعامل با «رضایت شغلی» رابطه داشتند. کاپارا^۱ و همکاران (۲۰۰۶)، در مطالعه خویش نشان دادند که باورهای کارآمدی معلمان، رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را تحت‌تاثیر قرار می‌دهد. در این مطالعه باورهای خودکارآمدی معلمان پیش‌بین معنادار رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان بود که با یافته‌های تحقیق حاضر همسویی دارد.

این یافته با نتایج پژوهش‌های، لی^۲ و همکاران (۱۹۹۱) کولادارسی^۳ (۱۹۹۲)، امانتس و وان زوئلن (۱۹۹۵)، سموک و همکاران (۲۰۰۰)، کاپارا (۲۰۰۳)، کاپارا (۲۰۰۶) یئون^۴ (۲۰۰۹) اصغری (۱۳۸۵) مطابقت دارد. تبیین گودارد و همکاران (۲۰۰۰)، از رابطه متوسط بین کارآمدی جمعی و کارآمدی معلم این است که هر چند هر دو سازه قابلیت‌های معلمان را می‌سنجند، اما کارآمدی معلم این قابلیت را در سطح فردی و کارآمدی جمعی، آن را در سطح جمعی می‌سنجد. در واقع عدم آگاهی و دانش معلمان از فعالیت‌های دیگر معلمان که در کلاس‌های درشان انجام می‌دهند باعث می‌شود معلمان کارآمدی جمعی را بالا یا پایین تخمین بزنند.

در رابطه با هدف سوم، یعنی تعیین رابطه بین باورهای کارآمدی جمعی و باورهای کارآمدی دبیران، ضریب همبستگی ($r=0.15$ و $P<0/01$) بین باورهای کارآمدی جمعی و باورهای کارآمدی معلم و ضرایب همبستگی بین اکثر مؤلفه‌های دو متغیر حاکی از روابط مثبت و معنادار بین کارآمدی جمعی ادراک شده دبیران با باورهای کارآمدی معلم است. در واقع باورهای کارآمدی معلم با باورهای کارآمدی جمعی رابطه دارد ادراک معلمان درباره شایستگی خودممکن

1. Capara
2. Lee
3. Coladarci
4. Yeon

رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران

است تحت تاثیر ادراک شایستگی جمعی و انتظارات اعضای گروه، افزایش یا کاهش یابد. اسکالویک و اسکالویک (۲۰۰۷)، در بررسی ابعاد خودکارآمدی معلمان و روابط آن با عوامل فشار، کارآمدی جمعی ادراک شده و فرسودگی شغلی معلمان، رابطه قوی خودکارآمدی معلم با کارآمدی جمعی ادراک شده و فرسودگی شغلی را نشان دادند.

این یافته با یافته‌های مورو اسلمن^۱ (۱۹۹۲)، گودارد و همکاران (۲۰۰۰) گودارد و گودارد (۲۰۰۱) کورز و نایت (۲۰۰۴) هانگیون و کوئینگ مائو (۲۰۰۵) اسکالویک و اسکالویک^۲ (۲۰۰۷) لیو^{۱۹} (۲۰۰۹) شهنی بیلاق و همکاران (۱۳۸۵) و بخشایی (۱۳۸۶) مطابقت دارد.

پیش‌بینی این که باورهای کارآمدی جمعی، خودکارآمدی معلمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد منطقی به نظر می‌رسد، یک دلیل برای این فرض این است که باورهای کارآمدی جمعی ممکن است به‌عنوان یک انتظار هنجار برای رسیدن به اهداف عمل می‌کند. در واقع مدرسی که از درجه بالای باورهای کارآمدی جمعی برخوردارند اهداف چالش‌انگیز را انتخاب نموده و در تلاششان برای نیل به این اهداف پافشاری می‌کنند.

در این ارتباط نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که متغیرهای سابقه تدریس و اضافه کار نقشی در پیش‌بینی رضایت شغلی ندارند و باورهای کارآمدی معلم و باورهای کارآمدی جمعی اداک شده اثر معنی‌داری بر رضایت شغلی دارند. این یافته با نتایج پژوهش‌های ایمان (۱۹۹۰)، جمشید نژاد (۱۳۷۵) وهابی (۱۳۷۶) از مطابقت دارد. (نقل خاتون خاکی، ۱۳۸۹).

با توجه به این که رضایت شغلی مفهومی روان‌شناختی است که عوامل مختلفی می‌تواند در میزان نوسانات آن دخالت داشته باشد لذا در پژوهش حاضر متغیرهای سابقه تدریس و اضافه کار نقشی در پیش‌بینی این مفهوم ندارد.

در رابطه با هدف چهارم، یعنی پیش‌بینی رضایت شغلی برحسب سابقه تدریس و باورهای کارآمدی جمعی و باورهای کارآمدی معلم، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد از بین مؤلفه‌های باورهای کارآمدی جمعی فقط شایستگی گروهی و از مؤلفه‌های کارآمدی معلم درگیر کردن دانش‌آموزان در مجموع ۲۱/۳ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کنند در واقع هر دو متغیر رابطه معنی‌داری با رضایت شغلی دارند. به عبارت دیگر کارآمدی در درگیر نمودن دانش‌آموزان قادر به تبیین ۱۶/۳ درصد از تغییرات رضایت شغلی و شایستگی گروهی قادر به تبیین ۶ درصد از واریانس رضایت شغلی هستند. این دو متغیر در مجموع ۲۱/۳ درصد از

-
1. Moore & Esselman
 2. Skaalvik & Skaalvik

واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کنند. هم‌چنین آماره F هر دو متغیر در سطح $0/001$ معنی-دار بوده و نشانگر این امر است که آن‌ها رابطه معنی‌داری با رضایت شغلی دارند. در جمع‌بندی نهایی می‌توان گفت که ادراکات جمعی معلمان که حاصل پویایی‌های متقابل گروهی بوده و از کارآمدی آن‌ها به‌عنوان یک کل نشأت می‌گیرد نه تنها از عوامل اصلی تبیین-کننده رضایت شغلی معلمان در مدرسه است بلکه باورهای خودکارآمدی فردی معلمان را نیز تحت‌تاثیر قرار می‌دهد بطوری‌که، ادراک معلمان درباره شایستگی خود ممکن است تحت تاثیر ادراک شایستگی جمعی و انتظارات اعضای گروه، افزایش یا کاهش یابد. بنابراین دبیرانی که از کارآمدی جمعی و فردی ادراک شده بالاتری برخوردارند، که در این تحقیق در مجموع قادر به تبیین $19/5$ درصد از تغییرات رضایت شغلی هستند، با احتمال فراوان از شغل دبیری رضایت بیشتری دارند و برعکس.

در خاتمه با توجه به یافته‌های پژوهشی و محدودیت‌های آن، به‌نظر می‌رسد که پیشنهادهای ذیل بتوانند در کاربردی ساختن اهداف پژوهش و افزایش کیفیت تحقیقات آتی موثر باشند.

- 1- توجه به رضایت شغلی دبیران و بکارگیری راهبردهای مناسب در این زمینه.
- 2- براساس نتایج پژوهش حاضر یکی از عوامل مؤثر در رضایت شغلی دبیران عامل ذات کار می‌باشد لذا به دست‌اندرکاران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد در جذب معلمان به عامل توانایی و علاقه قبلی توجه شود.
- 3- حمایت جدی و عملی دولت و آموزش و پرورش برای تقلیل یا رفع مسایل و مشکلات شغلی که موجب کاهش رضایت شغلی دبیران می‌شوند.

منابع

- اصغری، آرزو (۱۳۸۵). رابطه توانمندسازی و خودکارآمدی با رضایت شغلی در دبیران شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی.
- بخشایی، فرح (۱۳۸۶). بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی جمعی و فردی با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهر کرمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- پاداشی، سجاد (۱۳۸۸). رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی با خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان ابتدایی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد ساوه.
- پایدار، زهرا (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین سبک مدیریت آموزشی با رضایت شغلی و ثبات و ماندگاری کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. اداره کل آموزش و پرورش استان قم، کارشناسی تحقیقات.

رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران

- ساعتچی، محمود (۱۳۸۸). روانشناسی کار، کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت، تهران، موسسه نشر ویرایش
- شفیع آبادی؛ عبدالله (۱۳۸۴). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل. چاپ یازدهم، تهران: انتشارات رشد.
- شهبازی، محمد؛ عنصری، آرش؛ جواهری کامل، مهدی (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی نیروهای پلیس. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس. سال ششم. شماره ۲۶. ص ۱۰۳-۸۹
- شهنی ییلاق، منیجه، مهرابی زاده هنرمند و گلستانه، سید موسی (۱۳۸۵). رابطه اثربخشی جمعی معلمان، ویژگی های معلم، عملکرد قبلی ریاضیات، وضعیت اجتماعی-اقتصادی، جنسیت و قومیت دانش آموزان با عملکرد بعدی ریاضیات آنان در پایه چهارم مقطع ابتدایی اهواز. مجله علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، شماره های ۳ و ۴، ۸۲-۵۹.
- خاتون خاکی، سکینه (۱۳۸۹). رابطه نگرش شغلی، احساس کارآمدی، کارآمدی جمعی و تعهد شغلی معلمان مقطع راهنمایی منطقه کهریزک استان تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران
- قاسم زاده، حبیب الله (۱۳۸۰). رفتار درمانی. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- فتاحی، محمود (۳۸۶). بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی و رضایت شغلی با استرس شغلی آموزگاران کودکان استثنایی شهر کرج، پایان نامه ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- نوری، مسعود (۱۳۸۸). بررسی رابطه 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.

- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9(3), 75-78.
- Bandura, A. (2004). Health Promotion by Social cognitive means. *Health Education and Behavior*. 91, 143-164.
- Bandura, A. (2006). Adolescent development from an agnetic perspective. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), self- efficacy beliefs of adolescents. (1-43). Greenwich, CT: Information Age.
- Capara, G. V. Barbara Elli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Techers self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students academic achievement: A study at the scholl level. *Journal of school psychology*, 44, 473- 490
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003) Efficacy beliefs as determinants of teachers job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95,821-832
- Cavalli, A. (Ed). (2000). Gli insegnanti nella scuola che cambia (Teachers in a Changing school). Bologna: II Mulino.

- Coladarci, T. (1992). Teachers sense of efficacy and commitment to teaching. *Journal of Experimental Education*, 60, 323-337.
- Cheung, HOI-Yan. (2006). The Measurement of Teacher Efficacy: Hong Kong Primary in Service Teachers. *Journal of Education for Teaching*, 32, 435-451.
- Cherose, radon & et al (2006). An analysis of Quality of work life and career – related variables. *American journal of applied sciences*. Vol 12. Pp. 2151-2159
- Daniel C. M. Tan (2009). The Relationship between the Perceived Threat from Information Technology Outsourcing and Job Satisfaction of Information Technology Professionals. *Journal of Outsourcing and Organizational Information Management* Vol. 2009 (2009), Article ID 102111, 11 pages.
- Dawal, S; Taha, Z & Ismai (2009) Job satisfaction model for manufacturing industry: Focus on ergonomics and human factors in work design. *journal of IEEE XPLORE*.vol 27. Internet available: http://.ieee.org/xpl/freeabs_all.jsp
- David Card, Alexandre Mas, Enrico Moretti, Emmanuel Saez. (2010). INEQUALITY AT WORK: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction. NBER Working Paper No. 16396
September 2010, Revised April 2011. JEL No. J0. Internet available: <http://www.nber.org/papers/w16396>
- Duffy, R. D., Lent, R. W. (2009). Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers *Journal of Vocational Behavior* 75 (2), pp. 212-223.
- Esther T. Canrinus & Michelle Helms-Lorenz & Douwe Beijaard & Jaap Buitink & Adriaan Hofman (2011). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. *Eur J Psychol Educ*. DOI 10.1007/s10212-011-0069-2. Internet available: Springerlink.com
- Goddard, R.D., & Goddard, Y. L. (2001). A multilevel analysis of the relationship between Teacher and collective efficacy in urban Schools. *Teaching and Teacher Education*, 17, 807-818.
- Hongyun, L., Lei, C. & Qingmao, M. (2005). Teacher collective efficacy and its moderating effect on the function of Teachers self-efficacy. *Acta Psychologica Sinica*, 37(1), 79-86.
- Imants, J., & Van Zoelen, A. (1995). Teachers sickness absence in primary schools, school climate and teachers sense of efficacy. **School organization**, 15, 77-86.
- Karen J. Egger, B.A., M.Ed. (2006). An Exploration of the relationship among teacher efficacy, collective teacher efficacy, and teacher demographic characteristics in conservative Christian schools. Dissertation Prepared for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY. UNIVERSITY OF NORTH TEXAS. http://digital.library.unt.edu/ark:/67531/metadc5376/m1/1/high_res_d/dissertation.pdf

- Kurz, T. B. & Knight, S. L. (2004). An exploration of the relationship among teacher efficacy, collective teacher efficacy, and goal consensus. *Learning Environment Research*, 7,111-128.
- Lee, V., Dedick, R., & Smith, J. (1991). The effect of the social organization of schools on teacher's efficacy and satisfaction. *Sociology of Education*, 64,190-208.
- Lev, S. Kieslowski, M. (2009). Moderating the collective and self-efficacy relationship *Journal of Educational Administration* 47 (4), pp. 452-462
- Maddux, J. E. and Lewis, J. (1995). *Self-Efficacy, Adaptation, and Adjustemnt: Theory, Research, and Application*. New York: Plenum Press.
- Manual J. De la torro-cruz. Pedrof. Casanova arias. (2007).Comparative analysis of expectancies of efficacy in in-service. And prospective teacher, *teaching and teacher education*, 23
- Moore, W. P., Esselman,M.E.(1992).Teacher efficacy, empowerment , and a focused instructional climate: Does student achievement benefit? paper presented at the annual of the *American Educational Research Association*, san Francisco.
- Pajares, frank; Janson Margaret; Usher L Ellen(2007). Sources of Writing self-efficacy belifs of elementary, middle and hhigh school students. Reasearch in the teaching of English. Vol, 42. No 1. . internet available: <http://www.jstor.org/pss/40171749>
- Warr Peter and Inceoglu Ilke (2012). Job Engagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations with Person- Job Fit. *Journal of Occupational Health Psychology*. internet available: <http://iwp.dept.shef.ac.uk/files/docs>
- Somech, A. & Zahavy, A. D. (2000). The relationship between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers extra –rol behavior. *Journal of Teaching and Teacher Education*, 16, 649-659.
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2007).Dimensions of teacher self- efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 85(4), 571-581.
- Schwarzer, R., Schmitz, G.S. (2004).Perceived self- efficacy and teacher burnout: A longitudinal study in ten schools. *International biennial self research conferences*.
- Susana,L. Wilmar, S. Arnold, B.& Marisa, S.(2007). Does a positive gain spiral of resources efficacy beliefs and engagement exit? *Computer in Human Behavior*.23, 825-841.
- Trentham,L., Silvern, S., Brogdon, R.(1985).Teacher efficacy and teacher competency ratings. *Psychology in the School*, 22, 343-352.
- Tschannen – Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2001) Techer efficacy: capturing an elusive construct . *Teaching and Teacher Education*, 7, 783-805.
- Ware, H. & Kitsantas, A. (2007). Teacher and collective efficacy beliefs as predictors of professional commitment. *Journal of educational Research*, 100(5), 303-310.

- Xiaofeng, S.T. & Jase, R. (2008). Teachers job satisfaction : Analysis of the Teacher Follow-up Survey. *Journal of Teaching and Teacher Education*. 24, 1173-1184.
- Yang, K., & Kassekert, A. (2010). Linking Management Reform with Employee Job Satisfaction: Evidence from Federal Agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 20(2), 413-436.
- Yeon, H. K. (2009). Korean early childhood educators multi-dimensional teacher self- efficacy and ECE center climate and depression. *Journal of Teaching and Teacher Education*. 1-7.

