



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی

عنوان:

رابطه بین خودکارآمدی و تاب آوری با رضایت شغلی بر روی معلمان

آموزش و پرورش شهرستان پارسیان

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر عباداله احمدی

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر مجید برزگر

نگارش:

نعمت اله حسینی

زمستان ۹۲

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي  
بَدَأَ الْخَلْقَ وَيُعِيدُهُ  
اللَّهُ الْغَنِيُّ  
وَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي  
سَخَّرَ لَنَا هَذَا وَمَا كُنَّا  
لِنُحْيِيَ إِلَّا بِنِعْمَةِ رَبِّنَا  
الْعَلِيِّ الْعَلِيمِ  
اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ  
وَبَارِكْ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ  
وَعَلَى آلِهِ الطَّيِّبِينَ الطَّاهِرِينَ  
الْمُتَّبِعِينَ  
اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ  
وَبَارِكْ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ  
وَعَلَى آلِهِ الطَّيِّبِينَ الطَّاهِرِينَ  
الْمُتَّبِعِينَ  
اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ  
وَبَارِكْ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ  
وَعَلَى آلِهِ الطَّيِّبِينَ الطَّاهِرِينَ  
الْمُتَّبِعِينَ



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

مشور اخلاق پژوهش

بیماری از خداوند سبحان و اعتماد به این که عالم محضر خداست و بهواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشتن مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه و انشگاه در اعلامی فرسنگ و تمدن بشری، مادیان و انشجویان و اعضا هیئت علمی و ادعای دانشگاه آزاد اسلامی متعدد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

- ۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.
- ۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهشیدگان (انسن، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.
- ۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.
- ۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.
- ۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.
- ۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهاد های مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب تقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.
- ۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اسانه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۹- اصل برانت: التزام به برانت جویی از هرگونه رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شبهه های غیر علمی می آلاینند.



به نام خدا

معاونت پژوهش و فن آوری

### تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب نعمت اله حسینی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی که در تاریخ از پایان نامه خود تحت عنوان "رابطه بین خودکارآمدی و تاب آوری با رضایت شغلی بین معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارسیان" با کسب نمره دفاع نموده‌ام بدینوسیله متعهد می‌شوم:

این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و...) استفاده نموده‌ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده‌ام.

۱) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

۲) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

۳) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

امضاء و تاریخ

نام و نام خانوادگی :



دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی  
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)  
رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی

عنوان:

رابطه بین خودکارآمدی و تاب آوری با رضایت شغلی بر روی معلمان  
آموزش و پرورش شهرستان پارسیان

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر عباداله احمدی

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر مجید برزگر

نگارش:

نعمت اله حسینی

زمستان ۹۲



## (M.A) صورتجلسہ دفاع از پایان نامہ کارشناسی ارشد

نام و نام خانوادگی دانشجو: نعمت الہ حسینی تاریخ: رشتہ: روانشناسی صنعتی - سازمانی

از پایان نامہ خود با عنوان: رابطہ بین خودکارآمدی و تاب آوری با رضایت شغلی معلمان آموزش و پرورش شہرستان پارسیان  
با درجہ کارشناسی ارشد و نمبرہ  
دفاع نمودہ است .

نام و نام خانوادگی اعضاء ہیأت داوران سمت امضاء اعضاء ہیأت داوران

۱- دکتہر عبادالہ احمدی استاد راہنما

۲- دکتہر مجید برزگر استاد مشاور

۳- دکتہر بقولی استاد داور

مراتب فوق مورد تأیید است .

مدیر / معاونت پژوهشی

مہر و امضاء

## سپاسگزاری:

سپاس بی کران پروردگاری را سزااست که بندگان را به زیور دانش و هوش بیاراست و آرامش جان را در ذکر و یاد خود قرار داد. نور علم و دانش را بر قلب بندگان تاباند تا در جستجویش برخیزند و سر تواضع و خشوع بر آستانش فرود آرند.

سپاس و ستایش می کنم اساتید گرانقدرم را که به من آموختند انسان، خود، جهان بزرگی است که باید آن را جستجو کرد، آموختند که در خویشتن خود بنگرم و بنگرم که تا چه حد است کمال آدمیت.

سپاس و ستایش می کنم استاد راهنمای عزیز و دلسوز و گرامیم:

جناب آقای دکتر عبدالله احمدی که همواره، راهنما و همراهم در این تحقیق بوده اند و از ایشان درس شهامت و صلابت آموختم.

سپاس و ستایش می کنم استاد مشاور گرانقدر و گرامیم:

جناب آقای دکتر مجید برزگر که پیوسته از راهنمایی های ارزنده اشان بهره بردم و از ایشان درس صبر و فروتنی آموختم.

تقدیم به:

وجود مقدس پدر و مادر عزیزم

که زیباترین درس زندگی را به من آموختند و آموختند:

«ای دل ار سیل فنا بنیاد هستی بر کند چون تو را نوح است کشتی بان زطوفان غم مخور

همسر عزیزم که یار دلسوز و یاور همیشگی ام بوده است.



## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	چکیده
۲	مقدمه
<b>فصل اول: کلیات تحقیق</b>	
۶	بیان موضوع تحقیق
۷	هدف پژوهش
۷	اهمیت موضوع تحقیق
۸	سوال ها و فرضیه ها
۸	تعریف نظری متغیرها
۹	تعاریف عملیاتی
<b>فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق</b>	
۱۱	مبانی نظری
۱۱	رضایت شغلی
۱۳	تعاریف رضایت شغلی
۱۴	نظریه های رضایت شغلی
۱۷	ویژگیهای نیازها
۱۹	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی
۲۵	پیامدهای رضایت شغلی
۲۶	پیامدهای عدم رضایت شغلی
۲۸	تابآوری
۲۸	تعاریف تابآوری
۳۰	ویژگی های افراد تاب آور
۳۱	راه های ارتقای تاب آوری
۳۱	نقش محیط در تاب آوری
۳۶	خودکارآمدی
۳۶	تعاریف خودکارآمدی
۳۸	مفاهیم مربوط به خودکارآمدی

منابع باورهای خودکارآمدی .....	۴۱
خودکارآمدی و تنیدگی .....	۴۲
ویژگیهای افراد خودکارآمد .....	۴۳
پیشینه پژوهش .....	۴۵

### فصل سوم: روش تحقیق

روش تحقیق .....	۵۰
ابزار پژوهش .....	۵۱
روش تجزیه و تحلیل اطلاعات .....	۵۴
روش اجرای پژوهش .....	۵۴
روش تجزیه و تحلیل آماری داده ها .....	۵۴
ملاحظات اخلاقی .....	۵۴

### فصل چهارم: یافته‌های پژوهشی

یافته های پژوهش .....	۵۶
-----------------------	----

### فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

خلاصه پژوهش .....	۶۴
بحث و نتیجه گیری .....	۶۴
محدودیت‌های پژوهش .....	۷۴
پیشنهاد‌های پژوهش .....	۷۴
منابع .....	۷۵
پیوست ها .....	77
چکیده انگلیسی .....	83

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۳-۱: بررسی نمونه آماری بر اساس تحصیلات	۵۰
جدول ۳-۲: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس جنسیت	۵۱
جدول ۴-۱: بررسی میانگین و انحراف استاندارد تاب‌آوری و ابعاد آن	۵۶
جدول ۴-۲: بررسی میانگین و انحراف استاندارد خودکارآمدی و ابعاد آن	۵۶
جدول ۴-۳: بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات رضایت شغلی	۵۷
جدول ۴-۴: ضریب همبستگی بین تاب‌آوری و خودکارآمدی با رضایت شغلی	۵۷
جدول ۴-۵: ضریب همبستگی بین ابعاد تاب‌آوری با رضایت شغلی	۵۸
جدول ۴-۶: ضریب همبستگی بین ابعاد خودکارآمدی با رضایت شغلی	۵۸
جدول ۴-۷: جدول تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون بین ابعاد تاب‌آوری با رضایت شغلی به روش گام به گام	۵۹
جدول ۴-۸: جدول تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون بین ابعاد خودکارآمدی با رضایت شغلی به روش گام به گام	۶۱
جدول ۴-۹: جدول تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون بین کیفیت زندگی کاری و رهبری معنوی با رضایت شغلی به روش گام به گام	۶۲

## چکیده

هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه تاب‌آوری و خودکارآمدی با رضایت شغلی کارکنان بود. جامعه آماری در این پژوهش شامل تمامی معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارسین بوده و با توجه به اینکه تعداد کل کارکنان ۳۰۰ نفر بودند، حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۰۰ نفر تعیین و با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد و بین تمامی کارکنان پرسشنامه توزیع شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی رضایت شغلی فیلد و روث، پرسشنامه تاب‌آوری کانر و دیویدسون، پرسشنامه خودکارآمدی شر و آدامز مورد استفاده قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی (آزمون همبستگی و رگرسیون) استفاده شد. نتایج بدست آمده نشان داد که بین ابعاد تاب‌آوری و خودکارآمدی با رضایت شغلی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین مشخص شد ابعاد تاب‌آوری و ابعاد خودکارآمدی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی می‌باشند.

**کلمات کلیدی:** تاب‌آوری، خودکارآمدی، رضایت شغلی.

## مقدمه:

رشد و توسعه اقتصادی هر کشور به تولید و بهره‌وری عوامل تولید آن بستگی دارد که از این میان بهره‌وری عوامل انسانی بسیار با اهمیت می‌باشد. در قرن اخیر دانشمندان و صاحب‌نظران اموراتصادی به این نتیجه رسیده‌اند که کارایی و همچنین پویایی کار در سازمان‌های اقتصادی و صنعتی، بدون استفاده از عامل انسانی میسر نمی‌باشد.

عمده‌ترین نشانه‌های رفتاری نارضایتی شغلی عبارتند از غیبت از کار، رها کردن شغل، حادثه‌های ناشی از کار و فقدان بهره‌وری. از دیگر پیامدهای استرس شغلی میتوان به نارضایتی شغلی و رها کردن حرفه و تخصص اشاره کرد. بیسر و نیومن (۱۹۷۸) سه دسته از نشانه‌هایی را که در شرایط استرس شغلی بروز می‌کند نام برده‌اند. نشانه‌های روانی، جسمانی و رفتاری. نشانه‌های روانی آن دسته از مشکل‌های عاطفی و شناختی هستند که بر اثر ناراحتی‌های ناشی از استرس شغلی بروز می‌کنند (جنیفر مک‌لین، ۲۰۰۸). نارضایتی از شغل یکی از رایج‌ترین پیامدهای استرس شغلی است. شخصی که از شغل خود نارضایتی دارد، معمولاً با بی‌میلی و تأخیر بر سر کار خود حاضر می‌شود و تمایلی برای آنکه کارش را به خوبی انجام دهد، در خود نمی‌بیند. (پاولین استتن، ۲۰۰۸).

رویکرد روانشناسی مثبت‌گرا، با توجه به استعدادها و توانمندی‌های انسان (به‌جای پرداختن به نابهنجاری‌ها و اختلال‌ها)، در سال‌های اخیر مورد توجه روانشناسان قرار گرفته است. این رویکرد، هدف نهایی خود را شناسایی سازه‌ها و شیوه‌هایی می‌داند که به‌زیستی و شادکامی انسان را به دنبال دارند. از این رو عواملی که سبب سازگاری هر چه بیشتر آدمی با نیازها و تهدیدهای زندگی گردند، بنیادی‌ترین سازه‌های مورد پژوهش این رویکرد می‌باشند. در این میان، تاب‌آوری جایگاه ویژه‌ای در حوزه‌های روانشناسی تحول، روانشناسی خانواده و بهداشت روانی یافته است، به‌طوری که هر روز بر شمار پژوهش‌های مرتبط با این سازه افزوده می‌شود. گارمزی و ماستن (۱۹۹۱)؛ به نقل از سامانی، جوکار و صحراگرد، (۱۳۸۶) تاب‌آوری را "یک فرآیند، توانایی، یا پیامد سازگاری موفقیت‌آمیز با شرایط تهدیدکننده"، تعریف نموده‌اند. به بیان دیگر تاب‌آوری، سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است (والر، ۲۰۰۱؛ به نقل از سامانی، جوکار و صحراگرد، ۱۳۸۶).

تاب‌آوری به عنوان حفظ سلامتی و عملکرد موفقیت‌آمیز یا سازگاری با یک بافت و موقعیت تهدیدآمیز یا آزارنده تعریف می‌شود (گارمزی، ۱۹۹۳؛ لوتار، سوچتی و بکر، ۲۰۰۰). البته تاب‌آوری، تنها پایداری در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست و حالتی انفعالی در رویارویی با شرایط خطرناک نمی‌باشد، بلکه شرکت فعال و سازنده در محیط پیرامونی خود است. می‌توان گفت تاب‌آوری، توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی- روانی، در شرایط خطرناک است (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳). افزون بر این، پژوهشگران بر این باورند که تاب‌آوری نوعی ترمیم خود با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و

شناختی است (گارمزی، ۱۹۹۱؛ ماستن، ۲۰۰۱؛ راتر، ۱۹۹۹؛ لوتار، سیچتی و بکر، ۲۰۰۰؛ به نقل از سامانی، جوکار و صحراگرد، ۱۳۸۶). کامپفر (۱۹۹۹) باور داشت که تاب‌آوری، بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به تعادل سطح بالاتر (در شرایط تهدیدکننده) است و از این رو سازگاری موفق در زندگی را فراهم می‌کند. در عین حال کامپفر به این نکته نیز اشاره می‌نماید که سازگاری مثبت با زندگی، هم می‌تواند پیامد تاب‌آوری به‌شمار رود و هم به‌عنوان پیش‌آیند، سطح بالاتری از تاب‌آوری را سبب شود. وی این مسأله را ناشی از پیچیدگی تعریف و نگاه فرآیندی به تاب‌آوری می‌داند.

ما در دنیایی زندگی می‌کنیم که سازمان‌های گوناگون با تشکیلات کوچک و بزرگ اطرافمان را فراگرفته‌اند، نقش انسان به‌عنوان گرداننده اصلی این سازمان‌ها به مراتب خطیرتر و ارزشمندتر می‌گردد. بدون شک مهم‌ترین منبع هر سازمانی نیروی انسانی شاغل در آن سازمان است. بدون وجود نیروی انسانی سالم، کارآمد، با انگیزه هیچ سازمانی نمی‌تواند به اهداف خود نایل آید. از مسائل حادکنونی که سلامت جسمی افراد را به خصوص نیروی کار را به خطر انداخته و هزینه‌های بسیاری را چه برای سازمان‌ها و چه برای جامعه به بار آورده است، پدیده فشار روانی و عصبی است. چرا که پیشرفت تکنولوژی و بیم از کهنه شدن معلومات اطلاعات، مشکلات مدیریت و توقعات کارکنان همگی سبب می‌شود که فرد از لحظه بیداری تا هنگام شامگاه همواره دچار هیجان‌ها، تنش‌ها، نگرانی‌ها، بیم‌ها و امیدهای گوناگونی باشد. که گهگاه با ظرفیت بدنی، عصبی، روانی فرد متناسب است و گاه با آن سازگار نیست مجموعه چنین حالات و فشارهای ناشی از آن را فشار روانی می‌نامند. تشدید فشارهای روانی می‌تواند توانایی فرد را کاهش دهد و کارایی او را به صفر برساند. باورهای خودکارآمدی فرد بر رفتار او، اندازه تلاشی که در یک کار صرف می‌کند و مدت زمانی که در صورت برخورد با مسأله در برابر آنها مقاومت می‌کند تأثیری گذارد. اشخاصی که دارای خودکارآمدی سطح بالایی هستند، بیشتر می‌کوشند، بیشتر موفق می‌شوند و از کسانی که ادراک خودکارآمدی آنها پایین‌تر است پشتکار بیشتری از خود نشان می‌دهند و هراس کمتری را تجربه می‌کنند (هرگنهان والسون، ترجمه سیف، ۱۳۸۰). خودکارآمدی «به باورهای افراد درباره توانایی کنترل زندگی به دست خودشان گفته می‌شود» (فتسکو و مککور) خودکارآمدی نقش مهمی در رویارویی فرد با مسائل زندگی دارد. چنانچه براون و انیوی کشف کردند کسانی که میزان خودکارآمدی آنان بالاتر است، هنگامی که با مسائل حل نشده‌ای روبرو می‌شوند پایداری بیشتری از خود نشان می‌دهند. خودکارآمدی اطمینان به توانایی‌های خود در کنترل افکار، احساسات و فعالیت‌هاست و بنابراین بر عملکرد واقعی افراد، هیجان‌ها و انتخاب افراد و سرانجام میزان تلاشی که شخص صرف یک فعالیت می‌کند، مؤثر است. خودکارآمدی بر رفتار فرد بسیار تأثیرگذار است.

بطور کلی بنظر می‌رسد در یک سازمان خودکارآمدی و تاب‌آوری، تاثیر بسزایی در رضایت شغلی کارکنان دارد. لذا با توجه به مطالب بالا این پژوهش به دنبال شناخت رابطه خودکارآمدی و تاب‌آوری با رضایت شغلی معلمان سازمان آموزش و پرورش شهرستان پارسیان می‌باشد. هدف از این پژوهش، تبیین ارتباط بین خودکارآمدی و تاب‌آوری با رضایت شغلی معلمان سازمان آموزش و پرورش شهرستان پارسیان می‌باشد.

## فصل اول

### کلیات تحقیق



## بیان موضوع تحقیق:

تاب آوری به عنوان یکی از سازه های اصلی شخصیت برای فهم انگیزش، هیجان و رفتار مفهوم سازی شده است (بلاک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲) ورنر<sup>۲</sup> و اسمیت<sup>۳</sup> (۱۹۹۲) خود تاب آوری را سازو کار ذاتی خود اصلاح گری انسان می داند. کوباسا<sup>۴</sup> (۱۹۷۹) مفهوم شخصیت سر سخت را ابداع کرد و آن را به عنوان متغیر مداخله گر در ارتباط میان استرس و بیماری ها مورد بررسی قرار داد او نشان داد. افرادی که از سرسختی زیادی برخوردارند هر چند درجه بالایی از استرس را تجربه می کنند ولی بیماری نمی شوند در پژوهش های بعدی روان شناسان این ویژگی شخصیتی تعدیل کننده را تاب آوری نامیدند. تاب آوری عبارتند از توانایی سازگاری موفقیت آمیز با شرایط تهدید کننده.

والر<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) تاب آوری را سازگاری مثبت فرد در واکنش به شرایط ناگوار می داند. ماستن<sup>۶</sup> (۲۰۰۱) افزون بر این پژوهشگران بر این باورند که تاب فرد را در مقابل ناملایمات افزایش می دهد شامل آوری نوعی ترمیم خود با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی است.

هامیل<sup>۷</sup> (۲۰۰۲) عوامل اصلی که به طور ثابت شایستگی فرد را در مقابل ناملایمات افزایش می دهد. شامل مهارت های حل مساله و عملکرد هوشی خوب معرفی می کند. این صفات ارتقای شایستگی فرد طی رشد طبیعی را موجب می گردد. چنین سیستم هایی موجب حمایت فرد در مقابل تهدید کننده های حاصل از ناملایمات و مصائب زندگی می شوند. خودکار آمدی نوعی توانایی است که به موجب آن فرد مهارت های خود را برای مقابله با ضروریات و شرایطی که مواجه می شود سازمان می دهد و هماهنگ می کند. بندورا<sup>۸</sup> (۱۹۹۷) خودکار آمدی با باور عمیق فرد به این که می تواند با موفقیت، رفتار لازم خاص را برای دستیابی به نتیجه مورد نظر انجام دهد تعریف می کند.

رضایت شغلی از عوامل بسیار مهم در افزایش کارایی و ایجاد انگیزش مثبت در فرد نسبت به کارش می باشد. تمایل به رضایت شغلی از این بابت تاثیر می پذیرد که کارمندان راضی در سطح بالاتری عمل

---

1-block  
2-werner  
3-smith  
4-kobasa  
5-waler

6 - mastan  
7 - hamill  
8 - Bendora

می‌کنند. کارکنانی که از شغل خود راضی هستند، کارکنانی هستند که در حقیقت مولدتر هستند (رابینز<sup>۱</sup> ۱۹۹۴). رضایت شغلی به ارتباطات عاطفی افراد نسبت به نقش کاری خود اطلاق می‌شود و به عنوان ارتباط ادراک شده بین آن چه که یک فرد از شغلش می‌خواهد و آنچه که به فرد ارائه می‌شود تعریف شده است. (لاولر، ۱۹۷۳، به نقل از لاک<sup>۲</sup>، ۱۹۶۹).

در کل ایجاد رضایت شغلی در فرد بستگی به عوامل متعددی دارد که در کنار هم موجب حصول نتیجه مطلوب می‌شود و چه بسا نبود یک عامل فرد را در زمره اشخاص ناراضی از شغل خویش قرار می‌دهد که این عوامل عبارتند از: عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی (حسینی نسب و جویانی ۱۳۸۷). در این تحقیق عوامل فردی از جمله تاب آوری و خودکار آمدی را بر روی رضایت شغلی مورد بررسی قرار دادیم.

### هدف پژوهش:

بررسی رابطه تاب آوری و خودکارآمدی با رضایت شغلی در معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارسیان واقع در غرب استان هرمزگان می‌باشد.

### اهمیت موضوع تحقیق:

رضایت شغلی از اهمیت روانی و اقتصادی برخوردار است و کنش متقابل سازگار پذیرتر در رابطه (انسان - شغل) رشد و بهسازی توانایی های انسان را تقویت می‌کند (لورای<sup>۳</sup>، ۱۳۸۳) تجربیات ناشی از موفقیت و یا شکست کارکنان در طول سالهای خدمت، تصورات آنها را در رابطه با توانایی هایشان (خودکارآمدی) نسبت به انجام وظایف شغلی تحت تاثیر قرار می‌دهد و این باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌شود (عبداللهی، ۱۳۸۵). معمولا افراد از فعالیت ها و موقعیت هایی که فکر می‌کنند توانایی مقابله کردن با آنها را ندارند و آنها را از پای در می‌آورند، دوری می‌جویند (مارشال ریو، ۱۳۸۶). تاب آوری باعث می‌شود که افراد در شرایط دشوار، و با وجود عوامل خطر از ظرفیت های موجود خود در دست یابی به موفقیت و رشد زندگی فردی خود استفاده کنند و از آن به عنوان فرصتی برای توانمند کردن خود بهره جویند و از آنها سربلند بیرون آیند (محمدی، ۲۰۰۵) افرادی که دارای احساس خودکارآمدی و تاب آوری تعریف شده، هماهنگ و تقریبا با ثبات هستند از سلامت روان شناختی بیشتری برخوردارند. این افراد به دیدگاهی روشن در مورد خود رسیده اند و کمتر تحت تاثیر

وقایع روزانه و ارزیابی های این وقایع قرار می گیرند و به این دلایل از رضایت شغلی بیشتری برخوردار هستند (بندوار، ۱۹۹۷).

به همین دلیل در پژوهش حاضر رابطه بین ویژگیهای تاب آوری و خودکارآمدی با رضایت شغلی در بین معلمان آموزش و پرورش مورد بررسی قرار گرفته است.

### سوال ها و فرضیه ها:

بین تاب آوری و خودکارآمدی با رضایت شغلی در کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

بین تاب آوری و رضایت شغلی رابطه معنا دار وجود دارد.

بین خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

تاب آوری و خودکارآمدی به چه میزان قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشد.

### تعریف نظری متغیرها:

رضایت شغلی<sup>۱</sup> عبارت است از احساسات مثبت یا لذت بخشی که هر فرد از راه ارزیابی شغل خود یا تجربه بیان شغل خود بدان دست می یابد (مقیم، ۱۳۸۵).

رضایت شغلی به ارتباطات عاطفی افراد نسبت به نقش کاری خود اطلاق می شود و به عنوان ارتباط ادراک شده بین آن چه که یک فرد از شغلش می خواهد و آن چه که به فرد ارائه می شود، تعریف شده است (لاولر، ۱۹۷۳، به نقل از لاک، ۱۹۶۹).

خودکارآمدی<sup>۲</sup> عبارت از باورهای افراد به توانایی هایشان در بسیج انگیزه ها، منابع شناختی و اعمال کنترل بریک رخداد معین (باندورا، باربارانلی و پاستورلی، ۱۹۹۹).

خودکارآمدی عبارت از باورها و قضاوت های افراد درباره توانایی هایشان در انجام تکالیف خاص در موقعیت های خاص (بندورا، ۲۰۰).

تاب آوری<sup>۳</sup> به توانایی غلبه بر رویدادهایی با استرس زیاد از جمله آسیب های شدید، مرگ، فاجعه، ضایعه اقتصادی، تغییرات فرهنگی و حفظ سلامت روانی و شوخ طبعی به رغم مواجهه با این رویدادهای ناخوشایند اشاره می کند (خزائلی پارسا، ۱۳۸۶) چیکتی و بکر (۲۰۰۰) تاب آوری را به عنوان یک فرایند پویا وقتی که افراد در برخورد و رویارویی با ضربه ها و وقایع ناگوار زندگی سازگاری رفتاری مثبتی را از خود نشان می دهند، تعریف می کند.

---

1-jab satisfaction  
2-self-efficacy  
3-resiliency

## تعاریف عملیاتی:

برای سنجش تاب آوری از مقیاس تاب آوری کانرو دیوید سون (۲۰۰۳) که محمدی (۱۳۸۴) از آن برای استفاده در ایران انطباق داده است، استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۲۵ سوال چهار گزینه ای در مقیاس لیکرت می باشد که به صورت (کاملاً موافقم<sup>۳</sup>، موافقم<sup>۲</sup>، مخالف<sup>۱</sup>، کاملاً مخالفم<sup>۰</sup>) نمره گذاری می شود.

منظور از خودکارآمدی در پژوهش حاضر نمره ای است که به کمک پرسشنامه خودکارآمدی شرر و آدامز<sup>۱</sup> (۱۹۸۲) بدست می آید. این پرسشنامه توسط براتی (۱۳۷۵) ترجمه گردیده است. این پرسشنامه دارای ۱۷ ماده می باشد که در مقیاس ۵ درجه ای لیکرت تنظیم شده است. نحوه نمره گذاری ماده های پرسشنامه به صورت کاملاً مخالفم (۱ امتیاز)، مخالف (۲ امتیاز)، نظری ندارم، (۳ امتیاز)، موافقم (۴ امتیاز)، کاملاً موافقم (۵ امتیاز) می باشد. (به نقل از براتی، ۱۳۷۵).

منظور از رضایتمندی شغلی در پژوهش حاضر نمره ای است که به کمک پرسشنامه فیلدوروث (۱۹۵۱) بدست می آید. این پرسشنامه توسط محمد رضا مختاری و همکاران در سال های ۷۳ تا ۸۶ به عنوان پایان نامه کارشناسی ارشد مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسشنامه دارای ۱۹ سوال ۵ گزینه ای بر مقیاس لیکرت می باشد. نحوه نمره گذاری ماده ها به صورت به شدت موافقم (۵ امتیاز)، موافقم (۴ امتیاز)، بلا تکلیف (۳ امتیاز)، مخالفم (۲ امتیاز)، به شدت مخالفم (۱ امتیاز) میباشد. (به نقل از شفیع آبادی، ۱۳۸۵).