

الشمس
المرجانية



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

منشور اخلاق پژوهش

با یاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، ما دانشجویان و اعضاء هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی متعهد 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 پژوهیدگان (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 نهادهای مرتبط با تحقیق.

۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب نقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.

۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.

۹- اصل برائت: التزام به برائت جویی از هرگونه رفتار غیرحرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شائبه های غیرعلمی می آلاینند.



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب مهدی نصیری دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ ۱۳۹۲/۴/۱۷ از پایان نامه خود تحت عنوان "رابطه ی انگیزش شغلی و سلامت روان با خودکار آمدی مدرسان زبان آموزشگاههای نواحی ۲و۱ شیراز" با کسب نمره دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

(۱) 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 نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.

۲) 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.

۳) 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.

۴) 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.

نام و نام خانوادگی: مهدی نصیری

تاریخ و امضاء



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در
رشته علوم تربیتی (M.A)

گرایش مدیریت آموزشی

عنوان

رابطه ی انگیزش شغلی و سلامت روان با
خودکارآمدی مدرسان زبان آموزشگاههای نواحی
۱ و ۲ شیراز

استاد راهنما :

دکتر عبادالله احمدی

استاد مشاور :

دکتر مژگان امیریان زاده

نگارش :

مهدی نصیری

تابستان ۱۳۹۲



صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: مهدی نصیری در تاریخ ۱۳۹۲/۴/۱۷

رشته: مدیریت آموزشی

از پایان نامه خود با عنوان: رابطه ی انگیزش شغلی و سلامت روان با خودکار آمدی مدرسان زبان
آموزشگاههای نواحی ۱ و ۲ شیراز

با درجه و نمره دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری سمت امضاء اعضای هیات داوری

۱ - دکتر عبادالله احمدی استاد راهنما

۲ - دکتر مژگان امیریان زاده استاد مشاور

۳ - دکتر احمدرضا اوجی نژاد استاد داور

۴ - دکتر زهرا خدادادی استاد داور

مدیر/معاونت پژوهشی مراتب فوق مورد تایید است.

مهر و امضاء

به مصداق ایه شریفه "من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق"

از جناب آقای دکتر عبادالله احمدی استاد راهنمای این پژوهش که راهنمایی های ایشان همیشه راهگشای این پژوهش بوده است و از سرکار خانم دکتر مژگان امیریان زاده استاد مشاور این پژوهش که با صبر و متانت و دلسوزی در تمامی مراحل پژوهش به راهنمایی اینجانب پرداخته کمال تشکر را دارم.

و همچنین همکاران و دوستان اینجانب و تمامی عزیزانی که در انجام این پژوهش از کمک های فکری و یا نوشته های ایشان بهره برده ام ، کمال تشکر و امتنان را دارم .

تقدیم بہ:

پروماد مہربانم

فهرست مطالب

<u>عنوان</u>	<u>شماره صفحه</u>
چکیده.....	۱
فصل اول: کلیات تحقیق	
مقدمه:.....	۲
بیان مسأله:	۵
اهمیت و ضرورت پژوهش:.....	۸
اهداف پژوهش:.....	۱۰
فرضیات پژوهش:.....	۱۰
فصل دوم: مروری بر ادبیات تحقیق و پیشینه تحقیق	
مبانی نظری خودکارآمدی:.....	۱۵
مراحل تکامل خودکارآمدی:.....	۱۸
منابع خودکارآمدی:.....	۲۰
اثرات خودکارآمدی بر کارکردهای روانشناختی:.....	۲۱
نقش خودکارآیی:.....	۲۸
خودکارآمدی و عملکرد:.....	۲۸
خودکارآمدی و انگیزش:.....	۲۹
خودکارآمدی و انتظار:.....	۲۹

- ۲۹..... برداشت انسان از خودکارآمدی:
- ۳۰..... خود از دیدگاه مختلف:
- ۳۳..... نظریه شناختی - اجتماعی:
- ۳۵..... ابعاد خودکارآمدی ادراک شده:
- ۳۶..... نقش باورهای خودکارآمدی در انگیزش رفتار و انتخاب اهداف آگاهانه:
- ۳۸..... منابع باورهای خودکارآمدی:
- ۳۹..... خصوصیات انسان سالم از دیدگاه پرلز:
- ۴۰..... کارآمدی و سلامت روان:
- ۴۲..... انگیزش شغلی:
- ۴۴..... تعریف انگیزش:
- ۴۴..... نظریه های انگیزش شغلی:
- ۶۱..... سلامت روان:
- ۶۳..... دیدگاه های مربوط به سلامت روان:
- ۶۵..... سلامت روانی و بیماری روانی:
- ۶۶..... خلاصه ای از تعریف بهداشت روانی براساس مکاتب مختلف روانشناسی:
- ۶۶..... نظریه های مربوط به سلامت روان:
- ۷۶..... رابطه بین مثبت اندیشی و سلامت روانی از دیدگاه اسلام:
- ۷۷..... کارآمدی و سلامت روان:

تحقیقات انجام شده در خارج از کشور:..... ۸۰

تحقیقات انجام شده در داخل کشور:..... ۸۴

جمع بندی:..... ۸۶

فصل سوم: روش اجرای تحقیق

روش تحقیق:..... ۸۷

جامعه آماری:..... ۸۷

روش نمونه گیری و نمونه آماری:..... ۸۸

ابزارگردآوری اطلاعات:..... ۸۹

شیوه نمره گذاری مقیاس خودکارآمدی:..... ۹۰

روایی و پایایی مقیاس خودکارآمدی:..... ۹۰

شیوه نمره گذاری انگیزش شغلی:..... ۹۱

پایایی و روایی انگیزش شغلی:..... ۹۲

شیوه نمره گذاری سلامت روان گلدبرگ:..... ۹۳

روایی و پایایی مقیاس سلامت روان:..... ۹۴

روش اجرا:..... ۹۵

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:..... ۹۶

ملاحظات اخلاقی:..... ۹۶

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

داده‌های توصیفی: ۹۸

یافته های استنباطی: ۹۹

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

خلاصه پژوهش: ۱۰۴

بحث و نتیجه گیری: ۱۰۵

پیشنهاد‌های پژوهشی: ۱۱۰

پیشنهادات کاربردی: ۱۱۰

محدودیت ها: ۱۱۱

فهرست منابع فارسی: I

فهرست منابع انگلیسی: VI

پیوست ها:

پرسشنامه انگیزش شغلی: IX

پرسشنامه خودکارآمدی: X

پرسشنامه سلامت روان: XI

چکیده انگلیسی: XI

چکیده:

هدف از این پژوهش تبیین رابطه ی انگیزش شغلی و سلامت روان با خودکارآمدی مدرسان زبان آموزشگاههای نواحی ۱ و ۲ شیراز بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش مدرسان آموزشگاههای نواحی ۱ و ۲ شیراز در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ بوده است. نمونه آماری در برگیرنده ۱۰۸ نفر از مدرسان بوده که به شیوه ی نمونه گیری تصادفی ساده از جامعه آماری پژوهش انتخاب شده اند. ابزار سنجش در این پژوهش شامل ۳ پرسشنامه ی انگیزش شغلی حبیبی_ سلامت روان گلدبرگ (GHQ) و خودکارآمدی شرر بوده است. برای اندازه گیری و تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در سطح توصیفی میانگین_ انحراف معیار و در سطح استنباطی از آزمون معناداری ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد که پس از تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم افزار SPSS نتایج زیر بدست آمد: بین سلامت روان و انگیزش شغلی با خودکارآمدی رابطه معناداری وجود ندارد. بین ابعاد انگیزش شغلی با خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد. سلامت روان و انگیزش شغلی به طور معناداری قادر به پیش بینی خودکارآمدی می باشد. ابعاد سلامت روان به طور معناداری قادر به پیش بینی خودکارآمدی می باشد. ابعاد انگیزش شغلی به طور معناداری قادر به پیش خودکارآمدی می باشد.

واژگان کلیدی: خودکارآمدی- انگیزش شغلی - سلامت روان

فصل اول :

کلیات طرح تحقیق

مقدمه

امروزه شکاف میان ملت ها و جوامع دانایی و نادانی است، بنابراین چالش اصلی چالش نیروی انسانی دانا و توانا است. نیروی انسانی مهمترین، گران ترین و با ارزش ترین سرمایه هر سازمان محسوب می شود. منابع انسانی نقش اساسی در رشد، پویایی و بالندگی و یا شکست و نابودی سازمان ها دارند می توان به سادگی بیان نمود که بدون افراد کارآمد دستیابی به اهداف سازمانی غیر ممکن است. از این رو منابع انسانی، نقش اساسی در رشد، پویایی و بالندگی یا شکست و نابودی سازمان ها را دارند. (عبداللهی، نوه ابراهیم، ۱۳۸۶)

در جوامع بشری خودکارآمدی و انگیزش شغلی توانسته است نقش راهبردی و هدایت گونه در زندگی افراد داشته باشد و به عنوان اهرم تسهیل کننده، سلامت روانی و جسمانی افراد را تحت شعاع خود قرار دهد. خودکارآمدی برای بهتر زیستن و رفاه اجتماعی به افراد کمک می کند تا با ایجاد روش های صحیح از لحاظ روانی و عاطفی بتوانند با محیط خود سازگاری نموده و راه حل های مطلوب تری را برای حل مشکلاتشان انتخاب نمایند، یا اینکه فرد در زندگی خود به موقعیتی دست یابد تا بر اساس آن باورهای درونی را درک کند و به خودکارآمدی برسد. خودکارآمدی می تواند یکی از نقش های اساسی را در آسیب شناسی و سلامت روانی بعهدہ بگیرد. (میلانی فر، بهروز، ۱۳۸۲)

بی تردید شناخت "خود" لازمه زندگی انسان است، زیرا در دنیای امروز در صورت شناخت ناقص و محدود از خود در تصمیم گیری های آینده دچار مشکل خواهیم شد. بنابراین چنین ضرورتی باعث شده تا روانشناسی بیش از سایر علوم به بررسی فرآیندهای ذهنی رفتار آدمی تاکید کند تا به دین وسیله ضمن

ارضاء میل کنجکاوی انسان درباره ی خود به وی یاری رساند تا زندگی خویش را سالم تر و مطلوبتر سازد و خود را آنچنان که می تواند باشد با روش عملی و خوب شناسد و در برخورداری از زندگی مطلوب و لذت بخش به شکل صحیح عمل کند. (رضازاده، ۱۳۷۶)

باید بدانیم باورهای افراد در مورد لیاقتشان بر میزان فشارروانی، افسردگی و اضطراب که در موقعیتهای تهدید آمیز تجربه می کنند اثرگذار است، کسانی که انتظار دارند و می توانند فشارهای بالقوه و درونی را تحت کنترل خویش در آورند الگوهای نگران کننده را به ذهن راه نمی دهند، برعکس کسانی که به کارآمدی خود برای کنترل بالقوه تهدیدها معتقد نباشند، در تهدیدها منجر به فشار روانی و اضطراب می گردند. (بندورا، ۱۹۹۸، به نقل از حمیدی پور، ۱۳۷۷)

احساس کارآمدی بالا در فرد می تواند، سلامت شخصی، توانایی انجام تکلیف و کارها را به طرق مختلف افزایش دهد. افرادی که به قابلیت ها خود اطمینان دارند تکلیف مشکل را به عنوان چالش در نظر می گیرند. آنها اطمینان دارند که می توانند موقعیت های تهدید آمیز را تحت کنترل خود در آورند چنین برداشتی نسبت به قابلیت ها، تنیدگی و افسردگی را کاهش می دهد و به تکمیل تکالیف منجر می شود. (بندورا، ۱۹۹۴، پاچاریز و شانک، ۲۰۰۲)

با عنایت به موارد گفته شده و توجه به نقش باورهای خودکارآمدی و سلامت روان و تاثیر آن جنبه های زندگی و کاری و دیگر عوامل موثر بر آن، پژوهش حاضر می تواند با تاکید بر این نقش ها انجام پذیرد و این تحقیق زمینه ای را برای تحقیقات بیشتر و گسترده تر فراهم آورد. بسیاری از مدیران به انگیزش شغلی از این رو می نگرند که به افراد قدرت تصمیم گیری می دهد. بسیاری از کارکنان نیز منظور از انگیزش شغلی را کسب انرژی برای اجرای هر کاری می دانند، همچنین انگیزش شغلی آزاد کردن نیروی درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت انگیز است. انگیزش شغلی به معنی قدرت بخشیدن و کمک به افراد، شور و شوق فعالیت ایجاد کردن و انگیزه های درونی آنان برای انجام وظایف میباشد.

تحولات جوامع زمینه تغییرات اجتماعی شهری را در میان مردم به وجود می آورد. به گونه ای که از ضرورت های توسعه، مشارکت مردم در تصمیم گیری های گوناگون اجتماعی است. در نتیجه چنین فرایندی تمرکز مراکز تصمیم گیری از بین می رود و مشارکت افراد در تصمیم گیری اجتماعی و حتی سیاسی افزایش می یابد. (تافلر، به نقل از خوارزمی، ۱۳۸۴)

بنابراین برای حل مشکل تمرکز تصمیم گیری امروزه لازم است مسئولیت تصمیم گیری ها را تقسیم کنیم و آنها را جابجا سازیم، بطوری که افراد بیشتری در تصمیم گیری مشارکت جویند و در نتیجه تصمیمات در جاهایی گرفته می شود که مسائل ایجاب می کند. (تافلر و تافلر نقل از جعفری، ۱۳۸۴)

خودکارآمدی یعنی باور افراد نسبت به توانایی خود و این نیز باعث می شود که تلاش و پشت کار افراد تحت تاثیر قرار گیرد. افرادی که دارای باور خودکارآمدی قوی هستند اطمینان درونی در خود می یابند که به آنان اجازه مواجه شدن با تکالیفی را می دهد که فراتر از توانایی آنها باشد. اعتقاد به سلامت روان مدیران و افزایش خودکارآمدی آنان موجب می شود که یک محیط کاری اطمینان و حمایت کننده ای به وجود آید. و مدیران در مسایل و مشکلات همکاری داشته باشد. دانش و آگاهی و مهارت های آنان تقویت می شود و در برابر شرایط جدید و دشوار قدرت مهار داشته باشد. همه این عوامل باعث ایجاد نگرش مثبت به شغل خواهد شد که رضایت شغلی را ایجاد می کند. (بندورا، ۱۹۹۷)

رضایت شغلی مجموعه ای از تمایلات و یا احساسات مثبتی است که افراد نسبت به شغل خود دارند این باور وجود دارد که کارکنانی که از کار خود رضایت دارند یا بارآوری و بازده بیشتری دارند. هاگمن و لاولر (۱۹۷۱) در الگوی شاخصه های شغلی شش صفت شغلی را که ممکن است با رضایت شغلی رابطه داشته باشد را تعریف کرده اند که عبارتند از: تنوع کاری در شغل، خودمختاری در انجام کار، شناسایی وظیفه، دریافت بازخورد، سروکار داشتن با افراد دیگر و فرصت های آشنایی با دوستان (محقق مطلق، ۱۳۷۹)

بیان مسئله

معلمان سرمایه های با ارزش هر سازمان و عامل مهم و موثر بر بهره وری و خودکارآمدی هستند. نیروی کار، اگر با آرامش خاطر و انگیزه قوی به کار مشغول باشد و به دلایل گوناگون از آینده واهمه نداشته باشد بهره وری او بالاتر خواهد آمد. مجموعه ای از عوامل و ارزش های حاکم بر سازمان بر روی خودکارآمدی نیروی کار موثر می باشد، مهمترین عامل انگیزه نیروی کار است. انگیزه نیروی کار تحت تاثیر دو عامل مادی و غیر مادی قرار می گیرد.

انگیزه هم نظیر احساسات می تواند سازنده یا مخرب باشد. انسان های دارای انگیزه از خودکنترلی بالایی برخوردارند و برعکس انسان های فاقد انگیزه فاقد قدرت کنترلند.

نیاز به احترام مهمترین منبع انگیزش است و به همین دلیل کارکنان در روابط غیر رسمی ارزش و احترامی را در خود احساس می کنند که در روابط رسمی این احساس احترام را ندارند. انگیزش می تواند علت درونی یا بیرونی داشته باشد از عوامل درونی می توان نیاز به احترام از ایجاد تغییر در دیگران و رضایت شخصی از خود و از عوامل بیرونی الگو قرار دادن دیگران، متقاعد ساختن و سرانجام عوامل محیطی دیگر را نام برد. پیدا کردن شغل یک هدف و انگیزه است ولی هدفهای دیگر نظیر میزان در آمد، تامین خوراک، پوشاک، مسکن و سایر نیازهای فرد هم در این مثال شاید میزان در آمد هدف اصلی است، شغل و تامین نیازهای مادی و سایر نیازها اهداف فرعی اند.

معلمانی که انگیزه خود را از دست داده و زندگی را یکنواخت می بینند و خود را مقهور شرایط محیطی می دانند که نمی توانند شرایط را تغییر دهند و دچار افسردگی می شوند.

سلامت روان یکی از مقوله های مهم در مباحث روانشناسی است بی تردید عوامل متعددی بر سلامت روان افراد تاثیر گذار هستند. در نظریه شناختی اجتماعی، رفتارهای ناسازگارانه نتیجه یادگیریهای مختل کننده و بخصوص از نظر احساس خودکارآمدی ضعیف یا ناکارآمدی درک شده، نقش اساسی در آسیب شناسی روانی بازی می کند. بنابراین در نظریه شناختی اجتماعی، این ناکارآمدی ادراک شده است که نقش اصلی در اضطراب و افسردگی افراد بازی می کند. (بندورا، ۱۹۹۷، به نقل از جوادی و کدیور، ۱۳۸۱)

باورهای افراد در مورد لیاقتهایشان بر میزان فشار روانی، افسردگی، اضطراب که در موقعیت های تهدید آمیز تجربه می کنند اثرگذار است. کسانی که انتظار دارند می توانند این فشارهای بالقوه را تحت کنترل خود در آورند، الگوهای فکری نگران کننده را به ذهن راه نمی دهند.

نتایج تحقیقات بنیابت^۱ و بندورا^۲ (۲۰۰۴)، کیم^۳ (۲۰۰۳)، سولبرگ^۴ و توریس^۵ (۲۰۰۱) سیوکاچینگ^۶ و استفن^۷ (۲۰۰۰) حاکی از آن است که افزایش خودکارآمدی با بهبود سلامت روان رابطه دارد و این افراد به مشکلات زندگی به گونه ای چالش برانگیز نگاه می کنند، در نتیجه آسیب کمتری می بینند، سطح استرس تحصیلی شان کاهش یافته و از سلامت روانی بهتری برخوردارند (نجفی، فولاد چنگ ۱۳۸۶)

مهمترین اصل در تعلیم و تربیت کودک و نوجوان صلاحیت علمی و ویژگی های شخصیتی و سلامت روان معلم است زیرا اوست که با رفتارهای منطقی و بجا سرمشق کودکان می شود. کودکان خواسته یا ناخواسته با رفتارهای او همانندسازی کرده و آنها را الگو برای زندگی خود قرار می دهند (میلانی فر، ۱۳۸۲)

خودکارآمدی معلم، با سطوح بالاتر پیشرفت و انگیزش دانش آموزان رابطه دارد و بر اعمال آموزشی، رغبت، تعهد و روش تدریس معلم تأثیر می گذارد، همچنین حرمت خود و نگرش های اجتماعی دانش آموزان را تحت تأثیر قرار می دهد. معلمان دارای سطوح خودکارآمدی پایین تر، با بد رفتاری دانش آموزان مشکلات زیادی دارند، در مورد یادگیری دانش آموزان، بدبین هستند و سطوح بالاتری از تنش های مرتبط با شغل را تجربه می کنند و رضایت شغلی کمتری دارند. (فریتزچه و پاریش^۸، ۲۰۰۵)

یکی از بهترین و موثرترین افراد در موسسه آموزشی-تربیتی معلم است و کودکان و نوجوانان روزانه بیشترین وقت خود را بعد از پدر و مادر و اعضای خانواده با او می گذرانند.

متأسفانه این حقیقت مسلم را که آموزگاران چنین اهمیتی را در سرنوشت کودک دارد اغلب اولیای کودک و نوجوان صلاحیت علمی و شخصیت معلم است زیرا اوست که با رفتارهای منطقی و به جا سرمشق کودکان می شود و کودک خواسته یا ناخواسته با رفتارهای او همانندسازی کرده و آنها را الگو برای خود قرار می دهد. (میلانی فر، ۱۳۸۲)

نباید تصور کرد که هر گونه نارضایتی کارکنان و عملکرد غیر رضایت بخش راباید تنها از طریق طراحی مجدد شغل مرتفع ساخت. باید در نظر داشت که آیا خودکارآمدی مدرسان با تخصص مربوطه همخوانی دارد؟

بی تردید عوامل متعددی بر انگیزش شغلی و سلامت روان تأثیر گذارند، با توجه بر اینکه باورهای خودکارآمدی به عنوان یک میانجی شناختی در بسیاری از جنبه های زندگی عمل می کند، یک خلاء

1-Benyabit
2- Bandura
3- Kim
4-Sulberg
5-Turees
6- Siv-Kaucheng
7-Stephen
8-Fritzehr & Parrish