

اثربخشی آموزش گروهی خودکارآمدی بر باورهای ناکارآمد حرفه‌ای، رضایت و عملکرد شغلی

زهرا شخمگر* - دانشجوی دکتری روانشناسی، مربی گروه روانشناسی، واحد تربت جام، دانشگاه پیام نور، ایران.

ملیحه محمدپور - مربی و عضو هیات علمی علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، کارشناسی ارشد علوم اجتماعی، ایران.

فاطمه رهنما - دانشجوی دکتری روانشناسی، مدرس مدعو دانشگاه پیام نور، واحد تربت جام، دانشگاه پیام نور، ایران

چکیده

رزم موفقیت کشورهای صنعتی پیشرفته نیز بهره‌گیری از یافته‌ها و اصول روانشناسی در کار می‌باشد. ماهیت و هدف روانشناسی صنعتی - سازمانی و به معنای وسیع‌تر روانشناسی کار نیز آن است که با شناخت علل رفتار آدمی در کار و ارائه راه‌حل‌های مفید علمی و مفید کارایی نیروی انسانی سازمان را افزایش دهد. به پیروی از این موضوع، به‌کارگیری معلمان کارآمد و اثربخش از موضوع‌هایی است که باید در هر نظام آموزش و پرورش بدان اندیشیده شود تا در محیط مدرسه جوی پدید آید که در کنار پرورش دانش آموزان کارآمد و اثربخش بتواند کیفیت کارکرد شغلی را در معلمان نیز پایدار سازد. هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزش گروهی خودکارآمدی بر باورهای ناکارآمد حرفه‌ای، رضایت و عملکرد شغلی معلمان شهر تربت جام بود. پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی بود و از منظر روش نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون، پس آزمون، پیگیری با گروه کنترل بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های رضایت شغلی، باورهای ناکارآمد حرفه‌ای و عملکرد شغلی پاترسون در گروه نمونه استفاده شد. داده‌های تحقیق با استفاده از آزمون‌های میانگین و انحراف استاندارد، شیب خط رگرسیون، لوین، تحلیل کوواریانس چندمتغیری (مانکوا) و آزمون تعقیبی بونفرونی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که آموزش گروهی خودکارآمدی در گروه آزمایش بر باورهای ناکارآمد حرفه‌ای، مؤلفه‌های رضایت شغلی و عملکرد شغلی تأثیر مثبت داشته و همچنین نتایج تحلیل کوواریانس نشان داد که تفاوت معناداری بین گروه‌های آزمایش و گروه پس آزمون و گروه آزمایش در سطح ($p < 0.05$) وجود دارد. نتایج پس از دو ماه پیگیری نیز حاکی از پایدار بودن نتایج مداخله در گروه آزمایش بود. مواردی مانند حاکم نبودن روحیه پژوهش در بین کارکنان و نیز تازگی متغیرهای مورد بررسی مخصوصاً آموزش گروهی خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد حرفه‌ای و عدم دسترسی به مبانی نظری گسترده نیز وجود داشت. نمونه پژوهش حاضر از میان معلمان شهر تربت جام انتخاب شده است و تعمیم نتایج این پژوهش به جوامع دیگر باید با احتیاط صورت گیرد. با وجود محدودیتهای فوق، در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید و عالی و در حال رشد گشوده شده است. با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود، با توجه به اثربخشی آموزش به شیوه گروهی خودکارآمدی بر افزایش خودکارآمدی حرفه‌ای می‌توان از آن به عنوان یکی از مداخلات شناختی مؤثر در زمینه مشاوره شغلی استفاده کرد. همچنین با توجه به آمار بالای بیکاری و نبود تخصص مرتبط با کار در بیشتر شاغلین، پیشنهاد می‌شود چنین پژوهش‌هایی در افرادی که در آستانه استخدام هستند صورت گیرد که درواقع این پیشنهادات می‌توانند بر غنای تحقیقات بعدی بیفزاید و نیز رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های پاسخگویی با عملکرد شغلی، استرس شغلی و مهارت سیاسی دقیقاً مورد تحقیق و بررسی قرار گیرد.

واژگان کلیدی: خودکارآمدی، باورهای ناکارآمد حرفه‌ای، رضایت شغلی، عملکرد شغلی، معلم

Effectiveness of Self-Efficacy Group Training on Career Dysfunctional Thoughts, Job Satisfaction and Performance of Teachers in Torbat-e Jam

Abstract

The key to the success of advanced industrial countries is to take advantage of the findings and principles of psychology in the work. The nature and purpose of industrial psychology - an organization and, more broadly, the psychology of work which will increase the efficiency of the organization's human resources by recognizing the causes of human behavior in work and providing useful scientific and useful solutions. Following this, the use of efficient and effective teachers is one of the topics that should be considered in any education system to create a climate in the school environment which, along with the development of efficient and effective students, can also improve the quality of job performance in teachers. One of the most fundamental problems in each country is country's human capital. Teachers and students are among the main assets that can play important role in scientific, cultural, social advancement of country. This study examined effectiveness of self-efficacy group training on professional dysfunctional beliefs, job satisfaction and job performance of teachers of Torbat-e Jam. The results showed that efficacy in experimental group dysfunctional beliefs professional training, components of job satisfaction and job performance had positive effect and promote them as well as results of analysis of covariance showed a significant difference between the experimental and control groups in post-test and test group at ($p < 0.05$). After a two-month follow-up results show sustainable results in intervention group. There were some issues such as the lack of a prevailing research morale among employees, and the novelty of the variables studied, especially self-efficacy and ineffective professional beliefs, and lack of access to broad theoretical foundations. The sample of this study has been selected among teachers of Torbat-e-Jam city and the generalization of the results of this research to other societies should be done with good faith. In spite of the above limitations, a new, excellent and growing new field of study has been launched. Regarding the results of this study, it can be suggested that, given the effectiveness of self-efficacy training on the effectiveness of professional self-efficacy, it can be used as one of the most effective cognitive interventions in field of job counseling. Also, given high unemployment rates and the lack of job-related expertise in most workers, it is suggested that such research be carried out on people who are on the verge of recruiting, which, in fact, can add to the richness of the next research, as well as the relationship between each Accountability components are explicitly investigated with job performance, job stress and political skills.

Key words: self-efficacy, dysfunctional beliefs professional, job satisfaction, job performance, teacher

در آغاز قرن بیست و یکم، هیچ سازمانی نمی‌تواند به حیات خود ادامه دهد، مگر این‌که سطح بهره‌وری آن بالا باشد. اگر بخواهیم نیروی انسانی سازمان‌هایی مانند آموزش و پرورش کارآمد و کارایی و نیز بهره‌وری شغلی افراد در سطح مطلوب باشد، باید مباحث و موضوعات روانشناسی کار را بشناسیم و موجباتی را فراهم آوریم که همه کارکنان سازمان و به‌ویژه همه مدیران، با این مباحث آشنا شوند (۱). رمز موفقیت کشورهای صنعتی پیشرفته نیز بهره‌گیری از یافته‌ها و اصول روانشناسی در کار می‌باشد. ماهیت و هدف روانشناسی صنعتی - سازمانی و به معنای وسیع‌تر روانشناسی کار نیز آن است که با شناخت علل رفتار آدمی در کار و ارائه راه‌حل‌های مفید علمی و مفید کارایی نیروی انسانی سازمان را افزایش دهد (۲). اگر تعلیم و تربیت بایک دید سیستمی و نظام‌مند نگریسته شود، می‌توان دید که طیف وسیعی از عوامل درونی و بیرونی در تعامل با یکدیگر در فرایند به ثمر نشستن اهداف آموزشی و تربیتی نقش دارند. یکی از عوامل مهم در درون نظام تعلیم و تربیت، شخص معلم است که اگر معلم نقش و شیوه تدریس خویش را آن‌گونه که از وی انتظار می‌رود، به‌خوبی ایفا نماید، برای برون داد و تحقق اهداف تعیین‌شده در نظام تعلیم و تربیت، می‌توان چشم‌انداز روشن و ثمربخشی را ترسیم نمود (۳). افکار حرفه‌ای معلم از آن‌جهت کارگزار و عامل اصلی تعلیم و تربیت به شمار می‌آید که اهداف اجرایی و نیز متعالی نظام آموزشی، در نهایت توسط وی محقق می‌شود و به ظهور می‌رسد. در نتیجه، معلم به‌واسطه نقش برتری که دارد، باید به بازنمای تمام و کمال خصوصیات و کیفیت‌های مطلوب هر نظام آموزشی تبدیل شود. تعامل مستمر و چهره به چهره معلم و دانش‌آموزان به‌عنوان دو قطب اصلی نظام تربیتی، معلم را در موقعیت ممتاز و منحصر به فردی قرار می‌دهد که هیچ‌یک از دیگر عناصر نظام آموزشی از آن برخوردار نیستند. به همین سبب، ضعف وی می‌تواند موجب گسست این زنجیره و شکست در دستیابی به اهداف آموزشی و پرورشی شود. این نکته، یادآور بیان حکمت‌آمیزی است که می‌گوید: قوت یک زنجیر، چیزی بیش از قوت ضعیف‌ترین حلقه آن نیست در نتیجه، باید از تبدیل شدن عناصر اجرایی و مهم‌ترین آن یعنی معلم به ضعیف‌ترین حلقه نظام تربیتی، به‌طور جدی

جلوگیری کرد (۴). اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسائل تربیتی اعتقاد دارند که معلمان، مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. یادگیری در مدرسه فعالیتی مداوم و مستمر است که در چارچوب کلاس درس معلم و به مدد کتاب‌های درسی انجام می‌شود. تدریس معلم و کیفیت آموزش اغلب به‌اندازه ارزشیابی از آموخته‌های دانش‌آموزان جدی گرفته نمی‌شود. فکر حرفه‌ای معلمان می‌تواند در تغییر نگرش جامعه نسبت به معلمان و آموزش و پرورش نقش مهمی ایفا کند و عاملی رشد‌دهنده یا بازدارنده باشد (۵). از طرف دیگر، تاثیر باورها و تفکرات را در ایجاد انواع مسائل روان‌شناختی برکسی پوشیده نیست. درواقع مشکلات افراد بیشتر برآمده از ادراک تحریف‌شده و تفکر غیرمنطقی است و راهکار غلبه بر مشکلات آن‌ها، همانا از طریق بهبود تفکر و دریافت‌های ادراکی آن‌ها است. برخی معتقدند که رفتار می‌تواند شناخت و هیجان انسان را تغییر دهد و شناخت نیز می‌تواند رفتار و هیجان را تحت تاثیر قرار دهد. هم‌چنین، شناخت و هیجان دو مقوله متفاوت نیستند و با یکدیگر همپوشی دارند (۶). افرادی که دچار مسائل روحی می‌شوند مبتلا به پردازش اطلاعات و فرایند استدلال معیوب هستند و تن به طرحواره‌هایی داده‌اند که خودشان می‌باشند (۷). درواقع امروزه گاهی هدف روانشناسی و مشاوره شناسایی افکار تحریف‌شده و سپس کمک به افراد است تا به تصحیح تفکرات خود بپردازند و فرایند پردازش اطلاعات و فرایند استدلال خود را بهبود بخشند. از جانب دیگر، شاید بخشی از مشکلات فعلی نظام آموزش و پرورش ناشی از بی‌توجهی به رضایت شغلی معلمان و تاثیر آن بر کیفیت آموزش باشد. یکی از عوامل تاثیر گذار بر کیفیت آموزش رضایت شغلی در معلمان است. رضایت شغلی به‌عنوان نگرش یک شخص به شغلش تعریف می‌گردد (۸). رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و عاملی است که سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. از سوی دیگر مدارس اثربخش، معلمانانی دارند که به‌طور داوطلبانه و اختیاری، فراتر از وظایف رسمی و از پیش تدوین‌شده، رفتار کرده، برای موفقیت و اثربخشی مدرسه، از هیچ تلاش فروگذار نیستند. بنابراین، مدیران آموزش و پرورش باید برای کارکنان خود فضایی را ایجاد نمایند که باعث بهبود عملکرد کارکنان،

و حمله قلبی گردد (۲۲). همچنین نارضایتی شغلی منجر به مواردی چون، اضطراب، افسردگی، تش، روابط فردی آسیب دیده، خشم از موضوعات کم اهمیت، حساسیت های آزار دهنده، فراموشی، ناتوانی در تصمیم گیری و عدم تمرکز حواس گردد که می تواند بر عملکرد شغلی آن ها نیز تاثیر بگذارد (۲۳).

از جانب دیگر، جوسازمانی مدارس دست آورد تلاش و کوشش، پیوندها و کنش های متقابل میان گروه های درونی مدرسه یعنی مدیران، آموزگاران، کارکنان و دانش آموزان است (۲۴). از آنجاکه معلمان در جریان آموزش که رکن اساسی و بنیادی هر جامعه ای است می باشند، لذا صاحب نظران امر آموزش، بهبود کیفیت نظام آموزشی جامعه را به میزان شایان توجهی مدیون بهبود کیفیت کارکرد شغلی معلمان می دانند. به پیروی از این موضوع، به کارگیری معلمان کارآمد و اثربخش از موضوع هایی است که باید در هر نظام آموزش و پرورش بدان اندیشیده شود تا در محیط مدرسه جوی پدید آید که در کنار پرورش دانش آموزان کارآمد و اثربخش بتواند این ویژگی را در معلمان نیز پایدار سازد. چراکه جو مدرسه کیفیت نسبتاً پایدار است که معلمان آن را تجربه می کنند، کیفیتی که به دلیل تحت تاثیر قرار دادن رفتار آنان اهمیت فراوان دارد (۲۵). در جهان پیچیده امروز که تمامی کشورهای جهان به دنبال توسعه پایدار هستند، لزوماً از راه توسعه منابع انسانی می توان به این توسعه پایدار رسید تا انسان ها متعهد و پایدار دستاوردها و ارزش های جامعه باشند، ولی این که چه کسی متعهد است و اینکه اصولاً با چه معیارهایی شناخته می شود، از جمله موردهایی هستند که مستلزم پژوهش و بررسی های فراوان خواهد بود (۲۶) و نیز سازمان ها برای حفظ بقا و پیشرفت به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند و منابع انسانی سرمایه های بنیادی سازمان ها و منشأ هرگونه تحول و نوآوری در آن ها تلقی می شوند (۲۷). در این رابطه، نظام آموزشی هر کشوری از نظر نیروی انسانی و مشاغل ایجاد شده در آن، بالاترین نسبت را در میان سازمان ها و دستگاه های دولتی دارا هست که ارزیابی عملکرد وظیفه ای ضروری در مسیر نیل به اهداف و مأموریت های سازمانی است (۲۸). تعداد قابل توجهی از افراد هر کشور به عنوان یادگیرنده، یاد دهنده و فراهم کننده خدمات پشتیبانی به طور مستقیم و غیرمستقیم

معلمان و تسهیل دستیابی به اهداف سازمانی گردد (۹). اصولاً عواملی که در رضایت شغلی مؤثرند بسیار زیاد است و نمی توان آن ها را به یک یا چند عامل محدود کرد. انسان در کارهای روزانه خود با افراد، مواد و تجهیزات سروکار دارد که هر یک به نوبه خود در رضایت یا عدم رضایت سهم بسزایی دارند (۱۰). در مطالعات و بررسی های انجام گرفته، این اتفاق نظر دیده می شود که عواملی از قبیل حقوق و مزایا، امکانات رفاهی (۱۱)، همکاری و دوستی بین کارکنان (۱۲)، رابطه رؤسا با مرئوسین، اعتماد به هیئت رئیسه (۱۳)، تأمین نیازمندی های شغلی، شایستگی و صلاحیت مدیران (۱۴)، کارآیی امور اداری، ارتباطات کافی و صحیح، پایگاه اجتماعی و شناسایی ارزش کاری، ثبات کار (۱۵)، تطابق اهداف مشخص کارکنان با اهداف سازمان، شرایط و محیط کار (۱۶)، فرصت برای رشد و ترقی، خط مشی و نحوه اداره امور سازمان، نظم و انضباط در کار، ارتباط با همکاران (۱۷)، تأمین شغلی، کسب موفقیت در کار و قدردانی در مقابل انجام کار (۱۸) در عملکرد و رضایت شغلی و گاهاً باورهای ناکارآمد حرفه ای معلمان مؤثر هستند. رضایت شغلی باعث می شود بهره وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود (۱۹)، باورهای ناکارآمد حرفه ای وی در سطح پایینی قرار دارد و عملکرد بالایی داشته و احتمالاً از زندگی راضی باشد مهارت های جدید شغلی را به سرعت فراگیرد. تحقیقات نشان می دهد وقتی اعضای سازمان از کار رضایت پیدا می کنند، میزان غیبت یا تأخیر در کار و حتی ترک خدمت کاهش می یابد (۲۰). به نظر می رسد که افت تحصیلی شدید دانش آموزان دوره راهنمایی کشور می تواند یکی از پیامدهای مرتبط با عدم رضایت شغلی معلمان این دوره تلقی شود (۲۱). به اعتقاد صاحب نظران رضایت از عوامل مهم سازگاری بوده و در بهبود کارآیی و عملکرد مؤثر است. شواهد عینی دیگری وجود دارد که رضایت شغلی بر سلامت جسمانی و طول عمر افراد اثر می گذارد. عدم رضایت شغلی می تواند، علائم جسمانی نظیر خستگی، تنگی نفس، سردرد، کمی اشتها، سوءهاضمه و تهوع به دنبال داشته باشد. به طور جدی تر این نارضایتی می تواند منجر به امراضی نظیر زخم دستگاه گوارش، تورم مفاصل، فشارخون، مصرف الکل و مواد مخدر، سکت های مغزی

با فعالیت‌های یاددهی-یادگیری سروکار دارند و کیفیت و ویژگی‌های فراگیران، اعضای هیئت علمی، فرآیند یاددهی-یادگیری، کیفیت مدیریت، کیفیت برنامه‌ها هر یک به‌نوعی در کیفیت آموزشی مؤثر می‌باشند (۲۹). در این رابطه، عملکرد شغلی معلمان یکی از متغیرهای مهم در بهره‌وری این سازمان‌ها محسوب شده و اساسی‌ترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق هدف‌های آموزشی است. با اینکه آرمان‌های تعلیم و تربیت وظایف و نقش‌های مختلفی را پیش روی معلمان قرار می‌دهد ولی اولین وظیفه‌ای که از آن‌ها انتظار می‌رود تدریس است.

در مورد عملکرد شغلی دیدگاه‌های مختلفی ارائه شده است. عملکرد شغلی درواقع به مجموع رفتارهایی که در ارتباط با شغل، افراد از خود بروز می‌دهند یا به عبارتی میزان محصول، پیامد و یا بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغلش، حاصل می‌شود، تعریف می‌شود (۳۰). همچنین منظور از عملکرد شغلی نحوه و میزان انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله توسط معلم می‌باشد (۳۱). کیم و چو^۱ (۳۲) و استورت، اوپندرکر و مینارت^۲ (۳۳) در تحقیقات خود در ارتباط با مسئولیت‌های شغل معلمی به فعالیت‌های قبل از تدریس و طراحی درس، فرآیند تدریس، توسعه و رهبری آموزشی، استفاده از استراتژی‌های تدریس متنوع و مناسب، تدریس عملی، توجه به انگیزه فراگیران، طراحی فهرستی از حقوق فراگیران و معلم، ارتباط با خانواده، جامعه و محیط آموزشی، استفاده از ارزیابی رسمی و غیررسمی و بازخورد آموزشی و توسعه قوانین کلاسی اشاره نموده‌اند. در تحقیق ریچل، واش، اسپینچ، برونکن و کارباج^۳ (۳۴) و خیرانو^۴ (۳۵) به خصوصیات شخصی موردنیاز معلمان که در عملکرد شغلی آن‌ها تأثیرگذار است اشاره شده است. این خصوصیات و ویژگی‌های شخصی شامل داشتن انگیزه و علاقه به تدریس، داشتن ذهن باز، داشتن مهارت‌های مدیریتی، درستکار بودن، مسئولیت‌پذیر بودن، خلاق بودن، بردباری، جدیت، توانایی سازگاری با سیاست‌ها، خط‌مشی‌ها و رویه‌های نظام مدرسه، علاقه به همکاری و تشریک‌مساعی با والدین و کارکنان مدرسه،

حضور مرتب و سروقت در مدرسه، مهارت در ارتباطات نوشتاری و گفتاری، داشتن قدرت بیان و تکلم خوب و توانایی ایجاد رابطه صحیح با دانش‌آموزان می‌باشد. نتایج پژوهش تیلسیک^۵ (۳۶) نشان داد که طراحی و برنامه‌ریزی، ایجاد فضای یادگیری مناسب، اداره کلاس درس، ارزیابی، توسعه‌ی حرفه‌ای و دانش محتوایی از استانداردهای عملکرد شغلی معلمان می‌باشند. گلدهابر و هنسن^۶ (۳۷) در پژوهش خود شاخص‌های ارزیابی عملکرد معلمان را در رعایت اصول اخلاقی، پوشش مناسب، حضور مرتب و به‌موقع در محل کار، گزارش مستمر وضعیت آموزشی فراگیران به مدرسه و اولیاء، همکاری با والدین و همکاران، استفاده از رسانه‌های کمک‌آموزشی، مسئولیت‌پذیری، مناسب بودن تکالیف و تجارب یادگیری فراگیران، ابتکار در تدریس، کنترل و نظارت و کلاس داری، تسلط بر تدریس و مفاهیم درسی و کیفیت ارزشیابی مستمر فراگیران بیان نمود.

درزمینه عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی، تحقیقات فو و دشیپاند^۷ (۳۸)، عباس، راجا، دار و باکنهود^۸ (۳۹) نشان داد که بین عملکرد شغلی و رضایت شغلی افراد رابطه‌ی مستقیم و مثبتی وجود دارد. نتایج تحقیق کوک و مولوا^۹ (۴۰) مشخص نموده است که بین عملکرد شغلی، رضایت شغلی، انگیزش و توانایی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. شوستری، عاملی و امینی لاری^{۱۰} (۴۱) نیز در پژوهش‌های خود بیان کرده‌اند که موفقیت شغلی تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و رضایت شغلی کارکنان وابسته است. طبق وانگ، هال و رحیمی^{۱۱} (۴۲) بین رضایت شغلی و عملکرد آموزشی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین برخی از محققان به ارتباط بین ویژگی‌های جمعیت شناختی سن، جنس، تحصیلات، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی و عوامل مربوط با کار و رضایت شغلی اشاره داشته‌اند. بنابراین، عملکرد شغلی افراد تحت تأثیر انگیزش، توانایی‌ها، خصوصیات، وضوح نقش‌ها و فرصت فعالیت می‌باشد و توانایی منابع انسانی نیز خود تابع دانش شغلی و مهارت در انجام وظایف و

5. Tilcsik

6. Goldhaber & Hansen

7. Fu & Deshpande

8. Abbas, Raja, Darr & Bouckennooghe

9. Kok & Muula

10. Wang, Hall & Rahimi

1. Kim & Cho

2. Stroet, Opendakker & Minnaert

3. Reichl, Wach, Spinath, Brünken & Karbach

4. Kheruniah

و پایداری در انجام آن و ایجاد انگیزه‌های مناسب تأثیر دارد. بازنمایی ذهنی ناکارآمد و ساختارهای شناختی منفی زمانی رخ می‌دهند که یک واقعه منفی طرحواره‌های ناکارآمد را فعال سازد. طرحواره‌های منفی بدان سبب تداوم می‌یابند که افراد منطق نادرست بکار می‌گیرند. مثلاً، موارد کوچکی را بیش از حد تعمیم داده یا به نکات منفی توجه بیشتری دارند. با توجه به نقش تفکر بر رفتار و هیجان می‌توان بیان داشت که نحوه تفکر می‌تواند تمام جوانب زندگی انسان را تحت تأثیر قرار دهد و یک عامل تأثیرگذار مهم بر فرایند تصمیم‌گیری و حل مسئله باشد (۴۸). یکی از زمینه‌های مهم یک انسان نیازمند تصمیم معقول و برخورد مناسب است انتخاب شغل و سازگاری با آن است. بنابراین وجود تفکر کارآمد و منطقی می‌تواند در اتخاذ تصمیم مناسب و سازگاری و رشد حرفه‌ای تأثیر قابل ملاحظه‌ای داشته باشد (۴۹).

شناخت در نتیجه پردازش اطلاعات توسط اشخاص حاصل می‌شود و شناخت حاصل شده نیز بر نحوه تعبیر و تفسیر اطلاعات به دست آمده، تأثیر می‌گذارد. در کل، روانشناسی شناخت با نحوه کسب اطلاعات از جهان، شیوه بازنمایی این اطلاعات و تبدیل آن به دانش، نحوه ذخیره آن و شیوه استفاده از آن به منظور جهت‌دهی به رفتارها سروکار دارد. روانشناسی شناخت سراسر گستره فرایندهای روان‌شناختی را در بر می‌گیرد؛ از احساس گرفته تا ادراک، بازنمایی طرح‌ها، توجه، یادگیری، حافظه، تشکیل مفهوم تفکر، تصویرسازی ذهنی، به خاطر سپردن، زبان، هیجان‌ها، فرایندهای رشد و همه میدان‌های رفتار را تحت پوشش قرار می‌دهد (۵۰). می‌توان یکی از روش‌های مداخله‌ای مناسب را خودکارآمدی گروهی دانست چراکه بندورا (۵۱) بر این باور است باورهای خودکارآمدی در زمینه صلاحیت فرد برای اجرا و سازمان‌دهی ارتباط اجتماعی و نیز شغلی تأثیر می‌گذارند. این باور بر تلاشی که آن‌ها صرف می‌کنند، مدت زمانی که در برخورد با چالش‌ها پافشاری نشان می‌دهند و بر میزان درک آن‌ها از تکلیف اثر می‌گذارد (۵۲). معمولاً عقاید یا طرحواره‌های مهم اشخاص در معرض افکار ناکارآمد قرار می‌گیرند. چون طرحواره‌ها غالباً از دوران کودکی شروع می‌شوند، فرایندهای فکری نگه‌دارنده آن‌ها معمولاً معرف خطاهای استدلالی اولیه فرد است. افکار ناکارآمد وقتی نمایان می‌شود که پردازش

فعالیت‌های شغلی است (۴۳). همچنین، در برخی از تحقیقات صورت گرفته ویژگی‌های جمعیت شناختی افراد نیز در عملکرد شغلی آن‌ها تأثیرگذار بوده است. در این رابطه، با توجه به اهمیت کیفیت آموزشی و با توجه به این که بارزترین شاخص موفقیت و پیشرفت مدارس نحوه عملکرد معلمان هست اگر عملکرد معلمان ارتقا پراضح است که عملکرد تحصیلی دانش آموزان بهبود خواهد یافت (۴).

زمانی که معلمان از کار خود لذت می‌برند و روحیه مطلوبی دارد، عملکرد آن‌ها بالاست و زندگی خصوصی آن‌ها در بیرون از محیط کار بهبود می‌یابد و برعکس یک معلم ناراضی، نگرش منفی خود را با خود به خانه می‌برد و در نهایت به افراد جامعه و دانش آموزان وی نیز خواهد رسید (۴۴) که درواقع خودکارآمدی می‌تواند یکی از عوامل تأثیرگذار بر کیفیت شغل آن‌ها و نیز میزان عملکرد و رضایت آن‌ها باشد. کاربرد نظریه خودکارآمدی بندورا برای اولین بار در مشاوره شغلی و رفتار حرفه‌ای توسط هاکت و بتز در سال ۱۹۸۱ مطرح شد و اکنون در مطالعات تجربی بسیار زیادی مورد بررسی قرار گرفته است. به طور خلاصه خودکارآمدی که برای اولین بار توسط بندورا در سال ۱۹۷۷ مطرح شد، به اعتقاد فرد مبنی بر این که می‌تواند کار یا رفتاری را به طور موفقیت‌آمیز انجام دهد، اشاره دارد (۴۵). از آنجاکه خودکارآمدی اشاره به حیطه رفتاری خاص دارد تا این که به مجموعه‌ای از رفتارها اشاره کند، مفهوم خودکارآمدی باید یک مرجع رفتاری داشته تا قابل فهم و معنی‌دار باشد. همچنین، تعداد واژه‌های خودکارآمدی که ما می‌توانیم در زمینه‌های مختلف داشته باشیم محدود به تعداد رفتارهایی است که می‌توانیم در زمینه‌های مختلف تعریف کنیم. بنابراین هر حیطه رفتاری مهم در ارتباط با شغل مثل انتخاب شغل، انجام شغل، رهبری گروه و... می‌تواند به عنوان حیطه‌ای در ارتباط با خودکارآمدی در نظر گرفته شود (۴۶).

به عقیده بندورا (۴۷) از عناصر خودپنداره هر شخص مجموعه باورها و انتظاراتش در مورد توانایی‌هایش در ارتباط با انجام مؤثر تکالیف و برآوردن آنچه باید برآورده شود، می‌باشد که این مؤلفه را خودکارآمدی نامیده است. وی معتقد است انتظارات ویژه فرد در مورد توانایی‌اش جهت انجام اعمال خاص بر کوشش فرد در انجام یک عمل

اطلاعات نادرست و یا نامؤثر باشند. افکار ناکارآمد حرفه‌ای به صورت باورهای شغلی ناکارآمد (۵۳)، شناخت ناکارآمد (۵۴)، خودباوری‌های ناکارآمد (۵۵)، فرضیه‌های خودشکن (۵۶)، باورهای خودناکارآمدی نادرست (۷۵) بیان شده‌اند. سلامت ذهنی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی و خلق از دیگر حوزه‌هایی هستند که می‌تواند از افکار ناکارآمد حرفه‌ای تأثیر بپذیرند (۵۸). با توجه به مطالب و پژوهش‌های بیان شده، تحقیق حاضر درصدد بررسی اثربخشی آموزش گروهی خودکارآمدی بر باورهای ناکارآمد حرفه‌ای، رضایت و عملکرد شغلی معلمان شهر تربت جام می‌باشد.

روش

این پژوهش از نوع شبه آزمایشی با طرح پیش آزمون- پس آزمون، گروه کنترل و پیگیری است. جامعه آماری کلیه معلمان (مذکر و مونث) شهر تربت جام را در سال ۱۳۹۵ تشکیل می‌دهند. نمونه مورد مطالعه به صورت نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده و با جایگزینی تصادفی در دو گروه ۱۴ نفری به عنوان گروه آزمایش و گواه قرار گرفت. بعد از انتخاب گروه نمونه پیش آزمون به صورت گروهی و با استفاده از پرسشنامه‌های مورد نظر برای ۲۸ نفر که شرایط ورود به مطالعه را داشتند، اجرا شد. پس از تقسیم تصادفی شرکت‌کنندگان به گروه آزمایشی و گروه گواه از گروه آزمایش خواسته شد که در آموزش گروهی خودکارآمدی گروهی شرکت کنند. چند روز پس از اجرای پیش آزمون، برگزاری جلسات گروهی آغاز شد و ۷ جلسه هفتگی ۶۰ دقیقه‌ای برنامه آموزش گروهی خودکارآمدی برای گروه آزمایش برگزار شد. برای گروه گواه هیچ مداخله‌ای انجام نشد و کنترل شد که طی انجام پژوهش در جای دیگر نیز مداخله‌ای دریافت نکنند. یک هفته پس از پایان نشست‌های آموزش همان پرسشنامه‌های مورد استفاده در پیش آزمون در پس آزمون برای گروه آزمایش و گروه گواه اجرا شد. لازم به ذکر است که جلسه پیگیری دو ماه بعد از پس آزمون اجرا گردید. به جهت رعایت اصول اخلاقی پژوهش، بعد از اتمام پژوهش، برای گروه گواه کارگاه آموزشی نیز برگزار شد.

ابزار تحقیق

۱. پرسشنامه باورهای ناکارآمد حرفه‌ای: این پرسشنامه به وسیله کسایی (۵۹) ساخته شده و دارای ۳۶ سؤال است که هر سؤال دارای چهار گزینه کاملاً مخالف، موافق و کاملاً موافق می‌باشد. نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت است و برای هر سؤال ۱ تا ۴ نمره در نظر گرفته می‌شود که پایایی پرسشنامه به وسیله کسایی (۵۹) به روش آلفای کرونباخ و بازآزمایی به فاصله دو هفته به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۷۰ محاسبه گردید. هم‌چنین روایی هم‌زمان آن با پرسشنامه افسردگی بک نیز معنادار گزارش شده است ($r=0.73$) ($p=0.00$). ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در تحقیق حاضر، ۰/۷۱ به دست آمد.

۲. پرسشنامه رضایت شغلی: برای سنجش ابعاد رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد که توسط فیضی (۶۱) طراحی و تدوین شده است استفاده شد. پرسشنامه شامل مؤلفه‌های رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران، رضایت از شغل، رضایت از سرپرست می‌باشد. پرسشنامه رضایت شغلی شامل ۱۱ است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس چهاردرجه‌ای لیکرت رضایت شغلی را مورد سنجش قرار می‌دهد. روایی پرسشنامه در تحقیق فیضی (۶۱) مورد تأیید قرار گرفت و میزان پایایی این پرسشنامه در تحقیق وی $\alpha = 0.84$ گزارش شده است. فیضی (۱۳۹۱) نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه رضایت شغلی (رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران، رضایت از شغل، رضایت از سرپرست) را به دست آورد که در آن ۷۸ درصد واریانس سؤالات استخراج شده بود و آزمون $KMO=0.936$ و بارتلت ($P < 0.0001$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. ضریب آلفای کرونباخ در تحقیق حاضر برای رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران، رضایت از شغل، رضایت از سرپرست به ترتیب: ۰/۶۳، ۰/۶۸، ۰/۵۹ و ۰/۷۱ به دست آمد.

۳. پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون: این پرسش‌نامه در قالب ۱۰ گویه به بررسی عملکرد شغلی می‌پردازد که در سال ۱۹۷۰ توسط پاترسون طراحی و ساخته شد. پرسشنامه

گزارش تکلیف خانگی تک تک اعضا، ارائه سفارش هایی در مورد رژیم غذایی مناسب، کاهش تنیدگی، برنامه های ورزشی باهدف مناسب کردن برانگیختگی جسمانی. سؤال کردن از فردی که هفته پیش با او هدفی را شروع و ادامه تلاشش برای رسیدن به خواسته خود، موانع و مشکلات پیش رو، راه حل های انتخابی، موفق یا ناموفق بودن و همچنین تمرین آرامش بدون تنش، هر روز دو نوبت و نوشتن نتیجه آن از جمله تکلیف افراد بود. **جلسه پنجم؛** مرور جلسه قبل و بازخورد تکلیف خانگی توسط تک تک اعضا. تعریف خودتنظیمی و شرح پیوند آن با خودکارآمدی و بیان شرایط تاثیر گذاری جانشینی مشاهده ای بر خودکارآمدی افراد. فراهم کردن گزارش از مصاحبه فردی که قبلاً در مورد خواسته اش تصویری مشابه فرد داشته، اما اکنون به خواسته خود رسیده است، تکلیف این جلسه محسوب می شد و همچنین پاسخ به این سؤال که فرد هنگام برداشتن اولین گام در جهت دستیابی به هدف، چه موانع و مشکلاتی را پیش رو داشته و برای حل هر کدام چه راه هایی را در پیش گرفته است؟ جلسه ششم: مرور جلسه قبل و سخنرانی یک فرد موفق درباره زندگی خود، موانع و مشکلاتی که هنگام تلاش برای دستیابی به اهداف پیش رو داشته و راه هایی که برای حل هر کدام از این مشکلات و موانع در پیش گرفته است. تکالیف این جلسه، پاسخ به این سؤال بود که آیا فرد در هفته گذشته درباره تلاش برای رسیدن به هدف، دچار تردید یا ناامیدی شده و تصمیم گرفته است که دست از تلاش بکشد؟ اگر چنین بوده است، علت آن را چه می داند؟ به دنبال آنچه احساسی داشته است؟ اگر در رسیدن به هدف خود مصمم است، علت آن را چه می داند؟ جلسه هفتم: مرور جلسه قبل و احساس و تصمیم فرد درباره ادامه تلاش برای دستیابی به هدف. در پایان، اعضا برنامه یک ساله برای دستیابی به هدف خود طراحی کرده و جزئیات کامل این برنامه و پنج گام لازم برای رسیدن به آن را تشریح نموده و موانع و مشکلات مربوط به هنگام و بیان روش های برداشتن این موانع را توصیف کردند و اجرای پس آزمون.

ملاحظات اخلاقی شرکت در پژوهش؛ برای اطمینان بخشی به شرکت کنندگان برای تک تک آن ها نحوه محرمانه ماندن اطلاعات در مطالعه حاضر توضیح داده شد. شرکت کنندگان در شرکت یا ترک همکاری شان در مطالعه،

بر اساس مقیاس چهارگزینه ای لیکرت (به ندرت، گاهی، اغلب، همیشه) تنظیم شده است. شکر کن و ارشدی (۶۲) نیز آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۷۴ و ضریب روایی آن را ۰/۴۳ گزارش کرده اند. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس در پژوهش حاضر برابر با ۰/۷۹ به دست آمد. یک نمونه از سؤالات این پرسشنامه عبارت است از: میزان سرعت شما در انجام کارتان چقدر است؟ جهت برگزاری جلسات آموزش گروهی خودکارآمدی از منابع متعددی مانند خودکارآمدی و حرفه گرایی در مدیریت آموزشی (۶۳)، خودکارآمدی (۶۴) و توانمندسازی روانشناختی با احساس خودکارآمدی (۶۵) استفاده شد که روایی صورتی و محتوایی آن مورد تایید متخصصان و اساتید دانشگاه قرار گرفت.

محتوای جلسات مربوط به برنامه آموزش گروهی خودکارآمدی به شرح زیر می باشد؛

جلسه اول: آشنایی افراد با یکدیگر و بارهبر، بیان قوانین، خودکارآمدی تعریف شده و بخشی از ویژگی های افراد با خودکارآمدی بالا و پایین توصیف گردید. هریک از اعضا برداشت خود از خودکارآمدی را بیان کردند. جلسه دوم: مرور محتوای جلسه قبل، بیان بخشی دیگر از ویژگی های افراد با خودکارآمدی بالا و پایین که در این باره اعضا به بحث پرداختند. از اعضا درباره اهدافی که می خواهند به آن دست یابند، اما احساس می کنند نمی توانند، نظرخواهی شد. درباره منطق آرامش کاربردی، پیوند آن با خودکارآمدی و شرایط لازم برای اثربخشی آن توضیح داده شد. تکلیف این جلسه پاسخ به این سؤال بود که آیا تاکنون هدفی داشته اید که به رغم تصور ابتدایی، توانسته اید به آن برسید؟ اگر چنین است، پیش از انجام کار چه فکری کردید که دانستید می توانید آن را انجام دهید؟ جلسه سوم: تکلیف خانگی به وسیله تک تک اعضا گزارش شد. قانع سازی کلامی اجرا گردید و همچنین گزارشی مربوط به تشخیص نشانه های اولیه اضطراب ارائه شد. تکلیف جلسه این بود که فرد در مورد خواسته ای که احساس می کند نمی تواند به آن برسد، با یک فردی که قبلاً وضعیتی مانند او داشته ولی اکنون به خواسته خود رسیده است، صحبت کند. جلسه چهارم:

در هر زمان و بدون جریمه آزاد بودند. به شرکت کنندگان اطمینان خاطر داده شد که نحوه گزارش نتایج پژوهش به گونه ای است ضامن حقوق مادی و معنوی آنان و مربوط به پژوهش است. دلیل مناسب و کافی در مورد ضرورت انجام این مطالعه برای شرکت کنندگان ارائه شد.

یافته ها

از نظر جنسیت ۲۰ نفر معلم زن و ۸ نفر معلم آقا بوده اند. دامنه سنی گروه نمونه بین ۲۵ تا ۵۵ سال بود. از این میان ۱۷ نفر (۶۳/۶۶٪) در دامنه سنی (۲۵-۳۵ سال)، ۶ نفر (۲۳٪) (۳۵-۴۵ سال) و ۵ نفر (۱۳/۳۴٪) (۴۵ سال به بالا) قرار داشتند، از لحاظ تحصیلی؛ ۵ نفر (۱۸/۶۴٪)

فوق دیپلم، ۱۴ نفر (۵۲/۵۴٪) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۹ نفر (۲۸/۸۲٪) بالاتر از کارشناسی بودند. آماره های توصیفی متغیرهای وابسته (باورهای ناکارآمد حرفه ای، رضایت و عملکرد شغلی) به تفکیک گروه ها و نوع آزمون در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

برای بررسی اثربخشی آموزش گروهی خودکارآمدی می بایستی از تحلیل کوواریانس چندمتغیری (مانکوا) استفاده شود. یکی از پیش فرض های این تحلیل برابری شیب خط رگرسیون می باشد. نتایج بررسی این پیش فرض در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

همان گونه که در جدول فوق مشاهده می شود این پیش فرض در تمام مؤلفه ها برقرار است ($P > 0.05$).

جدول ۱. آماره های توصیفی متغیرهای وابسته (باورهای ناکارآمد حرفه ای، رضایت و عملکرد شغلی) به تفکیک گروه ها

مؤلفه ها	گروه	پیش آزمون		پس آزمون		پیگیری	
		میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
باورهای ناکارآمد	آزمایش	۱۳/۷۶	۳/۱۳	۱۲/۵۸	۳/۰۲	۱۲/۰۴	۲/۸۳
	گواه	۱۳/۶۳	۳/۴۴	۱۳/۰۹	۳/۱۳	۱۲/۴۵	۲/۸
رضایت از پرداخت	آزمایش	۱۴/۷۵	۳/۷۶	۱۶	۳/۸۵	۱۶/۰۱	۳/۶۸
	گواه	۱۳/۰۷	۲/۰۶	۱۳/۱۶	۲/۱۳	۱۳/۲۲	۱/۹۶
رضایت از همکاران	آزمایش	۱۴	۲/۹۶	۱۶/۴۱	۳/۳۴	۱۶/۸۳	۳/۲۳
	گواه	۱۲/۱۸	۱/۷۹	۱۲	۱/۹۶	۱۲/۰۴	۱/۹۲
رضایت از شغل	آزمایش	۱۱/۱۲	۲/۳۱	۱۲/۳۳	۲/۲۶	۱۲/۱۴	۲/۵
	گواه	۱۱/۰۴	۱/۳۱	۱۱/۱۴	۱/۷۸	۱۱/۳۶	۱/۶۴
رضایت از سرپرست	آزمایش	۱۵/۸۳	۲/۸۸	۱۷/۹۱	۲/۹۹	۱۷/۸۳	۲/۹۱
	گواه	۱۴/۲۷	۳/۵۲	۱۴/۵۴	۳/۱۷	۱۴/۰۵	۳/۱۷
عملکرد شغلی	آزمایش	۱۳/۳۷	۶	۱۲/۷۵	۴/۲	۱۲/۹۵	۳/۸۹
	گواه	۱۲	۳/۳۵	۱۲/۴	۳/۴	۱۲/۰۳	۳/۲۱

جدول ۳. نتایج آزمون لون برای بررسی برابری واریانس های خطا در پس آزمون متغیرهای وابسته (باورهای ناکارآمد حرفه ای، رضایت و عملکرد شغلی)

متغیرها	آماره F	درجه آزادی بین گروهی	درجه آزادی درون گروهی	معنی داری
باورهای ناکارآمد حرفه ای	۳/۲۷	۲	۲۶	۰/۱۹
رضایت از پرداخت	۲/۳۹	۲	۲۶	۰/۵۲
رضایت از همکاران	۲/۵۳	۲	۲۶	۰/۴۳
رضایت از شغل	۱/۸۰	۲	۲۶	۰/۳۹
رضایت از سرپرست	۱/۰۳	۲	۲۶	۰/۶۷
عملکرد شغلی	۳/۲۶	۲	۲۶	۰/۳۷

فرض در تمام مؤلفه‌ها برقرار است ($P/0.5 <$). همچنین برای بررسی همگنی واریانسهای خطا از آزمون لون استفاده شد که نتایج آن در ۶ زیر ارائه شده است.

همانگونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود این فرض در تمام مؤلفه‌ها برقرار است ($P/0.5 <$). برای بررسی الگوهای تفاوت از تحلیل کواریانس تک متغیری به شرح جدول ۷ استفاده شد.

همانطور که در جدول ۷ ملاحظه می‌شود نسبت F تحلیل واریانس در باورهای ناکارآمد حرفه‌ای ($F/28 = 3.6$) و رضایت از پرداخت ($F/73 = 3.4$) و رضایت از همکاران ($F/16 = 3.9$) و رضایت از شغل ($F/65 = 3.8$) و رضایت از سرپرست ($F/51 = 3.2$) و عملکرد شغل ($F/96 = 3.3$) به دست آمدند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که در متغیرهای وابسته (باورهای ناکارآمد حرفه‌ای، رضایت و عملکرد شغلی) بین گروه‌های آزمایش و گواه تفاوت معنی‌دار آماری دیده می‌شود.

همچنین برای بررسی همگنی واریانسهای خطا از آزمون لون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

همانگونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود این پیش فرض در تمام مؤلفه‌ها برقرار است ($P/0.5 <$). با توجه به برقراری پیش فرض‌ها مانکوا انجام شد و نتایج آن حکایت از معناداری ترکیب متغیرهای وابسته (باورهای ناکارآمد حرفه‌ای، رضایت و عملکرد شغلی) با توجه به گروه داشت. برای بررسی الگوهای تفاوت از تحلیل کواریانس تک متغیری به شرح جدول ۴ استفاده شد.

برای بررسی مقایسه‌ای اثربخشی آموزش گروهی خودکارآمدی در مرحله پیگیری می‌بایستی از تحلیل کواریانس چندمتغیری (مانکوا) استفاده شود. یکی از پیش فرض‌های این تحلیل برابری شیب خط رگرسیون می‌باشد. نتایج بررسی این پیش فرض در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

همانگونه که در جدول ۷ مشاهده می‌شود این پیش

جدول ۲. همگنی شیب خط رگرسیون در پس آزمون توصیفی متغیرهای وابسته (باورهای ناکارآمد حرفه‌ای، رضایت و عملکرد شغلی)

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	معنی داری
باورهای ناکارآمد حرفه‌ای	۲/۰۱	۲	۱/۴۱	۱/۰۵	۰/۱۵
رضایت از پرداخت	۴/۳۶	۲	۲/۰۸	۱/۱۲	۰/۵۴
رضایت از همکاران	۵/۴۳	۲	۲/۳۳	۱/۳۲	۰/۰۹
رضایت از شغل	۱/۵۱	۲	۱/۱۲	۱/۳۱	۰/۶۲
رضایت از سرپرست	۱/۴۲	۲	۱/۱۰	۱/۰۲	۰/۱۸
عملکرد شغلی	۳/۰۶	۲	۱/۷۹	۱/۰۱	۰/۱۸

جدول ۴. نتایج تحلیل کواریانس تک متغیری برای بررسی تفاوت در متغیرهای وابسته (باورهای ناکارآمد حرفه‌ای، رضایت و عملکرد شغلی)

مؤلفه‌ها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	معنی داری	اندازه اثر
باورهای ناکارآمد حرفه‌ای	۲۶۴/۹۷	۲	۱۶/۲۴	۴۲/۳۸	۰/۰۰۱	۰/۵۳۰
رضایت از پرداخت	۳۰۰/۴۵	۲	۱۷/۳۲	۴۵/۵۳	۰/۰۰۱	۰/۵۰۴
رضایت از همکاران	۲۱۵/۱۸	۲	۱۴/۶۶	۴۸/۱۱	۰/۰۰۱	۰/۴۰۹
رضایت از شغل	۲۴۶/۸۸	۲	۱۵/۶۸	۴۶/۸۴	۰/۰۰۱	۰/۴۸۰
رضایت از سرپرست	۲۳۸/۱۹	۲	۱۵/۴۲	۴۰/۷۵	۰/۰۰۱	۰/۴۱۷
عملکرد شغلی	۲۵۷/۶۲	۲	۱۶/۰۳	۴۱/۴۳	۰/۰۰۲	۰/۴۰۴

جدول ۵. همگنی شیب خط رگرسیون در پیگیری متغیرهای وابسته (باورهای ناکارآمد حرفه ای، رضایت و عملکرد شغلی)

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	معنی داری
باورهای ناکارآمد حرفه ای	۳/۳۲	۲	۱/۸۲	۰/۰۸	۰/۴۰
رضایت از پرداخت	۳/۶۵	۲	۱/۹۱	۱/۲۵	۰/۳۵
رضایت از همکاران	۴/۰۵	۲	۲/۰۱	۰/۶۷	۰/۷۲
رضایت از شغل	۲/۸۰	۲	۱/۶۷	۰/۰۵	۰/۴۶
رضایت از سرپرست	۲/۵۶	۲	۱/۶	۰/۰۱	۰/۵۸
عملکرد شغلی	۳/۹۵	۲	۱/۹۸	۰/۸۵	۰/۱۵

جدول ۶. نتایج آزمون لون برای بررسی برابری واریانس های خطا در پیگیری متغیرهای وابسته (باورهای ناکارآمد حرفه ای، رضایت و عملکرد شغلی)

متغیرها	آماره F	درجه آزادی بین گروهی	درجه آزادی درون گروهی	معنی داری
باورهای ناکارآمد حرفه ای	۱/۴۲	۲	۲۶	۰/۳۶
رضایت از پرداخت	۱/۵۱	۲	۲۶	۰/۳۹
رضایت از همکاران	۱/۴۷	۲	۲۶	۰/۵۱
رضایت از شغل	۱/۳۶	۲	۲۶	۰/۴۳
رضایت از سرپرست	۱/۴۵	۲	۲۶	۰/۴۵
عملکرد شغلی	۲/۱۵	۲	۲۶	۰/۲۹۱

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
ضمیمه شماره ۴۸ پاییز ۱۳۹۶
No.48 Autumn 2017

۴۵۴

جدول ۷. نتایج تحلیل کوواریانس تک متغیری در متن مانکوا مربوط به نمره ی پیگیری متغیرهای وابسته (باورهای ناکارآمد حرفه ای، رضایت و عملکرد شغلی)

منبع	متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری	اندازه اثر
گروه	باورهای ناکارآمد حرفه ای	۱۵۶/۸۷	۲	۱۲/۴۸	۳۶/۲۸	۰/۰۰۱	۰/۴۸۰
	رضایت از پرداخت	۱۶۷/۳۲	۲	۱۲/۹۲	۳۴/۷۳	۰/۰۰۱	۰/۴۹۴
	رضایت از همکاران	۱۱۷/۸۷	۲	۱۰/۸۱	۳۹/۱۶	۰/۰۰۱	۰/۵۰۴
	رضایت از شغل	۱۸۱/۱۳	۲	۱۳/۴۵	۳۸/۶۵	۰/۰۰۱	۰/۵۱۴
	رضایت از سرپرست	۱۴۶/۶۷	۲	۱۲/۰۸	۳۲/۵۱	۰/۰۰۱	۰/۴۰۹
	عملکرد شغلی	۱۲۸/۶۵	۲	۱۱/۳۱	۳۳/۹۶	۰/۰۰۱	۰/۴۱۷

نتایج آزمون تعقیبی در مراحل مختلف آزمون در گروه آزمایش نیز نشان می دهد که میانگین سه مرحله پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری نیز تفاوت معناداری دارد. بنابراین

اثرات آموزش گروهی خودکارآمدی پس از گذشت دو ماه، پایدار مانده است.

جدول ۸. نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی در مورد نتایج تحلیل اندازه‌های مکرر در بررسی تاثیر آموزش گروهی خودکارآمدی بر متغیرهای وابسته (باورهای ناکارآمد حرفه‌ای، رضایت و عملکرد شغلی)

اختلاف میانگین (I - J)	انحراف معیار	سطح معناداری
پیش آزمون	پس آزمون	۰/۰۰۲
	پیگیری	۰/۰۰۴
پس آزمون	پیش آزمون	۰/۰۰۲
	پیگیری	۰/۷۱۵
پیگیری	پیش آزمون	۰/۰۰۴
	پس آزمون	۰/۷۱۵

نتیجه‌گیری و جمع‌بندی

مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی نشان داده است که رفتارهای سازمانی نظیر ویژگیهای فردی، تعهد سازمانی، نگرش شغلی، باورهای ناکارآمد حرفه‌ای، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی و غیره، هر یک بر بهره‌وری کارکنان تاثیر فراوانی دارد پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش گروهی خودکارآمدی بر باورهای ناکارآمد حرفه‌ای، رضایت و عملکرد شغلی معلمان شهر تربت جام انجام گرفت که تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که آموزش گروهی خودکارآمدی بر کاهش باورهای ناکارآمد حرفه‌ای معلمان شهر تربت جام در سطح ۰/۰۵ تاثیر مثبت داشته است. این یافته‌ها با پژوهش‌های قبلی که در ارتباط با باورها و افکار ناکارآمد حرفه‌ای انجام شده‌اند همسو است. به عنوان مثال، با پژوهش‌های کسای و بهرامی (۶۰)، لطفی کاشانی (۶۶)، کلی و پرس (۶۷)، لیم، کیم، کیم، لی و کو (۶۸)، کیم، لی، هالی و لی (۵۳)، فرناندز و بانس (۶۹) همسو است. به همان قدر که باورهای کارآمد سبب توفیق در شغل و حرفه فرد می‌شود، به همان مقدار نیز باورهای ناکارآمد شغلی می‌تواند باعث کاهش اعتماد به نفس و حتی سرخوردگی شغلی شود، لذا با تغییر در باورهای شغلی افراد می‌توان در جهت بهبود افکار، تصمیم‌گیری شغلی و کارآمدی حرفه‌ای آنها گام برداشت. تحقیقات نشان داده است که باورها نه تنها بر عملکرد فردی، بلکه بر عملکرد تیم کاری نیز بسیار موثر هستند. به عنوان مثال گروه معلمان با وزنه باورهای کارآمد

حرفه‌ای مثبت (یعنی متوسط نگرش مثبت) بهره‌ورتر از گروه معلمان با وزنه باورهای ناکارآمد حرفه‌ای کار می‌کنند (۷۰). در مجموع مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که گرایش افراد به احساسات مثبت یا منفی، نقش بسیار موثری نه تنها برای خود فرد دارد، بلکه به همان نسبت برای شغل آنها هم مهم است. تحقیقات نشان می‌دهد که افراد با کانون خودکنترلی درونی، از انگیزه کاری، پذیرش خطا و رضایت شغلی بیشتر و درآمد بالاتری برخوردار هستند و بهره‌وری بیشتری خواهند داشت. این دسته از افراد معتقدند که می‌توانند محیط را در کنترل خود بگیرند یا اینکه در رابطه با آن نقش تعیین کننده‌ای داشته باشند. اما افراد با کانون کنترل بیرونی با مشاغل ساختار یافته کارایی بیشتری داشته و تمایل به تابعیت بیشتری نشان می‌دهند (۷۱). از جانب دیگر، نتایج نشان داد که آموزش گروهی خودکارآمدی بر ارتقا و بهبود مولفه‌های رضایت شغلی (رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران، رضایت از شغل، رضایت از سرپرست) و نیز عملکرد شغلی معلمان شهر تربت جام در سطح ۰/۰۵ تاثیر مثبت داشته است. یافته‌های این پژوهش با نتایج تحقیقات کاکوس و تریولاس (۷۲)، چیونگ، تانگ و تانگ (۷۳)، باگلر و نیر (۷۴)، اسکالویک و اسکالویک (۸)، اردم، ایگلان و اوکار (۷۵)، تیم، باکر و درکز (۷۶)، وانگ، لو و سنو (۷۷)، اکپاه و از (۷۸)، احمد (۷۹) همسو است.

- 4.Kakkos & Trivellas
- 5.Cheung,Tang & Tang
- 6.Bogler & Nir
- 7.Erdem, İlğan & Uçar
- 8.Tims, Bakker & Derks
- 9.Wang, Lu & Siu
- 10.Ekpoh & Eze

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
ضمیمه شماره ۴۸ پاییز ۱۳۹۶
No.48 Autumn 2017

۴۵۵

درمجموع از این مطالعه نتیجه گرفته می‌شود که آموزش گروهی خودکارآمدی می‌تواند تأثیرت قابل‌توجهی در بهبود باورهای ناکارآمد حرفه‌ای، حل چالش‌های فردی و بین فردی داشته باشد که درنهایت منجر به بهبود رضایت شغلی و نیز ارتقا عملکرد شغلی آنان می‌شود و به‌طورکلی، آموزش گروهی خودکارآمدی مربوط به نحوه عمل و رفتارند و اگر به‌صورت عملی آموخته شوند، می‌توانند با بهبود رفتار در معلمان، باعث ارتقاء کیفیت آموزش و پرورش در جامعه گردد، که به دست یافتن به این مهم، بسیاری از مشکلات جامعه حل می‌گردد و نیز از وقوع بسیاری از مشکلات در نوجوانان و جوانان جلوگیری خواهد شد (۸۰). نتایج این تحقیقات با کندل، بلوفیلد، آپلتون و کیتاوکا (۵۲) مبنی بر اینکه آموزش گروهی خودکارآمدی رشد اجتماعی گروه‌های آموزش دیده تأثیر مثبت داشته همسو می‌باشد. دان، ایرولا، لو و گریسون^۱ (۸۱) نیز در تحقیقی نشان داد که خودکارآمدی بر قابلیت‌های فردی خودآگاهی تأثیر مثبت دارد که با نتایج این تحقیق همسو می‌باشد که در تبیین نتایج فوق می‌توان گفت که کاربرد خودکارآمدی در جهت اثربخش ساختن زندگی انسان‌ها می‌باشد. برنامه آموزش گروهی خودکارآمدی ضرورتی است که لازم است در سطح ملی و جهانی نیز توجه ویژه به آن شود. بدیهی است برای دستیابی به نیروی سالم، کارآمد و مؤثر می‌بایست انسان‌هایی از نظام تعلیم و تربیت خارج شوند که، علاوه بر مهارت‌های علمی، واجد رشد اجتماعی کافی، سلامت روانی و قدرت تأثیرگذاری باشند. به این ترتیب به جهت اهمیت علم خودکارآمدی در کلیه ابعاد حیات انسانی، ضرورت آگاهی از آن برای کلیه افراد در هر موقعیت و شرایط و به‌کارگیری اصول اساسی آن در جهت ایجاد زندگی سالم مفید و رو به تکامل آشکار می‌گردد (۸۲). بنابراین با توجه به مطالب فوق و نتایج این پژوهش و تحقیقات نزدیک به این پژوهش، اهمیت تلاش علمی و پژوهشی وسیع‌تر در این زمینه نمایان می‌شود. چراکه آموزش گروهی خودکارآمدی به‌عنوان یک روش پیشگیرانه اولیه می‌تواند اثرات مثبت و مفیدی را در افزایش سطح بالندگی، کاهش باورهای ناکارآمد حرفه‌ای و مشکلات، ارتقاء رضایت و عملکرد شغلی به همراه داشته باشد. بدین ترتیب پژوهش وسیع و همه‌جانبه در این زمینه و

به‌کارگیری آن در تمامی ابعاد ضروری به نظر می‌رسد (۵۲). نگاهی به سر تحولات گوناگون در سده گذشته این واقعت را آشکار ساخت «که آینده دیگر تکرار گذشته نیست» و امروزه با تفکرات و روش‌های سنتی نمی‌توان به‌پیش‌بانی تغیرات آینده پرداخت. سرعت گرفتن پیشرفت انسان در عرصه‌های علمی، فنی و اجتماعی از یک‌سو و عزم و تلاش او برای مقابله با ناملازمات از سوی دیگر موجب شده که پیش‌بینی تحولات به آبی امری ضروری اما بسار پیچیده و تخصصی بدل گردد (۸۳). از این رو رسالت تک‌تک نهادهای بشری این است که نهایت سعی خود را برای رویارویی و پذیرش تحولات آینده به کار بندند و با ایجاد زمینه و بستر مناسب، انسان را برای رویارویی و پذیرش تحولات آینده مهیا سازند از مان جمع نهادها و گروه‌ها بدون شک نظام آموزش و پرورش به سبب گستردگی حیطه عمل و نقش بارز در هدایت جامعه، در خط مقدم این جبهه قرار دارد (۸۴). آموزش و پرورش از مهم‌ترین سازمان‌های مؤثر در جهان امروز و آینده، است. از دیدگاه کانت در جهان دو کار مهم در پیش روی بشر قرار دارد که یکی از آن‌ها آموزش و پرورش است. مهم‌ترین و دشوارترین گرفتاری انسان، رشد، سلامتی و آموزش و پرورش اوست (۸۵). در ایران هم مسئولین آموزش و پرورش در انجام این تعهد اساسی و فراگیر برنامه‌ها و اقدامات چندی را انجام داده‌اند که به‌عنوان نمونه می‌توان به برگزاری کلاس‌های آموزش ضمن خدمت معلمان نام برد. از آنجاکه در قلمرو آموزش و پرورش، معلمان نقش بسیار اساسی، مؤثر و محوری بر عهده دارند و از مهم‌ترین عوامل اثربخش نظام‌های آموزش و پرورش محسوب می‌شوند، آموزش و تربیت معلمان باید به‌گونه‌ای باشد که معلمان از نظر معلومات و توانایی منطبق با دنیای امروزی باشند و از نظر دانش حرفه‌ای و آموزشی و پرورشی کاملاً به‌روز باشند. از این رو، برگزاری برخی کلاس‌ها و آموزش گروهی خودکارآمدی برای معلمان ضروری به نظر می‌رسد (۸۶). بی‌توجهی به شأن و منزلت حرفه معلمی، منجر به واکنش‌هایی مانند حقارت، ضعف، درماندگی، دلسردی، یأس و ناامیدی خواهد شد و رفتار جبرانی به دنبال دارد. بازتاب این روحیه تربیت نسلی درمانده و ناامید خواهد بود، بنابراین لزوم توجه به شأن و مقام معلمی ضرورت دارد و یکی از قدم‌های مؤثر در این راه گماشتن

منابع و ماخذ

1. Kepes S, McDaniel MA. How trustworthy is the scientific literature in industrial and organizational psychology? *Industrial and Organizational Psychology*. 2013;6(3):252-68.
 2. Landy FJ, Conte JM. *Work in 21st Century*, Binder Ready Version: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. John Wiley & Sons; 2016.
 3. Biesta G. What is education for? On good education, teacher judgement, and educational professionalism. *European Journal of Education*. 2015;50(1):75-87.
 4. Veldman I, van Tartwijk J, Brekelmans M, Wubbels T. Job satisfaction and teacher-student relationships across the teaching career: Four case studies. *Teaching and Teacher Education*. 2013;32:55-65.
 5. van Uden JM, Ritzen H, Pieters JM. Engaging students: The role of teacher beliefs and interpersonal teacher behavior in fostering student engagement in vocational education. *Teaching and Teacher Education*. 2014;37:21-32.
 6. Goldin PR, Ziv M, Jazaieri H, Hahn K, Heimberg R, Gross JJ. Impact of cognitive behavioral therapy for social anxiety disorder on the neural dynamics of cognitive reappraisal of negative self-beliefs: randomized clinical trial. *JAMA psychiatry*. 2013;70(10):1048-56.
 7. Wilhelm S, Berman NC, Keshaviah A, Schwartz RA, Steketee G. Mechanisms of change in cognitive therapy for obsessive compulsive disorder: Role of maladaptive beliefs and schemas. *Behaviour research and therapy*. 2015 Feb 28;65:5-10.
 8. Skaalvik EM, Skaalvik S. Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological reports*. 2014;114(1):68-77.
 9. Huang SY, Huang YC, Chang WH, Chang LY, Kao PH. Exploring the Effects of Teacher Job Satisfaction on Teaching Effectiveness: Using Teaching Quality
- مدیران شایسته، مسئول، متعهد و متخصص در رأس امور است. در این خصوص برخی راهبردهای عملی می‌تواند اقدامات زیر باشد:
- احترام و حرمت به معلمان و فرهنگیان بر اساس لیاقت، شایستگی و کفایت آنان، ارضای تمایل به موفقیت، کفایت و شایستگی معلمان در محیط کار بارو کردن محیط کار و تأمین استقلال و آزادی آنان، تغییر در انتخاب و گزینش معلمان و مدیران، انتخاب افراد لایق و با استعداد و توانا در کادر آموزشی و مدیریت، احترام به معلم و ایجاد فرهنگ حرمت و بزرگداشت معلم، در معلمان و دانش‌آموزان ضرورت حرمت و احترام به معلم به واقعیت نمی‌پیوندد، مگر با آموزش احترام و حرمت واقعی و استحقاقی انسان‌ها به یکدیگر.
- در پایان لازم است در تعبیر و تفسیر نتایج به محدودیت‌های پژوهش نیز اشاره شود. محدودیت اول اینکه نمونه پژوهش حاضر محدود به جامعه معلمان بود. محدودیت بعدی اینکه متغیرهایی مانند استرس شغلی که ممکن است بر نتایج تأثیراتی بگذارند، در این پژوهش بررسی و کنترل نشده‌اند. مواردی مانند حاکم نبودن روحیه پژوهش در بین کارکنان و نیز تازگی متغیرهای مورد بررسی مخصوصاً آموزش گروهی خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد حرفه‌ای و عدم دسترسی به مبانی نظری گسترده نیز وجود داشت. نمونه پژوهش حاضر از میان معلمان شهر تربت جام انتخاب شده است و تعمیم نتایج این پژوهش به جوامع دیگر باید با احتیاط صورت گیرد. با وجود محدودیتهای فوق، در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید و عالی و در حال رشد گشوده شده است. با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود، با توجه به اثربخشی آموزش به شیوه گروهی خودکارآمدی بر افزایش خودکارآمدی حرفه‌ای می‌توان از آن به عنوان یکی از مداخلات شناختی مؤثر در زمینه مشاوره شغلی استفاده کرد. همچنین با توجه به آمار بالای بیکاری و نبود تخصص مرتبط با کار در بیشتر شاغلین، پیشنهاد می‌شود چنین پژوهش‌هایی در افرادی که در آستانه استخدام هستند صورت گیرد که درواقع این پیشنهادات می‌تواند بر غنای تحقیقات بعدی بیفزاید و نیز رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های پاسخگویی با عملکرد شغلی، استرس شغلی و مهارت سیاسی دقیقاً مورد تحقیق و بررسی قرار گیرد.



19. Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Illic D. Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International journal of environmental research and public health*. 2015;12(1):652-66.
20. Andrews LM, Bullock-Yowell E, Dahlen ER, Nicholson BC. Can Perfectionism Affect Career Development? Exploring Career Thoughts and Self-Efficacy. *Journal of Counseling & Development*. 2014;92(3):270-9.
21. Duque LC. A framework for analysing higher education performance: students' satisfaction, perceived learning outcomes, and dropout intentions. *Total Quality Management & Business Excellence*. 2014;25(1-2):1-21.
22. Li A, Early SF, Mahrer NE, Klaristenfeld JL, Gold JI. Group cohesion and organizational commitment: protective factors for nurse residents' job satisfaction, compassion fatigue, compassion satisfaction, and burnout. *Journal of Professional Nursing*. 2014;30(1):89-99.
23. Haar JM, Russo M, Suñe A, Ollier-Malaterre A. Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*. 2014;85(3):361-73.
24. Demir K. The Effect of Organizational Trust on the Culture of Teacher Leadership in Primary Schools. *Educational Sciences: Theory and Practice*. 2015;15(3):621-34.
25. Arifin HM. The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*. 2014;8(1):38-41.
26. Alfes K, Shantz AD, Truss C, Soane EC. The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: a moderated mediation model. *The international journal of human resource management*. 2013;24(2):330-51.
27. Morgeson FP, Aguinis H, Waldman DA, Siegel DS. Extending corporate social responsibility research Assurance' as the Mediator. In *International Journal of Modern Education Forum* 2013;2(1):56-61.
10. Gayathiri R, Ramakrishnan L, Babatunde SA, Banerjee A, Islam MZ. Quality of work life-Linkage with job satisfaction and performance. *International Journal of Business and Management Invention*. 2013;2(1):1-8.
11. Jain R, Kaur S. Impact of work environment on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 2014;4(1):1-8.
12. Taleb TF. Job satisfaction among Jordan's Kindergarten teachers: Effects of workplace conditions and demographic characteristics. *Early Childhood Education Journal*. 2013;41(2):143-52.
13. Wong CA, Laschinger HK. Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. *Journal of advanced nursing*. 2013;69(4):947-59.
14. Trivellas P, Drimoussis C. Investigating leadership styles, behavioural and managerial competency profiles of successful project managers in Greece. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2013;7(3):692-700.
15. Keller AC, Semmer NK. Changes in situational and dispositional factors as predictors of job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*. 2013;83(1):88-98.
16. Hombrados-Mendieta I, Cosano-Rivas F. Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work*. 2013;56(2):228-46.
17. Braun S, Peus C, Weisweiler S, Frey D. Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly*. 2013;24(1):270-83.
18. Vlachos PA, Panagopoulos NG, Rapp AA. Feeling good by doing good: Employee CSR-induced attributions, job satisfaction, and the role of charismatic leadership. *Journal of business ethics*. 2013;118(3):577-88.

Scientific & Technology Research. 2013;2(2):108-12.

36. Tilcsik A. Imprint–environment fit and performance: How organizational munificence at the time of hire affects subsequent job performance. *Administrative Science Quarterly*. 2014;59(4):639-68.
37. Goldhaber D, Hansen M. Is it just a bad class? Assessing the long-term stability of estimated teacher performance. *Economica*. 2013;80(319):589-612.
38. Fu W, Deshpande SP. Impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics*. 2014;124(2):339-49.
39. Abbas M, Raja U, Darr W, Bouckennooghe D. Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*. 2014;40(7):1813-30.
40. Kok MC, Muula S. Motivation and job satisfaction of health surveillance assistants in Mwanza, Malawi: an explorative study. *Malawi Medical Journal*. 2013;25(1):5-11.
41. Shooshtarian Z, Ameli F, Aminilari M. The effect of labor's emotional intelligence on their job satisfaction, job performance and commitment. *Iranian Journal of Management Studies*. 2013;29:(1)6 .
42. Wang H, Hall NC, Rahimi S. Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*. 2015;47:120-30.
43. Stephanou G, Gkavras G, Doukeridou M. The role of teachers' self-and collective-efficacy beliefs on their job satisfaction and experienced emotions in school. *Psychology*. 2013 Mar 28;4(03):268.
44. Aydin A, Sarier Y, Uysal S. The Effect of School Principals' Leadership Styles on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Educational sciences: Theory and practice*. 2013;13(2):806-11.
- to human resource management and organizational behavior domains: A look to the future. *Personnel Psychology*. 2013 Dec 1;66(4):805-24.
28. Martin BC, McNally JJ, Kay MJ. Examining the formation of human capital in entrepreneurship: A meta-analysis of entrepreneurship education outcomes. *Journal of Business Venturing*. 2013; 211-24:(2)28.
29. Bednall TC, Sanders K, Runhaar P. Stimulating informal learning activities through perceptions of performance appraisal quality and human resource management system strength: A two-wave study. *Academy of Management Learning & Education*. 2014;13(1):45-61.
30. Pundt L, Deller J, Shultz KS, Fasbender U. Function, Flexibility, and Responsibility: Differences Between the Former Professional Job and Post-retirement Activities. In *Challenges of Active Ageing 2016* (pp. 231-253). Palgrave Macmillan UK.
31. Corbin R, Carpenter CD, Nickles L. The Capacity of Teacher Education Institutions in North Carolina to Meet Program Approval and Accreditation Demands for Data. *International Journal of ePortfolio*. 2013;3(1):47-61.
32. Kim H, Cho Y. Pre-service teachers' motivation, sense of teaching efficacy, and expectation of reality shock. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. 2014; 42(1):67-81.
33. Stroet K, Opdenakker MC, Minnaert A. Effects of need supportive teaching on early adolescents' motivation and engagement: A review of the literature. *Educational Research Review*. 2013;9:65-87.
34. Reichl C, Wach FS, Spinath FM, Brünken R, Karbach J. Burnout risk among first-year teacher students: The roles of personality and motivation. *Journal of Vocational Behavior*. 2014;85(1):85-92.
35. Kheruniah AE. A teacher personality competence contribution to a student study motivation and discipline to High lesson. *International Journal of*



- efficacy in school-to-work transition. *Journal of Career Development*. 2015;42(6):511-23.
54. Wang JH, Chang CC, Yao SN, Liang C. The contribution of self-efficacy to the relationship between personality traits and entrepreneurial intention. *Higher Education*. 2016;72(2):209-24.
55. Dipeolu A, Sniatecki JL, Storlie CA, Hargrave S. Dysfunctional career thoughts and attitudes as predictors of vocational identity among young adults with attention deficit hyperactivity disorder. *Journal of Vocational Behavior*. 2013;82(2):79-84.
56. Wang C, Harris J, Patterson P. The roles of habit, self-efficacy, and satisfaction in driving continued use of self-service technologies: a longitudinal study. *Journal of Service Research*. 2013;16(3):400-14.
57. Vanderhasselt MA, Koster EH, Onraedt T, Bruyneel L, Goubert L, De Raedt R. Adaptive cognitive emotion regulation moderates the relationship between dysfunctional attitudes and depressive symptoms during a stressful life period: A prospective study. *Journal of behavior therapy and experimental psychiatry*. 2014;45(2):291-6.
58. Bullock-Yowell E, McConnell AE, Schedin EA. Decided and undecided students: Career self-efficacy, negative thinking, and decision-making difficulties. *NACADA Journal*. 2014;34(1):22-34.
59. Kasaei R. Investigating the effect of job counseling. Method of processing cognitive studies on reducing inefficient professional thoughts. Isfahan University. 2006. [Persian]
60. Kasaei R, Bahrami, F. The Effect of Professional Advice Based on Information Processing Approach in Reducing Ineffective Professional Thoughts in Students of Isfahan University, *Journal of Consulting Research*. 2006;5(17):39-54. [Persian].
45. Komarraju M, Nadler D. Self-efficacy and academic achievement: Why do implicit beliefs, goals, and effort regulation matter?. *Learning and Individual Differences*. 2013;2(5):67-72.
46. Guan Y, Deng H, Sun J, Wang Y, Cai Z, Ye L, Fu R, Wang Y, Zhang S, Li Y. Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*. 2013; 83(3):561-70.
47. Bandura A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*. 1977;84(2):191.
48. Choi J, Twamley EW. Cognitive rehabilitation therapies for Alzheimer's disease: a review of methods to improve treatment engagement and self-efficacy. *Neuropsychology review*. 2013;48-:(1)23 62.
49. Wang CJ, Tsai HT, Tsai MT. Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity. *Tourism Management*. 2014;40:79-89.
50. Dahling JJ, Melloy R, Thompson MN. Financial strain and regional unemployment as barriers to job search self-efficacy: A test of social cognitive career theory. *Journal of counseling psychology*. 2013;60(2):210.
51. Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. Macmillan; 1997 Feb 15.
52. Kendall S, Bloomfield L, Appleton J, Kitaoka K. Efficacy of a group-based parenting program on stress and self-efficacy among Japanese mothers: A quasi-experimental study. *Nursing & health sciences*. 2013;15(4):454-60.
53. Kim B, Lee BH, Ha G, Lee HK, Lee SM. Examining longitudinal relationships between dysfunctional career thoughts and career decision-making self-