**خودکارآمدی عمومی**[[1]](#footnote-1)

یکی از ویژگیهای شخصیتی که بندورا به تبین آن پرداخته است مفهوم خودکارآمدی و یا توانایی ادراک شده فرد در انطباق با موقعیت های خاص است. بندورا(1977، به نقل از شانک[[2]](#footnote-2)، 2010) در توضیح خودکارآمدی بیان می کند که خودکارآمدی به باورهای فرد در مورد تواناییها، ظرفیت استعدادها برای یادگیری و عملکرد در موقعیت های مختلف اشاره دارد که از این طریق بر عملکرد نیز اعمال کنتر ل می کند. او همچنین مطرح می کند که خودکارآمدی، توان سازنده ای است که بدان وسیله، مهارتهای شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به گونه ای اثر بخش ساماندهی می شود. به نظر وی داشتن دانش، مهارتها و دستاوردهای قبلی افراد پیش بینی کننده های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند، بلکه باور انسان در باره توانائیهای خود در انجام آنها بر چگونگی عملکرد خویش موثر است. انتظارات ویژه فرد در مورد توانائیهایش برای انجام اعمال خاص بر کوشش فرد در انجام یک عمل و پایداری در ادامه آن و ایجاد انگیزه های مناسب تاثیر دارد(بندورا و پاستورلی[[3]](#footnote-3)، 1998، به نقل از هاشمی نژاد و منظری توکلی، 1391).

بندورا(1986) خوداندیشی را یگانه ترین توانایی انسان می شمارد که انسان ها با آن اندیشه و رفتارشان را دگرگون می سازند و ارزیابی می کنند. این خودارزیابی ها در برگیرنده ی دریافت های خودکارآمدی است، یعنی باورهای توانایی های فرد برای سازمان دهی و پیاده سازی کنش هایی که برای سامان دهی به موقعیت های آینده بدان ها نیاز است. در حقیقت، باورهای توانمندی به چند روش بررفتار اثر می گذارد. آنها برگزینش های افراد و کنشی که پی می گیرند اثر می گذارند و نیز افراد در کارهایی شرکت می کنند که احساس شایسته گی و اعتماد به نفس داشته باشند و از کنش هایی که در آن اعتماد به نفس و شایستگی نداشته باشند پرهیز می کنند. باورهای خودکارآمدی تعیین می کنند که انسان ها چه اندازه برای انجام کارهایشان زمان می گذارند، هنگام برخورد با دشواری تاکی پایداری می کنند، و آیا در برخورد با موقعیت های گوناگون چه اندازه نرمش پذیرند. همچنین باورهای خودکارآمدی بر الگوهای اندیشه و واکنش های هیجانی افراد اثر می گذارند. بنابراین افراد با خودکارآمدی پایین شاید باور کنند که وضع حل ناشدنی است و این باوری است که تنیدگی، افسردگی و دیدی باریک بینانه برای گره گشایی پرورش می دهد. از سوی دیگر، خودکارآمدی بالا در هنگام نزدیک شدن به کار و کنش های دشوار، به پدیدآیی احساس آسانی کمک می کند. بدین سان، باورهای خودکارآمدی پیش بینی کننده ی توانمند برای پیشرفت خواهد بود(پاجارس[[4]](#footnote-4)، 1996).

خودکارآمدی عموما همچون گستره ای ویژه دریافت شده است. یعنی فرد می تواند باورهای شخصی کم و بیش استواری را در گسترده های متفاوت با موقعیت های ویژه ی کنش وری داشته باشد. شماری از پژوهشگران مفهومی گسترش یافته از خودکارآمدی را نیز آورده اند که به اعتماد عمومی در توانایی رویارویی شخص با گستره ای فراخ از درخواست ها یا موقعیت های جدید اشاره می کند(شرروهمکاران، 1982)

**2-13-1-تعریف خودکارآمدی**

* خودکارآمدی عبارت از قضاوت فرد از خود در مورد توانایی انجام یک عمل ویژه است(هیکی[[5]](#footnote-5) و همکاران، 1992، پندر[[6]](#footnote-6)وهمکاران، 2006).
* خودکارآمدی یکی از مهمترین جنبه های اطلاعاتی در مورد خودمان است. این اطلاعات مربوط به برآورد ما، شخصیت ما و احساس خودکفایی ما می باشد. افراد با حداکثر احساس خودکارآمدی می توانند بطور موثر با موقعیت ها برخورد کنند؛ به عبارتی شایستگی برخورد با موقعیت ها را دارا شوند(لفرانکویس[[7]](#footnote-7)، 1991).
* خودکارآمدی به قضاوت فرد در باره آنچه فرد فکر می کند، می تواند انجام دهد، نه آنچه انجام داده است گفته می شود(احمدی، 1386).
* خودکارآمدی باور و توانایی یک نفر در سازمان دهی و اجراکردن دوره هایی است که نیازمند عمل برای مدیریت موقعیت های مربوط به آینده است( بندورا، 1997).
* خودکارآمدی باور فرد در مورد صلاحیت خویش در عملکرد هایش تلقی می شود(بندورا، به نقل از استاولی[[8]](#footnote-8)، 2002).
* خودکارآمدی عمومی مجموعه ای از تجربیات مختلف در زمینه "شکست ها و موفقیت ها" می باشد که افراد آنرا به موقعیت جدید انتقال می دهند(شرر و مادوکس[[9]](#endnote-1)، 1982).

**2-13-2-نظریه شناختی - اجتماعی** [[10]](#footnote-9)**آلبرت بندورا**

خودکارآمدی یک سازه ی محوری در نظریه شناختی – اجتماعی آلبرت بندورا است. نظریه شناختی – اجتماعی از دیدگاه "کارگزارانه ای[[11]](#footnote-10)" سرچشمه گرفته است که در آن رفتار افراد به صورت هدفمند و پیش بینی پذیر تلقی می شود و افراد با خود سنجی فعال، انگیزش و اعمالشان را تنظیم می کنند. بر اساس این دیدگاه افراد دارای باورهای خودکارآمدی هستند که به عنوان "یک الگوی کاری[[12]](#footnote-11)" بوسیله آنها می توانند، روی احساسها و اعمال خود مهار داشته باشند و چگونگی رفتار افراد بوسیله این باورها قابل پیش بینی است. باورهای خودکارآمدی، بنیان کارگزار آدمی را تشکیل دهند و یک منبع شخصی کلیدی در تحول "سازش یافتگی[[13]](#footnote-12)" و تغییر شخصی است، و منظور از آن داوری و "قضاوت های فاعلی[[14]](#footnote-13)" شخص در باره ی "قابلیت[[15]](#footnote-14)"ها و توانایی هایش برای سازماندهی و اجرا دوره های عمل مورد نیاز برای مدیریت موقعیت های پیشایندی موثر بر زندگی شان می باشد و برای این که افراد چگونه فکر می کنند- "خود ارزنده سازی[[16]](#footnote-15)" یا "خودتحقیرگری[[17]](#footnote-16)"- در رویارویی با مشکلات چگونه برانگیخته شده و پشتکار نشان می دهند، کیفیت سلامت هیجانی و آسیب پذیری شان در مقابله با افسردگی و تنیدگی چگونه است و در یک موقعیت حساس چگونه بهترین تصمیم را انتخاب می کنند، تاثیر می گذارند(بندورا، 2006).

طبق نظر بندورا(1995، 1997، 1999) افراد باورهای خودکارآمدی شان را به واسطه تغییر و ارزیابی اطلاعات اساسی به دست آمده از منابع بنا می کنند و طبقه بندی این منابع و تاثیر آنها در افراد بر اساس الویت هر منبع در عملکرد فرد است. این منابع شامل :

1. تجارب تسلط بر امور[[18]](#footnote-17):

این منبع موثرترین منبع برای ایجاد حسن خودکارآمدی قوی است.

1. تجارب مشاهده ای :

این منبع از طریق الگوهای اجتماعی صورت می گیرد و شدت تاثیر الگوی مشاهده شده در خودکارآمدی بستگی به ادراک همسانی با سرمشقها دارد.

1. قانع سازی کلامی یا ترغیب اجتماعی :

این منبع در معرض قضاوتهای کلامی موثر دیگران از رفتار فرد صورت می پذیرد و متفاوت از تحسین شدن و موعظه های خالی از اندیشه می باشد و می تواند "مثبت"و نیرو دهنده یا "منفی "و تضعیف کننده باشد.

1. وضعیت فیزیولوژیک :

منبعی است که مربوط به ادراک و تفسیر از حالتهای هیجانی، مزاجی خود و یا خود خوانده شدن فرد می باشد. در این افکار خود – بسته که مربوط به کفایت فردی می شود، دو نوع از انتظارات تاثیر قدرتمندی بر رفتار دارند یکی "پیامد انتطار[[19]](#footnote-18)" باور اینکه رفتار خاص منجر به پیامد خاص می شود و دیگری "انتظارات خودکارآمدی" باور فرد به اینکه قادر به عمل کامل و موفقیت آمیز در رفتار مورد نظر می باشد. بندورا، انتظارات خودکارآمدی فردی را مهمترین عامل تعیین کننده رفتار می داند. این انتظارات تعیین کننده ی آغازگری رفتار، از سوی فرد، میزان تلاش برای گسترش رفتار و حفظ تلاش در صورت برخورد با موانع و تجربیات آزاردهنده می باشد.

"انتظارات کارآمدی" با داشتن ابعاد چندگانه تاثیرات مهمی در عملکرد فرد دارند. این انتظارات در "بزرگنمایی" ، "سطح" ، "عمومیت" ، و "قدرت" متفاوت هستند. "بزرگ نمایی" مربوط به باور فرد در باره ی عملکرد به جنبه های دشوار و مختلف تکلیف می باشد. "عمومیت" حاکی از یک حس عمومیت یافته از کارآمدی است که می تواند در ورای حس کارآمدی در موقعیت خاص عمل کرده و در زمینه های گوناگون گسترش یابد و "قدرت" اشاره به حفظ رفتار برغم رویارویی با موانع دارد(بندورا، 1977، 1982).

اگرچه باورهای خودکارآمدی قضاوت های فرد در باره قابلیت ها و توانایی هایش برای انجام عملی خاص در یک موقعیت خاص است(بندورا، 2006) و در معنی محدو به کار می رود، با این وجود تعداد قابل ملاحظه ای از پژوهشگران و روان شناسان از مفهوم خودکارآمدی عمومی به معنی باورها و قضاوت های افراد در باره صلاحیت و توانایی کلی شان در رویارویی با رویدادها یا موقعیت های تنیدگی زا و تهدید کننده استفاده کرده اند(شرر، مادوکس، مرچاندانت، پرنتیس، دان، جاکوبز و راجرز، 1982؛ باسچر و اسمیت، 1998؛ شولتز، گایترز- دونا، سود و شوارتزر[[20]](#footnote-19)، 2002؛ مادوکس، 2002؛ شوارتزر و بوهمر[[21]](#footnote-20)، لوزنیسکا[[22]](#footnote-21)، محمد و کنول[[23]](#footnote-22)، 2005؛ لوزنیسکا، گاتریزدونا [[24]](#footnote-23)و شوارتزر، 2005، به نقل از نیاکروئی و همکاران، 1387).

خودکارآمدی "انتظارات پیامد"، "مهارت ادراک شده"، "اسنادهای علی"، "حرمت خود"، "خودپنداشت" و "رگه شخصیتی" نیست( بندورا، 1997؛ مادوکس، 2002؛ زیمرمن و کلیری، 2006).

از آنجاییکه پژوهشها نشان می دهد که خودکارآمدی با مسئولیت پذیری در مورد انجام تکلیف(باری، آناستازیا[[25]](#footnote-24)، 2005) و رضایت شغلی (گاین، کلادیو و پاتریک[[26]](#footnote-25)، 2006) رابطه مثبت دارد بنابراین خودکارآمدی عامل مهمی برای انجام موفقیت آمیز عملکرد نسبت به وظایف خویش است و می تواند یکی از مهارتهای اساسی لازم برای رسیدن به رضایت شغلی و موفقیت در شغل افراد به شمار آید(نقل از هاشمی نژاد و منظری توکلی، 1391).

**پژوهش های انجام شده در داخل کشور:**

در پژوهشی قلائی در سال 1390 به بررسی ارزیابی مدل باورهای خودکارآمدی معلمان بعنوان تعیین کننده میزان رضایت شغلی آنها در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان پرداخت و به این تنایج دست یافت که خودکارآمدی معلمان بطور مستقیم بر میزان رضایت شغلی آنان تاثیر دارد و همچنین میزان خودکارآمدی در معلمان رابطه ای مثبت و قوی با میزان نمرات پیشرفت تحصیلی دانش آموزان داشت (قلائی، 1390). همچنین در پژوهش دیگری که هاشمی نژاد و منظری توکلی(1391) تحت عنوان بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و خودکارآمدی مدیران با موفقیت شغلی آنان پرداخت نشان دادند که بین خودکارآمدی مدیران با موفقیت شغلی و مولفه های آنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛در این پژوهش نتایج رگرسیون گام به گام مشخص کرد که برونگرایی و خودکارآمدی توانستند حدود 26 درصد واریانس موفقیت شغلی را تبیین کنند (هاشمی نژادو منظرتوکلی، 1391).دیگر تحقیقات نیز نتایج مشابه را نشان می دهند ازجمله درتحقیقی که توسط عبدلی سلطان احمدی و همکاران در سال 1391 در ارتباط با بررسی رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی فردی با رضایت شغلی دبیران مرد دوره متوسطه شهر قم انجام شد، به این تیجه رسیدند که باورهای خودکارآمدی جمعی با رضایت شغلی و مولفه های آن رابطه مثبت و معنا داری دارد، و دو متغیر باورهای کارآمد جمعی و باورهای کارآمدی معلم به صورت معنا داری حدود 5/19% تغییرات رضایت شغلی معلمان را پیش بینی می کند(عبدلی سلطان احمدی و همکاران، 1391).هچنین در تحقیق دیگری که توسط شاره(1390) انجام شد به این نتیجه رسید که بین راهبردهای ارزیابی شناختی و جلب حمایت اجتماعی(از مولفه های مسئله محور) با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. به این معنی که هر چه تکنسین های بیهوشی شاغل در اتاق عمل بیشتر از راهبردهای ارزیابی شناختی و جلب حمایت اجتماعی یا از سبک مقابله مسئله محور با تنش ها استفاده کنند میزان رضایت شغلی آن ها بیشتر است(شاره و همکاران، 1390).شعبانی(1390) به بررسی میان هوش هیجانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی پرستاران پرداخت و نتیجه گرفت که ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و خودکارآمدی62/0 است و علاوه بر آن همبستگی میان هوش هیجانی و خودکارآمدی با ضریب همبستگی 30/0 در سطح 01/0 معناددار بوده است(شعبانی، 1390).همچنین در تحقیق دیگری رزمی(1389) به بررسی نقش تعدیل کننده خودکارآمدی و استرس شغلی با سلامت روان و رضایت شغلی کارکنان بانک پرداخت و نتیجه نشان داد استرس شغلی پیش بینی کننده منفی سلامت روان و رضایت شغلی است. همچنین رابطه بین استرس شغلی با سلامت روانی و رضایت شغلی بوسیله خودکارآمدی تحت تاثیر قرار می گیرد. بنابراین، خودکارآمدی به عنوان یک عامل فردی، نقش محافظتی در برابر استرس شغلی دارد(رزمی، 1389).از سویی دیگر شفیع آبادی(1390) در تحقیق خود با بررسی نقش خودکارآمدی و سبک های مقابله با استرس در پیش بینی رضایت شغلی دانشجویان کاورز پرستاری به این نتیجه رسید که هر چهار سبک مقابله مسئله محور و دوسبک مقابله هیجان محور دوری گزینی و خویشتن داری با رضایت شغلی دانشجویان کارورز پرستاری همبستگی معنی دار مثبت و سبک مقابله هیجان محور گریز-اجتناب با رضایت شغلی دانشجویان همبستگی معنی دار منفی دارد. خودکارآمدی هم با رضایت شغلی دانشجویان کارورز پرستاری همبستگی معنی دار مثبت داشت و هم نتایج نشان دادند که سبک های مقابله مسئله محور نسبت به سبک های مقابله هیجان محور نقش بیشتری در پیش بینی رضایت شغلی در دانشجویان کارورز پرستاری دارد(شفیع آبادی،1390).همچنین نوبخت(1388) درتحقیق دیگری با بررسی رابطه شغلی با خودکارآمدی معلمان راهنمایی مشکین شهر به این نتیجه دست یافت که بین رضایت شغلی و خودکارآمدی معلمان همبستگی معنی داری وجود دارد، واز بین مولفه های رضایت شغلی، مولفه های ماهیت کاریا سرپرستی و حقوق و دستمزد با خودکارآمدی همبستگی معنی داری دارند(نوبخت، 1388).همچنین در مطالعه ایی که بهروزیان(1387) در زمینه ارتباط رضایت شغلی و شیوه های مقابله با سلامت عمومی کارکنان بخش خصوصی صنعتی پرداخت نتایج این مطالعه نشان دادند که 57/28 درصد از کارکنان از سلامت عمومی برخوردار نمی باشند. این افراد همچنین از رضایت شغلی کمتری برخوردار بوده و بیشتر از روش های مقابله ای کمترمفید استفاده می کردند. همچنین نتایج نشان داد که هرچه افراد از رضایت شغلی بیشتری برخوردار بودند سلامت عمومی بیشتری نیز داشتند و عمدتا بیشتر از مکانیسم های مقابله ای حل مسئله استفاده می نمودند(بهروزیان،1387). همچنین در تحقیق دیگری که توسط اصغری(1385) در ارتباط با رابطه توانمند سازی و خودکارآمدی با رضایت شغلی انجام داد نتایج نشان دادند که بین توانمند سازی و رضایت شغلی، بین توانمند سازی و خودکارآمدی رابطه مستقیم وجود دارد. بین خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه ای یافت نشد، درحالیکه توانمند سازی و خودکارآمدی به صورت متقابل با رضایت شغلی رابطه داشتند. تحلیل نتایج حاکی از رابطه دوسویه بین توانمند سازی و خودکارآمدی است. یعنی خودکارآمدی درمعلمان در افزایش توانمتدسازی آنها موثر است و به همین ترتیب توانمندسازی نیز در افزایش خودکارآمدی آنها موثر است. هم توانمندسازی و هم خودکارآمدی بررضایت شغلی نیز تاثیر دارد به گونه ای که با افزایش توانمند سازی و خودکارآمدی می توان رضایت شغلی را در معلمان افزایش داد(اصغری،1385).در تحقیق دیگری که توسط رضاپورمیرصالح(1388) در خصوص بررسی سبک های مقابله با استرس و خودکارآمدی با رضایت از تجریبات بالینی دانشجویان کارورز رشته های توانبخشی پرداخت نتایج نشان دادند که سبک مقابله ای مسئله محور با رضایت از تجریبات بالینی در دانشجویان همبستگی مثبت معنادار دارد. دیگر نتایج نشان داد خودکارآمدی بیشترین سهم را در پیش بینی واریانس رضایت از تجریبات بالینی دانشجویان دارد. همچنین نتایج نشان دادند که سبک های مقابله و خودکارآمدی بطور مشخص و قابل اعتمادی قادر به پیش بینی رضایت از تجریبات بالینی در دانشجویان می باشد(رضاپورمیرصالح، 1388). همچنین در تحقیقی رضائی راد و همکاران(1388) که به بررسی روش های مقابله با استرس کارکنان پلیس در آستانه بازنشستگی پرداخته و ارتباط آنها را با ویژگی های فردی مورد مطالعه قرار داده نتایج نشان دادند که کاربرد بعضی از روش های مقابله با استرس در میان کارکنان در آستانه بازنشستگی و بین واکنش های رفتاری و ویژگی هایی نظیر توانایی برای ادامه خدمت، تعداد افراد تحت تکفل و رضایت شغلی ارتباط معنادار آماری وجود دارد.(رضائی رادو همکاران، 1388).همچنین در مطالعه تبیین پیامدهای عوامل روان شناختی مثبت (خودکارآمدی، امیداواری، تاب آوری، خوش بینی) بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی که توسط سیماراصل(1389) انجام شد به این تیجه رسید که خودکارآمدی و خوش بینی رابطه ی معناداری با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد(سیماراصل، 1389).همچنین در مطالعه ایی که توسط شفیعی سروستانی و شجاعتی(1387) به بررسی رابطه میان راهبردهای رویارویی با استرس شغلی و خشنودی شغلی 104 نفر از مشاوران مدارس نواحی آموزش و پرورش شهر شیراز پرداختند، بررسی ها در سطح 95 تا 99% اطمینان نشان داد که بین راهبردهای رویارویی با استرس و خشنودی شغلی رابطه معنا داری وجود دارد. یافته ها نشان دادند که مشاورانی که از راهبرد شناختی رویارویی استفاده می کنند نسبت به مشاورانی که از راهبرد هیجانی رویارویی استفاده می کنند از استرس شغلی پایین تری برخوردارند( شفیعی سروستانی و شجاعتی، 1387).

**2-15- پژوهش های انجام شده در خارج از کشور**

مصطفی یاکین و اویا اردیل[[27]](#footnote-26)(2012) به پژوهشی تحت عنوان رابطه بین خودکارآمدی و تعهدات کارو اثرات آن بر رضایت شغلی حسابداران رسمی پرداخته که نتایج نشان دادند هر دو خودکارآمدی و تعهد کار بطور مستقیم با رضایت شغلی ارتباط معنادار دارند و می توانند رضایت شغلی را پیش بینی کنند(یاکین و اردیل، 2012). همچنین در تحقیق دیگری مینگ- چنگ لی و یان- چون چن[[28]](#footnote-27)(2012) به بررسی خودکارآمدی، تلاش و رضایت شغلی در کارکنان امور مالی و تاثیر آن بر خصوصیات شخصیتی و عملکرد شغلی پرداخته که نتایج حاصله از آن نشان داد خودکارآمدی اثر مثبتی برعملکرد شغلی و رضایت شغلی دارد.و تلاش ها رابطه مثبت در عملکرد و رضایت شغلی دارد و رضایت شغلی اثر منفی بر قصد ترک شغل دارد(مینگ- چنگ لی و یان- چون چن،2012).همچنین ولکر[[29]](#footnote-28) و همکاران(2010) در ارتباط با بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی، سبک های مقابله با استرس و رضایت شغلی در کارکنان خدمات درمان معتادان به مواد مخدر در آتن و زوریخ دست به پژوهش زدند. نتایج نشان دادند که استراتژی های مقابله ای مستقل، ارتباط مثبت و منفی را با خوداثر بخشی و رضایت شغلی دارد و راهبردهای مقابله ای مسئله مدار با رضایت شغلی معناد دار بود(ولکر و همکاران، 2010). همچنین اویومی[[30]](#footnote-29)(2012) با پژوهشی در ارتباط با رضایت شغلی و خودکارآمدی و تاثیر آن در تعهد شغلی معلمان آموزش ویژه امور خارجه "اویااو [[31]](#footnote-30)"به این تیجه رسید که رابطه مثبت و معناداری بین خودکارآمدی و رضایت شغلی خاص وجود دارد، علاوه براین این مطالعه نشان داد که رضایت شغلی و خودکارآمدی ترکیب قابل پیش بینی و با اعتمادی برای همدیگر می باشند(اویومی، 2012). در خصوص استراتژی های مقابله ای درمحل کار و رابطه آن با سبک های اسنادی و رضایت شغلی توسط ولبورن[[32]](#footnote-31)(2007) مطالعه انجام شده نشان داد که بین راهبردهای مقابله ای و رضایت شغلی رابطه ای مثبت وجود دارد. سایر یافته پژوهش بیانگر این است که سبک اسنادی جهت مقابله با استرس در محل کار بیشتر همراه با حل مسئله بازسازی یا شناختی سبک های مقابله ای بوده و کمتر از سبک مقابله ای اجتناب استفاده می شده است(ولبورن، 2007).همچنین رید[[33]](#footnote-32)(2012) در تحقیقی با عنوان بررسی روابط و اثرات واسطه ای خودکارآمدی، منبع کنترل، مقابله با استرس و محیط کار بر اثر مراقبت و رضایت شغلی در پرستاران ثبت نام شده استرالیا به این نتیجه دست یافت که افزایش خودکارآمدی و منبع کنترل منجر به کیفیت بهتر کار پرستاری و رضایت شغلی می شود(رید،2012). همچنین در مطالعه دیگری کریستین ام ویلی و میشل اف مکی[[34]](#footnote-33)(2008) در بین 129 نفر از پرستاران استرالیا در خصوص بررسی اثرات استراتژی های مقابله با استرس و رضایت شغلی پرداختند . آنها به این نتیجه رسیدند که رابطه منفی و معنا داری بین استراتژی های مقابله با استرس و رضایت شغلی پرستاران وجود دارد. سایر یافته نشان دادند که استفاده از مقابله اجتناب، منجر به اختلال خلق و خوی قابل توجهی می شود.این مطالعه از داشتن تاثیر رضایت شغلی بر تعدیل تنش ها پشتیبانی می کند(ویلی و مکی، 2008).سایر مطالعات نیز نتیجه مشابهی دارند، بطوریکه تحقیقی که بوسیله دونگ می و هیرویوکی[[35]](#footnote-34)(2008) در ارتباط با بررسی استرس مانعی و چالشی با سبک های مقابله با استرس و رضایت شغلی در یکی از شرکت های دولتی چین با هدف دسته بندی تنش های شایع در شرکت وبه منظور بررسی روابط میان تنش، سبک های مقابله با استرس و رضایت شغلی در 549 نفر از سه شرکت دولتی در استان کانگ ژو [[36]](#footnote-35) انجام شد، نتایح نشان دادند که وقتی افراد از سبک های مقابله مشکل مدار برای حل مسئله استفاده می کنند اثر استرس بر رضایت شغلی رابطه معنادار منفی دارد.این یافته ها به ارتباط مثبت سبک مقابل مساله مدار بهنگام استرس با رضایت شغلی اشاره نموده است(دونگ می و هیرویوکی، 2008).همچنین در مطالعه ای که خان[[37]](#footnote-36)(2007) بر اساس مطالعه قبلی خود (2006)جهت اثبات این دیدگاه که مکانیسم های مقابله ای باعث افزایش رضایت شغلی ناظران در شرکت های چند ملیتی نمونه صنعتی طراحی کورانجی[[38]](#footnote-37) می شود، به بررسی میزان استرس و استفاده از مکانیزمهای مقابله ای با رضایت شغلی پرداخت و به این نتیجه رسید که استفاده از مکانیزمهای مقابله ای به افزایش رضایت شغلی در حد متوسط و یا کمی بالاتر از حد متوسط منجر می شود. همچنین آنهایی که تحت استرس بیشتر بودند اما از مکانیزمهای مقابله ای درستی استفاده نمی کردند، رضایت شغلی کمتری نسبت به کسانی که در حال مقابله با استرس بودند داشتند(خان، 2007). همچنین نتایج بررسی شاخص های رابطه بین هویت حرفه ای معلمان (خودکارآمدی، رضایت شغلی، انگیزه و تعهد) در 1214 معلم هلندی مشغول بکار در آموزش متوسطه توسط استر- تی[[39]](#footnote-38)(2012) نشان داد که خودکارآمدی و رضایت شغلی با اهمیت کلاس درس می تواند احساس یک معلم را از هویت حرفه ای بعنوان یک شاخص تحت تاثیر قرار دهد(استر-تی، 2012). همچنین مطالعه کلاسن و مینگ چیو[[40]](#footnote-39)(2010)نیز در ارتباط با بررسی اثر خودکارآمدی با رضایت شغلی در معلمان به منظور بررسی روابط میان سالهای تجربه معلمان، ویژگی های معلم(جنس و سطح آموزش)، سه حوزه خودکارآمدی( استراتژی های آموزشی، مدیریت کلاس درس و تعامل با دانش آموزان)، دو نوع استرس شغلی(حجم کار و استرس کلاس درس) و رضایت شغلی در یک نمونه 1430 نفری معلمین شاغل به نتایج مشابهی انجامید. بطوریکه یافته این مطالعه نشان دادند معلمانی که خودکارآمدی پایین داشته، رضایت شغلی پایین تری داشته و در نتیجه در کلاس درس استرس بیشتری داشتند و معلمانی که استرس کلاس درس بیشتری داشته و خودکارآمدی بالایی نیز داشته بودند رضایت شغلی بالاتری نیز داشتند(کلاسن و مینگ چیو، 2010).همچنین در مطالعه دیگری که توسط ویلیامز[[41]](#footnote-40)(2004) در خصوص بررسی رابطه سطح استرس، رضایت شغلی، سبک اسنادی و استراتژی های مقابله ای برای برخورد با استرس در محل کار بر روی 381190نفر از پرستاران(50%) مرکز پزشکی امور سربازان باز نشسته در جنوب غربی ایالات متحده پرداخت تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که سبک های اسنادی، رضایت شغلی و استرس بطور قابل توجهی با راهبردهای مقابله با استرس در ارتباط هستند. یافته ها نشان دادند استفاده بیشتر و مثبت از انواع استراتژی های مقابله با استرس در پاسخ دهندگان با سبک اسناد مثبت با سطح بالا رضایت شغلی ذاتی (یعنی احساس موفقیت و استقلال) بطور قابل توجهی در ارتباط بود و پاسخ دهندگان با سبک اسناد مثبت و سطح بالایی از رضایت شغلی با تمرکز بر روی را ه های مثبت برای حل و فصل استرس ها و اوضاع شغلی مرتبط بود(ویلیامز، 2004).همچنین جروج و اندرو[[42]](#footnote-41)(2012) در تحقیق خود به نتیجه مشابهی دست یافت بطور یکه در این پژوهش که با عنوان اثرات استرس شغلی، ویژگی های شغلی، سبک های مقابله، و سبک اسناد بر سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه بود به بررسی ارتباط بین خواسته ای کار، کنترل، حمایت اجتماعی، تلاش، پاداش، مقابله و سبک های اسنادی در پیش بینی اضطراب، افسردگی، و رضایت شغلی 307 نفری کارکنان دانشگاهی از انگلستان پرداختند. یافته های این پژوهش نشان دادند خواسته های محل کار، تلاش درونی و بیرونی با رفتارهای مقابله ای و سبک اسناد منفی با سطوح بالایی از اضطراب و افسردگی و رضایت شغلی کم در کارکنان دانشگاه همراه بود. پاداش، حمایت اجتماعی، کنترل کار با رفتارهای مقابله ای و سبک اسنادی مثبت با سطوح پایین افسردگی و اضطراب و رضایت شغلی بالا همراه می شد(جروج و اندرو، 2012).همچنین لین شاوهیو[[43]](#footnote-42) و همکاران(2010) نتایج مشابهی از تحقیق خود در زمینه رابطه بین سبک های مقابله با استرس و رضایت شغلی در بین 132 مددکار اجتماعی که در سازمانهای غیر دولتی ماکائو[[44]](#footnote-43) مشغول بکار بودند بدست آورند. نتایح یافته ای آنها نشان داد مددکارانی که بیشتر از سبک های مقابله ای بالغ استفاده می کردند رضایت شغلی بالاتری نیز داشتند.و رضایت شغلی در حد معینی تحت تاثیر استفاده از همین سبک های مقابله ا ی بالغانه می باشد(لین شاوهیو و همکاران، 2010). از سایر مطالعات با نتیجه مشابه نیز می توان نام برد ازجمله مطالعه اوا کونرت[[45]](#footnote-44)(1997) که به بررسی ارتباط بین فرسودگی، استرس، رضایت شغلی و سبک های مقابله ای در بین 220 معلم مدارس راهنمایی در یک منطقه بزرگ شهری اقدام نمود به این نتیجه دست یافت که معلمانی که متمرکز بر مقابله منفی برای حل مسئله هستند سطوح بالاتری از خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و رضایت شغلی را گزارش نمودند .سایرنتایج حاکی از آن است که در معلمان از نظر جنس از لحاظ فرسودگی شغلی، استرس شغلی، رضایت شغلی و سبک های مقابله ایی تفاوتی وجود نداشت(اوا کونرت، 1997).همچنین در مطالعه دیگری که توسط گامبر[[46]](#footnote-45)(2005) به بررسی رابطه خودکارآمدی و فرهنگ شغلی، رضایت شغلی در میان مربیان خبره ورزشی با هدف شناسایی سطوح ر ضایت شغلی مربیان ورزشی بر اساس ارزیابی سطح خود از خودکارآمدی و درک خود از فرهنگ کار انجام شد نتایج معنادار بودن خودکارآمدی با رضایت شغلی را نشان داد. از دیگر نتایج این مطالعه عدم خودکارآمدی و فرهنگ کار جمعی برای پیش بینی رضایت شغلی است(گامبر، 2005). همچنین مطالعه گابریل[[47]](#footnote-46)(2010) با عنوان خودکارآمدی و رضایت شغلی به عنوان پیش بینی عملکرد موفق فروش حرفه ای در کسب و کار 115 نفر کاسب کار حرفه ایی فروش نشان داد که رضایت شغلی و خودکارآمدی پیش بینی بالایی برای انجام فروش حرفه ای می باشد و رابطه معنی داری بین رضایت شغلی و خودکارآمدی وجود دارد(گابریل، 2010).همچنین روما[[48]](#footnote-47) و همکاران(2010) در تحقیقی دیگری به این یافته دست یافتند که خودکارآمدی معلم اثر مستقیم بر رضایت شغلی او دارد و اثر جمعی بطور مستقیم خودکارآمدی معلم را تحت تاثیر قرار می دهد اما اثر مستقیمی بر رضایت شغلی ندارد(روما و همکاران، 2010) رضایت شغلی، اعتماد به نفس، فرسودگی شغلی و خودکارآمدی با هدف بررسی سازه های رضایت شغلی در معلمان ویژه آموزش خاص در سال تحصیلی 2010-2009 توسط بردلی دبلیو[[49]](#footnote-48)(2010) مورد بررسی قرار گرفت و نتایج حاصل ازآن پژوهش نشان داد که عوامل خودکارآمدی نقش مهمی در عدم ترک شغل معلمان و رضایت شغلی آنها دارد(بردلی دبلیو، 2010). همچنین در تحقیق دیگری گل باسی [[50]](#footnote-49)و همکاران(2008) که به بررسی روابط بین راهبردهای مقابله ای، ویژگی های فردی و رضایت شغلی در 186 نفر از پرستاران شاغل در یک بیمارستان از دانشگاه کامهیوریت[[51]](#footnote-50) ترکیه پرداختند به این نتایج دست یافتند: پرستارانی که با اعتماد به نفس و خوش بینانه از راهبردهای مقابله ای مثبت با استرس استفاده می کردند یک رابطه مثبت معنی داری بین رضایت شغلی و ابعاد راه های مقابله ای بدست آمد. دیگر نتایج حاکی از این بود که رضایت شغلی پرستاران با استخدام قرار داد محدود بالاتر از پرستاران با استخدام رسمی بود(گل باسی و همکاران، 2008).همچنین در تحقیق دیگری در ارتباط با بررسی رابطه ی هسته ای خود ارزیابی صفات خود، اعتماد به نفس، خودکارآمدی عمومی با رضایت شغلی و عملکرد شغلی جاج و بونو[[52]](#footnote-51)(2001) به این یافته ها دست پیدا کردند که خودکارآمدی همبستگی بالایی با رضایت شغلی و عملکرد شغلی دارد و می تواند پیش بینی کننده خوبی برای رضایت شغلی باشد(جاج و بونو، 2001).

**منابع فارسی**

-احمدی، نهال، (1386). تأثیر آموزش مدیریت کسب و کار خانگی بر خودکار آمدی حرفه ای زنان خود سرپرست شهر اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روان شناسی دانشگاه اصفهان.

- ازکمپ، استورات، (1370). روان شناسی اجتماعی کاربردی، ترجمه، فرهاد ماهر، مشهد؛ انتشارات آستان قدس رضوی.

- اصغری، آرزو (1385). رابطه توانمند سازی و خودکار آمدی با رضایت شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه شهید بهشتی.

- بدار، لوک. دزیل، ژوزه. لامارش، لوک. (1391). روان شناسی اجتماعی. ترجمه حمزه گنجی. چاپ نهم، تهران: نشر ساوالان.

- بهروزیان، فروزان؛ خواجه الدین، نیلوفر؛ هدایی، فرانک؛ زمانی، ندا (1387). بررسی ارتباط رضایت شغلی و شیوه های مقابله ای با سلامت عمومی کارکنان بخش خصوصی صنعتی. مجله علمی پزشکی جندی شاپور، دوره 8 ، شماره 3 .

- بیک لیک، سودابه (1385)، بررسی میزان رضایت شغلی زنان شاغل در وزارت مسکن و شهرسازی در مقایسه با مردان، پایان نامه کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی، دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی.

- پارسا نژاد، معصومه(1390).رابطه خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی با استرس شغلی در کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس، فصلنامه تازه های روان شناسی صنعتی سازمانی، سال دوم، شماره هشتم، صفحات 78 تا 71.

- پلکیسی، ویکتور(1373). توانایی های خود را بشناسید. ترجمه محمد تقی فرامرزی (1987) چاپ دنیا.

- پیله رودی (1376). خدمات ادغام یافته و روشی برای برآورد نیروی انسانی. تهران: انتشارات وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.

- پیله رودی (1378). خدمات مدیریتی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان. تهران: انتشارات وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.

- تاج وار، م؛ اعرابی، م؛ خدابخشی، (1382). رضایت شغلی در مراکز فروشگاهی تجهیزات و پزشکی، مدیریت بهداشت، سال 1385 ، دوره دوم، شماره 23 ، صفحات 30-25 .

- جمشید بیگی، عصمت (1369). راه اندازی و گسترش شبکه های بهداشتی درمانی در کشور جمهوری اسلامی ایران. تهران: انتشارات وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی.

- خدایاری فرد، محمد و همکاران(1388).سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان و رضایت مشتریان بانک صادرات ایران و ارائه الگوی مداخله ی روان شناختی به منظور ارتقای آن، دانشکده علوم تربیتی، بانک صادرات ایران.

- درویش، حسن؛ شعبانی، فاطمه؛ قاسم پور، رباب (1390). بررسی رابطه میان هوش هیجانی با خودکار آمدی و رضایت شغلی پرستاران مراکز آموزشی و درمانی شهرستان تبریز. نشریه علمی – پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، دوره 21، شماره 75 ، صفحات 58 تا 53 .

- ذبیحی حصاری، نرجس خاتون (1384). رابطه باورهای خودکار آمدی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان پیش دانشگاهی شهر مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.

- رابینز، استیفن پی(1991). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه پارسائیان، علی؛ اعرابی، محمد، انتشارات وزارت امور خارجه و موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی(1381).

- رزمی، شهریار؛ نعمتی سوگلی تپه، فاطمه (1390)، نقش تعدیل کننده خودکار آمدی در رابطه بین استرس شغلی با سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان بانک صادرات تبریز. فصل نامه سلامت کار ایران، دوره 8 ، شماره 2 .

- رضائیان، علی (1379). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

- رضاپور میر صالح، یاسر؛ عبدی، کیانوش؛ رهگذر، مهدی؛ ریحانی کیوی، شهناز (1388). رابطه سبک های مقابله با استرس و خودکار آمدی با رضایت از تجربیات بالینی در دانشجویان کارورز رشته های توانبخشی، فصلنامه توانبخشی، دوره یازدهم، شماره چهارم، شماره مسلسل 44 ، صفحات 54-47 .

- رضایی راد، مجید، (1388). روش های مقابله با استرس کارکنان پلیس در آستانة بازنشستگی و ارتباط با ویژگی های فردی آن ها. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال چهارم، شماره چهارم، صفحات 560 تا 535 .

- رضایی، اسماعیل، (1385). بررسی رابطه بین رضایت شغلی با جو سازمانی و سبک های مقابله با استرس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.

- ریو، جان مارشال (1386). انگیزش و هیجان ( ترجمه یحیی سید محمدی ) تهران، نشر ویرایش.

- زین العابدینی، ز، (1383). رابطه بین سخت کوشی و سبک های مقابله ای در دانش آموزان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور قم.

- سازمان بهزیستی کشور، (1384)، مهارت های زندگی در تمام سطوح، تهران: انتشارات بهزیستی.

- ساعتچی، محمود (1389). روان شناسی کار، کاربرد روان شناسی در کار، سازمان و مدیریت، تهران: مؤسسه نشر و ویرایش.

- سپهری، محمد رضا، (1383). نقش راهنمایی و مشاوره در رضایت شغلی.

- سیما راصل، نسترن. (1389). تبیین پیامدهای عوامل روان شناختی مثبت در سازمان. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال پنجم، شماره 17 ، صفحات 24-1 .

- شاره، حسین؛ صدیقی معروفی، شهرام؛ هوشمندی، مهدی؛ حقی، الهام (1390). تأثیر تنش های شغلی، راهبردهای مقابله با تنش، تاب آوری و سلامت روانی در رضایت شغلی تکنسین های بیهوشی. مجله ی اصول بهداشت روانی، سال 13 (1)، صفحات 29-20.

- شعبانی، فاطمه (1390). بررسی رابطه میان هوش هیجانی با خودکار آمدی و رضایت شغلی پرستاران مراکز آموزشی و درمانی شهرستان تبریز. نشریه علمی – پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، دوره 21 ، شماره 57 ، صفحات 53 تا 58 .

- شفیع آبادی، عبدالله (1377). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل، انتشارات رشد.

- شفیع آبادی، عبدالله؛ رضا پورمیر صالح، یاسر؛ ریحانی کیوی، شهناز (1390). نقش خودکار آمدی و سبک های مقابله با استرس در پیش بینی رضایت شغلی دانشجویان کاروز پرستاری. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره سوم، شماره 6 ، صفحات 24-9 .

- شفیعی سروستانی، فرحناز، شجاعتی، عباس (1387). بررسی رابطه ی میان راهبردهای رویارویی با استرس شغلی و خشنودی شغلی مشاوران نواحی آموزش و پرورش شهر شیراز. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره دوم، صفحات 61-39 .

- صالح بلوردی، آ، (1389). بررسی رابطة خود آگاهی در موقیعت شغلی با رضایت شغلی مدیران فروش سازمان مدیریت صنعتی ایران، فصلنامه تازه های روان شناسی صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سازمانی، 1 (2)، 27-21 .

- طالبان، محمد رضا (1374). تحلیل اجتماعی از خشنودی شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد جامعه شناسی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.

- عبداللهی، بیژن. (1385). نقش خودکار آمدی در توانمند سازی کارکنان، ماهنامه علمی آموزش مدیریت، ( تدبیر 186 )، سال 17 ، شماره 168 ، صفحات 40-35.

- عبدلی سلطان احمدی، جواد؛ عیسی زادگان، علی؛ غلامی، محمد تقی؛ محمودی، حجت؛ امانی، جواد (1391). رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکار آمدی با رضایت شغلی دبیران مرد دوره متوسطه شهر قم. فصل نامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ی چهارم، شماره 10 ، صفحات 124-105 .

- عسکریان، مصطفی (1378). روابط انسانی و رفتار سازمانی، انتشارات تهران.

- فروزنده، ن؛ دل آرام، م (1382). تأثیر درمان رفتاری شناختی و سبک های مقابله با استرس بر روی دانشجویان غیر پزشکی دانشکده علوم پزشکی شهرکرد. فصلنامه دانشکده علوم پزشکی شهرکرد، دوره پنجم، شماره 3، صفحات 34-26 .

- قراچه داغی، محمد (1384)، مهارت های زندگی عملی و نظری، چاپ اول، تهران: انتشارات رسانه تخصصی.

-قلائی، بهروز؛ کدیور، پروین؛ صرامی، غلامرضا؛ اسفندیاری، محمد (1391). ارزیابی مدل باورهای خودکار آمدی معلمان به عنوان تعیین کننده میزان رضایت شغلی آن ها و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان. پژوهش در برنامه ریزی درسی، سال نهم، دورة دوم، شماره 5 ( پیاپی 32 ).

- کرامتی، حمید (1380). رابطه بین ادراک خودکار آمدی، نگرش دانش آموزان به ریاضیات و موفقیت تحصیلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.

کورمن، آبراهام (1386). روان شناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه ی حسین شکرکن، انتشارات رشد.

- گنجی، حمزه (1384). روان شناسی کار، چاپ چهارم، ویرایش دوم، تهران: نشر ساوالان.

- گنجی، حمزه (1378). بهداشت روان. تهران: نشر ارسباران.

- لورا ای. برک (1383) روان شناسی رشد: از نوجوانی تا پایان زندگی. مترجم: یحیی سید محمدی (2001)، جلد دوم، تهران: انتشارات ارسباران.

- معاونت سلامت وزارت بهداشت و درمان آموزشی پزشکی (1388). آیین نامه دوره آموزشی بهورزان با مدرک فوق دیپلم.

- مهرایین، ف؛ نصیرپور، الف؛ کشاورز محمدیان، س. (1384). سطوح رضایت شغلی در پزشکان، مدیران و سوپروایزرهای بخش های مختلف بیمارستان در گیلان. مجله علوم پزشکی گیلان، دوره شانزدهم، شماره 61 ، صفحات 73-65.

- میرکمالی، سید محمد و همکاران (1388). بررسی رابطه توانمند سازی روان شناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران. دو ماهنامه علمی – پژوهشی دانشگاه شاهد، سال شانزدهم، شماره 39 .

- نوبخت، شهرام؛ زاهد، عادل؛ نامور، یوسف (1388). رابطه ی رضایت شغلی با خودکار آمدی معلمان راهنمایی شهرستان مشکین شهر در سال تحصیلی 89-88 . فصل نامه علوم تربیتی، سال دوم، شماره 8 ، صفحات 128-107 .

- نیاکروئی، رستم علی؛ برجعلی، احمد؛ جمهری، فرهاد؛ سهرابی، فرامرز(1387). رابطه بین خودکارآمدی عمومی و نشانه های مرضی دانش آموزان دبیرستانی، فصلنامه روان شناسی، 46 سال دوازدهم، شماره 2، صفحات 135-122.

- هاشمی نژاد، وجیهه السادات؛ منتظری توکلی، وحید (1391)، بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و خودکار آمدی مدیران با موفقیت شغلی. نخستین همایش ملی شخصیت و زندگی نوین، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.

- هرگنهان، بی. آروالسون، میتو، آچ. (1386) نظریه های یادگیری. ترجمه علی اکبر سیف. تهران: انتشارات دوران.

- هومن، حیدرعلی (1381). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

**منابع انگلیسی:**

- Amirkhan. J. H., Risinger, R., & Swiekert. R. J. (1995). Extraversion: hidden Personality factor in coping. Journal of personality, 63, 189-212.

-Appleton, K., House, A. & Dowell, A. (1998). A survey of Job satis faction, sources of stress and psychological Symptoms Among General Practitioners in Leeds. Br J Gen Prac, 48, 1059,1063.

-Avero, P., Corace, KM., Endler, NS., Calvo, MG. (2003). Coping style & threat processing. Pers Indiv Differ, 35, 843-861.

- Bandura A. (1997). Self – Efficacy: The Exercise of Control. Freeman, New york, 23-41.

-Bandura, A. (1977). Self – Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84, 191-215.

-Bandura, A. (1982). self – efficacy meachanisim in human agency. American Psychologist, 37, (2), 122-142.

-Bandura, A. (2006). Towards a psychology of human agency personal communication via electronic mail.

-Ben – zur, H., & Reshef, y. (2003). Risk taking and coping strategies among Irish adolescents. Journal of Adolescence, 26, 3, 255-265.

- Betty. Jane, Punnett., et al. (2007). Career success and satisfaction: a comparative study in nine Countries. Women in Management Review, 22, 5, 373.

-Billings, A. G., & Moos, R. H. (1981). The role of coping responses and social resources in attenuating the stress of life event. Journal of Behavioural Medicine, 4, 139-157.

- Bjork, L. T., Samdal, G.B., Hansen, B. S., Torstad, S., & Hamilton, G. A. (2007). Job Satisfaction in a Norwegian population of Nurses. International Journal of Nursing Studies, 44, 747-757.

- Boey, K, M. (1998). Coping and family relationship in stress resistance: a study of job satisfaction of nurses in singapore. International Journal of Nursing studies, 24, 242-250.

- Bosscher, R., & Smit, J. H, (1998). Confiarmatory factor analysis of the General self – efficacy Scale. Behaviour Research and Therapy, 36, 339-343.

- Boumans. N. P. G. & Landeweerd, J. A. (1992). The role of social support and coping behaviour in nursing work: main or buffering effect? Work and stress, 6, 191-202.

- Bradley W. Johnson. (2010). Job satisfaction, self – efficacy, burnout and path of teacher certification: Predictors of attrition in special education teacher, Disseration – Education.

. Caprara, C. V., Barbara nelli, C., Borgogni, L., Stcca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' Job satisfaction. Educational Psychology, 95 (4), 821-32.

- Carlyle D, Woods P.(2002). The emotions of teacher stress. Trentham books. Castle K. Autonomy through pedagological research. Theaching Theache Educ 22(8):1094-103.

- Carrer C., Pozo C. Harris SD., Noriega V., Scheier MF., Robinson DS., Ketcham AS.(1993). How coping mediates the effrct of optimism and distress: A study of women with early stag breast cancer. Journal of personality and social psychology, 65: 375-390.

- Caulfield, N., Chang, D., Dollard, M. F., & Elshaug, C. (2004). A Review of Occupational Stress Interventions in Australia. International Journal of Stress Management, 11, 149-166.

- Chanden, J. S., (1997). Organizational Behavior. Vikas Publishing House, New Delhi.

- Chen, L. (2007). Job Satisfaction Among Information System. ( IS ) Personnel, Computers in Human Behavior, 1, 1-14.

-Cherose., Radone & et all (2006). An analysis of Quality of work life and career – related variables. American Journal of applied Sciences, 12, 2151-2159.

- Christine M. Healy & Michael F. Mckay. (2008). Nursing Stress: The effects of coping Strategies and job Satisfaction in a sample of Australian nurses. Journal of Advanced Nursing, (31), 681-688.

- Code, S., & Langan – Fox, J. (2001). Motivation, Cognition and traits; Predicting occupational health, well being and performance. Stress and health, 17, 159-174.

- Collins, S. T. (2008). Statutory social workers: stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences. British Journal of social work, 38, 1173-1193.

- Coomber, B., & Barriball, K. L.(2007). Impact of Job Satisfaction components on Intent to Leave and Turnover for Hospital – based Nurses. A Review of the Research Literature, Intermational Journal of Nursing studies, 44, 297-314.

- Cooper.H., Qkurmura. L., & Mcneil, P. (1995). Situation and Personality Correlates of Psycholgical well – being: Social activity and Personal Control. Journal of Research in Personality, 22, 395-917.

-Daniel C.M. Tan. (2009). The Relatienship between the Perceived Threat from Information Technologgy Outsourcing and Job Satisfaction of Information Technology Outscoring and job satisfaction of information technology professionals. Journal of Outscoring and Organizational Information Management, Article ID, 102-111.

- David Card., Alexander Mas., Enrico Moretti., Emmanuel Saez. (2010). Inequality At work: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction. NBER Working, Paper No. 16396.

-Dawal, S., Taha, Z & Ismai. (2009). Job Satisfaction model for manufacturing industry: Focus on ergonomics and human factors in work design. Jourdal off IEEE XploRE, 27.

- Dong mei Zhao& Hiroyuki yamaguchi. (2008). Relationship of challenge and Hindrance Stress with coping style and Job Satisfaction in chinese state – Owned Enterprises. Japanese Journal of Interpersonal and social psychology, 77-87.

- Endler, ND., Parker, J. D. A. (1990). Multidimedsional assessment of coping: a critical evaluation, J Pers soc psychol, 58, 5, 844-854.

- Esther, T.& et al (2012). self – efficacy, job Satisfaction, motivation and Commitment: exploring the relationships between indicators of teachers' Professional identity. Eur J Psychol Educ, 27, 115-132.

- Ewa Konert. (1997). The realationship among middle-School teacher burnout, Stress, job satisfaction, and coping styles, ETD. Collection for Wayng State University, paper AAI 9815321, dissertation.

- Ewa Konert. (2010). The relationship among middle- school teacher burnout, stress, job satisfaction, and coping. style. ETD Collection for wayne state university, paper AAI 9815321.

- Feldman, D. C. (1995). Organizational behavior. Edt, New york MC Graw. Hill.

- Felton. B. G., & Revenson, T. A. (2004). Coping with chronic illness: a study of illness Controllability and the influence of coping strategies on psychologigal adjustment. Journal of counseling and clinical psjchdogy, 52, 343-353.

- Ford, J. (2002). Job satisfaction and Attribution Among school psychologists. Jocalyn weissenburger, 41, 112-119.

-Friday, S. S., Moss, S, E., Friday, E. (2004). Socioethnic explanations for racioethnic differences in job satisfaction. The Journal of management, 23, 2, 152-168.

- Gabriel Frino, Michael. (2010). self – efficacy and job satisfaction as predictors of successful performance of sales prodessionals in business – to business sales organization. Dissertation – Psyclology.

- Gamber, Jamie. (2005). The Relationship of self – Efficacy and Job Culture to Job satisfaction Among Certified Athletic Trainers. Auburn University Theses and Dissertations.

- George Mark., Andrew.P .smith (2012). Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. Anxiety stress and coping, 25, 1, 63-78.

-Golbasi, Zehra., & et al. (2008). Relationships between coping strategis, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: Cross – sectional questionnair surrey. International Journul of Nursing studies, 45, 12, 1800-1806.

-Grabner, I. (2007). Managing organizational Creativity motivational aspects of management control system for creative employees. Wirtschafts universitat wien, Soreze, France.

- Greenberg. J.(2004). Stress fairness to fare no stress: managing workplace stress by Poomotion Organizational Justic, Organizational Dynamics, 33,322-365.

- Helly, C and et al. (1999). Nurses use healthy the coping strategies to deal with stress. Australian Nursing Journal. 6 , 6.

-Hickey M & et al (1992). Cardiac Diet and Exerecise self – Efficacy. Nursing Research, 41 (6), 347-351.

- Ishfaq, Ahmad., et al.(2010).Effects of Motivational Factprs on Employees Job Satisfaction A Case Study of University of the Punjob Pakistan. International Journal of Business and Management,5,3,29.

- Jex SM., Bliese PD (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work – related Sterssors: a multilevel study. Journal of Applied Psychology, 84 (3), 349-361.

- Judge, Timothy A., Bono, Joyce E. (2001). Relationship of core self – evalutions traits – self – esteem, generalized self – efficacy, Locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: Ameta – analysis. Journal of Applied psychology, 86- 1, 80-92.

-Klassen, Robert. M., Ming Chiu, Ming.(2010). Effects on Teachers, Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. Journal of Educational Psychology, 102, 3, 741-756.

- Khan, M. A., Amber reza. (2007). Occupational Stress And Coping Mechanism To Increase Job Satisfaction. Among Supervisors at Karachi Pharmaceuticals. Market Forces, Z, 4.

- Kimviel Ruma., David Hauchins, Kristine Jolivette., Gwen Benson. (2010). Efficacy Beliefs of Special Educators: The Relationships Among Collective Efficacy, Teachers self – Efficacy, and job Satisfaction. Division of the Council for Exceptional Children, 33, 3, 225-233.

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1994). Stress, appraisal and coping. New york: springer.

- Lefrancois. C. (1991). Psychology for teaching. 7 th ed, was worth publishing ( co ).

- Lin Shaohui., Chen Jun., Peng Shenywu. (2010). The Social Workers, Coping Style, Job Satisfaction and Both Their Relationship in Macao, Psychology Applied Research Center, South China, Normal University.

- Lock. F. A. (1979). What is job satisfaction?, Organizational Behavior & Human Performance, 4, 300-360.

- Lockon. E. A. Schwger, D. M., (1979). Participation in decision on making on more greenwick. Conn Jai Press.

- Lu, C., Siu, O., Cooper, C. (2005). Managers occupational stress in china: the role of self – efficacy . Personality and Individual Differences, 38, 569-578.

- Luddy Nezaam. (2005). Job satisfaction Amongst Employees At a public Health Institution In the wstern Cape. Mini - thesis for the degree of magister commercial in the Department of Industrial psychology, Faculty of Economic and Management science, University of the western cape.

-Luthans, F., Bjork and et al. (2002). Organizational Behavior. New york, McGraw Hill.

- Maddux, J.E.(2002). Self-efficacy: The power of believing you can. Inc. R. Snyder & lopez, s.j.(Ed) The Handbook of Positive Psycology.227-287. New York: Oxfard University Press.

- Methlekin, Agad. & et al (2000). Work stress, burnout, and coping at the turn of the century:an Individual perspective, Journal of Indivdhology.56.1.

- Michael Gabriel Frino (2010). self – efficacy and job Satisfaction as predictors of Successful performance of sales Professionals in business – to – business sales organization, Dissertation – Psychology.

- Ming – Cheng Lai and Yen – Chun Chen. (2012). self – Efficacy, Effort, Job performance, Job Satisfaction, and Turnorer Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance. International Journal of Innovation, Management and Technology, 3, 4.

- Michell, Km. kampfe, CM. (1990). Coping strategics used by occupational therapy students during field work: An exploratory study: American Journal of occupational Therapy, 44, 543-550.

- Moomaw, W & Pearson L. (2008). The relationship between teacher autonomy and stress work satisfaction, empoerwment, and professionalism. Eudacational Researeh Quarterly 29. 37-47.

- Mullins, L. J. (1996). Management & Organizational behavior. 5th ed, London: pitman.

- Mustafa Yakin, Oya Erdil (2012). Relationship Between self – Efficacy and work Engagement and the Effects on job Staisfaction: A Survey on Certified public Accountants. Procedia – social and Behavioral Seiences, 58, 370-378.

- Niclsen K., yarker., Randall R., Munir F. (2009) The mediathing effects of team and self – efficacy on the relationship between transformational Leadership, and job satisfaction and psychological well-being in healthcare professionals; A cross – sectional questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies 46 (9), 1236 – 1244.

- Oya Erdil, Mustafa Yakin. (2012). Relationships Between. self – Efficacy and work Engagment and the Effects on job satisfaction: Asurvey on Certified Pallic Accountants. Procedia – social and Behanioral Sciences, 58, 370-378.

- Oyewumi, Adebomi (2012). Job Satisfaction and self – Efficacy as Correlates of Job Commitment of Special Education Teachers in Oyo state. Journal of Education and Practice,ISSN 2222-1735 (paper) ISSN 2222-288X ( on line ), 39-9.

-Pajares, F. (1996). self – efficacy beliefs in academic settings. Review of Educational Research, 66, 4, 543-578.

-Pearlin & Schooler.(2004).work stress and coping: darwing together.

-Pender N. J., Murdaugh c., Parsons M. A. (2006). Health education in nursing practice. Upper Saddle River, NJ: Pearson / Prentice – Hall.

-Raitano, RE. Kleiner, BH.(2004). Stress management: stressors diagnosis, and prevenative measures, manag Res News, 27, 32-38.

- Reid, Carol. (2012). Examivation of relationships and mediating effects of self – efficacy, Locus of control, coping and the practice environment of Caring efficacy and job satisfaction in Australian registered nurses. Queensland university of Technology.

-Robins, S. P. (1994). Management ( 4th Ed ). Englewood Cliffs, NJ: Prentice. Hall.

-Robins, S. P. (1998). Organizational Behavior, New Yourk, Prentice Hall.

-Robins, Stephen. P. (1986). Organizational Behavior Prentic Hall. International Inc.

- Robert M.Klassen., Ming Ming Chiu. (2010). Effects on Teachers, self – Efficacy and job Satisfaction: Teacher Gender, years of Experience, and Job Stress. Journal of Educational Psychology, 102 , 3, 741-756.

-Roger, d., Jarvis, P., & Najarian, B. (1993). Datachment and coping: The construction and validation of a new scale for measuring coping strategies. Personality and Individual Differences, 15, 619-626.

-Rogers, P., Qualter, P., Phelips, G. and Gardener, k. (2006). Belief in the paranormal, coping and emotional intelligence. Personality and individual Differences, 41, 1089-1105.

-Ruma. Kimvil., Houchins,David., Jolivette, Kristine.,Benson, Gwen.(2010). Efficacy Beliefs of Special Educators: The Relationships Among Collective Efficacy, Teacher Slef-Efficacy, and Job Satisfaction. Division of the council for Exceptional CHILDERN,33,3,225-233.

-Rollinson, D., Broadfild, A. & Edwords, D. J.(1998).organizational behavior & analysis: an integrating approach. Addison Wesly Longman.

-Saks, A. M. (1994). Moderating Effects of self – Efficacy for the Relationship between traning method and Anxiety and stress Reaction of newcomers. Journal of Organization Behavior, 15, 639-654.

-Sauter, S., Lawrence, M., & et al (1999). Stress at work, DHS ( NIosh ), Retrieved form EDC .goverment.

-Schwarzer, R., Boehmer, S., Luszczynska, A., Mohamed, N. E., Knoll, N. (2005). Disposional self – efficacy as a personal resource factor in Coping after surgery. Personality and Individual Difference, 39, 807-818.

-Sherer, M, & Maddux, J. E. (1982). The self – Efficacy Seale: Construction and Validation. Psychological Report, 51, 2, 663-671.

-Sherer, M., & Adams, C. H. (1985). Construct validation of the self – efficacy Scale. Psychological Reports, 53, 899-902.

- Siu – Kau CH., Stephen yk., Rabete (2000). Social Behavior and Personality, 28 (5), 413-422.

-Siu, O,. Spector, P., Cooper,C.,Lu,C.(2005).work stress, self-efficacy, Chinese work valusw, and work well-being in Hong Kong and Beijing. International Joyrnal of Stress Managemrnt, 12, 274- 288.

-Smith, P. C. et al (1969). User's manual for the descriptive index (JDI). Bowling green state University, Bowling green, ohio.

-Stanton, A. L., Tenen, H., Affleck, G., & Mendola, R. (2008). Coping and adjustment to infertility. Journal of social and clinical psjchology, 11, 1-13.

-Stavely, T. (2002). Personality homepage. keene , edu, stavely Spor 2, perss pro2 , nots. PHD.

- Stetz. TA., Stetz, MC., Blicse PA (2006). The importance of self – efficacy in the moderating effects of social support on Stressor – Strain relationships, work a stress, 20 (1), 49-59.

- Tara. A. William s. (2004). Relationship between Stress, job satisfaction, coping strategies, and attributional style among nurses, public Health And The Environment, Washington, DC.

- Varcarolis EM. (2002). Foundation of psychiartric mental health nursing. A clinical approach, 4 th ed, Philadelphia. W.B. Saunders, 266.

-Volker., and et al (2010). Burnout, Coping and job Satisfaction in service staff treating opioid addicts – from Athens to Zurich. Stress and Health, 28 (2), 149-159.

-Ware, H., & Kitsantas, A. (2007). Teacher and Collective efficacy beliefs as Predictors of professional Commitment. Journal of educational Research, 100 (5), 303-310.

-Warr Peter and Inceoglu I1ke(2012). Job E ngagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations With Person- Job Fit. Tournal of Occupational Health Psychology.

-Welbourne., Jennifer L.&et al. (2007). Coping Strategies in the Workplace: Relationships with Attributional Style and Job Satisfaction. Journal of Vacational Behavior, 70, 2, 312-325.

-Willam, A., Buelens, M., & Jonghe, J. D. (2007). Impact of organizational structure on Nurses. Job satisfaction. International Journal of Nursing studies, 44, 1011-1020.

-Williams, A. Tara.(2004).Relationship beiween stress, job satisfaction, coping strategies, and attributional style among nurses. Public Health and the Environment, Washington..DC.

-yong, K., Kassekert, A. (2010). Linking Management Reform with Employe Job Satisfaction: Evidence form Federal Agencies. Journal of Public Administration Research and Theoty, 20 (2), 413-436.

-Zeidner, M., & Endler, N. S. (1996). Handbook of coping: theory, research, application willey and son publisher.

-Zimmerman, B.J., & Cleary, T,J.(2006). Adolescents , development of personal agency: The role of self- efficacy beliefs and self- regulatory skill. In Pajares, F and Urdon, T., (Ed) self- efficacy beliefs of adolescents, 54-59. Information Age Publishing.

-zupiria Gorostidi X and et al. (2007). Stress sources in nursing practice. Evolution during nursing training. Nurse Educ Today, 27, 7, 777-787.

1. .General Self- Efficacy [↑](#footnote-ref-1)
2. .Schunk [↑](#footnote-ref-2)
3. .Pastorley [↑](#footnote-ref-3)
4. .Pajares [↑](#footnote-ref-4)
5. .Hieke [↑](#footnote-ref-5)
6. .Pender [↑](#footnote-ref-6)
7. .Lefranoisc [↑](#footnote-ref-7)
8. .Stavely [↑](#footnote-ref-8)
9. [↑](#endnote-ref-1)
10. .social-congnitive theory [↑](#footnote-ref-9)
11. .Agentic perspective [↑](#footnote-ref-10)
12. .A working model [↑](#footnote-ref-11)
13. .Adptation [↑](#footnote-ref-12)
14. .subjective judgments [↑](#footnote-ref-13)
15. .capabilities [↑](#footnote-ref-14)
16. .self- enhancing [↑](#footnote-ref-15)
17. .self-deabilitating [↑](#footnote-ref-16)
18. .Mastery experiences [↑](#footnote-ref-17)
19. .outcom expectantion [↑](#footnote-ref-18)
20. .Scolz, Gutierrez, Dona, Sud, Schwartzer [↑](#footnote-ref-19)
21. .Boehmer [↑](#footnote-ref-20)
22. .Luzyneska [↑](#footnote-ref-21)
23. .Mohmmad & Knoll [↑](#footnote-ref-22)
24. .Gutierrez-dona [↑](#footnote-ref-23)
25. .Barry & Anastasia [↑](#footnote-ref-24)
26. .Gian, Claudio and Patrik [↑](#footnote-ref-25)
27. .Mustafa Yakin & Oya Erdil [↑](#footnote-ref-26)
28. .Min-Cheng Lai & Yen-Chun Chen [↑](#footnote-ref-27)
29. .Volker [↑](#footnote-ref-28)
30. .Oyewumi [↑](#footnote-ref-29)
31. .Oyao [↑](#footnote-ref-30)
32. .Welborne [↑](#footnote-ref-31)
33. .Reid [↑](#footnote-ref-32)
34. .Christine M. Vealy & Michael F. Mckay [↑](#footnote-ref-33)
35. .Dong Mei & Hiroyuki [↑](#footnote-ref-34)
36. .cang zhou [↑](#footnote-ref-35)
37. .M. A .Khan [↑](#footnote-ref-36)
38. .korangi [↑](#footnote-ref-37)
39. .Ester . T [↑](#footnote-ref-38)
40. .Klassen & Ming Chiu [↑](#footnote-ref-39)
41. .Williams [↑](#footnote-ref-40)
42. .George & Andrev [↑](#footnote-ref-41)
43. .Lin shaohui [↑](#footnote-ref-42)
44. .Macao [↑](#footnote-ref-43)
45. .Awa Konert [↑](#footnote-ref-44)
46. .Gamber [↑](#footnote-ref-45)
47. .Gabriel [↑](#footnote-ref-46)
48. .Ruma [↑](#footnote-ref-47)
49. .Brdley W [↑](#footnote-ref-48)
50. .Golbasi [↑](#footnote-ref-49)
51. .Cumhuriyet [↑](#footnote-ref-50)
52. .Judge & Bono [↑](#footnote-ref-51)