

فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

سال یازدهم شماره ۴۴ زمستان ۱۳۹۵

نقش ویژگی شخصیتی روان‌رنجورخویی بر استرس و رضایت شغلی: سهم خودکارآمدی شغلی

تقی زوار^۱

ابوالفضل قاسم زاده^۲

منصور رادمنش^۳

شهر پارسا^۴

جعفر مهدی‌زاده^۵

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش ویژگی شخصیتی روان‌رنجورخویی بر استرس و رضایت شغلی با توجه به اثرات میانجی خودکارآمدی شغلی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان آذربایجان غربی بود. حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای ۱۲۸ نفر در نظر گرفته شد. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های پنج‌عاملی شخصیت نئو، پرسشنامه استرس شغلی رضایت شغلی خودکارآمدی استفاده شد. نتایج نشان داد که هر گونه افزایش در نمرات ویژگی شخصیتی روان‌رنجورخویی همراه با افزایش در نمرات استرس شغلی و کاهش نمرات در خودکارآمدی و رضایت شغلی در بین کارمندان نمونه مورد پژوهش می‌باشد. همچنین، نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه بین

Email:zavvartaghi45@yahoo.com

۱- دانشیار دانشگاه شهید مدنی آذربایجان (نویسنده مسئول)

۲- دانشیار دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

۳- دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی

۴- دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی

۵- دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی

ویژگی شخصیتی روان‌رنجورخویی و استرس و رضایت شغلی تأیید شد. یعنی در افراد با ویژگی شخصیتی روان‌رنجورخویی، افزایش احساس خودکارآمدی بالا به افزایش نسبی رضایت شغلی و کاهش استرس شغلی از طرف آنان منجر خواهد شد. این نتایج بر ضرورت بازشناسی نقش میانجی خودکارآمدی در بررسی رابطه روان‌رنجورخویی با استرس و رضایت شغلی تأکید دارد.

واژگان کلیدی: ویژگی شخصیتی روان‌رنجورخویی؛ استرس شغلی؛ رضایت شغلی؛ خودکارآمدی شغلی

مقدمه

یکی از مهم‌ترین منابع هر سازمان نیروی انسانی آن است (باغبان و همکاران، ۱۳۸۶). عوامل تشکیل‌دهنده این نیرو، افرادی با احساس هستند که اگر انگیزش کافی داشته باشند، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار می‌گیرند. داشتن روحیه و رضایت‌مندی شغلی در رسیدن به بهره‌وری بالای سازمان‌ها بسیار مهم است (اصغری و همکاران، ۱۳۸۷). بنابراین، یکی از عوامل مهم در بالا بردن انرژی روانی کارکنان یک سازمان بهبود رضایت شغلی آنهاست (باغبان و همکاران، ۱۳۸۶). از دیدگاه جکس^۱ (۲۰۰۲)، رضایت شغلی در حقیقت نوعی سازگاری عاطفی فرد با شغل و شرایط است که خود شامل دو مؤلفه شناختی و رفتاری است. جنبه شناختی، عقاید کارکنان در مورد موقعیت شغلی و جنبه رفتاری آن تمایل رفتاری فرد را نسبت به شغلش نشان می‌دهد. جنبه شناختی به دلیل آن که رابطه بیشتری با نگرش فرد دارد از اعتبار بیشتری نسبت به مؤلفه‌های رفتاری برخوردار است (باغبان و همکاران، ۱۳۸۶).

رضایت شغلی عبارت است از حالت عاطفی مثبت و در عین حال لذت‌بخشی که یک فرد از کار و شغل خود احساس می‌کند (لاک^۲، ۲۰۰۸؛ به نقل از وار و اینسیگلو^۳، ۲۰۱۲).

1- Jex
3- Warr & Inceoglu

2- Locke

پس می‌توان گفت رضایت شغلی یک عنصر اساسی از سلامتی روحی کارکنان و به‌طور کلی بهزیستی آنها است (یانگ و کسکرت^۱، ۲۰۱۰). درباره رضایت شغلی، عوامل زمینه‌ساز و ایجادکننده آن، نظریه‌های گوناگون و متفاوتی ارائه شده است؛ که می‌توان آنها را به جنبه‌های درونی شامل ویژگی‌های شخصیتی، احساسات عاطفی، حالت‌های انگیزشی و هیجانی و جنبه‌های بیرونی شامل شرایط و ویژگی‌های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی دسته‌بندی کرد (کروس^۲، ۲۰۰۶). دانیل^۳ (۲۰۰۹)، معتقد است که عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی متفاوت و متعدد هستند که از نظر وی می‌توان از چهار دیدگاه یا چشم‌انداز به این مساله نگاه کرد: ۱- عوامل جمعیت‌شناختی نظیر (سن، سوابق تحصیلی و جنسیت) ۲- عوامل سازمانی نظیر (فرهنگ، شیوه‌های مدیریتی، پرداخت‌ها، امنیت شغلی و فرصت‌های) ۳- عوامل ویژه کاری مانند (استقلال فردی، رقابت، شفافیت کاری، روحیه شاد) ۴- عوامل روانشناختی. از جمله عوامل روان‌شناختی مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان خودکارآمدی آنها می‌باشد. خودکارآمدی کارکنان، به‌طور غیرمستقیم رضایت شغلی آنها را تا حدی تحت تأثیر قرار می‌دهد که با نیازهای ذاتی کارایی آنان مواجهه می‌شود و به‌طور غیرمستقیم، به عملکرد کارکنان منتهی می‌شود (کاپارا و همکاران^۴، ۲۰۰۶).

از دیگر عوامل تأثیرگذار در رضایت شغلی کارکنان، شخصیت آنان است (قاسم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲). شخصیت جنبه‌هایی از حیات انسان است که اجازه می‌دهد پیش‌بینی کنیم آدمی در اوضاع و احوال معین چه رفتاری از خود نشان خواهد داد (مصطفایی و روشن، ۱۳۸۸). الگوی پنج عامل بزرگ شخصیت برای محققان علاقه‌مند به شناسایی تفاوت‌های فردی زیربنایی در شخصیت، به‌مثابه یک کشف بنیادی به‌نظر می‌رسد. در مجموع، الگوی پنج عامل بزرگ یک سنخ‌شناسی فراگیر مشتمل بر پنج عامل نسبتاً پایدار پذیرش، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، سازگاری و روان‌رنجوری است (عبدالخالقی و همکاران، ۱۳۸۷). در این تحقیق به بررسی بعد روان‌رنجورخویی^۵ پرداخته می‌شود. این

1- Yang & Kassekert
3- Daniel
5- neuroticism

2- Cherosé
4- Caprara.

ویژگی شخصیتی به سازگاری، ثبات عاطفی فرد، ناسازگاری و روان‌نژندی مربوط است. داشتن احساسات منفی همچون ترس، غم، برانگیختگی، خشم، احساس گناه، احساس کلافگی دائمی و فراگیر مبنای این مقیاس را تشکیل می‌دهند (صفری و گودرزی، ۱۳۸۸). روان‌رنجورخویی به تمایل فرد برای تجربه اضطراب، تنش، ترحم‌جویی، خصومت، تکانش‌وری، افسردگی و عزت‌نفس پایین اشاره دارد. روان‌رنجورخویی پیش‌بینی‌کننده قوی مشکلات روان‌شناختی به‌ویژه آن دسته از مسائلی که با اختلال عاطفه رابطه نشان می‌دهند، است (عبدالخالقی و همکاران، ۱۳۸۷). نتیجه بررسی‌ها، محققان را از رابطه میان ویژگی شخصیتی روان‌رنجورخویی، استرس شغلی و عدم رضایت شغلی آگاه ساخته است. افراد روان‌رنجور از لحاظ هیجانی متزلزل بوده و به‌همین دلیل مستعد پریشانی‌های روانشناختی و استرس شغلی و در نهایت عدم رضایت شغلی هستند (شولی بندرریگی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰).

از نظر باکر و همکاران^۱ (۲۰۰۰) یکی از پیامدهای روان‌رنجورخویی استرس شغلی است. استرس شغلی آمیزه‌ای از فشارزاهای محل کار، ویژگی‌های خود فرد و فشارزاهای خارج از سازمان است. این عوامل فشارزها می‌توانند به علائم بیماری در محیط کار با بیماری واقعی بینجامند باکر و همکاران (۲۰۰۰). این عوامل را در منابع انسانی می‌توان به سه دسته طبقه‌بندی کرد: دسته اول، عوامل استرس‌آفرین سازمانی^۲، که مستقیماً به شغل و محیط کاری بستگی دارند؛ دسته دوم رویدادهای زندگی^۳ که ربطی به سازمان ندارند، مانند مشکلات زندگی خصوصی کارکنان، دلواپسی و شکست‌ها در برنامه‌های آینده و دسته سوم عوامل استرس‌آفرین فردی^۴ از قبیل نوع شخصیت که موجب برداشت‌های شخصی انسان از محیط می‌شوند. استرس از ریشه‌های عوامل مذکور ناشی می‌گردد. طبق تعریف NIOSH^۵ استرس شغلی زمانی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی‌ها، قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد هماهنگی نباشد. در این تعریف علاوه بر عدم

1- Baker

3- Live Events

5- National Institute for Occupational Safety and Health

2- Organizational Stressor

4- Individual Stress

هماهنگی با توانائی‌ها و قابلیت‌های فرد به خواسته‌های فردی نیز توجه شده است (باکر و همکاران، ۲۰۰۰). پژوهشگران دریافته‌اند که روان‌رنجورخویی در کل، تأثیر منفی در ادراک استرس دارد (لو و همکاران^۱، ۲۰۰۶). افراد با روان‌رنجورخویی بالا، در شرایط و محیط‌های پر استرس به عملکرد ضعیف‌تری گرایش دارند. این افراد رخدادهای استرس‌زای بیشتری را تجربه می‌کنند و واکنش‌های شدیدی به رخدادهای استرس‌زا می‌دهند (شهسواری و همکاران، ۱۳۹۰). دسته‌ای از متغیرهای فردی که در رابطه بین فشارها و استرس نقش میانجی دارد باورهای است که افراد نسبت به خود دارند. از میان این باورها، خودکارآمدی به‌عنوان جزء اساسی نظریه شناختی - اجتماعی نقش قابل توجهی در مواجهه با موانع و گرفتاری‌ها و ناکامی‌ها دارد و سهم عمده‌ای از پژوهش‌ها را به‌ویژه در حوزه استرس شغلی به‌خود اختصاص داده است (زیمرن و کیستاناس^۲، ۲۰۰۵؛ لو و همکاران^۳، ۲۰۰۵).

محققان دلایلی آورده‌اند که خودکارآمدی یک سازه مهم در علوم سازمانی است (کارادماس^۴، ۲۰۰۶) و اغلب به‌عنوان یک عامل تفاوت فردی قادر بوده روابط بین پیشایند و پی‌آمدها را تحت تأثیر قرار دهد و نقش متغیر تعدیل‌کننده و میانجی را در رابطه بین کنترل شغلی و رضایت شغلی و رضایت از زندگی ایفا کند (نادری و همکاران، ۱۳۸۷). بندورا (۲۰۰۱)، معتقد است، خودکارآمدی مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده فعالیت‌هایی است که ما برمی‌گزینیم و هم‌چنین تعیین‌کننده شدتی است که ما اعمال‌مان را انجام می‌دهیم (نادری و همکاران، ۱۳۸۷). به‌عنوان مثال، جکس و بیلز^۵ (۱۹۹۹) دریافته‌اند که عامل‌های خودکارآمدی فردی و جمعی نقش تعدیل‌کننده در رابطه بین فشارها و استرس شغلی ایفا می‌کند. یافته‌های این محققان نشان داده است که آزمودنی‌های با خودکارآمدی بالا در مقابل استرس ناشی از ساعات طولانی کار و حجم زیاد کار واکنش‌های جسمی و روانی کمتری را در مقایسه با افراد با خودکارآمدی پایین از خود بروز دادند و از

1- Lau

2- Zimmerman & Kistantas

3- Lu

4- Karademas

5- Jex & Bliese

رضایت شغلی بالاتری برخوردار بودند. ماتسویی و انگلاتکو^۱ (۱۹۹۲) نقش تعدیل‌کننده خودکارآمدی شغلی را در رابطه بین استرس شغلی و پیامدهای آن را در یک نمونه از کارکنان اداری زن در ژاپن مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که افراد با خودکارآمدی پایین هنگامی که فشار کاری و مسئولیت زیاد بود، درجات بالایی از استرس شغلی را گزارش نمودند. در تحقیقی دیگر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در رابطه تضاد نقش، ابهام نقش و فرسودگی شغلی به این نتیجه رسیدند که استرس‌زاهای محیطی با حس پایین خودکارآمدی مرتبط هستند و بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی خواهد گذاشت (پریو و همکاران^۲، ۲۰۰۲). هم‌چنین، سیو و همکاران^۳ (۲۰۰۵) در تحقیق خود مشخص کردند که خودکارآمدی در فرایند استرس شغلی بسیار حساس و تعیین‌کننده است چرا که درک فردی از کنترل را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هم‌چنین، افرادی که حس خودکارآمدی بالایی دارند بیشتر کنترل شخصی را درک کرده و آن کنترل ممکن است به تعدیل روابط میان استرس‌زها و سلامت کاری کمک کند.

باورهای کارآمدی از ویژگی‌های انگیزشی و روان‌شناختی وابسته به شغل محسوب می‌گردد. از آن جا که افراد هم به‌صورت فردی و هم به‌صورت جمعی عمل می‌کنند، باورهای خودکارآمدی می‌تواند هم در سطح شخصی و هم در سطح جمعی مفهوم‌سازی شود (استر و همکاران^۴، ۲۰۱۲). کاپارا و همکاران (۲۰۰۶)، در مطالعه خویش نشان دادند که باورهای کارآمدی معلمان، رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در این مطالعه باورهای خودکارآمدی معلمان پیش‌بین معنادار رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان بود. احساس شدید خودکارآمدی معلم یک تعهد قاطع نسبت به شغل و روابط شراکتی با همکاران و والدین ایجاد می‌کند.

بخشی‌پور جویباری و همکاران (۱۳۹۲)، نشان دادند که بین رضایت شغلی با عامل روان‌رنجورخویی رابطه منفی و با عامل برون‌گرایی رابطه مثبت وجود دارد. نتایج پژوهش

1- Matsui and Anglatkv
3- Siu

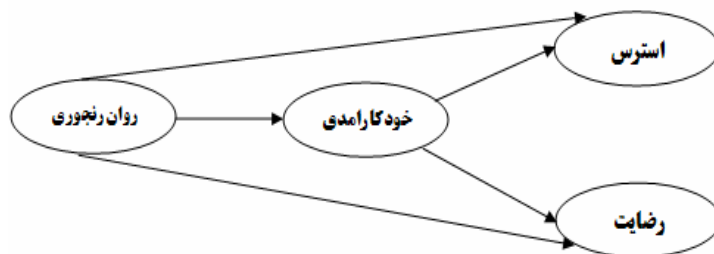
2- Perrewe
4- Esther

ملک‌زاده و ساریخانی خرمی (۱۳۹۱) نشان داد که ارتباط منفی بین انعطاف‌پذیری و روان‌رنجورخویی با رضایت شغلی وجود دارد. عبدلی و همکارانش (۱۳۹۱)، به این نتیجه دست یافتند که باورهای کارآمدی جمعی با رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت دارد و دو متغیر باورهای کارآمدی جمعی و باورهای کارآمدی معلم حدود ۱۹/۵ درصد تغییرات رضایت شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کند. رزمی و نعمتی سوگلی‌تپه (۱۳۹۰)، به بررسی نقش تعدیل‌کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس شغلی با سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان بانک صادرات پرداختند. یافته‌ها نشان داد که استرس شغلی پیش‌بینی‌کننده منفی سلامت روانی و رضایت شغلی است. رابطه بین استرس شغلی با سلامت روانی و رضایت شغلی به‌وسیله خودکارآمدی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. نتایج پژوهش زاهد و همکاران (۱۳۸۸)؛ پاداشی (۱۳۸۸)؛ اصغری و همکاران (۱۳۸۷) نشان داد که بین رضایت شغلی و خودکارآمدی معلمان همبستگی معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش گنجی ارجنگی و فراهانی (۱۳۸۷)، نشان داد که مدل فرضی روابط بین عوامل استرس‌زای شغلی، خودکارآمدی و رضایت از زندگی از برآزش قابل قبولی برخوردار است. بر اساس این مدل عوامل استرس‌زای شغلی از طریق مستقیم و غیرمستقیم بر رضایت از زندگی تأثیر می‌گذارد. متغیر خودکارآمدی در رابطه بین عوامل استرس‌زا و رضایت از زندگی میانجی است.

بررسی این موضوع این اهمیت را دارد که شخصیت یکی از عوامل مهمی است که بر عمل و رفتار نیروی انسانی تأثیر می‌گذارد و این تأثیرپذیری از شخصیت در نهایت در انجام وظایف آنان مؤثر خواهد بود (نادری و همکاران، ۱۳۸۷). از طرفی یکی از معضلات اساسی که در طی چند دهه اخیر و با روی آوردن تدریجی جوامع به سمت زندگی به سبک مدرن گریبان‌گیر جوامع بشری شده است پدیده استرس می‌باشد. با صنعتی شدن جهان این پدیده اهمیت ویژه‌ای یافته و به‌طور گسترده و فزاینده‌ای سلامتی شاغلان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. عوامل روانی در کنار خطرات فیزیکی، شیمیایی، ارگونومیک و بیولوژیک محیط کار یکی از عوامل خطرناک اصلی در محیط‌های کاری محسوب می‌گردند و استرس شغلی در بین عوامل روانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است به

طوری که در سال ۱۹۹۲ سازمان ملل متحد استرس شغلی را بیماری قرن بیستم دانست و چندی بعد سازمان بهداشت جهانی آن را مشکلی همه‌گیر در جهان اعلام نمود. سازمان بین‌المللی کار هزینه‌های وارده بر کشورها به‌علت استرس شغلی را ۱ تا ۳/۵ درصد تولید ناخالص داخلی تخمین زده است (عقیلی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۶). در تحقیقات مختلف مشخص شده است حدود ۳۰ درصد نیروی کار کشورهای توسعه‌یافته از استرس شغلی رنج می‌برند و این میزان در کشورهای در حال توسعه بیشتر نیز می‌باشد (سی وارد^۱، ۲۰۰۴؛ هورل و مورفی^۲، ۱۹۹۸).

با بررسی ادبیات پژوهش مشخص شد که تاکنون نقش میانجی خودکارآمدی در روابط علی روان‌رنجوری با رضایت و استرس شغلی کارمندان دانشگاه مورد بررسی قرار نگرفته است. لذا رسالت این پژوهش بررسی و تبیین نقش روان‌رنجورخوبی بر رضایت و استرس شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی می‌باشد. در مجموع بر اساس آنچه بیان گردید، الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین متغیرهای پژوهش در شکل (۱) آمده است.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

از آنجائی که هدف پژوهش حاضر بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی بر استرس و رضایت شغلی با توجه به اثرات میانجی خودکارآمدی شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور

1- Seward

2- Hurrell & Murphy

استان آذربایجان غربی در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ بود، لذا پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی - رویکرد کمی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری^۱ است. در مدل تحلیلی پژوهشی، ویژگی‌های شخصیتی متغیر مستقل، خودکارآمدی متغیر میانجی و استرس و رضایت شغلی متغیر وابسته بودند. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان آذربایجان غربی (۱۹۲ نفر) بود. حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای طبقه‌ای تصادفی و بر اساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان^۲ تعیین شد که بر این اساس تعداد ۱۲۸ نفر از مراکز و واحدهای دانشگاهی استان آذربایجان غربی در نظر گرفته شد که کفایت حجم نمونه بر اساس توان آماری بالاتر از ۰/۸ و سطح معنی‌داری نزدیک به صفر در تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود.

ابزارهای گردآوری داده‌ها

در این تحقیق برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد که با توجه به این که در این زمینه پرسشنامه‌های استاندارد وجود داشت از پرسشنامه‌های استاندارد به شرح زیر استفاده شد:

پرسشنامه ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری: داده‌های مربوط به روان‌رنجوری از طریق اجرای آزمون NEO-PI-R (نسخه ۶۰ سوالی) به‌دست آمد که توسط کاستا و مک‌گوری و بر اساس نظریه پنج عاملی آنها تهیه شده است (حق‌شناس، ۱۳۸۵؛ گروسی فرشی، ۱۳۸۰؛ پورشریفی، ۱۳۸۲). گروسی فرشی (۱۳۸۰) در زمینه اعتبار این سیاهه ضرایب آلفای کرونباخ ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ را برای عامل‌های اصلی آن گزارش کرده است. گروسی (۱۳۸۰) روایی سازه این سیاهه را به‌وسیله تحلیل عاملی محاسبه نموده و عوامل اصلی آن را شناسایی کرده است. در پژوهش حاضر از نسخه هنجاریابی شده فارسی ۶۰ سوالی

1- Structural Equation Modeling

2- Krejcie & Morgan

NEO-PI-R (گروسی، ۱۳۸۰) استفاده شد. بعد روان‌رنجورخویی دارای ۱۲ سوال است. در این آزمون برای هر عبارت پرسشنامه یک مقیاس درجه‌بندی پنج رتبه‌ای وجود دارد که دارای ارزش صفر تا ۴ است. برای برخی از جمله‌ها این نمره‌گذاری از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم به ترتیب صفر تا ۴ تعلق می‌گیرد و برای برخی دیگر برعکس.

پرسشنامه رضایت شغلی: برای ارزیابی میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی از پرسشنامه ۵ سوالی برایفیلد و روتس^۱ (۱۹۵۱) استفاده شد. این پرسشنامه رضایت اعضای هیات علمی را بر اساس پیوستاری از رضایت کامل (عدد ۵) تا عدم رضایت (عدد ۱) که در قالب عبارات غیرمستقیم تدوین شده است، ارزیابی می‌نماید. مجموع نمرات به‌دست آمده میزان رضایت کلی فرد را نشان می‌دهد.

پرسشنامه استرس شغلی: استرس شغلی با استفاده از یک ابزار ۶ سوالی که توسط هاوس و ریزو^۲ (۱۹۷۲) تهیه شده است، اندازه‌گیری شد. این ابزار با طیف لیکرت (۱= کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم = ۵) تنظیم شده است (بروکس و همکاران^۳، ۲۰۰۸).

پرسشنامه خودکارآمدی SE؛ این مقیاس توسط شرر و همکاران (۱۹۸۲) طراحی شده و دارای ۱۷ ماده است که با لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵)، سه بعد میل به آغازگری رفتار، میل به گسترش رفتار برای کامل کردن تکلیف و مقاومت در رویارویی با موانع را می‌سنجد. اصغرنژاد و همکاران (۱۳۸۵) در رواسازی این پرسشنامه در نمونه ایرانی روایی سازه مطلوبی را برای این پرسشنامه گزارش کردند. پایایی ۰/۶۴ تا ۰/۷۶ را برای ابعاد و ۰/۸۳ را برای کل مقیاس گزارش کردند. روایی ملاکی نیز از طریق همبستگی میان این پرسشنامه و مقیاس مسند مهارگذاری راتر برابر با $r = -0.34$ به‌دست آمد.

روایی و پایایی ابزار پژوهش

پرسشنامه‌های به‌کار رفته در این آزمون با توجه به اینکه استاندارد می‌باشند از نظر روایی

1- Brayfield & Roths
3- Breaux et al

2- House & Rizzo
4- Self-Efficacy Scale

و پایایی مورد تأیید می‌باشد. با این حال، برای بررسی روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها در اختیار اساتید متخصص در این حوزه قرار گرفت که مورد تأیید قرار گرفت. همچنین، برای بررسی پایایی، پرسشنامه‌ها در اختیار تعداد ۳۰ نفر از افراد جامعه آماری قرار گرفت که پس از تحلیل مقدار ضرایب پایایی برای روان‌رنجورخویی، رضایت شغلی، استرس شغلی و خودکارآمدی به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۹۰، ۰/۷۴ و ۰/۷۵ به دست آمد.

یافته‌ها

جدول (۱) میانگین و انحراف استاندارد نمرات کارکنان را در هر یک از متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

جدول (۱) شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد پژوهش

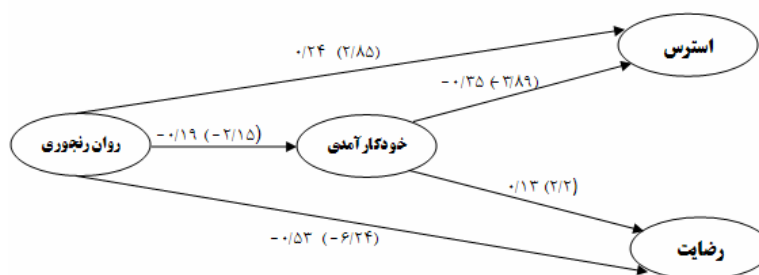
شاخص‌ها	روان‌رنجوری	خودکارآمدی	استرس	رضایت
میانگین	۲/۵	۴/۷	۲/۲	۴/۰۲
انحراف استاندارد	۰/۷۹	۰/۴۴	۰/۷۶	۰/۷۷

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول (۲) ارائه شده است ($N=128$). چنانچه در جدول مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش معنی‌دار هستند.

بیشترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه بین روان‌رنجورخویی و رضایت شغلی و کمترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه بین روان‌رنجورخویی و خودکارآمدی مربوط می‌شود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هر گونه افزایش در نمرات ویژگی شخصیتی روان‌رنجورخویی همراه با افزایش در نمرات استرس شغلی و کاهش نمرات در خودکارآمدی و رضایت شغلی در بین کارمندان نمونه مورد پژوهش بود. همچنین هرگونه افزایش در احساس خودکارآمدی همراه با افزایش نمرات رضایت شغلی و کاهش در نمرات استرس شغلی بود.

جدول (۲) همبستگی بین متغیرهای پژوهش

رضایت	استرس	خودکارآمدی	روان رنجورخویی	سازه
			۱	روان رنجورخویی
		۱	-۰/۱۴*	خودکارآمدی
	۱	-۰/۲۷**	۰/۲۰**	استرس
۱	-۰/۱۵**	۰/۱۷**	-۰/۵۱**	رضایت

* $<0/05$ ، ** $<0/01$ 

شکل (۲) الگوی تابع ساختاری پس از برازش داده‌ها با الگوی مفروض

ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر استرس شغلی دارد با ضریب $0/24$. همچنین دارای اثر مستقیم، منفی و معنی‌دار بر خودکارآمدی با ضریب $-0/19$ می‌باشد. مسیر خودکارآمدی نیز دارای اثر علی منفی معنی‌دار بر استرس با ضریب $-0/35$ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه بین ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی و استرس شغلی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی خودکارآمدی، ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر استرس با ضریب $0/06$ می‌باشد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی دارای اثر مستقیم معنی‌دار با ضریب $0/24$ بر استرس شغلی است. در عین حال با میانجیگری خودکارآمدی، اثر غیرمستقیم و مثبت روان رنجورخویی روی استرس تا $0/06$ کاهش می‌یابد. بته‌عبارتی افراد با ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی با احساس خودکارآمدی بالا از خود، استرس شغلی نسبتاً پایینی را نشان

می‌دهند. روان‌رنجوری دارای اثر مستقیم، منفی و معنی‌دار بر خودکارآمدی دارد با ضریب $-0/19$ - هم‌چنین خودکارآمدی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر رضایت شغلی با ضریب $0/13$ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه بین ویژگی شخصیتی روان‌رنجورخویی و رضایت شغلی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی خودکارآمدی، ویژگی شخصیتی روان‌رنجورخویی دارای اثر غیرمستقیم، منفی و معنی‌دار بر رضایت شغلی با ضریب $-0/03$ می‌باشد. همانطور که ملاحظه می‌شود ویژگی شخصیتی روان‌رنجورخویی دارای اثر مستقیم منفی معنی‌دار روی رضایت شغلی با ضریب $-0/53$ می‌باشد. در عین حال با میانجیگری خودکارآمدی، اثر غیرمستقیم و منفی روان‌رنجورخویی روی رضایت تا $0/03$ کاهش می‌یابد. به عبارتی افراد با ویژگی شخصیتی روان‌رنجورخویی با احساس خودکارآمدی بالا نسبت به افراد با احساس خودکارآمدی پایین از خود رضایت شغلی نسبتاً بالایی را نشان می‌دهند. البته هم‌چنان اثر منفی روان‌رنجورخویی بر رضایت شغلی در مورد افراد با احساس خودکارآمدی بالا وجود دارد ولی این مقدار به‌طور قابل چشمگیری کاهش می‌یابد.

به‌طور خلاصه طبق یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان ادعا کرد که نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه بین ویژگی شخصیتی روان‌رنجورخویی و استرس و رضایت شغلی تأیید می‌شود. یعنی در افراد با ویژگی شخصیتی روان‌رنجورخویی، افزایش احساس خودکارآمدی بالا منجر به افزایش نسبی رضایت شغلی و کاهش استرس شغلی از طرف آنان خواهد شد.

جدول (۳) ضرایب تأثیر روان‌رنجوری بر روی استرس و رضایت از طریق خودکارآمدی

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
روان‌رنجوری ← خودکارآمدی	$-0/19$	۲/۱۵	اثر مستقیم دارد
خودکارآمدی ← استرس	$-0/35$	$-3/89$	اثر مستقیم دارد
روان‌رنجوری ← استرس	$0/24$	۲/۸۵	اثر مستقیم دارد
خودکارآمدی ← رضایت	$1/13$	۲/۲	اثر مستقیم دارد
روان‌رنجوری ← رضایت	$-0/53$	$-6/24$	اثر مستقیم دارد

ادمه جدول (۳)

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
روان رنجوری ← استرس (از طریق خودکارآمدی)	۰/۰۶	-	اثر غیرمستقیم دارد
روان رنجوری ← رضایت (از طریق خودکارآمدی)	۰/۰۳	-	اثر غیرمستقیم دارد

$X^2=299.14, df=114, X^2/df=2/62, RMSEA=0.072, CFI=0.85, GFI=0.87$

بحث و نتیجه‌گیری

نقش ویژگی شخصیتی روان رنجوری بر استرس و رضایت شغلی با در نظر گرفتن احساس خودکارآمدی شغلی از جمله مفاهیم جدید در عرصه مباحث روان‌شناسی و رفتار سازمانی است. تاکنون در کشور پژوهشی به بررسی رابطه این مفاهیم به‌طور همزمان نپرداخته است. در این پژوهش به بررسی رابطه این سه متغیر با در نظر گرفتن نقش میانجی احساس خودکارآمدی شغلی پرداخته شد.

همان‌گونه که در بخش یافته‌ها بیان گردید، کلیه معیارهای برازش الگو مطلوبیت داشته، بنابراین، الگوی پیشنهادی مورد تأیید قرار گرفت. از سوی دیگر تحلیل مسیر الگوی مذکور نشان‌دهنده معنی‌دار بودن کلیه مسیرهای مدل بوده و همبستگی بین متغیرها نیز معنی‌دار دیده شد. با توجه به ضرایب معنی‌دار، ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی همراه با افزایش استرس شغلی و کاهش رضایت شغلی بود. اگر چه از قبل پژوهشی تحت این عنوان کار نشده است و امکان مقایسه مستقیم با پژوهش‌های گذشته وجود ندارد، اما با نتایج برخی مطالعات همخوانی دارد (بخشی‌پور جویباری و همکاران، ۱۳۹۲؛ عبدلی سلطان‌احمدی و همکاران، ۱۳۹۱؛ بهادری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱؛ ملک‌زاده و ساریخانی خرمی، ۱۳۹۱؛ عبدلی و همکارانش، ۱۳۹۱؛ غفوریان و همکاران، ۱۳۹۰؛ رزمی و نعمتی سوگلی تپه، ۱۳۹۰؛ زاهد و همکاران، ۱۳۸۸؛ پاداشی، ۱۳۸۸؛ اصغری و همکاران، ۱۳۸۷؛ گنجی ارجنگی و فراهانی، ۱۳۸۷؛ نادری و همکاران،

۱۳۸۷؛ قاسمی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۴؛ سلیمان‌نژاد، ۱۳۸۳؛ استر و همکاران^۱، ۲۰۱۲؛ کاپارا و همکاران، ۲۰۰۶؛ تسی^۲، ۲۰۰۷؛ به نقل از نادری و همکاران، ۱۳۸۷؛ آدیمو و اگون یمی^۳، ۲۰۰۸؛ اومانسون و همکاران^۴، ۲۰۰۰؛ به نقل از باغبان و همکاران، ۱۳۸۶، جانسن و همکاران^۵، ۱۹۹۶).

یافته‌های پژوهش بخشی‌پور جویباری و همکاران (۱۳۹۲)، نشان داد که بین رضایت شغلی با عامل روان‌رنجوری رابطه منفی وجود دارد. عبدلی سلطان احمدی و همکاران (۱۳۹۱)، به این نتیجه رسیدند که باورهای کارآمدی جمعی با رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت معنی‌داری دارد. نتیجه تحقیق بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱)، نشان داد که بین ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری و تجربه‌پذیری با رضایت شغلی همبستگی منفی و معنی‌دار وجود دارد. عبدلی و همکارانش (۱۳۹۱)، به این نتیجه دست یافتند که باورهای کارآمدی جمعی با رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و دو متغیر باورهای کارآمدی جمعی و باورهای کارآمدی معلم به صورت معناداری حدود ۱۹/۵ درصد تغییرات رضایت شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کند. غفوریان و همکاران (۱۳۹۰)، دریافتند که بین رضایت شغلی و استرس شغلی مدیران رابطه منفی و معناداری وجود دارد. از نظر استرس شغلی بین مدیران زن و مرد و رضایت شغلی آنان نیز تفاوت معناداری وجود دارد. بین استرس شغلی مدیران در تمام مقاطع و سابقه مدیریت آنان تفاوت معناداری وجود دارد. یافته‌های رزمی و نعمتی سوگلی‌تپه (۱۳۹۰)، در بررسی نقش تعدیل‌کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس شغلی با سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان بانک صادرات تبریز، نشان داد که استرس شغلی پیش‌بینی‌کننده منفی سلامت روانی و رضایت شغلی است و رابطه بین استرس شغلی با سلامت روانی و رضایت شغلی به وسیله خودکارآمدی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. پاداشی (۱۳۸۸)، اصغری و همکاران (۱۳۸۷)، نادری و همکاران (۱۳۸۷) نشان داد که بین رضایت شغلی و خودکارآمدی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

1- Esther
3- Adeyemo & Ogunyemi
5- Jansen

2- Tsai
4- Omaundson

باورهای کارآمدی از ویژگی‌های انگیزشی و روان‌شناختی وابسته به شغل محسوب می‌گردد. از آن جا که افراد هم به صورت فردی و هم به صورت جمعی عمل می‌کنند، باورهای خودکارآمدی می‌تواند هم در سطح شخصی و هم در سطح جمعی مفهوم‌سازی شود (استر و همکاران^۱، ۲۰۱۲). کاپارا و همکاران (۲۰۰۶)، در مطالعه خویش نشان دادند که باورهای کارآمدی معلمان، رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در این مطالعه باورهای خودکارآمدی معلمان پیش‌بین معنادار رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان بود. احساس شدید خودکارآمدی معلم یک تعهد قاطع نسبت به شغل و روابط شراکتی با همکاران و والدین ایجاد می‌کند. در مطالعه آدیمو و اگون یمی^۲ (۲۰۰۸) که به بررسی استرس شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه نیجریه پرداخت، یافته‌ها نشان داد که هوش هیجانی و خودکارآمدی پیش‌بین‌های قدرتمند استرس شغلی به حساب می‌آیند. بدین ترتیب پژوهش‌ها نشان می‌دهند رضایت شغلی به دو عامل ماهیت شغل و ماهیت فردی بستگی دارد. به عبارت دیگر، می‌توان نتیجه گرفت که برای بررسی رضایت شغلی باید ویژگی‌های فردی و شخصیتی مورد مطالعه قرار گیرد که پژوهش‌های زیادی نیز در مورد متغیرهای شخصیتی به‌عنوان عوامل پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی انجام شده است (باغبان و همکاران، ۱۳۸۶).

بر این اساس و با توجه به نتایج به‌دست آمده، هر چه افراد از سلامت روانی بالاتری برخوردار باشند دارای اضطراب، افسردگی و علایم جسمانی کمتری بوده و از کارکرد اجتماعی بالاتری برخوردار می‌شوند و در نتیجه می‌توانند با همکاران و سرپرست خود رابطه خوبی داشته و از تعامل خوبی با آنها برخوردار باشند که این خود باعث رشد فرد در سازمان شده و در نهایت موجب افزایش رضایت شغلی وی می‌گردد. بر این اساس پیشنهاد می‌گردد که به بحث سلامت روان کارکنان توجه ویژه‌ای شود. همچنین به دست‌اندرکاران سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد که در جذب کارکنان به عوامل توانایی، و علاقه قبلی و همچنین ویژگی‌های شخصیتی افرادی که قرار هست در این سازمان مشغول

1- Esther

2- Adeyemo & Ogunyemi

به کار شود نهایت دقت را داشته باشند. توجه به این موضوع که انجام پژوهش‌های کمی، مشکلاتی را در نتیجه‌گیری و استنتاج‌های پژوهشگران علوم انسانی به وجود می‌آورد، توصیه می‌شود برای کاهش کاستی‌های پژوهش‌های کمی، روش کیفی نیز مورد توجه واقع شود و موضوع این پژوهش نیز با روش کیفی مورد مطالعه قرار گیرد.

تشکر و قدردانی

مطالعه حاضر حاصل طرح تحقیقاتی مصوب دانشگاه شهید مدنی آذربایجان می‌باشد که با حمایت مالی آن دانشگاه انجام گرفته است. بدین‌وسیله از همکاری و مساعدت آن دانشگاه تشکر و قدردانی می‌شود. همچنین از کلیه کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان آذربایجان غربی که ما را در انجام پژوهش یاری دادند قدردانی می‌شود.

تاریخ دریافت نسخه اولیه مقاله: ۱۳۹۳/۰۵/۱۸

تاریخ دریافت نسخه نهایی مقاله: ۱۳۹۳/۰۹/۰۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۰۱/۲۴

منابع

- اصغری، آرزو؛ خداپناهی، محمدکریم و بهرام صالح‌صدق‌پور (۱۳۸۷)، رابطه توانمندسازی و خودکارآمدی با رضایت شغلی، *مجله روانشناسی*، ۱۲، ۲ (پیاپی، ۴۶)، ۲۳۹-۲۲۷.
- باغبان، ایران؛ بهرامی، فاطمه و مؤگان فدایی‌نسب (۱۳۸۶)، رابطه بین رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دولتی و غیردولتی جزیره کیش، *فصلنامه روانشناسی کاربردی*، ۱ (۳)، ۳۲۹-۳۱۷.
- بخشی‌پور جویباری، باب‌الله؛ دوستی، یارعلی؛ محمدی‌راد، امیر و احمد خسروی (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و سلامت روان با رضایت شغلی، *مجله دانش و تندرستی*، ۹ (۲)، ۳۲-۲۷.
- بهادری‌خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی‌نصرت‌آبادی، تورج و منصور بیرامی (۱۳۹۱)، رابطه سرمایه روانشناختی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز، *پژوهنده (مجله پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی)*، ۱۷، (۶) پی در پی ۹۰، ۳۱۸-۳۱۲.
- پاداشی. سجاد (۱۳۸۸)، رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی با خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان ابتدایی، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه*.
- رزمی، شهریار و فاطمه نعمتی‌سوگلی‌تپه (۱۳۹۰)، نقش تعدیل‌کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس شغلی با سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان بانک صادرات تبریز، *فصلنامه سلامت کار ایران*، ۸ (۲)، ۶۵-۵۷.
- زاهد، عادل، نامور، یوسف و شهرام نوبخت (۱۳۸۸)، رابطه رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان راهنمایی شهرستان مشگین‌شهر در سال تحصیلی ۸۸-۸۹، *مجله علوم تربیتی*، ۲ (۸)، ۱۲۸-۱۰۷.
- سلیمان‌نژاد، حمیرا (۱۳۸۳)، بررسی رابطه بین استرس حرفه‌ای و رضایت شغلی در کارکنان سازمان‌های دولتی شهر ایلام، سال ۱۳۸۰، *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام*، ۱۲ (۴۵-۴۴)، ۳۹-۳۴.
- شهسواری، امیرمحمد؛ رسول‌زاده طباطبایی، سیدکاظم؛ عشایری، حسن و کریم ستاری (۱۳۹۰)، بررسی نقش روان‌رنجوری بر روی استرس، *مجله روانشناسی*، ۵ (۲۰)، ۲۹۷-۲۶۸.
- شولی بندرریگی‌زاده، سمیه؛ بشلیده، کیومرث؛ هاشمی شیخ‌شبان، سیداسماعیل و نسرين ارشدی (۱۳۹۰)، بررسی رابطه روان‌رنجورخویی، تعارض کار-خانواده، گرانباری نقش، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی

- و کنترل شغلی با فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت گاز اهواز، *مجله دستاوردهای روانشناختی (علوم تربیتی و روان‌شناسی)*، ۴، (۱)، ۷۲-۴۷.
- صفری، شهربانو و حسنیه گودرزی (۱۳۸۸)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی در بین اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزاد شهر، *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار ۳، (۳)، ۱۰۱-۸۵.
- عبدالخالقی، معصومه؛ سقراطی، وحید؛ شکری، امید و فریبرز گراوند (۱۳۸۷)، روان‌رنجورخویی، تنیدگی تحصیلی و بهزیستی ذهنی؛ آزمون الگوهای اثرات تعدیل‌کننده و میانجیگر، *مجله پژوهش در سلامت روانشناختی*، ۶، ۷۸-۶۳.
- عبدلی سلطان احمدی، جواد؛ عیسی‌زادگان. علی؛ غلامی، محمدتقی؛ محمودی، حجت و جواد امانی (۱۳۹۱)، رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مرد دوره متوسطه شهر قم، *مجله مشاوره شغلی و سازمانی*، ۴، (۱۰)، ۱۲۴-۱۰۵.
- عقیلی‌نژاد، ماشاءاله؛ محمدی، صابر؛ افکاری، محمداسحق و رضا عباس‌زاده دیزجی (۱۳۸۶)، بررسی رابطه استرس شغلی با سلامت روانی، تیپ شخصیتی و رویدادهای استرس‌زای زندگی در مأموران راهنمایی و رانندگی تهران بزرگ، *پژوهش در پزشکی (مجله پژوهشی دانشکده پزشکی) دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی*، ۳۱، (۴)، ۳۶۰-۳۵۵.
- غفوریان، هما؛ قاسمی، ایرج و محمد ابراهیمی (۱۳۹۰)، بررسی تأثیر میزان استرس شغلی بر رضایت شغلی مدیران مدارس، *فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، ۶، (۴) (مسلسل ۲۴)، ۴۸-۳۳.
- قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ سیدعباس‌زاده، میرمحمد و محمد حسنی (۱۳۹۲)، برازش روابط علی - ساختاری ویژگی‌های شخصیتی (باوجدان بودن و توافق‌پذیری) با استرس و رضایت شغلی با توجه به اثرات میانجی رفتار پاسخگویی فردی، *فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی*، ۸، (۳۱)، ۱۱۵-۹۵.
- قاسمی‌نژاد، افسر؛ سیادت، سیدعلی و ابوالقاسم نوری (۱۳۸۴)، تعیین رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران شهرکرد، *مجله علوم تربیتی و روانشناسی*، ۱۲، (۱)، ۶۴-۴۵.
- گنجی ارجنگی، معصومه و محمدنقی فراهانی (۱۳۸۷)، رابطه استرس شغلی و خودکارآمدی با رضایت از زندگی در امدادگران حوادث گاز استان اصفهان، *پژوهش در سلامت روانشناختی*، ۲، (۳)، ۲۴-۱۵.
- مصطفایی، فاطمه و رسول روشن (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی در افسران پلیس راهور تهران بزرگ، *فصلنامه دانش انتظامی*، ۱۱، (۴) (پیاپی، ۴۵)، ۲۰۶-۱۸۳.

- ملک‌زاده، اکرم و افسانه ساریخانی‌خرمی (۱۳۹۱)، رابطه میان پنج عاملی شخصیت نتو با رضایت شغلی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خرم‌بید، *نخستین همایش ملی شخصیت و زندگی نوین*.
- نادری، فرح؛ حیدری، علیرضا و مرضیه مشعل‌پور (۱۳۸۷)، رابطه بین انعطاف‌پذیری کنشی، عاطفه مثبت و منفی با خودکارآمدی و رضایت شغلی در کارکنان شهرداری اهواز، *فصلنامه یافته‌های نو در روان‌شناسی*، ۳، (۹)، ۲۴-۷.
- Adeyemo, D.A. & Ogunyemi, B. (2008), Emotional Intelligence and self-efficacy as predictors of occupational stress among academic staff in a Nigerian university, *Nigerian Journal of Clinical and Counseling Psychology*, 7, (2), 135-156.
- Baker DB, Karasek RA. Stress, In: Levy BS, Wegman DH, editors. (2000), Occupational health, recognizing and preventing work-related disease and injury, 4th edition, Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 419-436.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2006), Efficacy beliefs as determinants of teachers job satisfaction, *Journal of Educational Psychology*, Vol. 95, PP. 821-832.
- Cherose, radon (2006), An analysis of Quality of work life and career-related variables, *American Journal of Applied Sciences*, 12, 2151-2159.
- Daniel C. M. Tan (2009), The Relationship between the Perceived Threat from Information Technology Outsourcing and Job Satisfaction of Information Technology Professionals, *Journal of Outsourcing and Organizational Information Management*, Article ID 1021, 11, 1-11.
- Esther T. Canrinus & Michelle Helms-Lorenz & Douwe Beijaard & Jaap Buitink & Adriaan Hofman (2012), Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity, *European Journal of Psychology of Education*, Vol. 27, No. 1, pp. 115-132.
- Hurrell, JJ, Murphy, L.R (1998), Psychological job stress, In: Rom WN, editor, Environmental & occupational medicine, 3rd edition, Philadelphia: Lippincott - Raven, 905-914.
- Jansen, P.G. M., Kerkstra, A., Abu - Saad, H.H., & Zee, J.V.D. (1996). The effects characteristics and individual characteristics on job satisfaction and burnout in community nursing, *International Journal of Nursing Studies*, 33, 07-421.

-
- Jex, S.M., & Bliese, P.D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact work-related stressors: a multilevel study, *Journal of Applied Psychology*, 84, 349-361.
- Karademas, E.C. (2006). Self-efficacy, social support and well-being. The mediating role of optimism, *Personality and Individual Differences*, 40, 1281-1290.
- Lau, B., Hem, E., Berg, A.M., Ekeberg, Ø. & Torgersen, S. (2006), Personality types, coping, and stress in the Norwegian Police Service, *Journal of Personality and Individual Differences*, 41, 971-982.
- Lu, C., Siu, O., Cooper, C. (2005). Managers' occupational stress in China: the role of self-efficacy, *Personality and Individual Differences*, 38, 569-578.
- Perrewe, P.L., Hochwarter, W.A., Rossi, M., Wallace, A., Maignan, I., Castro, L.S., Ralston, D.A., Westman, M., Vollmer, G., Tang, M., Wan, P., & Deusen, C.A. (2002), Are work stress relationship universal? A nine-region examination of role stressors, general self-efficacy, and burnout, *International Journal of Stress Management*, 8, 423-448.
- Seward, J.P. (2004), Occupational stress. In: LaDou J, editor. *Current occupational & environmental medicine*, 3rd edition, New York: MC Grow Hill, PP. 603-618.
- Siu, O., Spector, P., Cooper, C., Lu, C. (2005), Work Stress, Self-Efficacy, Chinese Work Value, and Work Well-Being in Hong Kong and Beijing, *International Journal of Stress Management*, 12, 274-288.
- Warr, P. & Inceoglu, Ilke (2012), Job Engagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations with Person-Job Fit, *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, No. 2, 129-138.
- Yang, K., & Kassekert, A. (2010), Linking Management Reform with Employee Job Satisfaction: Evidence from Federal Agencies, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 20, (2), 413-436.
- Zimmerman, B., & Kistantas, A. (2005). Homework practices and academic achievement: the mediating role of self-efficacy and perceived responsibility beliefs, *Contemporary Educational Psychology*, 30, 397-417.
-