

مقایسه خودکارآمدی، امید، رضایت از زندگی و استرس شغلی در شرکت‌های خصوصی و دولتی
Comparison of Self Efficacy, Hope, Life Satisfaction and Job Stress in Private and Public Companies

Morteza Azimi

Payam Nour University, Tehran branch

Akram Salimi

Payam Nour University, Tehran branch

bsalimi65@gmail.com

Somayyeh Hajipour

Payam Nour University, Tehran branch

مرتضی عظیمی

مدرس دانشگاه پیام نور تهران واحد بهارستان

اکرم سلیمی

کارشناس ارشد روان شناسی عمومی

سمیه حاجی پور

کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی

Abstract

Aim: The research purpose is to draw a comparison of self-efficacy, hope, life satisfaction and job stress in private and public companies. **Method:** Research method was causal-comparative and the research tools were *Scherer General self-efficacy*, *Satisfaction with Life (SWL)*, *Adult Dispositional Hope (ADH)*, and *Rise job stress Questionnaires*. The sample that comprised 290 individuals was selected using simple random sampling from among the workers of public company (General-steel) and private company (Vacuum Pars). **Results:** Findings analyzed by T-test indicated a significant between-group difference with regard to self-efficacy, hope, life satisfaction and job stress in public and private companies.

Keywords: Self Efficacy, Hope, Life Satisfaction, Job Stress, Public and Private Company.

چکیده

هدف: مقایسه مقایسه خودکارآمدی، امید، رضایت از زندگی و استرس شغلی در شرکت‌های خصوصی و دولتی هدف اساسی این مطالعه بود. **روش:** روش این مطالعه از نوع علی-مقایسه ای می‌باشد. داده‌ها از چهار پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شرر، مقیاس رضایت از زندگی داینر، مقیاس گرایش به امیدواری بزرگسالان و مقیاس استرس شغلی رایس بر روی نمونه منتخب (N=290) از دو شرکت دولتی (جنرال استیل) و خصوصی (وکیوم پارس) که در سال ۹۰ مشغول به کار بودند، به دست آمد. **نتایج:** نتایج تحلیل آمون تی نشان داد که به طور کلی بین میزان خودکارآمدی، امیدواری، رضایت از زندگی و استرس شغلی کارکنان شرکتهای دولتی و خصوصی تفاوت معنی داری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: خودکارآمدی، امید، رضایت از زندگی، استرس شغلی، شرکت خصوصی و دولتی.

مقدمه

به نظر راجا کالیمو^۲ و همکارانش (۲۰۰۵) محیط کار هر انسانی خانه دوم اوست، چه بسیار افرادی که عمده ساعات شبانه روز خود را مجبورند در محیط کاری خود بگذرانند. ساده پیداست که این محیط نیز همچون خانه باید برآورنده حداقلی از نیازهای روحی و روانی افراد باشد تا آنها بتوانند ضمن کسب درآمد به ارتقای دانش حرفه ای خود پرداخته و خدمتی صادقانه ارائه دهند. عوامل متعددی وجود دارد که در کنار هم می‌توانند ایجاد کننده رضایت شغلی در افراد باشد. چه بسا تنها نبود یک عامل از مجموع این عوامل می‌تواند از ایجاد رضایت در فرد بکاهد یا حتی او را در زمره افراد ناراضی از شغل خود قرار دهد. میزان درآمد، وجهه اجتماعی، امکان ارتقای شغلی، نحوه مدیریت در محل کار، عدم تبعیض و میزان آگاهی فرد از شغل خود از مهمترین عوامل ایجاد رضایت شغلی در افراد است (براهنی، ۱۳۸۴).

بخش عمده مردمان هر جامعه را جمعیت شاغل تشکیل می‌دهد. صنعتی شدن کشورهای درحال توسعه و خودکارشدن فرایندهای صنعتی در آنها، به تغییرات سریعی در محیط‌های روانی-اجتماعی کارگاه‌ها و واکنش‌های کارکنان انجامیده است. تجربه استرس شغلی در محیط کار، با برخی مسائل سلامت از قبیل اختلالهای رفتاری و بیماریهای روان تنی پیوند دارد (صالحیان و رباطی، ۱۳۸۷). استرس می‌تواند تاثیر زیان آوری بر سلامت جسمی و روانی وارد آورد (دارک و گنوز^۳، ۲۰۰۹؛ ادی، وانگ، ۲۰۰۶). همچنین استرس آثار منفی بر نتایج سازمانی مانند خشونت در محل کار، افزایش سوانح و تصادفات در محل کار و غیبت و فرسودگی شغلی وارد آورد (روسی^۴ و همکاران، ۲۰۰۲؛ ساک، ۲۰۰۶؛ به نقل از گنجی، ۱۳۸۸). استرس محل کار همچنین ممکن است به بروز مشکلات رفتاری چون افزایش مصرف الکل و استعمال دخانیات و پایین آمدن میزان رضایت مندی از زندگی و امید منجر شود (لوی، لوچی و رولاند، ۲۰۱۰). البته استرس شغلی به طور مستقیم منجر به استرس نمی‌شود. هر کس در معرض خطر استرس قرار دارد اما ممکن است بعضی افراد نسبت به افراد دیگر استرس بالاتری را تجربه کنند. بنابراین می‌بایست متغیرهای دیگری (مانند تفاوت‌های فردی) در ارتباط بین استرس و پیامدهای آن شرکت داشته باشند (صالحیان و رباطی، ۱۳۸۷). مطالعات متعددی رابطه مثبت بین ویژگی‌های مشاغل و پیامدهای سودمندی همچون رضایت شغلی، سلامتی و عملکرد مناسب را یافته‌اند (برای مثال، کامپیون^۵، مک-کلند^۶، ۱۹۹۱؛ فرید^۷، فریس^۸، ۱۹۸۷؛ اسپروبروک^۹، جونز^{۱۰}، ۲۰۰۱؛ به نقل از لوی و همکاران، ۲۰۱۰).

دسته ای از متغیرهای فردی که در رابطه بین فشارها و استرس نقش میانجی دارد باورهایی است که افراد نسبت به خود دارند. از میان این باورها خودکارآمدی به عنوان جزء اساسی نظریه شناختی-اجتماعی نقش قابل توجهی در مواجهه با موانع و گرفتاری‌ها و ناکامی‌ها دارد و سهم عمده ای از پژوهشها را بویژه در حوزه استرس شغلی به خود اختصاص داده است (کوپر و مارشال، ۲۰۰۹؛ لو سیو و کوپر، ۲۰۰۸). بر اساس یافته‌های امیری (۱۳۹۰) و با توجه به نتایج به دست آمده در یافته‌های مشابه در سایر تحقیقات، توجه کردن به متغیرهای درون سازمانی و مرتبط با خودشغل نیز برای افزایش عملکرد، بهبود نگرش به سازمان و شغل و از همه مهم تر کاستن از بروز تحلیل رفتگی ضروری و بااهمیت می‌باشد.

² Raija Kalimo

³ Durak & Gencoz

⁴ Rossi

⁵ Campion

⁶ McClelland

⁷ Freed

⁸ Fries

⁹ Schaubroeck

¹⁰ Jones

از نظر بندورا خودکارآمدی ادراک شده عبارتست از باورهای فرد درباره قابلیت‌هایش برای انجام سطوح طرح‌ریزی شده عملکرد و پیشرفت و مهار رویدادهایی که در زندگی‌اش تاثیر بسزایی دارد (بندورا^{۱۱}، ۱۹۹۷، ۱۹۹۴؛ به نقل از ملک محمد ۱۳۸۸). رایج‌ترین مفهوم خودکارآمدی در نظریه شناختی اجتماعی شامل محتوا یا خودکارآمدی ویژه تکلیف می‌باشد که به باورهای فرد درباره توانایی انجام وظایف خاصی برمی‌گردد که برای دستیابی به موفقیت در حوزه‌ای خاص و در شرایط طبیعی لازم است. کارآمدی مقابله‌ای به باورهای فرد درباره توانایی مقابله با موانع خاصی که در انجام کار وجود دارد، اشاره دارد و فرم دیگری از خودکارآمدی که در پژوهش‌های حرفه‌ای مطالعه می‌شود، خودکارآمدی فرایند نام دارد، که شامل توانایی مدیریت کردن تکالیف کلی ضروری برای آمادگی شغلی، ورود، سازگاری و یا تغییر شغل می‌باشد. بندورا همچنین از کارآمدی خودنظم‌دهی صحبت می‌کند که به توانایی هدایت و برانگیزاندن خود، به منظور رفتارهای ارتقاء دهنده کارآمدی مانند مطالعه کردن بازمی‌گردد (لنت و براون^{۱۲}، ۲۰۰۶؛ به نقل از ملک محمد، ۱۳۸۸). یک حس خودکارآمدی بالا باعث تلاش، مقاومت و انعطاف بیشتری می‌شود (فقیهی، ۱۳۹۰). همچنین در مقدار استرس و اضطرابی که افراد هنگام انجام یک فعالیت تجربه می‌کنند تاثیر دارد (کوپر و مارشال^{۱۳}، ۲۰۰۹) و نهایتاً باورهای خودکارآمدی بر سطح موفقیت افراد تاثیر دارد (کارادیماس، ۲۰۰۶). بر طبق نظریه شناختی-اجتماعی قضاوت افراد از توانایی‌هایشان برای موفقیت در یک تکلیف خاص به طور قوی بر انگیزش و رفتار انسانی تاثیر دارد (بندورا، ۱۹۸۶؛ به نقل از کوپر و مارشال، ۲۰۰۹).

همچنین می‌توان گفت تفاوت رضایت از زندگی در افراد به خاطر توانمندی و احساس خودکارآمدی است که موجب پردازش متفاوت افراد از عوامل استرس‌زا می‌شود. بنابراین می‌توان گفت خودکارآمدی با تعدیل اثرات استرس‌زاها در محیط کار افراد موجب افزایش شادی و به طور غیر مستقیم موجب بالا بردن سطح امید و رضایت از زندگی افراد شود (چیو^{۱۴}، ۲۰۰۸). رضایت از زندگی، حوزه‌ای از روانشناسی مثبت نگر است که تلاش می‌کند ارزیابی شناختی (قضاوت کلی در مورد رضایت از زندگی) و عاطفی (تجربه هیجانات خوشایند و ناخوشایند) مردم از زندگی‌شان را مورد بررسی قرار دهد. احساس خرسندی و رضایت از زندگی از مولفه‌های نگرش مثبت افراد نسبت به جهانی است که در آن زندگی می‌کنند. معیارهایی که افراد بر پایه آن درک ذهنی خود را از خوشبختی ارزیابی می‌کنند، متفاوت است. در واقع تجربه شادکامی و رضایت از زندگی هدف برتر زندگی به شمار می‌رود و احساس غم و ناخرسندی اغلب مانعی در راه انجام وظایف شغلی و خانوادگی شمرده می‌شود (آناس^{۱۵} به نقل از چیو، ۲۰۰۸). رضایت از زندگی از چند جهت اهمیت دارد: تامین سلامت روانی، جسمانی و افزایش طول عمر، اثبات ارزش شادکامی برای انسان، اندازه گیری شاخص کیفیت زندگی در کنار شاخص‌های اقتصادی و اجتماعی (داینر، ایشی و لوکاس، ۲۰۰۳). شواهد تجربی حاکی از آن است که بعد زمانی رضایت از زندگی مهم است (چیو، ۲۰۰۸). رضایت از گذشته و رضایت از حال و رضایت از آینده سه بعد متمایز رضایت از زندگی است. سایر متغیرهای روانشناختی مرتبط با رضایت از زندگی مانند امید و خوشبینی نیز به سوی دیدگاه زمانی آینده مدار حرکت کرده‌اند (چیو، ۲۰۰۸). شوارتز و استراک^{۱۶} (۱۹۹۱) نشان داده‌اند که متمایز سازی سه سطح رضایت از زندگی یعنی

11. Bandura

12. Lent & Brown

13. Cooper & Marshal

14. Chew

15. Annes

16. Schwartz & Strack

رضایت از گذشته، حال و آینده برای برآورد تاثیرات این سازه بر سلامت روانی به پیش بینی دقیق تر سلامت روانی و مقابله با استرس زندگی منجر می‌شود (به نقل از گنجی، ۱۳۸۷).

جیکسن و بیلس (۱۹۹۱) در یک تحقیق اکتشافی به بررسی نقش باورهای خودکارآمدی به عنوان یک تعدیل کننده در رابطه با استروسورهای مرتبط با کار پرداختند. بر اساس اطلاعات زمینه یابی که از ۲۲۷۳ سرباز آمریکا گرفته بودند. نشان دادند که خودکارآمدی رابطه بین استروسورها و تنش را تعدیل می‌کند. همچنین نتایج نشان دادند افرادی که خودکارآمدی قوی داشتند اثرات منفی کمتری را از نظر استروسورهای فیزیکی و روانی ناشی از محیط کار دریافت کرده بودند و میزان رضایت از زندگی بالاتری را داشتند (جیکسن، بیلس، ۱۹۹۱؛ به نقل از ملک محمد ۱۳۸۸).

امید نیز دیگر سازه مهم در روان‌شناسی مثبت گراست که ریک اشنايدر^{۱۷} (۲۰۰۰) آن را چنین تعریف کرده است: «توانایی طراحی گذرگاه‌ها^{۱۸} بی به سوی اهداف مطلوب به رغم موانع موجود و کارگزار^{۱۹} انگیزش برای استفاده از این گذرگاه‌ها». طبق این مفهوم سازی امید زمانی نیرومند است که اهداف ارزشمندی را دربرگیرد و با داشتن موانع چالش انگیز اما نه برطرف نشدنی احتمال دست یابی به آن در میان مدت وجود داشته باشد. کسانی که از سطوح بالای امید برخوردارند در زندگی خود به اندازه سایرین شکست‌هایی را تجربه می‌کنند اما این باور را پرورش داده اند که می‌توانند با چالش‌ها سازش کنند و با ناملایمات کنار بیایند (کار، ۲۰۰۴؛ ترجمه پاشاشریفی و همکاران، ۱۳۸۵).

(کاناواتی و همکاران^{۲۰}، ۲۰۰۷) نشان داده اند که بین امید و رضایت از زندگی در افراد شاغل همبستگی بالایی وجود دارد و این هردو با خودکارآمدی در ارتباط است. اشنايدر (۲۰۰۵) نشان داد که امید و به تبع آن رضایت از زندگی ارتباط زیادی با توانایی حل مساله، سلامت روان شناختی، خودکارآمدی، پاسخ‌های انطباقی و سازگارانه به استرس شغلی دارد. شیرخدا (۱۳۸۸) نشان داد بین سخت رویی و رضایت از زندگی و امید در بین دانشجویان رابطه وجود دارد و کسانی که این ویژگی‌ها را داشتند در کار و شغل خود استرس پایینی را تجربه می‌کردند و موفق تر از افراد دیگر عمل می‌کردند.

خودکارآمدی به معنای قضاوت‌های فرد درباره توانایی او در انجام موفق سطوح خاصی از تکالیف، که می‌تواند منجر به تلاش-های گسترده‌تر و پشتکار بیشتر گردد، ساختار نسبتاً جدیدی در تحقیقات دانشگاهی می‌باشد که خود منجر به رضایت شغلی در کارکنان می‌شود (اسپکتور، ۲۰۰۷). اگرچه خودکارآمدی به طور عمیق تر در زمینه‌های درمانی ارزیابی می‌شود، بررسی‌های اخیر نشان می‌دهند که خودکارآمدی قدرت زیادی در پیش‌بینی و توصیف عملکرد حرفه‌ای و دانشگاهی در حوزه‌های متعدد دارد (لنت، براون، ۲۰۰۶ به نقل از ملک محمد، ۱۳۸۸).

افراد با خودکارآمدی بالا معتقدند که قادرند به طور موثرتری با رویدادهای زندگی خود کنارآیند و نسبت به کسانی که خودکارآمدی پایین‌تری دارند انتظار موفقیت بالایی نیز دارند. این افراد در تردیدهای خود غرق نمی‌شوند و به تکالیف دشوار به‌عنوان چالش نگاه می‌کنند نه به‌عنوان تهدید و معمولاً به دنبال چالش هستند (کاناواتی، ۲۰۰۷).

عملکرد افراد به شدت متأثر از عقاید خودکارآمدی آنان است. به عبارت دیگر، خودکارآمدی به مهارت‌های افراد مربوط نمی‌باشد بلکه به آنچه شخص باور دارد و تحت شرایط خاصی می‌تواند انجام دهد مربوط می‌شود. افراد مختلف با توانایی‌های یکسان و مشابه در شرایط مختلف بسته به پایین یا بالا بودن عقاید کارآمدی ممکن است ضعیف، متوسط یا خوب عمل کنند. مهارت‌ها به

¹⁷. Snyder

¹⁸. Pathway

¹⁹. Agency

²⁰. Kanawaty et al

راحتی تحت نفوذ شک و تردید فرد نسبت به خود قرار می‌گیرد. به همین خاطر یک فرد توانمند ممکن است به دلیل عدم اعتماد به توانایی و شایستگی خود از توانایی خود به نحو مطلوبی استفاده نکند. بنابراین هم مهارت و هم باورهای خودکارآمدی برای عملکرد موثر نیاز می‌باشد. اما در میان این مکانیسم‌ها، باور افراد در مورد توانایی‌هایشان برای کنترل بر سطح عملکرد از همه پرنفوذتر و مهم‌تر است. باورهای خودکارآمدی بر احساس، تفکر، نحوه برانگیختگی آنها و نحوه رفتار افراد تاثیر می‌گذارد. (بندورا، ۱۹۹۳؛ به نقل از ملک محمد، ۱۳۸۸)

بنابراین با توجه به آنچه گفته شد خودکارآمدی باعث افزایش تلاش، پشتکار و انگیزش فرد می‌شود و از موثرترین عوامل تعیین‌کننده عملکرد افراد می‌باشد که نظریه پردازان شناختی - اجتماعی به آن پرداخته‌اند. بریان^{۲۱}، میشل^{۲۲} و میرن^{۲۳} (۱۹۹۷) به نقل از کاناواتی (۲۰۰۷) در یک تحقیق به بررسی نقش خودکارآمدی و سخت رویی و انسان‌گرایی در کاهش استرس، بیماری و فرسودگی معلمان پرداختند. ۳۷۵ مربی مدارس ابتدایی و متوسطه مقیاس خود گزارش دهی در طول یک نیم سال تحصیلی دریافت کردند که در طی شش مرحله تجزیه و تحلیل چندین تفاوت معنا دار دیده شد و تحلیل عاملی تایید شده نشان داد که رابطه معناداری بین متغیرهای مورد مطالعه یعنی سخت‌روی و خودکارآمدی و اصول انسان‌گرایی یا انسان دوستی با استرس، فرسودگی و بیماری وجود دارد. این رابطه نشان داد که خصوصیات معلمان همچون سخت رویی، خودکارآمدی و انسان دوستی ممکن است نقش حیاتی و مهمی در سلامت و فرسودگی داشته باشد.

اسپکتور (۲۰۰۷) همچنین در پژوهش خود در کارکنان شرکت نساجی دهلی نو نشان داد که هرچه سطح کارآمدی شخصی و شغلی بالاتر باشد دامنه فرصت‌های شغلی وسیع‌تر و علاقه به آنها بیشتر می‌شود. کارآمدی شخصی پایین ممکن است دامنه انتخاب‌های شغلی را که شخص در نظر می‌گیرد، محدود کند. وی همچنین دریافت کارمندان با کارآمدی شخصی بالا در مقایسه با کارمندان با کارآمدی شخصی پایین، هدف‌های شخصی عالی‌تری را تعیین می‌کنند و نسبت به آن متعهدترند.

عطار (۱۳۷۴) در یک بررسی با عنوان «رابطه استرس شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روان کارکنان یک مجتمع صنعتی» که در یکی از جزایر خلیج فارس به صورت اقماری کار می‌کردند به این نتیجه دست یافت که بین استرس شغلی و سلامت روان کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و کارکنان نوبتکار در مقایسه با کارکنان روزکار از سلامت روان کمتری برخوردارند.

هوچن (۲۰۰۰) به نقل از حسن زاده (۱۳۸۳) در مطالعه ای با عنوان «استرس شغلی کارکنان بازمانده خصوصی سازی دولت» بر روی کارکنان شرکت کود تایوان به بررسی استرس شغلی کارکنان این شرکت بعد از خصوصی سازی و به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معناداری بین عوامل تنش زا و استرس شغلی وجود دارد. مؤثرترین استرس شغلی که روی عملکرد بعد از خصوصی سازی تأثیر می‌گذارد تعارض نقش و ابهام نقش است و استرس شغلی بالایی در افراد گروه A نسبت به گروه B و افراد دارای کنترل بیرونی نسبت به کنترل درونی دیده می‌شود.

فری و همکاران (۲۰۰۱) به نقل از حسن زاده (۱۳۸۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی موقعیت و سلامت روان کارکنان یقه سفید دولت بعد از خصوصی سازی» بر روی ۶۶۶ نفر از کارکنان یکی از ادارات دولتی که خصوصی شده بود به این نتیجه رسید که نداشتن امنیت شغلی و بیکاری هر دو با افزایش اختلالات بیمارگونه روانپزشکی و مشاوره‌های عمومی پزشکی همراه بود. همچنین به مدت طولانی از کار دور بودن با بیماری‌های طولانی مدت همراه شده بود.

21 - Brian

22 - Michael

23 - Mirren

حسن زاده (۱۳۸۳) در مطالعه ای با عنوان «مقایسه استرس شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت پتروشیمی اصفهان قبل و بعد از خصوصی سازی» که بر روی ۱۴۰ نفر از کارکنان اجرا شد به این نتیجه رسید که کارکنان شرکت بعد از خصوصی سازی به نسبت قبل استرس بیشتری را متحمل می شدند و سلامت روان شان در مقایسه با قبل از خصوصی سازی بیشتر شده بود.

رضایت کارگر از محیط شغلی خود امری روانشناختی است و جنبه فردی دارد اما محیط کار، رضایت از مدیریت و عوامل اجتماعی بسیاری بر آن تاثیر می گذارد. به طور کلی رضایت شغلی یک معیار اندازه گیری از فرایند پدید آوردن فضای انسانی پشتیبان در هر سازمان است (لوی و همکاران، ۲۰۱۰). مچنین و کاپلان (۱۹۷۳) به نقل از ساعدی (۱۳۸۹) در تحقیقات خود با بررسی سلامت سازمانی با خشنودی شغلی نشان داده اند که هر چه سازمان ناسالم و مشارکت کارکنان در آن کمتر باشد خشنودی شغلی پایین و احتمال مبتلا شدن فرد به بیماری جسمی و روانی بیشتر می شود. برای افزایش کارایی یک سازمان انگیزش کارکنان، رضایتی که از شغل خود دارند و دامنه تعهد آنها به شرکت بسیار مهم است. انگیزش، رضایت و دلبستگی شغلی تحت تاثیر بسیاری از جنبه های محیط کار مثل کیفیت رهبری، فرصت های پیشرفت، امنیت شغلی و ویژگی های جو روانی و فیزیکی کار قرار می گیرد و تمام این عوامل توسط مدیران برای بهینه سازی رضایت کارکنان دست کاری می شود. مسلماً یکی از عوامل مهم تاثیرگذار بر روی سلامت جسمی و روانی (امید، رضایت از زندگی و خودکارآمدی) بویژه در کشور ما امنیت شغلی و قراردادی است که کارمندان یا کارگران با شرکت یا اداره و یا کارخانه منعقد می کنند. بنابراین با توجه به اینکه شرایط کاری بر روی رضایت از زندگی تاثیر دارد (مایرز، ۲۰۰۰) در این تحقیق بر آن شدیم تا مقایسه ای را بین کارکنان شرکت خصوصی و دولتی انجام دهیم. لذا هدف اصلی تحقیق عبارت است از مقایسه خودکارآمدی، امید، رضایت از زندگی و استرس شغلی در شرکت های خصوصی و دولتی و. فرضیه های مطرح شده در این پژوهش نیز عبارتند از:

- میزان خودکارآمدی بین کارکنان شرکت های دولتی و خصوصی متفاوت است.
- میزان امیدواری بین کارکنان شرکت های دولتی و خصوصی متفاوت است.
- میزان رضایت از زندگی بین کارکنان شرکت های دولتی و خصوصی متفاوت است.
- میزان استرس شغلی در بین کارکنان شرکت های دولتی و خصوصی متفاوت است.

روش

پژوهش حاضر از نوع طرح های پس از وقوع است که در آن پژوهشگر به جای ایجاد یا اجرای آزمایش، پس از وقوع آن که بیشتر به صورت طبیعی رخ داده است به پژوهش درباره آن می پردازد (دلاور، ۱۳۸۴).

جامعه پژوهش، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت جنرال استیل تهران به عنوان شرکت دولتی و شرکت وکیوم پارس تهران به عنوان شرکت خصوصی تشکیل می دادند که جمعاً شامل ۱۰۰۰ نفر می شدند که ۷۰۰ نفر آن متعلق به جنرال استیل و ۳۰۰ نفر نیز متعلق به شرکت خصوصی وکیوم پارس می شد که در سال ۱۳۹۰ مشغول به کار بوده اند. نمونه گیری به شیوه تصادفی ساده انجام گردید و حجم آن نیز با استفاده از فرمول کوکران برای شرکت دولتی، ۱۸۳ نفر و برای شرکت خصوصی ۱۰۷ نفر انتخاب شد. که در مجموع تعداد ۲۹۰ نفر به عنوان نمونه ی آماری انتخاب گردیدند.

نمونه آماری	جامعه آماری	گروه
۱۸۳	۷۰۰	کارکنان شرکت جنرال استیل تهران (بخش دولتی)
۱۰۷	۳۰۰	کارکنان شرکت و کیوم پارس تهران (بخش خصوصی)
۲۹۰	۱۰۰۰	جمع

ابزار اندازه‌گیری

۱- مقیاس گرایش به امیدواری بزرگسالان^{۲۴} (ADHS)

این مقیاس در سال ۲۰۰۰ توسط اسنایدر ساخته شد و دارای ۱۲ گویه می‌باشد. چهار گویه آن مربوط به «گذرگاه»^{۲۵}، چهار گویه مربوطه به «کارگزار»^{۲۶} و چهار گویه هم دروغ سنج هستند و در نمره گذاری به حساب نمی‌آیند (گویه‌های ۲، ۷، ۱۱ و ۱۰). هر ماده آزمون دارای ۴ گزینه پاسخ از کاملاً غلط تا کاملاً درست است که به شیوه لیکرتی از ۱ تا ۴ نمره به هر کدام تعلق می‌گیرد. در پژوهش بیجاری (۱۳۸۶) ضریب پایایی این مقیاس ۸۹٪ به دست آمد. و در پژوهشی که توسط ستوده اصل (۱۳۸۶) و علاءالدینی (۱۳۸۷) به انجام رسید اعتبار و پایایی آن به ترتیب ۸۷٪ و ۸۲٪ درصد برآورد شد. در پژوهش نصیری و جوکار (۱۳۸۷) پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس گذرگاه، ۶۲٪ و برای خرده مقیاس کارگزار ۷۴٪ بدست آمد.

۲- مقیاس رضایت از زندگی داینر^{۲۷} (SWLS)

این مقیاس پنج گویه ای توسط داینر و همکارانش (۱۹۸۵) طراحی شده و در فرهنگ‌های مختلف و مطالعات متعددی مورد استفاده قرار گرفته استهر ماده آزمون دارای ۷ گزینه پاسخ است که به شیوه لیکرتی به هر کدام از ۱ تا ۷ نمره تعلق می‌گیرد. نتایج مطالعات مظفری (۱۳۸۲) نشان داده است که این مقیاس در ایران از روایی و پایایی مناسبی برخوردار است. بر اساس این مطالعه ضریب آلفای کرونباخ برابر ۸۵٪ و پایایی بازآزمایی در فاصله ۶ هفته برابر ۸۴٪ بدست آمد. در پژوهشی که جوکار (۱۳۸۵) بر روی ۵۷۷ دانش آموز دبیرستانی انجام داده است ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۸۰٪ و روای آن به شیوه تحلیل عاملی محاسبه کرده است که نتایج حاکی از وجود یک عامل کلی در مقیاس است که می‌توانست بیش از ۵۴٪ از واریانس را تبیین نماید. در مطالعه نصیری (۱۳۸۷) بر روی زنان شاغل ضریب آلفای کرونباخ ۸۸٪ بدست آمد و روایی آن نیز با استفاده از تحلیل عمل به روش مولفه‌های اصلی با چرخش واریماکس برابر ۹۱٪ بدست آمد.

۳- پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شرر^{۲۸} (GSE)

مقیاس خودکارآمدی عمومی (GSE) توسط شرر^{۲۹} و همکاران (۱۹۸۲) جهت سنجش باورهای عمومی افراد ساخته شده است. این مقیاس شامل ۱۷ ماده می‌باشد. روش نمره گذاری پرسشنامه خودکارآمدی به این صورت است که به هر ماده از ۱ تا ۵ نمره تعلق می‌گیرد. ماده‌های ۱۵، ۱۳، ۹، ۸، ۳، ۱، ۱۰ از راست به چپ امتیازشان افزایش می‌یابد. پایایی این مقیاس در پژوهش اعراییان و

24. Adult Dispositional Hope Scale (ADHS)

25. Path

26. Agency

27. Satisfaction with Life Scale (SWLS)

28. General self-efficacy

29. - Scherer

همکاران (۱۳۸۳)، ۹۱٪ به دست آمد. در پژوهش گنجی (۱۳۸۷) آلفای کرونباخ ضریب پایایی ۸۱٪ بدست آمد. در این پژوهش نیز ضریب آلفای کرونباخ برابر ۸۷٪ بدست آمد.

۴- مقیاس استرس شغلی

این مقیاس توسط فلیپ رایس (۱۹۹۲) ساخته شد که دارای ۵۷ ماده است که توسط حاتمی (۱۳۷۷) ترجمه و هنجاریابی شد. این پرسشنامه شامل سه خرده مقیاس روابط بین فردی، وضعیت جسمانی، و علائق شغلی می‌باشد. نمره گذاری آن به شیوه لیکرتی انجام می‌شود که امتیاز هر ماده از ۱ (هرگز) تا ۵ (بیشتر اوقات) در نوسان است. حاتمی (۱۳۷۷) این پرسشنامه را روی ۲۷۵ معلم مورد آزمون قرار داد که میزان پایایی محاسبه شده با استفاده از آلفای کرونباخ ۸۹٪ و روایی ۹۲٪ بدست آمد. در این پژوهش میزان آلفای کرونباخ ۸۵٪ و روایی برابر ۸۱٪ بدست آمد.

یافته‌ها

جدول (۱) ویژگیهای دموگرافیک پاسخگویان

ویژگی	فراوانی	درصد
گروه سنی	۳۵ تا ۳۰	۵۴/۴۹
	۴۰ تا ۳۶	۴۵/۵۱
میزان تحصیلات	دیپلم	۴۸/۹۶
	فوق دیپلم	۳۳/۴۴
	لیسانس	۱۷/۵۸

همانطور که ملاحظه می‌گردد بیشترین فراوانی گروه سنی شرکت کنندگان در تحقیق، بین ۳۰ تا ۳۵ سال (حدود ۵۴ درصد) قرار دارد و در میزان تحصیلات نیز بیشترین فراوانی متعلق به دارندگان مدرک دیپلم با ۱۴۲ نفر می‌باشد. بقیه اطلاعات نیز در جدول قابل مشاهده می‌باشد.

جدول (۲) نتایج آزمون t با نمونه‌های مستقل جهت مقایسه میانگین خودکارآمدی، امیدواری، رضایت از زندگی و استرس شغلی کارکنان شرکتهای

دولتی و خصوصی

متغیر	گروه	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	اختلاف میانگین	t	سطح معنی داری
خودکارآمدی	دولتی	۱۸۳	۷۰/۸۳	۱۰/۹۷	۶/۸۰	۸/۴۳	۰/۰۱۳
	خصوصی	۱۰۷	۶۴/۰۳	۸/۲۲			
امیدواری	دولتی	۱۸۳	۲۶/۱۴	۴/۴۷	۴/۰۵	۹/۱۲	۰/۰۰۳
	خصوصی	۱۰۷	۲۲/۰۹	۳/۵۱			
رضایت از زندگی	دولتی	۱۸۳	۳۲/۳۳	۵/۹۱	۵/۱۴	۱۱/۶۶	۰/۰۰۱
	خصوصی	۱۰۷	۲۷/۱۹	۴/۱۴			
استرس شغلی	دولتی	۱۸۳	۱۸۵/۱۸	۱۹/۱۶	۱۸/۶۶	۱۳/۷۴	۰/۰۰۱
	خصوصی	۱۰۷	۲۰۳/۸۴	۲۲/۲۶			

طبق نتایج جدول (۲) و با توجه به سطح معنی داری خطای آزمون t با نمونه‌های مستقل برای سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌توان گفت که بین میزان خودکارآمدی، امیدواری، رضایت از زندگی و استرس شغلی کارکنان شرکتهای دولتی و خصوصی تفاوت معنی داری وجود دارد. ($p < 0/05$)

میزان خودکارآمدی، امیدواری و رضایت از زندگی کارکنان بخش دولتی بیشتر از کارکنان بخش خصوصی است و میزان استرس شغلی کارکنان بخش خصوصی بیشتر از بخش دولتی است.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های حاصل از این پژوهش بین کارمندان بخش خصوصی و دولتی از لحاظ خودکارآمدی تفاوت وجود دارد، به عبارت دیگر میزان خودکارآمدی کارکنان بخش دولتی بیشتر از کارکنان بخش خصوصی می‌باشد، بنابراین فرضیه اول تایید می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان گفت بندورا (۱۹۹۹) معتقد است که آدمیان نه بوسیله مکانیزم‌های درونی هدایت می‌شوند و نه بوسیله رویدادهای بیرونی، بلکه کنش‌وری‌های شناختی برحسب تعامل بین شخص و عوامل تعیین‌کننده محیطی قابل تبیین هستند. محیط و رفتار بر هم تاثیر و تاثر متقابل دارند و هیچ‌یک از آنها به تنهایی تعیین‌کننده رفتار آدمی به حساب نمی‌آیند. بندورا این رابطه را با علیت تقابلی سه‌گانه، نشان داده است. در این الگو محیط به‌خودی خود بر رفتار اثر نمی‌گذارد و تاثیر محیط بر افراد یکسان نیست، بلکه نحوه عمل یک فرد تعیین می‌کند که کدام جنبه از محیط بر او تاثیر خواهد گذاشت. در نظریه شناختی - اجتماعی هم متغیرهای پیش‌آیندی محیطی و هم متغیرهای میانجی شناختی و هم متغیرهای پی‌آیندی محیطی در ایجاد و نگهداری رفتار موثرند. این یافته با یافته‌های شجاعی (۱۳۸۰)، هوچن (۲۰۰۱)، فری و همکاران (۲۰۰۱)، حسن زاده (۱۳۸۳)، اعراییان (۱۳۸۳)، گنجی (۱۳۸۷)، کاناواتی (۲۰۰۷)، اسپکتور (۲۰۰۷) و لوی و همکاران (۲۰۱۰) مطابقت دارد.

بر اساس یافته‌های این پژوهش بین کارکنان بخش خصوصی و دولتی از لحاظ امیدواری تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر میزان امیدواری در کارکنان دولتی بیشتر است. نتایج این فرضیه با شنایدر (۲۰۰۵)، شیرخدا (۱۳۸۸)، اسپکتور، (۲۰۰۷) و گنجی (۱۳۸۷) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان اذعان داشت که وجود شرایط ناامن و تغییر دگرگونی در سازمان افراد را از شرایطی که به آن خو گرفته جدا می‌کند و آنان را به سوی آینده ای مبهم سوق می‌دهد. در نتیجه کارکنان دچار اضطراب و نگرانی از وضع موجود گردیده و سلامت روان آنها ضعیف تر گشته و در برابر پذیرش استرس‌های مختلف آمادگی بیشتری پیدا می‌کنند. یکی از تامين‌کننده‌های سلامت روان افراد شاغل امنیت شغلی آنها می‌باشد که متأسفانه در شرکت‌های خصوصی این مسئله تامين نمی‌شود و همواره بیم از آینده و بیکار شدن، فرد را از نظر ذهنی مشغول خود می‌کند و این مساله در درازمدت باعث فرسایش ذهنی و عدم بهره‌وری می‌گردد.

بر اساس یافته‌های این پژوهش بین کارکنان بخش خصوصی و دولتی از لحاظ رضایت از زندگی تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر میزان رضایت از زندگی در کارکنان دولتی بیشتر از بخش خصوصی است. این یافته با نتایج لوی و همکاران (۲۰۱۰) (چیو، ۲۰۰۸)، (آناس به نقل از چیو، ۲۰۰۸)، (داینر، ایشی و لوکاس، ۲۰۰۳)، (کاناواتی و همکاران، ۲۰۰۷)، اشناایدر (۲۰۰۵)، جیکسن و بیلز (۱۹۹۱)، مچنین و کاپلان (۱۹۷۳)، ساعدی (۱۳۸۹)، نصیری و جوکار (۱۳۸۷)، مظفری (۱۳۸۲)، گنجی (۱۳۸۷)، حسن زاده (۱۳۸۳) و عطار (۱۳۷۴) مطابقت دارد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت که، رضایت از زندگی به رضایت خاطر یا پذیرش شرایط زندگی و به طور کامل به تحقق نیازها و خواسته‌های شخصی اشاره دارد. در مطالعاتی که انجام شده است منابع اجتماعی را از جمله خانواده، دوستان، دسترسی به خدمات اجتماعی و امنیت شغلی به ویژه برای کارمندان و کارگران را از جمله عوامل پیش‌بینی‌کننده رضایتمندی از زندگی بیان کرده‌اند. مچنین و کاپلان (۱۹۷۳) به نقل از ساعدی (۱۳۸۹) در تحقیقات خود با بررسی سلامت سازمانی با خشنودی شغلی نشان داده‌اند که هر چه سازمان ناسالم و مشارکت کارکنان در آن کمتر باشد خشنودی شغلی پایین و احتمال مبتلا شدن فرد به بیماری جسمی و روانی بیشتر می‌شود. برای افزایش کارایی یک سازمان انگیزش کارکنان، رضایتی که از شغل خود دارند و دامنه تعهد آنها به شرکت بسیار مهم است. انگیزش، رضایت و دلبستگی شغلی تحت تاثیر بسیاری از جنبه‌های محیط کار مثل کیفیت رهبری، فرصت‌های پیشرفت، امنیت شغلی و ویژگی‌های جو روانی و فیزیکی کار قرار می‌گیرد و تمام این عوامل توسط مدیران برای بهینه‌سازی رضایت کارکنان دست‌کاری می‌شود. مسلماً یکی از عوامل مهم تاثیر گذار بر روی سلامت جسمی و روانی (امید، رضایت از زندگی و خودکارآمدی)

بویژه در کشور ما امنیت شغلی و قراردادی است که کارمندان یا کارگران با شرکت یا اداره و یا کارخانه منعقد می‌کنند. بنابراین عدم تامین این مسائل و عدم حمایت شرکت باعث کاهش رضایت زندگی فرد شاغل می‌شود. این یافته زمانی اهمیت می‌یابد که به گفته راجا کالیمو (۲۰۰۵) محیط کار هر انسانی خانه دوم اوست.

بر اساس یافته‌های این پژوهش بین کارکنان بخش خصوصی و دولتی از لحاظ استرس شغلی تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر میزان استرس شغلی در کارکنان بخش خصوص بیشتر از بخش دولتی است. این فرضیه با یافته‌های کوپر و مارشال (۲۰۰۹)، دارک و گنوز (۲۰۰۹)، ادی وانگ (۲۰۰۶)، لو سیو و کوپر (۲۰۰۸)، ساک (۲۰۰۶) دیلانگ و همکاران (۲۰۰۴)، روسی و همکاران (۲۰۰۲)، ونگ و همکاران (۲۰۰۱)، فری و همکاران (۲۰۰۱)، هوچن (۲۰۰۰) گنجی (۱۳۸۸)، حسن زاده (۱۳۸۳)، شجاعی (۱۳۸۰) و عطار (۱۳۷۴) مطابقت و همخوانی دارد.

در تبیین این یافته می‌توان چنین اذعان کرد که استرس شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی در مقایسه با دولتی بیشتر است و در این میان خصوصی سازی ممکن است به عنوان عاملی برای کاهش سلامت روان و سایر مولفه‌های بررسی شده در این تحقیق تاثیر بگذارد. یعنی به این علت که میزان استرس‌های شغلی کارکنان به دلیل تغییرات در سازمان افزایش پیدا کرده، به همان نسبت سلامت روان ضعیف‌تر شده است. همچنین افرادی که از سلامت روان ضعیف تری برخوردار بوده‌اند در برابر استرس‌های شغلی آسیب بیشتری دیده‌اند و خصوصی سازی عاملی برای تشدید استرس و تضعیف روحیه آنها گردیده است.

یکی از محدودیت‌هایی که محققان در انجام این تحقیق با آن مواجه بودند عدم همکاری روسای شرکت‌ها بویژه شرکت‌های خصوصی بود که این امر باعث شد میزان نمونه ما در کارکنان بخش خصوصی کمتر از بخش دولتی باشد و با تمام تلاش‌های صورت گرفته برای اعتماد سازی مبنی بر اینکه نتایج محرمانه خواهد بود باز هم افراد تا حدودی نگران ارزیابی خود و تاثیر این برنامه بر روند شغلی شان بودند و سعی می‌کردند خود را بهتر از آن چیزی که هستند جلوه دهند.

همچنین با توجه به یافته‌های این پژوهش، پیشنهادهای زیر به منظور بهبود وضعیت روانی و جلوگیری از استرس شغلی، خودکارآمدی پایین و عدم رضایت از زندگی و امیدواری کارکنان ارائه می‌شود:

- با توجه به اینکه خصوصی سازی در کشور ما رو به افزایش می‌باشد سازمان‌ها و نهادها بایستی از کارکنان خود حمایت کافی به عمل آورند تا آنها بتوانند خود را با تغییر تطبیق دهند. یعنی از طریق تامین امنیت شغلی و اجازه دادن به کارکنان برای مشارکت در تصمیمات مربوط به تغییرات کاری در ساختار سازمان، می‌توان از استرس‌ها جلوگیری کرد و یا آن را کاهش داد.

- با توجه به اهداف بسته پیشنهادی سلامت روان در برنامه پنجم توسعه در جهت بالا بردن سلامت روان و به سازی محیط کار در شرکت‌ها و کارخانه جات پیشنهاد می‌شود شرکت‌ها بیش از پیش به جنبه‌های روان شناختی کارکنان خود توجه کنند تا بدین وسیله کارکنان در هنگام مواجهه با استرس‌های شغلی، توانایی انطباق و سازگاری بیشتری را داشته باشند.

- همانطور که در بالا نیز گفته شد امروزه کار به عنوان یکی از ضرورت‌های زندگی به شمار می‌رود و آن چنان با زندگی خانوادگی گره خورده است که نمی‌توان مرز مشخصی بین آنها متصور بود بنابراین برای داشتن جامعه ای پویا و با نشاط می‌بایست هم به محیط کار و هم به محیط خانواده توأمان توجه کرد و با به-سازی محیط کار و حل کردن دغدغه معاش به سوی جامعه ای رو به کمال حرکت کرد.

- وزارت کار به عنوان متولی کار در کشور می‌بایست که شرایط و دستورالعمل یکسانی را برای نهادهای مختلف چه دولتی و چه خصوصی تدوین کند تا تفاوت‌ها و امکان مقایسه شدن‌ها از بین برود. یکسان سازی حقوق که سالهای متمادی است حرف از اجرای آن است می‌تواند راهکار خوبی برای این مسئله باشد.

- و در نهایت با ایجاد ارتباط صمیمی بین مدیران و کارکنان در زمینه تغییرات سازمانی از طریق بحث‌های رو در رو با تک تک افراد، ارائه اطلاعات مکتوب، جلسات گروهی یا گزارش‌ها، راهی را برای اطمینان و اعتماد سازی متقابل ایجاد کرد و از بروز شایعات و نگرانی‌های حاصل از آن برای کارکنان بویژه بخش خصوصی جلوگیری کرد.

منابع

- اعرابیان، ا.، خداپناهی، م. ک.، حیدری، م.، و صدق پور، ب. (۱۳۸۳). بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی بر سلامت روانی و موفقیت تحصیلی دانشجویان. *مجله روانشناسی*، ۴، ۳۶۰-۳۷۱.
- امیری، ح. (۱۳۹۰). ارتباط ویژگی‌های شغل و نقش‌های شغلی با تحلیل رفتگی شغلی. *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی*، ۲(۷)، ۵۳-۶۹.
- براهنی، م. ن. (۱۳۸۴). *مدیریت عوامل روانی - اجتماعی محیط کار*. تهران: نشر رسانش.
- بیجاری، ه. (۱۳۸۶). بررسی اثر بخشی گروه درمانی مبتنی بر رویکرد امید درمانی بر افزایش امید به زندگی در زنان مبتلا به سرطان پستان شهر مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد، روانشناسی عمومی، دانشگاه فردوسی مشهد.
- پاشاشریفی، ح. (۱۳۸۵). *روانشناسی مثبت: علم شادمانی و نیرومندی‌های انسان*. تهران: انتشارات سخن.
- حاتمی، ر. (۱۳۷۷). *هنجاریابی پرسشنامه استرس شغلی*. پایان نامه کارشناسی ارشد، روانشناسی عمومی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- حسن زاده، ر. (۱۳۸۳). مقایسه استرس شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت پتروشیمی اصفهان قبل و بعد از خصوصی سازی. *مجله دانش و پژوهش در روان شناسی*، ۲۴، ۶۹-۸۴.
- دلاور، ع. (۱۳۸۴). *مبانی نظری و علمی پژوهش در علوم انسانی و تربیتی*. تهران: انتشارات رشد.
- ساعدی، س. (۱۳۸۹). رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی. *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی*، ۴، ۵۵-۶۴.
- شیرخدا، ل. (۱۳۸۸). رابطه سخت رویی روانشناختی رضایت از زندگی و امید با عملکرد تحصیلی دانشجویان دانشگاه ارومیه، پایان نامه کارشناسی ارشد، روانشناسی عمومی، دانشگاه پیام نور.
- صالحیان، م.، و رباطی، ا. (۱۳۸۷). *روانشناسی صنعتی و سازمانی*. کرج: نشر سرافراز.
- عطار، ح. (۱۳۷۴). *بررسی رابطه استرس شغلی و خشنودی شغلی در سلامت روان کارکنان یک مجتمع صنعتی*، پایان نامه کارشناسی ارشد، روانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران.
- غلامی، م. (۱۳۸۷). *بررسی عوامل استرس زای شغلی در کارکنان شاغل در سپاه پاسداران با استفاده از مدل بندی چند سطحی و استاندارد نمودن پرسش نامه استرس شغلی*. پایان نامه کارشناسی ارشد، آمار زیستی، دانشگاه اصفهان.
- فقیهی، ع. (۱۳۹۰). رابطه بین هوش سازمانی و فرسودگی شغلی. *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی*، ۲(۷)، ۷۱-۸۵.
- گنجی، م. (۱۳۸۷). رابطه استرس شغلی و خودکارآمدی با رضایت از زندگی در امدادگران حوادث گاز استان اصفهان. *فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش در سلامت روانشناختی*، ۳(۲)، ۱۵-۲۴.
- ملک محمد، م. (۱۳۸۸). *بررسی رابطه تجربه غرقه شدن در کار با خودکارآمدی و سلامت روانی کارکنان شرکت ایران خودرو*. پایان نامه کارشناسی ارشد، روانشناسی عمومی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- مظفری، ش. (۱۳۸۲). *همبسته‌های روان شناختی شادکامی ذهنی*. پایان نامه کارشناسی ارشد، روانشناسی عمومی، دانشگاه شیراز.
- نصیری، ح.، و جوکار، ب. (۱۳۸۷). معناداری زندگی، امید، رضایت از زندگی، و سلامت روان در زنان. *پژوهش زنان*، ۲(۶)، ۱۵۷-۱۷۶.

Addae, H. M., & Wong, M. (2006). Stress at work: Linear and curvilinear effects of psychology, job, and organization-related factors: An exploratory study of Trinidad and Tobago. *International Journal of Stress Management*, 13, 479-493.

- Levy- Ledoyer, C., & Louche, J. P. R. (2010). Look of factors affecting the Quality of working life. *Monthly Labor Review, 100*(10).
- Cooper, C. L., & Marshal, J. (2009). Occupational Sources of Stress. *Journal of Occupational Psychology, 49*, 11-28.
- Chew, P. K. (2008). Job stress, employee health, and life satisfaction. *Journal of Occupational Health and safety, 47*, 50-53.
- Diner, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluation of life. *Annual Review of Psychology, 54*, 403-425.
- Durak, M., Senol-Durak, & E., & Gencoz, T. (2009). Satisfaction with life among workers. *Social Indicators Research*.
- Kanawaty, G. (2007). *Managing and developing new forms of organization (Occupational sources of stress and satisfaction with life)*. International Labor Office.
- Karademas, E. C. (2006). Self-efficacy, hope and well- being. The mediating role of Satisfaction. *Personality and Individual Differences, 43*, 674-690.
- Lu, C. O., & Cooper, C. (2008). Managers job stress: The role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences, 38*, 521-532.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends and faith of happy people. *American Psychologist, 55*, 56-57.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. Academic Press.
- Spector, P. E. (2007). *Job Satisfaction and Self-efficacy*: Sage Publication Thousand Oaks.
- Snyder, C. R. (2005). *Hoping and Coping: The psychology of what works*. New York: Oxford University Press.