

نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کار آفرینی، اقتصاد و حسابداری



زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱

مروری بر عوامل خودکارآمدی منابع انسانی

حامدباقری توستانی^{۱*}، بابک شمس ناتری^۲

^۱مدرس گروه مدیریت، دانشگاه غیرانتفاعی مارلیک، واحد نوشهر

hamedbaghri@yahoo.com

^۲مدیر گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه غیرانتفاعی مارلیک، واحد نوشهر

چکیده

یکی از مهم‌ترین منابع سازمان‌ها نیروی انسانی آن است و عوامل تشکیل‌دهنده این نیرو، افرادی هستند با نیازهای گوناگون که در صورت رفع نیازهایشان و داشتن انگیزه، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار خواهند گرفت؛ موفقیت و پیشرفت هر سازمانی نیز به نیروی انسانی آن بستگی دارد. خودکارآمدی یکی از مفاهیم مهم در حوزه مدیریت منابع انسانی و سازمان محسوب می‌شود. زیرا توانمندسازی منابع انسانی یک عامل انگیزشی است که از طریق احساس خودکارآمدی افراد افزایش می‌یابد. که باعث رشد و ترقی سازمان در جهت رسیدن به اهداف سازمانی می‌شود. بر این اساس هدف پژوهش حاضر شناخت خودکارآمدی، مهمترین اثرات خودکارآمدی و نقش خودکارآمدی در توانمندسازی کارکنان است. این پژوهش به روش کتابخانه‌ای و با استفاده از منابع، مقالات و اطلاعات موجود انجام می‌گیرد. نتایج نشان می‌دهد توسعه خودکارآمدی در منابع انسانی نتایج مثبتی در رشد و توسعه و بهبود عملکرد و موفقیت سازمان دارد.

کلمات کلیدی: خودکارآمدی، توانمندسازی، منابع انسانی

۱. مقدمه

خودکارآمدی یکی از مفاهیم پرکاربرد در تحقیقات علوم انسانی است که نخستین بار به وسیله باندورا معرفی شده است. مفهوم خودکارآمدی یکی از ابعاد خوبشستن است که توانایی ادراک شده افراد یا قضاوت افراد درباره توانایی هایشان درانجام یک وظیفه یا انطباق با یک موقعیت خاص می‌باشد. به عبارتی دیگر باورهای خودکارآمدی میزان اطمینانی است که هر فرد به توانایی خود در زمینه اجرای یک رشته امور یا انجام یک تکلیف خاص ابراز می‌نماید. در طول دو دهه

نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱



ی گذشته خودکارآمدی به عنوان یک رفتار انگیزشی مهم در پژوهش رفتار انسان نمایان شده است و اینگونه در یافت شده که درجات بالای خودکارآمدی به سطوح افزایش یافته عملکرد در شماری از تکالیف منجر می شود. لذا این متغیر مورد توجه بسیاری از صاحب نظران مدیریتی و روانشناسی می باشد. (مهجران و همکاران، ۱۳۹۶) خودکارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی آلبرت بندورا روان شناس مشهور، مشتق شده است که به باورها یا قضاوتهای فرد به توانایی های خود در انجام وظایف و مسئولیتها اشاره دارد. نظریه شناخت اجتماعی مبتنی بر الگوی علی سه جانبه رفتار، محیط و فرد است. این الگو به ارتباط متقابل بین رفتار، اثرات محیطی و عوامل فردی (عوامل شناختی، عاطفی و بیولوژیک) که به ادراک فرد برای توصیف کارکردهای روان شناختی اشاره دارد، تأکید می کند. بر اساس این نظریه، افراد در یک نظام علیت سه جانبه بر انگیزش و رفتار خود اثر می گذارند. به گفته آلبرت بندورا، خودکارآمدی عبارت است از: «اعتقاد یک نفر به قابلیت های خود در سازماندهی و انجام یک رشته فعالیت های مورد نیاز برای مدیریت شرایط و وضعیت های مختلف». به عبارت دیگر، خودکارآمدی، اعتقاد یک فرد به توانایی خود جهت موفق شدن در یک وضعیت خاص است. به عقیده بندورا این اعتقاد، عامل تعیین کننده چگونگی تفکر، رفتار و احساس افراد است. از سال ۱۹۷۷ که بندورا مقاله «خودکارآمدی به سوی یک نظریه یکنواخت برای تغییر رفتار» را منتشر نمود، این موضوع به صورت یکی از موضوعات روز روان شناسی درآمد و مطالعات بسیاری روی آن صورت گرفته است. چرا خودکارآمدی چنین موضوع مهمی در بین روان شناسان و آموزشگران شده است؟ همان گونه که بندورا و سایر پژوهشگران نشان داده اند، خودکارآمدی می تواند تقریباً بر روی همه چیز، از حالات روانی گرفته تا رفتارها و انگیزه ها تأثیر داشته باشد (زارعی و حسینی، ۱۳۹۷). بسیاری از رفتارهای انسان با سازوکارهای نفوذ بر خود، برانگیخته و کنترل می شوند. در میان مکانیسم های نفوذ بر خود، هیچ کدام مهم تر و فراگیرتر از باور به خودکارآمدی شخصی نیست (باندورا، ۱۹۹۷). اگر فردی باور داشته باشد که نمی تواند نتایج مورد انتظار را به دست آورد، و یا به این باور برسد که نمی تواند مانع رفتارهای غیرقابل قبول شود، انگیزه او برای انجام کار کم خواهد شد. اگرچه عوامل دیگری وجود دارند که به عنوان برانگیزنده های رفتار انسان عمل می کنند، اما همه آنها تابع باور فرد هستند توجه به جنبه های مثبت روان شناختی مدیران من جمله خودکارآمدی آنان، در رشد، توسعه، توانمندی و خلاقیت کارکنان و در نتیجه عملکرد سازمان اثری شگرف دارد. پژوهش ها بر ارتباط خودکارآمدی به عنوان یک سازه ی انگیزشی جهت پیش بینی عملکرد کاری در محیط کار، تأکید دارند (آزیلماز، اردگان و کارامینگلاری، ۲۰۱۷). خودکارآمدی به عنوان عاملی مهم برای افزایش اشتیاق کاری و بهبود عملکرد شغلی افراد عمل می کند (سانگ و همکاران، ۲۰۱۸). بسیاری از رفتارهای انسان با سازوکارهای نفوذ بر خود، برانگیخته و کنترل می شوند. در میان مکانیسم های نفوذ بر خود، هیچ کدام مهم تر و فراگیرتر از باور به خودکارآمدی شخصی نیست. اگر فردی باور داشته باشد که نمی تواند نتایج مورد انتظار را به دست آورد، و یا به این باور برسد که نمی تواند مانع رفتارهای غیرقابل قبول شود، انگیزه او برای انجام کار کم خواهد شد. اگرچه عوامل دیگری وجود دارند که به عنوان برانگیزنده های رفتار انسان عمل می کنند، اما همه آنها تابع باور فرد هستند (باندورا، ۱۹۹۷).

خودکارآمدی هسته ساختار انگیزشی در نظریه شناختی - اجتماعی بندورا است. این نظریه بر نقش ضروری باورهای خودکارآمدی در رشد و رفتار انسان تأکید می کند. همچنین بندورا معتقد است که خودکارآمدی به عنوان یک میانجی مهم در رفتار عمل می کند که معمولاً عملکرد شناختی را تحت تأثیر قرار می دهد (لوب، ۲۰۱۶). باورهای خودکارآمدی، مجموعه ای از اندیشه هایی است که به طور کلی شامل باورهای فرد در مورد توان سازمان دهی و اجرای مؤثر تکالیف در حیطه مشخصی است که به اهداف خاص می انجامد (پورفردو همکاران، ۲۰۱۶). خودکارآمدی به اعتماد به نفس فرد و اعتقاد به اینکه وظایف مختلف را انجام میدهد، اشاره می کند. خودکارآمدی بر بسیاری از جنبه های زندگی نظیر گزینش اهداف، تصمیم گیری، میزان تلاش، سطح استمرار پایداری و رویارویی با مسائل چالش برانگیز تأثیرگذار است (تورک اوغلو، کانسوی و پارلار، ۲۰۱۷).

۲- روش تحقیق

این پژوهش به روش کتابخانه ای و با استفاده از منابع، مقالات و اطلاعات موجود انجام می گیرد. از این رو در گام نخست منابع مختلفی که در زمینه خودکارآمدی وجود داشته مورد مطالعه و فیش برداری قرار گرفته است. در گام بعدی نگارندگان مبانی نظری تحقیق، عوامل خودکارآمدی، خودکارآمدی و عملکرد شغلی، اثرات خودکارآمدی و جنبه روانشناختی خودکارآمدی مورد بحث قرار داده است.

۳- مبانی نظری

نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱



۱-۳ خودکارآمدی؛

بندورا (۱۹۷۷) خودکارآمدی را به عنوان باور و قضاوت شخص از توانایی خود برای انجام یک تکلیف خاص تعریف کرده است. خودکارآمدی از نظر نظریه پردازان شناختی - اجتماعی، عبارت است از قضاوت های افراد در مورد توانایی هایشان نسبت به انجام تکالیف ویژه (بندورا ، ۱۹۷۷ ؛ بانیک و دیگران ، ۲۰۱۸). بر اساس این نظریه، کارکردهای روانشناختی، عملکرد، رفتار، محیط و محرکها وضعیت افراد را تعیین می کنند (شرلی ، ۲۰۱۴). بوید و ووزیکیس (۱۹۹۴) خودکارآمدی را سازه ای مرتبط به حوزه عملکرد و کارایی می دانند. خودکارآمدی برخلاف صفات شخصیتی که تا حدود زیادی ثابت اند، هیجانی و پویاست و میتواند با یادگیری و تجربه های جدید در طول زمان تغییر کند (داگر و همکاران ، ۲۰۱۵)

تقریباً همه افراد می توانند اهدافی را که می خواهند، کسب کنند، چیزهایی که می خواهند عوض کنند، تغییر دهند و چیزهایی را که دوست دارند، به دست آورند. با این حال بیشتر مردم این را نیز می دانند که عملی کردن این نقشه ها و برنامه ها چندان ساده نیست. بندورا و دیگران کشف کرده اند خودکارآمدی می تواند نقش مهمی در نحوه مواجهه ی شخص با اهداف، چالش ها و کارهایش ایفا کند.

افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند:

- (۱) مشکلات و مسائل چالش برانگیز را به چشم تمرینی برای کسب مهارت می بینند.
- (۲) به فعالیت هایی که در آنها شرکت می کنند علاقه ی بیشتری پیدا می کنند.
- (۳) در برابر علاقه مندی ها و فعالیت های خود احساس تعهد و وظیفه شناسی می کنند.
- (۴) موانع و شکست ها دلسردشان نمی کند و خیلی زود آنها را پشت سر می گذارند.

افرادی که خودکارآمدی ضعیفی دارند:

- (۱) از کارهای چالش برانگیز اجتناب می کنند.
- (۲) باور دارند کارها و موقعیت های دشوار فراتر از حد توانایی های آنهاست.
- (۳) روی شکست ها و نتایج منفی تمرکز می کنند.
- (۴) به سرعت اعتماد خود نسبت به قابلیت ها و توانمندی هایشان را از دست می دهند (شاهوران، ۱۳۹۴).

۲-۳- منشأ خودکارآمدی

بر طبق نظریه ی بندورا خودکارآمدی از چهار منبع عمده سرچشمه می گیرد:

(الف) تجربه های موفقیت آمیز؛ بندورا می گوید: «موثرترین راه برای به وجود آمدن حس قوی کارآمدی از طریق تجربه های موفقیت آمیز است.» اینکه بتوانیم کاری را موفقیت آمیز به انجام برسانیم حس خودکارآمدی ما را تقویت می کند. البته ناکامی در انجام تمام و کمال یک وظیفه و یا یک چالش نیز می تواند به همان نسبت حس خودکارآمدی را در ما کاهش داده و تضعیف کند (مورین ، کندرا ؛ ۲۰۲۰).

(ب) الگوبرداری اجتماعی؛ مشاهده موفقیت دیگران در انجام یک کار، منبع مهم دیگری برای ایجاد حس خود-کارآیی است. به گفته بندورا: «مشاهده این که آدم های مشابه خودمان با تلاش پیگیر به دستاوردهای موفق نائل می شوند این اعتقاد را در مشاهده گر تقویت می کند که او نیز دارای قابلیت هایی است که می تواند از عهده فعالیت های مشابه به نحو موفقیت آمیزی برآید.» (بندورا، ۱۹۹۷ به نقل از رحیمی و لطفی، ۱۳۹۶).

(ج) ترغیب اجتماعی؛ بندورا اظهار می دارد که افراد از طریق ترغیب و تشویق دیگران نیز می توانند متقاعد شوند که دارای مهارت ها و قابلیت های لازم برای موفقیت می باشند. زمانی را به یاد آورید که گفته های مثبت و برانگیزاننده یک نفر به شما در دستیابی به هدفتان کمک کرده باشد. تشویق کلامی دیگران به فرد کمک می کند که شک و تردید نسبت به توانایی های خود را کنار بگذارد و تمرکز خود را بر تلاش جهت انجام کار مورد نظر معطوف نماید (اله یار، ۱۳۹۹).

(د) واکنش های روان شناختی؛ پاسخ ها و واکنش های احساسی ما به موقعیت های گوناگون نیز نقش پررنگی در خودکارآمدی ایفا می کنند. وضعیت روحی، حالت عاطفی، واکنش های فیزیکی و سطح استرس، همگی می توانند روی احساس فرد نسبت به قابلیت هایش در یک موقعیت خاص تاثیرگذار باشند. برای مثال استرس و نگرانی شدید پیش از صحبت در جمع، می تواند منجر به ایجاد حس خودکارآمدی ضعیف در فرد در موقعیت های مشابه شود. البته بندورا همچنین بیان می دارد که «تنها شدت واکنش احساسی و فیزیکی نیست که اهمیت دارد، بلکه چگونگی ملاحظه و تفسیر این واکنش ها از سوی دیگران نیز مهم است.

نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱



یادگیری روش‌های به حداقل رساندن اضطراب و بالا بردن روحیه هنگام مواجهه با یک مشکل می‌تواند به افراد کمک کند که سطح خودکارآمدی‌شان را افزایش دهند (شکرانی و همکاران، ۱۳۹۹).

۳-۳- نقش خودکارآمدی در توانمندسازی کارکنان

بندورا (۲۰۰۰) مطرح می‌کند که خودکارآمدی، توان سازنده‌ای است که بدان وسیله، مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به گونه‌ای اثربخش ساماندهی می‌شود. به نظر وی داشتن دانش، مهارت‌ها و دستاوردهای قبلی افراد پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند، بلکه باور انسان در باره توانایی‌های خود در انجام آنها بر چگونگی عملکرد خویش مؤثر است. بین داشتن مهارت‌های مختلف با توان ترکیب آنها به روش‌های مناسب برای انجام وظایف در شرایط گوناگون، تفاوت آشکار وجود دارد. "افراد کاملاً می‌دانند که باید چه وظایفی را انجام دهند و مهارت‌های لازم برای انجام وظایف دارند، اما اغلب در اجرای مناسب مهارت‌ها موفق نیستند (آقیوسفی و همکاران، ۱۳۹۰).

خودشناسی از طریق پردازش مهارت‌های شناختی، انگیزشی و عاطفی که عهده دار انتقال دانش و تواناییها به رفتار ماهرانه هستند، فعال می‌شود. به‌طور خلاصه، خودکارآمدی به داشتن مهارت یا مهارت‌ها مربوط نمی‌شود، بلکه داشتن باور به توانایی انجام کار در موقعیت‌های مختلف شغلی، اشاره دارد. باور کارآمدی عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است. انجام وظایف توسط افراد مختلف با مهارت‌های مشابه در موقعیت‌های متفاوت به‌صورت ضعیف، متوسط و یا قوی و یا توسط یک فرد در شرایط متفاوت به تغییرات باورهای کارآمدی آنان وابسته است. مهارت‌ها می‌توانند به آسانی تحت تأثیر خودشکی یا خود تردیدی قرار گیرند، در نتیجه حتی افراد خیلی مستعد در شرایطی که باور ضعیفی نسبت به خود داشته باشند، از تواناییهای خود استفاده کمتری می‌کنند (امینی و همکاران، ۱۳۹۵).

عملکرد مؤثر هم به داشتن مهارت‌ها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت‌ها نیازمند است. اداره کردن موقعیت‌های دایم‌التغییر، مهم، غیرقابل پیش‌بینی و استرس‌زا مستلزم داشتن مهارت‌های چندگانه است. مهارت‌های قبلی برای پاسخ به تقاضای گوناگون موقعیت‌های مختلف باید غالباً به شیوه‌های جدید، ساماندهی شوند. بنابراین، مبادلات با محیط تا حدودی تحت تأثیر قضاوت‌های فرد در مورد تواناییهای خویش است. بدین معنی که افراد باور داشته باشند که در شرایط خاص، می‌توانند وظایف را انجام دهند. خودکارآمدی درک شده معیار داشتن مهارت‌های شخصی نیست، بلکه بدین معنی است که فرد به این باور رسیده باشد که می‌تواند در شرایط مختلف با هر نوع مهارتی که داشته باشد، وظایف را به نحو احسن انجام دهد (اله‌یار، ۱۳۹۹).

۳-۴- ابعاد خودکارآمدی

خودکارآمدی دارای سه بعد مقدار، قدرت و عمومیت می‌باشد. مقدار خودکارآمدی: به دشواری و مشکلاتی که شخص آمادگی مقابله با آن‌ها را دارد اشاره می‌کند، مثلاً خیلی از افراد معتقدند که باید چیزهای جدیدی را آزمایش کرد، اما هرگز این کار را انجام نمی‌دهند. قدرت خودکارآمدی: عقیده محکم فرد بر این که می‌تواند از عهده‌ی یک رفتار مشکل‌برآید. قدرت خودکارآمدی به تفاوت بین این فکر که «شاید بتوانیم این کار را انجام دهیم» و این فکر که «مطمئنم این کار را انجام دهیم». عمومیت خودکارآمدی: به اعتقاد فرد به خودش برای دادن مناسب‌ترین پاسخ در شرایط و موقعیت‌های مختلف اشاره دارد (حسین زهی و همکاران، ۱۳۹۵).

۳-۵- عوامل اصلی ایجاد خودکارآمدی

طبق نظریه شناخت اجتماعی چهار منبع اصلی اطلاعاتی وجود دارد که باعث ایجاد خودکارآمدی می‌شود. عملکرد واقعی یا موفقیت عملکرد یا تجارب مسلط؛ که اساسی‌ترین و با نفوذترین منبع آگاهی است. موفقیت‌های عملی مهم‌ترین و قوی‌ترین منبع خودکارآمدی به شمار می‌آید، زیرا از طریق چیرگی و تسلط خود راهبری شده برای ارتقاء مهارت‌های مقابله‌ای، تجربه موفقیت و خودکارآمدی را تقویت میکند. موفقیت مکرر در انجام وظایف باعث افزایش حس خودکارآمدی و شکست متوالی باعث کاهش حس خودکارآمدی میشود. تجربه‌های قبلی موفق نشانه‌های مستقیمی را برای سطح تسلط و شایستگی ما فراهم می‌آورند. موفقیت‌های قبلی، قابلیت‌های ما را نشان می‌دهند و احساس کارایی شخصی ما را تقویت میکنند. شکست‌های قبلی، به ویژه شکست‌های مکرر کودکی، احساس کارایی ما را کم میکنند. حتی شکست‌های کوتاه مدت در بزرگسالی می‌توانند کارایی شخصی را کم کنند.

نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در

مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱



تجربه های جانشینی؛ دیدن موفقیت دیگران باعث میشود ما موفقیت خود را دور از دسترس ندانیم، به ویژه در زمان اعتقاد به اینکه میزان توانایی دیگران، مشابه توانایی خود ما است. " اگر آنها میتوانند آن را انجام دهند، پس من هم میتوانم". دیدن افرادی که شکست میخورند، میتوانند کارایی شخصی ما را کم کند. " اگر آنها نمیتوانند آن را انجام دهند، پس من هم نمیتوانم". لذا الگوهای موثر، تاثیر مهمی بر احساسهای کیفیت و شایستگی ما دارند. این الگوها همچنین برای برخورد با موقعیتهای دشوار، راهبردها و روشهای مناسبی را به ما نشان میدهند.

ترغیب (قانع سازی) کلامی، اجتماعی یا صحبتی انرژی زا؛ اینکه خود را متقاعد کنیم که توانایی انجام کاری را داریم، آن کار را بهتر انجام میدهم. گفتن این جمله به افراد که آنها توانایی رسیدن به هر چیزی را که میخواهند به آن برسند دارند، میتواند کارایی فردی را افزایش دهد. قانع سازی کلامی رایج تر از دیگر منابع اطلاعات کارایی شخصی است و توسط والدین، معلمان، همسران، دوستان و درمانگران عمل میشود. صحبت انرژی زا در تکالیف بسیار دشوار، نمیتواند در ما توانایی ایجاد کند. اغلب موفقیتها، عمدتاً به سعی و تلاش ما بستگی دارد تا توانایی ذاتی مان، لذا تشویق بیرونی تا حد زیادی میتواند به ما کمک کند. برای اینکه قانع سازی کلامی موثر شود باید واقع بینانه باشد.

نشانه ها یا انگیزتگی یا حالت های فیزیولوژیکی و هیجانی؛ احساس خستگی یا تنش علامتی برای تفسیر دشواری کار است. افراد به نشانه های بدنی مشابه، به گونه ای متفاوت واکنش نشان میدهند. در یک موقعیت استرس زا چقدر میترسیم یا خونسرد هستیم. اغلب این نوع اطلاعات را به عنوان مبنایی برای قضاوت کردن درباره توانایی کنار آمدنمان به کار میبریم. تنیدگی و آشفتگی کمتر، باعث تمایل بیشتر به انتظار موفقیت و انگیزتگی آزراننده بیشتر، باعث تمایل کمتر به انتظار موفقیت میشود. هر چه سطح انگیزتگی فیزیولوژیکی و هیجانی فرد بالاتر باشد، کارایی شخصی پایین تر است. در یک موقعیت معین، هر چه ترس، اضطراب یا تنش بیشتر باشد، احساس کنار آمدن با آن پایین تر است. (کولیوند و دیگران، ۱۳۹۳).

۶-۳- خودکارآمدی و عملکرد شغلی

خودکارآمدی کارکنان تا حدی به عملکرد شغلی آنها کمک می کند و آنها را قادر می سازد انرژی را که می توانند به درگیری های شغلی مانند اضطراب شغلی اختصاص دهند ذخیره کنند و بدانند فعالیت های افزایش عملکرد آنها، برای سازمان زمانی سودمند است که مفید واقع شود. تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی با درگیری های شغلی، که از لحاظ تئوری قدرتمندترین موارد ائتلاف منابع در سازمان ها به شمار میرود. باعث افزایش ظرفیت پذیرش آنها در سازمان شده که میتواند بسیار مفید باشد و انتظار عملکرد مثبت و درک کارمندان از محل کار و عواقب مثبت مسئولیت های شغلی را در پی داشته باشد. سازمانها می توانند از نفوذ منابع شخصی خودکارآمدی کارکنان برای جبران اثرات تخریب کننده منابع رفتارهای غیرشهودی، هنگامی که این رفتارها به سازمان نفوذ می کنند، سود ببرند و عملکرد شغلی خود را بهبود بخشند. (حق و عظیم، ۲۰۲۰) وقتی شخصی در سازمان نقشی را میپذیرد که با آن تعارض دارد عملکرد فرد را تحت تاثیر قرار می دهد با این حال، با حضور خودکارآمدی، نقش درگیری ها به حداقل رسیده و کارکنانی که از خودکارآمدی بالاتری برخوردارند میتوانند وظیفه خود را به موقع انجام دهند. و به عملکرد منجر به موفقیت دست یابند. تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی آشکار و نقش تعدیل خودکارآمدی در تأثیر درگیری های متعدد بر شغل نیز واضح است. (ساری و همکاران، ۲۰۲۱)

۷-۳- چگونگی تاثیر درک خود کارآمدی بر تجربه و فعالیت

درک خودکارآمدی بر تجربه و فعالیت نیز تاثیر دارد که از دیدگاه پروین، سروان و جان (۲۰۰۵) بیان می شود. انتخاب: عقاید خودکارآمدی بر اهداف فرد تاثیر می گذارد (مثلاً افرادی با عقاید خودکارآمدی بالا اهداف مشکل تر، اهداف چالش برانگیزتر نسبت به آنانی که احساس خودکارآمدی پایین دارند، انتخاب می کنند. تلاش، مقاومت و عملکرد: افرادی با عقاید خودکارآمدی بالا تلاش بیشتر و مقاومت بیشتری نشان می دهند و فعالیت بهتری نسبت به آنهايي که عقاید خودکارآمدی پایین تر دارند نشان می دهند. هیجان: افرادی با عقاید خودکارآمدی بالا به مسائل با خلق بالاتری (به عنوان مثال، اضطراب و افسردگی) نسبت به افرادی با خودکارآمدی پایین برخورد می کنند. بندورا شواهد مرتبط با عقاید خودکارآمدی در انگیزش و عملکرد را بدین صورت خلاصه کرده است: افراد خوش بین نسبت به افراد بدبین مقاومتر هستند. عقیده به خود ضرورتاً باعث تضمین موفقیت نمی شود، اما عدم اعتقاد به خود به طور حتم باعث ریختن تخم شکست می شود (بندورا، ۱۹۹۷).

نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱



۸-۳- اثرات خودکارآمدی بر کارکردهای روان شناختی

الف) اثر خودکارآمدی بر سطح انگیزش: خودکارآمدی درک شده نقش تعیین کننده ای بر خود انگیزشی افراد دارد. زیرا باور خودکارآمدی بر گزینش اهداف چالش آور، میزان تلاش و کوشش در انجام وظایف، میزان استقامت و پشتکاری در رویارویی با مشکلات و میزان تحمل فشارها اثر می گذارد. باور خودکارآمدی از طریق این تعیین کننده ها بر رفتار انسان نقش اساسی را ایفا می کند. برخی تعیین کننده ها به شرح زیر است:

۱- انتخاب اهداف: خودکارآمدی به عنوان یک عامل تعیین کننده مهم انتخاب اهداف پرچالش و فعالیت های دشوار فردی عمل می کند. یک فرد معمولاً اهدافی را انتخاب می کند که در کسب موفقیت آمیز آنها، سطح معینی از توانایی را داشته باشد. براین اساس، افراد از فعالیتهای که توانایی انجام آنها را ندارند، اجتناب می کنند، این اجتناب به نوبه خود می تواند برای افراد در انجام فعالیت های چالش برانگیز و میزان تقویت مثبت بازخوردهای حاصل از آن محدودیت ایجاد کند. افرادی که به کارآمدی خود باور دارند، اهداف چالش انگیز را انتخاب می کنند و از تجارب تهدید آمیز اجتناب می کنند و افراد با کارآمدی پایین از رویارویی با تکالیف، وظایف و اهداف مشکل پرهیز می کنند(رجبی، ۱۳۹۲). افراد خودکارآمد بر اساس اهداف انتخابی، خود را موظف به تعیین معیارهای عملکرد کرده و پس از آن به مشاهده و قضاوت درباره نتایج عملکرد خود می پردازند و در صورت مشاهده نا همخوانی بین سطوح واقعی و مطلوب عملکرد، آنان احساس نارضایتی کرده و این محرکی برای تعیین و اصلاح عمل در آنهاست. افراد از طریق انتخابها بر جریان زندگی شخصی و شغلی خود اثر می گذارند. آنان از موقعیتهای، فعالیتهای و بهطور کلی انتخابهایی که باور دارند بیش از حد توان آنهاست، اجتناب می کنند و آن دسته از فعالیتهایی را انتخاب می کنند. که باور دارند می توانند از عهده آنان برآیند. افراد دارای احساس خودکارآمدی بالا، موقعیتهای و اهدافی را انتخاب می کنند که ممکن است، ولی خارج از توان آنان نیست. باورهای خودکارآمدی در انتخابهای افراد همچون انتخاب رشته، حرفه، کلاس های پیشرفته تأثیر دارد و نقش مهمی در آینده شغلی و شخصی دارد (پاجارس و میلر، ۲۰۰۶).

۲- کسب نتایج یا پیامدهای مورد انتظار: خودکارآمدی، همچنین نقش مؤثری در پیامدهای بالقوه مشوقها و بازدارنده های مورد انتظار دارد. پیامدهای قابل پیش بینی، عمدتاً به باورهای افراد در توانایی انجام فعالیتهای مختلف وابسته است. افراد دارای کارآمدی بالا انتظار پیامدهای مطلوب از طریق عملکرد خوب را دارند ولی افراد دارای کارآمدی پایین، انتظار عملکرد ضعیفی را از خود دارند و در نهایت نتایج منفی یا ضعیفی را بدهست می آورند.

۳- اجرای اهداف: کارآمدی درک شده نه تنها در انتخاب اهداف بلکه بر اجرای آنها نیز اثر می گذارد. انجام یک تصمیم به هیچ وجه به افراد اطمینان نمی دهد که رفتارهای موردنیاز را بهطور موفقیت آمیز انجام دهند و در مواجهه با مشکلات، استقامت و پایداری داشته باشند. یک تصمیم گیری روانی به یک عمل روانی مشتق شده از باور کارآمدی بالا، نیاز دارد. شخص باید یک خود کرداری(عملکردی) را به یک خود عزمی اضافه کند، و گرنه، تصمیم گیرنده اندیشه و تفکر را بهکار نگرفته است. باور به کارآمدی شخصی همچنین به رفتار انسان شکل میدهد که آیا از فرصتها استفاده می کند و یا از حضور آنان در شرایط مختلف زندگی جلوگیری بعمل می آورد و وجود موانع و مشکلات را دشوارتر می سازد. افراد با خودکارآمدی بالا بر فرصتهای ارتقاء شغلی و غلبه بر موانع متمرکز میشوند، با ابتکار و پشتکار عنان کنترل بر محیط و محدودیتهای را بدست می گیرند. افرادی که دچار خودشکی میشوند، بر موانع و محدودیتهای کنترل کمی دارند و یا اصلاً کنترل ندارند و به آسانی تلاشهای خود را بیهوده می شمارند. آنان از فرصتهای محیطی کم استفاده می کنند.

۴- میزان تلاش: خودکارآمدی درک شده بر میزان تلاش برای انجام یک وظیفه اثر می گذارد. افرادی که به کارآمدی خود باور دارند برای غلبه بر موانع و مشکلات تلاشهای مضاعفی می کنند. در مقابل افرادی که به شایستگیهای خود شک می کنند و یا باور کارآمدی ضعیفی دارند، هنگام رویارویی با مشکلات، موانع و شکستها تلاش کمی می کنند و یا منصرف می شوند و یا اینکه راهحلهای پایین تر از حد معمول ارائه می دهند و این افراد علت شکست را به ناتوانی خویش نسبت می دهند. در آن موقع توجه آنان به جای حل مسئله، متمرکز بر فقدان شایستگی خود است. ولی افراد با کارآمدی بالا علت شکست را تلاش و کوشش کم میدانند(مادسون، ۲۰۱۱).

۵- میزان استقامت و پشتکار: خودکارآمدی درک شده در میزان استقامت، جدیت و پشتکار فرد در نیل به اهداف مورد انتظار در برخورد با موانع، اثر می گذارد. افراد کارآمد در مواجهه با رویدادهای دشوار، استقامت و پشتکار زیادی به خرج می دهند و از منابع مختلف فردی و محیطی بازخوردهای مثبت می گیرند که آن بازخوردها به نوبه خود به عنوان تقویت کننده یا قدرت دهنده به خودکارآمدی عمل می کنند. برعکس، افراد با خودکارآمدی پایین، و یا افرادی که در کسب نتایج مورد انتظار تلاش نمی کنند، بازخوردهایی که نشانگر عدم توانمندی آنان در انجام وظایف است، دریافت می کنند(بندورا، ۱۹۹۷).

نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری



زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱

۶- استرس و فشار روانی: خود کارآمدی بر میزان استرس و فشار روانی و افسردگی ناشی از موقعیت‌های تهدید کننده اثر میگذارد. افراد با کارآمدی بالا در موقعیت‌های فشار زا سطح فشار روانی خود را کاهش می دهند. ولی افراد دارای خودکارآمدی پایین، در کنترل تهدیدها، اضطراب بالایی را تجربه می کنند و عدم کارآمدی خود را گسترش می دهد و بسیاری از جنبه های محیطی را پر خطر و تهدید زا می بیند که این امر می تواند موجب استرس و فشار روانی فرد شود. افرادی که باور دارند می توانند تهدیدها و پافشاریهای بالقوه را کنترل کنند، عوامل آشفته ساز را به ذهن خود راه نمی دهند و در نتیجه به وسیله آنها آشفته نمی شوند (بختیاری و همکاران، ۱۳۸۹).

۷- خودتنظیمی: افراد، دارای نظام خود تنظیمی هستند. خود تنظیمی آنان را قادر می سازد تا بر افکار، احساسات، انگیزش و رفتار خود کنترل داشته باشند. انسان از درجه و میزان کنترل بر زندگی و رفتار خود، ادراکاتی دارد. افراد تلاش می کنند بر رویدادهایی که زندگی را تحت تأثیر قرار می دهند کنترل داشته باشند. با اعمال نفوذ بر موقعیتها می توان آینده مطلوب داشت و از نتایج نامطلوب ممانعت به عمل آورد (آقایوسفی و همکاران، ۱۳۹۰).

ب- تأثیر خودکارآمدی بر عواطف: موفقیت و پیروزی هر انسانی در زندگی، کسب و کار، دوست یابی و یا هر اقدام دیگر، حاصل تصور و نگرش مثبت شخصی او از خویش است. این نگرش مثبت است که فرد را به سوی موفقیت میکشاند و برعکس نگرش منفی از خود و دیگران باعث می شود که ذهن انسان به جای استفاده از فرصت‌ها، صرف فکر کردن به مشکلات شود که در درازمدت می تواند اثرات سوء دیگری در رفتار خلق و خوی ما با دیگران داشته باشد (بختیاری و همکاران، ۱۳۸۹).

تجربه های ناشی از موفقیت و یا شکست کارکنان در طول سالهای خدمت، تصورات آنان را در رابطه با تواناییهای شان نسبت به انجام وظایف شغلی تحت تأثیر قرار می دهد. اگر کارمند معتقد باشد که قبلاً وظیفه مشابهی را با موفقیت انجام داده است، احتمالاً با وظایف و فعالیت های بعدی بیشتر با نگاه مثبت برخورد خواهد کرد و اگر با شکست مواجه شده باشد با تکالیف بعدی با نوعی نگاه منفی روبرو خواهد شد. بندورا معتقد است که حل یک مسئله یا موفقیت در انجام یک وظیفه خاص، تجربه هیجانی را ایجاد می کند که موجب تمایل و گرایش به درگیر شدن برای رسیدن به حد تسلط در مسایل آینده در افراد می شود و احساس کارآمدی آنان را افزایش می دهد.

مهارت‌های پیچیده به اجزا و مهارتهای جزئی تر که به آسانی انجام شوند و سپس واگذار کردن فقط بخشی از آنها در هر زمان به کارکنان است. مدیریت موفقیت‌های کوچکی را که کارکنان کسب میکنند، زیر نظر می گیرد و سپس این موفقیتها را بزرگ نمایی می کند. وظایف میتوانند به صورت تصاعدی گسترش یابند، به گونه ای که همزمان با تسلط کارکنان بر عناصر اصلی کار، وظایف گسترده تر و پیچیده تر شوند. همچنان که کارکنان در حل مسایل مقدماتی پیشرفت می کنند، به آنان مسؤلیت بیشتری برای حل مسایل واگذار می شود. مدیران همچنین می توانند برای کارکنان خود فرصتهایی نیز فراهم آورند که دیگران را در یک طرح، گروه کاری و یا کمیته هدایت یا رهبری کنند. (رجبی، ۱۳۹۲).

پیروزیهای کوچک هنگامی می توانند رخ دهند که مشکلات بزرگ به واحدهای محدود که می توان به طور انفرادی به آنها دست یافت، تقسیم شوند. پیروزیهای کوچک ممکن است فی نفسه بی اهمیت به نظر برسند. اما احساس حرکت، پیشرفت و کامیابی را ایجاد می کنند. شناسایی و قدردانی از پیروزیهای کوچک زمینه حرکتی را به وجود می آورد که افراد را به احساس کارآمدی و شایستگی هدایت می کند. مدیران نه تنها برای ایجاد رفتار جدید، باید قواعد و راهبردهای مؤثری فراهم کنند بلکه باید برای تقویت و یا تعدیل رفتارهای ایجاد شده افراد را تشویق کنند تا آنان بتوانند دائماً و با سختکوشی بر رفتارهای خود، کنترل بهتری داشته باشند. برای توانمند کردن کارکنان، مدیران باید محیط کار را جذاب و با نشاط سازند و از روشن بودن هدف کار اطمینان داشته باشند. و احساس توانمندی را با برگزاری گردهماییهای دوره ای به منظور پرورش دوستی در میان کارکنان افزایش دهند. در ارتباطات اداری، آنان گاه می توانند یک شوخی یا پیامی نشاط آور را که موجب کاهش تنش می شود، بگنجانند. آنان همچنین می توانند در فراهم آوردن بازخورد یا توصیف موفقیت، تعبیرات مبالغه آمیز به کار ببرند. آنان می توانند اطمینان داشته باشند که کارکنان به روشنی از چگونگی تأثیر کار خود بر نتایج سازمانی آگاهی دارند. همچنین، می توانند برای تشخیص تهدیدات خارجی یا چالشهایی که روبرو شدن با آنها اجتناب ناپذیر است، کمک کنند. مدیران از طریق برانگیختگی احساسی، نه فقط در جایگاه سردسته تشویق کنندگان، با ایراد سخنرانیهای پرجاذبه و شاد نگهداشتن جو سازمانی، همچنین با سرمایه گذاری روی بعضی اصول از قبیل: داشتن اهداف و مقاصد روشن، خود مدیریتی، دادن امتیاز و بازخورد، که باعث هیجان می شوند، به توانمند شدن کارکنان کمک کنند (پاجارس، ۲۰۱۲).

۲-۳ پیشینه تحقیق

نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱



کومار پردان و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «تحلیل رابطه بین خودکارآمدی و انعطاف پذیری برای ارتقا-رفاه محل کار» پرداختند که نتایج نشان داد مدیران دارای خودکارآمدی و انعطاف پذیری بالاتر نگرش مثبت نسبت به رفاه محیط کار را نشان می دهند. خودکارآمدی و تاب آوری ماهیتی انعطاف پذیر دارند و با مشاهده و یادگیری غنی می شوند. این مطالعه به عنوان یکی از اولین کارهای تجربی در مطالعات رفتار سازمانی مثبت است که بر روی مدیران سازمانهای تولیدی در هند انجام شده است. از این رو، یافته های این مطالعه نمی تواند فراتر از سازمان های تولید کننده باشد.

میسکا سینگ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «مطالعه تأثیر خودکارآمدی بر اثربخشی رهبری در شرکت های فناوری اطلاعات» پرداخت. یافته های این پژوهش که برای شناسایی تأثیر خودکارآمدی و اثربخشی رهبری بود نشان داد که رهبران تحول آفرین باید خودکارآمدی را در نظر بگیرند زیرا وقتی تغییراتی در خودکارآمدی سازمان ایجاد می شود روحیه کار را افزایش داده و به سمت تغییر خودکارآمدی کارکنان پیش می رود و آنها را برای تغییر آماده میکند. تا آنها با برنامه ها انطباق یابند. بنابراین برای آماده سازی کارکنان برای تغییر خودکارآمدی لازم است. در طول فرآیند توسعه خودکارآمدی ضروری است که کارمند به رهبر خود ایمان داشته باشید، زیرا خودکارآمدی برای رهبران تحول گرا یک عامل قوی به شمار میرود. بنابراین رهبران نیز از سهل انگاری مطلق درباره خودکارآمدی ایمن نیستند، زیرا برای ایجاد رابطه بین تیم مورد نیاز است و خودکارآمدی متوسط برای سازمان مفید و به بازخورد عملکرد زبردستان در حفظ حد متوسط اثر بخشی کمک خواهد کرد.

اوزیلیماز و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «اعتماد به سازمان به عنوان یک مجری رابطه بین خودکارآمدی و نتایج کار» پرداختند که نتایج این مطالعه با استفاده از دیدگاه نظریه شناختی اجتماعی، نشان داد که اعتماد یک کارمند به خود یا خودکارآمدی با اعتماد فرد به سیستم یا اعتماد به سازمان برای پیش بینی نگرش ها و رفتارهای شغلی تعامل خواهد داشت. با استفاده از داده های جمع آوری شده از ۳۰۰ کارمند و سرپرستان مربوطه آنها در یک سازمان تولیدی در ترکیه طی سه موج، خودکارآمدی وقتی که اعتماد به سازمان بالا بود تأثیرات مثبت تری بر رضایت شغلی، عملکرد وظیفه و رفتارهای شهروندی دارد. جالب اینکه، خودکارآمدی وقتی اعتماد به سازمان کم بود، بر اهداف گردش مالی تأثیر مثبت داشت، این نشان می دهد که اعتماد زیاد به سازمان، اثرات خودکارآمدی بر قصد ترک را از بین می برد. نتایج نشان داد که ارزش انگیزشی اعتماد به نفس تا حدی که کارکنان نیز به سیستم اعتماد بالایی دارند قوی تر است، در حالی که اعتماد کم به سیستم مزایای انگیزشی خودکارآمدی را خنثی می کند.

رشدی و جهانی (۱۳۹۹)، در مطالعه خود به بررسی تأثیر خودکارآمدی و سبک یادگیری بر نمرات پیشرفت تحصیلی زبان آموزان ایرانی زبان انگلیسی به عنوان زبان خارجی، پرداختند. شرکت کنندگان براساس نتایج آزمون تعیین سطح آکسفورد انتخاب شدند. سپس از آنها خواسته شد پرسش نامه سبک یادگیری کلب (۱۹۸۴) و خودکارآمدی شوارزر و جروسلم (۱۹۹۵) را تکمیل و سپس در آزمون پیشرفت تحصیلی شرکت کنند. نتایج تحقیق نشان داد همبستگی معناداری بین خودکارآمدی و نمره آزمون پیشرفت فراگیران وجود دارد. با این وجود، هیچ ارتباط معناداری بین نمره واژگان و خودکارآمدی زبان آموزان به دست نیامد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد ۱۵ درصد خطا در نمرات خواندن و درک مطلب و ۲۷ درصد خطا در نمرات گرامر توسط خودکارآمدی زبان آموزان قابل پیش بینی بود. نتایج تحلیل واریانس (ANOVA) نشان داد هیچ ارتباطی بین سبک یادگیری و نمره آزمون پیشرفت زبان آموزان وجود ندارد. در پایان، کاربرد این پژوهش و پیشنهادهایی برای مطالعات آینده نیز ارائه گردیده است.

رستمی و همکاران (۱۳۹۶)، در مقاله خود با عنوان «بررسی رابطه سبک رهبری با فرهنگ سازمانی و نقش آن در خودکارآمدی و اشتیاق کاری کارکنان دانشگاه شهید بهشتی» به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری و فرهنگ سازمانی با خودکارآمدی و اشتیاق کاری کارکنان، رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

۴- نتیجه گیری

اصطلاح خودکارآمدی به اعتماد فرد به توانایی خود برای تکمیل یک کار یا رسیدن به یک هدف است. خودکارآمدی بخشی از سیستم خودشناسی است. که از نگرش ها، توانایی ها و مهارت های شناختی فرد تشکیل شده است. این سیستم نقش عمده ای در نحوه درک ما از موقعیت ها و نحوه رفتار ما در پاسخ به موقعیت های مختلف دارد. نکته مهم این است؛ که سطح خودکارآمدی ما از یک موضوع به موضوعی دیگر متفاوت است. به طور کلی، سطح خودکارآمدی یک فرد برای یک کار نمی تواند برای پیش بینی خودکارآمدی او برای کار دیگر مورد استفاده قرار گیرد خودکارآمدی یک توانایی است که در آن خود مهارتهای

نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱



رفتاری، عاطفی، اجتماعی، و شناختی باید سازماندهی شده و برای اهداف بی شمار بطور موثر هماهنگ شوند بین داشتن زیر مهارتها و توانایی ترکیب آنها برای انجام عملی در شرایط دشوار تفاوت آشکار، وجود دارد.

در این راستا نتیجه تحقیق با تحقیقات میسکا سینگ (۲۰۲۱) رهبران تحول آفرین باید خودکارآمدی را در نظر بگیرند زیرا وقتی تغییراتی در خودکارآمدی سازمان ایجاد می شود روحیه کار را افزایش داده و به سمت تغییر خودکارآمدی کارکنان پیش می رود. کومار پرادان و همکاران (۲۰۲۱) مدیران دارای خودکارآمدی و انعطاف پذیری بالاتر نگرش مثبت نسبت به رفاه محیط کار را نشان می دهند. هم راستا است.

منابع

- اله یار، منصور. (۱۳۹۹). نقش میانجی خلاقیت کارکنان در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند؛ فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش.
- حسین زهی، دربخت؛ جنگی زائی، نسرین، نصرت ناهوکی، عبدالسلام. (۱۳۹۵)، نقش خودکارآمدی در یادگیری و موفقیت تحصیلی. کنفرانس ملی راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران. دوره دوم.
- رستمی، مهدی؛ خوشکنش، ابوالقاسم؛ آقازبارتی، علی؛ ملک شیبی، سمیه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه سبک رهبری با فرهنگ سازمانی و نقش آن در خودکارآمدی و اشتیاق کاری کارکنان دانشگاه شهید بهشتی، مشاوره شغلی و سازمانی، ۹(۳۰).
- رشوندی سمیاری، شکوه؛ جهانی، ساره. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر خودکارآمدی و سبک یادگیری بر نمرات پیشرفت تحصیلی زبان آموزان ایرانی زبان انگلیسی به عنوان زبان خارجی. افق های زبان، دوره ۴، شماره ۱ - شماره پیاپی ۷.
- شاهوران، فریبا. (۱۳۹۴). معایب و مزایای درک کاری در ایران. کنفرانس بین المللی مدیریت و علوم اجتماعی، ۲۰ اسفند ۱۳۹۴، دبی، امارات.
- شکرانی، رضا، سلیمی، وحید، قمرانی، امیر. (۱۳۹۹). بررسی تطبیقی خودکارآمدی از دیدگاه قرآن و روان شناسی. آموزه های قرآنی، ۱۷(۳۲)، ۳-۳۳.
- کولیوند، پیرحسین؛ دادفر، طیبه؛ دادفر، محبوبه؛ کاظمی، هادی. (۱۳۹۳)، خودکارآمدی، بیمارستان تخصصی و فوق تخصصی خاتمالانبیاء (ص). مرکز تحقیقات علوم اعصاب شفا. تهران ۱۵-۱۷، (۱)
- الله یاری، مازیار؛ محمدی، محمد؛ ایزدی، نوید؛ گلستانی، اشکان. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر خودکارآمدی و اشتیاق شغلی معلمان، کنفرانس بین المللی مدیریت کاربردی و چاپک سازی سازمانی، تهران، ۶۶۱۱۳۶، <https://civilica.com/doc/661136>.
- مهاجران، بهناز و عباس زاده، زهرا و بابایی، حمیده، ۱۳۹۶، تاریخچه خودکارآمدی، سومین کنفرانس بین المللی روانشناسی جامعه شناسی علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، شیراز.
- Song, J. H., Chai, D. S., Kim, J., & Bae, S. H. (۲۰۱۸). Job Performance in the Learning Organization: The Mediating Impacts of Self-Efficacy and Work Engagement. *Performance Improvement Quarterly*, ۳۰(۴), ۲۴۹-۲۷۱. doi:۱۰.۱۰۰۲/piq.۲۱۲۵۱
- Ozyilmaz, A., Erdogan, B., & Karaeminogullari, A. (۲۰۱۷). Trust in organization as a moderator of the relationship between self-efficacy and workplace outcomes: A social cognitive theory-based examination. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, ۹۱(۱), ۱۸۱-۲۰۴.
- Turkoglu, M.E., Cansoy, R., & Parlar, H. (۲۰۱۷). Examining relationship between teachers self-efficacy and job satisfaction. *Universal journal of educational research*, ۵, ۷۶۵-۷۷۲
- Dagher, G. K., Chapa, O. & Junaid, N. (۲۰۱۵). The historical evolution of employee engagement and self – efficacy constructs. *Journal of Management History*, ۲۱(۲), ۲۳۲ – ۲۵۶
- Banik, A., Schwarzer, R., Knoll, N., Czekierda, K., & Luszczynska, A. (۲۰۱۸). Self-efficacy and quality of life among people with cardiovascular diseases: A meta-analysis. *Rehabilitation Psychology*, ۶۳(۲), ۲۹۵. <https://doi.org/10.1037/rep0001199>



-Ozyilmaz, A., Erdogan, B., & Karaeminogullari, A. (۲۰۱۸). Trust in organization as a moderator of the relationship between self-efficacy and workplace outcomes: A social cognitive theory-based examination. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, ۹۱(۱), ۱۸۱-۲۰۴.

-Kumar Pradhan, R., Prasad Panigrahy, N., & Kesari Jena, L. (۲۰۲۱). Self-Efficacy and Workplace Well-Being: Understanding the Role of Resilience in Manufacturing Organizations. *Business Perspectives and Research*, ۹(۱), ۶۶-۷۶

-De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (۲۰۲۰). The relationship between workplace incivility and depersonalization toward co-workers: roles of job-related anxiety, gender, and education. *Journal of Management & Organization*, ۲۶(۲), ۲۱۹-۲۴۰.

-Sari, R. A., Haziroh, A. L., Pramadanti, A. D., & Putra, F. I. (۲۰۲۱). THE MODERATING ROLE OF SELF EFFICACY TOWARD MULTIPLE ROLE CONFLICT AND JOB PERFORMANCE. *Terbuka Journal of Economics and Business*, ۲(۱), ۷۰-۸۰.