

بررسی خودکارآمدی نیروی انسانی در سازمان ها و ارائه‌ی الگوی

مفهومی برای سنجش آن

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۳/۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۵/۱۶

رضا اثرزاده*، حسین بجانجی**، عماد ملکی نیا***

چکیده:

خودکارآمدی از مفاهیم مهم در حوزه‌ی مدیریت و سازمان محسوب می‌شود. هدف اصلی این مقاله بررسی و شناسایی عوامل تأثیرگذار، مؤلفه‌ها و نتایج و پیامدهای خودکارآمدی از طریق بررسی انواع خودکارآمدی، نقش عوامل میانجی و پیامدهای این متغیر است که گاهی می‌تواند به مثابه متغیر مستقل و گاهی وابسته و میانجی عمل کند. تحقیق حاضر را به شیوه‌ی مطالعه‌ی کتابخانه‌ای و با بهره‌گیری از مبانی نظری و تجربی خودکارآمدی انجام داده‌ایم. در این تحقیق، ضمن شناسایی جایگاه و اهمیت خودکارآمدی در سازمان‌ها، نقش آن در عملکرد کارکنان، و به تبع آن سازمان، را بررسی کرده‌ایم. برای تحقق این هدف، علاوه بر تعریف و شناسایی انواع خودکارآمدی (مدیریتی، فردی، حافظه، ادراک‌شده، هویت- فرصت، پایدار، شغلی و جمعی)، منابع اصلی خودکارآمدی را، که عبارت از دستاوردهای عملکردی، تجربه جانشینی، ترغیب کلامی و حالت‌های کاراندام‌شناسانه است، بررسی کرده‌ایم. پیکره‌ی اصلی این نوشتار به بررسی مؤلفه‌های نُه‌گانه‌ی خودکارآمدی پرداخته است؛ در این مقاله، ضمن شناسایی پیشایندها و پیامدهای خودکارآمدی از طریق مطالعه‌ی تحقیقاتی که دانشمندان این حوزه‌ی مطالعاتی داشته‌اند، الگوی مفهومی جدیدی شامل عوامل پیشایندها و مؤلفه‌ها و پیامدهای خودکارآمدی شناسایی و استخراج شده است.

کلیدواژه‌ها:

سطوح خودکارآمدی، ابعاد خودکارآمدی، عوامل اثرگذار بر خودکارآمدی، مؤلفه‌های خودکارآمدی، انواع خودکارآمدی، پیامدهای خودکارآمدی.

*. دانشجوی کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران
**. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران. (bejani.hossein@gmail.com)
***. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه تهران

مقدمه

بندورا (۱۹۹۷) خودکارآمدی را باور فرد به توانایی انجام دادن عملی در موقعیتی مشخص تعریف کرده است. زمانی که عملکرد فرد با هنجارهای فردی هماهنگ و یا فراتر از آن باشد، به حفظ و افزایش خودکارآمدی منجر می‌شود. در حالی که عملکرد ضعیف و پایین‌تر از هنجارهای فردی موجب کاهش خودکارآمدی می‌شود. باور به خودکارآمدی بر بسیاری از جنبه‌های زندگی مثل گزینش اهداف، تصمیم‌گیری، میزان تلاش، سطح استمراری و پایداری و رویارویی با مسائل چالش‌برانگیز تأثیر دارد (حجازی و شکوری‌فر، ۱۳۸۷).

دانش رفتار و روابط در سازمان را باید عصاره و چکیده‌ی همه‌ی علوم رفتاری دانست که می‌خواهد همه‌ی آن علوم را به طور علمی و در تعامل با دیگران به کار گیرد. این علم، در راه رسیدن به اهداف خود، از روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، انسان‌شناسی، علم سازمان و مدیریت، علم معانی و بیان و ارزش‌شناسی بهره می‌گیرد (میرکمالی، ۱۳۷۸). در میان همه‌ی جنبه‌های خودشناسی و خودتنظیمی، خودکارآمدی یا کارایی فردی احتمالاً مؤثرترین عامل در زندگی روزمره است. بر خلاف اسناد عملی، که تأکید بر گذشته دارد، خودسودمندی نشان‌دهنده‌ی انتظارات آن از توانایی‌ها در دست‌یابی به سطح مشخص از عملکرد است (Hoy & Miskel, 2005). خودکارآمدی رفتاری کاملاً داوطلبانه است که بر رفتار افراد در انجام دادن کارها تأثیر می‌گذارد؛ اگر این نگرش از خود مثبت و بالا باشد می‌تواند بهترین پیش‌بینی‌کننده‌ی خودنظم‌بخش شود. از طرف دیگر، خودکارآمدی می‌تواند پیامد روان‌شناختی اهداف پیشرفت برای افراد در نظر گرفته شود.

سالیان متمادی، روان‌شناسان به ابعاد منفی عملکرد و رفتار بشر متمرکز بودند و کم‌تر ویژگی‌های مثبت را مد نظر قرار می‌دادند. اما اخیراً جنبشی در این زمینه ایجاد شده است که، با تمرکز بر جنبه‌های مثبت رفتاری، در جست‌وجوی رشد و توسعه‌ی فرد، سازمان و جامعه است؛ آثار آن را می‌توان در تحقیقات دانشگاهی و کاربردی مشاهده کرد (سیمار اصل و دیگران، ۱۳۸۹). در این مقاله سعی کرده‌ایم، با بررسی و تعمق در ادبیات و هم‌چنین مبانی نظری و عملی خودکارآمدی، عوامل تأثیرگذار، مهم‌ترین مؤلفه‌ها و پیامدهای خودکارآمدی شناسایی و سرانجام الگویی مفهومی برای بررسی آن ارائه کنیم.

خودکارآمدی چیست

منشأ پیدایش خودکارآمدی پژوهش و نظریه‌ی شناختی- اجتماعی بندورا است. مطابق دیدگاه شناختی- اجتماعی، انسان‌ها موجوداتی فعال در نظر گرفته می‌شوند که قادر به خودنظم‌دهی و تنظیم رفتار خودند، نه موجودات منفعلی که نیروهای ناشناخته‌ی محیطی یا تکانه‌های درونی کنترل کنند. آن‌ها به طور فعال در تحول خویشتن شرکت می‌کنند و می‌توانند با رفتارشان وقایع و رویدادها را کنترل کنند. به باور بندورا، خودکارآمدی باعث ترغیب انگیزش و منابع شناختی فرد می‌شود و عاملی برای اعمال کنترل بر رویدادی معین است. باور خودکارآمدی پایه‌ای برای انگیزش، بهزیستی و دستاوردهای فردی در همه‌ی حیطه‌های زندگی است (سیماراصل و دیگران، ۱۳۸۹).

خودکارآمدی در ابتدا حالت ادراکی و شناختی دارد. خودکارآمدی به معنای باور فرد در مورد توانایی مقابله‌ی او در موقعیت‌های خاص است و الگوهای فکری، رفتاری و هیجانی را در سطوح مختلف تجربه‌ی انسانی تحت تأثیر قرار می‌دهد. خودکارآمدی تعیین‌کننده‌ی این است که آیا رفتاری شروع خواهد شد یا خیر و، اگر شروع شد، فرد چه مقدار برای انجام دادن آن تلاش خواهد کرد و در رویارویی با مشکل چه مقدار استقامت از خود نشان خواهد داد (طهماسیان و اناری، ۱۳۸۸). به عنوان مثال، باور دبیر ریاضیات در مورد این که می‌تواند با موفقیت حساب و دیفرانسیل و انتگرال را به دانش‌آموزان آموزش دهد، قضاوتی کارآمد است؛ به همین ترتیب، مدیران با خودکارآمدی بالای مدرسه، ممکن است باور داشته باشند که می‌توانند تأثیری مثبت بر موفقیت دانش‌آموز داشته باشند یا این که شاید آنان تأکید بر یادگیری دانشگاهی در مدارس را افزایش دهند. استنباط‌های خودکارآمدی بیانگر توانایی انجام دادن موفقیت‌آمیز کار در آینده است (میرکمالی و حسینی، ۱۳۸۷).

باورهای خودکارآمدی تا حدی می‌توانند رفتار — نه توانایی واقعی رفتار — را به شکلی مطلوب پیش‌بینی کنند، زیرا این باورها ابزارهایی هستند که تعیین می‌کنند افراد، با دانش و مهارت‌هایی که دارند، چه کارهایی را می‌توانند انجام دهند. نقش واسطه‌ای این باورها تبیین این موضوع است که چرا افرادی با مهارت‌ها و دانش مشابه عملکردهای متفاوتی دارند (کرمی نوری و نیکدل، ۱۳۸۸). خودکارآمدی به عنوان یک عامل انگیزشی فعال‌کننده، نیرودهنده، نگه‌دارنده و هدایت‌کننده‌ی رفتار به سوی هدف تعریف شده است (Pintrich & Groot, 1990). با

این تعاریف از خودکارآمدی، انتظار می‌رود که این ابزار دارای نقشی مهم بر رفتار، به مثابه یکی از سازوکارهای مؤثر بر اقدامات و عملکرد انسان، به شمار رود. قابل ذکر است که خودکارآمدی دارای حیطه‌های مختلفی است که حیطه‌های مختلف آن عبارتند از:

الف- خودکارآمدی اجتماعی: به معنای ادراک فرد از توانمندی خود در رسیدن به معیارهای اجتماعی و ارتباطات اجتماعی است.

ب- خودکارآمدی آموزشی: به معنای ادراک فرد از توانمندی خود در یادگیری، حل مسائل آموزشی و دستیابی به موفقیت‌های تحصیلی است.

ج- خودکارآمدی هیجانی: به معنای ادراک فرد از توانمندی خود در کنترل و مدیریت هیجان‌ها و افکار منفی است.

د- خودکارآمدی جسمانی: به معنای ادراک فرد از توانایی جسمی، اطمینان در انجام فعالیت‌ها و مهارت‌های فیزیکی و همچنین اطمینان از تأثیرگذاری مثبت جسمانی بر افراد دیگر است (Richardson, 1999).

ویژگی‌های کلیدی خودکارآمدی

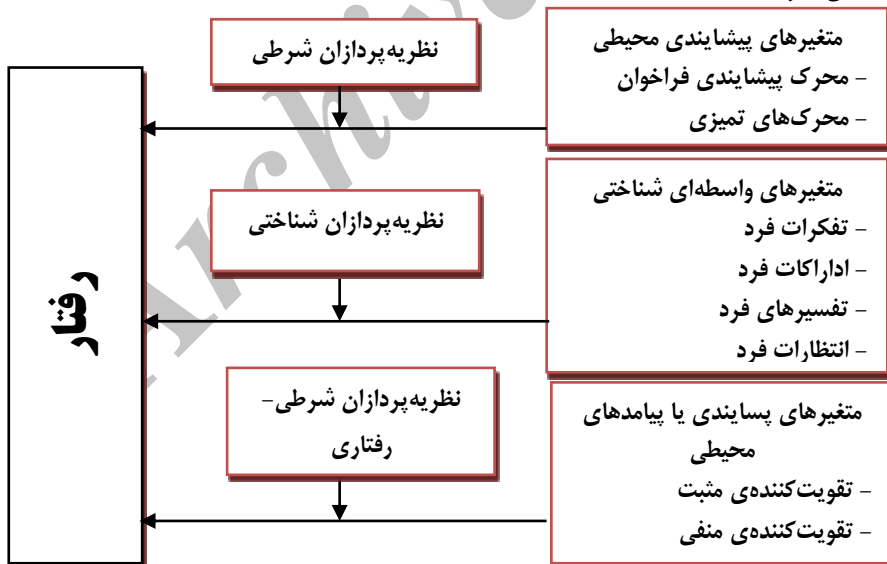
افراد باورهای خودکارآمدی خود را از طریق تغییر چهار منبع اطلاعاتی شکل می‌دهند: (۱) دستاوردهای عملکردی، (۲) تجربه‌ی جانشینی^۱، (۳) متقاعدسازی کلامی^۲ و (۴) برانگیختگی برانگیختگی هیجانی- فیزیولوژیکی^۳. به همین ترتیب، منابع اطلاعاتی خودکارآمدی باورهای شایستگی را مستقیماً تحت تأثیر فرار نمی‌دهند، بلکه افراد نتایج رویدادها را تفسیر می‌کنند و این تفسیرها اطلاعاتی را که مبنای قضاوت است فراهم می‌کنند (Hoy & Miskel, 2005). در ادبیات کلی مدیریت و سازمان، اطلاعات تجربی از خودکارآمدی نتایج همسانی را ایجاد کرده است. خودکارآمدی با عملکردهای کاری نظیر بهره‌وری، از پس وظایف مشکل برآمدن، انتخاب شغل، یادگیری و پیشرفت و تطابق با فناوری نوین مرتبط شده است (همان منبع). بحث فوق متضمن چهار نتیجه است:

1. Vicarious Experience
2. Verbal Persuasion
3. Physiological Motivator

- افرادی که اعتقادات محکمی درباره‌ی توانمندی‌هایشان دارند بیش‌تر موفق‌اند و در فعالیت‌هایشان کوشاترند.
- افرادی که از وظایف و موقعیت‌هایی که موجب افت ظرفیت آن‌ها می‌شود اجتناب می‌کنند.
- افراد در جست‌وجوی فعالیت‌هایی هستند که بتوانند از عهده‌ی آن برآیند.
- افراد خودکارآمد باورهای خود را از طریق تجارت مهارت، الگوسازی، ترغیب و برانگیختگی هیجانی توسعه می‌دهند (همان منبع).

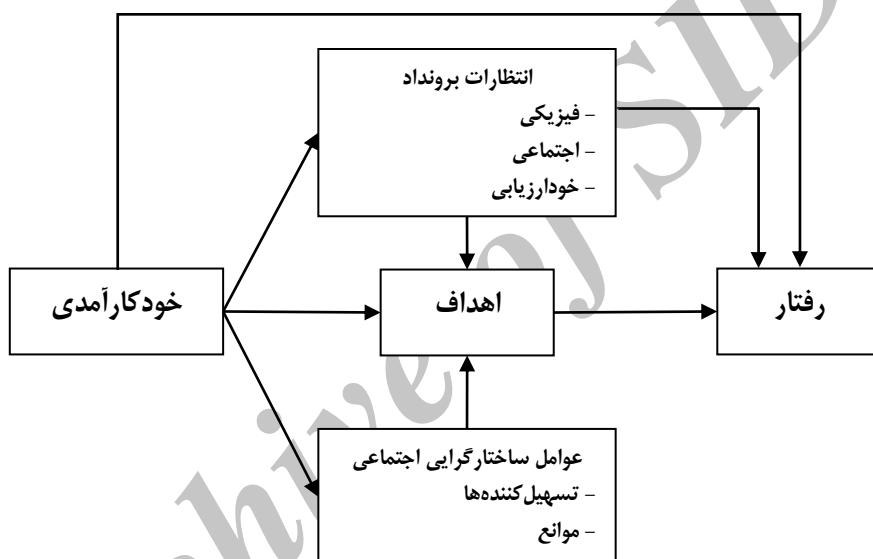
مؤلفه‌های خودکارآمدی

در شناخت مؤلفه‌های خودکارآمدی لازم است بار دیگر نظریه‌ی شناختی-اجتماعی یا نظریه‌ی یادگیری مشاهده‌ای آلبرت بندورا را به صورت اجمالی بررسی کنیم تا درک موفقیت مؤلفه‌ی خودکارآمدی و جایگاه آن در بین دو نظریه‌ی رفتاری و شناختی بهتر بازنمایی شود.



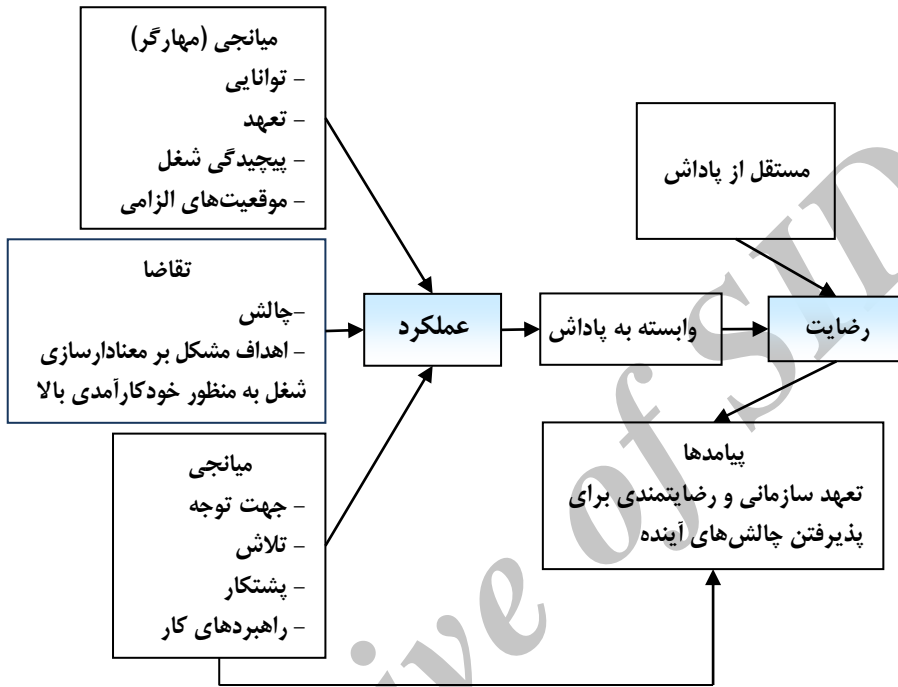
شکل شماره‌ی ۱ - نظریه‌ی شناختی-اجتماعی (Bandura, 1986).

با توجه به شکل شماره‌ی (۱)، بر پایه‌ی نظریه‌ی بندورا (۱۹۸۶) می‌توان بیان کرد که نیروی انسانی در سازمان‌ها، از طریق کارکردهای روان‌شناختی و تعامل چندجانبه بین شخصی، عوامل تعیین‌کننده‌ی محیطی و محرک‌های پیشاینده‌ی فراخوان، رفتار را ابراز می‌کند.



شکل شماره‌ی ۲- شمای تأثیر خودکارآمدی بر رفتار مطلوب (Locke, 2009)

با توجه به شکل شماره‌ی (۲)، خودکارآمدی، به مثابه متغیری مؤثر و پیشاینده، می‌تواند بر انتظارات برونداد تأثیر داشته باشد؛ یا این که به طور مستقیم بر اهداف افراد تأثیر گذارد و یا بر عوامل ساختار اجتماعی کارکنان و یا تسهیل‌کننده‌ها و موانع — که باعث بروز نشدن رفتار می‌شوند— مؤثر واقع شود تا به بروز رفتار مطلوب بینجامد. این شکل چگونگی تأثیر راه‌های ساختاری راکه در آن خودکارآمدی ادراک شده، انگیزش را تحت تأثیر قرار می‌دهد و موفقیت عملکرد را هم به طور مستقیم و هم از طریق تأثیر بر اهداف و انتظارات برونداد و عوامل تسهیل‌گر و موانع ساختارگرایی- اجتماعی نشان می‌دهد.



شکل شماره ۳ - الگوی چرخه‌ی عملکرد بالا (Locke, 2009)

شکل شماره ۳ (۳)، چرخه‌ی عملکرد بالا، بیان می‌کند که چگونه کارکنان برانگیخته می‌شوند و تقاضای آن‌ها در محیط کار به منظور خودکارآمدی بالا بر عملکرد آن‌ها تأثیر می‌گذارد و یا به صورت مستقل از پاداش و یا وابسته به آن باعث رضایت کارکنان می‌شود و مانند چرخه‌ای از بازخورد عمل می‌کند. همچنین، این شکل نشان می‌دهد که آیا کارکنان برانگیخته می‌شوند یا خیر.

خودکارآمدی از طرق گوناگون، مانند افزایش انگیزش، تمرکز بر وظیفه، تلاش برای کاهش نگرانی و کاهش تفکر منفی محکوم به شکست، به عملکرد شغلی کمک می‌کند. بررسی صورت گرفته بر روی فروشندگان شرکت‌های بزرگ نیز گواه دیگری بر تأثیر مثبت خودکارآمدی است (دوبرین، ترجمه‌ی معمارزاده و دیگران، ۱۳۸۷). فروشندگانی که در آزمون خودکارآمدی نمره‌ی بالایی کسب کرده بودند در کار جست‌وجو، جمع‌آوری و

استفاده‌ی مفید از اطلاعات، برای ادای وظایف و بهبود عملکرد، موفق‌تر بودند. فروشندگان که در این آزمون نمره‌ی پایین‌تری گرفته بودند در استفاده از اطلاعات به چنین موقعیتی دست نیافته بودند. از جمله‌ی اطلاعات مفید می‌توان به انتظارات شغلی، چگونگی انجام دادن بهتر کار و جنبه‌های فنی کار اشاره کرد (همان منبع).

ابعاد خودکارآمدی

به طور کلی، باورهای خودکارآمدی از لحاظ سطح، نیرومندی و عمومیت با یکدیگر متفاوت‌اند.

- **سطح:** باورهای خودکارآمدی از لحاظ سطح متفاوت است. به طوری که باورهای خودکارآمدی در حوزه‌ای ممکن است در حد فعالیت‌های ساده، متوسط و دشوار باشد. از این رو، انتخاب فعالیت‌ها باید مبتنی بر میزان و نیرومندی احساس خودکارآمدی افراد باشد. انتخاب نادرست فعالیت منجر به تضعیف احساس خودکارآمدی می‌شود. افراد در رویارویی با فعالیت‌ها و تکالیف خیلی ساده، احساس کاذب خودکارآمدی و در مواجهه با فعالیت‌ها و تکالیف خیلی دشوار احساس ناخودکارآمدی خواهند کرد.
- **نیرومندی:** یکی دیگر از ابعاد خودکارآمدی بُعد نیرومندی است. باورهای خودکارآمدی ضعیف در اثر تجارب ناموفق به سهولت بی‌اعتبار می‌شود. اما افرادی که اعتماد بالایی به خود دارند در برابر مشکلات و سختی‌ها نیز کارآمدی خویش را حفظ می‌کنند. بنابراین، احساس خودکارآمدی، هرچه نیرومندتر باشد، ثبات و دوام آن بیش‌تر خواهد بود، هم‌چنین رابطه‌ی بیش‌تری با رفتار پیدا می‌کند.
- **عمومیت:** افراد ممکن است در حد یک حوزه یا فقط بخشی از آن حوزه خود را کارآمد بدانند. باورهای خودکارآمدی در این بُعد متأثر از عواملی هم‌چون شباهت فعالیت‌ها و حیطه‌ی بروز آن‌ها در رفتارهای عاطفی، کیفیت شرایط و ویژگی‌های افرادی که آن رفتارها به آن‌ها مربوط می‌شود است. بندورا (۲۰۰۰) بر مقاومت‌های باورهای خودکارآمدی با دیگر سازه‌های مرتبط، به‌ویژه در زمینه‌ی مفهوم‌سازی و اندازه‌گیری سازه‌ها، تأکید کرده است. یکی از سازه‌های مرتبط، ولی متفاوت با خودکارآمدی، انتظار

پیامد است. بندورا بین انتظارات کارآمدی و انتظارات پیامد تمایز قائل شده است. انتظارات کارآمدی اطمینان فرد به این است که وی می‌تواند رفتارهایی را که مستلزم حصول پیامد است به گونه‌ی موفقیت‌آمیزی به مرحله‌ی اثر در آورد در حالی که انتظارات پیامد بر این باور است که آیا رفتارها به بعضی پیامدها منجر می‌شود یا خیر (بخشایی، ۱۳۸۶).

با توجه به مبانی نظری و علمی مطرح شده درباره‌ی مؤلفه‌ها — که در قسمت قبل بررسی شد— و ابعاد خودکارآمدی، مهم‌ترین و رایج‌ترین این مؤلفه‌ها در شکل شماره‌ی (۴) نیز نشان داده شده است.



شکل شماره‌ی ۴- مهم‌ترین ابعاد و مؤلفه‌های خودکارآمدی

با توجه به شکل شماره‌ی (۴)، مهم‌ترین ابعاد خودکارآمدی در سه بُعد نیرومندی، سطح و عمومیت بیان شده است که باورهای خودکارآمدی برای فرد در سازمان می‌تواند در حدّ فعالیت ساده، متوسط و دشوار و یا، از نظر نیرومندی، قوی و ضعیف و با شباهت‌هایی از نظر فعالیت در حیطه‌ای خاص بروز نماید. اما ابعاد دیگر خودکارآمدی را می‌توان از انتظارات بالا و پایین کارکنان از کار و وظیفه‌ی آنان در سازمان یا میزان تفکرات آن‌ها، از نظر سطح و عمق، دسته‌بندی کرد که می‌تواند به پیامدهای مطلوب یا نامطلوب منجر شود.

عوامل اثرگذار بر خودکارآمدی

دیدگاه شناختی-اجتماعی، در شکل‌گیری و تغییر باورهای کارآمدی، دیدگاه مثبتی بر عاملیت اتخاذ کرده است که، در آن، افراد تولیدکننده‌ی تجربیات و شکل‌دهنده رویدادها هستند. در میان سازوکارهای عاملیت انسانی، هیچ‌یک نافذتر از باورهای کارآمدی شخصی نیست. این باور اساس عاملیت انسان را تشکیل می‌دهد (Bandura, 2000) به نقل از بخشایی، ۱۳۸۶). بندورا (۲۰۰۰) با توجه به تحول، سازگاری و دگرگونی انسانی سه نوع عامل اثرگذار را مشخص کرده است که عبارت است از:

■ **عاملیت شخصی:** که تابع رفتار فرد است. بر اساس این، افراد تا حدودی محصول محیط خودشان هستند، اما، به‌وسیله‌ی انتخاب، آفرینش و تغییر شرایط محیط، مولد محیط هم محسوب می‌شوند. این توانایی آن‌ها را قادر می‌سازد تا رشته‌ی رویدادها را تحت تأثیر قرار دهند و در شکل‌دادن به زندگی‌شان نقش داشته باشند.

■ **عاملیت وکالتی:** اثرگذاری از طریق انتخاب‌کننده صورت می‌گیرد. در این حالت، فرد برای نیل به اهداف خود نخست محیط انسانی مجاور خود را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در واقع، در بسیاری از فعالیت‌ها، افراد کنترل مستقیم بر شرایط اجتماعی و فعالیت‌های حقوقی، که زندگی‌شان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، ندارد. در چنین شرایطی آنان به‌زیستی را از طریق شخص دیگر (وکالت) جست‌وجو می‌کنند. در این سبک عاملیت، که نوعی واسطه‌ی اجتماعی است، افراد سعی می‌کنند فرد یا افراد مشخص و اثرگذار (در کنش‌وری از جانب آنان) را انتخاب کنند تا به پیامدهایی که مطلوب آنان است دست یابند.

■ **عاملیت اثرگذار جمعی:** نوع سوم عاملیت است که طی آن افراد به صورت گروهی برای شکل دادن به آینده‌ی خود اقدام می‌کنند. اتکای متقابل عملکرد انسانی به عملکرد دیگران عاملیت جمعی را پرورش می‌دهد. باورهای مشترک به توانایی در تأثیرگذاری به وسیله‌ی کنش جمعی مفهوم عاملیت جمعی است. باورهای کارآمدی جمعی تعهد و انگیزش گروهی در نیل به اهداف، انعطاف‌پذیری در برابر بلایا و تحقق عملکرد را پرورش می‌دهد (بخشایی، ۱۳۸۶).

نوع دیگر عاملیت سازمانی است؛ عاملیت سازمانی از طریق اعمال هدفمند سازمان در نیل به اهداف آموزش و نیز تفاوت‌های سازمان در هدف‌گزینی دیده می‌شود. از سوی دیگر، گودارد و دیگران (۲۰۰۰)، برای درک بهتر الگوی کارآمدی جمعی، یادگیری سازمانی را مطرح کردند. سازمان‌ها نیز همانند افراد یاد می‌گیرند و اندیشه‌ی یادگیری سازمانی بر مبنای فعالیت شناختی یادگیری فردی قرار دارد؛ به عبارت ساده‌تر، سازمان‌ها فرایندهایی را به کار می‌برند که با فرایندهای یادگیری افراد یکسان است و عملکرد سازمانی به دانش، یادگیری جانشینی، خودگردانی و خوداندیشی فردی اعضا سازمان بستگی دارد (بخشایی، ۱۳۸۶).

نقش واسطه‌ای خودکارآمدی

بندورا متعهد است که خودکارآمدی به چند روش در رفتار اثر می‌گذارد:

● **فرایندهای شناختی:** به اعتقاد بندورا (۱۹۹۳، ۱۹۹۱، ۱۹۸۹)، باورهای خودکارآمدی از طریق تأثیر بر روی الگوهای تفکر می‌توانند عملکرد را کاهش یا افزایش دهند. کسانی که به کارایی خودشان در حل مسائل خود اعتقاد راسخ دارند، هنگام رویدادهای تولیدکننده‌ی فشار روانی، از نظر تفکر تحلیلی کارآمد می‌مانند. اما افرادی که به توانایی‌های حل مسائل خودشان شک دارند آشفته فکر می‌کنند. احساس کارایی نیرومند به فرد امکان می‌دهد حتی، در صورت روبه‌رو شدن با فشار روانی موقعیتی و بن‌بست‌های حل مسئله، تمرکز خود را بر تکلیف ادامه دهد. در مقابل، خودناباوری تصمیم‌گیرندگان را از تفکر بر تکلیف منحرف می‌کند؛ به طوری که توجه آن‌ها به

نارسایی‌های خود تکلیف معطوف می‌شود. افراد با احساس خودکارآمدی بالا تمرکز انرژی‌شان به تحلیل و رفع مشکلات گرایش دارد، در صورتی که افراد با خودکارآمدی ضعیف غرق در نگرانی‌های ارزش‌یابی می‌شوند؛ مانند شک درباره‌ی مهارت‌ها و توانایی‌هایشان و پیش‌بینی شکستشان قبل از این‌که تلاششان را در حل مسئله به کار گیرند. این باورهای منفی باعث افزایش فشار روانی، کاهش استفاده از راهبردهای شناختی و، در نتیجه، شکست می‌شود (خضری آذر، ۱۳۸۸).

● **فرایندهای انگیزشی:** انگیزاننده‌ی شناختی، مانند اسناد موفقیت و شکست، تعیین اهداف و برآورد ارزش از اهداف انتخابی و انتظار پیامد احتمالی، رفتار را برای فرد مجسم و او را برای آغاز رفتار یا اجتناب از موقعیتی تحریک می‌کند. در این میان، باورهای خودکارآمدی در تنظیم انگیزش افراد نقش مهمی دارند (همان منبع).

● **فرایندهای عاطفی:** باورهای خودکارآمدی بر ماهیت و شدت تجربه‌های هیجانی و خود نظم بخشی این حالات عاطفی از سه طریق اثر می‌گذارد: (۱) سوگیری در توجه و چگونگی ساخت هیجانی و بازنمایی آن‌ها، (۲) کنترل الگوهای فکری نگران‌کننده و (۳) حمایت از روش‌هایی که موجب تغییر محیط می‌شود (همان منبع).

● **فرایندهای انتخاب:** باورهای خودکارآمدی می‌توانند زندگی افراد را با انتخاب فعالیت‌ها و محیط شکل دهد و یا تحت تأثیر قرار دهد. افراد از موقعیت‌ها و فعالیت‌هایی که فراتر از توانایی‌ها و توانایی‌های آنان باشد اجتناب می‌ورزند. افراد، با این انتخاب‌ها، شایستگی‌ها، علایق و روابط اجتماعی گوناگونی ایجاد می‌کنند که بر زندگی آنان تأثیر می‌گذارد (Bandura, 1994).

دیگر عوامل تأثیرگذار بر خودکارآمدی

● **جنسیت و خودکارآمدی:** موریس (۲۰۰۲) گزارش داده که میزان خودکارآمدی پسران بیش‌تر از خودکارآمدی دختران است. در حوزه‌های مرتبط با هنرهای زبانی، دختران و پسران اطمینان مشابهی را به نمایش گذاشته‌اند، در حالی که حقیقت این است که پیشرفت دختران در این حوزه‌ها بالاتر از پسران است. با

وجود این، تفاوت‌های عملکرد بین دو جنس در هر یک از حوزه‌ها در حال کاهش بوده و یا از بین رفته است (حاجی میرزایی، ۱۳۸۹).

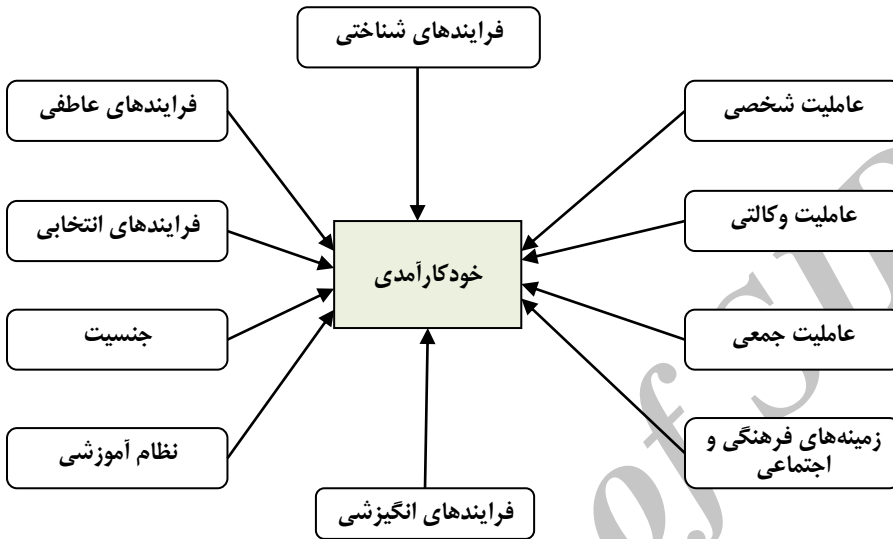
● **نظام آموزشی و خودکارآمدی:** نظام آموزشی (مدرسه و دانشگاه) محل تحول صلاحیت‌های شناختی و کسب دانش و مهارت‌های ضروری حل مسئله برای مواجهه‌ی اثربخش با مسائل و مشکلات سازمان و یا اجتماع بزرگ‌تر است. نظام آموزشی محلی است که دانش‌آموزان و دانشجویان (جوانان و بزرگسالان آینده‌ی سازمان‌ها و جامعه) مهارت‌ها و دانش خود را در بوته‌ی آزمایش می‌گذارند و خود را ارزیابی و با افراد دیگر جامعه مقایسه می‌کنند. وقتی که دانش‌آموزان و دانشجویان به مهارت‌های شناختی لازم برای ایفای بهتر نقش در سازمان و اجتماع مسلط می‌شوند، احساس کارآمدی شناختی‌شان افزایش می‌یابد؛ این در نظام آموزشی — که شامل ابزارهای آموزشی، عملکرد معلمان، استادان، و هم‌کلاسی‌ها، بافت اجتماعی نظام آموزشی و ساختار کلاس‌ها است — بنا می‌شود. بنابراین، نظام آموزشی و بافت تعاملی بین اعضای نظام آموزشی باید به شکلی باشد که احساس باورهای خودکارآمدی دانش‌آموزان و دانشجویان نیرومند شود و به دانش‌آموزان و دانشجویان این باور را القا کند که می‌توانند کارها را، در سازمان (شغلی که فرد در آینده به دست خواهد آورد) و اجتماع، بهتر انجام دهند. (Bandura, 1994؛ به نقل از حاجی میرزایی، ۱۳۸۹).

● **تأثیر زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی روی باورهای خودکارآمدی:** بندورا (۱۹۸۶) مشاهده کرد که تحت برخی شرایط باورهای خودکارآمدی نمی‌توانند نقش تأثیرگذار، پیش‌بینی‌کننده و یا میانجی‌گرانه را در کارکرد انسانی انجام دهند. برای مثال، در نظام‌هایی با ساختار متعصبانه، کارکنان سازمان ممکن است دریابند که مقدار تلاش ماهرانه را برای نتایج طراحی‌شده، فراهم نیاورده‌اند. در چنین موردی، ممکن است کارکنان مهارت ضروری و خودکارآمدی بالا برای پیشرفت داشته باشند، ولی، به دلیل این که فاقد مشوق‌های ضروری هستند، آن را انتخاب نکنند. همچنین، اگر سازمان‌ها فاقد مدیران کارآمد و تجهیزات ضروری و منابع مورد نیاز

برای رسیدن کارکنان به عملکرد مناسب باشند، خودکارآمدی کارکنان نمی تواند بر روی عملکردشان تأثیرگذار باشد. بندورا بیان کرده است که وقتی فشارهای اجتماعی و منابع نامناسب در عملکرد مداخله کنند، خودکارآمدی ممکن است از عملکرد واقعی تجاوز کند؛ زیرا مشکل نداشتن آن چه باید انجام دهند نیست، بلکه مشکل اینجاست که آن ها توانایی انجام دادن آن چه را که می دانند ندارند (کندری، ۱۳۸۱).

هم چنان که جهان پیش می رود، برای فهم آثار کارآمدی در بین فرهنگ های گوناگون جهانی تحقیق می شود؛ به نظر می رسد چنین تحقیقات بین فرهنگی ضروری است، زیرا این تحقیقات به تبیین این که باورها چگونه ایجاد می شود و چگونه به مثابه پیامد اعمال فرهنگی متفاوت توسعه می یابد کمک می کند. هم چنین، کمک می کند بدانیم چگونه این اعمال فرهنگی متفاوت روی باورهای کارآمدی دانش آموزان در ارتباط با آموزششان تأثیر می گذارد؛ اگرچه اکنون برخی شواهد دال بر آثار مشابه بر خودکارآمدی در فرهنگ های گوناگون وجود دارد (Bandura, 1995).

از دیگر سو، به نظر می رسد برخی مفاهیم اساسی نیاز به تجدید نظر دارند. تفاوت های مفهومی بین خودکارآمدی و خودپنداره همیشه روشن نیست. به این دلیل، اهمیت دارد که ویژگی های تعریفی هر یک از این سازه ها فهمیده شود. خودکارآمدی و خودپنداره دیدگاه های نسبتاً مختلف درباره ی خودشان می دهند. خودکارآمدی عبارت است از قضاوت درباره ی توانایی برای عملکرد وظیفه یا مشغول شدن در فعالیتی خاص، در صورتی که خودپنداره عبارت است از توصیف شخصی از خود ادراک شده به همراه قضاوت خودارزشی و، به طور ویژه، بستگی دارد به این که چگونه فرهنگ یا ساختار اجتماعی به اسنادهایی که افراد احساسات خودارزشی را روی آن متکی کرده اند ارزش می دهند (کندری، ۱۳۸۱). سرانجام، با توجه به بررسی پیشینه ی نظری و تجربی خودکارآمدی، مهم ترین مؤلفه های این متغیر که بیشترین سهم را در شکل گیری احساس خودکارآمدی در شخص دارند در شکل شماره ی (۵) آورده شده است.



شکل شماره ۵- مؤلفه‌های اثرگذار بر خودکارآمدی

شکل شماره ۵) انواع مؤلفه‌های اثرگذار بر خودکارآمدی را بیان می‌کند. همه‌ی عوامل را می‌توان به سه دسته‌ی کلی عوامل پیش‌اینده، نقش‌های واسطه‌ای و نقش‌های پیش‌بینی‌کننده‌ی خودکارآمدی تقسیم کرد؛ از بین همه‌ی این عوامل، فرد و عاملیت شخصی با داشتن حق انتخاب مهم‌ترین مؤلفه‌های اثرگذار بر خودکارآمدی شناخته می‌شوند.

توانمندسازی و خودکارآمدی

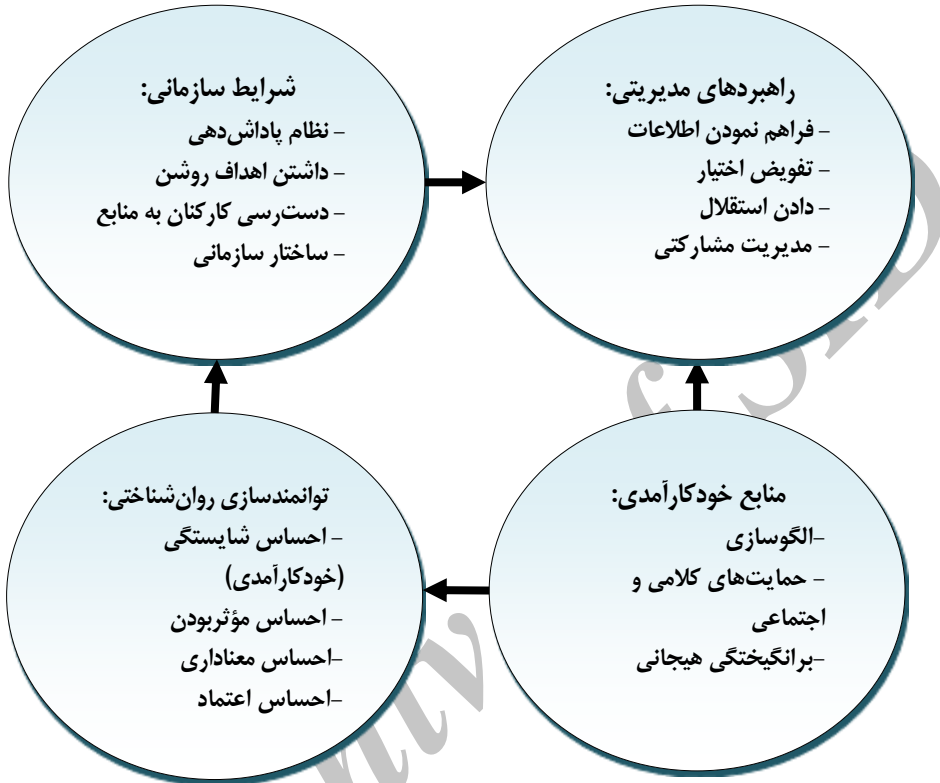
از پیامدهای توانمندی شناختی می‌توان احساس خودکارآمدی را نام برد. این احساس خود دارای پیامدها و نتایجی در بهبود روند کار سازمانی می‌شود. احساس شایستگی موجب تلاش، انطباق، انتظارات والا، عملکرد بالا و مقاومت در برابر وضعیت‌های بحرانی می‌شود (اللهیاری، ۱۳۸۹). در الگوی توانمندسازی، توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) بیان می‌کنند که بهتر است به توانمندسازی، به منزله‌ی ساختاری چندبُعدی، توجه شود. این دو پژوهشگر، در الگوی مفهومی خود از توانمندسازی کارکنان، به تحلیل ابعاد چهارگانه‌ی توانمندسازی یعنی

تأثیر انتخاب، شایستگی (کارآمدی) و معنادار بودن پرداخته‌اند. به اعتقاد آن‌ها، منظور از انتخاب و تعیین رفتار شخصی خود فرد است و شایستگی (کارآمدی)، داشتن مهارت، تجربه و توانمندی‌هایی است که برای حرکت به سمت جلو لازم است و سرانجام این‌که معنادار بودن با سازگاری نظام ارزشی فرد و کار ارتباط مستقیم دارد. هم‌چنین، از دیدگاه این دو پژوهشگر، هر چقدر درجه‌ی اعتقاد فرد به تأثیر کار، فرصت انتخاب، کارآمدی لازم و درجه‌ی معنادار بودن بیش‌تر باشد، میزان احساس توانمندی کارکنان نیز، به تبع آن، بیش‌تر است و، بدون احساس معنادار بودن، توانمندی‌سازی خودبه‌خود وجود ندارد (اللهیاری، ۱۳۸۹). بندورا (۱۹۹۷) خودکارآمدی و نقش آن را در احساس توانمندی شخصی مفهوم‌سازی کرده است. حاصل پژوهش وی معرفی الگویی با چهار عنصر به این شرح است:

- استفاده از حمایت احساس مثبت در فشارها و هیجانات کاری؛
 - استفاده از ترغیب و تشویق مثبت؛
 - معرفی افراد موفق سازمان به عنوان الگو؛
 - تحقق تجارب واقعی از تسلط در انجام دادن موفق کارها (تجربه‌ی موفق)
- (Bandura, 1997; به نقل از گودرزی، ۱۳۸۸).

عبداللهی (۱۳۸۴) پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی توانمندی‌سازی روان‌شناختی کارشناسان حوزه‌ی ستادی وزارت علوم تحقیقات و فناوری»، به منظور بررسی توانمندی‌سازی نیروی انسانی بر اساس دیدگاه ارگانیکی و عوامل مؤثر بر آن در قالب الگویی تحلیلی، انجام داده است. پژوهش فوق با هدف آگاهی از میزان توانمندی کارکنان یا باورها و احساسات درونی افراد از شغل و سازمان و عوامل افزایش‌دهنده یا تضعیف‌کننده‌ی این باورها و احساسات صورت گرفته است که نتایج آن می‌تواند گاهی برای رضایت شغلی، تعهد و دلبستگی افراد و افزایش و بهبود عملکرد فردی و سازمانی مفید باشد (عبداللهی، ۱۳۸۴).

در این الگو، عوامل یا راهبردها به سه دسته‌ی مدیریتی، منابع خودکارآمدی و شرایط سازمانی تقسیم شده است؛ زیر مجموعه‌ی این عوامل در شکل شماره‌ی (۶) نشان داده شده است.



شکل شماره ۶ - الگوی عبداللهی

در شکل شماره ۶، سه منبع از منابع خودکارآمدی بیان شده است که چگونه به توانمندسازی روان‌شناختی و احساسات کارکنان به منظور توانمند شدن آن‌ها در سازمان تأکید دارد؛ حاصل به دست آمدن پیامدهای مطلوب خودکارآمدی، در صورت داشتن شرایط سازمانی و راهبردهای مدیریتی، به افزایش و بهبود عملکرد فردی و سازمانی کارکنان آن‌ها می‌انجامد.

با توجه به الگوهایی که بیان شد و نتایجی که می‌توان با استفاده از ابزار میانگین فراوانی مؤلفه‌هایی که پیامدهای خودکارآمدی را پُررنگ می‌کند به دست آورد، شدت فراوانی آن‌ها در جدول شماره ۱) از دیدگاه صاحب‌نظران بررسی شده است.

جدول شماره‌ی ۱- فراوانی مؤلفه‌هایی که پیامدهای خودکارآمدی را نشان می‌دهند

ردیف	صاحب‌نظران						عوامل مؤثر
	بندورا ۱۹۸۶ ۱۹۹۷	بلانچارد و زیگاری ۱۹۸۵	کانگور و کانگرو ۱۹۹۸	روبینسو ۲۰۰۲	عبداللهی ۱۳۸۳	فراوانی	
۱	پیامد						عوامل فردی
	*	*			*	۳	
	*	*	*	*	*	۵	
۲	موقفیت						عوامل محیطی
	*	*	*	*	*	۲	
	*	*	*	*	*	۴	
۳	ساختار						عوامل سازمانی
	*	*	*	*	*	۳	
	*	*	*	*	*	۲	
	اهداف						
	*	*	*	*	*	۴	

جدول شماره‌ی ۲- دسته‌بندی کلی دیدگاه‌های محققان

نقاط ضعف	نقاط قوت	محققان
-	توجه کافی به هر سه عامل فردی، محیطی و سازمانی	بندورا
بی‌توجهی به سایر عوامل؛ نادیده گرفتن دیگر عوامل رفتاری؛ توجه کم‌تر به عوامل محیطی و سازمانی	مهم دانستن عوامل فردی	بلانچارد و زیگاری
-	توجه کافی به هر سه عامل فردی، محیطی و سازمانی	کانگور و کانگرو
نادیده گرفتن ابعاد دیگر عوامل فردی، محیطی و سازمانی را نادیده می‌گیرد	مهم دانستن احساس شایستگی	روبینسو
-	توجه کافی به هر سه عامل	عبداللهی

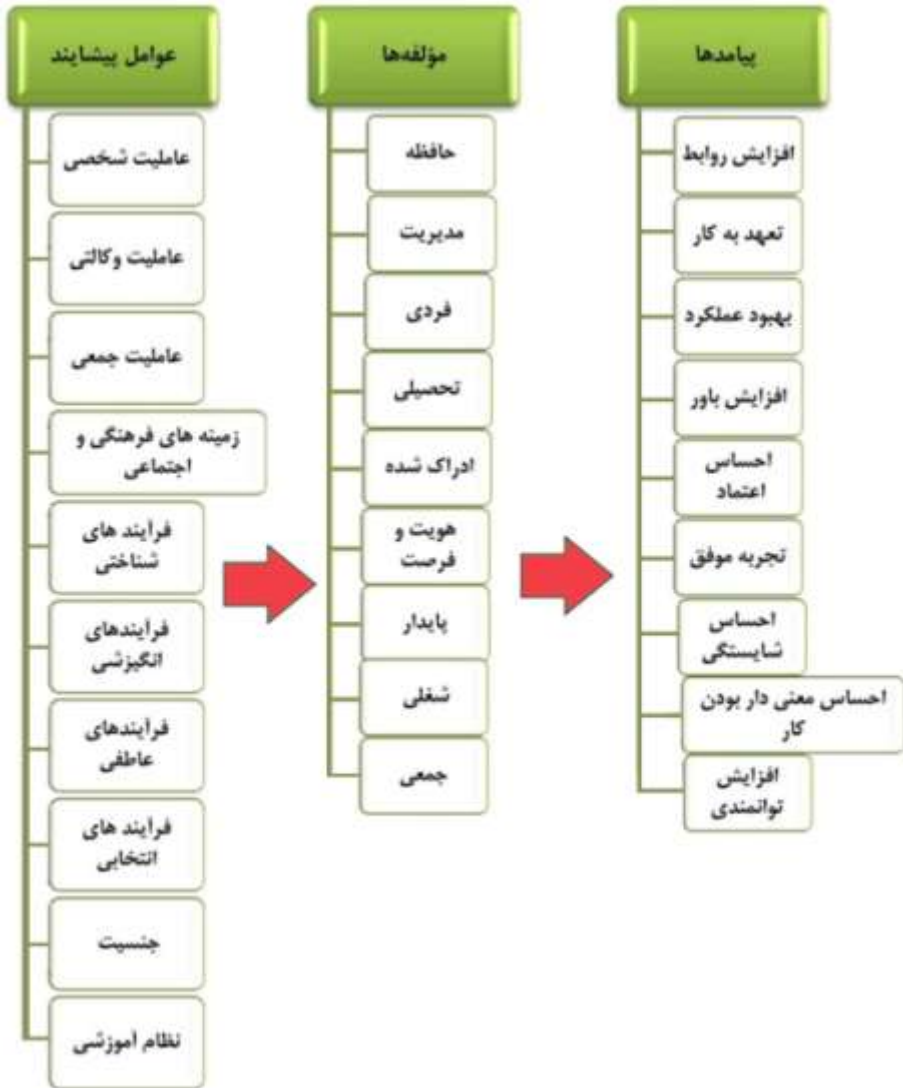
با توجه به جدول شماره ۲) می‌توان نظریه‌ی یادگیری بندورا را از همه‌ی ابعاد قوی دانست، اما در ارزیابی‌های که عده‌ای از محققان در حوزه‌ی روان‌شناختی انجام داده‌اند بندورا در این نظریه، همانند اسکینر، به جای هر متغیر درونی برانگیزاننده، که ممکن است تشکیل‌دهنده‌ی شخصیت باشد، بر رفتار تأکید می‌ورزد. اما بر خلاف اسکینر، بندورا به عمل بعضی از متغیرهای شناختی معترف است و این متغیرها هم، مانند خود رفتار، می‌توانند ارزیابی شوند.

با توجه تحقیقات فوق و مرور ادبیات خودکارآمدی، نتیجه می‌گیریم که مهم‌ترین نتایج و پیامدهای خودکارآمدی عبارت است از: ۱- بهبود عملکرد، ۲- افزایش باور، ۳- افزایش روابط افراد، ۴- تعهد به کار، ۵- تجربه‌ی موفق، ۶- احساس شایستگی، ۷ احساس معناداری، ۸- احساس اعتماد و ۹- توانمندی بیش‌تر.

در محیط سازمان و برای نیروی انسانی می‌توان پیامدهای ذکرشده را از مهم‌ترین نتایج به دست آمده دانست؛ به طور مثال، افزایش توانمندی کارکنان از راه‌های دیگری هم ممکن است حاصل آید که در این پژوهش از نتایج احساس خودکارآمدی هم به دست می‌آید. با بررسی تحقیقات پیشین و بر پایه‌ی پیشینه نظری خودکارآمدی می‌توان گفت که این پیامدها زمانی حاصل می‌شود که احساس خودکارآمدی کارکنان بالا باشد.

نتیجه‌گیری

خودکارآمدی یکی از مفاهیم حوزه‌ی روان‌شناسی اجتماعی و کاربردی است که در مفاهیم رفتار سازمانی نقش بسیار مهمی درباره‌ی کارکنان و مدیران دارد. به منظور داشتن محیطی پویا و کارآمد، شناخت افراد از میزان توانایی خود نقشی تعیین‌کننده در ادامه‌ی روند کار و فعالیت آنان ایفا می‌کند. در دنیای امروز، سرمایه‌ی انسانی و فکری اهمیت بسیاری دارد. این افراد هستند که، با شناخت جنبه‌هایی از خود، به توانایی‌های خود آگاهی کسب می‌کنند و با فایده‌ی آمدن بر فشارهای روانی در دست‌یابی به اهداف فردی- سازمانی کمک بزرگی محسوب می‌شوند. بدین منظور، مدیران و سازمان‌ها می‌توانند شرایطی را به وجود آورند تا توانایی‌ها و استعداد‌های افراد تقویت شود.



شکل شماره ۷- الگوی مفهومی خودکارآمدی

خودکارآمدی باور فرد درباره‌ی توانایی و قدرت لازم برای ادای وظیفه است. چنانچه این باور تقویت شود و سایر شرایط محیطی و سازمانی فراهم باشد، فرد می‌تواند با چالش‌های

موجود در محیط کار مقابله کند و موفقیت به دست آورد. نتیجه‌ی این کار موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف از پیش طراحی شده است.

با بررسی مبانی نظری و عملی خودکارآمدی، مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار، مؤلفه‌ها و پیامدهای خودکارآمدی شناسایی و دسته‌بندی و سرانجام در قالب الگوی مفهومی ارائه شد که در شکل شماره‌ی (۷) نشان داده شده است.

در عوامل پیشابندی با نگرش نظام‌مند به موضوع خودکارآمدی ما را بر آن داشت تا به صورت کلی به آن نگاه کنیم و، از تعداد فراوان، فقط از آن دسته از عواملی که در تحقیقات به صورت تلفیقی استفاده شده و بیش‌ترین فراوانی را در الگوهای مختلف داشته است استفاده کنیم. به این منظور، عوامل پیشابند در قالب ده محور تدوین شده‌اند. این عوامل می‌توانند هر کدام به صورت جداگانه و یا به صورت تجمعی بر مؤلفه‌های نه‌گانه‌ی خودکارآمدی تأثیر گذارند.

مؤلفه‌های خودکارآمدی در نیز در قالب نه محور تدوین شدند. با بررسی مؤلفه‌های خودکارآمدی، می‌توان انتظار داشت که نتایج و پیامدهای ذکرشده در شکل حاصل شود. اگرچه هر کدام از این پیامدها باید به طور ویژه بررسی شود، با بررسی پژوهش‌ها، این نتایج به مثابه مهم‌ترین نتایج از تحقیقات استخراج شده است و در الگوی مفهومی به کار می‌رود. به طور مثال، ارتباط بین خودکارآمدی و عملکرد به صورت خطی دیده می‌شود؛ یعنی سطوح بالاتر خودکارآمدی با سطوح بالاتر عملکرد مرتبط است. از این رو، برای سطوح بالای خودکارآمدی ضرورتاً عملکرد بالا امکان‌پذیر خواهد بود (کریمی نوری و نیکدل، ۱۳۸۸).

از آن‌جا که ادراک فرد از خود بر تفکر، انگیزش، عملکرد، هیجانات و افزایش توانمندی فرد تأثیر می‌گذارد، به نظر می‌رسد که، با وجود تحقیقات و تأکیدات پیشین درباره‌ی نتایج و پیامدهای خودکارآمدی، این موضوع نیاز به تحقیقات وسیع‌تری دارد. علاوه بر آن، پیچیدگی رفتار انسان به طور کلی و رفتار متفاوت او در موقعیت‌ها و مکان‌های گوناگون سازمان را می‌توان دلیلی بر لزوم تکرار این‌گونه تحقیقات دانست. ارائه‌ی این الگوی مفهومی می‌تواند برای سازمان‌ها و نیروهای انسانی مفید واقع شود. مدیران و کارکنان، با کسب آگاهی و شناخت درباره‌ی خودکارآمدی و نقش و پیامدهای آن، می‌توانند، در برقراری ارتباط و افزایش روابط و اعتماد به نفس دیگر کارکنان، آنان را در استفاده از توانایی‌های خود یاری کنند.

منابع

- الهیاری، رحمت‌الله (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین توانمندسازی مدیران، کارکنان و یادگیری سازمانی در حوزه ستادی دانشگاه تهران، پایان‌نامه‌ی کارشناسی مدیریت آموزشی، دانشکده‌ی روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- بخشایی، فرح (۱۳۸۶)، رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر کرمان، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، دانشکده‌ی روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- حاجی میرزایی، مرضیه (۱۳۸۹)، بررسی رابطه خلاقیت و خودکارآمدی تحصیلی بر نگرش به مدرسه در دانش‌آموزان دختر مدارس راهنمایی و عادی شبانه‌روزی، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- حجازی، الهه و شکوری‌فر، معصومه (۱۳۷۸)، رابطه پاسخ‌های رفتاری به محرک اجتماعی مبهم با اسناد نسبت، هدف اجتماعی و ادراک خودکارآمدی کودکان، روان‌شناسی و علوم تربیتی دوره‌ی جدید، سال چهارم، شماره‌ی ۲.
- خضری، آذر (۱۳۸۸)، نقش خودکارآمدی ارزش تکلیف اهداف پیشرفت و درگیری شناختی در پیشرفت ریاضی: آزمون مدل علمی، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه تهران.
- دوبرین، اندروچی (۱۳۸۷)، روان‌شناسی کاربردی اثربخشی فردی و سازمانی، ترجمه‌ی غلامرضا معمارزاده، تهران: اندیشه‌های گوهریار.
- سیمار اصل، نسرین؛ فیاضی، مرجان و قلی‌پور، آراین (۱۳۸۹)، تبیین پیامدهای عوامل روان‌شناختی مثبت در سازمان، علوم مدیریت ایران، سال پنجم، شماره‌ی ۱۷.
- طهماسیان، کارینه و اناری، آسیه (۱۳۸۸)، رابطه بین ابعاد خودکارآمدی و افسردگی در نوجوانان، روان‌شناسی کاربردی سال ۳، شماره‌ی ۱ (۹).
- عبداللهی، بیژن (۱۳۸۴)، طراحی الگوی توانمندسازی روان‌شناختی کارشناسان حوزه ستادی وزارت علوم تحقیقات و فناوری، رساله‌ی دکتری دانشکده‌ی روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم تهران.

- کرمی نوری، رضا و نیکدل، فریبرز (۱۳۸۸)، بررسی نقش خودکارآمدی بر حافظه رویدادی و معنایی، مجله تازه‌های علوم شناختی، سال ۱۱، شماره ۲.
- کندری، مجید (۱۳۸۱)، مقایسه باورهای خودکارآمدی دانش آموزان پسر پایه دوم مقطع متوسطه شاخه های نظری و فنی حرفه ای شهر تهران، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تهران.
- گودرزی، محمدعلی (۱۳۸۸)، طراحی مدل توسعه و توانمندسازی مدیران مراکز آموزش عالی علمی - کاربردی جهاد دانشگاهی، رساله‌ی دکتری رشته‌ی مدیریت آموزشی، دانشکده‌ی روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- میرکمالی، سید محمد و حسینی، سیدرسول (۱۳۸۷)، بررسی رابطه بین روحیه و خودکارآمدی مدرسان مراکز تربیت معلم، آموزش عالی، دوره‌ی جدید، سال اول، شماره‌ی ۴.

- Bandura, A. (1986), *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1993), *Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning*, *Educational Psychologist*, 28(2), pp. 117-148.
- Bandura, A. (1994), *Self-Efficacy*, In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior*, Vol. 4, pp. 71-81. New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of Mental Health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Bandura, A. (1995), *Self-Efficacy in changing societies*, Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997), *Effect of Perceived Control Ability and Performance Standards on Self Regulation of Complex Decision Making*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, pp. 805-814.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2005), *Educational Administration: Theory, Research and Practice*, New York: Mc Graw- hill.
- Locke, Edwin A. (2009), *Handbook of Principles of Organizational Behavior*, Black Well Business.
- Pintrich, P.R. & De Groot, E.V. (1990), *Motivational and Self- Regulated Learning Components of Classroom Academic Performance*, *Journal of Educational Psychology* 82(1), pp. 33-40.
- Richardson, E.D. (1999), *Adventure Based Theory and Self Efficacy Theory: Test of Treatment Model for Late Adolescents with Depressive Symptomatology*, *Dissertation of Virginia polytechnic Institute and State University*.