

Quarterly Scientific Journal of Human Resources & Capital Studies

Online ISSN: 2783-3984

<http://ensani.ir/fa/article/journal/1568>

<http://civilica.com/1/87979/#>

<http://magiran.com/8116>

Positive psychological capital: Identify and present the framework of factors affecting employees' feeling of self-efficacy in the workplace (Case study: University of Tehran)

Mehdi Ahmadi

PhD student, Faculty of Management & Accounting, Allameh Tabatabaai University, Tehran, Iran

Maryam Amiri Darreh Bidi

MSc, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran

Ali Jamshidi

Assistant Professor, Department of Public Administration and Tourism, Payam Noor University of Tehran, Tehran, Iran

Ali Reza Kameli

PhD student, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran

Date of receipt: 25/02/1401

Date of acceptance: 20/03/1401

Review

Background & Purpose: Self-efficacy as one of the components of positive organizational behavior plays a significant role in improve and developing employee performance. The aim of this study is Identify factors that effective on feeling efficacy employees among the staff of the University of Tehran.

Methodology: The present research is based on an interpretive paradigm and is based on the type of applied goal, and in terms of the nature of the data is qualitative and has an inductive approach. Semi-structured interview tools were used to collect information. The participants of the present study are the educational and research staff of the University of Tehran and the sampling method is available in the present study. Thematic analysis technique was used to analyze the data.

Findings: After interviewing 12 employees and reaching theoretical saturation, the researcher achieved 12 sub content and 4 main content. The main and sub content of the present study include: organizational factors (positive feedback from managers, injustice in the organization, inflexible organizational culture and Supervision method and management method), occupational factor (Motivation at work, job disproportion and employed and attributes and job characteristics), individual factors (successful personal experience, learning self-efficacy and personality and psychological characteristics) and social factors (positive feedback from colleagues and successes and victories of colleagues).

Conclusion: Attention to organizational, occupational, individual and social factors can provide the necessary ground for increasing employee self-efficacy.

Keywords: : Positive psychological capital, Positive organizational behavior, Self-efficacy, Employee self-efficacy, Thematical analysis

سرمایه روان شناختی مثبت: شناسایی و ارائه چارچوب عوامل مؤثر بر احساس خودکارآمدی کارکنان در محیط کار (مورد مطالعه: دانشگاه تهران)

مهدی احمدی

دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

مریم امیری دره بیدی

کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران، ایران

علی جمشیدی

استادیار، گروه مدیریت دولتی و جهانگردی دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران

علیرضا کاملی

دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکده گان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۶

چکیده :

زمینه و هدف: خودکارآمدی به عنوان یکی از مولفه‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا نقش مهمی را در بهبود و توسعه عملکرد کارکنان ایفا می‌کند. هدف از پژوهش حاضر شناسایی عوامل اثرگذار بر احساس خودکارآمدی در میان کارکنان دانشگاه تهران می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش: تحقیق حاضر در پارادایم تفسیری قرار گرفته و بر اساس نوع هدف کاربردی، و از نظر ماهیت داده‌ها کیفی بوده و دارای رویکرد استقرایی می‌باشد. جهت جمع‌آوری اطلاعات از ابزار مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شده است. مشارکت کنندگان پژوهش حاضر را کارکنان آموزشی و پژوهشی دانشگاه تهران تشکیل داده و روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر در دسترس است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک تحلیل مضمون استفاده شده است.

یافته‌ها: پس از انجام مصاحبه با ۱۲ نفر از کارکنان و رسیدن به اشباع نظری، محقق به ۱۲ مضمون فرعی و ۴ مضمون اصلی دست یافت. مضامین اصلی و فرعی پژوهش حاضر شامل: عوامل سازمانی (بازخورد مثبت مدیران، بی‌عدالتی در سازمان، فرهنگ سازمانی انعطاف‌ناپذیر و نحوه‌ی سرپرستی و مدیریت)، عوامل شغلی (انگیزه در شغل، عدم تناسب شغل و شاغل و ویژگی‌ها و خصوصیات شغلی)، عوامل فردی (تجربه موفق شخصی، یادگیری خودکارآمدی و ویژگی‌های شخصیتی و روانی) و عوامل اجتماعی (بازخورد مثبت همکاران و موفقیت‌ها و پیروزی‌های همکاران) می‌باشد.

نتیجه‌گیری: توجه به عوامل سازمانی، شغلی، فردی و اجتماعی می‌تواند زمینه لازم برای افزایش خودکارآمدی

کارکنان را فراهم آورد.

واژگان کلیدی: سرمایه روان شناختی مثبت، رفتار سازمانی مثبت، خودکارآمدی، خودکارآمدی کارکنان، تحلیل مضمون

مقدمه:

از میان نهادها و سازمان‌ها، دانشگاه از مهم‌ترین نهادها در راستای آموزش، توسعه و تأمین منابع انسانی و رکن اصلی در پیشرفت همه‌جانبه هر کشور است (حاتمی‌فر و همکاران، ۱۳۹۲). دانشگاه در هر جامعه‌ای، مرکز تجمع و تولید نخبگان آن جامعه است (نیستانی و رامشگر، ۱۳۹۲). در سالهای اخیر کارآمدی کارکنان به یکی از مهم‌ترین دل مشغولی‌های مدیران تبدیل گردیده است. تشدید رقابت موجب گردیده تا ایجاد مزیت نسبی در سازمان در گرو پایداری، دوام و نیز در اختیار گرفتن سهم بیشتری از بازارها باشد که بر این اساس، در سازمان می‌بایست در قیاس با رقبای من عرضه محصولات و خدمات با شرایط رقابتی بهتر، جلب رضایت مندی دانشجویان، استمرار در کیفیت را نیز حفظ نماید. و آنچه که سازمان را در این امر یاری می‌کند کارکنان با کارآمد است.

نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری بزرگترین دارایی هر سازمانی محسوب می‌شود. چرا که هر گونه بهبود و پیشرفت در سیستم‌های فنی و سازمانی توسط نیروی انسانی صورت می‌گیرد. توان فکری و اندیشه‌های کارکنان در سازمان به عنوان سرمایه نهفته و راکد می‌باشد. هر سازمان و مدیریتی بتواند از این سرمایه‌های نهفته بیشترین استفاده را بکند به همان اندازه امکان رشد و توسعه میسر خواهد شد. امروزه آنچه که موجبات تحقق مزیت رقابتی سازمانها را تضمین می‌کند، کارکنان با کیفیت و خودکارآمد است (عبداله فام و ابراهیم‌پور، ۱۳۸۸). بنابراین کارایی، اثربخشی و بهبود عملکرد کارکنان از مهم‌ترین اهداف یک سازمان محسوب می‌شود و هر سازمانی سعی در تقویت این دستاوردها از طرق گوناگون دارد. قبل از هر سرمایه‌گذاری در هر زمینه‌ای تا حد ممکن باید از مؤثر بودن آن تا حد ممکن اطمینان حاصل کرد. بنابراین برای تقویت عملکرد و نیل به اهداف باید عوامل مرتبط و تقویت‌کننده را شناسایی کرد. پس از شناسایی و بررسی باید در جهت تقویت آنها گام برداشت. برخی از این عوامل شامل سخت‌رویی، خودکارآمدی و تاب‌آوری کارکنان در سازمان است که در سال‌های اخیر توجه زیادی را به خود معطوف کرده است. از میان عوامل اشاره شده خودکارآمدی اهمیت و تأثیر به‌سزایی دارد. از این رو در اکثر سازمان‌های دولتی و خصوصی مورد توجه زیاد مدیران و رؤسا قرار گرفته است (امیر حسینی و همکاران، ۱۳۹۸).

خودکارآمدی که اغلب در چارچوب نظری یک نظریه بزرگتر به نام نظریه شناختی-اجتماعی مورد بحث قرار می‌گیرد، نقش مهمی در سرنوشت انسان بازی می‌کند. مفهوم خودکارآمدی یکی از مفاهیم عمده‌ی در نظریه شناختی-اجتماعی آلبرت باندورا است در چارچوب نظریه خودکارآمدی باندورا (۱۹۹۳) چنین بیان می‌شود که افراد با باورهای قوی به توانایی‌های خود نسبت به افرادی که به توانایی‌های خود تردید دارند، در انجام تکالیف کوشش و پافشاری بیشتری از خود نشان می‌دهند. در نتیجه عملکرد آنها در انجام تکالیف بهتر صورت می‌گیرد. نظریه شناختی-اجتماعی مبتنی بر الگوی علی سه‌جانبه رفتار، محیط و فرد است (پاجاریس^۱، ۲۰۰۲). این الگو به ارتباط متقابل بین رفتار، اثرات محیطی و عوامل فردی و

عوامل شناختی، عاطفی و بیولوژیک که به ادراک فرد برای توصیف کارکردهای روان شناختی اشاره دارد، تأکید می کند. وقتی یک فرد باور داشته باشد که توانایی پیشرفت و کسب موفقیت را داراست، به خودکارآمدی دست یافته است. الگوی فکری، انگیزش و واکنش های هیجانی و برداشت انسان از خودکارآمدی خود، از طریق انتخاب فعالیت ها، میزان تلاشی که برای یک موقعیت صرف می کند، هنگام انجام یک فعالیت بر عملکردش تأثیر دارد؛ بنابراین با خودکارآمدی قوی، با انگیزه بالاتر و پافشاری بیشتر با موانع روبرو شده و کارایی بیشتری از خود نشان خواهد داد (کاکروگالو^۱، ۲۰۰۸).

تحقیقات پیشین در زمینه خودکارآمدی نشان می دهد که اکثر پژوهش های صورت گرفته در زمینه خودکارآمدی با روش شناسی های کمی انجام شده و تحقیقی جامع در زمینه ی عوامل مؤثر بر خودکارآمدی در تحقیقات داخلی و خارجی صورت نگرفته است و به ندرت پژوهشی در این زمینه مشاهده می شود. از جمله پژوهش های صورت گرفته شامل: بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان (ایزدی و همکاران، ۱۳۹۶)، نقش واسطه ای خودکارآمدی در رابطه بین حمایت اجتماعی و کیفیت زندگی کارکنان انتظامی (رستمی و همکاران، ۱۳۹۷)، نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه ی بین توسعه حرفه ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان (شیرمحمدزاده و همکاران، ۱۳۹۷)، بررسی رابطه رهبری تحولی و احساس خودکارآمدی با یادگیری خود تنظیمی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۸)، تأثیر خودکارآمدی بر انگیزش و عملکرد کارمندان (چریان و جاکوب^۲، ۲۰۱۳)، تأثیر خودکارآمدی و معنویت بر رضایت شغلی و انگیزه رهبری در سربازان بازنشسته (اسمیت^۳، ۲۰۱۱)، رابطه هوش هیجانی و خودکارآمدی مدیران (ریم^۴، ۲۰۱۰)، می باشد. همان طور که مشاهده می شود هیچ کدام از این تحقیقات به شناسایی عوامل مؤثر بر خودکارآمدی نپرداخته اند، لذا انجام تحقیقی در این زمینه ضروری به نظر می رسد. بر این اساس در پژوهش حاضر سعی گردیده است، عوامل مؤثر بر خودکارآمدی کارکنان دانشگاه تهران مورد بحث و بررسی قرار گیرد. در نهایت سوالی که محقق در این پژوهش مد نظر دارد به شرح زیر می باشد:

چه عواملی بر احساس خودکارآمدی کارکنان در دانشگاه تهران مؤثرند؟

پیشینه تحقیق

پیشینه نظری

سرمایه روان شناختی و رفتار سازمانی مثبت

در عصر حاضر، پس از سرمایه های مالی، اجتماعی و انسانی می توان سرمایه روان شناختی را به عنوان منبع مزیت رقابتی پایدار برای سازمان ها در نظر گرفت. سرمایه روان شناختی مفهوم جدیدی در حیطه ی رفتار سازمانی مثبت به شمار می رود که با ویژگی هایی از قبیل باور فرد به توانایی هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می شود (لوتانز و همکاران^۵، ۲۰۰۷؛ لوتانز و یوسف^۶،

(۲۰۰۴)، این جریان متأثر از جنبش روانشناسی مثبت می‌باشد (سلیگمان^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). روان‌شناسی مثبت از آغاز شکل‌گیری سهم قابل توجهی بر تغییر تمرکز از بیماری و آسیب‌شناسی به سمت بهزیستی روان‌شناختی و سازه‌های مرتبط داشته است. آنچه در روانشناسی مثبت مورد توجه است، شکوفایی انسان و چگونگی به فعل درآمدن توانایی‌های بالقوه انسان‌هاست (کامپتن و هافمن^۲، ۲۰۱۹). در واقع، روانشناسی مثبت بر آنچه موجب شکفتن اشخاص و جوامع در مقابل آنچه موجب پژمرده شدن آنها می‌شود، تمرکز نموده است (هفرون و بونیول^۳، ۲۰۱۱). پس از شکل‌گیری روان‌شناسی مثبت با شعار "به یک نسبت، خوب و بد در زندگی وجود دارد، بهتر است به طور یکسان به آن توجه کنیم" این موضوع وارد مباحث رفتار سازمانی شد (موسوی و همکاران، ۱۳۹۳). لذا رفتار سازمانی مثبت، مدیران را متوجه توانایی‌های مثبت افراد و پرهیز از ضعف‌ها و انحراف‌ها نمود و بر خلاف کارهای خلقی و نگرشی خصلت گونه، شخصیت و متغیرهای انگیزشی که سالیان سال مورد توجه پژوهش‌های روان‌شناختی و رفتار سازمانی بود، مفاهیم رفتاری مثبت گونه توانست از طریق آموزش‌ها و فعالیت‌های بالنده ترویج یابد (گاردنر و چرمهورن^۴، ۲۰۰۴).

مفهوم رفتار سازمانی مثبت توسط لوتانز به عنوان مطالعه و کاربرد توانایی‌های مثبت منابع انسانی و ظرفیت‌های روان-شناختی که قابلیت اندازه‌گیری و توسعه یافتن را دارند و برای بهبود عملکرد به طور مؤثری مدیریت پذیر باشند، ابداع و معرفی شد (لوتانز^۵، ۲۰۱۱). هدف از رفتار سازمانی مثبت، واکنش نسبت به نگرش منفی رفتاری و تمرکز و تأکید بر ویژگی‌های مثبت انسان به جای ویژگی‌های منفی آن است. در واقع در این رویکرد توجه به نقاط مثبت و خوبی‌های آدمی است که در سازمان می‌تواند منشأ اثرات مثبتی بر بهره‌وری و بهزیستی کارکنان باشد (الوانی، ۱۳۹۱). لوتانز و همکاران ۲۰۰۷ ترکیب بهینه سرمایه روان‌شناختی، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی را ضرورت اجتناب‌ناپذیر برای شکل‌دهی رفتارهای سازمانی مثبت قلمداد می‌کنند (حسین پور و شمس، ۱۳۹۶). در واقع لوتانز و همکارانش بر این باورند که رفتار سازمانی مثبت‌گرا با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت، همچون امیدواری، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی منجر به ارتقای سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آنها) در سازمان می‌شود (پیچ و دونوهو^۶، ۲۰۰۴). بنابراین ظرفیت‌های شناخته شده اصلی رفتار سازمانی مثبت‌گرا عبارتند از: خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری (لوتانز و همکاران^۷، ۲۰۰۷). تاب‌آوری، عبارت است از توانایی پایداری فرد در برابر شرایط دشوار و غلبه بر آن با حفظ سلامت روانی، شوخ طبعی و بهزیستی است (کارلتن^۸ و همکاران، ۲۰۰۶). خوش‌بینی به معنی داشتن انتظارات مثبت برای نتایج و پیامدهاست (پیترسون^۹، ۲۰۰۰). در واقع فرد خوش‌بین به کسی می‌گویند که به هر امر و پیش‌آمدی از روی بدگمانی و سوء ظن نگاه نکند و به کار و آینده خود امیدوار باشد (سلیگمان^{۱۰} و همکاران، ۱۹۹۵). امیدواری مستلزم داشتن اراده برای رسیدن به موفقیت و نیز شناسایی، شفاف‌سازی و پیگیری راه‌های لازم برای دستیابی به موفقیت است (پیترسون و لوتانز^{۱۱}، ۲۰۰۳). در ادامه خودکارآمدی به عنوان مفهوم اصلی این پژوهش به طور مبسوط شرح داده خواهد شد.

3. Seligman
4. Compton & Hoffman
5. Hefferon & Boniwell
6. Gardner & Schermerhorn
7. Luthans
1. Page & Donohue
2. Luthans et al
3. Carlton
4. Peterson
5. Seligman
6. Peterson & Luthans

خودکارآمدی

مفهوم خودکارآمدی، توسط آلفرد باندورا شکل گرفته است که یکی از جنبه‌های نظریه‌ی شناختی- اجتماعی اوست (شوارتز^۱، ۱۹۹۷). عنوان شناختی- اجتماعی عنوان مناسبی است که هم به خاستگاه اجتماعی رفتار و هم به بعد شناختی رفتار توجه دارد (کدیور^۲، ۲۰۰۶). در نظریه‌ی یادگیری اجتماعی، رشد خودکارآمدی به عنوان قضاوت از چگونه انجام دادن کاری در موقعیت مورد انتظار، مفهوم اصلی فعالیت انسان‌هاست (باندورا^۳، ۱۹۸۲). خودکارآمدی به عقیده راسخ شخص درباره توانایی‌های خودش برای بسیج انگیزش، منابع شناختی و دوره‌های فعالیت مورد نیاز برای اجرای موفق یک وظیفه خاص در یک زمینه مفروض است (آوی و همکاران^۴، ۲۰۰۸). به عبارتی، خودکارآمدی به حس کنترل هر فرد روی محیط و رفتارش وابسته است و باوری شناختی است که تعیین می‌کند، آیا رفتار می‌تواند تغییرات لازم را ایجاد کند؟ چه میزان تلاش لازم است؟ و تا کی می‌توان در مقابله با موانع و شکست مقاومت کرد؟ خودکارآمدی، به طور مستقیم با رفتارهای سالم در ارتباط است و به طور غیر مستقیم روی رفتارهای سالم در جهت رسیدن به اهداف، تأثیر می‌گذارد.

باندورا (۱۹۹۷) بر این باور است که کسانی که احساس کارآمدی بالاتری دارند، تلاش بیشتری برای انجام کار صرف می‌کنند و هنگام مواجهه با مشکلات، استوار و مستحکم‌اند و به تلاش خود برای انجام وظیفه ادامه می‌دهند (یزدان شناس، ۱۳۹۶). همچنین خودکارآمدی افراد را قادر می‌سازد تا بر افکار، احساسات و اعمال خود کنترل داشته باشند (متقی، ۱۳۹۷). خودکارآمدی کاربردهای وسیعی در موقعیت‌های یادگیری و پیشرفت دارد و عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است. انجام وظایف توسط افراد مختلف با مهارت‌های مشابه در موقعیت‌های متفاوت به صورت ضعیف، متوسط و یا قوی و یا توسط یک فرد در شرایط متفاوت به تفاوت‌های باورهای کارآمدی آنان وابسته است (پاجارس^۵، ۲۰۰۲).

طبق تحقیقات هافمن و اسپاتاریو^۶ (۲۰۰۸)، افراد با باورهای کارآمدی کمتر در برابر استرس‌ها و موانع پریشان می‌شوند. در مقابل افراد با باورهای کارآمدی بالا از هوش هیجانی و انگیزش شغلی و امیدواری بالاتری برخوردار بوده و در مقابل مشکلات تحمل بیشتری از خود نشان می‌دهند. به عبارتی، استقامت در انجام دادن تکلیف، سطح عملکردی بالا و متناسب با توانایی‌ها، جستجوی موفقیت‌های جدید، توانایی مسئله‌گشایی، نترسیدن از شکست، انتخاب هدف‌های بالاتر، تعهد و پایداری در رسیدن به آنها و تسلط بر خود زمانی که عقب‌نشینی لازم است، از ویژگی‌های افراد خودکارآمد است (سلامی^۷، ۲۰۰۴). بنابراین همان طور که بیان شد خودکارآمدی نقش مؤثری در بهبود و ارتقای عملکرد افراد در انجام وظایف شغلی، کنترل اعمال و رفتار، تلاش بیشتر در انجام وظایف، استقامت و پایداری بیشتر در برابر شرایط استرس‌زا و دشوار و رسیدن سازمان در دستیابی به اهدافش را دارد. در نتیجه این بعد از ابعاد رفتار سازمانی مثبت‌گرا نیازمند توجه خاص و ویژه می‌باشد.

پیشینه‌ی تجربی

تاکنون تحقیقات متعددی پیرامون موضوع خودکارآمدی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است. اما طبق بررسی‌های انجام شده در پیشینه پژوهش مشخص گردید که اکثر تحقیقات انجام شده در ارتباط با خودکارآمدی به بررسی تأثیر و

7. Schwarzer

8. Kadivar

9. Bandura

10. Avay et al

1. Pajares

2. Hefferon & Spataru

3. Salami

رابطه‌ی خودکارآمدی با دیگر متغیرهای رفتاری پرداخته‌اند و غالباً از روش‌شناسی‌های کمی در انجام تحقیق استفاده کرده‌اند و از روش‌شناسی‌های پژوهش کیفی در تحقیقات خود بهره‌مند نشده‌اند. لذا نوآوری تحقیق حاضر در شناسایی عوامل تأثیرگذار بر خودکارآمدی کارکنان با استفاده از روش‌شناسی پژوهش کیفی می‌باشد که در ادامه به برخی از تحقیقات صورت گرفته پیرامون موضوع تحقیق اشاره خواهیم کرد.

جدول شماره ۱: مطالعات انجام شده داخلی و خارجی

نام محقق	سال	عنوان پژوهش	روش‌شناسی پژوهش	نتایج و یافته‌ها
خالق خواه و نجفی	۱۳۹۷	عوامل مؤثر بر خودکارآمدی دانشجویان	روش روایتی و کیفی	نتایج تحقیق نشان داد که برنامه‌های آموزشی امکان افزایش خودکارآمدی دانشجویان را دارند و اساساً ثابت شد که برنامه‌های آموزشی مبتنی بر نظریه شناختی اجتماعی در این مورد موفق‌تر می‌باشند.
ایزدی و همکاران	۱۳۹۶	بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان	روش توصیفی-همبستگی	نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و مولفه‌های آن و کیفیت زندگی کاری و مولفه‌های آن با خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد.
عزیزی و همکاران	۱۳۹۸	بررسی رابطه رهبری تحولی و احساس خودکارآمدی با یادگیری خود تنظیمی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان	روش کمی-همبستگی	نتایج تحقیق نشان داد که بین رهبری تحولی، احساس خودکارآمدی با یادگیری خود تنظیمی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
شیر محمدزاده و همکاران	۱۳۹۷	نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه‌ی بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان	توصیفی-همبستگی	با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که هر گونه افزایش در توسعه حرفه‌ای همراه با افزایش در رضایت، تعهد شغلی و خودکارآمدی از طرف کارکنان است که در این زمینه توجه به توسعه حرفه‌ای در ادارات ورزش و جوانان می‌تواند در افزایش رضایت و تعهد شغلی و همچنین ارتقای خودکارآمدی از اهمیت چشم‌گیری برخوردار باشد.
رستمی و همکاران	۱۳۹۷	نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در رابطه بین حمایت اجتماعی و کیفیت	تحقیق کمی-توصیفی/همبستگی	با توجه به یافته‌ها حمایت اجتماعی و خودکارآمدی باعث بهبود کیفیت زندگی

کارکنان انتظامی می شود.		زندگی کارکنان انتظامی		
نتایج مطالعه نشان داد که تئوری خودکارآمدی می تواند برای عملکرد مرتبط با کار از نظر ایجاد انگیزه در جنبه های مختلف مربوط به کارمندان و همچنین اهداف سازمانی به کار رود.	روش کمی	تأثیر خودکارآمدی بر انگیزش و عملکرد کارمندان	۲۰۱ ۳	چریان و جاکوب ^۱
نتایج تحقیق نشان داد که بین معنویت و خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه ی معناداری وجود دارد و رهبری تحول گرا در این رابطه نقش تعدیل گر را داراست.	روش تحقیق کمی	تأثیر خودکارآمدی و معنویت بر رضایت شغلی و انگیزه رهبری در سربازان بازنشسته	۲۰۱ ۱	اسمیث ^۲
نتایج تحقیق نشان داد که همبستگی مثبت متوسطی بین هوش هیجانی و خودکارآمدی مدیران وجود دارد.	روش تحقیق کمی	رابطه هوش هیجانی و خودکارآمدی مدیران	۲۰۱ ۰	ریم ^۳

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس نوع هدف، از نوع تحقیقات کاربردی، به لحاظ ماهیت از نوع کیفی و دارای رویکرد استقرایی می باشد. در این تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک تحلیل مضمون استفاده شده است. برای جمع آوری اطلاعات عمیق و کیفی درباره مبانی نظری پژوهش، از مقالات و منابع کتابخانه ای استفاده شده است. همچنین به منظور جمع آوری داده ها و اطلاعات در پژوهشهای میدانی، از ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شده است. مشارکت کنندگان تحقیق حاضر را کارکنان بخش آموزشی و پژوهشی دانشگاه تهران تشکیل دادند. در پژوهش حاضر از روش نمونه گیری در دسترس استفاده شده است (صیدی، ۱۳۹۵). تعداد افراد مصاحبه شونده و حجم نمونه از طریق اشباع نظری صورت گرفت. تعداد مشارکت کنندگان انتخاب شده در این پژوهش، ۱۲ نفر بود که به تشخیص پژوهشگران، با این تعداد مصاحبه، اطلاعات به حالت اشباع نظری رسید؛ به گونه ای که از مصاحبه هشتم به بعد، اطلاعات جدیدی به اطلاعات و کدهای قبلی اضافه نشد که این موضوع به معنی به اشباع رسیدن داده هاست.

جدول شماره ۲: اطلاعات مشارکت کنندگان در تحقیق

ر دیف	سمت مصاحبه شونده	رشته تحصیلی مصاحبه شونده	سطح تحصیلات مصاحبه شونده
۱	کارشناس آموزش کارشناسی	زبان فرانسه	کارشناسی
۲	کارشناس آموزش کارشناسی	کارآفرینی توسعه	کارشناسی ارشد
۳	کارشناس پژوهشی	کتابداری و اطلاع رسانی	کارشناسی
۴	کارشناس پژوهشی	کتابداری	کارشناسی ارشد
۵	کارشناس آموزش کارشناسی	روانشناسی بالینی	کارشناسی ارشد
۶	کارشناس آموزش تحصیلات تکمیلی	علوم اجتماعی	کارشناسی
۷	کارشناس آموزش کارشناسی	کارآفرینی گردشگر	کارشناسی ارشد
۸	کارشناس آموزشی تحصیلات تکمیلی	مترجمی زبان انگلیسی	کارشناسی
۹	کارشناس پژوهشی	مدیریت امور فرهنگی	کارشناسی
۱۰	کارشناس آموزش کارشناسی	کارآفرینی	کارشناسی ارشد
۱۱	کارشناس پژوهشی	مدیریت روابط عمومی	کارشناسی
۱۲	کارشناس آموزش کارشناسی	حقوق	کارشناسی ارشد

قابلیت اعتبار و اطمینان در پژوهش کیفی

بحث محققان کیفی همواره این بوده که چگونه می‌توان کیفیت تحلیلها و تفسیرهای نظری آنان را از داده‌ها ارزیابی کرد. در دهه ۱۹۸۰، گوبا و لینکن مفهوم «قابلیت اعتماد»^۱ را به عنوان معیاری برای جایگزینی روایی و پایایی مطرح کردند تا به کمک آن، دقت علمی را در پژوهش کیفی ارزیابی کنند. این مفهوم از چهار عنصر قابلیت اعتبار^۲، قابلیت انتقال^۳، قابلیت اطمینان^۴ و قابلیت تأیید^۵ تشکیل می‌شد. لذا در این تحقیق از شاخصهای گوبا و لینکن برای ارزیابی کیفیت در پژوهش کیفی استفاده شده که به شرح ذیل است.

۱. Trustworthiness
۲. Credibility
۳. Transformability
۴. Dependability
۵. Conformability

جدول شماره ۳: روش و ابزار ارزیابی کیفیت داده و نتیجه بر اساس روش لینکلن و گوبا (۱۹۸۵)

منبع	شیوه اطمینان از کیفیت	تعریف	پژوهش کیفی
لینکلن و گوبا، ۱۹۸۵	برای افزایش اعتبارپذیری داده‌ها از اقداماتی همچون صرف زمان کافی برای پژوهش، تأیید داده‌های مصاحبه توسط مصاحبه شونده پس از پیاده سازی، همچنین با توجه به اینکه پژوهشگر هیچ گونه وابستگی شخصی یا سازمانی به جامعه تحقیق مورد نظر نداشته، لذا این موضوع قابلیت اعتبار اطلاعات جمع‌آوری شده را افزایش می‌دهد.	قابلیت اعتبار یا باورپذیری به این موضوع اشاره دارد که آیا نتایج و یافته‌های پژوهش از صحت و دقت کافی برخوردارند یا خیر.	قابلیت اعتبار (باورپذیری)
لینکلن و گوبا، ۱۹۸۵	برای افزایش اطمینان‌پذیری، تمامی جزئیات پژوهش به طور دقیق ثبت شده و یادداشت‌برداری به طور کامل صورت گرفته است. همچنین از محقق دیگری که در زمینه روش و نحوه انجام آن تسلط و توانایی بیشتری داشت، درخواست شد که بر نحوه انجام آن نظارت و کنترل داشته باشد.	قابلیت اطمینان در پژوهش کیفی هم‌عرض با پایایی در پژوهش کمی است که به تکرارپذیری داده‌های پژوهش اشاره دارد.	قابلیت اطمینان (اطمینان‌پذیری)
لینکلن و گوبا، ۱۹۸۵	به منظور افزایش انتقال‌پذیری پژوهش، از توصیف غنی و حداکثری اطلاعات جمع‌آوری شده در مبنای نظری پژوهش و مقایسه یافته‌های پژوهش با ادبیات تحقیق در ارتباط با موضوع مورد نظر استفاده شد.	قابلیت انتقال به این موضوع اشاره دارد که آیا یافته‌ها و نتایج تحقیق قابلیت تعمیم و انتقال به جوامع و سازمانهای دیگر را دارند یا خیر.	قابلیت انتقال (انتقال‌پذیری)
لینکلن و گوبا، ۱۹۸۵	برای افزایش تأییدپذیری، داده‌های تحقیق مانند نوشتن مصاحبه‌ها و همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها، برای بررسی و داوری در اختیار دو محقق دیگر قرار گرفت.	قابلیت تأیید به معنای کوشش در جهت احراز شاخص عینیت در پژوهش است.	قابلیت تأیید (تأییدپذیری)

روش تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها، از تکنیک تحلیل مضمون بهره گرفته شده است (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰). مراحل شش‌گانه تحلیل مضمون به شرح ذیل است:

مرحله اول: آشنایی با داده‌ها؛ برای آشنایی محقق با عمق و گستره محتوایی داده‌ها، لازم است خود را در آنها تا اندازه‌ای غوطه‌ور سازد. غوطه‌ور شدن در داده‌ها شامل بازخوانی مکرر داده‌ها و خواندن داده‌ها به صورت فعال (یعنی جستجوی معانی و الگوها) است.

مرحله دوم: ایجاد کدهای اولیه؛ این مرحله زمانی شروع می‌شود که محقق داده‌ها را خوانده و با آنها آشنایی پیدا کرده است. این مرحله شامل ایجاد کدهای اولیه از داده‌هاست. کدگذاری را می‌توان به صورت دستی یا از طریق نرم‌افزار انجام داد (همان)؛ که در این تحقیق به صورت دستی و خط‌کشی زیر کلمات انجام شده است. نمونه‌ای از کدهای اولیه با کارمند شماره سه به شرح جدول ۴ ارائه شده است.

عدد اول از سمت چپ نشان دهنده شماره کد در این مصاحبه است. حرف (E) نشان دهنده این است که مصاحبه با یکی از کارکنان صورت گرفته است. عدد سمت راست نشان دهنده شماره مصاحبه است که در این مورد مصاحبه با کارمند شماره ۳ صورت گرفته است.

جدول شماره ۴: کدهای اولیه مصاحبه با کارمند شماره ۳

کد	نکات کلیدی در مصاحبه	دسته مفهومی
1E3	به نظر من یکی از عوامل تاثیرگذار بر احساس خودکارآمدی دریافت نظرهای مثبت از طرف معاونین و ریاست دانشگاه می باشد اگر ریاست خود را تشویق کند این در ایجاد احساس خودکارآمدی کارکنان بسیار می تواند موثر باشد.	تعریف و تشویق مدیران
2E3	از طرفی دیگر همکاران من هم بسیار موثر هستند وقتی همکاران شما رو تشویق کنند و از شما در انجام کارهای محوله تعریف کنند این بسیار می تواند اثربخش باشد.	تشویق و تمجید همکاران
3E3	از دیگر عوامل علاقه فرد به کارش است وقتی که شما به کاری علاقه داشته باشید حتی اگر فرد توانمندی نباشید ولی احساس خودکارآمدی دارید زیرا به کارتان علاقه دارید.	علاقه فرد به کار
4E3	در برخی مواقع من میبینم که همکار من که با من در یک طبقه شغلی قرار داریم و با یک میزان سابقه کار از من پول و مزایای بیشتری می گیرد و این باعث می	رفتارهای ناعادلانه در محیط کار

	شود بعضی مواقع اصلا حوصله کار و انگیزه لازم را نداشته باشم.	
عدم تناسب شغل با شاغل	من از شغلی که دارم انجام می دهم خیلی راضی نیستم زیرا متناسب با رشته ای که بنده در آن تحصیل کرده ام نیست. من کتابداری خودنم ولی در قسمت آموزش دانشگاه هستم و این هیچ ارتباطی با کار بنده ندارد.	5E3

مرحله سوم: جستجوی مضمون‌ها؛ این مرحله شامل دسته‌بندی کدهای گوناگون در قالب مفاهیم مرتبط و مرتب کردن همه خلاصه داده‌های کدگذاری شده و در نهایت، تشکیل مضمون‌هاست. در واقع؛ محقق تحلیل کدهای خود را شروع کرده و در نظر می‌گیرد که چگونه کدهای مختلف می‌توانند برای ایجاد یک مضمون کلی ترکیب شوند.

مرحله چهارم: بازبینی مضمون‌ها؛ این مرحله زمانی شروع می‌شود که محقق مجموعه‌ای از مضمون‌ها را ایجاد و آنها را بازبینی می‌کند یا به عبارتی؛ شامل بازبینی و اعتبارسنجی مضمون‌ها در رابطه با مجموعه داده‌هاست. در این تحقیق از میان ۱۲ مضمون فرعی، به ۴ مضمون اصلی و نهایی رسیدیم.

مرحله پنجم: نامگذاری مضمون‌ها؛ مرحله پنجم زمانی شروع می‌شود که یک تصویر رضایت‌بخش از مضمون‌ها وجود داشته باشد. محقق در این مرحله، مضمون‌های اصلی را که برای تحلیل ارائه کرده، تعریف و بازبینی مجدد کرده، سپس داده‌های داخل آنها را تحلیل می‌کند. در این مرحله، محققان پس از رفت و برگشت به سه مضمون اصلی رسیدند. در ذیل، مضامین فرعی که مضمون اصلی از آنها استخراج شده، آورده شده است (براون و کلارک، ۲۰۰۶).

جدول شماره ۵: مضمون‌های فرعی و شکل‌دهی به مضمون‌های اصلی

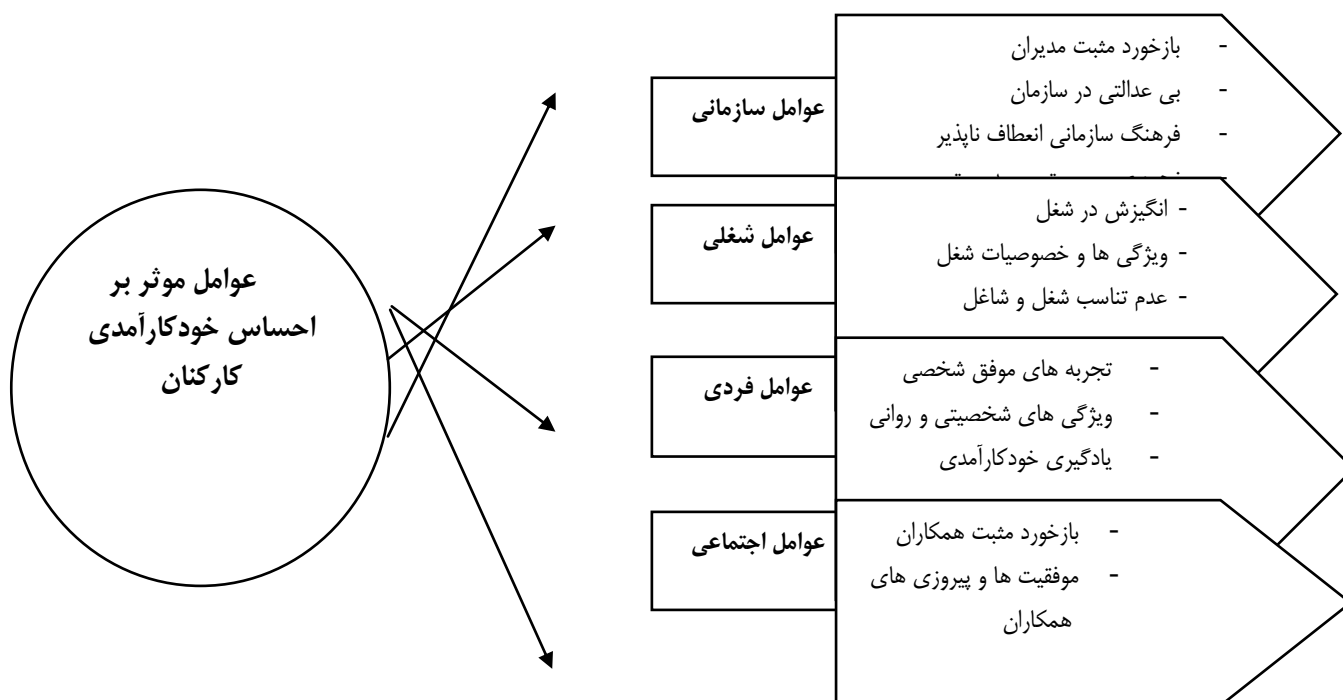
مضمون اصلی	مضمون فرعی	ردیف
عوامل سازمانی	بازخورد مثبت مدیران	۱
	بی عدالتی در سازمان	۲
	فرهنگ سازمانی انعطاف ناپذیر	۳
	نحوه ی سرپرستی و مدیریت	۴
عوامل شغلی	انگیزش در شغل	۵
	ویژگی ها و خصوصیات شغل	۶
	عدم تناسب شغل و شاغل	۷

عوامل فردی	تجربه های موفق شخصی	۸
	ویژگی های شخصیتی و روانی	۹
	یادگیری خودکارآمدی	۱۰
عوامل اجتماعی	بازخورد مثبت همکاران	۱۱
	موفقیت ها و پیروزی های همکاران	۱۲

مرحله ششم: تهیه گزارش؛ مرحله ششم زمانی شروع می شود که محقق مجموعه ای از مضمون های کاملاً آبدیده در اختیار داشته باشد. این مرحله شامل تحلیل پایانی و نگارش گزارش است.

یافته های پژوهش

پس از انجام مصاحبه های عمیق با کارکنان آموزشی و پژوهشی دانشگاه تهران، تمام کدهای موجود در مصاحبه ها که به نظر می رسد ارتباط مستقیمی با موضوع تحقیق دارند، استخراج شدند. پس از انجام فرایند تحلیل مضمون که به طور مبسوط شرح داده شد، محقق به ۱۲ مضمون فرعی و ۴ مضمون اصلی دست یافت. در شکل ۲، مضمون های فرعی و ارتباط آنها با مضمون های اصلی نشان داده شده است.



شکل ۱: چارچوب عوامل مؤثر بر احساس خودکارآمدی کارکنان

در این قسمت به تعریف و توضیح هر یک از مضامین اصلی به همراه مضامین فرعی آنها خواهیم پرداخت.

۱- عوامل سازمانی

پس از انجام مصاحبه های صورت گرفته با کارکنان دانشگاه تهران عوامل سازمانی که می توانند در افزایش احساس خودکارآمدی کارکنان دانشگاه نقش اساسی را ایفا کنند شناسایی گردید که شامل: بازخوردهای مثبت مدیران، بی عدالتی در سازمان، فرهنگ سازمانی انعطاف پذیر و نحوه ی سرپرستی و مدیریت می باشد. در ادامه هر کدام از این عوامل تعریف و توضیح داده می شوند و برای هر کدام نمونه ای از متن مصاحبه ارائه خواهد شد.

بازخوردهای مثبت مدیران: یکی از عوامل مؤثر بر احساس خودکارآمدی کارکنان نظرات و بازخوردهایی می باشد که مدیریت سازمان به آنها می دهد. به عبارتی اگر کارکنان از مدیران خود نظرات مثبت و مناسبی دریافت کنند و پیوسته مورد تمجید و حمایت مدیران قرار گیرند در انجام کارها و وظایف خود تلاش بیشتری را اعمال خواهند کرد و این تاثیر زیادی را در افزایش خودکارآمدی آنان خواهد داشت. برخی از مصاحبه شوندگان اظهار داشتند:

"قدم اول در ایجاد حس خودکارآمدی در افراد این است که از طرف مدیران بازخوردهای مثبت و خوبی را دریافت کنند زیرا دریافت نظر مثبت از سوی سرپرست بسیار مهم است." 1E9
"در بعضی مواقع از ما هیچ حمایتی از طرف مدیران و بالادستی های نمی شود و این باعث بی میلی و کاهش تلاش ما می شود." 2E5

بی عدالتی در سازمان: عامل مهم دیگر تاثیرگذار بر خودکارآمدی احساس بی عدالتی در سازمان توسط افراد می باشد. وقتی افراد در سازمان از نحوه ی برخورد سازمان نسبت به همکارانشان احساس بی عدالتی کنند باعث کاهش تلاش و پشتکار آنها در شغل خواهد شد. نمونه ای از مصاحبه ها به شرح زیر است:

"در برخی مواقع من میبینم که همکار من که با من در یک طبقه شغلی قرار داریم و با یک میزان سابقه کار از من پول و مزایای بیشتری می گیرد و این باعث می شود بعضی مواقع اصلا حوصله کار و انگیزه لازم را نداشته باشم." 4E1
فرهنگ سازمانی انعطاف ناپذیر: فرهنگ سازمانی هم نقش مهمی را در این مورد دارد زیرا اگر سازمان دارای فرهنگ مکانیکی و بوروکراتیک باشد و تمایل به خلاقیت و نوآوری نداشته باشد لذا افراد در چنین محیط ایستایی انگیزه ی تلاش و پیشرفت را نخواهند داشت و این تاثیر منفی بر روی خودکارآمدی آنها خواهد گذاشت. برخی از مصاحبه شوندگان بیان کردند:

"در بعضی از سازمان ها اصول و رویه های خشک و مکانیکی مانع از باور به خودکارآمدی در افراد می شود. این گونه سازمان هیچ تمایلی به خلاقیت و نوآوری ندارند." 3E7

نحوه ی سرپرستی و مدیریت: از دیگر عوامل تاثیرگذار نحوه ی سرپرستی و مدیریت می باشد. برخی از مدیران با کارکنان رفتارهای اجحاف آمیزی را دارند و این در روحیه و احساس خودکارآمدی کارکنان تاثیر بسیار منفی خواهد گذاشت. مصاحبه شوندگان اظهار داشتند:

"نحوه ی برخورد در محیط های آموزشی خیلی خشک و قانون محور است و مدیران ما خیلی سبک آمرانه ای را در پیش می گیرند." 3E3

۲- عوامل شغلی

عوامل شغلی که در نتیجه مصاحبه با کارکنان شناسایی گردید شامل: انگیزش در شغل، خصوصیات و ویژگی های شغل

و عدم تناسب شغل با شاغل بود. که در ادامه هر کدام از آنها را به همراه متن مصاحبه‌ها شرح خواهیم داد.
انگیزش در شغل: انگیزش در شغل و این که افراد علاقه و تمایل کافی را برای انجام وظایف محوله داشته باشند بسیار مهم است. انسان زمانی که علاقه به کاری داشته باشد به صورت ناخودآگاه درصدد انجام کار بر می آید بدون آنکه نیاز به انگیزه و محرک بیرونی داشته باشد، زیرا نفس خود کار انگیزاننده است. مصاحبه شونده‌گان اظهار داشتند:
"من خیلی شغلم را دوست دارم و از انجام وظایف شغلی ام بسیار راضی هستم و این باعث می شود تا با انگیزه و تلاش بیشتری کارهای خود را انجام دهم." 1E3

"از دیگر عوامل علاقه فرد به کارش است وقتی که شما به کاری علاقه داشته باشید حتی اگر فرد توانمندی نباشید ولی احساس خودکارآمدی دارید زیرا به کارتان علاقه دارید." 3E1

خصوصیات و ویژگی های شغل: از دیگر عوامل بسیار در شغل خصوصیات و ویژگی های موجود در شغل است. شغلی که از انعطاف پذیری کافی، استقلال کافی، محیط کاری مناسب، درجه ی آزادی عمل زیادی برخوردار باشد مسلماً فرد در انجام این شغل از خودکارآمدی بالاتری نسبت به مشاغل دیگر برخوردار خواهد بود. برخی مصاحبه شونده‌گان اظهار داشتند که:

"محیط سازمانی که فرد در آن کار می کند بسیار مهم می باشد مثلاً من خودم وقتی در یک محیط کار منظم و بی سر و صدا کار می کنم خیلی احساس بهتری دارم و این باعث می شود انگیزه ی بیشتری داشته باشم و در نهایت کارآمدی بالاتری هم خواهم داشت." 2E3

"ویژگی های شغلی که انجام می دهید بسیار مؤثر است زیرا اگر شغلی را که شما انجام می دهید از تنوع و گوناگونی زیادی برخوردار نباشد برای شما تکراری و کسل کننده می شود." 5E4

عدم تناسب شغل و شاغل: یکی دیگر عوامل شغلی عدم تناسب و نبود هماهنگی بین تخصص و رشته ی تحصیلی فرد با انجام کاری است که به وی محول شده است. افرادی که از این تناسب برخوردار نیستند هم توانایی کمی در انجام وظایف دارند و هم خودکارآمدی پایین تری. مصاحبه شونده‌گان بیان کردند:

"من از شغلی که دارم انجام می دهم خیلی راضی نیستم زیرا متناسب با رشته ای که بنده در آن تحصیل کرده ام نیست. من کتابداری خودم ولی در قسمت آموزش دانشگاه هستم و این هیچ ارتباطی با کار بنده ندارد." 1E4

۳- عوامل فردی

آنچه از انجام مصاحبه ها در سطح عوامل فردی تاثیرگذار بر احساس خودکارآمدی کارکنان شناسایی شد شامل: تجربه‌ی موفق شخصی، ویژگی‌های شخصیتی و روانی و یادگیری خودکارآمدی می باشد.

تجربه‌ی موفق شخصی: از عوامل مهمی که باز تاثیر بسزایی در تقویت و ارتقای خودکارآمدی کارکنان دارد تجربه های موفق قبلی در انجام وظایف شغلی می باشد اگر فردی در گذشته خاطرات و پیشرفت های مثبت و موفق داشته باشد یا کسب کرده باشد در این صورت به مراتب احساس خودکارآمدی بیشتری را خواهد داشت. مصاحبه شونده‌گان اظهار داشتند:

"تجربیات موفق در زندگی کاری بسیار تاثیر گذار است مثلاً من در یک دوره ای که برای آموزش رفته بودم چون دوره ی آموزشی رو با موفقیت و با بالاترین نمره کسب کردم خیلی برایم مفید بود و این در تلاش بیشتر در کارم تاثیر داشت."
3E4

ویژگی‌های شخصیتی و روانی: از دیگر عوامل تاثیرگذار ویژگی ها و حالت های عاطفی و شخصیتی افراد می

باشد که شامل: امیدواری و خوش بینی، برون گرایی و روابط اجتماعی بالای افراد می باشد. که می تواند در تقویت خودکارآمدی افراد نقش موثری را ایفا کند. جملات مصاحبه شوندگان به شرح زیر است:

"افرادی هستند که دارای امید و خوش بینی بالاتری نسبت به کارکنان دیگری هستند این افراد از خودکارآمدی قوی تری برخوردار هستند." 2E10

"افرادی که از لحاظ شخصیتی دارای شخصیت برون گرا هستند بسیار دارای خودکارآمدی بالاتری نسبت به سایر افراد مخصوصا درون گراها می باشند." 3E9

یادگیری خودکارآمدی: اگر افراد خودکارآمدی و روش های تقویت آن را آموزش ببینند و یاد بگیرند در این صورت می توانند این حس را در خود ایجاد کنند. برخی از مصاحبه شوندگان اظهار داشتند:

"بهتر است برای افزایش خودکارآمدی و ایجاد آن در بین افراد این عامل مهم در افزایش اعتماد به نفس افراد به آنها آموزش داده شود." 4E8

۴- عوامل اجتماعی

و در نهایت آخرین مضمون اصلی حاصل از مصاحبه ها تحت عنوان عوامل اجتماعی نام گذاری شد که دارای مضامین فرعی: بازخورد مثبت همکاران و موفقیت ها و پیروزی های همکاران در کارشان می باشد.

بازخورد مثبت همکاران: اولین مضمون فرعی در عوامل اجتماعی تاثیر گذار بر خودکارآمدی بازخورد و دریافت نظرها و تعریف مثبت از سمت همکاران می باشد. برخی از مصاحبه شوندگان اظهار داشتند:

"از طرفی دیگر همکاران من هم بسیار موثر هستند وقتی همکاران شما رو تشویق کنند و از شما در انجام کارهای محوله تعریف کنند این بسیار می تواند اثربخش باشد." 2E1

"یکی از همکاران ما بسیار انسان خوبی است و همیشه من را در انجام کارها مورد تعریف و حمایت قرار می دهد همیشه به من سر می زند و به من کمک می کند." 1E2

موفقیت ها و پیروزی های همکاران: از طرفی دیگر موفقیت ها و پیروزی های همکاران در کارشان بسیار در ایجاد حس خودکارآمدی در کارکنان مهم است. وقتی همکاران شما موفقیت های شغلی را کسب کنند این باعث می شود شما هم برای کسب موفقیت های آنها تلاش مضاعف داشته باشید. مصاحبه شوندگان اظهار داشتند:

"وقتی به همکارانم نگاه می کنم در بعضی از قسمت ها و بخش ها و موفقیت های آنها را می بینم تلاشم بیشتر می شود." 4E2

"الگوبرداری از کارها و موفقیت های دیگران بسیار می تواند موثر باشد. زیرا حس خودکارآمدی را در انسان زنده می کند." 3E8

نتیجه گیری

هدف اصلی این تحقیق، شناسایی عوامل مؤثر بر احساس خودکارآمدی کارکنان در دانشگاه تهران می باشد. در این پژوهش، پس از تحلیل مصاحبه ها، مضامین اصلی و فرعی در رابطه با عوامل مؤثر بر خودکارآمدی کارکنان در دانشگاه تهران شناسایی شدند. در این قسمت سعی محقق بر آن است که یافته های تحقیق را از دو منظر بررسی کند؛ نخست،

یافته‌های تحقیق بر اساس نتایج حاصل از مصاحبه‌ها و تحلیل مضمون تشریح می‌شود و پس از آن، یافته‌ها و نتایج با عوامل تاثیرگذار بر خودکارآمدی موجود در ادبیات تحقیق مقایسه می‌شود و در نهایت محقق پیشنهادهای کاربردی، محدودیت‌ها و پیشنهادهایی برای محققان آتی ارائه خواهد داد.

همان‌طور که عنوان شد یافته‌های حاصل از مصاحبه نشان می‌دهد که اصلی‌ترین مضامین استخراج شده از متن مصاحبه نشان می‌دهد که اصلی‌ترین مضامین استخراج شده از متن مصاحبه‌ها در ۴ دسته عوامل سازمانی، فردی، شغلی و اجتماعی می‌باشد.

در زمینه عوامل سازمانی همان‌طور که اشاره شد باید برای افزایش خودکارآمدی و ایجاد آن در کارکنان مدیران و رهبران سازمان افراد را در انجام وظایف محوله تشویق و تعریف کنند و به آنها بازخورد‌های مثبت ارائه دهند نه این‌که شایستگی‌ها و توانمندی‌های افراد را نادیده بگیرند و نسبت به آنها بی‌تفاوت باشند زیرا در این صورت انگیزه و تمایل افراد دچار کاهش خواهد شد. همچنین در برخورد با کارکنانی که در یک طبقه شغلی قرار دارند و دارای شایستگی‌های مشابه و یکسانی هستند تمایز و فرق قائل نشوند و در پرداخت حقوق و مزایا به افراد به یک چشم نگاه کنند. زیرا در این صورت اگر افراد احساس بی‌عدالتی کنند ممکن است به رفتارهای مخرب دست بزنند و یا از تلاش‌های کاری خود بکاهند. بنابراین رفتارهای مدیران و نحوه‌ی سرپرستی آنها در هدایت افراد بسیار مهم است.

در بعد عوامل شغلی هم همان‌طور که اشاره شد باید مکانی که کارکنان وظایف شغلی خود را به انجام می‌رسانند از یک فضای مناسب و آرام و به دور از هرگونه سر و صدایی برخوردار باشد تا افراد با خیال راحت و بدون استرس و دغدغه‌ای کار کنند. همچنین افراد باید از شغل خود راضی و تمایل و علاقه به کار را داشته باشند در غیر این صورت آنها دارای خودکارآمدی نخواهند بود بنابراین باید در عواملی را که منجر به رضایت شغلی افراد و علاقه آنها به کار می‌شود را شناسایی کرد و آنها را تقویت نمود.

در زمینه عوامل فردی هم تجربه‌ی موفق شخصی و ویژگی‌های شخصیتی و روانی افراد بسیار مهم است افرادی که دارای روابط اجتماعی بالایی به همکاران خود هستند و دارای انتظارات مثبت از نتایج کارشان می‌باشند و امیدوار هستند و در برابر سختی‌ها و مشکلات کاری مقاومت و صبر زیادی دارند از خودکارآمدی بالاتری نسبت به سایر همکاران خود برخوردار خواهند بود.

و در نهایت در زمینه عوامل اجتماعی بازخورد‌های مثبتی که افراد از سوی همکاران خود دریافت می‌کنند و هنگامی که موفقیت‌ها و پیشرفت‌های همکاران خود را مشاهده می‌کنند بسیار در تقویت حس خودکارآمدی آنها تأثیر خواهد داشت. بنابراین توجه به عوامل اشاره شده در زمینه خودکارآمدی می‌تواند در بهبود و توسعه عملکرد کارکنان دانشگاه تهران به عنوان نماد آموزش عالی ایران تأثیر به‌سزایی داشته باشد و زمینه رضایت ارباب رجوعان دانشگاه تهران یعنی دانشجویان را فراهم کند.

در نهایت نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات پیشین مورد مقایسه قرار می‌گیرد. در زمینه عوامل سازمانی با نتایج تحقیقات مرزوقی و حیدری (۱۳۹۶) همخوانی دارد یافته‌های آنان نشان داد که ادراک از عدالت سازمانی بر خودکارآمدی

نوآورانه کارکنان تاثیر مثبت دارد. هم چنین یافته های پژوهش با تحقیقات رستمی و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی دارد حمایت اجتماعی همکاران با بازخورد های مثبت از طرف همکاران در تحقیق حاضر مطابقت دارد. همچنین در تحقیق دیگری که توسط ویسه و همکاران (۱۳۹۷) در رابطه با تاثیر سبک رهبری اصیل بر خودکارآمدی کارکنان مطابقت دارد. نتایج این تحقیق نشان داد رهبری اصیل از طریق تبادلات اجتماعی مثبت با کارکنان و روراست بودن با آنها و تصمیم گیری اخلاقی خودکارآمدی آنها را تقویت کند که با نحوه ی سرپرستی و مدیریت پژوهش حاضر همخوانی دارد. همچنین در تحقیق دیگری که توسط زمانی نسب و همکاران (۱۳۹۴)، انجام شد به این نتیجه دست یافتند که کارکنان و افرادی که در شغل خود از حمایت های اجتماعی بیشتری توسط همکاران خود برخوردار هستند خودکارآمدی بالاتری دارند. که با یافته های تحقیق حاضر مطابقت دارد. در تحقیق دیگری که توسط تپر (۲۰۰۰)، انجام شد نقش سرپرستی و رفتار آن بر خودکارآمدی کارکنان تأثیر به سزایی دارد. کارکنانی که تصور می کنند مورد آزار و اذیت سرپرستان و مدیران قرار گرفته اند، رضایت کمتر از زندگی، تعهد شغلی پایین تر، پریشانی روانی بالاتر و خودکارآمدی پایین تری از شغل خود دارند. که با یافته های تحقیق حاضر یعنی نحوه ی سرپرستی و مدیریت مطابقت دارد. نتایج حاصل از این تحقیق چندین پیشنهاد را بر اساس محدودیت تحقیق به محققان آتی ارائه می دهد. با توجه به محدودیت های روش شناسی که در مرور ادبیات و پیشینه به آن اشاره شد بهتر است تحقیقات بیشتری در زمینه شناسایی عوامل مؤثر بر خودکارآمدی با روش ها و استراتژی های کیفی صورت گیرد. در مطالعات بعدی بهتر است عوامل مؤثر بر خودکارآمدی در کیس ها و مکان های دیگری به انجام برسد. همچنین بهتر است از روش های ترکیبی و آمیخته جهت شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر خودکارآمدی استفاده گردد. و در نهایت سایر متغیرهای دیگر رفتار سازمانی مثبت که در ادبیات به آن اشاره کردیم مورد تحقیق و پژوهش قرار گیرند.

منابع

- جارجرمی زاده، محسن؛ فیضی، طاهره؛ عباسی، نرگس؛ مشتاقیان ابرقویی، حجت. (۱۳۹۳). طراحی و تبیین مدل عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت شغلی. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، شماره ۳، ص ۱۶۶-۱۳۷.
- جمالی، مکيه؛ نوروزی، آزیتا؛ طهماسبی، رحیم. (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر خودکارآمدی تحصیلی و ارتباط آن با موفقیت تحصیلی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، دوره ۱۳، شماره ۸، ص ۶۴۱-۶۲۹.
- حاتمی فر، خدیجه؛ علی اصغر کاکوجویباری و محمدرضا سرمدی (۱۳۹۲). «مطالعه رضایتمندی دانشجویان از ارائه خدمات دانشجویی در دانشگاه پیام نور». *پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، ش ۷۰: ۱۳۹-۱۱۷.
- حسین پور، داود؛ شمس، فاطمه. (۱۳۹۶). تأثیر رفتار سازمانی مثبت و ابعاد آن بر مزیت رقابتی. *فصلنامه مطالعات بهبود و تحول*، سال ۲۶، شماره ۸۶، ص ۱۶۶-۱۴۵.

حسینی، ابوالحسن؛ عزیززاده، محسن؛ درویشی، زینب. تأثیر سرپرستی اجحاف آمیز بر تمایل به ترک شغل: با میانجی گری رفتار آوایی و خودکارآمدی. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، سال ۷، شماره ۴، ص ۱۸۸-۱۶۵.

خالق خواه، علی؛ نجفی، حبیبه. (۱۳۹۷). عوامل مؤثر بر خودکارآمدی دانشجویان. *رویش روان شناسی*، سال ۷، شماره ۱۲، شماره پیاپی ۳۳، ص ۲۹۰-۲۷۱.

زمانی نسب، روح اله؛ مرزآبادی، اسفندیار؛ فتحی آشتیانی، علی؛ احمدی زاده، محمد جواد؛ انیسی، جعفر؛ ضیاعی، مهدی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه خودکارآمدی و حمایت اجتماعی در بین کارکنان یکی از سازمان های نظامی. *مجله طب انتظامی*، دوره ۴، شماره ۱، ص ۶۴-۵۷.

شیر محمدزاده، محسن؛ قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ کاظم زاده بیطالی، مهدی. (۱۳۹۷). نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان. *مجله ارگونومی*، سال ۶، شماره ۱، ۳۹-۳۰.

صیدی، صبا (۱۳۹۵). «شناسایی عوامل مؤثر بر واکنش کارکنان نسبت به پراکندگی پرداخت و سازگاری با نظریه های موجود (مطالعه موردی شرکت آسان پرداخت). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

عابدی جعفری، حسن؛ محمدسعید تسلیمی، ابوالحسن فقیهی و محمد شیخ زاده (۱۳۹۰). «تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده های کیفی». *اندیشه مدیریت راهبردی*، سال پنجم، ش ۲: ۱۹۸-۱۵۱.

عزیزی، زهرا؛ مستحفظیان، مینا؛ رهبری، سمیه؛ جعفری، سعید. (۱۳۹۸). بررسی رابطه رهبری تحولی و احساس خودکارآمدی با یادگیری خود تنظیمی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان. *سومین کنگره ملی دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت*، ص ۷-۱.

متقی، شکوفه. (۱۳۹۷). آموزش شناختی- رفتاری اعتماد به نفس بر میزان خودکارآمدی کارکنان وظیفه فرماندهی انتظامی. *فصلنامه علمی ترویجی مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی*، سال ۱۱، شماره ۴۱، ص ۵۴-۳۹.

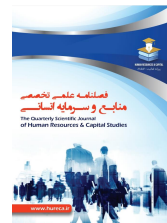
منصوری، اشرف شاه؛ سکوت آرانی، مهدی. (۱۳۹۴). تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر خودکارآمدی کارکنان (در شهرداری شهرستان آران و بیدگل). *مجله توسعه و تحول*، شماره ۲۱، ص ۴۸-۴۳.

موسوی، سید نجم الدین؛ امیری، زینب؛ فرخی، مجتبی. (۱۳۹۳). تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر رفتار انحرافی کاری (نقش میانجی جو اخلاقی سازمان). *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، سال ۳، شماره ۴، ص ۱۷۲-۱۴۷.

مهداد، علی؛ ادیبی، زهرا؛ صفاری، سروش. (۱۳۹۷). پیش بینی خودکارآمدی از طریق عزت نفس و حمایت سازمانی ادراک شده (مورد مطالعه: شرکت گاز استان اصفهان). *فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، سال ۹، شماره ۳۵، ص ۸۲-۵۹.

نیستانی، محمدرضا و ریحانه رامشگر (۱۳۹۲). «نقش فعالیتهای فرهنگی دانشگاهها در توسعه فرهنگی جامعه». *پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی*، پرتال جامع علوم انسانی، سال هشتم، ش ۷۶: ۱۶۹-۱۴۷.

نیک پی، ایرج؛ فرح بخش، سعید؛ زند کریمی، مریم. (۱۳۹۶). نقش سرمایه ی روان شناختی در کاهش سکوت سازمانی



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۱، بهار ۱۴۰۱

ISSN : 2783-3984

سرمایه روان شناختی مثبت: شناسایی و ارائه چارچوب عوامل مؤثر بر احساس خودکارآمدی کارکنان در محیط کار (مورد مطالعه: دانشگاه تهران)

کدمقاله: HRC-2205-1049

دبیران مدارس شهر خرم آباد. مجله‌ی روان‌شناسی مدرسه، دوره‌ی ۶، شماره ۱، ص ۱۶۰-۱۳۲.

الوانی، سید مهدی. (۱۳۹۱). بهره‌وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت‌گرا. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۸، ص ۱-۶.

یزدان‌شناس، مهدی. (۱۳۹۶). تأثیر رفتار سازمانی مثبت‌گرا در کاهش بدبینی سازمانی و نقش میانجی رهبری اخلاقی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی استان قم). مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۵، شماره ۴، ص ۸۷۷-۸۵۷.

Avey, J. B., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2008). A call for longitudinal research in positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(5), 705-711.

Bährer-Köhler, S. (Ed.). (2012). *Burnout for experts: Prevention in the context of living and working*. Springer Science & Business Media.

Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1999). Self-efficacy: The exercise of control.

Braun, V. & V. Clarke (2006). "Using Thematic Analysis in Psychology". *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3, No. 2: 77-103.

Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *European Review of Applied Psychology*, 64(5), 259-267.

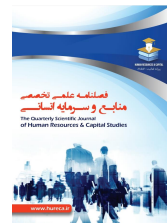
Carlton, B. S., Goebert, D. A., Miyamoto, R. H., Andrade, N. N., Hishinuma, E. S., Makini Jr, G. K., ... & Nishimura, S. T. (2006). Resilience, family adversity and well-being among Hawaiian and non-Hawaiian adolescents. *International Journal of Social Psychiatry*, 52(4), 291-308.

Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of self efficacy on motivation and performance of employees.

Compton, W. C., & Hoffman, E. (2019). *Positive psychology: The science of happiness and flourishing*. SAGE Publications.

Gardner, W. L., & Schermerhorn, J. R. (2004). *Unleashing Individual Potential: Performance Gains Through Positive Organizational Behavior and*.

Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: Theory, research and applications*. McGraw-Hill Education (UK).



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۱، بهار ۱۴۰۱
ISSN : 2783-3984

سرمایه روان شناختی مثبت: شناسایی و ارائه چارچوب عوامل مؤثر بر احساس خودکارآمدی کارکنان در محیط کار (مورد مطالعه: دانشگاه تهران)
کدمقاله: HRC-2205-1049

Hoffman, B., & Spatariu, A. (2008). The influence of self-efficacy and metacognitive prompting on math problem-solving efficiency. *Contemporary educational psychology*, 33(4), 875-893.

Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European Journal of Training and Development*.

Kedharnath, U. (2014). Abusive supervision and employee perceptions of leaders' implicit followership theories (Doctoral dissertation, Colorado State University. Libraries).

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based approach*. New York: The McGraw-Hill Companies.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.

Page, L. F., & Donohue, R. (2004). Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct. *Department of management*, 1-10.

Pajares, F. (2002). Overview of social cognitive theory and of self-efficacy.

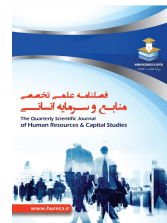
Pajares, F., & Urdan, T. (2006). *Self-efficacy beliefs of adolescents: IAP-Information Age Pub. Inc.: Greenwich, CT, USA*.

Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American psychologist*, 55(1), 44.

Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*.

Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*.

Ream, K. S. (2010). The relationship of emotional intelligence and self-efficacy of first and second year principals in Missouri (Doctoral dissertation, University of Missouri--Columbia).



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۱، بهار ۱۴۰۱

ISSN : 2783-3984

سرمایه روان شناختی مثبت: شناسایی و ارائه چارچوب عوامل مؤثر بر احساس خودکارآمدی کارکنان در محیط کار (مورد مطالعه: دانشگاه تهران)

کدمقاله: HRC-2205-1049

Schwarzer, R. (Ed.). (1997). *Gesundheitspsychologie: Ein Lehrbuch*. Hogrefe Verlag.

Schwarzer, R., & Luszczynska, A. (2007). Health behavior constructs: Theory, measurement, and research. IMGKD, editor. *Self-Efficacy*. National Cancer Institute.

Seligman, M. E. (Ed.). (1995). *The Optimistic Child: A Proven Program to Safeguard Children Against Depression and Build Lifelong Resistance*. Harper Perennial.

Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive psychology: An introduction (pp. 279-298).

Smith II, J. P. (2011). The effects of self-efficacy and spirituality on the job satisfaction and motivation to lead among redeploying soldiers as moderated by transformational leadership. Regent University.

Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of management journal*, 43(2), 178-190