

Positive Psychological Capital: Identifying Factors Affecting Employees' Feelings of Self-Efficacy From the Perspective of Nahj al-Balaghah

Mehdi Ahmadi^{1*}, Ali Jamshidi², Hamid Reza Yazdani³, Ali Reza Kameli⁴

- 1. PhD Student, Faculty of Management & Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran*
- 2. Assistant Professor, Department of Public Administration and Tourism, Tehran Branch, Payame Noor University, Tehran, Iran*
- 3. Assistant Professor, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran*
- 4. PhD Student, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran*

(Received: June 6, 2022; Accepted: August 15, 2022)

Abstract

The purpose of this study was to identify the factors affecting employees' sense of self-efficacy based on the precious book Nahj al-Balaghah. In this research, the qualitative method of thematic analysis was used, which includes the collection and analysis of qualitative data. The data source used in this research was the text of Nahj al-Balaghah, from which the relevant narrations were extracted. Then, by referring to the book Sharh Nahj al-Balaghah (Imam's Message), the extracted narrations were analyzed. In this research, messages were coded based on 16 sermons, 30 letters, and 30 sayings. These messages were then categorized into 56 concepts, 10 sub-themes, and 3 main themes. Finally, the most important factors affecting employees' sense of self-efficacy were classified as three main categories, including individual factors (self-knowledge and self-awareness, trust in God, rationalism and pragmatism, strategic thinking, moderation in work, perseverance, and patience), managerial factors (service-providing leadership and justice-oriented leadership), and social factors (learning from the experiences of others and supporting colleagues).

Keywords

psychological capital, effective factors, self-efficacy dimensions, Nahjul Balaghah.

* Corresponding Author, Email: mehdi_ahmadi98@atu.ac.ir

سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا: شناسایی عوامل مؤثر بر احساس خودکارآمدی کارکنان از دیدگاه نهج‌البلاغه

مهدی احمدی^{۱*}، علی جمشیدی^۲، حمیدرضا یزدانی^۳، علی‌رضا کاملی^۴

۱. دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی و جهانگردی، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران
۳. استادیار، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکده‌گان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران
۴. دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکده‌گان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۱۶ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۲۴)

چکیده

هدف از این پژوهش، شناسایی عوامل مؤثر بر احساس خودکارآمدی کارکنان بر مبنای کتاب ارزشمند نهج‌البلاغه بود. در این پژوهش از روش کیفی تحلیل مضمون استفاده شده که شامل گردآوری و تحلیل داده‌های کیفی است. مضمون استفاده‌شده در این پژوهش، متن نهج‌البلاغه بود که با تفحص در آن روایات مربوطه استخراج و سپس با مراجعه به کتاب شرح نهج‌البلاغه (پیام امام) به تجزیه و تحلیل آن‌ها پرداخته شد. در این پژوهش پیام‌ها از ۱۶ خطبه، ۳۰ نامه و ۳۰ حکمت کدگذاری شد. این پیام‌ها در مراحل بعد در ۵۶ مفهوم، ۱۰ مضمون فرعی و ۳ مضمون اصلی دسته‌بندی شدند. در نهایت، مهم‌ترین عوامل مؤثر بر احساس خودکارآمدی کارکنان در سه دسته اصلی شامل عوامل فردی (خودشناسی و خودآگاهی)، توکل به خداوند، عقل‌گرایی و عمل‌گرایی، برخورداری از تفکر راهبردی، اعتدال در انجام دادن کار، سعه صدر و شکیبایی)، عوامل مدیریتی (رهبری خدمت‌گزار، رهبری عدالت‌محور) و عوامل اجتماعی (دانش‌اندوزی از تجربیات دیگران، حمایت و پشتیبانی همکاران) شناسایی شد.

کلیدواژگان

ابعاد خودکارآمدی، سرمایه روان‌شناختی، عوامل اثرگذار، نهج‌البلاغه.

مقدمه

در محیط‌های سازمانی امروز و شرایط رقابتی آن، منابع انسانی تبدیل به یک عامل حیاتی شده است. مزیت رقابتی سازمان تنها ناشی از ابزارهای مالی، تکنولوژی‌های مدرن، تکنیک‌ها و استراتژی‌های کارآ نیست، بلکه این کارکنان به ویژه کارکنان کارآ هستند که اصلی‌ترین مزیت رقابتی سازمان محسوب می‌شوند. انسان و هدف اساسی آن، یعنی رشد ارزش‌های معنوی او، محور اساسی مدیریت در اسلام است (بهشتی‌فر و نکویی‌مقدم ۱۳۸۹). بسیاری از رفتارهای انسان با سازوکارهای نفوذ بر خود برانگیخته و کنترل می‌شوند. بین سازوکارهای نفوذ بر خود، هیچ یک مهم‌تر و فراگیرتر از باور به خودکارآمدی شخصی نیست (Bandoura 1997). اگر فردی باور داشته باشد که نمی‌تواند نتایج مورد انتظار را به دست آورد یا به این باور برسد که نمی‌تواند مانع رفتارهای غیر قابل قبول شود، انگیزه او برای انجام دادن کار کم خواهد شد. اگرچه عوامل دیگری وجود دارند که به مثابه برانگیزنده‌های رفتار انسان عمل می‌کنند، همه آن‌ها تابع باور فردند (عبداللهی ۱۳۸۵). خودکارآمدی به معنای توانایی ادراک‌شده فرد در انطباق با موقعیت‌های مشخص است و به قضاوت افراد درباره توانایی آن‌ها در انجام دادن یک کار یا انطباق با یک موقعیت خاص مربوط است. خودکارآمدی به احساس عزت نفس، ارزش خود، احساس کفایت و کارایی در برخورد با زندگی اطلاق می‌شود (بهبودی و همکاران ۱۳۹۸). پورافکاری (۱۳۸۵) باورهای شخص در مورد توانایی برای کنار آمدن با موقعیت‌های متفاوت را خودکارآمدی می‌داند. درک انسان از خودکارآمدی بر الگوهای تفکر، انگیزش، عملکرد و برانگیختگی هیجانی فرد تأثیر می‌گذارد. باورهای خودکارآمدی در نحوه مقابله افراد با موقعیت‌های مختلف در دستیابی به اهداف تأثیر می‌گذارند (پروین و جان ۲۰۰۱). اگر افراد مطمئن باشند که می‌توانند از عهده تکالیف دشوار برآیند، تلاش جدی‌تری برای موفق شدن می‌کنند. به افرادی که در موقعیت خاصی (تحصیلی، ارتباطی، شغلی و ...) کارایی شخصی ندارند می‌توان آموزش داد که به توانایی خود برای موفق شدن بیشتر اعتماد کنند و بدین ترتیب احساس ارزشمندی و امکان موفقیت خود را تقویت کنند (هالچین و ویتبورن ۲۰۰۳). پژوهش‌هایی در مورد خودکارآمدی انجام شده که از آن‌ها می‌توان به تحقیق محمدی و دفتری (۱۳۹۶) در بررسی اثربخشی آموزش خودکارآمدی بر انگیزش پیشرفت دانشجویان علوم پزشکی اشاره کرد. آنان دریافتند که

آموزش خودکارآمدی در انگیزه پیشرفت دانشجویان اثربخش است. همچنین یافته‌های تحقیق محزونزاده (۱۳۹۴) نشان داد باور خودکارآمدی به کمک مهارت حل مسئله در بالا بردن هوش فرهنگی و انتخاب درست شیوه تعامل با سایر افراد در محیط‌های متنوع فرهنگی تأثیر می‌گذارد. موسوی و همکارانش (۱۳۹۵) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی دانشجویان با خودکارآمدی و باورهای مذهبی آنان رابطه معنادار دارد. بنابراین، به‌کارگیری روش‌های مناسب در افزایش خودکارآمدی می‌تواند موجب افزایش کیفیت زندگی دانشجویان شود. همچنین در پژوهشی دیگر ایزدی و همکارانش (۱۳۹۶) به این نتیجه رسیده‌اند که کارکنانی که از هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری بهتری برخوردارند خودکارآمدی بالاتری دارند. در خصوص خودکارآمدی، میلام و همکارانش (۲۰۱۹) در مطالعه خود دریافتند که میان عوامل دیگر خودکارآمدی به طور قابل توجهی پیش‌بینی‌کننده بهروزی سازمانی پزشکان مورد مطالعه است. اما، همان‌طور که مشاهده می‌شود، تاکنون پژوهشی که به طور منسجم مفهوم خودکارآمدی را بر اساس آموزه‌های اسلامی بررسی کند انجام نشده است. نبود این‌گونه پژوهش‌ها سبب شد در این تحقیق به دنبال آن باشیم تا مفهوم و ابعاد خودکارآمدی در سازمان را در بستری منطبق بر آموزه‌های دینی اسلامی از کتاب شریف نهج‌البلاغه به دست آوریم. با توجه به حاکم بودن فرهنگ اسلامی در جامعه، بهره‌گیری از آموزه‌های اسلامی و تقویت باورهای دینی می‌تواند به سازمان‌ها برای رسیدن به اهدافشان کمک کند. بنابراین، این تحقیق بر آن است تا مفهوم خودکارآمدی را با کنکاش در گفتار و سیره امیر مؤمنان(ع) در نهج‌البلاغه بازشناسی کند و با ارائه به پژوهشگران حوزه مدیریت و مدیران و مسئولان به آنان در آشنایی هر چه بیشتر با این مبحث یاری رساند (بهبودی و همکاران ۱۳۹۸). در نهایت سؤال اصلی پژوهش بدین شرح است:

عوامل مؤثر بر باور به خودکارآمدی از دیدگاه نهج‌البلاغه کدام‌اند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سرمایه روان‌شناختی مثبت و خودکارآمدی

در دهه اخیر روان‌شناسان مثبت‌گرا به این نتیجه رسیده‌اند که هدف روان‌شناسی باید بهبود و ارتقای سطح زندگی انسان و شکوفا کردن استعدادها و توانمندی‌های به‌ودیعۀ نهاده شده در درون انسان

باشد. بر این اساس، روان‌شناسان مثبت‌گرا به جنبه‌های مثبت روانی انسان - نظیر مثبت‌اندیشی، خوش‌بینی، شادکامی و مانند آن - پرداخته‌اند و سعی دارند با روش‌ها و نگاه علمی حضور مؤلفه‌های مثبت را در ابعاد گوناگون زندگی انسان پررنگ‌تر و چشم‌گیرتر جلوه دهند. هدف روان‌شناسی مثبت این است که در روان‌شناسی تغییر به وجود آورد و از توجه صرف به ترمیم بدترین چیزها به سوی ساختن بهترین کیفیت‌ها در زندگی حرکت کند. بنابراین، یکی از مباحثی که امروزه در عرصه علم مدیریت بیشتر مطرح شده است سرمایه روان‌شناختی است. سرمایه روان‌شناختی با توجه به مباحث موجود در پژوهش‌های مختلف یک حالت قابل توسعه و مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌هایی که در ادامه می‌آید بوده است: ۱. خودکارآمدی: متعهد شدن و تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش‌برانگیز؛ ۲. خوش‌بینی: داشتن اسناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده؛ ۳. امید: پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت؛ ۴. تاب‌آوری/ انعطاف‌پذیری: پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت. جهت‌گیری هر یک از ابعاد با توجه به هم‌پوشی آن‌ها متفاوت است؛ طوری که خودکارآمدی جهت‌گیری تمرکز از حال به آینده دارد، امید و خوش‌بینی با جهت‌گیری تمرکز بر آینده فرض شده، و تمرکز اصلی تاب‌آوری از گذشته به حال بوده است. اولین کسی که به مفهوم خودکارآمدی پرداخت آلفرد باندورا بود که یکی از جنبه‌های نظریه شناختی - اجتماعی اوست (Schwarzer 1997). شناختی - اجتماعی عنوان مناسبی است که هم به خاستگاه اجتماعی و هم به بعد شناختی رفتار توجه دارد (Kadivar 2006). در نظریه یادگیری اجتماعی، رشد خودکارآمدی، به منزله قضاوت از چگونه انجام دادن کاری در موقعیت مورد انتظار، مفهوم اصلی فعالیت انسان‌هاست (Bandura 1982). خودکارآمدی باور راسخ شخص است درباره توانایی‌های خود برای بسیج انگیزش و منابع شناختی و دوره‌های فعالیت مورد نیاز برای اجرای موفق یک وظیفه خاص در یک زمینه مفروض (Avey et al. 2008).

منابع خودکارآمدی

بندورا بیان می‌کند که مفهوم خودکارآمدی اشاره دارد به باور فرد مبنی بر اینکه می‌تواند کاری را به طور موفقیت‌آمیز انجام دهد یا رابطه‌ای را به نحو مؤثر با دیگران برقرار کند. بر همین اساس، در نظام بندورا، منظور از خودکارآمدی احساس‌های شایستگی و کفایت در کنار آمدن با زندگی است و در

واقع عبارت است از یک عقیده محکم که ما بر اساس منابع اطلاعاتی مختلف توانایی‌هایمان را ارزیابی می‌کنیم. برای ایجاد و تغییر نظام باورهای خودکارآمدی که بخش عمده‌ای از خودآگاهی افراد را تشکیل می‌دهد، منابع مهمی تشخیص داده شده که عبارت‌اند از: تجربه‌های موفق. بندورا (۱۹۹۷) اشاره می‌کند به اینکه موفقیت‌ها باور کارآمدی را تقویت و شکست‌ها، به‌خصوص اگر قبل از احساس کارآمدی رخ دهند، باور خودکارآمدی را تضعیف می‌کنند. عملکردهایی که به نتایج مورد انتظار ختم نشوند می‌توانند کارآمدی پایین‌تری را ایجاد کنند. وقتی احساس خودکارآمدی ایجاد می‌شود که فرد قادر باشد با پشتکار و تلاش مداوم بر موانع غلبه کند. منبع دیگر خودکارآمدی تجربه‌های جانشینی است. افراد در ارزیابی خودکارآمدی خویش نه تنها به موفقیت‌های قبلی خود، بلکه تحت تأثیر تجربه‌های جانشینی از طریق الگوسازی یا سرمشق‌گیری قرار دارند. الگوسازی که با عوامل محیطی مرتبط است ابزاری مؤثر برای ارتقا و تقویت احساس خودکارآمدی شخصی است. در نتیجه، یک الگوی مهم و مشخص در زندگی یک فرد می‌تواند به القای باورهای شخصی که راه و روش زندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، کمک کند. سومین منبع خودکارآمدی ترغیب‌های کلامی یا اجتماعی است که افراد باورهای خودکارآمدی را به مثابه نتیجه تشویق‌ها و حمایت‌های اجتماعی که از دیگران دریافت می‌کنند ایجاد می‌کنند و گسترش می‌دهند. تشویق‌های اجتماعی و پیشنهادها کلامی می‌توانند به افراد کمک کنند تا تلاش بیشتری به کار ببرند و پشتکار مورد نیاز برای موفقیت را تداوم بخشند و این امر به رشد پیوسته مهارت‌ها و کارآمدی شخصی منجر می‌شود. حالات عاطفی و فیزیولوژیک منبع دیگر خودکارآمدی است. بندورا (۱۹۹۷) در این باره می‌گوید: قضاوت افراد در مورد توانمندی‌های خود تابع حالات جسمانی است که آن‌ها به نوبه خود متأثر از حالات عاطفی و فیزیولوژیک شخصی‌اند. مطابق تحقیقات انجام‌شده، بین معنویت و خودکارآمدی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل‌ها حاکی از این است که از بین ابعاد سلامت معنوی سلامت وجودی بیشترین میزان پیش‌بینی از خودکارآمدی دانشجویان را داشته است.

خودکارآمدی در اسلام

خودکارآمدی از اصطلاحات جدید است و در اسلام واژه دقیق آن استفاده نشده است. ولی این مفهوم در منابع اسلامی وجود دارد. در میان خصلت‌های انسانی و فضیلت‌های اخلاقی، برخی

چنان بااهمیت‌اند که می‌توان از آن‌ها به صفات سرنوشت‌ساز تعبیر کرد. خودباوری با اعتماد به نفس از شمار این‌گونه فضایل روحی است. نخستین نهاد خودباوری و اعتماد به نفس باور به خود انسانی است و توجه به ماهیتی که فراتر از حیوان و عالی‌تر از ماشین است (اسلام‌پور ۱۳۸۶). از نظر اسلام، عزت نفس عبارت است از حالت شکست‌ناپذیر و توان مقاومت در برابر سختی‌ها و مشکلات و عدم پذیرش ذلت در موقعیت‌های دشوار زندگی که در اثر نوعی عملکرد در انسان پدید می‌آید و داشتن این حالت باعث برتری فرد از نظر خود و دیگران می‌شود. بدین لحاظ افرادی که در برابر سختی و مشکلات مقاوم و سرسخت‌اند می‌توانند در موقعیت‌های گوناگون خود را حفظ کنند و به پیروزی و سربلندی نایل شوند (بخشایش ۱۳۹۳). مفهوم اعتماد به نفس در متون دینی به گونه‌های مختلف قابل مشاهده است. این حالت دارای شبکه مفهومی است؛ یعنی کسی که دارای اعتماد به نفس است عزت نفس دارد، به خود احترام می‌گذارد، دیگران را خوار نمی‌کند، اهل کار و تلاش و فردی هدفمند است، نیروها و امکانات را به خوبی می‌شناسد، کرامت نفس خویش را پاس می‌نهد، از عزم و اراده جلدی برخوردار است، از مشکلات نمی‌هراسد، راه رسیدن به قله‌ها را به خوبی می‌داند، امیدوار است و نگاهی مثبت دارد و با توکل به خدا از توانمندی‌ها و ظرفیت‌ها بهره می‌برد تا اهداف متعالی را محقق سازد (بهبودی و همکاران ۱۳۹۸).

پیشینه پژوهش

تاکنون تحقیقات متعددی درباره خودکارآمدی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است. اما طبق بررسی‌های انجام‌شده در پیشینه پژوهش مشخص شد اکثر تحقیقات انجام‌شده در ارتباط با خودکارآمدی به بررسی تأثیر و رابطه خودکارآمدی با دیگر متغیرهای رفتاری مربوط است و غالباً از روش‌شناسی‌های کمی در تحقیقات استفاده شده است و روش‌شناسی‌های پژوهش کیفی در این تحقیقات دیده نمی‌شود. بنابراین، نوآوری تحقیق حاضر در شناسایی عوامل تأثیرگذار بر خودکارآمدی کارکنان با استفاده از روش‌شناسی پژوهش کیفی است که در ادامه به برخی از تحقیقات صورت‌گرفته درباره موضوع تحقیق اشاره می‌شود.

جدول ۱. مطالعات انجام‌شده داخلی و خارجی

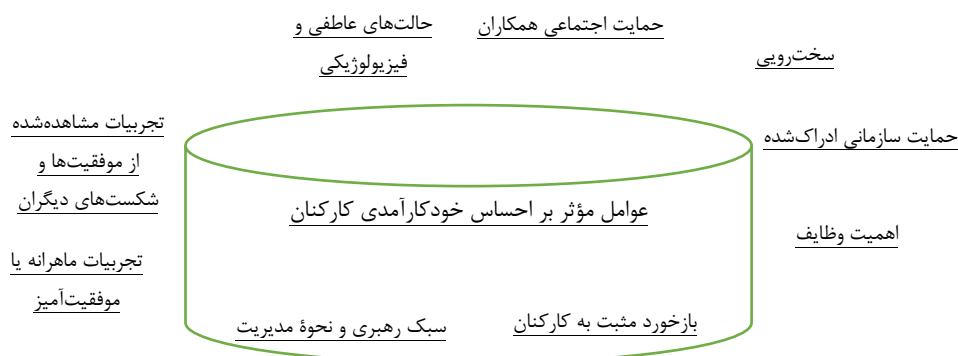
نام محقق	سال	عنوان پژوهش	روش‌شناسی پژوهش	نتایج و یافته‌ها
خالق‌خواه و نجفی	۱۳۹۷	عوامل مؤثر بر خودکارآمدی دانشجویان	روایتی و کیفی	نتایج تحقیق نشان داد برنامه‌های آموزشی امکان افزایش خودکارآمدی دانشجویان را دارند و اساساً ثابت شد برنامه‌های آموزشی مبتنی بر نظریه شناختی اجتماعی در این مورد موفق‌ترند.
ایزدی و همکاران	۱۳۹۶	بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان	توصیفی - همبستگی	نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های پژوهش نشان داد بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن و کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با خودکارآمدی رابطه معنادار وجود دارد.
عزیزی و همکاران	۱۳۹۸	بررسی رابطه رهبری تحولی و احساس خودکارآمدی با یادگیری خودتنظیمی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان	کمی - همبستگی	نتایج تحقیق نشان داد بین رهبری تحولی و احساس خودکارآمدی با یادگیری خودتنظیمی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.
شیرمحمدزاده و همکاران	۱۳۹۷	نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان	توصیفی - همبستگی	با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت هر گونه افزایش توسعه حرفه‌ای با افزایش رضایت، تعهد شغلی و خودکارآمدی از طرف کارکنان همراه 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 زندگی کارکنان انتظامی	کمی - توصیفی / همبستگی	با توجه به یافته‌ها حمایت اجتماعی و خودکارآمدی باعث بهبود کیفیت زندگی کارکنان انتظامی می‌شود.
Lv et al.	2016	مدل سرپرستی اجحاف‌آمیز، خودکارآمدی و تعامل کاری پرستاران ثبت‌نام‌شده: نقش واسطه خودکارآمدی	کمی	سرپرستی اجحاف‌آمیز ادراک شده به صورت مستقیم و منفی می‌تواند تعامل کاری پرستاران را پیش‌بینی کند و به طور غیرمستقیم بر تعامل کاری از طریق واسطه خودکارآمدی تا حدودی تأثیر بگذارد.
Cherian & Jaco	2013	تأثیر خودکارآمدی بر انگیزش و عملکرد کارمندان	کمی	نتایج مطالعه نشان داد تئوری خودکارآمدی می‌تواند برای عملکرد مرتبط با کار از نظر ایجاد انگیزه در جنبه‌های مختلف مربوط به کارمندان و همچنین اهداف سازمانی به کار رود.
Smith	2011	تأثیر خودکارآمدی و معنویت بر رضایت شغلی و انگیزه رهبری در سرپازان بازنشسته	کمی	نتایج تحقیق نشان داد بین معنویت و خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و رهبری تحول‌گرا در این رابطه نقش تعدیل‌گر را داراست.
Ream	2010	رابطه هوش هیجانی و خودکارآمدی مدیران	کمی	نتایج تحقیق نشان داد همبستگی مثبت متوسطی بین هوش هیجانی و خودکارآمدی مدیران وجود دارد.

چارچوب مفهومی پژوهش

به طور معمول ارائه یک چارچوب مفهومی نقطه شروع و مبنایی برای مطالعات و تحقیقات است. در واقع چارچوب مفهومی همانند یک نقشه راه است که محقق را در تدوین سؤال‌های پژوهش و کل فرایند تحقیق یاری می‌کند. در تحقیق حاضر پس از مطالعه و مرور پیشینه نظری و کنکاش در پیشینه پژوهش‌های مرتبط عوامل و مؤلفه‌هایی که در ارتباط با خودکارآمدی نقش و تأثیر به‌سزا دارند شناسایی شد. یکی از عوامل و متغیرهایی که ممکن است در خودکارآمدی مؤثر باشد سخت‌رویی است. سخت‌رویی توانایی تحمل شرایط دشوار است. این ویژگی مقابله با استرس را تسهیل می‌کند و مانع بروز مشکلات روحی و خودکارآمدی پایین می‌شود (Kohlare 2012). یافته‌های پژوهشی پاجاریس^۱ (۲۰۰۶) نشان داد حمایت همکاران (به منزله یکی از ابعاد ویژگی‌های اجتماعی شغل) نقش مهمی در ارتقای باور خودکارآمدی افراد ایفا می‌کند. به عبارتی، حمایت همکاران موجب می‌شود احساس امنیت و اعتماد فرد به خودش (خودکارآمدی) افزایش یابد. همچنین در تحقیق دیگری که زمانی‌نسب و همکارانش (۱۳۹۴) انجام دادند این نتیجه به دست آمد که کارکنان و افرادی که در شغل خود از حمایت‌های اجتماعی بیشتری توسط همکاران خود برخوردار هستند خودکارآمدی بالاتری. از دیگر عوامل مؤثر بر خودکارآمدی حمایت سازمانی ادراک‌شده توسط کارکنان است. در تحقیقاتی که مهداد و همکارانش (۱۳۹۷)، جارجمی‌زاده و همکارانش (۱۳۹۳)، کائسنس و استیگهامبر (۲۰۱۴) انجام دادند تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر خودکارآمدی تأیید شد. منظور از حمایت سازمانی ادراک‌شده احساس و باورهای تعمیم‌یافته افراد در این زمینه است که سازمان برای همکاری و مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قائل است و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آن‌هاست. این منجر به افزایش خودکارآمدی کارکنان می‌شود. جوهری و همکارانش (۲۰۱۶) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که اهمیت وظیفه و بازخورد مثبت با خودکارآمدی رابطه مثبت و معنادار دارد. به عبارتی، دریافت بازخورد مثبت از سوی همکاران می‌تواند باور فرد به توانمندی‌های خود را

تقویت کند (Johari et al. 2016). در تحقیقی که شوارترز^۱ و لوتس سینسکا (۲۰۰۷) انجام دادند این نتیجه به دست آمد که خودکارآمدی با اضطراب و افسردگی و فرسودگی روانی رابطه منفی و با اعتمادبه‌نفس و خوش‌بینی و هیجانات مثبت رابطه مثبت دارد. به عبارتی، افرادی که استرس کمتری را در محیط کاری تجربه می‌کنند و اعتمادبه‌نفس و خوش‌بینی بالاتری دارند از خودکارآمدی بیشتری برخوردار خواهند بود. از دیگر عوامل تأثیرگذار بر خودکارآمدی سبک رهبری و نحوه سرپرستی و مدیریت کارکنان است. در تحقیقاتی که منصور و آرنی (۱۳۹۴) و عزیزی و همکارانش (۱۳۹۸) انجام دادند همگی تأثیر مثبت سبک رهبری را بر خودکارآمدی کارکنان تأیید کردند. در تحقیق دیگری که تپر (۲۰۰۰) انجام داد مشخص شد سرپرستی و رفتار سرپرست بر خودکارآمدی کارکنان تأثیر به‌سزایی دارد. کارکنانی که تصور می‌کنند مورد آزار و اذیت سرپرستان و مدیران قرار گرفته‌اند رضایت کمتر از زندگی، تعهد شغلی پایین‌تر، پریشانی روانی بالاتر و خودکارآمدی پایین‌تری در شغل خود دارند (Kedharnath 2014). به عبارتی، اگر کارکنان بر این باور باشند که وجود سرپرستان مانع رسیدن آن‌ها به اهداف و نتایج مورد انتظارشان می‌شود، احساس خودکارآمدی نمی‌کنند (حسینی و همکاران ۱۳۹۷). در تحقیقی که کوربانگلو و همکارانش (۲۰۰۶) انجام دادند عوامل یا منابع تأثیرگذار بر خودکارآمدی یک فرد مبتنی بر چهار منبع اطلاعاتی مهم معرفی شد: تجربیات ماهرانه یا موفقیت‌آمیز (تجربه‌های قبلی، موفقیت، شکست)، تجربیات الگوبرداری درباره مشاهده عملکردها و موفقیت‌ها و شکست‌های دیگران، ترغیب اجتماعی (ترغیب کلامی از هم‌نوعان، همکاران، خویشاوندان)، و حالت‌های عاطفی و فیزیولوژیکی که افراد بر اساس آن‌ها توانایی و نیرو و آسیب‌پذیری خود را در ارتباط با عملکرد نادرست خویش قضاوت می‌کنند (مهداد و همکاران ۱۳۹۵).

با توجه به موارد مطرح‌شده در این بخش، چارچوب مفهومی اولیه پژوهش مطابق شکل ۱ ارائه می‌شود. در بخش یافته‌های پژوهش، عوامل مؤثر بر احساس خودکارآمدی کارکنان از منظر نهج‌البلاغه بررسی خواهد شد.



شکل ۱. چارچوب مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش، به طور عمده، از روش کیفی در فرایند تحلیل استفاده شد. تحقیقات کیفی بیشتر بر توصیف نقلی تأکید دارند (دلاور ۱۳۹۲) و به منظور درک پدیده‌های اجتماعی انجام می‌شوند. مورد مطالعه متن و شرح نهج‌البلاغه بود. راهبرد روش کیفی استفاده‌شده در این پژوهش، با توجه به ماهیت منابع استفاده‌شده در آن، داده‌های متنی و روش تحلیل مضمون بود. این راهبرد ابزار پژوهشی منعطف و مفیدی است که برای تحلیل حجم زیادی از داده‌های پیچیده و مفصل می‌توان از آن استفاده کرد (عابدی جعفری و همکاران ۱۳۹۰).

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، گویا و لینکلن مفهوم «قابلیت اعتماد»^۱ را به منزله 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

1. trustworthiness
2. credibility
3. transformability
4. dependability

تأیید^۱ تشکیل می‌شد. بنابراین در این تحقیق از شاخص‌های گوبا و لینکن برای ارزیابی کیفیت در پژوهش کیفی استفاده شد (جدول ۲).

جدول ۲. روش و ابزار ارزیابی کیفیت داده و نتیجه بر اساس روش لینکن و گوبا

منبع	شیوه اطمینان از کیفیت	تعریف	پژوهش کیفی
لینکن و گوبا ۱۹۸۵	برای افزایش اعتبارپذیری داده‌ها اقداماتی همچون صرف زمان کافی برای پژوهش و مرور و بازخوانی دوباره در مرحله تحلیل داده انجام شد.	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)
لینکن و گوبا ۱۹۸۵	برای افزایش اطمینان‌پذیری، همه جزئیات پژوهش به طور دقیق ثبت شد و یادداشت‌برداری به طور کامل انجام گرفت. همچنین از محقق دیگری که در زمینه روش و نحوه انجام دادن آن تسلط و توانایی بیشتری داشت درخواست شد بر نحوه انجام دادن 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)
لینکن و گوبا ۱۹۸۵	به منظور افزایش انتقال‌پذیری پژوهش، از توصیف غنی و حداکثری اطلاعات جمع‌آوری شده در مبانی نظری پژوهش و مقایسه یافته‌های پژوهش با پیشینه 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)
لینکن و گوبا ۱۹۸۵	برای افزایش تأییدپذیری، داده‌های تحقیق 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)

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

شیوه اجرای تحلیل مضمون در این پژوهش شامل رفت و برگشت مستمر بین مجموعه داده‌ها و خلاصه‌های کدگذاری شده و تحلیل داده‌های ایجادشده مبتنی بر مراحل و گام‌های شش‌گانه تحلیل مضمون بود:

مرحله اول. آشنایی با داده‌ها: برای اینکه محقق با عمق و گستره محتوایی داده‌ها آشنا شود 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 جست‌وجوی معانی و الگوها) است (Braun & Clarke 2006).

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 داده‌ها است. کدها یک ویژگی داده‌ها را معرفی می‌کنند که به نظر تحلیلگر جالب می‌رسد. داده‌های کدگذاری از واحدهای تحلیل (مضمون‌ها) متفاوت هستند. کدگذاری را می‌توان به صورت دستی یا از طریق نرم‌افزار انجام داد که در این تحقیق به صورت دستی و خط‌کشی زیر کلمات انجام شد. نمونه‌ای از کدهای اولیه حاصل از کدگذاری خطبه‌ها بدین شرح است (Braun & Clarke 2006).
در جدول ۳ حرف KH نشان‌دهنده خطبه و نخستین عدد از سمت چپ نشان‌دهنده شماره‌کد و عدد سمت راست نشان‌دهنده شماره‌ی خطبه است.

مرحله سوم. جست‌وجوی مضمون‌ها: این مرحله شامل دسته‌بندی کدهای گوناگون در قالب مفاهیم مرتبط و مرتب کردن همه خلاصه‌داده‌های کدگذاری شده و در نهایت تشکیل مضمون‌هاست. در واقع، محقق تحلیل کدهای خود را شروع می‌کند و در نظر می‌گیرد که چگونه کدهای مختلف می‌توانند برای ایجاد یک مضمون کلی ترکیب شوند (Braun & Clarke 2006).

مرحله چهارم. بازبینی مضمون‌ها: این مرحله زمانی شروع می‌شود که محقق مجموعه‌ای از مضمون‌ها را ایجاد می‌کند و آن‌ها را مورد بازبینی قرار می‌دهد یا به عبارتی شامل بازبینی و اعتبارسنجی مضمون‌ها در رابطه با مجموعه داده‌هاست که در این تحقیق از میان ده مضمون فرعی به سه مضمون اصلی و نهایی رسیدیم (Braun & Clarke 2006).

جدول ۳. ایجاد دسته‌های مفهومی

شماره کد	دسته مفهومی	متن پیام تفسیر نهج‌البلاغه	مآخذ
خطبه‌ها			
1kh2	حمایت و یاری خدا از انسان	ستایش می‌کنم خداوند را برای تکمیل نعمت‌های او و تسلیم بودن در برابر بزرگی او و ایمن ماندن از نافرمانی او و در رفع نیازها از او یاری می‌طلبم. زیرا آن کس را که خدا هدایت کند هرگز گمراه نگردد و آن را که خدا دشمن دارد هرگز نجات نیابد و هر آن کس را که خداوند بی‌نیاز گرداند نیازمند نخواهد شد.	خطبه ۲
2kh6	اعتماد به دانش و آگاهی خود	به خدا سوگند! از آگاهی لازم برخوردارم و هرگز غافلگیر نمی‌شوم که دشمنان ناگهان مرا محاصره کنند و با نیرنگ دستگیر نمایند. من همواره با یاری انسان حق‌طلب بر سر آن کس می‌کوبم که از حق روی گردان است و با یاری فرمانبر مطیع نافرمان اهل تردید را در هم می‌شکنم تا آن روز که دوران زندگانی من به سر آید.	خطبه ۶
3kh9	هماهنگی حرف با عمل و اهل عمل بودن	چون رعد خروشیدند و چون برق درخشیدند. اما کاری از پیش نبردند و سرانجام سُست گردیدند! ولی ما این‌گونه نیستیم. تا عمل نکنیم رعد و برقی نداریم و تا نباریم سیل جاری نمی‌سازیم.	خطبه ۹
4kh11	اعتماد و توکل به خداوند	اگر کوه‌ها از جای کنده شوند، تو ثابت و استوار باش. دندان‌ها را بر هم بفشار، کاسه سرت را به خدا عاریت ده، پای بر زمین میخکوب کن، به صفوف پایانی لشکر دشمن بنگر، از فراوانی دشمن چشم‌پوش، و بدان که پیروزی از سوی خدای سبحان است.	خطبه ۱۱
5kh16	شناخت نقاط قوت و ضعف خود	در نادانی انسان همین بس که قدر خویش نشناسد.	خطبه ۱۶
6kh91	کمک و حمایت خداوند در کارها	آن‌ها را از یاری خویش بهره‌مند ساخت و دل‌هایشان را در پوششی از تواضع و فروتنی و خشوع و آرامش درآورد. درهای آسمان را بر رویشان گشود تا خدا را به بزرگی بستایند و برای آن‌ها نشانه‌های روشن قرار داد تا به توحید او بال‌گشایند. سنگینی‌های گناهان هرگز آن‌ها را در انجام وظیفه دلسرد نساخت.	خطبه ۹۱

مرحله پنجم. نام گذاری 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 می‌کند و مورد بازبینی مجدد قرار می‌دهد. سپس داده‌های داخل آن‌ها را تحلیل می‌کند. تعریف و بازبینی، ماهیت آن چه یک مضمون در مورد آن بحث می‌کند مشخص می‌شود و تعیین می‌شود که هر مضمون اصلی کدام جنبه از داده‌ها را در خود دارد. در این مرحله محققان پس از رفت و برگشت به سه مضمون اصلی رسیدند. در جدول ۴ مضمون‌های فرعی که مضامین اصلی از آن استخراج شده آمده است (Braun & Clarke 2006).

جدول ۴. مضمون‌های فرعی و شکل‌دهی به مضمون‌های اصلی

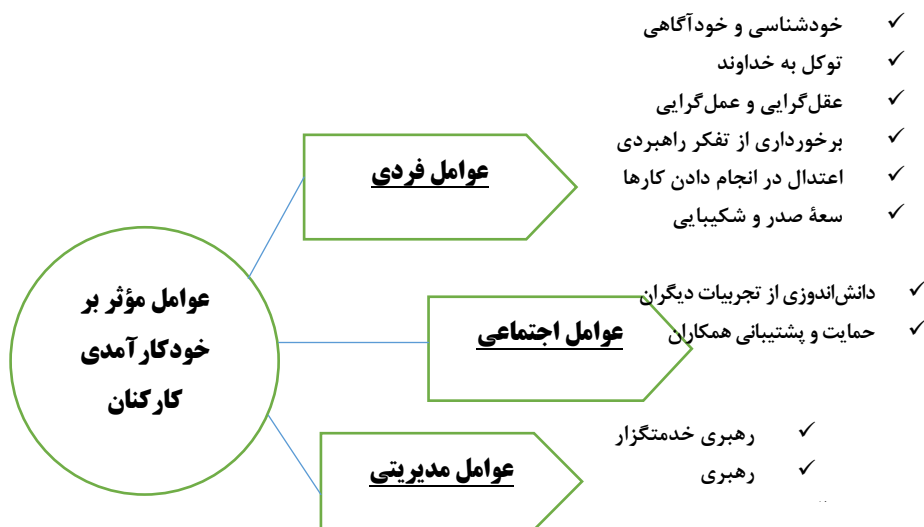
ردیف	تم اصلی	تم فرعی
۱	عوامل فردی	خودشناسی و خودآگاهی توکل به خداوند عقل‌گرایی و عمل‌گرایی برخورداری از تفکر راهبردی اعتدال در کارها سعه صدر و شکیبایی
۲	عوامل مدیریتی	رهبری خدمت‌گزار رهبری عدالت‌محور
۳	عوامل اجتماعی	دانش‌اندوزی از تجربیات دیگران حمایت و پشتیبانی همکاران

مرحله ششم. تهیه گزارش: مرحله ششم زمانی شروع می‌شود که محقق مجموعه‌ای از مضمون‌های کاملاً آبدیده در اختیار داشته باشد. این مرحله شامل تحلیل پایانی و نگارش گزارش است (Braun & Clarke 2006).

یافته‌های پژوهش

پس از مطالعه شرح تفسیر نهج‌البلاغه، کدهایی که به نظر می‌رسید ارتباط مستقیم با موضوع تحقیق

دارند استخراج شد. پس از فرایند تحلیل مضمون، که پیش‌تر به طور مبسوط شرح داده شد، محققان به ده مضمون فرعی و سه مضمون اصلی دست یافتند. در شکل ۲ مضمون‌های فرعی و ارتباط آن‌ها با مضمون‌های اصلی نشان داده شده است.



شکل ۲. نقشه مضمون به‌دست‌آمده در زمینه عوامل مؤثر بر خودکارآمدی از دیدگاه نهج‌البلاغه

همان‌طور که توضیح داده شد، این شکل شامل مضمون‌های اصلی و فرعی عوامل مؤثر بر خودکارآمدی از دیدگاه نهج‌البلاغه است که حاصل فرایند انتزاعی‌سازی است. در ادامه این سه مضمون اصلی همراه مضامین فرعی آن توضیح داده خواهد شد.

عوامل فردی خودکارآمدی

عوامل فردی یکی از فاکتورهای اصلی و مؤثر بر خودکارآمدی است. این عوامل شامل: خودشناسی و خودآگاهی، توکل به خداوند، عقل‌گرایی و عمل‌گرایی، برخورداری از تفکر راهبردی، اعتدال در انجام دادن کارها، و سعه صدر و شکیبایی هستند که در ادامه هر یک همراه نمونه متن خطبه و نامه و حکمت شرح داده خواهد شد.

❖ خودشناسی و خودآگاهی

یکی از عوامل مهم در زمینه احساس خودکارآمدی شناخت فرد از خود و آگاهی از توانایی‌هایش است. به عبارتی، زمانی که انسان در انجام دادن کارها توانایی‌ها و نقاط ضعف و قوت خود را خوب بشناسد و ارزیابی مثبتی از خودش داشته باشد میزان اعتمادش افزایش یافت و احساس خودکارآمدی خواهد کرد. همچنین زمانی که فرد از آگاهی درباره توانایی‌هایش برخوردار باشد در برابر مسائل و مشکلات به تلاش و کوشش خود ادامه می‌دهد و ناامید نمی‌شود. نمونه‌ای از پیام‌های موجود در متن بدین شرح است: «آن کس که به ارزش خود اکتفا کند موقعیتش پایدارتر خواهد بود.» (نامه ۳۱).

❖ توکل به خداوند

یکی دیگر از عوامل مؤثر بر احساس خودکارآمدی توکل و سپردن کارها به خداوند در عمل است. کسانی که در انجام دادن کارها تلاش خود را می‌کنند و بعد نتیجه را به خداوند واگذار می‌کنند احساس خودکارآمدی بیشتری خواهند داشت و بهتر عمل خواهند کرد. نمونه‌ای از پیام‌های موجود در متن بدین شرح است: «آن‌گاه که همه از ترس سست شده کنار کشیدند، من قیام کردم و آن هنگام که همه خود را پنهان کردند، من آشکارا به میدان آمدم و آن زمان که همه لب فروبستند، من سخن گفتم و آن وقت که همه بازایستادند، من با راهنمایی نور خدا به راه افتادم.» (خطبه ۲۷).

❖ عقل‌گرایی و عمل‌گرایی

استفاده از توانایی تفکر و اهل عمل بودن از دیگر عوامل مؤثر بر خودکارآمدی است. وقتی انسان کار را با فکر و منطق انجام می‌دهد و قبل از شروع هر کاری آن را خوب تجزیه و تحلیل و بررسی می‌کند و درمی‌یابد که از عهده کاری که قصد انجام دادن آن را دارد برمی‌آید و انجام دادن آن به لحاظ عقلی و منطقی امکان‌پذیر است احساس توانمندی می‌کند و اعتماد به نفس و خودکارآمدی‌اش افزایش می‌یابد. نمونه‌ای از پیام‌های موجود در متن بدین شرح است: «قلب احمق در دهان او و زبان عاقل در قلب او قرار دارد.» (حکمت ۴۱)؛ «همانا ارزشمندترین بی‌نیازی عقل است و بزرگ‌ترین فقر بی‌خردی است.» (حکمت ۳۸).

❖ برخورداری از تفکر راهبردی

دوراندیش بودن و لزوم برخورداری از تفکر راهبردی یکی دیگر از عوامل مؤثر بر خودکارآمدی است. رسول خدا (ص) فرمود: «دوراندیشی این است که با فردی اهل نظر مشورت کنی. سپس از نظر او اطاعت کنی.» آدمی وقتی می‌خواهد تصمیم مهمی در زندگی بگیرد بهتر است دوراندیش باشد؛ یعنی با فردی که در آن موضوع اهل نظر است مشورت کند و سپس از نظر او اطاعت کند. بنابراین، زمانی که فردی در انجام دادن کارها مشورت را مبنا قرار می‌دهد و دارای نگاه بلندمدت است کارآمدتر است. نمونه‌ای از پیام‌های موجود در متن بدین شرح است: «با دانشمندان فراوان گفت‌وگو کن و با حکیمان فراوان بحث کن که مایه آبادانی و اصلاح شهرها و برقراری نظم و قانونی است که در گذشته نیز وجود داشت.» (نامه ۵۳).

❖ اعتدال در کارها

عامل دیگر میانه‌روی و اعتدال در انجام دادن کارهاست. باید هنگام انجام دادن کارها کاری را انتخاب کنی که بتوانی از عهده آن برآیی. کاری که سنگینی آن بر شخص هویداست در صورت اقدام به انجام دادن احساس ناتوانی و عدم خودکارآمدی را در پی خواهد داشت. در ضمن هر کاری در زمان خودش باید انجام شود. نمونه‌ای از پیام‌های موجود در متن بدین شرح است: «شتاب پیش از توانایی بر کار و سستی پس از به دست آوردن فرصت از بی‌خردی است.» (حکمت ۳۶۳).

❖ سعه صدر و شکیبایی

سعه صدر نشانه‌هایی دارد که هرگاه این نشانه‌ها در صفات و رفتار و روح فردی آشکار شد آن فرد دارای روحی بلند، فکری عمیق، بینشی تیز، و افق دیدی وسیع می‌شود. چون مدیر به مقام بلند شرح صدر دست یافت کشتی تشکیلات و مسئولیت را در طوفان مشکلات راهبر خواهد شد و با تکیه بر سمنند تیزپای شجاعت و متانت و حلم و علم برای اجرای حق و حقیقت به مبارزه با ستم و جهل خواهد شتافت. نمونه‌ای از پیام‌های موجود در متن بدین شرح است: «کسی که سینه‌اش تنگ باشد توان انجام حق را ندارد. بردباری و تحمل سختی‌ها ابزار ریاست است.» (حکمت ۱۷۶).

عوامل اجتماعی خودکارآمدی

دسته دیگر از عوامل مؤثر بر خودکارآمدی عوامل اجتماعی است؛ شامل: دانش‌اندوزی از تجربیات دیگران و حمایت و پشتیبانی همکاران.

❖ دانش‌اندوزی از تجربیات دیگران

برخی انسان‌ها با زیرکی و حسابگری خاص خود از تجارب دیگران بهره می‌برند. بسیار اتفاق می‌افتد که افراد در کوتاه‌ترین زمان ممکن به کمک تجربه‌های دیگران به حقایق جدیدی دست می‌یابند؛ درحالی‌که اگر خوداتکا بودند، برای رسیدن به آن حقایق، باید زمان‌های متمادی و هزینه‌های هنگفت صرف می‌کردند. بنابراین، انسان می‌تواند از تجارب ارزنده دیگران که حاصل سال‌ها رنج و تلاش آنان است استفاده کند و این تأثیر زیادی بر احساس خودکارآمدی افراد خواهد داشت. نمونه‌ای از پیام‌های موجود در متن بدین شرح است: «حکمت گم‌شده مؤمن است. حکمت را فراگیر، هرچند از منافقان باشد.» (حکمت ۸۰).

❖ حمایت و پشتیبانی همکاران

حمایت اجتماعی به مثابه یک عامل روان‌شناختی در محیط کار می‌تواند بهره‌وری کارکنان را افزایش دهد. طبق کالاگان^۱، افرادی که از حمایت اجتماعی بالایی برخوردارند بهتر قادرند با رخدادهای تنش‌زای زندگی سازگار شوند. همچنین حمایت اجتماعی می‌تواند آثار مختلفی داشته باشد؛ از جمله اینکه می‌تواند منجر به افزایش اعتمادبه‌نفس و عزت نفس در افراد شود و زمینه خودکارآمدی آنان را فراهم آورد.

عوامل مدیریتی خودکارآمدی

عوامل مدیریتی خودکارآمدی شامل: رهبری خدمت‌گزار و رهبری عدالت‌محور است.

❖ رهبری خدمت‌گزار

سبک رهبری عامل مهمی در تأثیرگذاری بر خودکارآمدی کارکنان است. رهبری که رابطه خوب و محبت‌آمیزی با پیروان دارد و در ارتباط با پیروان بیشترین توجهش به منافع آنان است هم مورد

قبول پیروان قرار خواهد گرفت هم با این کار پیروان از یک تکیه‌گاه محکم برخوردار خواهند شد و این زمینه را برای افزایش توانمندی آنان در انجام دادن کارها فراهم خواهد کرد. نمونه‌ای پیام‌های موجود در متن بدین شرح است: «با مردم آن‌گونه معاشرت کنید که اگر مُردید بر شما اشک ریزند و اگر زنده ماندید با اشتیاق سوی شما آیند.» (حکمت ۱۰)؛ «پس در رفتار با آنان نرمی و درستی را به هم آمیز. رفتاری توأم با شدت و نرمش داشته باش. اعتدال و میانه‌روی را در نزدیک کردن یا دور کردن رعایت کن.» (نامه ۱۹).

❖ رهبری عدالت‌محور

یکی دیگر از شاخصه‌های مهم در مدیریت و رهبری تحقق عدالت بین زیردستان است. رهبری که در برخورد با زیردستان، چه در انجام دادن کارها چه در پرداخت حقوق و پاداش‌ها عادلانه رفتار می‌کند، زمینه خودکارآمدی و رضایت زیردستان را فراهم خواهد آورد. نمونه‌ای پیام‌های موجود در متن بدین شرح است: «و همانا برترین روشنی چشم زمامداران برقراری عدل در شهرها و آشکار شدن محبت مردم نسبت به رهبر است که محبت دل‌های رعیت جز با پاکی قلب‌ها پدید نمی‌آید.» (نامه ۵۳).

بحث و نتیجه

این بخش با خلاصه‌ای از هدف و ساختار تحقیق شروع و به دنبال آن یافته‌های اصلی مربوط به عوامل مؤثر بر خودکارآمدی مطرح می‌شود. هدف اصلی این تحقیق شناسایی عوامل مؤثر بر احساس خودکارآمدی کارکنان از منظر نهج‌البلاغه است. در این پژوهش، پس از تحلیل تفسیر متن نهج‌البلاغه، مضامین اصلی و فرعی در رابطه با عوامل مؤثر بر خودکارآمدی کارکنان شناسایی شدند. در این قسمت سعی محقق بر آن است که یافته‌های تحقیق را از دو منظر بررسی کند: نخست یافته‌های تحقیق بر اساس نتایج حاصل از تفسیر متن و تحلیل مضمون تشریح می‌شود و پس از آن یافته‌ها و نتایج تحقیق با عوامل تأثیرگذار بر خودکارآمدی موجود در پیشینه تحقیق مقایسه می‌شود. در نهایت، محقق پیشنهادهای کاربردی و محدودیت‌ها و پیشنهادهایی برای محققان آتی ارائه خواهد داد. همان‌طور که بیان شد، یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل‌ها نشان می‌دهد اصلی‌ترین مضامین استخراج‌شده از متن سه دسته عوامل فردی و مدیریتی و اجتماعی

است. در زمینه عوامل مدیریتی همان‌طور که اشاره شد باید برای افزایش خودکارآمدی و ایجاد آن در کارکنان مدیران و رهبران سازمان افراد را در انجام دادن وظایف محوله تشویق کنند و به آن‌ها بازخوردهای مثبت ارائه دهند، نه اینکه شایستگی‌ها و توانمندی‌های افراد را نادیده بگیرند و به آن‌ها بی‌اعتنا 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 یکسان هستند تمایز و فرق قائل نشوند و در پرداخت حقوق و مزایا به افراد به یک چشم نگاه کنند. به عبارت دیگر، در نحوه رهبری و مدیریت افراد عدالت را رعایت کنند. زیرا اگر افراد احساس بی‌عدالتی کنند ممکن است به رفتارهای مخرب دست بزنند یا از تلاش‌های کاری خود بکاهند. در این صورت، احساس عدم خودکارآمدی بر آن‌ها مستولی می‌شود. بنابراین، رفتارهای مدیران و نحوه سرپرستی آن‌ها در هدایت افراد بسیار مهم است. در زمینه عوامل فردی هم تجربه موفق شخصی و ویژگی‌های شخصیتی و روانی افراد بسیار مهم است. افرادی که دارای خودآگاهی و اعتمادبه‌نفس بالا هستند انتظارات مثبت از نتایج کارشان دارند و امیدوارترند و در برابر سختی‌ها و مشکلات کاری مقاومت و صبر زیادی نشان می‌دهند. همچنین در انجام دادن کارها به خدا توکل می‌کنند و هم‌زمان با توکل و سپردن امور به خداوند اهل عمل‌اند و تفکر راهبردی و بلندمدت دارند و قبل از انجام دادن هر کاری آن را سبک و سنگین و پیامدهای احتمالی آن را در آینده پیش‌بینی می‌کنند و از خودکارآمدی بالاتری نسبت به سایر همکاران خود برخوردارند. و در نهایت در زمینه عوامل اجتماعی بازخوردهای مثبتی که افراد از همکاران خود دریافت می‌کنند و با مشاهده موفقیت‌ها و پیشرفت‌های همکاران خود دانش‌اندوزتر خواهند شد که بر تقویت حس خودکارآمدی آن‌ها تأثیر خواهد داشت. بنابراین، توجه به عوامل اشاره‌شده در زمینه خودکارآمدی می‌تواند در بهبود و توسعه عملکرد کارکنان تأثیر بسزایی داشته باشد و زمینه رضایت آنان را در محیط کار فراهم آورد.

در نهایت، نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات پیشین مقایسه شد و این نتیجه بدست آمد که یافته‌های این تحقیق در زمینه عوامل سازمانی با نتایج تحقیقات مرزوقی و حیدری (۱۳۹۶) همخوانی دارد. یافته‌های آنان نشان داد ادراک از عدالت سازمانی بر خودکارآمدی نوآورانه کارکنان

تأثیر مثبت دارد. همچنین یافته‌های پژوهش با تحقیقات رستمی و همکارانش (۱۳۹۷) همخوانی دارد. حمایت اجتماعی همکاران با بازخوردهای مثبت از طرف همکاران در تحقیق حاضر مطابقت دارد. همچنین تحقیق ویسه و همکارانش (۱۳۹۷) در رابطه با تأثیر سبک رهبری اصیل بر خودکارآمدی کارکنان با تحقیق حاضر مطابقت دارد. نتایج این تحقیق نشان داد رهبری اصیل از طریق تبادلات اجتماعی مثبت با کارکنان و روراست بودن با آن‌ها و تصمیم‌گیری اخلاقی خودکارآمدی آن‌ها را تقویت می‌کند که با نحوه سرپرستی و مدیریت پژوهش حاضر همخوانی دارد. همچنین در تحقیق دیگری که زمانی‌نسب و همکارانش (۱۳۹۴) انجام دادند این نتیجه به دست آمد که کارکنان و افرادی که در شغل خود از حمایت‌های اجتماعی بیشتر همکاران خود برخوردارند خودکارآمدی بالاتری دارند که با یافته‌های تحقیق حاضر مطابقت دارد. در تحقیق دیگری که تپر (۲۰۰۰) انجام داد روشن شد سرپرستی و رفتار سرپرست بر خودکارآمدی کارکنان تأثیر بسزایی دارد. کارکنانی که تصور می‌کنند مورد آزار و اذیت سرپرستان و مدیران قرار گرفته‌اند رضایت کمتر از زندگی، تعهد شغلی پایین‌تر، پریشانی روانی بالاتر و خودکارآمدی پایین‌تری در شغل خود دارند (Kedharnath 2014) که با یافته‌های تحقیق حاضر یعنی نحوه سرپرستی و مدیریت مطابقت دارد.

نتایج حاصل از این تحقیق چندین پیشنهاد به محققان آتی ارائه می‌دهد. با توجه به محدودیت‌های روش‌شناسی، که در مرور پیشینه پژوهش به آن اشاره شد، بهتر است تحقیقات بیشتری در زمینه شناسایی عوامل مؤثر بر خودکارآمدی با روش‌ها و استراتژی‌های کیفی صورت گیرد. زیرا اکثر پژوهش‌های صورت‌گرفته در پیشینه تجربی تحقیق به صورت کمی بوده و به بیان رابطه خودکارآمدی با سایر عوامل پرداخته‌اند. بنابراین در مطالعات بعدی بهتر است عوامل مؤثر بر خودکارآمدی در کیس‌ها و مکان‌های دیگری به انجام برسد. همچنین بهتر است از روش‌های ترکیبی و آمیخته جهت شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر خودکارآمدی استفاده شود. پیشنهاد می‌شود مفهوم خودکارآمدی در سایر متون اسلامی معتبر بررسی شود تا بتوان این مفهوم را به طور جامع از منظر اسلام تبیین کرد. و در نهایت سایر متغیرهای رفتار سازمانی مثبت که در پیشینه به آن اشاره شد مورد تحقیق و پژوهش قرار گیرند.

منابع

- ایزدی، احمد؛ مجیدبرزگر؛ حجت‌الله جاویدی (۱۳۹۶). «بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی با خودکارآمدی کارکنان»، مدیریت منابع در نیروی انتظامی، س ۵، ش ۳، ص ۱۴۵-۱۷۸.
- بخشایش، علی‌رضا (۱۳۹۳). «بررسی تطبیقی مفهوم عزت نفس از دیدگاه امام علی و روان‌شناسی»، کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی، ص ۱۲۷-۱۳۵.
- بهارستان، جلیل (۱۳۸۳). «مطالعه تطبیقی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج»، مدیریت اسلامی (ویژه‌نامه مدیریت)، د ۸، ویژه‌نامه (پیاپی ۳۶)، ص ۱-۳۷.
- بهبودی، محمدرضا؛ عباداله بانسی؛ محمد نبی‌زاده (۱۳۹۸). «بازشناسی مفهوم خودکارآمدی منابع انسانی از منظر نهج‌البلاغه»، نشریه مدیریت در دانشگاه اسلامی، س ۸، ش ۲، ص ۴۲۱-۴۳۹.
- بهشتی‌فر، ملیکه؛ محمود نکویی-مقدم (۱۳۸۹). «رابطه اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان»، اخلاق در علوم و فناوری، ش ۵، ص ۶۷-۷۳.
- پروین، لورنس؛ اولیور جان (۱۳۸۹). شخصیت: نظریه و پژوهش، مترجم: محمدجعفر جوادی و پروین کدیور، ویرایش هشتم، تهران.
- پورافکاری، نصرت‌الله (۱۳۸۵). فرهنگ جامع روان‌شناسی و روان‌پزشکی و زمینه‌های وابسته، تهران، فرهنگ معاصر.
- خالق‌خواه، علی؛ حبیبه نجفی (۱۳۹۷). عوامل مؤثر بر خودکارآمدی دانشجویان. رویش روان‌شناسی، س ۷، ش ۱۲، شماره پیاپی ۳۳، ص ۲۷۱-۲۹۰.
- دانایی‌فرد، حسن؛ مسعود بنافی؛ سید مجتبی؛ امامی (۱۳۹۲). «واکاوی نقادانه مفهوم سرمایه روان‌شناختی: به سوی بسترسازی الگوهای هنجاری بومی-اسلامی»، مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی، د ۱۷، ش ۵۵، ص ۲۰۹-۲۳۸.
- دلاور، علی (۱۳۸۵). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران، رشد.
- شولتز، دوان پی سیدنی؛ الن شولتز (۱۳۹۱). نظریه‌های شخصیت، مترجم: یحیی سیدمهدی، ویراست هشتم، تهران.
- شیرمحمدزاده، محسن؛ ابوالفضل قاسم-زاده‌هه علی شاهی؛ مهدی؛ کاظم-زاده‌هه بیطالی (۱۳۹۷). «نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان

- ادارات ورزش و جوانان»، ارگونومی، س ۶، ش ۱، ص ۳۰-۳۹.
- عابدی جعفری، حسن؛ محمدسعید تسلیمی؛ ابوالحسن فقیهی؛ محمد شیخ زاده (۱۳۹۰). «تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی»، *اندیشه مدیریت راهبردی*، د ۵، ش ۲، ص ۱۵۱-۱۹۸.
- عبداللهی، بیژن (۱۳۸۵). «نقش خودکارآمدی در توانمندسازی کارکنان»، تدبیر، س ۱۸، ش ۱۶۸.
- فعالی، محمدتقی (۱۳۸۸). «آیا اعتمادبه‌نفس خاستگاه اسلامی دارد؟»، *مطالعات تفسیری*.
- متقی، شکوفه (۱۳۹۷). «آموزش شناختی-رفتاری اعتمادبه‌نفس بر میزان خودکارآمدی کارکنان وظیفه‌فرماندهی انتظامی»، *مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی*، س ۱۱، ش ۴۱، ص ۳۹-۵۴.
- محزون‌زاده بوشهری، فاطمه (۱۳۹۴). «نقش میانجی‌گری خودکارآمدی در ارتباط بین حل مسئله و هوش فرهنگی در میان دانشجویان»، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، س ۷، ش ۳، ص ۱۹۳-۲۰۸.
- محمدی، نسیم؛ مژگان دفتری (۱۳۹۶). «بررسی اثربخشی آموزش خودکارآمدی بر انگیزش پیشرفت دانشجویان علوم پزشکی»، *راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ج ۱۰، ش ۱، ص ۳۶-۴۱.
- منصوری، اشرف‌شاه؛ مهدی سکوت-آرانی (۱۳۹۴). «تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر خودکارآمدی کارکنان (در شهرداری شهرستان آران و بیدگل)»، *توسعه و تحول*، ش ۲۱، ص ۴۳-۴۸.
- موسوی‌مقدم، سید رحمت‌الله؛ ندا ظهیری-خواه؛ آرزو صادجانی (۱۳۹۵). «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی و باورهای مذهبی با خودکارآمدی در بین دانشجویان دانشگاه پیام نور شهر شوش»، *مجله علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی*، د ۲۶، ش ۳، ص ۱۹۵-۱۹۹.
- مهداد، علی؛ زهرا ادیبی؛ سروش صفاری (۱۳۹۷). «پیش‌بینی خودکارآمدی از طریق عزت نفس و حمایت سازمانی ادراک‌شده (مورد مطالعه: شرکت گاز استان اصفهان)»، *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، س ۹، ش ۳۵، ص ۵۹-۸۲.
- هالچین، ریچارد پی؛ سوزان کراس ویتبورن (۱۳۸۷). *آسیب‌شناسی روانی دیدگاه‌های بالینی درباره اختلال‌های روانی*. مترجم: یحیی سیدمحمدی، تهران، روان، ج ۱.
- 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*، د ۱۵، ش ۴، ص ۸۵۷-۸۷۷.

References

- Abdullahi, B. (1385). "The role of self-efficacy in empowering employees", *Tadbir*, 18(168). (in Persian)
- Abedi Jafari, H., Taslimi, M.S., Faqihi, A.H., & Sheikhzadeh, M. (1390). "Theme analysis and theme network: a simple and efficient way to explain existing patterns in qualitative data", *Strategic Management Thought*, 5(2), pp. 151-198. (in Persian)
- 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), pp. 705-711.
- Baharestan, J. (2004). "Applied study of Islamic management and conventional management", *Islamic management (special letter of management)*, 8(36), pp. 1-37. (in Persian)
- Bakshaish, A. (2014). "Comparative study of the concept of self-esteem from the perspective of Imam Ali and psychology", *International Congress of Religious Culture and Thought*, pp. 127-135. (in Persian)
- Bandura, A. (1997). Cognitive processes in mediating behavioral change", *Journal of personality and social psychology*, 35, pp. 125-139.
- Behbodhi, M., Banshee, E., & Nabizadeh, M. (2018). "Recognizing the concept of self-efficacy of human resources from the perspective of Nahj al-Balagha", *Journal of Management in Islamic University*, 8(2), pp. 421-439. (in Persian)
- Beheshtifar, M. & Nekooi-Moghadam, M. (2009). "Managers' ethical relationship with employees' job satisfaction", *Ethics in Science and Technology*, 5(1-2), pp. 67-73. (in Persian)
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). "Using Thematic Analysis in Psychology", *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3, No. 2, PP. 77-103.
- Cherian, J. & Jacob, J. (2013). Impact of self efficacy on motivation and performance of employees.
- Danai-Fard, H., Benafi, M., & Emami, S. M. (2012). "Critical analysis of the concept of psychological capital: towards the establishment of native-Islamic normative patterns", *Epistemological studies in Islamic University*, 17(55), pp. 209-238. (in Persian)
- Delavar, A. (2005). Theoretical and practical foundations of research in humanities and social sciences, Tehran, Roshd. (in Persian)
- Faali, M. T. (2008). "Does self-confidence have an Islamic origin?", *Scientific and Research Quarterly of Interpretive Studies*. (in Persian)
- Haljin, R. P. & Whitburn, S. C. (2007). *Psychiatric pathology, clinical perspectives on mental disorders*, translated by: Yahya Seyedmohammadi, Tehran, Rawan Publishing House. (in Persian)
- Hoffman, B., & Spatariu, A. (2008). "The influence of self-efficacy and metacognitive prompting on math problem-solving efficiency", *Contemporary educational psychology*, 33(4), pp. 875-893.
- Iazidi, A., Barzgar, M., & Javaiidi, H. (2016). "Investigating the relationship between emotional intelligence and quality of life with employees' self-efficacy", *Resource management in the police force*, 5(3), pp. 145-178. (in Persian)

- 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).
- Khaliq-Khah, A. & Najafi, H. (2017). "Factors affecting students' self-efficacy", *Roish psychology*, 7(12), pp. 271-290. (in Persian)
- Lv, D. M., Zheng, Q. L., Sun, N., Li, Q. J., Fan, Y. Y., Hong, S., & Liu, S. Q. (2016). A model of abusive supervision, self-efficacy and work engagement among Registered Nurses: the mediating role of self-efficacy (Retraction of Vol. 72, Pg 3216, 2016).
- Mahzounzadeh Bushehri, F. (2014). "The mediating role of self-efficacy in the relationship between problem solving and cultural intelligence among students", *A new approach in educational management*, 7(3), pp. 193-208. (in Persian)
- Mansouri, A & Sekot-Arani, M. (2014). "The effect of transformational leadership style on the self-efficacy of employees (in the municipality of Aran and Bidgol)", *Journal of Development and Transformation*, pp. 43-48. (in Persian)
- Mehdad, A., Adibi, Z., & Safari, S. (2017). "Predicting self-efficacy through self-esteem and perceived organizational support (case study: Isfahan gas company)", *Quarterly Journal of Human Resource Management in Oil Industry*, 9(35), pp. 59-82. (in Persian)
- Milam, L.A., Cohen, G.L., Mueller, C., & Salles, A. (2019). "The Relationship Between Self-Efficacy and Well-Being Among Surgical Residents", *Journal of Surgical Education*, Vol.76, Issue 2, PP. 321-328.
- Mohammadi, N. & Daftari, M. (2016). "Investigating the effectiveness of self-efficacy training on the motivation of medical students to progress", *Education strategies in medical sciences*, 10(1), pp. 36-41. (in Persian)
- Motaghi, Sh. (2017). "Cognitive-behavioral self-confidence training on the level of self-efficacy of law enforcement officers", *Promotional scientific quarterly of management studies on police training*, 11(41), pp. 39-54. (in Persian)
- Mousavi-Moghadam, S., Rahmatullah, Z., & Sadjani, A. (2015). "Investigating the relationship between the quality of life and religious beliefs with self-efficacy among the students of Piyam Noor University in Shush", *Islamic Free University of Medical Sciences*, 26(3), PP. 195-199. (in Persian)
- Noornajihan, Jaafar, Nurul Asiah Muhammad, Robiatul Adawiyah Mohd, Noor Zulaili Mohd Ghazali, Widus Sempo, Mahyuddin Hashim, Nurul Wahida Fauzi, Najihuddin Syed Hassan (2016). "Self Efficacy From The Quranic Perspective: The Study on Teachers of Islamic Education at National Secondary School in Peninsular Malaysia", *Aust. J. Basic & Appl. Sci.*, 10(11), pp. 185-192.
- 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*.
- Pervin, L. & John, O. (2010). *Personality: theory and research*, by Mohammad-Jafar Javadi and Parvin Kadivar, 8th edition, Tehran (in Persian)
- Pourafkari, N. A. (2006). *The comprehensive culture of psychology and psychiatry and related times*, Tehran, Contemporary Culture. (in Persian)

- 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).
- Schultz, D. P. & Ellen Schultz, S. (2011). *Personality theories*, translated by Yahya Seyed-Mahdi, 8th edition, Tehran. (in Persian)
- 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*.
- Shir-Mohammadzadeh, M., Qasimzadeh Alishahi, A., & Kazemzadeh Bitali, M. (2017). "The mediating role of job self-efficacy in the relationship between professional development and job satisfaction and commitment of employees of sports and youth departments", *Journal of Ergonomics*, 6(1), pp. 30-39. (in Persian)
- 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), pp. 178-190.
- Yazdan-Shenas, M. (2016). "The effect of positive organizational behavior in reducing organizational pessimism and the mediating role of ethical leadership (case study: Social Security Organization of Qom Province)", *Organizational Culture Management*, 15(4), pp. 857-877. (in Persian)