

بررسی عوامل مؤثر در افزایش خود کامیابی بر اساس مدل آلبرت بندورا

محسن توکلی فارفانی^۱، سیدناصر حجازی^۲، عباس زمانی^۳

۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش تطبیقی و توسعه، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

۲ (نویسنده مسئول) استادیار گروه جامعه شناسی، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران hejazinaser@yahoo.com

۳ استادیار گروه مدیریت، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران

چکیده

افراد همواره خواهان کامیابی در عمل به وظایف خود هستند؛ اما برخی مواقع به دلیل نا آگاهی از عوامل مؤثر در خود کامیابی توفیق نمی یابند. با نگاهی گذرا به گردونه عالم هستی، این مسئله روشن می گردد که ساختمان وجود هر انسانی، دارای یک نظام تشکیلاتی فوق العاده ظریف و پیچیده است. اداره این نظام تشکیلاتی، با مدیریت صحیح، توانا، بصیر و بی نهایت آگاه میسر است. در پژوهش حاضر، سعی بر این است که عوامل خود کامیابی در مدیریت بررسی شوند، تا مدیران بتوانند با الهام از این عوامل، انگیزه توفیق طلبی را در خود افزایش داده، کامیابی در مدیریت را دو چندان نمایند. روش تحقیق این پژوهش، توصیفی از نوع پیمایشی و جامعه آماری آن کلیه مدیران ارشد سازمانهای بخش دولتی شهر اصفهان بود. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بود که پایایی آن با محاسبه آلفای کرونباخ روی ۳۰ عدد پرسشنامه به صورت پیش آزمون ۰/۷۹ برآورد و تایید شد. جهت سنجش روایی، پرسشنامه در اختیار استاد راهنما و مشاور قرار گرفت و آنها روایی پرسشنامه را تایید نمودند. نتایج حکمی از آن بود که مهمترین عوامل خود کامیابی تجربیات گذشته، شرایط فیزیکی روانی، الگوهای رفتار و تشویق است که در بین آنها شاخص الگوهای رفتاری کارکنان، بیشترین میانگین رتبه را داشته و در رتبه اول قرار داشته، شاخص تشویق مدیران از سوی دیگران در رتبه دوم و شاخص شرایط فیزیکی روانی کارکنان در رتبه سوم و شاخص تجربیات موفق گذشته مدیران در رتبه چهارم اهمیت قرار دارند.

واژگان کلیدی: خود کامیابی، الگوهای رفتار، شرایط فیزیکی، شرایط روانی، آبرت بندورا

مقدمه :

تاکنون انسانهایی را که از تواناییهای خود مطمئن هستند دیده‌اید؟ آنهایی را که موفقیت کسب می‌کنند و حال آنکه آنانی که همواره نگران شکست خوردن هستند؛ ناکام می‌مانند. در قلب این معضل عملکرد، بعد خاصی از «احترام به خود» به نام «خودکامیابی» نهفته است. «خودکامیابی» باور آدمی درباره احتمال انجام موفقیت‌آمیز یک کار معین است. آلبرت بندورا معتقد است خودکامیابی (عامل ایجاد احساس کفایت- شایستگی و عزت نفس) متأثر از عوامل چهارگانه ای می‌باشد. او ۱- کسب تجربیات موفق گذشته (مخصوصاً این حس زمانی قوی است که تجربیات موفق همراه با کار سخت بدست آید) ۲- الگوهای رفتار (هرچه الگو به واقعیت نزدیکتر باشد بهتر است، مخصوصاً برای کسانی که تجربه کم و نامرتبیتی دارند) ۳- تشویق از سوی دیگران (اطلاعات مفید و بازخورد مثبتی که از دیگران داده میشود، برای پرکردن شکاف یا شناخت بیشتر است) و ۴- شرایط فیزیکی و روانی می‌داند. تقریباً همه افراد می‌توانند تشخیص دهند که چه هدف‌هایی را می‌خواهند به انجام رسانند، چه چیزهایی را می‌خواهند تغییر دهند و به چیزهایی می‌خواهند دست یابند. با وجود این، اغلب افراد قبول دارند که به مرحله عمل رساندن این برنامه‌ها کار ساده‌ای نیست. بندورا معتقد است که خودکامیابی هر فرد، نقش عمده‌ای در چگونگی رویکرد و نگرش او به هدف‌ها، وظایف و چالش‌ها دارد. افرادی که دارای حس قوی خودکامیابی هستند دارای خصوصیات هستند مانند اینکه: به مسائل چالش برانگیز به صورت مشکلاتی که باید بر آن‌ها غلبه کرد می‌نگرند، علاقه عمیق‌تری به فعالیت‌هایی که در آن‌ها مشارکت دارند نشان می‌دهند، تعهد بیشتری نسبت به علائق و فعالیت‌هایشان حس می‌کنند، به سرعت بر حس یأس و نومیدی چیره می‌شوند. در مقابل کسانی که حس خودکامیابی ضعیفی دارند دارای ویژگی‌هایی هستند مانند اینکه: از کارهای چالش برانگیز اجتناب می‌کنند، عقیده دارند که شرایط و وظایف مشکل، خارج از حد توانائی و قابلیت آن‌هاست، بر روی ناکامی‌های شخصی و نتایج منفی تمرکز می‌کنند، و به سرعت اعتماد خود نسبت به قابلیت‌ها و توانائی‌های شخصی‌شان را از دست می‌دهند. در این تحقیق به بررسی عوامل خودکامیابی پرداخته شده و ارتباط آن با موفقیت‌های مدیران مورد بررسی قرار گرفته است.

۲- پیشینه تحقیق

واژه خودکامیابی اولین بار در سال ۱۹۷۷ توسط آلبرت بندورا روانشناس معروف دانشگاه استنفورد بیان و دانشمندان دیگری مانند آنتونی رابینز؛ پیتر دراکر و دیک سنٹی نیز بعد از بندورا به آن پرداخته‌اند. افراد همواره خواهان کامیابی در عمل به وظایف خود هستند؛ اما برخی مواقع به دلیل نا آگاهی از عوامل مؤثر در موفقیت توفیق نمی‌یابند. در این تحقیق سعی بر این است که عوامل خودکامیابی مدیران بخش دولتی استان اصفهان بر اساس مدل آلبرت بندورا روانشناس معروف دانشگاه استنفورد بررسی شوند تا مدیران بتوانند با الهام از این عوامل انگیزه توفیق طلبی را در سازمانها افزایش داده و کامیابی را دوچندان نمایند. بندورا معتقد است خودکامیابی (عامل ایجاد احساس کفایت- شایستگی و عزت نفس) متأثر از عوامل چهارگانه ای می‌باشد. او ۱- کسب تجربیات موفق گذشته ۲- الگوهای رفتار ۳- تشویق از سوی دیگران ۴- شرایط فیزیکی و روانی میدانند. از نظر بندورا عملکرد گذشته مهمترین منبع خودکامیابی می‌باشد. کارکنان و سازمانهایی که در امور مربوط به شغل و اهدافشان موفقیت‌هایی را داشته‌اند بیشتر مطمئنند که میتوانند در آینده کارهای مشابه را با موفقیت بیشتری به انجام برسانند و برعکس. خودکامیابی باور آدمی درباره احتمال انجام موفقیت‌آمیز یک کار معین است. بر اساس اعتقادات اسلامی و دینی ما موفقیت و کامیابی یک محصول است، میوه ای شیرین که میتوان بذر آن را کاشت و نهال را به بار نشاند و روزی برداشت کرد. در اسلام پیوند عمیقی میان ابعاد مادی و غیر مادی خود کامیابی بر قرار است. هرپیروزی ظاهری چنانچه از ارزش‌های معنوی (نیت درست- رعایت حقوق خدا، خود و دیگران و حتی طبیعت و...) تهی باشد ناکام و

گاهی حتی منجر به زیان و شکست است. واژه "فوز" یعنی کامیابی، رستگاری و رسیدن به خواسته دل میباشد. در فرهنگ دینی و روایات فوز برای کسانی عنوان شده که به بهشت دست می یابند. در غرر الحکم آمده است که کامیابی عمده برای اولیای خدادستیابی به رضای الهی و سعادت آخرت است (الآخره فوز السعداء) که آن را میتوان به خود کامیابی دینی و مذهبی نیز تعبیر کرد.

شکل ۱: مدل تحقیق (رضائیان، ۱۳۷۲)

۳- مبانی نظری

خود کامیابی

«خود کامیابی» باور آدمی درباره احتمال انجام موفقیت آمیز یک کار معین است. یکی از صاحب نظران رفتار سازمانی بر این باور است که «خود کامیابی» از کسب تدریجی پیچیدگی شناختی و مهارتهای فیزیکی، کلامی و اجتماعی از طریق تجربه نشأت می گیرد. پژوهشگران میان انتظارات زیاد «خود کامیابی» و موفقیت در گستره گوناگونی از کارهای ذهنی و جسمی مانند کاهش نگرانیها، کنترل اعتیاد، تحمل درد و بهبود از بیماران، ارتباط وثیقی یافته اند. و برعکس آدمهایی که انتظارات کمی از کامیابی خود دارند موفقیت چندانی به دست نیآورده اند. «خود کامیابی» ضعیف مزمن با وضعیتی همراه است که «بیچارگی اکتسابی» نامیده می شود یعنی باور کاملا ناپیدایی که آدمی هیچگونه کنترلی بر محیط خود ندارد. گرچه پدیده «خود کامیابی» مانند نوعی از چشم بندی ذهنی می ماند ولی خیلی ساده عمل می کند.

مفهوم خود کامیابی از نظر قرآن واحادیث

رستگاری و کامیابی، رسیدن به خواسته دل. در فرهنگ دینی و روایات، «فوز» و «فوز عظیم» برای کسانی عنوان شده که به بهشت دست یابند. مطیع خدا و رسول خدا باشند، متمسک به اهل بیت بوده ولایت آنان را داشته باشند، از سیئات نجات یابند، اهل خلوص در عبادت، معرفت و اهل عبادت باشند و... کامیابی عمده برای اولیاء خدا دستیابی به رضای الهی و سعادت آخرت است (الآخره فوز السعداء) (غرر الحکم) و این در سایه جهاد و شهادت است. وقتی امیر المؤمنین «ع» ضربت خورد، «فزت و رب الکعبه» سر داد، چرا که شهادتش، بار یافتن به قرب الهی بود و پایانی افتخار آمیز برای یک زندگی سراسر ایمان، جهاد و حق طلبی.

در زیارتنامه ها، خطاب به ابا عبدالله «ع» و شهدای کربلا و یاران امام، مکرر تعبیر «فزتم فوزا عظیما» به کار رفته است. زائر نیز آرزو می کند کاش همراه آنان بود تا چون آنان به فوز و کامیابی عظیم می رسید «فزتم فوزا عظیما فیا لیتنی کنت معکم فافوز معکم» (زیارت وارث) و در زیارت اول رجب خطاب به شهدای کربلا می خوانیم: «فزتم و الله فوزا عظیما یا لیتنی کنت معکم فافوز فوزا عظیما... اشهد انکم الشهداء والسعداء وانکم الفائزون فی درجات العلی». (مفاتیح الجنان، ص ۴۴)

شهدای کربلا از آن رو کامیاب و رستگارند که جان خویش را با خدا معامله کردند و به بهشت الهی رسیدند. مطیع امر مولای خود بودند، جهادشان خالصانه و در راه ولایت و رهبری بود. گر چه جان دادند، اما به سعادت ابدی رسیدند و چه کامیابی از این برتر؟ عاشورا از این جهت نیز آموزگار فائزان و رستگاران است.

مفهوم خود کامیابی از دیدگاه دانشمندان

آنتونی رابینز

آنتونی رابینز، روان شناس آمریکایی در سال ۱۹۸۶م، در حالی که ۲۵ سال بیشتر نداشت، حاصل اندیشه ها و تجربه های عملی خود را در کتابی به نام «به سوی کامیابی» به رشته تحریر کشید و در آن، رازهای موفقیت را آشکار ساخت و توانست عنوان پرفروش ترین کتاب سال ۱۹۸۷ آمریکا را به خود اختصاص دهد. این کتاب، توانست در زمانی اندک در سراسر دنیا خواهان پیدا کند و به زبان های مختلف دنیا ترجمه شود و بارها و بارها تجدید چاپ شود. کتاب، در پنج جلد تنظیم شده که عناوین مجلدات آن به این ترتیب است: نیروی بی کران، نیروی عظیم درونی را فعال کنید، دیدار با سرنوشت، قدم های بزرگ، یادداشت های یک دوست. (رابینز، ۱۳۸۸)

۱- نیروی بی کران

در این بخش به تبیین راه های رسیدن به موفقیت و چگونگی طی این مسیر پرداخته شده است. مؤلف هدف خود را از نگارش این کتاب، این گونه بیان می کند: «صادقانه امیدوارم که فنون، هدف ها و فلسفه هایی که طی صفحات این کتاب آموزش داده می شود، همچنان که نیروبخش من بوده، توانایی های شما را نیز افزایش دهد. نیروی معجزه آسایی که بزرگ ترین رؤیایها و آرزوهای ما را تحقق می بخشد، در درون ما نهفته است. وقت آن است که این نیرو را آزاد کنیم. این کتاب، درباره کارهای بزرگ، متمرکز و هماهنگی است که منتهی به نتایجی شگفت انگیز می گردد. در واقع، اگر در دو کلمه بخواهم بگویم این کتاب درباره چیست، می گویم: گرفتن نتیجه.»

۲- نیروی عظیم درونی را فعال کنید

تقویت قدرت تصمیم گیری از نکاتی است که در این قسمت بسیار مورد تأکید نویسنده است. او می گوید: «قدرت تصمیم گیری را تقویت کرده و سرنوشت خود را به دست خود بسازید و شرایط آینده را به دست خود و با قدرت تصمیم خود خلق کنید و با قدرت تصمیمی دگرگون ساز خود، معیارهای پایه ای برای آنچه در زندگی برایتان قابل قبول است داشته باشید، وگرنه به زودی دچار اعمال، افکار، و نوعی از زندگی می شوید که از سطح شایستگی شما بسیار پایین تر است.»

آن گاه از اهمیت «تغییر» سخن گفته است و چگونگی ایجاد تغییرات پایدار را آموزش می دهد و سه اصل اساسی تغییر را برمی شمرد: ۱- معیارهای خود را بالا ببرید. ۲- عقاید زیان آور را تغییر دهید. ۳- شیوه کار را تغییر دهید.

۳- دیدار با سرنوشت

در این جلد، نویسنده سعی دارد «نظام اساسی فکری» را تشریح کرده، عناصر تشکیل دهنده آن را توضیح دهد تا خوانندگان بتوانند با تسلط کامل بر این نظام اساسی، کلیه اعمال و احساسات خود را کنترل کنند. درک نظام اساسی که موجب بروز هرگونه رفتار می شود، علمی است تجربی که دارای قوانینی قابل پیش بینی است. درک نظام اساسی فکری دیگران نیز موجب می شود که جوهر فردی اشخاص را درک کنید و علت واقعی رفتارهای آنها را بشناسید و در ایجاد رابطه با آنان موفق تر باشید. بدانیم که قضاوت های ما درباره امور اطراف ما بستگی کاملی دارد به نظام اساسی فکری ما و قضاوت بهتر، زندگی بهتر می آفریند. پنج عنصر اصلی نظام فکری و ارزیابی، به اختصار این گونه است: اولین عنصری که بر کلیه قضاوت ها اثر می گذارد، «روحیه» یا «حالت فکری و عاطفی» است که در هنگام ارزیابی حتماً با شماست. دومین خشت بنای نظام اساسی فکری، «پرسش» است. پرسش ها، اشکالات ابتدایی ارزیابی ها را نمایان می سازد. سومین عاملی که بر نحوه قضاوت ما اثر می گذارد «سلسله ارزش ها» است. عنصر چهارم سازنده نظام اساسی، «باورها و عقاید» است و پنجمین عنصر، «تجربه های مرجع» نام دارد و در مخزن عظیمی به نام مغز، انباشته شده است. ارزش ها، رهبری تصمیم گیری های ما و در نتیجه، سرنوشت ما را به عهده دارد. کسانی که ارزش های خود را بشناسند و طبق ارزش های مورد قبول خویش، زندگی کنند، به موفقیت دست می یابند. باید توجه داشته باشیم که همه تصمیم گیری های ما به روشن بودن ارزش ها

منتهی می شوند؛ یعنی اگر بدانیم چه چیزهایی برای ما مهم است و در میان امور با اهمیت و ارزشمند، چه چیز مهم تر است، کار تصمیم گیری آسان می شود. ارزش های یک فرد - هرچه که باشد - به منزله قطب نمایی است که او را به مقصد و سرنوشت نهایی رهنمون می سازد. ارزش ها به نظر رابینز در نگاه اشخاص مختلف، متفاوت است و دارای سلسله مراتب گوناگونی است. ممکن است در نظر یک نفر، عشق، بالاترین ارزش باشد و در نظر دیگری قدرت، و در دید آن دیگری، آزادی، سر سلسله ارزش ها باشد. پس با شناخت مراتب ارزشی یک فرد می توان آسان تر با او ارتباط برقرار کنیم و دیدگاه های او را بهتر بفهمیم.

دیپک سنتی

دیپک سنتی از مدیران شرکت ای.تی.اند.تی. معتقد است که چنانچه سازمانی بخواهد به فرهنگ عملکرد برجسته و خودکامیابی درخشان نایل شود، باید دست کم به هفت اصل اساسی توجه کند و آن ها را به کار ببندد. (پیتر دراگر، ۱۸:۱۳۸)

او این اصول را مدل هفت R نامید. از این قرار:

۱- احترام

۲- مسوولیت و منابع

۳- خطرپذیری

۴- قدرشناسی و پاداش

۵- مناسبات

۶- نمادسازی

۷- نوسازی

بین این اصول خاصیت هم افزایی وجود دارد و مدل به شرطی ثمربخش است که اجزا و عناصر آن توأمان تحقق یابند .

آلبرت بندورا

آلبرت بندورا معتقد است خودکامیابی (عامل ایجاد احساس کفایت- شایستگی و عزت نفس) متأثر از عوامل چهارگانه ای میباشد. او ۱- کسب تجربیات موفق گذشته (مخصوصاً این حس زمانی قوی است که تجربیات موفق همراه با کار سخت بدست آید) ۲- الگوهای رفتار (هرچه الگو به واقعیت نزدیکتر باشد بهتر است، مخصوصاً برای کسانی که تجربه کم و نامرتبیطی دارند) ۳- تشویق از سوی دیگران (اطلاعات مفید و بازخورد مثبتی که از دیگران داده میشود، برای پرکردن شکاف یا شناخت بیشتر است) و ۴- شرایط فیزیکی و روانی را از عوامل موثر بر خودکامیابی می داند .

هفت راز خودکامیابی

اکثر کارشناسان و محققان عوامل اصلی کامیابی را در هفت چیز می دانند. این هفت مورد که به هفت راز کامیابی نیز معروف

شده است از این قرار است (امیر دیوانی، ابوالفضل، ۲۳:۱۳۸۰)

۱- مسوولیت پذیری کامل

۲- هدفمند زندگی کنید

۳- برنامه ریزی کنید

۴- برای هرچیز، ارزش قائل شوید

۵- کارشناس و کارآموده شوید

۶- هرگز تسلیم نشوید

۷- کار امروز را به فردا نیفکنید

مسیر کامیابی

مرگ نیز یکی از این حقایق است که شاید اغلب ما حتی از بردن نام آن و اندیشه کردن پیرامونش نیز حذر می کنیم. اما حقیقت آن به گونه ای متفاوت است.

در کتاب المحجّة البیضاء نوشته ملا محسن فیض کاشانی آمده است:

به امام جواد (علیه السلام) عرض شد: چرا مسلمانان از مرگ کراهت دارند؟ حضرت فرمود: «زیرا آن را نمی شناسند و خوش ندارند. اگر آن را می شناختند و اگر به راستی از دوستان خدا بودند، آن را دوست می داشتند و می دانستند که آخرت، برای آنها از دنیا بهتر است.» سپس حضرت فرمود: «چرا کودک و دیوانه از خوردن دارویی که بدنش را پاکیزه و دردش را بر طرف می کند، امتناع می ورزد؟» آن فرد جواب داد: «به سبب ناآگاهی آنها نسبت به سودمندی دارو.» سپس امام جواد (علیه السلام) فرمود: «سوگند به آن که محمد (صلی الله علیه و آله و سلم) را به حق به پیامبری برانگیخت، کسی که برای مرگ چنان که شایسته آن است آماده شود، مرگ برای او از این دارو نسبت به این بیمار سودمندتر است. آگاه باشید اگر آنها بدانند مرگ به چه نعمتهایی منجر می شود، آن را خواستار می شوند و بیش از آن چه خردمند دور اندیش، طالب دارو برای دفع آفات و تأمین سلامت است، خواستار آن می شدند.» آری، اگر اینگونه بنگریم، مرگ برای مؤمن آرامشی پس از طوفان است و لنگرگاهی است که کشتی طوفان زده دنیا در ساحل آن آرام می گیرد و طعم شیرین وصال محبوب را در جام آن می چشد. براستی اگر تراز اعمال انسان مثبت باشد و او به کشتی پوسیده دنیا دل نبندد، آیا هرگز از این ساحل آرامش می هراسد؟

اقدامهای عملی برای بنیان گذاری احترام به خود در ضمن کار

احترام به خود، باوری کلی درباره «خود» است ولی احترام به خود در سازمانها در بافتی محدودتر مطرح بوده و نزد مدیران از اهمیت بیشتری برخوردار است. به تازگی مدلی از «احترام به خود ناشی از سازمان طراحی شده و اعتبار آن با هفت مطالعه و بررسی که شامل ۲۴۴۴ نفر معلم، دانشجو، مدرس و کارمند می شد مورد تأیید قرار گرفت. پژوهشگران «احترام به خود ناشی از سازمان» را ادراک آدمی از ارزش خویش به عنوان عضوی از یک سازمان تعریف کرده اند کسانی که احترام زیادی برای خود در قالب سازمان قائلند خود را مهم، ارزنده، مثمر، و پرمعنی در بافت سازمانی خود می دانند. مدل اساسی «احترام به خود ناشی از سازمان» در شکل شماره ۱ آمده است. (رضائیان، ۱۳۷۲: ۶۵)

شکل ۲: عوامل تعیین کننده احترام به خود ناشی از سازمان و نتایج آن

در سمت راست مدل سه عامل عمده تعیین کننده احترام به خود ناشی از سازمان نشان داده شده است. هنگامی که کارکنان بر این باورند که سرپرستانشان خالصانه به رفاه و آسایش آنان علاقه دارند میزان احترام به خودشان افزایش می یابد. مطالعات حکایت از آن دارد که ساختارهای سازمانهای ارگانیک منعطف، احترام به خود بیشتری به کارکنان ارزانی می دارد تا ساختارهای مکانیکی (بوروکراسی خشک). یا مشاغل چالشی و پیچیده احترام به خود بیشتری ایجاد می کند تا شغل های ساده، تکراری و کسل کننده. آنچه که حائز اهمیت بوده این است که همین عوامل نیز با انگیزه کاری بیشتر همراه است. عواملی که از حد اعلای «احترام به خود ناشی از سازمان» اثر مثبت می پذیرند، و حد پایین آن تأثیر منفی بر آنها دارد در سمت چپ مدل نمودار شماره یک آمده است. انگیزش درورنی به احساسهای فردی ناشی از انجام کار گفته می شود و

رفتار بومی به انجام کارهایی گفته می شود که برای خود سازمان سودمند باشد. سایر نتایج «احترام به خود ناشی از سازمان» گویا بوده و نیاز به توضیح ندارد. کوتاه سخن اینکه، افزون فعالانه «احترام به خود ناشی از سازمان» پی ریزی بسیار مهمی میان بهره‌وری و رضایت خاطر بیشتر را نوید می دهد.

روان شناسی خودکامیابی

{باورهای غلط} مجبوریم همان گونه احساس کنیم که باشیم و انتخاب دیگری نداریم.

{باور های درست} بر خلاف تصور انتخابهای متعددی داریم پس انتخاب کنیم.

{باورهای غلط} اشخاص ویا چیز های دیگر سبب می شوند که چنین احساسی داشته باشیم

{باوهای درست} ممکن نیست؛ نباید افراد یا چیزهای دیگر احساسمان را در دست بگیرند.

{باورهای غلط} خودمان را نمی توانیم قبول کنیم به شرط این که افراد دیگر تاییدمان کنند.

{باورهای درست} تفکرمان را تغییر دهیم مهم و ضروری نیست که همه ما را تایید کنند یا نه.

{باورهای غلط} احساس بی ارزشی می کنیم اگر اشتباهی مرتکب شویم نمی توانیم دیگر کاردرستی را انجام دهیم.

{باورهای درست} چون ماجرای الخطا هستیم و همه اشتباه می کنیم پس مثل دیگران حق اشتباه کردن را داریم.

{باورهای غلط} می توانیم رفتارها و احساسات دیگران را کنترل کنیم.

{باورهای درست} تلاش نکنیم رفتار همه ی افراد را تحت کنترل خود درآوریم چون فقط می توانیم رفتار خودمان را کنترل کنیم.

در یک نتیجه گیری کلی بر رفتارهای خویش متمرکز شویم آن وقت احساس و افکار مانسبت به زندگی و همه چیز عوض خواهد شد. (بیاییم روش فکر کردنمان را تغییر دهیم)

و در پایان این بحث می تواند گفت که:

وز حادثه ی زمان زاینده مترس وزهرچه رسدچو نیست پاینده مترس

این یکدم نقد رابه عشرت بگذار از رفته میندیش و ز آینده مترس

خودکامیابی و ارتباط آن با سازمان

پاسخ تئوری سازمان به این سؤال که چه چیزی یک سازمان را اثر بخش می سازد؟ این است که ساختار صحیح، سازمان را اثر بخش می کند. روشی که ما به وسیله آن افراد و مشاغل را با هم ترکیب کرده و قوانین و روابط حاکم بین آنها را تعریف می کنیم، عامل مهمی در موفقیت یا عدم موفقیت سازمانها محسوب می شود. تئوری سازمان به عنوان یک رشته، نوعی از ساختار سازمانی که اثر بخشی را موجب شده و یا اینکه آنرا بهبود می دهد تبیین می کند. (فرخی پور، ۱۳۹۰) اثر بخشی به عنوان میزان یا حدی که یک سازمان به اهدافش محقق می سازد، تعریف شده بود. که این هدف بقاء است. حتی هدف بقاء که تقریباً همگی به مهم بودن آن اتفاق نظر دارند در شرایطی ممکن است به عنوان ضابطه اثر بخشی از اعتبار بیفتد. امروزه محققین متفق الرأیند که (سنجش) اثر بخشی مستلزم معیارهای چندگانه ای است که وظایف مختلف سازمانی را بر اساس ویژگی های مختلفی مورد ارزیابی قرار دهد و همچنین در اثر بخشی سازمانی هم به وسایل و امکانات (فرآیند) باید توجه نمود و هم به نتایج حاصله.

۴- روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد در مطالعات توصیفی بر خلاف مطالعاتی که هدفشان کشف روابط علت و معلولی است، هدف توصیف منظم و مدون موقعیتی ویژه به صورت واقعی و عینی یعنی (آنچه هست) می باشد (نادری و نراقی، ۱۳۸۵: ۶۲).

این پژوهش به دنبال تبیین و بررسی عوامل موثر در افزایش خودکامیابی مدیران بخش های دولتی شهراصفهان می باشد و از آنجا که هدف آن بررسی وضعیت موجود و ارایه راهکارهایی جهت تحقق ابعاد و مولفه هایی در افزایش خودکامیابی مدیران بخش های دولتی شهراصفهان می باشد لذا از نوع پژوهش کاربردی است. تحقیق توصیفی پیمایشی به مطالعه ویژگی ها و صفات افراد جامعه می پردازد و وضعیت فعلی جامعه آماری را در قالب چند صفت یا متغیر مورد بررسی قرار می دهد. (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۳). این تحقیق از آنجایی که به بررسی وضع موجود می پردازد در قلمرو تحقیقات پیمایشی قرار دارد و از آنجایی که به بررسی عوامل موثر در افزایش خودکامیابی کارکنان می پردازد در قلمرو تحقیقات توصیفی قرار دارد و با استفاده از پرسشنامه به صورت پیمایشی موضوع را مورد بررسی قرار می دهد و در زمره تحقیقات میدانی قرار می گیرد.

جامعه آماری

جامعه آماری، همان جامعه اصلی تحت مطالعه می باشد. در واقع جامعه عبارت است از همه اعضای واقعی یا فرضی، که علاقه مند هستیم نتایج تحقیق و یافته های پژوهش را به آنها تعمیم دهیم (دلاور ، ۱۳۸۶: ۱۴۷) .

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران بخش دولتی شهر اصفهان که تعداد آنها با توجه به آخرین وضعیت سال ۱۳۹۱ جمعا ۷۵ نفر می باشند .

حجم نمونه و روش نمونه گیری

نمونه گیری به آن معنی است که تعداد معینی از افراد به عنوان نماینده یک جامعه آماری مشخص برگزیده شوند. مزیت انتخاب نمونه از یک جامعه آماری آن است که در زمان و هزینه ای که برای مطالعه کل آن جامعه نیاز است صرفه جویی به عمل آید و نیز نتایج بدست آمده از بررسی کامل به کل جامعه مورد بررسی تعمیم داده شود. در تعیین حجم نمونه عواملی از قبیل جامعه آماری و امکانات مالی و زمانی پژوهشگر و... دخالت دارند. با توجه به تعداد کم تعداد جامعه، در این پژوهش کلیه مدیران به روش سرشماری مورد پرسش قرار گرفتند .

بنابراین تعداد ۷۵ پرسشنامه توزیع شد و سعی گردید، تمام پرسشنامه ها توسط محقق در اختیار پرسش شوندگان قرار داده شود تا با دقت هر چه تمام تر دیدگاه های افراد جمع آوری و تحلیل گردد. در این راستا هر گونه سؤال و ابهامی که از جانب پاسخگویان مطرح می شد توسط محقق جواب داده می شد. لیکن در نهایت تعداد ۶۰ پرسشنامه بازگشتی قابل تحلیل تشخیص داده شد که نرخ بازگشت پرسشنامه ها ۸۰٪ می باشد و مناسب است.

ابزار جمع آوری اطلاعات

پژوهشگر باید با ابزارهایی داده های لازم را از جامعه (نمونه ی آماری) جمع آوری نماید و با تحلیل، پردازش و تبدیل آن ها به اطلاعات به آزمون فرضیه ها یا پاسخ به سوال ها بپردازد. نوع این ابزار تابع عوامل گوناگونی از جمله ماهیت و روش تحقیق است. پرسشنامه که به عنوان ابزار این تحقیق برگزیده شده است مجموعه ای است از سوالات کتبی و مبتنی بر گزینه های مشخص (سوال های بسته) که پاسخ دهنده جواب های خود را بر آن درج می کند. سوالات بسته به گونه ای هستند که پژوهشگر برای هر یک از آن ها مجموعه ای از گزینه ها را ارائه می دهد تا پاسخ دهنده یکی را انتخاب کند (خاکی، ۱۳۸۴: ۲۴۶).

در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته بر اساس مدل بندورا به منظور بررسی و تبیین ابعاد و مولفه‌های افزایش خودکامیابی مدیران و ارزیابی آن در مدیریت دولتی استان اصفهان طراحی شده است. این پرسشنامه در طیف پنج گزینه ای لیکرت در قالب ۳۱ سؤال به منظور سنجش چهار شاخص «تجربه پیشین، الگوهای رفتاری کارکنان، تشویق، شرایط فیزیکی و روانی» تنظیم شد.

طیف لیکرت یک مقیاس فاصله ای است که از تعدادی عبارت و گزینه‌های جوابیه تشکیل شده است لذا یک مقیاس مرکب است. گزینه‌های جواب در این مقیاس، معمولاً نشانگر میزان موافقت یا مخالفت پاسخگو نسبت به یک موضوع معین اعم از مثبت یا منفی است.

جدول ۱: طیف ۵ گزینه ای لیکرت

طیف مقیاس میانگین مقیاس

خیلی زیاد ۵ ۳

زیاد ۴

متوسط ۳

کم ۲

خیلی کم ۱

پایایی

مفهوم پایایی با این امر سر و کار دارد که ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی بدست می دهد. دامنه ضریب پایایی از صفر (عدم ارتباط) تا ۱+ (ارتباط کامل) است روش های متعددی برای اندازه گیری پایایی پرسشنامه وجود دارد که می توان به اجرای دوباره، روش موازی، روش تنصیف و ضریب آلفای کرونباخ اشاره نمود جهت سنجش اعتبار پرسشنامه این پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری از جمله پرسشنامه یا آزمون هایی که خصیصه های مختلف را اندازه گیری می کنند بکار می رود. در این گونه ابزار، پاسخ هر سوال می تواند مقادیر عددی مختلف را اختیار کند .

جدول ۲: ضریب آلفای کرونباخ برای محاسبه پایایی پرسشنامه

تعداد سؤال ۶ها ضریب آلفای کرونباخ

۳۱ ۰/۷۹۹

جهت سنجش پایایی ابزار اندازه گیری از آلفای کرونباخ و بر اساس مطالعه مقدماتی برآورد گردید. نتایج در جدول ۶های ۳-۳ و ۳-۴ مندرج می باشد. چون مقادیر آلفای بدست آمده برای کل پرسشنامه و شاخص ۶های پژوهش در دامنه ۰/۶ قرار داشته یا از مقدار ۰/۷ بیشتر است لذا پایایی بالای ابزار اندازه گیری تأیید می گردد.

جدول ۳: ضریب آلفای کرونباخ برای محاسبه پایایی ابعاد اصلی پرسشنامه

شاخص ۶ها تعدادگویه ضریب آلفای کرونباخ

تجربیات موفق گذشته مدیران ۵ ۰/۶۵۸

الگوهای رفتاری کارکنان ۱۰ ۰/۶۲۹

تشویق مدیران از سوی دیگران ۹ ۰/۶۹۸

شرایط فیزیکی روانی کارکنان ۷ / ۸۴۷

روایی

مفهوم روایی به این سؤال پاسخ می دهد که ابزار اندازه گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می سنجد بدون آگاهی از روایی ابزار اندازه گیری نمی توان به دقت داده های حاصل از آن اطمینان داشت روش های متعددی برای تعیین روایی ابزار اندازه گیری وجود دارد که می توان به روایی محتوا، روایی ملاکی و روایی سازه اشاره نمود. روایی موضوعی است پیچیده، بحث انگیز، که به ویژه در پژوهش های رفتاری حایز اهمیت فراوان است. چرا که در حقیقت بسیار دشوار و گاه ناممکن است که بتوان وسیله ای تهیه کرد که فقط اندازه خالصی از یک متغیر رفتاری را به دست دهد. جهت سنجش روایی ابزار اندازه گیری این پژوهش از روایی محتوایی و صوری استفاده شده است روایی محتوای یک آزمون معمولاً توسط افرادی متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می شود. از این رو روایی محتوا به قضاوت داوران بستگی دارد. جهت سنجش روایی اندازه گیری این پژوهش پرسشنامه مقدماتی در اختیار استاد راهنما و مشاور بعنوان داور قرار گرفته و آنان روایی پرسشنامه را تأیید نمودند.

روش گردآوری اطلاعات

داده های مورد نیاز هر تحقیق به دو گروه داده های اولیه و ثانویه تقسیم میشوند. داده های اولیه گروهی از داده های مورد نیاز در فرایند تحقیق میباشند که محقق بیشتر از طریق روشهایی همچون توزیع پرسشنامه، مشاهده و یا مصاحبه به دست می آورد.

داده های ثانویه از منابع دیگر و به صورت گوناگون گردآوری میشوند. این گروه از داده ها پیش از آنکه پژوهشگر تحقیق را آغاز کند توسط دیگران جمع آوری و تولید شده و به صورتهای گوناگون همچون تحقیقات مشابه که قبلاً صورت گرفته، آمارهای رسمی که توسط دولت ها تهیه و منتشر میشوند، آمارهای غیر رسمی، مدارک و اسناد سازمانی (مثل اسناد حسابداری، پرونده های کارگزینی، چارت سازمانی و ...) و بالاخره منابع علمی مثل کتاب ها، مجلات و مقالات علمی وجود دارند.

روش های تجزیه و تحلیل یافته ها

پس از جمع آوری اطلاعات ابتدا می بایست داده ها را تلخیص و طبقه بندی کرده و جهت آزمون فرضیه های تحقیق آماده نمود. بدین منظور از آمار توصیفی برای سوال های مشخصات فردی پاسخ دهندگان و جنبه ها و ابعاد ویژه ی تحقیق استفاده می گردد. در قسمت آمار توصیفی جداولی شامل فراوانی، درصد و درصد انباشته برای مشخصات فردی پاسخ دهندگان تشکیل و نمودار ستونی نیز ترسیم گردید. همچنین میانگین و انحراف معیار برای سئوالات و شاخص های تحقیق محاسبه و تعیین شدند. فرض نرمالیتی داده ها نیز بوسیله ی آماره کلموگروف اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت. برای آزمون فرضیه ها، با توجه به فرضیه ی مورد بررسی، سؤال ها ترکیب و شاخص های پژوهش به همراه مؤلفه های تشکیل دهنده ی آنها بر حسب میانگین و انحراف معیار تعیین گردید. پس از آزمون نرمالیتی، آزمون t یک نمونه برای آزمون فرضیه های اصلی و آزمون t دو نمونه، آنالیز واریانس و آزمون فریدمن به همراه سطح معنی داری برای آزمون فرض های تکمیلی مورد استفاده قرار گرفته است. در این پژوهش داده های آماری در محیط نرم افزاری SPSS نسخه ۱۹ پردازش گردیده است.

۵- یافته های تحقیق

از نمونه ۶۰ نفری مورد مطالعه، ۹۳/۱٪ از مدیران مرد و ۶/۹٪ نیز زن می باشند. بیشترین تعداد یعنی ۴۵٪ از مدیران دارای لیسانس و کمترین تعداد یعنی ۱/۷٪ دیپلم دارند. لازم به ذکر است که ۵٪ از مدیران دکتری دارند. بیشترین تعداد یعنی ۵۶/۷٪ از پاسخگویان سنی از ۴۰ تا ۵۰ سال دارند و کمترین تعداد یعنی ۱۱/۷٪ دارای سن بیشتر از ۵۰ سال می باشند. بیشترین تعداد یعنی ۴۸/۳٪ از مدیران بیش از ۱۰ سال سابقه مدیریتی دارند و کمترین تعداد یعنی ۱۵٪ تا ۵ سال سابقه مدیریتی دارند. در بررسی توصیفی شاخص تجربه پیشین مدیران، بیشترین میانگین مربوط به مولفه «پابندی به تجربیات گذشته خود» می باشد و کمترین میانگین مربوط به مولفه «هراس داشتن از شکست در کارهای گذشته خود» می باشد. میانگین های کمتر از ۳ نشانه عدم مطلوبیت و میانگین های بیشتر از ۳ نشانه مطلوبیت در نگرش به مولفه ها می باشد. در بررسی توصیفی شاخص الگوهای رفتاری کارکنان، بیشترین میانگین مربوط به مولفه «سعی در ایجاد انگیزه برای کارکنان با اخلاق و رفتار پسندیده» می باشد و کمترین میانگین مربوط به مولفه «نسبت به آنچه دیگران درباره شما می گویند احساس خوبی دارید» می باشد. همه ۳ مقادیر میانگین مولفه ها و الگوهای رفتاری کارکنان بیشتر از متوسط ۳ هستند که نشانه ۳ مطلوبیت در نگرش به مولفه ها می باشد. در بررسی توصیفی شاخص تشویق مدیران، بیشترین میانگین مربوط به مولفه «تأثیر تشویق در اثربخشی» می باشد و کمترین میانگین مربوط به مولفه «در کارهای خود ریسک پذیر هستید» می باشد. همه ۳ مقادیر میانگین مولفه ها و شاخص تشویق مدیران بیشتر از متوسط ۳ هستند که نشانه ۳ مطلوبیت در نگرش به مولفه ها می باشد. بررسی توصیفی شاخص شرایط فیزیکی و روانی، بیشترین میانگین مربوط به مولفه «نسبت به آنچه فکر می کنید و انجام می دهید خود کنترل هستید» می باشد و کمترین میانگین مربوط به مولفه «تسلیم شدن در برابر قدرت مخالف را می پذیرید» با مقداری کمتر از ۳ می باشد و این بدان معنی است که مدیران تسلیم شدن در برابر قدرت مخالف را نمی پذیرند. مقادیر میانگین سایر مولفه ها و شاخص شرایط فیزیکی و روانی بیشتر از متوسط ۳ هستند که نشانه ۳ مطلوبیت در نگرش به مولفه ها می باشد. در بررسی نرمال بودن داده ها با توجه به شاخص های مورد نظر: می توان گفت چون سطوح معنی داری آزمون نرمالیتی برای شاخص ۳ های پژوهش از خطای ۵٪ بیشتر است لذا فرض صفر رد نمی شود و این بدان معنی است که داده ها نرمال هستند.

۶- نتیجه گیری و پیشنهاد

در راستای نتایج این تحقیق و در خصوص هری یک از ابعاد مدل تحقیق می توان به طور خلاصه موارد زیر را بیان نمود:
تجربیات گذشته

۱. به کارکنان شغل های مختلف واگذار شود و چرخش شغل در سازمان اجرا شود تا کارکنان به خودکامیابی بیشتری برسند و بازدهی و بهره وری در سازمان به ارمغان بیاید.
۲. در تصمیمات سازمانی از تجربه گذشته کارکنان بازنشسته استفاده بعمل آید.
۳. مدیران در هنگام بروز مشکل و ضعف به سراغ افراد باتجربه و خیره و حتی بازنشستگان بروند.
۴. تجربیات و تفکرات مدیران قبلی مکتوب و در اختیار مدیران جدید قرار بگیرد.
۵. ترس در کارکنان از بین برده شود و امید در آنها تقویت شود.
۶. اعمال کلاسهای آموزشی ضمن خدمت جهت مدیران و کارکنان و به روز نمودن اطلاعات لازم.

تشویق

- ۱- مدیران با اعمال مشوقهای لازم (مالی، وام، مسئولیت و ..) کارکنان را به انجام امور سوق دهند.
- ۲- مدیران کارکنان را به انجام امور سازمان تشویق نمایند.

- ۳- برای برانگیختن حس خودکامیابی به کارکنان تفویض اختیار شود.
- ۴- هزینه‌های سازمانی به نحو احسن مدیریت شوند.
- ۵- مدیران کارکنان سازمان را برای مواجهه و رویارویی بامشکلات و موانع آماده کنند.
- ۶- در مواقع لازمه از تنبیه استفاده شود.

الگوهای رفتار

- ۱- مدیران با اخلاق و رفتار پسندیده در کارکنان ایجاد انگیزه نمایند.
- ۲- مدیران به فنون تغییر در سازمان آشنا و مسلط باشند.
- ۳- مدیران ارزشهای معنوی و دینی را درنیل به اهداف مدنظر قرار دهند.
- ۴- به کارکنان احترام گذاشته و کوششهای آنها را ارج نهیم.
- ۵- احترام به خود بین مدیران و کارکنان تقویت شود.
- ۶- مدیر باید توانایی لازم در القاح تصمیمات و خط مشیهای خود را به کارکنان داشته باشد.

شرایط فیزیکی و روانی

- ۱- مدیران حس اعتماد به نفس و خودشکوفایی را در کارکنان ایجاد نمایند.
- ۲- مدیران هیجانات خود را کنترل نموده و در کارها صبور باشند.
- ۳- مدیر باید قادر به کنترل مقاومت کارکنان در سازمان به نحو احسن باشد.
- ۴- وضعیتهای فیزیکی و روانی کارکنان را جهت تصدیگری پستهای مختلف در نظر بگیریم.
- ۵- مدیر باید تعارضات و تنشهای موجود بین کارکنان را از بین ببرد.

محدودیت‌های پژوهش

این پژوهش با وجود ارائه یافته‌های ارزشمند، دارای چند محدودیت است که باید در تفسیر نتایج مدنظر قرار گیرد. نخست، جامعه آماری پژوهش به مدیران بخش دولتی شهر اصفهان محدود شده است که این امر تعمیم‌پذیری نتایج را به سایر بخش‌ها و مناطق جغرافیایی کاهش می‌دهد. دوم، ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌ای محقق ساخته بوده است که با وجود تأیید پایایی و روایی، همچنان ممکن است دقت کافی در اندازه‌گیری تمامی ابعاد خودکامیابی را نداشته باشد. سوم، پژوهش از روش خودگزارشی برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده کرده است که می‌تواند تحت تأثیر سوگیری‌های شناختی و اجتماعی پاسخ‌دهندگان قرار گیرد. علاوه بر این، مطالعه حاضر عمدتاً بر عوامل فردی و سازمانی تأکید داشته و نقش عوامل فرهنگی، اجتماعی و خانوادگی بر خودکامیابی مدیران بررسی نشده است. همچنین، پژوهش تنها از روش‌های کمی بهره برده و عدم استفاده از روش‌های کیفی مانند مصاحبه یا تحلیل محتوای تجربیات مدیران، می‌تواند به محدودیت در درک عمیق‌تر موضوع منجر شود. در نهایت، این مطالعه به بررسی چهار عامل اصلی مدل بندورا پرداخته و سایر متغیرهای مؤثر مانند هوش هیجانی، سبک‌های رهبری و حمایت سازمانی را نادیده گرفته است که در پژوهش‌های آتی باید به آنها پرداخته شود.

پیشنهادات برای پژوهش‌های آینده

- گسترش جامعه آماری به مدیران سایر مناطق جغرافیایی و بخش‌های خصوصی و غیرانتفاعی
- استفاده از روش‌های ترکیبی (کمی-کیفی) برای درک عمیق‌تر عوامل تأثیرگذار بر خودکامیابی
- بررسی تأثیر متغیرهای جدید مانند هوش هیجانی، سبک‌های رهبری و میزان حمایت اجتماعی
- انجام مطالعات تطبیقی در کشورهای دیگر یا مقایسه بین سازمان‌های دولتی و خصوصی

- تحلیل نقش تکنولوژی و دیجیتالی شدن در بهبود خودکامیابی مدیران
 - بررسی تأثیر آموزش های مدیریتی و برنامه های توانمندسازی بر خودکامیابی مدیران
- مطالعه رابطه میان خودکامیابی مدیران و شاخص های عملکرد سازمانی، بهره‌وری کارکنان و رضایت شغلی

۷- منابع

- قرآن کریم
- نهج البلاغه
- بحار الانوار
- غرر الحکم
- احمدی، مسعود (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات کوهسار.
- اعرابی، محمد (۱۳۸۵). مدیریت، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی
- امیر دیوانی، ابوالفضل (۱۳۸۰)، هفت راز کامیابی، مرکز تحقیقات علوم اسلامی
- آلموند، گابریل (۱۳۸۴)، سیاست تطبیقی، ترجمه دکتر طیب.
- پورشریف، حسین (۱۳۸۱)، حدیث کامیابی، پایگاه حوزه
- دراکر، پیتر (۱۳۸۵). سازمان فردا؛ ترجمه فضل اله امینی
- رایبیز، آنتونی (۱۳۸۸). موسسه فرهنگی رابابین، ترجمه مهدی مجردزاده کرمانی
- رضائیان، علی (۱۳۷۲)، خودمدیریتی، انتشارات دانش و مدیریت
- ساعتچی، محمود (۱۳۷۵)، روانشناسی کاربردی برای مدیران، موسسه نشر ویرایش: تهران
- عباسپور، عباس (۱۳۸۴)، مدیریت منابع انسانی پیشرفته، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت): تهران
- فرهنگی، علی اکبر (۱۳۸۷)، ارتباطات انسانی، تهران: خدمات فرهنگی رسا، ۱۳۷۴
- لاودن، کنت سی، و لاودن، جین پریس (۱۳۸۷)، نظامهای اطلاعات مدیریت، ترجمه دکتر غلامرضا رضایی نژاد، موسسه خدمات فرهنگی رسا.
- محمودی میمند، محمد و عطاء اله هرنندی (۱۳۸۹)، بررسی رابطه میان خودسودمندی کارکنان و بروز رفتار شهروندی سازمانی، پژوهشهای مدیریت منابع انسانی
- مستدرک الحاکم- وسائل الشیعه
- موهده، گریفن (۱۳۸۴)، رفتار سازمانی، ترجمه الوانی و معمار زاده، تهران: انتشارات مروارید
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۹)، تصمیم گیری و تعیین خط مشی دولتی، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- ویلن، توماس و هانگر (۱۳۸۱)، مدیریت استراتژیک و سیاست کسب و کار، ترجمه سید محمد اعرابی و هاشم آقازاده .
- هدی، فرل (۱۳۸۶)، اداره امور تطبیقی (مدیریت تطبیقی) ترجمه دکتر سید مهدی الوانی و غلامرضا معمار زاده طهران: انتشارات اندیشه های گوهر بار

• هیوز، آون، (۱۳۸۰)، مدیریت دولتی نوین، ترجمه مهدی الوانی و دکتر سهراب خلیلی

- Adam sm zanzi a(۲۰۰۵).developing political intelligenceforming feasibledecision j . Manage.Ddev.۳۶۷-۲۵:۳۵۰ .
- Agboola AA Salawu Ro(۲۰۱۱).Managing deviant behavior and resistance to change.int.Bus.Manage.۶(۱):۲۴۲-۲۳۵.
- Alimo-Metcallfa B .Alban –Metcalf j (۲۰۰۵). Leadership: time for a new direction ? Leadersh . R &D.۷۱-۱:۵۱.
- bandura,a(۲۰۰۰).cultivate self_efficacy for personal and organizationess
- fred c,Lunenburg(۲۰۱۱).self_efficacy in the workplace
- Nawaz MM. Bodla MA. (۲۰۱۰) . Comparativestudyof full range leadership model among faculty members in public and private sector higher education institutes and universities , int . j . Bus . Manage. ۵ (۴) : ۲۱۴-۲۰۸.
- Ng. LC . (۲۰۱۱) . Best management practice . j. Manage . Dev. ۳۰(۱) : ۱۰۵-۹۳.
- Oakland JS . Tanner S (۲۰۰۷) Saccussful Change Management. Ttal Qual . Manage. ۱۸: ۱۹-۱.
- Schmidt MJ (۲۰۱۰) is there a place for emotion whitin leadership preparation programs? J . Edus Adm , ۴۸(۵): ۶۴۱-۶۲۶.

Examining the Factors Influencing Self-Efficacy Based on Albert Bandura's Model

Abstract:

Individuals are constantly in pursuit of success; however, sometimes they fail to achieve self-efficacy due to a lack of awareness regarding the influential factors. A review of the

existential system reveals that every human possesses an extraordinarily delicate and complex system. The management of this system can be accomplished through effective, capable, realistic, and infinitely aware administration. This study aims to explore the factors of self-efficacy in management so that managers can enhance their motivation for achievement by drawing inspiration from these factors, thereby doubling their success in management. The research methodology employed is descriptive and survey-based, with the statistical population comprising all senior managers of public sector organizations in Isfahan. The data collection tool utilized in this study was a researcher-made questionnaire, which was validated through a pilot test with ۳۰ questionnaires yielding a reliability estimate of ۰.۷۹ via Cronbach's alpha. To assess validity, the questionnaire was reviewed by the supervisor and advisor, who confirmed its validity. The results indicated that the most significant factors contributing to self-efficacy include past experiences, physical and psychological conditions, behavioral patterns, and encouragement. Among these, the behavioral patterns of employees had the highest average rank, placing it first. The encouragement from managers by others ranked second, while the physical and psychological conditions of employees ranked third. Lastly, past successful experiences of managers were found to be of fourth importance.

Keywords: Self-efficacy, Behavioral Patterns, Physical Conditions, Psychological Conditions, Albert Bandura