

آشنایی با خود اثربخشی

سید مهدی حسینی* حسن حق شناس**

چکیده

مقاله حاضر در نظر دارد تا ضمن معرفی خود اثربخشی و شناسایی عوامل موثر بر آن، نقش خود اثر بخشی را بر عملکرد فردی مورد بررسی قرار دهد. خود اثربخشی به معنای قضاوت و انتظارات فرد از موفقیت در کار یا رسیدن به نتایج مطلوب از طریق فعالیت های فردی است. بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی، رفتار و عملکرد افراد قبل از آنکه تحت تاثیر توانایی های واقعی آنها باشد متاثر از عقاید و قضاوت افراد از توانایی های خودشان است. زمانی که افراد عقیده دارند که می توانند از عهده انجام کاری بر آیند، احتمال موفقیت آنان در انجام آن کار افزایش می یابد و در نقطه مقابل، زمانی که افراد به توانایی های خود اعتماد ندارند، برای انجام عمل نیز به خوبی تلاش نمی کنند و نهایتاً احساس ضعیف از خود اثر بخشی منجر به عدم موفقیت در عملکرد خواهد شد. مقاله حاضر پس از معرفی خود اثربخشی، به بررسی منابع ایجاد خود اثربخشی، تقابل خود اثر بخشی و سودمندی نتیجه، تاثیر خود اثربخشی بر عملکرد و راه های ارتقاء خود اثربخشی پرداخته است.

کلید واژه: خود اثربخشی، عملکرد فردی.

مقدمه

بر طبق نظریه یادگیری اجتماعی^۱، دانش و مهارت برای ارائه عملکرد مناسب، کافی نیست زیرا در این فرایند یک نوع تفکر خود ارجاعی^۲ رابطه بین علم و عمل را میانجی گری می کند. این نوع از تفکر خود ارجاعی (خود اثر بخشی) شامل چگونگی قضاوت فرد از توانایی های خود است. در واقع رفتار و عملکرد، قبل از آنکه تحت تاثیر توانایی های واقعی فرد باشد متاثر از چگونگی قضاوت و عقاید فرد از توانایی های خود است. قضاوت مربوط به خود اثر بخشی آثار گوناگونی بر چگونگی احساس، طرز فکر، انگیزه، رفتار و عملکرد افراد دارد. میزان بالای خود اثر بخشی، به طریق مختلف باعث افزایش موفقیت ها می گردد. افرادی که دارای خود اثر بخشی بالایی هستند به سختی ها و مشکلات به دیده تهدید نمی نگرند بلکه آنها را همانند چالش هائی می پندارند که می توان از عهده آنها بر آمد. چنین دیدگاه تاثیر گذاری، میل درونی و گرایش شدید نسبت به انجام فعالیت ها را پرورش می دهد. این افراد خود را برای رویارویی با مشکلات آماده می کنند و در قبال آنها تعهدات سنگینی دارند و با موقعیت های مخاطره آمیز، با این اطمینان که توانایی کنترل آنها را دارند برخورد می کنند. در نقطه مقابل، افرادی که به قابلیت های خود از منظر تردید می نگرند این افراد آرمان های کوچکی دارند و به تعهدات شان در

* استاد یار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروز کوه
** مربی گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروز کوه

1 - Social learning theory

2 - Self - Referent thought

قبال اهداف انتخابی پای بند نیستند و به هنگام بروز مشکلات ، به نقش خوداثر بخشی بر عملکرد اکثر محققان چهار فرایند روان شناختی را مشخص کرده اند که خوداثر بخشی از طریق آنها بر عملکرد افراد تاثیر می گذارد .

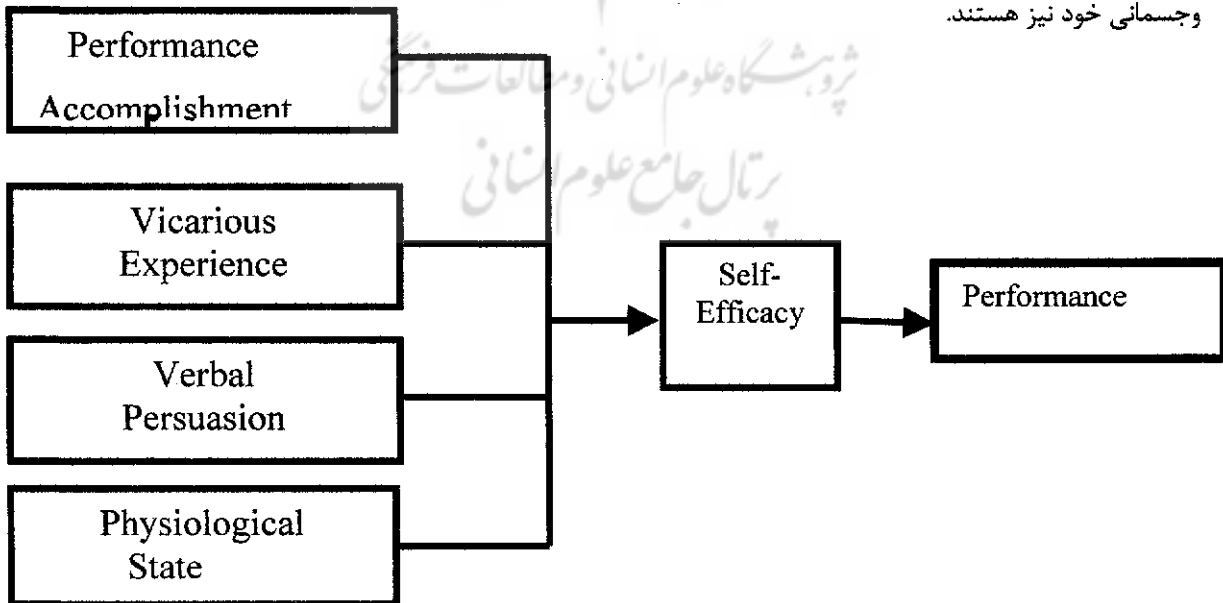
منابع خود اثر بخشی :

قضاوت های افراد در مورد توانایی و مهارت انجام کار بدون توجه به درستی یا نادرستی این قضاوت از چهار منبع

اطلاعاتی حاصل می شود .

- | | |
|-----------------------|--------------------------------|
| ۱- دست آوردهای عملکرد | (Performance Accomplishment) |
| ۲- تجربه نیابتی | (Experience Vicarious) |
| ۳- ترغیب کلامی | (Verbal Persuasion) |
| ۴- وضعیت فیزیولوژیکی | (Physiological State) |

دستاوردهای عملکرد به تاثیر موفقیت و شکست در عملکردهای گذشته افراد در ارتباط است تجربیات و عملکردهای موفق در گذشته منجر به افزایش سطح خود اثر بخشی در فرد میشود و در نقطه مقابل ، شکست ها و عملکردهای نامطلوب فرد در کاهش سطح خوداثر بخشی نقش بسزایی خواهد داشت. تجربه نیابتی بیانگر مشاهده موفقیت یا شکست افرادی است که دارای مهارت ها و توانایی های مشابه ما هستند و تاثیر این تجارب غالبا ضعیف تر از تجربه شخصی افراد است مشاهده شکست افرادی که از نظر توانایی های مشابه فرد هستند منجر به کاهش خوداثر بخشی خواهد شد و در نقطه مقابل ، مشاهده عملکرد موفق افرادی با توانایی های مشابه ، این باور را در فرد تقویت می کند که می تواند از عهده انجام کار بر آید . تشویق و ترغیب دیگران ، می تواند اثرات ضعیف و ناپایدارتری را در سطح خوداثر بخشی افراد ایجاد کند انسان ها از طریق ترغیب و تشویق دیگران به این باور می رسند که توان موفقیت در انجام یک فعالیت خاص را دارند . انتظار اثر بخشی که بدین طریق شکل می گیرد احتمالا ضعیف و ناپایدار است و افزایش کاذب خوداثر بخشی از طریق تشویق و ترغیب کلامی به راحتی از طریق اقدام به عمل و شکست از بین خواهد رفت . وضعیت فیزیولوژیکی افراد مانند تنفس ، ضربان قلب و عرق کردن نیز تاثیرات ضعیفی را بر سطح خوداثر بخشی افراد ایجاد میکند . در واقع افراد در قضاوت از توانایی های خود تا اندازه ای متاثر از وضعیت فیزیکی و جسمانی خود نیز هستند .



سودمندی نتیجه و خود اثربخشی

انگیزه فعالیت و پافشاری در رفتار تا اندازه کمی بر پایه دانش و شناخت استوار است و رفتار افراد می تواند متأثر از عوامل دیگری باشد. یکی از عواملی که به شدت بر رفتار افراد تاثیر میگذارد سودمندی نتیجه مورد انتظار از یک رفتار است. در واقع عملکرد یک دستاورد است و حال آنکه نتایج ناشی از عملکردها هستند. جوهر اصلی در تئوری خود اثر بخشی این است که افراد با پردازش و سنجش منابع مختلف اطلاعاتی در رابطه باتوانایی هایی خود و نتایج حاصل از یک رفتار تصمیم به چگونگی انجام یک فعالیت خواهند گرفت سودمندی نتیجه را میتوان به عنوان پیش بینی افراد در مورد نتایج معینی که با انجام یک فعالیت معین حاصل میشود تعریف کرد. این نتایج باید آنقدر ارزشمند باشد تا بتواند انگیزه بالقوه افراد را به عمل تبدیل کند. به عبارتی اگر فرد نتایج حاصل از عملکرد را با ارزش نداند داشتن احساس قوی از خود اثر بخشی عملکرد بهتر را تضمین نمی کند. در این صورت وی قادر یا مایل به ارائه عملکرد مورد نظر نخواهد بود.

خود اثر بخشی با سودمندی نتیجه یکی نیست. اگر فرد معتقد باشد که یک رفتار معین منجر به یک نتیجه مطلوب می شود اما اگر معتقد نباشد که می تواند رفتار موفق را انجام دهد نمی تواند عملکرد مطلوبی داشته باشد و بر عکس اگر فرد معتقد باشد که می تواند رفتار موفق را ارائه دهد ولی معتقد نباشد که رفتار وی منجر به دست یابی به نتایج ارزشمند می شود، در این صورت نیز احتمال ارائه عملکرد مطلوب پایین است. اگر فرد مهارت مناسب و انگیزه کافی داشته باشد

خود اثر بخشی می تواند به عنوان عامل قوی بر انتخاب فعالیت میزان کوشش در انجام کار و زمان مورد نظر برای مقابله با موقعیت های سخت اثر بگذارد. رفتار افراد را می توان بر اساس خود اثر بخشی و سودمندی نتیجه به خوبی پیش بینی کرد. خود اثر بخشی و سودمندی نتیجه

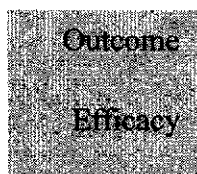
می توانند چهار نوع موقعیت را به وجود آورند

۱- اگر افراد دارای احساس قوی از خود اثر بخشی باشند و نتیجه حاصل از عملکرد را سودمند قضاوت کنند محیط مناسب و ایده آلی برای عملکرد مطلوب فراهم می شود.

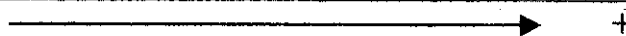
۲- اگر افراد دارای احساس خود اثر بخشی بالا باشند ولی نتایج با ارزش نباشند ممکن است افراد تلاش خود را بیشتر بر تغییر محیط جهت رسیدن به نتایج ارزشمند متمرکز کنند.

۳- اگر افراد دارای سطح خود اثر بخشی ضعیف باشند ولی معتقد باشند که محیط برای افرادی که عملکرد مناسب دارند نتایج ارزشمندی ارائه می دهد دچار افسردگی خواهند شد.

۴- در تحت شرایطی که افراد دارای سطح خود اثر بخشی ضعیفی هستند و از طرفی نتایج حاصل از عملکرد را نیز با ارزش ندانند احتمالاً از موقعیت عقب نشینی خواهند کرد.



Depress	Ideal Performance
Disengagement	Change The Environment

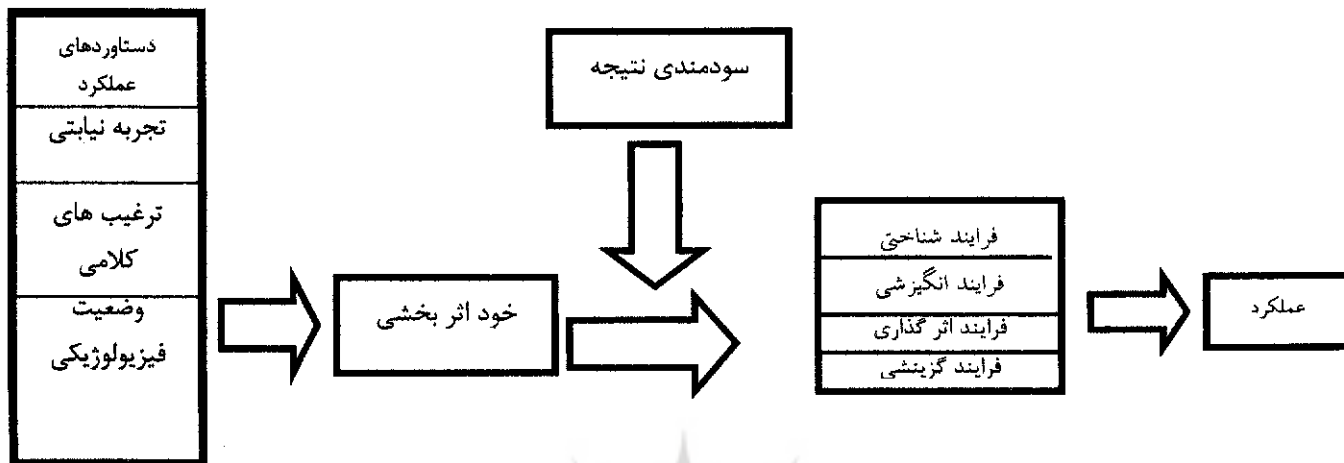


Self - Efficacy

شکل شماره ۲- موقعیت های خود اثر بخشی و سودمندی نتیجه (باندورا، ۱۹۹۷)

بنابر این دو منبع عمده ناکامی، موجب می شود که افراد از سعی و تلاش در انجام فعالیت ها دست بردارند. یا افراد معتقدند که قادر به انجام رفتار مطلوب نیستند و یا آن که نتایج حاصل از فعالیت ارزش انجام کار را ندارند. پس برای تغییر در رفتار

افراد، می توان بر دو حوزه متمرکز شد. اول توسعه مهارت ها و شایستگی ها و دوم تقویت انتظاراتی که منجر به افزایش احساس سودمندی نتیجه شود.



شکل شماره ۳- رابطه خود اثر بخشی و عملکرد

نقش خود اثر بخشی بر عملکرد

باندروا (۱۹۹۷) چهار فرآیند روان شناختی که خود اثر بخشی از طریق آنها بر عملکرد افراد تاثیر می گذارد را مشخص کرده است.

فرایندهای شناختی^۱

تاثیر اعتقادات خوداثر بخشی در فرایندهای شناختی شکل های گوناگونی به خود می گیرد. آینده نگر در قالب اهداف ارزشمند، اکثر رفتارهای هدفدار بشری را کنترل می کند. اهداف فردی، متاثر از ارزیابی های افراد از قابلیت های خودشان است. هرچه میزان خوداثر بخشی بیشتر باشد، اهداف متعالی تر و تعهدات آنها راسخ تر خواهد بود. عقاید افراد نسبت به توانایی های خود، سناریوی از پیش تعیین شده و مورد نظر آنها را شکل می دهد. کسانی که از میزان بالای خوداثر بخشی برخوردارند سناریوهای موفقیت آمیزی را ترسیم می کنند، که راه های مثبتی را فراروی آنها قرار می دهد و اجرای آن را تضمین می نماید کسانی که در خوداثر بخشی خود دچار تردید هستند این سناریو را شکست آمیز تجسم می کنند و انگشت روی مشکلات و اشتباهات می گذارند. در حقیقت زمانی که افراد با وقایع محیطی مشکل زا و تحت شرایط طاقت فرسا روبرو هستند، آن دسته از افراد که نسبت به خوداثر بخشی شان دچار تردید همیشگی هستند هنگام پرداختن به مسائل تحلیلی، بیشتر سرگردان می شوند و آرمان هایشان را تنزل می دهند و عملکردشان روبه وخامت می گذارد. برعکس، کسانی که دارای خوداثر بخشی بالایی هستند خود را برای رویارویی با اهدافشان آماده کرده و از قوه تحلیلی خوبی بهره می برند.

^۱ - Cognitive Processes

فرآیند انگیزشی^۱

خوداثربخشی نقش مهمی در کنترل انگیزه ایفا می‌کند. اکثر انگیزه‌های بشری، زاینده شناخت هستند. افراد خود را بر می‌انگیزند و با کمک دوراندیشی، پیشاپیش کارهایشان را هدایت کرده و اعتقاداتشان را در راستای قابلیت‌هایشان شکل می‌دهند و به عواقب احتمالی کارهایشان می‌اندیشند و اهدافی را برای خود در نظر می‌گیرند و مراحل را برای انجام کارهایشان طراحی می‌کنند. انگیزه‌های شناختی سه شکل متفاوت دارند و تئوری‌های مختلفی پیرامون آنها، بیان شده است که شامل اسناد علی^۲، انتظارات نتیجه^۳ و اهداف شناخته^۴ شده است. تئوری‌های متناظر آن‌ها به ترتیب تئوری اسناد^۵، تئوری انتظار^۶ و تئوری هدف^۷. اعتقادات خوداثربخشی در هریک از این انگیزش‌های شناختی نقش دارد. کسانی که خود را بسیار تاثیرگذار محسوب می‌کنند شکست خود را ناشی از تلاش ناکافی قلمداد می‌کنند و آنهایی که خود را چندان خوداثربخش نمی‌دانند شکست خود را به عدم توانایی نسبت می‌دهند.

در تئوری انتظار، انگیزه‌ها تحت کنترل انتظاراتی هستند که طبق آن یکسری از رفتارهای خاص، نتایج خاص و ارزشهای حاصله از آن نتایج احتمالی کارهایشان رفتار می‌کنند. در نتیجه اعتقادات خوداثربخشی تاثیر انگیزشی انتظارات حاصله را کنترل می‌کند. افراد بی‌شماری هستند که به دنبال اهدافشان نیستند چرا که تصور می‌کنند از قابلیت‌های مربوط برخوردار نیستند. میزان خود اثر بخشی با توسل به اهداف و واکنشهای سنجیده نسبت به موفقیت‌های کسب شده، مکانیزم اصلی شناخت انگیزش را پدید می‌آورد. شواهد بسیاری حاکی از آن است که اهداف چالشی، باعث حفظ و تقویت انگیزش می‌شود. این اهداف به جای آن که مستقیماً انگیزش و رفتارها را شکل دهند، در فرایند خود اثر بخشی نقش ایفا می‌کنند. انگیزش مبتنی بر هدف مستلزم فرآیند مشابه شناختی است. افراد با اعلام رضایت و برای تحقق اهداف تعیین شده به رفتارهایشان جهت می‌دهند و انگیزه‌هایی را ایجاد می‌کنند تا به تلاش‌هایشان ادامه داده و به اهدافشان دست یابند.

سه نوع خود اثر بخشی بر انگیزه مبتنی بر اهداف، کنترل دارد که شامل واکنشهای رضایت یا نارضایتی نسبت به عملکرد، خود اثر بخشی در ارتباط با اهداف تحقق یافته و تعدیل اهداف بر اساس پیشرفت‌های فردی می‌باشد. اعتقادات خود اثر بخشی به چند طریق به انگیزش کمک می‌کند به این نحو که اهداف فردی، میزان تلاش به کارگرفته شده، میزان استقامت هنگام بروز مشکلات و انعطاف پذیری‌شان در برابر شکست‌ها را تعیین می‌کند. افرادی که در توانایی‌های خود دچار تردید هستند، هنگام بروز موانع و مشکلات از تلاش خود می‌کاهند و به سرعت تسلیم می‌گردند و کسانی که نسبت به قابلیت‌هایشان اعتقاد راسخی دارند هنگام برخورد با مشکلات تلاش بیشتری را مبذول می‌دارند.

فرآیندهای اثر گذار^۸

اعتقادات افراد نسبت به قابلیت‌هایشان، میزان استرس، افسردگی و انگیزه آنها در بر خود با موقعیت‌های تهدید آمیز یا مشکل زا را تحت تاثیر قرار می‌دهد. خود اثر بخشی موقعیت‌های استرس زا را کنترل و نقش اصلی را در کنترل اضطراب ایفا می‌کند. کسانی که عقیده دارند توانایی کنترل تهدیدات را دارند به بر هم زدن الگوهای ذهنی نمی‌اندیشند. اما آنهایی که فکر می‌کنند از پس موقعیت‌های تهدید آمیز بر نمی‌آیند اضطراب را تجربه می‌کنند و انگشت روی کاستی‌ها می‌گذارند و محیط خود را مملو از خطر می‌انگارند و سختی تهدیدات احتمالی را چند برابر می‌کنند و در مورد اتفاقات نادر نیز ابزار نگرانی می‌کنند و از این طرز فکر، اندوهگین می‌شوند و عملکردشان تضعیف می‌گردد. خود اثر بخشی میزان اضطراب را تحت تاثیر

¹ -Motivational Processes

² -Causal attributions

³ -Outcome expectancies

⁴ - Cognize goals

⁵ - Attribution theory

⁶ -Expectancy - Value theory

⁷ - Goal theory

⁸ - Affective processes

قرار می‌دهد. هرچه خوداثر بخشی بیشتر باشد افراد، در بر خورد با کارهای پر دردسر و تهدید آمیز جسورانه‌تر رفتار می‌کنند. خود اثر بخشی نه تنها بر اضطراب تاثیر می‌گذارد، بلکه افکار مشوش را تحت کنترل در می‌آورد. در تئوری یادگیری اجتماعی استفاده از تجارب شخصی به عنوان ابزار اصلی تغییر شخصیت قلمداد می‌شوند. این عامل، ابزار قدرتمند برای القای خوداثر بخشی در کسانی است که نگرانی شدید واکنش‌های ناشی از ترس باعث تضعیف عملکرد آنان می‌شود. در نتیجه باید محیطی را، ایجاد کرد که افرادی هم که دچار هراس شده‌اند بتوانند علیرغم هراس شان، کارهایشان را با موفقیت انجام دهند و این امر به مدد در نظر گرفتن انواع و اقسام کمک‌ها محقق می‌شود. ابتدا رفتارهای هراس آور مدلسازی شده تا به افراد نشان دهند که تا چه حد می‌توان از پس این موقعیت‌های تهدید آمیز برآیند و ترسشان را از بین ببرند. این اقدامات به چند مرحله تقسیم می‌شود تا بتوان به راحتی آنها را کنترل کرد. بروز رفتارهای هراس آور به همراه ارائه درمان آنها، افراد ترسو را قادر می‌سازد که کارهایی که از آن سرباز می‌زدند را انجام دهند. روش دیگر غلبه بر این مقاومت استفاده از عامل زمان است. اگر این افراد ترسو مجبور به تحمل استرس به مدت طولانی شوند از انجام کارهای تهدید آمیز سرباز خواهند زد. اما در مدت زمان کوتاه خطر را خواهند پذیرفت. پایین بودن سطح خود اثر بخشی باعث پیدایش افسردگی و اضطراب می‌گردد و این امر به چند طریق صورت می‌پذیرد. یکی از راههای بروز افسردگی از طریق اهداف تحقق نیافته، ایجاد می‌شود کسانی که برای خود استانداردهای ارزشی^۱ وضع می‌کنند چنین عقیده دارند که نمی‌توانند، در برابر افسردگی مقاومت نمایند. راه دوم بروز افسردگی به مدد میزان ناچیز خوداثر بخشی حاصل می‌شود. کسانی که خود را از لحاظ اجتماعی تاثیر گذار می‌پندارند در پی آن دسته از روابط اجتماعی هستند، که در آن الگوهایی درباره چگونگی اعمال کنترل بر مشکلات ارائه شده است و از آثار نامطلوب تنش‌های حاد و استرس‌زا می‌کاهد و احساس رضایت به همراه دارد. نبود خود اثر بخشی اجتماعی برای رشد رضایت خاطر و روابط اجتماعی باعث افزایش آسیب‌پذیری در برابر افسردگی می‌شود.

اکثر افسردگی‌های شخصی از لحاظ شناختی، زاییده افکار مایوس کننده هستند سایر فرایندهای تاثیر گذار به تاثیر خوداثر بخشی به سیستم‌های بیولوژیکی مرتبط می‌گردد و این سیستم‌ها بر کارهای مرتبط با سلامتی، تاثیر می‌گذارند در بسیاری از اختلال‌های فیزیکی، استرس به عنوان یک عامل اصلی شناخته می‌شود. سیستم‌های بیولوژیکی به شدت وابسته به یکدیگرند. میزان ناچیز تاثیر در اعمال کنترل در محرک‌های استرس‌زا باعث فعال شدن واکنش‌های خودکار می‌شود و ترشحات شبه افیونی درون‌زا آزاد می‌کند.

این سیستم‌های بیولوژیکی با سیستم ایمنی در ارتباطند. محرک‌های استرس‌زایی که در فرآیند کسب قابلیت‌ها عمل می‌کنند اثرات متفاوتی را بر جای گذارند. تجربه‌هایی که باعث تقویت سیستم ایمنی حین رشد قابلیت‌ها می‌گردد از مزایای بسیار ارزنده‌ای برخوردار هستند. اگر محرک‌های استرس‌زای شدید به علت شیوعشان در زندگی روزمره همچنان سیستم ایمنی را تضعیف نمایند، دیگر نمی‌توان از مزایای ارزنده آن سود جست. در این صورت افراد در برابر عوامل بیماری‌زا آسیب‌پذیر می‌شوند و به سرعت به بیماریها مبتلا می‌گردند و شواهد موجود، نشان دهنده این است که افراد با ابزار کارآمد برای کنترل محرک‌های استرس‌زا می‌توانند تاثیرات مثبتی را بر سیستم ایمنی داشته باشند. به علاوه استرس زمانی بوجود می‌آید که اعمال کنترل روی محرک‌های استرس‌زا، باعث تقویت ابعاد مختلف سیستم ایمنی شود. روش‌های دیگری نیز وجود دارند که در آنها خوداثر بخشی در خدمت ارتقای سلامت است. عادات روزمره می‌تواند سلامتی را افزایش دهد یا تضعیف نماید و این امر افراد را، قادر به بکارگیری تاثیرات رفتاری، بر نیروی حیات و کیفیت سلامتی‌شان می‌نماید. خوداثر بخشی ادراکی، تمام مراحل تغییرات فردی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. خواه این افراد این تغییرات را در جهت سلامتی‌شان به کار برند، خواه انگیزه و پشتکار مورد نیاز برای کسب موفقیت را در دست داشته باشد و این که تا چه حدی از تغییرات در عادات رسیده‌اند. هرچه میزان خوداثر بخشی بیشتر باشد، افراد در کاهش عادات تضعیف کننده سلامتی و پذیرش و تلفیق عادات تقویت کننده سلامتی در زندگی روزمره‌شان، موفق‌تر عمل خواهند کرد. برنامه‌های منسجم اجتماعی که به منظور جلوگیری از دواج بیماری‌های قلبی و عروقی و توسط پرهیز از رفتارهای پرخطر طراحی شده‌اند میزان بیماری و مرگ و میر را کاهش داده است.

^۱ - Self - worth standards

فرایند گزینشی^۱

افراد، محصول محیطشان هستند بنابراین، اعتقادات خودآثربخشی می‌تواند با تأثیرگذاری بر فعالیتها و محیطهای افراد به زندگی آنها شکل دهد. افراد از دست زدن به کارهایی که به نظرشان فراتر از توان و قابلیت آنهاست اجتناب می‌ورزند، اما به سادگی فعالیتهای چالش‌آمیز را به عهده می‌گیرند و موقعیت‌هایی را برمی‌گزینند که به نظر خودشان از عهده آنها برمی‌آیند آنها با این گزینش‌ها، قابلیت‌ها، منافع و شبکه‌های اجتماعی^۲ مختلفی را کسب می‌کنند که مسیر زندگی‌شان را تعیین می‌نمایند. هر عاملی که بر این رفتار گزینشی تأثیر گذارد، می‌تواند در جهت‌دهی رشد شخصی شدیداً تأثیرگذار باشد و این امر به خاطر این است که آثار اجتماعی دخیل در محیط‌های گزینش شده. مدتها پس از آن که عامل موثر گزینشی موجب آثار پیش‌بینی نشده‌اش شود باعث تقویت قابلیت‌ها، ارزش‌ها و منافع می‌گردد. انتخاب شغل و رشد تنها یک مثال از توان اعتقادات خودآثربخشی برای تأثیرگذاری در مسیرهای زندگی از طریق فرایندهای گزینشی است. هرچه میزان خودآثربخشی بیشتر باشد دامنه گزینش‌ها وسیع‌تر و علایق افراد بیشتر خواهد شد و افراد از لحاظ یادگیری خود را در جهت انتخاب شغل آماده‌تر خواهند کرد و به موفقیت‌های بیشتری نائل خواهند شد. مشاغل، بخش قابل توجهی از زندگی افراد را شکل می‌دهند و منبع عظیمی برای رشد شخصیتی پیش روی آنها قرار می‌دهند.

افراد زمانی که احساس خودآثربخشی ضعیفی دارند، از انجام کار پرهیز می‌کنند و در حالیکه دارای احساس خودآثربخشی قوی هستند متقبل انجام وظایف خواهند شد. افراد با خودآثربخشی ضعیف، معتقدند که کارها سخت‌تر از آن هستند که به نظر می‌رسند این امر موجب بروز استرس در فرد می‌شود و دامنه دید وی را در مورد چگونگی بهتر انجام دادن کارها محدود خواهد کرد. در مقابل افرادی که دارای خودآثربخشی قوی هستند کوشش و تلاش خود را برای انجام فعالیت بیشتر خواهند کرد. (باندورا، ۱۹۹۷) خودآثربخشی از عوامل مهم برای تضمین موفقیت افراد است و بعنوان یک واکنش در مقابل بیماری‌هایی مانند اضطراب، احساس درماندگی و عدم استقلال عمل می‌کند و یکی از عوامل کلیدی برای خوش‌بینی، تغییرات مثبت رفتاری و تحقق اهداف محسوب می‌شود. (روزولت، ۱۹۹۸) بین خودآثربخشی و عملکرد رابطه متقابل مشاهده می‌شود یعنی از یکطرف خودآثربخشی بالا موجب ارتقای عملکرد می‌شود و از طرف دیگر موفقیت در عملکردهای گذشته موجب افزایش سطح خودآثربخشی در افراد می‌شود. (لوتر، ۲۰۰۲).^۳ افرادی که دارای خودآثربخشی بالایی هستند با بوجود آمدن مشکلات و موانع بر تلاش و همت خود می‌افزایند و بدون آنکه سستی یا احساس شکست به خود راه دهند عملکرد بهتری را از خود نشان می‌دهند (کولینز ۱۹۸۲) افرادی که به توانایی‌های خود اعتماد دارند برای رسیدن به عملکرد مطلوب دست به تلاش و فعالیت بیشتری خواهند زد. در واقع این امر ناشی از اعتقادات افراد است که خود را در کنترل متغیرهای محیطی توانا می‌بینند (شوارزر، ۱۹۹۷) نتیجه یکی از تحقیقات نشان دهنده وجود رابطه معنی‌دار و مستقیم بین خود اثر بخشی و عملکرد می‌باشد و از خود اثر بخشی بعنوان یک شاخص مناسب برای پیش‌بینی عملکرد افراد یاد شده است. (ایوری^۴، ۲۰۰۳) افراد بر اساس سطح خود اثر بخشی خود سناریوهای خوش‌بینانه یا بدبینانه‌ایی برای زندگی خود می‌سازند، در زمان انجام یک فعالیت، افرادی که دارای خودآثربخشی بالا هستند، تلاش و ایستادگی بیشتری از خود نشان می‌دهند و در تحت شرایط فشار، دقت و تعهد بیشتری برای تحقق هدف از خود نشان می‌دهند. (شوارزر، ۲۰۰۰). در نقطه مقابل افرادی که در مواجهه با مشکلات، خود را عاجز و ناتوان می‌پندارند بیشتر از افرادی که واقعاً ناتوان هستند در مقابله با این مسأله آسیب‌پذیر هستند. افرادی که خود را غیر خودآثربخش می‌پندارند از انجام وظایف دشوار سر باز می‌زنند، تلاشهای خود را کم می‌کنند و

1. Selection processes

2. Social network

3. -Lowther

4. -Ivory

در مقابله با مشکلات به سادگی تسلیم می‌شوند و استرس زیادی را نیز تحمل می‌کنند (راچمن^۱، ۱۹۹۴) افرادی که توانایی‌های خود را باور ندارند خودشان را در کنترل متغیرهای محیطی ناتوان می‌بینند و تلاش کمتری برای رسیدن به نتایج مطلوب از خودشان نشان می‌دهند، وقتی که افراد دارای احساس خود اثر بخشی پایین هستند این امر بر رفتارشان اثر خواهد گذاشت. این افراد محدوده‌ی تلاش خود را کاهش می‌دهند و با بروز اولین نشانه‌های مربوط به دشواری کارها، دست از تلاش بر نمی‌دارند و در این حالت خود اثر بخشی ضعیف، نقش یک مانع را در عملکرد افراد بازی می‌کند. (هاکت و بتز، ۱۹۸۱) علاوه بر ادبیات فوق که نشان دهنده‌ی وجود رابطه بین خود اثر بخشی و عملکرد می‌باشد تحقیقات دیگری نیز در حوزه عملکرد دانشگاهی انجام شده است این تحقیقات در نظر دارند تا تاثیر خود اثر بخشی اساتید و دانشجویان را بر موفقیت‌های آموزشی و عملکرد دانشگاهی مورد بررسی قرار دهند. نتایج یکی از این تحقیقات نشان داده است که بین خوداثر بخشی دانشجویان و پیشرفت تحصیلی آنها رابطه معنی داری وجود دارد بر طبق این تحقیق دانشجویانی که دارای خود اثر بخشی بالایی هستند دارای شناخت بالاتر و فعالیت بیشتری در دانشکده هستند و سطح خود اثر بخشی آنها به طور مستقیم بر فعالیت و کوششهای آنها تاثیر گذاشته است علاوه بر این، نتایج تحقیقات نشان داده است افرادی که دارای خود اثر بخشی بالایی هستند با افرادی که دارای توانایی‌های بالاتری هستند برابری می‌کنند. (وارکنین^۲، ۱۹۹۴) خوداثر بخشی واسطه‌ای بین علم و عمل محسوب می‌شود و افرادی که دارای خود اثر بخشی بیشتری هستند، احتمالاً کسانی هستند که کوشش بیشتری انجام می‌دهند، در مقابل افرادی که دارای خود اثر بخشی ضعیفی هستند در مواجهه با مشکل خود را کنار می‌کشند و به راحتی تسلیم می‌شوند (کونزالز^۳، ۱۹۸۷). و به همین ترتیب نتایج تحقیقات (لان^۴، ۲۰۰۳) خود اثر بخشی بخشی را به عنوان یک شاخص مناسب برای پیش بینی عملکرد دانشگاهی معرفی می‌کند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد افرادی که خود را با ارزش تلقی می‌کنند دارای سطح خوداثر بخشی بالاتر و عملکرد مطلوب‌تری هستند و افرادی که خود را با ارزش نمی‌بندارند شکست را می‌پذیرند و به کاهش سطح خوداثر بخشی خود کمک می‌کنند. نتایج تحقیقات شانک^۵، (۱۹۸۳) نشان داده است که سطح خود اثر بخشی افراد، مهم‌ترین عامل شناخته شده برای پیشرفت در یادگیری ریاضیات است. همچنین یافته‌های تحقیقات (فرایزر^۶، ۱۹۹۸) و (هاریس^۷، ۱۹۹۹) (مورگان^۸، ۱۹۹۶) و (جینکس^۹، ۱۹۹۹) نشان دهنده‌ی تاثیر سطح خود اثر بخشی افراد بر موفقیت‌های علمی و آموزشی بوده است. افرادی که دارای خود اثر بخشی بالاتری هستند دارای سطح یادگیری بالاتری نسبت به سایرین هستند افراد با توانایی پایین‌تر و احساس خود اثر بخشی بالاتر بهتر از افرادی عمل می‌کنند که دارای توانایی بیشتر و خود اثر بخشی کمتر هستند (هایس^{۱۰}، ۱۹۹۶) اگر افراد اعتقاد داشته باشند که ناتوان هستند احتمالاً عملکرد آنها ضعیف خواهد بود. افراد تمایل به انجام کاری را دارند که فکر می‌کنند، می‌توانند از عهده انجام آن بر آیند و از کارهایی که فکر می‌کنند قادر به انجام آنها نیستند پرهیز می‌کنند. (شالر^{۱۱}، ۱۹۹۵)

1 -Rochman

2 -Workening

3 -Gonzalez

4 -Lane

5 -Schunk

6 -Frizer

7 -Hariss

8 -Morgan

9 -Geiniks

10 -Hayes

11 -Shaler

روابط معکوس خود اثر بخشی و عملکرد

علیرغم وجود تحقیقات متعددی که نشان دهنده‌ی رابطه مستقیم خود اثر بخشی و عملکرد می‌باشد در برخی از نوشته‌ها و تحقیقات دیگر رابطه بین خود اثر بخشی و عملکرد توسط متغیرهای دیگر مورد تعدیل قرار می‌گیرد، این امر به خصوص زمانی اتفاق می‌افتد که افراد دارای احساس خود اثر بخشی قوی هستند؛ ولی به علت کمبود مهارت، ابزار کار، تجهیزات و حمایت‌های محیطی نمی‌توانند عملکرد مناسبی از خود نشان دهند و این امر آسیب‌های غیر قابل جبرانی را به فرد وارد می‌کند یعنی آن که با داشتن احساس خود اثر بخشی قوی و نداشتن مهارت لازم عملکرد مطلوب امکان پذیر نیست. همچنین اگر ابزار، امکانات، مجوزهای لازم و محیط حمایتی مهیا نباشد، علیرغم وجود احساس خود اثر بخشی بالا امکان رسیدن به عملکرد مطلوب وجود ندارد. (میجر^۱، ۱۹۹۲) نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که اعتماد و اطمینان خیلی زیاد می‌تواند هر کسی را بفریبد. افراد با داشتن احساس خود اثر بخشی خیلی بالا، کارهای سخت را ساده می‌پندارند و ممکن است انگیزه‌ی کمتری برای تلاش از خود نشان بدهند. در برخی از شرایط خود اثر بخشی از عملکرد فاصله می‌گیرد زیرا افراد دقیقاً نمی‌دانند که باید چه کاری را انجام دهند و یا آن که اطلاعات کافی برای تعدیل روشهای خود را در اختیار ندارند و یا عوامل خارجی مانع انجام کارهایی می‌شوند که آنها توان انجام آن را دارند. (باندورا، ۱۹۹۷)

روشهای ارتقاء خود اثر بخشی

آنچه که می‌توان به صراحت، در یافته‌های نویسندگان در مقوله خود اثر بخشی یافت، متغیر بودن سطح خود اثر بخشی است. سطح خود اثر بخشی افراد تحت شرایط مختلف قابل تغییر است و انسان‌ها برای افزایش سطح خود اثر بخشی خود، نیاز به شناخت تئوری‌های روانشناسی ندارند همان گونه که افراد برای تشخیص جهت باد نیازی ندارند تا هواشناس باشند، برای تغییر در رفتار خود نیز نیاز نیست که روانشناس باشند یعنی می‌توان به دیگران آموخت که آنها قادر به انجام تغییر در عقاید و رفتار خود هستند (شالر^۱، ۱۹۹۵) هیچ کس قادر به تغییر تاریخ و گذشته خود نیست انسان‌ها هیچ کنترلی بر گذشته خود ندارند ولی حال و آینده خود را می‌توانند کنترل کنند. انسان‌ها قادرند تا احساس خود را نسبت به توانایی‌های خود در هر لحظه تغییر دهند و بر اساس این اعتقاد، افراد قادرند سطح خود اثر بخشی خود را تغییر دهند (روزولت^۲، ۱۹۹۸) برخی از نویسندگان راه کارهایی را جهت ارتقاء احساس خود اثر بخشی ارائه داده‌اند. نتایج یکی از تحقیقات در این زمینه نشان می‌دهد که روشهای زیر می‌تواند افراد را در ارتقاء سطح خود اثر بخشی یاری دهد:

۱- بیشتر بر اساس توانایی فردی عمل کنید تا بر اساس قضاوت؛

۲- بیشتر بر فرایند متمرکز باشید تا بر نتیجه؛

۳- به اشتباهات به عنوان مراحل طبیعی کار نگاه کنید نه به عنوان مدارکی برای شکست؛

۴- برای انجام عمل برانگیزاننده‌های درونی متکی باشید تا عوامل بیرونی؛ (برافی^۳، ۱۹۹۸)

لان^۴ (۲۰۰۲) با انجام یک تحقیق با عنوان تغییرات در خود اثر بخشی با انتخاب یک نمونه با حجم یکصد و پنجاه نفر در یافت که سطح خود اثر بخشی افراد قابل تغییر است. یافته‌های تحقیق وی نشان می‌دهد که عملکرد موفق افراد منجر به افزایش خود اثر بخشی می‌شود به خصوص در زمانی که افراد عملکرد موفق را به حساب مهارت و توانای‌های خود می‌گذارند و جای مثبت اندیشی، انگشت روی کمبودها، موانع و پیامدهای نا مطلوب می‌گذارند.

¹-Shaler

²-Roosevelt

³-Brophi

⁴-Lane

از طرف دیگر ، شکست در عملکرد عامل مهمی برای کاهش سطح خوداثر بخشی افراد محسوب می شود بخصوص در زمانی که افراد ، عملکرد ناموفق را به حساب عدم مهارت و ناتوانی خود می گذارند. روزولت ، (۱۹۹۸) مقاله ای تحت عنوان «عملکرد فوق العاده ، خود ارجمندی و خوداثر بخشی را با این جمله « هیچ کس نمی تواند بدون رضایت خود احساس در ماندگی کند» را شروع می کند و برای ارتقاء سطح خود اثر بخشی راه کارهایی را به شرح زیر معرفی می کند :

۱- تفکرات مثبت را با خود گفتگو کنید .

۲- از افراد موفق الگو بگیرید ؛

۳- با بدبینی صحبت نکنید ؛

۴- برای بهبود خود پنداری خویش بکوشید ؛

۵- یک مربی خوب پیدا کنید ؛

۶- اهداف واقعی و قابل وصول تعیین کنید و برای تحقق آن بکوشید ؛

۷- از مقایسه خود با دیگران پرهیز کنید ؛

۸ - تغییرات مثبت را در خودتان تصور کنید ؛

تفکر مثبت به توانایی ، موجب توانایی می شود به عبارتی اگر ما این گونه فکر کنیم که از عهده انجام کار بر می آییم احتمال موفقیت در کار افزایش می یابد . سطح خود اثر بخشی ، در افراد یک متغیر است و اندازه آن را می توان با بکار گیری روشهای زیر ارتقاء داد؛

۱- ارتقاء عملکرد را با آموزش و تمرین تضمین کنید ؛

۲- در قضاوت های خود به انتظارات مثبت و قوی تکیه کنید ؛

۳- عملکردهای موفق گذشته را در قضاوت های خود دخالت دهید ؛

۴- مهارت های فنی خود را ارتقاء دهید ؛

۵- با ترغیب کلامی خود را برای عملکردهای بعدی آماده کنید ؛

۶- توسعه عملکرد خود را با تعیین اهداف عملی و معین تضمین کنید ؛

۷- عملکرد ضعیف را به حساب عدم تلاش بگذارید نه به حساب عدم توانایی ؛

۸- با به کار گیری فنون آرام سازی احساس اضطراب را در خود کاهش دهید ؛

نتیجه گیری :

بر اساس تئوری یادگیری اجتماعی ، دانش و مهارت برای اجرای عملکرد مطلوب ، کافی نیستند زیرا عملکرد تا اندازه زیادی متاثر از قضاوت افراد از توانایی های خودشان است.

این قضاوت (خود اثر بخشی) چگونگی احساس، طرز فکر انگیزه ها و رفتار افراد را بیان می کند و موجب بروز آثار گوناگونی در رفتار و عملکرد افراد می شود. افرادی که دارای خود اثر بخشی بالا هستند ، به سختی ها و مشکلات با دیده تهدید نمی نگرند بلکه آنها را به عنوان چالش هایی می پندارند که می توان از عهده انجام آنها برآمد. برعکس ، افرادی که به قابلیت هایشان از منظر تردید می نگرند ، هنگام برخورد با مشکلات در می مانند. این افراد آرمان های کوچکی دارند و به تعهدات شان در قبال اهداف انتخابی ، چندان پایبند نیستند . میزان خود اثر بخشی در افراد متاثر از تجربیات شخصی ، مشاهده تجربیات دیگران ، ترغیب های کلامی و وضعیت فیزیولوژیکی آنهاست. آنچه که به صراحت در مورد خود اثر بخشی می توان گفت این است که خود اثر بخشی یک متغیر است و افراد می توانند با روش های متعدد ، چگونگی قضاوت خود از توانایی های شان را تقویت کرده و از این راه دست یابی به عملکرد های مطلوب را تضمین کنند.

منابع و مأخذ

- 1-Bandura , A,(1997). "Self – Efficacy : The Exercise of Control" Newyork W. H. Freeman .
- 2- Bandura ,A, (1989). Regulation of Cognitive Processes Through Perceived Self –Efficacy , *Developmental Psychology* 25: 729 – 735.
- 3- Bandura ,A, (1986). Self – Efficacy Mechanism in Human Agency *American Psychologist* 37 , 122 – 147.
- 4-Brophy,G.(1998), "Failure Syndrome Students ERIG DIGEST. Chamaiga ,Illinois University (EP419-625).
- 5 –Brown , W.and Mayall , H. (2001) "Gender Differences in 'a Problem – based learning environment."
- 6 –Fries , J. (1981). "Vitality and Aging Implications of the Rectangular Curve" . W.H. Freeman , Sanfrancisco , California , 59.
- 7 –Hacket , G. and Betz , n. (1981). "Self– Efficacy Career Developmen," *EricDigest* No,205.
- 8-Hayes,n.(1995), "Interactive Learning-the Demands of the Task" .
- 9-Ivory,L.(2003)*Ethnic Identity College Academic Self – Efficacy and Academic Performance of African-American and Puerto Rican College Students Under the Aegis of a Higher-Education Oppertunity Program. Columbia University DAI-B 63/04,P.3459.*
- 10- Lane ,A. (2003) *Changes in Self –Efficacy as Function of Self – Esteem and Performance Accomplishment Among Students Taking Research Methods . Wolverhampton University Press.*
- 11- Lowther. J.(2002) ,*Self –Efficacy and Psychological Skills During the Cmputee Soccer Word Cup* Liebert,R.(1994) *Personality Stratejes and Issues . Califomance Brooks –cole.*
- 12- Mager ,R.(1992)*No Self-Efficacy no Performance Trainig Minneapolis ,Apr1992.*
- 13-Roosevelt ,E.(1998) *Peak Performance Self- Esteem and Self-Efficacy .*
- 14- Schaler,a.g.(1995) *What You Belive:The power of Self-Fulfilling Prophecies .Edmonton Alberta , November,1995.*
- 15- Schwarzer ,R.(1997)*Modeling Health Behavior Chang :The Health Action Process Approach.*
- 16- Schwarzer,R. and Scholz , U.(2000) *Cross- Cultural Assessment of Coping Resources : The General Perceived Self –Efficacy.*
- 17- Shunk D., (1983) " Progress Self –Monitoring : Effects on Childerens Self – Efficacy and Achievement" . *Journal of Experimental Education* 51-89-93 .
- 18- Valiant ,G.(1997)*The Exercise of Control , an Outline Compose , Emory University P.21.*