

بازشناسی مفهوم خودکارآمدی منابع انسانی از منظر نهج البلاغه

محمد رضا بهبودی¹

عبداله بانسی²

محمد نبی زاده³

چکیده

هدف: هدف از انجام این پژوهش، بازشناسی مفهوم خودکارآمدی بر مبنای کتاب ارزشمند نهج البلاغه بوده است. **روش:** در این پژوهش از روش کیفی تحلیل مضمون استفاده شد که شامل گردآوری و تحلیل داده‌های کیفی است. مضمون استفاده شده در این پژوهش، متن نهج البلاغه بود که با تفحص در آن، روایات مربوطه استخراج و سپس با مراجعه به کتاب شرح نهج البلاغه (پیام امام) به تجزیه و تحلیل آنها پرداخته شد. **یافته‌ها:** در این پژوهش 358 پیام از 38 خطبه، 13 نامه و 78 حکمت کدگذاری شد. این پیامها در مراحل بعد در 19 مفهوم، شش مقوله و دو بُعد دسته‌بندی شدند. **نتیجه‌گیری:** مفهوم خودکارآمدی از منظر نهج البلاغه دارای دو بُعد است. بُعد اول، مقدمات؛ شامل سه مقوله خودشناسی و خودسازی، توکل به خداوند در کارها و دانش‌اندوزی و بُعد دوم، پیامدهاست که سه مقوله عملگرایی و استقامت در کار، حسابرسی و مراقبه و سعه صدر و شکیبایی در برابر مشکلات را در بر می‌گیرد و با مفهوم غربی آن در برخی ابعاد تفاوت دارد.

واژگان کلیدی: سرمایه روان‌شناختی، خودکارآمدی در اسلام، ابعاد خودکارآمدی، نهج البلاغه.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

♦ دریافت مقاله: 97/05/12 ؛ تصویب نهایی: 98/03/07

1. دکتری مدیریت کسب و کار از دانشگاه ملی استرالیا ؛ استادیار گروه مدیریت دولتی و صنعتی دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه هرمزگان (نویسنده مسئول) / نشانی: بندرعباس؛ کیلومتر 9 جاده میناب، دانشگاه هرمزگان / نمابر: 07633711000 / Email: behboudi@hormozgan.ac.ir
2. دکتری منابع انسانی و رفتار سازمانی از دانشگاه علامه طباطبائی؛ استادیار گروه مدیریت بازرگانی و گمرک، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه هرمزگان.
3. کارشناس ارشد رشته مدیریت اجرایی، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه هرمزگان.

الف) مقدمه

امروزه پژوهشگران سازمان و مدیریت به ارزش و اهمیت منابع انسانی سازمان به عنوان مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی پی برده و ابزارهایی را برای ارزشیابی آن به خدمت گرفته‌اند (دانایی‌فرد و همکاران، 1392). در همین راستا، همگام با ظهور نهضت روان‌شناسی مثبت‌گرا در اواخر قرن 20، کاربرد آن در محیط کار به منظور افزایش بهره‌مندی از توانمندی‌های نیروی انسانی و به حداکثر رساندن عملکرد، مدنظر متخصصان و پژوهشگران قرار گرفت؛ به گونه‌ای که این جنبش به حوزه مدیریت و رفتار سازمانی هم راه یافت (فرور، 1392). هدف اصلی رفتار سازمانی مثبت‌گرا، توجه بیشتر به توانمندی‌ها و قوت‌های نیروی انسانی و تقویت آنهاست تا توجه به نقاط ضعف و بی‌کفایتی‌ها و تلاش برای رفع آنها. (لوتانز¹ و همکاران، 2007)

دین مبین اسلام بیش از 14 قرن پیش، عالی‌ترین توجه و انسانی‌ترین عنایت را به ساحت انسان روا داشته است. حکمای اسلامی جایگاه بسیار ویژه‌ای برای انسان قائل‌اند و او را برتر از دیگر موجودات می‌دانند. او تنها موجودی است که ویژگی‌های خدایی را مانند آفرینندگی و خلاقیت داراست. لذا در تعالیم و اندیشه اسلامی، توجه فراوانی به او و نظام نیازهایش شده است (دانایی‌فرد و همکاران، 1392). محور مدیریت در اسلام، انسان و هدف اساسی آن، رشد ارزشهای معنوی اوست. (بهشتی‌فر و نکویی مقدم، 1389)

از طرفی، امروزه کلیه سازمانها به منظور بقا و کسب مزیت رقابتی به دنبال راههای ممکن برای بهبود عملکردند؛ از این رو، پژوهشهای متعددی به منظور شناخت عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد سازمانی انجام شده است (امیرخانی و همکاران، 1393). توجه به سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی سازمان، به عنوان اهرم دیگر فرصتهای خلق ارزش سازمانی، امری ضروری و احیاکننده و ایجادکننده مزیت رقابتی و تعالی سازمانی محسوب می‌شود. (دانایی‌فرد و همکاران، 1392)

بسیاری از رفتارهای انسان با سازوکارهای نفوذ بر خود،² برانگیخته و کنترل می‌شوند. در بین سازوکارهای نفوذ بر خود، هیچ کدام مهم‌تر و فراگیرتر از باور به خودکارآمدی شخصی نیست (بندورا،³ 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 کار کم خواهد شد. اگرچه عوامل دیگری وجود دارند که به عنوان برانگیزنده‌های رفتار انسان عمل می‌کنند، اما همه آنها تابع باور فردند. (عبداللهی، 1385)

خودکارآمدی با اعتماد به نفس رابطه متقابل دارد؛ بدین معنی که هر چه اعتماد به نفس فرد و اتکال او به خویشتن افزایش یابد، ناگزیر میزان خودکارآمدی او نیز افزایش خواهد یافت. به عبارتی؛ اعتماد به نفس و خودباوری پایه‌های تشکیل‌دهنده خودکارآمدی اند (سلیمانی و هویدا، 1392). گرچه تعبیر اعتماد به نفس و خودباوری در متون دینی نیامده است، اما مفهوم و شاخصه‌های مرتبط با آن، در متون دینی به وفور یافت می‌شوند. گذشته از این،

1. Luthans
2. Self-Influence
3. Bandura

بازشناسی مفهوم خودکارآمدی منابع انسانی از منظر نهج البلاغه ♦ 423

تعبیری نظیر عزت نفس، قیمت نفس، حرمت نفس، معرفت نفس و مسئولیت پذیری نسبت به افعال و سرنوشت در متون دینی وجود دارند که کاملاً مفهوم اعتماد به نفس و خودباوری را افاده می‌کنند (فعالی، 1388)؛ به طوری که می‌توان آنها را به عنوان اساس خودکارآمدی پذیرفت و برای آنها تحلیل دینی ارائه و متناسب با نگاه توحیدی، آن را بازشناسی کرد.

اعتماد به نفس یا عزت نفس از اساسی‌ترین عناصر تکامل صحیح اندیشه است که بسیار هم مورد توجه انبیا و ائمه (ع) بوده است. امام علی (ع) در این باره می‌فرماید: «بارزش‌ترین سرمایه انسان، عزت نفس است؛ زیرا خواهشهای بی‌جا را خوار و مهار می‌کند» (نهج البلاغه، حکمت 449). احساس اعتماد به نفس در فرد، به بالا بردن میزان خودباوری او کمک می‌کند و به او یاد می‌دهد با تکیه بر این حس، از استعدادهای درونی خود بهره‌گیری بهینه کرده، در لحظات بحرانی آرامش خود را حفظ کند تا به آسانی تحت تأثیر تنشهای محیط خود قرار نگیرد. عزت نفس، نقش عمده‌ای در رفتارهای منطقی و بهنجار یا رفتارهای نابهنجار و ناسازگار افراد دارد. (خراسانی، 1389)

دانش مدیریت در پی توضیح رفتار انسان در سازمان و تبیین وظایف و عملکرد مدیران در قلمرو سازمان است و به طور قطع، توصیف انسان و سازمان در مکتب اسلامی، با تلقی مکاتب دیگر از انسان و سازمان تفاوت دارد. بر اساس همین توصیفها از انسان، تفاوت بسیاری بین مدیریت در اسلام و مدیریت رایج وجود دارد (بهارستان، 1383). از طرفی، تاکنون پژوهشی که به طور منسجم مفهوم خودکارآمدی را بر اساس آموزه‌های اسلامی بررسی کند، انجام نشده است. نبود این گونه پژوهشها سبب شد تا 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 نهج البلاغه 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. بنابر این، این تحقیق بر آن است تا مفهوم خودکارآمدی را با کنکاش در گفتار و سیره امیر مؤمنان (ع) در نهج البلاغه بازشناسی کرده، با ارائه به پژوهشگران حوزه مدیریت و مدیران و مسئولان، به آنان در آشنایی هر چه بیشتر با این مبحث یاری رساند.

ب) خودکارآمدی

ظهور روان‌شناسی مثبت‌گرا، باب جدیدی را در زمینه رفتار سازمانی به نام رفتار سازمانی مثبت‌گرا و پژوهش سازمانی مثبت‌گرا گشوده است. هدف اصلی رفتار سازمانی مثبت‌گرا، به جای توجه به نقاط ضعف و بی‌کفایتی‌های افراد و در نتیجه تلاش برای رفع این ضعفها، توجه به توانمندی‌ها و نقاط قوت نیروی انسانی و تقویت کردن آنهاست (لوتاز و همکاران، 2007). هر متغیر روان‌شناختی‌ای را نمی‌توان در مقوله رفتار سازمانی مثبت‌گرا قرار داد و به عبارتی؛ با داشتن پنج معیار ذیل می‌توان یک متغیر مثبت را در تعریف رفتار سازمانی مثبت‌گرا گنجانند: 1. ملاک نظریه و تحقیق؛ 2. قابلیت سنجش و ابزار معتبر ارزیابی (ملاک اندازه‌گیری)؛ 3. حالت گونه بودن و قابلیت توسعه و

آموزش (ملاک حالت گونه بودن و توسعه‌مداری)؛ 4. منحصر بودن در زمینه رفتار سازمانی؛ 5. تأثیر مثبت بر عملکرد. (همان؛ یوسف و لوتانز، 2007)

با توجه به ملاکهای رفتار سازمانی مثبت‌گرای پیش‌گفته، چندین سازه مثبت روان‌شناختی برای تطبیق با این ملاکها مورد مطالعه و آزمایش تجربی در زمینه محیط کار قرار گرفته است. یکی از این سازه‌ها، خودکارآمدی/اعتماد به نفس است که تا کنون بیشترین تطابق را با ملاکهای رفتار سازمانی مثبت‌گرا داشته است (لوتانز و همکاران، 2007). خودکارآمدی اولین بار در دهه 1980 توسط آلبرت بندورا مطرح شد. خودکارآمدی از جمله صفاتی است که بر اکثر جنبه‌های زندگی افراد تأثیر دارد. شناخت خود، افراد را قادر می‌سازد تا بر افکار، احساسات و اعمال خود کنترل داشته باشند.

تحقیقات متفاوت نشان داده‌اند که نحوه نگرش فرد نسبت به خود، در ایجاد شکست یا موفقیت وی تأثیر دارد. همچنین عملکرد و نحوه تلاش و پیگیری افرادی که خود را انسانی توانا و کارآمد و بااستعداد می‌دانند، بسیار متفاوت از کسانی است که خود را ضعیف و بی‌استعداد می‌دانند (استاچکویچ¹ و لوتانز، 1998). امروزه مطالعات بسیاری برای بررسی فرایند خودکارآمدی و باورهای خودکارآمد انجام شده است که هر کدام دیدگاه‌های مختلفی را در این زمینه مطرح کرده‌اند. یکی از این دیدگاهها، نظریه شناختی اجتماعی بندورا است. وی معتقد است خودکارآمدی بر شیوه فکر کردن، احساس کردن و برانگیختگی تأثیر می‌گذارد. از نظر او، افراد با باورهای قوی در باره توانایی خود، در مقایسه با افرادی که باور ضعیفی از توانایی خود دارند، در انجام تکالیف کوشش و پافشاری بیشتری به خرج می‌دهند، در برابر موانع دیرتر تسلیم شده و از راهبردهای شناختی بیشتری استفاده می‌کنند. (لوتانز و همکاران، 2007)

اگرچه بندورا از واژه اعتماد به نفس بسیار کمتر از خودکارآمدی استفاده می‌کند، اما بسیاری از نظریه‌پردازان، اعتماد به نفس را زیرمجموعه‌ای از خودکارآمدی قرار می‌دهند. با این حال، در روان‌شناسی مثبت‌گرا هر دو واژه می‌توانند جایگزین یکدیگر شوند. واژه اعتماد به نفس در زمینه‌های کاربردی‌تر مانند ورزش و تجارت کاربرد بیشتری دارد. (کاتر، 2004)

اینکه ما معیارهای رفتارمان را تا چه اندازه درست برآورد کرده باشیم، احساس کارایی شخصی ما را تعیین می‌کند. در نظام بندورا، منظور از کارایی شخصی، احساسهای شایستگی، کفایت و قابلیت کنار آمدن با زندگی است. برآورده کردن و حفظ معیارهای عملکردمان، کارایی شخصی را افزایش می‌دهد و ناکامی در برآوردن و حفظ آن معیارها، آن را کاهش می‌دهد (شولتز و شولتز، 1391: 460). خودکارآمدی بر اساس نظر بندورا (1997)، اعتقاد یک نفر به قابلیت‌های خود در سازماندهی و انجام یک رشته فعالیت‌های مورد نیاز برای مدیریت شرایط و وضعیت‌های مختلف را گویند. به عبارت دیگر، خودکارآمدی، اعتقاد فرد به توانایی خود برای موفق شدن در وضعیتی خاص است.

بندورا (1986-1997) شکل خاصی از انتظار را خودکارآمدی می‌نامد و بیان می‌کند که خودکارآمدی، به عقاید و باورهای افراد برای اعمال کنترل بر عملکرد خویش و به رویدادهای مؤثر بر زندگی اشاره دارد (استاجکیچ و لوتاز، 1998). قضاوت شخصی درباره توانایی‌ها، بر پایه ملاکهای مهارتی، حس کفایت شخصی در چارچوبی خاص، تمرکز بر ارزیابی توانایی‌ها برای اجرای وظائف خاص، با توجه به اهداف و استانداردها، خودکارآمدی است (ارمرو،¹ 2006). از نظر گیسون و ارلی، خودکارآمدی به معنای باور فرد به توانایی‌اش برای سازماندهی و انجام اعمال لازم برای دسترسی به هدف است (خوآستار، 1387). کلونینجر به نقل از بندورا می‌گوید: خودکارآمدی یعنی اینکه یک فرد چگونه شیوه‌های مورد نیاز برای رسیدن به موقعیتهای مورد انتظار را سازمان می‌دهد و آنها را اجرا می‌کند (کریم‌زاده، 1380). خودکارآمدی در تعریف به قضاوت افراد درباره توانایی آنان در انجام یک وظیفه یا انطباق با موقعیتی ویژه مربوط است (پروین و جان، 1389: 383). پورافکاری (1385)، باورهای شخص در خصوص توانایی برای کنار آمدن با موقعیتهای متفاوت را خودکارآمدی می‌داند.

ادراک خودکارآمدی، به انتظارات افراد در خصوص توانایی‌شان برای عمل در موقعیتهای آینده برمی‌گردد. افرادی با احساس خودکارآمدی بالا احتمالاً در برخورد با مسائل مشکل، بیشتر تلاش می‌کنند؛ در تلاشهایشان استقامت می‌ورزند؛ در طول انجام مسائل بیشتر آرام‌اند تا برانگیخته باشند و افکارشان را تحلیلگرانه سازمان می‌دهند (پروین و جان، 1389: 388). خودکارآمدی بالا به تلاش و پافشاری در برخورد با مسئله و به دست آوردن اهداف بالاتر منتهی می‌شود؛ در حالی که خودکارآمدی پایین باعث یأس و دست کشیدن از کار می‌شود (بندورا و لوک،² 2003). افرادی که کارایی شخصی بسیار کمی دارند، حتی تلاش نمی‌کنند بر مشکلات غلبه کنند؛ زیرا متقاعد شده‌اند هر کاری انجام دهند، بیهوده است و تغییری در اوضاع ایجاد نمی‌کند. کارایی شخصی کم می‌تواند انگیزش را نابود سازد، آرزوها را کم کند، با توانایی‌های شناختی تداخل کند و تأثیر نامطلوبی بر سلامتی جسمانی بگذارد (شولتر و شولتر، 1391: 460)؛ اما کارایی شخصی زیاد، ترس از شکست را کاهش می‌دهد، سطح آرزوها را بالا می‌برد و توانایی حل مسئله و تفکر تحلیلی را بهبود می‌بخشد. (همان)

ج) تحقیقات در زمینه خودکارآمدی

نظریه‌های معاصر انگیزش با تمرکز بر فرایندهای شناختی و عاطفی، بیان می‌کنند که این فرایندها اعمال انسان را برمی‌انگیزند، جهت‌دهی می‌کنند و تداوم می‌بخشند. یکی از فرایندهای انگیزش، «خودکارآمدی ادراک شده» است. تحقیقات نشان داده‌اند که خودکارآمدی بر انگیزش، یادگیری و پیشرفت تحصیلی تأثیر می‌گذارد (پاجارس و شانگ،³ 2002). مفاهیم خودکارآمدی و کنترل درونی با علاقه به یادگیری مطالب جدید، تسلط یافتن بر مشکلات و رشد و

1. Ormrod
2. Locke
3. Pajares & Schunk

تقویت توانایی‌ها ارتباط دارند. مردم در هنگام مواجه شدن با مشکلات، یکی از این دو رویکرد را انتخاب می‌کنند؛ یا عمل‌گرا می‌شوند یا تسلط‌گرا. (کریم‌زاده، 1380)

مطالعات در خصوص پیامدهای خودکارآمدی نشان می‌دهد که خودکارآمدی بر سلامت جسمانی هم تأثیر می‌گذارد. سلامت به طور قابل ملاحظه‌ای وابسته به سبک زندگی است و سبک زندگی‌ای که مردم به مناسبت خودتنظیمی انتخاب می‌کنند، به طور عمده توسط خودکارآمدی تعیین می‌شود (کریم‌زاده و محسنی، 1385). عقاید خودکارآمدی بر میزان استرس، اضطراب و افسردگی‌ای که افراد در موقعیتهای تهدیدکننده یا موقعیتهای مسئولیت‌برانگیز تجربه می‌کنند، تأثیر می‌گذارد. بالا بودن خودکارآمدی و احساس کنترل بر رویدادهای موجود در زندگی شخصی به صورت مثبت به توانایی کنار آمدن با استرس و به حداقل رساندن اثرات زیان‌بخش آن بر کارکرد زیستی مربوط است. (بندورا و لوک، 2003)

ارتباط بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی در تحقیقات بسیاری بررسی شده است. گزارش شده است کارمندان دارای کارایی شخصی زیاد در مقایسه با آنانی که کارایی شخصی کمی دارند، هدفهای شخصی عالی‌تری را تعیین می‌کنند و تعهد بیشتری به این هدفها دارند (شولتز و شولتز، 1391). نظریه خودکارآمدی نظریه‌ای مفید برای محیط کاری است. طبق این نظریه، انگیزه و عملکرد را با بالا بردن خودکارآمدی کارکنان می‌توان افزایش داد. خودکارآمدی در صورتی که باعث پیشرفت تدریجی در انجام یک مسئله شود، افزایش می‌یابد. این خودکارآمدی بعدها باعث پیشرفت در تصمیم‌گیری می‌شود. در بعضی از شرایط، خرد کردن مسائل بزرگ به اهداف کوچک‌تر، به طور سودمندی بر عملکرد تأثیر می‌گذارد؛ زیرا باعث افزایش احساس خودکارآمدی می‌شود. (لوتانز و لوتانز، 2004)

بر اساس یافته‌های پژوهشهای انجام‌شده، انتظارات خودکارآمدی بر اساس چهار منبع اطلاعاتی شکل می‌گیرد (لوتانز و همکاران، 1392: 41) که عبارتند از: 1. دستاوردهای عملکردی / مهارت‌آموزی و تجارب موفقیت‌آمیز؛ 2. تجارب جاننشینی / الگوگیری؛ 3. ترغیب کلامی یا ترغیب اجتماعی / بازخورد مثبت؛ 4. برانگیختگی روان‌شناختی و فیزیولوژیکی / بهروزی.

علاوه بر آنچه ذکر شد، در سالهای اخیر تحقیقات دیگری نیز انجام شده که بر پژوهشهای مذکور صحه گذاشته است. برای نمونه، رزم‌پوش و همکاران (1397) در بررسی نقش خودکارآمدی در بهبود کیفیت زندگی پرستاران، به این نتیجه رسیدند که افزایش توانمندی‌های روان‌شناختی به ویژه خودکارآمدی، روشهای مؤثری برای بهبود کیفیت زندگی پرستاران است که این خود در کیفیت و کمیت مراقبت از بیماران تأثیر می‌گذارد. نتایج پژوهش امیراحمدی و همکاران (1397) در بررسی نقش استرس و خودکارآمدی بر فرسودگی شغلی معلمان، نشان داد که بین خودکارآمدی و فرسودگی شغلی آموزگاران رابطه معناداری وجود دارد؛ بدین مفهوم که معلمان که از خودکارآمدی بالاتری برخوردارند، سطوح پایین‌تری از فرسودگی شغلی را گزارش کرده‌اند و بالعکس.

محمدی و دفتری (1396) در بررسی اثربخشی آموزش خودکارآمدی بر انگیزش پیشرفت دانشجویان علوم پزشکی، دریافتند که آموزش خودکارآمدی در انگیزه پیشرفت دانشجویان اثربخش است. همچنین یافته‌های تحقیق

محزونزاده (1394) نشان داد که باور خودکارآمدی به کمک مهارت حل مسئله، در بالا بردن هوش فرهنگی و انتخاب درست شیوه تعامل با سایر افراد در محیط‌های متنوع فرهنگی نیز تأثیر می‌گذارد. موسوی و همکاران (1395) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی دانشجویان با خودکارآمدی و باورهای مذهبی آنان رابطه معناداری وجود دارد؛ لذا به کارگیری روشهای مناسب در افزایش خودکارآمدی می‌تواند موجب افزایش کیفیت زندگی دانشجویان شود. همچنین در پژوهش ایزدی و همکاران (1396) مشخص شد کارکنانی که از هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری بهتری برخوردارند، خودکارآمدی بالاتری دارند.

در خصوص خودکارآمدی، علاوه بر ایران، مطالعات زیادی در دنیا صورت گرفته است؛ برای مثال، نورناجیهان¹ و همکاران (2016) مطالعه‌ای با عنوان خودکارآمدی از منظر قرآن انجام دادند که در آن بیشتر سطح خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش اسلامی در مدارس متوسطه ملی مالزی سنجش شد. نتایج نشان داد که اگرچه به طور کلی خودکارآمدی در بین برخی از مشارکت‌کنندگان بسیار بالا و در برخی بالاست، اما هنوز هم برای بهبود باید اقدامات لازم انجام گیرد. میلان² و همکاران (2019) در مطالعه خود دریافتند که در میان عوامل دیگر، خودکارآمدی به طور قابل توجهی پیش‌بینی‌کننده بهره‌وری سازمانی پزشکان مورد مطالعه است. در پژوهشی دیگر، مشخص شد که خودکارآمدی پیروان، رابطه مثبت بین خوش‌بینی پیروان و مشارکت در کار آنها را تقویت می‌کند (لا، زی و گو،³ 2018). علاوه بر این، مطالعه نتو⁴ و همکاران (2018) در بین معلمان نشان داد که خودکارآمدی رفتار کارآفرینانه را پیش‌بینی می‌کند.

د) اسلام و خودکارآمدی

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 با اهمیت‌اند که می‌توان از آنها به صفات سرنوشت‌ساز یاد کرد. خودباوری یا اعتماد به نفس، از شمار این گونه 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، 1386). 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، 1393). 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

1. Noornajihan

2. Milam

3. Lu, Xie & Gue

4. Neto

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 جلی بر خوردار است، از مشکلات نمی‌هراسد، راه رسیدن به قلّه‌ها 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 (فعالی، 1388). این پژوهش بر آن است تا مفهوم خودکارآمدی را به طور خاص در نهج‌البلاغه بررسی کند.

هـ) روش تحقیق و یافته‌ها

در این تحقیق دو سؤال اصلی مد نظر پژوهشگران بود. سؤال اول اینکه، آیا مفهوم خودکارآمدی با توجه به تعاریف آن، در نهج‌البلاغه یافت می‌شود و دوم اینکه، در صورت وجود، چه شباهتها و تفاوتهایی بین این مفهوم با مفهوم آن در غرب وجود دارد. بر این اساس، در ادامه به روش تحقیق و یافته‌ها می‌پردازیم.

در این پژوهش بنیادی، به طور عمده از روشهای کیفی در فرایند تحلیل استفاده شده است. تحقیقات کیفی، بیشتر بر توصیف نقلی تأکید دارند (دلور، 1392) و به منظور درک پدیده‌های اجتماعی انجام می‌شوند. مورد مطالعه، متن و شرح نهج‌البلاغه است. راهبرد روش کیفی استفاده‌شده در این پژوهش، با توجه به ماهیت منابع استفاده‌شده در آن (داده‌های متنی)، روش تحلیل مضمون است. 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، 1390). شیوه اجرای تحلیل مضمون در این پژوهش شامل رفت و برگشت مستمر بین مجموعه داده‌ها و خلاصه‌های کدگذاری شده، تحلیل داده‌های ایجاد شده و مبتنی بر مراحل و گامهای چهارگانه ذیل است که به همراه تجزیه و تحلیل و یافته‌ها ارائه می‌شو.

گام اول: استخراج روایات و احادیث از متن نهج‌البلاغه

گام اول در اجرای روش تحقیق کیفی، شناسایی و استخراج گزاره‌های مرتبط با موضوع پژوهش است. برای استخراج گزاره‌ها، نهج‌البلاغه به سه روش پالایش شد. ابتدا برای جستجو در شرح نهج‌البلاغه از کلیدواژه‌های مرتبط با موضوع، از جمله: خویش، خویشتن، نفس، عمل، کار، صبر، استقامت، شکیبایی، علم، دانش، حکمت، حسن ظن، خوش‌گمانی، حساب، سنجش، دوراندیشی، پند و اندیشه، که در ادبیات پژوهش و از تعاریف و مؤلفه‌های خودکارآمدی شناسایی شدند، استفاده شد. در ادامه، ضمن آشنایی بیشتر با متن نهج‌البلاغه، همچنین استفاده از مترادفهای فارسی و عربی واژه‌های به دست آمده و نظر متخصصان، کلیدواژه‌های دیگری نیز مشخص و با بهره‌گیری از آنها گزاره‌های بیشتری استخراج شد. در مرحله دوم، با توجه به شباهت ویژگی‌های انسانهای خودکارآمد (به دست آمده در ادبیات پژوهش) با خصوصیات که از انبیا و ائمه (ع) از طریق قرآن و سیره به دست ما رسیده و دقت در این نکته که این بزرگواران حتماً می‌بایست انسانهایی کامل و خودکارآمد باشند؛ زیرا در غیر این صورت قادر به پیشبرد آیین و رسالت خود نبودند، با استفاده از ترجمه نهج‌البلاغه مرحوم دشتی (که به صورت موضوعی تنظیم شده)، به جستجوی مواردی که حضرت امیر (ع) از ویژگی‌های پیامبر (ص)، خود، برخی از اصحاب مانند مالک اشتر و همچنین اوصاف انسان کامل بیان فرمودند، پرداخته شد و تعدادی از گزاره‌ها نیز به این نحو به

بازشناسی مفهوم خودکارآمدی منابع انسانی از منظر نهج البلاغه ♦ 429

دست آمد. در مرحله نهایی، به منظور اطمینان کامل از اینکه گزاره‌ای از قلم نیفتاده باشد، نهج البلاغه مجدد بازبینی و تعداد کمی از گزاره‌ها نیز به این طریق استخراج شد.

در این مرحله تعداد 190 روایت معتبر و مرتبط با موضوع تحقیق شناسایی و بازیابی شد. سپس با تدبیر در ترجمه و استفاده از تفسیر نهج البلاغه شرح پیام امام علی(ع)، پیام یا پیامهای مرتبط با موضوع تحقیق استخراج و کدگذاری شد. بر این اساس، تعداد 358 پیام شناسایی و کدگذاری شد. جدول 1، نمونه‌ای از پیامهای استخراج شده را نشان می‌دهد.

جدول 1: نمونه روایات استخراج شده

کدگذاری	مفهوم	پیام تفسیر پیام امیرالمؤمنین(ع)	معنی	مآخذ
PDP1.Kh16	لزوم شناخت توانایی‌ها و شایستگی‌ها و نقاط ضعف و قوت خود	بسیاری از مشکلات اجتماعی از بلندپروازی‌ها و به اصطلاح دراز کردن پا از گلیم خود و تمنای مقامی است که انسان برای آن ساخته نشده و یا شایستگی آن را ندارد و اینها همه از آنجا سرچشمه می‌گیرد که شخص در ارزیابی قدر و منزلت خویش گرفتار اشتباه شود و این اشتباه و خطا غالباً به خاطر بزرگ کردن نقاط قوت کوچک و کوچک کردن نقاط ضعف بزرگ حاصل می‌شود.	در نادانی انسان همین بس که قدر خویش را نشناسد. (پا از گلیم خود فراتر نهد و ادعای مقامی کند که شایسته آن نیست.)	خطبه 16 / بخش 3
PDP2.Kh16	ارزیابی درست نقاط قوت و ضعف	گم کردن قدر و منزلت خویش و بلندپروازی بی دلیل و توقعات بی‌جای ناشی از اینها شخص را به زحمت و بدبختی و ناکامی می‌افکند و چه بسا به خاطر نشناختن قدر خویش و تمنای آنچه آمادگی آن را ندارد، نیرو و استعداد خود را بر باد می‌دهد و خود را به زحمت و زیان می‌افکند.		
PDP3.Kh16	عدم پذیرش مسئولیتی خارج از توان خود			
PDP4.Kh16	تحصیل آمادگی‌های لازم برای یک مسئولیت و سپس پیگیری و پذیرش آن			
PIP1.Kh74	ضرورت شناخت استعدادها و توانایی‌های خود	اشاره به این که اگر من در برابر تصمیم شما کوتاه بیایم، نه به خاطر این است که در شایستگی خودم کمترین شک و تردیدی دارم.	شما خوب می‌دانید که من از هر کس به امر خلافت شایسته‌ترم.	خطبه 74
PIP2.Kh74	عرضه و معرفی این توانایی‌ها برای دستیابی به جایگاه واقعی خود			
PDP1.N31	لزوم شناخت توانایی‌ها و استعدادهای خدادادی خود	متزادف با جمله دیگری از حضرت است که می‌فرماید: خدا رحمت کند کسی را که قدر خود را بشناسد و از حد خود تجاوز نکند.	آن کس که به ارزش خود اکتفا کند موقعیتش پایدارتر خواهد بود.	نامه 31 - ب - 27 / اندرز 15
PDP2.N31	پذیرفتن جایگاهی فراتر از توانایی‌ها و استعدادهای خود	تجربه نشان داده کسانی که پا را از گلیم خویش فراتر می‌نهند، مردم نه تنها آن جایگاه نادرست را برای آنان به رسمیت نمی‌شناسند بلکه جایگاه سزاوارشان را هم از آنان می‌گیرند.		
PDP1.H149	لزوم شناخت جنبه‌های مثبت و منفی خود	بسیار می‌شود که انسان قدر و منزلت خود را گم می‌کند، جنبه‌های مثبت خویش را بسیار بیش از آنچه هست می‌پندارد	آن کس که قدر خود را نشناسد، هلاک	کلمت 149

کدگذاری	مفهوم	پیام تفسیر پیام امیرالمؤمنین (ع)	معنی	مأخذ
PDP2.HI49	تفکیک قابل شدن بین جنبه های مثبت خود از جنبه های منفی	و حتی گاهی جنبه های منفی خود را مثبت می انگارد. به همین دلیل بر جای خود تکیه نمی کند بلکه خود را در جایی قرار می دهد که شایسته آن	می شود.	
PDP3.HI49	دقت در عدم پذیرش امور خارج از توانایی های شخص			

گام دوم: شناسایی مفاهیم

در این بخش، با بررسی پیامهای شناسایی شده در مرحله قبل و پس از بازخوانی و ترکیب و تلخیص و ادغام آنها، در مجموع تعداد 19 مفهوم شناسایی و کدگذاری شد که در جدول 2 آورده شده است.

جدول 2: مفاهیم استخراج شده

درصد فراوانی	تعداد پیام	کد	مفاهیم
5,6	20	M1	شناخت و ارزیابی صحیح توانایی ها و نقاط قوت و ضعف خود
4,2	15	M2	پرورش و بهره گیری از استعدادها و نقاط قوت و برطرف کردن نقاط ضعف
3,1	11	M3	عرضه توانایی ها و استعدادها برای به دست آوردن جایگاه واقعی خود و پذیرش کار در حد توانایی
4,7	17	M4	تلاش برای استفاده از فرصتها
8	29	M5	شجاعت در انجام کار و پیگیری اهداف
5,8	21	M6	استقامت و ایستادگی در کار
7,3	26	M7	به کارگیری نهایت تلاش و کوشش و تدابیر لازم در کار
4,2	15	M8	اقدام به کار بعد از فراهم بودن شرایط و مقدمات آن
6,2	22	M9	عاقبت نگری و بررسی تمام جوانب کار قبل از انجام به همراه بصیرت و آگاهی کافی نسبت به آن
4,7	17	M10	عمل به کار با مطالعه و آگاهی کامل از نحوه انجام آن و واریسی مستمر برای جلوگیری از انحراف
4,7	17	M11	انتکا به خداوند و ایجاد رضایت و امید در انسان
5,6	20	M12	پیشرفت امور و دستیابی به اهداف بر اساس اراده خدا و ایجاد رضایت و امید به آینده با پذیرش آن
7,3	26	M13	صبر و شکیبایی در برابر سختی ها و مشکلات
3,6	13	M14	حفظ آرامش و امیدواری و یافتن راه حل مشکلات با صبر و شکیبایی در برابر آن
4,9	18	M15	امیدواری و اجتناب از یاس و ناامیدی در صورت شکست و زیان
7,6	27	M16	کار و تلاش با حساب و تدبیر
6	21	M17	یادگیری و استفاده از دانش و تجربیات خود و دیگران
3,9	14	M18	علم آموزی و فراگیری دانش برای پیشرفت و کسب موفقیت (یادگیری مستمر)
2,5	9	M19	شناسایی و استفاده از اصول و قوانین حاصل از کارهای گذشته برای دستیابی به موفقیت

گام سوم: استخراج مقوله ها

مفاهیم پژوهش پس از شناسایی و استخراج، همگون سازی شد؛ بدین معنی که مفاهیم مشابه و نزدیک به هم با یکدیگر ترکیب شدند و بر این اساس، مقوله ها شکل گرفت. در این مرحله، از 19 مفهوم، شش مقوله شکل گرفت که تفصیل آن در جدول 3 نشان داده شده است.

بازشناسی مفهوم خودکارآمدی منابع انسانی از منظر نهج البلاغه ♦ 431

جدول 3: مقوله‌های شناسایی شده در نهج البلاغه

عنوان مقوله	کد	مفاهیم	کد	تعداد پیام	درصد فراوانی پیام
خودشناسی و خودسازی	C1	M1	شناخت و ارزیابی صحیح توانایی‌ها و نقاط قوت و ضعف خود	20	5,6
		M2		15	4,2
		M3		11	3,1
عمل‌گرایی و استقامت در کار	C2	M4	تلاش برای استفاده از فرصتها	17	4,7
		M5		29	8
		M6		21	5,8
		M7		26	7,3
توکل به خداوند در کارها	C3	M11	اتکا به خداوند و ایجاد رضایت و امید در انسان	17	4,7
		M12		20	5,6
دانش‌اندوزی (یادگیری)	C4	M17	یادگیری و استفاده از دانش و تجربیات خود و دیگران	21	6
		M18		14	3,9
		M19		9	2,5
حسابرسی (مراقبه)	C5	M8	اقدام به کار بعد از فراهم بودن شرایط و مقدمات آن	15	4,2
		M9		22	6,2
		M10		17	4,7
		M16		27	7,6
سعه صدر و شکیبایی در برابر مشکلات	C6	M13	صبر و شکیبایی در برابر سختی‌ها و مشکلات	26	7,3
		M14		13	3,6
		M15		18	4,9

همان‌طور که در جدول 3 ملاحظه می‌شود، از ترکیب و ادغام و تلخیص مفاهیم احصا شده می‌توان به شش مقوله اصلی با عناوین خودشناسی و خودسازی، عمل‌گرایی و استقامت در کار، توکل به خداوند در کارها، دانش‌اندوزی، حسابرسی (مراقبه) و سعه صدر و شکیبایی در برابر مشکلات دست یافت. در جدول 3، میزان فراوانی هر یک از این مقوله‌ها از حیث پیامهای مشاهده شده در روایات موجود در نهج البلاغه ارائه شده است.

گام چهارم: شناسایی ابعاد خودکارآمدی در نهج البلاغه

در این بخش، با بررسی شش مقوله شناسایی شده در مرحله قبل و بازخوانی و ترکیب آنها، در مجموع دو بُعد در نهج البلاغه شناسایی و کدگذاری شد که تفصیل آن در جدول 3، نشان داده شده است.

جدول 4: ابعاد شناسایی شده در نهج البلاغه

عنوان بعد	کد	مقوله	کد	تعداد پیام	درصد فراوانی
مقدمات (پیشایندها)	D1	خودشناسی و خودسازی	C1	46	12,9
		توکل به خداوند در کارها	C3	37	10,3
		دانش‌اندوزی (یادگیری)	C4	44	12,4
نتایج (پیامدها)	D2	عمل‌گرایی و استقامت در کار	C2	93	25,8
		حسابرسی (مراقبه)	C5	81	22,7
		سعه صدر و شکیبایی در برابر مشکلات	C6	57	15,8

همان‌طور که در جدول 4 مشاهده می‌شود، خودکارآمدی در نهج‌البلاغه شامل دو بُعد است. بُعد اول، مقدمات یا پیشایندها شامل خودشناسی و خودسازی، توکل به خداوند در کارها و دانش‌اندوزی است. بُعد دوم، نتایج یا پیامدهاست و عمل‌گرایی و استقامت در کار، حسابرسی یا مراقبه و سعه صدر و شکیبایی در برابر مشکلات را در بر می‌گیرد.

(و) بحث و نتیجه‌گیری و پیشنهادات

با توجه به اینکه دین و اعتقادات مذهبی در جامعه ما از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است، بهره‌گیری از مدل‌های اسلامی و تقویت باورهای دینی می‌تواند به سازمانها برای رسیدن به اهدافشان کمک کند. در این پژوهش تلاش شد تا در حوزه منابع انسانی و رفتار سازمانی، مبحث خودکارآمدی از منظر یکی از متون دینی معتبر؛ یعنی نهج‌البلاغه بررسی شود و نتایج آن به منظور به کارگیری کارکنان کارآمدتر، در اختیار سازمانها قرار گیرد.

در این پژوهش ابتدا ادبیات مربوط خودکارآمدی در پژوهشهای خارجی و داخلی و از منظر صاحب‌نظران این حوزه، بررسی و سپس مفهوم خودکارآمدی و ابعاد آن از منظر نهج‌البلاغه استخراج شد. همان‌طور که در قسمت قبل ملاحظه شد، دو بعد در خصوص خودکارآمدی از نهج‌البلاغه استخراج شده است. به عنوان سهم این پژوهش در افزودن به دانش موجود در این زمینه، باید گفت علاوه بر تبیین خودکارآمدی از نظر اسلام (نهج‌البلاغه)، دسته‌بندی و تعیین دو بعد برای خودکارآمدی برای اولین بار صورت می‌گیرد. بعد اول خودکارآمدی، مقدمات یا پیشایندهاست؛ به این معنی که خودکارآمدی در هر فردی دارای مقدماتی است که عبارتند از: خودشناسی و خودسازی، توکل به خداوند و دانش‌اندوزی؛ بدین مفهوم که هر فرد ابتدا باید به دنبال خودشناسی باشد و استعدادها و توانایی‌ها، نقاط قوت و ضعف خود را بشناسد، بعد از آن اعتقاد قلبی و عملی به خداوند داشته باشد؛ یعنی او را مسبب‌الاسباب دانسته و سررشته تمام امور را از او بداند و در نتیجه، در همه امور خود به او اتکا کند. همچنین در زندگی همواره به دنبال یادگیری علوم مورد نیاز خود و دانش‌اندوزی باشد تا بتواند به موفقیت دست یابد.

بعد دوم نتایج یا پیامدهاست که از مقدمات منتج می‌شود. نتایج شامل سه بخش است که عبارتند از: عملگرایی و استقامت در کار، حسابرسی، سعه صدر و شکیبایی در برابر مشکلات. مسلماً انسانی که اهل خودشناسی است و در کارها به خداوند توکل می‌کند، اهل عمل است و در انجام کار استقامت می‌ورزد. چنین فردی همیشه در حال مراقبه و حسابرسی است تا دچار خسران نشود و اگر حیثاً دچار شکست شد، با روحیه‌ای که از توکل به خداوند در او

ایجاد شده، دارای سعه صدر است و در برابر مشکلات و شکست شکیبایی می‌ورزد. به عبارت دیگر؛ فرد خودکارآمد از دیدگاه نهج البلاغه کسی است که تلاش می‌کند خود را به خوبی بشناسد، توانایی‌های خود را افزایش دهد، نقاط ضعف خود را برطرف سازد و با عرضه توانایی‌ها و استعدادها، به جایگاه واقعی خود دست یابد. چنین فردی، انسانی عملگراست و در انجام کار دارای استقامت و جدیت است. در راه رسیدن به اهداف خود به همراه تلاش و کوشش فراوان، به خدا توکل می‌کند و همه چیز را تحت اراده و خواست او می‌بیند. همواره به دنبال آموختن علوم مفید و دانش مورد نیاز برای پیشرفت و ارتقا خود است و در این راه از تجربیات و دانش دیگران نیز بهره می‌برد. چنین انسانی در زندگی اهل مراقبه است؛ بدین معنی که همواره به واری امور خویش می‌پردازد تا از مسیر صحیح منحرف نشود و در صورت انحراف، به سرعت از آن جلوگیری می‌کند تا دچار خسران بیشتر نشود. وی فردی شکیبا و دارای سعه صدر است و در مشکلات آرامش خود را حفظ می‌کند و در صورت شکست، ناامید نشده و بی‌تابی نمی‌کند و با استعانت از خداوند، همواره به آینده امیدوار است.

همچنین در این مطالعه مشخص شد تفاوت عمده فرد خودکارآمد در فرهنگ غرب با فرد خودکارآمد در فرهنگ اسلامی را می‌توان در مقوله توکل به خداوند در کارها مشاهده کرد. در فرهنگ غرب بیان شده است که فرد خودکارآمد دارای آرامش درونی و مثبت‌نگر است، اما به منبع این آرامش و دید مثبت اشاره نشده است. ولی در نهج البلاغه، منبع این آرامش درونی و خوش‌بینی به آینده، نشأت گرفته از ایمان به خداوند است. فرد خودکارآمد با توکل به خداوند در کارها و سپردن نتیجه تلاشهای خود به او، این رضایت درونی را به دست می‌آورد. البته تفاوتی در نوع واژه‌ها و تأکیدهایی که برای ابعاد جزئی خودکارآمدی در اسلام و متون غربی استفاده شده، وجود دارد. (برای مطالعه بیشتر ر.ک: نبی‌زاده، 1396)

در پایان به عنوان پیشنهادهایی برای عمل، توصیه می‌شود سازمانها، به ویژه سازمانهایی که به دنبال پیاده‌سازی ساختارهای اسلامی در حوزه کار خود هستند، با استفاده از نتایج این پژوهش، میزان خودکارآمدی افراد را سنجش کرده، افراد دارای خودکارآمدی بالا را برای ارتقا و استخدام مدنظر قرار دهند. از طرفی، می‌توانند با برگزاری دوره‌های آموزشی، این نوع خودکارآمدی را در بین کارکنان ارتقا دهند و به کارکنان در حوزه روان‌شناسی در یافتن توانایی‌ها و نقاط ضعفشان کمک کنند و آموزشهای لازم را برای بالا بردن روحیه امید، حفظ آرامش و شکیبایی در مواجهه با مشکلات به آنان بدهند.

همچنین مشخص شد که بعد عمل‌گرایی و استقامت در کار، دارای تأکید زیادی در نهج البلاغه است و بیش از یک چهارم پیامها را به خود اختصاص داده است. مدیران سازمانها می‌توانند با تشویق کارکنان خود و بازخوردهای مثبت، عمل‌گرایی و استقامت در کار را در آنها افزایش داده و در نتیجه، میزان عملکرد سازمان خود را بالا ببرند. علاوه بر این، حسابرسی و مراقبه یک پنجم پیامها را در بر می‌گیرد و دومین بعدی است که در نهج البلاغه به آن تأکید شده است. پیشنهادی که از این بعد می‌توان بیان کرد تأکید بر مراقبت و واری

مستمر اهداف و عملکرد سازمان است که شامل کارکنان نیز می‌شود. این کار از انحراف سازمان از اهداف و عملکرد خود جلوگیری می‌کند.

به عنوان پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی نیز توصیه می‌شود مفهوم خودکارآمدی در سایر متون اسلامی معتبر بررسی شود تا بتوان این مفهوم را به طور جامع از منظر اسلام تبیین کرد. علاوه بر این، در این پژوهش تنها یک مفهوم از ادبیات مدیریت در متون اسلامی بازشناسی شد. توصیه می‌شود پژوهشگران آتی مفاهیم بدیعی را که برای مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی می‌تواند راهگشا باشد، از متون اسلامی استخراج کنند.



منابع

- نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی (1379). قم: مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمؤمنین (ع).
- اسلام‌پور کریمی، عسکری (1386). «خودباوری در اندیشه اهل بیت (ع)». کوثر، ش 69.
- امیراحمدی آهنگ، مهدی؛ راضیه کرامتی و فرهاد تنهای رشوانلو (1397). «مدل ساختاری ارتباط میان استرس، خودکارآمدی و فرسودگی شغلی در میان معلمان ابتدایی». جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ش 7: 106-97.
- امیرخانی، طیبه؛ رضا سپهوند و محسن عارف‌نژاد (1393). «وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان: با بررسی نقش سرمایه‌های اجتماعی و روان‌شناختی». علوم مدیریت ایران، ش 9: 124-105.
- ایزدی، احمد؛ مجید برزگر و حجت‌الله جاویدی (1396). «بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی با خودکارآمدی کارکنان». مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال پنجم، ش 3: 178-145.
- بخشایش، علیرضا (1393). «بررسی تطبیقی مفهوم عزت نفس از دیدگاه امام علی (ع) و روان‌شناسی». کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی: 135-127.
- بهارستان، جلیل (1383). «مطالعه تطبیقی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج». مدیریت اسلامی (ویژه‌نامه مدیریت)، دوره هشتم، ویژه‌نامه (پیاپی 36): 37-1.
- بهشتی‌فر، ملیکه و محمود نکویی مقدم (1389). «رابطه اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان». اخلاق در علوم و فناوری، ش 5: 73-67.
- پروین، لورنس ا. و اولیور جان (1389). شخصیت: نظریه و پژوهش. ترجمه محمدجعفر جوادی و پروین کدیور. تهران: آیتز، ویرایش هشتم.
- پورافکاری، نصرت‌الله (1385). فرهنگ جامع روان‌شناسی و روان‌پزشکی و زمینه‌های وابسته. تهران: فرهنگ معاصر.
- خراسانی، زهرا (1389). «اعتماد به نفس از منظر قرآن». بشارت، ش 8.
- خواستار، حمزه (1387). بررسی عوامل مؤثر بر خودکارآمدی ملی در زمینه علم و فناوری برای تحقق اهداف چشم‌انداز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی. دانشگاه تهران: دانشکده مدیریت.
- دانایی‌فرد، حسن؛ مسعود بنافی و سید مجتبی امامی (1392). «واکاوی نقادانه مفهوم سرمایه روان‌شناختی: به سوی بسترسازی الگوی هنجاری بومی - اسلامی». مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی، دوره هفدهم، ش 55: 238-209.
- دلاور، علی (1392). روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی. تهران: ویرایش.
- رزم‌پوش، مینو؛ خسرو رضائی، علیرضا ماردپور و پیرحسین کولیوند (1397). «نقش خودکارآمدی و تاب‌آوری در کیفیت زندگی پرستاران». شفای خاتم، دوره هفتم، ش 1: 42-34.
- سلیمانی، عفت و رضا هویدا (1392). «بررسی مفهوم خودکارآمدی در نظریه شناخت اجتماعی باندورا». کتاب ماه علوم اجتماعی، ش 63: 97-90.
- شولتز، دوان پی. و سیدنی ال شولتز (1391). نظریه‌های شخصیت. ترجمه یحیی سیدمحمدی. تهران: ویرایش، ویراست هشتم.

- عابدی جعفری، حسن؛ محمدسعید تسلیمی، ابوالحسن فقیهی و محمد شیخزاده (1390). «تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی». *اندیشه مدیریت راهبردی*، 198-151.
- عبداللهی، بیژن (1385). «نقش خودکارآمدی در توانمندسازی کارکنان». *تدبیر*، سال هجدهم، ش 168.
- فروهر، محمد (1392). «ظهور مثبت‌گرایی در کار». *تدبیر*، ش 48-35.
- فعالی، محمدتقی (1388). «آیا اعتماد به نفس خاستگاه اسلامی دارد؟». *فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات تفسیری*.
- کریم‌زاده، منصوره (1380). *بررسی رابطه مفهوم خود و خودکارآمدی تحصیلی با پیشرفت تحصیلی در دانش‌آموزان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
- کریم‌زاده، منصوره و نیک‌چهره محسنی (1385). «بررسی رابطه خودکارآمدی تحصیلی با پیشرفت تحصیلی در دانش‌آموزان دختر سال دوم دبیرستان شهر تهران (گرایش‌های علوم ریاضی و علوم انسانی)». *مطالعات زنان*، سال چهارم، ش 2: 45-29.
- لوتانز، فرد؛ بروس جی. آوولی و کارولین ام. یوسف (1392). *سرمایه روان‌شناختی تحولی در مزیت رقابتی سرمایه انسانی*. ترجمه عبدالرسول جمشیدیان و محمد فروهر. تهران: آبیژ.
- محزون‌زاده بوشهری، فاطمه (1394). «نقش میانجی‌گری خودکارآمدی در ارتباط بین حل مسئله و هوش فرهنگی در میان دانشجویان». *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال هفتم، ش 3: 208-193.
- محمدی، نسیم و مژگان دفتری اکباتان (1396). «بررسی اثربخشی آموزش خودکارآمدی بر انگیزش پیشرفت دانشجویان علوم پزشکی». *راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ج 10، ش 1: 41-36.
- مکارم شیرازی، ناصر (1390). *شرح پیام امام علی علیه السلام*. قم: [بی‌نا].
- موسوی مقدم، سید رحمت‌الله؛ ندا ظهیری‌خواه و آرزو باور صادجانی (1395). «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی و باورهای مذهبی با خودکارآمدی در بین دانشجویان دانشگاه پیام نور شهر شوش». *مجله علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی*، دوره بیست و ششم، ش 3: 199-195.
- نبی‌زاده، محمد (1396). *بازشناسی مفهوم خودکارآمدی در نهج البلاغه*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه هرمزگان.
- Abdullahi, B. (2006). "The Role of Self-Efficacy in Empowering Employees". *Tadbir Monthly*, Year 18th, No. 168.
- Abedi Jafari, H.; M.S.Taslimi, A.Faghihi & M.Sheykhzadeh (2011). "Thematic Analysis and Thematic Network. A Simple and Efficient Way to Explain Patterns in Qualitative Data". *Strategic Management Thought*, 151-198.
- Amir Ahmadi Ahang, M.; R. Keramati & F. Tanhae Reshvanloo (2018). "Structural Model of Relationship between Stress, Self-Efficacy and Burnout in Elementary Teachers". *Journal of Sociology of Education*, No. 7: 97-106.
- Amirkhani, T.; R. Sepahvand & M. Arefnejad (2014). "Tasks of Human Resource Management and Organizational Performance: By Investigating the Role of Social and Psychological Capital". *Iranian Journal of Management Sciences*, 124-105.
- Baharestan, J. (2004). "Comparative Study of Islamic Management and Common Management". *Islamic Management Quarterly* (Special Issue on Management), Vol. 8: Issue 36: 1-37.

- Bakhshayesh, A. (2014). "Comparative Study of Self-Esteem Concept in Imam Ali's Point of View and Psychology". *International Congress of Religious Culture and Thought*, 127-135.
- Bandura, A. & E. Locke (2003). "Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited". *Journal of Applied Psychology*, 87-99.
- Bandura, A. (1997). **Self-Efficacy: The Exercise of Control**. New York: Freeman.
- Beheshtifar, M. & M. Nekoei Moghaddam (2010). "Ethical Relationship between Managers and Employees' Job Satisfaction". *Journal of Ethics in Science and Technology*: No. 5: 67-73.
- Danaeifard, H.; M. Banafi & S.M. Emami (2013). "Critical Examination of the Concept of Psychological Capital: Towards the Establishment of the Native-Islamic Normative Pattern". *Iranian Journal of the Knowledge Studies in the Islamic University*, Vol. 17, No. 55: 209-238.
- Delavar, A. (2013). **Research Methodology in Psychology and Education**. Tehran: Virayesh Publishing.
- Faali, M.T. (2009). "Is Self-Confidence Islamic Origin?" *Quarterly Journal of Interpretative Studies*.
- Foruhar, M. (2013). "The Emergence of Positivism in Work". *Tadbir Monthly*, 35-48.
- Islampoor Karimi, A. (2007). "Self-Esteem in the Thought of Ahl al-Bayt". *Kosar Monthly*, No. 69.
- Izadi, A.; M. Barzegar & H. Javidi (2017). "The Relationship between Emotional Intelligence and Quality of Life with Staff Self-Efficacy". *Journal of Resource Management in Police*, Year 5, No. 3: 145-178.
- Kanter, R.M. (2004). **Confidence**. New York: Crown Business.
- Karimzadeh, M. (2001). **Investigating the Relationship between Self-Concept and Academic Self-Efficacy with Academic Achievement in Students**. MSc. University of Tehran.
- Karimzadeh, M. & N. Mohseni (2006). "Investigating the Relationship between Academic Self-Efficacy and Academic Achievement in Second-Year High School Students in Tehran (Maths and Humanities Groups)". *Women's Studies*: Year 4, No. 2: 29-45.
- Khastar, H. (2008). **Investigating the Factors Affecting National Self-efficacy in Science and Technology to Achieve Outlook Objectives**. Master of Public Administration: Tehran University, College of Management.
- Khorasani, Z. (2010). "Confidence from the Perspective of the Qur'an". *Besharat*, No. 8.
- Lu, X.; B. Xie & Y. Guo (2018). "The Trickle-Down of Work Engagement from Leader to Follower: The Roles of Optimism and Self-Efficacy". *Journal of Business Research*, Vol. 84: 186-195.
- Luthans, F.; C. Youssef & B.J. Avolio (2007). **Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge**. Oxford University Press.
- Luthans, F.; K. Luthans & B. Luthans (2004). "Positive Psychological Capital: Going Beyond Human and Social Capital". *Business Horizons*, 45-50.

- Luthans, Fred; Bruce J. Avolio & C. Youssef (2013). **The Developmental Psychological Capital in the Competitive Advantage of Human Capital**. Translated by A. Jamshidian & M. Foruhar. Tehran: Aiiz.
- Luthans, Fred; Bruce J. Avolio & James B. Avey (2007). **Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction**. Leadership Institute Faculty Publications, 541-572.
- Mahzonzadeh, F. (2015). "The Role of Mediating Self-Efficacy in the Relationship between Problem Solving and Cultural Intelligence among Students". *Quarterly Journal of New Approach in Management Education*, Year 7, No. 3: 193-208.
- Makarem Shirazi, N. (2011). **Explanation of the Message of Imam Ali (as)**. Qom. Imam Ali Publication.
- Milam, L.A.; G.L. Cohen, C. Mueller & A. Salles (2019). "The Relationship Between Self-Efficacy and Well-Being Among Surgical Residents". *Journal of Surgical Education*, Vol. 76, Issue 2: 321-328.
- Mohammadi, N. & M. Daftari (2017). "Effectiveness of Self-Efficacy Education on the Progress of Medical Students". *Bimonthly Scientific Journal of Medical Education Strategies*, Vol. 10, No. 1: 36-41.
- Mousavi Moghaddam, R.; N. Zahirikhah & A. Bavar Sadjani (2016). "Investigating the Relationship between Quality of Life and Religious Beliefs with Self-Efficacy among Students of Payame Noor University in Shoush". *Journal of Medical Sciences of Islamic Azad University*, Vol. 26, No. 3: 195-199.
- Nabi Zadeh, M. (2017). **Understanding The Concept of Self-Efficacy and Its Dimensions Based on the Nahj al-Balaghah**. Master's Thesis. Hormozgan University.
- **Nahj al-Balaghah**. M. Dashti (2000). Qom: Amir-Al-Momenin Cultural Research Institute (ASI).
- Neto, R.; V.P. Rodrigues, P.R. Rodrigues, D. Steart, A. Xiao & J. Snyder (2018). "The Influence of Self-Efficacy on Entrepreneurial Behavior among K-12 Teachers". *Teaching and Teacher Education*, Vol. 72: 44-53.
- 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): 185-192.
- Ormrod, J.E. (2006). **Developing Educational: Psychology learners**. Upper Saddle River, NJ: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Pajares, F. & D.H. Schunk (2002). **Self and Self-belief In Psychology: An Historical Perspective**. Psychology of Education. New York: Academic Press.
- Pervin, A.L. & O.P. John (2010). **Personality: Theory and Research**. Translation by M.J. Javadi & P. Kadivar. Tehran: Aiiz, Eighth Edition.
- Pour Afkary, N. (2006). **A Comprehensive Dictionary of Psychology and Psychiatry and Related Fields**. Tehran: Contemporary Culture.
- Razmpush, M.; Kh. Ramezani, A. Mareedpoor & P.H. Koulivand (2018). "The Role of Self-Efficacy and Resilience in Nurses' Quality of Life". *Journal of Shafa-e-Khatam*, Vol. 7, No. 1: 34-42.

- Schultz, S.A. &D. Schultz (2012) **Theories of Personality**. Translated by Y. Seyyed Mohammadi. Tehran: Virayesh Publishing, Eighth Edition.
- Soleymani, E.&R. Hoveyda (2013). "**Investigating the Concept of Self-Efficacy in Bandura's Social Cognitive Theory**". *Monthly Book of Social Science*, No. 63: 90-97.
- Stajkovic, A.D. &F. Luthans (1998). "**Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches**". *Organizational Dynamics*, 62-74.
- Youssef, C. &F. Luthans (2007). **Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience**. Management Department Faculty Publications. University of Nebraska – Lincoln. 36.

