


عوامل مؤثر بر خودکارآمدی سرمایه‌های انسانی سازمان بر اساس کتاب شریف نهج البلاغه

مهدی دیهیم‌پور / استادیار گروه مدیریت دانشگاه علوم دریایی امام خمینی

deyhim1357@gmail.com  orcid.org/0000-0001-5841-6429

 <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۱۰ - پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۱۱

چکیده

هدف از این پژوهش، شناسایی عوامل مؤثر بر احساس خودکارآمدی کارکنان بر مبنای کتاب ارزشمند نهج البلاغه بود. در این پژوهش از روش کیفی تحلیل مضمون استفاده شده است که شامل گردآوری و تحلیل داده‌های کیفی است. مضمون استفاده‌شده 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. در این پژوهش پیام‌ها از شانزده خطبه، سی نامه و سی حکمت کدگذاری شد. این پیام‌ها در مراحل بعد در ۵۶ مفهوم، ده مضمون فرعی و سه مضمون اصلی دسته‌بندی شدند. در نهایت، مهم‌ترین عوامل مؤثر بر احساس خودکارآمدی کارکنان در سه دسته اصلی شناسایی شدند: عوامل فردی (خودشناسی و خودآگاهی، توکل به خداوند، عقل‌گرایی و عمل‌گرایی، برخورداری از تفکر راهبردی، اعتدال در انجام دادن کار، سعه صدر و شکیبایی)؛ عوامل مدیریتی (رهبری خدمتگزار، رهبری عدالت‌محور)؛ و عوامل اجتماعی (دانش‌اندوزی از تجربیات دیگران، حمایت و پشتیبانی همکاران).

کلیدواژه‌ها: ابعاد خودکارآمدی، سرمایه انسانی، نهج البلاغه.

با اذعان تمامی اندیشمندان، سازمان‌ها در تمامی ابعاد زندگی بشر نقش‌آفرینی دارند؛ به‌طوری‌که حذف این نهادها غیرممکن است. محیط پیرامون فعالیت سازمان، آکنده از تغییر و تحولات روزافزون در تمامی عرصه‌های فناوریانه است و بی‌شک نقش سرمایه‌های انسانی سازمان‌ها به‌عنوان سرمایه‌های راهبردی، منابع کمیاب، مولد ارزش اقتصادی و مزیت رقابتی در مواجهه با تغییرات سیل‌آسای گوناگون، قابل انکار نیست. بنابراین وجود کارکنان شایسته، متعهد و باانگیزه، کلید اصلی موفقیت سازمان‌ها در حرکت به‌سمت توسعه و پیشرفت در عصر پرقابلیت حاضر محسوب می‌شود. بر همین اساس، انسان و هدف اساسی آن، یعنی رشد ارزش‌های معنوی او، محور اساسی مدیریت در اسلام است (بهشتی‌فر و نکویی‌مقدم، ۱۳۸۹). بسیاری از رفتارهای انسان با سازوکارهای نفوذ بر خود برانگیخته و کنترل می‌شوند. بین سازوکارهای نفوذ بر خود، هیچ‌یک مهم‌تر و فراگیرتر از باور به خودکارآمدی شخصی نیست (باندورا، ۱۹۹۷). اگر فردی باور داشته باشد که نمی‌تواند نتایج مورد انتظار را به‌دست آورد یا به این باور برسد که نمی‌تواند مانع رفتارهای غیرقابل قبول شود، انگیزه او برای انجام دادن کار کم خواهد شد. اگرچه عوامل دیگری وجود دارند که به‌مثابه برانگیزنده‌های رفتار انسان عمل می‌کنند، همه آنها تابع باور فردند (عبداللهی، ۱۳۸۵). خودکارآمدی به‌معنای توانایی ادراک‌شده فرد در انطباق با موقعیت‌های مشخص است و به قضاوت افراد درباره توانایی آنها در انجام دادن یک کار یا انطباق با یک موقعیت خاص مربوط است. خودکارآمدی به احساس عزت نفس، ارزش خود، احساس کفایت و کارایی در برخورد با زندگی اطلاق می‌شود (بهبودی و همکاران، ۱۳۹۸). باورهای شخص درباره توانایی برای کنار آمدن با موقعیت‌های متفاوت را «خودکارآمدی» می‌نامند. درک انسان از خودکارآمدی، بر الگوهای تفکر، انگیزش، عملکرد و برانگیختگی هیجانی فرد تأثیر می‌گذارد. باورهای خودکارآمدی در نحوه مقابله افراد با موقعیت‌های مختلف در دستیابی به اهداف تأثیر می‌گذارند (پروین و جان، ۱۳۸۹، ص ۳۸). اگر افراد مطمئن باشند که می‌توانند از عهده تکالیف دشوار برآیند، تلاش جدی‌تری برای موفق شدن به‌کار می‌بندند. به افرادی که در موقعیت خاصی (تحصیلی، ارتباطی، شغلی و...) کارایی شخصی ندارند، می‌توان آموزش داد که به توانایی خود برای موفق شدن بیشتر اعتماد کنند و بدین ترتیب احساس ارزشمندی و امکان موفقیت خود را تقویت کنند (هالجین و ویتبورن، ۱۳۸۷، ج ۱، ص ۵۷). به‌رغم انجام پژوهش‌های متعدد، با توجه به اهمیت خودکارآمدی، تاکنون پژوهشی که به‌طور منسجم مفهوم خودکارآمدی را براساس آموزه‌های اسلامی بررسی کند، انجام نشده است. نبود این‌گونه پژوهش‌ها سبب شده است تا جوامع اسلامی با چالش‌های متعددی به‌دلیل عدم انطباق این مفاهیم علمی با مبانی فقهی مواجه باشند. با ملحوظ نظر قرار دادن جامعیت و کاملیت دین مبین اسلام در پاسخ‌گویی به تمامی ابعاد زندگی فردی و سازمانی افراد، در این تحقیق به‌دنبال آنیم تا مفهوم و ابعاد خودکارآمدی در سازمان را در بستری منطبق بر آموزه‌های دینی اسلامی براساس منظومه فکری امیرمؤمنان علی علیه السلام از کتاب شریف نهج البلاغه به‌دست آوریم. با توجه به حاکم بودن فرهنگ اسلامی در جامعه، بهره‌گیری از

آموزه‌های اسلامی و تقویت باورهای دینی می‌تواند به سازمان‌ها برای رسیدن به اهدافشان کمک کند. بنابراین، هدف این تحقیق این است که مفهوم خودکارآمدی را با کنکاش در شیوه حکومت و سیره عملی امیرمؤمنان علیه السلام که در نامه‌ها، خطبه‌ها و سخنان قصار در کتاب *نهج البلاغه* گردآوری شده است و در آن ارزش‌های الهی موج می‌زند، بازشناسی کند و با ارائه به پژوهشگران حوزه مدیریت و مدیران و مسئولان، به آنان در آشنایی هرچه بیشتر با این مبحث یاری رساند. لذا نگارنده به دنبال برشماری عوامل مؤثر بر خودکارآمدی سرمایه‌های انسانی سازمان براساس مبانی فکری امام علی علیه السلام است. به عبارت دیگر، محقق درصدد پاسخ‌گویی به سؤال اصلی پژوهش بدین شرح است: عوامل مؤثر بر باور به خودکارآمدی از دیدگاه امیرمؤمنان علی علیه السلام در *نهج البلاغه* کدامند؟

۱. خودکارآمدی در اسلام

خودکارآمدی از اصطلاحات جدید است و در اسلام معادل دقیق آن استفاده نشده است؛ ولی این مفهوم در منابع اسلامی وجود دارد. در میان خصلت‌های انسانی و فضیلت‌های اخلاقی، برخی چنان بااهمیت‌اند که می‌توان از آنها به صفات سرنوشت‌ساز تعبیر کرد. خودباوری یا اعتمادبه‌نفس از شمار این گونه فضایل روحی است. نخستین نهاد خودباوری و اعتمادبه‌نفس، باور به خود انسانی و توجه به ماهیتی است که فراتر از حیوان و عالی‌تر از ماشین است (موسوی‌مقدم و همکاران، ۱۳۹۵). 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 نائل شوند (بخشایش، ۱۳۹۳). مفهوم اعتمادبه‌نفس در متون دینی به‌گونه‌های مختلف قابل مشاهده است. این حالت دارای شبکه مفهومی است؛ یعنی کسی که دارای اعتمادبه‌نفس است، عزت نفس دارد؛ به خود احترام می‌گذارد؛ دیگران را خوار نمی‌کند؛ اهل کار و تلاش است؛ فردی است هدفمند؛ نیروها و امکانات را به خوبی می‌شناسد؛ کرامت نفس خویش را پاس می‌دارد؛ از عزم و اراده جدی برخوردار است؛ از مشکلات نمی‌هراسد؛ راه رسیدن به قله‌ها را به خوبی می‌داند؛ امیدوار است و نگاهی مثبت دارد؛ و با توکل به خدا از توانمندی‌ها و ظرفیت‌ها بهره می‌برد تا اهداف متعالی را محقق سازد (بهبودی و همکاران، ۱۳۹۸).

۲. منابع خودکارآمدی

بندور (۱۹۹۷) بیان می‌کند که مفهوم خودکارآمدی به باور فرد اشاره دارد مبنی بر اینکه می‌تواند کاری را به‌طور موفقیت‌آمیز انجام دهد یا رابطه‌ای را به‌نحو مؤثر با دیگران برقرار کند. بر همین اساس، در نظام بندورا، منظور از خودکارآمدی، احساس‌های شایستگی و کفایت در کنار آمدن با زندگی است و در واقع عبارت است از یک عقیده

محکم که ما براساس منابع اطلاعاتی مختلف، توانایی‌هایمان را ارزیابی می‌کنیم. برای ایجاد و تغییر نظام باورهای خودکارآمدی، که بخش بزرگی از خودآگاهی افراد را تشکیل می‌دهد، منابع مهمی تشخیص داده شده است که عبارت‌اند از تجربه‌های موفق. وی اشاره می‌کند به اینکه موفقیت‌ها باور کارآمدی را تقویت می‌کنند و شکست‌ها، بخصوص اگر قبل از احساس کارآمدی رخ دهند، موجب تضعیف باور خودکارآمدی می‌شوند. عملکردهایی که به نتایج مورد انتظار ختم نشوند، می‌توانند کارآمدی پایین‌تری را ایجاد کنند. هنگامی احساس خودکارآمدی ایجاد می‌شود که فرد قادر باشد با پشتکار و تلاش مداوم بر موانع غلبه کند.

منبع دیگر خودکارآمدی، تجربه‌های جانشینی است. افراد در ارزیابی خودکارآمدی خویش، نه تنها به موفقیت‌های قبلی خود، بلکه تحت تأثیر تجربه‌های جانشینی از طریق الگوسازی یا سرمشق‌گیری قرار دارند. الگوسازی که با عوامل محیطی مرتبط است، ابزاری مؤثر برای ارتقا و تقویت احساس خودکارآمدی شخصی است. در نتیجه، یک الگوی مهم و مشخص در زندگی یک فرد می‌تواند به القای باورهای شخصی که راه و روش زندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهند، کمک کند.

سومین منبع خودکارآمدی، ترغیب‌های کلامی یا اجتماعی است که افراد باورهای خودکارآمدی را به‌مثابه نتیجه تشویق‌ها و حمایت‌های اجتماعی‌ای که از دیگران دریافت می‌کنند، ایجاد کرده، گسترش می‌دهند. تشویق‌های اجتماعی و پیشنهاد‌های کلامی می‌توانند به افراد کمک کنند تا تلاش بیشتری به‌کار برند و پشتکار مورد نیاز برای موفقیت را تداوم بخشند و این امر به رشد پیوسته مهارت‌ها و کارآمدی شخصی منجر می‌شود. حالات عاطفی و فیزیولوژیک، منبع دیگر خودکارآمدی است.

پژوهش‌هایی درباره خودکارآمدی انجام شده‌اند که از آنها می‌توان به تحقیق محزون‌زاده بوشهری (۱۳۹۴) اشاره کرد که نشان داد باور خودکارآمدی به‌کمک مهارت حل مسئله، در بالا بردن هوش فرهنگی و انتخاب درست شیوه تعامل با سایر افراد در محیط‌های متنوع فرهنگی تأثیر می‌گذارد. موسوی‌مقدم و همکارانش (۱۳۹۵) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی دانشجویان با خودکارآمدی و باورهای مذهبی آنان رابطه معنادار دارد؛ بنابراین به‌کارگیری روش‌های مناسب در افزایش خودکارآمدی می‌تواند موجب افزایش کیفیت زندگی دانشجویان شود. محمدی و دفتری (۱۳۹۶) به بررسی اثربخشی آموزش خودکارآمدی بر انگیزش پیشرفت دانشجویان علوم پزشکی پرداخته‌اند. آنان دریافتند که آموزش خودکارآمدی در انگیزه پیشرفت دانشجویان اثربخش است. در پژوهشی دیگر، یزدی و همکارانش (۱۳۹۶) به این نتیجه رسیده‌اند کارکنانی که از هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری بهتری برخوردارند، خودکارآمدی بالاتری دارند. خالقی‌خواه و نجفی (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان «عوامل مؤثر بر خودکارآمدی دانشجویان»، نتیجه گرفتند که برنامه‌های آموزشی امکان افزایش خودکارآمدی دانشجویان را دارند و برنامه‌های مبتنی بر نظریه شناختی اجتماعی در این مورد موفق‌ترند. شیرمحمدزاده و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان

پرداخته و نتیجه گرفته‌اند که افزایش توسعه حرفه‌ای با افزایش رضایت شغلی و خودکارآمدی از طرف کارکنان همراه است. عزیز و همکاران (۱۳۹۸) در «بررسی رابطه رهبری تحولی و احساس خودکارآمدی با یادگیری خودتنظیمی کارکنان» نشان دادند که بین رهبری تحولی و احساس خودکارآمدی با یادگیری خودتنظیمی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. *الی‌وی* و همکاران (۲۰۱۶) در «مدل سرپرستی اجحاف‌آمیز، خودکارآمدی و تعامل کاری پرستاران» نتیجه گرفت که سرپرستی اجحاف‌آمیز ادراک‌شده، به‌صورت مستقیم و منفی می‌تواند تعامل کاری پرستاران را پیش‌بینی و به‌طور غیرمستقیم بر تعامل کاری از طریق خودکارآمدی تا حدودی تأثیر بگذارد. *اسمیت* (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان «تأثیر خودکارآمدی و معنویت بر رضایت شغلی و انگیزه رهبری در سربازان بازنشسته» نشان داد که بین معنویت و خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و رهبری تحول‌گرا در این زمینه نقش تعدیلگر را داراست. همچنین یافته‌های تحقیق *میلام* و همکارانش (۲۰۱۹) نشان داد که عوامل دیگر خودکارآمدی به‌طور قابل‌توجهی پیش‌بینی‌کننده بهره‌وری سازمانی پزشکان می‌باشد.

۳. روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش بیشتر، از روش کیفی در فرایند تحلیل استفاده شد. تحقیقات کیفی، بیشتر بر توصیف نقلی تأکید دارند (دلاور ۱۳۹۲) و به‌منظور درک پدیده‌های اجتماعی انجام می‌شوند. مورد مطالعه، متن و شرح *نهج البلاغه* بود. راهبرد روش کیفی استفاده‌شده در پژوهش حاضر، مطالعه‌ای کیفی، و از حیث بعد محیط، از نوع میدانی، و از نظر هدف، کاربردی است. در این پژوهش با توجه به ماهیت، منابع استفاده‌شده در آن، داده‌های متنی و روش تحلیل مضمون بود. این راهبرد ابزار پژوهشی منعطف و مفیدی است که برای تحلیل حجم زیادی از داده‌های پیچیده و مفصل می‌توان از آن استفاده کرد (عابدی جعفری و همکاران ۱۳۹۰)؛ بدین صورت که مبتنی بر روش تحلیل مضمون و با به‌کارگیری آموزه‌های دینی و اسلامی انجام شده است. تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های متنی است که داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (پراون و کلارک، ۲۰۰۶). به‌طور کلی، تحلیل مضمون روشی است برای دیدن متن، برداشت و درک مناسب از اطلاعات به‌ظاهر نامرتب، تحلیل اطلاعات، مشاهده نظام‌مند شخص، تعامل، گروه، موقعیت، سازمان یا فرهنگ. بنابراین در تحلیل مضمون، همه منابع داده‌ها بررسی می‌گردد و مضامین کل داده‌ها تحلیل و تفسیر می‌شود. متون و منابع اسلامی ترجمه‌شده مرتبط با موضوع، توسط محقق مرور و تحلیل شد که در ادامه به‌تفصیل به این فرایند پرداخته شده است.

مرحله اول، آشنایی با داده‌ها: برای اینکه محقق با عمق و گستره محتوایی داده‌ها آشنا شود، لازم است خود را در آنها تا اندازه‌ای غوطه‌ور سازد. غوطه‌ور شدن در داده‌ها شامل بازخوانی مکرر داده‌ها و خواندن داده‌ها به‌صورت فعال (جست‌وجوی معانی و الگوها) است.

مرحله دوم ایجاد کدهای اولیه: این مرحله زمانی شروع می‌شود که محقق داده‌ها را خوانده و با آنها آشنایی پیدا کرده است. این مرحله شامل ایجاد کدهای اولیه از داده‌هاست. کدها یک ویژگی داده‌ها را معرفی می‌کنند که به نظر تحلیلگر جالب می‌رسد. داده‌های کدگذاری با واحدهای تحلیل (مضمون‌ها) متفاوت‌اند. کدگذاری را می‌توان به صورت دستی یا از طریق نرم‌افزار انجام داد که در این تحقیق به صورت دستی و خط‌کشی زیر کلمات انجام شد. نمونه‌ای از کدهای اولیه حاصل از کدگذاری خطبه‌ها بدین شرح است.

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

مرحله چهارم، بازبینی مضمون‌ها: این مرحله زمانی شروع می‌شود که محقق مجموعه‌ای از مضمون‌ها را ایجاد می‌کند و آنها را مورد بازبینی قرار می‌دهد یا به عبارتی شامل بازبینی و اعتبارسنجی مضمون‌ها در رابطه با مجموعه داده‌هاست که در این تحقیق به سه مضمون اصلی و نهایی رسیدیم.

مرحله پنجم، نام‌گذاری مضمون‌ها: مرحله پنجم زمانی شروع می‌شود که یک تصویر رضایت‌بخش از مضمون‌ها وجود داشته باشد. محقق در این مرحله مضمون‌های اصلی را که برای تحلیل ارائه کرده است، تعریف می‌کند و مورد بازبینی قرار می‌دهد؛ سپس داده‌های داخل آنها را تحلیل می‌کند. با تعریف و بازبینی، ماهیت آنچه یک مضمون درباره آن بحث می‌کند، مشخص می‌گردد و تعیین می‌شود که هر مضمون اصلی کدام جنبه از داده‌ها را در خود دارد. در این مرحله، محقق پس از رفت‌وبرگشت، به سه مضمون اصلی رسید.

مرحله ششم، تهیه گزارش: این مرحله زمانی شروع می‌شود که محقق مجموعه‌ای از مضمون‌های کاملاً آبدیده در اختیار داشته باشد. این مرحله شامل تحلیل پایانی و نگارش گزارش است (براون و کلارک، ۲۰۰۶).

جدول ۱: کدگذاری متن نهج البلاغه

کد مفهومی	تم فرعی	متن	منبع
A1	حمایت و یاری خدا از انسان	ستایش می‌کنم خداوند را برای تکمیل نعمت‌های او و تسلیم بودن در برابر بزرگی او و ایمن ماندن از نافرمانی او؛ و در رفع نیازها از یاری می‌طلبم؛ زیرا آن کس را که خدا هدایت کند، هرگز گمراه نشود؛ و آن را که خدا دشمن دارد، هرگز نجات نیابد؛ و هر آن کس که خداوند بی‌نیاز کند، نیازمند نخواهد شد.	خطبه ۲
A2	اعتماد به دانش و آگاهی خود	به خدا سوگند، از آگاهی لازم برخوردارم و هرگز غافلگیر نمی‌شوم که دشمنان ناگهان مرا محاصره کنند و با نیزنگ دستگیر نمایند. من همواره با یاری انسان حق طلب بر سر آن کس می‌گویم که از حق روی گردان است و با یاری فرمان‌بر مطیع، نافرمان اهل تردید را درهم می‌شکنم تا آن روز که دوران زندگانی من به سر آید.	خطبه ۶
A3	شناخت نقاط قوت و ضعف خود	در نادانی انسان همین بس که قدر خویش نشناسد.	خطبه ۱۶

A4	هماهنگی حرف با عمل و اهل عمل بودن	چون رعد خروشیدند و چون برق درخشیدند؛ اما کاری از پیش نبردند و سرانجام سست شدند! ولی ما این‌گونه نیستیم؛ تا عمل نکنیم، رعدوبرقی نداریم و تا نیاریم، سیل جاری نمی‌سازیم.	خطبه ۹
A5	اعتماد و توکل به خداوند	اگر کوه‌ها از جای کنده شوند، تو ثابت و استوار باش؛ دندان‌ها را بر هم ب فشار؛ کاسه سرت را به خدا عاریت ده؛ پای بر زمین میخکوب کن؛ به صفوف پایانی لشکر دشمن بنگر؛ از فراوانی دشمن چشم پیوش؛ و بدان که پیروزی از سوی خدای سبحان است.	خطبه ۱۱
A6	کمک و حمایت خداوند در کارها	آنها را از یاری خویش بهره‌مند ساخت و دل‌هایشان را در پوششی از تواضع و فروتنی و خشوع و آرامش درآورد. درهای آسمان را بر رویشان گشود تا خدا را به بزرگی بستایند و برای آنها نشانه‌های روشن قرار داد تا به توحید او بال گشایند. سنگینی‌های گناهان هرگز آنها را در انجام وظیفه دلسرد نساخت.	خطبه ۹۱

جدول ۲: مضمون‌های فرعی و شکل‌دهی به مضمون‌های اصلی

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

بعد از مقوله‌بندی و کدگذاری، کار سامان‌دهی، دسته‌بندی و بازآفرینی بندهای حاصل از متون پیاده‌شده، در محیط نرم‌افزار انجام گرفت و داده‌های مرتب‌سازی و مقوله‌بندی‌شده را برای تفسیر نهایی آماده کرد؛ سپس با مقایسه کدها، داده‌هایی که تشابه و قرابت مفهومی و مضمونی بیشتری داشتند، در قالب یک مفهوم تجمیع شدند و درنهایت، مفاهیم مشابه در یک فرایند تکمیلی، مقوله‌های مرتبط با خود را به‌وجود آوردند. در این مرحله، مقوله‌ها پس از استخراج، نام‌گذاری شده، با استفاده از کدگذاری در قالب یک الگو ارائه شدند. با استفاده از کدگذاری، به‌طور منظم تم اصلی با سایر تم‌های فرعی ارتباط داده شد و از طریق اعتبار بخشیدن به این روابط، جاهای خالی مقوله‌هایی که نیاز به اصلاح و گسترش داشتند، تکمیل شدند و درنهایت مدل ارائه شد. براساس سختیت، ارتباط و تناسبی که اصطلاحات با هم داشتند، در قالب سه بعد (عوامل فردی، مدیریتی و اجتماعی) و ده مؤلفه اساسی (خودشناسی و خودآگاهی، توکل به خداوند، عقل‌گرایی و عمل‌گرایی، برخورداری از تفکر راهبردی، اعتدال در کارها، سعه صدر و شکیبایی، رهبری خدمتگزار، رهبری عدالت‌محور، دانش‌اندوزی از تجربیات دیگران، حمایت و پشتیبانی همکاران) شناسایی و طبقه‌بندی شدند.

۴. عوامل خودکارآمدی

۴-۱. عوامل فردی خودکارآمدی

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

۴-۱-۱. خودشناسی و خودآگاهی

یکی از عوامل مهم در زمینه احساس خودکارآمدی، شناخت فرد از خود و آگاهی از توانایی‌هایش است. به عبارتی، زمانی که انسان در انجام دادن کارها توانایی‌ها و نقاط ضعف و قوت خود را خوب بشناسد و ارزیابی مثبتی از خودش داشته باشد، میزان اعتمادش افزایش خواهد یافت و احساس خودکارآمدی خواهد کرد. همچنین زمانی که فرد از آگاهی درباره توانایی‌هایش برخوردار باشد، به تلاش و کوشش خود در برابر مسائل و مشکلات ادامه می‌دهد و ناامید نمی‌شود. نمونه‌ای از پیام‌های موجود در متن بدین شرح است: «آن کس که به ارزش خود اکتفا کند، موقعیش پایدارتر خواهد بود» (نهج البلاغه، ۱۳۷۹، نامه ۳۱).

۴-۱-۲. توکل به خداوند

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

۴-۱-۳. عقل‌گرایی و عمل‌گرایی

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

۴-۱-۴. برخورداری از تفکر راهبردی

دوراندیش بودن و لزوم برخورداری از تفکر راهبردی، یکی دیگر از عوامل مؤثر بر خودکارآمدی است. رسول خدا ﷺ فرمود: «دوراندیشی این است که با فردی اهل نظر مشورت کنی؛ سپس از نظر او اطاعت نمایی». آدمی وقتی می‌خواهد تصمیم مهمی در زندگی بگیرد، بهتر است دوراندیش باشد؛ یعنی با فردی که در آن موضوع اهل نظر است، مشورت کند؛ سپس از نظر او اطاعت نماید. بنابراین زمانی که فردی در انجام دادن کارها مشورت را مینا قرار می‌دهد و دارای نگاه بلندمدت است، کارآمدتر می‌شود. نمونه‌ای از پیام‌های موجود در متن بدین شرح است: «با دانشمندان، زیاد گفت‌وگو کن و با حکیمان، بسیار بحث کن که مایهٔ آبادانی و اصلاح شهرها و برقراری نظم و قانونی است که در گذشته نیز وجود داشت» (نهج البلاغه، ۱۳۷۹، نامهٔ ۵۳).

۴-۱-۵. اعتدال در کارها

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

۴-۱-۶. سعهٔ صدر و شکیبایی

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

۴-۲. عوامل اجتماعی خودکارآمدی

دستهٔ دیگر از عوامل مؤثر بر خودکارآمدی، عوامل اجتماعی است که دو قسم است: دانش‌اندوزی از تجربیات دیگران و حمایت و پشتیبانی همکاران.

۴-۲-۱. دانش‌اندوزی از تجربیات دیگران

برخی انسان‌ها با زیرکی و حسابگری خاص خود، از تجارب دیگران بهره می‌برند. بسیار اتفاق می‌افتد که افراد در

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

۲-۴. حمایت و پشتیبانی همکاران

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

۳-۴. عوامل مدیریتی خودکارآمدی

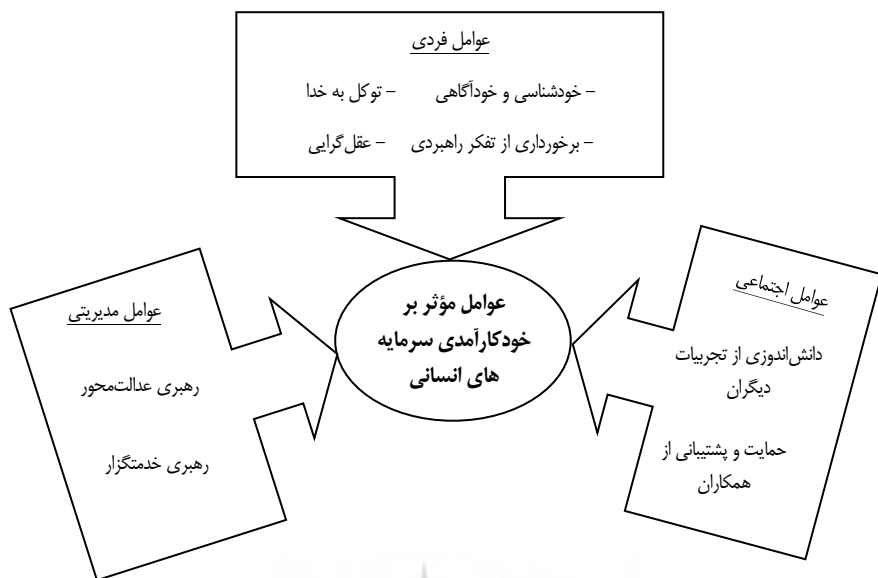
عوامل مدیریتی خودکارآمدی شامل رهبری خدمتگزار و رهبری عدالت‌محور است.

۱-۳-۴. رهبری خدمتگزار

سبک رهبری عامل مهمی در تأثیرگذاری بر خودکارآمدی کارکنان است. رهبری که رابطه‌ای خوب و محبت‌آمیز با پیروانش دارد و بیشترین توجهش به منافع آنان است، هم مورد قبول آنها قرار خواهد گرفت و هم با این کار، پیروانش از تکیه‌گاهی محکم برخوردار خواهند شد و این زمینه را برای افزایش توانمندی آنان در انجام دادن کارها فراهم خواهد کرد. نمونه‌ای از پیام‌های موجود در متن بدین شرح است: «با مردم آن‌گونه معاشرت کنید که اگر مُردید، بر شما اشک ریزند و اگر زنده ماندید، با اشتیاق سوی شما آیند» (همان، حکمت ۱۰)؛ «پس در رفتار با آنان نرمی و درشتی را به‌هم آمیز. رفتاری توأم با شدت و نرمش داشته باش. اعتدال و میانه‌روی را در نزدیک کردن یا دور کردن رعایت کن» (همان، نامهٔ ۱۹).

۲-۳-۴. رهبری عدالت‌محور

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



شکل ۱: عوامل مؤثر بر خودکارآمدی سرمایه‌های انسانی براساس مبانی فکری امام علیؑ

نتیجه‌گیری

یکی از شاخصه‌های مهم عصر حاضر، تغییر و تحولات سه‌مگین محیطی است، که این موضوع منجر به تحت‌الشعاع قرار دادن کلیهٔ ارکان یک سازمان می‌شود. در چنین شرایطی، حیات و بقای سازمان‌ها مستلزم اتکا بر ظرفیت‌های سرمایهٔ انسانی‌شان است که به‌ویژه در ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان بسیار مهم جلوه می‌نماید. یکی از خصایص مورد استفادهٔ سازمان، استفاده از ویژگی خودکارآمدی سرمایه‌های انسانی است. بنابراین هدف اصلی این تحقیق شناسایی عوامل مؤثر بر احساس خودکارآمدی سرمایه‌های انسانی براساس مبانی فکری امام علیؑ در کتاب *نهج‌البلاغه* است. در این پژوهش پس از تحلیل تفسیر متن *نهج‌البلاغه*، مضامین اصلی و فرعی در رابطه با عوامل مؤثر بر خودکارآمدی کارکنان شناسایی شدند. در این قسمت سعی محقق بر آن است که یافته‌های تحقیق را از دو منظر بررسی کند: نخست یافته‌های تحقیق براساس نتایج حاصل از تفسیر متن و تحلیل مضمون تشریح می‌شود و پس از آن، یافته‌ها و نتایج تحقیق با عوامل تأثیرگذار بر خودکارآمدی موجود در پیشینهٔ تحقیق مقایسه می‌گردد. درنهایت، محقق پیشنهادهای کاربردی و محدودیت‌ها و پیشنهادهایی برای رفع آنها را به محققان بعدی ارائه خواهد داد. چنان‌که بیان شد، یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل‌ها نشان می‌دهد که اصلی‌ترین مضامین استخراج‌شده از متن، سه دسته عوامل فردی و مدیریتی و اجتماعی است.

در زمینهٔ عوامل مدیریتی، همان‌طور که اشاره شد، باید برای افزایش خودکارآمدی و ایجاد آن در کارکنان، مدیران و رهبران سازمان، افراد را به انجام دادن وظایف محوله تشویق کنند و به آنها بازخوردهای مثبت ارائه دهند؛ نه اینکه

شایستگی‌ها و توانمندی‌های افراد را نادیده بگیرند و به آنها بی‌اعتنا باشند؛ زیرا در این صورت، انگیزه و تمایل افراد دچار کاهش خواهد شد. همچنین در برخورد با کارکنانی که در یک طبقه شغلی قرار دارند و دارای شایستگی‌های مشابه و یکسان‌اند، تمایز و فرق قائل نشوند و در پرداخت حقوق و مزایا به افراد، به یک چشم نگاه کنند. به عبارت دیگر، در نحوه رهبری و مدیریت افراد، عدالت را رعایت کنند؛ زیرا اگر افراد احساس بی‌عدالتی کنند، ممکن است به رفتارهای مخرب دست بزنند یا از تلاش‌های کاری خود بکاهند. در این صورت، احساس عدم خودکارآمدی بر آنها مستولی می‌شود. بنابراین، رفتارهای مدیران و نحوه سرپرستی آنها در هدایت افراد بسیار مهم است.

در زمینه عوامل فردی نیز تجربه موفق شخصی و ویژگی‌های شخصیتی و روانی افراد بسیار مهم است. افرادی که دارای خودآگاهی و اعتمادبه‌نفس بالا هستند، انتظارات مثبت از نتایج کارشان دارند و امیدوارترند و در برابر سختی‌ها و مشکلات کاری مقاومت و صبر زیادی نشان می‌دهند؛ همچنین در انجام دادن کارها به خدا توکل می‌کنند و هم‌زمان با توکل و سپردن امور به خداوند، اهل عمل‌اند و تفکر راهبردی و بلندمدت دارند و قبل از انجام دادن هر کاری، آن را سبک و سنگین کرده، پیامدهای احتمالی آن را در آینده پیش‌بینی می‌کنند و در مقایسه با سایر همکارانشان از خودکارآمدی بالاتری برخوردارند.

درنهایت در زمینه عوامل اجتماعی، افراد به دلیل بازخوردهای مثبتی که از همکاران خود دریافت می‌کنند و با مشاهده موفقیت‌ها و پیشرفت‌های همکاران خود، دانش‌اندوزتر خواهند شد و این بر تقویت حس خودکارآمدی آنها تأثیر خواهد داشت.

بنابراین، توجه به عوامل اشاره‌شده در زمینه خودکارآمدی می‌تواند در بهبود و توسعه عملکرد کارکنان تأثیر بسزایی داشته باشد و زمینه رضایت آنان را در محیط کار فراهم آورد.

پیشنهادها

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

- نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، ترجمه محمد دشتی، تهران، مؤسسه فرهنگی انتشاراتی زهد.
- ایزدی، احمد و همکاران، ۱۳۹۶، «بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی با خودکارآمدی کارکنان»، *مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، سال پنجم، ش ۳، ص ۱۴۵-۱۷۸.
- بخشایش، علیرضا، ۱۳۹۳، «بررسی تطبیقی مفهوم عزت نفس از دیدگاه امام علی و روان‌شناسی»، در: *کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی*، مشهد.
- بهبودی، محمدرضا و همکاران، ۱۳۹۸، «بازشناسی مفهوم خودکارآمدی منابع انسانی از منظر نهج‌البلاغه»، *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، سال هشتم، ش ۲، ص ۴۳۹-۴۲۱.
- بهشتی‌فر، ملیکه و محمود نکویی‌مقدم، ۱۳۸۹، «رابطه اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان»، *اخلاق در علوم و فناوری*، ش ۵، ص ۶۷-۷۳.
- پروین، لورنس و اولیور جان، ۱۳۸۹، *تخصیص: نظریه و پژوهش*، ترجمه محمدجعفر جوادی و پروین کدیور، چ هشتم، تهران، آبیژن.
- خالق‌خواه، علی و حبیبه نجفی، ۱۳۹۷، «عوامل مؤثر بر خودکارآمدی دانشجویان»، *رویش روان‌شناسی*، سال هفتم، ش ۱۲ (۳۳)، ص ۲۷۱-۲۹۰.
- دلاور، علی، ۱۳۸۵، *مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی*، تهران، رشد.
- شیرمحمدزاده، محسن و همکاران، ۱۳۹۷، «نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان»، *ارگونومی*، سال ششم، ش ۱، ص ۳۰-۳۹.
- عابدی جعفری، حسن و همکاران، ۱۳۹۰، «تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی»، *اندیشه مدیریت راهبردی*، دوره پنجم، ش ۲، ص ۱۵۱-۱۹۸.
- عبداللهی، بیژن، ۱۳۸۵، «نقش خودکارآمدی در توانمندسازی کارکنان»، *تدبیر*، سال هجدهم، ش ۱۶۸، ص ۳۵-۴۰.
- عزیزی، زهرا و همکاران، ۱۳۹۸، «بررسی رابطه رهبری تحولی و احساس خودکارآمدی با یادگیری خود تنظیمی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان»، در: *سومین کنفرانس ملی دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت*، رشت.
- محمزون زاده پوشهری، فاطمه، ۱۳۹۴، «نقش میانجی‌گری خودکارآمدی در ارتباط بین حل مسئله و هوش فرهنگی در میان دانشجویان»، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال هفتم، ش ۳، ص ۱۹۳-۲۰۸.
- محمدی، نسیم و مژگان دفتری، ۱۳۹۶، «بررسی اثربخشی آموزش خودکارآمدی بر انگیزش پیشرفت دانشجویان علوم پزشکی»، *راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ش ۱، ص ۳۶-۴۱.
- موسوی‌مقدم، سیدرحمت‌الله و همکاران، ۱۳۹۵، «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی و باورهای مذهبی با خودکارآمدی در بین دانشجویان دانشگاه پیام نور شهر شوش»، *مجله علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی*، دوره بیست و ششم، ش ۳، ص ۱۹۵-۱۹۹.
- هالچین، ریچارد پی و سوزان کراس ویبورن، ۱۳۸۷، *آسیب‌شناسی روانی دیدگاه‌های بالینی درباره اختلال‌های روانی*، ترجمه یحیی سیدمحمدی، تهران، روان.
- Bandura, A., 1997, "Cognitive processes in mediating behavioral change", *Journal of personality and social psychology*, N. 35, p. 125-139.
- Braun, V. & Clarke, V., 2006, "Using Thematic Analysis in Psychology", *Qualitative Research in Psychology*, V. 3, N. 2, p. 77-103.
- Lv, D. M., Zheng, Q. L., Sun, N., Li, Q. J., Fan, Y. Y., Hong, S., & Liu, S. Q., 2016, "A model of abusive supervision", self-efficacy and work engagement among Registered Nurses: the mediating role of self-efficacy, *Journal of advanced nursing*, V. 72 (12), p. 3216-3227.
- Milam, L.A., Cohen, G.L., Mueller, C., & Salles, A., 2019, "The Relationship Between Self-Efficacy and Well-Being Among Surgical Residents", *Journal of Surgical Education*, V. 76, p. 321-328.
- Smith II, J. P., 2011, *The effects of self-efficacy and spirituality on the job satisfaction and motivation to lead among redeploying soldiers as moderated by transformational leadership*, Regent University.