

خودباور باشید تا مضطرب نشوید

چکیده

به گفته کارشناسان زنان با برگزیدن مشاغلی که آنها را وارد چرخه اقتصادی جامعه می کند، می توانند نقش عمده‌ای در پیشرفت فرهنگی و اقتصادی جامعه ایفا کنند اما از طرف دیگر امروزه اضطراب به یکی از مشکلات شایع در میان زنان شاغل مبدل شده است. بنابراین باید زمینه‌ای فراهم گردد تا این مشکل به گونه‌ای حل شده و زنان بتوانند به دور از اضطراب در شغل و حرفه خود موفق باشند و در نتیجه شاهد پیشرفت سازمان‌ها بود. مبحث خودباوری می تواند به طور موثری در این راه به مدیریت کمک کند. در این زمینه نظریات مختلفی مطرح شده که یکی از آنها نظریه خودباوری براندن است که دو مولفه را برای خودباوری مدنظر قرار داده است، شامل: عزت نفس و کارآمدی شخصی.

هدف از تحقیق حاضر بررسی خودباوری و اضطراب زنان شاغل و نیز بررسی رابطه بین هر یک مولفه‌های خودباوری با اضطراب زنان شاغل می باشد و البته در این تحقیق به بررسی رابطه بین هر یک از مولفه‌های خودباوری با انواع اضطراب (آشکار و پنهان) نیز پرداخته شده است. روش تحقیق در این پژوهش از نوع همبستگی و جامعه آماری ** شامل زنان شاغل سازمان‌های دولتی شهر یزد بوده است که تعداد آنها ۱۳۶ نفر می باشد. نتایج بدست آمده نشان می دهد بین خودباوری و اضطراب زنان شاغل سازمان‌های دولتی شهر یزد رابطه وجود دارد. لازم به ذکر است سازمان‌های دولتی در این تحقیق از لحاظ نوع شامل (فرهنگی، آموزشی و پژوهشی و زیربنایی و تولیدی) است که به طور مجزا رابطه این دو متغیر در این دو نوع سازمان نیز بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. بررسی‌های دقیق تر نیز حاکی از آن است که:

- ۱- بین عزت نفس و اضطراب زنان شاغل رابطه وجود دارد.
- ۲- بین عزت نفس و اضطراب پنهان زنان شاغل رابطه وجود دارد.
- ۳- بین عزت نفس و اضطراب آشکار زنان شاغل رابطه وجود دارد.
- ۴- بین کارآمدی شخصی و اضطراب زنان شاغل رابطه وجود دارد.
- ۵- بین کارآمدی شخصی و اضطراب پنهان زنان شاغل رابطه وجود دارد.
- ۶- بین کارآمدی شخصی و اضطراب آشکار زنان شاغل رابطه وجود دارد. متغیرهای سابقه کار، سن، پست سازمانی، وضعیت تاهل، میزان تحصیلات، نوع سازمان، وضعیت استخدام و رشته تحصیلی از جمله متغیرهای میانجی هستند که در ارتباط با سایر متغیرها مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج آماری نشان داد که سابقه کار و میزان تحصیلات به ترتیب ارتباط منفی و مثبت با خودباوری دارد و سایر متغیرها ارتباطی با خودباوری نداشت و ضمناً میزان تحصیلات ارتباط منفی با اضطراب داشت و سایر متغیرها ارتباطی با اضطراب نداشت.

مقدمه

دیرزمانی است که بر این باور «در سازمان‌ها شماری اندک باید فکر کنند و شماری انبوه تنها باید فرمانبردار اوامر آنان باشند» خط بطلان کشیده شده است. فرهنگ سازمان‌های سنتی، پاسدار

ارزش‌هایی مانند فرمانبری، همرنگی و تقدیس قدرت بود، در حالی که فرهنگ سازمان‌های نوین، خودگردانی، نوگرایی، نوآوری، مسئولیت‌پذیری و خودباوری را پاس می‌دارد. سازمان‌های سده بیست و یک نیاز به کارکنانی دارد که همگی مستقل، خوداتکا، با اعتماد به نفس، آفریننده و در یک کلام خودباور باشند (براندن، ترجمه فارسی، ۱۳۷۹: ۷). البته خودباوری واقعی زاینده شغل نیست، بلکه خودباوری راستین، نتیجه باور قلبی و درونی به توانایی‌ها و قابلیت‌هایمان است، این باور که افراد هر کاری را بخواهند می‌توانند انجام دهند (آنجلیس، ترجمه فارسی، ۱۳۸۵: ۲۱) برای مثال بتهون، ماری کوری و میکل آنژ با تکیه بر باور خود توانستند به پیشرفت‌های عظیمی دست یابند (فیلد، ترجمه فارسی، ۱۳۸۳: ۶۴). در مقابل اگر خودباوری در حد پایینی باشد انعطاف‌پذیری در مقابل مشکلات کاهش چشمگیری می‌یابد (براندن، ترجمه فارسی، ۱۳۷۹: ۱۹). و در این میان اضطراب واکنشی اجتناب‌ناپذیر است که افراد نسبت به مشکلات از خود نشان می‌دهند (دی‌روسیس، ترجمه فارسی، ۱۳۸۲: ۱۹). که در نتیجه آن، عملکرد اجتماعی و شغلی فرد مختل می‌شود و دیگر توانایی‌های خود را در انجام امور متفاوت باور ندارد (یحیوی، ۱۳۸۳: ۱۶). بررسی‌های متعدد نشان داده‌اند این واکنش به طور خاص در زنان عمومیت بیشتری دارد زیرا به علت تفاوت در تاثیر عوامل اجتماعی و تفاوت‌های بیوشیمیایی میان دو جنس زن و مرد، زنان در مقایسه با مردان بیشتر به اضطراب مبتلا می‌شوند (آمن و روت، ترجمه فارسی، ۱۳۸۳: ۲۲۸).

بنابراین با توجه به نقش مهمی که خودباوری و اضطراب در سلامت سازمان ایفا می‌کند بررسی ارتباط بین دو متغیر می‌تواند از اهمیت خاصی برخوردار باشد.

بیان مسئله

قرنهاست که پدیده اضطراب توجه نویسندگان را به خود معطوف داشته است اما عجیب اینجاست که گرچه اضطراب همواره با افراد بوده و هست و اگر چه همواره با آن دست به‌گریبان بوده‌اند و آن را در درون خود حس کرده‌اند اما با این وجود هنوز درک درستی از ماهیت آن ندارند. (تی بک و امری، ترجمه فارسی ۱۳۸۳: ۱۷).

کتل (ذکر شده در ژ- کراز، ترجمه فارسی، ۱۳۸۱: ۳۱) معتقد است که اضطراب فقدان آرامش، تردید، عدم اعتماد و بی‌کفایتی در تسلط بر موقعیت هاست. کتل و شیردر بررسی‌های مختلف توانسته‌اند اضطراب موقت یا آشکار را

براندن، عقیده داشت هرچه خودباوری افراد تقویت شود بهبتر برای مقابله با مشکلات آمادگی فواهند داشت و بعد از شکست سریع‌تر خود را باز می‌یابند و انرژی بیشتری برای آغاز دوباره فواهند داشت.

از اضطراب پنهان یا اضطراب به عنوان یک رگه شخصیت جدا سازند. در مورد اول، بحث از یک حالت انتقالی است که در طول زمان نوسان‌هایی از خود نشان می‌دهد در مورد دوم، فرد در مقابل متغیرهایی پایدار، که در قالب یک واحد به هم پیوسته‌اند و یک خصیصه دائم شخصیت را تشکیل می‌دهند قرار گرفته است.

لازم به ذکر است که اضطراب در سازمان‌ها باعث می‌شود کوشش سازمانی افراد را در دو جهت سوق دهد، یکی در جهت اصلاح اشتباهات و حتی المقدور، جلوگیری از وقوع نتیجه نامطلوب و دیگری در جهت افزایش نگرانی و تشویش درونی افراد که باعث کاهش دقت و تمرکز حواس و قاطعیت تصمیم‌گیری و پیدایش خستگی و ناتوانی شغلی می‌شود که حالت اول سازنده و مطلوب و حالت دوم حالت مخرب و نامطلوب است (شمره موسوی، ۱۳۸۵: ۶۳). که در این تحقیق حالت دوم مدنظر است. از طرف دیگر، خودباوری یک نیاز اساسی روان‌شناختی است، امروزه با وجود اینکه راجع به خودباوری سخن بسیار رانده می‌شود، شناخت و درک اندکی درباره معنای واقعی واژه خودباوری وجود دارد (براندن، ترجمه فارسی، ۱۳۷۹: ۱۷).

خودباوری زاینده تعهد فرد به خودش است، تعهد که هر آنچه لازم باشد انجام خواهد داد تا به خواسته‌ها و نیازهایش برسد (آنجلیس، ترجمه فارسی ۱۳۸: ۲۲). به بیانی دیگر خودباوری یک روش تفکر، احساس و عمل است که نشان می‌دهد فرد خود را پذیرفته و به خود اعتماد دارد.

خودباوری یک نیاز اساسی روان‌شناختی است. امروزه با وجود اینکه راجع به خودباوری سخن بسیار رانده می‌شود شناخت و درک اندکی درباره معنای واقعی واژه خودباوری وجود ندارد.

و اطمینان دارد از اینکه می‌تواند به عمیق‌ترین نیازها و هدف‌های خود دست یابد (برنز و آلیس، ترجمه فارسی، ۱۳۸۴: ۱).

عملکرد هر فرد از باور او نسبت به خود مشتق می‌شود و این باورها هستند که به افراد کمک می‌کنند یا آسیب می‌رسانند در واقع باورهای افراد از خود، مفاهیم اصلی هستند که افراد بر اساس آنها زندگی می‌کنند، باورها تصویری از افراد ارائه می‌دهند تصویری از نقاط ضعف و قوت، توانایی‌ها و ارتباطشان با دنیای خارج. به عبارتی باور افراد نسبت به خود، همه چیز را در زندگی تحت تاثیر قرار می‌دهد. (مک کی و فانینگ، ترجمه فارسی، ۱۳۸۴: ۹).

محققان سعی کردند در پرتو شواهد متفاوت «باور» را به عنوان متغیر اصلی و تعیین‌کننده در تفکر و رفتار بشناسند. مشهورترین این محققین، براندن (ترجمه فارسی، ۱۳۷۹: ۲۰) بود که عقیده داشت هر چه خودباوری افراد تقویت شود، بهتر برای مقابله با مشکلاتی که در شغل و محیط کار بروز می‌کند آمادگی خواهند داشت و بعد از شکست سریع‌تر خود را باز می‌یابند و انرژی بیشتری برای آغاز دوباره خواهند داشت. وی معتقد است خودباوری دارای دو رکن اساسی عزت نفس و کارآمدی شخصی است و بنابراین وی بر این باور است که موانع، زنجانی را که دارای خودباوری بالا و در نتیجه عزت نفس و کارآمدی شخصی بالا هستند متوقف نمی‌سازد، چرا که امروزه میلیون‌ها نفر از آنان مشغول به راه‌انداختن کسب و کار برای خویشتن و یاد در حال تلاش برای رشد در شغلشان هستند. خودباوری و اضطراب می‌تواند تمام کارکردها و جنبه‌های زندگی کاری و شخصی افراد را تحت الشعاع قرار دهد.

مسئله و مشکل اساسی در سازمان‌ها این است که کارکنان به طور دائم در معرض یکی از دو نوع تلقین مثبت یا منفی می‌باشند. تلقین مثبت تلقینی سازنده و مفید است و موجب رشد و شکوفایی فرد می‌شود اما تلقین منفی، تلقینی زیانبار و ویرانگر است و قدرت خلاقیت و ابتکار را از افراد می‌گیرد و آنها را در موضع انفعالی قرار می‌دهد و متأسفانه از آنجائی که در جامعه و فرهنگ ما همواره زنان را به عنوان افرادی ضعیف و ناتوان معرفی و سعی در تلقین این ضعف‌ها به زنان نموده‌اند. شمره این تلقین‌های منفی، عدم خودباوری زنان و ایمان نداشتن آنان به توانایی‌هایشان است. که در نتیجه ضعف خودباوری، اضطراب بر آنان مستولی می‌شود. اما اگر بتوانند با تلقین مثبت خود را فردی شایسته، با لیاقت، با استعداد، صاحب توان و پشتکار تصور کنند و در

یک کلام خود را باور کنند می توانند در نهایت آرامش و به دور از اضطراب و نگرانی وظیفه خود را به نحو احسن انجام دهند و پیشرفت کنند (فروزان و همکاران، ۱۳۸۰: ۶). و از آنجا که در هر سازمان شغل‌های گوناگونی وجود دارد و لازمه انجام دادن وظایف هر یک از مشاغل برخورداری از توانایی‌ها و آرامش و عدم اضطراب است، بررسی رفتار افراد و شناخت این ویژگی‌ها و خصوصیات برای شناسایی و به کارگماری آنها ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین با توجه به آنچه که گفته شد سوال اساسی که تحقیق حاضر در صدد یافتن پاسخی مناسب برای آن است این می‌باشد که اولاً چه رابطه‌ای بین خودباوری با اضطراب زنان شاغل وجود دارد و ثانیاً اگر رابطه‌ای وجود دارد، جهت این رابطه چگونه است؟

اهمیت تحقیق

بسیاری بر این باورند، آنچه که زنان را در محیط کار با عدم موفقیت روبرو می‌سازد، عدم خودباوری و اضطراب ناشی از آن است، به این معنا که به طور سنتی، دنیای کار توسط مردان پر شده است. سابق بر این زنان در مشاغلی که نقش کمک به رئیس‌ان مرد را داشت کار می‌کردند (دفتردار خصوصی، منشی، ماشین‌نویس و غیره) یا در مشاغلی که به روشنی عنوان شغل زنانه داشتند مشغول بودند (پرستار، بهیار، خدمتکار و غیره) ولی امروزه زمانه تغییر کرده است و زنان برای آزادی خود در دنیای کار به مبارزه برخاسته‌اند اما با وجود این مواردی را می‌شنویم که در محیط کار با زنان رفتاری نابرابر صورت گرفته است (فیلد، ترجمه فارسی، ۱۳۸۳: ۱۷۳).

زنان روزگار ما هنوز شاهد تبعیضات فراوان در محیط کار هستند به همین دلیل خشمگین می‌شوند، احساس گناه می‌کنند و امید اضطراب می‌گردند علت آن است که این زنان هنوز وابسته به تصویر قدیمی زنانه بودن هستند و نتوانسته‌اند به این باور برسند که موفقیت در دنیای کار تنها از آن مردان نیست. در یک کلام می‌توان گفت زنان هنوز به خودباوری نرسیده‌اند در نتیجه با عدم باور خود و مشاهده تبعیضات در محیط کار دچار اضطراب می‌شوند (دی روسیس، ترجمه فارسی، ۱۳۸۲: ۱۷۱ و ۱۷۰). این اضطراب اثرات مخربی را همچون عدم برقراری صحیح ارتباطات، عدم تفکر و اندیشیدن در محیط کار و عدم تمرکز در محیط کار... را به همراه خواهد داشت. اضطراب تجربه‌ای دردناک است که فرد برای گریز از آن به هر عملی متوسل می‌شود (باباپور میاندوآب، ۱۳۷۶: ۱۵).



از سوی دیگر هندلی (ترجمه فارسی، ۱۳۸۲: ۲۲) نیز معتقد است خودباوری پایین و توجه و باور به جنبه‌ها و نقاط ضعف و منفی خود و بی تفاوتی از کنار جنبه‌های مثبت گذشتن یکی از خطاهای شناختی است که می‌تواند منجر به اضطراب شود.

به طور خاص در سازمان این خطای شناختی بویژه در زنان قابل مشاهده است به این معنی که باور جنبه‌های منفی، تردید نسبت به خود و نگرانی در مورد برخورد با انتظارات سایرین، پیوسته در رفتار و افکار بانوان شاغل وجود دارد به همین دلیل زنان دچار اضطراب می‌شوند (باباپور میاندوآب، ۱۳۷۶: ۵۳).

اما آنچه که زنان باید بدانند این است که خود واقعی آنها جاودان است، این نیروی خدایی درون آنهاست که انرژی لازم را جهت سیر و حرکت بالباسی به نام بدن فراهم می‌کند. این باور که شما فقط خود فیزیکی هستید و بدنی که انرژی را در بر گرفته، تنها باورهای ساختگی هستند پس از همین لحظه سعی کنید خود واقعی تان را باور کنید (دایر، ترجمه فارسی، ۱۳۸۵: ۱۹۲).

بسیاری از مشکلاتی که زنان در محیط کار با آن مواجه می‌شوند می‌تواند به دلیل خودباوری پایین باشد. اگرچه بعضی از انتظارات تعبیر یافته اما زنان هنوز در مرفه خود در دنیای بیرونی با سقف شیشه‌ای مواجه‌اند.

با توجه به مطالب ذکر شده، توجه به خودباوری و اضطراب از چند جهت دارای اهمیت است:

۱- به علت اینکه خودباوری نیاز اساسی انسانی است و در سازمان، خودباوری توان افزا، انرژی زا و انگیزه دهنده است و افراد را ترغیب به موفقیت می‌کند برای آن اهمیت ویژه‌ای باید قائل شد.

۲- از آنجا که اضطراب موجب می‌شود که انسان دیگر فرقه متمرثمر و سودمندی نباشد و در انجام امور و کارها نتواند با اطمینان و قاطعیت عمل کند توجه به آن ضروری است.

۳- اگر افراد دارای رفتار و یا عاداتی همچون اضطراب، ترس‌های نابجا... باشند و بخواهند آنها را تغییر دهند با خودباوری و تصویر ذهنی مثبت از خود می‌توانند بر این اضطراب و ترس‌ها فائق آیند.

امید است که نتایج این تحقیق بتواند مورد استفاده مدیران و مسئولان سازمان‌های دولتی قرار گیرد تا با ایجاد جوی مناسب در سازمان، موجبات خودباوری را در زنان شاغل ایجاد کنند و تبعیض‌های کور هزاران ساله را به مبارزه فراخوانند و در نتیجه شاهد پیشرفت و ارتقا سازمان‌ها باشند.

اهداف تحقیق

هدف کلی: هدف اساسی در این تحقیق شناخت رابطه بین خودباوری با اضطراب زنان شاغل در سازمان‌های دولتی شهر یزد می‌باشد، که در راستای هدف فوق اهداف فرعی زیر نیز دنبال خواهد شد:

اهداف فرعی:

- ۱- تعیین میزان خودباوری زنان شاغل
- ۲- تعیین میزان اضطراب زنان شاغل
- ۳- تعیین جهت بستگی بین خودباوری با اضطراب زنان شاغل
- ۴- توصیف وضعیت عزت نفس زنان شاغل
- ۵- توصیف وضعیت کارآمدی شخصی زنان شاغل
- ۶- توصیف وضعیت هر یک از مولفه‌های اضطراب زنان شاغل
- ۷- توصیف وضعیت هر یک از دو نوع متغیر اضطراب آشکار و پنهان زنان شاغل
- ۸- شناخت رابطه مولفه‌های خودباوری با اضطراب زنان شاغل
- ۹- شناخت رابطه مولفه‌های خودباوری با اضطراب آشکار و پنهان زنان شاغل
- ۱۰- توصیف وضعیت میزان تحصیلات، سن، سابقه خدمت، تاهل، پست سازمانی، نوع استخدام، رشته تحصیلی و نوع سازمان در رابطه

با خودباوری و اضطراب زنان شاغل قلمرو تحقیق

قلمرو مکانی تحقیق: با توجه به موضوع تحقیق حاضر که به بررسی رابطه بین خودباوری با اضطراب در زنان شاغل سازمان های دولتی شهر یزد می پردازد، لذا قلمرو مکانی تحقیق عبارت خواهد بود از کلیه سازمان های دولتی مستقر در شهر یزد.

قلمرو زمانی تحقیق: تحقیق حاضر در شش ماهه اول سال ۸۵ آغاز و در شش ماهه اول سال ۸۶ اجرا و خاتمه یافته است.

قلمرو موضوعی تحقیق: با توجه به موضوع تحقیق، در بحث خودباوری به دو بعد اساسی آن یعنی عزت نفس و کارآمدی شخصی پرداخته شده است. همچنین در بحث اضطراب با توجه به دیدگاه کتل، اضطراب به دو نوع پنهان و آشکار تقسیم شده و مولفه های آن که شامل فقدان توحید یافتگی، فقدان نیروی من، نا اطمینی پارانوایی، گرایش به احساس گنهکاری، تنش ارگی می باشند مد نظر قرار گرفته اند.

تعاریف نظری و عملیاتی واژه ها***

تعریف نظری واژه ها:
خودباوری

اریکسون (ذکر شده در زواره ای، ۱۳۸۳: ۲) خودباوری را هویت من یا هویت بادوام دریافت شده تعریف می کند. خودباوری، عقیده ای است که فرد درباره خود دارد، که این عقیده بر مبنای نگرش فرد به این موارد است: ۱- ارزش فرد به عنوان یک انسان ۲- شغل فرد ۳- پیشرفت ها ۴- هدف در زندگی شخصی و کاری ۵- فکر فرد از اینکه دیگران او را چگونه می بینند ۶- استعداد های بالقوه در رسیدن به موفقیت ۷- نقاط قوت و ضعف ۸- وضعیت اجتماعی و چگونگی ارتباط با دیگران ۹- استقلال یا توانایی روی پای خود ایستادن (کینگ، ۲۰۰۲: ۱۸).

خودباوری یعنی تمایل به اینکه خود را فردی شایسته مواجهه با چالش های اساسی زندگی و لایق شادی ها (لایق موفق بودن) بدانیم (براندن، ترجمه فارسی، ۱۳۷۹: ۱۸).

عزت نفس

عزت نفس به معنای اعتقاد داشتن به حقمان برای شاد بودن است، اعتقاد به اینکه دستیابی به اهداف، موفقیت، دوستی، احترام، عشق و انجام موفقیت آمیز امور در شان ماست (براندن، ترجمه فارسی، ۱۳۷۹: ۱۸).

کارآمدی شخصی

کارآمدی شخصی به معنای اعتماد داشتن به توانایی هایمان برای اندیشیدن، یاد گرفتن،

نتایج تحقیق و مطالعه های که در سال ۱۹۸۳ انجام شد نشان داد (ژان شاغل) عزت نفس بالاتر و در نتیجه اضطراب کمتری از (ژان) فانه دار همگای هود داشتند

انتخاب کردن و اتخاذ تصمیمات مناسب است (براندن، ترجمه فارسی، ۱۳۷۹: ۱۸).

اضطراب

هورنای (ذکر شده در بابا پور میان دو آب، ۱۳۷۶: ۳۱) معتقد است: اضطراب عبارت است از احساس تنهایی، بی کسی، عجز، بیچارگی در دنیایی که افرادش همه ظالم و زورگو و احجاف کننده و آزار دهنده اند. داکو (ذکر شده در شماره موسوی، ۱۳۸۰: ۸) معتقد است «اضطراب عبارت است از یک احساس مبهم از خطر قریب الوقوع و غیر قابل توضیح. این وضعیت غالباً همراه با یک قوه تخیل قوی، توأم شده و هر مشکلی را بزرگ و ناگوارتر از اندازه حقیقی آن نشان می دهد».

اضطراب پنهان (خصوصی های)

به تفاوت های فردی نسبتاً ثابتی در مستعد بودن به ابتلاء به اضطراب اشاره می کند که از آن طریق بین افراد در آمادگی داشتن ادراک موقعیت های پراضطرابی مثل تجربه خطر یا موقعیت های تهدیدکننده تمایز گذاشته و پاسخ به چنین موقعیت هایی با شدت بالای عکس العمل های اضطراب آشکار همراه می باشد (جمالی و مرجانی، ۱۳۷۵: ۴).

اضطراب آشکار (موقعیتی)

بیانگر احساس آزمودنی ها در خصوص

احساس تنش، بیم از آینده، ناآرامی، خودخوری، برانگیختگی و فعال سازی سیستم عصبی خودمختار می باشد (جمالی و مرجانی، ۱۳۷۵: ۴).

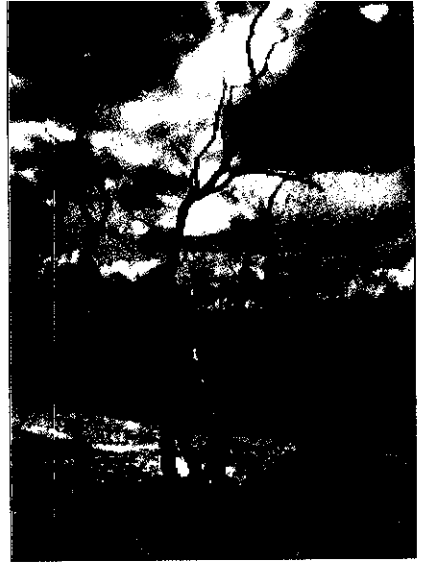
مباحث نظری تحقیق

گاهی اشخاصی دیده می شوند که از موفقیت فراوان در سطح جهان برخوردارند اما فاقد خودباوری هستند، گاه با کسانی برخورد می شود که از شهرت و اعتبار فراوان برخوردارند و با این حال ناراضی، نگران و مضطرب هستند. این افراد ممکن است باوری از خود توانمندی را به نمایش بگذارند و خودباوری کاذبی را در خود ایجاد کنند. خودباوری کاذب توهم باور خود توانمندی را که در اصل وجود خارجی ندارد به نمایش می گذارد. خودباوری کاذب وسیله ای غیر منطقی به منظور کاستن از اضطراب و نداشتن احساس امنیت خاطر است (براندن، ۲۰۰۲: ۲).

کریمی (۱۳۸۴: ۶۳) معتقد است تحت تاثیر ضعف یا عدم خودباوری ممکن است دیگر توان از موفقیت لذت برد، با ناملایمات زندگی برخورد مناسب کرد و یا گرفتار اضطراب و افسردگی مزمن نشد؛ به همین دلیل است که خود باوری را نظام ایمنی آگاهی می دانند که به فرد مقاومت، توانمندی و قدرت بازسازی می دهد. البته درست همانطور که نظام ایمنی سالم بدن فرد، تضمینی نیست بر اینکه هرگز بیمار نشود اما بر مقاومت فرد در برابر بیماری ها می افزاید. خودباوری سالم هم، هرگز تضمینی نیست که در زندگی گرفتار اضطراب یا افسردگی نشود اما قدرت مقاومت و کنار آمدن فرد را با مشکلات، افزایش می دهد یعنی اشخاص با خودباوری بالا، بدون شک تحت تاثیر مشکلات ممکن است به زمین بیفتند اما در مقایسه با آنان که بهره چندانی از آن ندارند، خیلی سریع تر از زمین بلند می شوند.

سانفورد و داناوان (۲۰۰۰: ۴) در تحقیقات و مطالعات خود راجع به زنان به این نتیجه رسیدند که زنان معمولاً با خودباوری ضعیف و یاب عبارت می نمایند به باور خود به عنوان فردی با استعداد کم و همچنین آسیب پذیر در برابر اضطراب و افسردگی شناخته می شوند آنها در واقع خودباوری ضعیف در زنان را منتج به افسردگی و اضطراب دیدند و معتقدند که بسیاری از مشکلاتی که زنان در محیط کار خود با آن مواجه می شوند می تواند به دلیل خودباوری پایین در آنان باشد. اگر چه بعضی از انتظارات فرهنگی تغییر یافته اما زنان هنوز هم در حرفه و شغل خود در دنیای بیرونی با سقف شیشه ای مواجه اند. تقریباً زنان یاد گرفته اند که خودشان را در فرهنگی که زنان را موجوداتی احساساتی، غیر منطقی و با توانایی ضعیف قرار





می دهد ببینند و پیوسته دچار اضطراب و نگرانی باشند و در مقابل مردان را منطقی و دارای استعدادها و توانایی های بالا ببینند.

پاجارس (ذکر شده در پیر حسینلو، ۱۳۸۳: ۶) معتقد است که احساس کارآمدی شخصی افراد، نگرش آنها را به حرفه و شغل و سلامت روانی آنان تحت تاثیر قرار می دهد. افراد با کارآمدی شخصی پایین کار و شغل خود را دشوار دیده و این باور منجر به افزایش فشارهای روانی از قبیل اضطراب، استرس و... در آنان می گردد. در مقابل افرادی که باورهای کارآمدی شخصی بالایی دارند نگرش بهتری برای فعالیت بیشتر جهت انجام کارهای چالشی و دشوار دارند همچنین از احساس آرامش بالاتری برخوردارند.

براندن (ترجمه فارسی، ۱۳۸۴: ۹۳) معتقد است آنچه شخص با عزت نفس اندک تجربه می کند این است که وقتی همه چیز بر وفق مراد باشد او دچار اضطراب می گردد.

بنابراین پژوهشگر با مطالعه کتب و مقالات متعدد، تصمیم گرفت که محور اساسی پژوهش خود را در خصوص خودباوری و اضطراب قرار دهد و بر این اساس تحقیقات خود را به پایان برساند. زیرا بسیاری از محققان و صاحب نظران معتقدند، فقدان حس خودباوری الزاماً منجر به اضطراب نمی شود اما تحقیقات نشان داده اند که این دو اغلب با هم هستند، نداشتن خودباوری فرد را تبدیل به بدترین دشمن خود می کند و پیوسته از احساس نگرانی و اضطراب رنج خواهد برد (حامی صدر، ۱۳۸۳: ۲).

لذا با توجه به مطالب بالا، می توان طرح نظری تحقیق را نمایش داد. (مدل تحلیلی تحقیق به صورت جدول در دفتر مجله موجود است).

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی: بین خودباوری و اضطراب در زنان شاغل سازمان های دولتی شهر یزد رابطه وجود دارد.

فرضیات فرعی:

۱- بین عزت نفس و اضطراب زنان شاغل رابطه

وجود دارد.

۲- بین عزت نفس و اضطراب پنهان زنان شاغل رابطه وجود دارد.

۳- بین عزت نفس و اضطراب آشکار زنان شاغل رابطه وجود دارد.

۴- بین کارآمدی شخصی و اضطراب زنان شاغل رابطه وجود دارد.

۵- بین کارآمدی شخصی و اضطراب پنهان زنان شاغل رابطه وجود دارد.

۶- بین کارآمدی شخصی و اضطراب آشکار زنان شاغل رابطه وجود دارد.

۷- بین خودباوری و میزان تحصیلات، سن، پست سازمانی، سابقه کار، رشته تحصیلی و نوع استخدام رابطه وجود دارد.

۸- بین اضطراب و میزان تحصیلات، سن، پست سازمانی، سابقه کار، رشته تحصیلی و نوع استخدام رابطه وجود دارد.

نتایج اصلی تحقیق

فرضیه اصلی

باور جنبه های منفی،

تردید نسبت به خود و نگرانی

در مورد برافروختن با انتظارات سایرین

پیوسته در رفتار و افکار بانوان شاغل

وجود دارد به همین دلیل (زنان دچار)

اضطراب می شوند.

بین خودباوری و اضطراب زنان شاغل رابطه معناداری وجود دارد. لذا می توان نتیجه گرفت که بین خودباوری و اضطراب زنان شاغل رابطه معنادار آماری از نوع منفی وجود دارد یعنی هر چه خودباوری افزایش یابد، اضطراب کاهش می یابد.



بحث و بررسی

۱- نتایج تحقیق و یافته های آن مبین این واقعیت است که به طور کلی بین خودباوری و اضطراب زنان شاغل سازمان های دولتی رابطه وجود دارد. وجود رابطه بین این دو متغیر در سازمان های دولتی با توجه به نوع این سازمان ها نیز مورد بررسی قرار گرفت:

سازمان های دولتی در جامعه آماری تحقیق حاضر از لحاظ نوع شامل سازمان های فرهنگی، آموزشی، پژوهشی و سازمان های زیربنایی و تولیدی است که محاسبات آماری وجود رابطه بین خودباوری و اضطراب را در هر دو نوع سازمان تایید کردند.

۲- محاسبات آماری نشان می دهد که رابطه معنادار منفی بین عزت نفس و اضطراب زنان شاغل وجود دارد. در تحقیقی که شمره موسوی در خصوص رابطه اضطراب و یکی از مؤلفه های خودباوری (عزت نفس) انجام داده، چنین نتیجه گیری شده است که با افزایش عزت نفس در زنان شاغل، اضطراب آنان کاهش می یابد که این نتیجه با نتایج تحقیق حاضر مطابقت دارد. کول من و آنتونیکوسی در مطالعه ای که در سال ۱۹۸۳ انجام دادند نشان دادند زنان شاغل عزت نفس بالاتر و در نتیجه اضطراب کمتر از زنان خانه دار هم تاهای خود داشتند، به هر حال مدت زمانی است که زنان بیش از پیش علاقه مند به کار کردن بیرون از خانه هستند و این خود باعث ایجاد احساس ارزشمندی در آنها می شود. آنها به دلیل داشتن ارتباطات اجتماعی گسترده تر، دارای عزت نفس بالاتری هستند و در مقابل اضطراب کمتری را می توان در آنها مشاهده کرد.

تحقیقات دیگری نیز در این زمینه انجام شده از جمله پهلوان زاده (۱۳۷۶) در تحقیق خود تحت عنوان (بررسی ارتباط بین میزان عزت نفس و ویژگی های فردی به خانوادگی در دانش آموزان دختر دبیرستان های شهر اصفهان در سال ۱۳۷۵) به این نتیجه رسید که هر اندازه فرد در کسب عزت نفس دچار شکست شود، دستخوش اضطراب، تزلزل روانی، بدگمانی از خود و احساس عدم کفایت از زندگی می شود که این نتیجه نیز رابطه منفی عزت نفس و اضطراب را تایید کرد.

۳- نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان می دهد که ارتباط معنادار منفی بین عزت نفس و اضطراب آشکار و پنهان و کارآمدی شخصی و اضطراب آشکار و پنهان وجود دارد که این نتایج با توجه به ارتباط منفی عزت نفس و اضطراب و کارآمدی شخصی و اضطراب مورد تایید است زیرا اضطراب کل در این تحقیق شامل اضطراب



پست سازمانی در زنان شاغل رابطه ای وجود ندارد. این عدم ارتباط می تواند بیانگر این باشد که آنچه می تواند برای زنان خودباوری بالایی ایجاد کند پست و مقام سازمانی نیست بلکه زمینه های ایجاد خودباوری بالا در زنان شاغل می تواند این نکته باشد که زنان با داشتن پست و مقام توانایی های خود را باور نمی کنند بلکه هر گاه بتوانند در آن پست سازمانی که بر عهده دارند موفق باشند و به نحو احسن کارها را به انجام برسانند و بازده مطلوب کار خود را شاهد باشند، می توانند بر روی نقاط قوت خود متمرکز شوند و در یک کلام استعدادها و مهارت های خود را باور می کنند. در نهایت می توان گفت صرف نظر از اینکه زنان چه پست و مقامی در سازمان داشته باشند باید در هر پست سازمانی خود را باور داشته باشند تا بتوانند موفق باشند. زیرا خودباوری بستری است که موفقیت های دیگر نیز از آن فراهم می آید.

۷- نتایج حاصله از پژوهش حاضر نشان می دهد بین خودباوری و میزان تحصیلات رابطه مستقیم و بین اضطراب و میزان تحصیلات رابطه منفی وجود دارد. در توضیح این رابطه ها شاید بتوان گفت، هر چه میزان تحصیلات در زنان شاغل بالا می رود به دلیل افزایش دانش و اطلاعات علمی در آنان و همچنین به علت نگرش مثبت جامعه به افراد با تحصیلات بالا، آنها توانایی ها و مهارت ها و شایستگی های خویش را باور می کنند و مجموعاً خودباوری بالایی از خود خواهند داشت و اضطراب و نگرانی کمتری در انجام وظایف خود دارند.

۸- یافته جانبی تحقیق نشان می دهد که از بین مؤلفه های اضطراب دو مؤلفه گرایش به احساس گناهکاری و تنش ارگی با خودباوری رابطه بیشتری دارد و از میان این دو مؤلفه بیشترین رابطه را تنش ارگی (تنش عصبی) دارد و علت آن می تواند این باشد که تنش عصبی به واسطه نیازهای کام نیافته گوناگونی به وجود می آید که بیشترین عامل ایجاد کننده این تنش ها را عدم ارضاء نیاز

(بررسی رابطه بین خودکارآمدی (کارآمدی شخصی) ریاضی، اضطراب ریاضی، انتظار عملکرد ریاضی در پیشرفت ریاضی دختران و پسران دبیرستان های دولتی منطقه ۲ تهران) ارتباط معنادار منفی بین کارآمدی شخصی و اضطراب را تایید کرده است.

۵- محاسبات آماری نشان می دهد بین خودباوری و سابقه کار رابطه معنادار منفی وجود دارد. احتمالاً نتیجه بدست آمده به این علت بوده است که در اکثر موارد زنان در سازمان های دولتی به دلایل مختلف نمی توانند آنگونه که باید پیشرفت کنند و موفق باشند از جمله مهم ترین دلایل، سقف شیشه ای است که بیانگر نگرش ها و تعصبات منفی است که مانع از صعود زنان به ورای یک سطح خاص از سلسله مراتب سازمانی می شود به طوریکه (براندن ترجمه فارسی، ۱۳۷۹: ۳) نیز معتقد است، بزرگ ترین چالشی که زنان در سازمان ها با آن روبرو هستند عبور از سقف شیشه ای است. به هر حال زنان به دلیل وجود

نتیجه تمقیق و یافته های آن مبین این واقعیت است که به طور کلی بین خودباوری و اضطراب (نات شاغل سازمان های دولتی رابطه وجود دارد.

این موانع از اینکه نمی توانند پیشرفت کنند دچار ضعف در خودباوری می شوند و دیگر توانایی های خود را در امور مختلف باور نخواهند داشت. بنابراین می توان گفت، هر چه سابقه کاری زنان در این سازمان ها بالا می رود، به دلیل عدم پیشرفت و موفقیت های چشمگیر در امور کاری خودباوری آنان کاهش می یابد. از سوی دیگر یافته های تحقیق حاضر نشان داد بین اضطراب و سابقه کار رابطه ای وجود ندارد. البته از آنجا که خودباوری و سابقه کار ارتباط عکس با یکدیگر دارند و با افزایش سابقه کاری، خودباوری کاهش می یابد. این کاهش خودباوری می تواند منجر به افزایش اضطراب گردد. بنابراین در یک نتیجه گیری کلی می توان گفت سابقه کاری به تنهایی روی اضطراب تاثیری ندارد اما از طریق ارتباط منفی که با خودباوری دارد می تواند اضطراب را افزایش دهد.

۶- مطالعات آماری نشان داد بین خودباوری و

پنهان و اضطراب آشکار است و محاسبات آماری نیز ارتباط مستقیم بین اضطراب پنهان و آشکار را نشان داد یعنی هر چه اضطراب پنهان در افراد افزایش یابد، اضطراب آشکار نیز افزایش خواهد یافت به عبارتی به اعتقاد ایزدی (۱۳۸۱: ۴) آنهایی که اضطراب پنهان بالایی دارند در مقایسه با افرادی که اضطراب پنهان پایین دارند افزایش های فراوان تری را در اضطراب آشکار از خود نشان می دهند چرا که آنها گرایش به آن دارند که طیف وسیع تری از وضعیت ها را خطرناک یا تهدید کننده قلمداد کنند. بنابراین با توجه به ارتباط منفی عزت نفس و اضطراب و کارآمدی شخصی و اضطراب، اگر عزت نفس یا کارآمدی شخصی در فردی پایین باشد اضطراب کل او که شامل اضطراب پنهان و آشکار است، افزایش خواهد یافت. در نتیجه عزت نفس و کارآمدی شخصی با دو نوع اضطراب پنهان و آشکار با تایید محاسبات آماری ارتباط منفی دارند.

۴- نتایج حاصله از پژوهش حاضر نشان می دهد که رابطه معنادار منفی بین کارآمدی شخصی و اضطراب زنان شاغل وجود دارد. در واقع میزان اطمینان و اعتماد فرد از قابلیت ها و توانایی های خود می تواند بر میزان اضطراب او تاثیر بگذارد. به طوریکه کبیری (۱۳۸۲) در تحقیق خود تحت عنوان (نقش خودکارآمدی (کارآمدی شخصی) ریاضی در پیشرفت ریاضی با توجه به متغیرهای شخصی) به این نتیجه رسیده است که کارآمدی شخصی اثر قدرتمندی روی اضطراب دارد به این معنا که اگر اطمینان به توانمند بودن در برخورد با مسائل یا به عبارتی اطمینان داشتن به توانایی خود در فردی بالا باشد، اضطراب کمتری خواهد داشت.

گادینانو و هربرت (۲۰۰۶: ۲) نیز معتقدند کارآمدی شخصی با اضطراب ارتباط دارد و تغییر در کارآمدی شخصی افراد، مرتبط با بالا و پایین رفتن اضطراب است.

پیرحسینلو نیز در تحقیق خود تحت عنوان



به احترام دانسته اند (ژ- کراز، ۲۱۴: ۱۳۸۱). در توضیح اهمیت نیاز به احترام باید گفت از آنجا که افراد عموماً می‌خواهند عضویتشان در گروه چیزی فراتر از تعلق ظاهری و عضویت رسمی باشد از آن پس نیاز به احترام احساس می‌کنند. این احترام قبل از هر چیز نسبت به خود است و سپس نسبت به قدر و منزلتی است که توسط دیگران برایش حاصل می‌شود. ارضاء نیاز به احترام، اعتماد به نفس و خود باوری را به همراه خواهد آورد زیرا افراد احساس می‌کنند که مفیدند و می‌توانند در محیط خویش اثر بگذارند و در نتیجه خود باوری و تصویر ذهنی مثبت از خود خواهند داشت. در مقابل در صورت عدم ارضاء نیاز به احترام افراد برای ارضاء این نیاز شروع به جلب توجه و مطرح شدن می‌کنند و در این راه به رفتار خراب کارانه یا نسنجیده متوسل می‌شوند (رضائیان، ۱۰۹: ۱۳۸۱). سرانجام چیزی که برایشان باقی می‌ماند تنش‌های عصبی ناشی از رفتار و اعمالشان است که این تنش‌های عصبی می‌تواند در خودباوریشان اثرات منفی بر جای گذارد.

پیشنهادات

- ۱- با توجه به نتایج بدست آمده از محاسبات آماری مبنی بر وجود رابطه منفی بین خودباوری و اضطراب پیشنهاد می‌گردد که مدیران و سرپرستان زمینه‌ها را برای بالا بردن حس خودباوری در زنان و معرفی زنان موفق در صنعت کشور فراهم کنند و کمک کنند تا زنان توانایی‌های خود را باور کنند.
- ۲- با توجه به نتیجه تحقیق، مولفه کارآمدی شخصی در آزمودنی‌ها در مقایسه با مولفه دیگر خودباوری یعنی عزت نفس از لحاظ نمره در سطح پایین تر بوده است. به اعتقاد پاجارس (۲۰۰۲: ۲۰۲) کارآمدی شخصی اساس و شالوده‌ای را برای داشتن انگیزه، اطمینان خاطر و آرامش در انجام وظایف و پیشرفت و موفقیت فراهم می‌کند لذا پیشنهاد می‌گردد مدیران در سازمان‌ها بویژه سازمان‌های دولتی شهر یزد زمینه‌هایی را برای اعتماد و اطمینان افراد از قابلیت‌های خود فراهم آورند تا کارکنان از این طریق بتوانند با اطمینان خاطر و آرامش در انجام وظایف خود به پیشرفت و موفقیت دست یابند و در نتیجه خودباوری آنها افزایش یابد.
- ۳- عزت نفس به عنوان متغیری دیگر از خودباوری نقش مهمی در زندگی شخصی، اجتماعی و سازمانی افراد ایفا می‌کند به طور کلی توجه به عزت نفس کارکنان دارای اهمیتی خاص است زیرا عدم توجه به آن پیامدهای منفی در سازمان‌ها بوجود می‌آورد چرا که سازمان‌های

امروزی نیاز به کارکنانی دارند که واجد عزت نفس بالا هستند. لذا پیشنهاد می‌گردد، مدیران و مسئولان در استخدام افراد علاوه بر توجه به توانایی تخصصی و حرفه‌ای و سلامت جسمی به عزت نفس آنها نیز توجه کنند و حتی الامکان افراد واجد عزت نفس بالا را در سازمان‌ها به کار گیرند و به افرادی که دارای عزت نفس پایین هستند، آموزش‌های لازم داده شود.

۴- متغیرهای خودباوری و اضطراب را با ابزارهای دیگری اندازه‌گیری نموده و نتایج حاصل را با این پژوهش مقایسه نمایند.

۵- با توجه به اینکه تحقیق حاضر در سازمان‌های دولتی انجام گرفت پیشنهاد می‌گردد همین موضوع در سازمان‌های غیر دولتی انجام گیرد و بعداً نتایج تحقیق بدست آمده با یکدیگر مقایسه گردد.

۶- پیشنهاد می‌گردد تحقیقات دیگری در مورد رابطه خودباوری و اضطراب کارکنان در سازمان‌های دولتی سایر استان‌های کشور انجام گیرد تا به مقایسه نتایج حاصله از تحقیقات مختلف در این زمینه اطمینان و اعتماد بیشتر در بکارگیری نتایج حاصل گردد.

۷- با توجه به اینکه خودباوری کارکنان با دیگر متغیرهایی از قبیل ترس از موفقیت، خلاقیت، نیاز به پیشرفت، و... در ارتباط می‌باشد لذا به محققین دیگر پیشنهاد می‌گردد خودباوری را با دیگر متغیرها به غیر از اضطراب مورد بررسی قرار دهند. * این مقاله برگرفته از تحقیق خانم الهام صادقیان با موضوع بررسی رابطه بین خودباوری و اضطراب در زنان شاغل سازمان‌های دولتی شهر یزد است که در پانزدهم آذرماه ۱۳۸۶ زیر نظر استاد راهنما دکتر مسعود پورکیانی تهیه و تألیف شده است. لازم به ذکر است که به منظور کاستن از حجم مقاله جداول، چارچوب نظری تحقیق پرسشنامه، ابزار و روش جمع آوری داده‌ها، نتایج تحقیق مربوط به متغیرهای جمعیت‌شناسی یا دموگرافیک و نتایج فرعی تحقیق و فرضیات آن و محدودیت‌های تحقیق، از مقاله حذف و در تحریریه مجله جهت مطالعه علاقمندان موجود می‌باشد. جامعه آماری و روش نمونه‌گیری تحقیق شامل زنان شاغل سازمان‌های دولتی شهر یزد می‌باشد که تعداد آنها ۱۳۱ نفر بوده (البته لازم به ذکر است که در سازمان آموزش و پرورش فقط زنان شاغل در کادر اداری این سازمان مدنظر قرار گرفته‌اند که تعداد آنها ۵۰ نفر بود). سازمان‌های دولتی در شهر یزد، ۱۴ سازمان است که این سازمان‌ها بر اساس نوع فعالیتشان به سه گروه با عناوین زیر بنایی و تولیدی، فرهنگی، آموزشی، پژوهشی و ستادی طبقه بندی شد که به دلیل تعداد اندک افراد در گروه ستادی این گروه با گروه فرهنگی، آموزشی، پژوهشی ادغام شد. در گروه زیر بنایی و تولیدی ۴۷ نفر و در گروه فرهنگی، آموزشی، پژوهشی ۸۴ نفر فعالیت داشتند تعداد و اسامی سازمان‌ها و همین‌طور تعداد کارکنان زن شاغل در سازمان‌های شهر یزد همراه با مشخص کردن سازمان‌ها از لحاظ نوع در جدول آورده شده است.

همچنین جامعه آماری از زنان شاغل با سطح تحصیلی دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس و بالاتر که به صورت رسمی و غیررسمی (قرار دادی و پیمانی) در سازمان‌های مورد نظر خدمت می‌کنند و از نظر پست سازمانی در کلیه رده‌های شغلی از جمله مدیر، معاون، کارشناس و کارمند مشغول به کار می‌باشند، تشکیل شده است و از آنجائی که جامعه آماری این تحقیق محدود بوده بنابراین از روش سرشماری استفاده شد یعنی ۱۳۱ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب و نمونه‌گیری صورت گرفته است.

*** تعاریف عملیاتی واژه‌ها از متن مقاله حذف شده است.

منابع و ماخذ:

منابع فارسی:

- ۱- آنجلس، پارابا (۱۳۸۵). اعتماد به نفس دستیابی به آن و زندگی با آن، ترجمه هادی ابراهیمی، چاپ پنجم، انتشارات نسل نو اندیش، تهران.
- ۲- ایزدی، محمد رضا (۱۳۸۱). بررسی تأثیر روش درمانی شناختی- رشدی بر اضطراب خصیصه‌ای (پنهان) و موقعیتی (آشکار) در دو گروه دختر و پسر ۱۹-۲۹ ساله شهرستان اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
- ۳- براندن، ناتانیل (۱۳۷۹). راهنمایی برای خودباوری زنان، ترجمه مینوسلسله، چاپ اول، انتشارات فرل تهران.
- ۴- برنز، دیوید و آلیس اندرسون (۱۳۸۲). خودباوری و برقراری ارتباط درست با مردم، ترجمه حسن فشارکی زاده، چاپ دوم، انتشارات قدیس، تهران.
- ۵- پیر حسینلو، سعیده (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین خود کارآمدی ریاضی، اضطراب ریاضی، انتظار عملکرد ریاضی در پیشرفت ریاضی دختران و پسران دبیرستان‌های دولتی منطقه ۲ تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
- ۶- تی بک، آرون و گاری امری (۱۳۸۲). مدل شناختی اضطراب، ترجمه عبدالرسول یا سالاری بهجانی، چاپ اول، انتشارات دانش پژوهان جوان، تهران.
- ۷- حامی صدر (۱۳۸۳). «اعتماد به نفس خود را بازیابید»، مجله الکترونیکی بهار ایران، شماره ۱۹، ص ۵-۸.
- ۸- رضائیان، علی (۱۳۸۱). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، چاپ سوم، انتشارات سمت، تهران.
- ۹- ژ- کراز (۱۳۸۱). بیماری‌های روانی، ترجمه محمود منصور و پریرخ دادستان، چاپ سوم، انتشارات رشد، تهران.
- ۱۰- سرمد، زهره، عیسی بازرگان و الهه حجازی (۱۳۷۸). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ دوم، انتشارات آگاه، تهران.
- ۱۱- فروزان، مریم و فیروزه فلاح (۱۳۸۰). گزارش کارگاه تقویت خودباوری و اعتماد به نفس دختران، گزارش دولتی، پژوهشگاه مدارک علمی ایران، ص ۵.
- ۱۲- کریمی، محمد (۱۳۸۵). «در جستجوی ریشه‌ها»، آدرس اینترنتی: www.mLmmagazine.blogfa.com
- ۱۳- مک کی، ماتیو و پاتریک فاینینگ (۱۳۸۴). زندانیان باور، ترجمه زهرا اندرز، چاپ اول، انتشارات آسیم، تهران.

منابع انگلیسی:

- 1-Guadiano, Brandon and James Herbert, Behavioral research methods cole.
- 2- Mark, Lary (1995): Publishing company, pp:660 www.researchmethods.com
- (2000): women and self-esteem, pp:1-7
- 3- Sanford, hinda and Elen donvan anxiety disorder, www.getnewvision.com
- inadoles cents with generalized social (2006): Self-efficacy for social situations