



Identifying the Antecedents and Consequences of Employee Self-Efficacy: Bibliometric Analysis and Metasynthesis Approach

Javad Abdi¹, Masoud Bastami², Adel Fatemi³

¹ Ph.D. candidate, Department of Management, Sa.C., Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. Abdi.j.@medilam.ac.ir

² Assistant Professor, Department of Management, Sa.C., Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. Corresponding Author: Masoud.bastami@iau.ac.ir

³ Associate Professor, Department of Statistics, Sa.C., Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. Fatemi@iau.ac.ir

Abstract

Purpose: In today's complex and turbulent environment, employee self-efficacy is a critical mechanism of self-influence. However, its antecedents and consequences have been investigated in a fragmented manner, with no comprehensive framework available. Most prior studies have relied on quantitative, correlational, or experimental methods, which may not fully capture the context-dependent and multidimensional nature of self-efficacy. To address this gap, the present study integrates existing evidence through bibliometric analysis and meta-synthesis to identify the key antecedents and consequences of employee self-efficacy and provide a more comprehensive understanding of the construct.

Design/Methodology/Approach: The present study is developmental in terms of purpose and descriptive-analytical in nature and was conducted using a combined bibliometric analysis and meta-synthesis method. In the first step, bibliometric analysis was used to examine the evolution, key themes, and trends in the field of employee self-efficacy. For this purpose, 468 documents were collected from the Scopus citation database between 2000 and 2025. VOSviewer version 1.6.20 software was used for descriptive and bibliometric analysis. Next, in order to identify the antecedents and consequences of self-efficacy, the meta-synthesis method was used. Since bibliometric analysis only includes documents from global scientific databases and excludes domestic studies, meta-synthesis was employed as a complementary method to develop a comprehensive localized model of antecedents and consequences. In the meta-synthesis method, the seven-step model of Sandelowski and Barroso (2007) was used. In this section, articles were selected from reputable domestic and international scientific databases from 2000 to 2025 based on criteria related to the research question. From an initial pool of 517 articles, after screening and removing duplicates (19 articles), irrelevant titles and abstracts (18 articles), quantitative and review studies (330 articles), irrelevant content (68 articles), and articles without clear findings (47 articles), a final set of 35 articles was selected.

Findings: Based on the findings of the bibliometric analysis, universities in the Netherlands and the United States are the most influential organizations and countries in this field, highlighting the stronger contribution of these scientific centers in producing and disseminating research on this topic. This superiority in the strength of scientific connections may reflect the attention and research investment of most developed countries in this field. In addition, employee self-efficacy, while having a strong theoretical underpinning, also has distinguishable thematic clusters. Thematic clusters related to COVID-19 and nursing show that the global pandemic has led to the emergence of new applied research sub-fields since 2021. In the meta-synthesis section, the content of the articles was reviewed several times, and 77 initial concepts were extracted, including 57 codes in the field of antecedents and 20 codes in the field of consequences. Based on the results of the meta-synthesis, the outcomes were extracted in two main themes: objective outcomes and subjective outcomes, and the antecedents were extracted in four main themes: organizational characteristics, job characteristics, individual well-being, and individual characteristics.

Discussion and Conclusion: In general, the findings of the bibliometric and meta-synthesis methods show that employee self-efficacy is a multifaceted construct that is shaped by a complex interaction of individual, job, and organizational factors, and in turn, has clear consequences on individual performance, professional development, and employee mental health. In practical terms, organizations can increase self-efficacy capital by designing supportive work environments, developing skills, and strengthening the role of constructive leaders. In this context, it is recommended that organizations strengthen employee self-efficacy by designing supportive work environments, reducing unbalanced workloads, increasing flexibility, and ensuring role clarity. In addition, mentoring programs, structured career paths, and direct learning opportunities help increase self-efficacy.

Keywords: Employee self-efficacy, Bibliometric analysis, Metasynthesis.

Citation: Abdi, J., Bastami, M., & Fatemi, A. (2026). Identifying the Antecedents and Consequences of Employee Self-Efficacy: Bibliometric Analysis and Metasynthesis Approach. *Psychological Research in Management*, 12(2), 77-109. (In Persian)

Received: February 09, 2026
Revised: May 18, 2026
Accepted: May 30, 2026
Published Online: July 15, 2026

P- ISSN: 2476-4833
E- ISSN: 2588-7084
Article Type: Research Paper
<https://doi.org/10.22034/jom.2026.2081609.1446>



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by [Hazrat-e Masoumeh University](#). This article is an open access article licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شناسایی پیشایندها و پیامدهای خودکارآمدی کارکنان: رویکرد تحلیل کتاب‌سنجی و فراترکیب*

جواد عبدی^۱، مسعود بسطامی^۲، عادل فاطمی^۳

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. رایانامه: Abdi.j@medilam.ac.ir

^۲ استادیار، گروه مدیریت، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. رایانامه نویسنده مسئول:

Masoud.bastami@iau.ac.ir

^۳ دانشیار، گروه آمار، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. رایانامه: Fatemi@iau.ac.ir

چکیده

این پژوهش با هدف شناسایی پیشایندها و پیامدهای خودکارآمدی کارکنان با روش ترکیبی تحلیل کتاب‌سنجی و فراترکیب انجام شد. پژوهش حاضر از نظر هدف، توسعه‌ای و از نظر روش انجام پژوهش، تحلیلی-توصیفی است. ابتدا، با استفاده از تحلیل کتاب‌سنجی، مروری بر مطالعات انجام‌شده در بازه زمانی ۲۰۰۰-۲۰۲۵ انجام شد. مروری جامع بر ۴۶۸ مقاله به شناسایی تأثیرگذارترین و سازنده‌ترین مقاله‌ها، نویسندگان، منابع، کشورهای برتر و شبکه هم‌رخدادی واژگان منجر شد. برای تجزیه و تحلیل از نرم‌افزار VOSviewer نسخه ۱٫۶٫۲۰٫۰ استفاده شد. در ادامه، روش فراترکیب با استفاده از گام‌های هفت‌گانه روش سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) به منظور شناسایی پیشایندها و پیامدهای خودکارآمدی انجام شد. بر اساس تحلیل کتاب‌سنجی، خودکارآمدی کارکنان در عین اینکه یک زیربستر نظری قوی دارد، دارای خوشه‌های موضوعی قابل تمایز نیز هست. در بخش فراترکیب، ۳۵ مقاله بر اساس معیارهای پژوهش انتخاب شدند. بر اساس نتایج فراترکیب، پیامدها در دو مضمون اصلی پیامدهای عینی و پیامدهای ذهنی و پیشایندها در ۴ مضمون اصلی ویژگی‌های سازمانی، ویژگی‌های شغلی، بهزیستی فردی و ویژگی‌های فردی استخراج شدند. به طور کلی، یافته‌های کتاب‌سنجی و فراترکیب نشان می‌دهند خودکارآمدی کارکنان سازه‌ای چندوجهی است که توسط تعاملی پیچیده از عوامل فردی، شغلی و سازمانی شکل می‌گیرد و به نوبه خود پیامدهایی واضح بر عملکرد فردی، توسعه حرفه‌ای و سازمانی (عینی) و پیامدهای روانی، شناختی، انگیزشی و نگرشی (ذهنی) کارکنان دارد.

کلیدواژگان: خودکارآمدی کارکنان، تحلیل کتاب‌سنجی، فراترکیب.

استناد: عبدی، جواد، بسطامی، مسعود، و فاطمی، عادل (۱۴۰۵). شناسایی پیشایندها و پیامدهای خودکارآمدی کارکنان: رویکرد

تحلیل کتاب‌سنجی و فراترکیب. پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۱۲(۲)، ۷۷-۱۰۹.

مقدمه

در عصر پیچیده و متلاطم کنونی، سازمان‌ها برای بقا و رشد، بیش از هر زمان دیگری به رفتار منابع انسانی خود وابسته هستند. بسیاری از رفتارهای انسان با سازوکارهای نفوذ بر خود برانگیخته و کنترل می‌شوند (احمدی و همکاران، ۱۴۰۱). یکی از مهم‌ترین سازوکارهای نفوذ بر خود، خودکارآمدی است که در متون علمی مختلفی مورد تأکید نظریه‌پردازان و سیاست‌گذاران قرار گرفته است (Zhou et al., 2021). بحث اصلی خودکارآمدی با ارائه نظریه آلبرت بندورا^۱ (۱۹۷۷) آغاز شد. از نظر وی، افراد با خودکارآمدی زیاد نه فقط فعالیت‌های چالشی را ترجیح می‌دهند، بلکه پایداری بیشتری در این فعالیت‌ها دارند (ایران‌نژاد پاریزی و همکاران، ۱۴۰۳). خودکارآمدی باور فرد به توانایی خود در تولید نتایج اثربخش، به عنوان یک عامل تعیین‌کننده کلیدی عملکرد ظاهر می‌شود. اعتماد افراد به توانایی‌هایشان به فرصت‌های بیشتر برای ابراز خلاقانه و حل مسأله منجر می‌شود (Jeong & Jeong, 2025). خودکارآمدی به افراد این احساس را می‌دهد که می‌توانند وظایف و چالش‌ها را به‌تنهایی با موفقیت حل کنند (Lange & Kayser, 2022). افرادی که خودکارآمدی بیشتری دارند، وظایفی چالش‌برانگیزتر را به عهده می‌گیرند، تلاش بیشتری انجام و پشتکار بیشتری نشان می‌دهند. سطوح بالای خودکارآمدی با افزایش انگیزه و استقامت در دستیابی به موفقیت‌ها همراه است. زمانی که افراد به استعدادهای خود اعتماد داشته باشند، بیشتر احتمال دارد که اهدافی بلند برای خود تعیین کنند و برای رسیدن به آن اهداف بسیار تلاش می‌کنند و در مواجهه با چالش‌ها مصمم باقی می‌مانند (اصلانی و محمدی، ۱۴۰۴). مطالعات قبلی نشان داده‌اند کارمندان خودکارآمد به احتمال زیاد سطح اعتمادبه‌نفس بیشتری در اجرای وظایف جدید، مدیریت موقعیت‌های جدید با نگرش مثبت نشان می‌دهند و احتمال موفقیت آنها در این وظایف جدید بیشتر است (Barbieri et al., 2021). بنابراین، تضمین و حفظ سطوح بالای خودکارآمدی کارکنان در دستیابی به نتایج مثبت پایدار برای سازمان بسیار مهم است (Power et al., 2025).

در حالی که پژوهش‌های گسترده مزایای رفتاری و سازمانی خودکارآمدی را بررسی کرده‌اند، همچنان شکافی قابل ملاحظه در درک پیشایندها و پیامدهای آن وجود دارد (Gordon et al., 2023). مطالعات قبلی عمدتاً بر تأثیر خودکارآمدی بر پیامدهایی مانند عملکرد شغلی (گلرد و همکاران، ۱۴۰۲)، مشارکت شغلی (Chan et al., 2017)، کاهش فرسودگی (Alibakhshi et al., 2020) و تعهد شغلی (Aheruddin et al., ۲۰۲۴) متمرکز بوده‌اند و برخی از پیامدها همچون عوامل ادراکی، ذهنی و شناختی را نادیده گرفته‌اند. از سویی، منابع ایجاد خودکارآمدی کارکنان در ادبیات پژوهش به صورت پراکنده و غیرنظام‌مند بررسی شده‌اند و هنوز چارچوبی جامع درباره عوامل شکل‌دهنده و پیامدهای آنها ارائه نشده است. این شکاف قابل ملاحظه است، زیرا منابع و محیط سازمانی پتانسیل افزایش یا ممانعت

^۱Albert Bandura

از ایجاد خودکارآمدی کارکنان را دارد و بررسی مکانیسم‌هایی که از طریق آنها خودکارآمدی افزایش می‌یابد، حیاتی است. از سوی دیگر، مرور پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد بیشتر مطالعات مربوط به خودکارآمدی ماهیتی کمی داشته و عمدتاً از نوع آزمایشی یا همبستگی بوده‌اند. با این حال، از آنجا که خودکارآمدی پدیده‌ای وابسته به بافت و چندلایه است، ابزارهای اثبات‌گرایانه پژوهش مانند مطالعات همبستگی یا آزمایشی ممکن است برای بررسی چنین پدیده‌ای مناسب نباشند. بنابراین، تمرکز بر پژوهش‌های تفسیری و کیفی می‌تواند تصویری دقیق‌تر از این مفهوم ایجاد کند (Power et al., 2025; Soomro et al., 2024). چنین رویکردی موجب شده است تا شناخت نظری از پویایی‌ها، پیشایندها و پیامدهای خودکارآمدی در سطح کارکنان سازمان‌ها ناقص و پراکنده باقی بماند. در واقع، فقدان چارچوب‌های نظری ترکیبی که هم‌زمان عوامل پیشایندهی و پیامدهی خودکارآمدی را در بستر سازمانی تحلیل کند، موجب ایجاد خلأیی اساسی در ادبیات پژوهش شده است.

به دلیل سابقه طولانی پژوهش‌های خودکارآمدی، انجام مطالعه‌ای جامع از روندهای پژوهشی در این حوزه ضروری است. از طریق ابزار کتاب‌سنجی، می‌توان حجم زیادی از ادبیات را در یک بازه زمانی طولانی تجزیه و تحلیل کرد. علاوه بر این، ابزارهای کتاب‌سنجی ابزاری برای تجزیه و تحلیل عینی فراهم می‌کنند که به نتایج تکرارپذیر و عینی منجر می‌شود. اپریلیانتی و الون^۱ (۲۰۱۷) استدلال کرده‌اند انجام یک تحلیل کتاب‌سنجی هر ۵ سال ضروری است تا سازه‌ها و جریان‌های پژوهشی در حال ظهور برجسته شوند. با توجه به سابقه پژوهش‌های خودکارآمدی، این مطالعه دیدگاهی جامع از ساختار حوزه خودکارآمدی کارکنان ارائه می‌دهد و چگونگی تکامل آن و مضامین و روندهای کلیدی آن را آشکار می‌کند. از سویی، با توجه به غنای ادبیات خودکارآمدی کارکنان و در عین حال، پراکنده بودن نتایج، این پژوهش در تلاش است تا با اتخاذ رویکرد فراترکیب، فهمی عمیق‌تر از موضوع مورد پژوهش با ادغام مطالعات فراهم کند. در این راستا، این مطالعه به پرسش‌های زیر پاسخ می‌دهد: تکامل ادبیات خودکارآمدی کارکنان از نظر روند انتشار، مشارکت نویسنده و تأثیرات جغرافیایی و سازمانی چگونه است؟ پیشایندها و پیامدهای خودکارآمدی کارکنان چه هستند؟

مبانی نظری

مروری بر مفهوم خودکارآمدی

نظریه خودکارآمدی اولین بار توسط آلبرت بندورا (۱۹۷۷) توسعه داده شد و در زمینه‌های پژوهشی مختلف به کار گرفته شده است. بندورا (۲۰۱۰) خودکارآمدی را این‌گونه تعریف کرد: «باورهای فرد درباره توانایی‌هایش برای تولید در سطوحی مشخص از عملکرد که بر رویدادهای مؤثر بر زندگی وی تأثیر می‌گذارد» (Lyons & Bandura,).

^۱Apriliyanti & Alon

(۲۰۱۹). خودکارآمدی در رابطه با تمایل فرد برای مشارکت در یک کار و میزان تلاش و پشتکاری است که فرد مایل است هنگام مواجهه با مشکلات در انجام آن کار اعمال کند (Bradley et al., 2017). خودکارآمدی به توانایی درک‌شده فرد برای تکمیل یک کار یا دستیابی به یک هدف مطلوب اشاره دارد و بر باور به آنچه یک فرد قادر به یادگیری و انجام است، تمرکز دارد (Gun et al., 2024). سایر تعاریف خودکارآمدی در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

جدول (۱) تعاریف خودکارآمدی (منبع: پژوهشگر)

پژوهشگر (سال)	تعریف
داگر ^۱ و همکاران (۲۰۱۵)	خودکارآمدی نشان‌دهنده باور فرد به توانایی‌هایش برای تنظیم افکار، احساسات و اعمالش است و چارچوبی استاندارد برای رفتارهای او در رابطه با عوامل محیطی، مادی و اجتماعی تشکیل می‌دهد.
لوئب ^۲ (۲۰۱۶)	مفهوم خودکارآمدی به عنوان مجموعه‌ای از «باور به ظرفیت‌های فرد برای سازمان‌دهی و اجرای دوره‌های اقدامات لازم برای تولید دستاوردهای معین» تعریف می‌شود.
اسماعیلوا و کلاسن ^۳ (۲۰۱۹)	خودکارآمدی اعتمادی است که افراد درباره توانایی خود برای انجام موفقیت‌آمیز یک اقدام خاص دارند و پیش‌بینی‌کننده عملکرد در یک حوزه معین است، اما یک ویژگی تعمیم‌یافته نیست که در همه حوزه‌ها اعمال شود.
گوردون ^۴ و همکاران (۲۰۲۳)	خودکارآمدی به عنوان درجه‌ای تعریف می‌شود که یک فرد اعتقاد به اجرای موفقیت‌آمیز رفتارها برای ایجاد نتایج دارد یا به توانایی خود برای عملکرد مؤثر اعتماد/اعتقاد دارد.
بهاردواج و شارما ^۵ (۲۰۲۴)	خودکارآمدی باور فرد به توانایی‌های خود برای اجرا و دستیابی به یک وظیفه معین به طور مؤثر است.
سومرو ^۶ و همکاران (۲۰۲۴)	خودکارآمدی به عنوان باور فرد به اینکه می‌تواند وظایف را بر اساس شایستگی‌های شخصی خود با موفقیت انجام دهد، تعریف می‌شود.

مروری بر پیشایندها و پیامدهای خودکارآمدی

منابعی متعدد درباره شکل‌گیری اولیه باور خودکارآمدی بیان شده‌اند؛ لیونز^۷ و بندورا (۲۰۱۹) با مرور مطالعات تجربی سه منبع زیر را بیان کردند:

^۱Dagher

^۲Loeb

^۳Ismayilova & Klassen

^۴Gordon

^۵Bhardwaj & Sharma

^۶Soomro

^۷Lyons

۱. تجربیات تسلط - انجام موفقیت‌آمیز یک کار، یعنی شواهد واضح از موفقیت می‌تواند باور خودکارآمدی را تقویت کند، در حالی که عدم دستیابی به موفقیت می‌تواند به آن آسیب برساند؛
 ۲. ترغیب اجتماعی - اگر دیگران، به ویژه افرادی که مورد احترام هستند، توجه را به این واقعیت جلب کنند که فرد در تلاش‌هایش موفق است، خودکارآمدی ممکن است تقویت شود؛
 ۳. مشاهده الگوها - اگر فرد، افرادی شبیه خود را در کارهایی مشاهده کند که ممکن است در آنها شرکت کند، چنین مشاهده‌ای بر باورها و انگیزه فردی تأثیر می‌گذارد.
- در یک دسته‌بندی دیگر توسط اسماعیلوا و کلاس (۲۰۱۹)، باورهای خودکارآمدی جدا از سایر عوامل تعیین‌کننده روانی-اجتماعی عمل نمی‌کنند؛ عوامل جمعیت‌شناختی و زمینه‌ای مانند فرصت‌های شغلی، مرحله حرفه‌ای و محیط آموزشی بر عملکرد و در نهایت رضایتی که افراد از زندگی حرفه‌ای خود می‌برند، تأثیر می‌گذارند. به گفته بندورا (۲۰۱۲)، خودکارآمدی از چهار منبع شکل می‌گیرد: تجربه فعال^۱، تجربه جانشین^۲، ترغیب کلامی^۳ و تفسیر حالت فیزیولوژیکی^۴ (برانگیختگی عاطفی و فیزیولوژیکی).
- در زمینه پیامدها، چان^۵ و همکاران (۲۰۱۷) استدلال می‌کنند خودکارآمدی با عملکرد شغلی، رضایت شغلی و تعهد مرتبط است؛ و به طور منفی با ناامنی شغلی ارتباط دارد. همچنین، باورهای خودکارآمدی تأثیری مثبت بر تعهد تیمی داشت که در نتیجه، تأثیری مثبت بر محیط کار را نشان داد. آنها با تکیه بر مفهوم حفاظت از منابع، پیشنهاد کردند حس قوی خودکارآمدی می‌تواند به دستیابی به تعادل بین خواسته‌های مختلف از کارمند، مانند شغل، اجتماع، ازدواج و والدین‌بودن، کمک کند. این حفاظت و تعادل به این دلیل حاصل می‌شود که خودکارآمدی به ایجاد یک چرخه خودشکوفایی کمک می‌کند، زیرا کارمندان به آنچه باور به انجام آن دارند دست می‌یابند و هم‌زمان، مهارت‌ها و منابع شخصی دیگری را برای مدیریت چالش‌های کاری و خانوادگی ایجاد می‌کنند. همان‌طور که بردلی^۶ و همکاران (۲۰۱۷) نتیجه گرفتند، افرادی که خودکارآمدی زیادی دارند، انتظار نتایج مطلوب از تلاش‌های خود دارند و نقاط ضعف را مسائلی می‌دانند که باید از طریق تلاش، سرسختی و عزم بر آنها غلبه کرد. از سوی دیگر، افرادی که خودکارآمدی کمی دارند، انتظار دارند تلاش‌هایشان با شکست مواجه شود.
- بندورا (۱۹۷۷) اظهار می‌کند خودکارآمدی عامل تعیین‌کننده مهمی در نگرش افراد برای تصمیم‌گیری درباره میزان تلاشی است که در مواجهه با موقعیت‌های استرس‌زا انجام می‌دهند. خودکارآمدی این پتانسیل را دارد که با تغییر انتظارات افراد، رفتار فرد را در شرایط نامنظم تقویت کند. کارمندانی که خودکارآمدی زیادی دارند، انعطاف‌پذیر

^۱enactive experience^۲vicarious experience^۳verbal persuasion^۴interpretation of physiological state^۵Chan^۶Bradley

می‌شوند، اعتماد به نفس دارند، می‌توانند با چالش‌ها روبرو شوند و متعهدتر و درگیرتر به کار خود ادامه دهند (Ashfaq et al., 2021).

خودکارآمدی کارکنان برای سازمان‌ها، به ویژه هنگامی که با موانع و تغییر مواجه می‌شوند، بسیار مهم است. در صورتی که کارکنان به توانایی‌های خود اعتماد داشته باشند و باور داشته باشند که می‌توانند به نتایج مورد انتظار دست یابند، برای غلبه بر این موانع و ایفای نقش فعال در فرایند تغییر تلاش خواهند کرد. در حالی که کارکنان با خودکارآمدی زیاد نگرشی مثبت نسبت به تغییر دارند و مسئولیت می‌پذیرند، کارکنان با خودکارآمدی کم از پذیرش مسئولیت اجتناب می‌کنند و حتی ممکن است در برابر تغییر مقاومت کنند (Gun et al., 2024).

پیشینه پژوهش

جدول ۲ پیشینه پژوهش را در حوزه مطالعه حاضر نشان می‌دهد.

جدول ۲) خلاصه پیشینه پژوهش

پژوهشگر	عنوان	روش	یافته‌ها
اصلانی و محمدی (۱۴۰۴)	تأثیر کمال‌گرایی بر انگیزش با نقش میانجی خودکارآمدی و تاب‌آوری روان‌شناختی	کمی	کمال‌گرایی بر خودکارآمدی و تاب‌آوری کارکنان تأثیر ندارد. از طرفی، خودکارآمدی بر انگیزش کارکنان تأثیر دارد.
گلد و همکاران (۱۴۰۲)	تحلیل شناختی ابعاد و عوامل مؤثر بر خودکارآمدی مدیران عالی در سازمان‌های ورزشی	کیفی	الگوی تحت عوامل سازمانی، عملکرد سازمانی، سبک تفکر، کارراه شغلی، اعتماد، ترغیبات، عملکرد فردی، توسعه حرفه‌ای، هوش هیجانی، یادگیری، عملکرد گروهی، تجربیات، خودکارآمدی جمعی و خودکارآمدی فردی تشکیل شد.
بختیاری و حسینی‌نیا (۱۴۰۲)	طراحی الگوی خودکارآمدی مربیان کسب‌وکار در آینده بازار کار (یک مطالعه پدیدارشناسی)	کیفی	ابعاد خودکارآمدی مربیان کسب‌وکار با در نظر گرفتن تغییرات آینده بازار کار؛ مشتمل بر تفکر، پژوهش و دانش محوری؛ تفکر نوآورانه، کارآفرینی، فناوری؛ مربی‌گری مغز؛ تفکر سیستمی؛ سواد سیاسی و تفکر انتقادی؛ سواد دیجیتالی است.
عزیزی و همکاران (۱۴۰۰)	تدوین مدل خودکارآمدی مدیران عالی ورزش	کیفی	پیشایندها عوامل سازمانی، عملکرد سازمانی، سبک تفکر، کارراه شغلی، اعتماد، ترغیبات، توسعه حرفه‌ای، هوش هیجانی، یادگیری، تجربیات، و پیامدها عملکرد فردی، گروهی و جمعی هستند.
سرگلزایی و سرحدی (۱۴۰۰)	ارائه و اعتبارسنجی الگوی خودکارآمدی کارآفرینانه در آموزش عالی (مورد مطالعه: دانشگاه سیستان و بلوچستان)	آمیخته	تأثیر مهارت‌های فنی و ادراکی بر خودکارآمدی کارآفرینانه و تأثیر خودکارآمدی کارآفرینانه بر قصد کارآفرینی نیز تأیید شد.

ظفرپور امیرآباد و همکاران (۱۳۹۶)	الگوی چندسطحی پیشایندها و پیامدهای خودکارآمدی کارکنان	کمی	متغیرهای سطح گروهی، یعنی ویژگی‌های اجتماعی شغل و خودکارآمدی جمعی، بر متغیرهای سطح فردی، یعنی خودکارآمدی فردی و عملکرد فردی، تأثیری معنادار داشتند.
لام ^۱ و همکاران (۲۰۲۵)	دیدگاه‌هایی برای مدیریت مدرسه: مطالعه کیفی خودکارآمدی معلمان زبان انگلیسی به عنوان زبان خارجی و عوامل مرتبط با آن	کیفی	تجربه معلمان و همچنین برخی از عوامل خارجی از نظر محیط کار، اجتماعی‌شدن سازمانی و درگیری کاری می‌توانند از عوامل احتمالی مرتبط با خودکارآمدی آنها باشند.
پاور ^۲ و همکاران (۲۰۲۵)	توسعه خودکارآمدی در آموزش مهندسی در مقطع کارشناسی	کیفی	منابع خودکارآمدی شامل وضعیت فیزیولوژیک، احساسی، اقتناع اجتماعی، تجربه جایگزین و تجربیات تسلط بودند.
چپمن ^۳ (۲۰۲۴)	الزامات خودکارآمدی کارکنان برای بیان تغییرات بهبود مستمر: یک مطالعه توصیفی کیفی	کیفی	رفتارهای شخصی، ویژگی‌های شخصیتی، محیط سازمانی، مهارت‌های نرم، حمایت از تفکر مبتنی بر راه‌حل، موفقیت‌ها و شکست‌های دیگران و برداشت‌های شخصی به عنوان ویژگی‌های حیاتی لازم برای احساس راحتی افراد در بیان ایده‌های بهبود مستمر در سازمان‌هایشان توصیف می‌شوند.
اهرودین ^۴ و همکاران (۲۰۲۴)	ارزیابی سبک‌های رهبری، خودکارآمدی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در مقامات اداری روستایی از طریق روش‌های ترکیبی و تحلیل داده‌های کمی	آمیخته	کاربردهای عملی تمرکز بر آموزش رهبری تحول‌آفرین، افزایش خودکارآمدی و بهبود رضایت شغلی از طریق شرایط کاری بهتر و فرصت‌های پیشرفت شغلی را پیشنهاد می‌کنند.
کزار ^۵ و همکاران (۲۰۲۰)	خودکارآمدی شغلی: مطالعه ترکیبی از یک منطقه تحقیقاتی ناشناخته برای دانشجویان نسل اول، کم‌درآمد و عاملیت پایین در یک برنامه جامع انتقال کالج	آمیخته	حمایت اصلی و شغلی از کارکنان برنامه انتقال کالج و ارتباط با محیط فعالیت‌های اصلی و مرتبط با شغل به توسعه خودکارآمدی شغلی شرکت‌کنندگان در برنامه کمک می‌کنند.
اگان ^۶ (۲۰۲۰)	خودکارآمدی و انگیزه به اشتراک گذاری دانش: مطالعه کیفی نظریه خودکارآمدی در جامعه دروپال نرم افزار منبع باز	کیفی	منبع حالات عاطفی و فیزیولوژیکی و متقاعدسازی کلامی به عنوان چارچوبی قانع‌کننده برای خودکارآمدی شناسایی شدند.

^۱Lam^۲Power^۳Chapman^۴Aheruddin^۵Kezar^۶Egan

مرور مطالعات پیشین نشان می‌دهد پژوهش‌های مرتبط با خودکارآمدی عمدتاً بر دو محور اصلی متمرکز بوده‌اند: نخست، شناسایی پیشایندهای خودکارآمدی و دوم، بررسی پیامدهای آن. در مطالعات داخلی، عواملی همچون ویژگی‌های سازمانی، مهارت‌های فنی و ادراکی، ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های اجتماعی به عنوان پیشایندهای مؤثر بر خودکارآمدی معرفی شده‌اند (اصلانی و محمدی، ۱۴۰۴؛ سرگلزایی و سرحدی، ۱۴۰۰؛ گلرد و همکاران، ۱۴۰۲؛ ظفرپور امیرآباد و همکاران، ۱۳۹۶). همچنین، برخی از پژوهش‌ها به پیامدهای خودکارآمدی از جمله انگیزش کارکنان، عملکرد فردی، قصد کارآفرینی و عملکرد گروهی اشاره کرده‌اند (اصلانی و محمدی، ۱۴۰۴؛ سرگلزایی و سرحدی، ۱۴۰۰). در مطالعات خارجی، نیز بر نقش عواملی مانند تجربه‌های شغلی، محیط سازمانی، حمایت اجتماعی، سبک رهبری، مهارت‌های نرم، اقناع اجتماعی و شرایط عاطفی و فیزیولوژیکی در شکل‌گیری و تقویت خودکارآمدی تأکید شده است (Chapman, 2024; Lam et al., 2025; Egan, 2020). افزون بر این، برخی از پژوهش‌ها نشان داده‌اند خودکارآمدی می‌تواند بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش و توسعه حرفه‌ای افراد تأثیرگذار باشد (Aheruddin, 2024; Kezar et al., 2020).

با وجود گسترش مطالعات در این حوزه، بررسی پیشینه‌ها نشان می‌دهد بیشتر پژوهش‌ها یا صرفاً بر پیشایندهای خودکارآمدی تمرکز داشته‌اند یا فقط پیامدهای آن را بررسی کرده‌اند و کمتر پژوهشی نگاهی جامع به عوامل شکل‌دهنده و پیامدهای خودکارآمدی کارکنان داشته است. همچنین، بخشی قابل ملاحظه از مطالعات داخلی با رویکرد کمی انجام شده‌اند و کمتر از روش‌های کیفی برای تبیین عمیق تجربه‌ها و ادراکات کارکنان استفاده شده است. افزون بر این، نتایج مطالعات به دلیل تفاوت در جامعه آماری و زمینه‌های سازمانی، پراکنده و فاقد چارچوب منسجم است. از این رو، با توجه به گستردگی و پراکندگی مطالعات حوزه خودکارآمدی، در مرحله نخست، از تحلیل کتاب‌شناختی استفاده شد تا تصویری کلان از وضعیت پژوهش‌های این حوزه، روندهای علمی، موضوع‌های پرتکرار، شبکه مفاهیم و خلأهای موجود شناسایی شود. سپس، در مرحله دوم، به منظور دستیابی به درکی عمیق‌تر از محتوای مطالعات و استخراج منسجم مؤلفه‌ها، از روش فراترکیب استفاده شد تا پیشایندها و پیامدهای خودکارآمدی از یافته‌های پژوهش‌های پیشین شناسایی، طبقه‌بندی و تلفیق شوند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، توسعه‌ای و از نظر ماهیت، توصیفی تحلیلی است و با روش ترکیبی تحلیل کتاب‌سنجی و فراترکیب انجام شد. در گام اول، به منظور بررسی چگونگی تکامل آن و مضامین و روندهای کلیدی حوزه خودکارآمدی کارکنان، از تحلیل کتاب‌سنجی استفاده شد. تحلیل کتاب‌سنجی با بررسی سیستماتیک الگوهای

انتشار، معیارهای استناد و تأثیر منبع، به پژوهشگران این امکان را می‌دهد تا مشارکت‌کنندگان پیشرو، مجلات تأثیرگذار و مؤسسه‌های کلیدی را شناسایی و در عین حال، ارتباطات بین نویسندگان، کلمات کلیدی و کشورها را نیز آشکار کنند (Apriliyanti & Alon, 2017). به این منظور، داده‌ها از پایگاه استنادی اسکوپوس^۱ در بازه زمانی ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۵ گردآوری شده‌اند. پایگاه اسکوپوس به دلیل جامعیت اسناد و انتشارات در حوزه علوم اجتماعی و علوم انسانی انتخاب شد. برای جست‌وجو، کلیدواژه‌ها بر اساس راهبرد جست‌وجو در **جدول ۳** انتخاب شده‌اند. این جست‌وجو به ۵۱۵ سند منجر شد. به منظور پالایش اسناد، اسناد با زبان غیرانگلیسی حذف شدند و ۴۹۹ سند باقی ماندند. در ادامه، در فرایند غربالگری، یک فیلتر نوع سند اعمال شد که شامل حفظ مقاله‌های منتشرشده در مجلات، حذف مجموعه مقاله‌های کنفرانس و فصل‌های کتاب بود و مجموعه داده را به ۴۶۸ سند کاهش داد.

جدول ۳) راهبردهای جست‌وجوی اسناد در اسکوپوس

تعداد اسناد	نوع جست‌وجو
۵۱۵	(TITLE ("self-efficacy" OR "occupational self-efficacy" OR "employee self-efficacy" OR "workplace self-efficacy") AND TITLE-ABS-KEY (antecedent OR determinant OR predictor OR "influencing factor*" OR driver OR "causal factor") AND TITLE-ABS-KEY (outcome OR consequence) AND TITLE (employee OR staff OR personnel OR workforce OR "human resource" OR organization OR job OR work))
۴۹۹	انتخاب زبان انگلیسی
۴۶۸	حذف گزارش‌ها، کتاب و مرورها

برای تحلیل توصیفی و تحلیل موضوعی کتاب‌سنجی از نرم‌افزار VOSviewer نسخه ۱,۶,۲۰ استفاده شد. با استفاده از نرم‌افزار VOSviewer، پژوهشگران می‌توانند شبکه‌های کتاب‌سنجی مانند نویسندگان، نشریه‌ها، کشورها، سازمان‌ها و مجلات را بررسی و تجزیه و تحلیل کنند. در این مطالعه، از هم‌نویسندگی برای آشکارکردن ساختار زیربنایی پژوهش‌ها استفاده شد. علاوه بر این، با استفاده از هم‌رخدادی کلیدواژه‌ها، خوشه‌هایی از اسناد تشکیل شدند که هر کدام یک موضوع پژوهشی مجزا را نشان می‌دهند.

در ادامه، به منظور شناسایی پیشایندها و پیامدهای خودکارآمدی، از روش فراترکیب استفاده شد. روش فراترکیب به دلیل توانایی ترکیب و تفسیر مطالعات کیفی یا آمیخته در یک حوزه خاص استفاده شد. فراترکیب، ترکیبی از تفسیر داده‌های اصلی مطالعات کیفی منتخب است (مزاری، ۱۴۰۳). هدف فراترکیب توسعه نظریه، خلاصه‌سازی و تعمیم در سطح بالاتر برای دسترسی بیشتر به یافته‌های کیفی به منظور کاربرد عملی آنهاست. نقطه قوت روش فراترکیب در

^۱Scopus

توانایی آن نسبت به شناسایی مقوله‌های مشترک و ایجاد یک چارچوب مفهومی از پیشینه‌هاست (سیاح‌پور و همکاران، ۱۴۰۴). با توجه به اینکه تحلیل کتاب‌شناختی فقط اسناد موجود در پایگاه‌های علمی جهانی را در بر می‌گیرد و فاقد اسناد و مطالعات داخلی است، استفاده از روش فراترکیب می‌تواند به عنوان یک روش تکمیلی برای شناسایی پیشایندها و پیامدها در یک مدل جامع بومی‌شده استفاده شود. در روش فراترکیب، از الگوی هفت‌مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو^۱ (۲۰۰۷) استفاده شد. در این بخش، نمونه‌ها بر اساس معیارهای مربوط به پرسش پژوهش، از پایگاه‌های معتبر علمی داخلی و خارجی در بازه زمانی ۲۰۰۰-۲۰۲۵ انتخاب شدند. در این پژوهش، معیارهای پذیرش مقاله‌ها شامل مقاله‌های منتشرشده در پایگاه‌های معتبر و پژوهش‌های با روش‌های کیفی و آمیخته هستند. به منظور تعیین قابلیت اعتماد کدگذاری داده‌های پژوهش در فراترکیب از راهبرد توافق درون‌موضوعی دو کدگذار استفاده شد. در ادامه، یافته‌های فراترکیب بر اساس گام‌های هفت‌گانه سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) ارائه می‌شود.

یافته‌ها

این پژوهش از روش‌های تجزیه و تحلیل کتاب‌سنجی شامل زوج کتاب‌شناختی^۲ و تحلیل هم‌رخدادی واژه‌های کلیدی برای تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده شده است.

تحلیل عملکرد

شکل ۱ روند افزایشی تعداد مقاله‌های منتشرشده از سال ۲۰۱۸ را نشان می‌دهد. افزایش قابل ملاحظه پژوهش‌ها از سال ۲۰۱۸ را می‌توان ناشی از گسترش رویکرد روان‌شناسی مثبت‌گرا در سازمان‌ها طی دهه اخیر (احمدی و همکاران، ۱۴۰۱) و تحولات محیط‌های کاری (Ismayilova & Klassen, 2019) دانست. از این رو، اگرچه این حوزه دارای سابقه طولانی در ادبیات است، هنوز در دوره رشد و گسترش خود است و این نتایج نشان می‌دهد رشد تدریجی در انتشارات همچنان وجود دارد.



^۱Sandelowski & Barroso

^۲Bibliographic Coupling

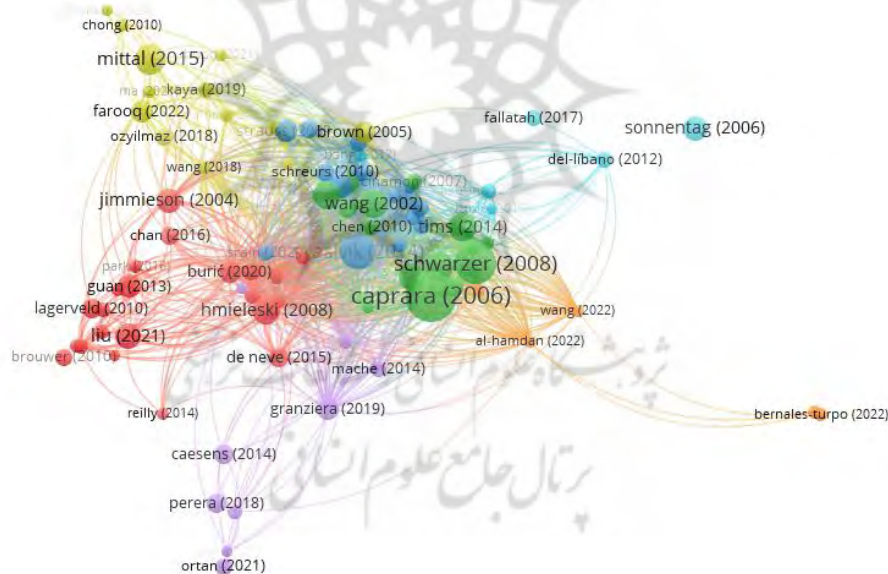
شکل ۱) روند انتشار مقاله‌ها در سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۵

زوج‌های کتاب‌سنجی

تحلیل زوج کتاب‌شناختی یکی از روش‌های رایج در تحلیل کتاب‌سنجی است که به منظور کشف ارتباط بین مقاله‌ها، نویسندگان یا منابع علمی استفاده می‌شود. این روش بر اساس تعداد منابع مشترک (ارجاعات یا استنادها) بین دو سند علمی عمل می‌کند.

زوج کتاب‌سنجی اسناد

در این بخش باید حداقل استاندارد برای اسناد مشخص شود. تعداد استنادها به عنوان یکی از شاخص‌های تأثیرگذاری علمی و اعتبار اسناد در مطالعات کتاب‌سنجی شناخته می‌شود. اگرچه هیچ مقدار ثابتی برای اندازه‌ی خوشه وجود ندارد، حداقل آستانه ۱۰ درصد از کل اندازه‌ی نمونه‌ی سند پیشنهاد می‌شود (Marzi et al., 2025). مقاله‌های موجود با استفاده از دست‌کم ۵۰ استناد برای هر سند، در نظر گرفته شدند. شبکه‌ی زوج کتاب‌شناختی تولیدشده برای اسناد در شکل ۲ نشان داده شده است که نشان می‌دهد ۹۴ سند در ۷ خوشه قرار گرفتند. فاصله‌ی بین گره‌ها در شبکه به شباهت فهرست‌های مرجع و ارتباط موضوعی آنها مرتبط است.



شکل ۲) شبکه‌ی تحلیل زوج کتاب‌شناختی برای اسناد با بیشتر ۵۰ استناد

بر اساس شکل ۲، مقاله‌ی کاپرارا^۱ و همکاران (۲۰۰۶) با عنوان «باورهای خودکارآمدی معلمان به عنوان عوامل تعیین‌کننده‌ی رضایت شغلی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان: مطالعه‌ای در سطح مدرسه»، برجسته‌ترین گره در شبکه است که اهمیت آن را نشان می‌دهد. در این مطالعه، بیش از ۲۰۰۰ معلم در ۷۵ مدرسه راهنمایی ایتالیایی پرسشنامه‌های

^۱Caprara

خودگزارشی را برای ارزیابی باورهای خودکارآمدی و رضایت شغلی خود تکمیل کردند. نتایج نشان داد باورهای خودکارآمدی شخصی معلمان بر رضایت شغلی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد. مقاله اسپوارز و هاولم^۱ (۲۰۰۸) نیز گره چشمگیر در شبکه است. این مطالعه نیز با بررسی بالغ بر ۲۰۰۰ معلم، نتایج را به صورت طولی در طول یک سال با استفاده از مدل‌های معادلات ساختاری بررسی کرد. نتایج نشان داد خودکارآمدی کم با فرسودگی شغلی ارتباط دارد. اسکالویک و اسکالویک^۲ (۲۰۱۴) نیز به عنوان یک گره برجسته، با مطالعه‌ای بر روی ۲۵۶۹ معلم نیروی دریافتند استقلال معلم و خودکارآمدی پیش‌بینی‌کننده‌هایی مستقل برای تعامل، رضایت شغلی و خستگی عاطفی بودند. این مطالعات جریان اصلی پژوهش‌های مرتبط با خودکارآمدی در محیط کار آموزشی را تشکیل می‌دهند. مقاله‌های جدیدتر مانند «آیا مدیریت منابع انسانی سبز و خودکارآمدی، خلاقیت سبز را تسهیل می‌کند؟ مطالعه‌ای بر روی هتل‌ها و استراحتگاه‌های لوکس» نوشته فاروق^۳ و همکاران (۲۰۲۲) یا «فرسودگی شغلی، خودکارآمدی حرفه‌ای و رضایت از زندگی به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی در کارکنان مراقبت‌های بهداشتی: نقش واسطه‌ای درگیری شغلی» نوشته برنالس-تورپو^۴ و همکاران (۲۰۲۱) نشان‌دهنده روندهای نوظهور همچون خلاقیت سبز و درگیری شغلی هستند که در حال اتصال به جریان اصلی خودکارآمدی کارکنان هستند.

زوج کتاب‌سنجی نویسندگان، سازمان‌ها و کشورها

جدول ۴ نویسندگان، سازمان‌ها و کشورهایی مؤثر را نشان می‌دهد که مقاله‌هایی مهم را در نمونه مطالعات حاضر ارائه کردند. در زوج کتاب‌شناختی بر اساس نویسنده، نویسندگان با بیش از ۴ استناد انتخاب شدند. نتایج نشان می‌دهد مورالس-گارسیا^۵ با قدرت پیوند ۴۵ تأثیرگذارترین نویسنده است. در میان سازمان‌ها، دانشگاه اوترخت^۶ هلند با قدرت پیوند ۲۹۴ دارای بیشترین تأثیر بود. در میان کشورها نیز ایالات متحده دارای بیشترین تأثیرگذاری در این زمینه است.

جدول ۴) مشارکت‌کننده‌های برتر (نویسنده، سازمان و کشور) بر اساس زوج‌های کتاب‌شناختی

نویسنده	تعداد استناد	قدرت پیوند	سازمان	تعداد استناد	قدرت پیوند	کشور	تعداد استناد	قدرت پیوند
Morales-Garcia, Wilter	۲۱۸	۴۵	دانشگاه اوترخت هلند	۶۶۷	۲۹۴	ایالات متحده	۵۱۷۰	۱۲۱۴۷

^۱Schwarzer & Hallum

^۲Skaalvik & Skaalvik

^۳Farooq

^۴Bernales-Turpo

^۵Morales-Garcia

^۶Utrecht

۵۵۹۴	۱۵۶۴	چین	۲۶۶	۳۳۷	دانشگاه کو لون ^۱ در بلغارستان	۴۴	۱۷۸	Morales- Garcia, Mardel
۵۱۷۳	۱۴۳۹	انگلستان	۲۶۲	۱۹۵	دانشگاه گریفیث ^۲ در اتریش	۴۳	۶۶۷	Schafelei, Wilmar
۴۶۰۳	۱۹۴۶	هلند	۲۳۷	۱۱۳۲	دانشگاه ساینزا ^۳ در ایتالیا	۴۰	۱۷۸	Borgogni, Laura

تحلیل هم‌رخدادی واژگان

تحلیل هم‌رخدادی کلمات کلیدی نشان می‌دهد چه کلیدواژه‌ها یا اصطلاحاتی بیشتر با هم در مقاله‌ها ظاهر می‌شوند. به منظور تعیین آستانه رخداد کلمات کلیدی، باید به عواملی همچون نمایندگی، جامعیت نتایج خوشه‌بندی، خوانایی و تناسب خوشه‌ها دقت شود. آستانه نباید آن‌قدر کوچک باشد که نقشه نهایی متراکم و نامشخص باشد و نباید آن‌قدر بزرگ باشد که از برخی از خوشه‌ها چشم‌پوشی شود (Marzi et al., 2025). بر اساس وضعیت مقاله‌ها و تعداد کلمات کلیدی، آستانه رخداد کلمات کلیدی ۵ در نظر گرفته شد. این آستانه از طریق آزمایش‌های متعدد و بر اساس بهینه‌سازی گرافیکی برای خوشه‌بندی پژوهش تعیین شده است. به طور کلی، از ۲۲۳۸ کلمه کلیدی، ۱۱۵ کلمه کلیدی هم‌رخدادی شناسایی و در شش خوشه گروه‌بندی شدند که در شکل ۳ نشان داده شده است.

خوشه زرد (روانشناسی و سلامت ذهنی)؛ شامل کلیدواژه‌هایی مانند *psychology, adolescent, young adult, middle aged, mental health, mental disorders* است. این خوشه بر ابعاد روان‌شناختی و جمعیت‌شناختی خودکارآمدی (جنسیت، سن، سلامت روان) متمرکز است.

خوشه سبز (فرسودگی و محیط کار)؛ شامل کلیدواژه‌هایی مانند *burnout, occupational stress, work environment, job stress, covid-19, nursing staff* است. این خوشه به خودکارآمدی در شرایط استرس شغلی و فرسودگی شغلی مربوط است (ویژه کارکنان درمانی/پرستاری).

خوشه قرمز (پیامدهای شغلی)؛ شامل *job satisfaction, job performance, work engagement, organizational commitment, leadership, empowerment* است و بر پیامدهای سازمانی خودکارآمدی مانند عملکرد، رضایت شغلی و رهبری تمرکز دارد.

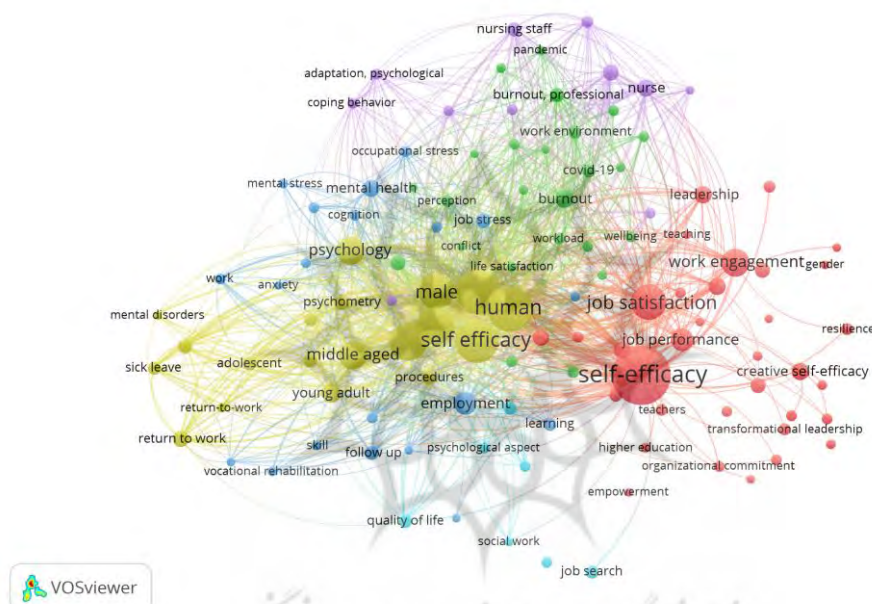
خوشه بنفش (همه‌گیری و بخش‌های مراقبتی)؛ شامل *nursing staff, professional nurse, pandemic, covid-* است و نشان‌دهنده پژوهش‌های مرتبط با بحران‌ها و حوزه سلامت است.

^۱Ku Leuven^۲Griffith^۳Sapienza

خوشه آبی روشن (ابعاد اجتماعی در کار)؛ شامل *job search, social work, quality of life* است و بر بازار کار، توان بخشی شغلی و رفاه اجتماعی تمرکز دارد.

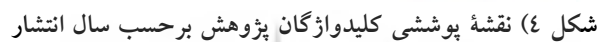
خوشه آبی تیره (استرس و اضطراب شغلی)؛ شامل *skill, mental health, anxiety, Stress, employment, vocational rehabilitation* است و بر مهارت‌های مقابله با استرس و اضطراب شغلی تمرکز دارد.

بررسی شبکه هم‌رخدادی کلمات کلیدی نشان داد خوشه‌های زرد و قرمز، با محوریت مفاهیم مرتبط با روان‌شناسی و سلامت ذهنی و تمرکز بر پیامدهای سازمانی خودکارآمدی، گسترده‌ترین و مرکزی‌ترین خوشه‌ها در میان سایر خوشه‌ها هستند. این نتیجه بیانگر آن است که بخش عمده ادبیات پژوهشی حوزه خودکارآمدی بر ابعاد فردی و روان‌شناختی و پیامدهایی همچون عملکرد و رضایت شغلی این سازه متمرکز بوده است.



شکل ۳) شبکه تحلیل هم‌رخدادی واژگان

نقشه‌های پوششی نقش زمان را روی یک نقشه علم نمایش می‌دهند. نقشه پوششی هم‌رخدادی کلیدواژگان در شکل ۴ نشان داده شده است. با استفاده از این نقشه، می‌توان گفت پژوهش‌ها تا قبل از سال ۲۰۲۰ در زمینه ارتباط خودکارآمدی کارکنان با رضایت شغلی، عملکرد شغلی و ترک شغل صورت گرفته‌اند و در سال‌های بعد از ۲۰۲۰، با ظهور همه‌گیری کرونا، به سمت فرسودگی شغلی، درگیری شغلی تاب‌آوری و رهبری تحول‌گرا پیش رفته‌اند.



گام اول- تنظیم پرسش پژوهش: فراترکیب با پرسش دربارهٔ شناسایی ماهیت موضوع پژوهش شروع می‌شود که هدف اصلی اجرای تحلیل است. در این مرحله، پرسش‌های پژوهش مطرح خواهند شد؛ پاسخ‌گویی به این پرسش‌ها در **جدول ۵** ارائه شده است.

شاخص	پرسش	پاسخ
چه چیزی (What)	پیشابندها و پیامدهای خودکارآمدی کارکنان چه هستند؟	استخراج مؤلفه‌ها از ادبیات موضوع
چه کسی (Who)	جامعهٔ مدنظر کدام است؟	کلیهٔ مقاله‌های منتشرشده در پایگاه‌های علمی معتبر داخلی و خارجی در دسترس
چه زمانی (When)	بازهٔ زمانی جست‌وجو به چه صورت است؟	از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۵
چگونه‌گی (How)	روش‌های گردآوری داده‌های پژوهش چگونه‌اند؟	با استفاده از داده‌های ثانویه

گام دوم- مرور ادبیات به شکل نظام‌مند: در این مرحله، با توجه به موضوع پژوهش و کلیدواژه‌های پژوهش، جست‌وجویی نظام‌مند روی مقاله‌ها و متون منتشرشده در پایگاه‌های علمی معتبر خارجی شامل ساینس

دایرکت، امرالد اینسایت^۲، وایلی^۳، اسپرینگر^۴ و پایگاه‌های داخلی شامل پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی و نورمگز انجام شد. در نتیجه جست‌وجو و بررسی با استفاده از واژه‌های کلیدی مدنظر، ۵۱۷ مقاله مرتبط با واژه‌ها به صورت فارسی و انگلیسی از سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۵ یافت شد.

گام سوم- جست‌وجو و انتخاب متون مناسب: در این مرحله، از ۵۱۷ مقاله، با حذف عناوین تکراری (۱۹ مقاله) حذف عناوین و چکیده نامرتبط (۱۸ مقاله)، حذف روش‌های کمی و مروری (۳۳۰ مقاله)، حذف محتوای نامرتبط (۶۸ مقاله) و حذف مقاله‌های بدون یافته‌های روشن (۴۷ مقاله)، در نهایت، ۳۵ مقاله به عنوان مقاله‌های نهایی انتخاب شدند. مطالعات طی فرایند غربالگری انتخاب می‌شوند و تعداد نهایی وابسته به معیارهای واجد شرایط بودن است (سندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۷). مقاله‌های نهایی در **جدول ۶** ارائه شده‌اند.

جدول ۶) مقاله‌های نهایی در فراترکیب

ردیف	پژوهشگر (سال)	عنوان	روش
۱	لام و همکاران (۲۰۲۵)	دیدگاه‌هایی برای مدیریت مدرسه: مطالعه کیفی خودکارآمدی معلمان زبان انگلیسی به عنوان زبان خارجی و عوامل مرتبط با آن	آمیخته
۲	پاور و همکاران (۲۰۲۵)	توسعه خودکارآمدی در آموزش مهندسی در مقطع کارشناسی	آمیخته
۳	چپمن (۲۰۲۴)	الزامات خودکارآمدی کارکنان برای تغییرات بهبود مستمر صدا: یک مطالعه توصیفی کیفی	کیفی
۴	اهرودین و همکاران (۲۰۲۴)	ارزیابی سبک‌های رهبری، خودکارآمدی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در مقامات اداری روستایی از طریق روش‌های ترکیبی و تحلیل داده‌های کمی	آمیخته
۵	یه‌و همکاران (۲۰۲۴)	درگیری کاری کارکنان در تحول دیجیتال محل کار: یک تحلیل مقایسه کیفی فازی	کیفی
۶	ریبرو و همکاران (۲۰۲۳)	درک خودکارآمدی در زمینه مهندسی نرم‌افزار: مطالعه کیفی در صنعت	کیفی
۷	گوردون و همکاران (۲۰۲۳)	خودکارآمدی و اصلاح معلم: مروری بر ادبیات نظام‌مند	مرور نظام‌مند/تحلیل مضمون
۸	تروچکو ^۵ (۲۰۲۳)	درک کارکنان از رهبری استفاده از روایت‌های دیجیتال بر خودکارآمدی و انگیزش	کیفی

^۱Science Direct

^۲Emerald Insight

^۳Wiley

^۴Springer

^۵Ye

^۶Ribeiro

^۷Trujeque

کیفی	عوامل مؤثر بر خودکارآمدی اساتید پزشکی در طول بحران سلامت - مطالعه کیفی در نمونه همه‌گیری کووید-۱۹	سربین-کوزوروسکا ^۱ و همکاران (۲۰۲۳)	۹
آمیخته	خودکارآمدی و به‌کارگیری مهارت‌ها در محل کار پس از مشارکت در کلاس کارشناسی‌ارشد ترومای چندرشته‌ای: مطالعه روش‌های ترکیبی و بررسی مصاحبه	هاورکامپ ^۲ و همکاران (۲۰۲۳)	۱۰
آمیخته	خودکارآمدی شغلی مهندسان سالمند - مطالعه روش‌های ترکیبی	والین ^۳ و همکاران (۲۰۲۳)	۱۱
آمیخته	انگیزه کاری و باور خودکارآمدی شغلی برای ادامه کار در میان پرستاران سالمند مراقبت در منزل: مطالعه روش‌های ترکیبی	والین و همکاران (۲۰۲۲)	۱۲
کیفی	ارزیابی خودکارآمدی: تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی	خان و اولاه ^۴ (۲۰۲۲)	۱۳
کیفی	افزایش یک دوره کاوش شغلی کالج علوم زیستی برای تقویت اعتمادبه‌نفس STEM و خودکارآمدی شغلی	لیو ^۵ و همکاران (۲۰۲۲)	۱۴
کیفی	تحلیل کیفی استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات و شایستگی‌های فردی لازم (خودکارآمدی، خلاقیت و هوش هیجانی) معلمان آینده: پیامدهایی برای آموزش	مولرو جورادو ^۶ و همکاران (۲۰۲۲)	۱۵
کیفی	خودکارآمدی بین حرفه‌ای کارآموزان مشاور پس از مداخله توسعه شغلی	جانسون ^۷ (۲۰۲۰)	۱۶
کیفی	خودکارآمدی شغلی: مطالعه ترکیبی از یک منطقه تحقیقاتی ناشناخته برای دانشجویان نسل اول، کم‌درآمد و عاملیت پایین در یک برنامه جامع انتقال کالج	کزار و همکاران (۲۰۲۰)	۱۷
کیفی	بررسی پیامدهای خودکارآمدی معلمان: موردی از معلمان زبان انگلیسی به عنوان یک زبان خارجی	علی بخشی ^۸ و همکاران (۲۰۲۰)	۱۸
آمیخته	رابطه بین خودکارآمدی و تمرین آموزشی رشته‌های نرم ضمن خدمت، رشته های سخت و معلمان زبان انگلیسی	کوروش و یوسفی ^۹ (۲۰۲۰)	۱۹
کیفی	خودکارآمدی و انگیزه به اشتراک گذاری دانش: مطالعه کیفی نظریه خودکارآمدی در جامعه دروپال نرم‌افزار منبع باز	اگان (۲۰۲۰)	۲۰
کیفی	درک تأثیر بالقوه تجارب نظارت و توسعه حرفه‌ای بر خودکارآمدی مدیران میانی غیردانشگاهی در آموزش عالی: مطالعه موردی کیفی	فیتچ-کالینز ^{۱۰} (۲۰۱۹)	۲۱

^۱Cerbin-Koczorowska^۲Haverkamp^۳Wallin^۴Khan & Ullah^۵Liu^۶Molero Jurado^۷Johnson^۸Alibakhshi^۹Kurosh & Yousefi^{۱۰}Fitch-Collins

کیفی	منابع خودکارآمدی ارائه‌دهندگان مراقبت‌های بهداشتی برای ارائه آموزش بهداشت: یک مطالعه کیفی	زمانی و علویجه ^۱ (۲۰۱۹)	۲۲
آمیخته	خودکارآمدی معلمان: تحلیل کیفی در حال پیشرفت	گلاکین و هوهنستین ^۲ (۲۰۱۸)	۲۳
مرور نظام‌مند/تحلیل محتوا	بررسی، ارزیابی و بهبود خودکارآمدی دانشجویان دانشگاه	بارتیموت ^۳ و همکاران (۲۰۱۵)	۲۴
کیفی	یک مطالعه کیفی به بررسی منابع باورهای کارآمدی معلمان	مینت ^۴ (۲۰۱۵)	۲۵
آمیخته	خودکارآمدی هفتگی و استرس کاری در طول دوره کارآموزی تدریس: یک مطالعه ترکیبی	کلاسن و دارکسن ^۵ (۲۰۱۴)	۲۶
فرا تحلیل/تحلیل محتوا	بررسی فرا تحلیلی حوزه خودکارآمدی درون فردی: آیا خودکارآمدی محصول عملکرد گذشته است یا محرک عملکرد آینده؟	سیتزمن و یئو ^۶ (۲۰۱۳)	۲۷
کیفی	ایجاد خودکارآمدی در کار: دیدگاه فردمحور	تامز ^۷ (۲۰۰۸)	۲۸
فرا تحلیل/تحلیل محتوا	خودکارآمدی و عملکرد مرتبط با کار: نقش تفاوت‌های فردی	جارج ^۸ و همکاران (۲۰۰۷)	۲۹
کیفی	خودکارآمدی در کار: تجزیه و تحلیل کیفی عوامل فردی و محیطی مؤثر در کارایی شخصی در طول تغییر شغل	هال ^۹ (۲۰۰۰)	۳۰
کیفی	تحلیل شناختی ابعاد و عوامل مؤثر بر خودکارآمدی مدیران عالی در سازمان‌های ورزشی	گلرد و همکاران (۱۴۰۲)	۳۱
کیفی	طراحی الگوی خودکارآمدی مربیان کسب و کار در آینده بازار کار (یک مطالعه پدیدارشناسی)	بختیاری و حسینی‌نیا (۱۴۰۲)	۳۲
آمیخته	ارائه و اعتبارسنجی الگوی خودکارآمدی کارآفرینانه در آموزش عالی (مورد مطالعه: دانشگاه سیستان و بلوچستان)	سرگلزایی و سرحدی (۱۴۰۰)	۳۳
آمیخته	شناسایی و ارزیابی پیش‌آیندها و پیامدهای خودکارآمدی مدیران با نقش رهبری هم‌نوا در سازمان‌های دانش‌بنیان	عابسی و همکاران (۱۳۹۹)	۳۴
کیفی	تدوین مدل خودکارآمدی مدیران عالی ورزش	عزیزی و همکاران (۱۴۰۰)	۳۵

^۱Zamani-Alavijeh^۲Glackin & Hohenstein^۳Bartimote^۴Minett^۵Durksen^۶Sitzmann & Yeo^۷Tams^۸Judge^۹Hall

گام چهارم- استخراج اطلاعات متون: در این گام، باید اطلاعات متون باقی مانده در فرایند را به صورت خلاصه جمع‌آوری کرد. در این مرحله از پژوهش، محتوای مقاله‌ها چندین بار بررسی شد و ۷۷ مفهوم اولیه شامل ۵۷ کد در زمینه پیشایندها و ۲۰ کد در زمینه پیامدها استخراج شدند.

گام پنجم- تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی: در این مرحله، شاخص‌های احصاشده از ادبیات پژوهش به لحاظ مفهومی دسته‌بندی شدند. نتیجه این بخش در جدول‌های ۷ و ۸ ارائه شده است.

جدول (۷) پیشایندهای خودکارآمدی

مقوله اصلی	مقوله فرعی	ردیف	مفهوم اولیه	منبع
عوامل سازمانی	مدیریت منابع انسانی	۱	جامعه‌پذیری در سازمان	Fitch-Collins, 2019
		۲	شایسته‌سالاری	عابسی و همکاران، ۱۳۹۹؛ گلرد و همکاران، ۱۴۰۲؛ عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹
		۳	ارزیابی عملکرد مستمر	Hall, 2000
		۴	دریافت بازخورد	Johnson, 2020; Egan, 2020; Hall, 2000; Power et al., 2025; Zamani-Alavije et al., 2019
	مشارکت در سازمان	۵	مشارکت در تصمیم‌گیری	Gordon et al., 2023
		۶	مشارکت و همکاری با همکاران	عابسی و همکاران، ۱۳۹۹ Wallin et al., 2023; Egan, 2020; Gordon et al., 2023; Power et al., 2025; Lam et al., 2025
	حمایت اجتماعی	۷	تعامل در تیم	Haverkamp et al., 2023
		۸	ارتباط رضایت‌بخش با همکاران	Egan, 2020; Wallin et al., 2023; Wallin et al., 2023; Khan & Ullah, 2022; Minett, 2015
		۹	شفافیت ارتباط	Bartimote et al., 2015
		۱۰	حمایت از کارکنان	Kezar et al., 2020; Fitch-Collins, 2019; Cerbin-Koczorowska et al., 2023
		۱۱	قدردانی از سوی ارباب رجوع	Wallin et al., 2022; Khan & Ullah, 2022; Minett, 2015
	حمایت مدیر	۱۲	تمجید از سوی همکاران	Egan, 2020; Wallin et al., 2022; Khan & Ullah, 2022; Minett, 2015
		۱۳	حمایت از سوی مدیر	عابسی و همکاران، ۱۳۹۹؛ عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹ Wallin et al., 2023; Gordon et al., 2023; Lam et al., 2025
		۱۴	روابط عاطفی با رهبر	Trujeque, 2023

عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹ Wallin et al., 2023	اعتماد به مدیر	۱۵		
عابسی و همکاران، ۱۳۹۹ Wallin et al., 2022; Minett, 2015; Khan & Ullah, 2022	تشویق و تمجید از سوی مدیر	۱۶		
عابسی و همکاران، ۱۳۹۹؛ عزیزی و همکاران، ۱۴۰۲ گلرد و همکاران، ۱۴۰۲ Wallin et al., 2023	تفویض اختیار	۱۷	توانمندسازی	عوامل شغل
عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹؛ گلرد و همکاران، ۱۴۰۲ سرگلزایی و سرحدی، ۱۴۰۰ Kezar et al., 2020; Liu et al., 2022; Lam et al., 2020; Kurosh & Yousefi, 2020	برنامه‌های آموزشی	۱۸		
Egan, 2020	تسهیم دانش	۱۹		
Egan, 2020	منتوری	۲۰		
Bartimote et al., 2015	راهبرد یادگیری	۲۱		
Bartimote et al., 2015	اهداف یادگیری	۲۲		
Hall, 2000; Khan & Ullah, 2022	فرصت‌های یادگیری	۲۳		
Wallin et al., 2023; Bartimote et al., 2015	معناداری شغلی	۲۴		
Wallin et al., 2022	وظایف چالشی	۲۵		
Wallin et al., 2023; Glackin & Hohenstein, 2018	انعطاف‌پذیری	۲۶		
عابسی و همکاران، ۱۳۹۹ Wallin et al., 2023; Power et al., 2025	حجم کاری مناسب	۲۷	شغل معنادار	
عابسی و همکاران، ۱۳۹۹	تناسب استعداد با شغل	۲۸		
Cerbin-Koczorowska et al., 2023	دستورالعمل شفاف شغلی	۲۹		
Fitch-Collins, 2019; Johnson, 2020	برنامه‌ریزی مسیر شغلی	۳۰		
Wallin et al., 2023	حمایت از سوی خانواده	۳۱	امنیت مالی و عاطفی	بهبودی فردی
Wallin et al., 2023	بیمه و بازنشستگی	۳۲		

عابسی و همکاران، ۱۳۹۹ Wallin et al., 2023	رفاه مالی	۳۳		
عابسی و همکاران، ۱۳۹۹ Wallin et al., 2023; Wallin et al., 2022	سلامتی ذهنی	۳۴	حفظ سلامت فردی	
عابسی و همکاران، ۱۳۹۹ Wallin et al., 2023; Wallin et al., 2022	سلامت جسمی	۳۵		
Wallin et al., 2023; Wallin et al., 2022	فعالیت‌های حامی سلامت	۳۶		
Wallin et al., 2023; Wallin et al., 2022	تمایل به کار کردن	۳۷	نگرش‌های فردی	
Wallin et al., 2023; Cerbin-Koczorowska et al., 2023	تعلق خاطر به محیط کار	۳۸		
Cerbin-Koczorowska et al., 2023; Lam et al., 2025	درک ماهیت شغل	۳۹		
عابسی و همکاران، ۱۳۹۹ Wallin et al., 2023	نگرش مثبت به زندگی	۴۰		
عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹؛ گلرد و همکاران، ۱۴۰۲ Bartimote et al., 2015; Power et al., 2025	انگیزش درونی	۴۱		
Judge et al., 2007; Chapman, 2024	انتظار موفقیت	۴۲		
Judge et al., 2007	وظیفه‌گرایی	۴۳	ویژگی‌های شخصیتی	ویژگی‌های فردی
Judge et al., 2007	توافق‌جویی	۴۴		
عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹؛ گلرد و همکاران، ۱۴۰۲ Judge et al., 2007	برون‌گرایی	۴۵		
Judge et al., 2007	گشودگی	۴۶		
Judge et al., 2007; Egan, 2020	ثبات احساسی	۴۷		
Judge et al., 2007; Chapman, 2024	توانایی ذهنی	۴۸	مهارت‌های فردی	
Bartimote et al., 2015	خودتنظیمی	۴۹		
عابسی و همکاران، ۱۳۹۹؛ عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹ گلرد و همکاران، ۱۴۰۲ Egan, 2020; Judge et al., 2007; Chapman, 2024; Cerbin-Koczorowska et al., 2023; Lam et al., 2025; Khan & Ullah, 2022	تجربه پیشین	۵۰		
بختیاری و حسینی‌نیا، ۱۴۰۲	سواد دیجیتال	۵۱		

Bartimote et al., 2015	تلاش	۵۲	ویژگی‌های روان‌شناختی فردی
بختیاری و حسینی‌نیا، ۱۴۰۲	تفکر انتقادی	۵۳	
Bartimote et al., 2015	کانون کنترل	۵۴	
عابسی و همکاران، ۱۳۹۹؛ عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹؛ گلرد و همکاران، ۱۴۰۲	عزت نفس	۵۵	
گلرد و همکاران، ۱۴۰۲	اعتماد به نفس	۵۶	
Bartimote et al., 2015	استقلال فردی	۵۷	

جدول ۸) پیامدهای خودکارآمدی

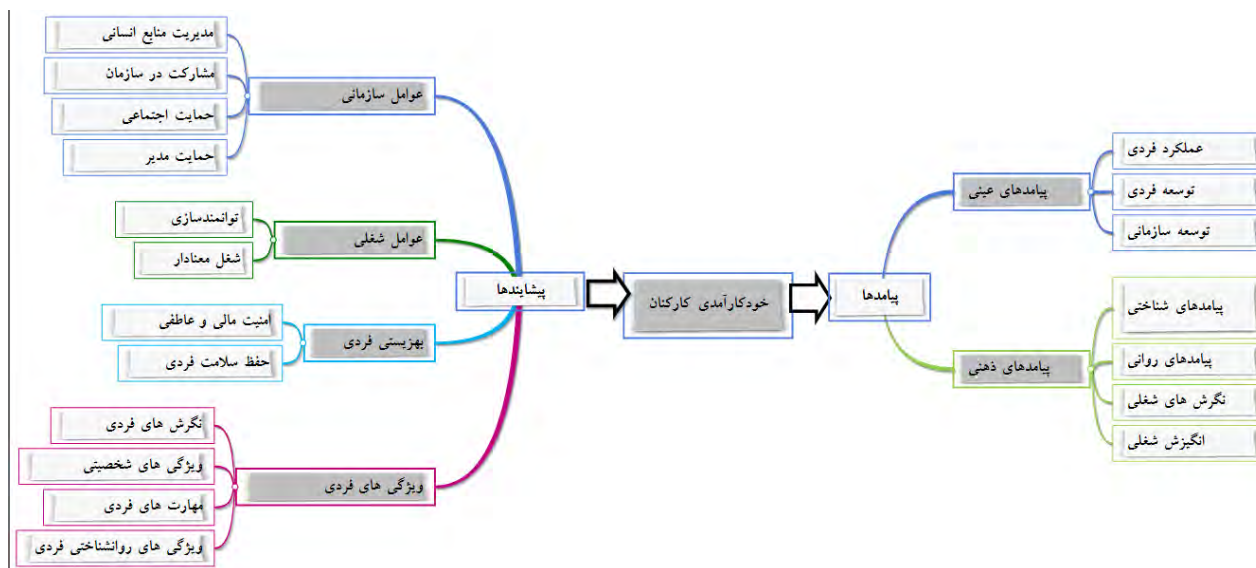
مقوله اصلی	مقوله فرعی	ردیف	مفهوم اولیه	منبع
پیامدهای عینی	عملکرد فردی	۱	عملکرد رفتاری	Khan & Ullah, 2022; Molero Jurado et al., 2022; Sitzmann & Yeo, 2013
		۲	عملکرد شغلی	عابسی و همکاران، ۱۳۹۹ Judge et al., 2007; Molero Jurado et al., 2022; Sitzmann & Yeo, 2013
	توسعه فردی	۳	دستاوردهای شغلی	عابسی و همکاران، ۱۳۹۹ Alibakhshi et al., 2020
		۴	توسعه حرفه‌ای	عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹ Alibakhshi et al., 2020
	توسعه سازمانی	۵	توسعه جایگاه سازمانی	عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹
		۶	بهره‌وری سازمانی	عابسی و همکاران، ۱۳۹۹
		۷	عملکرد تیمی	Ribeiro et al., 2023
۸		کیفیت ارائه خدمات	Ribeiro et al., 2023	
پیامدهای ذهنی	پیامدهای شناختی	۹	توجه به انجام کار	Tams, 2008
		۱۰	توجه به محیط	Tams, 2008
		۱۱	تأمل درباره انجام کار	Tams, 2008

Tams, 2008	اتخاذ موضع در قبال محیط	۱۲	
Alibakhshi et al., 2020	کاهش فرسودگی شغلی	۱۳	پیامدهای روانی
Klassen & Durksen, 2014	کاهش استرس شغلی	۱۴	
عابسی و همکاران، ۱۳۹۹	خودشکوفایی شغلی	۱۵	
Alibakhshi et al., 2020; Aheruddin et al., 2024	رضایت شغلی	۱۶	نگرش شغلی
عابسی و همکاران، ۱۳۹۹؛ عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹; Alibakhshi et al., 2020; Aheruddin et al., 2024	تعهد شغلی	۱۷	
Alibakhshi et al., 2020	ماندن در سازمان	۱۸	
عابسی و همکاران، ۱۳۹۹ Lam et al., 2025 Ye et al., 2024	درگیری شغلی	۱۹	انگیزش شغلی
عابسی و همکاران، ۱۳۹۹	رغبت شغلی	۲۰	

گام ششم - کنترل کیفیت: پژوهشگر در این گام، به منظور اطمینان از حفظ کیفیت در مطالعه خود و به منظور کنترل مفاهیم استخراجی، از مقایسه نظرات خود با کدگذاری با فواصل زمانی استفاده کرده است و نتایج را با شاخص کاپا کوهن^۱ سنجیده است. مقدار به دست آمده در پژوهش حاضر که ۰/۷۱۷ است، توافق دو کدگذاری با فواصل زمانی در حد ایده آل محسوب می شود.

گام هفتم - ارائه نتایج (چارچوب پیشنهادی): در این مرحله از روش فراترکیب، یافته‌های حاصل از مراحل قبل ارائه می شود. **شکل ۵** مدل پیشایندها و پیامدهای خودکارآمدی کارکنان را بر اساس یافته‌های فراترکیب نشان می دهد.

^۱Cohen's kappa coefficient



شکل ۵) مدل پیشایندها و پیامدهای خودکارآمدی کارکنان

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف شناسایی پیشایندها و پیامدهای خودکارآمدی کارکنان با روش ترکیبی تحلیل کتاب‌سنجی و فراترکیب انجام شد. بر اساس یافته‌های تحلیل کتاب‌سنجی، تعیین دانشگاه هلند و کشور آمریکا به عنوان تأثیرگذارترین سازمان و کشور نشان‌دهنده سهم و حضور پررنگ‌تر این مراکز علمی در تولید و ارتباطات پژوهشی مرتبط با موضوع است. این برتری در قدرت پیوندهای علمی می‌تواند نشان‌دهنده توجه و سرمایه‌گذاری پژوهشی بیشتر کشورهای توسعه‌یافته در این حوزه باشد. علاوه بر این، تحلیل کتاب‌سنجی نشان داد گره‌های مرکزی مقاله‌های بنیادی مانند مطالعات کاپرارا و همکاران (۲۰۰۶) و اسکالویک و اسکالویک (۲۰۱۴) نشان‌دهنده وجود یک زیربستر نظری قوی است که سایر گرایش‌ها حول آن شکل گرفته‌اند. این دو مقاله در حوزه آموزشی انجام شده‌اند و نقش خودکارآمدی را در افزایش رضایت شغلی، تعامل و کاهش خستگی عاطفی نشان می‌دهند. وجود مقاله‌های مرجع واضح و گره‌های مرکزی نشان می‌دهد حوزه از لحاظ نظری انسجام نسبی دارد؛ اما خوشه‌های متعدد نشان‌دهنده تنوع موضوعی (بین فردی، سازمانی و اجتماعی) در حوزه خودکارآمدی کارکنان است. این طیف گسترده کلیدواژه‌ها نشان می‌دهد برای جامعیت پیشایندها و پیامدها، باید هم متغیرهای فردی (ویژگی‌های شخصیتی، تجربه پیشین) و هم محیطی (محیط کار، حمایت مدیریتی) مدنظر قرار گیرند. خوشه‌های موضوعی مرتبط با همه‌گیری کرونا و پرستاری نشان می‌دهند بحران جهانی همه‌گیری باعث پدیدارشدن زیرخط‌های پژوهشی جدید و کاربردی از خودکارآمدی از سال ۲۰۲۱ به بعد شده‌اند و حوزه‌هایی جدید همچون خلاقیت (Farooq et al., 2022)، تاب‌آوری، رهبری تحول‌آفرین و درگیری شغلی (Bernales-Turpo et al., 2021) را در زمینه خودکارآمدی کارکنان فراهم آورده‌اند. بر این اساس، پژوهشگران آینده باید به زیرشاخه‌های نوظهور آگاه باشند.

از آنجا که داده‌های کتاب‌سنجی بر اساس پایگاه انتخابی محدود به پژوهش‌های انگلیسی در سطح بین‌المللی است، آثاری که خارج از پایگاه انتخاب‌شده شده‌اند و پژوهش‌های فارسی در تحلیل منعکس نمی‌شوند. از این رو، به منظور شناسایی ساختار کلی پیشایندها و پیامدها، از روش فراترکیب به عنوان یک روش تکمیلی استفاده شد. فراترکیب نشان می‌دهد پیشایندهای خودکارآمدی کارکنان در سطوح چندگانه شکل می‌گیرند: ویژگی‌های سازمانی (مدیریت منابع انسانی، مشارکت در سازمان، حمایت اجتماعی و حمایت مدیر)، ویژگی‌های شغلی (توانمندسازی و شغل معنادار)، بهزیستی فردی (امنیت مالی و عاطفی، سلامت فردی)، و ویژگی‌های فردی (نگرش‌های فردی، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های فردی و ویژگی‌های روان‌شناختی فردی). نتایج از دیدگاه نظری یادگیری اجتماعی/خودکارآمدی بندورا پشتیبانی می‌کند که نشان می‌دهد تجربه‌های موفق، مدل‌سازی، اقناع کلامی و وضع فیزیولوژیک/عاطفی منابع کلیدی خودکارآمدی هستند که در یافته‌های فراترکیب ظاهر شده‌اند. همچنین، یافته‌ها پیشنهاد می‌کنند برای مدل‌سازی خودکارآمدی کارکنان، باید یک چارچوب چندسطحی (فرد، شغل، سازمان) تدوین شود که هم متغیرهای ساختاری و هم متغیرهای فردی را در بر گیرد. در این زمینه، مطالعاتی مانند گلرد و همکاران (۱۴۰۲) و چپمن (۲۰۲۴) نیز به عوامل سازمانی، شغلی و شخصی موثر بر خودکارآمدی اشاره کرده‌اند، اما عوامل مرتبط با بهزیستی کارکنان در نظر گرفته نشده‌اند.

پیامدها نیز در دو بُعد «عینی» (عملکرد فردی، توسعه فردی و سازمانی) و «ذهنی» (پیامدهای شناختی، پیامدهای روانی، نگرش شغلی و انگیزش شغلی) دسته‌بندی شده‌اند. در این زمینه، عزیزی و همکاران (۱۴۰۰) نیز به پیامدهای عملکرد فردی، گروهی و جمعی خودکارآمدی اشاره کردند که فاقد نگرش‌های شغلی و شیوه‌های تفکر است. اهرودین و همکاران (۲۰۲۴) نیز به صورت خاص‌تر به نقش خودکارآمدی بر بهبود رضایت شغلی و فرصت‌های پیشرفت شغلی اشاره کردند که از یافته‌های پژوهش حمایت می‌کند.

خوشه‌های کتاب‌سنجی که بر فرسودگی، بهزیستی و پیامدهای سازمانی متمرکز بودند، با نتایج فراترکیب منطبق هستند؛ یعنی شواهد کمی و کیفی هر دو نشان می‌دهند خودکارآمدی هم به عنوان مکانیسم محافظتی در برابر استرس عمل می‌کند و هم به افزایش عملکرد و تعهد کمک می‌کند. یافته‌های کلاسن و دارکسن (۲۰۱۴) از این نتایج حمایت می‌کند. همچنین، ظهور خوشه‌های مربوط به همه‌گیری در کتاب‌سنجی منعکس‌کننده اهمیت عوامل محیطی (شرایط بحرانی، حمایت سازمانی) است که در فراترکیب نیز به صورت مؤلفه‌های محیط کاری و بهزیستی آشکار شده‌اند. یافته‌های سربین-کوزوسکا و همکاران (۲۰۲۳) هم‌سو با این نتایج است.

به طور کلی، یافته‌های کتاب‌سنجی و فراترکیب نشان می‌دهند خودکارآمدی کارکنان سازه‌ای چندوجهی است که توسط تعاملی پیچیده از عوامل فردی، شغلی و سازمانی شکل می‌گیرد و به نوبه خود، پیامدهایی واضح بر عملکرد

فردی، توسعه حرفه‌ای و سلامت روانی کارکنان دارد. از نظر کاربردی، سازمان‌ها می‌توانند با طراحی محیط‌های کاری حمایتی، توسعه مهارت‌ها و تقویت نقش رهبران سازنده، سرمایه خودکارآمدی را افزایش دهند. همچنین، توصیه می‌شود سازمان‌ها با طراحی محیط کار، کاهش حجم کار نامتعادل، افزایش انعطاف‌پذیری و شفافیت نقش‌ها، زمینه تقویت خودکارآمدی کارکنان را فراهم کنند. علاوه بر این، برنامه‌های منتوری، و مسیر شغلی ساختاریافته و فرصت‌های یادگیری مستقیم به افزایش خودکارآمدی کمک می‌کنند. سیاست‌های حمایتی از جمله بیمه، برنامه‌های سلامت روان و رفاه مالی می‌توانند زمینه‌ساز ارتقای خودکارآمدی باشند.

در نهایت، با توجه به ظهور منابع دیجیتال در محیط کار، ارتقای سواد دیجیتال کارکنان یک پیش‌شرط مهم برای خودکارآمدی کاری است.

در تفسیر یافته‌های پژوهش حاضر، توجه به برخی از محدودیت‌ها ضروری است؛ از آنجا که تحلیل کتاب‌سنجی مبتنی بر پایگاه‌های مشخص و بازه زمانی معین است، دارای محدودیت است. فراترکیب نیز بر اساس یافته‌های کیفی از مقاله‌های منتخب است؛ از این رو، قابلیت تعمیم‌پذیری چندانی ندارد. بر این اساس، استفاده از روش‌های کیفی و ابزار مصاحبه برای شناسایی عمیق‌تر پیشایندها و پیامدهای خودکارآمدی کارکنان توصیه می‌شود. همچنین، پژوهش‌های آتی باید با طراحی‌های تجربی و بین‌زمینی، این روابط را بیشتر آزمون و تعمیم‌پذیری مدل را بررسی کنند.

سپاسگزاری

از کلیه افرادی که در آماده‌سازی مقاله همکاری کرده‌اند، سپاسگزاری به عمل می‌آید.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع در انتشار این مقاله وجود ندارد.

منابع فارسی

۱. احمدی، مهدی، جمشیدی، علی، یزدانی، حمیدرضا، و کاملی، علیرضا (۱۴۰۱). سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا: شناسایی عوامل مؤثر بر احساس خودکارآمدی کارکنان از دیدگاه نهج‌البلاغه. *مجله علمی مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۹(۴)، ۵۴۲-۵۱۷. <https://doi.org/10.22059/jscm.2022.344087.2303>
۲. اصلانی، فرشید، و محمدی، مرضیه (۱۴۰۴). تأثیر کمال‌گرایی بر انگیزش با نقش میانجی خودکارآمدی و تاب‌آوری روان‌شناختی. *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، ۱۱(۱)، ۹۰-۶۱. <https://www.noormags.ir/view/en/articlepage/2278232>
۳. ایران‌نژاد پاریزی، الهام، طالبی، کامبیز، یدالهی فارسی، جهانگیر، و رشادت‌جو، حمیده (۱۴۰۳). طراحی مدل اشتیاق کارآفرینانه تیمی بر عملکرد استارت‌آپ‌ها با رویکرد خودکارآمدی تیم. *پژوهش‌های مدیریت راهبردی*، ۹۳(۳۰)، ۱۰۱-۱۲۶. <https://sanad.iau.ir/Journal/smr/Article/1184865/FullText>
۴. بختیاری، مرضیه، و حسینی‌نیا، غلامحسین (۱۴۰۲). طراحی الگوی خودکارآمدی مربیان کسب‌وکار در آینده بازار کار (یک مطالعه پدیدارشناسی). *پژوهش‌های کارآفرینی و نوآوری*، ۲(۳)، ۱۶-۱. <https://doi.org/10.22034/eir.2023.183927>
۵. سرگلزائی، علیرضا، و سرحدی، فروزان (۱۴۰۰). ارائه و اعتبارسنجی الگوی خودکارآمدی کارآفرینانه در آموزش عالی (مورد مطالعه: دانشگاه سیستان و بلوچستان). *فصلنامه مطالعات زیست‌بوم اقتصاد نوآوری*، ۱(۳)، ۱۰۵-۱۲۷. <https://doi.org/10.22111/innoeco.2022.41238.1024>
۶. سیاح‌پور، علی، زارعی‌متین، حسن، طاهری، فاطمه، و محمدیان، بهزاد (۱۴۰۴). رهبری تاب‌آور: تحلیلی بر مطالعات و پژوهش‌ها با رویکرد فراترکیب. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۱۴(۲)، ۱۰۵-۶۵. https://obs.iaobm.ir/article_723234.html
۷. ظفرپور امیرآباد، جابر، رحیمی، فرج‌اله، و نداف، مهدی (۱۳۹۶). الگوی چند سطحی پیشایندها و پیامدهای خودکارآمدی کارکنان. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۹(۲)، ۱۱۸-۹۳. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.20084528.1396.9.2.5.3>
۸. عابسی، سعید، قندهاری، محمدتقی، الوداری، حسن، و حضوری، محمدجواد (۱۳۹۹). شناسایی و ارزیابی پیش‌ایندها و پیامدهای خودکارآمدی مدیران با نقش رهبری هم‌نوا در سازمان‌های دانش‌بنیان. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۲(۴۴)، ۱۸۶-۱۶۱. <https://doi.org/10.52547/jcoc.12.3.161>
۹. عزیزی، داود، گلرد، پروانه، و سلیمی، مهدی (۱۴۰۰). تدوین مدل خودکارآمدی مدیران عالی ورزش. *مطالعات راهبردی ورزش و جوانان*، ۲۰(۵۳)، ۱۳۲-۱۱۳. <https://doi.org/10.22034/ssys.2021.459>
۱۰. گلرد، پروانه، عزیزی، داود، و سلیمی، مهدی (۱۴۰۲). تحلیل شناختی ابعاد و عوامل مؤثر بر خودکارآمدی مدیران عالی در سازمان‌های ورزشی. *پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی*، ۱۳(۲۵)، ۱۱۳-۹۳. <https://iranjournals.nlai.ir/handle/123456789/1061480>

۱۱. مزاری، ابراهیم (۱۴۰۳). فراترکیب حکمرانی شناختی؛ همگرایی علوم حکمرانی و شناختی در درک پیچیدگی‌های حکمرانی. *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، ۱۰(۱)، ۳۲-۹.
<https://doi.org/10.22034/jom.2024.2021985.1154>

References

۱. Abesy, S., Ghandehari, M.T., Alvedari, H., & Hozoori, M.J. (2020). Identification and assessment of Effective Factors and consequences of managers' self-efficacy with a resonant leadership role in knowledge-based organizations. *Career and Organizational Counseling*, 12(44), 161-186. <http://doi.org/10.52547/jcoc.12.3.161> (In Persian)
۲. Aheruddin, A., Eryanto, H., & Sariwulan, T. (2024). Assessing leadership styles, self-efficacy, job satisfaction, and organizational commitment in rural administrative officials through mixed-methods and quantitative data analysis. *Journal of Applied Data Sciences*, 5(3), 864-884. <https://doi.org/10.47738/jads.v5i3.315>
۳. Ahmadi, M., Jamshidi, A., Yazdani, H.R., & Kameli, A. (2022). Positive psychological capital: identifying factors affecting employees' feelings of self-efficacy from the perspective of Nahj al-Balaghah. *Social Capital Management*, 9(4), 517-542. <https://doi.org/10.22059/jscm.2022.344087.2303> (In Persian)
۴. Alibakhshi, G., Nikdel, F., & Labbafi, A. (2020). Exploring the consequences of teachers' self-efficacy: A case of teachers of English as a foreign language. *Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education*, 5(1), 23. <https://doi.org/10.1186/s40862-020-00102-1>
۵. Apriliyanti, I.D., & Alon, I. (2017). Bibliometric analysis of absorptive capacity. *International Business Review*, 26(5), 896-907. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2017.02.007>
۶. Ashfaq, F., Abid, G., & Ilyas, S. (2021). Impact of ethical leadership on employee engagement: Role of self-efficacy and organizational commitment. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(3), 962-974. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11030071>
۷. Aslani, F., & Mohammadi, M. (2025). The effect of perfectionism on motivation with the mediating role of self-efficacy and psychological resilience. *Psychological Researches in Management*, 11(1), 61-90. <https://www.noormags.ir/view/en/articlepage/2278232> (In Persian)
۸. Azizi, D., Gelard, P., & Salimi, M. (2021). A qualitative model for self-efficacy of top sports managers. *Strategic Studies on Youth and Sports*, 20(53), 113-132. <https://doi.org/10.22034/ssys.2021.459> (In Persian)
۹. Bakhtiari, M., & Hosseininia, G. (2023). Designing the self-efficacy model of Business coaches: The future of the labor market (a phenomenological study). *Journal of Entrepreneurship and Innovation Research*, 2(3), 1-16. <https://doi.org/10.22034/eir.2023.183927> (In Persian)
۱۰. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
۱۱. Bandura, A. (2010). Self-efficacy. *The Corsini Encyclopedia of Psychology*, 1-3. <https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0836>

۱۲. Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9-44. <https://doi.org/10.1177/0149206311410606>
۱۳. Barbieri, B., Balia, S., Sulis, I., Cois, E., Cabras, C., Atzara, S., & De Simone, S. (2021). Don't call it smart: Working from home during the pandemic crisis. *Frontiers in Psychology*, 12, 741585. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.741585>
۱۴. Bartimote-Aufflick, K., Bridgeman, A., Walker, R., Sharma, M., & Smith, L. (2015). The study, evaluation, and improvement of university student self-efficacy. *Studies in Higher Education*, 41(11), 1918–1942. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.999319>
۱۵. Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P.G., Huancahuire-Vega, S., ..., & Morales-García, W. C. (2021). Burnout, professional self-efficacy, and life satisfaction as predictors of job performance in health care workers: The mediating role of work engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13. <https://doi.org/10.1177/21501319221101845>
۱۶. Bhardwaj, S., & Sharma, S.K. (2024). Self-efficacy and organizational efficacy effect on employee attrition in IT sector. *Business Analyst Journal*, 45(1), 1-10. <https://doi.org/10.1108/BAJ-07-2023-0057>
۱۷. Bradley, R.L., Browne, B.L., & Kelley, H.M. (2017). Examining the influence of self-efficacy and self-regulation in online learning. *College Student Journal*, 51(4), 518-530. <https://psycnet.apa.org/record/2018-00761-008>
۱۸. Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P.S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473–490. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2006.09.001>
۱۹. Cerbin-Koczorowska, M., Przymuszała, P., & Zielińska-Tomczak, Ł. (2023). Factors affecting the self-efficacy of medical teachers during a health crisis—a qualitative study on the example of the COVID-19 pandemic. *BMC Medical Education*, 23(1), 402. <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04393-z>
۲۰. Chan, X.W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O.L., & Timms, C. (2017). Self-efficacy and work engagement: test of a chain model. *International Journal of Manpower*, 38(6), 819-834. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2015-0189>
۲۱. Chapman, J.J. (2024). *Employees' self-efficacy requirements to voice continuous improvement changes: a qualitative descriptive study* [Doctoral dissertation, Grand Canyon University].
۲۲. Dagher, G.K., Chapa, O., & Junaid, N. (2015). The historical evolution of employee engagement and self-efficacy constructs. *Journal of Management History*, 21(2), 232–256. <https://doi.org/10.1108/jmh-05-2014-0116>
۲۳. Egan, E.M. (2020). *Self-efficacy and knowledge sharing motivation: a qualitative study of self-efficacy theory within the open-source software Drupal community* [A Dissertation Submitted to the Faculty of the School of Information Studies Program in Partial Fulfillment of the Requirements of the Doctor of Information Studies, Dominican University]. <https://www.proquest.com/openview/c72f1a0c577dde190fb21e1261b04d97/>
۲۴. Farooq, R., Zhang, Z., Talwar, S., & Dhir, A. (2022). Do green human resource management and

- self-efficacy facilitate green creativity? A study of luxury hotels and resorts. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(4), 824-845. <https://doi.org/10.1080/09669582.2021.1891239>
۲۵. Fitch-Collins, M.L. (2019). *Understanding the potential influence of supervision and professional development experiences on the self-efficacy of nonacademic middle managers in higher education: A qualitative case study*. [Doctoral dissertation, Northcentral University]. <https://search.proquest.com/openview/a69f5afcfe1342a87d5a950311918611/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
۲۶. Gelard, P., Azizi, D., & Salimi, M. (2023). Cognitive analysis of dimensions and factors affecting the self-efficacy of senior managers in sports organizations. *Contemporary Studies On Sport Management*, 13(25), 93-113. <https://iranjournals.nlai.ir/handle/123456789/1061480> (In Persian)
۲۷. Glackin, M., & Hohenstein, J. (2018). Teachers' self-efficacy: Progressing qualitative analysis. *International Journal of Research & Method in Education*, 41(3), 271-290. <https://doi.org/10.1080/1743727X.2017.1295940>
۲۸. Gordon, D., Blundell, C., Mills, R., & Bourke, T. (2023). Teacher self-efficacy and reform: A systematic literature review. *The Australian Educational Researcher*, 50(3), 801-821. <https://doi.org/10.1007/s13384-022-00526-3>
۲۹. Gun, L., Imamoglu, S.Z., Turkcan, H., & Ince, H. (2024). Effect of digital transformation on firm performance in the uncertain environment: Transformational leadership and employee self-efficacy as antecedents of digital transformation. *Sustainability*, 16(3), 1200. <https://doi.org/10.3390/su16031200>
۳۰. Hall, G.S.M. (2000). *Self-Efficacy at work: A qualitative analysis of personal and environmental factors contributing to personal efficiency during job-task change* [Doctoral dissertation, Peabody College for Teachers of Vanderbilt University]. https://www.proquest.com/openview/c575ed609858eff96deb4bf88db7ebe3/1?cbl=18750&diss=y&pq-origsite=gscholar&utm_source=chatgpt.com
۳۱. Haverkamp, F.J., Rahim, I., Hoencamp, R., Fluit, C.R., Van Laarhoven, K.J., & Tan, E.C. (2023). Self-efficacy and application of skills in the workplace after multidisciplinary trauma masterclass participation: A mixed methods survey and interview study. *European Journal of Trauma and Emergency Surgery*, 49(2), 1101-1111. <https://doi.org/10.1007/s00068-022-02159-8>
۳۲. Irannejad-Parizi, E., Talebi, K., Yadolahi-Farsi, J., & Reshadad-Jo, H. (2024). Designing a model of team entrepreneurial enthusiasm on startup performance with a team self-efficacy approach. *Strategic Management Research*, 93(30), 101-126. <https://sanad.iau.ir/Journal/smr/Article/1184865/FullText> (In Persian)
۳۳. Ismayilova, K., & Klassen, R.M. (2019). Research and teaching self-efficacy of university faculty: Relations with job satisfaction. *International Journal of Educational Research*, 98, 55-66. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.08.012>
۳۴. Jeong, J., & Jeong, I. (2025). Driving creativity in the AI-enhanced workplace: Roles of self-efficacy and transformational leadership. *Current Psychology*, 44(9), 8001-8014.

- <https://doi.org/10.1007/s12144-024-07135-6>
۳۵. Johnson, K.F. (2020). Counselor trainees' interprofessional self- efficacy after a career development intervention. *Journal of Employment Counseling*, 57(4), 146-162. <https://doi.org/10.1002/joec.12151>
 ۳۶. Judge, T.A., Jackson, C.L., Shaw, J.C., Scott, B.A., & Rich, B.L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: the integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.107>
 ۳۷. Kezar, A., Hypolite, L., & Kitchen, J.A. (2020). Career self-efficacy: A mixed-methods study of an underexplored research area for first-generation, low-income, and underrepresented college students in a comprehensive college transition program. *American Behavioral Scientist*, 64(3), 298-324. <https://doi.org/10.1177/0002764219869409>
 ۳۸. Khan, A.S., & Ullah, I. (2022). Appraisal of self-efficacy: Qualitative data analysis. *VFAST Transactions on Education and Social Sciences*, 10(2), 182-193. <https://doi.org/10.21015/vtess.v10i2.918>
 ۳۹. Klassen, R.M., & Durksen, T.L. (2014). Weekly self-efficacy and work stress during the teaching practicum: A mixed methods study. *Learning and Instruction*, 33, 158-169. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2014.05.003>
 ۴۰. Kurosh, S.K., & Yousefi, M.H. (2020). The relationship between self-efficacy and instructional practice of in-service soft disciplines, hard disciplines and EFL teachers. *Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.1186/s40862-020-0080-8>
 ۴۱. Lam, S.M., Kuok, A.C., Baker- Malungu, L., & Negreiros, J.G. (2025). Perspectives for the school management: a qualitative study of efl teacher's self- efficacy and its related factors. *Psychology in the Schools*, 62(11), 4594-4606. <https://doi.org/10.1002/pits.70025>
 ۴۲. Lange, M., & Kayser, I. (2022). The role of self-efficacy, work-related autonomy and work-family conflict on employee's stress level during home-based remote work in Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 4955. <https://doi.org/10.3390/ijerph19094955>
 ۴۳. Liu, A., Shapiro, C., Gregg, J., Levis-Fitzgerald, M., Sanders O'Leary, E., & Kennison, R.L. (2022). Scaling up a life sciences college career exploration course to foster STEM confidence and career self-efficacy. *Research in Science & Technological Education*, 42(2), 378-394. <https://doi.org/10.1080/02635143.2022.2083599>
 ۴۴. Loeb, C. (2016). *Self-efficacy at work: Social, emotional, and cognitive dimensions* [Doctoral dissertation, Mälardalens högskola]. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23727.64168>
 ۴۵. Lyons, P., & Bandura, R. (2019). Self-efficacy: Core of employee success. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 33(3), 9-12. <https://doi.org/10.1108/DLO-04-2018-0045>
 ۴۶. Mazari, E. (2024). Metasynthesis of cognitive governance; convergence of governance and cognitive sciences in understanding the complexities of governance. *Psychological Researches in Management*, 10(1), 9-32. <https://doi.org/10.22034/jom.2024.2021985.1154> (In Persian)
 ۴۷. Marzi, G., Ciappei, C., Dabić, M., & Caputo, A. (2025). Guidelines for bibliometric-systematic

- literature reviews. *International Journal of Management Reviews*, 27(1), 1–32. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12381>
۴۸. Minett, R. (2015). *A qualitative study investigating the sources of teacher efficacy beliefs* [Doctoral dissertation, University of East Anglia]. https://ueaeprints.uea.ac.uk/id/eprint/56883/1/whole_thesis_corrected_version.pdf
۴۹. Molero Jurado, M.D.M., Simón Márquez, M.D.M., Martos Martínez, Á., Barragán Martín, A.B., Pérez-Fuentes, M.D.C., & Gázquez Linares, J.J. (2022). Qualitative analysis of use of icts and necessary personal competencies (self-efficacy, creativity and emotional intelligence) of future teachers: implications for education. *Sustainability*, 14(19), 12257. <https://doi.org/10.3390/su141912257>
۵۰. Power, J.R., Tanner, D., & Buckley, J. (2025). Self-efficacy development in undergraduate engineering education. *European Journal of Engineering Education*, 50(1), 1–25. <https://doi.org/10.1080/03043797.2024.2368149>
۵۱. Ribeiro, D.M., Lima, R.R., França, C., de Souza, A., Cardoso-Pereira, I., & Pinto, G. (2023). Understanding Self-Efficacy in the Context of Software Engineering: A Qualitative Study in the Industry. *arXiv preprint arXiv:2305.17106*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2305.17106>
۵۲. Sandelowski, M., Barroso, J., & Voils, C. I. (2007). Using qualitative metasummary to synthesize qualitative and quantitative descriptive findings. *Research in Nursing & Health*, 30(1), 99–111. <https://doi.org/10.1002/nur.20176>
۵۳. Sargolzaie, A., & Sarhaddi, F. (2021). Provide and validate the model of entrepreneurial self-efficacy in higher education (Case study: Sistan and Baluchestan University). *Innovation Economic Ecosystem Studies*, 1(3), 105–127. <https://doi.org/10.22111/innoeco.2022.41238.1024> (In Persian)
۵۴. Sayyahpoor, A., Zarei Matin, H., Taheri, F., & Mohammadian, B. (2025). Resilient leadership: an analysis of studies and research using meta-synthesis approach. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 14(2), 65–105. https://obs.iaobm.ir/article_723234.html (In Persian)
۵۵. Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout. *Applied Psychology: An International Review*, 57(Suppl 1), 152–171. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x>
۵۶. Sitzmann, T., & Yeo, G. (2013). A meta-analytic investigation of the within-person self-efficacy domain: is self-efficacy a product of past performance or a driver of future performance?. *Personnel Psychology*, 66(3), 531–568. <https://doi.org/10.1111/peps.12035>
۵۷. Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports*, 114(1), 68–77. <https://doi.org/10.2466/14.02.PR0.114k14w0>
۵۸. Soomro, B.A., Zehri, A.W., Anwar, S., Abdelwahed, N.A.A., & Shah, N. (2024). Developing the relationship between corporate cultural factors and employees' organizational commitment via self-efficacy. *South Asian Journal of Business Studies*, 13(3), 325–347.

<https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2021-0459>

۵۹. Tams, S. (2008). Constructing self- efficacy at work: A person- centered perspective. *Personnel Review*, 37(2), 165-183. <https://doi.org/10.1108/00483480810850524>
۶۰. Trujeque, K.R. (2023). *Employee perceptions of leadership utilization of digital narratives on self-efficacy and motivation* [Doctoral dissertation, Grand Canyon University]. https://eric.ed.gov/?q=adult+learning&ff1=dtSince_2005&pg=12&id=ED633424
۶۱. Wallin, S., Fjellman-Wiklund, A., & Fagerström, L. (2022). Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: A mixed methods study. *BMC Nursing*, 21(1), 31. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00780-3>
۶۲. Wallin, S., Fjellman-Wiklund, A., & Fagerström, L. (2023). Aging engineers' occupational self-efficacy—a mixed methods study. *Frontiers in Psychology*, 14, 1152310. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1152310>
۶۳. Ye, D., Xu, B., Wei, B., Zheng, L., & Wu, Y.J. (2024). Employee work engagement in the digital transformation of enterprises: A fuzzy-set qualitative comparative analysis. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1-15. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02418-y>
۶۴. Zafarpour Amirabad, J., Rahimi, F., & Nadaf, M. (2017). The multilevel model of preceding-consequences of employees' self-efficacy. *Journal of Research in Human Resources Management*, 9(2), 93-118. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.20084528.1396.9.2.5.3> (In Persian)
۶۵. Zamani-Alavijeh, F., Araban, M., Harandy, T.F., Bastami, F., & Almasian, M. (2019). Sources of health care providers' self-efficacy to deliver health education: A qualitative study. *BMC Medical Education*, 19, 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12909-018-1448-z>
۶۶. Zhou, X., Rasool, S.F., Yang, J., & Asghar, M.Z. (2021). Exploring the relationship between despotic leadership and job satisfaction: The role of self-efficacy and leader-member exchange. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5307. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105307>