

Examining the Effect of Self-Efficacy on Organizational Commitment and Job Performance of Managers

Mahmood Baghban Targhadari mahmoodbaghban۰۰@gmail.com
Zahra Dehnavi z_zahra۰۲@yahoo.com

Abstract:

This research was conducted with the aim of investigating the effect of self-efficacy on organizational commitment and job performance of managers. The research was a survey type. The statistical population of the research is all principals of primary schools in Varamin city, using Morgan's formula, ۱۱۳ people were selected as the sample size using Morgan's table. In order to collect data, the self-efficacy questionnaire of Scherer et al. (۱۹۸۲), Patterson's job performance questionnaire (۱۹۹۰) and Allen and Mir's organizational commitment questionnaire (۱۹۹۱) were used, and spss software was used to analyze the data and test the hypotheses. Descriptive statistics section focused on central and dispersion indicators, and in the statistical inference section, correlation coefficient and regression tests were used to test hypotheses. The final results of the hypotheses test showed that self-efficacy affects managers' organizational commitment. Also, self-efficacy affects managers' job performance.

Keywords: self-efficacy, organizational commitment, job performance, managers

بررسی تاثیر خودکارآمدی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی مدیران

محمود باغبان طرقدری^۱

زهره دهنوی^۲

صص ۱۷-۳۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۲/۲۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر خودکارآمدی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی مدیران صورت گرفت. پژوهش از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران مدارس ابتدایی شهرستان ورامین می باشد که با استفاده از فرمول مورگان ۱۱۳ نفر با استفاده از جدول مورگان به عنوان حجم نمونه انتخاب گردیدند. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه خودکارآمدی شرر و همکاران (۱۹۸۲) و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۱) استفاده شد و جهت تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها از نرم افزار SPSS استفاده شد در بخش آمار توصیفی به شاخص های مرکزی و پراکندگی پرداخته شد و در بخش استنباط آماری برای آزمون فرضیه ها از آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون برای آزمون فرضیه ها بکار برده شد. نتایج نهایی آزمون فرضیه ها نشان داد خودکارآمدی بر تعهد سازمانی مدیران تاثیر دارد. همچنین خودکارآمدی بر عملکرد شغلی مدیران تاثیر دارد.

کلیدواژه‌ها: خودکارآمدی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، مدیران.

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ورامین-پیشوا، قرچک، پیشوا، ایران

۲. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ورامین-پیشوا، قرچک، پیشوا، ایران.

بیان مساله

موفقیت سازمان در دنیای رقابتی کنونی در نتیجه عملکرد و تعهد سازمان است. درواقع میتوان گفت عملکرد سازمانی یکی از مشخصه های مهم تعیین کننده نتایج سازمان است. سازمانهای کنونی جهت برخورد مناسب با شرایط متغیر در بازار و مقابله با رقبا باید دارای قابلیت های رقابتی باشند. عملکرد شغلی بازتابی از شیوه و روش یک سازمان در بهره گیری از منابع محسوس و نامحسوس برای دستیابی به اهداف سازمان و ترکیب گسترده ای از دریافتی های غیر ملموس، همچون افزایش دانش سازمانی و هم دریافتی های عینی و ملموس همچون نتایج اقتصادی و مالی است همچنین باید عنوان نمود که بهبود عملکرد از مهمترین اهداف یک سازمان محسوب میشود و هر سازمانی سعی در تقویت این ستاده ها از طرق گوناگون دارد (اربن و جوبرت^۱، ۲۰۱۷) توجه به کارکنان و عملکرد شغلی به عنوان بزرگ ترین و مهم ترین سرمایه سازمان پدیده ای است که در طول چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته است (فتوحی و عسگری، ۱۴۰۲) از جمله سازمانهایی که اهمیت و نقش زیادی در زندگی انسانها دارند، سازمانهای آموزشی و به ویژه آموزش و پرورش است. که با توسعه جوامع ارتباط مستقیم دارد در نظامهای آموزشی معلمان و مدیران، مهمترین و مؤثرترین عامل در موفقیت به حساب می آیند، به همین دلیل، عملکرد معلمان و مدیران در مدارس از اهمیت زیادی برخوردار است، چون بر برخی از خروجی های مدرسه از جمله اثربخشی و کارایی آن، رشد شخصیت، خودباوری، پیشرفت تحصیلی، رفتار شهروندی، خلاقیت دانش آموزان تأثیر میگذارد. مدیران و معلمان، از جمله جز منابع ابتدایی رهبری مؤثر در سازمانهای آموزشی هستند که می تواند به بهبود پیشرفت تحصیلی دانش آموزان منجر گردد. مدیران مدارس برای تسهیل و بهبود مدیریت دانش مدرن و دستورالعمل های کلاس درس که عملکرد تحصیلی را بهینه می کند و عملکرد شغلی معلمان را زیاد میکند، باید جوابگو باشند (پروین^۲ و همکاران، ۲۰۲۱) مدیران مدارس از طریق تأثیر بر انگیزش و توانایی معلمان از یک طرف و نیز ایجاد یک محیط و جو کاری مناسب نقش مهمی، در بهبود عملکرد شغلی دارند (نریمانی و همکاران، ۱۴۰۰). در این بین، تعهد سازمانی میزان وابستگی افراد سازمان به سازمانی که در آن کار می کنند را نشان می دهد. تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سالهای گذشته موردعلاقه بسیاری از پژوهشگران رشته های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است. تعهد کاری نقشی اساسی در تعیین این موضوع دارد که یک کارمند برای مدت طولانی تری در سازمان باقی بماند و با اشتیاق برای رسیدن به هدف سازمان کار کند. تحقیقات نشان داده افرادی که تعهد سازمانی بالاتری دارند، دارای کارایی، اثربخشی، رضایت شغلی و عملکرد بهتری هستند، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند همچنین محققان در طی تحقیقاتی که به عمل آورده اند به این نتیجه دست یافته اند که میزان خودکارآمدی با انگیزه های فرد و چگونه برخورد کردن وی با مشکلات و چالش های او در زندگی رابطه مستقیمی دارد. همچنین تحقیقات نشان داده است کسانی که خود کارآمدتر هستند راه حل های مناسبتری جهت حل مشکلات کاری یافته و در نهایت عملکرد شغلی بیشتری نیز دارند (ابراهیم^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). خودکارآمدی یک ساختار اصلی در نظریه یادگیری اجتماعی است. یکی از اصول نظریه یادگیری اجتماعی این است که میزان تفسیر و پاسخگویی موفق افراد به محیط اجتماعی به خودکارآمدی درک شده آنها بستگی دارد. در این راستا خودکارآمدی عبارت است از "اعتقاد یا اطمینان کارمند در مورد توانایی های خود برای ایجاد انگیزه، منابع شناختی یا اقدامات الزم برای موفقیت در اجرای یک وظیفه خاص در یک زمینه معین". افرادی که از خودکارآمدی بالایی برخوردارند، دیدی واضح از اهداف خود دارند و در بسیج منابع برای دستیابی به آنها برتری دارند به این ترتیب، خودکارآمدی به افراد اعتماد به نفس و انرژی می بخشد و آنها را قادر می سازد تا امید یا چشم انداز مثبت را به واقعیت تبدیل کنند (معینی کربکندی و طبرسا، ۱۴۰۱) در خصوص اهمیت توجه به خودکارآمدی نیز باید بیان کرد: احساس خودکارآمدی قوی می تواند افراد را در رسیدن به اهداف کوچک و بزرگ زندگی یاری کند. یک حس قوی خود کارآمدی نه تنها انجام خوب کارها را تسهیل می کند بلکه فرد را به ایستادگی و پایداری در برابر

^۱ . Urban & Joubert

^۲ . Parveen

^۳ . Ibrahim

شکست و ناکامی یاری می دهد. بعلاوه قضاوت افراد در مورد تواناییهای خود، در چگونگی تفکر و احساس آنها درباره یک تکلیف یا یک کار، انتظارات آنها در مورد انجام یک کار و اینکه چگونه آن را به پایان خواهند رساند تأثیر می گذارد. بنابراین این پژوهش به دنبال بررسی این سوال پژوهشی است که آیا خودکارآمدی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی مدیران تأثیر دارد؟

مبانی نظری

خودکارآمدی

خودکارآمدی یکی از ساختارهای انگیزشی است که برای فهم موفقیت فراگیران مطرح شده است و در سه دهه گذشته توجه قابل ملاحظه ای از سوی پژوهشگران تعلیم و تربیت به خود اختصاص داده است. مفهوم «کارآمدی» برای اولین بار در کار وایت^۱ مطرح شد. در تئوری انگیزش مورد قبول آن زمان، نقش مهمی برای سوق دهندهای غریزی در انگیزش قائل بودند. وایت در مقاله ای ضمن تأکید بر این امر، مفهوم «تأثیرگذاری»^۲ را برای توضیح وجه انگیزشی «شایستگی»^۳ به کار برد. براین اساس، فرد زمانی برای فعالیتی انگیزخته می شود که احساس کند «می تواند، تغییر موردنظر را در محیط ایجاد کند». با تکرار فعالیت، فرد مهارت پیدا می کند و نسبت به توانایی خود در تعامل موفقیت آمیز با محیط اعتماد به نفس پیدا می کند. مفهوم خودکارآمدی در سال ۱۹۷۷ با مقاله بندورا وارد پیشینه روانشناسی شد (شکوهی یکتا و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۶۲). خود کارآمدی یعنی میزان اعتماد به نفسی که شخص به توانایی های خود دارد. محققان دریافته اند که میزان خود کارآمدی، بر انگیزش فرد و چگونگی برخورد او با چالش ها تأثیر دارد. به علاوه معلوم شده است کسانی که خود کارآمدتر هستند روی هم رفته نگاه امیدوارانه تری به زندگی دارند. خود کارآمدی عبارت است از میزان اعتقاد به توانایی خود برای موفق شدن در یک وضعیت خاص یا میزان اعتماد به نفسی که شخص نسبت به توانایی های خود دارد. خود کارآمدی فرآیندی ذهنی و ادراکی است که با مهارت های فردی سر و کار ندارد بلکه به قضاوت های فرد درباره این که با مهارت هایش چه کارهایی می تواند انجام بدهد، توجه می کند. مفهوم احساس خود کارآمدی یا احساس کارآمدی شخصی که آلبرت باندورا^۴، روان شناس آمریکایی آن را رواج داده است، به انتظارات و ارزیابی های فرد از خود در موفقیت در یک کار یا رسیدن به هدف یا نتیجه ارزشمند از راه فعالیت های فردی اشاره دارد. برخی از محققین یک مفهوم عمومی از خودکارآمدی متصور شده اند. این مفهوم به اعتماد کلی فرد به توانایی گذر از دامنه وسیعی از خواسته ها یا موقعیت های جدید برمی گردد. خودکارآمدی عمومی بر پایه و اساس روشن شدن لیاقت و قابلیت فرد، برای کنار آمدن موثر با بسیاری از موقعیت های تنش زا می باشد. خودکارآمدی مفهومی است که به واسطه آن تجربیات، توانایی و تفکر افراد در یک مسیر ادغام می شود. خودکارآمدی و سایر نگرش های انتظاری بطور مشترک دارای این واقعیت هستند که تمامی آنها، باورهایی در خصوص درک توانایی فردی است، اما تفاوت آنها با خودکارآمدی در آن است که خودکارآمدی ادراک قابلیت های فردی به منظور دستیابی به عملکردها و نتایج موقعیت دیگر از پیش تعیین شده می باشد، بنابراین خودکارآمدی از بابت باورهای انتظاری متفاوت است. خودکارآمدی یا ادراک خودکارآمدی در برگیرنده احساس خوشایند فرد در انجام تکالیف است که به طور فراگیری با انگیزش و انجام موفقیت آمیز تکالیف در تمامی انسان ها مرتبط است. خودکارآمدی یک توانایی است که در آن خود مهارت های رفتاری، عاطفی، اجتماعی، و شناختی باید سازماندهی شده و برای اهداف بی شمار به طور موثر هماهنگ شوند. بین داشتن زیر مهارتها و توانایی ترکیب آنها برای انجام عملی در شرایط دشوار تفاوت آشکار، وجود دارد. دوم حتی با وجودی که کاملاً می دانند چه کارکنند و مهارت های لازم برای انجام آن کار را دارند، به نحو احسن در انجام کارها موفق می شوند. کارآمدی شخص، جریانهای عاطفی، هیجانی و شناختی – که انتقال دانش و تواناییها را با عمل ماهرانه تحت نفوذ دارند را فعال می سازد (صبوری ۱۴۰۱).

^۱. White

^۲. Effectiveness

^۳. Competence

^۴ Bandura

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی یک نگرش و یک حالت روانی است که نشان دهنده تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان است. در این بین تمایل، به معنی علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان است و نیاز به این معنی است که فرد به خاطر سرمایه گذاریهایی که در سازمان انجام داده، ناچار به ادامه خدمت در آن است. همچنین الزام عبارت از دین، مسئولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می بیند. از دیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است. بنابراین تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان است و یک فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می دهند (هیرونیوپادا و ژیونگ^۱، ۲۰۱۸). والتون چنین نوشت که پایه و اساس استراتژی تعهد بایستی وجود هر یک فلسفه مدیریتی باشد، که ادعاهای قانونی ذینفعان متعدد سازمان همچون، مالکان، کارمندان، مشتریان و عوام را تأیید و تصدیق کند. در کانون چنین فلسفه ای این باور و اعتقاد قرار دارد که ایجاد تعهد در کارکنان، منجر به برانگیختن و ارتقا عملکرد می گردد. تعهد و پایداری مانند رضایت، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که به رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می گذارند. همچنین تعهد و پایداری می توانند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند، کارکنانی که دارای تعهد و پایداری هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند. مدیران باید تعهد و پایداری کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم گیری فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایداری را بیشتر کنند. مدل سه مولفه ای تعهد مایر و آلن (۱۹۹۱) برای این استدلال ایجاد شد که تعهد دارای سه جزء متفاوت است که با حالات روانشناختی متفاوت مطابقت دارد. مایر و آلن این مدل را به دو دلیل ایجاد کردند: اول "کمک به تفسیر تحقیقات موجود" و دوم "به عنوان چارچوبی برای تحقیقات آینده". مطالعه آنها عمدتاً بر اساس مطالعات قبلی تعهد سازمانی بود. تحقیقات مایر و آلن نشان داد که سه "مجموعه ذهن" وجود دارد که می تواند تعهد یک کارمند به سازمان را مشخص کند. مرکوریو این مدل را با مرور مطالعات تجربی و نظری در مورد تعهد سازمانی گسترش داد. مرکوریو معتقد است که تعهد عاطفی یا عاطفی جوهره اصلی تعهد سازمانی است. تعهد عاطفی به عنوان دلبستگی عاطفی مثبت کارمند به سازمان تعریف می شود. مایر و آلن AC را به عنوان مؤلفه «خواسته» تعهد سازمانی می دانند. کارمندی که به طور عاطفی متعهد است به شدت با اهداف سازمان همذات پنداری می کند و می خواهد بخشی از سازمان باقی بماند. این کارمند به سازمان متعهد می شود زیرا "می خواهند". این تعهد می تواند تحت تأثیر بسیاری از ویژگی های جمعیت شناختی متفاوت باشد: سن، شغل، جنس، و تحصیلات، اما این تأثیرات نه قوی هستند و نه ثابت. مشکل این ویژگی ها این است که در حالی که می توان آنها را دید، نمی توان آنها را به وضوح تعریف کرد. میر و آلن این مثال را آوردند که روابط مثبت بین دوره تصدی و تعهد ممکن است به دلیل تفاوت های مربوط به دوره تصدی در وضعیت و کیفیت شغلی باشد. تعهد مستمر جزء «نیاز» یا سود در مقابل زیان کار در یک سازمان است. «شرط های جانبی» یا سرمایه گذاری ها، سود و زیان هایی هستند که ممکن است در صورت ماندن یا ترک یک سازمان رخ دهد. یک فرد ممکن است به سازمان متعهد شود زیرا هزینه زیادی از دست دادن عضویت سازمانی را درک می کند. مواردی مانند هزینه های اقتصادی (مانند اقلام تعهدی مستمری) و هزینه های اجتماعی (روابط دوستی با همکاران) هزینه های از دست دادن عضویت سازمانی است. اما یک فرد هزینه های مثبت را برای ماندن در یک سازمان کافی نمی داند، بلکه باید در دسترس بودن گزینه های جایگزین (مانند سازمان دیگر)، مختل کردن روابط شخصی و سایر «شرط های جانبی» که در نتیجه خروج متحمل می شود را نیز در نظر بگیرد. سازمان آنها مشکل این است که این «شرط های جانبی» یکباره اتفاق نمی افتند، بلکه «با سن و دوره تصدی جمع می شوند». (فرناندو و همکاران^۲، ۲۰۲۲).

^۱ Hirunyawipada & Xiong

^۲ Fernando, Y., Shaharudin, M. S., & Abideen, A. Z.

عملکرد شغلی

عملکرد شغلی عبارت است از مجموعه رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود نشان میدهند. عملکرد را فعالیتهایی تعریف کرده است که به طور معمول بخشی از شغل و فعالیتهای فرد است و باید آن را انجام دهد. در تعریفی دیگر، عملکرد شغلی به عنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارمند در زمانها و موقعیتهای شغلی مختلف تعریف میشود. منظور از ارزش سازمانی برآوردی است که سازمان از فعالیتهای و خدمات کارکنان خود دارد، مثل انجام وظیفه شغلی با داشتن رابطه کاری مناسب با دیگر کارکنان (خراسانی، ۱۴۰۲) دو نکته مهم در این تعریف وجود دارد:

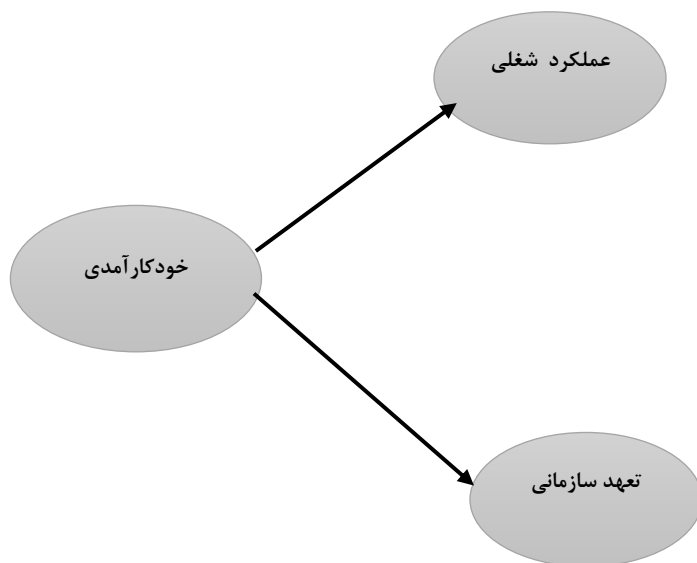
۱- عملکرد شغلی به عنوان یک ویژگی رفتاری معین تعریف شده است، به ویژه این که عملکرد شغلی عنوان خصوصیتی یکپارچه از رفتارهای جداگانه و مجزا که در گستره ای از زمان رخ میدهد، در نظر گرفته شده است.

۲- ویژگی رفتاری عملکرد شغلی، به ارزش مورد انتظار سازمان بر میگردد. با این تعریف میتوان عملکرد شغلی را به عنوان متغیری که بین مجموعه ای از رفتارهایی که توسط افراد متفاوتی انجام میشود و رفتارهایی که به وسیله افراد مشابه در زمانهای متفاوت انجام میشود، به شمار آورد. (صفی خانی، ۱۴۰۲). مارچانت دو عامل توانایی و انگیزش را در عملکرد شغلی مؤثر می داند وی بیان می کند که جهت توانمند کردن افراد می بایستی آن ها را آموزش داد و برای برانگیختن آن ها باید از عوامل انگیزشی استفاده کرد، در واقع دو عامل انگیزشی و آموزشی در عملکرد شغلی افراد از دید وی نقش تعیین کننده دارند انسان ها انگیزه های جسمانی، روانی و اجتماعی گوناگونی دارد که میزان فعالیت آن ها را کنترل می کند و در حد امکان ارضای این انگیزه ها، از کار و فعالیت خود احساس خشنودی می کنند. صرف نظر از غذا و مسکن، انسان ها به دنبال انگیزه هایی از قبیل احساس موفقیت، احساس مسئولیت، جلب احترام و محبت متقابل با دیگران و تلاش برای خود شکوفایی هستند. به نظر هرزبرگ احساس رضایت مندی از نوع کار و حرفه و این که شخص خود را در حال پیشرفت بداند و احساس خود شکوفایی مهم ترین عامل علاقه مندی به شغل است و میزان درآمد و محیط روانی کار از این لحاظ در درجه دوم اهمیت قرار دارد. یکی از مسائلی که پیوسته که نظر دانشمندان را به خود جلب کرده است انطباق محیط و الگوهای محیطی با ویژگی های شخصیتی افراد است که خرسندی و ارضاء نیاز درونی فرد را به همراه دارد و زمینه های پیشرفت در فعالیتهای شغلی و اجتماعی فرد را نیز فراهم می نماید. هالند نظریه خود را در زمینه شغل و شخصیت چنین بیان می دارد که اگر ما الگوی شخصیتی یک فرد و الگوی محیطی او را بدانیم می توانیم در اصل با بکارگیری دانسته هایمان در مورد تیپ های شخصیتی و الگوهای محیطی به پیش بینی برخی از نتایج این گونه سازگار شدن ها پرداخت. این گونه نتایج شامل انتخاب شغل، تغییرات کاری، موفقیت شغلی، صلاحیت فردی و رفتار تربیتی و اجتماعی می گردد. جریان تصمیم گیری تحت تأثیر تجارب حاصل از تحصیلات، اشتغال، خصوصیات ارثی و فشارهای اجتماعی است. به اعتقاد کینزبرگ، انتخاب شغل فرایندی پیوسته و تکاملی است و با عواملی نظیر ارزش های فردی، واقعیات محیطی، عوامل عاطفی فرصت های تربیتی بستگی کامل دارد. به عبارت دیگر، انتخاب شغل فرایندی است که طی زمان خاص انجام می گیرد و زمان خاص آن هنگامی است که فرد طی آن به توافق میان انتظارات و امکانات و خصوصیات خود برسد. عوامل زیر موجب کاهش عملکرد شغلی میشود

۱. پرحجمی کار از لحاظ کیفی و کمی
۲. ناکامی های شغلی (مانند نقش مبهم داشتن، تعارض در نقش، نداشتن تخصص بالا، فقدان راهنمای توسعه شغلی، فقدان ارتباط و ...).
۳. تغییر شغل
۴. محرومیت شغلی
۵. محیط فیزیکی سر و صدا و (کیم و چانگ، ۲۰۱۹، ص ۲).

پیشینه پژوهش

خدادوست وهمکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی بیان کردند که سطح خودکارآمدی شغلی و مولفه های آن و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی در وضعیت مطلوبی قرار داشت. همچنین بین خودکارآمدی شغلی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت. معینی کربکندی و طبرسا (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان تاثیر خودکارآمدی و خوش بینی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی تعلق خاطر کاری نشان دادند که مدل پیشنهادی پژوهش، مورد تایید قرار گرفته و خودکارآمدی و خوش بینی به تعلق خاطر کاری منجر شده و این امر بر عملکرد شغلی تاثیر دارد و متغیر تعلق خاطر کاری در رابطه بین خودکارآمدی و خوش بینی و عملکرد شغلی نقش میانجی ایفا می کند. کمالی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی با نقش میانجیگری سرسختی ذهنی حسابداران؛ مطالعه موردی ادارات منطقه آزاد اروند انجام داده اند نتایج این پژوهش نشان می دهد خودکارآمدی بر عملکرد شغلی تاثیر مثبتی دارد. در کنار آن خودکارآمدی بر سرسختی ذهنی تاثیر مثبتی دارد. همچنین نتایج این پژوهش حاکی از آن است که خودکارآمدی از طریق سرسختی ذهنی بر عملکرد شغلی حسابداران تاثیر مثبت دارد. جعفری و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین رهبری اخلاقی با عملکرد و خودکارآمدی شغلی معلمان (مورد مطالعه: معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ آموزش و پرورش شهر تهران) نشان دادند که بین رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی و خودکارآمدی معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ شهر تهران، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بررسی مدل تاثیر رهبری اخلاقی سبک های مدیریتی بر عملکرد شغلی و خودکارآمدی شغلی معلمان نیز نشان می دهد که ۱۸/۸ درصد از کل تغییرات عملکرد شغلی و ۳۹/۹ درصد تغییرات خودکارآمدی معلمان به وسیله رهبری اخلاقی تبیین شدند. وکیلان و خلعتیری (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه کمال گرایی و تعهد سازمانی با خودکارآمدی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که ضرایب همبستگی بین دو متغیر کمال گرایی و خودکارآمدی و نیز بین دو متغیر تعهد سازمانی و خودکارآمدی معنی دار بودند. دیگر یافته پژوهش نشان داد که کمال گرایی و تعهد سازمانی به طور معنی داری قابلیت پیش بینی خودکارآمدی را دارا می باشند. حسین پور و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان رابطه عملکرد شغلی و خودکارآمدی با توسعه حرفه ای دبیران دوره متوسطه ناحیه شهر قم نشان دادند که بین عملکرد شغلی و خودکارآمدی دبیران با توسعه حرفه ای آنان در مدارس متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۲ استان قم رابطه وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد عملکرد شغلی و خودکارآمدی دبیران مرد به طور معناداری بیشتر از دبیران زن است. ذوالیاسین و ایرانیان (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان مدل علی خودکارآمدی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی با انگیزش شغلی کارکنان نشان دادند که خودکارآمدی با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط دارد. حسن پور و همکاران (۱۳۹۵) مطالعه ای را با هدف بررسی رابطه بین خودکارآمدی کارکنان و عملکرد شغلی آنان انجام دادند. مطالعه حاضر، نشان داد که بین خودکارآمدی کارکنان و عملکرد شغلی آنان رابطه مستقیم و معنی داری برقرار است و لذا بررسی و به کارگیری روشهای مناسب درافزایش خودکارآمدی می تواند موجب افزایش عملکرد شغلی کارکنان گردد. سواری و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان رابطه خودکارآمدی، اشتیاق شغلی و انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران نشان دادند که بین خودکارآمدی با عملکرد شغلی و بین اشتیاق شغلی با عملکرد شغلی آموزگاران و بین انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. متغیر خودکارآمدی با ضریب بتای ۰/۳۸، متغیر اشتیاق شغلی با ضریب بتای ۰/۳۲ و متغیر انگیزش درونی با ضریب بتای ۰/۲۹ توانست به طور مثبت و معنی دار عملکرد شغلی آموزگاران را پیش بینی کنند. کریمی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان رابطه ی ویژگی های شخصیتی (پنج عاملی)، باورهای غیرمنطقی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهر کرمانشاه بیان کردند که بین بعضی از خرده مولفه های ویژگی های شخصیتی و باورهای غیر منطقی با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و همچنین رابطه بین خود کار آمدی با عملکرد و تعهد سازمانی نیز معنادار می باشد. به علاوه ویژگی های شخصیتی (وظیفه شناسی، روانزندگی و دلپذیر بودن) باورهای غیر منطقی (نیاز به تأیید دیگران، اجتناب از مسایل و مشکلات، تمایل به سرزنش خود) توان پیش بینی عملکرد شغلی را دارند. همچنین ویژگی شخصیتی وظیفه شناسی، باورهای غیر منطقی کمال گرایی، نیاز به تأیید دیگران، اجتناب از مسایل و خود کار آمدی توان تعهد سازمانی را دارد.



مدل مفهومی پژوهش

فرضیات تحقیق

۱) خودکارآمدی بر عملکرد شغلی مدیران مدارس ابتدایی تاثیر دارد.

۲) خودکارآمدی بر تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی تاثیر دارد.

روش

این تحقیق با توجه به موضوع و اهداف، پیمایشی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران مقطع ابتدایی شهرستان ورامین است که تعداد آن ها ۱۶۰ نفر می باشد. حجم نمونه برحسب جدول مورگان محاسبه شد. لذا تعداد ۱۱۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه گیری تصادفی ساده است.

ابزار تحقیق

در این پژوهش برای سنجش متغیرهای مورد نظر از پرسشنامه خودکارآمدی شرر و همکاران (۱۹۸۲) و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۱) استفاده گردید.

پرسشنامه خودکارآمدی شرر

این مقیاس سه جنبه از رفتار شامل میل به آغازگری رفتار، ادامه تلاش برای تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع را اندازه گیری می کند. روایی و اعتبار این مقیاس در ایران تأیید شده است. مقیاس خودکارآمدی عمومی شرر و همکاران دارای ۱۷ گویه می باشد. برای آزمون پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. براساس این روش با یک مطالعه مقدماتی روی ۴۰ کارمند جامعه مورد بررسی و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS میزان پایایی سؤالات خودکارآمدی ۰/۸۵ بدست آمد.

پرسشنامه عملکرد شغلی معلمان پترسون

این پرسشنامه توسط پترسون در سال ۱۹۹۲ ساخته شده است و در سال ۱۳۶۹ نیز توسط شکرکن و ارشدی در ایران، ترجمه شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال می باشد. این پرسشنامه عملکرد کارکنان را در حوزه وظایف شغلی و سازمانی شان اندازه می گیرد. به منظور سنجش پایایی این پرسشنامه، در سال ۸۱-۸۲ صالحی از دو روش آلفای کرونباخ و دو نیمه کردن آزمون استفاده شد که ضریب اعتبار محاسبه شده با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ و با روش دو نیمه کردن آزمون، برابر ۰/۸۷ می باشد.

پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر

تعهد سازمانی آلن و میر در سه مولفه و ۲۴ سوال تنظیم شده است و دارای سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد تکلیفی یا هنجاری به کار برده شده است. سوالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده است. روایی پرسشنامه تعهد سازمانی توسط اساتید و متخصصان این حوزه تأیید شده است.

یافته ها

آزمون فرضیات

فرضیه اول: خودکارآمدی بر عملکرد شغلی مدیران مدارس ابتدایی تأثیر دارد.

جدول (۱) مربوط به ضریب تعیین

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعدیل	برآورد خطای استاندارد
۰/۵۱۰	۰/۲۶۰	۰/۲۵۷	۲۰/۸۳

میزان ضریب تعیین در فوق برابر با $R^2 = ۰/۲۶۰$ می باشد که این میزان نشان می دهد $۰/۲۶$ از تغییرات حاصل از بهبود عملکرد شغلی مدیران توسط خودکارآمدی تبیین می شود.

جدول (۲) مربوط به تحلیل واریانس

مدل	مجموع مجزورات	درجه گذاری	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۳۴۱۵۹/۹۳	۱	۳۴۱۵۹/۹۳	۷۸/۶۹	۰/۰۰۱
باقی مانده	۹۷۲۳۵/۵۲	۲۲۴	۴۳۴/۰۸		
کل	۱۳۱۳۹۵/۵	۲۲۵			

جدول تحلیل واریانس فوق نتایج ضریب تعیین را تأیید می کند و نتایج جدول نشان می دهد F مشاهده شده ($F=۷۸/۶۹$) در سطح آلفای ۵ درصد معنادار است و فرض صفر رد می شود. در نتیجه ضریب تعیین قابل تأیید است.

جدول (۳) مربوط به معادله خط رگرسیون (ضریب استاندارد شده و نشده متغیرهای پیش بین)

سطح معناداری	T	بتای استاندارد	بتای غیر استاندارد		مدل رگرسیون
		بتا	خطای معیار	B	
۰/۰۰۱	۳/۲۱۵		۴/۶۳۲	۱۴/۸۸۵	عرض از مبدا (a)
۰/۰۰۱	۸/۸۷۱	۰/۵۱۰	۰/۱۰۹	۰/۹۶۶	خودکارآمدی

متغیر وابسته : عملکرد شغلی

جدول بتا در فوق نتایج نهایی را نشان می‌دهد و با توجه به این جدول می‌توان معادله خط رگرسیون را ترسیم کرد:

$$(\text{خودکارآمدی}) = ۱۴/۸۸۵ + ۰/۹۶۶ \times (\text{عملکرد شغلی})$$

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد خودکارآمدی قدرت پیش بینی عملکرد شغلی مدیران را دارد و با توجه به میزان بتای می‌توان گفت به ازاء یک واحد افزایش در خودکارآمدی در مدیران، عملکرد ۰/۵۱۰ بهبود می‌یابد که این میزان پیش بینی‌ها با توجه به آماره t در سطح آلفای ۵٪ معنادار است. در نتیجه فرضیه فوق تایید می‌شود.

فرضیه دوم : خودکارآمدی بر تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی تاثیر دارد.

جدول (۴) مربوط به ضریب تعیین

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعدیل	برآورد خطای استاندارد
۰/۴۷۱	۰/۲۲۱	۰/۲۱۸	۲۱/۳۷

میزان ضریب تعیین در فوق برابر با $R^2 = ۰/۲۲۱$ می‌باشد که این میزان نشان می‌دهد ۲۲/۱٪ از تغییرات حاصل از تعهد سازمانی مدیران توسط خودکارآمدی تبیین می‌شود.

جدول (۵) مربوط به تحلیل واریانس

مدل	مجموع مجزورات	درجه‌گذاری	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۲۹۰۹۶/۶۴	۱	۲۹۰۹۶/۶۴	۶۳/۷۱	۰/۰۰۱
باقی‌مانده	۱۰۲۲۹۸/۸	۲۲۴	۴۵۶/۶۹		
کل	۱۳۱۳۹۵/۵	۲۲۵			

جدول تحلیل واریانس فوق نتایج ضریب تعیین رگرسیون را تأیید می‌کند و نتایج جدول نشان می‌دهد F مشاهده شده ($F=۶۳/۷۱$) در سطح آلفای ۵ درصد معنادار است و فرض صفر رد می‌شود. در نتیجه ضریب تعیین رگرسیون قابل تأیید است.

جدول (۶) مربوط به معادله خط رگرسیون (ضریب استاندارد شده و نشده متغیرهای پیش بین)

سطح معناداری	T	بتای استاندارد	بتای غیر استاندارد		مدل رگرسیون
		بتا	خطای معیار	B	
۰/۱۶۰	۱/۴۰۸		۵/۹۱۰	۸/۳۲۱	عرض از مبدا (a)
۰/۰۰۱	۷/۹۸۲	۰/۴۷۱	۰/۱۳۴	۱/۰۷۳	خودکارآمدی

متغیر وابسته : تعهد سازمانی

جدول بتا در فوق نتایج نهایی رگرسیون را نشان می‌دهد و با توجه به این جدول می‌توان معادله خط رگرسیون را ترسیم کرد:

(خودکارآمدی) $1/073 + 8/321 =$ تعهد سازمانی

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد خودکارآمدی قدرت پیش بینی تعهد سازمانی مدیران را دارد و با توجه به میزان بتای می‌توان گفت به ازاء یک واحد افزایش در خودکارآمدی مدیران، تعهد سازمانی $0/471$ بهبود می‌یابد که این میزان پیش بینی ها با توجه به آماره t در سطح آلفای 5% معنادار است. در نتیجه فرضیه فوق تایید می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

نتایج فرضیه اول نشان داد که خودکارآمدی بر عملکرد شغلی مدیران اثر دارد. این یافته با نتایج تحقیقات خدادوست و همکاران (۱۴۰۱)، معینی کربکنندی و طبرسا (۱۴۰۱) کمالی و همکاران (۱۴۰۱) جعفری و همکاران (۱۴۰۱) حسین پور و همکاران (۱۳۹۹)، سواری و همکاران (۱۳۹۶) و حسن پور و همکاران (۱۳۹۵) همسو میباشد. در تبیین یافته های این فرضیه میتوان گفت مدیرانی که شناخت بیشتری از اطراف خود دارند و جهان را یک نظام هدفمند میدانند، از خودکارآمدی بالاتری برخوردارند، در مدیریت خود موفقترند، دانش بیشتری از پیرامون خود دارند و از عملکرد شغلی بالاتری نیز برخوردار هستند توانمندی، خودکارآمدی و عملکرد شغلی متغیرهایی هستند که تاثیر به سزایی بر اثربخشی و موفقیت یک سازمان دارند. با توجه به مفهوم خود کارآمدی می‌توان اینگونه بیان کرد که یکی از کارکردهای اصلی این باور، تأثیر گذاری آن بر عملکرد فرد میباشد و در نهایت منجر به این میشود که میزان پذیرش مشاغل پیچیده، رضایت و تعهد آنها نیز به سازمان افزایش میابد. داشتن خود کارآمدی مثبت میتواند سبب حرکت فرد به سمت جلو و باور وی به موفقیت در انجام وظایف محوله شود یکی از دلایل عدم تعهد کارکنان به سازمان و در نهایت ترک خدمت، ناتوانی آنها در اتمام موفقیت آمیز وظایف است. داشتن روحیههای مثبت نسبت به تواناییهای خود میتواند باعث انگیزش اما وجود چنین و تالش بیشتر فرد نیز بشود نتایج فرضیه دوم نشان داد که خودکارآمدی بر تعهد سازمانی مدیران اثر دارد. این یافته با نتایج تحقیقات وکیلان و خلعتبری (۱۳۹۸) ذوالیاسین و ایرانیان (۱۳۹۸) کریمی (۱۳۹۲) همسو میباشد در تبیین یافته های این فرضیه میتوان گفت که باورهای خودکارآمدی به عنوان فرایند شناختی در روانشناسی مرضی، تحت عنوان خودکارآمدی ادراک شده پایین یا ناکارآمدی ادراک شده، نقش اساسی به عهده دارد. احساس کارآمدی بالا، و توانایی انجام تکلیف را به طرق متعدد افزایش میدهد، افرادی که به قابلیت‌های خود اطمینان دارند تکالیف مشکل را به عنوان چالش در نظر میگیرند که باید بر آن تسلط یابند، به جای اینکه آن را تهدیدآمیز ببینند و از آن اجتناب کنند، آنان اهداف چالشبرانگیز را انتخاب میکنند و متعهد باقی میمانند تا آن را به انجام برسانند. آنان اطمینان دارند که موقعیتهای تهدیدآمیز را میتوانند تحت پایش خود درآورند. چنین برداشتی نسبت به قابلیت‌ها، تنیدگی و افسردگی را کاهش میدهد و به تکمیل تکالیف منجر میشود. در سازمان آموزش و پرورش وجود خودکارآمدی تاثیر بسزایی در افزایش تعهد کارکنان آنها دارد. برای عملکرد موفق، هر سازمانی علاقه مند به افزایش کارکنانی است که به

سازمان و اهداف آن متعهد هستند. اگر سازمان در ایجاد احساسات خودکارآمدی و تعهد در اکثر کارکنانش موفق شود، احتمال بیشتری وجود دارد که اهدافش برآورده شود. چه بسا کارایی و توسعه سازمان های آموزشی تاحدود زیادی به تعهد نیروی انسانی بستگی دارد و نظام های آموزشی بدون تمایل به همکاری کارکنانشان، اثربخشی و کارایی لازم را نخواهند داشت؛ همانطور که اعتماد و اطمینان یک کارمند رشد پیدا می کند، تحرک، انگیزش، منابع عقلایی و فعالیت های آنها نیز برای اجرایی کردن وظایف نیز رشد پیدا خواهد کرد و در نهایت منجر به این می شود که با راحت تر شدن آنها برای پذیرش مشاغل پیچیده، میزان رضایت و تعهد آنها نیز به سازمان افزایش می یابد. داشتن باوری مثبت نسبت به خود می تواند سبب حرکت فرد به سمت جلو و باور وی به موفقیت در انجام وظایف محوله شود. بسیاری از محققان بر این باورند که یکی از دلایل عدم تعهد کارکنان به سازمان و در نهایت ترک خدمت، ناتوانی آنها در اتمام موفقیت آمیز وظایف است. اما بر عکس، داشتن روحیه ای مثبت نسبت به توانایی های خود می تواند باعث انگیزش و تلاش بیشتر فرد نیز بشود اما وجود چنین باور مثبتی در فرد به تنهایی نمی تواند ثمره بخش باشد؛ بلکه القای چنین وضعیتی از سوی مدیران نیز نقشی غیر قابل انکار در موفقیت کارکنان دارد. به بیان دیگر به سختی می توان پذیرفت که مدیری با نگرشی منفی نسبت به موفقیت خود و یا سازمان بتواند باعث رشد کارکنان و القای داشتن توانایی در آنها شود. بر همین اساس پیشنهاد می شود تا مدیران با پرورش روحیه مثبت در خود و القاء آن به کارکنان، محیطی سازنده تر را در سازمان تحت هدایت خود ایجاد نمایند با توجه به افزایش خودکارآمدی مدیران که باعث افزایش عملکرد شغلی آنان میشود، بنابراین آموزش و پرورش باید برنامه ها و تصمیماتی برای بهبود خودکارآمدی مدیران اتخاذ نماید لذا پیشنهاد میشود سازمان آموزش و پرورش برای اندازه گیری خودکارآمدی مدیران خود علاوه بر توجه به شاخصهای سنجش خودکارآمدی، به عوامل تأثیرگذار بر آن نیز توجه کنند و با بررسی تعهد سازمانی و خودکارآمدی مدیران از این موارد آگاهی یابند. مسئولین وزارت آموزش و پرورش در انتخاب و انتصاب مدیران ادارات کل خودکارآمدی مدیران را به عنوان یکی از معیارهای انتخاب قرار دهند. همچنین تمهیدات لازم برای افزایش خودکارآمدی در حین خدمت برای مدیران همه سطوح ادارات کل فراهم آورند تا مدیران خودکارآمد تاثیر مثبت در تعهد سازمانی کارکنان را فراهم آورند.

References

Fernando, Y., Shaharudin, M. S., & Abideen, A. Z. (۲۰۲۲) Circular economy-based reverse logistics: dynamic interplay between sustainable resource commitment and financial performance. *European Journal of Management and Business Economics*, ۴(۲), ۳۰-۴۵

Fotuhi, H. Askari, A (۲۰۲۳) Investigating the impact of destructive leadership on the job performance of cooperative employees (Case of study: cooperatives of Fars province) *Research paper on management science in industry* Second ۲(۱), ۲۰۹ - ۲۱۷[in perseian]

Hasanpour, R, Ahmadpour, Kh, Shoghi Lashkajani, S. Bagheri, S (۲۰۱۵) Examining the relationship between self-efficacy and job performance of employees, the second national conference of modern researches in the field of humanities and social studies in Iran. [in perseian]

Hirunyawipada, T., & Xiong, G. (۲۰۱۸) Corporate environmental commitment and financial performance: Moderating effects of marketing and operations capabilities. *Journal of Business Research*, 86, ۲۲-۳۱

Hoseinpoor ,F. Fazlollahighomshi, S. Mohamadi, M (۲۰۲۰) The Relationship between Professional Development and Job Performance and Self-Efficacy of High School Teachers in Qom Province, *Journal of Teacher's Professional Development*, ۴(۴), ۱-۱۳[in perseian]

Ibrahim, Siti Nur Hidayah. Choo Ling Suan, Osman M. Karatepe, (۲۰۱۹) "The effects of supervisor support and self-efficacy on call center employees' work engagement and quitting intentions", *International Journal of Manpower*, ۴۰(۴) ۶۸۸-۷۰۳,

Jafari ,M · hamidifar, f . shirzad kubria,b (۲۰۲۳) The Relationship between Ethical Leadership and Teachers' Performance and Job Self-Efficacy (Case Study: Teachers of the First Year of High School in Tehran ۹th District Education Office, *Educational management innovations*, ۱۷(۲) , ۱۷-۲۹. [in perseian]

Kamali,S . Karmi, R . kargarpour, kh (۲۰۲۲) investigating the impact of self-efficacy and job performance with the mediating role of mental toughness of accountants: case study offices of arvand free zone , *Value and Behavioral Accounting* ۷(۱۳). ۳۳۴-۳۰۰. [in perseian]

Karimi, S (۲۰۱۲) The relationship between personality traits (five factors), irrational beliefs and self-efficacy with job performance and organizational commitment of elementary school teachers in Kermanshah city, Thesis of Social Sciences, Razi University[in perseian]

Khodadoost, R. Mirzazadeh, Z. Rashidi, A (۲۰۲۲), examining the relationship between self-efficacy and job performance of physical education teachers, the ۷th international conference on management, psychology and humanities with a sustainable development approach, Tehran, [in perseian]

Khorasani, S (۲۰۲۳) Predicting the job performance of managers based on job stress and organizational climate Master's thesis, field of educational management, Islamic Azad University, Varamin Peshwa branch[in perseian]

kim, S. J., & Chung, E. K. (۲۰۱۹). The effect of organizational justice as perceived by occupational drivers on traffic accidents: Mediating effects of job satisfaction. *Journal of Safety Research*, ۶۸, ۲۷-۳۲.

Moeini Korbekandi ,M . Golamali ,T (۲۰۲۲)The effect of self-efficacy and optimism on job performance: The mediating role of work engagement, *Public management perspective*, ۱-۲۱[in perseian]

Narimani, B. Mehrdad, H. Jalili, R (۲۰۲۱) Designing a model to improve the performance of primary school principals: a qualitative study, *Journal of Psychological Sciences*, ۲۰(۳۳), ۴۳۱- ۴۸۴. [in perseian]

Parveen, K., Phuc, T. Q. B., Shafiq, M., and Xiaowei, T. (۲۰۲۱). Identifying the administrative challenges encountered by the principals in low-performing public secondary schools of Faisalabad District, *Pakistan. Int. J. Human. Innovat.* ۴, ۵-۱۶.

Sabouri Rad, A (۲۰۲۲) Explaining the effect of self-efficacy and job stress on job satisfaction with regard to the moderating role of perceived support and job burnout, master's thesis, public administration, budget and public finance, Islamic Azad University, Varamin Branch leader. [in perseian]

Safi Khani, F (۲۰۲۳) The role of quantum management on teaching orientation and efficiency (job performance) teachers Master's thesis, field of educational management, Islamic Azad University, Varamin Peshwa branch. [in perseian]

Sawari, K . Zairchi, N . Falahi, M (۲۰۱۷) The relationship between self-efficacy, job commitment and intrinsic motivation with teachers' job performance, *Quarterly of Research on Educational Leadership and Management*, ۳(۱۱), ۱۰۱-۱۲۰[in perseian]

Sherer, M., Maddux, J.E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B. and Rogers, R.W. (۱۹۸۲). The self-efficacy scale : Construction and validation. *Psychological Rep orts*, ۵۱, ۶۶۳- ۶۷۱

Shokohi Yekta, M . Motamid Yeganeh, N.. Shakri, A (۲۰۲۱) The effectiveness of the psycho-social skills training package on the happiness and general self-efficacy of the drivers of Tehran Auto Bus Company, *Journal of Psychological Sciences*, ۲۰(۱۸), ۱۷۰-۱۶۱. [in perseian]

Urban, B., & Joubert, G. C. D. S(۲۰۱۷) Multidimensional and comparative study on intellectual capital and organisational performance. *Journal of Business Economics and Management* , ۱۸ (۱): ۸۴-۹۹..

Vakilian, L. Khalatbari, J. (۲۰۱۸) The Relationship of Perfectionism and Organizational Commitment with Self-Efficacy, *Industrial and organizational psychology studies*, ۶(۱), ۶۱-۸۰. [in perseian]

Zolriyastin, M . Iranban, S. J (۲۰۱۸). Causal model of self-efficacy, organizational commitment and job satisfaction with employees' job motivation. *Psychological methods and models*, ۱۰(۳۵), ۱-۱۶ [in perseian]