



تأثیر تکنیک های خود انگیزی بر خودکارآمدی کارکنان در حال تحصیل سازمان ثبت اسناد و املاک (مطالعه موردی : استان مازندران)

سعید صحت^۱

محسن توکلی خباز^۲

الهام قلی نژاد^۳

چکیده:

انگیزه کاری کارکنان یکی از مهم ترین و اساسی ترین ویژگی های کیفی کارکنان است که می تواند موجب افزایش عملکرد آنان در انجام وظایف شان گردد ضمن آنکه خود در افزایش بهره وری سازمان نقش اساسی دارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر تکنیکهای خود انگیزی بر خودکارآمدی کارکنان در حال تحصیل اداره ثبت اسناد و املاک استان مازندران انجام گردید. تحقیق بر حسب هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده ها توصیفی از نوع پیمایشی می باشد. جامعه آماری حاضر شامل کلیه شاغلین مشغول به تحصیل سازمان ثبت اسناد و املاک در سال ۱۳۹۷ برابر با ۶۰۳ نفر نیروی انسانی می باشد که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه که به صورت تصادفی و طبقه بندی شده انتخاب گردیده و ابزار اندازه گیری پرسشنامه محقق ساخته تکنیک های خود انگیزی و پرسشنامه خودکارآمدی می باشد. تجزیه و تحلیل آماری داده ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS انجام شد. نتایج نشان داد که پرورش اخلاق کاری، پرورش سطح انتظار از خود، باز خورد از عملکرد، قدرت انگیزش کاری، تعیین اهداف برای خود، بهبود مهارت های مرتبط با اهداف کاری و آمادگی تغییر رفتار، بر خودکارآمدی کارکنان تاثیر دارد و همه فرضیات تایید گردید.

واژه های کلیدی: تکنیک های خود انگیزی، خودکارآمدی، سازمان ثبت اسناد و املاک

۱. دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی

sehhat@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبائی

Mohsen_tavakoli92@yahoo.com

۳. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه تربیت مدرس

Elham_gholinezhad@modares.ac.ir



The Impact of Self-Motivation Techniques on the Self-Efficacy of Studying Employees of the Real Estate Registry (Case Study: Mazandaran Province)

Abstract

Employee motivation is one of the most important and basic quality characteristics of employees that can increase their performance in performing their duties while also playing an essential role in increasing the productivity of the organization. The aim of this study was to investigate the effect of self-motivation techniques on self-efficacy of studying employees of Mazandaran Province Real Estate Registry. The research is descriptive-survey in terms of applied purpose and data collection method. . The present statistical population includes all employees studying in the Property and Deeds Registration Organization in ۱۳۹۷, equal to ۶۰۳ human resources, which according to Cochran's formula, ۲۳۴ people as a sample that was selected randomly and classified and measurement tools The researcher-made questionnaire is self-motivation techniques and self-efficacy questionnaire. Statistical analysis of data was performed using SPSS statistical software. The results showed that cultivating work ethic, cultivating self-expectation, performance feedback, work motivation, setting goals for oneself, improving skills related to work goals and readiness to change behavior, affect employee self-efficacy and all hypotheses were confirmed.

Keywords: Self-motivation techniques, self-efficacy, real estate registrar

مقدمه:

برای جلوگیری از تکرار فعالیتهای یکسان و یا جلوگیری از عدم انجام یک فعالیت لازم، باید به کارها نظم داده شود. ممکن است در یک سازمان، وظایف و مسئولیتهای، تا جزئیترین موضوع، مشخص شود، اما این خطر وجود دارد که بیتفاوتی در افراد، رشد کند و آنها کم کم انگیزه کاری خود را از دست بدهند. پس باید به دنبال ایجاد انگیزه بود. انگیزش یک تمایل یا گرایش به عمل است و انگیزه، نیاز یا خواست خاصی است که انگیزش را موجب میشود، بنابراین، انگیزش را عامل کلی و مولد رفتار و انگیزه را علت اختصاصی رفتار به حساب می آورند (سیف، ۱۳۹۰) و باورهای انگیزشی اندیشه هایی هستند که نقش تعیین کننده مهمی در تصمیمگیری فرد برای شرکت در یادگیری دارند (دی برابندر و مارتنز^۴، ۲۰۱۱؛ والترز و بنزون^۴، ۲۰۱۳).

بیان مساله

خود انگیزش یا خود انگیزی به طور خودانگیزخته از نیازهای روان شناختی، کنجکاوی، و تلاشهای فطری برای رشد، حاصل می شود. وقتی افراد به صورت درونی با انگیزه می شوند، به خاطر علاقه، احساس چالشی که فعالیت خاصی ایجاد می کند، و "به خاطر لذتی که از آن می برند" رفتار می کنند. این رفتار به صورت خودانگیزخته، نه به دلیل وسیله ای (بیرونی)، روی می دهد. در عمل، خودانگیزش، برای دنبال کردن تمایلات و به خرج دادن تلاش لازم برای پرورش دادن مهارتها و تواناییها، انگیزش فطری را تامین می کند. خودانگیزش، انگیزشی طبیعی است که به طور خودانگیزخته از نیازهای افراد به شایستگی و خودمختاری به وجود می آید. بنابراین، رویدادهای بیرونی نمی توانند در افراد انگیزش درونی به وجود آورند، ولی می توان از آنها برای کمک کردن به انگیزش درونی ای که از قبل دارند، استفاده کرد. تقویت کردن انگیزش درونی، با ارزش است زیرا منافع زیادی را برای فرد به ارمغان می آورد که استقامت، خلاقیت، درک مفهوم، و سلامت ذهنی از آن جمله هستند. محققان به راهبردهای خودانگیزشی ای علاقمند شده اند که به افراد برای شروع تکلیفها و ادامه دادن به آنها حتی در حضور تهدید انگیزشی

امروزه برای تمام صاحب نظران توسعه آشکار شده است که انسان عامل اصلی توسعه است. بنابراین نیروی انسانی ماهر و کارآمد، پربهترین و ارزنده ترین ثروت و دارایی هر کشور است. بسیاری از کشورها به رغم کمبود منابع طبیعی در نتیجه داشتن نیروی انسانی کارآموده و به کارگیری کارایی آنها به رفاه و آسایش رسیده اند و با گامهای بلند و استوار، مسیر پیشرفت و ترقی را طی میکنند (نقل از موسوی و آقابابایی، ۱۳۹۵).

در دنیای کسب و کار امروز، سازمانها با شرایطی از قبیل بازارهای به شدت متغیر، رقابت جهانی، کاهش سیکل نوآوری فناوری، دسترسی جهانی و به موقع به اطلاعات، و همچنین تغییرات گسترده در محیطهای فرهنگی، اجتماعی و سیاسی مواجه هستند، که مزیت رقابتی پایدار، و مهمتر از آن، حیات و بقای آنها را به چالش کشیده اند (خورشید و پاشازاده نقل از افجه ای و همکاران، ۱۳۹۴).

بدین ترتیب، چنانچه سازمانها خواستار بقا در عرصه رقابتی اقتصاد جهانی باشند، باید به طور دائم خود را با محیط خارجی خود تطبیق دهند. از سوی دیگر می توان بین نوع تغییر و چگونگی آن و پیامدهای تغییرات تمایز قائل شد (جعفر پور و صحت، ۱۳۹۱ نقل از افجه ای و همکاران، ۱۳۹۴).

در تشکیل هر سازمان عوامل و عناصر مختلفی نقش دارند که از مهم ترین این منابع نیروی انسانی است که بدون شک در جهت نیل به اهداف و خواسته های سازمان نقش تعیین کننده ای دارد و آنچه که نیروی انسانی را تقویت می کند تا در جهت برنامه های سازمان حرکت کند، عاملی جز انگیزه نخواهد بود. در انجام کارها، تنها سازماندهی، کافی نیست. در هر کاری برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی که آن کار را انجام میدهند، یکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف میباشد. یک مؤسسه هر قدر در جهت توسعه محصولات و فناوری جدید گام بردارد و هر اندازه که در جهت ایجاد اطمینان از کیفیت تلاش کند، باز هم میدان را برای رشد و توسعه بیشتر باز میبندد. در چنین شرایطی است که سازمان و سازماندهی، معنی اصلی خود را پیدا میکند، یعنی

^۴ Wolters & Benzon

^۴ De Brabander & Martens

با پذیرش تعریف هدف، هدفگذاری پیش بینی نتایج مثبت یک عمل یا یک سلسله اعمال و برنامه ریزی برای رسیدن به آن نتایج است (نهارگانگ^{۱۲}، ۲۰۱۳). شانگ و همکاران^{۱۳} (۲۰۰۸) نیز هدف گذاری را روش منظم تدوین اهداف و کوشش برای رسیدن به این اهداف که در پیشرفت و توسعه اعتماد به نفس و کسب لیاقت مؤثر است تعریف میکنند (بکمیر^{۱۴}، ۲۰۰۹).

هدفگذاری مؤثر برای افزایش عملکرد روانی و جسمی سالم در همه امور انسانی از جمله شخصیتی، تحصیلی و ... در سراسر طول عمر است (شانگ، ۲۰۰۱).

همچنین هنگامیکه افراد اهدافی برای خود تنظیم میکنند، نسبت به نقاط قوت و ضعف خود آگاهی بیشتری یافته، توانایی و میزان تلاش خود را برای انجام موفقیت آمیز این اهداف قضاوت میکنند، در نتیجه به استراتژیها و قوانین مؤثرتری میرسند و رویکرد بهتر و مؤثرتری نسبت به اهداف پیشرفت خود اتخاذ خواهند کرد و در صورت لزوم جهتگیری هدف خود را مورد تغییر و بازبینی قرار میدهند (الیوت^{۱۵}، ۱۹۹۷). که موجب رشد خود کار آمدی فردی در تحصیل و شغل و در زندگی می گردد. خودکارآمدی باور و انتظاری است که افراد از قابلیت‌های خود برای انجام موفقیت آمیز وظیفه در موقعیتی خاص دارند نقش اصلی را در انتخاب رفتار و تصمیم بازی میکنند (بندورا^{۱۶}، ۱۹۹۷). افرادی که دارای ظرفیتهای بالای خودادراکی هستند احتمالاً برای انجام فعالیتهای مهارتهای جدید و یادگیری بیشتر داوطلب میشوند (بیرد و همکاران^{۱۷}، ۱۹۹۷).

خودکارآمدی یکی از مهم ترین مؤلفه های کسب موفقیت و سازش یافتگی است. خودکارآمدی، بر انتخاب رفتار، تلاش و پشتکار و پیگیری اهداف مؤثر است و نحوه مواجهه با موانع و چالشها را تعیین میکند (ضمیری نژاد و همکاران، ۲۰۱۶).

کمک کند (بکارتز^{۱۵}، ۲۰۰۹؛ والترز، ۲۰۰۳) و تمرکز خود را از هدفهای غیریادگیری به هدفهای یادگیری تغییر دهند (بکارتز و نیمیورتا^{۱۶}، ۲۰۰۰) مطالعاتی نشان داده اند که استفاده از این راهبرد میتواند منجر به تلاش و پشتکار بیشتر شود (دیگنث و بوتنر^{۱۷}، ۲۰۰۵؛ دانکر^{۱۸} و همکاران، ۲۰۱۴).

تحقیقات نشان میدهد که انواع مختلفی از عوامل فردی و مهم سازمانی وجود دارند که بر روی خودکارآمدی فرد در شغل تاثیر میگذارند. یکی از این عوامل تأثیرگذار، شخصیت آنان است. هر فردی به شیوه خاصی رفتار میکند، انتظارات، تواناییها، نیازها و مهارتهای رفتاری منحصر به فردی دارد که بر اساس الگوی شخصیتی اوست. تکنیکهای انگیزش نیروی کار ایجاد و حفظ انگیزه در کارکنان مبنای فعالیت موفقیت آمیز کسب و کارها میشود، زیرا تنها کارکنان با انگیزه با بهره وری و نوآوری کار میکنند و شرکت را به اهدافش نزدیک خواهند کرد. طی دو دهه گذشته مدیریت منابع انسانی از اهمیت خاصی برخوردار شده است (نقل از موسوی و آقابابایی، ۱۳۹۵).

عوامل های روانشناختی و انگیزشی اثرگذاری قوی بر عملکرد و یادگیری دارند. تکنیکهای انگیزشی؛ پرورش اخلاقی، پرورش سطح انتظار از خود، باز خورد از عملکرد، قدرت انگیزش کاری، تعیین اهداف برای خود، بهبود مهارت های مرتبط با اهداف کاری و آمادگی تغییر رفتار در بین کارکنان می باشند که " تعیین هدف " از مهمترین آنهاست (ارز و زیدان^{۱۹}، ۱۹۸۴).

برخی پژوهشگران معتقدند، هدف در حقیقت یک موقعیت یا وضعیت بیرونی یا خارج از وجود انسانها است که افراد سعی دارند ، با تلاش به آن دست پیدا کنند (توکمن^{۲۰}، ۲۰۱۴).

برخی پژوهشگران نیز هدف را پیشبینی کننده قدرتمند عمل میدانند که موجب پایان دادن تفکر در مورد اهداف جایگزین (رقابت اهداف) و ایجاد تعهد برای فرد جهت عمل به غایت یا هدف میشود (موسی^{۲۱}، ۲۰۱۲).

^{۱۲} Nhargang

^{۱۳} Schunk

^{۱۴} Bekmeier

^{۱۵} Elliot

^{۱۶} Bandura

^{۱۷} Birdi

^{۱۸} Boekaerts

^{۱۹} Boekaerts & Niemivirta

^{۲۰} Dignath & Buttner

^{۲۱} Donker

^{۲۲} Erez & Zidon

^{۲۳} Tuckman

^{۲۴} Moussa

روانی و ایجاد فشار های فردی و خانوادگی و شغلی را در بر داشته باشد. بنابراین این تحقیق در نظر دارد به بررسی موضوع تاثیر تکنیک های خود انگیزشی بر خودکارآمدی کارکنان در حال تحصیل در این سازمان بپردازد و این سوال مطرح می گردد که آیا تکنیک های خود انگیزشی بر خودکارآمدی کارکنان در حال تحصیل تاثیر دارند؟

ضرورت و اهمیت پژوهش

تاریخ حیات بشر، ناظر و شاهد بر این حقیقت است که در مورد هر کاری که انسان در طول زندگی داده همیشه این امکان وجود داشته که همان کار، به نحو بهتر از آنچه صورت گرفته است نیز انجام داده شود. به ویژه هنگامی که برای انجام هر کاری به جای یک اندیشه، یک عقیده، یک تفکر و یک نیروی ابداع و ابتکار، از مجموع یا حاصل و نتیجه چند فکر، عقیده و ابتکار استفاده شود (افجه ای و ناصحی فر، ۱۳۸۲).

دانیل کاتز و رابرت کاهن ویژگیهای مهم شغل را در قالب سه نیاز بنیادی انسان در کار شامل استقلال عمل یا نظارت بر رفتار خویش، کامل کردن یا دستیابی به کل یا تمامی کار و پیوند میان اشخاص در زمینه فعالیت های کاری، تبیین می کند. بزعم ریچارد هاگمن و گرگ اولدهام مهمترین ابعاد روانشناختی کار شامل استقلال در عمل، با معنی بودن کار و آگاهی و معرفت بر نتایج کار و کنش بین افراد است (افجه ای و ناصحی فر، ۱۳۸۲).

لذا می توان نتیجه گرفت که در یک سازمان نه تنها باید به ابعاد گروهی و جمعی مشترک سازمانی توجه نمود بلکه به مسائل فردی و روانشناختی کارمندان نیز می بایست توجه کرد. زیرا شناخت موضوع تغییر در مدیریت و توسعه سازمان از اهمیت بسیار بالایی برای دست اندر کاران برخوردار است.

با توجه به آنچه که بیان گردید انجام تحقیق حاضر از جهات چندی ضروری به نظر می رسد؛ اولاً به لحاظ نظری، انجام این تحقیق به پیشبرد و توسعه دانش در این زمینه کمک می کند زیرا تحقیقات زیادی در حوزه تکنیک های خود انگیزشی در ادارات دولتی انجام نگرفته است؛ دوماً به لحاظ علمی، انجام این تحقیق می تواند به مدیران سازمانها، در جهت توجه به عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش و پرورش تکنیک های فردی و رشد خودکارآمدی کارمندان کمک

خودکارآمدی به باور های فرد در مورد توانایی بسیج منابع به منظور انجام موفقیت آمیز وظیفه ای خاص، مطابق با زمینه مشخص دلالت دارد (صحت و لامعی، ۱۳۹۴).

افرادی که باورهای خودکارآمدی قوی دارند، تکالیف را چالش هایی میبینند که باید بر آنها تسلط یابند، نه به عنوان تهدیداتی که از آنها دوری کنند. این افراد عمیق تر در فعالیت ها مشغول می شوند و تلاش بیشتری را در موقع شکست به کار می برند. افرادی که خودکارآمدی ضعیفی دارند، تکالیف را دشوارتر از آنچه هستند، میبینند. این امر باعث تنیدگی، افسردگی و دید محدود نسبت به حل مسئله میشود (خدایپناهی و همکاران، ۲۰۰۶).

در حقیقت مشکل از میان رفتن انگیزه در کارکنان بسیاری از مدیران را سردرگم میکند. برای مثال اگر کارکنان برای مدت نسبتاً زیاد کار تکراری انجام دهند به احتمال زیاد خسته شده و عملکرد آنها پایینتر از حد طبیعی خواهد شد اما بسیاری از مدیران به این علت به مشکل بی انگیزگی توجه نمیکنند زیرا کارکنان دچار ملالت کاری معمولاً سازگار هستند و توجهی به خود جلب نمیکنند. که اگر به حل این معضل پرداخته نشود زمان آن را حل خواهد کرد و به تدریج کیفیت کار این دسته از نیروی کار کاهش بیشتری پیدا میکند. دنیای امروز دنیای سازمانهاست و نیروی انسانی به عنوان بارزترین منابع سازمانی، متولیان آن محسوب میشوند. امروزه بیش از هر زمان مشخص شده است که رشد و توسعه سازمانها و در پی آن جوامع در گرو استفاده صحیح از نیروی انسانی است. در این بین کارکنانی هستند که علاوه بر اشتغال مشغول به تحصیل نیز می باشند با توجه به منع قانونی تحصیل حین اشتغال در ایران ادامه تحصیل کارکنان تبعاتی از قبیل ماموریتهای آموزشی، مرخصی های استحقاقی، مرخصی بدون حقوق، استفاده از قانون خدمت و.. دارند که کارکنان را محدود کرده و خستگی های فردی و اداری را به همراه می آورد. واحد های اداری سازمان ثبت اسناد و املاک نیز با مسائلی از قبیل حجم زیادی از کار و کمبود نیروی انسانی مواجه هستند و با توجه به فشار کار بسیار و حساسیت های شغلی راهی در خصوص ایجاد انگیزش در بین کارکنان، و افزایش خودانگیزشی و کیفیت کار در سازمان وجود ندارد. همچنین کارمندانی که مجبور به ادامه تحصیل هستند مجبورند که تحصیل را غیر حضوری و با دریافت مرخصی های استحقاقی بگذرانند که ممکن است تاثیرات روحی و

شدند. نتایج تحلیل‌ها نشان داد در سطح ($p < 0.05$) بین عوامل خودکارآمدی، رضایت شغلی و سلامت روان با اهمال‌کاری ارتباط منفی و بین عامل فرسودگی شغلی با اهمال‌کاری ارتباط مثبت وجود دارد.

موسوی و آقابابایی (۱۳۹۵) پژوهشی به منظور بررسی تاثیر تکنیک‌های خود انگیزشی بر انگیزش کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان لردگان انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که پرورش اخلاق‌کاری، پرورش سطح انتظار از خود، باز خورد از عملکرد، قدرت انگیزش کاری، تعیین اهداف برای خود، بهبود مهارت‌های مرتبط با اهداف کاری و آمادگی تغییر رفتار در بین کارکنان بر موفقیت شغلی کارکنان تاثیر دارد.

سلطانی مجد و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه خود تحت عنوان اثربخشی آموزش گروهی مهارت‌های تحصیلی بر خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت به این نتیجه رسیدند که افرادی که در آموزش گروهی مهارت‌های تحصیلی قرار می‌گیرند از خودکارآمدی و انگیزه پیشرفت بیشتری برخوردار هستند، این امر می‌تواند به دلیل بهبود درک فرد از ارزش تکلیفها و شایستگی‌شان در انجام آنها باشد.

حسینیان و همکاران (۱۳۹۰) طی پژوهشی با هدف بررسی رابطه ابعاد شخصیت با انگیزه به کارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران آموزشی، به این نتیجه رسیده‌اند که بین ابعاد شخصیت با انگیزه به کارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران، همبستگی وجود دارد و دریافته‌اند که افرادی که دارای شخصیت فعال هستند به ابتکار و نوآوری در سازمان آموزشی تمایل دارند و اهمیت زیادی به ابتکار و نوآوری در کار خود می‌دانند و انگیزه بیشتری برای به کارگیری ابتکار و نوآوری در امر آموزش و پرورش دارند، در حالی که مدیران دارای شخصیت منفعل انگیزه‌های برای به کارگیری ابتکار و نوآوری در کار خود را ندارند چون این دسته از مدیران فعالیت کمتری انجام می‌دهند و همیشه از دیگران پیروی میکنند و به پیروی کردن و تقلید کردن عادت دارند.

پواسکوف و ارگان^{۱۸} (۲۰۱۸) پنج بعد ویژگی‌های شغلی را با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان تایوانی انجام دادند. نتایج تحقیقات بیانگر وجود ارتباطی مثبت بین رفتار نوع‌دوستی و رفتار مؤدبانه کاری با تنوع و استقلال بود. به‌علاوه ارتباط خاصی

ویژه‌ای کند تا به طور مستمر میزان رضایت مدیران و کارکنان و همچنین ارباب رجوعان را از طریق فراهم ساختن زمینه‌ها و بسترهای مناسب، اندازه‌گیری کنند. همچنین سازمانها می‌توانند با شناخت تکنیک‌های انگیزشی و پرورش آنها در کارمندان باعث رشد قابلیت‌های عملکردی خود گردند و رضایت ارباب رجوعان را افزایش داده و به مزیت رقابتی در مقایسه با سایر سازمان‌ها دست یابند. توجه ویژه به م تاثیر تکنیک‌های خود انگیزشی بر خودکارآمدی کارکنان در حال تحصیل امری مهم بوده و باید در سازمانها مدیریت گردد تا در صورت وجود خلاء راهکارهایی را ارائه دهند. سوما تحقیق حاضر به محققان بعدی نیز کمک می‌کند تا هم به لحاظ کمی به بررسی میزان اهمیت هر کدام از دلایلی بپردازد که از تحقیق حاضر استخراج می‌شوند و هم به لحاظ کیفی به آن‌ها کمک کند تا تحقیق‌هایی مبنی بر شناخت راهکارهای برون رفت از این موضوع، انجام دهند. بنابراین در پژوهش حاضر به تاثیر تکنیک‌های خود انگیزشی بر خودکارآمدی کارکنان در حال تحصیل سازمان ثبت اسناد و املاک پرداخته می‌شود. لذا هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر تکنیک‌های خود انگیزشی بر خودکارآمدی کارکنان در حال تحصیل سازمان ثبت اسناد و املاک می‌باشد.

مبانی نظری و مروری بر مطالعات گذشته

عظیم پور و همکاران (۱۳۹۶) تحقیقی با هدف تعیین نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه بین انواع انگیزش شغلی خودتعیین‌گری با فرسودگی و اشتیاق شغلی انجام دادند. نتایج نشان داد بین خودکارآمدی با انگیزش درونی، اشتیاق شغل و فرسودگی شغلی، انگیزش بیرونی و بی‌انگیزگی رابطه وجود دارد. معادلات ساختاری نشان داد خودکارآمدی نقش میانجی را در رابطه بین انواع انگیزش شغلی خودتعیین‌گری با فرسودگی و اشتیاق شغلی دارد.

افشاری و همکاران (۱۳۹۶) تحقیقی با هدف بررسی نقش میانجیگری خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و مدیریت زمان در رابطه‌ی سلامت روان و اهمال‌کاری در سازمان آموزش و پرورش انجام دادند. بدین منظور ۴۰۰ نفر دبیر، مدیر و کارشناس اداری به روش نمونه‌گیری متناسب با حجم انتخاب

^{۱۸} Poaskoph & Aetghan

انگیزش شغلی را زیاد کرده و متعاقباً رفتار شهروندی سازمانی را تقویت میکند محققان مذکور اعلام داشتند که رفتار فردی- شهروندی همبستگی مثبتی با استقلال، تنوع و انگیزش شغلی دارد (نقل از موسوی و آقابابایی، ۱۳۹۵).

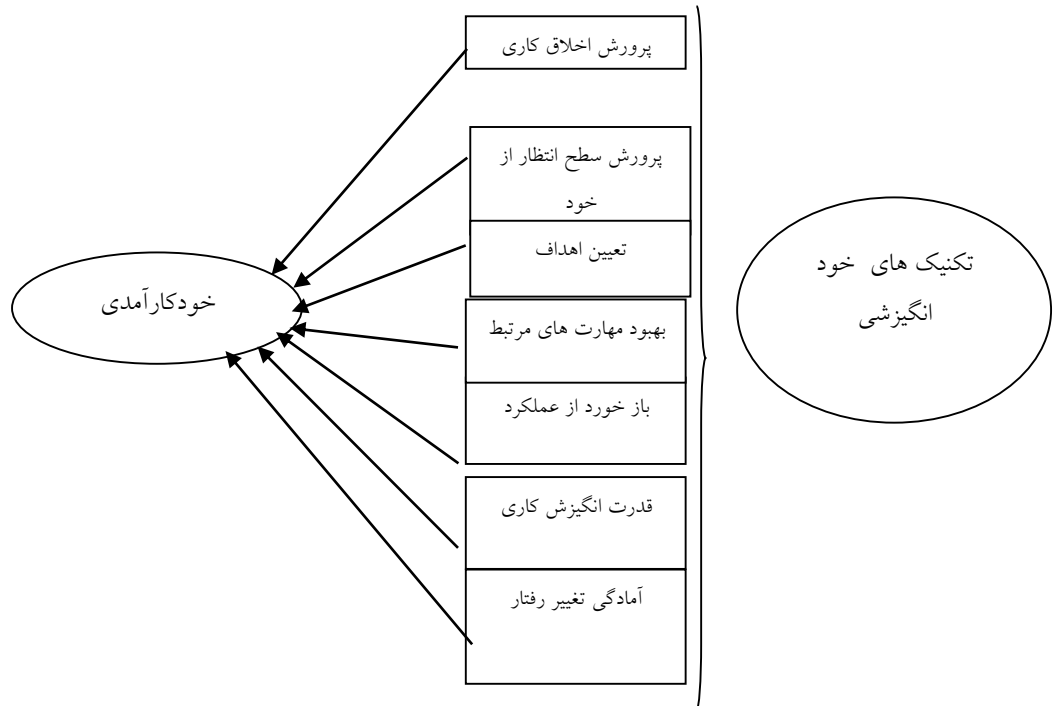
بین نوع‌دوستی و انگیزش شغلی و همچنین رفتار مؤدبانه کاری و هویت شغلی وجود داشت. این نتایج پاسخگوی این مسئله بودند که کارکنانی که بازخورد مناسبی دریافت میکنند و انگیزه شغلی بالایی دارند به ابراز رفتار شهروندی سازمانی مشتاق تر هستند. کاپلی و روگوسکی^{۱۹} (۲۰۱۰) ارتباط بین عوامل شغلی و انگیزش شغلی را در تحقیقی با عنوان بررسی انگیزش شغلی کارکنان، با آزمودن اینکه آیا رویه‌های استخدامی از طریق غنی‌سازی شغلی بر انگیزش شغلی تأثیر می‌گذارد مورد مطالعه قرار داد. او فرض خود را بر این اساس قرار داد که رویه افزایش مشارکت کارکنان، غنای

جدول ۱: خلاصه پژوهش‌های انجام شده

نویسندگان (سال)	عنوان	نتایج
عظیم پور و همکاران (۱۳۹۶)	تعیین نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه بین انواع انگیزش شغلی خودتعیین‌گری با فرسودگی و اشتیاق شغلی	بین خودکارآمدی با انگیزش درونی، اشتیاق شغل و فرسودگی شغلی، انگیزش بیرونی و بی‌انگیزگی رابطه وجود دارد
افشاری و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی نقش میانجی‌گری خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی و مدیریت زمان در رابطه‌ی با سلامت روان و اهمال‌کاری در آموزش و پرورش	نتایج تحلیل‌ها نشان داد بین عوامل خودکارآمدی، رضایت شغلی و سلامت روان با اهمال‌کاری ارتباط منفی و بین عامل فرسودگی شغلی با اهمال‌کاری ارتباط مثبت وجود دارد.
موسوی و آقابابایی (۱۳۹۵)	تأثیر تکنیک‌های خود انگیزشی بر انگیزش کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان لردگان	پرورش اخلاق‌کاری، پرورش سطح انتظار از خود، باز خورد از عملکرد، قدرت انگیزش کاری، تعیین اهداف برای خود، بهبود مهارت‌های مرتبط با اهداف کاری و آمادگی تغییر رفتار در بین کارکنان بر موفقیت شغلی کارکنان تأثیر دارد
سلطانی مجد و همکاران (۱۳۹۲)	اثربخشی آموزش گروهی مهارت‌های تحصیلی بر خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت	افرادی که در آموزش گروهی مهارت‌های تحصیلی قرار می‌گیرند از خودکارآمدی و انگیزه پیشرفت بیشتری برخوردار هستند، این امر میتواند به دلیل بهبود درک فرد از ارزش تکلیفها و شایستگی‌شان در انجام آنها باشد
حسینیان و همکاران (۱۳۹۰)	بررسی رابطه ابعاد شخصیت با انگیزه به کارگیری ابتکار و نوآوری مدیران آموزشی	افرادی که دارای شخصیت فعال هستند به ابتکار و نوآوری در سازمان آموزشی تمایل دارند و اهمیت زیادی به ابتکار و نوآوری در کار خود می‌دانند و انگیزه بیشتری برای به کارگیری ابتکار و نوآوری در امر آموزش و پرورش دارند، در حالی که مدیران دارای شخصیت منفعل انگیزه‌های برای به کارگیری ابتکار و نوآوری در کار

خود را ندارند		
کارکنانی که بازخورد مناسبی دریافت میکنند و انگیزه شغلی بالایی دارند به ابراز رفتار شهروندی سازمانی مشتاق تر هستند	ویژگیهای شغلی رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان تایوانی	پواسکوف و ارگان (۲۰۱۰)
رفتار فردی- شهروندی همبستگی مثبتی با استقلال، تنوع و انگیزش شغلی دارد	بررسی انگیزش شغلی کارکنان، با آزمودن اینکه آیا رویه های استخدامی از طریق غنی سازی شغلی بر انگیزش شغلی تأثیر میگذارد؟	کاپلی و روگوسکی (۲۰۱۰)

با توجه به آنچه بیان گردید مدل پژوهش به شکل زیر ارائه می گردد :



مدل تحقیق: برگرفته از ادبیات موضوع

فرضیات پژوهش عبارتند از:

ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه محقق ساخته تکنیک‌های خود انگیزشی و پرسشنامه خود کارآمدی بوده است. مقیاس اول پرسشنامه محقق ساخته تکنیک‌های خود انگیزشی با استفاده از ۲۱ آیتم و ۷ مولفه (پرورش اخلاق کاری، پرورش سطح انتظار از خود، باز خورد از عملکرد، قدرت انگیزش کاری، تعیین اهداف برای خود، بهبود مهارت‌های مرتبط با اهداف کاری و آمادگی تغییر رفتار) در یک مقیاس ۵ نمره‌ای با طیف لیکرت (خیلی مخالفم، ۱؛ مخالفم، ۲؛ نظری ندارم، ۳؛ موافقم، ۴؛ کاملاً موافقم، ۵) می‌باشد. در پژوهش حاضر، برای تعیین روایی ابزار از روش اعتبار محتوی بهره گرفته شد. به این ترتیب که پرسشنامه‌ها بعد از تهیه، در اختیار ۱۰ نفر از متخصصان ذیربط قرار گرفت و بعد از اصلاحات لازم و تایید نهایی مورد استفاده واقع شد. برای تعیین ضریب پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۸ به دست آمد. مقیاس دوم پرسشنامه خود کارآمدی بوده است. این مقیاس توسط شرر^{۲۰} و همکاران (۲۰۰۸) با ۱۷ گویه بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به صورت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) طراحی شده است. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی این مقیاس ۰/۸۳ به دست آمد. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های تکمیل شده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

- پرورش اخلاق کاری بر خودکارآمدی شغلی کارکنان در حال تحصیل تاثیر گذار است.
- پرورش سطح انتظار از خود بر خودکارآمدی شغلی کارکنان در حال تحصیل تاثیر گذار است.
- باز خورد از عملکرد بر خودکارآمدی شغلی کارکنان در حال تحصیل تاثیر گذار است.
- قدرت انگیزش کاری بر خودکارآمدی شغلی کارکنان در حال تحصیل تاثیر گذار است.
- تعیین اهداف برای خود بر خودکارآمدی شغلی کارکنان در حال تحصیل تاثیر گذار است.
- بهبود مهارت‌های مرتبط با اهداف کاری بر خودکارآمدی شغلی کارکنان در حال تحصیل تاثیر گذار است.
- آمادگی تغییر رفتار در بین کارکنان بر خودکارآمدی شغلی کارکنان در حال تحصیل تاثیر گذار است.

روش پژوهش

این مطالعه به صورت توصیفی-همبستگی انجام شد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان مشغول به تحصیل سازمان ثبت اسناد و املاک در سال ۱۳۹۷ برابر با ۶۰۳ نفر نیروی انسانی می‌باشد که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه که به صورت تصادفی و طبقه بندی شده انتخاب گردید. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران به شرح زیر محاسبه شده است

$$N = \frac{nt^2pq}{nd^2 + t^2pq} = \frac{600(1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{234 * 0.5 * 0.5} = 234$$



تحلیل داده ها

جدول ۲: نتیجه میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش به ترتیب بیشترین به کمترین میانگین متغیرهای تکنیکهای خود انگیزی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
تکنیکهای خود انگیزی	۶۱/۰۲	۱۳/۰۱۱
تعیین اهداف برای خود	۱۲/۷۵	۱۳/۲۲۳
بهبود مهارت های مرتبط با اهداف کاری	۱۱/۰۸	۱۱/۷۷۷
باز خورد از عملکرد	۱۰/۸۱	۸/۹۵۴
قدرت انگیزش کاری	۱۰/۲۵	۱۷/۴۸
پرورش اخلاق کاری	۱۰/۲۵	۸/۴۸۷
آمادگی تغییر رفتار	۹/۸۹	۱۱/۶۴۱
پرورش سطح انتظار از خود	۹/۵۶	۷/۶۴۷
خودکار آمدی	۴۲/۰۸	۲۱/۳۲

سطح انتظار از خود اختصاص دارد. همچنین میانگین خودکار آمدی ۴۲/۰۸ و انحراف استاندارد آن ۲۱/۳۲ بوده است.

براساس جدول ۲ میانگین متغیر تکنیکهای خود انگیزی برابر ۶۱/۰۲ و انحراف استاندارد آن ۱۳/۰۱۱ بوده است. که بیشترین میانگین در متغیر تعیین اهداف برای خود و کمترین آن به پرورش

جدول ۳: نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون در مورد مولفه های تکنیکهای خود انگیزی و خود کار آمدی

متغیرهای تحقیق	تکنیکهای خود انگیزی	کار	پرورش اخلاق	انتظار از خود	پرورش سطح	عملکرد	باز خورد از	کار	قدرت انگیزش	تعیین اهداف برای خود	مرتبط با اهداف کاری	بهبود مهارت های	آمادگی تغییر رفتار
خودکار آمدی	۰/۷۶*	۰/۲۴۳**	۰/۳۵۱**	۰/۳۲۰**	۰/۲۵۸**	۰/۲۹۸**	۰/۱۷۲*						

* $p < 0.01$ **

$p < 0.05$

با توجه به ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش، مشاهده می شود که بین همه متغیرها همبستگی معناداری وجود دارد.

جدول ۴. نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون در مورد تاثیر مولفه های تکنیکهای خود انگیزی و خود کار آمدی

ردیف	جهت مسیر	نتیجه فرضیات
۱	پرورش اخلاق کاری بر خودکارآمدی شغلی کارکنان در حال تحصیل تاثیر گذار است.	تایید
۲	پرورش سطح انتظار از خود بر خودکارآمدی شغلی کارکنان در حال تحصیل تاثیر گذار است.	تایید
۳	باز خورد از عملکرد بر خودکارآمدی شغلی کارکنان در حال تحصیل تاثیر گذار است.	تایید
۴	قدرت انگیزش کاری بر خودکارآمدی شغلی کارکنان در حال تحصیل تاثیر گذار است.	تایید
۵	تعیین اهداف برای خود بر خودکارآمدی شغلی کارکنان در حال تحصیل تاثیر گذار است.	تایید
۶	بهبود مهارت های مرتبط با اهداف کاری بر خودکارآمدی شغلی کارکنان در حال تحصیل تاثیر گذار است.	تایید
۷	آمادگی تغییر رفتار در بین کارکنان بر خودکارآمدی شغلی کارکنان در حال تحصیل تاثیر گذار است.	تایید

با توجه به جدول ۴ و با تاکید بر مقادیر ضریب همبستگی در جدول ۳ در هر بخش فرضیه در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها تایید می شود. با تمرکز بر نتایج بدست آمده مدل علمی در پژوهش حاضر تایید می گردد.

بحث و نتیجه گیری

در این مقاله، تاثیر تکنیک های خود انگیزشی بر خودکارآمدی کارکنان در حال تحصیل سازمان ثبت اسناد و املاک بیان شد. نتایج پژوهش نشان داد که تکنیک های خود انگیزشی بر خودکارآمدی کارکنان در حال تحصیل سازمان ثبت اسناد و املاک، تاثیر مثبت معنی داری دارد. به عبارتی، با افزایش خود انگیزشی و تکنیکهای آن یعنی پرورش اخلاق کاری، پرورش سطح انتظار از خود، باز خورد از عملکرد، قدرت انگیزش کاری، تعیین اهداف برای خود، بهبود مهارت های مرتبط با اهداف کاری و آمادگی تغییر رفتار در بین کارکنان، خودکارآمدی کارکنان نیز افزایش پیدا میکند. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات کاپلی و روگوسکی (۲۰۱۰)، پواسکوف و ارگان (۲۰۱۰)، سلطانی مجد و همکاران (۱۳۹۲)، موسوی و آقابابایی (۱۳۹۵)، افشاری و همکاران (۱۳۹۶)، عظیم پور و همکاران (۱۳۹۶) و حسینیان و همکاران (۱۳۹۰) در یک راستا می باشد.

در حقیقت مشکل از میان رفتن انگیزه در کارکنان بسیاری از مدیران را سردرگم می کند. برای مثال اگر کارکنان برای مدت نسبتاً زیاد کار تکراری انجام دهند به احتمال زیاد خسته شده و عملکرد آنها پایین تر از حد طبیعی خواهد شد اما بسیاری از مدیران به این

علت به مشکل بی انگیزگی توجه نمی کنند زیرا کارکنان دچار ملالت کاری معمولاً سازگار هستند و توجهی به خود جلب نمی کنند. ایجاد و حفظ انگیزه در کارکنان مبنای فعالیت موفقیت آمیز کسب و کارها محسوب می شود مخصوصاً کارکنانی که علاوه بر داشتن شغل و مسئولیت شغلی در حال تحصیل هم می باشند و می بایست بر اساس اهداف تحصیلی پیش روی خویش برنامه ریزی شغلی نیز داشته باشند و انگیزه شغلی کنونی خود را از دست ندهند. زیرا تنها کارکنان با انگیزه با بهره وری و نوآوری کار می کنند و سازمان را به اهدافش نزدیک خواهند کرد. طی دو دهه گذشته مدیریت منابع انسانی از اهمیت خاصی برخوردار شده است. نتایج نشان می دهد که ارتباط مثبتی بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی وجود دارد. هر چه خودکارآمدی شخص بیشتر باشد و بتواند توازن بین شغل و تحصیل خود ایجاد نماید احتمال مبدع و مبتکر بودن وی در انجام وظایف بیشتر، ثبات رویه وی در تکمیل وظایف قویتر و پافشاری او در رویارویی با مشکلات حتی در برابر شکست ها بیشتر است (صحت و لامعی، ۱۳۹۴).

به پژوهشگرانی که قصد انجام پژوهش درباره این موضوع را دارند، پیشنهاد میشود، برای افزایش قابلیت اعتماد نتایج، جامعه و نمونه آماری پژوهش خود را با وسعت بیشتر با حجم بالاتری انجام دهند. همچنین جامعه مورد بررسی با جامعه دیگر و حتی به تفکیک جنسیت بررسی و مقایسه گردد. همچنین پیشنهاد میشود، پژوهشگران تکنیک های خود انگیزشی را با سایر متغیرهای سازمانی از قبیل رقابت سازمانی، رضایت شغلی و موفقیت شغلی و... بسنجند و مقایسه نمایند. از آنجاییکه عوامل مورد بررسی در پژوهش یعنی

سازمان آموزش و پرورش . مجله علمی و پژوهشی دانشگاه شهید بهشتی. [دوره ۹، شماره ۳۲](#).
سیف، علی اکبر. (۱۳۹۰). تغییر رفتار و رفتاردرمانی نظریه ها و روشها. تهران: نشر دوران

عظیم پور احسان ، جلیلیان سهیلا ، محمد زاده رضا (۱۳۹۶). نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه بین انواع انگیزش شغلی خودتعیین‌گری با فرسودگی و اشتیاق شغلی پرستاران.. فصلنامه نسیم تندرستی. دوره ۷، شماره ۲ - شماره پیاپی ۱۸، صفحه ۱-۸۶
صحت سعید، لامعی آرمان (۱۳۹۵). تاثیر متغیر های درگیرشدن با شغل ، خودتکایی و جو خدمت رسانی بر یکدیگر و بر رفتار مشتری مدار فروشندگان بیمه عمر . دو فصلنامه پژوهش های بیمه ای (۱۱)

موسوی حسن ، آقابابایی زهره (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تکنیکهای خود انگیزشی بر موفقیت شغلی (مورد مطالعه: کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان لردگان). : سومین کنفرانس بین المللی مدیریت و اقتصاد ۲۰ آبان -مشهد

Boekaerts, M., & Niemivirta, M. (۲۰۰۰). Self-regulated learning: Finding a balance between learning goals and ego-protective goals. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. ۴۱۷-۴۵۱). San Diego, CA: Academic Press.

Boekaerts, M. (۲۰۰۹). The on-line motivation questionnaire: A self-report instrument to assess students' context sensitivity. In P. R. Pintrich, & M. L. Maehr (Eds.), *Advances in motivation and achievement: Vol. ۱۲, New directions in measures and methods* (pp. ۷۷-۱۲۰). New York: JAI Press.

Bekmeier-Feuerhahn. S. (۲۰۰۹); Mechanisms of teleological change. *Management Revue*, ISSN ۱۸۶۱-۹۹۱۶, Hampp, Mering, Vol. ۲۰, Iss. ۲: ۱۲۶-۱۳۷.

Birdi K. Allan C. Warr P. Correlates and perceived outcomes of four types of employee development activity. *Journal of Applied Psychology*. ۱۹۹۷; ۸۲: ۸۴۵-۵۷.

تکنیک های خود انگیزشی و خودکارآمدی کارکنان در حال تحصیل ارگانهای دولتی کمتر مورد توجه بوده است به همین دلیل هر یک از این دو عامل می تواند موضوع جدیدی برای تحقیق باشد ، برای مثال :

- بررسی عوامل موثر بر تکنیک های خود انگیزشی
- بررسی عوامل موثر بر خودکارآمدی کارکنان

فهرست منابع

افجه ای علی اکبر ، محمود زاده ابراهیم ، صالحی صدقیانی جمشید و فیروز جانی محسن (۱۳۹۴). الگوی هماهنگی استراتژیهای کسب و کار با تغییر و اثر هماهنگی بر عملکرد شرکتها . پژوهش نامه مدیریت تحول، سال هفتم، شماره ۱۴.

افجه ای علی اکبر و ناصحی فر وحید (۱۳۸۲). مدیریت مشارکتی : مفاهیم و نکات کاربردی .مجله توسعه مدیریت .شماره ۴۷-۴۸.

افشاری بهرام ، سیادت سید علی ، مهربانی کوشکی حسینعلی (۱۳۹۶). نقش میانجیگری خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و مدیریت زمان در رابطه ی با سلامت روان و اهمال کاری در سازمان آموزش و پرورش . مجله علمی و پژوهشی دانشگاه شهید بهشتی. [دوره ۹، شماره ۳۲](#).

جعفر پور م ، صحت سعید (۱۳۹۱). بررسی نقش مقاومت فردی و عدالت سازمانی در برابر تعهد به تغییرات برنامه ریزی شده سازمانی (مورد مطالعه ، سازمانهای دولتی عمومی و خصوصی کشور) .پژوهشنامه مدیریت تحول ، ۴(۸)، ۹۱-۷۱.

سلطانی مجد، س، ا، ه.، تقی زاده، م، ا، زارع، ح. (۱۳۹۲). اثربخشی آموزش گروهی مهارت‌های تحصیلی بر خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت دانش‌آموزان پسر سال اول دبیرستان، مجله علمی- پژوهشی پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، دوره ۴، شماره ۲، ۴۴-۳۱.

سیادت سید علی ، مهربانی کوشکی حسینعلی (۱۳۹۶). نقش میانجیگری خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و مدیریت زمان در رابطه ی با سلامت روان و اهمال کاری در



- Maurer TJ, Weiss EM, Barbeite FG. A model of involvement in work-related learning and development activity: The effects of individual, situational, motivation, and age variables. *Journal of Applied Psychology*. ۲۰۰۳; ۸۸(۴): ۷۰۷-۷۲۴.
- Moussa, F. M. (۲۰۱۲); The Interactive Effects of Self-Esteem, Goal Instructions, and Incentives on Personal Goals and Goal Attainment. *Organization Management Journal*, ۹: ۱۴۸-۱۶۹.
- Schunk, D. H.; Pintrich, P. R. & Meece, J. L. (۲۰۰۸); *Motivation in education: Theory, research, and application* (۳rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill/Prentice-Hall.
- Schunk, D. H. (۲۰۰۱); *Self-Regulation through Goal Setting*. ERIC/CASS Digest ED۴۶۲۶۷۱.
- Bandura A. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman. ۱۹۹۷.
- Tuckman, B. W. (۲۰۱۴); Group Versus Goal-Setting Effects on the Self-Regulated Performance of Students Differing in Self-Efficacy. *The Journal of Experimental Education*, ۵۸, ۴: ۲۹۱-۲۹۸.
- Wolters, C. A., & Benzon, M. B. (۲۰۱۳). Assessing and predicting college students' use of strategies for the self-regulation of motivation. *The Journal of Experimental Education*, ۸۱, ۱۹۹-۲۲۱.
- Wolters, C. A. (۲۰۰۳). Regulation of motivation: Evaluating an underemphasized aspect of self-regulated learning. *Educational Psychologist*, ۳۸(۴), ۱۸۹-۲۰۵.
- Zamirinejad S, Azizi S, Shakeri A, Hasandoost Z, Mohammad Parast M, Yousefi H, et al. Prediction of Self-efficacy of Students Based on Spiritual Intelligence. *J Sabzevar Univ Med Sci*. ۲۰۱۶; ۲۳(۲): ۱۹۶-۲۰۳. <http://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?ID=۵۲۰۷۶۶>(persian).
- De Brabander, C. J., & Martens, R. L. (۲۰۱۴). Towards a unified theory of task-specific motivation. *Educational Research Review*, ۱۱, ۲۷-۴۴.
- Dignath, C., & Buttner, G. (۲۰۰۸). Components of fostering self-regulated learning among students. A meta-analysis on intervention studies at primary and secondary school level. *Metacognition and Learning*, ۳(۳), ۲۳۱-۲۶۴.
- Donker, A. S., De Boer, H., Kostons, D., Dignath van Ewijk, C. C., & Van der Werff, P. P. C. (۲۰۱۴). Effectiveness of learning strategy instruction on academic performance: A meta-analysis. *Educational Research Review*, ۱۱, ۱۲۶.
- Elliot, A. J. (۱۹۹۹); Approach and avoidance motivation and achievement goals, *Journal of Educational Psychologist*, ۳۴: ۱۶۹-۱۸۹.
- Erez, M. & Zidon, I. (۱۹۸۴); "Effect of goal acceptance on the relationship of goal difficulty to performance", *Journal of Applied Psychology*, ۶۹: ۶۹-۷۸.
- Jafarpoor, M., & Sehhat, S. (۲۰۱۲). Studying the role of individual resistance and organizational justice against commitment to planned organizational changes (Case of: in governmental, public and private organizations). *Transformation Management Journal*. ۴, ۷۱-۹۱, (in persian).
- khodapanahi MK, Heidari M. The Study of the Relationship between Self-Efficacy Beliefs on Mental Health and Academic Achievement of Students. *Journal of Psychology and Educational Sciences*, Shahid Beheshti University. ۲۰۰۶; ۲(۱۲): ۳۶۰-۷۰ (persian)
- Khorshid, S., & Pashazadeh, A. (۲۰۱۴). The impact of transformational leadership style on organizational learning capability with mediating role of organizational intelligence. *Transformation Management Journal*. ۱۱, ۱-۲۸, (in persian).