

فرمانده معظم کل قوا: «امام (رحمه الله) در حرکتی بنیادین «خودباوری» را جایگزین «حقارت» کرد: «امام آمد این روح حقارت را گرفت و ... دائم روح خودباوری را در این ملت دمید: شما می‌توانید، ما می‌توانیم، شما قادرید، شما بزرگید، شما قدرتمندید» (۸۸/۳/۱۴).

مقاله پژوهشی: ارائه راهبردهای ارتقای خودباوری در بین کارکنان پایور یکی از سازمان‌های نظامی

احمدرضا سنجری^۱، ناصر عباس زاده^۲ و بهنام گلشاهی^۳

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۶/۰۶

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۸/۲۶

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه راهبردهای ارتقای خودباوری در بین کارکنان پایور یکی از سازمان‌های نظامی انجام شده است. در این راستا در گام نخست، نسبت به شناسایی عوامل داخلی (نقاط قوت و ضعف) و عوامل خارجی (فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی) مؤثر در خودباوری کارکنان با بررسی اولیه محققان در سطح سازمان مورد مطالعه اقدام و سپس این عوامل از نظر گروه خبرگان پژوهش (شامل متخصصان در حوزه‌های روان‌شناختی و جامعه‌شناختی و همچنین فرماندهان و مدیران در سطوح راهبردی) بررسی و تعدیل گردیدند. در ادامه پرسشنامه‌ای خبره‌مبنا براساس عوامل شناسایی شده تنظیم و بین گروه خبرگانی توزیع گردید تا امتیاز هر یک از عوامل را در خودباوری کارکنان مشخص نمایند. در مرحله بعدی بر مبنای نظرهای خبرگان به تعیین میزان امتیاز و وزن هر یک از عوامل پرداخته و ماتریس ارزیابی عوامل داخلی (IFE) و خارجی (EFE) تنظیم گردید. همچنین بر مبنای امتیاز موزون محاسبه شده، به تعیین موقعیت راهبردی سازمان در رابطه با خودباوری کارکنان پایور پرداخته و شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب مشخص گردید. در پایان نیز بر مبنای الگوی (SWOT) به تدوین راهبردهای ارتقای خودباوری کارکنان پرداخته شد. نتایج پژوهش منتج به خلق ۱۳ راهبرد برای ارتقای خودباوری کارکنان گردید که در پایان پیشنهادهای اجرایی برای راهبردهای بالا ارائه شد.

واژگان کلیدی: خودباوری، ماتریس ارزیابی عوامل داخلی (IFE) و خارجی (EFE)، ماتریس تعیین موقعیت راهبردی، الگوی (SWOT).

۱. استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه هوایی شهید ستاری - arskz33@gmail.com

۲. دانشیار دانشگاه افسری امام علی (ع) - dr.naserabaszadeh@yahoo.com

۳. استادیار مدیریت منابع انسانی دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا (نویسنده مسئول) - phd.behnam93@gmail.com

مقدمه

با آغاز هزاره سوم و بروز تغییرات گسترده و سریع در زندگی کاری و روزمره بشر، توجه به کارآمدی رابطه افراد با یکدیگر و با خود سازمان بیش‌ازپیش ضروری به‌نظر می‌رسد. (Bukchin&Kerret, 2020:161) در این راستا، سازمان‌ها افزون بر این که باید بیشترین تلاش خود را در راه رسیدن به هدف انجام دهند، باید به توانایی و چگونگی رفتار کارکنان خود در سازمان توجه ویژه‌ای داشته باشند، زیرا که این سرمایه‌های انسانی هستند که به سازمان هویت بخشیده و عنصر اصلی آن به‌شمار می‌آیند. (بندعلیزاده، ۱۳۹۷: ۷) در این رابطه صاحب‌نظران بر این باورند که عقیده هر فرد تحت تأثیر توانایی وی قرار داشته و می‌تواند بر روی روابط فرد با دیگران نیز اثر بگذارد؛ بنابراین روابط اجتماعی شخص، بستگی به اعتقاد او درباره توانایی‌اش دارد. (De Coninck, 2020:12) به اندازه شناخت یک فرد از توانایی‌اش، باور و اعتقادی ویژه نسبت به خودش ایجاد می‌شود و اگر این اعتقاد، واقع‌بینانه و راسخ باشد، خودباوری نیرومندی به‌وجود می‌آید و آن فرد در سطح اجتماع و سازمان برای خود قلمرو ویژه‌ای قائل می‌شود. (Feldman&Kubota, 2015:213)

در ادبیات روانشناختی مطالب مفصلی درباره خودباوری وجود دارد و تا امروز تحقیقات و مطالعات زیادی درباره خودباوری و ارتباط آن با متغیرهای متعدد دیگر انجام گرفته که بیشتر تحقیقات این مطلب مهم و اساسی را تأیید می‌کنند که خودباوری بالا از عوامل مثبت و مؤثر در بهداشت روانی و خودباوری پایین از عوامل مستعدکننده ناراحتی‌های روانی می‌باشد. (Maricuțoiu&Sulea, 2019:187)؛ (ثانوی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۶: ۸۶) از نظر «آلبرت بندورا»، خود باوری، توان سازنده‌ای است که به وسیله آن، مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان را برای تحقق هدف‌های مختلف، به گونه‌ای اثربخش ساماندهی می‌کند. (Tagkaloglou&Kasser, 2018:89) خودباوری به داشتن مهارت یا مهارت‌ها مربوط نمی‌شود، بلکه بر داشتن باور به توانایی انجام کار در موقعیت‌های مختلف شغلی تأکید می‌کند. (ابصاری، ۱۳۹۷: ۴۵) همه افراد، صرف‌نظر از سن، جنسیت، زمینه فرهنگی،

جهت و نوع کاری که در زندگی دارند، نیازمند خودباوری هستند. افرادی که خودباوری خوبی نسبت به خود دارند، احساس خوبی نیز به زندگی دارند. آنها می‌توانند با اطمینان، با مشکلات مواجه شده و از عهده آنها برآیند. (Kandemir, 2014:191)

در این خصوص حضرت امام خمینی^(ره) در مورد خودباوری و رهایی از وابستگی به غیر فرموده‌اند: «اساس همه شکست‌ها و پیروزی‌ها از خود آدم شروع می‌شود... باور انسان اساس تمام امور است. آنهایی که می‌خواستند مخازن کشورهای ضعیف را ببرند، نقشه‌های درست فکر کرده آنها این بود که مردم این کشور باور کنند که ناتوانند؛ ناتوانی را به خورد کشورهای مستضعف بدهند و خود مردم باور [کنند] که ما نمی‌توانیم صنعت نظامی را خودمان ایجاد کنیم و نمی‌توانیم لشکری را خودمان اداره کنیم و نمی‌توانیم خودمان مملکت را اداره بکنیم. هر کاری را که انسان باورش این است که ضعیف است نسبت به آن کار، نمی‌تواند آن کار را انجام بدهد. هر قدر، قدرت ارتشی زیاد باشد، لکن قدرت روحی و امید نداشته باشد و باورش آمده باشد که در مقابل فلان قدرت و فلان قدرت نمی‌تواند ایستادگی کند، این ارتش محکوم به شکست است. اگر رزمندگان ارتش ما باورشان این باشد که ما می‌توانیم در میدانی نظامی به جایی برسیم که وابسته به غیر نباشیم، بلکه دیگران به ما محتاج باشند، می‌توانند. اگر شماهایی که در صنعت نظامی هستید و کارکنان ارتش این باور را داشته باشید و به تجربه این باور را امروز دارید که می‌توانید در خودباوری توانمند باشید و می‌توانید کارهای ابتکاری بکنید، خواهید توانست.» (بیانات حضرت امام خمینی^(رحمه الله علیه) در جمع کارکنان صنایع نظامی کشور، ۱۳۶۰/۰۱/۳۱)

با توجه به تأکیدی که معمار کبیر انقلاب^(ره) و همچنین مقام معظم رهبری^(مدظله العالی) بر خودباوری کارکنان و به‌ویژه در سازمان‌های نظامی و دفاعی داشته‌اند، بنابراین ضروری است که در راستای ارتقای خودباوری کارکنان سازمان‌های نظامی، راهبردهای لازم مشخص و ارائه گردد. در نتیجه با توجه به خلأ تحقیقاتی که در این رابطه وجود دارد، این پژوهش در پی آن است تا به ارائه راهبردهای ارتقای خودباوری در بین کارکنان پایور یکی از سازمان‌های نظامی بپردازد.

۱. کلیات

۱-۱. بیان مسئله

بررسی مدارک مرتبط با نتایج ارزیابی‌های عملکرد و شواهد موجود در بازرسی‌ها و نیز مطالعات روانشناختی دانشگاه علوم پزشکی در سازمان مورد مطالعه بیانگر آن است که میزان و سطح خودباوری بخشی از کارکنان (فرماندهان، مدیران و درجه‌داران) در سازمان مزبور، به‌ویژه کارکنان جوان‌تر، تا اندازه‌ای پایین است و این مسئله در مصاحبه‌ها و تشخیص‌های بالینی انجام‌شده این‌گونه افراد در قالب عدم سازگاری شغلی و محیطی، و نداشتن رضایت در زندگی کاری بیان شده است. در واقع، این کارکنان در خصوص توانایی‌های خود اعتقاد راسخ و قوی نداشته و در برقراری روابط اجتماعی و سازگاری محیطی مشکل داشته‌اند. پایین بودن سطح خودباوری در این کارکنان بیانگر وجود آسیب‌هایی در این حوزه می‌باشد که ارتقای آن نیازمند شناخت نقاط قوت و ضعف داخلی و همچنین فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی است که بر مبنای آن راهبردهای مطلوب ارتقای خودباوری کارکنان شناسایی و اقدام لازم در این زمینه انجام شود. در این راستا پژوهش حاضر در پی ارائه راهبردهای ارتقای خودباوری در بین کارکنان پایور در یکی از سازمان‌های نظامی ج.ا.ایران می‌باشد.

۱-۲. اهمیت و ضرورت تحقیق

تدوین راهبردهای ارتقای خودباوری در این تحقیق، درکنار ایجاد زمینه‌هایی برای کاهش ذهنیت‌گرایی منفی و افزایش استقلال عمل در کار در بین کارکنان سازمان‌های نظامی، با قابلیت‌های پیاده‌سازی و موفق در پذیرش و اجرا به‌عنوان یک مجموعه کارآمد می‌تواند پاسخگوی انتظارات فرمانده معظم کل قوا^(مدظله العالی) باشد. به یقین سازمان‌های نظامی از فرصت‌های ایجاد شده برای تحول در حوزه توسعه ظرفیت‌های انسانی استفاده خواهند کرد. فرماندهی کل قوا امام خامنه‌ای^(مدظله العالی) در دیدار فرماندهان و کارکنان نه‌اجا می‌فرمایند: «... این روحیه استقلال و خودباوری برای ارتش مهم است، برای نیروهای مسلح هم مهم است، تا امروز هم مهم است، برای آینده هم مهم است. ... برای اینکه

بتوانید کارآمدی خودتان را در مقابله با تهدیدها در جایگاهتان که هستید که جایگاه حفظ امنیت هوایی کشور است نشان بدهید، باید احساس استغنا از دیگران و استقلال و رجوع به خود و تکیه بر ظرفیت‌های خود داشته باشید، آن وقت استعدادها می‌جوشد، ...» (دیدار فرماندهان و کارکنان نهجا با فرماندهی معظم کل قوا، ۹۲/۱۱/۱۹)

از سوی دیگر، چنانچه شکاف‌های موجود خودباوری نزد فرماندهان، مدیران و کارکنان نمایان نشود این امر سبب می‌گردد برنامه‌ریزی‌های مناسب برای بهبود میزان خودباوری کارکنان صورت نپذیرد. بنابراین انجام این پژوهش، شکاف‌ها را مشخص می‌کند و امکان انجام تکلیف و مسئولیت سازمان در خدمت به نیروهای مسلح و امنیت نظام و توسعه کارکردهای علم و دانش در حوزه خودباوری و آمادگی رزمی منابع انسانی و امنیت دفاعی نظامی را فراهم کرده و توسعه خواهد داد.

۱-۳. پیشینه تحقیق

بررسی مطالعات پیشین نشان می‌دهد که در عمده پیشینه‌های پژوهشی، مقوله خودباوری به عنوان یک پیشاینده مؤثر در سایر متغیرهای سازمانی یا فردی مانند موفقیت کارکنان، کاهش فشار روحی آنان و ... در نظر گرفته شده است. به عنوان نمونه:

(۱) «ثانوی فرد و همکاران» (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «نقش راهبردهای خودباوری و کاهنده استرس در کامیابی سازمان» به نقش راهبردهای خودباوری بر کاهش فشار روحی و روانی کارکنان پرداخته‌اند. آنان نشان دادند که راهبردهای خودباوری اعم از؛ الگوهای رفتاری موفق، تجربه قبلی و موفقیت‌های مکرر، تشویق دیگران، ارزیابی حالت فیزیکی/احساسی، بر کاهش فشار روحی کارکنان تأثیر معناداری داشته‌اند.

(۲) «شاو» (۲۰۱۴) نیز تأثیر خودباوری بر موفقیت کارکنان را مؤثر دانسته است. همچنین در دسته دوم تحقیقات، به بررسی اثر برخی پیشایندهای فردی و سازمانی بر خودباوری کارکنان پرداخته شده و در این مطالعات، خودباوری یک پساینده در الگوی مفهومی در نظر گرفته شده است. به عنوان نمونه:

(۱) «فلدمن و کوبتا» (۲۰۱۵) معتقدند خودباوری در نتیجه اعتماد به نفس و رضایت از مهارت‌ها و توانایی‌های افراد به دست می‌آید و از راه تجربه ناشی از موفقیت‌های شخصی به دست می‌آید.

(۲) «چانگ و همکاران» (۲۰۱۹)، «تگکالوگلو و کاسر» (۲۰۱۸)، و «بندعلیزاده» (۱۳۹۷) نیز در مطالعات خود به برخی از پیشایندهای مؤثر در خودباوری مانند؛ آموزش مهارت‌های جدید، حذف معیارها و ملاک‌های مبهم و غیرواقع‌بینانه و جایگزینی معیارهای اختصاصی‌تر و دست‌یافتنی‌تر، تحسین و تمجید از خود، ترغیب فرد به انجام کارهایی که جنبه مثبت دارد و ... اشاره کرده‌اند.

با این حال، نگاهی به پیشینه‌های تجربی انجام شده در حوزه خودباوری نشان می‌دهد که در مطالعات گذشته به شکل ویژه‌ای به تدوین راهبردهای ارتقای خودباوری در بین کارکنان سازمان‌ها و به‌ویژه در بین سازمان‌های نظامی پرداخته نشده است. از این‌رو، در راستای پوشش خلأ تحقیقاتی موجود، در این رهیافت به تدوین راهبردهای ارتقای خودباوری کارکنان در یکی از سازمان‌های نظامی مبتنی بر الگوی SWOT پرداخته شده است.

۴-۱. سؤال‌های تحقیق

۴-۱-۱. سؤال اصلی

راهبردهای ارتقای خودباوری در بین کارکنان پایور سازمان نظامی مورد مطالعه کدامند؟

۴-۱-۲. سؤال‌های فرعی

(۱) عوامل داخلی (نقاط قوت و ضعف) مؤثر در ارتقای خودباوری در بین کارکنان

پایور سازمان نظامی مورد مطالعه کدامند؟

(۲) عوامل خارجی (فرصت و تهدید) مؤثر در ارتقای خودباوری در بین کارکنان پایور

سازمان نظامی مورد مطالعه کدامند؟

(۳) موقعیت راهبردی سازمان نظامی مورد مطالعه در رابطه با خودباوری کارکنان پایور

چگونه است؟

۵-۱. هدف‌های تحقیق

۱-۵-۱. هدف اصلی

تبیین راهبردهای ارتقای خودباوری در بین کارکنان پایور سازمان نظامی مورد مطالعه.

۲-۵-۱. هدف‌های فرعی

(۱) تبیین عوامل داخلی (نقاط قوت و ضعف) مؤثر در ارتقای خودباوری در بین

کارکنان پایور سازمان نظامی مورد مطالعه؛

(۲) تبیین عوامل خارجی (فرصت و تهدید) مؤثر در ارتقای خودباوری در بین کارکنان

پایور سازمان نظامی مورد مطالعه؛

(۳) تعیین موقعیت راهبردی سازمان نظامی سازمان‌های نظامی مورد مطالعه در رابطه با

خودباوری کارکنان پایور.

۶-۱. روش تحقیق

مطالعه حاضر از منظر هدف، کاربردی و از جهت رویکرد پژوهش از نوع کیفی می‌باشد. راهبرد اجرای پژوهش توصیفی از نوع موردی می‌باشد. در عین حال این پژوهش از منظر روش گردآوری داده‌ها به دو شکل مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی (با استفاده از ابزار پرسشنامه خبره‌مبنا) انجام شده است. از منظر مقطع زمانی اجرای پژوهش، این مطالعه از نوع پژوهش‌های تک مقطعی می‌باشد. همچنین با توجه به غیرتجربی بودن پژوهش، میزان مداخله پژوهشگر در فرایند اجرای پژوهش حداقلی می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان و متخصصان در حوزه‌های روان‌شناختی و جامعه‌شناختی و همچنین فرماندهان و مدیران راهبردی یکی از سازمان‌های نظامی (با ویژگی‌هایی اعم از انتصاب در مشاغل راهبردی، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر، داشتن سن خدمتی بیش از ۲۵ سال) را شامل گردیدند. نمونه‌گیری با رویکرد هدفمند قضاوتی، تا سرحد اشباع داده‌ها انجام و تعداد ۲۰ نفر از خبرگان به عنوان نمونه آماری شناسایی و در فرایند مصاحبه مشارکت داده شدند.

همان‌گونه که بیان گردید این پژوهش با هدف ارائه راهبردهای ارتقای خودباوری در بین کارکنان پایور یکی از سازمان‌های نظامی ج.ا.ایران انجام شده است. در این راستا تلاش شده در گام نخست، نسبت به شناسایی عوامل داخلی (نقاط قوت و ضعف) و عوامل خارجی (فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی) مؤثر در خودباوری کارکنان بر مبنای ادبیات نظری موجود و همچنین بررسی اولیه محققان در سطح سازمان مورد مطالعه اقدام گردد. سپس این عوامل از نظر گروه خبرگان پژوهش بررسی و تعدیل گردیدند. در ادامه پرسشنامه‌ای خبره مبنای براساس عوامل شناسایی شده تنظیم و بین خبرگان توزیع گردید و از آنان خواسته شد تا امتیاز هر یک از عوامل را در خودباوری کارکنان پایور مشخص نمایند. در مرحله بعدی بر مبنای نظرهای خبرگان به تعیین میزان امتیاز و وزن هر یک از عوامل داخلی و خارجی مؤثر در خودباوری کارکنان پرداخته شده و ماتریس ارزیابی عوامل داخلی (IFE) و خارجی (EFE) تدوین گردیده است. همچنین بر مبنای امتیاز موزون محاسبه شده برای هر یک از عوامل داخلی و خارجی، نسبت به تعیین موقعیت راهبردی سازمان و ترسیم نمودار مربوطه در رابطه با خودباوری کارکنان پایور پرداخته شده و شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب مشخص گردیده است. در پایان نیز پس از مشخص نمودن نوع راهبرد سازمان در رابطه با مسئله پژوهش، بر مبنای الگوی تدوین راهبرد (SWOT)، و با توجه به نقاط قوت و ضعف، و فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی شناسایی شده در مراحل قبلی، به تدوین راهبردهای ارتقای خودباوری کارکنان پایور پرداخته شده است.

برای اطمینان از روایی عوامل داخلی و خارجی شناسایی شده و همچنین راهبردهای استخراج شده از الگوی (SWOT) از معیار مقبولیت^۱ و قابلیت تأیید^۲ استفاده شد. جهت افزایش مقبولیت از روش‌های بازنگری توسط خبرگان بهره‌برداری شد. همچنین برای قابلیت تأیید در مرحله پایانی، عوامل داخلی و خارجی و راهبردهای به دست آمده به

1. Credibility
2. Confirmability

سه نفر از خبرگان به منظور بازبینی و تأیید برگردانده شد و نکات پیشنهادی اعمال گردید. برای محاسبه پایایی نیز از روش بازآزمون استفاده گردیده است. در این راستا از بین خبرگان، تعداد سه خبره برگزیده شده و عوامل داخلی و خارجی شناسایی شده هرکدام دو بار در فاصله زمانی ۱۴ روز به دست آنان رسید و موافقت آنان با عوامل شناسایی شده مورد ارزیابی قرار گرفت. همان گونه که در جدول شماره (۱) مشخص است میزان پایایی بازآزمون ۸۸/۴ درصد محاسبه شده که بیانگر آن است که نظرهای خبرگان در دو دوره زمانی مختلف ۸۸/۴ درصد شبیه هم بوده که قابلیت اعتماد عوامل داخلی و خارجی و همچنین راهبردهای شناسایی شده را توسط پژوهشگران مشخص می نماید.

جدول شماره (۱): محاسبه پایایی بازآزمون (شاخص ثبات)

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقیها	تعداد عدم توافقیها	نتیجه پایایی بازآزمون
۱	MA1	۳۵	۱۵	۵	۸۵/۷ درصد
۲	CO3	۲۹	۱۳	۳	۸۹/۷ درصد
۳	SC5	۳۱	۱۴	۳	۹۰/۳ درصد
	کل	۹۵	۴۲	۱۱	۸۸/۴ درصد

۲. ادبیات و مبانی نظری تحقیق

«خودباوری»^۱ یکی از عوامل مهم و اساسی در رشد و شکوفایی انسانهاست که در دهه های اخیر مور توجه بسیاری از روان شناسان و پژوهشگران حوزه های مختلف قرار گرفته است. (Jiang&et.al, 2018:139)(Lifshin&et.al, 2021:198) (احمدی و همکاران، ۱۴:۱۳۸۵)

خودباوری به معنای باور شخص از توانمندی های خود است و به نگرش فرد از خود دلالت می کند.^۱ (Sekścińska&et.al, 2021:209) در واقع، افراد با بررسی چگونگی کنار آمدن با معیارها و ارزش های مورد نظر خود و مقایسه چگونگی عملکرد خود با دیگران به این

قضاوت می‌پردازند. (Kandemir, 2014:190) خودباوری چگونگی احساس خود درباره خود است و بر همه افکار، ادراک‌ها، هیجان‌ها، آرزوها، ارزش‌ها و هدف‌های شخصی نفوذ دارد و کلید رفتار آدمی می‌باشد. (Santucci&et.al, 2020:21) خودباوری درحقیقت مجموعه اعتقادات و احساساتی است که فرد نسبت به خود دارد، به عبارت دیگر اینکه چه میزان خود را باور دارد و احساس اطمینان نسبت به خود دارد. (شیری، ۱۳۹۷:۲۱) بنابراین، خودباوری هسته مرکزی ساختارهای روان‌شناختی فرد است که وی را در برابر اضطراب محافظت نموده و آسایش خاطر وی را فراهم می‌آورد. (بندعلیزاده، ۱۳۹۷:۳۳) خودباوری نقش محافظت‌کننده‌ای در مقابله با فشارهای روانی دارد که از فرد در مقابل وقایع فشارآور منفی زندگی حمایت می‌کند. (Vaughan-Johnston&Jacobson, 2021:278) فردی که از آگاهی بالایی نسبت به توانمندی‌های خود برخوردار است، به راحتی قادر است با تهدیدها و وقایع فشارآور بیرونی بدون تجربه برانگیختگی منفی و ازهم پاشیدگی سازمان روانی مواجه شود. (Villagonzalo&et.al, 2018:357)

این در حالی است که خودباوری پایین به عنوان عامل خطر برای پرخاشگری، بزهکاری، سوء مصرف مواد، افسردگی، عملکرد ضعیف تحصیلی، همسرآزاری، کودک‌آزاری و مانند آن مشاهده شده است. (Zainuddin&et.al, 2020:47) اخیراً برخی سیاستمداران و مسئولان پیشنهاد کرده‌اند که مدارس و دیگر مؤسسه‌های اجتماعی باید برنامه‌هایی برای ارتقای خودباوری افراد طراحی کنند. این پیشنهاد بر این فرض استوار است که خودباوری علت و نه معلول مشکلات اجتماعی است، مستقل از موقعیت‌های ویژه که وجود دارد و می‌تواند با مداخله‌های خارجی ارزیابی شود، بی‌تردید خودباوری یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین جنبه‌های شخصیت و تعیین‌کننده ویژگی‌های رفتاری سلامت روان افراد است. (Collins&Strelan, 2021:115); (Oh, 2021:618); (soland, 2019:141)

به‌طورکلی افراد از منظر شخصیتی از یک دیدگاه که در تقسیم‌بندی رفتاری و شخصیتی، دارای اهمیت است، به سه دسته زیر تقسیم می‌شوند که در جدول شماره (۲) نشان داده شده است (ابصاری، ۱۳۹۷:۲۴):

جدول شماره (۲): سبک شخصیتی افراد برمبنای ویژگی‌های رفتاری - شخصیتی

ردیف	سبک شخصیتی	ویژگی‌های رفتاری - شخصیتی
۱	افراد خودباخته	تعداد زیادی از انسان‌ها دچار «خودباختگی» عمیقی اند و از سواحل آرامش فاصله گرفته و در گرداب هولناک، تاریک و فرورنده «ناامیدی و سرگشتگی» گرفتارند. این افراد دارای ویژگی‌هایی مانند کمروسی شدید، احساس حقارت، احساس ناتوانی، احساس تنهایی و احساس پوچی‌اند. این حالت‌ها ناشی از احساس ناتوانی از کنارآمدن با زندگی اجتماعی، خانوادگی، تحصیلی و حرفه‌ای است. بنابراین، این دسته از افراد از انطباق خویش با شرایط موجود، عاجز و از رقم زدن آینده مطلوب درمانده‌اند.
۲	افراد خودشیفته و دیگرشیفته	این دسته از افراد همیشه کامروایی‌ها و بهروزی‌ها را در دیگران یا فقط در خود می‌بینند و تمام لحظه‌های خویش را صرف تماشا و الگوگیری از دیگران می‌کنند یا اینکه خود محورند. افراد شیفته دو دسته‌اند: الف) برخی دلباخته دیگران‌اند و فقط مریدند. ب) دسته‌ای شیفته خویش‌اند و از خود تصور قطب بودن دارند. این گونه افراد، هستی خود را وقف این می‌کنند که قلمرو محدود وجود خود را به صورت مطلق بنگرند.
۳	افراد خودباور	روح انسان نه دیدنی است و نه لمس کردنی، ولی در صورت صیقل خوردن خواهد درخشید. افراد خودباور دارای چنین روحی هستند. خودباوری افراد مانند بسیاری از ویژگی‌های دیگر جسمی و روانی فرد از دوران کودکی شروع به رشد و شکل‌گیری می‌کند. خانواده اولین محیطی است که نقش مهم خود را در خودباوری کودک ایفا می‌کند. والدین خودباور، فرزندان خودباور تربیت می‌کنند.

بیشتر افراد موفق، از انگیزه خودباوری و پشتکار بالایی برخوردارند نه از هوش و امکانات مادی. خودباوری نقش سوختی را ایفا می‌کند که به موتور وجودی انسان تزریق شده و به او در دستیابی به هدف‌هایش یاری می‌رساند. (استواری، ۱۳۹۷: ۴۱) بر همین منوال، در صورتی که به حس خودباوری فرد خللی وارد شود در عملکردهای بهینه او مشکلاتی را به وجود می‌آورد. (chang&et.al, 2019:212) خودباوری پایین، به ضعف در عملکرد تحصیلی، شغلی، ارتباطی، آسیب روانی و اجتماعی منجر می‌شود. (ابصاری، ۱۳۹۷: ۴) بسیاری از مشکلات اجتماعی و روانی، در اثر آسیب به باورهای خود کارآمدی فرد برمی‌گردد. ضعف در خودباوری در سه زمینه شناختی، انگیزشی و رفتاری، دارای پیامدهای منفی است. از نظر شناختی، باورهای منفی به ذهن فرد خطور می‌کنند و از نظر انگیزشی، توانایی و حرکت در

مسیر هدف‌های زندگی دستخوش تغییر شده و از نظر رفتاری نیز، فعل‌پذیری بر فرد مستولی می‌شود. (Maricuțoiu & Sulea, 2019:188) همچنین موارد زیر به‌عنوان عوامل مؤثر بر باورهای خود کارآمدی در فرد مطرح می‌شوند:

(۱) تغییرات رشدی؛

(۲) عوامل تربیتی؛

(۳) هویت توفیق یا شکست؛

(۴) عوامل شناختی؛

(۵) مهارت‌های اجتماعی. (شیری، ۱۳۹۷:۱۷)

«بندروا» (۱۹۸۶) می‌گوید از آنجایی که عوامل متنوع و فراوانی در خودباوری نقش دارند، راهبردهای مختلفی نیز می‌تواند در افزایش خودباوری به‌کار روند و نیز این امکان وجود دارد که برای هرکس رویکرد متفاوتی مناسب‌تر باشد. (Tagkaloglou & Kasser, 2018:88) برای عده‌ای لازم است با آموزش مهارت‌های جدید بر کفایت واقعی آنها افزوده شود، در مورد عده‌ای دیگر لازم است معیارها و ملاک‌های مبهم و غیرواقع‌بینانه حذف و جای آنها معیارهای اختصاصی‌تر و دست‌یافتنی‌تر جایگزین گردد، در برخی نیز فرد باید یاد بگیرد که به تحسین و تمجید از خود پرداخته یا به موفقیت‌های خود به اندازه شکست‌هایش توجه داشته باشد. (بندعلیزاده، ۱۳۹۷:۲۹) شواهد نشان از آن دارد که تمامی این رویکردها می‌توانند موجب افزایش خودباوری شوند.

افزون بر روش‌های بالا معلوم شده که ملاحظات دیگری نیز خودباوری را افزایش می‌دهند. برخی از صاحب‌نظران اعتقاد دارند خودباوری را می‌توان با ترغیب فرد به انجام کارهای زیر افزایش داد (Chang & et.al, 2019:168):

(۱) فهرستی از بیانات و جمله‌های مثبت درباره‌ی خودش بخواند؛

(۲) در خاطرات خود کنکاش کند و فهرستی از جمله‌های مثبت برای خود بسازد؛

(۳) فهرست دلایلی که چرا باید خودباوری داشته باشد آماده کند و همراه با انجام کار

این فهرست را به‌طور ذهنی مرور کند.

به طور کلی با شناخت نقاط قوت و ضعف داخلی و همچنین فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی است که بر مبنای آن راهبردهای مطلوب ارتقای خودباوری کارکنان شناسایی و اقدام لازم در این زمینه انجام می‌شود. بنابراین این پژوهش در پی ارائه راهبردهای ارتقای خودباوری در بین کارکنان پایور در یکی از سازمان‌های نظامی ج.ا.ایران می‌باشد. در این راستا به منظور دستیابی به هدف پژوهش در ادامه به تجزیه و تحلیل داده‌ها برای حل مسئله پژوهش پرداخته شده است.

۳. یافته‌های تحقیق و تجزیه و تحلیل آنها

بر مبنای آنچه که در بخش فرایند اجرای پژوهش در بخش روش‌شناسی اشاره شد، این پژوهش در پی ارائه راهبردهای ارتقای خودباوری در بین کارکنان پایور یکی از سازمان‌های نظامی می‌باشد. در این راستا پس از انجام مطالعات کتابخانه‌ای و جمع‌بندی از وضعیت موجود در رابطه با عوامل مؤثر در ارتقای خودباوری کارکنان، تعدادی عوامل شناسایی گردید و در ادامه تلاش شد در طی جلساتی با خبرگان، به شناسایی دقیق عوامل داخلی (نقاط قوت و ضعف) و عوامل خارجی (فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی) مؤثر در خودباوری کارکنان پایور سازمان مورد مطالعه پرداخته شود. در این مرحله، تعداد ۳۶ مورد عوامل داخلی (۱۸ مورد نقاط قوت و ۱۸ مورد نقاط ضعف) و تعداد ۳۷ مورد عوامل خارجی (۱۹ مورد فرصت محیطی و ۱۸ مورد تهدید محیطی) شناسایی گردید. در ادامه پرسشنامه‌ای خبره‌مبنا بر مبنای عوامل شناسایی شده تنظیم و با تشکیل جلسه تخصصی در بین ۲۰ نفر از خبرگان، پرسشنامه توزیع و از آنان خواسته شد به شرح زیر به این عوامل نمره بدهند:

- (۱) رتبه ۴ برای عاملی که نقطه قوت / فرصت عالی است؛
- (۲) رتبه ۳ برای عاملی که نقطه قوت / فرصت معمولی است؛
- (۳) رتبه ۲ برای عاملی که یک نقطه ضعف / تهدید معمولی است؛
- (۴) رتبه ۱ برای عاملی که یک نقطه ضعف / تهدید جدی به‌شمار می‌رود.

سپس بر مبنای نظرهای خبرگان به تعیین میزان امتیاز و وزن هریک از عوامل داخلی و خارجی مؤثر در خودباوری کارکنان پایور پرداخته شده و ماتریس ارزیابی عوامل داخلی (IFE) و خارجی (EFE) تدوین گردید. به این منظور، عوامل داخلی (نقاط قوت و ضعف) و عوامل خارجی (فرصت و تهدید) در جدول‌های جداگانه‌ای فهرست گردیدند و براساس اعداد حاصل از میانگین امتیازهای آنان و تقسیم بر تعداد عوامل، میانگین شاخص‌های عوامل داخلی و خارجی به دست آمد. همچنین برای تعیین وزن هریک از عوامل داخلی و خارجی، اعداد به دست آمده از میانگین هریک از عوامل بر مجموع میانگین عوامل داخلی یا خارجی تقسیم گردید و وزن هر کدام از عوامل داخلی و خارجی مشخص گردید. در نهایت نیز از حاصلضرب امتیاز و وزن هر عامل داخلی یا خارجی، امتیاز موزون آنان محاسبه شد. در جدول شماره (۳) و (۴) یافته‌های مربوط به ماتریس ارزیابی عوامل داخلی (IFE) و خارجی (EFE) به تفکیک ارائه شده است.

جدول شماره (۳): جدول تعیین امتیاز وزن و امتیاز موزون عوامل داخلی

ماتریس ارزیابی عوامل داخلی (IFE)			
کُد	قوت‌ها (Strengths)	امتیاز وضع موجود	وزن درجه اهمیت موزون
S1	توجه و تأکید فرماندهان بر رشد و توسعه علمی و نظامی‌گری	۳/۷	۰/۰۳۷۹
S2	وجود برنامه‌های تربیتی و آموزشی مدون و ارزشمند در سازمان	۳/۴	۰/۰۳۴۸
S3	وجود مراکز مشاوره در مراکز آموزشی سازمان در جهت افزایش اعتماد به نفس و خودباوری در بین کارکنان	۳/۷	۰/۰۳۷۹
S4	توجه به تفاوت‌های فردی بیشتر کارکنان در فرایند به‌کارگیری آنها	۳/۵	۰/۰۳۵۸
S5	وجود کارکنان نخبه و متخصص و فراهم بودن زمینه انتقال دانش	۳/۴	۰/۰۳۴۸
S6	وجود دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی و پژوهشی معتبر در سازمان	۳/۶	۰/۰۳۶۹
S7	وجود همدلی بالا در بین فرماندهان، مدیران و کارکنان	۳/۵	۰/۰۳۵۸
S8	دراختیار داشتن نیروی عظیم بازنشستگان با تخصص‌ها و تجربه‌های مختلف	۳/۴	۰/۰۳۴۸
S9	سنخیت و استمرار مأموریت‌های سازمان مطابق با قانون اساسی	۳/۷	۰/۰۳۷۹
S10	وجود فرماندهان و استادان باتجربه	۳/۷	۰/۰۳۷۹
S11	وجود نگرش مذهبی و سلامت روانی همبسته و معنی‌دار بین بیشتر کارکنان	۳/۵	۰/۰۳۵۸
S12	وجود روحیه اطاعت‌پذیری در بین کارکنان	۳/۴	۰/۰۳۴۸
S13	وجود امکانات رفاهی و خدماتی نسبی در سازمان	۳/۷	۰/۰۳۷۹
S14	توانایی سازگاری با شرایط محیطی به‌ویژه در شرایط بحرانی	۳/۶	۰/۰۳۶۹
S15	داشتن روحیه بالای نظامی (رغبت و غیرت و شجاعت)	۳/۴	۰/۰۳۴۸
S16	وجود برنامه‌های ورزشی منظم و مدون و توجه به تقویت جسمانی کارکنان	۳/۴	۰/۰۳۴۸

ماتریس ارزیابی عوامل داخلی (IFE)			
کُد	قوت‌ها (Strengths)	امتیاز وضع موجود	وزن درجه اهمیت
S17	شکل‌گیری سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از دلایل وجود خودباوری، روحیه مقاومت و ایثار در دوران دفاع مقدس	۳/۴	۰/۰۳۴۸
S18	وجود روحیه فرمانده‌باوری در بین کارکنان	۳/۶	۰/۰۳۶۹
W1	احساس وجود تبعیض در خصوص توزیع امکانات سازمانی و رفاهی در بین کارکنان	۱/۵	۰/۰۱۵۳
W2	کم توجهی مسئولین و عدم تأمین منابع مورد نیاز علمی	۱/۴	۰/۰۲۰۰۲
W3	عدم وجود نشاط کافی در بین کارکنان و دانشجویان دانشگاه‌های سازمانی	۱/۸	۰/۰۱۸۴
W4	برخوردهای افراطی و غیرمنطقی توسط بعضی از فرماندهان و مدیران سازمان	۱/۷	۰/۰۱۷۴
W5	ناتوانی در حفظ و نگهداری کارکنان به‌ویژه کارکنان نخبه و دارای تخصص و اعتبار علمی در سطح سازمان	۱/۴	۰/۰۱۳۳
W6	ترس از تفویض اختیار از سوی بعضی از فرماندهان و مدیران ارشد به رده‌های میانی	۱/۳	۰/۰۱۳۳
W7	ضعف بعضی از فرماندهان در اعمال مدیریت زمان	۱/۲	۰/۰۱۲۳
W8	استفاده نامناسب از کارکنان متخصص در جهت انتقال دانش	۱/۷	۰/۰۱۷۴
W9	قضاوت‌های زود هنگام و مکرر بدون توجه به تحقیق و تجربه‌های قبلی کارآمد	۱/۵	۰/۰۲۲۹۵
W10	به‌روز نبودن نظام آموزشی و سامانه‌های تربیتی	۱/۴	۰/۰۱۳۳
W11	ضعف در اعمال مدیریت و انتخاب سبک مدیریتی توسط فرماندهان	۱/۴	۰/۰۱۳۳
W12	تضاد و تناقض در تصمیم‌گیری‌ها و رفتار فرماندهان به‌عنوان الگوهای واقعی قابل مشاهده	۱/۸	۰/۰۱۸۴
W13	اجرا نشدن صحیح قانون مدیریت خدمات کشوری در سازمان	۱/۷	۰/۰۱۷۴
W14	ضعف در برقراری ارتباط مناسب از سوی برخی از فرماندهان و مدیران	۱/۴	۰/۰۱۳۳
W15	ضعف در انتخاب و انتصاب فرماندهان در مشاغل و جایگاه‌های سازمانی متناسب با تخصص آنان	۱/۵	۰/۰۱۵۳
W16	وجود برخی قوانین خشک و غیرقابل انعطاف و بزرگ جلوه دادن اشتباه‌های کارکنان	۱/۲	۰/۰۱۲۳
W17	بی‌انگیزگی و سرخوردگی بعضی کارکنان و در نتیجه بی‌توجهی نسبت به خود و شغل‌شان	۱/۶	۰/۰۲۶۲۴
W18	به‌کار نرفتن افراد مناسب در جایگاه‌های مناسب شغلی در سازمان و عدم رعایت نظام شایسته‌سالاری	۱/۳	۰/۰۱۳۳
	جمع	۹۷/۵	۱
		۳/۰۵	

با محاسبه صورت گرفته و میانگین عوامل داخلی و از طرفی با توجه به جمع امتیازات موزون محاسبه شده در جدول شماره (۳) (نمره دریافتی در وضعیت موجود عوامل داخلی

بیشتر از ۲/۵ به دست آمده)، اینگونه استنباط و نتیجه‌گیری می‌گردد که سازمان از نظر عوامل داخلی دارای قوت می‌باشد.

جدول شماره (۴): جدول تعیین امتیاز، وزن و امتیاز موزون عوامل خارجی

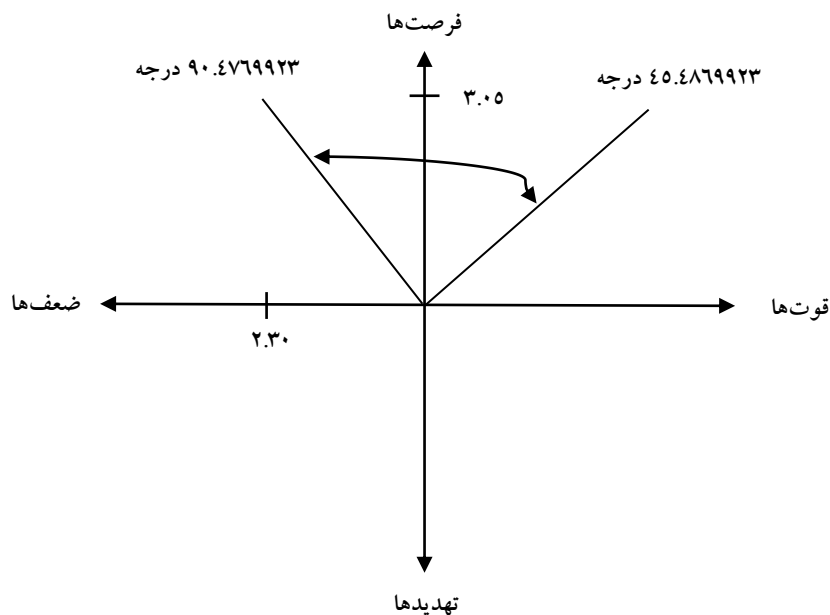
ماتریس ارزیابی عوامل خارجی (EFE)			
کُد	فرصت‌ها (Opportunities)	امتیاز وضع موجود	وزن درجه اهمیت موزون
01	توسعه فعالیت‌ها و تعاملات مراکز فرهنگی و مؤسسه‌های علمی-پژوهشی کشور	۳/۵	۰/۰۴۰۲
02	امکان آشنایی کارکنان با دستاوردهای علمی، صنعتی و فناورانه نیروهای مسلح	۳/۶	۰/۰۴۱۳
03	امکان آشنایی با ویژگی‌های امام خمینی ^(ره) و مقام معظم رهبری ^(مدظله‌العالی) به‌عنوان الگوی رفتاری کارکنان	۳/۷	۰/۰۴۲۵
04	تأکید اجتماعی بر فرهنگ و ارزش‌های معنوی و اخلاقی به‌عنوان عامل تقویت‌کننده خودباوری	۳/۳	۰/۰۳۷۹
05	استفاده از شرایط محیط اجتماعی و جو روانی جامعه برای احیا و ایجاد خودباوری پنهان	۳/۲	۰/۰۳۴۷
06	تقدس و ارزشمندی مأموریت‌های سازمان در جامعه	۳/۱	۰/۰۳۵۶
07	امکان استفاده از ظرفیت‌های دانشی و تخصصی موجود در مراکز علمی کشور	۳/۵	۰/۰۴۰۲
08	امکان جذب مناسب‌ترین جوانان کشور برای تأمین نیروهای انسانی	۳/۴	۰/۰۳۹۰
09	بالا بودن منزلت اجتماعی مشاغل نظامی در جامعه	۳/۷	۰/۰۴۲۵
010	دسترسی به چشم‌انداز، هدف‌ها و راهبردهای توسعه‌دهنده خودباوری داخلی برگرفته از منویات فرماندهی معظم کل قوا ^(مدظله‌العالی)	۳/۳	۰/۰۳۷۹
011	وجود بحران اشتغال در جامعه و استفاده به‌موقع سازمان برای جذب مناسب‌ترین افراد	۳/۲	۰/۰۳۴۷
012	امکان دسترسی به مطالعات، تجربه‌ها و الگوهای سایر ارتش‌های جهان در حوزه خودباوری کارکنان	۳/۱	۰/۰۳۵۶
013	امکان بهره‌برداری از فرصت‌های موجود در کشور برای بالابردن سطح مدارج تحصیلی کارکنان	۳/۵	۰/۰۴۰۲
014	استفاده از روش‌های نظامیان در بخش‌های مختلف نظامی-دفاعی کشور مانند ستاد کل و ودجا	۳/۴	۰/۰۳۹۰
015	محبوبیت عمومی، انضباط، نظم و برنامه‌ریزی سازمان در کشور	۳/۲	۰/۰۳۴۷
016	امکان برقراری ارتباط مناسب با مدیران و کارکنان سایر سازمان‌های موفق بر پایه اعتماد متقابل برای انتقال و اشتراک دانش	۳/۶	۰/۰۴۱۳
017	امکان برقراری ارتباطات چندجانبه با مسئولین در سایر دستگاه‌ها برای ارتقای حس تعلق‌پذیری آنان به سازمان‌های نظامی	۳/۶	۰/۰۴۱۳
018	اظهار رضایت‌مندی مسئولین کشور از عملکرد سازمان	۳/۱	۰/۰۳۵۶
019	امکان تقویت مثبت در کارکنان جهت بالابردن سطح عزت نفس کارکنان و استقلال عمل در آنان	۳/۶	۰/۰۴۱۳
T1	محدودیت استفاده از وسایل ارتباط جمعی (شبکه‌ها، اینترنت و ...)	۱/۵	۰/۰۱۷۲

ماتریس ارزیابی عوامل خارجی (EFE)			
کُد	فرصت‌ها (Opportunities)	امتیاز وضع موجود	وزن درجه اهمیت موزون
T2	تأکید بر جذب حداکثری و توجه بیشتر بر کمیت به جای کیفیت در جذب نیروهای جدید از خارج سازمان	۱/۴	۰/۰۱۶۱
T3	وجود موانع و چالش‌های اجتماعی، سیاسی-قانونی در کشور در خصوص جذب و نگهداری کارکنان نخبه	۱/۳	۰/۰۱۴۹
T4	تأثیر منفی نابرابری‌ها در شاخص‌های شغلی، سازمانی و اجتماعی در مقایسه با دیگر سازمان‌های نظامی همتراز	۱/۳	۰/۰۱۴۹
T5	وجود فرصت‌های کاری، معیشتی، منزلتی و حقوقی در خارج از سازمان	۱/۴	۰/۰۲۲۵
T6	تأکید بر سیاست‌های تنبیهی به جای تشویقی جهت واپایش (کنترل) کارکنان در سازمان‌های بخش عمومی	۱/۵	۰/۰۲۵۸
T7	تغییر سبک زندگی اجتماعی و عدم مطابقت آن در سازمان	۱/۴	۰/۰۲۲۵
T8	قوی‌تر بودن راه‌های ارتباطی و تبلیغاتی در سازمان‌های نظامی همتراز	۱/۳	۰/۰۱۹۳
T9	کم‌حرکی و عدم حرکت مثبت و تحول در مرکز نخبگان	۱/۳	۰/۰۱۹۳
T10	توجه زیاد به پیشرفت‌های مادی و رفاهی در سازمان‌های همتراز	۱/۴	۰/۰۲۲۵
T11	فاصله طبقاتی موجود در جامعه از نظر میزان درآمدها و هزینه‌ها	۱/۳	۰/۰۱۹۳
T12	نامتناسب بودن حقوق و مزایای کارکنان نسبت به سختی کار آنان	۱/۲	۰/۰۱۶۴
T13	ضعف قدرت سازگاری و انطباق‌پذیری با شرایط اقتصادی-اجتماعی در جامعه	۱/۵	۰/۰۲۵۸
T14	محدودیت تمایل افراد نخبه برای ورود به سازمان	۱/۷	۰/۰۳۳۱
T15	ترویج و گسترش فرهنگ مادی‌گرایی، دنیاطلبی و فاصله‌گرفتن از فرهنگ ایثار در جامعه	۱/۶	۰/۰۱۸۳
T16	نفوذ و نشر اندیشه‌های بیگانه غربی به عنوان عامل آسیب‌زای خودباوری کارکنان از راه شبکه‌های مجازی	۱/۴	۰/۰۲۲۵
T17	پایین بودن مزایای رفاهی مدیران و فرماندهان نسبت به مدیران کشوری	۱/۸	۰/۰۳۷۰
T18	کم‌حرکی و ناکارآمد بودن کانون بازنشستگی سازمان در مقایسه با سازمان‌های نظامی همتراز	۱/۳	۰/۰۱۹۳
	جمع عوامل خارجی	۸۷/۰۳	۱
			۲/۳۰

با محاسبه میانگین عوامل خارجی و از طرفی با توجه به جمع امتیازات موزون محاسبه شده در جدول شماره (۴) (نمره دریافتی در وضعیت موجود عوامل خارجی کمتر از ۲/۵ به دست آمده)، اینگونه استنباط و نتیجه‌گیری می‌گردد که سازمان از نظر عوامل خارجی دارای تهدید می‌باشد.

در ادامه بر مبنای امتیاز موزون محاسبه شده برای هریک از عوامل داخلی و خارجی، نسبت به تعیین موقعیت راهبردی سازمان و ترسیم نمودار مربوطه در رابطه با خودباوری

کارکنان پایور پرداخته شده و شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب مشخص گردیده است. برای این منظور، اگر امتیاز موزون چهار گروه قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها را طوری بر روی محورهای مختصات قرار دهیم که فرصت‌ها Y مثبت، تهدیدها Y منفی، قوت‌ها X مثبت و ضعف‌ها X منفی در نظر گرفته شوند، جمع جبری X ها طول یک نقطه و جمع جبری Y ها عرض همان نقطه را نشان می‌دهد. محورهای مختصات نیز به همین روش رسم و نقطه مورد بحث روی آن مشخص گردید و از مرکز پاره خطی تا آن نقطه ترسیم شد. این بردار بیانگر وضع موجود است که نشان‌دهنده نوع راهبرد سازمان مورد مطالعه می‌باشد که مطابق با شکل شماره (۱) در وضعیت محافظه‌کارانه قرار گرفته است. همچنین نقطه مطلوب در این دستگاه مختصات، بردار به طول $\sqrt{3.38^2 + 3.29^2} = 6.67$ با زاویه $45/20$ درجه می‌باشد و هدف مشخص کردن زاویه بین این دو بردار است تا با اختصاص امکانات لازم از وضع موجود به وضع مطلوب برسیم. شکل شماره (۱) در قالب یک نمودار بیان‌کننده موارد گفته شده می‌باشد.



شکل شماره (۱): ماتریس تعیین موقعیت و اقدام راهبردی سازمان (SPACE)

بنابراین بردار وضع موجود دارای اختلاف زاویه تقریباً ۴۵ درجه (از ۹۰/۴۷ تا ۴۵/۴۸ درجه) با وضعیت مطلوب است. در این شرایط لازم است با اختصاص امکانات به نقطه مطلوب برسیم، بنابراین ضروری است امکانات به صورتی بهینه تقسیم شود. با به دست آوردن مجموع ضرایب گروه‌ها می‌توان امکانات موجود را به گونه‌ای در راستای رفع ضعف‌ها و تهدیدها و همچنین به‌کارگیری قوت‌ها و فرصت‌ها تقسیم نمود که رسیدن به نقطه مطلوب امکان‌پذیر گردد. جدول شماره (۵) حاصل انجام محاسبه‌های لازم و بیانگر این تقسیم‌بندی می‌باشد:

جدول شماره (۵): تخصیص امکانات جهت بهبود راهبردها

۳/۰۴۴	قوت
۱/۲۹	ضعف
۳/۴۹	فرصت
۱/۷۵	تهدید
۱/۷۵۴	مجموع قوت و ضعف
۱/۷۴	مجموع فرصت و تهدید
۹۰/۴۷	زاویه بین دو پارخط
۴۵/۲۴	درصد امکانات مورد نیاز قوت و ضعف
۵۴/۷۶	درصد امکانات مورد نیاز فرصت و تهدید
۳۴/۶۸	درصد امکانات مورد نیاز قوت
۱۰/۵۶	درصد امکانات مورد نیاز ضعف
۴۶/۰۸	درصد امکانات مورد نیاز فرصت
۸/۶۸	درصد امکانات مورد نیاز تهدید

با توجه به محاسبه‌های صورت گرفته، سهم عوامل داخلی از تخصیص منابع و امکانات ۴۵/۲۴ درصد می‌باشد که ۳۴/۶۸ درصد آن مربوط به قوت‌ها و ۱۰/۵۶ درصد آن مربوط به ضعف‌ها است. همچنین ۵۴/۷۶ درصد تخصیص منابع باید به عوامل خارجی اختصاص یابد که از این بخش سهم فرصت‌ها ۴۶/۰۸ درصد و سهم تهدیدها ۸/۶۸ درصد می‌باشد. درکل باتوجه به شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب ترسیم شده در نمودار و بر مبنای

محاسبه‌های صورت گرفته، جهت حرکتی برای پوشش شکاف موجود بایستی در حالت تهاجمی بوده و نشان‌دهنده این مطلب می‌باشد که می‌بایستی با استفاده از قوت‌های خود، بیشترین استفاده از فرصت‌های محیطی را به عمل آورد.

پس از معین شدن رویکرد و جهت حرکت راهبرد سازمان به وسیله ماتریس (SPACE)، زمان پیشنهاد و انتخاب گزینه‌های راهبردی فرا می‌رسد. در اینجا از (SWOT) که ابزار مهمی برای مقایسه اطلاعات محیطی و تعیین راهکارهاست استفاده شده است. الگوی (SWOT) در حالت معمولی متشکل از یک جدول مختصاتی دوبعدی است که هر یک از چهار نواحی آن نشانگر یک دسته گزینه‌های راهبردی می‌باشد. به عبارت دیگر، همواره چهار دسته راهبرد در این الگو مطرح می‌گردد. بنابراین همواره رویکرد غالب در تدوین گزینه‌ها، رویکردی است که از راه ماتریس تعیین موقعیت و اقدام راهبردی تعیین شده است. حالت کلی تدوین راهبردهای چهارگانه براساس ماتریس (SWOT) در جدول شماره (۶) ارائه شده است.

جدول شماره (۶): ماتریس (SWOT)

عوامل داخلی		فهرست قوت‌ها	فهرست ضعف‌ها
		S1.....Sn	W1.....Wn
عوامل خارجی		ناحیه محافظه‌کارانه (راهبردهای WO)	
فهرست فرصت‌ها	01.....0n	چگونه می‌توان از فرصت‌های محیطی برای توسعه فعالیت‌ها استفاده کرد؟ (ابتدا راهکارهایی برای بهره‌گیری از فرصت‌ها ارائه داده و سپس قوت‌های پشتیبانی‌کننده از این راهکارها را مشخص کنید)	چگونه می‌توان ضعف‌های سازمان را بهبود بخشید؟ (ابتدا راهکارهایی برای رفع ضعف‌ها ارائه داده و سپس فرصت‌هایی پشتیبانی‌کننده از این راهکارها را مشخص کنید)
	T1.....Tn	چگونه می‌توان تهدیدهای محیطی را از بین برد و شدت تأثیر آنها را کاهش داد؟ (ابتدا راهکارهایی برای رفع تهدیدها ارائه داده و سپس قوت‌های پشتیبانی‌کننده از این راهکارها را مشخص کنید)	ناحیه تدافعی (راهبردهای WT)
فهرست تهدیدها		ناحیه رقابتی (راهبردهای ST)	

در پایان بر مبنای الگوی تدوین راهبرد (SWOT)، و با توجه به نقاط قوت و ضعف، و فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی شناسایی شده در مراحل قبلی و همچنین جهت‌گیری سازمان در رابطه با مسئله پژوهش که بر اساس ماتریس تعیین موقعیت و اقدام راهبردی مشخص گردید، به تدوین راهبردهای ارتقای خودباوری کارکنان پایور سازمان نظامی مورد مطالعه پرداخته شده است.

جدول شماره (۷): راهبردهای ارتقای خودباوری کارکنان پایور در سازمان نظامی مورد مطالعه

شماره راهبرد	راهبردهای خودباوری
(SO) ₁	ارتقای باورهای کارکنان به قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی، سازمانی و اجتماعی با استفاده از الگوهای رفتاری امامین انقلاب و پیشکسوتان و حماسه‌آفرینان برجسته دفاع مقدس به منظور تقویت خودباوری کارکنان ادارات و برای تسهیل مأموریت سازمان.
(SO) ₂	ترویج و گفتمان‌سازی ارزش‌های دینی و ملی و سازمانی با استفاده از ظرفیت‌های علمی-آموزشی کشوری و لشکری و الگوهای رفتاری امامین انقلاب و پیشکسوتان و حماسه‌آفرینان برجسته دفاع مقدس به منظور تعمیق و توسعه ارزش‌های گفته‌شده در رفتار کارکنان.
(SO) ₃	ارتقای مهارت‌های تخصصی فرماندهان و مدیران به الزام‌های حرفه‌ای خود با استفاده از منابع متنوع شناختی (حاصل از دانش بومی، مطالعات تطبیقی، دانش نظری و دانش تجربی ناشی از مستندات دانشی...) به منظور تقویت ذهنیت خودباوری در فرماندهان و مدیران.
(SO) ₄	ارتقای کنش‌ها و واکنش‌های شناختی کارکنان در برابر کنش‌های نوظهور شناختی دشمن (مانند جنگ‌های شناختی) با برگزاری دوره‌های تربیتی-آموزشی تدوین شده ویژه شرایط تهدیدهای نوظهور.
(SO) ₅	توسعه و ترویج رفتار تکلیف‌گرایانه با حمایت، تقویت و پاداش به رفتارهای تکلیف‌گرایانه و مبتنی بر الگوهای رفتاری برجسته دینی و نظامی به منظور ارتقای عملکرد کارکنان و تسریع در تحقق آرمان‌ها و هدف‌ها و مأموریت سازمان.
(WO) ₁	تقویت رفتارهای فرماندهان و مدیران از راه آموزش تنظیم مناسب روابط خود با کارکنان در جهت افزایش خودباوری و انسجام سازمانی.
(WO) ₂	تقویت عملکرد کارکنان از راه مدیریت و سنجش عملکرد متناسب با ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها در هریک از موقعیت‌های شغلی به منظور ارتقای خودباوری.
(WO) ₃	نهادینه‌سازی عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مرادده‌ای) توسط فرماندهان و مدیران از راه به کارگیری عادلانه منابع فیزیکی و انسانی به منظور ارتقای ادراک و باورهای کارکنان به عدالت سازمانی.
(ST) ₁	مدیریت ادراک کارکنان با شناسایی عوامل مؤثر بر قوت یا ضعف ادراک‌های آنان به منظور تقویت خودباوری و ادراک آنان.
(ST) ₂	ایجاد ساختار مدیریت فرهنگی زیرنظر مستقیم بالاترین مقام سازمان به منظور انسجام‌بخشی سازمانی و ارتقای مؤلفه‌های مؤثر بر فرهنگ دفاعی همراه با زیست شرافتمندانه در راستای خودباوری فرهنگی.

شماره راهبرد	راهبردهای خودباوری
(ST) ₃	تأمین نیازمندی‌های مادی و معنوی کارکنان با استفاده از ظرفیت‌ها و منابع سطح ملی و سازمانی به‌منظور ارتقای سطح معیشت و منزلت کارکنان در راستای تقویت خودباوری.
(WT) ₁	در نظر گرفتن تحلیل هزینه-فایده در انواع تصمیم‌گیری‌ها در رده‌های مختلف فرماندهی، مدیریتی، پایوران به‌منظور کاهش اتلاف منابع سازمانی و تمرکز در امور اولویت‌دار جهت رفع آسیب‌های خودباوری ناشی از کمبود منابع مالی.
(WT) ₂	کاهش فشارهای روحی روانی و رفع تعارض‌های سازمانی در فرماندهان، مدیران و کارکنان از راه اعمال روش‌های متناسب ارتقای تاب‌آوری و استقامت شرایط سخت به‌منظور افزایش خودباوری.

با توجه به موقعیت راهبردی سازمان مورد مطالعه در رابطه با مقوله ارتقای خودباوری کارکنان که وضعیتی محافظه‌کارانه را نشان داده، به نظر می‌رسد که در بین راهبردهای ارائه‌شده در جدول شماره (۷)، مناسب‌ترین راهبردها، بهره‌مندی از راهبردهای محافظه‌کارانه WO می‌باشد. بنابراین، اولویت با اجرای سه راهبرد WO_1 ، WO_2 و WO_3 می‌باشد.

۴. نتیجه‌گیری

۴-۱. جمع‌بندی

این پژوهش با هدف ارتقای خودباوری کارکنان پایور در یکی از سازمان‌های نظامی انجام شده است. در این راستا تلاش شد به تدوین راهبردهای ارتقای خودباوری در بین کارکنان براساس الگوی (SWOT) پرداخته شود. در ادامه مبتنی بر یافته‌ها، به هریک از سؤال‌های پژوهش پاسخ مناسب ارائه شده است:

در پاسخ به سؤال فرعی اول و سؤال فرعی دوم باید گفت که در ابتدا با مطالعه ادبیات نظری موجود در حوزه قلمرو موضوعی، درک جامعی از عوامل و متغیرهای نقش‌آفرین در مقوله خودباوری به دست آمد و در ادامه با بررسی اولیه محققان در سطح سازمان مورد مطالعه، تعدادی از عوامل داخلی (نقاط قوت و ضعف) و عوامل خارجی (فرصت و تهدید محیطی) در رابطه با خودباوری کارکنان پایور شناسایی گردید. سپس این عوامل از نظر گروه خبرگان پژوهش بررسی و تعدیل گردیدند که در پایان تعداد ۳۶ عامل داخلی و

۳۷ عامل خارجی تأیید گردید. در ادامه پرسشنامه‌ای خبره مبنای براساس عوامل شناسایی شده تنظیم و با توزیع آنان در بین خبرگان خواسته شد تا امتیاز هر یک از عوامل را در خودباوری کارکنان پایور مشخص نمایند. براین مبنای دو ماتریس (IFE) و (EFE) مطابق با جدول شماره‌های (۳) و (۴) تنظیم و در ادامه بر مبنای وزن‌های موزون محاسبه شده برای نقاط قوت و ضعف، و فرصت و تهدیدها، به طراحی ماتریس تعیین موقعیت و اقدام راهبردی سازمان پرداخته شد.

در پاسخ به سؤال فرعی سوم باید گفت که شکل شماره (۱) نشان داد که وضعیت سازمان مورد مطالعه در رابطه با مسئله پژوهش در حالت محافظه کارانه قرار دارد که تقریباً دارای شکاف ۴۵ درصدی با وضعیت مطلوب می‌باشد. در پایان مشخص گردید که جهت حرکتی سازمان برای پوشش شکاف موجود بایستی در حالت تهاجمی بوده و مدیران سازمان بایستی با استفاده از قوت‌های خود، بیشترین استفاده را از فرصت‌های محیطی به عمل آورند.

در پاسخ به سؤال اصلی باید گفت که در مرحله پایانی بر مبنای الگوی تدوین راهبرد (SWOT)، و با توجه به نقاط قوت و ضعف، و فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی شناسایی شده در مراحل قبلی و همچنین جهت‌گیری سازمان در رابطه با مسئله پژوهش که براساس ماتریس تعیین موقعیت و اقدام راهبردی مشخص گردید، به تدوین راهبردهای ارتقای خودباوری کارکنان پایور پرداخته شد که تعداد ۱۳ مورد راهبرد شناسایی گردید که در جدول شماره (۷) ارائه شده است.

یافته‌ها نشان داد که از مهم‌ترین راهبردهای ارتقای خودباوری کارکنان پایور می‌توان به؛ ارتقای باورهای کارکنان به قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی، سازمانی و اجتماعی، ترویج و گفتمان‌سازی ارزش‌های دینی، ملی و سازمانی با استفاده از ظرفیت‌های علمی-آموزشی، ارتقای مهارت‌های تخصصی فرماندهان و مدیران به الزام‌های حرفه‌ای خود با استفاده از منابع متنوع شناختی، ارتقای کنش‌ها و واکنش‌های شناختی کارکنان در برابر کنش‌های نوظهور شناختی دشمن، توسعه و ترویج رفتار تکلیف‌گرایانه با حمایت، تقویت و پاداش

به رفتارهای تکلیف‌گرایانه و مبتنی بر الگوهای رفتاری برجسته دینی و نظامی، تقویت رفتارهای فرماندهان و مدیران از راه آموزش، تقویت عملکرد کارکنان از راه مدیریت و سنجش عملکرد، نهادینه‌سازی عدالت سازمانی، مدیریت ادراک کارکنان، ایجاد ساختار مدیریت فرهنگی، تأمین نیازمندی‌های مادی و معنوی کارکنان، در نظر گرفتن تحلیل هزینه-فایده در انواع تصمیم‌گیری‌ها، و کاهش فشارهای روحی روانی و رفع تعارض‌های سازمانی اشاره نمود. به‌طور کلی راهبردهای شناسایی شده با برخی از نتایج پژوهش‌های «چانگ و همکاران» (۲۰۱۹)، «تگکالوگلو و کاسر» (۲۰۱۸)، «بندعلیزاده» (۱۳۹۷) سازگاری دارد. آنها نیز در مطالعات خود به برخی از راهبردهای ارتقای خودباوری مانند: آموزش مهارت‌های جدید، حذف معیارها و ملاک‌های مبهم و غیرواقعی‌بینانه و جایگزینی معیارهای اختصاصی‌تر و دست‌یافتنی‌تر، تحسین و تمجید از خود، ترغیب فرد به انجام کارهایی که جنبه مثبت دارد و ... اشاره کرده‌اند.

۴-۲. پیشنهادها

با توجه به موقعیت راهبردی سازمان مورد مطالعه که وضعیتی محافظه‌کارانه را نشان داده است، به نظر می‌رسد که در بین راهبردهای ارائه شده در جدول شماره (۷)، مناسب‌ترین راهبردها، بهره‌مندی از راهبردهای محافظه‌کارانه WO می‌باشد. بنابراین، اولویت با اجرای سه راهبرد WO_1 ، WO_2 و WO_3 می‌باشد. در ادامه به ارائه پیشنهادهایی اجرایی برای ارتقای خودباوری در بین کارکنان سازمان مورد مطالعه مبتنی بر سه راهبرد محافظه‌کارانه پرداخته شده است:

۴-۲-۱. پیشنهادهای اجرایی برای راهبرد WO_1

در راستای اجرای این راهبرد، پیشنهادی به شرح زیر ارائه می‌شود:

- (۱) تطبیق قول و فعل فرماندهان و مدیران و پرهیز از دادن وعده‌های خلاف واقع؛
- (۲) تسلط فرماندهان و مدیران به مبانی و مبادی اخلاقی و رفتاری؛

(۳) ایجاد مهارت‌ها و بازآموزی انواع سبک‌های تفکر در فرماندهان و مدیران و به کارگیری آنها در شرایط و اقتضائات محیطی (از جمله: تفکر منطقی، تفکر نظام‌مند (سیستمی)، تفکر خلاق و ...).

۴-۲-۲. پیشنهادهای اجرایی برای راهبرد WO₂

در راستای اجرای این راهبرد پیشنهادی به شرح زیر ارائه می‌شود:

- (۱) طراحی و پیاده‌سازی سامانه هوشمند مدیریت عملکرد کارکنان؛
- (۲) بازنگری و تهیه شاخص‌های ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان؛
- (۳) پیاده‌سازی نظام تشویق و تنبیه عادلانه؛
- (۴) تقویت مهارت فرماندهان و مدیران در توانمندسازی کارکنان مربوطه؛
- (۵) ترغیب کارکنان به خودتوسعه‌ای متناسب با مسیر رشد شغلی.

۴-۲-۳. پیشنهادهای اجرایی برای راهبرد WO₃

در راستای اجرای این راهبرد، پیشنهادی به شرح زیر ارائه می‌شود:

- (۱) بازنگری و اصلاح فرایندهای سازمانی (مانند فرایند ترفیعات، انتصابات، عملکرد، انتقادات، تنبیه و تشویق و ...) در جهت تقویت ادراک مثبت کارکنان از عدالت رویه‌ای در سازمان؛
- (۲) بازنگری و اصلاح تخصیص منابع سازمانی (مانند حقوق و مزایا، پاداش، مزایای شغلی، جوایز، هدایا، اضافه‌کار، منازل سازمانی، تسهیلات سیاحتی زیارتی، امکانات وابسته شغلی و ...) در جهت تقویت ادراک مثبت کارکنان به باور عدالت در توزیع منابع؛
- (۳) بازنگری و اصلاح ادراک بین فردی کارکنان و برقراری ارتباط سالم و اخلاقی بین کارکنان در جهت برقراری عدالت مرادده‌ای.

فهرست منابع

الف. منابع فارسی

۱. امام خمینی (ره)، سیدروح‌الله، *مجموعه بیانات*، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
۲. امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، سیدعلی، *مجموعه بیانات*، قابل دسترسی در: www.khamenei.ir
۳. ابصاری، ندا. (۱۳۹۷). رابطه بین مشارکت ورزشی با عزت نفس و خود باوری دانش آموزان دوره دوم متوسط، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی چرخ نیلوفری آذربایجان.
۴. احمدی، عزت‌اله؛ گروسی فرشی، میرتقی. و شیخ علی زاده، سیاوش. (۱۳۸۵). بررسی عوامل موثر بر خودباوری دانش آموزان، *پژوهش‌های نوین روانشناختی (روانشناسی دانشگاه تبریز)*، ۱ (۲-۳).
۵. استواری، فاطمه. (۱۳۹۷). *نقش واسطه‌ای خود باوری در رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روان در بین مدیران زن ناحیه یک شهر شیراز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۶. بندعلیزاده، یحیی. (۱۳۹۷). *اهمیت نسبی استراتژی برون‌سپاری در تأثیر بر مسئولیت‌پذیری و خودباوری کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان اردبیل*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی.
۷. ثانوی فرد، رسول؛ فرشیدپور، علیرضا. و وکیل یزدی، ابراهیم. (۱۳۹۶). نقش راهبردهای خودباوری و کاهنده استرس در کامیابی سازمان، *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۸ (۳۱).
۸. شیرینی، محمدعلی. (۱۳۹۷). *بررسی رابطه بین آتومی و خودباوری حرفه‌ای کارکنان جمعیت هلال احمر استان سمنان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.

ب. منابع انگلیسی

1. Bukchin, S., & Kerret, D. (2020). The role of self-control, hope and information in technology adoption by smallholder farmers—A moderation model. *Journal of Rural Studies*, 74.
2. Chang, S. H., Shu, Y., Wang, C. L., Chen, M. Y., & Ho, W. S. (2019). *Cyber-entrepreneurship as an innovative orientation: Does positive thinking moderate the relationship between cyber-entrepreneurial self-efficacy and cyber-entrepreneurial intentions in Non-IT students?*. *Computers in Human Behavior*, 105975.
3. Collins, E., & Strelan, P. (2021). Being fair in an unfair world: The deleterious effect on self-esteem. *Personality and Individual Differences*, 173, 110602.
4. De Coninck, K., Walker, J., Dotger, B., & Vanderlinde, R. (2020). Measuring student teachers' self-efficacy beliefs about family-teacher communication: Scale construction and validation. *Studies in Educational Evaluation*, 64, 100820.
5. Feldman, D. B., & Kubota, M. (2015). Hope, self-efficacy, optimism, and academic achievement: Distinguishing constructs and levels of specificity in

- predicting college grade-point average. *Learning and Individual Differences*, 37.
6. Jiang, Y., Ren, Y., Liang, Q., & You, J. (2018). The moderating role of trait hope in the association between adolescent depressive symptoms and nonsuicidal self-injury. *Personality and Individual Differences*, 135.
 7. Kandemir, M. (2014). Reasons of academic procrastination: Self-regulation, academic self-efficacy, life satisfaction and demographics variables. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 152.
 8. Lifshin, U., Horner, D. E., Helm, P. J., Solomon, S., & Greenberg, J. (2021). Self-esteem and immortality: Evidence regarding the terror management hypothesis that high self-esteem is associated with a stronger sense of symbolic immortality. *Personality and Individual Differences*, 175.
 9. Maricuțoiu, L. P., & Sulea, C. (2019). Evolution of self-efficacy, student engagement and student burnout during a semester. A multilevel structural equation modeling approach. *Learning and Individual Differences*, 76.
 10. Oh, G. E. G. (2021). Social class, social self-esteem, and conspicuous consumption. *Heliyon*, 7 (2).
 11. Santucci, N. R., Rein, L. E., van Tilburg, M. A., Karpinski, A., Rosenberg, A., Amado-Feeley, A., ... & Hyman, P. E. (2020). Self-Efficacy in Children with Functional Constipation Is Associated with Treatment Success. *The Journal of pediatrics*, 216.
 12. Schaw, C. (2014). *Selfsteem: The enamel of success*: 1-2.
 13. Sekścińska, K., Jaworska, D., & Rudzińska-Wojciechowska, J. (2021). Self-esteem and financial risk-taking. *Personality and Individual Differences*, 172.
 14. Soland, J. (2019). Modeling academic achievement and self-efficacy as joint developmental processes: Evidence for education, counseling, and policy. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 65.
 15. Tagkaloglou, S., & Kasser, T. (2018). Increasing collaborative, pro-environmental activism: The roles of Motivational Interviewing, self-determined motivation, and self-efficacy. *Journal of Environmental Psychology*, 58.
 16. Vaughan-Johnston, T. I., & Jacobson, J. A. (2021). Naïve beliefs about self-esteem's importance. *Personality and Individual Differences*, 173.
 17. Villagonzalo, K. A., Leitan, N., Farhall, J., Foley, F., McLeod, B., & Thomas, N. (2018). Development and validation of a scale for self-efficacy for personal recovery in persisting mental illness. *Psychiatry research*, 269.
 18. Zainuddin, M., Kadir, K., RiskeWijayanti, A., Syam, Y. & Majid, A. (2020). Effect of digital storytelling on self-efficacy of patients with a stoma: Preliminary study, *International Conference on Women and Societal Perspective on Quality of Life* (WOSQUAL-2019).

