

Public Organizations Management

Vol. 14(2), (Series 54): 207-224/ 2026

 <https://doi.org/10.30473/ipom.2026.76966.5293>

E-ISSN: 2538-600X P-ISSN: 2322-522X

ORIGINAL ARTICLE

Designing a Model for Measuring the General Self-Efficacy of Social Security Employees: A Phenomenological Approach

Mohammad Bakhtazmay Bonab 

Assistant Professor, Department of
Public Administration, Mamagan
Branch, Islamic Azad University,
Mamagan, Iran.

*Correspondence

Mohammad Bakhtazmay Bonab
E-mail: bakhtazmay@iau.ac.ir

Receive Date: 28/Dec/2025

Revise Date: 28/June/2026

Accept Date: 22 July 2026

How to cite

Bakhtazmay Bonab, M. (2026).
Designing a Model for Measuring the
General Self-Efficacy of Social
Security Employees: A
Phenomenological Approach.
*Management of Governmental
Organizations*, 14(2), 207-224.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

General self-efficacy is a constructive psychological capability through which individuals effectively organize their cognitive, social, emotional, and behavioral competencies to accomplish a variety of goals. Rather than knowledge, technical skills, or previous achievements alone, individuals' beliefs in their capabilities determine how successfully they perform their responsibilities and overcome workplace challenges. In organizational settings, particularly within public service institutions such as social security organizations, employees' self-efficacy significantly influences individual performance, organizational commitment, innovation, and service quality.

Despite extensive quantitative research on self-efficacy, limited attention has been given to understanding this phenomenon from the lived experiences of employees. Accordingly, this study seeks to develop a model for measuring the general self-efficacy of Social Security employees using a phenomenological approach.

The study addresses the following research questions:

1. How do Social Security employees experience the phenomenon of general self-efficacy?
2. What contextual factors contribute to the development of general self-efficacy?
3. What organizational actions have been effective in enhancing employees' self-efficacy?
4. What strategies can improve general self-efficacy among Social Security employees?
5. What are the individual, group, and organizational consequences of enhanced self-efficacy?

Methodology

This study employed a qualitative research design based on descriptive phenomenology. Data were collected through semi-structured interviews using Moustakas' phenomenological method, specifically the modified Colaizzi analytical framework for extracting the essence of participants' lived experiences.

Participants were selected through purposive and snowball sampling. Six experts and senior professionals with extensive scientific, managerial, and practical experience in the Social Security Organization participated in the study. Sampling continued until theoretical saturation was achieved.

Interview data were analyzed using open, axial, and selective coding. Through

systematic phenomenological analysis, the textual and structural descriptions of participants' experiences were integrated to identify the essential dimensions of general self-efficacy and construct the final conceptual model.

Findings

The analysis revealed five major dimensions of general self-efficacy among Social Security employees.

The first dimension, **lived experience of self-efficacy**, consisted of three categories:

- Individual factors, including personal competencies, professional knowledge, and confidence in personal abilities.
- Values and beliefs, including self-confidence, self-esteem, and constructive personal beliefs.
- Experiences, including successful job experiences, continuous learning, on-the-job training, and career advancement.

The second dimension identified the **contextual and causal factors** influencing self-efficacy. These included:

- Organizational factors such as organizational vision, employee suggestion systems, and competency assessment.
- Organizational support through managerial support, adequate facilities, and management stability.
- Career development practices including meritocracy, empowerment, delegation of authority, and competency-based promotion.

The third dimension examined **organizational actions for enhancing self-efficacy**, which comprised:

- Continuous learning through training programs, professional skill development, and knowledge enhancement.
- Employee participation through collective decision-making, teamwork, and organizational wisdom.
- Emotional intelligence development through self-awareness, self-assessment, and environmental awareness.

The fourth dimension focused on **strategies for improving self-efficacy**, including:

- Building organizational trust among employees, managers, and experts.
- Promoting collective self-efficacy through empowerment, collaboration, participation, and social competence.
- Supporting professional development by strengthening human resource management, fostering organizational culture, and providing appropriate legal and organizational infrastructures.

The fifth dimension highlighted the **outcomes of enhanced self-efficacy**, which were categorized into three levels:

- Individual outcomes, including increased self-confidence, stronger self-belief, and improved job performance.
- Group outcomes, including greater organizational commitment, effective leadership, and knowledge sharing.
- Organizational outcomes, including enhanced employee competencies, infrastructure development, improved organizational effectiveness, and greater organizational prestige.

The integration of these dimensions through open, axial, and selective coding resulted in a comprehensive phenomenological model for measuring the general self-efficacy of Social Security employees.

Discussion and Conclusion

The findings emphasize that employees' self-efficacy is a multidimensional phenomenon shaped by individual characteristics, organizational context, managerial support, and professional development opportunities. Developing self-efficacy requires more than technical training; it also depends on organizational culture, trust, participation, emotional intelligence, and merit-

based management practices.

The findings are consistent with previous international research. Studies by Liu (2020), Dipendra et al. (2019), Cherin and Jacob (2016), Lubbers et al. (2015), Stefano et al. (2013), and Haddad and Abu Taleb (2016) similarly reported significant relationships between self-efficacy and employee motivation, organizational commitment, job satisfaction, health, performance, and professional development. The present study extends these findings by proposing a comprehensive phenomenological model grounded in employees' lived experiences within the Social Security Organization.

Practical Implications

Based on the findings, several practical recommendations are proposed to strengthen employees' general self-efficacy:

- Establish competency-based performance evaluation systems with measurable organizational goals.
- Expand continuous professional development programs tailored to employees' needs.
- Create supportive and flexible work environments that encourage innovation, creativity, and knowledge sharing.
- Strengthen organizational trust through transparent leadership and participatory management.
- Improve organizational culture by promoting collaboration, professional ethics, and mutual respect.
- Reform reward and compensation systems to ensure fairness and eliminate discrimination.
- Enhance knowledge management through systematic transfer of tacit knowledge and needs-based training.
- Utilize modern digital technologies to improve communication, performance management, and organizational learning.
- Increase employee participation in decision-making and make greater use of employees' professional and interdisciplinary expertise.
- Develop institutional mechanisms for continuous feedback and reflective performance evaluation.

General self-efficacy among Social Security employees emerges as a complex organizational capability influenced by personal competencies, organizational support, learning opportunities, trust, participation, and professional development. The phenomenological model developed in this study provides a comprehensive framework for understanding and measuring this construct within public organizations. The model offers valuable theoretical and practical guidance for policymakers, managers, and human resource professionals seeking to enhance employee effectiveness, organizational performance, and sustainable organizational development through strengthening general self-efficacy.

KEY WORDS

General Self-Efficacy, Employees, Social Security, Phenomenological Approach.



طراحی مدل سنجش خودکارآمدی عمومی کارکنان تأمین اجتماعی با رویکرد پدیدارشناسی

 محمد بخت‌آزمای بناب

استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد
ممقان، دانشگاه آزاد اسلامی، ممقان،
ایران.

*نویسنده مسئول: محمد بخت‌آزمای بناب
رایانامه: bakhtazmay@iaua.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۰/۰۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۵/۰۴/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۴/۳۱

استناد به این مقاله:

بخت‌آزمای بناب، محمد (۱۴۰۵). طراحی مدل
سنجش خودکارآمدی عمومی کارکنان تأمین
اجتماعی با رویکرد پدیدارشناسی. فصلنامه
مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۴(۳)، ۲۲۴-
۲۰۷.

چکیده

خودکارآمدی، توان سازنده‌ای است که بدان وسیله مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف به‌گونه‌ای اثربخش سازمان‌دهی می‌شود. داشتن دانش، مهارت‌ها و دستاوردهای قبلی افراد پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند، بلکه باور انسان درباره توانایی‌های خود در انجام آن‌ها بر چگونگی عملکرد خویش موثر است. هدف اصلی پژوهش، طراحی مدل سنجش خودکارآمدی عمومی کارکنان تأمین اجتماعی با رویکرد پدیدارشناسی است. این پژوهش به روش کیفی و با رویکرد پدیدارشناسانه و در فرایند تحقیق، متد کولابزی به‌عنوان مینا و الگوی اجرای تحقیق به کار گرفته شد. برای گردآوری اطلاعات از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شد و تجزیه و تحلیل اطلاعات به روش کیفی انجام گرفت. نمونه‌گیری به روش نظری و با بهره‌مندی از تکنیک‌های هدفمند و گلوله برفی بود که بر مبنای آن مصاحبه با ۶ نفر از کارشناسان و خبرگان تأمین اجتماعی با رویکرد پدیدارشناسی که در حوزه علمی و پژوهشی، تجربه و تخصص داشتند، انجام گرفت. نتایج تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها طی فرایند کدگذاری باز، محوری و انتخابی، به ایجاد مدل سنجش خودکارآمدی عمومی کارکنان تأمین اجتماعی با رویکرد پدیدارشناسی منجر شد. در نهایت پیشنهادها کاربردی برای طراحی مدل سنجش خودکارآمدی عمومی کارکنان تأمین اجتماعی با رویکرد پدیدارشناسی ارائه شده است.

واژه‌های کلیدی

خودکارآمدی عمومی، کارکنان، تأمین اجتماعی، رویکرد پدیدارشناسی.

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. © ۱۴۰۵ ناشر این مقاله، دانشگاه پیام نور است



این مقاله تحت گواهی زیر منتشر شده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و با رعایت شرایط مندرج در آدرس زیر مجاز است.

Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<https://ipom.journals.pnu.ac.ir/>

مقدمه

خودکارآمدی، توان سازنده‌ای است که بدان وسیله مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف به‌گونه‌ای اثربخش سازمان‌دهی می‌شود. داشتن دانش، مهارت‌ها و دستاوردهای قبلی افراد پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند، بلکه باور انسان درباره توانایی‌های خود در انجام آن‌ها بر چگونگی عملکرد خویش مؤثر است. بین داشتن مهارت‌های مختلف با توان ترکیب آن‌ها به روش‌های مناسب برای انجام وظایف در شرایط گوناگون، تفاوت آشکار وجود دارد. افراد کاملاً می‌دانند که باید چه وظایفی را انجام دهند و مهارت‌های لازم برای انجام وظایف را دارند. اما اغلب در اجرای مناسب مهارت‌ها موفق نیستند.

از آنجا که خودکارآمدی بیشتر به ادراک فرد از قابلیت‌های او وابسته است و کمتر با سطح واقعی توانایی فرد ارتباط دارد، می‌توان گفت اعضای هیئت‌علمی برخوردار از سطوح بالای خودکارآمدی، بهتر با تغییرات سازگاری پیدا می‌کنند و احتمالاً با تلاش و مداومت بیشتری در جهت افزایش انطباق‌پذیری سازمان خود فعالیت می‌کنند و چون آمادگی بیشتری برای به‌کارگیری مهارت‌های درونی دارند، در شکل‌دهی به زندگی شخصی و کاری خودشان نیز مؤثرتر عمل می‌کنند (توسلی و همکاران، ۱۳۹۵).

دو مفهوم رایج در زمینه خودکارآمدی عبارت‌اند از: خودکارآمدی موقعیت‌گرا و خودکارآمدی کلی. نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی به ادغام این دو مفهوم پرداخته است؛ به‌طوری که خودکارآمدی کلی را متغیر درون فردی (شخصیتی) و خودکارآمدی موقعیت‌گرا را یک بُعد انگیزشی شناخت در نظر می‌گیرد. براساس این نظریه، نظریه موقعیت‌گرای خودکارآمدی متشکل از باورهای فرد است، دائم در حال تغییر بوده و تعامل پایداری با منابع فردی (خودکارآمدی کلی)، منابع محیطی و عوامل رفتاری دارد در حالی که خودکارآمدی به قضاوت درباره توانایی فرد برای انجام رفتار (عمل) در زمینه‌ای خاص اشاره دارد، پیامدهای مورد انتظار بر نتایج پیش‌بینی شده آن رفتار (عمل) توجه کرده و مدعی است که افراد زمانی به تدوین اهدافشان پرداخته و نسبت به آن متعهد می‌شوند که انتظار دریافت پیامدی مطلوب داشته باشند (لیگوری و همکاران^۱، ۲۰۱۸). علاوه‌بر این، در صورت وجود خودکارآمدی بالا و پیامدهای مورد انتظار مطلوب،

افراد تشویق می‌شوند که اهداف خود را در جهت رشد و توسعه در آن زمینه تعیین کنند (داهلینگ و همکاران^۲، ۲۰۱۳). خودکارآمدی که عامل اصلی در تئوری یادگیری-اجتماعی است، ابتدا در بستر روان‌شناسی اجتماعی از سوی بندورا شکل گرفت. در تئوری بندورا منظور از خودکارآمدی شخصی احساس‌های شایستگی، کفایت و قابلیت در کنار آمدن با زندگی است. همچنین بندورا خودکارآمدی را بر میزان ادراک ما از درجه کنترلی که بر زندگی‌مان داریم، تعریف می‌کند (سلیمانی و هویدا، ۱۳۹۲). خودکارآمدی به باور و تصورات فرد از توانایی‌های خویش و احساس شایستگی از قابلیت‌های خویش برای حضور در عرصه‌های مختلف زندگی (شغلی، تحصیلی، روابط بین فردی و غیره) و غلبه بر مشکلات احتمالی اشاره دارد بر اساس تحقیقات پیشین خودکارآمدی یکی از عامل‌های تأثیرگذار بر اضطراب می‌باشد (امیرسرداری، رحیمی، ۱۳۹۳).

خودکارآمدی ادراکی را به‌عنوان ایمان به توانایی‌های یک فرد برای سازمان‌دهی کردن و عملی کردن مسیرهای عملی موردنیاز در مدیریت شرایط آینده، باورهای خودکارآمدی اینکه مردم چگونه فکر می‌کنند، احساس می‌کنند و خودشان را برمی‌انگیزانند و عمل می‌کنند، تعریف کرده است (سلیمانی و هویدا، ۱۳۹۲).

امروزه اهمیت حضور نیروهای توانمند که دارای ارزیابی دقیقی از نقاط قوت خود هستند و عزم و پشتکار لازم را جهت غلبه بر مسائل و مشکلات محیطی را دارند بیش از پیش ضروری است. خودکارآمدی از طریق تعیین باورهایی که یک فرد در مورد قدرت خود بر تأثیرگذاری بر موقعیت‌ها دارد، قدرت واقعی فرد در هنگام مواجهه با چالش‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. کارکنان خودکارآمد می‌توانند به‌راحتی فرصت‌های محیطی را شکار و سازمانی چابک را ایجاد کنند (میرزاده، ۱۴۰۰).

خودکارآمدی به‌عنوان یک عامل انگیزشی، منجر به افزایش عملکرد می‌شود. هنگامی که فرد نسبت به توانایی‌های خود در یک حوزه مسئول باشد. در آن حوزه به پیشرفت‌هایی دست می‌یابد. بدان معنی که باور داشتن به توانایی‌های خود در هر کاری باعث پیشرفت در آن کار می‌شود. بنابراین شناسایی عوامل مؤثر بر خودکارآمدی می‌تواند تأثیر بسزایی در موفقیت و پیشرفت اهداف داشته باشد. خودکارآمدی عامل مهمی برای انجام وظایف موفقیت‌آمیز عملکرد و مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن است و عملکرد مؤثر نیز به داشتن مهارت‌ها و باور به توانایی انجام آن مهارت‌ها نیازمند است که در این حالت

خودکارآمدی یکی از ارکان اساسی در تقویت سرمایه روان‌شناختی کارکنان است و نقش مهمی در عملکرد، انگیزش، پشتکار و سلامت روانی آنان ایفا می‌کند. بر اساس نظریه شناختی-اجتماعی بندورا، خودکارآمدی از طریق منابعی همچون تجربه‌های موفق، یادگیری جانشینی، ترغیب اجتماعی و مدیریت حالات هیجانی شکل می‌گیرد و قابل تقویت است. مطالعات پژوهشی نشان می‌دهد که برنامه‌های آموزش ضمن خدمت، تجارب موفقیت‌آمیز، بازخورد مثبت، الگوگیری و حمایت‌های سازمانی، می‌تواند باورهای کارآمدی کارکنان را افزایش داده و زمینه‌ساز ارتقای عملکرد فردی و سازمانی شوند. سرفرازی و همکارانش (۱۴۰۲)، در مقاله‌ای با عنوان «بررسی تأثیر بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به نقش میانجی خودکارآمدی ادراک شده در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز» پرداختند. نتایج حاصل از این تحلیل نشان داد که بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد. بازآفرینی وظیفه بر رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد. بازآفرینی رابطه بر رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد. خودکارآمدی ادراک شده در رابطه بین بازآفرینی شغلی و رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز نقش میانجی دارد.

احمدی و هنری مهر، (۱۴۰۲)، در مطالعه خود تحت عنوان «بررسی رهبری اصول اخلاقی در سازمان‌های پایدار؛ نقش تعدیل‌کننده خودکارآمدی عمومی» نشان دادند که؛ رهبری اخلاقی با تعهد کارکنان ارتباط مثبت دارد. اعتماد سازمانی رابطه بین رهبری اخلاقی و تعهد کارمندان را واسطه قرار می‌دهد و خودکارآمدی عمومی تأثیر رهبر اخلاقی بر مشارکت کارکنان را تعدیل می‌کند به‌طوری که وقتی خودکارآمدی عمومی کم است، رابطه تقویت می‌شود.

بهمنی چوب‌بستی و روحی ارمکی (۱۴۰۲)، به پژوهشی با عنوان «تبیین نقش رهبری خدمتگزار بر خودکارآمدی و نوآوری کارکنان» پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری خدمتگزار بر مسئولیت‌پذیری، خودکارآمدی و رفتارهای مبتکرانه تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد؛ همچنین تأثیر مثبت و معنی‌داری مسئولیت‌پذیری بر خودکارآمدی و رفتارهای مبتکرانه تأیید شد. در نهایت نیز نقش میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری در رابطه بین رهبری خدمتگزار با خودکارآمدی و رفتارهای مبتکرانه تأیید شد.

فرد می‌تواند در شرایط مختلف با هر نوع مهارتی که داشته باشد، وظایف را به نحو احسن انجام دهد (دهقانی، ۱۳۹۸). خودکارآمدی عامل مهمی برای انجام وظایف موفقیت‌آمیز عملکرد و مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن است و عملکرد مؤثر نیز به داشتن مهارت‌ها و باور به توانایی انجام آن مهارت‌ها نیازمند است که در این حالت فرد می‌تواند در شرایط مختلف با هر نوع مهارتی که داشته باشد، وظایف را به نحو احسن انجام دهد.

محقق در نهایت دنبال پاسخ یافتن به این سؤال می‌باشد که: مدل سنجش خودکارآمدی عمومی کارکنان تأمین اجتماعی با رویکرد پدیدارشناسی چگونه است؟ در این راستا سؤال‌های فرعی تحقیق عبارت‌اند از: ۱- در مورد پدیده خودکارآمدی عمومی کارکنان تأمین اجتماعی چه تجربه‌ای دارید؟ ۲- چه علل یا عواملی از تجربه شما باعث شده به پدیده خودکارآمدی عمومی کارکنان تأمین اجتماعی پرداخته شود؟ ۳- چه اقدامات مؤثری در ارتقای خودکارآمدی عمومی کارکنان تأمین اجتماعی انجام شده است؟ ۴- راهبردها یا راهکارها در خصوص ارتقای خودکارآمدی عمومی کارکنان تأمین اجتماعی کدامند؟ ۵- پیامدها و نتایج پدیده خودکارآمدی عمومی کارکنان تأمین اجتماعی چه می‌باشد؟

پیشینه‌های پژوهش

برخلاف توجهات رو به رشدی که در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه به مطالعه و تحقیق حول موضوع طراحی مدل سنجش خودکارآمدی عمومی کارکنان تأمین اجتماعی با رویکرد پدیدارشناسی می‌شود؛ مطالعات بسیار اندکی در این زمینه در ایران صورت گرفته است.

کساری، (۱۴۰۴)، در مطالعه‌ای با عنوان «نقش خودکارآمدی عمومی، تبادل رهبر - اعضا و امنیت روان‌شناختی در توسعه رفتار آوایی و عملکرد کارکنان دانشگاه کوثر» نشان داد که خودکارآمدی، تبادل رهبر - اعضا و امنیت روان‌شناختی بر رفتار آوایی کارکنان تأثیر دارد. خودکارآمدی، تبادل رهبر - اعضا و امنیت روان‌شناختی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد. براساس یافته‌ها می‌توان گفت که از طریق تقویت خودکارآمدی، امنیت روان‌شناختی و بهبود تبادلات رهبر و اعضا می‌توان زمینه مساعدی برای بروز رفتار آوایی کارکنان و تأثیرات مثبت آن بر عملکرد شغلی را شاهد بود.

زاهدی‌فر و همکاران (۱۴۰۴)، در پژوهشی با عنوان «توسعه خودکارآمدی کارکنان، دوازدهمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت، بندرعباس» بیان کردند که توسعه

کشت‌ورز و همکاران (۱۳۹۹)، نتایج مقاله‌ای با عنوان «نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و خودتنظیمی تحصیلی در رابطه عزت نفس با شادکامی» نشان‌دهنده آن است که نه تنها عزت نفس پیش‌بینی‌کننده شادکامی است، بلکه می‌تواند از طریق خودکارآمدی و خودتنظیمی تحصیلی به میزان بیشتری شادکامی را پیش‌بینی نماید؛ بنابراین رابطه عزت نفس به واسطه‌گری خودکارآمدی و خودتنظیمی تحصیلی با شادکامی معنادار است.

لیو^۱ (۲۰۲۰)، به مطالعه‌ای تحت عنوان «تأثیر انگیزش بیرونی، انگیزش ذاتی و خودکارآمدی اجتماعی بر تمایل به شرکت در مسابقات در تایوان» پرداختند. این مطالعه نشان داد که اگرچه نمرات پیش‌آزمون دانش‌آموزان فنی حرفه‌ای قبل از ورود به مسابقه به‌طور معناداری پایین‌تر از دانش‌آموزان دبیرستانی بود، اما تفاوت معناداری بین نتایج یادگیری انگلیسی دانش‌آموزان فنی حرفه‌ای و دبیرستانی پس از مسابقه وجود نداشت. این مطالعه همچنین نشان داد که دانش‌آموزان دبیرستان انگیزه ذاتی بالاتری نسبت به دانش‌آموزان فنی حرفه‌ای دارند، در حالی که دانش‌آموزان فنی حرفه‌ای انگیزه بیرونی و تمایل مشارکت قوی‌تری دارند.

دپندرا و همکاران^۲ (۲۰۱۹)، نتایج پژوهش با عنوان «تأثیر واسطه‌ای خودکارآمدی مالی بر روابط سواد مالی» نتایج نشان داد خودکارآمدی مالی، سواد مالی و ادراک اقتصادی بر رفتار مالی شخصی تأثیر دارد.

چرین و جاکوب^۳ (۲۰۱۶)، نتایج پژوهش با عنوان «تأثیر خودکارآمدی بر انگیزش و عملکرد کارکنان» بیان‌کننده این است که نظریه خودکارآمدی می‌تواند عملکرد مربوط به کار را از نظر انگیزه‌های مختلف کارکنان و فعالیت‌های سازمانی تحت تأثیر قرار می‌دهد.

حداد و ابوطالب^۴ (۲۰۱۶)، نتایج پژوهشی با عنوان «تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد (یک مطالعه تجربی روی اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های تجاری دانشگاه‌های اردن)»، نشان از وجود یک اثر مناسب خودکارآمدی روی عملکرد اعضای هیئت‌علمی داشت. اثبات شده است که خودکارآمدی، یک اثر قابل توجه روی چگونگی عملکرد مراکز علمی اردن در فرآیند تدریس و در همه متغیرها به جز متغیر مربوط به احساسات دارد. پیشنهادات نشان دادند که مراکز علمی باید خودکارآمدتر و سازمانه یافته‌تر باشند تا بتوانند فرآیند تعاملی آموزشی را بهبود

مؤمنی و میرصالح (۱۴۰۲)، به پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی در شهرداری مرنه بر تعهد کارکنان با توجه به نقش میانجی باور به خودکارآمدی» پرداختند که نتایج حاصل از آزمون فرضیه پژوهش نشان داد که باور به خودکارآمدی بر ارتباط بین مسئولیت اجتماعی در شهرداری مرنه و تعهد عاطفی کارکنان نقش میانجی دارد.

نظری و موسوی (۱۴۰۱)، نتایج پژوهشی با عنوان «نقش رهبری معنوی و خودکارآمدی مدیران در چابکی سازمانی مدارس» بیان‌کننده این است که رهبری توأم با معنویت همراه با خودکارآمدی مدیران در باور به توانایی‌ها، مهارت‌ها و دانش خود زمینه بهبود و ارتقای چابکی سازمانی مدرسه را فراهم خواهد کرد.

اشرفیان سیرزار و مغنی‌زاده (۱۴۰۱)، در پژوهشی با عنوان «رابطه خودکارآمدی و کیفیت زندگی با مؤلفه‌های سلامت عمومی» نتایج نشان داد که با افزایش خودکارآمدی و کیفیت زندگی در دانشجویان مؤلفه‌های سلامت عمومی نیز در آنان افزایش می‌یابد.

شیرزاد و جلالی فراهانی (۱۴۰۰)، به مطالعه‌ای با عنوان «ارتباط بین خودکارآمدی عمومی و رضایت شغلی در بین فدراسیون‌های ورزشی موفق کشور» پرداختند. نتایج حاصل از آزمون فرضیات بدین ترتیب بود که خودکارآمدی عمومی با عوامل درونی و بیرونی رضایت شغلی آن‌ها رابطه معناداری نشان داد، درحالی‌که این اثرگذاری بر عوامل عمومی رضایت شغلی معنادار نبود. همچنین مؤلفه‌های کارآمدی توانستند تا ۲۶ درصد پیش‌بینی مناسبی برای رضایت شغلی داشته باشند.

میرزاده (۱۴۰۰)، در مطالعه‌ای با عنوان «رابطه رهبری تحول‌آفرین با خودکارآمدی سازمانی» نتایج نشان‌دهنده تأثیر مستقیم و معنادار خودکارآمدی کارکنان بر چابکی سازمانی است.

میرکمالی و همکاران (۱۴۰۰)، نیز در پژوهش خودشان به عنوان «رابطه رهبری تحول‌آفرین با خودکارآمدی سازمانی در شرکت سایپا» نشان داد که بین مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین و مؤلفه‌های خودکارآمدی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد در نهایت نفوذ آرمانی (رفتار) به‌عنوان یکی از ابعاد رهبری تحولی، مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده یادگیری سازمانی محسوب می‌شود.

محسن‌پور و گودرزی (۱۴۰۰)، به پژوهشی با عنوان «تأثیر خودکارآمدی عمومی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک‌های کازرون» پرداختند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که خودکارآمدی عمومی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک‌های شهرستان کازرون تأثیرگذار است.

1. I-Fan Liu

2. Dipendra et al

3. Cherian & Jacob

4. Hadad & Abutaleb

شرکت‌کنندگان در مصاحبه را تشکیل می‌دهند ۶ نفر از کارشناسان و خبرگان تأمین اجتماعی در استان آذربایجان شرقی هستند و نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نمونه‌ها ادامه خواهد یافت.

فرایند انجام پژوهش

همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد پژوهش حاضر مبتنی بر رویکرد پدیدارشناسی است. فرایند اجرای پدیدارشناسی در برخی نوشته‌ها تشریح شده است. کاربردی‌ترین روش در رویکرد پدیدارشناسی که اولین بار موستاکاس^۴ به آن پرداخت، رویکرد کولایزی^۵ است که شامل گام‌های سیستماتیک در فرایند تحلیل داده‌ها و رهنمودهایی برای تلفیق توصیفات ساختاری و متنی است.

کرسول (۲۰۰۷) این رویکرد را شامل ۶ گام ذیل معرفی می‌کند:

گام اول: کشف یک موضوع و پرسشی که بن‌مایه اصلی آن، معانی و ارزش‌های فردی یا اجتماعی است

در این مرحله، به تعیین این موضوع می‌پردازد که مسئله تحقیق با به‌کارگیری رویکرد پدیدارشناسی، بهتر بررسی می‌شود. بهترین نوع مسائلی که برای این شکل از تحقیق مناسب است، مسائلی هستند که مستلزم فهم مشترک یا تجربه مشترک عده‌ای در باب یک پدیده باشند. حائز اهمیت خواهد بود که درک از این تجارب مشترک جهت توسعه حقایق یا خط‌مشی‌ها و یا توسعه درکی عمیق‌تر در مورد ویژگی‌های یک پدیده به دست آید.

گام دوم: کشف معنای موضوع و یا پدیده موردنظر از منظر گروه‌های متفاوت از مردم

موستاکاس (۱۹۹۴) طیفی از پدیده‌های زیادی را که به این شیوه می‌توان مطالعه کرد را فراهم کرده است.

گام سوم: تشخیص و تعیین مفروضات فلسفی گسترده‌ای پیرامون پدیدارشناسی

مثلاً یک نفر می‌تواند در مورد ترکیب عینیت‌گرایی واقعی و تجارب فردی بنویسد. این تجارب زیسته بنابراین آگاهانه‌اند و به سمت یک عینیت سوق داده شده‌اند. جهت توصیف کامل چگونگی مشارکت‌کنندگان به پدیده مورد بررسی، محققان باید تا جایی که امکان دارد تجارب خویش را درون پرانتز (تعلیق) قرار دهند.

بخشند و نیز باید تعاملات و تفاهات بهتری با دانشجویان ایجاد کنند تا عملکرد تدریس را بهبود بخشیده و با مشکلاتی مثل استرس و اضطراب کنار بیایند و به این متغیرهای احساسی اجازه ندهند که تأثیر روی عملکرد تدریس آن‌ها داشته باشند.

لوبرز و همکاران^۱ (۲۰۱۵)، نتایج پژوهشی با عنوان «خودکارآمدی عمومی کارگران جوان و تأثیر آن بر سلامتی و عملکرد» بیانگر این است که خودکارآمدی شغلی به‌عنوان یک عامل پیش‌بینی‌کننده می‌تواند پیامدهای شغلی را پیشگویی کند. به عبارتی خودکارآمدی شغلی کارکنان بر عملکرد شغلی آن‌ها تأثیر دارد. حس خودکارآمدی شغلی بالا موجبات ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان و اثربخشی سازمان را فراهم می‌آورد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع تحقیق کاربردی و از نظر ماهیت و روش از نوع توصیفی - پیمایشی و کیفی می‌باشد. هدف اصلی از انجام این پژوهش طراحی مدل سنجش خودکارآمدی عمومی کارکنان تأمین اجتماعی با رویکرد پدیدارشناسی است. از نظر ماهیت کیفی و به لحاظ روش مورد استفاده پدیدارشناسی می‌باشد.

هدف پژوهش پدیدارشناسی، توضیح صریح و شناسایی پدیده‌ها است آن‌گونه که در موقعیتی خاص توسط افراد ادراک می‌شوند (ون‌من^۲، ۱۹۹۰)، در واقع پدیدارشناسی به توصیف معانی یک مفهوم یا پدیده از دیدگاه عده‌ای از مردم و برحسب تجارب زیسته آنان در آن مورد می‌پردازد. بنابراین در پی فهم تجارب مشترک عده‌ای از مردم می‌باشد (یانوا و شوارتز^۳، ۲۰۰۶). برای گردآوری داده‌ها مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از روش‌های کتابخانه‌ای و جهت جمع‌آوری داده‌ها برای پاسخ به سؤال پژوهش از روش میدانی استفاده شده است.

در بخش میدانی پژوهش حاضر؛ شیوه گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساخت‌یافته است. مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر شامل کارشناسان و خبرگان تأمین اجتماعی هستند که در تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی مشغول به فعالیت می‌باشند که با روش نمونه‌گیری هدفمند یا نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب گردید.

با توجه به ماهیت پژوهش حاضر که کیفی و مبتنی بر رویکرد پدیدارشناسی است حجم نمونه که تعداد

4. Moustakas
5. Colaizzi- keen

1. Lubbers
2. Van Manen
3. Yanwa & Schwartz-shea

گام چهارم: جمع‌آوری داده‌ها

داده‌ها از افرادی گردآوری می‌شوند که تجاربی در خصوص پدیده موردنظر دارند.

گام پنجم: پرسش از مشارکت‌کنندگان: از پاسخگویان (نمونه مورد مطالعه) دو سؤال گسترده و عمومی پرسیده می‌شود: سؤالات با پایان باز دیگری نیز، ممکن است پرسیده شود؛ اما این چهار سؤال، به‌طور ویژه متمرکز بر گردآوری داده‌هایی است که منجر به توصیفی متنی و توصیفی ساختاری از تجارب می‌گردد و نهایتاً درکی از تجارب مشترک مشارکت‌کنندگان فراهم می‌نماید.

گام ششم: اجرای فرایند تحلیل

دیدگاه تمام پدیدارشناسان روان‌شناختی در مورد گام‌های تحلیل داده‌های پدیدارشناختی مشابه است (موس تاکاس، ۱۹۹۴) بر پایه داده‌های حاصل از سؤالات اول و دوم پژوهش، تحلیلگران به بررسی داده‌ها (نظیر رونوشت مصاحبه‌ها) می‌پردازند و به برجسته کردن گزاره‌های مهم، جملات و عبارت فراهم‌کننده چگونگی شکل‌گیری تجربه مشارکت‌کنندگان در خصوص پدیده می‌پردازند.

موس تاکاس این گام را افقی سازی (هر گزاره‌ای دارای ارزش برابر می‌باشد) می‌نامد. سپس محقق به توسعه دسته‌ها و خوشه‌هایی از معانی از درون گزاره‌های مهم و با معنی به شکل تم می‌پردازد. تعیین حدود افق‌ها به‌عنوان کیفیت‌های لایتغیر و ثابت و دسته‌های غیرتکراری و غیرهم‌پوشان سازنده تم‌ها حائز

اهمیت می‌باشد. این گزاره‌های با معنی و مهم و تم‌ها سپس جهت نگارش توصیفی از تجارب مشارکت‌کنندگان (توصیف متنی) مورد استفاده قرار می‌گیرد. سپس ایجاد انسجام میان توصیفات متنی فردی در درون یک توصیف متنی عام صورت می‌گیرد. تحلیلگران همچنین به نگارش توصیفی از متن و محتوای مؤثر بر چگونگی شکل‌گیری تجربه مشارکت‌کنندگان از پدیده می‌پردازند که متغیر تصویری پر انگاشتی یا توصیف ساختاری نامیده می‌شود. لحاظ کردن آزادانه کیفیت‌های ساختاری و پویایی آن مهم می‌باشد.

خوشه‌بندی کیفیت‌های ساختاری به درون تم‌ها به معنای توسعه تم‌های ساختاری است. از طریق ادغام و یکپارچه کردن توصیفات متنی و ساختاری، محقق به نگارش، توصیفی جامع مرکب از (تم‌های متنی و ساختاری) که جوهره پدیده را عیان می‌سازد؛ می‌پردازد که ساختار الزامی، یا لایتغیر یا جوهر نامیده می‌شود. به عبارت دیگر، انسجام شهودی بازتابی از توصیفات ساختاری مرکب و توصیفات متنی مرکب جهت ایجاد امتزاجی از معانی و جوهره‌های یک پدیده یا تجربه صورت می‌گیرد (کرسول، ۲۰۰۷).

در استراتژی راهبردی پژوهش، شش گام فوق در روش کولایزی را می‌توان در قالب نمودار ذیل نیز ترسیم کرد:



شکل ۱. گام‌های تحقیق پدیدارشناسی (کرسول، ۲۰۰۷)

Figure 1. Steps of the Phenomenological Research Method (Creswell, 2007)

روایی و پایایی ابزارهای مورد استفاده در تحقیق بررسی گردید. اقدامات ذیل در این خصوص صورت گرفت:

اعتبارسنجی روش پژوهش: ضروری است که محقق به‌طور عملی نسبت به قابل‌اعتماد بودن به‌کارگیری ابزار موردنظر و معتبر بودن آن‌ها اطمینان نسبی لازم را پیدا کند لذا باید

منظور از پایایی این است که اگر ابزار اندازه‌گیری را در یک فاصله زمانی کوتاه چندین بار و برای گروه واحدی به-کارگیریم نتایج حاصل نزدیک به هم باشند. این مورد در تحقیقات کمی که در آن‌ها فرضیه مطرح می‌گردد، نمود بیشتری دارد. اما؛ در پژوهش‌های کیفی که ماهیت هستی‌شناختی دارند، منحصربه‌فرد هستند و اتکای آن‌ها به شهود مشارکت‌کنندگان است، قدرت تعمیم‌پذیری این روش را محدود می‌سازد. لذا نتایج و یافته‌ها در پژوهش‌های کیفی و ازجمله پژوهش‌های پدیدارشناسی بیشتر به‌منظور انتقال و نه برای تعمیم کاربرد دارند.

یافته‌های پژوهش

در این بخش ابتدا نتایج حاصل از کدگذاری در قالب جدول ارائه می‌گردد و سپس به تحلیل و توصیف مقوله‌های استخراج شده مرتبط با هر تم پرداخته می‌شود. شایان ذکر است پاسخ مشارکت‌کنندگان به این سؤال شامل تجربه زیسته ایشان در مورد خودکارآمدی عمومی کارکنان تأمین اجتماعی است.

چکیده یافته‌های به دست آمده از کدگذاری محوری مصاحبه با مشارکت‌کنندگان: کدگذاری محوری مقوله‌های را به زیرمقوله‌های نمایان شده در مصاحبه با شرکت‌کنندگان مرتبط می‌سازد. تحلیل تطبیقی مستمر در تعیین ویژگی‌های یک مقوله و ابعاد ویژگی به کار می‌رود. از تحلیل تطبیقی مستمر نتایج اولیه کدگذاری باز مقوله‌ها نمایان شد:

- درخواست همکاری از مشارکت‌کنندگان قبل از انجام تحلیل برای مشخص نمودن مغایرت بین آنچه که مکتوب شده است با مصاحبه و نظر ایشان در خصوصی موضوع پژوهش. به این ترتیب میزان توافق در آنچه که تحلیل گردید، افزایش یافت. در مرحله دوم از همین اقدام، پس از استخراج تم‌ها از محتوای مصاحبه، بازهم مشارکت‌کنندگان در نقش همکار پژوهشی، تم‌های مذکور را اصلاح و تأیید نمودند. با این اقدام به ایشان فرصت داده شد که صحت توصیف تجربه خود را تأیید نمایند و به این ترتیب یکی از مهم‌ترین اقدامات در کسب قابلیت پذیرش در پژوهش‌های کیفی صورت پذیرفت. در مرحله از این اقدام پس از تولید مفاهیم از درون تم‌ها، مجدد از مشارکت‌کنندگان درخواست گردید نظرات خود را بیان کنند، اصلاحات لازم را انجام دهند و چنانچه مفهومی دیگر با توجه به تجربه‌شان برای ایجاد جوهره نهایی در نظر دارند، اعلام نمایند.

- در طول مصاحبه از یادداشت‌برداری و ضبط صدا برای حفظ ممیزی استفاده گردید همچنین از مشارکت‌کنندگان درخواست شد متن نهایی را مطالعه کنند تا هرگونه مغایرت با نظری‌شان رفع گردد.

- چندوجهی کردن اجرای پژوهش با دقت انجام پذیرفت به این ترتیب که جمع‌آوری داده‌ها و مصاحبه توسط محقق صورت گرفت و از ممیز خارجی به‌منظور تحلیل تم استفاده گردید.

- پس از مطالعه چندین باره متن مصاحبه و شنیدن محتوای صوتی مرتبط و تسلط کامل بر آن‌ها، اقدام به استخراج تم‌ها گردید.

جدول ۱. کدگذاری تجربه‌ای در مورد پدیده خودکارآمدی عمومی

Table 2. Experiential Coding of the Phenomenon of General Self-Efficacy

کدگذاری محوری	کدگذاری باز
مهارت فردی	حوزه ارتباطات سازمان یادگیری دیداری و تجربه‌های اجتماعی
دانش فردی	امکان بروز و ظهور رفتارهای متفاوت
اعتماد به توانمندی‌ها	متقاعدسازی کلامی
اعتماد به نفس	پاسخگویی مناسب آماری و تحقیقاتی و افزایش کیفیت
عزت نفس	و همچنین کاهش، بارداری سایر پرسنل
توسعه باورها	ارتقای مهارت‌ها و دانش کارکنان،
آموزش‌های حین کار	تسهیل در دسترسی به اطلاعات و فناوری‌ها،
تجربیات موفق کارکنان	و ایجاد فرهنگی که از همکاری و به اشتراک‌گذاری دانش حمایت
ارتقای شغلی کارکنان	دارای عزت نفس
	کارکنان وظایف خودشان را به جبر و از ترس حقوق مزایا انجام می‌دهند

جدول ۲. کدگذاری محوری علل پدیده خودکارآمدی عمومی کارکنان**Table 3. Axial Coding of the Causes of Employees' General Self-Efficacy**

کدگذاری محوری	کدگذاری باز
داشتن چشم‌انداز	ایجاد ادراک و باور به توانمندی‌های خود در بروز رفتار و عمل
استقرار نظام پیشنهادها	تعیین رفتارهای افراد در موقعیت‌های گوناگون
ارزیابی سطح توانمندی‌ها	پیش‌بینی افکار و عواطف تجربه‌شده وی
حمایت از کارکنان	ارتقای مهارت‌های فردی و شناخت احساسات و به‌کارگیری عواطف
فراهم بودن ابزار و امکانات	باور شخص به موفقیت در یک موقعیت خاص یا انجام یک وظیفه است
ثبات مدیریت	استفاده از مهارت تخصصی لازم، ایجاد انگیزه و تشویق
شایسته‌سالاری	ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب که از تشویق به یادگیری مداوم و به
تفویض اختیار	اشتراک‌گذاری دانش حمایت‌کننده، ایجاد فضای کاری انعطاف‌پذیر که به
شایستگی	کارکنان اجازه بدهد خلاقیت خود را به کار بگیرند و ارائه منابع و فرصت‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای به کارکنان، همگی می‌توانند به ایجاد و پرورش این پدیده کمک کنند. همچنین، استفاده از سیستم‌ها و فناوری‌های نوین برای سهولت در انجام وظایف و بهبود همکاری و تعاملات داخل سازمان نیز نقش مهمی در این زمینه دارد
	اعتماد به نفس بعضی همکاران که به‌صراحت در بعضی موارد اعلام نظر داشتند
	هدر رفتن زمان، فرسایش نیروی انسانی بخصوص در واحد درمان، آسیب رساندن به منابع مالی یا انسانی، نداشتن راندمان بالا و کاهش کیفیت خدمات

جدول ۳. کدگذاری محوری اقدامات مؤثری در ارتقای خودکارآمدی عمومی**Table 4. Axial Coding of Effective Measures in Enhancing General Self-Efficacy**

کدگذاری محوری	کدگذاری باز
	دانش‌افزایی
دوره‌های آموزشی	مهارت‌افزایی با رویکرد به‌کارگیری دانش در امور زندگی و کاری
کسب مهارت‌های بیشتر	توأم با به‌کارگیری فناوری‌های نوین در سازمان تأمین اجتماعی
افزایش اطلاعات و آگاهی‌های کارکنان	سطح خودکارآمدی افراد و ایجاد فرهنگ سازمانی نهادینه شده
تصمیم‌گیری‌های جمعی	تشخیص علائم استرس و افکار شک و تردید
برونگرایی	پیروزی‌های گذشته و تجربیات مثبت خود تمرکز کنید
خرد جمعی	و حتی تشویق و ایجاد انگیزه کافی
شناخت محیط	براساس توانمندی‌های خودشان قرار گرفتن
خودارزیابی	استقرار سیستم‌های ارزیابی عملکرد مبتنی بر اهداف.
خودآگاهی	ارائه آموزش‌های مداوم: ارائه دوره‌های آموزشی برای توسعه مهارت‌های فنی و روانی کارکنان و به‌روزرسانی آن‌ها با آخرین دانش و فناوری‌ها.
سیاست‌های پاداش و تشویق	توسعه فرهنگ کاری مثبت: ایجاد محیط کاری مشتاق‌کننده که
توسعه فرهنگ کاری مثبت	براساس همکاری، انگیزش و احترام به همکاران
استفاده از فناوری‌های نوین	استفاده از فناوری‌های نوین: بهره‌گیری از فناوری‌های اطلاعاتی
ایمان خودش نسبت به آن کار باشد	برای ایجاد ابزارها و سیستم‌های هوشمند برای مدیریت عملکرد و ارتباطات داخلی، سیاست‌های پاداش و تشویق
نه به خاطر تشویق یا تنبیه	ایمان خودش نسبت به آن کار باشد نه به خاطر تشویق یا تنبیه
برای بالا بردن مهارت برگزاری کارگاه و کلاس‌های آموزشی	برای بالا بردن مهارت برگزاری کارگاه و رده‌های آموزشی

جدول ۴. کدگذاری محوری راهبردهای ارتقای خودکارآمدی عمومی

Table 4. Axial Coding of Strategies for Enhancing General Self-Efficacy

کدگذاری محوری	کدگذاری باز
اعتماد به کارشناسان	مهارت افزایی و توانمندسازی کارکنان
اعتماد به مدیران	ارتقای تخصص سازمانی با انتقال دانش ضمنی و اثربخشی دوره‌های آموزشی مبتنی بر نیازسنجی
اعتماد به سازمان	نهادینه نمودن رفتار حرفه‌ای و الزام به رعایت آن از جانب کارکنان و القا به مخاطبین ایجاد، بسط و توسعه فرهنگ سازمانی
توانمندسازی جمعی	استفاده بیشتر از تخصص‌های کارکنان و لو تخصص‌های غیرکاری مثلاً در زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی در جهت ایجاد سازمان خلاق و نوآور
مشارکت بیشتر	راهکارهایی مانند برگزاری دوره‌های آموزشی، ارائه فیدبک مستمر، ارتقای سیستم‌ها و فرآیندها برای بهبود کارایی،
مهارت‌های اجتماعی	ارتقای فرهنگ سازمانی به سوی تشویق به یادگیری مداوم و به اشتراک گذاری دانش،
توجه به نیروی انسانی	استفاده از فناوری‌های نوین برای سهولت در انجام وظایف و ارتقای همکاری و تعاملات داخل سازمان و ارائه امکانات و فرصت‌های رشد و پیشرفت به کارکنان محیط کاری از دیسپلین‌های خشک و فقط منوط به یکسری دستورالعمل‌های ابلاغی کاسته
فرهنگ‌سازی	
بسترسازی لازم در خصوص قوانین و مقررات	
برگزاری دوره‌های آموزشی،	
ارائه فیدبک مستمر،	
ارتقای سیستم‌ها و فرآیندها برای بهبود کارایی،	
ارتقای فرهنگ سازمانی به سوی تشویق به یادگیری مداوم و به اشتراک گذاری دانش،	
استفاده از فناوری‌های نوین برای سهولت در انجام وظایف و ارتقای همکاری و تعاملات داخل سازمان،	

جدول ۵. کدگذاری محوری پیامدها و نتایج پدیده خودکارآمدی عمومی

Table 5. Axial Coding of the Consequences and Outcomes of General Self-Efficacy

کدگذاری محوری	کدگذاری باز
	اهداف و برنامه‌های سازمان
	توانمندی سازمانی موجب کارآمدی هرچه بیشتر فرد و شکوفایی آن
	در حوزه‌های شغلی و شخصی
افزایش اعتماد به نفس	تأثیرگذاری بر خودکارآمدی
انجام موفقیت در عملکرد	تجربیات تسلط،
خودباوری	ارتقای سطح رضایتمندی کارکنان
تعهد سازمانی	خا‌ل‌های مالی رو تا حدودی پوشش می‌دهد
هدایت اثربخش کارکنان	بهبود کارایی و عملکرد سازمانی، کاهش خطاها و هزینه‌ها،
اشتراک‌گذاری دانش	افزایش رضایتمندی کارکنان و مشتریان، افزایش نرخ انجام وظایف
ارتقای مهارت و دانش کارکنان	به موقع و بهینه‌سازی فرآیندها
توسعه زیرساخت‌ها	افزایش تعاملات مثبت درون سازمانی و بهبود فرهنگ کاری شود
ارتقای جایگاه و منزلت و ارزش کارکنان	و سبب توسعه و رشد سازمانی
	نتیجه خود کارآمدی یعنی خودباوری و د نتیجه افزایش بهره‌وری
	انگیزه کافی و بالا به کارکنان بدهند مسلماً کیفیت بهتر
	رضایتمندی مراجعین و کارکنان بالا
	موجب یادگیری سازمانی و توسعه شغلی

جدول ۶. نتایج حاصل از کدگذاری باز، محوری، انتخابی خودکارآمدی عمومی

Table 6. Results of Open, Axial, and Selective Coding of General Self-Efficacy

مفاهیم	مقوله	ابعاد پژوهش
مهارت فردی		تجربه‌ای از پدیده
دانش فردی	عوامل فردی	خودکارآمدی عمومی
اعتماد به توانمندی‌ها		

ادامه جدول ۶. نتایج حاصل از کدگذاری باز، محوری، انتخابی خودکارآمدی عمومی

ابعاد پژوهش	مقوله	مفاهیم
تجربه‌ای از پدیده خودکارآمدی عمومی	ارزش‌ها و باورها	اعتماد به نفس
		عزت نفس
		توسعه باورها
علل یا عواملی از تجربه شما به پدیده خودکارآمدی عمومی	تجربیات	آموزش‌های حین کار
		تجربیات موفق کارکنان
		ارتقا شغلی کارکنان
عوامل سازمانی	حمایت و پشتیبانی	داشتن چشم‌انداز
		استقرار نظام پیشنهادها
		ارزیابی سطح توانمندی‌ها
مسیر شغلی	حمایت و پشتیبانی	حمایت از کارکنان
		فراهم بودن ابزار و امکانات
		ثبات مدیریت
یادگیری	مشارکت کارکنان	شایسته‌سالاری
		تفویض اختیار
		شایستگی
اقدامات مؤثری در ارتقای خودکارآمدی عمومی	مشارکت کارکنان	دوره‌های آموزشی
		کسب مهارت‌های بیشتر
		افزایش اطلاعات و آگاهی‌های کارکنان
هوش هیجانی	خودکارآمدی جمعی	تصمیم‌گیری‌های جمعی
		برونگرایی، خرد جمعی
		شناخت محیط
اعتماد	خودکارآمدی جمعی	خودارزیابی
		خودآگاهی
		اعتماد به کارشناسان
توسعه حرفه‌ای	مشارکت جمعی	اعتماد به مدیران
		اعتماد به سازمان
		توانمندسازی جمعی
عملکرد فردی	عملکرد گروهی	مشارکت بیشتر
		مهارت‌های اجتماعی
		توجه به نیروی انسانی فرهنگ‌سازی
پیامدها و نتایج پدیده خودکارآمدی عمومی	عملکرد سازمانی	بسترسازی لازم در خصوص قوانین و مقررات
		افزایش اعتماد به نفس
		انجام موفقیت در عملکرد، خودباوری
عملکرد سازمانی	عملکرد سازمانی	تعهد سازمانی
		هدایت اثربخش کارکنان
		اشتراک‌گذاری دانش
عملکرد سازمانی	عملکرد سازمانی	ارتقای مهارت و دانش کارکنان، توسعه زیرساخت‌ها
		ارتقای جایگاه و منزلت و ارزش کارکنان
		عملکرد سازمانی

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تحلیل سؤال‌های پژوهشی نشان داد که: در تحلیل سؤال یکم نشان داد: عوامل فردی شامل مهارت فردی، دانش فردی و اعتماد به توانمندی‌ها، ارزش‌ها و باورها شامل اعتماد به نفس، عزت نفس و توسعه باورها. تجربیات شامل آموزش‌های حین کار و تجربیات موفق کارکنان و ارتقای شغلی کارکنان. استخراج شده‌اند.

در تحلیل سؤال دوم نشان داد: علل یا عواملی پرداختن از تجربه شما باعث شده به پدیده خودکارآمدی عمومی کارکنان تأمین اجتماعی: عوامل سازمانی شامل داشتن چشم‌انداز، استقرار نظام پیشنهادها و ارزیابی سطح توانمندی‌ها، حمایت و پشتیبانی شامل حمایت از کارکنان و فراهم بودن ابزار و امکانات و ثبات مدیریت، مسیر شغلی شامل شایسته‌سالاری، تفویض اختیار و شایستگی استخراج شده‌اند.

در تحلیل سؤال سوم نشان داد: اقدامات مؤثر انجام شده در ارتقای خودکارآمدی عمومی کارکنان تأمین اجتماعی: یادگیری شامل دوره‌های آموزشی، کسب مهارت‌های بیشتر و افزایش اطلاعات و آگاهی‌های کارکنان، مشارکت کارکنان شامل تصمیم‌گیری‌های جمعی، برون‌گرایی و خرد جمعی. هوش هیجانی شامل شناخت محیط، خودارزیابی و خودآگاهی استخراج شده‌اند.

در تحلیل سؤال چهارم نشان داد: راهبردها یا راهکارها در خصوص ارتقای خودکارآمدی عمومی کارکنان تأمین اجتماعی: اعتماد شامل اعتماد به کارشناسان، اعتماد به مدیران و اعتماد به سازمان. خودکارآمدی جمعی شامل توانمندسازی جمعی، مشارکت بیشتر، مهارت‌های اجتماعی، توسعه حرفه‌ای شامل توجه به نیروی انسانی، فرهنگ‌سازی و بسترسازی لازم در خصوص قوانین و مقررات می‌باشند.

در تحلیل سؤال پنجم نشان داد: پیامدها و نتایج پدیده خودکارآمدی عمومی کارکنان تأمین اجتماعی: عملکرد فردی شامل افزایش اعتماد به نفس، انجام موفقیت در عملکرد و خودباوری. عملکرد گروهی شامل تعهد سازمانی، هدایت اثربخش کارکنان و اشتراک‌گذاری دانش. عملکرد سازمانی شامل ارتقا مهارت و دانش کارکنان، توسعه زیرساخت‌ها و ارتقای جایگاه و منزلت و ارزش کارکنان می‌باشند.

در بررسی نتایج به دست آمده با پیشینه تحقیقات در پژوهشی سرفرازی و همکاران (۱۴۰۲)، بررسی تأثیر بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به نقش میانجی خودکارآمدی ادراک شده در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز و در پژوهش احمدی و هنری مهر (۱۴۰۲)، به بررسی

رهبری اصول اخلاقی در سازمان‌های پایدار؛ نقش تعدیل‌کننده خودکارآمدی عمومی و نقش میانجی اعتماد سازمانی و تعهد کارکنان، در پژوهشی بهمنی چوب‌بستی و روحی ارمکی (۱۴۰۲)، تبیین نقش رهبری خدمتگزار بر خودکارآمدی و نوآوری کارکنان، این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها پیمایشی و از نوع همبستگی است.

مؤمنی، میرصالح، (۱۴۰۲)، بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی در شهرداری مرنده بر تعهد کارکنان با توجه به نقش میانجی باور به خودکارآمدی، در پژوهشی نظری و موسوی (۱۴۰۱)، به مطالعه نقش رهبری معنوی و خودکارآمدی مدیران در چابکی سازمانی مدارس پرداخته‌اند. اشرفیان سیرزار و همکاران (۱۴۰۱)، به بررسی رابطه خودکارآمدی و کیفیت زندگی با مؤلفه‌های سلامت عمومی، جلالی فراهانی (۱۴۰۰)، ارتباط بین خودکارآمدی عمومی و رضایت شغلی در بین فدراسیون‌های ورزشی موفق کشور.

در پژوهشی میرزازاده (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر خودکارآمدی بر چابکی سازمانی است. در پژوهشی میرکمالی و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین با خودکارآمدی سازمانی در شرکت سایپا پرداخته‌اند؛ در پژوهشی محسن‌پور و همکاران (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر خودکارآمدی عمومی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک‌های شهرستان کازرون پیشینه تحقیقات خارج در پژوهشی لیو^۱ (۲۰۲۰) تأثیر انگیزش بیرونی، انگیزش ذاتی و خودکارآمدی اجتماعی بر تمایل به شرکت در مسابقات در تایوان پرداخته است.

دیندرا و همکاران^۲ (۲۰۱۹)، تأثیر واسطه‌ای خودکارآمدی مالی بر روابط سواد مالی انجام دادند. چرین و جاکوب^۳ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر خودکارآمدی بر انگیزش و عملکرد کارکنان» به این نتیجه رسیدند که نظریه خودکارآمدی می‌تواند عملکرد مربوط به کار را از نظر انگیزه‌های مختلف کارکنان و فعالیت‌های سازمانی تحت تأثیر قرار می‌دهد.

لوبرز و همکاران^۴ (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان «خودکارآمدی عمومی کارگران جوان و تأثیر آن بر سلامتی و عملکرد» یک ارتباط مهم بین خودکارآمدی شغلی و عملکرد کاری یافتند و همچنین به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی شغلی به عنوان یک عامل پیش‌بینی‌کننده می‌تواند پیامدهای شغلی را پیشگویی کند.

1. I-Fan Liu

2. Dipendra et al

3. Cherian & Jacob

4. Lubbers et al

- اصلاح نظام ارزیابی عملکرد و منعکس کردن بازخورد جهت اینکه همکار خودارزیابی خوبی داشته و نسبت به تغییر رفتار اقدام نماید.

- استفاده بیشتر از تخصص‌های کارکنان و لو تخصص‌های غیرکاری مثلاً در زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی در جهت ایجاد سازمان خلاق و نوآور و مهارت افزایی و توانمندسازی کارکنان

- ارتقای تخصص سازمانی با انتقال دانش ضمنی و اثربخشی دوره‌های آموزشی مبتنی بر نیازسنجی

- نهادینه نمودن رفتار حرفه‌ای و الزام به رعایت آن از جانب کارکنان و القا به مخاطبین

- استقرار سیستم‌های ارزیابی عملکرد مبتنی بر اهداف : تعیین اهداف مشخص و قابل اندازه‌گیری برای هر کارکنان و ارتباط آن با سیاست‌های سازمانی و اهداف استراتژیک.

- ارائه آموزش‌های مداوم: ارائه دوره‌های آموزشی برای توسعه مهارت‌های فنی و روانی کارکنان و به‌روزرسانی آن‌ها با آخرین دانش و فناوری‌ها.

- توسعه فرهنگ کاری مثبت: ایجاد محیط کاری مشتاق‌کننده که بر اساس همکاری، انگیزش و احترام به همکاران استوار باشد.

- استفاده از فناوری‌های نوین: بهره‌گیری از فناوری‌های اطلاعاتی برای ایجاد ابزارها و سیستم‌های هوشمند برای مدیریت عملکرد و ارتباطات داخلی.

- سیاست‌های پاداش و تشویق: ارائه پاداش‌ها و تشویق‌های مناسب برای کارکنان بر اساس عملکرد و تلاش‌هایشان در بهبود کیفیت و بهره‌وری کاری.

- دانش‌افزایی به‌واسطه تحصیلات دانشگاهی و آکادمیک و در ادامه آن مهارت افزایی با رویکرد به‌کارگیری دانش در امور زندگی و کاری توأم با به‌کارگیری فناوری‌های نوین در سازمان تأمین اجتماعی مورد توجه بوده و لیکن میزان توفیق در مسیر با توجه به سطح خودکارآمدی افراد و ایجاد فرهنگ سازمانی نهادینه شده در حد مطلوب حاصل نشده است.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت جامعه دانشگاهی و همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری کرده‌اند، سپاسگزاری کنند.

استفانو، جاوراس و دولکریدو^۱ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش خودکارآمدی شخصی و باورهای خودکارآمدی جمعی معلمان بر روی رضایت شغلی آن‌ها و احساسات تجربه شده در مدرسه» نشان دادند که خودکارآمدی شخصی معلمان تأثیر مثبت بر خودکارآمدی جمعی آنان دارد در پژوهشی حداد و ابوطالب^۲ (۲۰۱۶) تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد (یک مطالعه تجربی روی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تجاری دانشگاه‌های اردن) که همگی در راستای نتایج و همسو می‌باشند.

با توجه به نتایج پژوهش موارد ذیل پیشنهاد می‌گردد:

- برای ارتقای خودکارآمدی کارکنان در تأمین اجتماعی، می‌توانید از راهکارهایی مانند برگزاری دوره‌های آموزشی، ارائه فیدبک مستمر، ارتقای سیستم‌ها و فرایندها برای بهبود کارایی، ارتقای فرهنگ سازمانی به سوی تشویق به یادگیری مداوم و به اشتراک‌گذاری دانش، استفاده از فناوری‌های نوین برای سهولت در انجام وظایف و ارتقاء همکاری و تعاملات داخل سازمان و ارائه امکانات و فرصت‌های رشد و پیشرفت به کارکنان استفاده کرد.

- جهت افزایش رضایتمندی کارکنان باید محیط کاری از دیسپلین‌های خشک و فقط منوط به یکسری دستورالعمل‌های ابلاغی کاسته شود. نیروی انسانی دیده و شنیده شود. ارتباط بین مسئولین ارشد با کارکنان بیشتر و دوستانه باشد. نگاه بالا به پایین نداشته باشند. مدیران هم جزو نیروی استانی سازمان هستند و باید خودشان هم مسئولیت و همگام با سایر کارکنان باشند نه فقط دستوری باشند.

- یکی از پیشنهادها برای ارتقای خودکارآمدی کارکنان تأمین اجتماعی، ایجاد یک فضای کاری پویا و انعطاف‌پذیر است که به کارکنان اجازه می‌دهد تا خلاقیت خود را ارتقا دهند و راهکارهای نوآورانه‌ای برای انجام وظایفشان ارائه دهند. افزایش دسترسی به دوره‌های آموزشی و منابع آموزشی نیز می‌تواند به کارکنان کمک کند تا مهارت‌های لازم برای بهبود خودکارآمدی خود را به دست آورند. همچنین، ارتقای فرهنگ سازمانی به سمت تشویق به همکاری و به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات نیز می‌تواند از دیگر راهکارهای مؤثر در این زمینه باشد

- همسان‌سازی دستمزد، ایجاد محیط سالم کاری، توجه به نیازهای کارکنان، جلوگیری از ناعدالتی و هرگونه تبعیض، آموزش مستمر کارکنان و رعایت اخلاق حرفه‌ای.

References

- Ackermann, R., & DeRubeis, R. J. (1991). Is depressive realism real? *Clinical Psychology Review*, 11(5), 565–584. (In Persian) [https://doi.org/10.1016/0272-7358\(91\)90004-e](https://doi.org/10.1016/0272-7358(91)90004-e)
- Ahmadi, D., & Honari-Mehr, M. (2023). Ethical leadership in sustainable organizations: The moderating role of general self-efficacy and the mediating role of organizational trust and employee commitment. *17th International Conference on Management, Economics, and Development*, Tehran. (In Persian)
- Amirsardari, L., Rahimi, M., Esmaili, A. (2014). Study of Relationship between General Self-Efficiency, Mood and Trait Anxiety among Police Officers. *Journal of Police*, 3(2), 95-100. Doi: [10.30505/3.2.95](https://doi.org/10.30505/3.2.95)
- Soleimani, E., & Hoveida, R. (2013). Investigating the concept of self-efficacy in Bandura's social cognitive theory. *Ketab-e Mah-e Olum-e Ejtemaei (Social Sciences Book Review)*, 63, 91–97. (In Persian)
- Asharfian-Sizar, S., & Maghni-zadeh, Z. (2022). Investigating the relationship between self-efficacy and quality of life with components of general health. *1st National Conference on Psychology, Educational Sciences, and Counseling*, Urmia. (In Persian)
- Bahmani Choub-basti, A., & Rouhi Eramaki, R. (2023). Explaining the role of servant leadership on employee self-efficacy and innovation. *9th National Conference on New Findings in Science and Technology with a focus on Computer, Management, and Accounting*, Tehran. (In Persian)
- Bailey, T. C., & Snyder, C. R. (2007). Satisfaction with Life and Hope: A Look at Age and Marital Status. *The Psychological Record*, 57(2), 233–240. <https://doi.org/10.1007/bf03395574>
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Dahling, J. J., Melloy, R., & Thompson, M. N. (2013). Financial strain and regional unemployment as barriers to job search self-efficacy: A test of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology*, 60(2), 210–218. <https://doi.org/10.1037/a0031492>
- Daryoush Tavasoli, Hasan Ghalavandi, Mir Mohammad Seyed Abbaszadeh, Abdulzahra Naami, (2016). The Canonical Analysis of the Relationships between Self-efficiency and Organizational Adaptability Capacity, *Quarterly Journal Public Administration*, 8(26), 325-348. (In Persian) DOI: [10.22059/jipa.2016.59882](https://doi.org/10.22059/jipa.2016.59882)
- Dehghani, E. (2019). Investigating the importance of self-efficacy in academic achievement and academic motivation. *National Conference on Professional Research in Psychology and Counseling with a focus on New Achievements in Educational and Behavioral Sciences "From the Teacher's Perspective"*, Minab. (In Persian)
- DeMarrais, K., & Tisdale, K. (2002). What Happens When Researchers Inquire Into Difficult Emotions?: Reflections on Studying Women's Anger Through Qualitative Interviews. *Educational Psychologist*, 37(2), 115–123. https://doi.org/10.1207/s15326985ep3702_6
- Kasari, A. (2025). The role of general self-efficacy, leader-member exchange (LMX), and psychological safety in the development of voice behavior and performance of Kosar University employees. *1st National Conference on the Role of Management and Accounting Sciences in Improving Monetary and Financial Policies*, Sari. (In Persian)
- Keshtvarz kondazi, E., Barzegar, M., & Shokouhi, M.J. (2020). Intermediary Role of Self-Efficacy and Academic Self-Regulation in the Relationship between Self-Esteem and Happiness. *Journal of Instruction and Evaluation*, 13(51), 95 – 131. (In Persian) DOI: [10.30495/jinev.2020.1899279.2183](https://doi.org/10.30495/jinev.2020.1899279.2183)
- Khaki, G. (2016). *Research Method with an Approach to Thesis Writing*. Tehran: baztab Publications. (In Persian)
- Liguori, E. W., Bendickson, J. S., & McDowell, W. C. (2017). Revisiting entrepreneurial intentions: a social cognitive career theory approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(1), 67–78. <https://doi.org/10.1007/s11365-017-0462-7>
- Liu, I.-F. (2020). The impact of extrinsic motivation, intrinsic motivation, and social self-efficacy on English competition participation intentions of pre-college learners: Differences between

- high school and vocational students in Taiwan. *Learning and Motivation*, 72, 101675. <https://doi.org/10.1016/j.lmot.2020.101675>
- Lubbers, R., Loughlin, C., & Zweig, D. (2005). Young workers' job self-efficacy and affect: Pathways to health and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 199-214. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.03.002>
- Mirkamali, S.M., Narenji Thani, F., & Alami, F. (2012). A study of the relationship between transformational leadership and organizational learning (Case of: Saipa Company). *Transformation Management Journal*, 3(2), 1. (In Persian) <https://doi.org/10.22067/pmt.v0i0.15935>
- Mirzazadeh, H. (2021). Investigating the impact of self-efficacy on organizational agility. *1st International Conference on Research Findings in Management, Economics, and Accounting*, Tehran. (In Persian)
- Mohsenpour, Z., & Gudarzi, R. (2021). Investigating the impact of general self-efficacy on the financial performance of managers and employees of banks in Kazerun. *Monthly Journal of New Achievements in Humanities Studies*, 4(43), 42-60. (In Persian)
- Momeni, M. S. (2023). Investigating the impact of social responsibility in Marand Municipality on employee commitment considering the mediating role of self-efficacy belief. *10th National Conference on New Studies and Research in the Field of Humanities, Management, and Entrepreneurship of Iran*, Tehran. (In Persian)
- Moustakas, C. E. (1994). *Phenomenological Research Methods*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781412995658>
- Nazari, kh., & Moosavi, A. (2023). Studying the Role of Spiritual Leadership and Managers' Self-efficacy in Schools' Organizational Agility. *Journal of Educational and Scholastic Studies*, 11(4), 75-103. (In Persian) DOR: [20.1001.1.2423494.1401.11.4.4.2](https://doi.org/10.2423494.1401.11.4.4.2)
- Safarazi, M., & Gholipour, V. (2023). Investigating the Effect of Job Regeneration on the Innovative Behavior of Employees with Regard to the Mediating Role of Perceived Self-Efficacy in the Social Security Organization of Shiraz City. *Journal of Behavioral Studies in Management*, 14(33), 93-112. (In Persian)
- Shirzad, I., & Jalali Farahani, M. (2021). The Relationship between General Self-Efficacy and Job Satisfaction in Iran Successful Sport Federations. *Sport Management*, 13(1), 85-97. (In Persian) <https://doi.org/10.22059/jsm.2021.222318.1743>
- Singh, D., Barreda, A. A., Kageyama, Y., & Singh, N. (2019). The Mediating Effect of Financial Self-Efficacy on the Financial Literacy-Behavior Relationship: A Case of Generation Y Professionals. *The Economics and Finance Letters*, 6(2), 120-133. <https://doi.org/10.18488/journal.29.2019.62.120.133>
- Van Manen, M. (1990). *Researching Lived Experience: Human Science for an Action Sensitive Pedagogy*. [Albany NY]: State University of New York Press, <https://doi.org/10.4324/9781315421056>
- Yanow, D., & Schwartz-Shea, P. (2006). *Interpretation and method: Empirical research methods and the interpretive turn*. Routledge.
- Zahedi-far, R., Izadi, M., Zamani, M., Halako, K., & Tajari, M. (2025). Developing employee self-efficacy. *12th National Conference on Advances in Positive Psychology*, Bandar Abbas. (In Persian)