

## تاثیر یادگیری سازمانی بر نیاز به کسب موفقیت

### با میانجی‌گری خودباوری و مهارت فردی

(مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی استان خراسان جنوبی)

محمد ضیاءالدینی<sup>۱</sup>

#### چکیده

**زمینه:** مشارکت افراد جامعه در بالندگی مستلزم وجود انگیزه توفیق‌طلبی در نهاد آن جامعه است. انگیزه پیشرفت یا نیاز به کسب موفقیت نشان‌دهنده میل فرد نسبت به انجام دادن کاری، سر و سامان دادن به محیط مادی و اجتماعی خود، فائق آمدن بر موانع، زیاد کردن رقابت از طریق کوشش برای انجام دادن کارها و سبقت جستن یا پیشی گرفتن بر دیگران است. **هدف:** این پژوهش با هدف تاثیر یادگیری سازمانی بر نیاز به کسب موفقیت با میانجی‌گری خودباوری و مهارت فردی انجام شد.

**روش‌ها:** در این پژوهش جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان رسمی شاغل در سازمان تأمین اجتماعی استان خراسان جنوبی تشکیل می‌دهند که تعداد آنها ۳۵۰ نفر بودند که برای تعیین حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۸۴ نفر انتخاب شدند. که از نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای تصادفی متناسب با حجم طبقه استفاده شده است. این پژوهش از نوع کاربردی می‌باشد.

**یافته‌ها:** از بین آزمودنی‌های مورد بررسی ۱۴۸ مرد و ۳۶ زن، ۶۰ نفر سن آنها ۳۰ سال و کمتر، ۸۵ نفر ۳۱ تا ۴۰ سال و ۳۹ سن آنها ۴۱ سال و بیشتر، میزان تحصیلات ۲۹ دیپلم، ۲۶ فوق‌دیپلم، ۱۰۱ لیسانس و ۲۸ فوق‌لیسانس، سابقه خدمت آنها کمتر از ۱۰ سال، ۷۶ ۲۰-۱۰ سال و ۲۶ سابقه خدمت آنها ۲۱ سال و بیشتر، ۱۴۶ متأهل و ۳۷ مجرد هستند.

**نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی بر نیاز به کسب موفقیت تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد. همچنین یادگیری سازمانی بر نیاز به کسب موفقیت از طریق متغیر میانجی خودباوری تأثیر غیر مستقیم دارد و یادگیری سازمانی بر نیاز به کسب موفقیت از طریق متغیر میانجی مهارت فردی تأثیر غیر مستقیم ندارد. همچنین مهارت فردی بر نیاز به کسب موفقیت کارکنان از طریق متغیر میانجی خود باوری تأثیر غیر مستقیم دارد.

**واژگان کلیدی:** کسب موفقیت، انگیزه توفیق‌طلبی، یادگیری سازمانی، خودباوری، مهارت فردی

<sup>۱</sup>دانشیار، دکتری مدیریت، مدیرگروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان

## مقدمه

انگیزه توفیق طلبی، یا انگیزه کسب موفقیت، اشتیاق یا نیاز شدید برای موفقیت است که برجسته‌ترین نیاز از نظر رفتار سازمانی بوده، به سبب تأییراتی که بر رشد و توسعه ملی یک کشور دارد، از سال ۱۹۵۰ به بعد همواره مورد بررسی محققان قرار گرفته است. پس جامعه‌ای در رشد و توسعه و پیشرفت در جهات مختلف موفق‌تر خواهد بود که بیشتر افراد آن جامعه انگیزه توفیق طلبی بالایی داشته باشند (علوی، ۱۳۸۵، ص ۲۳۹). انگیزه پیشرفت یا نیاز به کسب موفقیت نشان دهنده میل فرد نسبت به انجام دادن کاری، سر و سامان دادن به محیط مادی و اجتماعی خود، فائق آمدن بر موانع، زیاد کردن رقابت از طریق کوشش برای انجام دادن کارها و سبقت جستن یا پیشی گرفتن بر دیگران است (صمدآقایی، ۱۳۸۲، ص ۵). در محیط کسب و کار امروزی، تغییرات با گام‌های سریع به وقوع می‌پیوندد. سازمان‌ها در عرصه رقابت در محیط کسب و کار جهانی ملزم هستند تا نسبت به تغییرات مستمر واکنش مطلوب داشته و یا از بین بروند. یک سازمان به منظور برتری یافتن از سایر سازمانها باید منابع انسانی را توسعه داده و میزان اطلاعات و دانش در دسترس را افزایش دهد. کارکنان و دانشی که در سر آنهاست، منابع بسیار ارزشمندی برای سازمان هستند. دانش و چگونه دانستن منابع استراتژیک سازمان هستند که باید مدیریت شده و توسعه داده شوند. از این رو یادگیری سازمانی و تولید دانش در طول چند سال اخیر مورد توجه قرار گرفته است (لوسیر<sup>۱</sup> ۲۰۰۲). یادگیری سازمانی فرایندی است پویا که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییرات سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش مهارتها و رفتارها می‌شود. یادگیری سازمانی راه اصلی ایجاد کاردانشی و بهبود کارایی سازمان است. پس یک سازمان موفق باید در یادگیری پویا باشد (زانگ و همکاران<sup>۲</sup> ۲۰۰۹). ارتباط عبارت است از رابطه برقرار کردن با دیگران به شکلی کارآمد و مناسب. کارآمد بودن به معنای دست یافتن به اهدافی است که با برقراری تعامل مورد نظر، درصدد دست یافتن به آنها هستیم. هارجی، مهارت‌های ارتباطی را به منزله آن دسته از مهارت‌هایی می‌داند که به واسطه آنها افراد می‌توانند درگیر تعامل‌های بین فردی فرایند ارتباط شوند، یعنی فرایندی که افراد در طی آن، اطلاعات، افکار و احساسهای خود را از طریق مبادله پیامهای کلامی و غیرکلامی با یکدیگر در میان می‌گذارند (هارجی و همکاران ۱۳۸۴). مفهوم خودباوری که به صورت خودکارآمدی و خودکفایتی نیز ترجمه شده است، به باور فرد به تواناییهای خود برای انجام موفقیت آمیز کارها و وظایف اشاره می‌کند (باندورا<sup>۳</sup> ۱۹۹۷، ۱۴۱). از زمانی که روانشناس برجسته آلبرت باندورا (۱۹۷۷) مفهوم خودباوری را ایجاد کرد، تاکنون مطالعات بسیار زیادی در این زمینه انجام شده است. باندورا معتقد بود که خودباوری برای تأثیرگذاری در محیط، مهم‌ترین مکانیزم روانشناختی است و بدون باور به ایجاد و تولید اثرهای مطلوب و جلوگیری از اثرات نامطلوب، افراد انگیزه کمی برای عمل کردن دارند؛ یعنی باور به عمل از خود عمل مهمتر است. باور به قدرت ایجاد اثرهای مطلوب، زیربنای هرگونه تحولی در بشر است (ادان و زاک<sup>۴</sup> ۱۹۹۵، ص ۶۳۸).

نیاز به کسب موفقیت، یکی از ویژگی‌های شخصیتی افراد و همچون نیاز به کسب قدرت<sup>۵</sup> و نیاز به ایجاد ارتباط با دیگران<sup>۶</sup> یکی از نیازهای سه گانه مک کلند است که در محیط سازمانی برای درک انگیزه‌ها کاربرد و اهمیت زیادی دارد (رایینز، ۱۳۸۸، ص ۳۳۸). نیاز به کسب موفقیت، تلاش برای انجام دادن بعضی کارهای مشکل و رسیدن به موفقیت (رایینز، ۱۳۸۵، ص ۱۰۹). مورای<sup>۸</sup> اولین محقق است که نیاز به کسب موفقیت را مطرح کرد (رنجبریان، ۱۳۸۱، ص ۲). نیاز به کسب موفقیت، همچنین یکی از نیازهای انسانها در تئوری نیازهای آشکار<sup>۹</sup> مورای و اتکینسون<sup>۱۰</sup> (۱۹۶۴) است. بنابراین تئوری فرد مشتاق به کسب موفقیت و انجام کارهای مشکل است، استانداردهای بالایی را انتخاب می‌کند و خواهان تلاش در جهت اهداف دور برد است، عکس العملش در برابر شایستگی مثبت

است و خواهان کوشش در جهت نیل به برتری و فضیلت است (مورهد و گریفین، ۱۳۸۵، ص ۹۶). مک‌کلند (رنجبریان، ۱۳۸۱، ص ۳۷) نیاز به کسب موفقیت را «رفتار به سوی رقابت با استاندارد عالی» تعریف کرده است. مورهد و گریفین، نیاز به کسب موفقیت را عبارت می‌دانند از خواسته فرد برای رسیدن به هدف خود و انجام کاری موثرتر از قبل.

اصطلاح یادگیری سازمانی ظاهراً اشاره به یادگیری فرد در سازمان دارد اما یادگیری سازمانی بیشتر اشاره به گروه یا یادگیری سطح سازمانی دارد. یادگیری فردی از طریق مطالعه، مصاحبه، شناخت، تجربه، تمرین در توسعه مدل‌های ذهنی صورت می‌گیرد. اما یادگیری سازمانی زمانی اتفاق می‌افتد که گروه یاد می‌گیرد تعامل داشته دانش را سهیم شده و به طور جمعی عمل کند به گونه‌ای که ظرفیت ترکیب شده گروه افزایش یافته و توانایی فهم و انجام عمل مؤثر را به دست آورد (گاورین ۲۰۰۰). "یادگیری سازمانی" چیزی فراتر از مجموع توان یادگیری افراد است، یعنی سازمان توانایی یادگیری خود را با خروج افراد سازمان از دست نمی‌دهند، یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده مفاهیم مترادفی نیستند. یادگیری سازمانی به مفهوم یادگیری افراد و گروه‌های درون سازمانی و "سازمان یادگیرنده" به معنی یادگیری سازمان به عنوان سیستمی کلی است به عبارت دیگر باید گفت سازمان یادگیرنده حاصل یادگیری سازمانی است (قربانی زاده ۱۳۷۹، ۵۰۹).

خودباوری، عبارت است از احساس ارزشمند بودن. این حس از مجموعه افکار، احساسات، عواطف و تجربیات ما در طول زندگی ناشی می‌شود. می‌اندیشیم که فردی با هوش یا احساس می‌کنیم که شخصی منفور یا دوست داشتنی هستیم، مورد قبول و اطمینان هستیم یا خیر؟ خود را دوست داریم یا نداریم (ابراهیم قوام ۱۳۷۴، ۳۰). مجموعه این برداشتها و ارزیابی‌ها و تجربی‌ها که از خویش داریم باعث می‌شود که نسبت به خود احساس خوشایند ارزشمند بودن یا بر عکس احساس ناخوشایند بی‌کفایتی داشته باشیم. همه افراد، صرف نظر از سن، جنسیت، زمینه فرهنگی و جهت و نوع کاری که در زندگی دارند، نیازمند عزت نفس هستند. عزت نفس، برابر است با خودباوری واقعی یعنی، خود را آن گونه که هستیم باور کنیم و برای خشنودی خودمان و دیگران تلاش نماییم. عزت نفس واقعاً بر همه سطوح زندگی اثر می‌گذارد. در حقیقت، بررسی‌های گوناگون حاکی از آن است که چنانچه نیاز به عزت نفس ارضاء نشود، نیازهای گسترده‌تری نظیر نیاز به آفریدن، پیشرفت و یا درک و شناسایی استعدادها بالقوه محدود می‌ماند. به خاطر بیاورید هنگامی که کاری را به بهترین نحو به پایان رسانده‌اید چه احساس خوشی به شما دست داده است. افرادی که احساس خوبی نسبت به خود دارند، معمولاً احساس خوبی نیز نسبت به زندگی خواهند داشت. آن‌ها می‌توانند با اطمینان به خود و اطرافیان، با مشکلات و مسئولیت‌های زندگی مواجه شوند و از عهده آنها برآیند (بیابانگرد ۱۳۷۳، ۵۴).

سازمان جهانی بهداشت، مهارت‌های فردی را چنین تعریف نموده است، "توانایی انجام رفتار سازگارانه و مثبت به‌گونه‌ای که فرد بتواند با چالش‌ها و ضروریات زندگی روزمره کنار بیاید. یونیسف مهارت‌های فردی را به این صورت تعریف می‌کند، "یک رویکرد مبتنی بر تغییر رفتار یا شکل‌دهی رفتار که برقراری توازن میان سه حوزه را مدنظر قرار می‌دهد. این سه حوزه عبارت‌اند از، دانش، نگرش، و مهارت‌ها". تعریف یونیسف بر شواهد پژوهشی مبتنی است که نشان می‌دهند اگر در توانمندسازی افراد جامعه بحث دانش، نگرش و مهارت به‌صورت تلفیقی مورد توجه قرار نگیرد، نتیجه مورد انتظار یعنی کاهش رفتارهای پرخطر به‌دست نمی‌آید (فرهنگی، ۱۳۸۲، ص ۱۱۲). به‌طور کلی، مهارت‌های فردی عبارت‌اند از، توانایی‌هایی که منجر به ارتقای بهداشت روانی افراد جامعه، غنای روابط انسانی، افزایش سلامت و رفتارهای سلامتی در سطح جامعه می‌گردند. مهارت‌های زندگی، هم به‌صورت

یک راهکار ارتقای سلامت روانی و هم به صورت ابزاری در پیشگیری از آسیب‌های روانی - اجتماعی مبتلا به جامعه نظیر اعتیاد، خشونت‌های خانگی و اجتماعی، آزار کودکان، خودکشی، ایدز و موارد مشابه قابل استفاده است. به طور کلی، مهارت‌های زندگی ابزاری قوی در دست متولیان بهداشت روانی جامعه در جهت توانمندسازی جوانان در ابعاد روانی - اجتماعی است. این مهارت‌ها به افراد کمک می‌کنند تا مثبت عمل کرده و هم خودشان و هم جامعه را از آسیب‌های روانی - اجتماعی حفظ کرده و سطح بهداشت روانی خویش و جامعه را ارتقاء بخشند (WHO، ۱۹۹۴)

رنجبران و همکاران (۱۳۸۴) در تحقیقی به بررسی رابطه بین عزت نفس و انگیزه کسب موفقیت کارکنان سازمانهای دولتی شهر کرمان پرداختند. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که، بین عزت نفس و نیاز به کسب موفقیت، مسئولیت‌پذیری، رقابت‌جویی، سخت‌کوشی و هدف‌مداری کارکنان ادارات دولتی رابطه وجود دارد. با توجه به این که امتیازهای عزت نفس و نیاز به کسب موفقیت کارکنان در حد متوسط می‌باشد، پیشنهاد می‌شود که در زمینه افزایش این دو متغیر تدابیری اتخاذ شود.

جوانمرد و سخایی (۱۳۸۸) در تحقیقی به بررسی رابطه بین مهارتهای فردی، یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد سازمانی در صنایع کوچک و متوسط استان مرکزی پرداختند. نتایج نشان داده که مهارت فردی با عملکرد سازمانی ارتباط مثبت داشته، همچنین ارتباط بین متغیر مهارت فردی با یادگیری و نوآوری سازمانی مستقیم و مثبت می‌باشد.

صفدری و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی در میان سازمان‌های استان قزوین پرداختند. نتیجه تحلیل میانگین نشان می‌دهد که میزان یادگیری و کارآفرینی سازمانی در سازمانهای استان در حد متوسطی می‌باشد و نتایج ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین یادگیری سازمانی و کارآفرینی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج دیگر آزمون نشان داد که شاخص توسعه شایستگی کارکنان بیشترین تاثیر را بر روی کارآفرینی سازمانی دارا می‌باشند.

فرزبان پور و همکاران (۱۳۹۱) بررسی ارتباط بین خودباوری مدیران پرستاری با رضایتمندی بیماران در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران پرداختند. یافته‌های این مطالعه نشان داد که مدیران پرستاری زن، نسبت به همکاران مرد خود، خودباوری کمتری دارند. خودباوری مدیران پرستاری باعث کاهش رضایتمندی بیماران می‌گردد.

مرتضوی و مهرابی فر (۱۳۹۲) در تحقیقی به بررسی رابطه بین خودباوری و اضطراب با خلاقیت معلمان مدارس مقطع متوسطه شهر کرمان در سال ۸۹-۸۸ و ارائه یک مدل - تحویلی پرداختند. یافته‌های حاکی از آن است که بین خود باوری و کارآمدی شخصی با خلاقیت رابطه معنادار و مثبتی دارند و بین عزت نفس با خلاقیت رابطه معنادار وجود ندارد. بین اضطراب و مؤلفه‌های آن (اضطراب آشکار و پنهان) با خلاقیت با استفاده از ضریب اتا رابطه وجود دارد. مشاهده شد که افراد دارای اضطراب پایین تا حد متوسط با خلاقیت رابطه معنا دار و مثبت و افراد دارای اضطراب بالا با خلاقیت رابطه نسبی و عکس دارند.

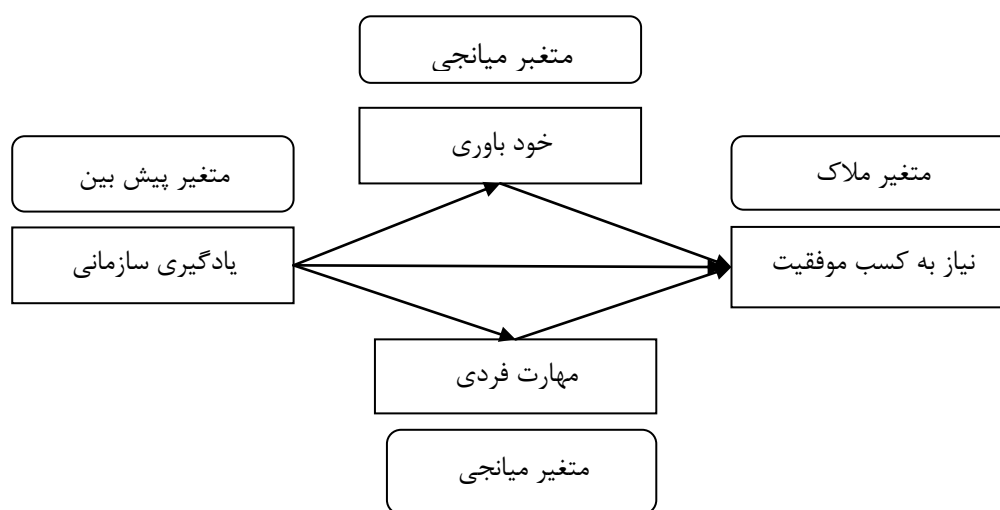
علوی و اعتصامی نیز در تحقیقی بیان کرده‌اند که نیاز به کسب موفقیت بر خودباوری افراد تأثیر می‌گذارد. بیک زاد و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی دریافته‌اند که مهارت‌های فردی با نیاز به کسب موفقیت رابطه معنی داری دارند.

دارد.

### چارچوب نظری و فرضیه‌های پژوهش

نیاز به کسب موفقیت متغیر اصلی است که در این تحقیق مورد توجه قرار گرفته است (متغیر وابسته) متغیری که تلاش می‌شود تغییرات آن توسط یادگیری سازمانی (متغیر مستقل) اندازه‌گیری شود. خودباوری و مهارت فردی نیز متغیر میانجی هستند. نیاز به کسب موفقیت در این تحقیق با استفاده از مدل علوی و اعتصامی (۱۳۹۱) با مؤلفه‌های ویژگی‌های روانی مؤثر بر توفیق طلبی (مرکز کنترل درونی، امید به آینده، اهداف عالی، احساس نقص و اعتماد به نفس) و ویژگی‌های رفتاری مؤثر بر توفیق طلبی (تلاش و تعهد، مسولیت‌پذیری، صبر و استقامت و ابتکار و نوآوری) سنجیده می‌شود. یادگیری سازمانی نیز در این تحقیق با استفاده از مدل پازوک<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۹) و مؤلفه‌های تسلط بر خویشتن، مدل ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری جمعی و نگرش سیستمی سنجیده شده است. مهارت فردی در این تحقیق با استفاده از مدل حافظی و همکاران (۱۳۸۷) که شامل دو مؤلفه ارتباطی و مهارت کاری مورد سنجش قرار می‌گیرد. خودباوری در این تحقیق توسط مدل باندورا<sup>۱۲</sup> (۱۹۹۷) که شامل چهار بعد انتخاب، تلاش، هیجان و مقابله با موقعیتهای فشارزا می‌باشد، سنجیده می‌شود.

با توجه به ادبیات پژوهش در روابط اشاره شده بین متغیرها مدل مفهومی پژوهش را می‌توان به شکل زیر ترسیم نمود.



شکل (۱): چارچوب نظری

#### فرضیات اصلی:

- ۱- وضعیت متغیرهای نیاز به کسب موفقیت، یادگیری سازمانی، خودباوری و مهارت فردی بیشتر از متوسط است.
- ۲- یادگیری سازمانی بر نیاز به کسب موفقیت تأثیر مستقیم دارد.
- ۳- یادگیری سازمانی بر نیاز به کسب موفقیت به طور غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی خودباوری تأثیر دارد.
- ۴- یادگیری سازمانی بر نیاز به کسب موفقیت به طور غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی مهارت فردی تأثیر دارد.
- ۵- مهارت فردی بر نیاز به کسب موفقیت به طور غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی خودباوری تأثیر دارد.

فرضیات فرعی:

- ۱- یادگیری سازمانی بر خود باوری کارکنان رابطه دارد.
- ۲- خود باوری کارکنان بر نیاز به کسب موفقیت رابطه دارد.
- ۳- مهارت فردی بر خود باوری کارکنان رابطه دارد.
- ۴- یادگیری سازمانی بر مهارت فردی رابطه دارد.
- ۵- مهارت فردی بر نیاز به کسب موفقیت کارکنان رابطه دارد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش ازهدف کاربردی بوده و با استفاده از روش‌های الگویابی معادلات ساختاری و آزمون نسبت می‌باشد. این روش‌ها در سالهای اخیر به علت انعطاف پذیری بالا نسبت به روش‌های قدیمی‌تر مانند رگرسیون چند گانه توانایی شناسایی و کنترل خطای اندازه گیری و بررسی آزمون روابط پیچیده با چندین متغیر وابسته و مستقل در پژوهش‌های مربوط به علوم انسانی محبوبیت زیادی کسب نموده‌اند (چین و مارکولین<sup>۱۳</sup> ۱۹۹۶).

روش الگویابی معادلات ساختاری در دو مرحله به آزمون الگو می‌پردازد و الگوی ساختاری فرضیه‌های پژوهش و روابط متغیرهای مکنون را مورد آزمون قرار می‌دهد. در پژوهش حاضر از نسل دوم روش الگویابی ساختاری به خاطر وابستگی کمتر به حجم نمونه نرمال بودن توزیع باقیمانده و PLS ساختاری یعنی روش کمترین مجذورات جزئی<sup>۱۴</sup> برای آزمون الگوی اندازه فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است. فاصله‌ای بودن مقیاس اندازه گیری به عنوان روش نیرومند الگویابی معادلات ساختاری شناخته می‌شود.

جامعه آماری عبارت است از افراد، اشیاء و ... که حداقل در یک صفت مشترک باشند (نادری و سیف نراقی ۱۳۸۳، ۶۴).

جامعه آماری در این تحقیق را کلیه کارکنان رسمی شاغل در سازمان تأمین اجتماعی استان خراسان جنوبی تشکیل می‌دهند که تعداد آنها ۳۵۰ نفر می‌باشد.

برای تعیین حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۸۴ نفر انتخاب شدند. که از نمونه گیری به روش طبقه‌ای تصادفی متناسب با حجم طبقه استفاده شده است.

مهم‌ترین روش‌های گردآوری اطلاعات در این تحقیق بدین شرح است:

- ۱) مطالعات کتابخانه‌ای: در این قسمت جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های مورد نیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات<sup>۱۵</sup> استفاده شده است.
- ۲) تحقیقات میدانی: در این قسمت به منظور جمع آوری داده‌ها و اطلاعات از چهار پرسشنامه استفاده گردیده است.

الف) پرسشنامه نیاز به کسب موفقیت: نیاز به کسب موفقیت در این تحقیق با استفاده از مدل علوی و اعتصامی (۱۳۹۱) با مؤلفه‌های، ویژگی‌های روانی مؤثر بر توفیق طلبی (مرکز کنترل درونی، امید به آینده، اهداف عالی، احساس نقص و اعتماد به نفس) و ویژگی‌های رفتاری مؤثر بر توفیق طلبی (تلاش و تعهد، مسولیت پذیری، صبر و استقامت و ابتکار و نوآوری) سنجیده می‌شود. نمره‌ای که آزمودنیها در مقیاس لیکرت به این پرسشنامه می‌دهند میزان نیاز به کسب موفقیت را مشخص می‌کند.

ب) پرسشنامه یادگیری سازمانی: یادگیری سازمانی در این تحقیق با استفاده از پرسشنامه شامل چهار مؤلفه مؤلفه‌های تسلط بر خویشتن، مدل ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری جمعی و نگرش سیستمی می‌باشد، مورد سنجش قرار گرفت. نمره‌ای که آزمودنیها در مقیاس لیکرت به این پرسشنامه می‌دهند میزان یادگیری سازمانی را مشخص می‌کند.

ج) پرسشنامه خودباوری: برای سنجش خودباوری از مدل باندورا (۱۹۹۷) که شامل چهار بعد؛ انتخاب، تلاش، هیجان و مقابله با موقعیت‌های فشارزا می‌باشد، استفاده خواهد شد. نمره‌ای که آزمودنیها در مقیاس لیکرت به این پرسشنامه می‌دهند، میزان خودباوری کارکنان را مشخص می‌کند.

د-مهارت فردی: مهارت فردی در این تحقیق با استفاده از مدل حافظی و همکاران (۱۳۸۷) که شامل دو مؤلفه ارتباطی و مهارت کاری مورد سنجش قرار می‌گیرد. نمره‌ای که آزمودنیها در مقیاس لیکرت به این پرسشنامه می‌دهند، میزان مهارت‌های فردی را مشخص می‌کند.

### روایی و پایایی ابزار سنجش

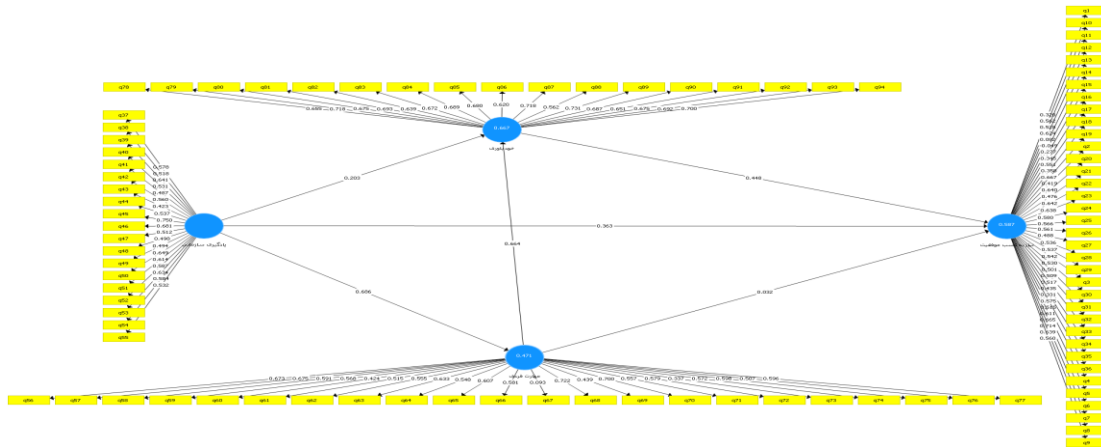
منظور از روایی پرسشنامه این است که وسیله اندازه‌گیری، توانایی اندازه‌گیری خصیصه و ویژگی مورد نظر را داشته باشد و اعتبار بدین معناست که نمره‌های مشاهده شده یک آزمون در دوره‌های متفاوت دارای همبستگی بالایی باشد (خاکی ۱۳۸۴، ۲۸۸).

الف- معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگراست که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد، که از معیاره AVE برای این منظور استفاده می‌گردد. مگنر و همکاران (۱۹۹۶) مقدار ۰/۴ به بالا را برای AVE کافی دانسته‌اند. میزان روایی همگرای پرسشنامه نیاز به موفقیت ۰/۴۴، پرسشنامه یادگیری سازمانی ۰/۴۰، پرسشنامه مهارت فردی ۰/۴۱ و پرسشنامه خودباوری ۰/۴۵ محاسبه گردید که حکایت از روایی همگرای مناسب مدل دارد. معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می‌گردد، میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها است؛ به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود تا با سازه‌های دیگر دارد. بار عاملی هر شاخص بر سازه خود باید حداقل ۰/۱ بیشتر از بار عاملی آن بر دیگر سازه‌ها باشد.

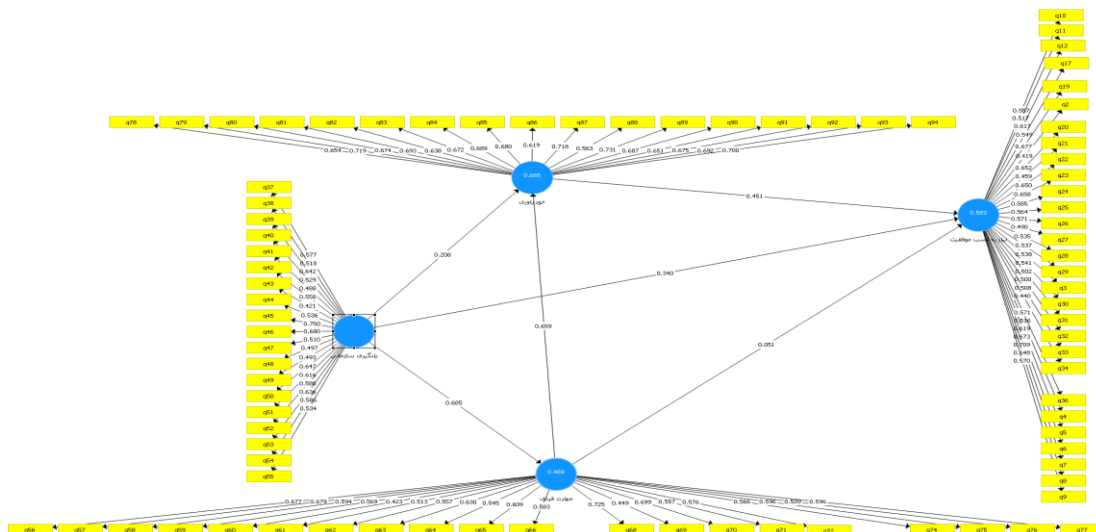
ب- پایایی ابزار سنجش: از آنجایی که آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، روش PLS معیار مدرن‌تری نسبت به آلفا به نام پایایی ترکیبی به کار می‌برد. این معیار توسط ورتس<sup>۱۶</sup> و همکاران معرفی شد و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی در روش PLS، هر دوی این معیارها بکار برده شوند. در صورتی که مقدار CR برای هر سازه بالای ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه‌گیری دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد. ذکر این نکته ضروری است که CR در مدل سازی معادلات ساختاری معیار بهتری از آلفای کرونباخ به شمار می‌رود. به دلیل اینکه در محاسبه ضریب آلفای کرونباخ در مورد هر سازه، تمامی شاخص‌ها با اهمیت مساوی در محاسبه وارد می‌شوند. در حالی که برای محاسبه CR شاخص با بار عاملی بیشتر، اهمیت زیادتری دارند. این موضوع موجب این می‌شود که مقادیر CR سازه‌ها معیار واقعی‌تر و دقیق‌تر نسبت به آلفای کرونباخ آن‌ها باشد (داوری و رضا زاده ۱۳۹۲).

ضریب پایایی برای پرسشنامه نیاز به موفقیت ۰/۹۳، پرسشنامه یادگیری سازمانی ۰/۹۰، پرسشنامه مهارت فردی ۰/۹۱ و پرسشنامه خودباوری ۰/۹۳ می‌باشد.

برای تحلیل داده‌های کمی و آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش‌های PLS و SPSS استفاده شده است. پیش از انجام تحلیل‌های آماری لازم برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از نرم افزارهای الگویابی معادلات ساختاری و آزمون نسبت استفاده شد. این روش‌ها در سالهای اخیر به علت انعطاف پذیری بالا نسبت به روش‌های قدیمی‌تر مانند رگرسیون چند گانه توانایی شناسایی و کنترل خطای اندازه گیری و بررسی آزمون روابط پیچیده با چندین متغیر وابسته و مستقل در پژوهش‌های مربوط به علوم انسانی محبوبیت زیادی کسب نموده‌اند. روش الگویابی معادلات ساختاری در دو مرحله به آزمون الگو می‌پردازد و الگوی ساختاری فرضیه‌های پژوهش و روابط متغیرهای مکنون را مورد آزمون قرار می‌دهد. در پژوهش حاضر از نسل دوم روش الگویابی ساختاری به خاطر وابستگی کمتر به حجم نمونه نرمال بودن توزیع باقیمانده و PLS ساختاری یعنی روش کمترین مجذورات جزئی برای آزمون الگوی اندازه فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است. فاصله‌ای بودن مقیاس اندازه گیری به عنوان روش نیرومند الگویابی معادلات ساختاری شناخته می‌شود.



شکل (۲): مدل اجرا شده همراه با ضرایب بارهای عاملی



شکل (۳): مدل اجرا شده همراه با حذف ضرایب بارهای عاملی کمتر از ۰/۴



### یافته‌های پژوهش

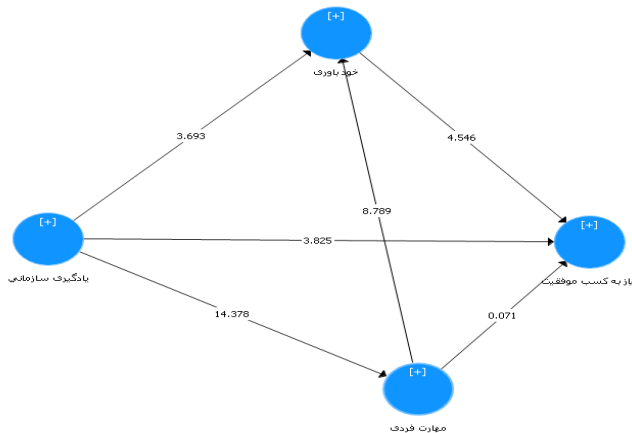
در این پژوهش ۱۴۸ مرد و ۳۶ زن شرکت کرده‌اند که از این تعداد ۳۷ مجرد و ۱۴۶ متأهل می‌باشند، با تحصیلات ۲۹ نفر دیپلم، ۲۶ نفر فوق دیپلم، ۱۰۱ نفر لیسانس و ۲۸ نفر فوق لیسانس می‌باشد. برای سنجش بارهای عاملی ابتدا شکل ۲ ترسیم می‌شود. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ می‌باشد (هالند، ۱۹۹۹) همانگونه که در شکل ۲ مشخص است، سوال‌های ۷۳ و ۶۷ از متغیر مهارت فردی، سوال‌های ۱۵، ۱۸، ۳۵، ۱۳، ۱۴ و ۱۶ از متغیر نیاز به کسب موفقیت به علت اینکه بار عاملی آنها کمتر از ۰/۴ بودند، حذف شدند تا بررسی سایر معیارها تحت تأثیر آنها قرار نگیرد.

### برازش مدل ساختاری

برای بررسی برازش مدل ساختاری چهار معیار به کار می‌روند که عبارتند از: ضرایب معناداری  $Z$ ، مقادیر  $R^2$  معیار اندازه تأثیر  $f^2$  و در نهایت معیار  $Q^2$ .

(۱) ضرایب معناداری  $Z$  مربوط به هر یک از فرضیه‌ها

باتوجه به شکل ۴ برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب  $Z$  به این صورت است که ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها را تأیید ساخت. همانگونه که از شکل مشخص است. برای کنترل نمودن معناداری روابط میان هر سؤال و متغیر مربوطه (برازش مدل‌های اندازه‌گیری) نیز می‌توان از فرمان بوت استرپ استفاده نمود.



شکل (۴): مدل ترسیم شده همراه با ضرایب معنی داری

(۲) معیار  $R^2$  یا  $R$  Squares

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در این پژوهش ضرایب  $R^2$  مربوط به متغیرهای پنهان درون زای (وابسته) مدل است.  $R^2$  معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می‌شود. مقدار  $R^2$  برای متغیر خود باوری ۰/۶۳۷، مهارت فردی ۰/۴۳۹ و نیاز به کسب موفقیت ۰/۵۰۴ محاسبه شده است که مقدار  $R^2$  برای متغیرهای خود باوری و نیاز به کسب موفقیت تقریباً قوی و متغیر مهارت فردی در حد تقریباً متوسط است.

۳) معیار اندازه تأثیر ( $f^2$ )

برای محاسبه معیار  $f$  اندازه تأثیر

$$f^2(x \rightarrow y) = \frac{R^2y(x \text{ included}) - R^2y(x \text{ excluded})}{1 - R^2y(x \text{ included})}$$

$R^2y(x \text{ included})$ : مقدار  $R^2$  سازه  $y$  زمانی که سازه  $x$  در مدل موجود است.

$R^2y(x \text{ excluded})$ : مقدار  $R^2$  سازه  $y$  زمانی که سازه  $x$  از مدل حذف شده باشد.

یادگیری سازمانی =  $x$  و نیاز به کسب موفقیت =  $y$  می باشد

معیار اندازه تأثیر یادگیری سازمانی بر موفقیت سازمانی سازمانی برابر  $0.10$ ، معیار اندازه تأثیر خود باوری بر نیاز به کسب موفقیت برابر  $0.13$  و معیار اندازه تأثیر مهارت فردی بر نیاز به کسب موفقیت برابر  $0.004$  و معیار اندازه تأثیر مهارت فردی بر خود باوری برابر  $0.054$  می باشد.

کوهن سه مقدار  $0.02$ ،  $0.15$  و  $0.35$  را به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر معرفی نموده است (داوری و رضا زاده  $1392$ ). با توجه به تأثیر تقریباً متوسط یادگیری سازمانی و خود باوری و تأثیر بسیار ضعیف مهارت فردی بر نیاز به کسب موفقیت و تأثیر بسیار قوی مهارت فردی بر خود باوری برازش مدل ساختاری پژوهش تأیید می شود.

۴) معیار  $Q^2$  (Stone-Geisser Criterion)

این معیار که توسط استون و گیزر ( $1975$ )<sup>۱۷</sup> معرفی شد، قدرت پیش بینی مدل را مشخص می سازد. هنسلا و همکاران ( $2009$ ) در مورد شدت قدرت پیش بینی مدل در مورد سازه های درون زا سه مقدار  $0.02$ ،  $0.15$  و  $0.35$  که به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی قدرت پیش بینی مدل در مورد سازه های درون زا را نشان می دهد را تعیین نموده اند (داوری و رضا زاده  $1392$ ). با توجه به مقادیر  $Q^2$   $0.28$ ،  $0.175$  و  $0.217$  برای متغیرهای درون زای خود باوری، مهارت فردی و نیاز به کسب موفقیت، متغیرهای درون زای مهارت فردی و نیاز به کسب موفقیت قابلیت پیش بینی بیش از متوسط و متغیر درون زای خود باوری قابلیت پیش بینی تقریباً متوسط با سازه مربوط به خودشان را دارد.



شکل (۵): مدل نهایی پژوهش

## ۴-۵) آزمون فرضیه‌های پژوهش

پس از حذف سؤال‌های متغیرهای پژوهش که قبلاً ذکر شد آزمون فرضیه‌های تحقیق صورت می‌گیرد، برای بررسی فرضیه فوق باید از نرمال بودن یا نبودن متغیرها مطمئن شد.

$H_0$ : متغیرهای مورد بررسی از توزیع نرمال پیروی می‌کنند.

$H_1$ : متغیرهای مورد بررسی از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند.

فرض نرمال بودن داده‌ها در سطح معناداری ۰.۵٪ با تکنیک کلموگروف-اسمیرنوف آزمون شده است. نتایج در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول (۲): آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای تحقیق

نیاز به کسب موفقیت	یادگیری سازمانی	مهارت فردی	خودباوری
آزمون کلموگروف - اسمیرنوف	۱،۲۹۷	۱،۲۱۱	۸۷۵
سطح معنی داری	۰،۶۹	۰،۱۰۷	۰،۴۲۸
تعداد	۱۸۴	۱۸۴	۱۸۴

بر اساس نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف مقدار معناداری در تمامی موارد بزرگتر از سطح خطا (۰/۵٪) بدست آمده است. بنابراین هیچ دلیلی برای رد فرض صفر وجود ندارد، لذا توزیع داده‌ها نرمال است.

## آزمون میانگین یک جامعه برای تعیین وضعیت متغیرهای پژوهش

به منظور بررسی اینکه هر کدام از متغیرهای یادگیری سازمانی، خودباوری، مهارت فردی و نیاز به کسب موفقیت، از نظر پاسخگویان در سطح مناسب یا مطلوبی قرار دارند یا خیر، آزمون  $t$  تک نمونه‌ای استفاده می‌شود. در آزمون  $t$  تک نمونه‌ای با توجه به مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت، پرسشنامه تحقیق، مقدار آزمون برابر با ۳، در نظر گرفته شده است.

قاعده تصمیم‌گیری بدین صورت خواهد بود که در سطح اطمینان ۹۵ در صد، در صورتی که سطح معنی داری کوچکتر از میزان خطا باشد ( $sig < 0/05$ )، فرض صفر رد شده و فرض مقابل پذیرفته خواهد شد؛ یعنی میانگین متغیر مورد بررسی برابر ۳ نیست. همچنین در این آزمون با توجه به مقادیر حد بالا و حد پایین فاصله اطمینان می‌توان گفت که هرگاه حد پایین و بالا مثبت باشد، میانگین متغیر مورد بررسی از مقدار آزمون (عدد ۳) بزرگتر است. به بیان دیگر از نظر پاسخگویان، متغیر مورد بررسی در سطح مطلوبی قرار دارد. هرگاه حد پایین و بالا منفی باشند، میانگین متغیر مورد بررسی از مقدار آزمون (عدد ۳) کوچکتر است؛ به بیان دیگر از نظر پاسخگویان، متغیر مورد بررسی در سطح مطلوبی قرار ندارد. هرگاه حد پایین منفی و حد بالا مثبت باشد، میانگین متغیر مورد بررسی با مقدار آزمون (عدد ۳) تفاوت معنی دار ندارد.

جدول (۳): شاخص‌های سطح متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای میانگین
یادگیری سازمانی	۱۸۴	۳/۹۸	۰/۵۳۰	۰/۰۳۹
خود باوری	۱۸۴	۴/۰۰	۰/۵۵۱	۰/۰۴۰
مهارت فردی	۱۸۴	۴/۰۵	۰/۵۱۳	۰/۰۳۷
نیاز به کسب موفقیت	۱۸۴	۴/۰۲	۰/۵۵۰	۰/۰۴۰۱

جدول (۴): آزمون t تک متغیره سطح متغیرهای تحقیق

متغیر	t	df	سطح معناداری	تفاوت میانگین‌ها	
				فاصله اطمینان ۹۵ درصد	حد پایین حد بالا
یادگیری سازمانی	۲۵/۱۹۶	۱۸۳	۰/۰۰۰	۰/۹۸۵	۰/۹۰۸
خود باوری	۲۴/۸۵۴	۱۸۳	۰/۰۰۰	۱/۰۰۹	۰/۹۲۹
مهارت فردی	۲۷/۸۹۷	۱۸۳	۰/۰۰۰	۱/۰۵۵	۰/۹۸۰
نیاز به کسب موفقیت	۲۵/۲۸۲	۱۸۳	۰/۰۰۰	۱/۰۲۵	۰/۹۴۵

فرض صفر و فرض مقابل به صورت زیر است،

فرض صفر، وضعیت یادگیری سازمانی، خود باوری، مهارت فردی و نیاز به کسب موفقیت کارکنان مطلوب نیست. فرض مقابل، وضعیت یادگیری سازمانی، خود باوری، مهارت فردی و نیاز به کسب موفقیت کارکنان مطلوب است.

جدول (۵): نتایج بررسی و آزمون فرضیات

نتیجه	عنوان فرضیه	ردیف
تأیید	وضعیت متغیرهای یادگیری سازمانی، خود باوری، مهارت فردی و نیاز به کسب موفقیت کارکنان مطلوب است.	فرضیه اول
تأیید	یادگیری سازمانی بر نیاز به کسب موفقیت کارکنان به طور مستقیم تأثیر دارد.	فرضیه دوم
تأیید	یادگیری سازمانی بر نیاز به کسب موفقیت کارکنان از طریق متغیر میانجی خود باوری تأثیر غیر مستقیم دارد.	فرضیه سوم
رد	یادگیری سازمانی بر نیاز به کسب موفقیت کارکنان از طریق متغیر میانجی مهارت فردی تأثیر غیر مستقیم دارد.	فرضیه چهارم
تأیید	مهارت فردی بر نیاز به کسب موفقیت کارکنان از طریق متغیر میانجی خود باوری تأثیر غیر مستقیم دارد.	فرضیه پنجم
تأیید	یادگیری سازمانی بر خود باوری کارکنان تأثیر دارد.	فرضیه فرعی
تأیید	خود باوری کارکنان بر نیاز به کسب موفقیت کارکنان تأثیر دارد.	فرضیه فرعی
تأیید	یادگیری سازمانی بر مهارت فردی تأثیر دارد.	فرضیه فرعی
رد	مهارت فردی بر نیاز به کسب موفقیت کارکنان تأثیر دارد.	فرضیه فرعی
تأیید	مهارت فردی بر خود باوری کارکنان تأثیر دارد.	فرضیه فرعی

### بحث و نتیجه گیری

ثبات، اقتدار، شکوفایی و توسعه یک جامعه صرفاً در منابع و امکانات و در یک کلام استعدادهاى بالفعل و بالقوه مادی خلاصه نمی‌گردد و تا حد زیادی منوط به حضور پرشور و تلاش انسانی کارآمد و رشد و اعتلای آن است. انسان عامل بنیادی حرکت و تحول و پایه توسعه اقتصادی و فزونی توان اقتصادی کشورها است. شکوفایی جوامع در سایه توجه به منابع انسانی، این منبع استراتژیک و حساس است، لذا با یافتن دلیل انگیزش، می‌توان انگیزه‌ها را در افراد فعال کرد، مسلماً در این حالت افراد در حدی بالا تلاش کرده و در تحقق اهداف سازمانی نقشی مؤثر خواهند داشت. مشارکت افراد جامعه در بالندگی مستلزم وجود انگیزه توفیق طلبی در نهاد آن جامعه است. انگیزه پیشرفت یا نیاز به کسب موفقیت نشان دهنده میل فرد نسبت به انجام دادن کاری، سر و سامان دادن به محیط مادی و اجتماعی خود، فائق آمدن بر موانع، زیاد کردن رقابت از طریق کوشش برای انجام دادن کارها و سبقت جستن یا پیشی گرفتن بر دیگران است (صمدآقایی ۱۳۸۲، ۵).

این مطالعه با هدف بررسی عوامل مؤثر بر نیاز به کسب موفقیت انجام گرفته است. نیاز توفیق طلبی نوع ویژه‌ای از انگیزه شامل احساس درونی و قوی نسبت به موفقیت و بر مبنای انتظار انجام کارهای بهتر و سریعتر از دیگران یا انجام بهتر این کارها نسبت به گذشته است. همچنین بازتاب عوامل مختلف مؤثر بر جامعه است، آنچه موجب افزایش یا کاهش این انگیزه در افراد می‌شود عوامل مختلفی از جمله، روابط اجتماعی، اقتصادی، مسائل سیاسی، باورهای مقدماتی اعم از کیش و آیین و آداب و رسوم، تاریخ، ادبیات و هنر می‌باشد، چنانچه خود این انگیزه نیز در عوامل فوق اثر می‌گذارد (علوی ۱۳۸۵، ۶۳). در این تحقیق نیاز به کسب موفقیت متغیر اصلی است که مورد توجه قرار گرفته است (متغیر وابسته) یادگیری سازمانی متغیر مستقل و خودباوری و مهارت فردی نیز متغیر میانجی هستند.

نتایج تحقیق نشان داد که وضعیت متغیرهای یادگیری سازمانی، خود باوری، مهارت فردی و نیاز به کسب موفقیت کارکنان مطلوب است. همچنین یادگیری سازمانی بر نیاز به کسب موفقیت کارکنان به طور مستقیم تأثیر مثبت و معنی داری داشت که طی آن هر چه یادگیری سازمانی بیشتر شود، نیاز به کسب موفقیت افزایش می‌یابد. جانسون (۲۰۰۸) در تحقیقات خود مطرح نمود که یادگیری سازمانی عامل مؤثری بر نیاز به کسب موفقیت می‌باشد که با این تحقیق همخوانی دارد.

نتایج تحقیق حاکی از آن است که یادگیری سازمانی بر نیاز به کسب موفقیت کارکنان از طریق متغیر میانجی خود باوری تأثیر غیر مستقیم دارد که طی آن هر چه یادگیری سازمانی افزایش یابد باعث افزایش خودباوری کارکنان می‌شود و از طریق افزایش خودباوری باعث افزایش نیاز به کسب موفقیت می‌شود. در این خصوص تحقیقی یافت نشد که امر مقایسه صورت گیرد. همچنین یادگیری سازمانی بر خود باوری کارکنان تأثیر دارد. صفدری و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی در میان سازمان‌های استان قزوین پرداختند. نتیجه تحلیل میانگین نشان می‌دهد که میزان یادگیری و کارآفرینی سازمانی در سازمانهای استان در حد متوسطی می‌باشد و نتایج ضریب همبستگی نشان داد که بین یادگیری سازمانی و کارآفرینی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج تحقیق نشان داد که خود باوری کارکنان بر نیاز به کسب موفقیت کارکنان تأثیر دارد. رنجبریان و همکاران (۱۳۸۴) در تحقیق خود به بررسی رابطه بین عزت نفس و نیاز به موفقیت در سازمانهای دولتی شهر کرمان پرداختند نتایج تحقیق آنها وجود رابطه بین مؤلفه‌های عزت نفس و نیاز به کسب موفقیت را تأیید کرد. این نتیجه با نتایج تحقیق مرتضوی و مهرابی فر (۱۳۹۲)، فرزبان پور و همکاران (۱۳۹۱). نتایج تحقیق نشان داد که یادگیری سازمانی بر نیاز به کسب موفقیت کارکنان از طریق متغیر میانجی مهارت فردی که به علت اینکه بین مهارت فردی و نیاز به کسب موفقیت رابطه وجود نداشت، تأثیر غیر مستقیم ندارد. نتایج تحقیق نشان داد که یادگیری سازمانی بر مهارت فردی تأثیر دارد که طی آن هر چه یادگیری سازمانی افزایش یابد، مهارت فردی نیز افزایش می‌یابد که با یافته‌های والکر<sup>۱۸</sup> و آنه<sup>۱۹</sup> (۱۹۸۲)، جوانمرد و سخایی (۱۳۸۸) همخوانی دارد. نتایج تحقیق نشان داد که مهارت فردی بر نیاز به کسب موفقیت کارکنان تأثیر ندارد و مهارت فردی بر خود باوری کارکنان تأثیر دارد. یعنی هر چه مهارت فردی بیشتر شود خودباوری بیشتر می‌شود و از طریق افزایش خودباوری نیاز به کسب موفقیت افزایش می‌یابد. در این خصوص تحقیقی یافت نشد که امر مقایسه صورت گیرد.

## منابع

- ابراهیم قوام، جعفر. ۱۳۸۶. چکیده مقالات دومین همایش سراسری نقش خودباوری در بهداشت روان. انتشارات آفتاب گرافیک. تهران.
- اعتصامی، سیدمحمدکاظم. ۱۳۸۸. بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه توفیق طلبی از دیدگاه آموزه‌های دینی با تأکید بر نهج البلاغه پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه امام صادق (ع). تهران.
- بیک زاد، جعفر و عظیمی، فرزانه و بهرامی، باقر. رضایی، امید. ۱۳۸۹. بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی بانیا به کسب موفقیت کارکنان. دوماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه. دوره نهم. شماره ۳. صص ۱۴۷-۱۳۹.
- بیابانگرد، اسماعیل. ۱۳۷۳. روش‌های افزایش عزت نفس در کودکان و نوجوانان. انتشارات انجمن اولیا و مربیان تهران.
- جوانمرد، حبیب اله. سخایی، فاطمه. ۱۳۸۴. بررسی رابطه بین مهارت‌های فردی، یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد سازمانی در صنایع کوچک و متوسط. فصلنامه بصیرت. سال ۱۶. شماره ۸۱. صص ۳۱-۴۴.
- حافظی، سهیلا. نقیبی، هدایت. نجفی مهری، سهیل. ۱۳۸۷. بررسی میزان و ارتباط مهارت فردی با رفتار و ارتباطات سازمانی. مجله علوم رفتاری. دوره ۲. شماره ۱۲. صص ۱۹۲-۱۸۳.
- داوری، علی. رضازاده، آرش. ۱۳۹۲. مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS. جهاد دانشگاهی. جلد ۱ تهران.
- رابینز، اتونی. ۱۳۸۱. رفتار سازمانی. ترجمه پارسیان، علی و اعرابی، محمد. دفتر پژوهش‌های فرهنگی. تهران.
- رنجبران، رسول. موسی پور، نعمت الله. قزل ایاغ، محمد. ۱۳۸۴. رابطه بین عزت نفس و نیاز به کسب موفقیت کارکنان سازمانهای دولتی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول. زمستان. شماره ۴۸. صفحه ۸۵ تا ۱۰۲.
- شفیع زاده، حمید. شجاعی، جواد. ۱۳۸۷. کارآفرینان و نیاز به کسب موفقیت. ماهنامه تدبیر. شماره ۱۰۳، ۱۹۶-۸۹.
- صحت، سعید. عطوفی، امین. جعفری، فرید. ۱۳۹۱. رابطه بین رضایت شغلی. نیاز به کنترل. نیاز به کسب موفقیت و نیاز به کسب قدرت کارکنان. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول سال ۲۲. شماره ۶۸. صص ۱۳-۱.
- صفدری، مجتبی. عباسی، جعفر. مهدوی، بهنام. ۱۳۹۰. بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی در سازمانهای اجرایی استان قزوین. ارائه شده در کنفرانس مدیریت چالشها و راهکارها. برگرفته از سایت [www.Civilica.com](http://www.Civilica.com).
- صمد آقایی. جلیل. ۱۳۸۲. سازمان‌های کارآفرین. انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی. چاپ اول. تهران.
- عسکری، امیر. ۱۳۸۸. ماهنامه تدبیر. شماره ۱۹۶ صص ۸۴.
- علوی، سیدعلی. ۱۳۸۵. توفیق طلبی در تمدن اسلام. انتشارات سمت. تهران.
- علوی، سیدعلی. اعتصامی، سیدمحمدکاظم. ۱۳۸۸. بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه توفیق طلبی از دیدگاه آموزه‌های دینی. سال سوم. شماره ۲. صص ۴۷-۲۹.
- فرزبان پور، فرشته. ۱۳۹۱. بررسی ارتباط بین خودباوری مدیران پرستاری با رضایتمندی بیماران در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله دانشکده پیراپزشکی تهران. دوره ششم. شماره ۲۵. ۳۴۱-۳۳۰.
- فرهنگی، علی اکبر. ۱۳۸۲. ارتباطات انسانی. موسسه خدمات فرهنگی رسا. تهران.
- قربانی زاده. ۱۳۷۹. پیشرفت‌های تازه در یادگیری سازمانی. ماهنامه علمی آموزشی تدبیرشماره ۱۰۴. صص ۱۲-۲.

مرتضوی، حمید. مهرابی فر، فاطمه. ۱۳۹۲. بررسی رابطه بین خودباوری و اضطراب با خلاقیت معلمان مدارس مقطع متوسطه شهر کرمان در سال ۸۸-۸۹ و ارائه یک مدل تحصیلی. ارائه شده در کنفرانس ملی کارآفرینی تعاون و جهاد اقتصادی. برگرفته از سایت. [www.Civilica.com](http://www.Civilica.com).

هارجی، اون. ساندرز، کریستین. دیکسون، دیوید. ۱۳۸۸. مهارت‌های اجتماعی در ارتباطات میان فردی. ترجمه خشایار بیگی. انتشارات رشد. تهران.

Bandura, A. 1997. Self-efficacy, the exercise of control. New York, W. H. Freeman.

Edan, D and Zuk, Y., 1995, Seasickness as a self-fulfilling prophecy raising self-efficiency to boost performance at sea, Journal of Applied Psychology, 80,635-628.

Johnson, A., 2008, Dissertation of the Influence of Need for Achievement, Need for Affiliation ... on Organizational Citizenship Behavior.

Learning, Sloan Management Review, fall,

Lussier, R. N., 2002, Management, Concepts, Applications and skills development, South - Western College Publishing, Ohio.

Macclelland, D., 1996, An integrative framework for explaining reactions to decision, interactive effects of outcomes and procedures. Psychological Bulletin, 27(1),58-76.

Pazouck, A., 1994, The Global Learning Organization. Gaining Competitive Advantage Through Continuous Learning, Burr Ridge, IL, Irwin

Wynn, R. and Wynn, M., 2005, Empathy as an Internationally Achieved Phenomenon in Psychotherapy Characteristics of some Conversational Resources. Journal of Pragmatics. PP227-228.

Zhang, Li and Tian, B., and Yezhuang Zhongying Qi, A., 2009, A conceptual model of organizational learning based on knowledge sharing. School of Management, Harbin Institute of Technology, China.

Voufack, F. and hooy, M. 1990. "What is spiritual intelligence?" Journal of Humanistic, Vol. 2, No. 42, PP, 16-33.

Watkins, k and Marsick v. 1992, toward a theory of informal and incidental learning in organizations. International J Applied psychology, No 74, PP 18-23.

یادداشت‌ها

<sup>1</sup> Lussier

<sup>2</sup> Zhang and et al.

<sup>3</sup> Bandura

<sup>4</sup> Edan and Zuk

<sup>5</sup> Need for power

<sup>6</sup> Need for affiliation

<sup>7</sup> Three Needs

<sup>8</sup> Murray

<sup>9</sup> Manifest Needs Theory

<sup>10</sup> J. W. Atkinson

<sup>11</sup> Pauzik

<sup>12</sup> Bandura

<sup>13</sup> Chin & Marcolin

<sup>14</sup> Parthal least squares

<sup>15</sup> Internet

<sup>16</sup> Werts

<sup>18</sup> Stone and Geisser

<sup>18</sup> Walker

<sup>19</sup> Anne