

علمی- پژوهشی پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری

سال پنجم، شماره اول، پیاپی (۸)، بهار و تابستان ۱۳۹۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۴/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۷/۸

صص: ۸۱-۹۴

ارائه مدلی برای بررسی تأثیر راهبردهای الگوی تفکر سازنده بر خود - کارآمدی دانشجویان از طریق اثر گالاتیا

سید محسن علامه^۱، رضا صالح‌زاده^{۲*}

۱- استادیار مدیریت دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

dr_allameh@yahoo.com

۲- دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

r.salehzadeh99@yahoo.com

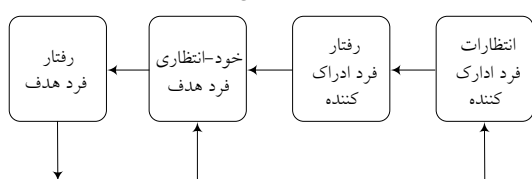
چکیده

هدف از این پژوهش، ارائه مدلی برای بررسی تأثیر راهبردهای الگوی تفکر سازنده خود - رهبری بر خود - کارآمدی از طریق اثر گالاتیا در میان دانشجویان دانشگاه اصفهان بود. ۳۵۰ دانشجو به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای در این پژوهش شرکت کردند. ابزارهای پژوهش پرسشنامه خود - رهبری هاوتن و نک، پرسشنامه خود - کارآمدی شوارز و جروسالم و یک پرسشنامه محقق ساخته برای سنجش خود - انتظاری مثبت بود. داده‌ها به وسیله مدل تحلیل مسیر تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد که خود - گویی ($p=0/0001$)، تصورات ذهنی ($p=0/0001$) و باورها و مفروضات دانشجویان ($p=0/002$) روی خود - انتظاری مثبت آن‌ها تأثیر دارد؛ خود - انتظاری مثبت دانشجویان ($p=0/0001$) روی خود - کارآمدی آن‌ها تأثیر دارد و خود - گویی ($p=0/001$)، تصورات ذهنی ($p=0/0001$) و باورها و مفروضات دانشجویان ($p=0/0001$) روی خود - کارآمدی آن‌ها تأثیرگذار است. نتایج پژوهش نشان داد که راهبردهای الگوی تفکر سازنده قادرند تغییرات متغیر خود - کارآمدی را به‌طور معنی‌داری پیش‌بینی کنند. واژه‌های کلیدی: اثر گالاتیا، خود - گویی، تصورات ذهنی، باورها و مفروضات، خود - کارآمدی.

مقدمه

سرمایه‌گذاری نمی‌کنند؛ در نتیجه، کارگران پیرتر از خود - اعتمادی کمتری برخوردار می‌شوند و این موقعیت یک دور و تسلسل ایجاد می‌کند و باعث می‌شود که مهارت‌های آن‌ها به سرعت قدیمی و منسوخ شود (وان ویانن و همکاران^۷، ۲۰۱۱). در شکل (۱) نحوه تأثیر پیگمالیون نمایش داده شده است.

شکل ۱. نحوه تأثیر پیگمالیون (سوتان و وودمن^۸، ۱۹۸۹)



موضوع مرتبط با اثر پیگمالیون که به تأثیر جنبه منفی ادراکات و انتظارات اشاره دارد، به اثر گلم^۹ معروف است (باباد و همکاران^{۱۰}، ۱۹۸۲). این اثر بیان می‌کند که چگونه انتظارات منفی، تأثیر منفی بر روی عملکرد می‌گذارد؛ برای مثال، انتظارات منفی معلمان از برخی دانش‌آموزان باعث خواهد شد تا عملکرد آن‌ها به صورت معنی‌داری از سایر دانش‌آموزان کمتر شود (اوز و ادن^{۱۱}، ۱۹۹۴؛ رینولدز^{۱۲}، ۲۰۰۷).

موضوع مرتبط دیگر با اثر پیگمالیون، اثر گالاتیا^{۱۳} است که از انتظارات یک فرد در مورد عملکرد خودش ناشی می‌شود. مطابق با اثر گالاتیا، انتظارات مثبت یک فرد از خودش موجب بهبود عملکرد وی خواهد شد (باباد و همکاران، ۱۹۸۲). اثر پیگمالیون، گلم و گالاتیا در شکل (۲) نشان داده شده است.

طبق یک پدیده جالب روان‌شناسی، افراد تمایل دارند انتظاراتی را که دیگران نسبت به آن‌ها دارند برآورند. اگر مدیری بپذیرد که افراد گروه او درجه یک هستند، این افراد بهتر از گروهی عمل می‌کنند که مدیرش نظر دیگری دارد؛ حتی اگر استعداد ذاتی هر دو گروه یکسان باشد، باز هم این اتفاق می‌افتد. اگر مدیر سطح توقع خود را بالا ببرد، احتمالاً بهره‌وری به سطح عالی می‌رسد؛ این پدیده با عنوان اثر پیگمالیون^۱ شناخته شده است (امام قلی‌زاده، ۱۳۸۷).

اثر پیگمالیون (روزنتال و جیکبسون^۲، ۱۹۶۸) شکلی از پیشگویی خودکام‌بخش^۳ (مرتون^۴، ۱۹۴۸) است که توضیح می‌دهد چگونه مقاصد ادراکی/انتظاری روی عملکرد تأثیر می‌گذارد و اشاره به موقعیتی دارد که برخی از دانش‌آموزان به خاطر این‌که معلمان انتظارات مثبت بیشتری از آن‌ها دارند، بهتر از دیگران عمل می‌کنند (ایناموری و آنالویی^۵، ۲۰۱۰). به صورت تجربی اثبات شده است که فرضیات و نگرش‌های مثبت نسبت به افراد، باعث بهبود عملکرد آن‌ها خواهد شد. اثر پیگمالیون در مورد ارتباط پیچیده میان انتظارات و عملکرد است (وانگ و هوی^۶، ۲۰۰۶)؛ برای مثال، برخی از سرپرستان اعتقاد دارند که کارگران پیرتر در زمینه یادگیری بی‌انگیزه‌تر بوده، تمایل ندارند در برنامه‌های آموزشی شرکت کنند؛ بنابراین، سازمان‌ها در زمینه آموزش یا توسعه فرصت‌هایی برای افراد پیرتر

⁷ Van Vianen et al

⁸ Sutton & Woodman

⁹ Golem effect

¹⁰ Babad et al

¹¹ Oz & Eden

¹² Reynolds

¹³ Galatea effect

¹ Pygmalion effect

² Rosenthal & Jacobson

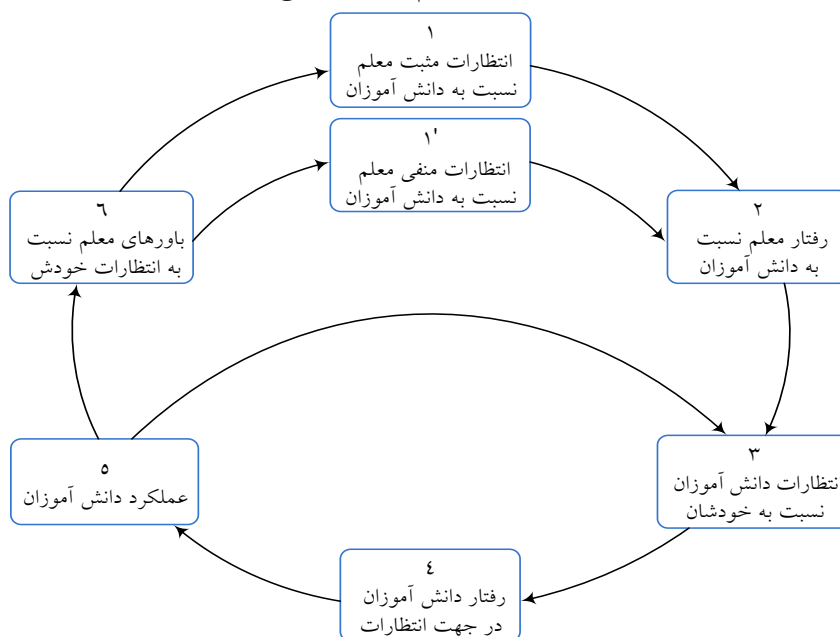
³ Self-fulfilling prophecy

⁴ Merton

⁵ Inamori & Analoui

⁶ Wong & Hui

شکل ۲. اثر پیگماليون، گلم و گالاتيا (منبع: مولفان)



(۴)؛ این موضوع نیز روی عملکرد آن‌ها تأثیرگذار است (۵)؛ عملکرد دانش‌آموزان نیز باعث ادامه خود - انتظاری آن‌ها خواهد شد (۳)؛ مطابق با چرخه‌ای که تشکیل می‌شود، اثر گالاتیا اتفاق می‌افتد.

یکی از روش‌هایی که به‌وسیله آن می‌توان باعث تقویت اثر گالاتیا در افراد شد، استفاده از مهارت‌های خود - رهبری است. خود - رهبری به عنوان فرایندی توصیف شده است که افراد به‌وسیله آن خود را هدایت کرده، به خود انگیزه می‌دهند تا در مسیری دلخواه رفتار کرده، کارهای خویش را انجام دهند (نک و مانز، ۲۰۰۶). نظریه خود - رهبری شامل سه راهبرد اصلی است (استوارت و همکاران، ۲۰۱۱)؛ این راهبردها عبارتند از:

راهبردهای رفتار محور^۳، راهبردهای پاداش طبیعی^۴ و راهبردهای الگوی تفکر سازنده^۵.

با توجه به شکل (۲) مشاهده می‌شود که انتظارات مثبت معلم نسبت به دانش‌آموزان (۱) باعث می‌شود که رفتار معلم مطابق با انتظاراتی که دارد، تغییر کند (۲)؛ این موضوع در خود - انتظاری دانش‌آموزان (۳) و رفتار آن‌ها (۴) نقش خواهد داشت. نتیجه این خود - انتظاری و پیامدهای رفتاری بعد از آن، تغییر عملکرد دانش‌آموزان (۵) خواهد بود که این موضوع نیز باعث خواهد شد تا معلم نسبت به انتظاراتی که داشته است، اطمینان حاصل کند و در واقع، صحت این انتظارات برای او ثابت شود (۶)؛ در نتیجه انتظارات مثبت معلم نسبت به دانش‌آموزان ادامه خواهد داشت (۱)؛ مطابق با فرایندی که شرح داده شد، اثر پیگماليون روی می‌دهد.

به همین صورت طبق چرخه‌ای که با طی کردن فرایندهای ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶ و ۱' شکل می‌گیرد، اثر گلم اتفاق می‌افتد. با دقت در شکل (۲) مشاهده می‌شود که خود - انتظاری دانش‌آموزان (۳) باعث رفتار آن‌ها در جهت انتظارات خودشان خواهد شد

¹ Neck & Manz

² Stewart et al

³ Behavior focused strategies

⁴ Natural reward strategies

⁵ Constructive thought pattern strategies

مفروضات^۴ (مانز و نک، ۲۰۰۴). خود - گویی به صورت ساده به عنوان چیزی که کارکنان به صورت پنهانی به خودشان می‌گویند، تعریف می‌شود. تصورات ذهنی؛ یعنی این که فرد تجربه‌ای نمادین از نتایج رفتار را تصور کند، پیش از آن که واقعا آن رفتار را انجام دهد (مانز، ۱۹۹۲) و باورها می‌توانند به عنوان مفروضات زیربنایی افراد تعریف شوند (نک و همکاران، ۲۰۰۳).

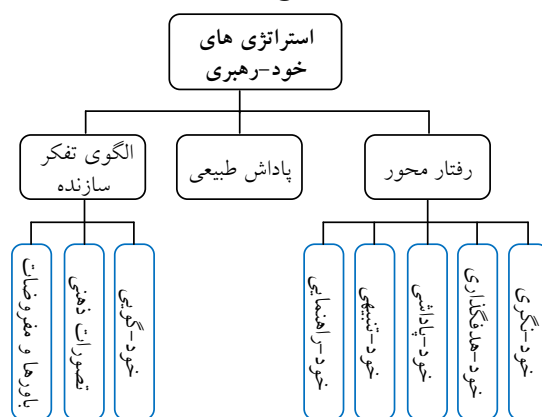
با مرور مطالعات داخلی به نظر می‌رسد تاکنون پژوهشی کاربردی در زمینه بررسی تأثیر پیگمالیون و یا اثر گالاتیا صورت نگرفته است. تنها موردی که یافت شد، یک مطالعه مروری است (امام قلی‌زاده، ۱۳۸۷) که در آن پژوهش به تعریف اثر پیگمالیون و نحوه تأثیر آن روی پیشرفت شغلی به صورت نظری پرداخته شده است.

در پژوهش‌های خارجی در زمینه کاربردهای اثر پیگمالیون تاکنون مقاله‌های بسیاری نوشته شده است (مانوز - دایاگو و نیتنو،^۵ ۲۰۱۲؛ وان ویانن و همکاران، ۲۰۱۱؛ لازازارا و بامبلی،^۶ ۲۰۱۱؛ ایناموری ایناموری و همکاران، ۲۰۱۱؛ رینولدز،^۷ ۲۰۰۷).

از زمان معرفی اثر پیگمالیون، این موضوع در زمینه‌های مختلفی مانند روابط میان درمانگران و مراجعه‌کنندگان به آن‌ها در بیمارستان (جنر،^۸ ۱۹۹۰)؛ میان سرپرست و بیماران در بیمارستان خصوصی (لیرمن و همکاران،^۹ ۱۹۹۰)؛ میان مدیران و کارمندان در سازمان‌ها (ادن، ۱۹۹۲) و میان مربیان و سربازها در ارتش (ادن و شانی،^۹ ۱۹۸۲) بررسی شده است.

در شکل (۳) راهبردهای خود - رهبری نشان داده شده است.

شکل ۳. راهبردهای خود - رهبری (شاهین و صالح‌زاده،^۱ ۲۰۱۳)



- راهبردهای رفتار محور

این راهبردها می‌کوشند به افراد در افزایش خودآگاهی‌شان یاری رسانند تا بدین وسیله در مدیریت رفتاری آن‌ها؛ به‌ویژه مدیریت رفتارهای مرتبط با کارهای ضروری که اغلب با فرایندهای ناخوشایندی نیز همراه هستند، بهبود حاصل شود (مانز و نک، ۲۰۰۴).

- راهبردهای پاداش طبیعی

هدف از راهبردهای پاداش طبیعی، خلق موقعیت‌هایی است که یک شخص با دیدنشان به صورت ذاتی با جنبه‌های لذت بخش آن‌ها انگیزش پیدا می‌کند (دیتینو و همکاران،^۲ ۲۰۰۷).

- راهبردهای الگوی تفکر سازنده

راهبردهای الگوی تفکر سازنده نقش شناخت را در مفهوم خود - رهبری دخالت می‌دهند. این راهبردها به سه دسته تقسیم می‌شوند که عبارتند از: خود - گویی^۳، تصورات ذهنی، و باورها و

⁴ Beliefs and assumptions

⁵ Muñoz-Doyague & Nieto

⁶ Lazazzara & Bombelli

⁷ Jenner

⁸ Learman etal

⁹ Eden & Shani

¹ Shahin & Salehzadeh

² D'Intino etal

³ Self-talk

داشته باشد، عملکرد اعضای تیم بهبود خواهد یافت (ریجیو^۷، ۲۰۰۹؛ مک دانیل و مک کارتی^۸، ۲۰۱۲).

اثر پیگماليون در مدیریت استعداد نیز می‌تواند استفاده شود؛ این‌که به استعدادهای سازمانی گفته شود آن‌ها دارای پتانسیل بیشتری از سایرین هستند و انتظارات بالاتری از آن‌ها می‌رود؛ به احتمال زیاد باعث خواهد شد تا آن‌ها نیز به صورت متمایزتری رفتار کنند و سطوح بالاتری از عملکرد را نشان دهند (یارنال^۹، ۲۰۱۱).

اثر پیگماليون در بهبود خود - کارآمدی افراد نقش مؤثری دارد. مدیران می‌توانند باورهای خود را مبنی بر این‌که زیردستان قادر به بهبود عملکرد خود هستند، به آن‌ها انتقال دهند و در مقابل، زیردستان با اعتماد بیشتر به توانایی‌های خود، به سمت کسب سطوح بالاتری از عملکرد حرکت خواهند کرد (بئورگارد^{۱۰}، ۲۰۱۲).

انتظارات مدیران از منابع انسانی‌شان عاملی کلیدی در عملکرد افراد در محیط کاری است (آنکلی و پالیام^{۱۱}، ۲۰۱۲). در زمینه تأثیر گالاتیا مطالعات اندکی صورت گرفته است که از آن جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: نتایج پژوهشی که روی دانش‌آموزان برای بررسی اثر گالاتیا انجام شد، نشان داد که انتظارات مثبت دانش‌آموزان از خودشان بر روی عملکرد تحصیلی آن‌ها اثرگذار است (زانا و همکاران^{۱۲}، ۱۹۷۵).

پژوهش‌های بسیاری نیز به صورت غیرمستقیم در مورد نتایج مثبت اثر پیگماليون بحث نموده‌اند؛ برای مثال، یکی از نتایج اثر پیگماليون، تقویت خلاقیت افراد است (مانوز - دایاگو و نیئتو، ۲۰۱۲؛ سیمسونز و سوئر^۱، ۲۰۱۲)؛ حمایت رهبران، یک عنصر با اهمیت در محیط کاری برای ایجاد خلاقیت افراد است.

انتظارات مدیران برای خلاقیت، تأثیر مهمی بر مشارکت خلاقانه افراد در محیط کاری دارد (کاملی و ساوبروک^۲، ۲۰۰۷؛ امایلی و همکاران^۳، ۲۰۰۴). مفهوم اثر پیگماليون در محیط کاری، کارکنان را قادر می‌سازد تا به پیام مدیران به خوبی پاسخ دهند و نشان دهند که قادر به کسب موفقیت هستند (داسکوپا و همکاران^۴، ۲۰۱۲).

از دیگر نتایج اثر پیگماليون می‌توان به توانمندسازی کارکنان مطابق با رهبری تحول‌گرا اشاره کرد. داشتن انتظارات بالا از پیروان به عنوان نتیجه‌ای از رهبری تحول‌گرا، باعث بهبود عملکرد آن‌ها می‌شود (پریابهاشینی و کریشنن^۵، ۲۰۰۵). از دیگر نتایج اثر پیگماليون، نقش آن در انتقال انتظارات سودمند رهبران به اعضای یک گروه است.

رهبران مطمئن ممکن است با انتقال انتظارات عملکردی مثبت خودشان نسبت به پیروانشان، باعث افزایش کارایی جمعی پیروان و در نتیجه افزایش عملکردشان شوند (پاگلیس^۶، ۲۰۱۰). اگر یک رهبر انتظارات مثبتی نسبت به اعضای تیمش

⁷ Riggio

⁸ McDaniel & McCarthy

⁹ Yarnall

¹⁰ Beauregard

¹¹ Ankli & Palliam

¹² Zanna et al

¹ Simmons & Sower

² Carmeli & Schaubroeck

³ Amabile et al

⁴ Dasgupta et al

⁵ Priyabhashini & Krishnan

⁶ Paglis

راهبردهای شناختی خاص، بر خودشان تأثیر بگذارند.

پژوهش‌ها نشان داده است که این راهبردها روی خود - کارآمدی افراد اثرگذار است. خود - گویی دارای پتانسیلی است که از آن می‌توان به‌عنوان ابزار نفوذ بر خود برای بهبود اثربخشی استفاده کرد (نک و همکاران، ۲۰۰۳). همچنین، خود - گویی روش‌هایی برای افزایش خوش‌بینی فراهم می‌کند و به‌وسیله آن می‌توان وقایعی را که با ناامیدی و جملات منفی همراه هستند، تغییر داد (دیتینو و همکاران، ۲۰۰۷). بر اساس مبانی نظری که شرح داده شد، مدلی برای بررسی تأثیر راهبردهای الگوی تفکر سازنده بر خود - کارآمدی افراد از طریق اثر گالاتیا در شکل (۴) ارائه شده است.

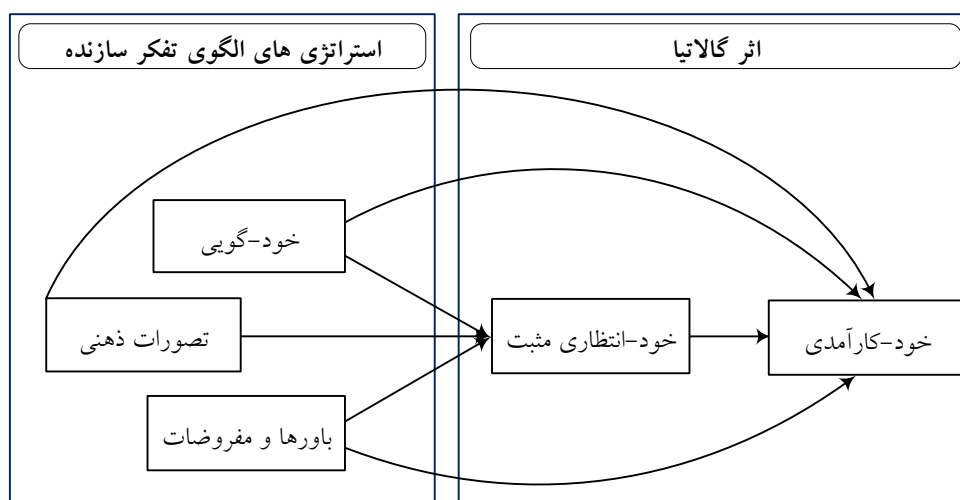
مرور ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که تاکنون مطالعاتی بسیاری نیز در زمینه خود - کارآمدی افراد صورت گرفته است (رحیمی پردنجانی و غباری بناب، ۱۳۹۰؛ ماردپور و همکاران، ۱۳۹۰).

برای نمونه، در پژوهشی تأثیر راهبردهای خود - رهبری روی خود - کارآمدی افراد بررسی شده است که نتایج پژوهش، وجود این ارتباط را تأیید می‌کند (پروشیا و همکاران^۱، ۱۹۹۸).

با توجه به این‌که اثر گالاتیا با خود - انتظاری مثبت افراد مرتبط است، بنابراین، از میان راهبردهای خود - رهبری، راهبردهای الگوی تفکر سازنده که ارتباط بیشتری با فرایندهای شناختی افراد دارند، تأثیر بیشتری بر تقویت خود - انتظاری افراد خواهند داشت.

راهبردهای الگوی تفکر سازنده پیشنهاد می‌کنند که کارکنان می‌توانند به‌وسیله به‌کارگیری

شکل ۴. مدل پیشنهادی پژوهش



¹ Prussia et al

۳۷۴ پرسشنامه توزیع شد که از این تعداد، ۳۵۰ پرسشنامه دارای اطلاعات صحیح بودند و برای تحلیل داده‌ها استفاده شدند. در جدول (۱) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری نشان داده شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

درصد فراوانی	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی
۲۰/۸۵	۷۳	۱۸-۲۲
۷۳/۷۱	۱۸۵	۲۳-۲۷
۹۷/۴۲	۸۳	۲۸-۳۲
۱۰۰	۹	بالتر از ۳۲
۴۳/۷۱	۱۵۳	مرد
۱۰۰	۱۹۷	زن
۱۹/۷۱	۶۹	لیسانس
۷۵/۱۴	۱۹۴	فوق لیسانس
۱۰۰	۸۷	دکتری

پس از استخراج داده‌های جمع‌آوری شده، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی روابط میان متغیرهای پژوهش از مدل تحلیل مسیر استفاده شد. همچنین، برای بررسی تأثیر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بر متغیرهای پژوهش، از آزمون تی مستقل و آنالیز واریانس یک‌راهه استفاده شد.

نرم‌افزار مورد استفاده در پژوهش، نرم‌افزار SPSS بود.

ابزار سنجش

برای بررسی راهبردهای الگوی تفکر سازنده خود - رهبری از پرسشنامه (هاوتن و نک^۱، ۲۰۰۲) استفاده شد که برای سنجش خود - گویی ۳ سؤال؛ تصورات ذهنی ۵ سؤال و باورها و مفروضات ۴ سؤال در نظر گرفته شد. برای سنجش خود - کارآمدی از

با تمرکز بر موضوع توانمندسازی روان‌شناختی افراد و افزایش خود - کارآمدی آن‌ها، مدل پیشنهادی این پژوهش در میان دانشجویان دانشگاه اصفهان آزمون می‌گردد. فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:

۱- خود - گویی دانشجویان روی خود - انتظاری مثبت آن‌ها تأثیر دارد.

۲- تصورات ذهنی دانشجویان روی خود - انتظاری مثبت آن‌ها تأثیر دارد.

۳- باورها و مفروضات دانشجویان روی خود - انتظاری مثبت آن‌ها تأثیر دارد.

۴- خود - انتظاری مثبت دانشجویان روی خود - کارآمدی آن‌ها تأثیر دارد.

۵- خود - گویی دانشجویان روی خود - کارآمدی آن‌ها تأثیر دارد.

۶- تصورات ذهنی دانشجویان روی خود - کارآمدی آن‌ها تأثیر دارد.

۷- باورها و مفروضات دانشجویان روی خود - کارآمدی آن‌ها تأثیر دارد.

روش تحقیق

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری دانشجویان دانشگاه اصفهان در سال ۱۳۹۰ بوده و برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شد (به‌صورت تصادفی دانشجویانی از دانشکده‌های علوم اداری و اقتصاد، ادبیات و علوم انسانی، علوم تربیتی و روان‌شناسی، فنی و مهندسی، و علوم انتخاب شدند).

در مطالعات مربوط به تحلیل مسیر برای محاسبه حجم نمونه، معمولاً از رابطه $5q \leq n \leq 15q$ استفاده می‌شود که در فرمول فوق q تعداد سؤال‌های پرسشنامه و n اندازه نمونه است. بر این اساس،

¹ Houghton & Neck

جدول ۳. تحلیل عاملی سؤال‌های خود - انتظاری مثبت

عامل	سؤال‌ها
۱	
۰/۹۱۰	خود - انتظاری مثبت ۱
۰/۸۳۲	خود - انتظاری مثبت ۲
۰/۸۱۱	خود - انتظاری مثبت ۳
۰/۸۷۳	خود - انتظاری مثبت ۴
۰/۸۱۷	خود - انتظاری مثبت ۵
۰/۸۰۹	خود - انتظاری مثبت ۶
۰/۷۲۷	خود - انتظاری مثبت ۷
۰/۶۸۶	خود - انتظاری مثبت ۸
۰/۷۲۷	خود - انتظاری مثبت ۹
۰/۷۳۵	خود - انتظاری مثبت ۱۰

جدول ۴. تحلیل عاملی سؤال‌های خود - کارآمدی

عامل	سؤال‌ها
۱	
۰/۷۴۸	خود - کارآمدی ۱
۰/۷۳۷	خود - کارآمدی ۲
۰/۷۰۵	خود - کارآمدی ۳
۰/۷۴۱	خود - کارآمدی ۴
۰/۵۱۴	خود - کارآمدی ۵
۰/۵۷۰	خود - کارآمدی ۶
۰/۵۹۷	خود - کارآمدی ۷
۰/۷۸۶	خود - کارآمدی ۸
۰/۷۰۹	خود - کارآمدی ۹
۰/۷۰۸	خود - کارآمدی ۱۰

همان‌گونه که دیده می‌شود، سؤال‌های مربوط به راهبردهای الگوی تفکر سازنده در سه عامل (خود - گویی، تصورات ذهنی و باورها و مفروضات) و سؤال‌های خود - انتظاری مثبت و خود - کارآمدی نیز هر کدام در یک عامل قرار گرفته‌اند.

پرسشنامه (شوارز و جروسالم^۱، ۱۹۹۵) استفاده شد که شامل ۱۰ سؤال بود و برای سنجش خود - انتظاری افراد از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که این پرسشنامه نیز شامل ۱۰ سؤال بود. مقیاس پاسخگویی پرسشنامه‌ها ۵ درجه‌ای از نوع طیف لیکرت بود. روایی صوری از طریق روایی محتوا و با استفاده از نظرات اساتید دانشگاه و روایی سازه از طریق رواسازی ایرانی و تحلیل عاملی تأییدی، تأیید شد (نتایج نهایی تحلیل عاملی در جداول ۲، ۳ و ۴ نشان داده شده است).

جدول ۲. تحلیل عاملی سؤال‌های راهبردهای الگوی تفکر سازنده

سؤال‌ها	عامل		
	۱	۲	۳
خود - گویی ۱	۰/۷۰۹		
خود - گویی ۲	۰/۶۵۹		
خود - گویی ۳	۰/۶۹۸		
تصورات ذهنی ۱		۰/۷۸۸	
تصورات ذهنی ۲		۰/۹۱۴	
تصورات ذهنی ۳		۰/۵۹۸	
تصورات ذهنی ۴		۰/۷۹۹	
تصورات ذهنی ۵		۰/۶۴۷	
باورها و مفروضات ۱		۰/۷۳۴	
باورها و مفروضات ۲		۰/۸۲۶	
باورها و مفروضات ۳		۰/۶۶۰	
باورها و مفروضات ۴		۰/۷۴۸	

¹ Schwarzer & Jerusalem

برای تأیید پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج در جدول (۵) نشان داده شده است. همان‌گونه که دیده می‌شود، مقادیر به دست آمده بالاتر از ۷۰ درصد است که نشان‌دهنده پایایی ابزار پژوهش است.

یافته‌ها

در جدول (۶) ویژگی‌های توصیفی متغیرهای پژوهش نشان داده شده است. در جدول (۷) نیز ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش قابل مشاهده است. در شکل (۵) نمودار نهایی تحلیل مسیر همراه با ضرایب بتا نشان داده شده است و در جدول (۸) نتایج آزمون فرضیه‌ها قابل مشاهده است.

جدول ۵. برآورد پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ

متغیر	پایایی پرسشنامه
خود - گویی	۰/۸۹۶
تصورات ذهنی	۰/۹۱۸
باورها و مفروضات	۰/۹۰۵
خود - انتظاری مثبت	۰/۹۴۴
خود - کارآمدی	۰/۸۹۶

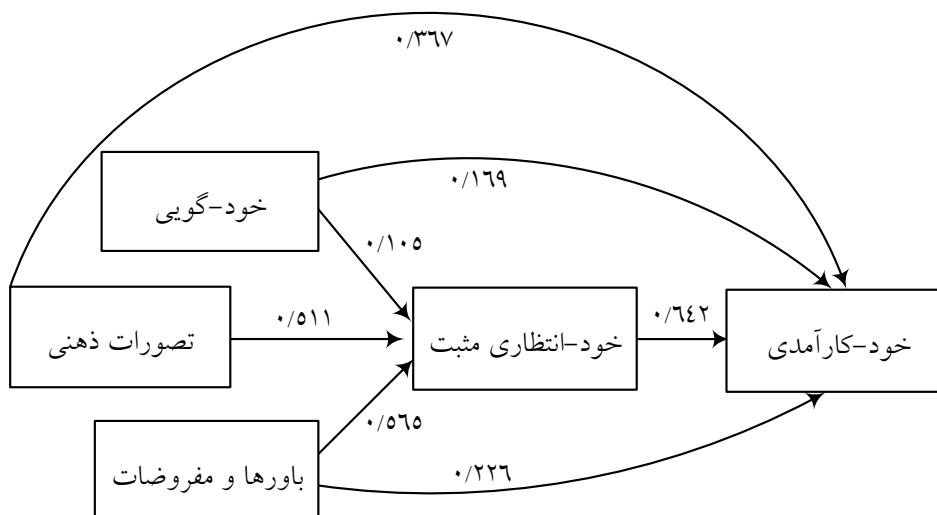
جدول ۶. ویژگی‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	واریانس	انحراف معیار
خود - گویی	۲/۵۵	۱/۲۰	۱/۰۹
تصورات ذهنی	۲/۶۳	۱/۳۹	۱/۱۸
باورها و مفروضات	۲/۷۴	۱/۲۲	۱/۱۰
خود - انتظاری	۲/۶۶	۱/۰۳	۱/۰۱
خود - کارآمدی	۲/۷۷	۰/۸۰	۰/۸۹

جدول ۷. ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش

خود - گویی	تصورات ذهنی	باورها و مفروضات	خود - انتظاری	خود - کارآمدی
خود - گویی	۱			
تصورات ذهنی	۰/۸۵۱	۱		
باورها و مفروضات	۰/۶۹۲	۰/۷۵۱	۱	
خود - انتظاری	۰/۷۲۰	۰/۸۴۵	۰/۸۷۵	۱
خود - کارآمدی	۰/۵۹۸	۰/۷۴۳	۰/۷۴۸	۰/۸۰۱

شکل ۵. نمودار نهایی تحلیل مسیر همراه با ضرایب بتا



جدول ۸. نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتیجه	p	ضریب بتا	فرضیه
تأیید	۰/۰۰۰۱	۰/۱۰۵	۱- خود - گویی دانشجویان روی خود - انتظاری مثبت آن‌ها تأثیر دارد.
تأیید	۰/۰۰۰۱	۰/۵۱۱	۲- تصورات ذهنی دانشجویان روی خود - انتظاری مثبت آن‌ها تأثیر دارد.
تأیید	۰/۰۰۲	۰/۵۶۵	۳- باورها و مفروضات دانشجویان روی خود - انتظاری مثبت آن‌ها تأثیر دارد.
تأیید	۰/۰۰۰۱	۰/۶۴۲	۴- خود-انتظاری مثبت دانشجویان روی خود - کارآمدی آن‌ها تأثیر دارد.
تأیید	۰/۰۰۱	۰/۱۶۹	۵- خود - گویی دانشجویان روی خود - کارآمدی آن‌ها تأثیر دارد.
تأیید	۰/۰۰۰۱	۰/۳۶۷	۶- تصورات ذهنی دانشجویان روی خود - کارآمدی آن‌ها تأثیر دارد.
تأیید	۰/۰۰۰۱	۰/۲۲۶	۷- باورها و مفروضات دانشجویان روی خود - کارآمدی آن‌ها تأثیر دارد.

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با متغیرهای پژوهش نیز نشان داد که ارتباط معنی‌داری میان آن‌ها وجود ندارد.

بحث و نتیجه

به علت اهمیت توانمندسازی روان‌شناختی افراد و افزایش خود - کارآمدی آن‌ها، در این پژوهش مدلی برای بررسی تأثیر راهبردهای الگوی تفکر سازنده بر خود - کارآمدی افراد از طریق اثر گلاتیا ارائه شد و این مدل در میان دانشجویان دانشگاه اصفهان آزمون شد.

همان‌گونه که در شکل (۵) و جداول (۸) و (۹) دیده می‌شود، خود - گویی دانشجویان روی خود - انتظاری مثبت و خود - کارآمدی آن‌ها تأثیرگذار است؛ به عبارت دیگر، افرادی که در مواجهه با مشکلات شخصی و کاری با خود صحبت می‌کنند و جملاتی، نظیر: "این بار نیز از پس این مشکل برمی‌آیم" و "یا" من تمام کارهای لازم را انجام داده‌ام و با وجود فشارهای موجود به خوبی عمل خواهم کرد" را به کار می‌برند؛ از خود - انتظاری مثبت و خود - کارآمدی نیز برخوردارند. نتایج برخی پژوهش‌های دیگر نیز نشان می‌دهد که سخن

در جدول (۹) نیز خلاصه نتایج حاصل از تحلیل به همراه آثار مستقیم، غیرمستقیم و اثر کل متغیرها و همچنین، ضرایب استاندارد شده قابل مشاهده است.

جدول ۹. آثار مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مختلف بر خود-کارآمدی

متغیر	آثار	مستقیم	غیرمستقیم	کل
خود - گویی	۰/۱۶۹	۰/۰۶۷	۰/۲۳۶	
تصورات ذهنی	۰/۳۶۷	۰/۳۲۸	۰/۶۹۵	
باورها و مفروضات	۰/۲۲۶	۰/۳۶۲	۰/۵۸۸	
خود - انتظاری مثبت	۰/۶۴۲	ندارد	۰/۶۴۲	

با توجه به این‌که در تمامی موارد، سطح معناداری محاسبه شده از مقدار ۰/۰۵ کمتر است؛ بنابراین، در سطح اطمینان ۹۵ درصد تمامی فرضیه‌های صفر رد و فرضیه‌های یک تأیید شدند؛ یعنی به‌طور دقیق‌تر می‌توان بیان نمود که خود - گویی، تصورات ذهنی و باورها و مفروضات دانشجویان روی خود - انتظاری مثبت آن‌ها تأثیر دارد؛ خود - انتظاری مثبت دانشجویان روی خود - کارآمدی آن‌ها تأثیر دارد و خود - گویی، تصورات ذهنی و باورها و مفروضات دانشجویان روی خود - کارآمدی آن‌ها تأثیرگذار است. بررسی ارتباط

تصورات ذهنی و عملکرد را تأیید کرده‌اند (نک و همکاران، ۲۰۰۳). با توجه به مطالب بیان شده فرضیه‌های دوم و ششم نیز تأیید می‌شوند.

نتایج بررسی تأثیر باورها و مفروضات روی خود - انتظاری مثبت و خود - کارآمدی نشان می‌دهد که ضریب بتای تأثیر باورها و مفروضات روی خود - انتظاری مثبت مقدار ۰/۵۶۵ و اثر کل باورها و مفروضات روی خود - کارآمدی مقدار ۰/۵۸۸ است. باورها به عنوان مفروضات زیربنایی افراد تعریف می‌شوند؛ بنابراین، افرادی که باورهای غیرکارکردی خودشان را شناسایی کرده و آنها را با باورهایی که جنبه مثبت و انگیزشی دارند، جایگزین می‌کنند؛ از خود - انتظاری مثبت و خود - کارآمدی نیز برخوردار هستند. با توجه به مطالب فوق فرضیه‌های سوم و هفتم نیز تأیید می‌شوند.

در نهایت، نتایج به دست آمده در زمینه تأثیر خود - انتظاری مثبت روی خود - کارآمدی نشان می‌دهد که خود - انتظاری مثبت با اثر کل ۰/۶۴۲ روی خود - کارآمدی تأثیر دارد و بنابراین، فرضیه چهارم نیز تأیید می‌شود. نتیجه به دست آمده نشان از تأثیر زیاد خود - انتظاری روی عملکرد افراد دارد و به نوعی تأییدی بر اثر گالاتیاست که با نتایج به دست آمده در پژوهش‌های دیگر مانند (میچینباوم و اسمارت، ۱۹۷۱، راپاپورت و راپاپورت، ۱۹۷۵) نیز همراستاست.

نتایج به دست آمده از این پژوهش در عمل کاربردهای زیادی می‌تواند داشته باشد. برای موفقیت دانشجویان، داشتن ویژگی‌های مانند: هوش، استعداد تحصیلی و ... به تنهایی کافی نیست و آنها باید نسبت به خود و ویژگی‌هایی که دارند،

گفتن با خود می‌تواند بر عملکرد یک فرد تأثیر بگذارد (باتلر^۱، ۱۹۸۱). مطالعاتی که در زمینه‌های مختلفی مانند روان‌شناسی ورزش‌ها^۲، روان‌شناسی بالینی^۳ و آموزش و ارتباطات صورت گرفته، رابطه مثبت خود - گویی و عملکرد فردی را تأیید کرده‌اند (نک و همکاران، ۲۰۰۳). ضریب بتای به دست آمده در زمینه تأثیر خود - گویی روی خود - انتظاری مثبت ۰/۱۰۵ و اثر کل خود - گویی بر خود - کارآمدی ۰/۲۳۶ است که نسبت به سایر مقادیر به دست آمده، کمتر است؛ با این حال فرضیه‌های اول و پنجم مبنی بر تأثیر خود - گویی روی خود - انتظاری مثبت و خود - کارآمدی تأیید می‌شوند.

نتایج به دست آمده در زمینه تأثیر تصورات ذهنی روی خود - انتظاری مثبت و خود - کارآمدی دانشجویان نشان می‌دهد که تصورات ذهنی روی خود - انتظاری مثبت تأثیر دارد که ضریب بتای به دست آمده مقدار ۰/۵۱۱ است؛ همچنین، تصورات ذهنی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم روی خود - کارآمدی تأثیر دارد که اثر کل به دست آمده ۰/۶۹۵ است و نشان‌دهنده تأثیر زیاد تصورات ذهنی روی خود - کارآمدی افراد است. به عبارت دیگر، افرادی که پیش از انجام کار، با قوه تخیل، خود را در حالتی تصور می‌کنند که به خوبی در حال انجام کار فوق هستند و به موفقیت خود در کاری که در آینده قرار است انجام دهند، اعتماد دارند؛ از خود - انتظاری مثبت و خود - کارآمدی نیز برخوردار هستند. پژوهش‌های زیادی رابطه بین

¹ Butler

² Sports psychology

³ Clinical psychology

منابع

امام قلی‌زاده، س. (۱۳۸۷). اثر پیگمالیون: آرزوهای بزرگ، ماهنامه تدبیر، ش ۱۹۹، صص ۴۴-۴۰. جمالی، م.، نوروزی، آ و طهماسبی، ر. (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر خود - کارآمدی تحصیلی و ارتباط آن با موفقیت تحصیلی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، دوره ۱۳، ش ۸، صص ۹۴۱-۶۲۹.

رحیمی پردنجانی، س و غباری بناب، ب. (۱۳۹۰). تأثیر مداخله مبتنی بر نظریه گاردنر بر خود - کارآمدی عمومی دانش‌آموزان ناشنوای هنرستانی شهر اصفهان، مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، سال اول، شماره اول، شماره پیاپی (۱)، صص ۸۶-۷۳.

رستمی، ر، شاه محمدی، خ، قائدی، غ، بشارت، م، اکبری زردخانه، س و نصرت آبادی، م. (۱۳۸۹). رابطه خود - کارآمدی با هوش هیجانی و حمایت اجتماعی ادراک شده در دانشجویان دانشگاه تهران، افق دانش، دوره ۱۶، ش ۳، صص ۵۴-۴۶.

زاهد، ع و رجبی، س. (۱۳۹۰). بررسی ارتباط سرسختی و امید با خود - کارآمدی دانشجویان ورزشکار، نخستین همایش ملی دستاوردهای جدید علمی در توسعه ورزش و تربیت بدنی، گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان.

گلچین، م و سنجرى، ا. ر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش معنوی و خود - کارآمدی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان آموزش و پرورش استان گلستان)، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال اول، ش ۳، صص ۶۶-۵۴.

اعتماد و اطمینان داشته باشند؛ همان‌گونه که نتایج این پژوهش نشان داد، داشتن ویژگی‌های خود - رهبری روی خود - انتظاری مثبت دانشجویان تأثیرگذار است؛ بنابراین، با تقویت مهارت‌های خود - رهبری دانشجویان، خود - انتظاری مثبت آن‌ها تقویت می‌شود و این موضوع نیز روی موفقیت آن‌ها تأثیرگذار خواهد بود. تاکنون در پژوهش‌های بسیار، متغیرهای گوناگونی که بر خود - کارآمدی افراد تأثیرگذار هستند، شناسایی شده‌اند؛ مانند هوش هیجانی (رستمی و همکاران، ۱۳۸۹)، هوش معنوی (گلچین و سنجرى، ۱۳۹۲)، سرسختی و امید (زاهد و رجبی، ۱۳۹۰) و حمایت اجتماعی (جمالی و طهماسبی، ۱۳۹۲)؛ نتایج پژوهش حاضر نشان داد که راهبردهای الگوی تفکر سازنده نیز می‌توانند به عنوان پیش‌بین خود - کارآمدی در نظر گرفته شوند.

پژوهش حاضر در میان دانشجویان دانشگاه اصفهان انجام گرفت و به همین دلیل، برای این‌که نتایج به دست آمده قابلیت تعمیم بیشتری داشته باشند، نیاز است پژوهش‌هایی مشابه در دانشگاه‌های دیگر نیز انجام گیرد. از طرفی، باتوجه به این‌که بهره‌وری شخصی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان موضوعی با اهمیت برای اکثر سازمان‌ها شده است، پیشنهاد می‌شود مدل مفهومی پژوهش حاضر در سازمان‌ها نیز آزمون گردد. در این پژوهش، از میان راهبردهای خود - رهبری، راهبردهای الگوی تفکر سازنده به عنوان متغیر پیش‌بین انتخاب شدند؛ پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، راهبردهای دیگر خود - رهبری نظیر راهبردهای رفتار محور و پاداش طبیعی نیز در نظر گرفته شوند.

- Journal of Applied Psychology*, 67 (2), 194-199.
- Eden, D. (1992). Leadership and Expectations: Pygmalion Effects and other Self-Fulfilling Prophecies in Organizations, *Leadership Quarterly*, 3 (4), 271-305.
- Houghton, J. D. & Neck, C. P. (2002). The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing a Hierarchical Factor Structure for Self-Leadership, *Journal of Managerial Psychology*, 17 (8), 672-91.
- Inamori, T., & Analoui, F. (2010). Beyond Pygmalion Effect: The Role of Managerial Perception, *Journal of Management Development*, 29(4), 306 – 321.
- Inamori, T., Analoui, F., & Kakabadse, N. (2011). Can Perceptual Differences Account for Managerial Success?: The Case of Japanese Aid Workers, *Management Research Review*, 35(1), 32–51.
- Jenner, H. (1990). The Pygmalion Effect: the Importance of Expectation, *Alcoholism Treatment Quarterly*, 7(2), 127-33.
- Lazazzara, A., & Bombelli, M. (2011), HRM Practices for an Ageing Italian Workforce: The Role of Training, *Journal of European Industrial Training*, 35(8), 808 – 825.
- Learman, L. A., Avorn, J., Everitt, D. E. & Rosenthal, R. (1990). Pygmalion in the Nursing Home: The Effects of Caregiver Expectations on Patients Outcomes, *Journal of the American Geriatrics Society*, 38(7), 793-803.
- Manz, C. C. & Neck, C. P. (2004). *Mastering Self-leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*, 3rd ed., NJ: Pearson Prentice-Hall.
- Manz, C. C. (1992). *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mazzei, A., & Ravazzani, S. (2012), Leveraging Variety for Creativity, Dialogue and Competition, *Journal of Communication Management*, 16(1), 59–76.
- McDaniel, E., & McCarthy, H. (2012). Reflective Leaders Become Causal Agents of Change, *Journal of Management Development*, 31(7), 663–671.
- McNatt, D. B. (2000). Ancient Pygmalion Joins Contemporary Management: A ماردپور، ع، جهانبخش گنجه، س و حسینی نیک، س. (۱۳۹۰). میزان اثربخشی روش‌های ایمن‌سازی روانی و حساسیت‌زدایی منظم و روش ترکیبی بر اضطراب امتحان و عملکرد تحصیلی و خود - کارآمدی دانشجویان پسر، مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، سال اول، شماره اول، پیاپی (۱)، صص ۷۲-۵۹.
- Amabile, T. M., Schatzel, E. A, Moneta, G. B, & Kramer, S. J. (2004). Leader Behaviors and the Work Environment for Creativity: Perceived Leader Support, *the Leadership Quarterly*, 15 (1), 5-32.
- Ankli, R. E., & Palliam, R. (2012). Enabling a Motivated Workforce: Exploring the Sources of Motivation, *Development and Learning in Organizations*, 26 (2), 7–10.
- Babad, E. Y., Inbar, J. & Rosenthal, R. (1982). Pygmalion, Galatea, and the Golem: Investigations of Biased and Unbiased Teachers, *Journal of Education Psychology*, 74 (4), 459-74.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*, New York: Free Press.
- Beauregard, T. A. (2012). Perfectionism, Self-Efficacy and OCB: The Moderating Role of Gender, *Personnel Review*, 41 (5), 590 – 608.
- Butler, P. E. (1981). *Talking to Yourself: Learning the Language of Self Support*, San Francisco: Harper & Row.
- Carmeli, A., & Schaubroeck, J. (2007). The Influence of Leaders' and other Referents' Normative Expectations in Creative Work, *The Leadership Quarterly*, 18 (1), 35-48.
- Dasgupta, S. A., Suar, D., & Singh, S. (2012). Impact of Managerial Communication Styles on Employees' Attitudes and Behaviors, *Employee Relations*, 35 (2), 173-199.
- D'Intino, R., Goldsby, M., Houghton, J & Neck, C. (2007). Self-Leadership: A Process for Entrepreneurial Success, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13 (4), 105-120.
- Eden, D. & Shani, A. B. (1982). Pygmalion Goes to Boot Camp: Expectancy, Leadership, and Trainee Performance,

- Psychology Today*, Available at: www.psychologytoday.com/print/4385.
- Rosenthal, R., & Jacobson, L. (1968). *Pygmalion in the Classroom: Teacher Expectation and Pupil's Intellectual Development*, New York: Rinehart and Winston.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). *Generalized Self-Efficacy Scale*. In J. Weinman S. Wright, & M. Johnston, Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs, Windsor, UK: NFER-NELSON.
- Shahin A., & Salehzadeh, R. (2013). Investigating the Relationship among Self Leadership Strategies by Association Rules Mining, *International Journal of Business Information Systems*, 14(1), 41-55
- Simmons, A. L., & Sower, V. E. (2012). Leadership Sagacity and Its Relationship with Individual Creative Performance and Innovation, *European Journal of Innovation Management*, 15 (3), 298-309.
- Stewart, G., Courtright, S., & Manz, C. (2011). Self-Leadership: a Multilevel Review, *Journal of Management*, 37 (1), 185-222.
- Sutton, C. D. & Woodman, R.W. (1989). Pygmalion Goes to Work: the Effects of Supervisor Expectation, *Journal of Applied Psychology*, 74 (6), 943-950.
- Van Vianen, A. E. M., Dalhoeven, B. A. G. W., & De Pater, I. E. (2011), Aging and Training and Development Willingness: Employee and Supervisor Mindset, *Journal of Organizational Behavior*, 32, 226-47.
- Wong, J., & Hui, E. (2006). Research Notes - Power of Expectations, *Property Management*, 24(5), 496 - 506.
- Yarnall, J. (2011). Maximizing the Effectiveness of Talent Pools: A Review of Case Study Literature, *Leadership & Organization Development Journal*, 32(5), 510 - 526.
- Zanna, M. P., Sheras, P., Cooper, J. & Shaw, C. (1975). Pygmalion and Galatea: The Interactive Effect of Teacher and Student. Expectancies. *Journal of Experimental Social Psychology*, 1, 279-287.
- Meta-Analysis of the Result. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 314-322.
- Meichenbaum, D. & Smart, I. (1971). Use of Direct Expectancy to Modify Academic Performance and Attitudes of College Students. *Journal of Counseling Psychology*, 18, 531-535.
- Merton, R. K. (1948). The Self-fulfilling Prophecy, *Antioch Review*, 8, 193-210.
- Muñoz-Doyague., M., & Nieto, M. (2012). Individual Creativity Performance and the Quality of Interpersonal Relationships, *Industrial Management & Data Systems*, 112(1), 125 - 145.
- Neck, C. P. & Manz, C. C. (2006). *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*, 4th ed., NJ: Prentice-Hall.
- Neck, C. P., Nouri, H., & Godwin, J. (2003). How Self-Leadership Affects the Goal-Setting Process, *Human Resource Management Review*, 13(4), 691-707.
- Oz, S., & Eden, D. (1994). Restraining the Golem: Boosting Performance by Changing the Interpretation of Low Scores, *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 744-54.
- Paglis, L. (2010). Leadership Self-Efficacy: Research Findings and Practical Applications, *Journal of Management Development*, 29(9), 771 - 782.
- Priyabhashini, A., & Krishnan, V. R. (2005). Transformational Leadership and Follower's Career Advancement: Role of Pygmalion Effect, *Indian Journal of Industrial Relations*, 40(4), 482-99.
- Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C. (1998). Self-Leadership and Performance Outcomes: The Mediating Influence of Self-Efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 523-538.
- Rappaport, M. M., & Rappaport, H. (1975). The Other Half of the Expectancy Equation: Pygmalion. *Journal of Educational Psychology*, 67, 531-536.
- Reynolds, D. (2007). Restraining Golem and Harnessing Pygmalion in the Classroom: A Laboratory Study of Managerial Expectations and Task Design, *Academy of Management Learning & Education*, 6 (4), 475-83.
- Riggio, R. E. (2009). Pygmalion Leadership: The Power of Positive Expectations",

Proposing a Model for Investigating the Impact of Constructive Thought Pattern Strategies on Students' Self-Efficacy through Galatea Effect

S. M. Allameh

Assistant Professor of Management, University of Isfahan, Isfahan, Iran

*** R. Salehzadeh**

PhD Student of Human Resources Management and Organizational Behavior, University of Isfahan, Isfahan, Iran

Abstract:

The purpose of this research was to propose a model for investigating the impact of constructive thought pattern strategies on self-efficacy through Galatea effect among University of Isfahan's students. 350 students were selected via cluster sampling method. The research instruments were Houghton and Neck's self-leadership questionnaire, Schwarzer and Jerusalem's self-efficacy questionnaire, and a researcher-made questionnaire for measuring the positive self-expectancy. Data were analyzed using the path analysis model. The findings indicated that self-talk ($p=0.0001$), mental imagery ($p=0.0001$) and beliefs and assumptions ($p=0.002$) have impact on positive self-expectancy; positive self-expectancy ($p=0.0001$) has impact on self-efficacy; and self-talk ($p=0.001$), mental imagery ($p=0.0001$) and beliefs and assumptions ($p=0.0001$) have impact on self-efficacy. The results of research showed that constructive thought pattern strategies predicted self-efficacy significantly in University of Isfahan's students.

Keywords: Galatea effect, self-talk, mental imagery, beliefs and assumptions, self-efficacy.