



سومین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران

The third National and International Conference of
Management and Accounting Iran



« بررسی رابطه خودکارآمدی فردی و توانمند سازی کارکنان با رفتار شغلی آنها در دانشگاه محقق اردبیلی »

استاد راهنما

دکتر علی خالق خواه

دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی

نگارنده

توکل اعتباری

دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی

کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی

گرایش مدیریت منابع انسانی

چکیده :

این پژوهش با استفاده از روش توصیفی- همبستگی به بررسی رابطه خودکارآمدی فردی و توانمند سازی کارکنان با رفتار شغلی آنها در دانشگاه محقق اردبیلی می‌پردازد. از لحاظ هدف تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ نوع روش، توصیفی و همبستگی می‌باشد جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی می‌باشند که تعداد آنها برابر با ۶۰۰ می‌باشد. روش مورد استفاده برای نمونه گیری روش تصادفی ساده است. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است. که برابر با این جدول تعداد نمونه آماری برابر ۲۳۴ نفر است. پژوهش حاضر در دو بخش نظری و عملی انجام شده است. در بخش نظری، اطلاعات لازم با استفاده از روش کتابخانه‌ای و اسنادی و در بخش عملی، به شیوه میدانی از طریق پرسشنامه خودکارآمدی فردی با میزان پایایی ۰/۷۳، توانمند سازی کارکنان ۰/۸۰ و رفتار شغلی ۰/۸۸ مورد سنجش قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آزمون پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره انجام گرفته است و نتایج



سومین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران

The third National and International Conference of Management and Accounting Iran



پژوهش حاکی از آن است که؛ بین ابعاد خودکارآمدی فردی (میل به آزار گری، میل به گسترش تلاش و روش متفاوت در رویارویی با موانع) و ابعاد توانمندسازی (موثر بودن، معنی داری، احساس شایستگی و حق انتخاب) با رفتار شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی رابطه معنی داری دارد.

واژگان کلیدی: خودکارآمدی فردی، توانمند سازی، رفتار شغلی، دانشگاه محقق اردبیلی

مقدمه

در گذشته محققان در مطالعات خود جهت بررسی رابطه میان رفتارهای شغلی اثربخش سازمانی اکثراً، به عملکرد درون نقشی کارکنان توجه می کردند و عملکرد درون نقشی به رفتارهای شغلی کارکنان اطلاق می شود که در شرح وظایف و نقش های رسمی سازمان بیان شده و توسط سیستم رسمی سازمان شناسایی و پاداش داده می شود (پور عباس و خالوندی، ۱۳۸۶: ۶۳).

امروزه سازمان ها به جای استفاده از سلسله مراتب خشک و رسمی و مشاغل بشدت غیرشخصی، به استفاده از ساختارهای کاری مبتنی بر تیم های مستقل متمایل شده اند. این امر بر اهمیت افزایش همکاری و نوع آوری کارکنان افزوده است. همواره آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تاثیر آنها بر اثربخشی عملیات سازمان زیاد است، مورد توجه بسیاری از مدیران و محققان می باشد. ولی اغلب آنان فقط به عملکرد درون نقشی کارکنان توجه می کردند. تقریباً از دو دهه پیش محققان میان عملکرد درون نقشی و عملکرد فرانقشی تفاوت قائل شده اند. اورگان^۱ رفتار شغلی کارکنان را به عنوان اقدامات مثبت بخشی از کارکنان برای بهبود بهره وری و همبستگی و انسجام در محیط کاری می داند که ورای الزامات سازمانی است (همان: ۶۶).

رفتار شغلی، معیاری برای رفتار صحیح، که مبین اهمیت و حساسیت سازمان نسبت به اصول اخلاقی، انصاف و عدالت و مساوات با افراد است. همچنین این مفهوم بیانگر فعالیتهای کاری مرتبط، داوطلبانه و اختیاری است و به طور غیرمستقیم و ضمنی از طریق توصیف رسمی شغل و سیستم های پاداش سازماندهی شده و در نهایت کارائی و اثربخشی وظایف سازمان را ارتقاء می دهد (هادسن^۲، ۲۰۰۲: ۷۰).

استفاده از توانایی های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می رود. توانمند سازی روش نوینی برای بقای سازمانهای پیشرو در محیط رقابتی است. توانمندسازی (توانا سازی) فرایند قدرت بخشیدن به افراد است. در این فرایند به کارکنان خود کمک می کنیم تا حس اعتماد به نفس خویش را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. تواناسازی در این معنی به بسیج انگیزه های درونی افراد می انجامد (عباسپور، ۱۳۸۲: ۳۵).

^۱ - Organ

^۲ -Hodson