

## نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کار آفرینی، اقتصاد و حسابداری



زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱

### مروری بر عوامل خودکارآمدی منابع انسانی

حامدباقری توستانی<sup>۱\*</sup>، بابک شمس ناتری<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>مدرس گروه مدیریت، دانشگاه غیرانتفاعی مارلیک، واحد نوشهر

hamedbaghri@yahoo.com

<sup>۲</sup>مدیر گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه غیرانتفاعی مارلیک، واحد نوشهر

#### چکیده

یکی از مهم ترین منابع سازمان ها نیروی انسانی آن است و عوامل تشکیل دهنده این نیرو، افرادی هستند با نیازهای گوناگون که در صورت رفع نیازهایشان و داشتن انگیزه، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار خواهند گرفت؛ موفقیت و پیشرفت هر سازمانی نیز به نیروی انسانی آن بستگی دارد. خودکارآمدی یکی از مفاهیم مهم در حوزه مدیریت منابع انسانی و سازمان محسوب می شود. زیرا توانمندسازی منابع انسانی یک عامل انگیزشی است که از طریق احساس خودکارآمدی افراد افزایش می یابد. که باعث رشد و ترقی سازمان در جهت رسیدن به اهداف سازمانی می شود. بر این اساس هدف پژوهش حاضر شناخت خودکارآمدی، مهمترین اثرات خودکارآمدی و نقش خودکارآمدی در توانمندسازی کارکنان است. این پژوهش به روش کتابخانه ای و با استفاده از منابع، مقالات و اطلاعات موجود انجام می گیرد. نتایج نشان می دهد توسعه خودکارآمدی در منابع انسانی نتایج مثبتی در رشد و توسعه و بهبود عملکرد و موفقیت سازمان دارد.

**کلمات کلیدی:** خودکارآمدی، توانمند سازی، منابع انسانی

#### ۱. مقدمه

خودکارآمدی یکی از مفاهیم پرکاربرد در تحقیقات علوم انسانی است که نخستین بار به وسیله باندورا معرفی شده است. مفهوم خودکارآمدی یکی از ابعاد خوبشستن است که توانایی ادراک شده افراد یا قضاوت افراد درباره توانایی هایشان درانجام یک وظیفه یا انطباق با یک موقعیت خاص می باشد. به عبارتی دیگر باورهای خودکارآمدی میزان اطمینانی است که هر فرد به توانایی خود در زمینه اجرای یک رشته امور یا انجام یک تکلیف خاص ابراز می نماید. در طول دو دهه