

## بررسی رابطه بین برخی عوامل اجتماعی با خوداثربخشی، رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه و مهاباد

سلیمان ایرانزاده<sup>۱</sup>

شورش اک<sup>۲</sup>

فرهاد مهرگان<sup>۳</sup>

### چکیده

بدون شک نیروی انسانی در هر جامعه و سازمانی مهم‌ترین سرمایه آن محسوب می‌شود. همچنین بدون توجه به انگیزه‌ها و تمایلات درونی افراد درون یک سازمان، نیل به اهداف سازمانی نیز مشکل خواهد بود. لذا این تحقیق بر آن است که میزان رابطه بین برخی عوامل اجتماعی را با خود اثربخشی افراد (که عبارت از تصور و برداشت هر فرد از خودش در رابطه با اثر بخش بودن در محیط کار می‌باشد) در سازمان در مورد کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای مهاباد و ارومیه بررسی نماید. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که متغیر جنسیت تأثیری روی خوداثر بخشی کارکنان نداشته ولی عامل تحصیلات بر روی خود اثربخشی آنها مؤثر است. هم چنین نتایج تحقیق حاکی از وجود رابطه معنادار آماری بین متغیرهای میزان تطابق رشته تحصیلی با شغل مورد تصدی، علاقه کارکنان به شغل مورد تصدی، حقوق و مزایا، میزان تبعیض در محیط کار، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان، آزادی عملکرد کارکنان، رضایت شغلی و بهره‌وری سازمان می‌باشد.

**کلید واژه‌ها:** خوداثر بخشی، خود اثربخشی سازمانی، رضایت شغلی، بهره‌وری و...

<sup>۱</sup> استادیار رشته مدیریت صنعتی و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد پژوهشگری علوم اجتماعی و عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور واحد مهاباد.

<sup>۳</sup> کارشناس ارشد مدیریت دولتی و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد.

## مقدمه

یکی از ارکان اصلی و زیربنای در هر سازمانی، منابع انسانی آن است که قطعاً بدون توجه به ابعاد و انگیزه‌ها و تمایلات درونی آنها نیل به اهداف سازمانی مشکل خواهد بود. در این راستا، سازمان‌هایی موفق خواهند بود که به میزان تحریک‌پذیری و نقش عوامل مختلف در انگیزش افراد و نهایتاً شناخت ابعاد و زوایای مختلف روان آدمی و کشف توانایی‌ها و استعدادها بالقوه وی در عرصه‌ی تشکیلات سازمانی توجه کافی مبذول نمایند و بتوانند وی را در مسیر اهداف کلی سازمان هدایت و رهبری کنند. یکی از عواملی که می‌توانند میزان بهره‌وری را در سازمانها ارتقاء بخشد، نیروی انسانی است که آن هم تحت شرایط مختلف و متأثر از عوامل گوناگون ممکن است نتایج متفاوتی را در پی داشته باشد. تحقیقات نشان داده است افراد با اعتماد به نفس بالا، از بهره‌وری بالاتری نسبت به افراد با اعتماد به نفس پائین برخوردارند.

(Manning, M. and Wright, T,L, 1983)

همچنین تصور و برداشت هر فرد از خودش در رابطه با اثربخش بودن در محیط کار و محیط سازمانی روی میزان کارآیی و بهره‌وری وی اثر می‌گذارد. بنابراین افرادی که در مورد اثربخش بودن خود دید مثبت‌تری دارند، کارآیی و بهره‌وریشان بالاتر است از آنهایی که دید کمتر مثبت با احياناً منفی نسبت به اثربخش بودن خود دارند. به نظر می‌رسد ارضای نیازهای روحی احساس خوداثربخشی فرد در محیط سازمانی تأثیر می‌گذارد. اگر نیازها و خواست‌های فرد در محیط سازمانی برآورده شود، احساس یأس و سرخوردگی در فرد به وجود می‌آید و حس عدم اثربخشی به وی دست می‌دهد. ارضای نیاز در انسان ایجاد انگیزه می‌نماید ولی عدم ارضای نیازها او را دچار یأس و ناکامی می‌نماید. بدیهی است هیچ سازمانی به اهداف خود نمی‌رسد مگر در سایه به کارگیری نیروهای خلاق و فعال و استفاده از افراد یکدل و همراه با اهداف سازمانی به

همین خاطر نشاخت روحیات و جنبه‌های مختلف روحی و دغدغه‌های روزمره می‌تواند کمک مؤثری به افزایش کارآیی و بهره‌وری کارکنان باشد. یکی از کارکنان از مسائل خود که رابطه مستقیمی با میزان کارایی و بهره‌وری کارکنان دارد، احساس خوداثربخشی کارمند است. این که کارمند تا چه حد خود را در محیط اداره و در محیط کاری و در رابطه با اهداف از پیش تعیین شده موثر و مفید می‌داند و اصولاً تصور وی در مورد میزان کارآیی‌اش چیست؟ احساس خوداثر بخشی برای سلامت فکر (روان) آدمی بسیار مهم است، به ویژه این که روی پریشانی روانی اثر می‌گذارد. در تئوری درماندگی آموخته شده پریشانی احتمالاً زمانی اتفاق می‌افتد که فرد عقیده دارد کنش‌هایش هیچ اثری روی محیطش ندارد و زمانی که فرد این فقدان کارآیی را بیشتر از آنچه به شرایط محیطی نسبت دهد، به شکست شخصی خود نسبت دهد، پریشانی فرد فزونی می‌یابد. (Abramson teal, 1978)

متغیر تابع در این تحقیق خود اثربخشی سازمانی (Organizational self-

Efficacy)، رضایت شغلی و بهره‌وری است. احساس خود اثربخشی به انتظارات متصور یک فرد از خود در موفقیت در یک کار یا رسیدن به یک نتیجه ارزشمند از طریق فعالیتهای فردی اطلاق می‌شود. بنابراین یک فرآیند ذهنی است که شامل شناسایی هدف، برآورد تلاش و توانایی‌های لازم برای رسیدن به آن هدف و پیش بینی نتیجه آن می‌شود. (Tipek & Weisz, 1981)

کدام عوامل بر روی خوداثربخشی کارکنان اثر می‌گذارد؟ عوامل محیطی درون سازمانی یا برون سازمانی مؤثر بر احساس خود اثربخشی کارکنان کدامند؟ عوامل درونی و فردی مؤثر بر احساس خود اثر بخشی کارکنان کدام‌ها هستند؟ کدام عوامل اجتماعی و فرهنگی روی خوداثربخشی کارکنان اثر می‌گذارد؟ با توجه به این که رابطه خیلی نزدیکی بین مفهوم خوداثربخشی و رضایتمندی شغلی و کارآیی فرد وجود دارد، چگونه می‌توان سطح احساس خود اثربخشی

بررسی رابطه بین برخی عوامل اجتماعی با ..  
مثبت را در کارکنان افزایش داد و به تبع آن رضایتمندی شغلی و کارآیی آنان را  
بالا برد؟ در برخی سازمان‌ها اعمال مدیریت و تصمیم‌گیری در مورد کارکنان  
بدون مشارکت کارکنان صورت می‌گیرد و در حقیقت فعالیت‌های اجرای و  
تصمیم‌گیری‌ها جدا از هم بوده و مدیران با کارکنان ارتباط چندانی ندارند، تا جایی  
که به نظر می‌رسد فعالیت آن در دو فضای جداگانه صورت می‌گیرد. در چنین  
سازمان‌هایی اتفاق نظر در مورد اهداف سازمانی وجود ندارد. (Forsyth & Ho,  
1978)

فرضیه‌های تحقیق عبارتند از:

- بین خود اثربخشی زنان و مردان تفاوت معنادار وجود دارد.
- بین خود اثربخشی افراد از نظر میزان تحصیلات تفاوت معنادار وجود دارد.
- بین میزان تطابق رشته تحصیلی با شغل مورد تصدی و خود اثربخشی کارکنان  
رابطه معنادار وجود دارد.
- بین میزان علاقه کارکنان به شغل مورد تصدی و خود اثربخشی آنها رابطه  
معنادار وجود دارد.
- بین میزان حقوق و مزایای کارکنان و خود اثربخشی آنها رابطه معنادار وجود  
دارد.
- بین میزان تبعیض در محیط کار و خود اثربخشی کارکنان رابطه معنادار وجود  
دارد.
- بین میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان و خود اثربخشی آنها  
رابطه معنادار وجود دارد.
- بین میزان آزادی عمل کارکنان و خود اثربخشی آنها رابطه معنادار وجود دارد.
- بین میزان رضایت شغلی کارکنان و خود اثربخشی آنها رابطه معنادار وجود  
دارد.
- بین میزان بهره‌وری کارکنان و خود اثربخشی آنها رابطه معنادار وجود دارد.

پیشینه تحقیق: بتز Betz و هاکت Hakett به این نتیجه رسیده‌اند که تفاوت‌های جنسیتی روی خود اثر بخشی اثر می‌گذارد، مردان در انجام تمامی مشاغل خود را اثربخش می‌داند. در حالی که زنان در حیطه مشاغلی که به طور سنتی توسط زنان انجام می‌شود خود را اثربخش احساس می‌کنند و در انجام مشاغلی که توسط مردان انجام می‌شود، خود را غیراثربخش و بی‌کفایت می‌داند. با این حال در تحقیق حاضر به الحاظ متفاوت بودن محیط پژوهش و تفاوت در ساختار فرهنگی و اجتماعی جامعه ما، عامل جنسیت نیز به عنوان فرضیه تحقیق در نظر گرفته شد. از آن جایی که دانش و مهارت‌های لازم هستند (هر چند کافی نیستند)، لذا رابطه بین میزان تحصیلات و خوداثربخشی سازمانی فرد مورد سنجش قرار می‌گیرد. باندور اعلام می‌دارند ه خود اثربخشی با مهارت‌هایی که یک فرد دارد رابطه ندارد بلکه با این قضاوت‌ها که فرد می‌تواند با آن مهارت‌هایی که داراست، تنش بخصوصی را به اجرا درآورد، ارتباط دارد لیکن به نظر می‌رسد دانش و شناخت کافی و مهارت‌های لازم برای انجام یک وظیفه، قضاوت خود اثربخشی فرد را بهبود می‌بخشد و نهایتاً منجر به عملکرد بهتر فرد می‌شود. (Bandura, 1996)

مطالعات پیشین نشان داده است که عدم تطابق بین قابلیت‌های فردی و نیازهای محیطی و خواسته‌های نقشی موجب فشار روانی در فرد می‌شود. (Forsyth & Hoy, 1998)

بر اساس نتایج تحقیقی که توسط فرنچ French و همکارانش انجام گرفته است، عدم تطابق محیطی در محیط‌های سازمانی اکثراً با افزایش فشار روانی Stress و به خصوص فشار روانی ناشی از کار و اختلالات فیزیولوژیکی مربوط به کار توأم است. بنابراین میزان تطابق رشته تحصیلی با شغل مورد تصدی روی میزان کارآیی فرد، احساس وی از میزان قابلیت‌ها و اثربخشی‌اش تأثیر می‌گذارد. علاقمندی به شغل مورد تصدی و رضایت شغلی در تئوری رضایتمندی شغلی

بررسی رابطه بین برقی عوامل اجتماعی با ..

لاک locke مطرح گردیده است. وی می‌گوید: رضایمندی شغلی در نتیجه تصور فرد از برآورده شدن ارزشهای مهم شغلی او حاصل می‌شود، همچنین دیویس dawis و لافکوئیست lafquist مطرح می‌کنند که رضایمندی شغلی ناشی از هماهنگی بین ارزش‌های فردی و الگوهای تشویقی در محیط شغلی است. با این هماهنگی و پرمعنا جلوه نمودن شغل در نظر فرد، انگیزه برای انجام وظایف افزایش می‌یابد. (Lofquist & Dawis, 2002)

خود اثربخشی در حیطه‌ی انتخاب مسئولیت‌ها، با رفتار انتخابی ارتباط دارد، همچنین با انتخاب شغل نیز مرتبط است، بتز و هاکت نشان دادند که گرچه عوامل اجتماعی و ساختاری روی انتخاب شغل تأثیر می‌گذارند، اما خود اثربخشی یک عامل مهم در تعدیل اثرات این عوامل خارجی است و تأثیر مستقیمی روی انتخاب شغل دارد. آزادی عمل در حیطه شغلی کارکنان به تقویت روحیه تصمیم‌گیری و انتخاب شیوه عمل صحیح کمک می‌کند. عملکرد کارکنان به تقویت مثبت قضاوت‌های خود اثربخشی آنها منجر می‌شود. استفاده از مدیریت مؤثر به وسیله مدیر و همکاران از منابع جانشینی اطلاعات خود اثربخشی برای کارکنان است. بر اساس نظریه خود اثربخشی، الگویی به تقویت اثربخشی ادراکی از طریق تعلیم روشهای مؤثر به مشاهده گران جهت مبارزه با موقعیت‌های تهدید کننده کمک می‌کند. الگویابی همچنین می‌تواند این باور را در فرد ایجاد کند که موقعیت‌های تهدید کننده بالقوه بیشتر از آن که قبلاً تصور می‌شد، قابل اداره و کنترل می‌باشند. (Bandura, 1997)

در تحقیقی که توسط دکتر قاضی طباطبایی و دکتر حریری اکبری تحت عنوان «خود اثربخشی و کارآیی دبیران دبیرستان‌های تبریز» انجام گرفته است تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده نشان داده است که میزان حقوق دبیران رابطه معنادار و مثبت ضعیفی با خود اثربخشی آنان دارد ولی این تأثیر چندان قابل توجه نیست. میزان درآمد به عنوان عامل بیرونی مؤثر بر خود اثربخشی

سازمانی در این تحقیق مورد آزمون قرار گرفته است. عامل بیرونی دیگری که روی خود اثربخشی سازمان فرد تأثیر می‌گذارد، تبعیض در محیط کار است به نظر می‌رسد این عامل با خود اثربخشی سازمانی رابطه معکوس داشته باشد یعنی هر چه در محیط سازمانی تبعیض اعمال شده بین کارکنان بیشتر باشد، میزان خود اثربخشی کارکنان کاهش می‌یابد و برعکس هر چه محیط سازمانی عاری از تبعیض بین کارکنان باشد، خود اثر بخشی سازمانی کارکنان بالا خواهد بود. در سیستم‌هایی که دارای ساختار تبعیض آمیز هستند، افراد ممکن است احساس کنند که مهارت و توانایی لازم را برای انجام وظایف و به دست آوردن نتایج دلخواه خود طفره بروند چرا که آنها انگیزه لازم را ندارند. بر اساس یافته‌های تحقیق انجام گرفته توسط دکتر قاضی طباطبایی و دکتر حریری اکبری مدیریت مؤثر تأثیر ضعیف، مثبت و غیرمعدناداری روی خود اثربخشی دارد. ولی بین مدیریت مسئول و خود اثربخشی رابطه مثبت، بسیار قوی و معدناداری وجود دارد. (حریری، طباطبایی، ۱۳۷۳)

هدف اصلی این تحقیق، بررسی رابطه بین برخی عوامل اجتماعی، رضایت شغلی و بهره‌وری با خود اثربخشی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد و ارومیه است. علاوه بر این هدف‌های جنبی دیگری نیز مانند تفکیک کارکنان در رابطه با خود اثربخشی سازمانی با توجه عواملی همچون جنس، پست سازمانی، وضعیت اقتصادی، میزان تحصیل و رشته تحصیلی و... مد نظر بوده است.

## روش

از نظر معیار زمانی تحقیق حاضر یک تحقیق مقطعی و از نظر معیار کاربرد تحقیقات، این تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی می‌باشد. روش تحقیق در این پژوهش میدانی و نوع تحقیق نیز پیمایشی می‌باشد. نوع تحقیق به این دلیل پیمایشی است که برای گردآوری داده‌ها از تعداد معینی از افراد خواسته می‌شود به تعدادی پرسش مشخص (که برای همه افراد یکسان است) پاسخ دهند. این پاسخ‌ها مجموعه اطلاعات تحقیق را تشکیل می‌دهند.

چنانچه در عنوان پژوهش ذکر شده است، جامعه آماری تحقیق حاضر، شامل کلیه کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای مهاباد و ارومیه می‌باشد که بر اساس اطلاعات کارگزینی تعداد این کارکنان برابر با (N= ۷۱۰) نفر می‌باشد. حجم نمونه آماری تحقیق بر اساس جدول مورگان برآورد شده است. حجم نمونه آماری تحقیق حاضر برابر با (n=۳۱۰) نفر می‌باشد. (مؤمنی و فعال قیومی، ۱۳۸۶)

گردآوری داده‌ها در این پژوهش برای کلیه متغیرهای تحقیق غیر از متغیرهای رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان که از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است، با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته انجام شده است، بدین ترتیب که پرسشنامه‌ای برای به دست آوردن داده‌های لازم از افراد مورد مطالعه طراحی شده است.

در هر تحقیقی با در نظر گرفتن سطوح تحلیل متغیرها از تحلیل آماری مناسب استفاده می‌شود. در تحقیق حاضر نیز روشهای تحلیل آماری به دو قسمت عمده تقسیم می‌شود:

الف) روش‌های تحلیل آماری توصیفی یک متغیر شامل کاربرد جداول، نمودارهای مختلف، درصد‌های نسبی و تجمعی فراوانی‌ها و شاخص‌های متناسب آماری.



ب) روش‌های تحلیل آماری استنباطی شامل آزمون‌های همبستگی پیرسون، آزمون  $t$ ، تحلیل واریانس (ANOVA)

اعتبار یا روایی داده‌ها (Validity): در مطالعات و تحقیقات اجتماعی به لحاظ ماهیت متغیرهای مورد بررسی آن، که اغلب کیفی و انتزاعی هستند، بحث اعتبار و روایی ابزار اندازه‌گیری ضروری است. مفهوم اعتبار به این سؤال پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می‌سنجد. بدون آگاهی از اعتبار ابزار اندازه‌گیری نمی‌توان به دقت داده‌های حاصل از آن اطمینان داشت. (سرمد و دیگران، ۱۳۸۶)

به این منظور برای این که معلوم شود شاخص‌های به کار رفته شده تا چه حد ابزار مناسبی است و آیا گویه‌های مطرح شده در پرسشنامه توان اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق را داراست و اعتبار و روایی شاخص‌های به کار رفته شده در پرسشنامه سپس از طرح سؤالات در اختیار استاد راهنما، صاحب‌نظران و تعدادی از دانشجویان کارشناسی ارشد علوم اجتماعی و مدیریت قرار گرفت و دیدگاه‌های اصلاحی آنان اخذ گردید و بدین ترتیب روش اعتبار صوری و محتوایی گویه‌های پرسشنامه محقق ساخته فراهم شد.

قابلیت اعتماد یا پایایی، ثبات ابزار اندازه‌گیری در مراحل مختلف است. جهت اطمینان از پایایی پرسشنامه، پژوهشگر آزمون مورد نظر (پرسشنامه) را در تعداد محدودی از آزمون شوندگان ( $n=25$ ) به اجرا گذاشته است. در این تحقیق برای ارزیابی پایایی تحقیق از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. این ضریب بین صفر و یک تغییر می‌کند و کمیت صفر مبین عدم پایایی و کمیت یک، پایایی کامل در سؤالات و گویه‌ها است. در پژوهش حاضر برای ارزیابی ابزار تحقیق، برای هر متغیر به طور جداگانه برآورد پایایی از طریق روش آلفای کرونباخ حساب شده است. هم‌چنین پایایی کل پرسشنامه محقق ساخته نیز در پایان به دست آمد که برای پرسشنامه پیش آزمون برابر با  $0/8044$  می‌باشد که حاکی از پایایی نسبتاً

بررسی رابطه بین برخی عوامل اجتماعی با ..

بالای ابزار گردآوری داده‌ها دارد. البته بر اساس جدول مورگان حجم نمونه آماری تقریباً ۲۵۰ نفر برآورد گردیده است ولی در تحقیق حاضر به علت سهولت دسترسی حجم نمونه آماری به ۳۱۰ نفر ارتقاء پیدا کرده است. شیوه انتخاب نمونه‌ها نیز طبقه‌بندی سهمیه‌ای (نسبی) می‌باشد، به طوری که هر کدام از واحدهای دانشگاهی به عنوان یک طبقه در نظر گرفته شده‌اند.

## یافته‌ها

الف) نتایج توصیفی تحقیق: جدول شماره ۱ خلاصه‌ای از نتایج توصیفی و شاخصهای آماری مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱: نتایج توصیفی و شاخصهای آماری مربوط به متغیرهای تمقیق

متغیر	تعداد	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	تغییرات دامنه	کوچکترین	بیشترین
جنسیت	۳۱۰	-	-	مرد=۲۶۴ نفر	-	-	-	-
سن	۳۱۰	۲۳/۷۲	۲۴	۲۵	۵/۹۷	۲۶	۲۳	۴۹
وضعیت تأهل	۳۱۰	-	-	متاهل=۲۷۶ نفر	-	-	-	-
تحصیلات پاس‌گویان	۳۱۰	-	-	لیسانس=۱۵۱ نفر	-	-	-	-
میزان تطابق رشته تحصیلی با شغل مورد تصدی	۳۱۰	۲/۶۴	۲	۲	۱/۳۳	۴	۱	۵
میزان علاقه کارکنان شغل مورد تصدی	۳۱۰	۵/۴۴	۵	۴	۲/۵۵	۸	۲	۱۰
میزان تبعیض در محیط کار	۳۱۰	۶/۰۴	۶	۶	۲/۱۹	۸	۲	۱۰
میزان حقوق و مزایا	۳۱۰	۲/۷۶	۲	۳	۱/۱۷	۴	۱	۵
میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان	۳۱۰	۵/۶۳	۶	۶	۲/۳۱	۸	۲	۱۰
میزان آزادی عمل کارکنان	۳۱۰	۷/۴۵	۹	۳	۴/۰۰۷	۱۲	۳	۱۵
رضایت شغلی	۳۱۰	۱۴۲/۳	۱۴۲	۱۴۵	۴۵/۵۹	۱۶۷	۶۵	۲۳۲
بهره‌وری	۳۱۰	۱۳۶	۱۲۵	۱۵۴	۴۶/۴	۱۵۹	۷۳	۲۳۲
خودآثر بخشی	۳۱۰	۴۹/۰۹	۴۸	۴۱	۱۹/۷۹	۷۲	۱۸	۹۰

ب) نتایج استنباطی تحقیق: جهت آزمون فرضیه شماره یک، با توجه به این که متغیر جنسیت در سطح سنجش اسمی دو حالت اندازه‌گیری شده است، از آزمون مقایسه دو میانگین مستقل (t مستقل) استفاده خواهد شد. (جدول شماره ۲) هم چنین جهت آزمون فرضیه شماره دو با توجه به این که در پژوهش حاضر متغیر تحصیلات در سطح سنجش اسمی چند حالت مورد بررسی قرار گرفته است و میزان خود اثربخشی نیز یک متغیر فاصله‌ای است، از آزمون آنالیز واریانس (Anova)، استفاده شده است (جدول شماره ۳) برای آزمون بقیه فرضیات تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج مربوط به آنها در جدول شماره ۴ مشهود است.

جدول شماره ۲: نتایج مربوط به آزمون t مستقل فرضیه شماره یک

خود اثر بخشی	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	اشتباه معیار	F همگنی واریانسها	معناداری F	کیفیت t	آزادی درجه	معناداری t
مرد	۲۶۴	۴۹/۳۷	۱۹/۷۳	۱/۲۱	۰/۰۱۲	۰/۹۱۲	۰/۶۱۴	۳۰۸	۰/۵۴۰	
زن	۶۴	۴۷/۴۳	۲۰/۲۹	۲/۹۹						

جدول ۳ نتایج مربوط به آزمون f فرضیه شماره دو

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	درجه آزادی	F	سطح معناداری
میان گروهی	۹۱۷۷۷	۲۲۹۴۴/۳	۴	۰/۰۴۱	۰/۰۰۰
درون گروهی	۲۹۳۵۴	۹۶/۲۴۳	۳۰۵		
کل	۱۲۱۱۳۱	-	۳۰۹		

جدول ۴: نتایج مربوط به آزمون همبستگی پیرسون فرضیه‌های شماره سه تا ده

متغیرهای مستقل	متغیر وابسته	همبستگی پیرسون	سطح معناداری	تعداد مشاهدات
مورد تصدی	تحصیلی با شغل تطابق رشته	* ۰/۶۸۷	۰/۰۰۰	۳۱۰
مورد تصدی	شغل مورد تصدی	* ۰/۷۴۰	۰/۰۰۰	۳۱۰
مورد تصدی	علاقه کارکنان به حقوق و مزایا	* ۰/۶۷۰	۰/۰۰۰	۳۱۰
مورد تصدی	محیط کار	* ۰/۴۹۳	۰/۰۰۰	۳۱۰
مورد تصدی	تبعض در مشارکت کارکنان	* ۰/۷۲۳	۰/۰۰۰	۳۱۰
مورد تصدی	آزادی عملکرد کارکنان	* ۰/۳۵۱	۰/۰۰۰	۳۱۰
مورد تصدی	رضایت شغلی	** ۰/۲۸۳	۰/۰۰۰	۳۱۰
مورد تصدی	بهره‌وری	* ۰/۱۳۵	۰/۰۱۷	۳۱۰

همان طور که از جداول فوق بر می‌آید، غیر از فرضیه شماره یک (که نتیجه حاصل از آزمون آن حاکی از آن است که جنسیت پاسخ‌گویان تأثیری بر میزان خودآشربخشی آنان ندارد) در بقیه موارد، فرضیه صفر رد می‌گردد، یا به عبارت دیگر فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد.

### بحث و نتیجه گیری

بر اساس تحلیل‌های انجام گرفته می‌توان به طور اجمال بیان نمود که بین خودآشربخشی سازمانی با برخی از عوامل اجتماعی و سازمانی مورد مطالعه در تحقیق حاضر، به غیر از متغیر جنسیت رابطه معناداری وجود دارد. این عوامل عبارتند از: میزان تحصیلات، تطابق رشته تحصیلی با شغل مورد تصدی، میزان علاقه کارکنان به شغل مورد تصدی، حقوق و مزایا، میزان تبعیض در محیط کار، میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، میزان آزادی عمل کارکنان، رضایت شغلی و میزان بهره‌وری، این ارتباط، به ویژه با میزان تطابق رشته تحصیلی با شغل مورد تصدی و میزان علاقه کارکنان به شغل مورد تصدی از همه بالاتر

است. هم‌چنین رابطه بین میزان خوداثربخشی کارکنان می‌تواند به این مهم دست یافت. بر اساس یافته‌های این پژوهش عمده این عوامل عبارتند از:

- ۱- رفع تبعیض از محیط کار.
  - ۲- دادن آزادی عمل به کارکنان در حیطه شغلی شان و در چهارچوب مقررات.
  - ۳- ایجاد علاقمندی به شغل با تدابیر انگیزشی و تشویقی.
  - ۴- تأمین منابع مالی و درآمدی کارکنان در حد قابل قبول و متناسب با وضعیت اقتصادی جامعه.
  - ۵- توجه مدیران سازمانی به مشارکت هر چه بیشتر کارکنان در تصمیمات و روند اداره سازمان.
  - ۶- توجه هر چه بیشتر به عوامل مؤثر در میزان رضایت شغلی کارکنان.
- یقیناً به غیر از متغیرهای مستقل مورد مطالعه در این تحقیق، عوامل دیگری نیز وجود دارد که روی خود اثربخشی سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد محققین آتی با اتکا به یافته‌های این تحقیق سایر عوامل مؤثر بر متغیر تابع مورد نظر را مورد بررسی و شناخت بیشتر قرار دهند.

## کتابنامه

- سرمد، زهره و دیگران، (۱۳۸۶)، روش های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگه، تهران.
- قاضی طباطبائی، محمود و همکاران، (۱۳۷۳)، خوداثربخشی و کارایی دبیران دبیرستان های تبریز، واحد تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی.
- ماهر، محمد علی، (۱۳۸۲)، عوامل مؤثر بر خوداثربخشی کارگران صنعتی شهرک صنعتی فریمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، تهران.
- مرجانی، سید هادی، (۱۳۷۸)، بررسی عوامل مؤثر بر خود اثربخشی دانشجویان دانشجویمان کارشناسی ارشد و دکتری دانشگاه تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه تبریز.
- مؤمنی، منصور و علی فعال قیومی، (۱۳۸۶)، تحلیل های آماری با استفاده از spss، انتشارات کتاب نو، تهران.
- Bandura, A, 1997, Self-referent thought: A development analysis of self-efficacy in social cognitive development. New York, Cambridge Univ, press.
- Bandura, A, 1996, Perceived self – efficacy in cognitive development and functioning, Educational psychologist, 28 (2), 117, 148.
- Betz, N, E, & Hackett, G. 1993, The relationship of Mathematics self – efficacy expectations to the selection of science , based college majors. Journal of vocational Behavior, 23, 329, 345.
- Brown, S, D, Lent, R, W & Larkin , K, C, 1999, Self – efficacy as a moderator of scholastic aptitude academic performance relationship journal of vocational Behavior, 35, 69, 75.

- Collins, J, L, 2002, Self-efficacy and ability in achievement behavior. Paper presented at the meeting of the American Educational Research Association , New York.
- Dawis, R, V, and Lofquist, 2004. A psychological Theory of work. Adgustment.
- forsyth, P, B, and Hoy, W, K, 1998, Isolation and Alienation in Educational organizations, Educational Administration, Quarterly 14 (1): 80/96.
- French, J, R, P, Jr, Caplan, R, D, and Harrison, R, V, 2002, The Mechanisms of job stress and strain, Wiley, LondQn.
- Fuller, B, Wood, K, Rapoport and S, M, Dornbusch, 2004, The organizational context of individual Efficacy. Review of Educatinoal Research 52, 7, 30.
- Gecas, Viktor, 1999, The social psychology of self-efficacy. Review of sociology.
- Gibson, S, & Dembo, M, 2001, Teacher efficacy: A construct validation. Journal of Educatinal psychology, 76, 569. 582.
- Lent, R, W, & 1997, Career self – efficaey: Empirical status and future directions, Journal of vocational Behavior, 30, 347, 382.
- Locke, E, A, 2006, the nature and causes of Job satisfaction, In M.D Dunnette (ed) Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1297, 1349) New York: John wiley & sons.
- Manning, M, M & wright, T, L, 2003, self – efficacy expectancies, outcome expectancies, and the persistence of pain control in childbirth Journal of personality and social psychology, 45, 421, 431.
- Markus, H, 1999, Self-schematic and processing information about the self, Journal of personality and social psychology, 35,63,78.
- Marzillier, J, S, & Eastman, C, 2000, continuing problems with self–efficacy theory: a reply to bandura, Cognitive therapy and research 8, 257, 262.

