



بررسی نقش توسعه باورهای خودکارآمدی بر سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی

رویا سلطانی^۱، سعید جمالی روش^۲

۱- مسئول امتحانات دانشگاه پیام نور واحد بناب (Rsoltani9090@yahoo.com)

۲- گروه مدیریت، مدرس مدعو دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی

چکیده:

موضوع تحقیق حاضر بررسی نقش توسعه باورهای خودکارآمدی بر سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی است. برای این منظور باورهای خودکارآمدی با مطالعه کتب، مقالات متعدد و کسب نظر کارشناسان امر، و طبق نظریه باندورا (۱۹۹۹) در سه بعد تلاش و پشتکار، خودتنظیمی انگیزشی و مقاومت در برابر تغییر تعریف و سازگاری شغلی بر اساس نظریه دیویس و لافکوایست (۱۹۹۱) تعریف عملیاتی گردیده و تعیین نقش باورهای خودکارآمدی کارکنان بر سازگاری شغلی آنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی هدف اصلی تحقیق بوده در این راستا یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی تنظیم گردیده است. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی می باشد که تعداد آنها ۳۷۵ نفر است. حجم نمونه آماری بر اساس رابطه کوکران ۱۹۰ نفر برآورد و به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار جمع آوری اطلاعات، دو پرسشنامه استاندارد بوده که جمعاً شامل ۵۷ سوال می باشد. پس از سنجش روایی و پایایی آن، در اختیار نمونه آماری قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از پرسشنامه های جمع آوری شده از روشهای آماری و توصیفی و استنباطی استفاده شده است بدین ترتیب که برای طبقه بندی، تلخیص و تفسیر داده ها، از آمار توصیفی و پس از تعیین غیرنرمال بودن داده ها بوسیله آزمون کلموگروف- اسمیرنف، در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه های تحقیق، از آزمون رگرسیون خطی و چندگانه استفاده شده است. نتایج حاصل حاکی از تایید فرضیه اصلی و تمام فرضیه های فرعی بوده و نشان داد که توسعه باورهای خودکارآمدی و تمامی ابعاد بیان شده بر سازگاری شغلی آنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی تاثیر داشته و بر اساس آزمون رگرسیون چندگانه بعد تلاش و پشتکار اولین اولویت را از لحاظ شدت تاثیر گذاری بر روی متغیر وابسته به خود اختصاص داده است.

واژگان کلیدی: باورهای خودکارآمدی، سازگاری شغلی



مقدمه

در بین عوامل تولید (سرمایه، زمین، نیروی انسانی) با ارزش ترین، کمیاب ترین و نادر ترین عامل، نیروی انسانی است. بی توجهی به بهره‌وری نیروی انسانی و توجه صرف به عوامل دیگر نه فقط باعث کاهش کارایی و اثربخشی در سازمان می‌گردد، بلکه باعث افزایش ضایعات و حوادث و ایجاد نارضایتی در نیروی انسانی نیز می‌شود (ساهی^۱، ۲۰۰۵). زمانی که کارکنان به سازمان می‌پیوندند، مجموع‌های از خواست‌ها، نیازها، آرزوها و تجربه‌های گذشته را که انتظارات شغلی را ایجاد می‌کنند، با خود به همراه دارند. واکنش‌ها و پاسخ‌هایی که سازمان در مقابل خواست‌های کارکنان فراهم می‌آورد، احساس مثبت یا منفی افراد را نسبت به شغل خود فراهم می‌آورد که بعضی از این انتظارات شغلی عبارت‌اند از: خودکارآمدی، توانمندسازی، سازگاری شغلی و ... (کجباف و همکاران، ۱۳۹۴). مفهوم خودکارآمدی در مرکز نظریه شناخت اجتماعی بندورا قرار دارد (بندورا، ۲۰۰۶).

بندورا خودکارآمدی را به عنوان عقیده به توانایی‌های فرد در سازماندهی و اجرای یک سری اعمال مورد نیاز برای رسیدن به یک هدف تعریف می‌کند (کوریانگلو و همکاران، ۲۰۰۶) خودکارآمدی به قضاوت‌هایی در مورد اینکه چقدر یک نفر خوب می‌تواند روش‌های مورد نیاز برای رویارویی با شرایط آینده را به کار ببرد، می‌پردازد (بندورا، ۱۹۸۲). خودکارآمدی ادراک شده همچنین پیمانه‌ای برای سنجش میزان مهارت‌های یک فرد در یک حوزه نیست، بلکه باور فرد در این زمینه است که با در اختیار داشتن مجموعه‌ای از مهارت‌ها و تحت شرایط مختلف چه کاری از دستش برمی‌آید؛ به عبارت دیگر بین این موضوع که فرد چه مهارت‌هایی را دارا است و این مسأله که با داشتن این مهارت‌ها و تحت شرایط مختلف چه اقدامی انجام خواهد داد، تفاوت دارد. یعنی فرد ممکن است علیرغم دارا بودن مهارت‌های لازم برای انجام یک عمل و علیرغم اشراف بر نحوه‌ی انجام آن عمل، به دلیل داشتن باورهای خودکارآمدی ضعیف، عملکرد ناموفقی داشته باشد (بندورا، ۱۹۹۷) به نقل ارجنگی و فراهانی: (۱۳۸۸). اشخاص با خودکارآمدی بالا علاقه‌ی ذاتی به کار و تمایل به افزایش تلاش خود دارند. در مقابله با موانع، پشتکار بیشتری از خود نشان می‌دهند و بسیار مؤثر عمل می‌کنند (صالحی و همکاران، ۱۳۸۵).

به نظر دیوید کارد و همکاران (۲۰۱۰) عوامل روان‌شناختی چون با روح و روان فرد سر و کار دارد، لذا می‌توانند از معیارهای پیش‌بینی‌کننده مهمی در رضایت شغلی به شمار آیند. به نظر وی، یکی از عوامل اساسی روان‌شناختی، توجه به خود ارزیابی افراد است. اساساً ادراک فرد از خود، توانایی‌اش در کنترل عواطف و حس مسئولیت شخصی باعث می‌شود فرد وضعیت شغلی را درک و نسبت به آن واکنش نشان دهد (دیوید ریکارد و همکاران، ۲۰۱۰) بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی کارکنان، احتمالاً از باور کارآمدی آن‌ها منشأ می‌گیرد. خودکارآمدی کارکنان، به طور غیرمستقیم رضایت شغلی آن‌ها را تا حدی تحت تاثیر قرار می‌دهد که با نیازهای ذاتی کارایی آنان مواجه می‌شود و به طور غیرمستقیم، به عملکرد کارکنان منتهی می‌شود (احمدی و همکاران، ۱۳۹۱).

از طرفی دیویس و لافکویست (۱۹۹۹) ارتباطی قوی بین رضایت شغلی و سازگاری شغلی یافته‌اند در واقع رضایت شغلی شاخصی مهم از سازگاری شغلی است. یعنی اگر بین توانایی‌های فرد و شرایط شغلی‌اش تطابق وجود داشته باشد رضایت حاصل می‌شود و رضایت شغلی باعث ابقاء فرد در شغلش می‌شود ولی تنها راضی بودن فرد اهمیت ندارد بلکه طبق این نظریه هم رضایت داشتن و هم رضایتمند بودن به طور مساوی دو جزء مهم در پیش‌بینی سازگاری شغلی است باورهای کارآمدی کارکنان از ویژگی‌های انگیزشی و روان‌شناختی وابسته به شغل محسوب می‌گردد (شهرابی فراهانی، ۱۳۹۱).

¹ Sahay

² David Card



فرضیه اساسی نظریه سازگاری شغلی این است که افراد برای ایجاد و نگهداری ارتباط مثبت با محیط کاریشان در تلاشند (زونکر، ۲۰۰۶) سازش (سازگاری) شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت آمیز عامل مهمی به شمار میرود. هر فردی انتظار دارد که اشتغال به کار مورد نظر، خشنودی و سلامت و اعتبار برای او به ارمغان آورد و نیازهای اولیه اش را نیز مرتفع سازد. در واقع سازگاری شغلی حالت سازگار و مساعد روانی فرد نسبت به شغل مورد نظر پس از اشتغال در محیط کاری بوده و ترکیب و مجموعه ای از عوامل روانی و غیرروانی می باشد (شفیع آبادی، ۱۳۸۱). و می توان نتیجه گرفت که یکی از عوامل روانی در این زمینه توسعه باورهای خودکارآمدی کارکنان بوده که سازمان باید به این مسئله توجه اساسی نماید چراکه عدم توسعه باورهای خودکارآمدی کارکنان می تواند آنان را با نارضایتی شغلی مواجه نماید که این مسئله نشأت گرفته از ناسازگاری شغلی و در نهایت باعث ترک سازمان از سوی کارکنان خواهد شد لذا دانشگاه پیام نور لازم است به این مسئله توجه لازم را نموده و در پی روشهایی در جهت توسعه سازگاری شغلی کارکنان خود باشد به طور کلی تحقیق حاضر در پی پاسخگویی به سوال زیر است:

توسعه باورهای خودکارآمدی چه نقشی بر سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی دارد؟

در تحقیق حاضر برای بررسی نقش توسعه باورهای خودکارآمدی بر سازگاری شغلی آنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی بعد از مطالعه ادبیاتی، مصاحبه با متخصصان امر در حوزه مدیریت رفتار سازمانی، بررسی مقالات موجود در اینترنت، تحقیقات انجام شده و کسب نظر اساتید در این مورد نظریه باندورا (۱۹۹۶) که باورهای خودکارآمدی را در سه بعد (تلاش و پشتکار، خودتنظیمی انگیزشی و مقاومت در برابر تغییر) بیان می کند استفاده شده است (باندورا، ۱۹۹۹). و برای بیان سازگاری شغلی از نظریه دیویس و لافکویست (۱۹۹۱) استفاده شده است که طبق نظریه دیویس و لافکویست سازگاری شغلی در ۷ بعد (ارزش پیشرفت ارزش راحتی ارزش پایگاه ارزش نوع دوستی ارزش ایمنی ارزش خودمختاری سبک سازگاری) بیان و بررسی خواهد شد.

باورهای خودکارآمدی کارکنان:

به باورهای شخص در مورد توانایی خود در یادگیری یا انجام فعالیتها در سطوح خواسته شده دارد. در واقع خودکارآمدی باوری است در مورد آنچه که فرد توانایی انجام آن را دارد (شانک ۱ و پاچارس، ۲۰۰۴) باندورا (۱۹۹۸) خودکارآمدی را قضاوت افراد در مورد توانایی های شان برای سازماندهی و اجرای یک سلسله کارها جهت رسیدن به انواع تعیین شده عملکرد می داند (عابدینی، ۵۷، ۱۳۹۰). همان گونه که باندورا و سایر پژوهشگران نشان داده اند، خودکارآمدی تقریباً بر روی همه چیز، از حالات روانی گرفته تا رفتارها و انگیزه ها تأثیر دارد. افرادی که باور دارند می توانند با اعمالشان به نتایج دلخواه برسند، در رویارویی با مشکلات احساس صلاحیت بیشتری می کنند. همچنین افراد ی که از شایستگی و صلاحیت بالا در انجام یک تکلیف برخوردارند، اما باور پایین نسبت به قابلیت های خود دارند، برای تکمیل تکلیف، کمتر تلاش می کنند. به عبارت دیگر وقتی قابلیت بالا، اما باورهای خودکارآمدی پایین باشد، امکان کمی برای انجام دادن تکلیف یا کنار آمدن با موقعیت خاص، وجود خواهد داشت (باندورا، ۱۹۹۳، مورس، ۲۰۰۲). از سوی دیگر به نظر باندورا (۱۹۹۷) باورهای خودکارآمدی قضاوت های فرد درباره قابلیت ها و توانایی هایش برای انجام عملی خاص در شرایط خاص است و در معنی محدود به کار می رود. با وجود

¹. Schunk



این تعداد قابل توجهی از پژوهشگران و روان شناسان از مفهوم خودکارآمدی عمومی به معنی باورها و قضاوت های افراد درباره صلاحیت و توانایی کلی خود در رویارویی با رویدادها یا موقعیت های تنیدگی زا و تهدیدکننده استفاده کرده اند (کجباف و همکاران، ۱۳۹۴). بر اساس نظریه باندورا (۱۹۹۷) ابعاد باورهای خودکارآمدی شامل تلاش و پشتکار، خودتنظیمی انگیزشی و مقاومت در برابر تغییر (پشتکار) می باشد که به تعریف مفهومی هریک بصورت زیر پرداخته شده است.

تلاش و کوشش

افراد دارای باورهای خودکارآمدی بالا، تلاش و مداومت بیشتری در کارها دارند و در مقایسه با افراد دارای باورهای خودکارآمدی پایین، عملکرد بهتری از خود نشان می دهند (ترک لادانی، ۱۳۸۹).

خودتنظیمی انگیزشی

خودتنظیمی عبارت است از برنامه ریزی بر مبنای مشاهده ی خویشتن که به طور مداوم رفتار را برای دستیابی به اهداف مورد نظر، پایش میکند. یادگیرنده خودتنظیم، بدون نیاز به نظارت، شخصاً برای یادگیری تلاش کرده، به آن جهت بخشیده و یادگیری خود را پایش و ارزشیابی میکند (حسینی و همکاران، ۱۳۸۷) خود تنظیمی انگیزشی به معنای در نظر گرفتن هدفها یا معیارهایی برای خود و استفاده از آنها برای ارتقای عملکرد فرد است، برای مثال، انگیزش فرد در تحصیلات تا وقتی باقی است که معیارهای بالا، نتایج مثبت احساس غرور از دستیابی به این معیارها، و احساس توا نمندی از این دستیابیها همچنان در وی حفظ شود. از طرف دیگر، ملاک و انگیزه ی پایین وقتی به سراغ فرد می آید که معیارهایش پایین باشد، پاداشهای بیرونی یا درونی کمی از انجام دادن کار حاصل شود یا فرد احساس کند که دستیابی به عملکرد موفق، غیرممکن است (ترک لادانی، ۱۳۸۹).

مقاومت در برابر تغییر (پشتکار)

افراد با باورهای خودکارآمدی بالا در مقایسه با افراد با باورهای خودکارآمدی پایین، بیشتر می توانند با موقعیتهای فشارزا و نومیدکننده کنار بیایند. اگر افراد مطمئن باشند که می توانند از عهده ی تکالیف دشوار برآیند، تلاش جدی تری برای موفق شدن می کنند. به افرادی که در موقعیت خاصی (تحصیلی، ارتباطی، شغلی و ...) کارایی شخصی ندارند، میتوان آموزش داد که به توانایی خود برای موفق شدن بیشتر اعتماد کنند و بدین ترتیب، احساس ارزشمندی و امکان موفقیت خود را تقویت کنند (هالجین و ویتبورن، ۲۰۰۳، ترجمه ی سید محمدی، ۱۳۸۷).

سازگاری شغلی

از دیگر عوامل مربوط به ایجاد هماهنگی در کار، سازگاری شغلی است. رضایت، محرک رفتار ترمیم و بازسازی است و نارضایتی، محرک رفتار سازگار است. در بعضی جاها، عدم تطابق بین نیازهای یک شخص و مزایای محیطی چشمگیر است و

شخص بالاجبار طریق سازگاری را در پیش خواهد گرفت. سازگاری شغلی برای ادامه ی اشتغال موفقیت آمیز عامل مهمی به شمار می رود. هر فردی انتظار دارد که اشتغال به کار مورد نظر، خشنودی و سلامت و اعتبار برای فرد تأمین نماید و نیازهای اولیه اش را برطرف سازد. در زمینه سازش شغلی تعاریف زیادی ارائه شده است؛ می توان گفت سازش شغلی ترکیب و مجموعه ای از عوامل روانی و غیر روانی است (شفیع آبادی، ۱۳۹۱). نظریه سازگاری شغلی مبتنی بر مفهوم ارتباط بین فرد و محیط است. نظریه سازگاری شغلی کار را چیزی بیش از فرایند ای وظیفه مدار گام به گام



می داند؛ کار تعاملات انسانی را در بر می گیرد و منبعی از رضایت، پاداش، تنیدگی و بسیاری از متغیرهای روان شناختی دیگر است. فرض اصلی در این نظریه آن است که فرد خواهان دستیابی و حفظ ارتباط مثبت با محیط کاری است. طبق نظر دیویس و لاف کوئیست افراد نیازهایشان را وارد محیط کاری می کنند، و محیط کاری نیز از فرد مطالباتی دارد. به منظور بقای فرد و محیط کاری هر دو باید به درجاتی از هماهنگی برسند. دو عنصر کلیدی در این نظریه ساختار محیطی و سازگاری کاری است. سازگاری کاری زمانی در بهترین حالت است که فرد و محیط، نیازهای کاری را با مهارت‌های کاری هماهنگ کرده اند. تغییرات هم می تواند باعث رضایت کارمندان شود. تلاش کارمندان برای بهبود هماهنگی شان با محیط کاری می تواند به عنوان اقداماتی جهت دستیابی به سازگاری کاری در نظر گرفته شود. معمولاً سازگاری به دنبال یکی از دو حالت زیر حاصل می شود: کنش و واکنش. در حالت کنش، کارمندان تلاش می کنند تنها محیط کاری را تغییر دهند، در حالی که در وضعیت واکنشی تلاش دارند تا خودشان بهتر با محیط کاری هماهنگ شوند (صادقیان و همکاران، ۱۳۸۸). سازگاری شغلی عبارت است از حالت سازگار و مساعد روانی فرد نسبت به شغل مورد نظریس از اشتغال (شفیع آبادی، ۱۳۸۴). سازگاری شغلی شامل شرح و توضیح رفتارهایی است که منجر به اجرای موثر و خوب وظایف مورد نیاز افراد و نگرش مثبت به سوی نقش کاری جدید می گردد. (کیانگ چی و یانگ چی یو، به نقل از احمد نژاد و همکاران، ۱۳۹۱).

اهداف تحقیق

هدف اصلی تحقیق حاضر تعیین نقش باورهای خودکارآمدی کارکنان بر سازگاری شغلی آنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی می باشد که در راستای این هدف، اهداف زیر را نیز دنبال می نماید:

۱-۱. تعیین نقش مقاومت در برابر موانع (پشتکار) بر سازگاری شغلی کارکنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی

۱-۲. تعیین نقش خود تنظیمی انگیزشی بر سازگاری شغلی کارکنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی

۱-۳. تعیین نقش بعد تلاش و کوشش بر سازگاری شغلی کارکنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی

پیشینه تحقیق:

در رابطه با باورهای خودکارآمدی کارکنان و سازگاری شغلی و جوانب آنها تحقیقاتی انجام شده است که به چند مورد در قالب دو دسته بشرح زیر اشاره می گردد.

۱. آدجبولاً (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان رابطه بین معنویت و خودکارآمدی با کیفیت زندگی، نشان داد که رابطه مثبتی بین تحقیق معنویت و خودکارآمدی وجود دارد. در این تحقیق یکی از فرضیه ها به بررسی رابطه بین این دو متغیر تخصیص داده شده بود و از تحلیل رگرسیون برای سنجش این دو متغیر استفاده شد (آدجبولاً، ۲۰۰۷). اسمیت (۲۰۱۰) در بررسی رابطه بین خودکارآمدی و معنویت با رضایت شغلی و انگیزش با نقش متغیر میانجی رهبری تحول آفرین در بین سربازان آمریکایی نشان داد که رابطه مثبتی بین معنویت و خودکارآمدی وجود دارد شایان ذکر است که اسمیت از تحلیل همبستگی و مسیر جهت پردازش داده ها استفاده نموده است (اسمیت، ۲۰۱۰). هافمن و اسکراو (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان نقش باورهای خودکارآمدی در سازگاری با استرس شغلی کارکنان شرکت‌های مطرح انگلیس نشان داد افراد با باورهای کارآمدی کمتر در برابر استرس موانع پریشان می شوند. در مقابل افراد با باورهای کارآمدی بالا از هوش هیجانی و انگیزش شغلی و امیدواری بالاتری برخوردار بوده و در مقابل مشکلات

¹. Adjbola

². Esmit



سازگاری بالا و تحمل بیشتری از خود نشان می دهند (هافمن و اسکورا، ۲۰۰۷). کاپارا^۱ همکاران (۲۰۰۶)، در مطالعه خویش نشان دادند که باورهای کارآمدی معلمان، رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان را تحت تاثیر قرار می دهد. در این مطالعه باورهای خودکارآمدی معلمان پیش بین معنادار رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان بود. احساس شدید خودکارآمدی معلم یک تعهد قاطع نسبت به شغل و روابط شراکتی با همکاران و والدین و سازگاری ایجاد میکند (کاپارا و همکاران، ۲۰۰۶). لئونگ (۲۰۰۱) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه سازگاری شغلی با استرس شغلی در بین کارکنان شرکت ماکروسافت نشان داد که سازگاری شغلی با استرس شغلی رابطه منفی و در مقابل با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد. کولویجن و همکارانش^۳ (۲۰۱۲) در پژوهشی به مقایسه باور کارآمدی در کارکنان مرد و زن در یک شرکت صنعتی پرداختند. آنها در این پژوهش به نیروی خودکارآمدی بالای کارکنان مرد در مقایسه با کارکنان زن اشاره کرده و نیز از پویایی درون سازمانی یعنی ارزش ها و باورها و به عبارتی فرهنگ درون سازمان و نیز شیوه مدیریت به عنوان موتور راه انداز کارآفرینی سازمانی نام می برند. کریستنس و همکاران^۴ (۲۰۰۷) در پژوهشی به بررسی سازگاری شغلی و غیبت از کار در بین زنان نروژی پرداختند. نتایج نشان داد که سازگاری شغلی همپوشی خوبی با برگشت به کار داشت در مقابل غیبت از کار با سازگاری شغلی رابطه ای منفی داشت.

احیاء کننده و همکارانش (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان تاثیر مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان نشان دادند که مشاوره شغلی به شیوه دیویس بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان موثر بوده است. همچنین یافته ها اثربخشی این شیوه بر کاهش خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش نداشتن موفقیت فردی کارکنان در دو مرحله پس آزمون و پیگیری را نیز تایید نموده اند (احیاء کننده و همکارانش، ۱۳۸۷). تحقیقی با عنوان بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی بر سلامت روانی و موفقیت تحصیلی دانشجویان توسط اعرابیان و همکارانش در سال (۱۳۸۳) انجام گرفت هدف تحقیق مذکور «بررسی تاثیر باورهای خودکارآمدی بر سلامت روانی و موفقیت تحصیلی دانشجویان پسر و دختر در گروههای تحصیلی علوم تجربی، ریاضی و انسانی» می باشد. در این پژوهش که یک مطالعه علی مقایسه ای است، برای آزمون فرضیه ها، ۳۷۶ دانشجوی دختر و پسر از دانشگاه «شهید بهشتی» به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. نتایج بدست آمده بیانگر آن است که «باورهای خودکارآمدی قوی» بر «سلامت روانی» دانشجویان تاثیر مثبت داشته در حالی که این باورها بر «موفقیت تحصیلی» دانشجویان موثر نمی باشد. همچنین تفاوت های باورهای خودکارآمدی نمونه بررسی با توجه به «جنس» و «گروههای تحصیلی» معنادار نیست. افزون بر این، نتایج آشکار ساختند دانشجویانی که از سطح باورهای خودکارآمدی قوی برخوردارند دارای «اضطراب» بیشتر ولی گروهی که باورهای خودکارآمدی ضعیفتری دارند، «افسرده تر»، هراسناکتر و وسواسی تر از سایرین هستند. با اینکه رابطه بین باورهای خودکارآمدی با مولفه های سلامت روانی نظیر «اضطراب»، «افسردگی» حساسیت بین فردی، هراس و وسواس اجبار معنادار است ولی رابطه معناداری بین این باورها با مولفه های روان گسسته گرایی و پارانوئید مشاهده نگردید (اعرابیان و همکارانش، ۱۳۸۳) قلائی و همکارانش (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان ارزیابی مدل باورهای خودکارآمدی معلمان به عنوان تعیین کننده میزان رضایت شغلی آنها و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان که با هدف ارزیابی مدل باورهای خودکارآمدی معلمان به عنوان تعیین کننده میزان رضایت شغلی آنها و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و با روش تحلیل مسیر صورت گرفته است. بدین منظور ۳۲۰ نفر از

1. Hafman & Eskorav

2. Capara

3. Koelewijn, et al

4. Kristensen



جامعه معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان ساوه به روش نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند نتایج نشان می‌دهد که مولفه‌های پیشرفت تحصیلی قبلی، خودکارآمدی معلمان، رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی بعدی دانش‌آموزان دو به دو با یکدیگر همبستگی دارند. در مرحله اول داده‌های حاصل از پژوهش برای بررسی توافق و سازگاری با مدل پیشنهادی پژوهش موردآزمون قرار گرفت که نتایج تحلیل مسیر نشان دهنده عدم برازش مدل بود. بنابراین به منظور دستیابی به مدل برازش شده با اعمال کنترل مفروضه ثابت ماندن واریانس مانده‌ها مدل اولیه دوباره مورد تحلیل قرار گرفت و نتایج نمایانگر این است که مدل با کنترل مفروضه ثابت ماندن واریانس مانده‌ها از برازش مناسبی برخوردار است. همچنین تمامی ضرایب مسیرها به جز ضریب مسیر بین رضایت شغلی معلم و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان معنادار بود (قلائی و همکارانش، ۱۳۹۱). تحقیقی با عنوان رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مرد دوره متوسطه شهر قم توسط سلطان احمدی و همکارانش در سال (۱۳۹۱) انجام گرفت هدف تحقیق حاضر، بررسی ارتباط باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران دبیرستان های نظری شهر قم است. بدین منظور ۲۸۵ دبیر به روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند. برای بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش از ضرایب همبستگی پیرسون و همچنین تحلیل رگرسیون چندگانه، گام به گام استفاده شد. نتایج تحلیل ها نشان داد که باورهای کارآمدی جمعی با رضایت شغلی و مولفه های آن در سطح $p < 0.01$ رابطه مثبت معنی داری دارد. نتایج اجرای تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که دو متغیر باورهای کارآمدی جمعی و باورهای کارآمدی معلم به صورت معناداری حدود ۱۹/۵ درصد تغییرات رضایت شغلی معلمان را پیش بینی می کند (سلطان احمدی و همکارانش، ۱۳۹۱) میرحیدری و همکارانش (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران در شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان انجام دادند نتایج این پژوهش نشان داد که بین یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری مدیران و نیز بین یادگیری سازمانی با خودکارآمدی مسیر شغلی رابطه معنی داری وجود دارد و هر چه سطح یادگیری سازمانی و انگیزش و رضایت از شغل بالاتر باشد خودکارآمدی شغلی نیز افزایش می یابد (میرحیدری و همکارانش، ۱۳۹۱). تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و انواع تیپ های شخصیتی توسط صادقیان و همکارانش در سال (۱۳۸۸) انجام گرفت هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی، سازگاری شغلی و انواع تیپ های شخصیتی مایرز - بریگز میان کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی (شهرستان اصفهان) بود. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی بود. برای این منظور ۱۲۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش (۶۰ مرد و ۶۰ زن) منطقه جرقویه سفلی به صورت تصادفی طبق های انتخاب شدند نتایج پژوهش نشان داد که بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و همچنین تیپ شخصیتی بر ونگرا رابطه معناداری وجود دارد (صادقیان و همکارانش، ۱۳۸۸)

سوال اصلی تحقیق

توسعه باورهای خودکارآمدی چه نقشی بر سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی

دارد؟

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق:



۱- باورهای خودکارآمدی کارکنان بر سازگاری شغلی آنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی تاثیر معنی داری دارد.

فرضیه های فرعی تحقیق

۱-۱. مقاومت در برابر موانع (پشتکار) بر سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی تاثیر معنی داری دارد.

۱-۲. خودتنظیمی انگیزشی بر سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی تاثیر معنی داری دارد.

۱-۳. تلاش و کوشش بر سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی تاثیر معنی داری دارد.

قلمرو تحقیق

قلمرو موضوعی تحقیق، باورهای خودکارآمدی کارکنان بر سازگاری شغلی آنان می باشد که در قلمرو مکانی دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی انجام شده است.

روش کار

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از حیث روش، توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی می باشد که تعداد آنها ۳۷۵ نفر است. برای محاسبه حجم نمونه آماری از رابطه کوکران استفاده شده است که حجم نمونه آماری ۱۹۰ نفر بدست آمده است. برای انتخاب نمونه آماری از جامعه آماری از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شده است. برای جمع آوری اطلاعات از نمونه آماری و به منظور آزمون فرضیه های تنظیم شده این تحقیق، از پرسشنامه ای که با توجه به متغیرهای تحقیق و عملیاتی نمودن آنها تنظیم شده، استفاده گردیده است. پرسشنامه تحقیق متشکل از دو دسته سؤال است. دسته اول که با حروف الفبا کد گذاری شده است به منظور تعیین و مشخص شدن مشخصات نمونه آماری از لحاظ جنسیت، وضعیت تأهل، سن، سطح تحصیلات، سابقه خدمت و دسته دوم به منظور آزمون فرضیه های تحقیق حاضر در دو بخش تنظیم گردیده است. بخش اول سؤالات باورهای خودکارآمدی کارکنان که از پرسشنامه استاندارد باندورا (۱۹۹۹) استفاده شده که طی آن باورهای خودکارآمدی کارکنان در ۳ بعد: تلاش و پشتکار، خودتنظیمی انگیزشی و مقاومت در برابر تغییر در ۲۰ شاخص بیان شده بخش دوم، برای سنجش سازگاری شغلی که از پرسشنامه استاندارد بر گرفته از نظریه دیویس و لافکوايست (۱۹۹۱) می باشد که طی آن ابعاد سازگاری شغلی کارکنان شامل ۷ بعد (ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش پایگاه، ارزش نوع دوستی، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری، سبک سازگاری) در ۳۶ شاخص بیان شده و در قالب مقیاس پنج گزینه ای لیکرت تنظیم گردیده است. برای تعیین روایی ابزار جمع آوری اطلاعات از روایی نمادی یا صوری استفاده گردیده است برای برآورد پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. براساس این روش با یک مطالعه مقدماتی روی ۳۰ نفر از کارکنان جامعه مورد بررسی و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS میزان پایایی سؤالات سرمایه روان شناختی و تعهد کارکنان نسبت به تغییر سازمانی بترتیب ۰/۹۰۲ و ۰/۷۷۶ بدست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از پرسشنامه های جمع آوری شده از روشهای آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. بدین ترتیب که برای توصیف پاسخهای نمونه آماری به سؤالات، از جدول های توزیع فراوانی و درصد پاسخهای مربوط به سؤالات استفاده شد. و برای نشان دادن داده های آماری سؤالات عمومی به صورت مجسم، از نمودارهای



ستونی استفاده گردیده است. در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون های گلموگروف- اسمیرنف، F پیرسون و رگرسیون و با نرم افزار SPSS استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل استنباطی داده های آماری (آزمون آماری فرضیه های تحقیق) بررسی نرمال بودن داده ها

با استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنف نرمال بودن داده ها را می توان بررسی کرد اگر p - مقدار بدست آمده (همان sig جدول) بزرگتر از $\alpha = 0/05$ باشد نرمال بودن داده ها را نتیجه می گیریم و در غیر اینصورت به نرمال بودن داده ها شک می کنیم.

جدول شماره ۱: نتایج آزمون نرمال بودن مربوط به متغیرهای تحقیق

نتیجه (نرمال/غیرنرمال بودن توزیع)	p- مقدار	آماره کلموگروف اسمیرنف	تعداد داده ها	متغیرها
نرمال	۰/۱۲۸	۱/۱۷۳	۱۹۰	باورهای خودکارآمدی
نرمال	۰/۰۰۴۷۶	۱/۲۵۱	۱۹۰	مقاومت در برابر تغییر
نرمال	۰/۰۷۲	۲/۱۲۵	۱۹۰	خود تنظیمی انگیزشی
نرمال	۰/۰۸۱	۱/۹۶۱	۱۹۰	تلاش و پشتکار
نرمال	۰/۲۲۳	۱/۰۵۶	۱۹۰	سازگاری شغلی

آزمون فرضیه های تحقیق:

باورهای خودکارآمدی کارکنان و ابعاد آن (مقاومت در برابر تغییر، خود تنظیمی انگیزشی، تلاش و پشتکار) بر سازگاری شغلی آنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی تاثیر دارد.

با توجه به جدول شماره (۳) نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی و فرضیه های فرعی را نشان می دهد، برای هر یک از این فرضیه ها در سطح معنی داری دو دامنه ای، سطح معنی داری آزمون همبستگی F پیرسون از سطح معنی داری ۰/۰۵ کوچکتر می باشد پس رابطه معنی داری بین باورهای خودکارآمدی کارکنان و ابعاد آن (مقاومت در برابر تغییر، خود تنظیمی انگیزشی، تلاش و پشتکار) با سازگاری شغلی آنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی وجود دارد.

جدول شماره (۳): جمع بندی نتایج آزمون F پیرسون

تلاش و پشتکار	خود تنظیمی انگیزشی	مقاومت در برابر تغییر	باورهای خودکارآمدی	
---------------	-----------------------	--------------------------	-----------------------	--



۰/۲۴۱	۰/۳۴۰	۰/۲۹۱	۰/۲۸۶	ضریب همبستگی پیرسون	کارکنان شغلی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	سطح معنی داری	
۱۹۰	۱۹۰	۱۹۰	۱۹۰	تعداد نمونه	

نتایج آزمون رگرسیون جهت بررسی تاثیر متغیر مستقل و ابعاد آن بر متغیر وابسته:

برای آزمون تاثیر متغیر مستقل و سه بعد مذکور بر متغیر وابسته این فرضیه ها، از آزمون رگرسیون استفاده شده است. مقادیر بتاهای مربوط به متغیر باورهای خودکارآمدی کارکنان و سه بعد آن در رابطه با متغیر سازگاری شغلی کارکنان، میزان تغییر در افزایش متغیر سازگاری شغلی به ازای تغییر در متغیر باورهای خودکارآمدی کارکنان آنان و سه بعد آن تعیین می شود. بدین ترتیب که یک واحد افزایش در باورهای خودکارآمدی کارکنان و سه بعد؛ مقاومت در برابر تغییر، خود تنظیمی انگیزشی، تلاش و پشتکار باعث ۰/۴۵۱، ۰/۲۲۹، ۰/۳۰۶، ۰/۵۱۱ واحد افزایش در سازگاری شغلی آنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی می شود.

جدول شماره ۵: خلاصه نتایج آزمون فرضیه های تحقیق

شماره	عنوان فرضیه	سطح معنی داری	ضریب تشخیص (R2)	نتیجه
۱	۱- باورهای خودکارآمدی کارکنان بر سازگاری شغلی آنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی تاثیر معنی داری دارد	۰/۰۰۰	۰/۰۸۲	تائید
۱-۱	مقاومت در برابر موانع (پشتکار) بر سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی تاثیر معنی داری دارد.	۰/۰۰۰	۰/۰۸۷	تائید
۲-۱	خود تنظیمی انگیزشی بر سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی تاثیر معنی داری دارد.	۰/۰۰۰	۰/۰۹۲	تائید
۳-۱	تلاش و کوشش بر سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی تاثیر معنی داری دارد	۰/۰۰۰	۰/۱۱۵	تائید

با توجه به نتایج آزمون فرضیه ها بوسیله آزمون رگرسیون مشخص گردید باورهای خودکارآمدی کارکنان با سطح اطمینان ۹۹٪ بر سازگاری شغلی آنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی تاثیر داشته این در حالیست که کلیه فرضیه های فرعی مربوط به بررسی تاثیر گذاری ابعاد باورهای خودکارآمدی کارکنان مطرح شده در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی مورد تایید قرار گرفت این در حالی است که تاثیر هر سه بعد (مقاومت در برابر موانع (پشتکار)، خود تنظیمی انگیزشی، تلاش و کوشش) در راستای مستقیم بوده یعنی توسعه باورهای خودکارآمدی کارکنان باعث افزایش سازگاری شغلی آنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی می شود. ادبیات تحقیق نیز حاکی تاثیر باورهای خودکارآمدی بر سازگاری شغلی آنان را مورد تایید قرار داده بطوریکه در حال حاضر سازگاری شغلی کارکنان برای سازمانها اهمیت ویژه ای دارد کارکنان یک سازمان باید بتوانند به این سوالات پاسخ دهند که چه



کارهایی قرار است انجام دهند، با چه سطح استانداردی؟ و چگونه میتوانند از نتایج عملکرد خود آگاهی یابند. در راستای پاسخگویی به این سؤالات، کارکنان خواهند توانست با محیط خود سازگار شوند و آن را اصلاح کنند تا به اهداف سازمانی دست یابند. در غیر این صورت، در دستیابی به سطح مطلوب "سازگاری استراتژیک" (به معنای آشنایی کارکنان با اهداف سازمانی و آگاهی از مسئولیت خود در قبال این اهداف) با مشکلات متعددی مواجه خواهند شد (ریاحی و همکارانش، ۱۳۹۱). کارکنانی که سازگاری مناسبی با شغل خود داشته باشند بیشتر از سایرین با توجه به اهمیت شغلی خود درگیری شغلی داشته باشند از اهداف و مأموریت‌های سازمان آگاهی دقیقی دارند و در راستای تنظیم و تدوین آنها نقش ایفا می‌کنند درگیری شغلی و سازگاری شغلی کارکنان متغیرهای مهمی است که به افزایش بهره‌وری سازمانی (کارآیی و اثربخشی) کمک می‌کند دانشگاهها از جمله مکان‌هایی هستند که دستاوردهای آن به طور مستقیم به شایستگیها و تواناییهای کارکنان و هیئت علمی اش بستگی دارد. بر این مبنا، یک دانشگاه هنگامی پویایی خود را حفظ میکند که نیروهای انسانی آن به طور کامل با وظایف خود آشنا باشند و به تعهدات خود عمل نمایند از طرفی مدیریت مؤثر و موفق منابع انسانی به منظور ارتقاء کیفیت آموزشی دانشگاه و افزایش بهره‌وری (کارآیی و اثربخشی) نیروی انسانی از اهمیت زیادی برخوردار می‌باشد که در این راستا رشد باورهای خودکارآمدی کارکنان که شامل ابعادی چون تلاش و پشتکار و خودتنظیمی انگیزشی در کارکنان است می‌تواند در دستیابی به اهداف دانشگاهی نقش اساسی داشته باشد اگر کارکنان باور داشته باشد که نمی‌تواند نتایج مورد انتظار را به دست آورد، و یا به این باور برسد که نمی‌تواند مانع رفتارهای غیرقابل قبول شود، انگیزه او برای انجام آن کار کم خواهد شد و قادر به انجام آن کار نخواهد بود. باورهای خودکارآمدی پایه و اساس فعالیت انسان است. افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند، انتظارشان در نتیجه‌گیری موفق نیز بالاست. در مقابل، افرادی که به توانایی‌های خود تردید دارند، شانس خود را در موفقیت کاهش می‌دهند. افراد دارای کارآمدی بالا، معتقدند که می‌توانند به صورت مؤثر با رویدادها و شرایطی که روبرو می‌شوند برخورد نمایند. از آنجایی که آن‌ها در غلبه بر مشکلات، انتظار موفقیت دارند، در انجام تکالیف استقامت نموده و اغلب در سطوح بالاتری عمل می‌کنند. این افراد در مقایسه با اشخاصی که خودکارآمدی ضعیفی دارند، به توانایی‌های خود اطمینان بیشتری داشته و تردید کمی نسبت به خود دارند. آن‌ها مشکلات را چالش می‌بینند نه تهدید، و فعالانه در جستجوی موقعیت‌های جدید هستند (گلچین و سنجر، ۱۳۹۱). مطالعات موجود بیانگر این موضوع است که سازمانها و دانشگاهها میتوانند از طریق بهبود وضعیت دو متغیر سازگاری شغلی و توسعه باورهای خودکارآمدی بستر لازم را برای تشریک مساعی و مشارکت همه جانبه کارکنان در فرآیندهای سازمانی فراهم سازند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقی با عنوان نقش باورهای خودکارآمدی در سازگاری با استرس شغلی کارکنان که توسط هافمن و اسکراو (۲۰۰۷) انجام شد همسو بوده که نتایج تحقیق مذکور نشان داد افراد با باورهای کارآمدی کمتر در برابر استرس موانع پریشان می‌شوند. در مقابل افراد با باورهای کارآمدی بالا از هوش هیجانی و انگیزش شغلی و امیدواری بالاتری برخوردار بوده و در مقابل مشکلات سازگاری بالا و تحمل بیشتری از خود نشان می‌دهند، نتایج تحقیق حاضر نیز با تایید نقش باورهای خودکارآمدی در سازگاری با استرس شغلی کارکنان با تحقیق مذکور کاملاً همسو بوده همچنین یافته‌های تحقیق حاضر با یافته‌های تحقیقی با عنوان باورهای کارآمدی معلمان، رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان که توسط کاپارا و همکارانش در سال (۲۰۰۶) انجام گرفت همسو بوده نتایج تحقیق مذکور نشان داد باورهای خودکارآمدی معلمان پیش بین معنادار رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان بوده و احساس شدید خودکارآمدی معلم یک تعهد قاطع نسبت به شغل و روابط شراکتی با همکاران و والدین و سازگاری ایجاد میکند. همچنین نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقی با عنوان رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مرد دوره متوسطه شهر قم که توسط سلطان احمدی و همکارانش در سال (۱۳۹۱) انجام گرفت همسو بوده نتایج تحقیق نشان داد که دو متغیر باورهای کارآمدی



جمعی و باورهای کارآمدی معلم به صورت معناداری حدود 19/5 درصد تغییرات رضایت شغلی معلمان را پیش بینی می کند از آنجائیکه نتیجه آتی رضایت شغلی سازگاری شغلی کارکنان را تحت تاثیر مستقیم خود قرار داده و ادبیات تحقیق نیز این رابطه را تایید نموده لذا تحقیق حاضر نیز نشان داد که باورهای خودکارآمدی کارکنان بر سازگاری شغلی آنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی تاثیر داشته و در نهایت پیشنهاداتی در راستای فرضیه های تحقیق جهت استفاده مدیران و برنامه ریزان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی ارائه می شود امید است که با بکارگیری آن شاهد سازگاری شغلی هر چه بیشتر کارکنان شده با توسعه باورهای خودکارآمدی و اعتماد بیشتر به کارکنان شاهد رضایت و سازگاری شغلی بالایی از سوی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی باشیم

پیشنهادهای

با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان می دهد باورهای خودکارآمدی کارکنان بر سازگاری شغلی آنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی مؤثر بوده. و لذا مسئولان و برنامه ریزان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی باید توجه داشته باشند که با برنامه ریزی مناسب در راستای توسعه باورهای خودکارآمدی کارکنان خود می تواند در کیفیت عملکرد آنان شاهد تغییرات اساسی شود چراکه وقتی کارکنان به توانمندیهای خود باور داشته باشند می توانند با مشکلات و سختی های کاری خود کنار آمده و با ایجاد سازگاری مناسب بین اهداف فردی و اهداف سازمانی در سطح دانشگاه عملکرد مناسبی داشته باشند لذا در نهایت پیشنهاداتی بصورت زیر جهت استفاده این سازمان ارائه می گردد:

پیشنهادهای در راستای توسعه باورهای خودکارآمدی کارکنان و سازگاری شغلی آنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی

۱. اعتماد به کارکنان و توسعه اختیارات آنان در راستای کمک به مسئولیت پذیری آنان
۲. توسعه تصمیم گیری مشارکتی برای بکارگیری و احترام به ایده ها کارکنان در راستای احساس معنی دار بودن آنان در سازمان
۳. توسعه آموزشهای تخصصی و مجازی بر اساس مهارتهای مورد نیاز شغلی در راستای پرورش و رشد توانمندیهای کارکنان
۴. ارزیابی عملکرد مناسب در راستای شناسایی افراد خودکارآمد و اعطای پاداش مناسب جهت تشویق سایر کارکنان به توسعه توانمندیهای خود

پیشنهادهای در راستای توسعه تلاش و کوشش کارکنان و سازگاری شغلی آنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی

۱. مهندسی مجدد فرآیندهای سازمانی و قوانین دست و پاگیر در راستای انتقال تصمیم گیری به سطوح پایین جهت توسعه مسئولیت پذیری و تلاش و فعالیت کارکنان
۲. ارتقاء بر اساس شایستگی ها و تشویق بر اساس میزان فعالیت مفید کارکنان در سطح دانشگاه
۳. توسعه فعالیتهای گروهی در راستای مشارکت کارکنان در کارهای تیمی و تلاش در جهت موفقیت تیمی و در نهایت بهبود عملکرد واحدهای دانشگاهی
۴. برقراری آزمونهای گزید در سطح دانشگاه و قبولی در این آزمونها به عنوان معیاری در محاسبه سیستم حقوق و دستمزد کارکنان برای تلاش و کوشش مضائف در جهت قبولی در آزمونها



پیشنهاداتی در راستای توسعه مقاومت در برابر تغییر (پشتکار) از سوی کارکنان و سازگاری شغلی آنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی

۱. احترام و ارزش قائل شدن از سوی مدیران و سرپرستان به نظرات و ایده های مخالف کارکنان و ارزیابی علت مخالفت آنان
۲. همسو سازی آموزشهای ضمن خدمت با نیازهای شغلی آینده آنان در راستای توسعه سازگاری شغلی کارکنان
۳. توسعه مسئولیت پذیری کارکنان از طریق غنی سازی شغل و ارائه اختیارات سازمانی به کارکنان جهت عدم احساس بی معنی بودن شغل و توسعه اهمیت شغلی کارکنان در سطح دانشگاه
۴. آشنایی بیشتر کارکنان جهت بکارگیری فناوری اطلاعات در سطح دانشگاه و نحوه استفاده اطلاعات سازمانی جهت تصمیم گیری در برخورد با مشکلات در محیط کاری

پیشنهاداتی در راستای توسعه خودتنظیمی انگیزشی کارکنان و سازگاری شغلی آنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی

۱. تشویق کارکنان جهت برنامه ریزی در انجام وظایف شغلی و دریافت بازخور از عملکرد خود
۲. انتخاب مدیران از بین کارکنان دانشگاه جهت الگو قرار دادن افراد موفق در سطح دانشگاه جهت تلاش کارکنان به داشتن عملکرد بهتر در مشاغل مختلف در سطح دانشگاه
۳. شفافیت وظایف شغلی و مسیر ارتقاء شغلی جهت ایجاد انگیزش برای انجام بهتر وظایف و دستیابی به موفقیت‌های شغلی و سازمانی در سطح دانشگاه
۴. توسعه روابط بین مدیران و کارکنان جهت استفاده از تجربیات و الگوپرداری از رفتار و اخلاق مدیران از سوی کارکنان و ایجاد انگیزه در جهت توسعه توانمندی ها و دستیابی به ویژگی های مدیریتی

منابع:

- احیاکننده منیژه، شفیع آبادی عبدالله، سودانی منصور (۱۳۸۷) تاثیر مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان، عنوان نشریه دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی ، از صفحه ۱ تا صفحه ۲۴
- احمدی، سلطان، عبدلی، جواد، عیسی زادگان، علی، غلامی، محمد تقی، محمودی، امانی، حجت و جواد (۱۳۹۱) رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مرد دوره متوسطه شهر قم فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۴ شماره ۱۰، صص ۱۰۵-۱۲۴.
- اعرابیان اقدس، خداپناهی محمدکریم، حیدری محمود، صالح صدق پور بهرام (۱۳۸۳) بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی بر سلامت روانی و موفقیت تحصیلی دانشجویان عنوان نشریه: مجله روانشناسی: دوره ۸، شماره ۴ (پیاپی ۳۲) از صفحه تا صفحه ۳۶۰.
- پیرساقی، فهیمه، حاجی حسنی، مهرداد، فربخش، کیومرث و سلیمانی، سمیه (۱۳۹۱)، تعیین سهم تعارض زناشویی، خودمتمایزسازی، استرس شغلی و منبع در پیش بینی فرسودگی شغلی. فصلنامه روان شناسی صنعتی و سازمانی، ۳(۱۰)، ۲۳-۹.



- پروین، جان (۱۳۸۹) شخصیت ترجمه محمد جعفر جوادی و پروین کدیور. تهران: آبیژ. تاریخ انتشار به زبان اصلی ۱۹۹۹.
- صادقیان، فاطمه، عابدی، محمدرضا، ایران، باغبان (۱۳۸۸) بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و انواع تیپ های شخصیتی پژوهشهای تربیتی و مجله روانشناختی سال چهارم، شماره دوم، شماره پیاپی ۱۰ - صص ۶۶-۴۹
- شهرابی فراهانی، لیلیا، (۱۳۹۱)، بررسی مفهوم و مولفه های نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکویست و ساخت ابزاری برای سنجش آن در بین معلمان زن منطقه ۱۵ تهران در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۹۰، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم / شماره ۱۲.
- شولتز، دوان پی و شولنز، سیدنی الن. (۱۳۸۷). نظریه های شخصیت. ترجمه یحیی سید محمدی. نشر ویرایش. تهران.
- شهرابی فراهانی، لیلیا (۱۳۹۱) بررسی مفهوم و مولفه های نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکویست و ساخت ابزاری برای سنجش آن در بین معلمان زن منطقه ۱۵ تهران در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۹۰ فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دوره چهارم شماره ۱۲، صص ۱۶۲-۱۸۰
- کجباف، محمدباقر، نقوی، محمد، عرب بافرانی، حمیدرضا. (۱۳۹۴). تأثیر خودکارآمدی، توانمندسازی و شادکامی بر ابراز وجود معلمان، فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی سال شانزدهم، شماره ۱، صص ۸۸-۹۶
- عبداللهی، بیژن (۱۳۸۹) نقش خودکارآمدی در توانمندسازی کارکنان، مجله تدبیر، شماره ۴۰، صص ۳۵
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۸۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفهای و نظریه های انتخاب شغل، تهران: انتشارات سمت.
- گنجی ارجنگی، معصومه فراهانی، محمدتقی (۱۳۸۸) استرس شغلی و خودکارآمدی با رضایت از زندگی در امدادگران حوادث گاز استان اصفهان، فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش در سلامت روانشناختی
- صادقیان فاطمه، عابدی محمدرضا، باغبان ایران (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و انواع تیپ های شخصیتی مجله پژوهشهای تربیتی و روانشناختی، سال چهارم، شماره دوم، شماره پیاپی ۱۰، پاییز و زمستان، صص ۴۹-۶۶
- صالحی، رضوان و عابدی، محمدرضا و فرحبخش؛ کیومرث (۱۳۸۵) رابطه باورها و خودکارآمدی کارایی با رفتار کارایی زنان بیکار شهرکرد، دانش و پژوهش در روانشناسی، صص ۱۱۳-۱۲۴.
- عبداللهی، بیژن. (۱۳۸۹). نقش خودکارآمدی در توانمندسازی کارکنان. تدبیر. اردیبهشت (۱۳۸۹). شماره ۱۶۸. (ص ۳۵ تا ۴۰)
- میرکمالی، سید محمد: حسینی، رسول. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین روحیه و خودکارآمدی مدرسان مراکز تربیت معلم. نامه ی آموزش عالی. دوره ی جدید. سال اول، شماره ی چهارم. زمستان (۱۳۸۷). صص: ۱۳۳ تا ۱۴۸.

Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148.

Bandura, A. (1995). *Self efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University.

Bandura, A. (1997). *Self- efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scale. Personal communication via electronic mail.

Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scale. Personal communication via electronic mail.

Dawis, R., V. & Lofqist, L., H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*, Minneapolis: University of Minnesota press.



-
- Sahay, B.S. (2005). Multi Factors Productivity Measurement Model for Service Organization, International Journal of Productivity and Performance Management, 54, 1, 7-22.
- Caprara, G. V. Barbara Elli, C, Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students academic achievement: A study at the school level. Journal of school psychology, 44, 473- 490
- David Card, Alexandre Mas, Enrico Moretti, Emmanuel Saez. (2010). INEQUALITY AT WORK: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction. NBER Working Paper No. 16396.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). A psychological theory of Work adjustment. Minneapolis, MN: University of Minnesota press.
- Kurbanoglu, S.S, Akkoyunlu, B. & Umay, A (2006). " Developing the information literacy self-efficacy scale". Journal of Documentation (62)(6), 730-743.
- Lucas, R. E., & Larsen, R. J. (2008). Personality and subjective well-being. In M The science of subjective well-being. New York: The Guilford Press.; (pp. 171-194).
- Sharf, R. S. (2010). Applying Career Development: Brooks/Cole, Cengage Learning
- Zunker, V. G. (2006). Career counseling Ahilistic Approach: Thomson
- Swanson, J. & Found N. (1999). Career Theory and practice. California: sage publishing Inc