

# شناسایی و تحلیل رابطه راهبردهای مدیریت منابع انسانی و خودکارآمدی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی خوزستان، منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی (ره)

پروانه مرادی\*<sup>۱</sup>، محمد حسین پور<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۹۴/۶/۶

\*نویسنده مسئول

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۰/۱۳

© نشریه صنعت حمل و نقل دریایی ۱۳۹۶، تمامی حقوق این اثر متعلق به نشریه صنعت حمل و نقل دریایی است.

## چکیده

هدف این پژوهش تبیین رابطه کارکردهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی با خودکارآمدی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی خوزستان - منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی (ره) می‌باشد. روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری شامل ۵۲۲ نفر از کارکنان ستادی است که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۲۲ نفر از کارکنان به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه خودکارآمدی بندورا (۱۹۹۷) و پرسشنامه محقق ساخته کارکردهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی بود، که روایی آنها توسط اساتید تایید شد و پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های تحلیل رگرسیون خطی و همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد بین راهبردهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی و مولفه‌های آن (پاداش، آموزش، تأمین نیروی انسانی، ارزیابی عملکرد و مشارکت کارکنان) و خودکارآمدی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج به دست آمده از رگرسیون نشان داد آموزش، پیش‌بینی‌کننده مناسب‌تری برای خودکارآمدی است.

**واژه‌های کلیدی:** خودکارآمدی، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، پاداش، تأمین نیروی انسانی، ارزیابی عملکرد و مشارکت کارکنان.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، و کارشناس مطالعات و تحقیقات اداره کل بنادر و دریانوردی خوزستان - منطقه ویژه اقتصادی بندر امام

خمینی (ره) Pa.moradi@Gmail.Com

۲. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی

## ۱- مقدمه

پدیده پیچیدگی محیطها در عصر کنونی، سازمانها را بر آن داشته تا پاسخهای گوناگون و متفاوتی را در قبال پیچیدگیهای محیطی و فضای رقابتی ارائه دهند. یکی از عملیترین شیوهها، ترغیب کارکنان به این امر است که با تمام وجود خود را وقف کار کنند و از این طریق «خود» تمامعیار خویش را در کار ببینند و بیابند، که پیامد آن کارکنانی خلاق و نوآور در پاسخگویی به محیطهای متلاطم خواهد بود. از جمله عوامل فردی ای که در موضوع انجام موفقیت آمیز کارها در سازمانها، مورد توجه ویژه روان‌شناسان قرار گرفته، خودکارآمدی است. گفته‌اند که بسیاری از رفتارهای انسان با سازوکارهای نفوذ بر خود، برانگیخته و کنترل می‌شوند. در میان سازوکارهای نفوذ بر خود، هیچ‌کدام مهم‌تر و فراگیرتر از باور به خودکارآمدی شخصی نیستند (بندورا، ۱۹۷۷) به نقل از گلچین و همکاران، (۱۳۹۱).

اگر فردی اعتقاد داشته باشد که نمی‌تواند به نتایج مورد انتظار دست یابد، و یا به این باور برسد که نمی‌تواند مانع رفتارهای غیرقابل قبول شود، انگیزه او برای انجام آن کار کم می‌شود و قادر به انجام آن کار نخواهد بود. باورهای خودکارآمدی پایه و اساس فعالیت انسان است. افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند، انتظارشان برای 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 کنند. از آنجا که آنها در غلبه بر مشکلات، انتظار موفقیت دارند، در انجام تکالیف استقامت می‌ورزند و اغلب در سطوح بالاتری عمل می‌کنند. این افراد در مقایسه با اشخاصی که خودکارآمدی ضعیفی دارند، به توانایی‌های خود اطمینان بیشتری داشته و در مورد خود تردید کم‌تری دارند. آنها مشکلات را چالش می‌بینند نه تهدید، و فعالانه در جستجوی موقعیت‌های جدید می‌باشند (لیاو، ۲۰۰۹). مدیریت استراتژیک منابع انسانی دارای کارکردها یا تکالیفی است که در سازمانها به منظور فراهم کردن منابع انسانی مناسب و هماهنگ برای تحقق هدفهای سازمان اجرا می‌شود و در واقع کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بدان معناست که سازمانها می‌توانند در مهارت، نگرش و رفتار کارکنان متناسب با شغل آنها نفوذ کنند تا به اهداف سازمانی دست یابند (کالینز و کلارک، ۲۰۰۳)؛ به نقل از بهرامی و همکاران، (۱۳۹۰)

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد این کارکردها بسیار متنوع‌اند. در این پژوهش این کارکردها در نظر گرفته شدند: (۱) آموزش، به معنای افزایش توانایی‌های تخصصی و مهارت کارکنان در انجام وظایف محوله و به فعل درآوردن پاره‌ای از توانایی‌های بالقوه آنها به منظور ایجاد یک سازمان یادگیرنده و تولیدکننده فکر، (۲) ارزیابی عملکرد، یعنی سنجش سیستماتیک و منظم کار افراد در رابطه با نحوه انجام وظیفه آنها در مشاغل محوله و تعیین پتانسیل موجود در آنها جهت رشد و بهبود، (۳) پاداش خدمت، به معنای طراحی کلیه مزایای مالی و غیرمالی به تناسب شرایط درون و برون سازمان، (۴) مشارکت کارکنان، به معنای مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و استفاده از نظرها و پیشنهادهای آنها جهت بهبود و توسعه سازمان و (۴) تأمین منابع انسانی در راستای اهداف و راهبردهای سازمان و شناسایی فرصت‌ها و تهدیدات محیط بیرون سازمان و تعیین نقاط قوت و ضعف و قابلیت‌های محوری منابع موجود، که در این پژوهش به عنوان عوامل مرتبط با نهادینه کردن خودکارآمدی کارکنان در نظر گرفته شده است. بنابراین حرکت به سمت مدیریت استراتژیک و کارکردهای آن در حوزه منابع انسانی می‌تواند نقش اساسی در حل مسائل این حوزه در نمونه مورد مطالعه ایفا کند. با این توصیف، مسئله این تحقیق، پاسخگویی به این پرسش است که آیا بین کارکردهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی و خودکارآمدی کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره) رابطه معناداری وجود دارد؟ آیا کارکردهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده خودکارآمدی کارکنان باشد؟

### ۱-۱- پیشینه پژوهش

بندورا (۱۹۹۷)، خودکارآمدی را باور فرد به توانایی انجام دادن عملی در موقعیتی مشخص تعریف کرده است. اگر عملکرد فرد با هنجارهای فردی هماهنگ و یا فراتر از آن باشد، به حفظ افزایش خودکارآمدی منجر می‌شود، حال آنکه عملکرد ضعیف و پایین‌تر از هنجارهای فردی موجب کاهش خودکارآمدی می‌شود. باور به خودکارآمدی بر بسیاری از جنبه‌های زندگی از قبیل انتخاب اهداف، تصمیم‌گیری، میزان تلاش، سطح استمرار و پایداری و رویارویی با مسائل چالش برانگیز تأثیر دارد (حجازی و شکوری‌فر، ۱۳۸۷). دانش رفتار و روابط در سازمان را باید عصاره و چکیده همه علوم رفتاری دانست

که می‌خواهد همه آن علوم را به‌طور عملی و در تعامل با دیگران به کار گیرد. این علم، در راه رسیدن به اهداف خود، از روانشناسی، جامعه‌شناسی، انسان‌شناسی، علم سازمان و مدیریت، علم معانی و بیان و ارزش‌شناسی بهره می‌گیرد (میر کمالی، ۱۳۷۸). در میان همه جنبه‌های خودشناسی و خودتنظیمی، احتمالاً ویژگی خودکارآمدی یا کارایی فردی، مؤثرترین عمل در زندگی روزمره می‌باشد. برخلاف اسناد علمی، که تأکید برگزیده دارد، خودسودمندی نشان‌دهنده انتظارات از توانایی‌ها در دستیابی به سطح مشخص از عملکرد است (هوی و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). خودکارآمدی رفتاری کاملاً داوطلبانه است که بر رفتار افراد در انجام دادن کارها تأثیر می‌گذارد؛ اگر نگرش در باره خود، مثبت و بالا باشد می‌تواند بهترین پیش‌بینی‌کننده خودنظم‌بخش باشد. خودکارآمدی می‌تواند پیامد روان‌شناختی اهداف پیشرفت برای افراد در نظر گرفته شود (اثرزاده و همکاران، ۱۳۹۰).

بندورا (۱۹۹۷)، دریافت مهم‌ترین چیزی که یک مدیر می‌تواند برای کارآمد کردن کارکنان انجام دهد، این است که به آنان کمک کند تا تسلط شخصی خود را در مورد برخی مسایل یا مشکلات تجربه کنند. با انجام دادن موفقیت‌آمیز یک وظیفه و یا حل یک مشکل، افراد احساس تسلط را در خود پرورش می‌دهند. تسلط شخصی می‌تواند با فراهم آوردن فرصت انجام دادن موفقیت‌آمیز کارهای دشوارتر که سرانجام به تحقق هدف‌های مطلوب منتهی می‌شود، پرورش یابد. روش کار، آغاز کردن با کارهای آسان و سپس پیش رفتن با گام‌های کوچک به سوی کارهای دشوارتر است، تا اینکه شخص احساس تسلط بر تمام پیچیدگی‌های مسایل را تجربه کند (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۲). مدیریت استراتژیک منابع انسانی می‌تواند، با ایجاد هماهنگی بین استراتژی‌های سازمان و خط‌مشی‌های منابع انسانی، امکان بهره‌برداری بهینه از فرصت‌ها و پیشگیری از تهدیدهای احتمالی را فراهم کند و به سازمان در جهت استفاده از مزیت‌های رقابتی کمک کند (نقی‌لو و همکاران، ۱۳۹۳).

نتایج تحقیق نیو<sup>۴</sup> (۲۰۱۰)، در مورد هتل‌های تایوان نشان داد که کارکنان برای یادگیری، مسئولیت‌پذیری و تعهد در شغل خود به خودکارآمدی بالا نیاز دارند. یافته‌های نلیا<sup>۵</sup> (۲۰۰۸)، در مورد یک شرکت تولیدکننده شکر در آفریقای جنوبی نشان داد که ارتباط مثبتی بین تعهد کارکنان (حرفه‌محوری، سازمان‌محوری، نمایندگی) و سطح ادراک بالای خودکارآمدی وجود دارد و کارکنان غیرمتعهد دارای سطح پایین‌تری از خودکارآمدی می‌باشند. لوتانس<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۰۶)، در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی تعدیل‌کننده رضایت شغلی است و می‌تواند عامل افزایش تعهد سازمانی و باعث کاهش تمایل به ترک سازمان شود.

## ۱-۲- استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی

طی سال‌های اخیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی، بخش عظیمی از زمان و سرمایه سازمان‌های پیشرو را به خوداختصاص داده است. اکنون مدیران هوشمند می‌دانند که هر قدر در زمینه توسعه و ارتقای نیروی انسانی سرمایه‌گذاری کنند موفقیت، کارایی و برتری رقابتی سازمان خود را تضمین کرده‌اند. اگر یکی از مهم‌ترین ابداعات قرن حاضر را سازمان‌های نوین بدانیم، توفیق این سازمان‌ها در گروه استفاده موثر از منابع و ترکیب کارآمد آنها در اجرای راهبردهای سازمانی است. محور هر راهبرد و سیاست سازمانی و هرگونه بهره‌گیری از منابع، افراد سازمان می‌باشند. موفقیت یا شکست یک سازمان بستگی کامل به چگونگی جذب و نگهداری منابع انسانی آن دارد (جزنی، ۱۳۷۸). مدیریت استراتژیک منابع انسانی شامل کارکردها یا تکالیفی در سازمان‌ها است که به‌منظور فراهم کردن منابع انسانی مناسب و هماهنگ برای تحقق هدف‌های سازمان اجرا می‌شود. در واقع کارکردهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی بدان معنا است که سازمان‌ها می‌توانند در مهارت، نگرش و رفتار کارکنان متناسب با شغل آنها نفوذ کنند تا به اهداف سازمانی خود دست یابند (کولینز و کلارک<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳). چن و هانگ در تحقیق خود، تأمین منابع انسانی<sup>۸</sup>، آموزش، ارزیابی عملکرد<sup>۹</sup>، پاداش خدمت، مشارکت کارکنان<sup>۱۰</sup> را جزء کارکردهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی معرفی کرده‌اند (چن و هانگ<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۹).

<sup>3</sup> Hoy & Miskel

<sup>4</sup> Niue

<sup>5</sup> Nelia

<sup>6</sup> Lathan's

<sup>7</sup> Collins & Clark

<sup>8</sup> Staffing

## ۱-۳- نقش مدیریت استراتژیک منابع انسانی در خودکارآمدی کارکنان

انسان و نظام‌های عملیاتی سازمان دو عامل اساسی و تأثیرگذار در اعمال مدیریت می‌باشند. از آنجا که نظام‌های عملیاتی توسط انسان‌ها اجرا می‌شوند می‌توان به درستی ادعا کرد که مهم‌ترین سرمایه سازمان، نیروی انسانی آن است (جزنی، ۱۳۹۳). نیروی کار مستعد و توانا که انگیزه و شوق خدمت در سازمان را دارد بزرگ‌ترین سرمایه سازمان در دستیابی به اهداف توسعه است. هرچند سرمایه و فناوری در توسعه سازمان‌ها نقش بارزی دارند، اما باید اذعان کرد که نقش نیروی انسانی در سازمان از اهمیت بیشتری برخوردار است. مسئله مهمی که در دانش مدیریت منابع انسانی مطرح است، این است که به مدیران و سرپرستان مدیریت نیروی انسانی سازمان‌ها یاد داده می‌شود که از چه روش‌ها و ابزارهایی بهره بگیرند تا بتوانند در جذب نیروهای مستعد و بهبود انگیزه و توان آنها در انجام وظایف سازمانی، موفق‌تر باشند (عیوض زاده و همکاران، ۱۳۸۹). چنانچه مروری بر شاخه‌ها و معیارهای اثربخشی ارائه شده توسط صاحب نظران و کارشناسان دانش مدیریت داشته باشیم، درمی‌یابیم که مدیریت نیروی انسانی می‌تواند به‌طور مستقیم و غیرمستقیم، در بهبود شاخص‌هایی مانند میزان جابه‌جایی یا ترک خدمت کارکنان، میزان غیبت کارکنان، سازگاری نقش و هنجار، کیفیت محصول یا خدمات تولیدی، میزان حوادث، انعطاف‌پذیری، انطباق برای تغییر رویه‌های استاندارد عملیاتی خود در پاسخ به تغییرات محیطی، رضایت‌مندی شغلی افراد، انگیزش و روحیه کارکنان نقش و تأثیر بسیار زیادی داشته باشد.

## ۲- روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش، از نظر هدف، کاربردی، و به لحاظ ماهیت از نوع همبستگی می‌باشد. با توجه به موضوع تحقیق و سطح علمی پرسشنامه‌ها و نظر اساتید راهنما، حجم نمونه پژوهش از بین دارندگان مدرک دیپلم و بالاتر (روزگار) که معمولاً در پست‌های کلیدی و ستادی اداره کل انجام وظیفه می‌کنند، انتخاب شدند. از این‌رو، کلیه افراد جامعه آماری مورد نظر، شامل ۵۲۲ نفر از نیروهای روزگار با سطح تحصیلی دیپلم به بالا در نظر گرفته شد و سپس با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۲۲ نفر از کارکنان به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای سنجش کارکردهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی از پرسشنامه محقق ساخته ۲۸ گویه‌ای و از نوع مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت و برای سنجش خودکارآمدی کارکنان از مقیاس خودکارآمدی بندروا (۱۹۹۷)، شامل ۲۵ گویه پنج گزینه‌ای از نوع طیف لیکرت، استفاده شد. روایی آنها توسط اساتید تأیید شد، و پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به شرح جدول (۱) محاسبه گردید.

جدول (۱): ضریب پایایی متغیرها با استفاده از آلفای کرونباخ

متغیر	مقیاس	ضریب آلفای کرونباخ
ملاک	خودکارآمدی	۰/۹۱
پیش‌بین	کارکردهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی	۰/۸۴
	پاداش	۰/۵۷
	آموزش	۰/۶۲
مولفه‌های پیش‌بین	ارزیابی عملکرد	۰/۶۴
	مشارکت	۰/۶۱
	تامین منابع انسانی	۰/۶۰

<sup>9</sup> Performance Evaluation

<sup>10</sup> Participation

<sup>11</sup> Chen & Huang

### ۳- تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش، یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی مطرح و بررسی شد که به ترتیب ارائه می‌شود. در فرضیه اصلی رابطه بین کارکردهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی و خودکارآمدی کارکنان بررسی شده است. فرضیه اصلی: بین کارکردهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی و خودکارآمدی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی خوزستان - منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره) رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۲): نتایج آزمون همبستگی بین کارکردهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی و خودکارآمدی کارکنان

نوع آزمون	متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	کارکردهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی	خودکارآمدی	۰/۴۴	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۲) و سطح معناداری به‌دست آمده، می‌توان گفت بین دو متغیر کارکردهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی و خودکارآمدی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی خوزستان - منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره)، به میزان ۰/۴۴ رابطه مثبت و معنادار و در حد متوسط وجود دارد ( $p \leq 0/05$ ). به عبارت دیگر، بین کارکردهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی و خودکارآمدی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی خوزستان - منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره)، همبستگی زیاد وجود دارد. فرضیه فرعی اول: بین آموزش و خودکارآمدی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی خوزستان - منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره)، رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۳): نتایج آزمون همبستگی بین آموزش و خودکارآمدی کارکنان

نوع آزمون	متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	آموزش	خودکارآمدی	۰/۶۶	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۳)، و سطح معناداری به‌دست آمده، می‌توان گفت بین دو متغیر آموزش و خودکارآمدی کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره)، به میزان ۰/۶۶، رابطه مثبت و معنادار و در حد زیاد وجود دارد ( $p \leq 0/05$ ). به عبارت دیگر، بین آموزش و خودکارآمدی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی خوزستان - منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره)، همبستگی معنادار وجود دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که الگوسازی از طریق تلاش‌های موفقیت‌آمیز، مبنایی برای مقایسه اجتماعی و قضاوت در مورد توانایی‌های شخصی فراهم می‌کند و این باور را در مشاهده‌گر تقویت می‌کند که علی‌رغم موانع، می‌تواند با تلاش فراوان وظایف را به‌طور موفقیت‌آمیز انجام دهد. الگوسازی به همانندسازی و مشابهت بین الگو و مشاهده‌گر وابسته است. بنابراین، شایستگی باید در ارتباط با عملکرد سایر افراد، سنجیده شود. معمولاً مشاهده افرادی که وظایف را به‌طور موفقیت‌آمیز انجام داده‌اند، باورهای خودکارآمدی را در مشاهده‌گر افزایش می‌دهد. مشاهده‌گرها خود را متقاعد می‌کنند که اگر دیگران توانسته‌اند وظایف را خود را انجام دهند، ما هم می‌توانیم افزایش عملکرد داشته باشیم. در سازمان‌ها، تقلید از رفتار سرپرستان و مدیران در برخی کارکنان بسیار قوی است. مدیر با

نمایش رفتارهای مطلوب می‌تواند نقش الگو را بازی کند. علاوه بر این، مدیران می‌توانند توجه همکاران خود را به افراد دیگری که در موقعیتی مشابه موفق بوده‌اند، جلب کنند. آنان ممکن است برای کارکنان خود این امکان را فراهم آورند که با افراد ارشد و عادی ارتباط داشته باشند تا آن افراد بتوانند برای آنان نقش الگو را ایفا کنند. مدیران باید برای کارکنان خود فرصت‌هایی را به وجود آورند تا توسط افراد موفق آموزش ببینند. مدیران همچنین، می‌توانند کارکنان خود را با مشاورانی که تجربیاتی همچون تجربه آنان داشته‌اند، همدم و همراه کنند. به عبارت روشن‌تر، توانمند کردن افراد، مستلزم در دسترس قراردادن نمونه‌هایی از موفقیت‌های گذشته افراد است.

فرضیه فرعی دوم: بین پاداش و خودکارآمدی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی خوزستان - منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره)، رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۴): نتایج آزمون همبستگی بین پاداش و خودکارآمدی کارکنان

نوع آزمون	متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	پاداش	خودکارآمدی	۰/۲۶	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۴) و سطح معناداری به‌دست آمده، می‌توان گفت بین دو متغیر پاداش و خودکارآمدی کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره)، به میزان ۰/۲۶، رابطه مثبت و معنادار و در حد متوسط رو به پایین وجود دارد ( $p \leq 0/05$ ). به عبارت دیگر، بین کارکرد پاداش و خودکارآمدی کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره)، همبستگی معناداری وجود دارد. مدیران با آگاه کردن کارکنان از میزان موفقیت‌شان می‌توانند به آنان کمک کنند تا به‌طور فزاینده‌ای احساس کارآمدی کنند. یک راه برای انجام دادن این کار، شکستن کارهای بزرگ و مهارت‌های پیچیده به اجزا و مهارت‌های جزئی‌تری است که به آسانی قابل انجام‌اند، و سپس واگذار کردن فقط بخشی از آنها در هر زمان به کارکنان است. مدیریت موفقیت‌های کوچکی را که کارکنان کسب می‌کنند، زیر نظر می‌گیرد و سپس این موفقیت‌ها را بزرگ‌نمایی می‌کند. وظایف می‌توانند به صورت تصاعدی گسترش یابند، به این صورت که همزمان با تسلط کارکنان بر عناصر اصلی کار، وظایف گسترده‌تر و پیچیده‌تر شوند. همراه با اینکه کارکنان در حل مسایل مقدماتی پیشرفت می‌کنند، مسؤولیت بیشتری برای حل مسایل واگذار به آنان می‌شود. مدیران همچنین می‌توانند برای کارکنان خود فرصت‌هایی فراهم آورند که دیگران را در یک طرح، گروه کاری و یا کمیته، هدایت یا رهبری کنند. بنابراین، فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود. نتیجه این تحقیق با یافته‌های تحقیق آدجیولا (۲۰۰۷) و اسمیت (۲۰۱۰) مطابقت دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین ارزیابی عملکرد و خودکارآمدی کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره) رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۵): نتایج آزمون همبستگی بین ارزیابی عملکرد و خودکارآمدی کارکنان

نوع آزمون	متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	ارزیابی عملکرد	خودکارآمدی	۰/۳۱	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۵) و سطح معناداری به‌دست آمده، می‌توان گفت بین دو متغیر ارزیابی عملکرد و خودکارآمدی کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره) به میزان ۰/۳۱، رابطه مثبت و معنادار و در حد متوسط رو به پایین وجود دارد ( $p \leq 0/05$ ). به عبارت دیگر، بین ارزیابی عملکرد و خودکارآمدی کارکنان همبستگی معنادار وجود دارد. در حقیقت با توجه به مفهوم خودکارآمدی می‌توان ادعا کرد که یکی از

کارکردهای اصلی این باور، تاثیرگذاری آن بر عملکرد فرد است. همراه با افزایش اعتماد و اطمینان یک کارمند، تحرک، انگیزش، منابع عقلایی و فعالیت‌های آنها برای اجرایی کردن وظایف نیز رشد و افزایش می‌یابد، و در نهایت منجر به این می‌شود که با آسان‌تر شدن پذیرش مشاغل پیچیده توسط آنها، میزان رضایت و تعهد آنها به سازمان نیز افزایش می‌یابد. پس باورهای خودکارآمدی با عملکرد شغلی افراد رابطه مستقیم و مثبت دارد. باورهای خودکارآمدی در نحوهٔ مقابلهٔ افراد با موقعیت‌های مختلف در دستیابی به اهداف تاثیر دارد. افراد با باورهای خودکارآمدی بالاتر تلاش و مداومت بیشتری در کارها می‌کنند و در مقایسه با افراد دارای باورهای خودکارآمدی پایین‌تر، عملکرد بهتری را از خود نشان می‌دهند. مدیران می‌توانند با آگاه کردن کارکنان از میزان موفقیت‌شان به آنان کمک کنند تا به‌طور فزاینده‌ای احساس خودکارآمدی داشته باشند. نتیجه این تحقیق با نتیجه تحقیق نیو (۲۰۱۰)، نلیا (۲۰۰۸)، آدجیولا (۲۰۰۷)، اسمیت (۲۰۱۱) و لوتانس و همکاران (۲۰۰۶) همخوانی دارد.

فرضیه فرعی چهارم: بین مشارکت و خودکارآمدی کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره) رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۶): نتایج آزمون همبستگی بین مشارکت و خودکارآمدی کارکنان

نوع آزمون	متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	مشارکت کارکنان	خودکارآمدی	۰/۲۴	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۶) و سطح معناداری به‌دست آمده، می‌توان گفت بین دو متغیر مشارکت و خودکارآمدی کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره)، به میزان ۲۴٪، رابطه مثبت و معنادار و در حد متوسط رو به پایین وجود دارد ( $p \leq 0/05$ ). به عبارت دیگر، بین مشارکت و خودکارآمدی کارکنان همبستگی معنادار وجود دارد، بنابراین فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که مدیران، می‌توانند بازخورد توانائی‌ها و شایستگی‌های کارکنان را برای آنها فراهم کنند و با ایجاد فرصت‌های مناسب برای عضویت کارکنان در یک گروه یا واحد اجتماعی، برای آنان حمایت اجتماعی ایجاد کنند. به عنوان مثال، مراسم‌هایی برگزار کنند تا در آنها از موفقیت‌های کارکنان قدردانی شود، به دیدگاه‌های کارکنان گوش بدهند و بکوشند احساسات و نظرات آنها را درک کنند. به این ترتیب، مدیران می‌توانند کارکنان را با ایجاد این حس که مورد قبول هستند، دارای ارزشمندی به حساب می‌آیند و جزء جدایی‌ناپذیر سازمان می‌باشند، توانمند سازند. نتیجه این تحقیق با نتیجه تحقیق نیو (۲۰۱۰)، نلیا (۲۰۰۸)، آدجیولا (۲۰۰۷)، اسمیت (۲۰۱۱) و لوتانس (۲۰۰۶) همخوانی دارد.

فرضیه فرعی پنجم: بین تامین منابع انسانی و خودکارآمدی کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره) رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۷): نتایج آزمون همبستگی بین تامین منابع انسانی و خودکارآمدی

نوع آزمون	متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	تامین منابع انسانی	خودکارآمدی	۰/۱۹	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۷) و سطح معناداری به‌دست آمده می‌توان گفت بین دو متغیر تامین منابع انسانی و خودکارآمدی کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره)، به میزان ۱۹٪، رابطه مثبت و معنادار و در حد متوسط رو به پایین وجود دارد ( $p \leq 0/05$ ). به عبارت دیگر، بین تامین منابع انسانی و خودکارآمدی کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره) همبستگی معنادار وجود دارد. داشتن باورهای مثبت نسبت به

خود می‌تواند سبب حرکت فرد به سمت جلو و باور وی به موفقیت در انجام وظایف محوله شود. بسیاری از محققان بر این باورند که یکی از دلایل عدم تعهد کارکنان به سازمان و در نهایت ترک خدمت، ناتوانی آنها در اتمام موفقیت آمیز وظایف است؛ و بر عکس، داشتن روحیه‌ای مثبت نسبت به توانایی‌های خود می‌تواند باعث انگیزش و تلاش بیشتر فرد شود. سازمان‌ها باید افرادی را استخدام کنند که خودکارآمدی بالایی دارند. این‌گونه افراد انگیزه فراوانی برای مشارکت در رفتارهایی دارند که به آنها در اجرای بهتر عملکرد کمک می‌کند. اندازه‌گیری خودکارآمدی می‌تواند در فرآیندهای گزینش و ارتقاء صورت پذیرد. با توجه به آنچه گفته شد فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. نتیجه این تحقیق با نتیجه تحقیق نیو (۲۰۱۰)، نلیا (۲۰۰۸)، آدجیولا (۲۰۰۷)، اسمیت (۲۰۱۱) و لوتانس و همکاران (۲۰۰۶) همخوانی دارد.

## ۴- نتیجه‌گیری

در دنیای پرتلاطم عصر حاضر، تنها راه کامیابی سازمان‌ها، اتکا به کارکنان شایسته است. خودکارآمدی کارکنان یکی از مهم‌ترین عناصر شایستگی کارکنان است. یکی از وظایف کلیدی مدیران در سازمان‌ها فراهم نمودن شرایط لازم جهت ایجاد و تقویت خودکارآمدی در کارکنان می‌باشد. برای خودکارآمد کردن کارکنان، مدیران باید محیط کار را پر نشاط و فعال کنند و از روشن بودن هدف در کار اطمینان داشته باشند. احساس توانمندی را در کارکنان افزایش دهند. با فراهم آوردن زمینه‌های بازخورد و توصیف موفقیت، کارکنان را نسبت به بازخورد عملکردشان آگاه کنند. هر سازمانی برای توفیق و دستیابی به اهداف، ماموریت و چشم‌انداز خود نیاز به کارکنانی دارد که دارای مهارت‌ها و قابلیت‌های مناسب برای ایجاد ارتباط با هم در سازمان باشند و بتوانند وظایف محوله را به شکل مطلوب انجام دهند. در ایجاد و افزایش روحیه تعهد در کارکنان خود بکوشند، چون افراد متعهد کمتر اقدام به ترک شغل خویش می‌کنند و به‌علاوه، به سرپرستی مستقیم و نظارت مدیران نیز نیاز چندانی ندارند. کارکنان از طریق خودکارآمدی و داشتن مهارت‌های ارتباطی مناسب می‌توانند با مدیران سازمان روابط خوبی داشته باشند، که این امر می‌تواند در وفاداری و تعهد آنها در سازمان‌ها نیز نقش مثبت و سازنده‌ای داشته باشد. وجود وفاداری و تعهد سازمانی بالا در بین کارکنان، می‌تواند در نحوه ارائه خدمات به مشتریان سازمان تأثیر مثبت داشته باشد و در نهایت رضایت مشتریان را تحقق بخشد. مدیران از طریق برانگیختگی احساسی، و تشویق کارکنان، و ایراد سخنرانی‌های پرجاذبه و شاد نگهداشتن جو سازمانی، و سرمایه‌گذاری روی بعضی اصول از قبیل داشتن اهداف و مقاصد روشن، خود مدیریتی، دادن امتیاز و بازخورد که باعث هیجان می‌شوند، به توانمند شدن کارکنان کمک کنند.

پیشنهادات:

(۱) با توجه به وجود همبستگی بالا بین آموزش و خودکارآمدی کارکنان، پیشنهاد می‌شود سازمان با افزایش بودجه و اعتبار آموزشی و طراحی دوره‌های آموزشی اثربخش، زمینه خودکارآمدی بیشتر کارکنان و عملکرد موفقیت‌آمیز آنها را فراهم کند، (۲) پیشنهاد می‌شود با ایجاد بستر مناسب برای مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، نسبت به افزایش ارتباط و اعتماد متقابل بین کارکنان و مدیران، اقدامات مناسب و لازم صورت پذیرد و با اهمیت دادن به ایده‌ها و پیشنهادهای کاربردی کارکنان و در نظر گرفتن پاداش‌های مناسب برای آنها، فضای تعاملی و مبتنی بر همکاری در سازمان ایجاد و زمینه پرورش کارکنان خلاق و خودکارآمد فراهم شود و (۳) با توجه به اینکه یکی از ابزارهای توسعه استراتژیک منابع انسانی در سازمان‌ها ارزیابی عملکرد کارکنان از طریق ارزیابی نقاط ضعف و قوت سازمان و فرد می‌باشد، پیشنهاد می‌شود با طراحی سیستم ارزیابی عملکرد متناسب با فعالیت‌های سازمان، شرایط فرهنگی، تکنولوژی، نیروی انسانی و...، زمینه تشخیص شایستگی‌های افراد در تصدی پست‌های کلیدی فراهم شود.

## مراجع

۱. اعرابی، سید محمد، (۱۳۸۹)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۲. بخشایی، فرح، (۱۳۸۶)، رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر کرمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
۳. بهرامی، سوسن، رجایی پور، سعید، آقا حسینی، تقی و بختیار نصرآبادی، حسنعلی، (۱۳۹۰)، تبیین رابطه کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری فنی در دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال سوم، شماره ۶ زمستان؛ صص ۹۶-۱۱۵.
۴. سلیمانی فر، امید و شعبانی، فرزانه، (۱۳۹۲)، رابطه بین خودکارآمدی و انگیزه پیشرفت با سازگاری تحصیلی دانشجویان کارشناسی سال اول دانشگاه شهید چمران اهواز، مجله مطالعات روان‌شناسی، دوره ۱۰، شماره ۱۷، بهار، صص ۸۳-۱۰۴.

۵. شاوران، سید حمیدرضا، (۱۳۹۰)، تحلیل روابط چندگانه میان اعتماد، خودکارآمدی و عملکرد پژوهشی اعضا هیئت علمی دانشگاه‌های منتخب دولتی شهر اصفهان، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه اصفهان.
۶. گلچین، مجتبی و سنجر، احمدرضا، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین هوش معنوی و خودکارآمدی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان آموزش و پرورش استان گلستان)، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال اول، شماره ۳.
۷. نقی‌لو، اسفندیار، نقی‌لو، مریم و نقی‌لو، جهانبخش، (۱۳۹۳)، بررسی تاثیر نقش مدیریت استراتژیک منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی در تحول سازمانی، کنفرانس مدیریت تحول و نوآوری در توانمندسازی مدیریت، شیراز.
8. Liao, E. C., (2009). Teacher efficacy of pre-service teachers in Taiwan: The influence of classroom teaching and group discussions. *Teaching and Teacher Education*.
9. Lathans, F., Zhu, W., & Avolio, B. J., (2006). The impact of efficacy on work attitudes across cultures. *Journal of World Business*. ۴۱(۲), pp. 121-132
10. Nellie, Hurter, (2008). The role of self-efficacy in employee commitment. M.Com, University of South Africa (South Africa).
11. Niue, Han-Jen, (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*. 29, pp 743-750.
12. Bandura, Albert, (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organization effectiveness. *Handbook of principles of organization behavior*. Oxford, UK: Blackwell, pp.120-139.
13. Bandura, A., (1993). Perceived self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational psychologist*, 28 (2), pp. 117-148.
14. Ernest, Chetse. (2007). The relationship between self-efficacy and intent to leave during organizational downsizing in an insurance organization. M.A dissertation., University of South Africa (South Africa).