

## نقش خودکارآمدی در بهره‌وری عملکرد کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران

دکتر صدیقه محمد اسماعیل<sup>۱</sup>

شیرین روحانی<sup>۲</sup>

### چکیده

**هدف:** در پژوهش حاضر نقش خودکارآمدی در بهره‌وری عملکرد کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران بررسی شده است. **روش‌شناسی:** جامعه آماری این تحقیق را ۱۶۲ نفر کتابدار تشکیل می‌دهند. در این تحقیق از دو پرسشنامه خودکارآمدی شرر و پرسشنامه سنجش بهره‌وری عملکرد کارکنان براساس مدل اچ‌یو، استفاده شده است. روش پژوهش به صورت همبستگی و پیمایشی تحلیلی است. از آزمون استقلال کای دو همراه با ضریب شدت رابطه اتا برای بررسی ارتباط بین هر یک از شاخص‌های خودکارآمدی و بهره‌وری عملکرد با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جنسیت، سطح تحصیلات، وضعیت استخدام و وضعیت تأهل استفاده شد. برای بررسی ارتباط بین هر یک از شاخص‌های خودکارآمدی و بهره‌وری عملکرد با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی سن و سابقه کار و نیز بررسی ارتباط بین خودکارآمدی و بهره‌وری عملکرد، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. **یافته‌ها:** نتایج تحقیق نشان داد بهره‌وری و خودکارآمدی با هیچ‌یک از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی رابطه معنادار ندارد. در میان مؤلفه‌های بهره‌وری، توان و آمادگی کاری ( $P < 0/01$ )، وضوح یا ادراک نقش و شناخت شغل ( $P < 0/01$ ) و تمایل یا انگیزش ( $P < 0/05$ ) رابطه‌ای معنادار با خودکارآمدی داشتند. مؤلفه‌های دیگر بهره‌وری شامل حمایت سازمانی، اعتبار، ارزیابی یا بازخورد و

۱. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و کارشناس کتابخانه دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج.

محیط یا سازگاری محیطی، با خود کارآمدی رابطه معناداری نداشتند. بین خود کارآمدی و بهره‌وری رابطه معناداری وجود داشت ( $P < 0.05$ ).

**نتیجه:** کتابداران می‌توانند با افزایش حس خود کارآمدی در خود، دانش و مهارت‌هایشان را برای انجام موفقیت‌آمیز کار، درک و پذیرش نحوه کار و چگونگی انجام آن و نیز انگیزه‌شان را برای کامل انجام دادن کار در جهت هدف سازمانی افزایش دهند و بهره‌وری عملکرد خود را ارتقا بخشند.

**کلیدواژه‌ها:** خود کارآمدی، بهره‌وری، کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران.

## مقدمه

در دنیای پرقاب‌ت کنونی، بهره‌وری<sup>۱</sup> به عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهم‌ترین هدف هر سازمان را تشکیل می‌دهد و می‌تواند همچون زنجیره‌ای، فعالیت‌های بخش‌های مختلف جامعه را در برگیرد؛ چنان که رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان، استفاده مؤثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است (الله‌وردی، ۱۳۸۹). سازمان ملی بهره‌وری ایران (IPO)<sup>۲</sup> بهره‌وری را استفاده حداکثری از منابع، نیروی انسانی، تسهیلات و ... به طریقه علمی، کاهش هزینه‌های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال و کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود استانداردهای زندگی می‌داند به نحوی که به نفع کارکنان، مدیریت و جامعه باشد. جهان امروز در مواجهه با رشد فناوری و دگرگونی‌های متعاقب آن، به این واقعیت دست یافته است که عامل انسان، می‌تواند حیاتی‌ترین جزء مورد توجه در بررسی بهره‌وری باشد، زیرا مشارکت جدی او می‌تواند در بررسی بهره‌وری مبنای نظر قرار گیرد. تنها او می‌تواند کیفیت و کمیت کار خود را ارتقا بخشد، طرح‌های جدید ارائه دهد و با خلاقیت، مشکلات را از پیش پا بردارد و تغییراتی در محیط خود به وجود آورد، لذا انسان هم عامل بهره‌وری و هم هدف آن است و این مسئله توجه به نیروی انسانی در بهره‌وری را

1. Productivity.
2. Iranian productivity organization.

\_\_\_\_\_ نقش خودکارآمدی در بهره‌وری عملکرد کتابداران کتابخانه‌های مرکزی ... / ۷

دوچندان می‌کند. هر یک از افراد با ویژگی‌های منحصر به خود، وارد سازمان می‌شود. یکی از این ویژگی‌ها، خودکارآمدی<sup>۱</sup> است. باورهای کارآمدی شخصی، نقش کلیدی و مهمی در توسعه حرفه‌ای افراد دارد. به نظر «بندورا»<sup>۲</sup>، خودکارآمدی پنداری عبارت است از باورها و انتظاراتی که یک شخص درباره توانایی‌اش برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف یا رفتارهای معین. وجود نیروهای خودکارآمد، وجهه سازمان را در اجتماع بالا می‌برد و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند. در این تحقیق، کتابخانه‌ها به عنوان یک سازمان و جزئی جدایی‌ناپذیر از جامعه متمدن که برای رفع نیازهای جامعه به وجود آمده‌اند، بررسی می‌شوند. کتابخانه‌ها در توسعه فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی جامعه و حفظ و اشاعه آموزش رسمی و فردی، نقش بارزی و برجسته‌ای دارند. کتابخانه‌ها بخشی از تاریخ تمدن انسانی را تشکیل می‌دهند و با تاریخ فکری و بافت سازمانی جامعه انسانی ارتباط نزدیکی دارند (نیکنام، ۱۳۸۹). بررسی و یافتن ارتباط بین خودکارآمدی و بهره‌وری عملکرد کتابداران، ما را به نتایج ارزشمند و راه‌حلی مفید برای ارتقای سطح کتابخانه‌ها رهنمون می‌شود.

### بیان مسئله

یکی از عوامل اساسی و تاثیرگذار در رقابت‌جویی و بقای سازمان، بهره‌وری است. این موضوع به این معناست که مؤسسات غیربهره‌ور، به سرعت از عرصه رقابت بازار خارج می‌شوند و موجودیت خود را از دست می‌دهند. از بهره‌وری، که در برگیرنده اثربخشی<sup>۳</sup> و کارایی<sup>۴</sup> است، به عنوان شاخصی برای سنجش و تحلیل عملکرد استفاده می‌شود (دوروسیوتیس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴). به تعبیر «پیتر دراگر»<sup>۶</sup> اثربخشی یعنی «انجام کارهای

- 
1. Self-efficacy.
  2. Bandura.
  3. Effectiveness.
  4. Performance.
  5. Droussiotis.
  6. Peter Drucker.

درست» در حالی که کارایی به معنای «انجام درست کارها» است. بهره‌وری، هم در سطح سازمان به عنوان یک کل، هم در سطح گروهی یا واحدی، و هم در سطح فردی، قابل بررسی است (رابینز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). بهره‌وری سازمان به عوامل مختلفی چون ساختار سازمانی، دانش و اطلاعات، منابع فیزیکی و مادی، موقعیت استراتژیک و منابع انسانی، بستگی دارد (رضائیان، ۱۳۸۲). در این میان، عامل انسانی مهم‌ترین عنصر به شمار می‌رود، زیرا می‌تواند سایر عوامل را به نحو بهینه به کار گیرد. یکی از متغیرهایی که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان را به خود جلب کرده، خودکارآمدی است (درمن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). نظریه خودکارآمدی، ریشه در نظریه شناختی-اجتماعی «بندورا» دارد. به عقیده بندورا، خودکارآمدی از جمله باورهای فردی است که افراد برای موفقیت به آن نیاز دارند و می‌تواند نشانگر روش تفکر و عمل فرد باشد. بنابراین، شایستگی و توسعه حرفه‌ای کارکنان، با خودکارآمدی آنان ارتباط دارد (بندورا، ۱۹۹۵). از سوی دیگر، خودکارآمدی تنها زمانی بر کارکرد تأثیر می‌گذارد که شخص مهارت‌های لازم برای انجام کاری ویژه را دارا باشد و برای انجام کار به اندازه کافی برانگیخته شود (شرر و مادوکس<sup>۳</sup>، ۱۹۸۲). یافته‌های حاصل از مطالعات، حاکی از آن‌اند که خودکارآمدی بر کسب دانش، نگرش و توسعه مهارت‌های کارکنان تأثیر دارد (فریدی و مور<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). تحقیقات نشان می‌دهد به طور کلی افرادی که به توانایی‌هایشان ایمان دارند، اعتماد به نفس زیادی از خود نشان می‌دهند. در موقعیت‌های دشوار و چالش برانگیز، کارکنانی که به ارزش‌های خود باور دارند، برای برطرف ساختن موانع به سختی کار می‌کنند. علاوه بر این، این افراد، از طریق افزایش سطح انگیزه و تلاش، در مقابل بازخوردهای منفی واکنش مثبت نشان می‌دهند (استاجکویس و لوتانز<sup>۵</sup>، ۱۹۹۸). عملکرد مؤثر، هم به داشتن مهارت‌ها و هم به باور توانایی انجام آن مهارت‌ها، نیازمند است.

- 
1. Robbins.
  2. Dorman.
  3. Sherer & Maddus.
  4. Muir & Fereday.
  5. Stajkovic & Luthans.

\_\_\_\_\_ نقش خودکارآمدی در بهره‌وری عملکرد کتابداران کتابخانه‌های مرکزی ... / ۹

اداره کردن موقعیت‌های متغیر، مبهم، غیرقابل پیش‌بینی و استرس‌زا، نیازمند مهارت‌های چندگانه است. مهارت‌های قبلی برای پاسخ به تقاضاهای گوناگون موقعیت‌های مختلف، باید به شیوه‌های جدید ساماندهی شود.

بنابراین، مبادلات با محیط تا حدودی تحت تأثیر قضاوت‌های فرد درباره توانایی‌های خویش است؛ بدین معنا که افراد باور داشته باشند در شرایط خاص، می‌توانند وظایف خود را به خوبی انجام دهند (عبداللهی، ۱۳۸۵). با توجه به این مطالب و اهمیت مقوله خودکارآمدی، می‌توان گفت بررسی رابطه بین خودکارآمدی کارکنان با بهره‌وری عملکرد آنان، اهمیت ویژه‌ای دارد. توجه مدیران به باور و اعتقادی که افراد درباره توانایی‌های خود دارند (احساس خودکارآمدی) سبب می‌شود تا از کارکنان به بهترین شکل استفاده کنند و نتایج مطلوبی بگیرند. همچنین، به سبب این که کتابخانه‌ها، یکی از نهادهای مهم و اساسی جامعه‌اند و به دلیل نقشی که در زیرساخت‌های فرهنگی جوامع دارند، مطالعه عملکرد کتابداران اهمیت زیادی دارد. آنجا که در ایران به خودکارآمدی کتابداران، به عنوان عامل تعیین‌کننده بهره‌وری عملکرد آنان پرداخته نشده است، مطالعه درباره رابطه این متغیرها اهمیت ویژه‌ای دارد. بنابراین، محقق در این تحقیق بر آن است که نقش خودکارآمدی کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران را در بهره‌وری عملکرد آنان مورد سنجش و ارزیابی قرار دهد. علاوه بر این، نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی نیز در این رابطه بررسی شده است.

## **اهداف تحقیق**

### **هدف اصلی**

هدف اصلی از انجام این پژوهش، بررسی نقش احساس خودکارآمدی در بهره‌وری عملکرد کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران است.

### اهداف فرعی

۱. توصیف رابطه خودکارآمدی با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، میزان تحصیلات، وضعیت استخدام، وضعیت تأهل، سن و سابقه کار در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران.
۲. توصیف رابطه بهره‌وری با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، میزان تحصیلات، وضعیت استخدام، وضعیت تأهل، سن و سابقه کار در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران.
۳. تعیین رابطه خودکارآمدی با مؤلفه‌های بهره‌وری از قبیل توان و آمادگی کاری، وضوح یا ادراک نقش و شناخت شغل، حمایت سازمانی، تمایل یا انگیزش، ارزیابی یا بازخورد، اعتبار، محیط یا سازگاری محیطی.

### پرسش‌های تحقیق

- بر مبنای مسئله و اهداف پژوهش، این تحقیق در صدد پاسخگویی به پرسش‌های زیر است:
۱. آیا رابطه معناداری بین خودکارآمدی با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کتابداران این کتابخانه‌ها وجود دارد؟
  ۲. آیا رابطه معناداری بین بهره‌وری عملکرد با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کتابداران این کتابخانه‌ها وجود دارد؟
  ۳. آیا بین خودکارآمدی و توان و آمادگی کاری، رابطه معناداری وجود دارد؟
  ۴. آیا بین خودکارآمدی و وضوح یا ادراک نقش و شناخت شغل، رابطه معناداری وجود دارد؟
  ۵. آیا بین خودکارآمدی و حمایت سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد؟
  ۶. آیا بین خودکارآمدی و انگیزش، رابطه معناداری وجود دارد؟
  ۷. آیا بین خودکارآمدی و ارزیابی یا بازخورد، رابطه معناداری وجود دارد؟
  ۸. آیا بین خودکارآمدی و اعتبار، رابطه معناداری وجود دارد؟

\_\_\_\_\_ نقش خودکارآمدی در بهره‌وری عملکرد کتابداران کتابخانه‌های مرکزی ... / ۱۱

۹. آیا بین خودکارآمدی و محیط یا سازگاری محیطی، رابطه‌ی معناداری وجود دارد؟

### فرضیه تحقیق

این تحقیق با توجه به اهداف و پرسش‌های پژوهش، در پی آزمون فرضیه زیر است:

بین خودکارآمدی و بهره‌وری عملکرد کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران، رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

### پیشینه تحقیق

«مسعودی» (۱۳۸۷) تحقیقی با هدف تعیین احساس خودکارآمدی و ایفای نقش مربیان دانشکده پرستاری و مامایی و ارائه راه‌کارها، انجام داده است. این پژوهش، یک مطالعه توصیفی است که با روش حل مسئله انجام شده است. نظرهای تمامی مربیان دانشکده پرستاری و مامایی شهرکرد متمایل به شرکت در پژوهش (۲۹ نفر) با استفاده از ابزارهای بررسی که شامل پرسشنامه ایفای نقش و احساس خودکارآمدی بود، بررسی و ارزیابی شد. داده‌ها با استفاده از آزمون آمار توصیفی تجزیه و تحلیل گردید. درباره مشکلات مربوط به ایفای نقش، شاخص‌ترین مشکل از دیدگاه این مربیان، فراهم نبودن محیط مناسب برای ایفای نقش مربیان در بالین با امتیاز ۵۷/۱۲۷ از ۱۴۵ بود. درباره مشکلات مربوط به احساس خودکارآمدی، شاخصی که کمترین امتیاز را به خود اختصاص داد و ضعیف‌ترین احساس خودکارآمدی را در برداشت، احساس مربوط به «من برای افزایش اعتماد به نفس خودم، قادر هستم در ارتباط با ایده‌ها و نظریات خودم در صورت لزوم با مسئولان دانشکده در طول ترم تحصیلی بحث علمی کنم» بود که با امتیاز ۹۰ از ۱۱۶، در آخرین رده قرار گرفت. عوامل مؤثر در ایفای نقش مربیان شامل: تأهل، سن، سابقه کار و میزان تحصیلات؛ و عوامل مؤثر بر خودکارآمدی مربیان شامل: سن و نوع استخدام بود. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش حاضر و دانش، تأهل، سن، سابقه کار و میزان تحصیلات، مهارت و قدرت ایفای نقش یک مربی

پرستاری و مامایی را تحت تأثیر قرار داده و توانمندی وی را ارتقا می‌بخشد. به هر میزان که این مقوله‌ها قوی‌تر باشد، احساس خودکارآمدی مربی پرستاری و مامایی نیز افزایش می‌یابد و تأثیر شگرفی بر کیفیت ایفای نقش وی خواهد گذاشت.

«ایران‌زاده» (۱۳۸۸) در پژوهش خود میزان رابطه بین برخی عوامل اجتماعی با خوداثربخشی افراد را در سازمان که عبارت است از «تصور و برداشت هر فرد از خودش دربارهٔ اثربخش بودن در محیط کار»، در مورد کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای مهاباد و ارومیه بررسی کرد. یافته‌های این پژوهش نشان داد متغیر جنسیت تأثیری بر روی خوداثربخشی کارکنان ندارد، ولی عامل تحصیلات بر روی خوداثربخشی آنها مؤثر است. همچنین، 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 است.

«هوی»<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) در بررسی خودکارآمدی معلمان نشان داد چه‌طور این ویژگی به درون عملکرد معلمان رخنه می‌کند. نویسنده تأکید می‌کند که معلمان دارای کارآمدی بالا، ذهنشان به روی ایده‌های جدید باز است و بیش از دیگران خود را در معرض دیدن و شنیدن ایده‌های جدید در اجرا قرار می‌دهند و به این ترتیب به الگوها و روش‌های تدریسی دست پیدا می‌کنند و می‌توانند به نیازهای دانش‌آموزان پاسخ دهند. همچنین، این معلمان به شغل معلمی تعهد زیادی دارند. آنها در برابر انجام کارهای یکنواخت، به سرعت واکنش نشان می‌دهند و خواهان عبور از آن هستند. معلمان کارآمد همچنین کمتر به دانش‌آموزان کند و پرخطا نسبت به دانش‌آموزان سریع خرده می‌گیرند و آنها را مورد شماتت قرار می‌دهند.

---

1. Hoy.



\_\_\_\_\_ نقش خودکارآمدی در بهره‌وری عملکرد کتابداران کتابخانه‌های مرکزی ... / ۱۳

«گارپرت راداوا»<sup>۱</sup> (۲۰۰۴)، مطالعه‌ای به منظور بررسی رابطه بین خودکارآمدی و عملکرد کار بر روی ۳۰۰ دانشمند در مؤسسه ملی تحقیقات لبنی کارنال<sup>۲</sup> و مراکز کشاورزی در هاریانا<sup>۳</sup> انجام داد. نتایج وی نشان داد بین خودکارآمدی و عملکرد کار همبستگی مثبت وجود داشت.

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع کاربردی است. برای انجام پژوهش، از روش پیمایشی و برای سنجش فرض پژوهش، از ضریب همبستگی پیرسن استفاده شده است.

### جامعه آماری تحقیق

جامعه مورد مطالعه در این تحقیق، شامل تمامی کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران، مشتمل بر ۱۴ دانشگاه (دانشگاه الزهراء، دانشگاه تربیت مدرس، دانشگاه خوارزمی تهران، دانشگاه تهران، دانشگاه شاهد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشگاه صنعتی امیرکبیر (پلی تکنیک تهران)، دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی، دانشگاه صنعتی شریف، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشگاه علم و صنعت ایران، دانشگاه علوم اقتصادی، دانشگاه هنر تهران و دانشگاه پیام نور) است، که با مدرک کتابداری، و در پست کتابداری (اعم از کتابدار بخش امانت، فهرست‌نویسی، نشریات، مرجع و ...) مشغول به کار و تعداد آنها ۲۰۳ نفر بوده است.

### نمونه آماری

به سبب محدود بودن جامعه آماری در این پژوهش تمامی جامعه آماری به صورت سرشماری انتخاب شد و نمونه‌گیری صورت نگرفت. لذا، جامعه پژوهش را در این

- 
1. Gurpreet Randhawa.
  2. National Dairy Research Institute, Karnal.
  3. Agricultural centers in Haryana.

تحقیق تعداد ۲۰۳ نفر شامل می‌شوند؛ به این صورت که پس از مراجعه حضوری به کتابخانه‌ها و توزیع پرسشنامه در بین کتابداران، نسبت به توضیح و رفع هرگونه ابهام درباره سؤال‌های پرسشنامه اقدام و از آنان خواسته شد که با دقت و حوصله پرسشنامه را تکمیل کنند. از بین ۲۰۳ پرسشنامه توزیع شده، ۱۶۲ نسخه توسط کتابداران تکمیل و جمع‌آوری شد (بقیه به دلایل گوناگون مرخصی، تمایل نداشتن به پاسخگویی، مشغله کاری زیاد و ... به پرسشنامه پاسخ ندادند). در نتیجه، تعداد افرادی که مورد پژوهش قرار گرفته‌اند، ۱۶۲ نفر بوده است.

### روش و ابزار گردآوری داده‌های تحقیق

در این پژوهش، برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه پژوهش حاضر از دو بخش و ۴۹ سؤال تشکیل شد. بخش نخست مقیاس خودکارآمدی شرر<sup>۱</sup> شامل ۱۷ سؤال، و بخش دوم بهره‌وری عملکرد بر اساس مدل اچیو<sup>۲</sup> شامل ۳۲ سؤال. سؤال‌ها در طیف لیکرت و به صورت پنج‌گزینه‌ای تنظیم شد.

جدول ۱. دسته‌بندی سؤال‌های پرسشنامه بر اساس بخش‌های فرعی پرسشنامه

شماره سؤال	
۱ تا ۱۷	۱. خودکارآمدی
	۲. بهره‌وری عملکرد
۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲	توانایی
۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸	وضوح
۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲	کمک
۳۳، ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷، ۳۸، ۳۹، ۴۰، ۴۱	انگیزش
۴۲، ۴۳، ۴۴، ۴۵	ارزیابی
۴۶، ۴۷	اعتبار
۴۸، ۴۹	محیط

1. Sherer.
2. Achieve.

\_\_\_\_\_ نقش خودکارآمدی در بهره‌وری عملکرد کتابداران کتابخانه‌های مرکزی ... / ۱۵

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در بخش تجزیه و تحلیل داده‌ها، اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شد. از آمار توصیفی برای توصیف ویژگی‌های فردی نظیر جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و ... استفاده شد که در قالب جدول‌ها ارائه گردید. در بخش آمار استنباطی نیز از آزمون استقلال کای دو به همراه شاخص شدت پیوند اتا برای بررسی ارتباط بین خودکارآمدی و بهره‌وری عملکرد با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جنسیت، سطح تحصیلات، وضعیت استخدام و وضعیت تأهل و از ضریب همبستگی پیرسن برای بررسی ارتباط بین خودکارآمدی و بهره‌وری عملکرد با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی سن و سابقه کار و نیز بررسی ارتباط بین خودکارآمدی و بهره‌وری عملکرد کتابداران، استفاده شد. تمامی محاسبات با استفاده از رایانه و نرم‌افزار spss نگارش ۱۹ انجام شد.

### یافته‌های تحقیق

#### ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

#### جنسیت جامعه پژوهش

جدول ۱. توزیع گروه مورد مطالعه به تفکیک جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۱۲۸	۷۹/۰۱
مرد	۳۲	۱۹/۷۵
بدون پاسخ	۲	۱/۲۳
جمع	۱۶۲	۱۰۰

چنان که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، از تعداد ۱۶۲ پرسشنامه جمع‌آوری شده، ۱۲۸ پرسشنامه مربوط به پاسخگویان زن و ۳۲ پرسشنامه مربوط به پاسخگویان مرد بوده است. ۲ نفر هم به سؤال مربوط به جنسیت پاسخ نداده‌اند. به این ترتیب، ۷۹/۰۱ درصد

پرسشنامه‌ها را زنان و ۱۹/۷۵ درصد را مردان پر کرده‌اند. ۱/۲۳ درصد از پرسشنامه‌ها از لحاظ جنسیت نامعلوم هستند.

### میزان تحصیلات جامعه پژوهش

جدول ۲. توزیع گروه مورد مطالعه به تفکیک میزان تحصیلات

درصد	فراوانی	میزان تحصیلات
۶/۱۷	۱۰	دیپلم
۷/۴۱	۱۲	فوق دیپلم
۵۰/۶۲	۸۲	لیسانس
۳۴/۵۷	۵۶	فوق لیسانس
۱/۲۳	۲	بدون پاسخ
۱۰۰	۱۶۲	جمع

چنان که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، از ۱۶۲ پرسشنامه جمع‌آوری شده بیشترین تعداد (۸۲ نفر=۵۰/۶۲ درصد) مربوط به مدرک لیسانس (۵۰/۶۲ درصد) و کمترین تعداد (۱۰ نفر=۶/۱۷ درصد) مربوط به مدرک دیپلم است.

### وضعیت استخدام جامعه پژوهش

جدول ۳. توزیع گروه مورد مطالعه به تفکیک وضعیت استخدام

درصد	فراوانی	وضعیت استخدام
۴۴/۴۴	۷۲	رسمی
۳/۷۰	۶	رسمی آزمایشی
۱۸/۵۲	۳۰	پیمانی
۳۰/۸۶	۵۰	قراردادی
۲/۴۷	۴	بدون پاسخ
۱۰۰	۱۶۲	جمع

\_\_\_\_\_ نقش خودکارآمدی در بهره‌وری عملکرد کتابداران کتابخانه‌های مرکزی ... / ۱۷

چنان که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، از ۱۶۲ نمونه پژوهش، بیشترین تعداد (۷۲ نفر=۴۴/۴۴ درصد) دارای وضعیت استخدامی رسمی و کمترین تعداد (۶ نفر=۳/۷۰ درصد) دارای وضعیت استخدامی رسمی آزمایشی هستند.

### وضعیت تأهل جامعه پژوهش

جدول ۴. توزیع گروه مورد مطالعه به تفکیک وضعیت تأهل

وضعیت تأهل	فراوانی	درصد
متأهل	۱۰۲	۶۲/۹۶
مجرد	۵۰	۳۰/۸۶
بدون پاسخ	۱۰	۶/۱۷
جمع	۱۶۲	۱۰۰

چنان که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، از ۱۶۲ نفر جامعه آماری، ۱۰۲ نفر (۶۲/۹۶ درصد) متأهل و ۵۰ نفر (۳۰/۸۶ درصد) مجرد بوده‌اند. ۱۰ نفر (۶/۱۷ درصد) نیز به این سؤال پاسخ نداده‌اند.

### سن و سابقه کار جامعه پژوهش

جدول ۵. سن و سابقه کار گروه مورد مطالعه به تفکیک جنسیت

جنسیت	شاخص‌ها	سن به سال	سابقه خدمت در کتابخانه به سال
زن	میانگین	۳۸/۶۹	۱۴/۳۰
	تعداد	۱۲۸	۱۲۸
مرد	میانگین	۳۶/۳۱	۱۰/۶۷
	تعداد	۳۲	۳۲
جمع	میانگین	۳۷/۵	۱۲/۴۸۵
	تعداد	۱۶۰	۱۶۰

چنان که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، میانگین سنی ۱۲۸ زن شرکت‌کننده در آزمون ۳۸/۶۹ و سابقه خدمت آن‌ها در کتابخانه ۱۴/۳۰ است. میانگین سنی ۳۲ مرد شرکت‌کننده در آزمون ۳۶/۳۱ و سابقه خدمت آن‌ها در کتابخانه ۱۰/۶۷ است.

### سؤال‌های تحقیق

۱. آیا رابطه معناداری بین خودکارآمدی با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کتابداران این کتابخانه‌ها وجود دارد؟
۲. آیا رابطه معناداری بین بهره‌وری عملکرد با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کتابداران این کتابخانه‌ها وجود دارد؟

با توجه به این که گویه‌های هر یک از پرسشنامه‌ها در طیف لیکرت پاسخ گرفته شده بود و از نوع رتبه‌ای بودند، شاخص‌های خودکارآمدی و بهره‌وری عملکرد، دارای مقیاس شبه فاصله‌ای بود. از طرفی، مقیاس اندازه‌گیری ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جنسیت، سطح تحصیلات، وضعیت استخدام و وضعیت تأهل، از نوع اسمی می‌باشند. بنابراین، برای بررسی ارتباط بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جنسیت، سطح تحصیلات، وضعیت استخدام و وضعیت تأهل با شاخص‌های خودکارآمدی و بهره‌وری عملکرد، از روش آزمون استقلال کای دو برای بررسی وجود رابطه بین متغیرها و از ضریب اتا برای محاسبه شدت این رابطه استفاده شد. همچنین، مقیاس اندازه‌گیری ویژگی‌های جمعیت‌شناختی سن و سابقه خدمت در کتابخانه در سطح فاصله‌ای بود، از این رو، برای بررسی ارتباط بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی سن و سابقه خدمت در کتابخانه با شاخص‌های خودکارآمدی و بهره‌وری عملکرد، از روش آزمون همبستگی پیرسن استفاده شد.

جدول ۶. همبستگی بهره‌وری و خودکارآمدی با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

جمع نمره خودکارآمدی		جمع نمره بهره‌وری		سن
سطح معناداری	میزان همبستگی	سطح معناداری	میزان همبستگی	
۰/۵۹۶	-۰/۰۶۶	۰/۱۲۰	-۰/۱۹۰	

\_\_\_\_\_ نقش خودکارآمدی در بهره‌وری عملکرد کتابداران کتابخانه‌های مرکزی ... / ۱۹

۰/۹۹۲	۰/۰۹۵	۰/۹۴۷	۰/۳۹۰	جنسیت
۰/۰۹۶	۰/۰۶۷	۰/۷۰۲	۰/۲۵۶	میزان تحصیلات
۰/۳۰۹	۰/۱۶۳	۰/۵۲۲	۰/۱۲۴	وضعیت استخدام
۰/۵۱۵	۰/۱۰۸	۰/۱۶۸	۰/۳۲۴	وضعیت تأهل
۰/۸۶۳	-۰/۰۲۰	۰/۶۹۰	-۰/۰۴۶	سابقه خدمت در کتابخانه

با توجه به جدول ۶، بهره‌وری و خودکارآمدی با هیچ یک از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی رابطه معنادار نشان نداد. سن و سابقه خدمت در کتابخانه، با بهره‌وری و خودکارآمدی رابطه منفی ولی غیرمعنادار داشتند. جنسیت، میزان تحصیلات، وضعیت استخدام و وضعیت تأهل، با بهره‌وری و خودکارآمدی رابطه مثبت ولی غیرمعنادار داشتند.

**آیا بین خودکارآمدی و توان و آمادگی کاری آزمودنی‌ها رابطه معناداری وجود دارد؟**

جدول ۷. همبستگی بین خودکارآمدی و توان و آمادگی کاری آزمودنی‌ها

نتیجه	سطح معناداری	سطح معناداری دو دامنه	ضریب همبستگی پیرسن
معنادار است	$P < 0/01$	۰/۰۰۰	۰/۴۹۵

با توجه به داده‌های جدول ۷، میزان همبستگی بین خودکارآمدی و توان و آمادگی کاری ۰/۴۹۵ محاسبه شده است و در حد  $P < 0/01$  معنادار است. بنابراین، در پاسخ به سؤال فوق چنین اظهار نظر می‌شود که توان و آمادگی کاری در افرادی که خودکارآمدی بیشتری داشته‌اند، بالاتر بوده است.

**آیا بین خودکارآمدی و وضوح یا ادراک نقش و شناخت شغل آزمودنی‌ها رابطه معناداری وجود دارد؟**

جدول ۸. همبستگی بین خودکارآمدی و وضوح یا ادراک نقش و شناخت شغل آزمودنی‌ها

نتیجه	سطح معناداری	سطح معناداری دو دامنه	ضریب همبستگی پیرسن
معنادار است	$P < 0/01$	۰/۰۰۰	۰/۴۰۳

با توجه به داده‌های جدول ۸، میزان همبستگی بین خودکارآمدی و وضوح یا ادراک نقش و شناخت شغل ۰/۴۰۳ محاسبه شده است و در حد  $P < ۰/۰۱$  معنادار است. بنابراین، در پاسخ به سؤال فوق چنین اظهار نظر می‌شود که میزان وضوح یا ادراک نقش و شناخت شغل در افرادی که خودکارآمدی بیشتری داشته‌اند، بالاتر بوده است.

**آیا بین خودکارآمدی و حمایت سازمانی آزمودنی‌ها رابطه معناداری وجود دارد؟**

جدول ۹. همبستگی بین خودکارآمدی و حمایت سازمانی آزمودنی‌ها

نتیجه	سطح معناداری	سطح معناداری دو دامنه	ضریب همبستگی پیرسن
معنادار نیست	-	۰/۰۷۴	۰/۲۰۰

با توجه به داده‌های جدول ۹، میزان همبستگی بین خودکارآمدی و حمایت سازمانی ۰/۲۰۰ محاسبه شده است و معنادار نیست. بنابراین، در پاسخ به سؤال فوق چنین گفته می‌شود که خودکارآمدی تأثیری بر روی حمایت سازمانی ندارد.

**آیا بین خودکارآمدی و تمایل یا انگیزش آزمودنی‌ها رابطه معناداری وجود دارد؟**

جدول ۱۰. همبستگی بین خودکارآمدی و تمایل یا انگیزش آزمودنی‌ها

نتیجه	سطح معناداری	سطح معناداری دو دامنه	ضریب همبستگی پیرسن
معنادار است	$P < ۰/۰۵$	۰/۰۴۴	۰/۲۲۴

با توجه به داده‌های جدول ۱۰، میزان همبستگی بین خودکارآمدی و تمایل یا انگیزش، ۰/۲۲۴ محاسبه شده است و در حد  $P < ۰/۰۵$  معنادار است. بنابراین، در پاسخ به سؤال فوق چنین گفته می‌شود که تمایل یا انگیزش در افرادی که خودکارآمدی بیشتری داشته‌اند، بالاتر بوده است.



\_\_\_\_\_ نقش خودکارآمدی در بهره‌وری عملکرد کتابداران کتابخانه‌های مرکزی ... / ۲۱

آیا بین خودکارآمدی و ارزیابی یا بازخورد آزمودنی‌ها رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول ۱۱. همبستگی بین خودکارآمدی و ارزیابی یا بازخورد آزمودنی‌ها

نتیجه	سطح معناداری	سطح معناداری دو دامنه	ضریب همبستگی پیرسن
معنادار نیست	-	۰/۵۹۶	۰/۰۶۰

با توجه به داده‌های جدول ۱۱، میزان همبستگی بین خودکارآمدی و ارزیابی یا بازخورد ۰/۰۶۰ محاسبه شده است و معنادار نیست. بنابراین، در پاسخ به سؤال فوق چنین بیان می‌شود که خودکارآمدی تأثیری بر روی ارزیابی یا بازخورد ندارد.

آیا بین خودکارآمدی و اعتبار آزمودنی‌ها رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول ۱۲. همبستگی بین خودکارآمدی و اعتبار آزمودنی‌ها

نتیجه	سطح معناداری	سطح معناداری دو دامنه	ضریب همبستگی پیرسن
معنادار نیست	-	۰/۷۳۹	-۰/۰۳۸

با توجه به داده‌های جدول ۱۲، میزان همبستگی بین خودکارآمدی و اعتبار ۰/۰۳۸- محاسبه شده است و معنادار نیست. بنابراین در پاسخ به سؤال فوق چنین گفته می‌شود که خودکارآمدی تأثیری بر روی اعتبار آزمودنی‌ها ندارد.

آیا بین خودکارآمدی و محیط یا سازگاری محیطی آزمودنی‌ها رابطه معناداری

وجود دارد؟

جدول ۱۳. همبستگی بین خودکارآمدی و محیط یا سازگاری محیطی آزمودنی‌ها

نتیجه	سطح معناداری	سطح معناداری دو دامنه	ضریب همبستگی پیرسن
معنادار نیست	-	۰/۳۰۹	۰/۱۶۳

با توجه به داده‌های جدول ۱۳، میزان همبستگی بین خودکارآمدی و محیط یا سازگاری محیطی ۰/۱۶۳ محاسبه شده است و معنادار نیست. بنابراین، در پاسخ به سؤال فوق چنین گفته می‌شود که خودکارآمدی تأثیری بر روی محیط یا سازگاری محیطی ندارد.

**آزمون فرضیه تحقیق: بین خودکارآمدی و بهره‌وری عملکرد آزمودنی‌ها رابطه معناداری وجود دارد.**

جدول ۱۴. همبستگی بین خودکارآمدی و بهره‌وری عملکرد آزمودنی‌ها

نتیجه	سطح معناداری	سطح معناداری دو دامنه	ضریب همبستگی پیرسن
معنادار است	$P < 0/05$	۰/۰۳۴۶	۰/۴۷۳

با توجه به داده‌های جدول ۱۴، میزان همبستگی بین خودکارآمدی و بهره‌وری ۰/۴۷۳ محاسبه شده و در حد  $P < 0/05$  معنادار است. بنابراین، در پاسخ به این سؤال چنین اظهار نظر می‌شود که خودکارآمدی با بهره‌وری رابطه دارد.

### نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به دست آمده، میزان همبستگی بین خودکارآمدی و بهره‌وری ۰/۴۷۳ است و در حد  $P < 0/05$  معنادار است. بنابراین، فرض تحقیق مبنی بر وجود رابطه معنادار بین دو متغیر یادشده پذیرفته می‌شود. وجود همبستگی مثبت به این معناست که میزان بهره‌وری در افرادی که خودکارآمدی بیشتری داشته‌اند، بالاتر بوده است. کتابدارانی که خودکارآمدی بیشتری داشته‌اند، به توانایی‌هایشان ایمان دارند، اعتماد به نفس زیادی از خود نشان می‌دهند، در موقعیت‌های سخت به ارزش‌های خود باور دارند و برای برطرف ساختن موانع به سختی کار می‌کنند. علاوه بر این، از طریق افزایش سطح انگیزه و تلاش خود، در مقابل بازخوردهای منفی به صورت مثبت واکنش نشان می‌دهند. بر اساس بررسی‌های انجام شده توسط محقق، در این زمینه پیشینه‌ای به دست نیامد ولی از آنجا که در اغلب تحقیقات اعم از داخلی و خارجی،

\_\_\_\_\_ نقش خودکارآمدی در بهره‌وری عملکرد کتابداران کتابخانه‌های مرکزی ... / ۲۳

بهره‌وری عملکرد مترادف با عملکرد به کار رفته است، نتیجه به دست آمده با نتایج به دست آمده از تحقیقات «مسعودی» (۱۳۸۷)، «ایران‌زاده» (۱۳۸۸)، «هوی» (۲۰۰۴) و «گارپرت راداوا» (۲۰۰۴) همخوانی دارد.

با یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت، باور خودکارآمدی عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است. خودکارآمدی توان سازنده‌ای است که بدان وسیله مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به گونه‌ای اثربخش سازماندهی می‌شود و به این دلیل است که احساس خودکارآمدی، افراد را قادر می‌سازد تا با استفاده از مهارت‌ها در برخورد با موانع، کارهای فوق‌العاده‌ای انجام دهند، همچنین، به سبب تأثیری که بر کارکردهای روان شناختی از جمله سطح انگیزش و عواطف افراد دارد، دارای اهمیت است. به این ترتیب، افرادی که به کارآمدی خود باور دارند، اهداف چالش‌انگیز را انتخاب می‌کنند و سطح انگیزش بالایی دارند. نظریه خودکارآمدی، نظریه مفیدی برای محیط کاری است. طبق این نظریه، انگیزه و عملکرد کارکنان را با بالا بردن خودکارآمدی آنان می‌توان افزایش داد.

در کتابخانه‌ها نیز کتابداران می‌توانند با افزایش حس خودکارآمدی دانش و مهارت‌هایشان را برای انجام موفقیت‌آمیز کار، درک و پذیرش نحوه کار و چگونگی انجام آن و نیز انگیزه‌شان را برای انجام کامل کار در راستای هدف سازمانی بالا ببرند و از این طریق بهره‌وری عملکرد خود را افزایش دهند.

## منابع

- الله‌وردی، مصطفی، سید محمد احسان فرح‌آبادی و حانیه السادات سجادی (۱۳۸۸)، «اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»، *بیمارستان*، ۱۳۸۹؛ ۹ (۳ و ۴): ۷۷-۸۵.
- ایران‌زاده، سلیمان (۱۳۸۸)، «بررسی رابطه بین برخی عوامل اجتماعی با خوداثربخشی، رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه و مهاباد»، *پژوهشنامه تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد*، شماره بیست و یکم، زمستان ۸۸.
- رضائیان، علی (۱۳۸۲)، *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*، چاپ چهارم، تهران: سمت.

- عبداللهی، بیژن (۱۳۸۵)، «نقش خودکارآمدی در توانمندسازی کارکنان»، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۶۸.
- مسعودی، رضا (۱۳۸۷)، «احساس خودکارآمدی و ایفای نقش مربیان دانشکده پرستاری و مامایی شهرکرد در آموزش بالین»، مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، دوره دهم، شماره ۴.
- نیکنام، مهرداد (۱۳۸۹)، «ارزیابی نیروی انسانی کتابخانه ملی ایران در سال ۱۳۸۸»، فصلنامه کتاب، شماره ۸۵.
- Bandura, A. (1995). Self – efficacy in changing societies. New York: Freeman.
- Dorman J .(2005). Associations between classroom environment and academic efficacy.In: Learning environment research , 4 , 243-256.
- Droussiotis, Annabel(2004).The profile of high performing employees in Cyprus The Journal Of Business in Developing Nations, Vol.8.
- Fereday J , Muir E .(2006). The role of performance feedback in the self-assessment of nursing competence: A research study with nursing clinicians.In: Contemporary Educational Psychology , 25 , 70-553.
- Gurpreet Randhawa(2004), examine the relationship between self-efficacy and work performance. Indian Journal of Industrial Relations. Vol. 39, No. 3.
- Hoy, Anita Woolfolk(2004) Essays on Teaching Excellence Toward the Best in the Academy vol. 15, No.7.Self Efficacy in College Teaching, The Ohio State University.
- Robbins, S. P.(2003).Organizational behavior, 10<sup>th</sup> ed. Upper saddle river, New jersey: Prentice-Hall.
- Sherer M , Maddus J .(1982). The self-efficacy scale: Construction and validation psychological report , 51, 663-671.
- Stajkovic, Alexander D.; Luthans, Fred (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. Psychological Bulletin, Vol 124(2), Sep 1998, 240-261.