

عنوان مقاله:

بررسی اثرات استراتژی های پاداش محور بر خودکارآمدی کارکنان (مطالعه موردی: شهرداری بهارستان و سازمان های تابع)

محل انتشار:

فصلنامه مطالعات مدیریت و کارآفرینی، دوره 7، شماره 4 (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 7

نویسندگان:

محمدحسین نفری - کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران.

سیدروح الله حجازی - کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران

مسیب نفری - کارشناسی حسابداری، مرکز علمی کاربردی واحد مالیاتی اصفهان

خلاصه مقاله:

هدف اصلی این پژوهش تعیین بررسی تاثیر استراتژی های پاداش محور بر خودکارآمدی کارکنان شهرداری بهارستان و سازمان های تابع بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کارکنان شهرداری بهارستان و سازمان های تابع می باشد که تعداد آن ها برابر با ۲۹۰ نفر بود. با توجه به جدول حجم نمونه کرجسی و مورگان حجم نمونه برابر با ۱۲۷ نفر به دست آمد. به منظور جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. برای استراتژی خود رهبری از پرسشنامه هاگتون و نیک (۲۰۰۲) و برای خود کارآمدی کارکنان از پرسشنامه ریگز و نایت (۱۹۹۴) استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه ها توسط استاد راهنما و چند نفر از صاحب نظران موضوعی و روایی صوری پرسشنامه توسط چند تن از افراد جامعه آماری مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ برای پرسشنامه استراتژی خودرهبری ($\alpha = 81/0$) و برای پرسشنامه خود کارآمدی کارکنان ($\alpha = 74/0$) محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده های پژوهش در دو سطح توصیفی با استفاده از آماره هایی همچون میانگین، انحراف معیار و استنباطی با استفاده از مدل معادلات ساختاری توسط نرم افزار spss و smart pls صورت پذیرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که استراتژی های پاداش محور باعث افزایش خودکارآمدی کارکنان می گردد. به عبارتی استراتژی های پاداش محور خودکارآمدی کارکنان شهرداری بهارستان و سازمان های تابع را تقویت می کند. همچنین یافته ها حاکی از آن بود که توانایی افراد در دریافت جنبه های مثبت وظایف بر خودکارآمدی فردی ($\beta = 438/0$)، توانایی افراد در دریافت جنبه های مثبت وظایف بر خودکارآمدی جمعی کارکنان ($\beta = 756/0$)، تمرکز برپاداش های درونی بر خودکارآمدی فردی کارکنان ($\beta = 375/0$)، تمرکز برپاداش های درونی بر خودکارآمدی جمعی کارکنان ($\beta = 712/0$)، تمرکز بروظیفه بر خودکارآمدی جمعی کارکنان ($\beta = 687/0$) تاثیر مثبت ومعنادار دارند.

کلمات کلیدی:

استراتژی های پاداش محور، خودکارآمدی کارکنان

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1693014>

