

## بررسی نقش تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سیاسی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه

محمد حسینی<sup>۱</sup>، پریسا تیما<sup>۲</sup>

**چکیده:** پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی و رفتار سیاسی اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه اجرا شده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه بوده که از میان آنها ۲۰۶ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بوده، برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. نتایج رگرسیون تعدیل‌کننده حاکی از نقش تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی است. به این صورت که برای افرادی با احساس خودکارآمدی بالا افزایش پاسخگویی همراه با افزایش رفتار شهروندی است و بالعکس برای افرادی با خودکارآمدی پایین افزایش پاسخگویی همراه با کاهش رفتارهای شهروندی است. در عین حال نتیجه تحلیل داده‌ها حاکی از عدم تأیید فرضیه دوم پژوهش بود؛ یعنی نقش تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی بر رفتار سیاسی تأیید نشد. به این صورت که در هر دو گروه اعضای هیئت علمی با خودکارآمدی بالا و پایین، افزایش پاسخگویی منجر به افزایش رفتار سیاسی می‌شود.

واژه‌های کلیدی: پاسخگویی، خودکارآمدی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، رفتار سیاسی

۱. دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه، ایران

۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۰۶/۲۸

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۱/۱۰/۰۴

نویسنده مسئول مقاله: محمد حسینی

E-mail: Mhs\_105@yahoo.com

## مقدمه

پاسخگویی شاخص مهمی است که در دیدگاه‌ها و تئوری‌های مدیریتی به‌منزله‌ی برجسته‌ترین شاخص از آن یاد می‌شود؛ بنابراین، شاید یکی از مهم‌ترین شاخص‌هایی که بتوان سازمان‌ها را با آن ارزیابی کرد شاخص پاسخگویی و میزان پاسخگویی آنان به نیازها و انتظارات و پرسش‌های جامعه و مردم است. مطبوعات علمی (آکادمیک) و اجتماعی (مردمی) هر دو به اهمیت پاسخگویی در مدیریت تأثیرگذار سازمان‌ها پی برده‌اند و معتقدند، پاسخگویی بدنه و پیکره اساسی تئوری سازمانی است و به‌عنوان نیروی جاذب بین سیستم‌های اجتماعی عمل می‌کند. با وجود اهمیت این موضوع، فرینک و کیل موسکی در یک بازنگری در تاریخچه علمی در روان‌شناسی و رفتار سازمانی کمتر از پنجاه منبع در این زمینه یافتند (Royle, Hall, Hochwarter, Perrew, Ferris, 2005). اخیراً پژوهشگران توجه خود را نسبت به مقوله پاسخگویی افزایش داده‌اند که عمده این تلاش‌ها از روان‌شناسی اجتماعی است. طبق اظهار نظرهای فراوان این تلاش‌ها مفهوم‌گرایی‌های متفاوتی از پاسخگویی ارائه داده‌اند که اغلب دارای موارد مشترکی است. مطالعات در این زمینه هنوز در حال توسعه می‌باشد که رشد در این زمینه پژوهشی می‌تواند راهگشای پژوهش‌های بعدی نیز باشد. در این پژوهش نیز سعی شده است، رابطه‌ی این متغیر مهم سازمانی با سایر متغیرهایی که به نوبه‌ی خود در بهره‌وری سازمان نقش اساسی دارند بررسی شود.

## بیان مسئله پژوهش

پاسخگویی مسله‌ی مهم و چالش‌آور در نظام‌های اداری و سیاسی بیشتر کشورها بوده و هست (Breaux, Munyon, Hochwarter, Ferris, 2009). دانشگاه‌ها از جمله سازمان‌هایی هستند که انتظار می‌رود، با عنایت به قابلیت‌های اعضا و جو علمی آن از سطح پاسخگویی بالاتری برخوردار باشند و به تبع آن میزان بروز نوآوری و پیشرفت از سوی آنان بیشتر از سایر سازمان‌ها باشد. گفتنی است، پاسخگویی متغیری پیچیده می‌باشد که دارای سطوح مختلف و پیامدهای مثبت و منفی زیادی است. توجه به انواع سطوح پاسخگویی و پیامدهای آنها در فهم پاسخگویی و اعمال سیستم‌های صحیح پاسخگویی می‌تواند مفید بوده، در ایجاد یک سازمان موفق و کارآمد بسیار راهگشا باشد. در پژوهش حاضر با توجه به این‌که فرهنگ کار در دانشگاه ارومیه بیشتر فردی است، پاسخگویی فردی بررسی شده است و از میان پیامدهای مختلف آن رفتار شهروندی و رفتار سیاسی که کمتر از سوی پژوهشگران مورد مطالعه قرار گرفته‌اند (Hall & et al, 2003;

Fandt, Ferris, 1990; Frink, Klimoski, 1998) برای بررسی انتخاب شدند. زیرا هر کدام از این متغیرها با توجه به ماهیت و رسالت کار دانشگاه‌ها در بازده کار می‌تواند بسیار تأثیرگذار باشد. اگر سیستم پاسخگویی صحیحی در سازمان استقرار نیابد به تبع آن فرد درگیر رفتارهای سیاسی می‌شود و کمتر وقتی برای تقویت بار علمی خود و تربیت دانشجویان خلاق خواهد گذاشت و بالعکس فردی دیگری که در اثر استقرار سیستم صحیح پاسخگویی از پیامدهای مثبت آن از جمله رفتار شهروندی برخوردار باشد، طبیعی است که نه تنها برای بهتر شدن خود بلکه برای پیشرفت و بهبود کارآیی همکاران و دانشجویان خود نیز اقدامات مفیدی انجام خواهد داد و در نهایت به بهبود کل سیستم منجر خواهد شد. با نگاهی مختصر به وضعیت فارغ‌التحصیلان دانشگاه ارومیه از نظر کارآفرینی و ارائه مقالات علمی یا عضویت در کانون‌های نخبگان می‌توان گفت که استقرار یک سیستم صحیح پاسخگویی در سازمان فوق ضروری بوده، می‌تواند باعث بهبود وضعیت فعلی شود. اما گفتنی است که متغیرهای بسیاری می‌تواند رابطه‌ی پاسخگویی و رفتار شهروندی و رفتار سیاسی را تحت تأثیر قرار دهد. در بررسی مطالعات انجام‌شده در این زمینه، مشاهده شده که رابطه‌ی پاسخگویی و رفتار شهروندی و بین پاسخگویی و رفتار سیاسی برخی مواقع ناهمخوان و ضعیف گزارش شده است (Fandt & Ferris, 1990). پژوهشگران معتقدند، یکی از دلایل وجود رابطه‌ی ضعیف بین پاسخگویی و این پیامدها، مربوط به نادیده گرفته شدن متغیرهای تعدیل‌کننده در رابطه بین پاسخگویی با رفتار شهروندی سازمانی و پاسخگویی با رفتار سیاسی از طرف پژوهشگران باشد. در همین راستا رویل و همکارانش (۲۰۰۵) معتقدند، این احتمال که خودکارآمدی شغلی یک فرد می‌تواند رابطه‌ی پاسخگویی و رفتار سیاسی را تغییر دهد، موضوع مهمی است که در پژوهش‌های گذشته فراموش شده است؛ بنابراین، در این پژوهش خودکارآمدی شغلی به عنوان متغیر تعدیل‌گر بررسی شده است. مورد دیگری که می‌تواند رابطه‌ی پاسخگویی و پیامدهای حاصل از آن را تحت تأثیر قرار دهد، حالات روانی افراد یا به عبارتی میزان هیجان‌پذیری افراد است که در این پژوهش این حالات تحت عنوان عواطف مثبت و منفی مطرح شده است. هیجان‌پذیری در مطالعات مربوط به جنبه‌های احساسی و عاطفی در سازمان‌ها جایگاه ویژه‌ای دارد و تأثیر آن بر سایر سازه‌های سازمانی به تأیید رسیده است (Woffor, 2001)؛ به این دلیل که افراد با عواطف مثبت (PA) بالاتر، در مقایسه با افراد دارای PA کمتر، احتمالاً حالات مثبت و پویای احساسی بیشتری را بروز دهند، دیدگاه مثبت‌تری نسبت به خود دارند و بر جنبه‌های مثبت موقعیت تمرکز دارند (Watson & et al, 1988). در پژوهش حاضر این متغیر به عنوان متغیر کنترل در نظر گرفته شد. خلأ پژوهش‌های داخلی موجود در این زمینه با توجه به نبودن موضوع و با عنایت به این‌که تا به امروز هیچ

پژوهش تجربی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه در مورد این موضوع مهم انجام نشده است و نیز تلاش برای ارتقای جایگاه دانشگاه ارومیه در رتبه‌بندی‌های ارائه‌شده برای دانشگاه‌ها از طریق بهبود عملکرد و کارایی، انگیزه اصلی پژوهش پیش‌رو و ضرورت انجام آن است؛ زیرا با توجه به اهمیت کارکردی هر یک از این متغیرها در افزایش و بهبود عملکرد نیروی انسانی می‌توان با اندازه‌گیری و تعیین میزان بروز و نیز نوع رابطه هر یک از متغیرها با یکدیگر به اتخاذ راهبردهای کارکردی در جهت تقویت پیامدهای مثبت و نیز کاهش پیامدهای منفی پاسخگویی اقدام کرده، از این طریق باعث هر چه بهتر شدن عملکرد اساتید گشته و گامی در جهت پیشرفت و رسیدن به درجات علمی بیشتر و تربیت دانشجویان فرهیخته برداشته شود. در مجموع براساس آنچه بیان شد، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تنظیم شده‌اند:

فرضیه ۱. خودکارآمدی شغلی رابطه‌ی پاسخگویی و رفتار شهروندی را تعدیل می‌کند.

فرضیه ۲. خودکارآمدی شغلی رابطه‌ی پاسخگویی و رفتار سیاسی را تعدیل می‌کند.

### مروری بر ادبیات و تاریخچه موضوع

مفهوم پاسخگویی فارغ از خاستگاه رشته‌ای آن دیرینه‌ای به قدمت تاریخ داشته، طرح نخستین آن را به نوشته‌های ارسطو نسبت می‌دهند (میرسپاسی، باقرزاده، ۱۳۸۵). پاسخگویی در سازمان بر مبنای نیاز سازمان به اعمال نظارت بر رفتار کارکنان، گروه‌های کارکنان و در نهایت واحدهای سازمانی است (Tetlock, 1992). دامنه ساز و کار پاسخگویی را می‌توان از رسمی (مثل نظام ارزشیابی عملکرد، رویه ارائه گزارش مالی) تا غیررسمی (مثل احساس وفاداری به سازمان) در نظر گرفت. عناصر اصلی پاسخگویی در توصیف زیر گنجانده شده است؛ همان توصیفی که پیشتر نیز فرینک و کلیموسکی (۱۹۹۸)، ارائه داده‌اند؛ یعنی "نیازی شناخته‌شده برای ارزیابی یا دفاع از نظریه رفتاری در مقابل مخاطبانی که قدرت پاداش دادن یا مجازات کردن دارند." این پاداش‌ها و مجازات‌ها در مقابل عامل مشروط بر شرایط پاسخگویی شناخته می‌شود. بنابراین، پاسخگویی احساسی است بر مبنای انتظارات مشترک نسبت به نیازی بالقوه برای تبیین اعمال یا باورهای هر شخص در مورد یک موضوع سازمانی، بنا به دلایلی همچون ملاحظات مطلوبیت اجتماعی. توضیحات بیشتر در مورد پاسخگویی را فرینک و کلیموسکی به‌منزله عاملی منحصرافراگیر در سازمان تشریح می‌کنند (Hall, Zinko, Perryman, Ferris, 2009). به‌بیانی دیگر، پاسخگویی را می‌توان "چسبی در نظر گرفت که نظام‌های اجتماعی را به یکدیگر می‌چسباند." اگرچه پاسخگویی برای عملکرد موثر هر سازمانی مهم است ولی پژوهش‌ها شواهدی را برای وجود یک قسمت تاریک برای پاسخگویی فراهم کرده است (Hall, Ferris, 2010). فرینک و

کیلوسکی (۱۹۹۸)، این موضوع را به چالش کشیده اند که نتایج پیاده کردن یک سیستم پاسخگویی در یک سازمان به‌خ‌طور جهانی مثبت نیست (Hall et al, 2007). فریس (۱۹۹۵) و میچل<sup>۱</sup> (۱۹۹۸)، تنش‌های پاسخگویی را برای گرفتن نتایج مطلوب در سازمان‌ها مورد تأکید قرار داده، معتقدند که هنگام به‌کارگیری، مکانیزم‌های پاسخگویی باید به‌درستی مدیریت شوند. در این راستا بریهم<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) معتقد است، اگر کارکنان احساس کنند که مکانیزم‌های پاسخگویی رسمی برای کنترل و یا سرکشی در کار آنها استفاده می‌شوند، نسبت به آنها واکنش مقاومتی (کاهش انگیزه درونی برای اجرای کار، وقتی که حس کند بیش از حد تحت نظارت است و مورد اعتماد نیست) نشان خواهند داد. بنابراین، به‌طور خلاصه می‌توان چنین نتیجه گرفت که برخلاف بسیاری از تأثیرات مطلوب پاسخگویی، برای پاسخگویی جنبه تاریکی که شامل کمتر شدن انعطاف‌پذیری، افزایش خشم و عصبانیت، کاهش همکاری و... نیز وجود دارد. این تناقضات در واقع پتانسیلی را برای متغیرهای میانجی در جهت اثرگذاری بر روابط بین پاسخگویی و پیامدهای روانی و رفتاری آن پیشنهاد می‌کند.

خودکارآمدی یکی از مفاهیم پر کاربرد در پژوهش‌های علوم انسانی است که نخستین بار به‌وسیله "باندورا" معرفی شده است (کریم‌زاده، رضویه، کاوه، ۱۳۸۷). براساس این نظریه تغییر رفتار و حفظ آن تابعی از انتظارات فرد درباره‌ی توانایی خود در انجام رفتار معین و انتظاراتی مربوط به نتیجه حاصل از انجام آن رفتار است (کریمی طریقه، شجاع، عادل قهرمان، محمدی، ۱۳۸۸). بندورا (۱۹۹۷)، بیان می‌کند که انتظارات خودکارآمدی میانجی‌های اصلی رفتار و تغییر رفتارند. همچنین اسپیر و فریس<sup>۳</sup> (۱۹۹۷)، زمینه‌ی خودکارآمدی عمومی را مطالعه کرده، به این نتیجه رسیده‌اند که مفاهیم خودکارآمدی به‌عنوان میانجی در روابط بین کنترل و ابتکار عمل می‌کند. مؤلفان دیگری خودکارآمدی را بیش از این در مطالعه راجع به اضطراب و کار دخیل می‌دانند و معتقدند، نقش تعدیلی دارد. همچنین مطالعات فراتحلیل (هاکت و لنت<sup>۴</sup> ۱۹۹۲؛ لنت و براون<sup>۵</sup> و هاکت ۱۹۹۴؛ مالتون<sup>۶</sup>، براون و لنت، ۱۹۹۱) به نقش خودکارآمدی به‌منزله‌ی یک پیش‌بین تصمیم‌گیری‌های شغلی و رفتاری اشاره می‌کنند (رجبی، عطار، شکرکن، ۱۳۸۳). همچنین سوارزر (۱۹۹۱) معتقد است، خودکارآمدی می‌تواند روی شیوه‌های تفکر، احساس و

- 
1. Mitchell
  2. Brehm
  3. Speir & Ferris
  4. Hackett & Lent
  5. Brown
  6. Multon

عمل افراد تأثیرات متفاوتی داشته باشد. در این میان چرنیس<sup>۱</sup> (۱۹۹۳)، برای اولین بار مفهوم خودکارآمدی حرفه‌ای را در زمینه کاری معرفی کرد که به‌عنوان اعتقاد به توانایی در اجرای صحیح نقش حرفه‌ای یک شخص شناخته می‌شود (Grau, Salanova, Peiro, 2001). خودکارآمدی شغلی نیز یک ارزیابی شناختی از توانایی‌ها برای انجام بهتر یک شغل است (Lubbers, Loughlin, Zweig, 2003). هوچوارتر (۲۰۰۴)، مطرح می‌کند که درک و فهم ارزشیابی یکی از ابعاد پاسخگویی است و خودارزشیابی یکی از مؤلفه‌های مهم پاسخگویی است. در واقع پاسخگویی مستلزم انتظار ارزشیابی از یک تصمیم و فعالیت است. بنا به نظر ایندنت، لرنر، تت لاک (۱۹۹۱)، نیز پاسخگویی با خودکارآمدی شغلی که مستلزم ارزشیابی از توانایی‌های شغلی افراد است، رابطه‌ی مفهومی آشکاری دارد (Royle, Hall, Hochwarter, Perrewe, Ferris, 2005).

با توجه به این که افزایش اثربخشی همواره یکی از مسائل و دغدغه‌های مدیران است، شناخت رفتار شهروندی سازمانی و عوامل مؤثر بر آن می‌تواند گام مؤثر و مفیدی در این مسیر به‌شمار آید (توکلی، عابدی، صالح‌نیا، ۱۳۸۸). رفتار شهروندی سازمانی تحت‌عنوان رفتارهای اختیاری که عملکرد مؤثر سازمان را بهبود می‌بخشد اما توسط سیستم پاداش‌دهی رسمی سازمان به رسمیت شناخته نمی‌شود، تعریف شده است (Hall, Zinko, Perryman, Ferris, 2009). بررسی تجربی رفتار شهروندی سازمانی به‌خاطر این که با عملکرد کارکنان مرتبط است مهم می‌باشد (Lanivich, Ferris, Brees, Hochwarter, 2010). پژوهشگران زیادی از جمله چن، هیون و سگو<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) و کارامبایا<sup>۳</sup> (۱۹۸۹)، به تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر موفقیت سازمان‌ها پی برده‌اند. جورج<sup>۴</sup> (۱۹۹۶) معتقد است، توجه به رفتارهای شهروندی سازمانی به این دلیل در سازمان‌ها مهم بوده که سازمان‌ها از طریق شرح شغل رسمی قادر نیستند طیف وسیعی از رفتارهای موردنیاز تحقق اهداف را انتظار داشته باشد (هویدا، نادری، ۱۳۸۸). درگیر کردن افراد در رفتار شهروندی سازمانی‌ها می‌تواند، وسیله‌ی مفیدی برای کارمندانی که علاقمند هستند ارزیابی از عملکردشان توسط مدیران افزایش یابد، باشد. ولی به هر حال انگیزشی که در ورای رفتار شهروندی سازمانی نمایان می‌شود، ممکن است همیشه درونی نباشد (Royle, Hall, Hochwarter, Perrewe, Ferris, 2005). پژوهشگران بحث می‌کنند که احتمال زیادی دارد که رفتار شهروندی سازمانی به علت انگیزه‌های متنوع و مشترک که شامل دلایل خودیاری است

---

1. Cherniss  
2. Chen & Hui & Sego  
3. Karambayya  
4. Georg

یا همچنین به خاطر خدمات غیرشخصی که بر پایه نوع دوستی است، باشد (Hall, Zinko, Perryman, Ferris, 2009). میدلارسکی<sup>۱</sup> (۱۹۸۴)، گزارش داده است که کفایت ممکن است یکی از عوامل انگیزشی باشد که افراد را برای کمک به دیگران تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین پودساکف<sup>۲</sup> و جورج (۱۹۹۱)، اشاره کرده‌اند که بین حالت روحی مثبت در کار و تمایل کارکنان برای کمک کردن به دیگران (بعد نوع دوستی رفتار شهروندی سازمانی) رابطه وجود دارد. با وجود این، هیچ‌یک از مطالعات انجام شده به بررسی این مطلب نپرداخته است که آیا تأثیر حالت روحی مثبت به اندازه‌ای است که در تفسیر کلی این سازه تأثیرگذار باشد یا خیر؟ (غلام‌حسینی، بجانی، ملکی‌نیا، ۱۳۸۹).

حوزه سیاست‌های سازمانی طی دو دهه‌ی گذشته، توجه رو به رشدی توسط پژوهشگران سازمانی دریافت کرده است (Royle, Hall, Hochwarter, Perrew, Ferris, 2005). اساس تئوری مهم برای سیاست در سازمان‌ها توسط فردی به نام مینتزرگ<sup>۳</sup> (۱۹۸۳؛ ۱۹۸۵)، در دو دهه‌ی قبل مطرح شد. وی مطرح کرد که ما تا حدودی می‌توانیم سازمان‌ها را به منزله‌ی میدان‌های سیاسی تفسیر کنیم (Treadway, Hochwarter, Cacmer, Ferris, 2005). رایبیز (۱۹۸۳) معتقد است، همه رفتارها در سازمان سیاسی‌اند، اما درباره‌ی ماهیت و مرزهای آن شناخت کمی وجود دارد (رحیم‌نیا، فرزانه حسن‌زاده، ۱۳۸۸). با وجود دیدگاه‌های مختلف در مورد رفتار سیاسی و وجود ابعاد مختلف در مورد آن مطالعات و پژوهش‌ها نشان می‌دهد، رفتار سیاسی مطلوب و مؤثر در سازمان برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و سازمانی ضرورت دارد؛ به طوری که امروزه تحت‌عنوان مدیریت رفتارهای سیاسی در گرایش‌های رفتار سازمانی مورد بحث قرار می‌گیرد (زارعی متین، ۱۳۸۲). رفتارهای سیاسی در سازمان شامل اعمال آگاهانه‌ای است که برای نفوذ توسط افراد یا گروه‌ها به منظور دستیابی یا حفاظت از منافع خود به هنگام وجود راه‌حل‌های متضاد صورت می‌گیرد (رضائیان، ۱۳۸۳). فریس و همکاران (۱۹۹۷)، بیان می‌کنند که ابهام یک ویژگی حیاتی از محیط کاری بوده که فرصتی را برای انواع زیان‌بخش از رفتارهای سیاسی برای کامیاب شدن ایجاد می‌کند. هر چند که رفتارهای سیاسی به صورت بالقوه یک فرصت مثبت در موارد خاص است، پژوهش‌ها نشان می‌دهند که آنها احتمالاً تأثیرات منفی را بر حالت‌های روانی کارکنان خواهد داشت. از مجموعه پژوهش‌های مرتبط نیز مشخص است، زمانی که در یک سازمان رفتارهای سیاسی مشاهده می‌شوند ممکن است کارکنان احساس ناراحتی کرده، رفتارهای منفی را تلقین کنند. همسان با رویکرد پدیدارشناختی پاسخگویی فرینک

1. Midlarsky  
2. Poddaskof  
3. Mintzberg

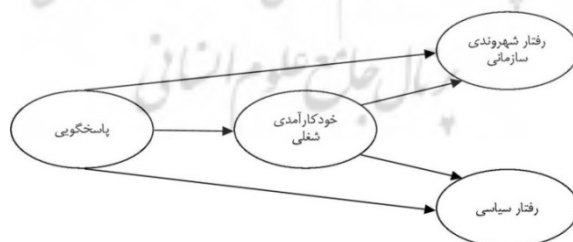
و کیل موسکی (۱۹۹۹) و تت لاک (۲۰۰۳)، عموماً بحث کرده‌اند که سیاست‌های سازمانی بیش از واقعیت‌های عینی، نقش با اهمیت‌تری در جهت نفوذ نگرش‌ها و رفتارهای بعدی ایفا می‌کنند. در سیستم‌های پاسخگو انتظار می‌رود که انتظارات شفاف‌تری را با توجه به نیازهای کاری کارمندان و خواسته‌های رفتاری آنها به‌وجود آورد. انتظارات غیرشفاف می‌تواند واکنش‌های روانی منفی ایجاد کرده، ابهامی که در روش‌های موردقبول سازمانی برای اتمام کار موجود است می‌تواند اثرات مثبت پاسخگویی را خنثی کند. به‌طوری‌که اگر کارکنان احساس کنند که قوانین و فرایندها مبهم بوده و توسط دیگران برای منفعت شخصی دستکاری شده باشند واکنش‌هایی با تأثیر معکوس به‌وجود می‌آید (Breaux, Munyon, Hochwarter, Ferris, 2009). کارکنانی که به‌دنبال افزایش پاسخگویی هستند فرض می‌شود که ارزیابی از عملکردشان را در تکمیل ارزشیابی دیگران انجام می‌دهند. اگر کارمندان در توانایی‌هایشان برای انجام وظایف شغلی‌شان مطمئن نیستند آنها به احتمال زیاد باید درگیر گونه‌ای دیگر از تأثیرات اجتماعی باشند. در این نظر رفتار سیاسی ممکن است به‌عنوان یک روش تسلط و چیرگی باشد. این احتمال که خودکارآمدی شغلی یک فرد می‌تواند رابطه‌ی پاسخگویی و رفتار سیاسی را تغییر دهد، موضوع مهمی است که در پژوهش‌های گذشته فراموش شده است. به‌گونه‌ای که برای آن کارمندانی که خودکارآمدی شغلی آنها بالا تعیین می‌شود احتمالاً باید رفتار سیاسی کمتر از خود نشان دهند و بالعکس (Royle, Hall, Hochwarter, Perrew, Ferris, 2005). عواطف مثبت و منفی (هیجان‌پذیری) یک ویژگی فردی است که سبب می‌شود افراد در موقعیت‌های مشابه، واکنش‌های عاطفی و احساسی متفاوتی از خود نشان دهند. عواطف شامل دو بعد مستقل: عواطف مثبت (PA) و عواطف منفی (NA) است که افراد می‌توانند در هر یک از آنها در حد بالا یا پایین باشند (Watson, Clark, Tellegen, 1998).

### سوابق پژوهشی

در مطالعه پیشینه پژوهش به مطالعاتی که در زمینه رابطه‌ی متغیرهای پژوهش حاضر صورت گرفته باشد به موارد معدودی برمی‌خوریم. در شرح آنها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد. قلی‌پور، طهماسبی، منوریان (۱۳۸۹)، در پژوهش‌های همبستگی خود به این نتیجه رسیدند که گرایش‌های سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد و کارکنان و مدیرانی که به حزب حاکم گرایش دارند، رفتار شهروندی بالاتری از دیگران دارند و در مقابل، آنهایی که به حزب حاکم گرایش ندارند، رفتار شهروندی سازمانی چندانی از خود نشان نمی‌دهند. رحیم‌نیا و حسن‌زاده (۱۳۸۸)، در بررسی توصیفی-تحلیلی خود اذعان کرده‌اند که مدیران برای تسهیل و



تسریع ارتباط کارکنان خود باید به فضای سیاسی سازمان و ادراک کارکنان از آن توجه کنند؛ چون این مسئله می تواند منجر به افزایش کارایی و بهره‌وری فرد و سازمان شود. در همین راستا بریوکس، و همکارانش در مطالعات همبستگی خود (۲۰۰۹) بیان کردند، در شرایطی که ادراکات سیاسی بالا باشد، افزایش پاسخگویی با کاهش رضایت شغلی مرتبط است و بالعکس در شرایطی که ادراکات سیاسی پایین باشد افزایش حس پاسخگویی با افزایش رضایت شغلی مرتبط است و این به این خاطر می باشد که سیاست‌های سازمانی باعث ایجاد حس عدم اطمینان با توجه به رابطه‌ی بین عملکرد و دریافت پاداش‌ها می شود. در چاره‌جویی برای حل آثار سوء رفتار سیاسی در بررسی‌های خود به مطالعه توصیفی آمتتر<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۴) بر می‌خوریم که در تبیین روابط متقابل میان اعتماد و پاسخگویی و دیگر پدیده‌های سازمانی به این نتیجه رسید که مهارت سیاسی به فرد این امکان را می‌دهد که با دیگران به صورتی که اعتماد را الهام بخشد، تعامل کند که این به نوبه خود بر معیارهای رسمی پاسخگویی که در اختیار ناظران است، تأثیر می‌گذارد. بنابراین، مهارت سیاسی بر پاسخگویی به‌جای افراد خاص تأثیر می‌گذارد و این تأثیر از طریق اثر آن در اعتماد میان فردی صورت می‌پذیرد. همچنین وو. جویی<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) بیان کرد، فرصت‌طلبی (رفتار سیاسی) خودکارآمدی شغلی را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد و این به‌خاطر این است که خودکارآمدی شغلی دارای عقاید و باورهای خودگردانی بیشتری نسبت به دریافت‌های احساسی و عاطفی است و همچنین به این نتیجه رسیدند که بین خودکارآمدی شغلی بالا و کیفیت بالای تصمیمات و تعهد سازمانی رابطه‌ی مستقیم و معناداری وجود دارد. لوبرز<sup>۳</sup> و همکارانش (۲۰۰۳)، نیز در پژوهش خود یک ارتباط مهم بین خودکارآمدی شغلی و عملکرد کاری یافتند و همچنین به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی شغلی به‌عنوان یک عامل پیش‌بینی‌کننده می‌تواند پیامدهای شغلی را پیشگویی کند. با توجه به موارد مطرح‌شده مدل مفهومی پژوهش حاضر به شکل زیر ترسیم می‌شود.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

1. Amtetr
2. Wuu joe
3. Lubrez

## روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، از نوع پژوهش‌های کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات و داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. در واقع پژوهش‌های همبستگی ابزار مفیدی برای پیش‌بینی به‌شمار می‌روند. وقتی که رابطه‌ی همبستگی بین دو عامل به‌دست آمد، با استفاده از یکی از آنها می‌توان میزان تغییرات عامل دیگر را پیش‌بینی کرد. در این پژوهش برای تجزیه‌و-تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تعدیل‌کننده با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شد. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه به تعداد ۳۵۲ نفر بود که طبق جدول مورگان، ۲۰۶ نفر از آنان به‌صورت تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. برای اندازه‌گیری پاسخگویی احساسی از مقیاس هشت سؤالی هوچوارتر و همکاران (۲۰۰۳)، استفاده شد. هاچوارتر و همکاران ضریب پایایی ۰/۸۴ را برای این ابزار گزارش کرده‌اند. میزان پایایی (به روش آلفای کرونباخ) برای این پرسشنامه ۰/۷۰ به‌دست آمد. این پرسشنامه با مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۷=کاملاً موافقم) طراحی شده است. رفتار شهروندی به‌وسیله پرسشنامه شش سؤالی پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)، سنجیده می‌شود. برای بررسی پایایی این پرسشنامه از روش همسانی درونی استفاده شد. میزان ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۲ به‌دست آمد که نشانه پایایی مطلوب آن است. برای سنجش رفتار سیاسی از پرسشنامه‌ای که توسط هنسی (۲۰۰۵) تهیه شده و دارای شش سؤال، با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت است، استفاده شد. میزان ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه حاضر  $\alpha=0/78$  مشاهده شد. خودکارآمدی شغلی با استفاده از پرسشنامه استاندارد پنج سؤالی ماسلی و همکاران (۲۰۰۸) که براساس مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است، مورد سنجش قرار گرفت. میزان ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۷ به‌دست آمد که نشانه پایایی مطلوب آن است. برای سنجش عواطف مثبت و منفی نیز مقیاس عواطف مثبت و منفی (PANAS) که شامل بیست ماده و برای اندازه‌گیری دو بعد خلقی یعنی "عواطف منفی" و "عواطف مثبت" طراحی شده است (Watson, Clark, Tellegen, 1998). هر خرده مقیاس، ده ماده دارد که براساس مقیاس لیکرت پنج نقطه‌ای رتبه‌بندی می‌شوند. ضرایب سازگاری درونی (آلفا) برای خرده‌مقیاس عواطف مثبت (۰/۸۰) و برای خرده‌مقیاس عواطف منفی (۰/۷۷) است. میزان ضریب آلفا برای کل پرسشنامه ۰/۸۲ مشاهده شد. برای روایی پرسشنامه‌های حاضر، با وجود استاندارد بودن ابزارها و

استفاده مکرر آنها در پژوهش‌های مدیریت و روان‌شناسی، داده‌های حاصل از اجرای این مقیاس در گروه نمونه تحلیل عاملی شدند. این تحلیل به شیوه تحلیل اکتشافی به روش مؤلفه‌های اصلی (PC) با چرخش واریماکس انجام شده است. مقدار ضریب KMO (ضریب کفایت نمونه‌گیری) برابر ۰/۷۰ و مقدار خی آزمون کرویت بارتلت ۱۳۶۸/۳ به دست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده و نشانه کفایت نمونه و متغیرهای نمونه برای انجام تحلیل عاملی است. نتایج حاصل مورد تأیید و واریانس تجمعی حدود ۰/۶۲ به دست آمده است.

### یافته‌های پژوهش

نمونه این پژوهش شامل ۲۰۶ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه بودند که در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ مشغول به خدمت بودند. از بین اعضای هیئت علمی مورد پژوهش ده درصد نمونه زن و نود درصد از آنها مرد بودند. میانگین تجربه تدریس آنها ۱۳/۵ سال دیده می‌شود. اکثریت اعضای هیئت علمی نمونه پژوهشی (۰/۷۰) دارای رتبه علمی استادیار بوده‌اند. نتایج مشخصات جمعیت‌شناختی در جدول شماره (۱) آمده است.

جدول ۱. مشخصات جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

عوامل جمعیت‌شناختی		تعداد	درصد	میانگین	انحراف استاندارد	دامنه تغییرات
جنسیت	زن	۲۰	۱۰			
	مرد	۱۸۶	۹۰			
رتبه	مربی	۲۶	۱۲/۶			
	استادیار	۱۴۴	۷۰			
	دانشیار	۲۷	۱۳			
	استاد	۷	۳/۴			
	بدون پاسخ	۲	۱			
سابقه تدریس		۲۰۶	۱۳/۵	۸/۵		۱ - ۳۷
سن		۲۰۶	۴۳/۵	۸/۵		۲۸ - ۶۷

جدول شماره (۲)، میانگین و انحراف استاندارد نمرات اساتید را در هر یک از متغیرهای پژوهش شامل: پاسخگویی، رفتار شهروندی، خودکارآمدی، رفتار سیاسی، عواطف منفی و مثبت را نشان می‌دهد. پاسخ اعضای هیئت علمی مورد پژوهش، احساس قوی پاسخگویی (۱/۰۲) بالاتر از میانگین) را در فعالیت‌های شغلی نشان می‌دهد. همچنین داده‌ها حاکی از احساس قوی رفتار شهروندی، خودکارآمدی و عواطف مثبت است. طبق این یافته‌ها، نمرات اعضای هیئت علمی در عواطف منفی و رفتار سیاسی در حد پایین‌تر از میانگین می‌باشد.

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد پژوهش

متغیر شاخص	پاسخگویی	رفتار شهروندی	خودکارآمدی	رفتار سیاسی	عواطف مثبت	عواطف منفی
میانگین	۴/۷۲	۵/۲	۵/۹۹	۲/۷۷	۳/۴۴	۲/۱
انحراف استاندارد	۰/۸۳	۰/۹۰	۰/۶۶	۰/۶۵	۰/۵۷	۰/۶۴

جدول ۳. همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱. سن	۱							
۲. سابقه	۰/۸۷**	۱						
۳. عواطف منفی	۰/۰۳	۰/۰۵	۱					
۴. عواطف مثبت	۰/۰۶	۰/۰۷	۰/۱۶*	۱				
۵. پاسخگویی	۰/۰۹	۰/۱۲	۰/۱۸*	۰/۱۶*	۱			
۶. خودکارآمدی	۰/۰۶	۰/۱۲	۰/۲۰**	۰/۲۶**	۰/۲۶**	۱		
۷. رفتار شهروندی	۰/۰۶	۰/۰۸	۰/۲۰**	۰/۱۵*	۰/۱۸*	۰/۱۸*	۱	
۸. رفتار سیاسی	۰/۰۳	۰/۰۵	۰/۲۱**	۰/۰۷	۰/۳۳*	۰/۰۶	۰/۱۲*	۱

\*  $p < 0.05$  ، \*\*  $p < 0.01$

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول شماره (۳) ارائه شده است. چنانچه در جدول مشاهده می شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش معنادار هستند.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون تعدیل کننده برای پیش بینی رفتار شهروندی و رفتار سیاسی

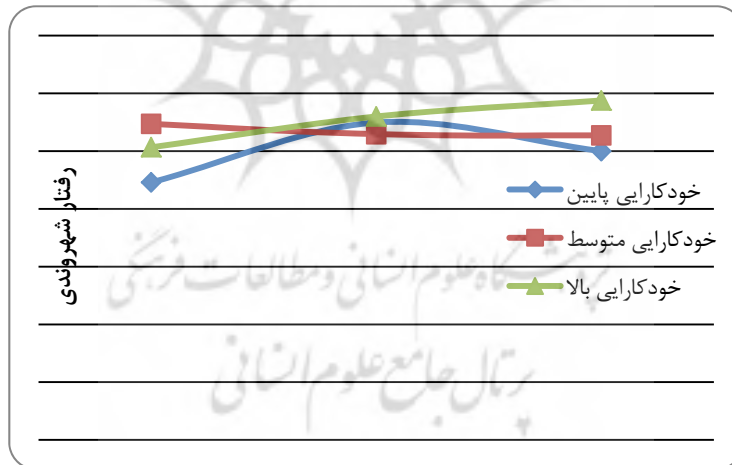
رفتار سیاسی		رفتار شهروندی		
$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	
گام اول: عوامل دموگرافیک				
	۰/۱۹۳ *		-۰/۱۴۵*	جنسیت
	۰/۰۶۴ *		-۰/۸۵*	سن
	-۰/۰۳ *		-۰/۰۹۷*	رتبه
۰/۰۴۳*	۰/۰۳۸ *	۰/۰۲۹ *	۰/۰۷*	سابقه
گام دوم: تأثیرات اصلی				
	۰/۰۸۶*		۰/۱۸۵*	پاسخگویی (A)
	۰/۰۸۳*		-۱/۰۹*	خودکارآمدی (B)
	۰/۱۲۹*		۰/۲۰۱**	عواطف منفی
۰/۰۴۸*	۰/۱۲۹*	۰/۰۸۲*	۰/۱۲۰*	عواطف مثبت
گام سوم: تعامل				
۰/۰۷	۰/۱۶	۰/۰۱*	-۳۲۷**	A×B

\*  $p < ۰/۰۵$  ، \*\*  $p < ۰/۰۱$  و  $n = ۲۰۶$

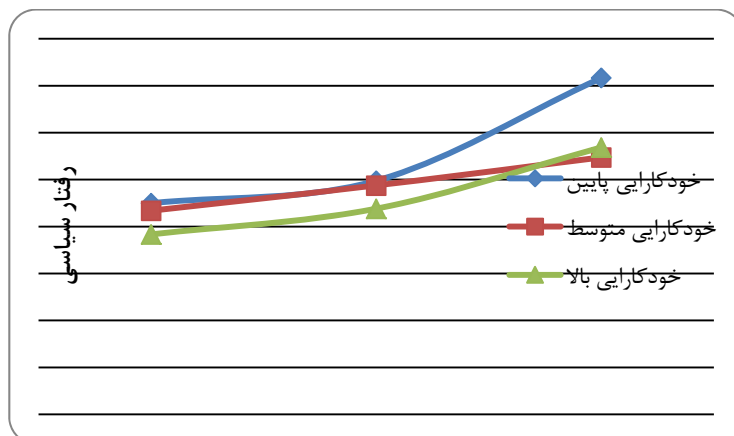
در ارتباط با فرضیه اول پژوهش، جدول شماره (۴) نتایج رگرسیون تعدیل کننده را نشان می دهد. نتایج نشان می دهند که در گام اول جنسیت ( $P < ۰/۰۵$  و  $\beta = -۱/۴$ )، سن ( $p < ۰/۰۵$  و  $\beta = -۰/۸۵$ )، رتبه ( $p < ۰/۰۵$  و  $\beta = -۰/۰۹۷$ )، سابقه ( $p < ۰/۰۵$  و  $\beta = ۰/۰۷$ )، رفتار شهروندی را پیش بینی می کنند. در دومین گام عواطف منفی ( $p < ۰/۰۱$  و  $\beta = ۰/۲۰۱$ )، عواطف مثبت ( $p < ۰/۰۵$  و  $\beta = ۰/۱۲$ ) پاسخگویی ( $p < ۰/۰۱$  و  $\beta = ۰/۱۸$ ) و خودکارآمدی ( $p < ۰/۰۱$  و  $\beta = -۰/۱۰۹$ )، نقش پیش بینی کننده را نشان می دهند. در سومین گام تعامل پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی وارد معادله شد که واریانس فزاینده رفتار شهروندی را توضیح می دهد ( $p < ۰/۰۵$  و  $\Delta R^2 = ۰/۰۱$  و  $\beta = -۳۲۷$ ).

در ارتباط با فرضیه دوم پژوهش، جنسیت ( $p < ۰/۰۵$  و  $\beta = ۰/۱۹$ )، سن ( $p < ۰/۰۵$  و  $\beta = -۰/۰۸۵$ )، رتبه ( $p < ۰/۰۵$  و  $\beta = -۰/۰۳$ )، سابقه ( $p < ۰/۰۵$  و  $\beta = ۰/۰۳۸$ )، عواطف منفی ( $p < ۰/۰۵$  و  $\beta = ۰/۱۲۹$ )، عواطف مثبت ( $p < ۰/۰۵$  و  $\beta = ۰/۱۲۹$ ) رفتار سیاسی را پیش بینی می کنند. در مرحله نهایی تعامل پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی معنادار دیده نمی شود ( $p < ۰/۰۵$  و  $\Delta R^2 = ۰/۰۷$  و  $\beta = ۰/۱۶$ ).

رویه مورد استفاده استون و هولنبگ (۱۹۸۹؛ به نقل از رویل و همکاران، ۲۰۰۵) برای ترسیم دو تعامل معنادار فوق استفاده شد. سه سطح از خودکارآمدی فردی روی نمودار مشخص شدند؛ به این صورت که: یک انحراف استاندارد پایین‌تر از میانگین، در حد میانگین و یک انحراف بالاتر از میانگین. نمودارهای شماره (۲) و (۳)، تأثیرات تعاملی را نشان می‌دهند. با توجه به فرضیه اول مبنی بر وجود نقش تعدیلی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین پاسخگویی و رفتار شهروندی همان‌طور که در نمودار شماره (۲) دیده می‌شود، اساتیدی که دارای احساس خودکارآمدی بالا هستند، زمانی که دارای احساس پاسخگویی بالایی در کار هستند، بیشتر احتمال می‌رود که در فعالیت‌های مرتبط به رفتار شهروندی مشارکت داشته باشند. بالعکس اساتید با خودکارآمدی پایین کمتر تمایل دارند که در رفتارهای فرانش مشارکت داشته باشند. در زمینه فرضیه دوم مبنی بر این که خودکارآمدی شغلی نقش تعدیلی در رابطه‌ی بین پاسخگویی و رفتار سیاسی دارد با توجه به جدول شماره (۴) مشخص شد که نقش تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی معنادار دیده نمی‌شود ( $p < 0/05$  و  $\Delta R^2 = 0/07$  و  $\beta = 0/16$ ). این تعامل در نمودار شماره (۳) نیز قابل مشاهده نیست؛ یعنی در نمودار شماره (۳)، در هر دو گروه اعضای هیئت علمی با خودکارآمدی بالا و پایین، افزایش پاسخگویی منجر به افزایش رفتار سیاسی می‌شود.



نمودار ۲. تأثیرات تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی



نمودار ۳. تأثیرات تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار سیاسی

### بحث و نتیجه‌گیری

در مطالعه حاضر، نقش تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی با دو پیامد احتمالی آنها یعنی رفتار شهروندی و رفتار سیاسی بررسی شد. نتایج تحلیل داده‌ها حاکی از تأیید فرضیه اول پژوهشی مبنی بر این که خودکارآمدی شغلی رابطه‌ی بین پاسخگویی و رفتار شهروندی را تعدیل می‌کند، است. بر این اساس برای افراد با احساس خودکارآمدی بالا افزایش پاسخگویی همراه با افزایش رفتار شهروندی است و به‌صورت بالعکس برای افراد با خودکارآمدی پایین افزایش پاسخگویی همراه با کاهش رفتارهای شهروندی دیده می‌شود. در واقع این موضوع می‌تواند بیانگر این نکته باشد که فردی که خود را توانا بر انجام وظایف و مسئول نتایج اعمال خود می‌داند و نیز خود را قادر به دفاع از عملکرد کاری خود می‌بیند روحیه مثبت‌تری نسبت به کار و محیط کاری پیدا کرده و نیز انگیزش لازم را برای ایفای نقش خود فراتر از حدود قانونی مصوب را دارد و روحیه کمک به همکاران و سایر افراد در وی بیشتر جلوه‌گر خواهد بود. به‌عبارتی می‌توان گفت، باورهای خودکارآمدی میزان اطمینانی است که هر فرد به توانایی خود در زمینه اجرای یک رشته امور یا انجام یک تکلیف خاص ابراز می‌کند. افرادی که در یک زمینه دارای باور خودکارآمدی بالا هستند، اهداف چالش‌انگیزتری را که مستلزم تلاش بیشتری است، انتخاب می‌کنند و استقامت و پشتکار بیشتری در انجام تکالیف دارند. در این راستا می‌توان به یافته‌های پژوهشی لوبرز، لوژلین و زویک (۲۰۰۳) نیز اشاره کرد که یک ارتباط مهم بین خودکارآمدی شغلی و عملکرد کاری یافتند و به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی شغلی به‌عنوان یک عامل

پیش‌بینی‌کننده می‌تواند پیامدهای شغلی را پیشگویی کند. تأثیر مثبت و جداگانه پاسخگویی بر رفتار شهروندی سازمانی نیز توسط پژوهشگران مختلف از جمله هال و فریس (۲۰۱۰)، رویل و همکاران (۲۰۰۵) و هال و همکاران (۲۰۰۹)، تأیید شده است. در پژوهش حاضر با توجه به تحلیل‌های انجام‌شده و نقش تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی که بر رفتار شهروندی می‌گذارد، می‌توان در تأیید یافته هال و همکاران (۲۰۱۰) که اذعان کردند که یک رابطه غیرخطی U شکل بین پاسخگویی و رفتارهای فراتر از نقش وجود دارد، چنین استنباط کرد که متغیر خودکارآمدی نقش تعدیل‌کننده در رابطه‌ی بین پاسخگویی و رفتار شهروندی سازمانی دارد. همچنین در بیان پشتوانه پژوهشی این یافته می‌توان به پژوهش مشابهی که توسط رویل و همکارانش (۲۰۰۵) انجام شد، اشاره کرد. آنها در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که برای افراد با خودکارآمدی شغلی بالا، افزایش پاسخگویی منجر به افزایش رفتار شهروندی سازمانی می‌شود و بالعکس برای افراد با خودکارآمدی پایین افزایش پاسخگویی همراه با کاهش رفتار شهروندی است. در پژوهش حاضر داده‌ها از فرضیه دوم حمایت نکردند. نتیجه‌ی گویای این بود که در افراد با خودکارآمدی بالا و پایین افزایش پاسخگویی همراه با افزایش رفتارهای سیاسی است. البته این افزایش رفتارهای سیاسی در افراد با خودکارآمدی بالا بیشتر دیده می‌شود. درحالی‌که فرض ما بر این بود که افراد با خودکارآمدی بالا هنگام احساس پاسخگویی بالا از خود رفتارهای سیاسی نشان نمی‌دهند ولی برای افراد با خودکارآمدی پایین افزایش پاسخگویی همراه با افزایش رفتارهای سیاسی است. در تحلیل این که چرا افراد با خودکارآمدی بالا درگیر فعالیت‌های سیاسی می‌شوند، بنا به نظر، وو. جو (۲۰۱۰)، می‌توان گفت که افراد دارای خودکارآمدی شغلی دارای عقاید و باورهای خودگردانی بیشتری نسبت به دریافت‌های احساسی و عاطفی است و رفتارهای سیاسی نمی‌تواند تأثیر چشمگیری بر عملکرد آنها داشته باشد. همچنین این امر می‌تواند به دلیل احساس تسلطی که این‌گونه افراد نسبت به محیط خود دارند رخ دهد که به موجب آن به شرایط مخاطره‌انگیز بیشتر روی می‌آورند تا محافظه کار بودن. مطالعاتی که سازگار با دیدگاه تئوری احتمال<sup>۱</sup> انجام شده است نیز شواهدی برای اثبات رابطه منفی بین سیاست و کارآیی افراد دارند. مؤلفه کلیدی تئوری احتمال روشی است که افراد برای درک محیط خود در پیش می‌گیرند. بر اساس این تئوری و به‌زعم زینوسکا و همکارانش (۲۰۰۴)، هر شخص زمانی جهت تلاش کردن برانگیخته می‌شود که مطمئن شود رفتار و کارآیی‌اش منجر به نتایج خوب و پاداش می‌شود. به عبارتی اگر کارمندان بر این باور باشند که محیط کارشان جوی سیاسی



دارد احتمالاً اهمیتی نمی‌دهند که چه کاری انجام دهند؛ چون در هر حال نتیجه رده‌بندی‌شان را کد خواهد ماند. بنابراین، دلیلی برای ارتقای خودشان و انجام کارهای مثبت ندارند. در عوض اگر کارمندان محیط کارشان را به‌عنوان محیطی غیرسیاسی بشناسند، برای تغییر رفتارشان در جهت رسیدن به بهترین پاداش دلیل محکمی دارند؛ این افراد مایلند که در هر رفتاری (عملکردی) که شانس رسیدن به پاداش با ارزش را برایشان افزایش می‌دهد وارد شوند. همچنین با عنایت به یافته‌های پژوهشی وهوج وارترا و همکارانش (۲۰۰۷) می‌توان گفت، شهرت سازمانی نیز می‌تواند زمینه‌ساز درگیر شدن افراد با خودکارآمدی بالا و پایین در رفتارهای سیاسی شود و تأثیر خودکارآمدی شغلی را به‌عنوان تعدیل‌کننده رابطه‌ی بین پاسخگویی و رفتار سیاسی تضعیف کند. در عین حال، مطالعه حاضر تأیید مطالعات قبلی (فاندت و فریس، ۱۹۹۰؛ فریس و همکاران، ۱۹۹۷؛ رویل و همکاران، ۲۰۰۵) است. این مطالعات نشان داده‌اند که افزایش احساس پاسخگویی همراه با واکنش‌های رفتاری در افراد می‌باشد. به هر حال، پژوهش‌های تجربی گذشته درباره‌ی رابطه بین پاسخگویی و پیامدهای آن مانند رفتار سیاسی ناهماهنگ و ضعیف است. این یافته‌ها احتمالاً مربوط به ضعف این پژوهش‌ها در نادیده گرفتن متغیرهای تعدیل‌کننده است. مطالعه حاضر با بررسی و گنجانیدن تعامل بین خودکارآمدی و پاسخگویی سعی در جبران این ضعف بوده است. به این صورت که نتایج حاکی از این بود که در افراد با خودکارآمدی بالا، افزایش پاسخگویی منتج به افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود. این نتایج حاکی از اهمیت تفاوت‌های فردی در بررسی واکنش‌های رفتاری پاسخگویی است. بنابراین، می‌توان گفت، در جامعه‌ی آماری موردنظر نیز ممکن است به دلایل مختلف مانند توانایی علمی افراد جامعه‌ی موردنظر و به تبع آن احساس تسلط بر اوضاع که جرأت‌درگیری در کارهای مخاطره-انگیز را به ایشان می‌دهد، جو حاکم بر دانشگاه، سیاست‌های ارتقا و امتیازدهی به اساتید و شهرت افراد و مسائلی از این قبیل که شایسته بررسی بیشتر است، می‌تواند زمینه‌ساز درگیری اساتید در رفتارهای سیاسی و تضعیف تأثیر خودکارآمدی بر کاهش بروز رفتارهای سیاسی شود.

### پیشنهادات کاربردی

در پایان پیشنهاد می‌شود، با توجه به تأثیرات مثبت خودکارآمدی و تأیید نقش تعدیلی آن در رابطه‌ی بین پاسخگویی و رفتار شهروندی از طریق تقویت منابع خودکارآمدی مانند ایجاد زمینه‌هایی برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف خود مانند بسترسازی برای ارتباط و همکاری علمی با سایر سازمان‌ها و دانشگاه‌ها، حمایت‌های مادی و سازمانی برای انجام پژوهش‌های علمی، برگزاری منظم نشست‌های علمی با فرهیختگان زمینه‌های مختلف، در نظر گرفتن فرصت‌های مطالعاتی و پژوهشی و حمایت و تقویت بیشتر پروژه‌های گروهی، ایجاد فرصت خودارزیابی و

ارزیابی غیررسمی توسط همکاران قبل از اعمال ارزشیابی رسمی، برگزاری دوره‌های آموزشی توانمندسازی، ایجاد جو همکاری با یکدیگر به تقویت خودکارآمدی شغلی افراد و در نتیجه افزایش سطح پاسخگویی افراد و رفتارهای شهروندی سازمانی پرداخت. در زمینه رفتار سیاسی همان‌طور که قبلاً نیز اشاره شد، براساس رویکرد پدیدارشناختی پاسخگویی فرینک و کیل موسکی (۱۹۹۹) و تت لاک (۲۰۰۳)، اگر در سازمان شرایطی وجود داشته باشد که زمینه را برای بروز رفتارهای سیاسی فراهم کند، این امر می‌تواند اثرات مثبت پاسخگویی را خنثی کند. با عنایت به این‌که در این پژوهش جنبه منفی رفتار سیاسی مدنظر بود و نیز با توجه به عدم-تأثیرگذاری متغیر خودکارآمدی بر کاهش بروز رفتار سیاسی می‌توان از طریق شفاف‌سازی در محیط کار و تقویت جو اخلاقی و مبتنی بر اعتماد، ایجاد توازن و همخوانی بین اهداف فردی با اهداف سازمانی، برقراری نظام ارزشیابی صریح و بدون ابهام از طریق ارائه معیارهای صریح و روشن، اصلاح سیستم‌های خدمات و پاداش، جلوگیری از نادیده گرفته شدن قوانین، تشویق رقابت‌های مفید میزان بروز رفتارهای سیاسی را کم کرد.

#### **محدودیت‌های پژوهش و پیشنهاد برای پژوهش‌های آینده**

نتایج این پژوهش باید با توجه به محدودیت‌های آن موردتوجه قرار گیرند. پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی از جمله موارد زیر روبرو بود. کنترل همه متغیرهای ناخواسته که ممکن بود نتایج پژوهش را تحت‌تأثیر قرار دهند امکان‌پذیر نبود؛ به علت تازگی متغیرهای موردبررسی، دسترسی به مبانی نظری گسترده در این زمینه میسر نشد؛ تنها یک متغیر به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر بررسی شد و بررسی سایر متغیرها صورت نگرفت؛ بررسی مؤلفه‌های متغیرهای موردبررسی به علت گسترده شدن بیش از اندازه موضوع امکان‌پذیر نشد؛ محدود بودن پژوهش حاضر به دانشگاه ارومیه از میزان تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش به سازمان‌های دیگر می‌کاهد.

با توجه به نتایج پژوهش به سایر پژوهشگران توصیه می‌شود، در پژوهش‌های آتی در زمینه‌ی فوق برای کنترل هر چه بیشتر متغیرهای ناخواسته از پژوهش‌های علی استفاده شود؛ به انجام پژوهش‌های بیشتری که نقش تعدیل‌گر متغیرهای دیگر را بررسی می‌کند، بپردازند؛ پژوهش‌های دیگری با درنظر گرفتن مؤلفه‌های هر کدام از متغیرها به‌منظور روشن‌تر شدن هر چه بهتر موضوع انجام شود؛ پژوهش‌های مشابه دیگری در جوامع آماری و سازمان‌های دیگر انجام دهند؛ به انجام پژوهش‌هایی در زمینه بررسی عوامل تأثیرگذار بر بروز رفتار سیاسی در سازمان‌ها بپردازند؛ همچنین انجام مطالعاتی در زمینه بررسی سایر سطوح خودکارآمدی مانند

میزان خودکارآمدی گروه‌های آموزشی دانشکده‌ها و تأثیر آن بر میزان پیشرفت گروه‌ها و ارائه پژوهش‌ها و مقالات علمی از سوی آنها می‌تواند مثمرتر واقع شود.

## منابع

- آمتتر، آ.، داگلاس، س.، فریس، ج.، آر گوکا، ه. (۲۰۰۴). مفهوم‌سازی رابطه اجتماعی میان اعتماد و پاسخ‌گویی در سازمان‌ها. ترجمه مرتضی عظیمی. تحول اداری (ویژه‌نامه پاسخ‌گویی)، صص ۱۷۹-۱۷۴.
- بیو، د.، باکلی، ام.ر. (۲۰۰۴). کاربرد اصل پاسخگویی در ایجاد یک جو بسیار اخلاقی. ترجمه محمد رضا ربیعی مندجین. تحول اداری (ویژه‌نامه پاسخ‌گویی)، نمایه ۹۷۰۰۱. صص ۱۷۸-۱۴۷.
- توکلی، ز.، عابدی، م.، صالح‌نیا، م. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد سازمانی. چشم‌انداز مدیریت، ۳۳، ۱۲۴-۱۰۵.
- رجبی، غ.، عطاری، ی.، شکرکن، ح. (۱۳۸۳). راهنمای مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی فرم A/اهواز. اولین همایش نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در بازار کار، ۱۴۱، ۱۶۹.
- رحیم‌نیا، ف.، فرزانه حسن‌زاده، ژ. (۱۳۸۸). بررسی نقش تعدیل‌کنندگی عدالت سازمانی بر رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان و ارتباط‌گریزی افراد. پژوهشنامه مدیریت تحول، ۱(۲)، ۴۷-۲۱.
- رضائیان، ع. (۱۳۸۳). مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، تهران، انتشارات سمت.
- رضائیان، ع. و همکاران. (۱۳۸۸). اثرات هیجان‌پذیری و شخصیت بر رضایت شغلی (مطالعه‌ای در صنعت نفت ایران). چشم‌انداز مدیریت، شماره ۳۳، ۶۶-۴۹.
- زارعی‌متین، ح. (۱۳۸۲). نقش رفتار سیاسی در عملکرد نیروی انسانی. طرح پژوهشی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی تهران. ۹۰ - ۲۵.
- غلام‌حسینی، ا.، بجانی، ح.، ملکی‌نیا، ع. (۱۳۸۹). عوامل تأثیرگذار، مؤلفه‌ها و پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی. دوماهنامه‌ی توسعه‌ی انسانی پایس، ۷(۳۱)، ۳۴-۱۲.
- فولاد چنگ، م. (۱۳۸۸). بررسی مقایسه‌ای باورهای خودکارآمدی شغلی دختران و پسران دبیرستانی. مجله اصول بهداشت روانی ۱۱(۴)، ۳۴۳-۳۳۴.
- قلی‌پور، ر.، طهماسبی آشتیانی، م. (۱۳۸۵). تحلیل رابطه پاسخگویی عمومی و برون‌سپاری در سازمان‌های عمومی. فرهنگ مدیریت، ۴(۱۲)، ۱۴۹-۱۱۳.

کریمزاده شیرازی، م.، رضویه، ا.، کاوه، م. (۱۳۸۷). ارتباط کیفیت زندگی و خودکارآمدی معلمان شاغل شهر کرد. *مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد*، ۱۰(۱)، ۳۵-۲۸.

کریمی طریقه، ا.، شجیع، ر.، عادل قهرمان، م.، محمدی، ج. (۱۳۸۸). تعیین رابطه بین خودکارآمدی و مراحل تغییر رفتار تمرینی در دانشجویان. *مدیریت ورزشی*، ۲، ۲۰۰-۱۸۳.

میرسپاسی، ن.، باقرزاده، م. (۱۳۸۵). آسیب شناسی نظام پاسخگویی در سازمان های دولتی. *فصلنامه علمی ترویجی مدیریت*، ۳(۷/۲)، ۱۴-۱.

هویدا، ر.، نادری، ن. (۱۳۸۸). بررسی سطح رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. *پژوهشنامه مدیریت اجرایی*، ۱۹(۱)، ۱۱۸-۱۰۳.

Breaux, D.M., Munyon, T.P., Hochwarter, W., Ferris, G.R. (2009). Politics as a Moderator of the Accountability-Job Satisfaction Relationship: Evidence Across Three Studies. *Journal of Management*, 35(2), 307-326.

Davis, W.D., Mero, N., Goodman, J. (2007). The interactive effects of goal orientation and accountability on task performance. *Journal of Human Performance*, 20(1), 1-21.

Fandt, P.M. & Ferris, G.R. (1990). The management of information and impression: when employees behave opportunistically. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 45(1), 140-158.

Ferris, G.R., Dulebohn, J.H., Frink, D.D., Falvy, J.G., Mitchell, T.R. Matthews, L.M. (1997). Job and organizational characteristics, accountability, and employee influence. *Journal of Managerial Issues*, 9(1), 163-175.

Frink, D.D. & Klimoski, R.J. (1998). Toward a theory of accountability in organizations and human resource management. *Research in Personal and Human Resource Management*, 16(1), 1-51.

Grau, R., Salanova, M., Peiro, J.M. (2001). Moderator effects of self efficacy on occupational stress. *Psychology in Spain*, 5(1), 63-74.

Hall, A.T. et al (2003). Accountability in human recourse. *Management New Directions in Human Resource Management*, 11(1), 29-63.

Hall, A.T., Bowen, M.G., Ferris, G.R., Royle, M.T., Fitzgibbons, D.E. (2007). The accountability Lens: A new way to view management issues. *Business Horizons*. 50(1), 405-413.

- Hall A.T. Ferris G.R. (2010). *Accountability and Extra-Role Behavior*. Employ Response Rights J, DOI 10.1007/s10672-010-948-9
- Hall A.T. Zinko R. Perryman A. Ferris G.R. (2009). Organizational citizenship behavior and reputation mediators in the relationship between accountability and job performance and satisfaction. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 381-392.
- Harrison A.W. Rainer Jr. R.K. Hochwarter W.A. Thompson K.R. (1997). Testing the self-efficacy performance linkage of social-cognitive theory. *The Journal of Social Psychology*, 137(1),
- Hochwarter, W.A. et al (2004). *Negative Affectivity as Moderator of the Accountability-tension Relationship*. Paper presented at the annual meeting of the society for industrial and organizational psychology, Chicago, IL.
- Hochwarter, W.A., Ferris, G.R., Zinko, R., Arnell, B. (2007). Reputation as a moderator of political behavior-work outcomes relationships: A two-study investigation with convergent results. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 567-576.
- Lanivich, S.E., Ferris, G.R., Brees, J.R., Hochwarter, W.A. (2010). P-E fit as moderate of the accountability-employee reactions relationships: convergent results across two samples. *Journal of Vocational Behavior*, doi: 10.1016/j.jvb.2010.05.004
- Lubbers, R., Loughlin, C., Zweig, D. (2003). Young workers job self-efficacy and affect: Pathways to health and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 67(1), 199-214.
- Royle, M., Hall, A.T., Hochwarter, W.A., Perrewe, P.L., Ferris, G.R. (2005). The interactive effects of accountability and job self-efficacy on political behavior and organizational citizenship behavior. *Organizational Analysis*, 13(1), 53-71.
- Tetlock, P.E. (1992). The impact of accountability on judgment and choice. Toward a social contingency model. *Advances in experimental social psychology*, New York: Academic Press, 331-377.
- Treadway, D.C., Hochwarter, W.A., Cacmar, C.J., Ferris, G.R. (2005). Political will, political skill, and political behavior. *Journal of Organizational Behavior*. J. Organiz Behav. 26(1), 229-245.
- Watson, D., Clark, L.A., Tellegen, A. (1988). Development & validation of measures of positive and negative affect: The PANAS scale. *Journal of Personality & Social Psychology*, 54, 1063-1070.

- Wofford, J.C. (2001). Cognitive affective stress Response: Effects of individual stress propensity an physiological & psychological indicators of stain. *Psychological Reports*, 88, 768-784.
- Wuu-Joe, S. (2010). Assessing job self-efficacy and organizational commitment considering a mediating role of information asymmetry. *The Social Science Journal*, 47(1), 541-559.
- Zivnuska, S. Kacmar K.M. Witt L.A. Carlson D. Bratton V.K. (2004). Interactive effect of impressionmanagement and organizational politics on job performance. *Journal of Organizational Behavior*. 25(1), 627-640.

