



تأثیر پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار سیاسی کارکنان سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی: آموزش و پرورش کاشان)

سمیه فجری^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۴/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۶/۲۰

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار سیاسی کارکنان سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه: آموزش و پرورش کاشان) می‌باشد. روش تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارمندان اداره آموزش و پرورش کاشان می‌باشد که از میان ۱۶۰۰ نفر از آنها، ۳۱۰ نفر از طریق جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه پاسخگویی هوچوراتر و همکاران (۲۰۰۳)، رفتار سیاسی کارکنان هنسی (۲۰۰۵) و خودکارآمدی شغلی بندورا (۱۹۹۷) می‌باشد. یافته‌های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری نشان داد. پاسخگویی بر رفتار سیاسی کارکنان در آموزش و پرورش تأثیر معناداری دارد ($P < 0/05$). خودکارآمدی شغلی بر رفتار سیاسی کارکنان سازمان‌های دولتی در آموزش و پرورش تأثیر معناداری دارد ($P < 0/05$). نتایج پژوهش نشان داد پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار سیاسی کارکنان سازمان‌های دولتی در آموزش و پرورش تأثیر معناداری دارد ($P < 0/05$).

کلید واژه‌ها: پاسخگویی، خودکارآمدی شغلی، رفتار سیاسی

^۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد نراق، دانشگاه آزاد اسلامی، نراق، ایران. somayeghajari@gmail.com

مقدمه

سازمان‌ها تبدیل شده و توجهات پژوهش‌های بسیاری را به خود جلب کرده است. خودکارآمدی به توانایی انسان در پیش بینی آینده، خود انگیزه بودن و اتخاذ اعمال هدفمند مربوط است و فرد را به سوی اعمال هدفمند سوق می‌دهد (جوادی و کدیور، ۱۳۸۹). بندورا معتقد است که خودکارآمدی آرزوهای شغلی را شکل می‌دهد. هر قدر خودکارآمدی قوی تر باشد فرد امکان دستیابی به شغل متفاوت را در خود بیشتر می‌بیند و علاقه بیشتری به آن نشان می‌دهد و از نظر توانایی خودش را برای شغل‌های مختلفی آماده می‌کند و پشتکار و موفقیت بیشتری نشان می‌دهد (کرمی ایوری، ۱۳۸۷) و نیز باورهای خود کارآمد اثرات خود را از چهار طریق بر فرد می‌گذارند که عبارتند از شناخت، انگیزش، علاقه و انتخاب، لذا خود کارآمدی و بلوغ شغلی بر انتخاب و ادامه موفقیت‌آمیز شغل موثرند. اسپانت و اتزل^۱ (۲۰۰۱) در تحقیق خود با عنوان ارتباط عوامل شخصی و عوامل روانشناختی دانشجویان رشته ورزش مشخص نمود که عوامل مورد بررسی (منبع کنترل، خودکارآمدی و هویت) با بلوغ حرفه‌ای رابطه معناداری دارد. رضایی (۱۳۹۸) و نیز کرمی ایوری (۱۳۹۷) نشان دادند که پاسخگویی بر خودکارآمدی شغلی و رفتار سیاسی کارکنان موثر است.

آموزش و پرورش از جمله سازمان‌هایی است که انتظار می‌رود، با عنایت به قابلیت‌های اعضا و جو علمی آن از 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 آن در فهم پاسخگویی و اعمال سیستم‌های صحیح پاسخگویی و پیامدهای آن‌ها در فهم پاسخگویی و اعمال سیستم‌های صحیح پاسخگویی می‌تواند مفید بوده، در ایجاد یکی سازمان

پاسخگویی مجموعه‌ای از روابط اجتماعی است که براساس آن شخص برای توضیح و توجیه رفتار خود با دیگران و احساس تعهد می‌کند. به عبارت دیگر فرد اجبار و اصرار دارد به توضیح و توجیه روابط خود با سایر افراد بپردازد. پاسخگویی یکی از راه‌های ایجاد اعتماد عمومی است و در حقیقت نوعی ارائه گزارش است. گزارشی که اطلاعات را در زمان، مکان و شکل مناسب در اختیار تصمیم گیرندگان قرار می‌دهد. پاسخگویی، شفافیت و تعهد متقابل را ترویج و ترغیب می‌نماید و باعث می‌شود مجریان، مسئولیت آنچه را که انجام می‌دهند و خدماتی را که ارائه می‌دهند برعهده گیرند، کیفیت کار خود را تضمین نمایند و همواره در پی بهبود کارکردها و مأموریت‌های خویش باشند. دستیابی به نظام پاسخگویی مناسب بدلیل مفهوم پیچیده آن، از اهداف کلی اکثر اصلاحات سازمانی است تا جایی که هر صاحب‌نظری به فراخور برداشت، تجربه و معلومات خود، جنبه‌های مشخص از آن را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد. پاسخگویی نیروی پیش برنده‌ای است که بر بازیگران کلیدی و متغیرهای سازمانی فشار وارد می‌آورد تا در قبال عملکرد خود، مسئول باشند و از آن دفاع کنند. پاسخگویی می‌تواند بعنوان یک عنصر مهم با رفتار سیاسی افراد و میزان مدیریت فرد بر خود یا خودکارآمدی مرتبط باشد.

منابع انسانی در دنیای امروز بهترین مزیت رقابتی هر سازمان تلقی می‌شود و نیروی انسانی به همان اندازه که می‌تواند سازمان‌ها را در رقابت یاری دهد، ممکن است با اعمال رفتارهایی همچون رفتارهای سیاسی مانعی جدی بر سر راه سازمان ایجاد کند. به این دلیل شیوع فزاینده رفتارهای سیاسی در محیط کار و هزینه‌های چشمگیری که در اثر بروز این رفتارها به سازمان‌ها وارد می‌شود سازمان‌ها در پی مدیریت این رفتارها بر آمده اند. در سال‌های اخیر موضوع رفتارهای سیاسی کارکنان به موضوع مهمی در

موفق و کارآمد بسیار راهگشا باشد. مفهوم پاسخگویی فارغ از خواسته‌های رشته‌ای آن دیرینه‌ای به قدمت تاریخ داشته، طرح نخستین آن را به یادداشت‌های ارسطو نسبت می‌دهند (میر سپاسی و همکاران، ۱۳۸۵).

لذا ضروری به نظر می‌رسد که مدیران و مسئولان سازمان مورد مطالعه با عنایت به یک الگوی جامع به طراحی هدفمند مسیر رشد شغلی بپردازند تا با آموزش مهارت، ادامه موفقیت‌آمیز و کسب موفقیت و رضایت شغلی به عنوان بخشی از رضایت کلی فرد اقدام نمایند که این امر مستلزم یافتن خودکارآمدی شغلی است که تصمیم‌گیری آگاهانه را در تمام دوره‌های زندگی امکان‌پذیر می‌نماید. خلا پژوهش‌های داخلی موجود در این زمینه در بین کارکنان آموزش و پرورش انگیزه اصلی پژوهش حاضر و ضرورت انجام آن است؛ زیرا با توجه به اهمیت کاربردی 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 کاربردی در جهت تقویت پیامدهای مثبت و کاهش پیامدهای منفی پاسخگویی اقدام کرده، از این طریق باعث هرچه بهتر شدن عملکرد کارمندان این اداره گشته و گامی در جهت پیشرفت و رسیدن به درجات بالاتری از تحصیل برداشته شود. لذا هدف اصلی این مقاله بررسی تأثیر میزان پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار سیاسی کارکنان سازمان‌های دولتی در آموزش و پرورش می‌باشد. بنابراین مسأله اصلی این تحقیق این است که بررسی شود که میزان تأثیر پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار سیاسی چقدر است.

پیشینه تحقیق

پاسخگویی یک مسئله مهم و چالش‌آور در نظام‌های اداری و سیاسی بیشتر کشورها می‌باشد (براوکس و همکاران، ۲۰۱۹). پاسخگویی یکی از ضرورت‌های کلیدی مدیریت دولتی در شرایط کنونی

است و بهترین الگوهای حکمرانی مردم سالار مادامی که نتوانند کسانی را که قدرت را در اختیار دارند، در برابر شهروندان پاسخگو نمایند کاملاً ناکارآمد و آسیب‌پذیر تلقی می‌گردند. پاسخگویی یکی از ارکان اصلی مدیریت دولتی است که تصویری از عدالت، برابری، اعتماد و انصاف را به ذهن متبادر می‌سازد و می‌تواند برای بهبود شرایط و اثربخشی مدیریت دولتی مورد استفاده قرار گیرد (هوچوارتر و همکاران، ۲۰۱۳). این مدل هوچوارتر و همکاران دارای مولفه‌های پاسخگویی سازمانی، پاسخگویی قانونی، پاسخگویی سیاسی و پاسخگویی حرفه‌ای بوده است که هرکدام از این مولفه‌ها بر سازمان موثر می‌باشند.

پاسخگویی در سازمان بر مبنای نیاز سازمان به اعمال نظارت بر رفتار کارکنان، گروه‌های کارکنان و در نهایت واحدهای سازمانی است (تتلاک، ۲۰۰۹). دامنه ساز و کار پاسخگویی را می‌توان از رسمی تا غیر رسمی در نظر گرفت. عناصر اصلی پاسخگویی در توصیف زیر گنجانده شده است؛ همان توصیفی که پیشتر نیز فرنیک و کلیموسکی^۴ (۱۹۹۸)، ارائه داده اند؛ یعنی نیازی شناخته شده برای ارزیابی یا دفاع از نظریه رفتاری در مقابل مخاطبانی که قدرت پاداش دادن یا مجازات کردن را دارند. این پاداش‌ها و مجازات‌ها در مقابل عامل مشروط بر شرایط پاسخگویی شاخته 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. زیرا رفتار سیاسی با توجه به ماهیت و رسالت کار آموزش و پرورش در بازده کار می‌تواند بسیار تأثیرگذار باشد. اگر سیستم پاسخگویی صحیحی در سازمان نیابد به تبع آن فرد درگیر رفتارهای سیاسی می‌شود و کمتر وقتی برای تقویت بار علمی خود و تربیت دانش‌آموزان خلاق خواهد گذاشت و بالعکس فرد دیگری که از استقرار

تلویحی تا اندازه‌ای منفی است. بنابراین پفر بر این باور است که افراد می‌کوشند تا ابزارهایی را به کار گیرند تا هدفهایی را به دست آورند که توسط سازمان مجاز نمی‌باشد. در واقع، رفتار سیاسی آن گونه که ما آن را تعریف می‌کنیم کاملاً طبیعی است زیرا قدرت به گونه ذاتی منفی نیست. با وجود این بیشتر مدیران برای اجازه دادن به محیط کاری با ویژگی سیاسی، مردد هستند. سیاست سازمانی، اقدامات آگاهانه نفوذ، برای ارتقا یا حفاظت از نفع شخصی افراد یا گروه‌ها را در بر می‌گیرد. به سیاست سازمانی برای سازمان، اغلب به صورت غیر کار کردی نگریسته می‌شود. باید توجه شود که این تعریف از سیاست سازمانی بیان می‌کند که سیاست سازمانی می‌تواند برای اعضای یک سازمان و یا خود سازمان مفید باشد. 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).

رفتار سیاسی فعالیت‌هایی که برای اهداف ویژه، همچون به دست آوردن توسعه و استفاده از قدرت و سایر منابع که باعث ایجاد برتری شخص می‌شود انجام می‌گیرد. رفتار سیاسی معمولاً به طور وسیعی در سازمان‌های زیادی مشاهده می‌شود. پیش زمینه‌های وقوع رفتار سیاسی در سازمان حضور ویژگیهای شخصی معینی نظیر جنسیت و ماکیاولی گری (انجام هر کاری برای موفقیت) ممکن است که توان بالقوه برای درگیری در رفتار سیاسی را افزایش دهد. اما محیطی که در آن افراد تعامل دارند نیز یک عامل اثر گذاری قوی است. برای مثال اگر افراد احساس کنند که قادر خواهند بود تا رهاورد ارزشمندی را از راه درگیری در رفتار سیاسی فراهم کنند، ممکن است که آنها بیشتر تمایل داشته باشند تا از خود رفتار سیاسی بروز دهند. فعالیت سیاسی در سازمان‌هایی که به افرادی که درگیر رفتار سیاسی می‌شوند، پاداش داده

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 کارایی دوستان خود نیز اقدامات مفیدی انجام خواهد داد و در نهایت به بهبود کل سیستم منجر خواهد شد.

سیاست‌های سازمانی از نظر تعریف، هیچ کسر و کمبودی ندارند. ولی اصولاً این تعریفها حول محور موارد کاربردی قدرت، در جهت اثر گذاری بر فرآیند تصمیم گیری در سازمان (یا رفتار اعضایی که در خدمت خود هستند و با اعضای سازمان آمیزش ندارند) می‌گردند. با توجه به مقصود و هدفی که ما داریم رفتار سیاسی در سازمان را به این صورت تعریف می‌کنیم: آن دسته از فعالیت‌هایی که به عنوان بخشی از نقش رسمی در سازمان ضرورت ندارد ولی در امر توزیع مزایا و کاستیهای درون سازمانی اعمال نفوذ می‌نمایند (یا در صدد اعمال نفوذ کردن بر می‌آیند). این تعریف در بر گیرنده ارکان یا عوامل اصلی می‌شود که مورد نظر بیشتر کسانی است که درباره سیاست‌های سازمانی صحبت می‌کنند. رفتار سیاسی در خارج از شرایط کار خاصی که باید انجام شود، قرار می‌گیرد. این رفتار مستلزم نوعی تلاش در جهت استفاده نمودن از پایگاههای قدرت فرد می‌شود. فراتر اینکه، تعریف مزبور در برگیرنده تلاش‌هایی می‌شود که به هنگام تصمیم گیری، بر هدفها، شاخص‌ها و ملاکها یا فرآیندها اثر می‌گذارند، البته هنگامی که گفته می‌شود سیاست مربوط به «توزیع مزایا و کاستیهای درون سازمانی است». پفر سیاست سازمانی را این گونه تعریف می‌کند: به فعالیت‌های درون سازمان‌ها برای اکتساب، گسترش و به کارگیری قدرت و سایر منابع، برای به دست آوردن رهاوردهایی ترجیح داده شده در یک وضعیتی که در آن عدم اطمینان یا عدم توافق در ارتباط با انتخابها (گزینه‌ها) وجود دارد، اطلاق می‌گردد. واژه سیاست به طور

در رابطه بین پاسخگویی با رفتار سیاسی از طرف پژوهشگران باشد. در همین راستا رویل و همکارانش (۲۰۰۵) معتقدند، این احتمال که خودکارآمدی شغلی یک فرد می‌تواند رابطه پاسخگویی و رفتار سیاسی را تغییر دهد، موضوع مهمی است که در پژوهش‌های گذشته فراموش شده است؛ بنابر این در این پژوهش خود کارآمدی شغلی را نیز در کنار متغیر پاسخگویی شغلی به‌عنوان متغیر مستقل در نظر گرفت.

خود کارآمدی یکی از مفاهیم پر کاربرد در پژوهش‌های علوم انسانی است که (کریم زاده و همکاران، ۱۳۹۷). که منشا پیدایی آن پژوهش و نظریه شناختی اجتماعی بندورا^۹ (۱۹۸۶؛ ۱۹۹۷) است و می‌توان به سادگی آن را اعتماد به نفس نامید- به این ترتیب تعریف می‌شود: «باور (اطمینان) فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه‌ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود، تامین منابع شناختی برای خود و نیز ایفای اقدامات لازم».

از نظر بندورا، افرادی که احساس کارآمدی پایینی دارند، احساس می‌کنند که درمانده هستند و نمی‌توانند رویدادهای زندگی خود را کنترل کنند. آنها معتقدند که هرگونه تلاشی که می‌کنند بیهوده است. همچنین، وقتی آنها با موانعی روبرو می‌شوند، چنانچه تلاش مقدماتی آنها برای برخورد کردن با مشکل بی‌ثمر باشد، سریعاً قطع امید می‌کنند. برخی از این افراد که احساس کارآمدی پایینی دارند، حتی سعی نمی‌کنند با مشکل کنار بیایند. زیرا متقاعد شده‌اند که هر کاری که انجام می‌دهند، بی‌فایده است. بنابراین، احساس کارآمدی پایین می‌تواند بر انگیزش، سطح آرزوها، تواناییهای شناختی و سلامت جسمانی تأثیر ناگوار بگذارد. برعکس، افرادی که احساس کارآمدی بالایی دارند، معتقدند که می‌توانند به نحو مؤثری با وقایع و موقعیت‌ها برخورد کنند. چون آنها انتظار دارند که در غلبه بر موانع موفق شوند، در کارها استقامت به خرج دهند، و اغلب در سطح بالا عمل می‌کنند. همچنین،

می‌شود، بالا خواهد بود. سازمان‌ها می‌توانند رفتار سیاسی در راههای مختلف را پاداش دهند. برای مثال زمانی که پاداش‌های فردی تنها نوع پاداش ارائه شده توسط سازمان باشد، رفتارهای فردی نیز افزایش خواهد یافت. بنابراین برای دستیابی به بخشی از این پاداش‌ها، برخی از افراد ممکن است که اقدامات سیاسی را بر گزینند. اگر اقدامات سیاسی افراد پاداش‌های مورد نظر آنها را در پی داشته باشد به احتمال زیاد آنها در آینده به میزان بیشتری از اقدامات سیاسی استفاده خواهند کرد به گونه‌ای که سازمان‌ها می‌توانند محیطی را بنیان نهند که از راه آن، نه تنها فعالیت سیاسی را تقویت می‌کنند بلکه پاداش نیز داده می‌شود. سازمان‌ها از راه ارائه قوانین کم و خط مشی‌هایی برای راهنمایی، درگیری در رفتار سیاسی را برای کارکنان ساده تر می‌سازند. در نبود قوانین ویژه برای تشریح چگونگی اقدام، فعالیت سیاسی احتمالاً بیشتر رخ خواهد داد.

رابینسون و بنت^۵ (۲۰۰۵)، رفتارهای سیاسی کارکنان را به عنوان رفتارهای داوطلبانه شناسایی می‌شوند که هنجارهای مهم سازمان را نقض کرده و همچنین تهدیدی برای سازمان، اعضای آن و یا هر دو تعریف می‌شوند. اسکات و دیور^۶ (۲۰۱۵)، رفتارهای سیاسی کارکنان، هرگونه رفتاری مربوط به اعضای سازمان می‌باشد که از نظر سازمان به عنوان نقض منافع مشروع خود دیده شود، تعریف می‌گردند. اسپکتور و فاکس^۷ (۲۰۱۱)، رفتارهای سیاسی کارکنان، رفتاری است از روی قصد و رضا هستند که یا خود منجر به آسیب می‌شوند یا با نیت آسیب به سازمان یا افراد در آن سازمان رخ می‌دهند، تعریف می‌گردند.

گفتنی است که متغیرهای بسیاری می‌تواند رابطه پاسخگویی و رفتار سیاسی را مورد تأیید قرار دهد. (فاندت و فریز^۸، ۱۹۹۰). پژوهش‌گران معتقدند که یکی از دلایل وجود رابطه بین پاسخگویی و این پیامد ها، مربوط به نادیده گرفته شدن متغیرهای تعدیل کننده

توجه به پیشینه مطرح شده فرضیه‌های و مدل مفهومی تحقیق را می‌توان به صورت زیر بیان نمود:

فرضیه اصلی: پاسخگویی و خود کارآمدی شغلی بر رفتار سیاسی کارکنان سازمان‌های دولتی در آموزش و پرورش تاثیر معناداری دارد.

فرضیات فرعی

- ۱) پاسخگویی بر رفتار سیاسی کارکنان در آموزش و پرورش تاثیر معناداری دارد.
- ۲) خود کارآمدی شغلی بر رفتار سیاسی کارکنان تاثیر معناداری دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، تحقیق کاربردی است. از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات نیز، این تحقیق توصیفی-پیمایشی است. برای گردآوری داده‌ها بمنظور مطالعه پیشینه و ادبیات تحقیق از روش کتابخانه‌ای و برای گردآوری داده‌های لازم برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده گردید. در این مقاله پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بعنوان متغیر مستقل و رفتار سیاسی کارکنان آموزش و پرورش بعنوان متغیر وابسته استفاده گردیده است. براساس سنجش متغیر پاسخگویی و مولفه‌های آن (سازمانی، قانونی، حرفه ای، سیاسی) از پرسشنامه توسط هوچوراتر و همکاران (۲۰۰۳)، متغیر خودکارآمدی شغلی از پرسشنامه باندورا (۱۹۹۷) و مولفه‌های آن (فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی، انتظار پیامدهای جمعی)، متغیر رفتار سیاسی پرسشنامه هنسی (۲۰۰۵) استفاده شده است که روایی آنها با روایی همگرا و پایایی آنها براساس آلفای کرونباخ به ترتیب: ۰/۸۴، ۰/۸۷، و ۰/۸۷ مورد تایید قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارمندان اداره آموزش و پرورش کاشان می‌باشد که از میان

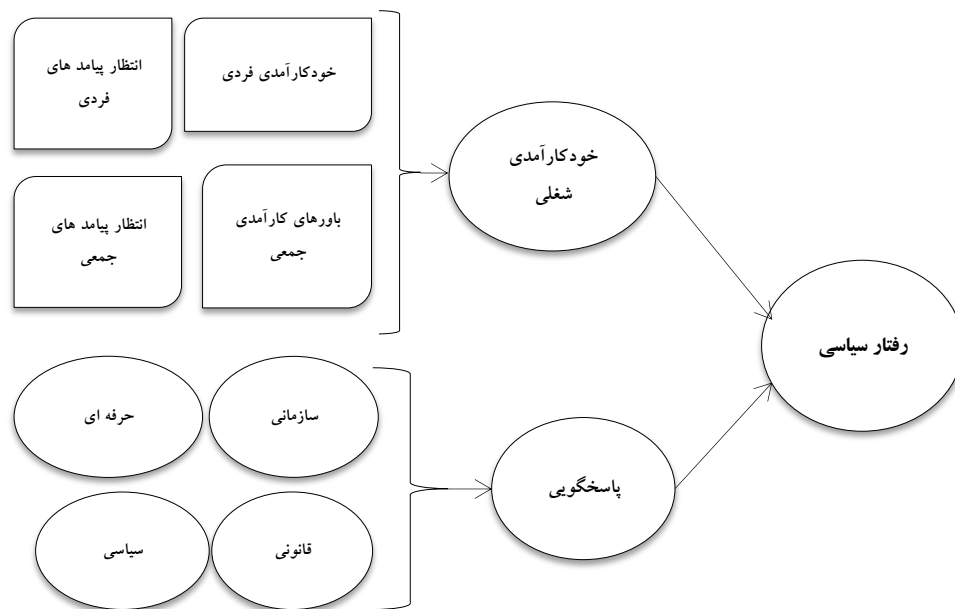
این افراد مشکلات را به جای تهدید، چالش می‌دانند و فعالانه در جستجوی موقعیت‌های تازه هستند (شولتز و شولتز، ۲۰۰۵، ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۶).

در این رابطه، الساری^{۱۰} خودکارآمدی را اعتقاد فرد به داشتن توانایی برای سازماندهی و انجام سلسله اقدامات لازم برای رسیدن به یک هدف خاص تعریف کرده است. به نظر وی یکی از عوامل مهم در ایجاد انگیزه فرد برای اقدام، عقیده ی او در توانایی‌اش برای اقدام و تأثیرگذاری است (مسعودنیا و همکاران، ۱۳۸۷). برخی از صاحب‌نظران، خودکارآمدی را سازه‌ای بنیادی از خودپنداره افراد بر می‌شمرند که با باورهای افراد درباره توانایی‌های شان شناخته می‌شود (گاریسا و پنت ریچ^{۱۱}، ۲۰۱۳)

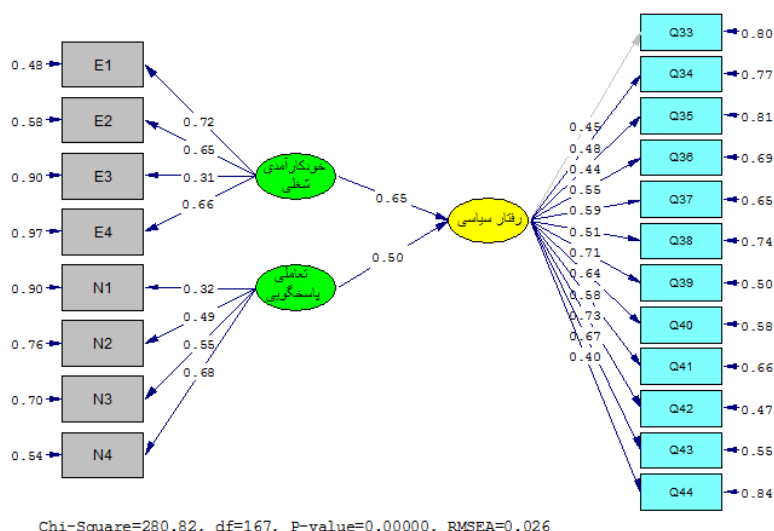
خود کارآمدی باورهای ادراکی است، که یک فرد در مورد انجام یک رفتار مشخص دارد (بتز^{۱۲}، ۲۰۰۷). این مفهوم به اطمینان افراد در انجام خودارزیابی، یکسو نمودن اطلاعات، انتخاب یک هدف و ساخت طرح‌های کمک می‌کند. خود کارآمدی باور کلیدی در افراد است که انگیزه آنها را برای عمل تحت تاثیر قرار می‌دهد. خودکارآمدی یک صفت مانند خود پنداره عمومی نیست چون خود پنداره نمی‌تواند پیچیدگی خودکارآمدی را ادا کند، چرا که این مفهوم در سطوح مختلف یک فعالیت و در موقعیت‌های مختلف، از یکدیگر متفاوتند. و یا یک سائق مانند کنترل شخصی نیست چون آنها توان فرد در کنترل نتایج یا مربوط به تقویت کننده‌ها هستند. باورهای خود کارآمدی به تنوع در شرایط و پیامدهای عملکرد حقیقی وابسته هستند. خود کارآمدی مانند یکی از ویژگی‌های شخصیتی بر روی محیط تاثیر می‌گذارد و از آن نیز تاثیر می‌پذیرد. در نتیجه خود کارآمدی بالا این چرخه را افزایش می‌دهد (بندورا^{۱۳}، ۱۹۸۶). افراد خودکارآمد دارای انگیزه بالا، اهداف والا، چالش پذیر، ثابت قدم، پرتلاش می‌باشند. خودکارآمدی بر عملکرد شغلی، سلامت اداری، کیفیت زندگی کاری و... تأثیر دارد. با

به خودکارآمدی شغلی با مقدار $3/629$ تعلق دارد که از مقدار زیاد طیف لیکرت نیز بالاتر است. دامنه تغییرات از ۱ تا ۴ در نوسان است. میانه و مد نشان می‌دهد بیشتر پاسخ‌دهندگان گزینه ۳ و ۴ به معنای متوسط و زیاد را انتخاب کرده‌اند. در تحلیل استنباطی ابتدا آزمون نرمالیته انجام شد و نتایج بیانگر نرمال بودن داده‌های مورد سنجش بود. بنابراین می‌توان از آزمون‌های پارامتریک و تحلیل عامل تائیدی استفاده کرد. نتایج حاصل از تحلیل به صورت تفکیک شده ارائه شده است. در این مدل روابط میان متغیرهای پژوهش در خروجی نرم‌افزار لیزرل قابل مشاهده شده است. هوچورتر و همکاران (۲۰۰۳)؛ خودکارآمدی شغلی بندورا (۱۹۹۷)؛ رفتار سیاسی هنسی، (۲۰۰۵) قلمرو این تحقیق با عنوان تأثیر پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار سیاسی کارکنان سازمان‌های دولتی در آموزش و پرورش کاشان است که در حوزه رفتار سازمانی است و در سال ۱۳۹۹ انجام شده است.

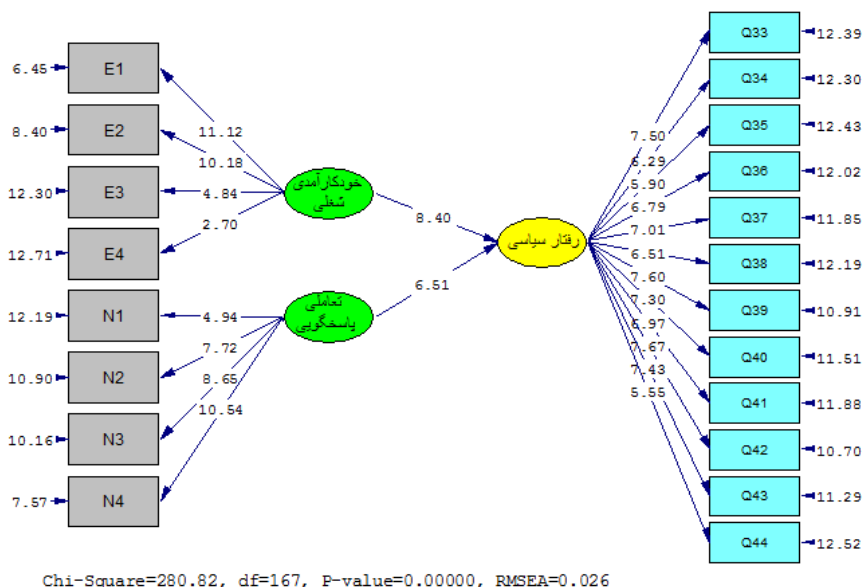
۱۶۰۰ نفر از آنها، ۳۱۰ نفر از آنها از طریق جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. در این تحقیق، برای تحلیل داده‌های بدست آمده از نمونه‌ها هم از روش آمار توصیفی و هم از روش‌های آمار استنباطی (روش معادلات ساختاری) استفاده شده است. آمار توصیفی نتایج نشان داد که براساس متغیر جنسیت تعداد ۱۷۲ نفر (۵۵٪) پاسخ‌دهندگان مرد و ۱۳۸ نفر زن بوده‌اند. براساس متغیر تأهل؛ تعداد ۷۲ نفر یعنی ۲۳٪ پاسخ‌دهندگان مجرد و ۲۳۸ نفر متأهل بوده‌اند. براساس متغیر سن؛ تعداد ۱۰۴ نفر بین ۴۰ تا ۵۰ سال سن دارند (۳۳٪) و تعداد ۹۸ نفر از افراد پاسخ‌دهنده ۳۰ تا ۴۰ سال سن دارند (۳۱٪). براساس متغیر مدرک تحصیلی ۵۰٪ در سطح کارشناسی و ۲۸٪ در سطح کارشناسی ارشد هستند. تحلیل توصیفی متغیرهای تحقیق براساس پارامترهای مرکزی (میانگین، میانه، مد) و پارامترهای پراکندگی (انحراف معیار، واریانس و دامنه تغییرات) نشان داد بیشترین میانگین



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش: پاسخگویی



شکل (۱)؛ بارعاملی استاندارد آزمون فرضیه‌های تحقیق



شکل (۲)؛ آماره t-value آزمون فرضیه‌های تحقیق

یافته‌های تحقیق

تحلیل استنباطی

فرضیه یک: خودکارآمدی شغلی بر رفتار سیاسی کارکنان در آموزش و پرورش تاثیر معناداری دارد.

قدرت رابطه میان متغیر خودکارآمدی شغلی بر رفتار سیاسی کارکنان برابر ۰/۶۵ محاسبه شده است که مقدار قابل توجهی محسوب می‌شود. آماره آزمون نیز ۸/۴۰ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد

همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ خودکارآمدی شغلی بر رفتار سیاسی در آموزش و پرورش تاثیر معناداری دارد.

فرضیه دو: پاسخگویی بر رفتار سیاسی کارکنان سازمان‌های دولتی در آموزش و پرورش تاثیر معناداری دارد.

قدرت رابطه میان متغیر پاسخگویی بر رفتار سیاسی کارکنان برابر ۰/۵۰ محاسبه شده است که مقدار قابل توجهی محسوب می‌شود. آماره آزمون نیز ۶/۵۱

است. سایر شاخص‌های نیکوئی برازش نیز در بازه مورد قبول قرار گرفته‌اند. با توجه به این تحلیل فرضیه‌های تحقیق مورد تایید قرار گرفت. (جدول ۱)

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر بر مبنای تأثیر پاسخگویی و خودکارآمدی بر رفتار سیاسی کارکنان آموزش و پرورش شهر کاشان انجام گردید و با یک فرضیه اصلی و دو فرضیه فرعی نتایج تحقیق حاضر نشان داد که روابط بین این متغیرها با ضرایب بار معناداری تعیین شده مورد تایید است. قدرت رابطه میان متغیر پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار سیاسی برابر ۰/۳۲ محاسبه شده است که مقدار قابل توجهی محسوب می‌شود. آماره آزمون نیز ۵۴/۶۸ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۰/۵ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار سیاسی کارکنان سازمان‌های دولتی در آموزش و پرورش تأثیر معناداری دارد. نتایج فرضیه اصلی پژوهش با پژوهش مقدس (۱۳۹۵)، یوسفی (۱۳۹۵)، داودآبادی فراهانی (۱۳۹۵)، شمس (۱۳۹۵)، بریوکس و همکارانش (۲۰۱۷)، آمتتر و همکارانش (۲۰۱۶)، همسو می‌باشد. در همین راستا روپل و همکارانش (۲۰۰۵) معتقدند، این احتمال که خودکارآمدی شغلی یک فرد می‌تواند رابطه پاسخگویی و رفتار سیاسی را تغییر دهد، موضوع مهمی است که در پژوهش‌های گذشته فراموش شده است. رضایی (۱۳۸۹) و نیز کرمی ایوری (۱۳۸۷)

بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۰/۵ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ پاسخگویی بر رفتار سیاسی کارکنان سازمان‌های دولتی در آموزش و پرورش تأثیر معناداری دارد.

فرضیه اصلی: پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار سیاسی کارکنان سازمان‌های دولتی در آموزش و پرورش تأثیر معناداری دارد.

قدرت رابطه میان متغیر پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار سیاسی برابر ۰/۳۲ محاسبه شده است که مقدار قابل توجهی محسوب می‌شود. آماره آزمون نیز ۵۴/۶۸ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۰/۵ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار سیاسی کارکنان سازمان‌های دولتی در آموزش و پرورش تأثیر معناداری دارد.

نیکوئی برازش مدل

شاخص‌های برازش مقادیر مطلوبی را نشان می‌دهند. مقدار χ^2 - دو بهنجار نیز ۱/۶۸۱ بدست آمده است که در بازه مورد قبول ۱ تا ۵ قرار دارد. بنابراین مدل ساختاری از برازش مطلوبی برخوردار است.

$$\frac{\chi^2}{df} = \frac{280.82}{167} = 1.681$$

همچنین از آنجا که شاخص برازش RMSEA برابر ۰/۰۲۶ بدست آمده است که از مقدار ۰/۰۵ کوچکتر است، مدل از برازندگی خوبی برخوردار

جدول ۱: شاخص‌های نیکوئی برازش مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق

IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	χ^2/df	شاخص برازندگی
0 - 1	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	<0.1	<2	مقادیر قابل قبول
0.94	0.96	0.96	0.96	0.94	0.026	1.681	مقادیر محاسبه شده

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 تبیین فرضیه اول می‌توان گفت مورد دیگری که می‌تواند رابطه پاسخ‌گویی و پیامدهای حاصل از آن را تحت تاثیر قرار دهد، حالات روانی افراد یا به عبارتی میزان هیجان‌پذیری افراد است که مربوط به جنبه‌های احساسی و عاطفی در سازمان‌ها جایگاه ویژه‌ای دارد و تاثیر آن بر سایر سازه‌های سازمانی به تایید رسیده است به این دلیل که افراد با عواطف مثبت بالاتر، در مقایسه با افراد دارای عواطف مثبت کمتر، احتمالاً حالات مثبت و پویای احساسی بیشتری را بروز دهند، دیدگاه مثبت تری نسبت به خود دارند و بر جنبه‌های مثبت موقعیت تمرکز دارند پاسخگویی، شفافیت و تعهد متقابل را ترویج و ترغیب می‌نماید و باعث می‌شود مجریان، مسئولیت آنچه را که انجام می‌دهند و خدماتی را که ارائه می‌دهند بر عهده گیرند، کیفیت کار خود را تضمین نمایند و همواره در پی بهبود کارکردها و مأموریت‌های خویش باشند. از رهگذر پاسخگویی است که مالیات‌دهندگان، تأمین‌کنندگان منابع و گروه‌های هدف از تخصیص صحیح منابع و انجام بهینه امور مطمئن می‌شوند و به حمایت خود از اقدامات جاری و برنامه‌های آتی ادامه می‌دهند. پاسخگویی مسئله مهم و چالش‌آور در نظام‌های اداری و سیاسی بیشتر کشورها است (براوکس و همکاران، ۲۰۰۹). آموزش و پرورش از جمله سازمان‌هایی هستند که انتظار می‌رود، با عنایت به قابلیت‌های اعضا و جو علمی آن از پاسخگویی بالاتری برخوردار باشند و به تبع آن میزان بروز نوآوری و پیشرفت از سوی آنان بیشتر از سایر سازمان‌ها باشد. پاسخ‌گویی در سازمان بر مبنای نیاز سازمان به اعمال نظارت بر رفتار کارکنان،

نشان دادند که پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار سیاسی کارکنان موثر است. در سیستم‌های پاسخگو انتظار می‌رود که انتظارات شفاف را با توجه به نیازهای کاری کارمندان و خواسته‌های رفتاری آن‌ها به وجود 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. به طوری که اگر کارکنان احساس کنند که قوانین و فرایندها مبهم بوده و توسط دیگران برای منفعت شخصی دستکاری شده باشند واکنش‌هایی با تاثیر معکوس به وجود می‌آید. کارکنانی که به دنبال افزایش پاسخگویی هستند فرض می‌شود که ارزیابی از عملکردشان را در تکمیل ارزشیابی دیگران انجام می‌دهند. اگر کارمندان در توانایی هایشان برای انجام وظایف شغلی شان 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. به گونه‌ای که برای آن کارمندانی که خودکارآمدی شغلی آن‌ها بالا تعیین می‌شود احتمالاً باید رفتار سیاسی کمتر از خود نشان دهند و بالعکس (رویل و همکاران، ۲۰۰۵). یافته‌ها 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

گروه‌های کارکنان و در نهایت واحدهای سازمانی است (تتلاک، ۱۹۹۲).

بر مبنای نتیجه فرضیه دوم مقاله قدرت رابطه میان متغیر خودکارآمدی شغلی بر رفتار سیاسی کارکنان برابر ۰/۶۵ محاسبه شده است که مقدار قابل توجهی محسوب می‌شود. آماره آزمون نیز ۸/۴۰ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ خودکارآمدی شغلی بر خودکارآمدی شغلی در آموزش و پرورش تاثیر معناداری دارد. نتایج فرضیه دوم پژوهش با پژوهش مقدس (۱۳۹۵)، یوسفی (۱۳۹۵)، داودآبادی فراهانی (۱۳۹۵)، شمس (۱۳۹۵)، بریوکس و همکارانش (۲۰۱۷)، آمتتر و همکارانش (۲۰۱۶)، همسو می‌باشد.

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت رفتار سیاسی با توجه به ماهیت و رسالت کار آموزش و پرورش در بازده کار می‌تواند بسیار تاثیر گذار باشد. اگر سیستم پاسخگویی صحیحی در سازمان ایجاد نیابد به تبع آن فرد درگیر رفتارهای سیاسی می‌شود و کمتر وقتی برای تقویت بار علمی خود و تربیت دانش‌آموزان خلاق خواهد گذاشت و بالعکس فرد دیگری که از 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 کارایی دوستان خود نیز اقدامات مفیدی انجام خواهد داد و در نهایت به بهبود کل سیستم منجر خواهد شد. بریوکس و همکارانش (۲۰۱۷)، در مطالعات همبستگی خود 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 می‌باشد که سیاست‌های سازمانی

باعث ایجاد حس اطمینان با توجه به رابطه بین عملکرد و دریافت پاداش می‌شود. باورهای خود کارآمدی به تنوع در شرایط و پیامدهای عملکرد حقیقی وابسته هستند. خود کارآمدی مانند یکی از ویژگیهای شخصیتی بر روی محیط تاثیر می‌گذارد و از آن نیز تاثیر می‌پذیرد. در نتیجه خود کارآمدی بالا این چرخه را افزایش می‌دهد. با توجه به نتایج فرضیه اصلی پیشنهاد می‌شود که مدیران این نهاد آموزشی 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 سیاسی بپردازند. با توجه به تایید فرضیه اول تحقیق پیشنهاد می‌شود شفاف سازی 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 صورت گیرد. با توجه به تایید فرضیه دوم تحقیق پیشنهاد می‌شود به عوامل فردی، مدیریتی و سازمانی: عوامل فردی (مشورت با کارکنان، درخواست‌های الهام بخش، قدرت مشروع، قدرت تخصص، توانمندسازی کارکنان، سبک رهبری کارمدار، شاخص‌های عینی ارزیابی

فضای سیاسی سازمان و مقاومت کارکنان در برابر تغییر در استانداردهای سمنان، کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد شاهرود، دانشکده ادبیات و علوم انسانی. کوشکی، وجیهه (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر خودکارآمدی و فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی پرستاران شهرستان سبزوار، کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

مسعودنیا، ابراهیم (۱۳۸۷). خودکارآمدی عمومی و فوبی اجتماعی: ارزیابی مدل شناختی اجتماعی بندورا. مجله مطالعات روانشناختی. دوره ۴، شماره ۱، ۱۱۵-۱۲۷.

میرسپاسی، ن.، باقرزاده، و. (۱۳۸۵)، آسیب شناسی نظام پاسخ گویی در سازمان‌های دولتی. فصلنامه علمی ترویجی مدیریت، ۱۴-۱.

یوسفی، فاطمه (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر خودمختاری شغلی بر نتایج کاری کارکنان: نقش میانجی‌گری خودکارآمدی، کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

Breaux, D. M. , Munyon, T. P. , Hochwarter, W. , Ferris, G. R. (2009). Politics as a Moderator of the Accountability-Job Satisfaction
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.

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.

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

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.

Luthans, F. , Avolio, B. J. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, *Personnel Psychology*, 60.

عملکرد، کاهش عدم اطمینان، استخدام افراد آزاداندیش)، عوامل مدیریتی (ایجاد سیستم مدیریت باز، تاکتیک‌های فشار، توسل به مقام‌های عالی سازمان)، عوامل سازمانی (سیستم مناسب پاداش، اهداف واضح، اعتماد سازی، واضح سازی نقش‌ها، مشخص بودن فرایندهای تصمیم‌گیری) در مدیریت رفتار سیاسی و در نتیجه افزایش پاسخگویی مؤثر می‌باشد لازم است به این عوامل توجه کافی داشت.

منابع و ماخذ

آمتتر، آ.، داگلاس، س.، فریس، ج.، گوکا (۲۰۰۴)، مفهوم سازی رابطه اجتماعی میان اعتماد و پاسخ گویی در سازمان‌ها. تجنه مرتضی عظیمی. تحول اداری (ویژه نامه پاسخ گویی)، صص ۱۷۹-۱۷۴.

جوادی، علی؛ کدیور، محمد (۱۳۸۹)، بررسی اثر بخشی مشاوره شغلی روایتی بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و جهت‌گیری آینده، کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

داوود آبادی فراهانی، محبوبه (۱۳۹۵)، پیش‌بینی رضایت شغلی بر مبنای طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و خودکارآمدی شغلی، کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد خوارزمی، دانشکده روانشناسی.

رضایی، یحیی. (۱۳۸۶). روان‌شناسی یادگیری. چاپ سوم، تهران: نشر روان.

شمس، مرضیه (۱۳۹۵)، تاثیر رفتار سیاسی بر آوای کارکنان شهرداری استان همدان، کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران، مرکز پیام نور تهران.

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

کرمی ایوری، ملیحه (۱۳۹۵)، بررسی نقش تعدیلگر رفتار سیاسی مدیران در رابطه بین ادراک کارکنان از

- Rigs, F, Nayit, w. (1994). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66 (4) , 543-578.
- 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.
- sholtz (2005). The impact of accountability on judgment and choice. Toward a social contingency model. *Advances in experimental social psychology*, New York: Academic Press, 331-377.
- 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.

یادداشت‌ها

- ¹ Spant & etzel
- ² Beraveks et al
- ³ Tetlak
- ⁴ Fernik & klimoski
- ⁵ Rabinson & bent
- ⁶ Eskat & diver
- ⁷ Espektor & faks
- ⁸ Fandet & feris
- ⁹ Bandura
- ¹⁰ Olsary
- ¹¹ Garcia & Pintrich
- ¹² Bets
- ¹³ Bendora