

## الگوی چندسطحی پیشایندها - پیامدهای خودکارآمدی کارکنان

فرج‌اله رحیمی\*، مهدی نداف\*\*، جابر ظفرپور امیرآباد\*\*\*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۱/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۳/۳۱

### چکیده

هدف این مقاله بررسی تأثیر ویژگی‌های شغل بر خودکارآمدی و عملکرد شغلی با یک رویکرد چندسطحی است. روش تحقیق حاضر توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۲۱۲ عضو هیئت علمی در قالب ۳۰ گروه آموزشی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج پژوهش در سطح فردی نشان داد که ویژگی‌های انگیزشی شغل بر خودکارآمدی فردی اعضای هیئت علمی و خودکارآمدی فردی بر عملکرد فردی اعضای هیئت علمی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. در سطح گروهی نیز ویژگی‌های اجتماعی شغل بر خودکارآمدی جمعی اعضای هیئت علمی و خودکارآمدی جمعی بر عملکرد گروهی اعضای هیئت علمی تأثیر مثبت و معنی‌داری داشت. علاوه بر این، متغیرهای سطح گروهی یعنی ویژگی‌های اجتماعی شغل و خودکارآمدی جمعی بر متغیرهای سطح فردی یعنی خودکارآمدی فردی و عملکرد فردی تأثیر معنی‌داری داشتند و اثر تعدیل‌کنندگی متغیرهای سطح گروهی (ویژگی‌های اجتماعی شغل و خودکارآمدی جمعی) بر روابط بین متغیرهای سطح فردی (خودکارآمدی فردی و عملکرد فردی) تأیید شد. به نظر می‌رسد که مطالعه ویژگی‌های شغل و تقویت این ویژگی‌ها منجر به یکسری رفتارهای سازمانی مثبت (مانند خودکارآمدی) شده و این رفتارها می‌توانند عملکرد سطح فردی و گروهی را در دانشگاه‌ها تقویت نمایند.

**کلیدواژه‌ها:** ویژگی‌های شغل؛ خودکارآمدی؛ عملکرد شغلی؛ تحلیل چندسطحی

Rahimi2053@yahoo.com

nadaf.mahdi@yahoo.com

jaber.zafarpoor@gmail.com

\*. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه شهید چمران اهواز، ایران و نویسنده مسئول

\*\*. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه شهید چمران اهواز، ایران

\*\*\*. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه شهید چمران اهواز، ایران

## مقدمه

امروزه علم روان‌شناسی بر تمام حوزه‌های علوم رفتاری سایه افکنده و برای بهبود عملکرد انسان در تمام زمینه‌ها از آن بهره گرفته می‌شود. یکی از زمینه‌های مهمی که با رویکرد روان‌شناختی به آن نگریده شده، پژوهش و تولید علم است که از حوزه‌های فعالیت اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها به‌شمار می‌آید (بلاس و توتکوشین<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹: ۳۷۱). براساس آیین‌نامه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، عملکرد شغلی هیئت‌علمی شامل فعالیت‌هایی نظیر: تدریس، اجرای طرح‌های پژوهشی، نوشتن مقاله، شرکت در همایش‌ها، ترجمه و تألیف کتب و غیره است و باتوجه به اهمیت آن در تولید علم، رشد و استقلال کشور توجه بسیاری از دست‌اندرکاران را در سال‌های اخیر به خود جلب کرده است. این امر، وظیفه خطیری را برای اعضای هیئت‌علمی و اساتید دانشگاه‌ها رقم زده است. در چنین وضعیتی، براساس نظریه شناخت اجتماعی باندورا، اساتید دانشگاه برای رسیدن به سطح مطلوبی از عملکرد شغلی باید باور خودکارآمدی قوی داشته باشند. از دیدگاه باندورا خودکارآمدی میزان باور فرد به توانایی خود در سازمان‌دهی و اداره منابع موردنیاز برای تولید دستاوردهای تعیین‌شده است (باندورا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱: ۶). احساس خودکارآمدی موجب می‌شود اعضای هیئت‌علمی خود را به‌عنوان معلم، پژوهشگر و اهل دانشگاه ببینند و باورهایی قوی در مورد تکمیل وظایف خود در این حوزه داشته باشند (میجور و دولی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳: ۹۲). از این‌رو، شناخت این عامل و راه‌های تقویت آن برای پیشبرد اهداف فردی و شغلی اهمیت فراوانی دارد. مطالعات مختلف به بررسی عوامل مؤثر بر خودکارآمدی پرداخته‌اند؛ (کلت و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹؛ ماریلا و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵؛ لو و کوزلوفسکی<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸؛ یوشر<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹؛ آرمو<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵؛ گالی و همکاران، ۲۰۰۲). تحقیقات قبلی در زمینه عوامل مؤثر بر خودکارآمدی عمدتاً

1. Bellas and Toutkoushian
2. Bandura
3. Major and Dolly
4. Kellett et al
5. Miraglia et al
6. Lev and Koslowski
7. Usher
8. Aremu

مبتنی بر رویکرد یک‌سطحی (عوامل سطح فردی یا عوامل سطح سازمانی) بوده‌اند. از این رو یافته‌های حاصل از تحلیل‌های یک‌سطحی ممکن است رویکرد جامعی برای انعکاس واقعیت‌های سازمانی ارائه ندهد. به عبارت دیگر، طی دهه‌های اخیر محققان سطح خرد سازمان برای درک رفتارهای فردی تلاش زیادی نموده‌اند، در حالی که محققان سطح کلان برای درک رفتارهای گروهی و سازمانی به تحقیق و مطالعه پرداخته‌اند. هیچ‌کدام از این دیدگاه‌ها به تنهایی نمی‌تواند به صورت مناسبی رفتار سازمانی را تبیین نمایند. دیدگاه کلان از نحوه تأثیر رفتار فردی، ادراکات، احساسات و تعاملات بر پدیده‌های سطح بالاتر غفلت می‌ورزد. در مقابل، دیدگاه خرد نیز عوامل زمینه‌ای را که نهایتاً پدیده‌های سطح کلان را شکل می‌دهند، نادیده می‌گیرند. بر این اساس، توراکو<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) بر اهمیت اتخاذ یک رویکرد چندسطحی برای تحلیل مباحث مربوط به رفتار سازمانی تأکید می‌کند. انجام چنین تحقیقاتی می‌تواند منجر به ایجاد بینشی جدید در مسائل سازمان و مدیریت شده و راه را برای درک بهتر و صحیح‌تر سازمان و اجتماعات انسانی هموار سازد. از این رو، پژوهش حاضر برای پر کردن شکاف تحقیقات قبلی، با یک رویکرد چندسطحی به بررسی عوامل مؤثر بر خودکارآمدی اعضای هیئت‌علمی می‌پردازد.

از سوی دیگر، در بررسی تحقیقات مرتبط با خودکارآمدی، عوامل متعددی به‌عنوان عوامل اثرگذار بر آن شناسایی و تبیین شده است. یکی از عواملی که تاکنون بررسی اثر آن بر خودکارآمدی کمتر مورد توجه قرار گرفته است، ویژگی‌های شغل است. محققان (مورجسون و هامفری<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶؛ پیرس و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹) معتقدند ابعاد کلیدی در مشاغل وجود دارد که می‌توانند به حالات روان‌شناختی مهمی در کارکنان منجر شده و این امر می‌تواند به پیامدها و نتایج چشم‌گیری برای کارکنان و سازمان‌ها منجر شود (توراکو، ۲۰۰۵؛ بوگلر و اسموچ<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴). ویژگی‌های وظایف موجود در محتوای کار افراد می‌تواند به ادراکات و رفتارهای متفاوت کارکنان منجر شود. این ادراکات و رفتارها اگر مثبت باشند می‌توانند به نتایج مثبتی برای فرد و

1. Torraco
2. Morgeson and Humphrey
3. Pierce et al
4. Boglerand and Somech

سازمان منجر شوند. به عبارت دیگر، جمع تجربیات مثبت حاصل از ویژگی‌های شغل می‌تواند خودکارآمدی کارکنان را برای انجام وظیفه ارتقا دهد (پیرس و همکاران، ۲۰۰۹: ۴۸۱). برخی از محققان (هیس و همکاران، ۲۰۱۲؛ چان و همکاران، ۲۰۱۱) در یک تحلیل چندسطحی به بررسی اثر تعدیل‌کنندگی متغیر ویژگی‌های شغل به عنوان یک متغیر سطح گروهی بر روابط بین متغیرهای سطح فردی پرداخته‌اند ولی در این پژوهش‌ها اثر زمینه‌ای متغیرهای سطح گروهی بر متغیرهای سطح فردی در نظر گرفته نشده است. براین اساس، این پژوهش در راستای تکمیل پژوهش‌های انجام‌شده با یک رویکرد چندسطحی به دنبال بررسی تأثیر (تعدیل‌کنندگی و زمینه‌ای) ویژگی‌های شغل بر خودکارآمدی و عملکرد شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شهید چمران اهواز است.

## مبانی نظری پژوهش

### ویژگی‌های انگیزشی شغل و ویژگی‌های اجتماعی شغل

مفهوم طراحی کار اولین بار توسط تیلور<sup>۱</sup> (۱۹۱۱) مطرح شد. وی حرفه‌گرایی، نظام‌گرایی، ساده‌سازی و استانداردسازی را به عنوان چهار اصل مدیریت علمی مطرح کرد. با این وجود، هاکنم و اولدهام<sup>۲</sup> (۱۹۷۵) مفهوم طراحی کار را با ارائه مدل ویژگی‌های شغل توسعه دادند. در این مدل تنوع، هویت، اهمیت، استقلال و بازخور به عنوان پنج ویژگی کلیدی در نظر گرفته شده که می‌تواند برای محاسبه توان بالقوه انگیزش به کار گرفته شود که ارزیابی می‌کند تا چه حد یک شغل می‌تواند علائق کاری و انگیزش کارکنان را برانگیزاند.

مورجسون و هامفری (۲۰۰۶) در راستای توسعه نظریه‌ها و مدل‌های طراحی شغل قبلی یک مدل طراحی شغل جدید با چهار بعد شامل ویژگی‌های وظیفه<sup>۳</sup>، ویژگی‌های دانش<sup>۴</sup>، ویژگی‌های

1. Taylor  
2. Hackman and Oldham  
3. Task characteristics  
4. Knowledge characteristics

اجتماعی<sup>۱</sup> و ویژگی‌های زمینه‌ای<sup>۲</sup> را توسعه دادند. ویژگی‌های وظیفه پنج بعد کلیدی استقلال، تنوع وظیفه، اهمیت وظیفه، هویت وظیفه و بازخورد را دربر می‌گیرد. ویژگی‌های دانش بیانگر دانش، مهارت‌ها یا شایستگی‌های موردنیاز یک فرد برای انجام وظیفه است. ویژگی‌های اجتماعی بیانگر ارتباطات و تعاملاتی است که کارکنان در کار تجربه می‌کنند. در یک محیط کاری حرفه‌ای و کاملاً تخصصی انجام وظیفه تا حد زیادی به کار گروهی و همکاری بستگی دارد. یعنی انجام وظیفه به ویژگی‌های اجتماعی مهمی نظیر حمایت اجتماعی، تمایل به کار گروهی و روحیه تعاون و همکاری مرتبط است (هسیه و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲: ۶۲۲). ویژگی‌های زمینه‌ای بیانگر شرایط کاری است که بر انجام وظیفه تأثیرگذارند. در مجموع، مدل چهاربعدی که توسط مورجسون و هامفری (۲۰۰۶) توسعه یافت، چارچوبی برای طراحی شغل ارائه می‌دهد که عوامل زمینه‌ای و اجتماعی مرتبط با شغل را نیز دربر می‌گیرد و از این رو یک رویکرد جامع به محیط‌های سازمانی دارد.

از این رو، در این پژوهش برای ارزیابی ویژگی‌های انگیزشی شغل به‌عنوان یک متغیر سطح فردی از ویژگی‌های وظیفه و ویژگی‌های دانش استفاده می‌شود. ویژگی‌های انگیزشی شغل بیانگر ادراک کارکنان از مفهوم بودن شغل، حس مسئولیت نسبت به اجرای کار و بازخورد از کار است که این عوامل تابع میزان توانمندسازی و آزادی در کار، میزان مشارکت در مهارت‌ها و فعالیت‌های متنوع، میزان تأثیرگذاری کار بر دیگران درون یا بیرون سازمان، میزان عدم وابستگی و میزانی کاری است که می‌تواند اطلاعات در اختیار فرد قرار دهد (کنیپنبرج و اچپیزز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷: ۵۲۴). از سوی دیگر در این پژوهش برای ارزیابی ویژگی‌های اجتماعی شغل به‌عنوان یک متغیر سطح گروهی از ویژگی‌های اجتماعی و ویژگی‌های زمینه‌ای استفاده می‌شود. ویژگی اجتماعی شغل بیانگر میزان حمایت یک گروه از اعضای خود در کار است. به عبارت دیگر، ویژگی اجتماعی بیانگر سطح وابستگی کار یک فرد با کار فردی دیگر و همچنین میزان همکاری

1. Social characteristics
2. Contextual characteristics
3. Hsieh et all
4. Knippenberg and Schippers

همکاران در ارائه اطلاعات شغلی و عملکردی است. ویژگی‌های اجتماعی در یک محیط کاری گروه‌محور بیانگر ادراک مثبت کارکنان از محیط بین‌فردی در محیط کار است. ویژگی‌های اجتماعی قوی‌تر بر ادراک مثبت کارکنان از حمایت محیط کارشان تأثیرگذار است. در این مقاله ویژگی‌های اجتماعی شغل به‌عنوان یک متغیر گروهی در نظر گرفته شده است و از طریق محاسبه میانگین پاسخ افراد در درون گروه‌های مشابه به‌دست می‌آید. ترکیب و تجمیع<sup>۱</sup> دو شکل عمده جمع کردن داده‌های سطح فردی در مدل چندسطحی است (بلیس و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). باتوجه‌به اینکه یک سازه گروهی یا سازمانی به‌وسیله اعضای گروه شکل می‌گیرد، ترکیب، بیانگر توافق (اجماع) کامل میان اعضا و تجمیع بیانگر عدم توافق (اجماع) کامل بین اعضاست؛ یعنی هر عضو گروه ممکن است ادراک خود را داشته باشد اما یک متوسطی می‌توان برای انعکاس وجود این مفهوم به‌دست آورد (سیلوا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵؛ استفانسون و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). در این مقاله، مدل تجمیع برای بررسی ویژگی‌های اجتماعی شغل استفاده می‌شود.

### خودکارآمدی فردی و جمعی

خودکارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی آلبرت باندورا روان‌شناس مشهور مشتق شده است. باور خودکارآمدی از ویژگی‌های انگیزشی و روان‌شناختی وابسته به شغل محسوب می‌شود (آرایی و همکاران، ۱۳۹۳). از آنجا که افراد هم به‌صورت فردی و هم به‌صورت جمعی عمل می‌کنند، باور خودکارآمدی می‌تواند هم در سطح فردی و هم در سطح جمعی مفهوم‌سازی شود (استر و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). باندورا، خودکارآمدی فردی را باور افراد درباره توانایی‌های خود که برای سازمان‌دهی، عملکرد موردنیاز و دستیابی به اهداف ضروری است، تعریف کرده است (پاژره و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷). باندورا معتقد است خودکارآمدی فردی بیشتر با ادراک فرد از قابلیت‌های خود و کمتر با سطح واقعی توانایی او ارتباط دارد، بنابراین هرچه میزان خودکارآمدی

1. Composition and Compilation
2. Bliese et all
3. Silva
4. Stephenson et all
5. Esther et all
6. Pajares et al

فردی یک فرد بیشتر باشد، احتمال درگیر شدن و پایداری وی در رفتار مربوط به وظیفه‌اش بیشتر می‌شود (گیست و میتیچال<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲: ۱۸۷).

درقیاس با خودکارآمدی فردی، باور خودکارآمدی جمعی با تکالیف گروهی، تلاش‌ها و افکار مشترک اعضای گروه و پیشرفت گروهی مرتبط است. باندورا خودکارآمدی جمعی را اینگونه تعریف می‌کند: باورهای مشترک گروه در خصوص قابلیت‌های آنها برای سازمان‌دهی و اجرای مجموعه‌ای از اعمال که برای دستیابی به موفقیت در کارها مورد نیاز است. اعضای گروه منابع، توانایی‌ها و دانش خود را به اشتراک می‌گذارند، پشتیبانی متقابل به وجود می‌آورند و برای حل مشکلات و افزایش کیفیت زندگی کاری خود با همدیگر همکاری می‌کنند (فرناندز و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲: ۱۱۱). خودکارآمدی جمعی حاصل پویایی‌های تعاملی وهم‌فزایی گروه است. بدین معنا که اگر اعضای گروه ببینند که همکارانشان رفتارهای گروهی از خود نشان می‌دهند (یا نمی‌دهند) خودکارآمدی جمعی اعضای گروه افزایش (یا کاهش) می‌یابد. این ارزیابی از توانایی سایر افراد گروه، یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های خودکارآمدی جمعی است (تاسا و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). در این پژوهش خودکارآمدی فردی به‌عنوان یک متغیر سطح فردی و خودکارآمدی جمعی به‌عنوان یک متغیر سطح گروهی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

### پیشینه تجربی پژوهش

#### ویژگی‌های شغل (انگیزی و اجتماعی) با خودکارآمدی (فردی و جمعی)

برخی از محققان معتقدند دانش و ویژگی‌های وظایف موجود در محتوای کار افراد می‌تواند به ادراکات و رفتارهای متفاوت کارکنان منجر شود. این ادراکات و رفتارها اگر مثبت باشند می‌توانند به نتایج مثبتی برای فرد و سازمان منجر شوند. به‌عبارت‌دیگر، جمع تجربیات مثبت می‌تواند خودکارآمدی<sup>۴</sup> یا کارآمدی جمعی کارکنان را برای انجام وظیفه ارتقا دهد (مورجسون و

1. Gist & Mitchell  
2. Fernández et al  
3. Tasa et al  
4. Self-efficacy

هامفری، ۲۰۰۶؛ پیرس و همکاران، ۲۰۰۹، توکورا، ۲۰۰۵؛ بوگلر و اسموچ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). هسیه<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی دریافته‌اند که ویژگی‌های انگیزشی شغل بر خودکارآمدی فردی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. به عبارتی هرچه ویژگی‌های انگیزشی درون یک شغل بیشتر باشد، باور خودکارآمدی افراد نیز قوی‌تر می‌شود. چان و کاو<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) نیز دریافته‌اند که ویژگی‌های دانشی شغل بر خودکارآمدی افراد تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نایت و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۱) معتقدند ویژگی‌های شغل نظیر بامعنی بودن، حس مسئولیت و بازخوردی که از شغل به دست می‌آید می‌تواند رفتارها و نگرش‌های شغلی مثبت کارکنان نظیر خودکارآمدی را ارتقا دهد. کوزلوسکی و کلین<sup>۵</sup> (۲۰۰۰) در پژوهشی نشان دادند براساس رویکرد سیستمی، ویژگی‌های اجتماعی شغل بر باور کارکنان نسبت به قابلیت گروه در اجرای وظیفه محوله تأثیرگذار است. یافته‌های پژوهشی پاجاریس<sup>۶</sup> (۲۰۰۶) نشان می‌دهد که حمایت همکاران (به‌عنوان یکی از ابعاد ویژگی‌های اجتماعی شغل) نقش مهمی در ارتقای باور خودکارآمدی افراد ایفا می‌کند. به عبارتی، حمایت همکاران موجب می‌شود احساس امنیت و اعتماد فرد به خودش (خودکارآمدی) افزایش یابد. جوهری و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که اهمیت وظیفه و بازخورد با خودکارآمدی، رابطه مثبت و معنی‌داری دارند. به عبارتی، دریافت بازخور مثبت از سوی همکاران می‌تواند باور فرد به توانمندی‌های خود را تقویت کند. باتوجه به پیشینه مطرح شده، فرضیه‌های زیر را جهت بررسی می‌توان تدوین نمود:

فرضیه ۱: ویژگی‌های انگیزشی شغل بر خودکارآمدی فردی اعضای هیئت‌علمی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۲: ویژگی‌های اجتماعی شغل بر خودکارآمدی جمعی اعضای هیئت‌علمی تأثیر مثبت

1. Boglerand and Somech
2. Hsieh
3. Chen and kao
4. Knight et al
5. Kozlowski and Klein
6. Pajares
7. Johari et al



و معنی داری دارد.

### خودکارآمدی (فردی و جمعی) با عملکرد (فردی و گروهی)

مطالعات خودکارآمدی بیشتر در مدارس صورت گرفته‌اند و در زمینه خودکارآمدی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها پژوهش‌های زیادی انجام نشده است. تحقیقاتی که در چند دهه اخیر در زمینه باور خودکارآمدی فردی و خودکارآمدی جمعی معلمان صورت گرفته است، نشان می‌دهد که باور خودکارآمدی فردی و خودکارآمدی جمعی معلمان با پیامدهای آموزشی مهم نظیر: پشتکار، علاقه و اشتیاق، تعهد و رضایت شغلی و در نهایت پیشرفت شغلی معلمان و پیشرفت مدرسه رابطه مثبت و معنی داری دارد (چونگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶: ۴۳۹). تحقیقات انجام شده در زمینه مشاغل غیرآموزشی نشان می‌دهد که خودکارآمدی، پیش‌بینی‌کننده مهمی برای بالندگی شغلی (لوزو<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵)، ثبات در الگوهای شغلی (گیاناکو<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹)، رضایت و تعهد شغلی (ریگوتی و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸) است و می‌تواند از طریق این سازه‌ها عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار دهد (جود و بونو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱: ۸۴). واسیل<sup>۶</sup> (۱۹۹۲) در پژوهشی دریافت که خودکارآمدی، تعیین‌کننده مهمی برای عملکرد پژوهشی و پیشرفت شغلی اساتید دانشگاه است. ماریلا و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۱۵) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که کارکنان با کارآمدی بالا سطح بالایی از عملکرد دارند. کلت<sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۰۹) نیز در پژوهشی نشان دادند که خودکارآمدی جمعی ادراک شده و خودکارآمدی فردی بر عملکرد شغلی افراد تأثیر مثبت و معنی داری دارد. یوشر (۲۰۰۹) و آرمو<sup>۹</sup> (۲۰۰۵) دریافتند که خودکارآمدی بر عملکرد فردی تأثیر مثبت و معنی داری دارد. گالی و همکاران (۲۰۰۲) معتقدند که کارآمدی جمعی و عملکرد گروهی، همبستگی بالایی با یکدیگر دارند و خودکارآمدی فردی می‌تواند پیامدهای شغلی در سطح فردی را تحت تأثیر قرار دهد.

1. Cheung
2. Luzzo
3. Gianakos
4. Rigotti et al
5. Judge and Bono
6. Vasil
7. Miraglia et al
8. Kellett
9. Aremu

مارکز<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) نیز معتقد است گروه‌هایی که خودکارآمدی جمعی بالاتری دارند، کارکرد بهتری از خود نشان می‌دهند. همینگز و راسل<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) نیز طی تحقیقی در دانشگاه‌های استرالیا دریافته‌اند که خودکارآمدی در اساتیدی که مقالات چاپ‌شده بیشتری دارند، قوی‌تر از اساتید فاقد مقاله است. با توجه به پیشینه مطرح‌شده فرضیه‌های زیر را جهت بررسی می‌توان تدوین نمود:

فرضیه ۳: خودکارآمدی فردی بر عملکرد فردی اعضای هیئت‌علمی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۴: خودکارآمدی جمعی بر عملکرد گروهی اعضای هیئت‌علمی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

### تحلیل میان‌سطحی ویژگی‌های شغل و خودکارآمدی

علی‌رغم بررسی اثرات متغیرها در سطح فردی و در سطح گروهی، متغیرهای سطح گروهی ممکن است بر متغیرهای سطح فردی در قالب ساختار چندسطحی تأثیرگذار باشند (رادنبوش و بریک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). در رویکرد چندسطحی هم می‌توان اثر زمینه‌ای و هم اثر تعدیل‌کنندگی متغیرهای سطح گروهی بر متغیرهای سطح فردی را بررسی کرد. در تحلیل زمینه‌ای فرض بر این است که فرد با زمینه‌های اجتماعی‌ای که به آنها تعلق دارد در تعامل است و افراد تحت تأثیر گروه‌های اجتماعی هستند که در آنها عضویت دارند. در این رویکرد گروه به‌عنوان یک زمینه در نظر گرفته می‌شود و اعتقاد بر این است که زمینه گروهی بر اعمال و گرایش‌های افرادی که به آن تعلق دارند تأثیر می‌گذارد (امیرکافی، ۱۳۸۵: ۳۹).

در این پژوهش ویژگی‌های اجتماعی شغل و خودکارآمدی جمعی (به‌عنوان متغیرهای سطح گروهی) می‌توانند بر خودکارآمدی فردی و عملکرد کارکنان (به‌عنوان متغیرهای سطح فردی) تأثیرگذار باشند. از سوی دیگر، در تحلیل‌های چندسطحی می‌توان اثر تعدیل‌کنندگی متغیرهای سطح گروهی (ویژگی‌های اجتماعی شغل و خودکارآمدی جمعی) بر روابط بین متغیرهای سطح فردی (خودکارآمدی فردی بر عملکرد کارکنان) را بررسی کرد. هسیه و همکاران (۲۰۱۲) در

1. Marks  
2. Hemmings and Russell  
3. Raudenbush and Bryk

پژوهشی چندسطحی نشان دادند که اثرات ویژگی‌های اجتماعی شغل به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌گر بر رابطه بین خودکارآمدی و عملکرد افراد تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. چان و کاو (۲۰۱۱) نیز در پژوهشی اثر تعدیل‌کنندگی خودکارآمدی جمعی بر رابطه بین خودکارآمدی فردی و رفتار شهروندی سازمانی فردی را تأیید نمودند. کورز و نایت<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین خودکارآمدی جمعی و خودکارآمدی فردی معلمان پرداختند نتایج این پژوهش نشان داد باور خودکارآمدی جمعی معلمان با باور خودکارآمدی فردی آنها رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. براین اساس، فرضیه‌های زیر را جهت بررسی می‌توان تدوین کرد:

فرضیه ۵: ویژگی‌های اجتماعی شغل بر خودکارآمدی فردی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

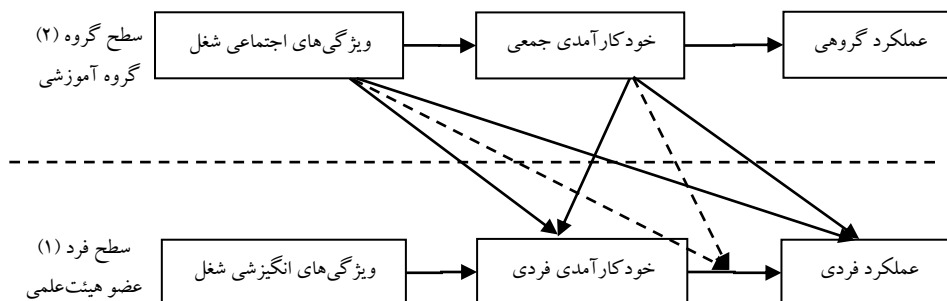
فرضیه ۶: ویژگی‌های اجتماعی شغل بر عملکرد فردی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۷: ویژگی‌های اجتماعی شغل اثر خودکارآمدی فردی بر عملکرد فردی را تعدیل می‌کند.

فرضیه ۸: خودکارآمدی جمعی بر خودکارآمدی فردی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۹: خودکارآمدی جمعی بر عملکرد فردی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۱۰: خودکارآمدی جمعی اثر خودکارآمدی فردی بر عملکرد فردی را تعدیل می‌کند. براساس ادبیات تحقیق و پیشینه پژوهشی مطرح‌شده مدل مفهومی تحقیق را به‌صورت زیر می‌توان ترسیم کرد.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش، هسیه و همکاران (۲۰۱۲)

## روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۲۱۲ عضو هیئت علمی در قالب ۳۰ گروه آموزشی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند.

در این پژوهش برای سنجش متغیرها از پرسشنامه استفاده شد. روایی پرسشنامه‌های این پژوهش به سه طریق روایی صوری، روایی همگرا و روایی واگرا مورد بررسی قرار گرفت. برای سنجش روایی صوری در این پژوهش از نظر متخصصان استفاده شد. برای محاسبه روایی همگرا و واگرا باید مقادیر میانگین واریانس استخراجی (AVE) و میانگین مجذور واریانس مشترک (ASV) را محاسبه کنیم. برای روایی همگرا باید AVE بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد و برای روایی واگرا باید AVE بزرگ‌تر از ASV باشد (رحیمی، ۱۳۹۵: ۱۴۵) که باتوجه به جدول ۱ مقدار AVE هر یک از متغیرها بزرگ‌تر از ۰,۵ و مقدار AVE بزرگ‌تر از ASV است که می‌توان گفت، ابزارهای اندازه‌گیری دارای روایی سازه‌ای هستند. پایایی ابزارهای اندازه‌گیری در این پژوهش نیز از طریق آلفای کرونباخ و پایایی مرکب مورد بررسی قرار گرفت و باتوجه به جدول ۱

از آنجا که مقدار آلفای کرونباخ و پایایی مرکب مربوط به متغیرها از ۰,۷ بیشتر است، می توان گفت که تمامی متغیرها پایا می باشند.

جدول ۱. روایی همگرا و واگرا و پایایی مرکب

متغیر	منبع گویه ها	آلفای کرونباخ	CR	AVE	ASV
ویژگی های انگیزشی شغل	مورجسون و هامفری (۲۰۰۶)	۰/۸۳۲	۰/۸۳۲	۰/۶۳۴	۰/۳۴۲
خودکارآمدی فردی	بندورا (۱۹۹۷)	۰/۸۹۱	۰/۷۸۳	۰/۵۴۳	۰/۴۲۲
عملکرد فردی	هسیه و همکاران (۲۰۱۲)	۰/۷۶۴	۰/۷۵۶	۰/۶۸۱	۰/۳۲۴
ویژگی های اجتماعی شغل	مورجسون و هامفری (۲۰۰۶)	۰/۷۷۲	۰/۷۶۴	۰/۵۸۶	۰/۳۷۶
خودکارآمدی جمعی	بندورا (۱۹۹۷)	۰/۹۰۳	۰/۸۷۹	۰/۷۲۱	۰/۳۸۱
عملکرد گروهی	کوتزر و تریمبل <sup>۱</sup> (۲۰۰۹)	۰/۹۵۰	۰/۸۴۵	۰/۷۴۳	۰/۳۰۲

## یافته ها

### نتایج توصیفی

اطلاعات گردآوری شده از نمونه مورد مطالعه نشان می دهد که حدود ۲۳ درصد از پاسخگویان زن و ۷۷ درصد مرد بوده اند که نشان می دهد بیشتر فراوانی پاسخگویان مربوط به مردان است. از طرفی حدود ۱۰/۸ درصد از پاسخگویان دارای رتبه مربی، ۵۹ درصد استادیار، ۲۳/۱ درصد دانشیار و ۷/۱ درصد استاد بوده اند. به این معنی که بیشتر از نیمی از پاسخگویان دارای رتبه استادیاری می باشند. در ادامه، با استفاده از جدول اهمیت - وضعیت به بررسی وضعیت متغیرها و شاخص ها در نمونه آماری تحقیق پرداختیم. بدین صورت که بار عاملی شاخص ها به عنوان اهمیت و میانگین شاخص ها به عنوان وضعیت در نظر گرفته شد. سپس از حاصل ضرب بار عاملی (اهمیت) در میانگین (وضعیت) وزن شاخص در نمونه آماری مشخص شد.

1. Coetzer and Trimble

جدول ۲. بررسی وضعیت متغیرها و شاخص‌ها در نمونه آماری

متغیرها	شاخص‌ها	بارهای عاملی شاخص (اهمیت)	میانگین شاخص (وضعیت)	وزن شاخص (اهمیت × وضعیت)	میانگین متغیر	سطح معنی‌داری
ویژگی‌های انگیزشی شغل	استقلال شغلی	۰/۶۷	۴/۰۲	۲/۶۸	۳/۸۲	۰/۰۰۰
	تنوع شغلی	۰/۶۶	۳/۹۰	۲/۵۶		
	اهمیت شغلی	۰/۶۴	۳/۷۷	۲/۴۲		
	هویت شغلی	۰/۶۷	۳/۸۰	۲/۵۳		
	بازخورد شغلی	۰/۷۶	۳/۶۳	۲/۷۵		
ویژگی‌های اجتماعی شغل	حمایت اجتماعی	۰/۸۰	۴/۰۲	۳/۲۴	۳/۸۰	۰/۰۰۰
	تمایل به کار گروهی	۰/۷۶	۴/۱۱	۳/۱۵		
	روحیه همکاری و تعاون	۰/۷۵	۳/۴۴	۲/۵۸		
خودکارآمدی فردی	شایستگی فردی	۰/۷۴	۴/۲۹	۳/۱۷	۴/۲۹	۰/۰۰۰
	شایستگی تدریس	۰/۷۷	۴/۲۵	۳/۲۸		
	شایستگی پژوهش	۰/۷۲	۴/۳۲	۳/۱۱		
خودکارآمدی جمعی	شایستگی گروهی	۰/۷۰	۳/۸۷	۲/۷۰	۳/۶۱	۰/۰۰۰
	ذهنیت مثبت نسبت به قابلیت‌های همکاران	۰/۸۰	۳/۲۶	۲/۵۹		
عملکرد فردی	عملکرد فردی آموزشی	۰/۸۴	۴/۱۵	۳/۵۱	۴/۱۷	۰/۰۰۰
	عملکرد فردی پژوهشی	۰/۵۷	۴/۲۰	۲/۳۹		
عملکرد گروهی	عملکرد جمعی آموزشی	۰/۸۳	۳/۵۸	۲/۹۶	۳/۶۶	۰/۰۰۰
	عملکرد جمعی پژوهشی	۰/۷۳	۳/۸۰	۲/۷۵		

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد علی‌رغم اینکه از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شهید چمران اهواز وضعیت کلیه متغیرهای تحقیق در شرایط مطلوبی قرار دارند، متغیرهای ویژگی‌های انگیزشی شغل، خودکارآمدی فردی و عملکرد فردی نسبت به سایر متغیرها از وضعیت مطلوب‌تری برخوردارند. از سوی دیگر، جدول ۲ نشان می‌دهد که از بین مؤلفه‌های ویژگی‌های

انگیزشی شغل مؤلفه‌های بازخورد شغلی و استقلال شغلی و از بین مؤلفه‌های ویژگی‌های اجتماعی شغل مؤلفه حمایت اجتماعی نسبت به سایر مؤلفه‌ها از وزن بالاتری برخوردارند و این بدین معنی است که اگر دانشگاه به دنبال تقویت ویژگی‌های شغل اعضای هیئت‌علمی است، باید به این مؤلفه‌ها توجه بیشتری نمایند. همچنین از بین مؤلفه‌های خودکارآمدی فردی و خودکارآمدی جمعی، به ترتیب مؤلفه‌های شایستگی تدریس و شایستگی گروه و از بین مؤلفه‌های عملکرد فردی و عملکرد گروهی، به ترتیب عملکرد فردی آموزشی و عملکرد گروهی آموزشی از وزن نسبتاً بالایی برخوردارند.

### بررسی فرضیه‌های تحقیق

#### آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری

در این پژوهش برای بررسی فرضیه‌های سطح فردی و گروهی از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار ایموس استفاده شد. اما قبل از استناد به مدل‌های ساختاری برای تأیید یا رد فرضیه‌ها باید از برازش مدل‌های ساختاری سطح فردی و گروهی اطمینان حاصل کرد. برخی از شاخص‌های مهم برازش مدل‌های ساختاری در جدول ۳ نشان داده شده است که نتایج نشان می‌دهد مدل‌های ساختاری در هر دو سطح فردی و گروهی از برازش مطلوبی برخوردار هستند.

جدول ۳. نتایج برازش مدل‌های ساختاری متغیرهای سطح فردی و گروهی

مدل‌ها	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	CFI	RMSEA
مدل ساختاری سطح فرد	۱۰۵/۷	۶۰	۱/۷۶۲	۰/۹۲۸	۰/۹۳۵	۰/۰۶
مدل ساختاری سطح گروه	۰/۲۹۰	۰/۱۰۲	۲/۸۴	۰/۸۹	۰/۹۱۴	۰/۰۹

در ادامه پس از اطمینان از برازش مدل‌های ساختاری در سطح فردی و گروهی به بررسی فرضیه‌های تحقیق براساس این دو مدل پرداخته شد که نتایج آن در جدول ۴ نشان داده شده است. نتایج این جدول نشان می‌دهد در سطح فردی ویژگی‌های انگیزشی شغل بر خودکارآمدی فردی

و خودکارآمدی فردی بر عملکرد فردی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. در سطح گروهی نیز ویژگی‌های اجتماعی شغل بر خودکارآمدی جمعی و خودکارآمدی جمعی بر عملکرد گروهی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه‌های سطح فردی و گروهی

نسبت بحرانی	وزن رگرسیون	خطای معیار	جهت رابطه
۲/۳۶۵	۰/۱۳۲	۰/۰۵۶	ویژگی‌های انگیزشی شغل - خودکارآمدی فرد
۲/۵۲۰	۰/۷۹۱	۰/۳۱۴	خودکارآمدی فردی - عملکرد فردی
۵/۰۷۸	۰/۵۹۸	۰/۱۱۸	ویژگی‌های اجتماعی شغل - خودکارآمدی جمعی
۶/۵۵۶	۰/۶۷۷	۰/۱۰۳	خودکارآمدی جمعی - عملکرد گروهی

### آزمون مدل خطی سلسله‌مراتبی

در ادامه برای بررسی اثر زمینه‌ای و تعدیل‌کنندگی متغیرهای سطح گروهی بر متغیرهای سطح فردی (رویکرد چندسطحی) از آزمون مدل خطی سلسله‌مراتبی استفاده شد. به‌منظور آزمون فرضیه‌های چندسطحی با آزمون مدل خطی سلسله‌مراتبی بعد از تجمیع داده‌ها باید سه مرحله را به شرح ذیل طی نمود:

تجمیع داده‌ها: در مواردی که سطح سازه سطح بالایی نظیر گروه یا سازمان باشد، اما این سازه در سطح پایین‌تری اندازه‌گیری شده باشد (خصوصیات مشترک)، در این صورت پژوهشگر لازم است تا داده‌های سطح پایین را برای دستیابی به سازه سطح بالاتر با یکدیگر تجمیع کند. از این رو محاسبه شاخصی برای اندازه‌گیری توافق درون‌گروهی برای کلیه متغیرهای موردبررسی در سطح واحد گروه ضروری است. رایج‌ترین شاخص توافق درون‌گروهی برای مقیاس لیکرت توسط جیمز مطرح شد. وی معتقد است در صورتی که شاخص توافق درون‌گروهی مساوی یا بیشتر از ۰/۷ باشد ( $r_{wg}$ ) امکان تجمیع وجود دارد. در این پژوهش نیز برای بررسی مناسب بودن تجمیع داده‌ها از این شاخص استفاده شد که مقدار  $r_{wg}$  برای ویژگی‌های اجتماعی شغل، خودکارآمدی جمعی و عملکرد گروهی به ترتیب برابر با ۰/۸۶، ۰/۹۲ و ۰/۷۹ بود. این مقادیر نشان می‌دهد که



امکان تجمع داده‌های سطح فردی برای رسیدن به داده‌های سطح گروهی وجود دارد.

### مدل صرفاً با اعداد ثابت<sup>۱</sup>

برای آزمون معنی‌داری واریانس بین گروهی یک مدل صرفاً با اعداد ثابت بدون در نظر گرفتن متغیرهای پیش‌بین (ویژگی‌های انگیزشی شغل و خودکارآمدی فردی) در نظر گرفته شد. در این مرحله هدف شناسایی درصدی از واریانس متغیر وابسته سطح فردی (عملکرد فردی) است که توسط تفاوت بین اعضای هیئت‌علمی تبیین می‌شود. نتایج این مدل نشان داد که واریانس بین گروهی صفر نیست ( $F_{00} = 0/156, t = 2/79$ ) یعنی عملکرد فردی اعضای هیئت‌علمی هر گروه آموزشی (دانشکده‌ها) متفاوت است.

### مدل اعداد ثابت به‌عنوان پیامد<sup>۲</sup>

در این پژوهش، ویژگی‌های اجتماعی شغل و خودکارآمدی جمعی به‌عنوان متغیرهای سطح بالاتر در نظر گرفته شدند. پارامتر  $\gamma_{01}$  برای آزمون اثرات زمینه‌ای متغیرهای سطح گروه بر متغیرهای سطح فرد استفاده شد. براساس جدول ۵ با توجه به بزرگ‌تر بودن عدد معنی‌داری ( $t$ ) از عدد ۱/۹۶، اثر زمینه‌ای ویژگی‌های اجتماعی شغل بر خودکارآمدی فردی و عملکرد فردی و اثر زمینه‌ای خودکارآمدی جمعی بر خودکارآمدی فردی و عملکرد فردی تأیید می‌شود. بنابراین فرضیه‌های پنجم، ششم، هفتم و هشتم تأیید می‌شوند.

- 
1. Intercept only model
  2. Intercepts as outcomes

جدول ۵. نتایج تحلیل چندسطحی

ت	انحراف معیار SE	ضریب $\gamma_{01}$	۱. اثرات زمینه‌ای
۲/۴۱	۰/۱۵	۰/۳۶	ویژگی‌های اجتماعی شغل - خودکارآمدی فردی
۴/۵۷	۰/۱۳	۰/۵۹	ویژگی‌های اجتماعی شغل - عملکرد فردی
۲/۲۲	۰/۱۲	۰/۲۸	خودکارآمدی جمعی - خودکارآمدی فردی
۳/۷۹	۰/۱۱۶	۰/۴۴	خودکارآمدی جمعی - عملکرد فردی
ت	انحراف معیار SE	ضریب $\gamma_{11}$	۲. اثرات تعدیل‌کننده
۴/۳۹	۰/۰۲۶	۰/۱۲	ویژگی‌های اجتماعی شغل (خودکارآمدی فردی - عملکرد فردی)
۲/۷۵	۰/۰۲۴	۰/۶۷	خودکارآمدی جمعی (خودکارآمدی فردی - عملکرد فردی)

مدل شیب‌ها به‌عنوان پیامد<sup>۱</sup>

فرضیه‌های نهم و دهم بیان می‌کنند که ویژگی‌های اجتماعی شغل و خودکارآمدی جمعی می‌توانند رابطه بین خودکارآمدی فردی و عملکرد فردی را تعدیل کنند. نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که تأثیر ویژگی‌های اجتماعی شغل بر رابطه بین خودکارآمدی فردی و عملکرد فردی معنی‌دار است. تأثیر خودکارآمدی جمعی بر رابطه بین خودکارآمدی فردی و عملکرد فردی نیز معنی‌دار است. به‌عبارت‌دیگر، اثر تعدیل‌کنندگی بین‌سطحی ویژگی‌های اجتماعی شغل و خودکارآمدی جمعی بر رابطه بین خودکارآمدی فردی و عملکرد فردی تأیید شد.

بحث و نتیجه‌گیری

باتوجه به اهمیت مهم سازه، باور خودکارآمدی در ابعاد مختلف و نقشی که این سازه می‌تواند در موفقیت فردی و سازمانی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها ایفا نماید، شناسایی و تقویت عوامل مؤثر بر آن ضروری به‌نظر می‌رسد. در این راستا، این پژوهش باهدف بررسی تأثیر

1. Slopes as outcomes

ویژگی‌های شغل بر خودکارآمدی و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز با یک رویکرد چندسطحی اجرا شد.

یافته‌های تحقیق در سطح فردی نشان داد که ویژگی‌های انگیزشی شغل بر خودکارآمدی فردی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. به عبارت دیگر هرچه ابعاد ویژگی‌های انگیزشی شغل در سطح بالاتری باشند، احساس خودکارآمدی فردی اعضای هیئت علمی دانشگاه بیشتر خواهد بود. نتیجه این یافته با یافته‌های تحقیقات نایت و همکاران (۲۰۰۲)، بوگلر و اسموچ (۲۰۰۴)، پیرس و همکاران (۲۰۰۹)، چان و کاو (۲۰۱۱) و هیس و همکاران (۲۰۱۲) همسو است. هسیه و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی دریافته‌اند که ویژگی‌های انگیزشی شغل بر خودکارآمدی فردی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. به عبارتی هرچه ویژگی‌های انگیزشی درون یک شغل بیشتر باشد باور خودکارآمدی افراد نیز قوی‌تر می‌شود. چان و کاو (۲۰۱۱) نیز دریافته‌اند که ویژگی‌های دانشی شغل بر خودکارآمدی افراد تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نایت و همکاران (۲۰۰۲) معتقدند ویژگی‌های شغل نظیر بامعنی‌بودن، حس مسئولیت و بازخوردی که از شغل به دست می‌آید می‌تواند رفتارها و نگرش‌های شغلی مثبت کارکنان نظیر خودکارآمدی را ارتقا دهد. بر این اساس، نتایج نشان داد توجه به ویژگی‌هایی انگیزشی شغل برای اساتید دانشگاه اهمیت داشته و پیشنهاد می‌شود برای فراهم کردن چنین شرایطی، دادن استقلال شغلی و ارائه بازخورد از نحوه عملکرد به همکاران زمینه را برای ایجاد علاقه جهت مشارکت در تصمیمات سازمان و تقویت خودباوری اعضای هیئت علمی را فراهم می‌کند. از سوی دیگر، یافته‌های تحقیق در سطح فردی نشان داد خودکارآمدی فردی بر عملکرد فردی اعضای هیئت علمی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. به عبارتی، هرچه باور عضو هیئت علمی نسبت به توانایی و قابلیت‌های خود بیشتر باشد، عملکرد آموزشی و پژوهشی بهتری خواهد داشت. نتیجه این یافته با یافته‌های تحقیقات واسیل<sup>۱</sup> (۱۹۹۲)، گالی و همکاران (۲۰۰۲)، لوبرز<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۳)، همینگز و راسل (۲۰۰۸) و ماریلا<sup>۳</sup> و

1. Vasil  
2. Lubbers  
3. Miraglia

همکاران (۲۰۱۵) همخوانی داد. لوبرز و همکاران (۲۰۰۳) طی پژوهشی دریافتند بین خودکارآمدی شغلی و عملکرد شغلی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، به طوری که خودکارآمدی شغلی به عنوان یک عامل پیش‌بینی‌کننده می‌تواند پیامدهای شغلی را پیشگویی کند. همینگز و راسل (۲۰۰۸) نیز طی تحقیقی در دانشگاه‌های استرالیا دریافتند که خودکارآمدی در اساتیدی که مقالات چاپ شده بیشتری دارند، قوی‌تر از اساتید فاقد مقاله است.

در سطح گروهی نیز یافته‌های تحقیق تأثیر ویژگی‌های اجتماعی شغل بر خودکارآمدی جمعی و تأثیر خودکارآمدی جمعی بر عملکرد گروهی را تأیید کرد. این امر نشان می‌دهد که مناسب بودن ویژگی‌های اجتماعی شغل می‌تواند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای افزایش خودکارآمدی جمعی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌ها باشد و از سویی بالا بودن خودکارآمدی جمعی اعضای هیئت‌علمی گروه‌های آموزشی می‌تواند به بهبود عملکرد گروهی آنها منجر شود. نتیجه این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات کلین و کوزلوسکی (۲۰۰۰)، پاچاریس (۲۰۰۶)، مارکز (۱۹۹۹) و گالی و همکاران (۲۰۰۲) همسوست. کلین و کوزلوسکی (۲۰۰۰) در پژوهشی نشان دادند بر اساس رویکرد سیستمی، ویژگی‌های اجتماعی شغل بر باور کارکنان نسبت به قابلیت گروه در اجرای وظیفه محوله تأثیرگذار است. یافته‌های پژوهشی پاچاریس (۲۰۰۶) نیز نشان می‌دهد که حمایت همکاران (به عنوان یکی از ابعاد ویژگی‌های اجتماعی شغل) نقش مهمی در ارتقای باور خودکارآمدی افراد ایفا می‌کند. به عبارتی، حمایت همکاران موجب می‌شود احساس امنیت و اعتماد فرد به خودش (خودکارآمدی) افزایش یابد. مارکز (۱۹۹۹) معتقد است گروه‌هایی که خودکارآمدی جمعی بالاتری دارند، کارکرد بهتری از خود نشان می‌دهند. گالی و همکاران (۲۰۰۲) نیز معتقدند که خودکارآمدی جمعی و عملکرد گروهی همبستگی بالایی با یکدیگر دارند. نتایج نشان داد که توجه به ویژگی‌های اجتماعی شغل در محیط دانشگاه از اهمیت مهمی برخوردار است. برای فراهم کردن چنین شرایطی، مشارکت اعضای هیئت‌علمی در تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها در سطح دانشگاه ضروری است. با توجه به اینکه کارآمدی افراد در تصمیمات باعث تقویت عملکرد گروهی اساتید در دانشگاه می‌شود، لذا استفاده از نظرات افراد در زمینه‌های

هدف گذاری و یا ارائه پیشنهادهایی در افزایش تلاش و عملکرد اعضای هیئت علمی در دانشگاه مؤثر است. 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، ایجاد جو همکاری با یکدیگر و حمایت اجتماعی به تقویت خودکارآمدی شغلی افراد و در نتیجه افزایش عملکرد کارکنان در سازمان می‌شود.

یکی دیگر از اهداف این پژوهش بررسی اثرات زمینه‌ای متغیرهای سطح گروهی بر متغیرهای سطح فردی بود. در تحلیل زمینه‌ای گروه به عنوان یک زمینه در نظر گرفته می‌شود و اعتقاد بر این است که زمینه گروهی بر اعمال و گرایش‌های افرادی که به آن تعلق دارند، تأثیر می‌گذارد (امیرکافی، ۱۳۸۵). در این راستا، نتایج این تحقیق نشان داد که ویژگی‌های اجتماعی شغل و خودکارآمدی جمعی به عنوان متغیرهای زمینه‌ای بر خودکارآمدی فردی و عملکرد فردی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند. به عبارت دیگر، گروه‌های آموزشی که از خودکارآمدی جمعی بالاتری برخوردارند، اعضای هیئت علمی این گروه‌ها باور خودکارآمدی فردی قوی‌تر و عملکرد فردی بهتری دارند و بالعکس. نتایج این یافته‌ها با نتایج تحقیقات کورز و نایت (۲۰۰۴)، هیس و همکاران (۲۰۱۲) و هماس و میکولیک<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) همخوانی دارد. کورز و نایت (۲۰۰۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین خودکارآمدی جمعی و خودکارآمدی فردی معلمان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد باور خودکارآمدی جمعی معلمان با باور خودکارآمدی فردی آنها رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. هماس و میکولیک (۲۰۱۴) نیز در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های اجتماعی شغل قوی‌تر بر ادراک مثبت اعضای هیأت علمی از حمایت محیط کارشان تأثیرگذار بوده و این به سطح بالاتری از

1. Hernaus and Mikulić

خودکارآمدی فردی و عملکرد فردی میان اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌ها منجر می‌شود. یافته‌های این پژوهش اثر تعدیل‌کنندگی متغیرهای سطح گروهی یعنی ویژگی‌های اجتماعی شغل و خودکارآمدی جمعی بر رابطه بین خودکارآمدی فردی و عملکرد فردی اعضای هیئت‌علمی را نیز تأیید کرد. به عبارت دیگر نتایج نشان داد تأثیر خودکارآمدی فردی بر عملکرد فردی اعضای هیئت‌علمی در گروه‌های آموزشی که از خودکارآمدی جمعی بالاتری برخوردارند، قوی‌تر است. همچنین در مشاغلی که از ویژگی‌های اجتماعی غنی‌تری برخوردارند، اثر خودکارآمدی فردی بر عملکرد شغلی قوی‌تر خواهد بود. نتیجه این یافته با یافته‌های تحقیقات چان و کاو (۲۰۱۱) و هیسه و همکاران (۲۰۱۲) همسوست. هیسه و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی دریافتند که اثر تعدیل‌کنندگی خودکارآمدی جمعی بر رابطه بین خودکارآمدی فردی و عملکرد فردی را تأیید نمودند. چان و کاو (۲۰۱۱) نیز در پژوهشی اثر تعدیل‌کنندگی خودکارآمدی جمعی بر رابطه بین خودکارآمدی فردی و رفتار شهروندی سازمانی فردی را تأیید نمودند. تأیید اثرات زمینه‌ای و تعدیل‌کنندگی ویژگی‌های اجتماعی شغل و خودکارآمدی جمعی نشان می‌دهد بافت محیط یک سازمان و بافت اجتماعی بین‌فردی، نقش بسیار مهمی در عملکرد کلی یک سازمان ایفا می‌کند. برای تقویت خودکارآمدی اعضای هیئت‌علمی و برانگیختن آنها برای دستیابی به عملکرد فردی و سازمانی بالاتر، دانشگاه باید یک محیط کاری مناسبی را برای اساتید فراهم نماید به نحوی که آنها بتوانند حمایت اجتماعی و همکاری همکاران را جهت انجام وظایف محوله جلب نمایند.

## منابع

- آرایی، وحید و اسفیدانی، محمدرحیم (۱۳۹۳)، سنجش میزان کارآمدی کارکنان با استفاده از نظریه‌های روان‌شناختی - مدیریتی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال ششم، شماره ۳: ۴۹ - ۶۷.
- امیرکافی، مهدی (۱۳۸۵)، اهمیت و منطق مدل‌های چندسطحی در تحقیقات اجتماعی، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره هفتم، شماره ۴: ۳۸ - ۷۱.
- رحیمی، فرج‌اله (۱۳۹۵)، نرم‌افزارهای کاربردی در تحقیقات مدیریت، اهواز: نشر تراوا.
- Bandura, A. (1997), **Self-Efficacy: The Exercise of Control**, W.H. Freeman, New York, NY
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. **Annual review of psychology**, 52(1), 1-26.
- Bellas, M. L., Toutkoushian, R. K. (1999). Faculty time allocations and research productivity. **The Review of Higher Education**, 22(4), 367-390.
- Bliese, P. D., Chan, D., & Ployhart, R. E. (2007). Multilevel methods: Future directions in measurement, longitudinal analyses, and nonnormal outcomes. **Organizational Research Methods**, 10(4), 551-63.
- Bogler, R. and Somech, A. (2004), Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools, **Teaching and Teacher Education**, 20 (3), 277-89
- Canrinus, E. T., Helms-Lorenz, M., Beijgaard, D., Buitink, J., & Hofman, A. (2012). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. **European journal of psychology of education**, 27(1), 115-132.
- Chen, C. H. V., & Kao, R. H. (2011). A multilevel study on the relationships between work characteristics, self-efficacy, collective efficacy, and organizational citizenship behavior: The case of Taiwanese police duty-executing organizations. **The Journal of psychology**, 145(4), 361-390.
- Cheung, H. Y. (2006). The measurement of teacher efficacy: Hong Kong primary in-service teachers. **Journal of Education for Teaching**, 32(4), 435-451.
- Coetzer, G. H., & Trimble, R. (2009). An empirical examination of the relationships between adult attention deficit, reliance on team mates and team member performance. **Team Performance Management: An International Journal**, 15(1/2), 78-91.
- De Silva, M. (2005), **Context and composition? Social capital and maternal mental health in low income countries**, Unpublished PhD Dissertation, Department of Epidemiology and Population Health, London School of Hygiene and Tropical Medicine.
- Fernández-Ballesteros, R., Díez-Nicolás, J., Caprara, G. V., Barbaranelli, C., & Bandura, A. (2002). Determinants and structural relation of personal efficacy to collective efficacy. **Applied Psychology**, 51(1), 107-125.

- Gianakos, I. (1999). Patterns of career choice and career decision-making self-efficacy. **Journal of Vocational Behavior**, 54: 244-258.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability. **Academy of Management Review**, 17(2), 183-211.
- Gully, S. M., Incalcaterra, K. A., Joshi, A., & Beaubien, J. M. (2002). A meta-analysis of team-efficacy, potency, and performance: interdependence and level of analysis as moderators of observed relationships. **Journal of applied psychology**, 87(5), 819.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied psychology**, 60(2), 159.
- Hemmings, B., & Kay, R. (2008). Lecturer self-efficacy, research skills, and publication output. **Australia, Charles Sturt University**. 2-15.
- Hernaus, T., & Mikulić, J. (2014). Work characteristics and work performance of knowledge workers. **EuroMed Journal of Business**, 9(3), 268-292.
- Hsieh, W. C., Vivian Chen, C. H., Lee, C. C., & Kao, R. H. (2012). Work characteristics and police officers' performance: Exploring the moderating effect of social work characteristics and collective efficacy in multilevel analysis. **Policing: An International Journal of Police Strategies & Management**, 35(3), 615-641.
- Johari, Jand Yahya, K. K. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. **European Journal of Training and Development**, 40(7), 554-575.
- Judge, T. A., and Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits –self esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability –with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**, 86 (1), 80-92.
- Kellett, J. B., Humphrey, R. H., & Sleeth, R. G. (2009). Career development, collective efficacy, and individual task performance. **Career Development International**, 14(6), 534-546.
- Knight, D., Durham, C. C., & Locke, E. A. (2001). The relationship of team goals, incentives, and efficacy to strategic risk, tactical implementation, and performance. **Academy of management journal**, 44(2), 326-338.
- Kozlowski, S.W.J. and Klein, K.J. (Eds).(2000), **A multilevel approach to theory and research in organizations: contextual, temporal, and emergent processes**, Multilevel Theory, Research and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions, Jossey-Bass, San Francisco, CA, 3-90.
- Kurz, T, B. & Knight, S. L. (2004). An exploration of the relationship among teacher efficacy, collective teacher efficacy, and goal consensus. **Learning Environment Research**, 7,111-128.
- Lev, S., & Koslowsky, M. (2008). Moderating the collective and self-efficacy relationship. **Journal of Educational Administration**, 47(4), 452-462.
- Lubbers, R., Loughlin, C., Zweig, D. (2003). Young workers job selfefficacy and affect: Pathways to health and performance. **Journal of Vocational Behavior**, 67(1), 199-214.
- Luzzo, D. A. (1995). The relative contributions of self-efficacy and locus of control to the prediction of career maturity. **Journal of College Student Development**, 36, 61-66.
- Major, C. H., Dolly, J. P. (2003). The importance of graduate program experiences to faculty self-efficacy for academic tasks. **The Journal of Faculty Development**, 19(2), 89-100.



- Marks, M.A.(1999).A Test of the Impact of Collective Efficacy in Routine and Novel Performance Environment. **Human Performance**, 34(12), 295-309.
- Miraglia, M., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2015). Trajectory classes of job performance: The role of self-efficacy and organizational tenure. **Career Development International**, 20(4), 424-442.
- Morgeson, F.P. and Humphrey, S.E. (2006). The work design questionnairem (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. **Journal of Applied Psychology**, 91(6), 1321-39.
- Oyesoji Aremu, A. (2005). A confluence of credentialing, career experience, self-efficacy, emotional intelligence, and motivation on the career commitment of young police in Ibadan, Nigeria. **Policing: An International Journal of Police Strategies & Management**, 28(4), 609-618.
- Pajares, F. (2006). **self-efficacy beliefs of adoles cents**, IAP, 67-339.
- Pajares, F., Johnson, M. J., & Usher, E. L. (2007). Sources of Writing selfefficacybelifs of elementary, middle and hgh school students. **Reasearchin the teaching of English**. 42 (1) , 104-120.
- Pierce, J. L., Jussila, I., & Cummings, A. (2009). Psychological ownership within the job design context: Revision of the job characteristics model. **Journal of Organizational Behavior**, 30(4), 477-496.
- Raudenbush, S.W. and Bryk, A.S. (2002), **Hierarchical Linear Models: Applications and Data Analysis Methods**, 2nd ed., Sage, Newbury Park, CA.
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. **Journal of Career Assessment**, 16(2), 238-255.
- Stephenson, R., Baschieri, A., Clements, S., Hennink, M., & Madise, N. (2006). Contextual influences on the use of health facilities for childbirth in Africa. **American journal of public health**, 96(1), 84-93.
- Tasa, K., Taggar, S., & Seijts, G. H. (2007). The development of collective efficacy in teams: a multilevel and longitudinal perspective. **Journal of Applied Psychology**, 92(1), 17.
- Taylor, F.W. (1911), **The Principles of Scientific Management**, Harper Bros, New York, NY.
- Torraco, R. J. (2005). Work design theory: A review and critique with implications for human resource development. **Human Resource Development Quarterly**, 16(1), 85-109.
- Usher, E. L. (2009). Sources of middle school students' self-efficacy in mathematics: A qualitative investigation. **American Educational Research Journal**, 46(1), 275-314.
- Van Knippenberg, D., & Schippers, M. C. (2007). Work group diversity. **Annual Review of Psychology**, 58, 515-541.
- Vasil, L. (1992). Self-efficacy expectations and causal attributions for achievement among male and female university faculty. **Journal of Vocational Behavior**, 41(3), 259-269.