

## بررسی نقش میانجی اعتماد بین فردی در رابطه بین خودکارآمدی با دوستی در محل کار

رضا ابراهیمی نسب\*، محمدحسین متقی\*\*، محمد قزل یاغ\*\*\*

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۱/۱۶

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۸/۰۴/۱۸

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی اعتماد بین فردی در رابطه بین خودکارآمدی با دوستی در محل کار اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بود. این تحقیق از حیث جهت گیری، کاربردی و ازلحاظ راهبرد پژوهش، توصیفی همبستگی و از نظر افق زمانی، پژوهشی تک مقطعی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۵ بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای ۳۹۳ نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب شد و به سه پرسشنامه؛ خودکارآمدی شرر (۱۹۸۲)، اعتماد بین فردی مک آلیستر (۱۹۹۵) و دوستی در محل کار نلسون و همکاران (۲۰۰۰) پاسخ دادند. پایایی پرسشنامه‌ها به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۹ و ۰/۸۲ به دست آمد و برای تعیین روایی از نظرات خبرگان استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج نشان داد خودکارآمدی اثر مستقیم بر دوستی در محل کار ندارد، بلکه اعتماد بین فردی نقش میانجی در رابطه بین خودکارآمدی با دوستی در محل کار دارد. براین اساس، مدیران دانشگاه‌ها باید با تلاش در جهت ارتقای خودکارآمدی اساتید، موجبات افزایش حس اعتماد بین آنان را فراهم کرده و از این مسیر، دوستی در محل کار را بهبود بخشند.

**کلیدواژه:** خودکارآمدی؛ اعتماد بین فردی؛ دوستی در محل کار

\*. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، کرمان، ایران

\*\* استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، کرمان، ایران (نویسنده مسئول)

hossein1.motaghi@gmail.com

\*\*\* استادیار، گروه آمار، دانشکده ریاضی و کامپیوتر، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران

## مقدمه

در دهه گذشته دوستی در محل کار<sup>۱</sup> مورد توجه تعداد زیادی از پژوهش‌های سازمانی قرار گرفته است (امجد<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۵:۳۰۴)، زیرا مشخص شده است که دوستی در محل کار دارای پیامدهای مثبت فردی و سازمانی زیادی است (متوت<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۵:۲). نتایج پژوهش‌های (شلن بارگر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰؛ الینگوود<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱؛ گینز، اویک<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳؛ سias<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۴؛ کرابتری<sup>۸</sup>، ۲۰۰۴ به نقل از امجد و همکاران، ۲۰۱۵:۳۰۴) نشان داده است که دوستی در محل کار بر نتایج سازمانی و عملکرد کارکنان و به‌طور خاص بر استرس شغلی، نگرش کارکنان، تفکر انتقادی و خلاق، رضایت شغلی و تعهد سازمانی اثر مثبتی دارد. دوستی در محل کار تعارض بین افراد را کاهش داده و باعث افزایش کارایی می‌شود (سینگ<sup>۹</sup>، ۲۰۱۸:۱۶). گارسيا و میراندا<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۸) به نقل از ابراهیم<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۴:۱). دوستی در محل کار به‌طور فزاینده‌ای در حال تبدیل شدن به یک موضوع مهم پژوهشی است. با این وجود، نتایج مطالعات انجام شده کافی نیست (امجد و همکاران، ۲۰۱۵:۳۰۴). در این راستا، نیوتن<sup>۱۲</sup> (۲۰۱۰:۱۳) پیشنهاد می‌کند که محققین تأثیر عوامل فردی بر ایجاد و حفظ دوستی در محل کار را بیشتر مورد بررسی و پژوهش قرار دهند.

فارغ از اینکه در محل کار همکاران چقدر با هم دوست هستند، آنان روزی غریبه بوده‌اند و سرانجام این دوستی از نقطه‌ای آغاز شده است. براساس "تئوری کاهش عدم اطمینان"<sup>۱۳</sup> برگر و کالابریس<sup>۱۴</sup> (۱۹۷۵) هرگاه فرد در محیطی اجتماعی نظیر محل کار، زندگی یا تحصیل با فردی غریبه یا تازه‌واردی مواجه می‌شود، چون او را نمی‌شناسد، نخستین واکنش فرد نسبت به او عدم

1. Workplace friendships
2. Amjad
3. Methot
4. Shellenbarger
5. Ellingwood
6. Gibbons & Olk,
7. Sias
8. Crabtree
9. Singh
10. Garcia & Miranda
11. Ibrahimi
12. Newton
13. Uncertainty Reduction Theory
14. Berger & Calabrese

اطمینان است (برگر، ۲۰۱۱: ۲۱۵). فرد به منظور کاهش اضطراب ایجاد شده از عدم اطمینان، اقدام به جمع آوری اطلاعات درباره همکار تازه وارد می کند (ردموند<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵: ۲). طبق نظریه "مدیریت اطلاعات انگیزشی"<sup>۲</sup> افیفی و وینر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴ (به نقل از تیان<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۶: ۲۸۴) نحوه و میزان جمع آوری اطلاعات، به خودکارآمدی<sup>۵</sup> همکار قدیمی وابسته است. خودکارآمدی سبب می شود که فرد اطلاعات لازم را جمع آوری کند یا از جستجوی اطلاعات پرهیز نماید. زیرا خودکارآمدی به باور فرد به توانایی خودش برای انجام یک اقدام خاص برای دستیابی به یک نتیجه مطلوب اشاره دارد (همیلتون<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۷: ۱۷۶).

اگر کارمند قدیم از سطح خودکارآمدی بالایی برخوردار باشد، به جمع آوری اطلاعات درباره ویژگی های همکار تازه وارد اقدام می کند. این کار باعث شناخت بیشتری از او می شود. اگر این شناخت مثبت باشد، پایه ای برای اعتماد<sup>۷</sup> و اگر این شناخت منفی باشد، عدم اعتماد نسبت به او را فراهم می کند؛ زیرا به اعتقاد مک آلیستر<sup>۸</sup> (۱۹۹۵: ۲۵) اساس اعتماد، استدلال شناختی است. کارمند قدیمی، اطلاعات مثبت و منفی به دست آمده از همکار جدید را در کنار هم قرار می دهد و بین آنها ارتباط برقرار می کند و از آنجا که خودکارآمدی بالایی دارد، ریسک پذیرتر است (عزیزی، ۱۳۸۴: ۱۱) و احتمالاً به نکات مثبت بیشتر توجه کرده و به همکار جدید اعتماد می کند. از آنجا که اطمینان و اعتماد به طور نزدیکی به هم مربوطند (گیدنز<sup>۹</sup>، ۱۳۸۲ به نقل از معیدفر و جهانگیری، ۱۳۸۸: ۵۱) و اطمینان کامل را می توان اعتماد مطلق دانست (میرزایی، ۱۳۸۷: ۴۳)، هر چه اعتماد به همکار تازه وارد، افزایش یابد، عدم اطمینان نسبت به او کم تر می شود و در نهایت با توجه به اصل هفتم "تئوری کاهش عدم اطمینان" با کاهش سطح عدم اطمینان، میل به دوستی به همکار افزایش می یابد (ردموند، ۲۰۱۵: ۱۰). به طور خلاصه می توان این گونه استنتاج کرد که

1. Redmond
2. Motivated Information Management
3. Afifi & Weiner
4. Tian
5. Self- efficacy
6. Hamilton
7. Trust
8. McAllister
9. Giddens

خودکارآمدی فرد، تلاش او را برای جستجوی اطلاعات در جهت ایجاد اعتماد و کاهش عدم اطمینان تحت تأثیر قرار می‌دهد و با کاهش سطح عدم اطمینان، میل به دوستی به همکار افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر، احتمالاً اعتماد بین فردی نقش میانجی بین خودکارآمدی با دوستی در محل کار ایفا می‌کند که هدف تحقیق حاضر، بررسی این نقش است.

با توجه به اینکه دانشگاه‌ها عرصه فعالیت انسانی هستند و شالوده رشد سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی هر کشوری در دانشگاه‌ها نهاده می‌شود، مدیران و رؤسای دانشگاه‌ها نیز باید به مسائل مرتبط با نیروی انسانی خود توجه خاصی داشته باشند (قنبری، عرفانی‌زاده، ۱۳۹۶: ۱۲۸). کرامتی (۱۳۹۱: ۱۰۹) معتقد است که صمیمیت و دوستی در محل کار رابطه معکوس و معنی‌داری با نگرش‌های منفی و فشار عصبی شغلی دارد. وی در بررسی خود دریافت که هرچه صمیمیت و دوستی در محیط‌های آموزشی بیشتر باشد، میزان فشار عصبی شغلی مدرسین کم‌تر است. بنابراین، ایجاد محیط حمایتی برای مدرسین می‌تواند در مسائل نگرش‌های منفی آنها مفید و چاره‌ساز باشد (هاشمی شیخ‌شبان‌ی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۶۱). ترویج دوستی در محیط کار می‌تواند از زمره راهبردهای مقابله با نگرش‌های منفی بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها محسوب شود. علی‌رغم مزایای بی‌شمار بالقوه دوستی در محل کار، توجه زیادی به این موضوع در مؤسسات آموزشی عالی نشده است (امجد و همکاران، ۲۰۱۵: ۳۰۴) و در دانشگاه‌های ایران نیز توجه زیادی به آن نشده است. بنابراین، هدف تحقیق حاضر، بررسی نقش میانجی اعتماد بین فردی در رابطه خودکارآمدی با دوستی در محل کار میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد. در این راستا، سؤال اصلی تحقیق این بود که آیا اعتماد بین فردی می‌تواند نقش میانجی معنی‌داری در رابطه خودکارآمدی با دوستی در محل کار اعضای هیئت‌علمی داشته باشد؟

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### خودکارآمدی

برای اولین بار بندورا روان‌شناس کانادایی در سال ۱۹۷۷ مفهوم خودکارآمدی را مطرح کرد (فشارکی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۶۳). از نظر بندورا (۱۹۸۶) به نقل از مک کیم و ولز (۲۰۱۷: ۱۷۲)

خودکارآمدی، قضاوت فرد از توانایی های خود برای سازماندهی و اجرای اقدامات مورد نیاز برای رسیدن به عملکردی مشخص است. خودکارآمدی بدین معناست که افراد چگونه فکر می کنند، احساس می کنند و خودشان را برمی انگیزانند و عمل می کنند (سلیمانی و هویدا، ۱۳۹۲: ۹۲). خودکارآمدی باور فرد به توانایی های خودش برای انجام عملی است، بدین گونه که شخص باور داشته باشد می تواند با استفاده از مهارت های خود و در یک موقعیت خاص یک عملی را به طور کامل انجام دهد (فلورس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵: ۳). خودکارآمدی به نحوه احساس افراد در مورد آنچه می توانند انجام دهند، متمرکز است تا آنچه انجام می دهند (نادی و همکاران، ۲۰۱۳: ۲۰). خودکارآمدی یک اعتقاد فردی است به اینکه او می تواند یک عمل را انجام دهد بدون توجه به اینکه آیا او واقعاً قادر به انجام این کار هست یا خیر (بندورا، ۱۹۹۵ به نقل از روشنیان و آفازاده، ۱۳۹۲: ۱۵۰). در نظام یادگیری اجتماعی بندورا اعتماد به نفس در خودکارآمدی متجلی می شود (بیگدلو و میرزایی، ۱۳۹۵: ۵) و خودکارآمدی ترکیبی از اعتماد به نفس<sup>۲</sup> و اعتماد به خود تعریف شده است (مالکوز و موتلو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸: ۲۰۸۸).

خودکارآمدی به دو نوع خودکارآمدی عمومی<sup>۴</sup> و خودکارآمدی اختصاصی<sup>۵</sup> تقسیم بندی شده است. خودکارآمدی عمومی که به معنای باور به شایستگی و صلاحیت شخصی می باشد، از این لحاظ که فرد را قادر می سازد تا با موفقیت از عهده دامنه وسیعی از موقعیت های دشوار و چالش انگیز برآید، از خودکارآمدی اختصاصی که مقید به انجام فعالیت در حیطه ای خاص می باشد، متمایز است (ایسترم<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۸: ۶۹). از انواع خودکارآمدی اختصاصی می توان به خودکارآمدی عاطفی<sup>۷</sup>، خودکارآمدی خلاق<sup>۸</sup> و خودکارآمدی اجتماعی<sup>۹</sup> اشاره کرد (محمدی، یوسفی، ۱۳۹۵: ۲۳۸). اما شرر<sup>۱۰</sup> و همکاران (۱۹۸۲) معتقدند که خودکارآمدی صرفاً

1. Flores
2. self-confidence
3. Malkoç & Mutlu
4. General self-efficacy
5. Specific self-efficacy
6. Ystrom
7. Emotional self efficacy
8. Creative self efficacy
9. Social self efficacy
10. Sherer

اختصاص به موقعیت و رفتار خاصی ندارد، بلکه ا لگویی از فرایندهای شناختی برای سازش‌یافتگی است، در واقع خودکارآمدی را مجموعه‌ای از تجربیات مختلف در زمینه موفقیت‌ها و شکست‌ها می‌دانند که افراد این تجربیات را به موقعیت‌های جدید انتقال می‌دهند (جعفری ثانی، ۱۳۹۰:۳). همچنین چن<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۱) دریافته‌اند که خودکارآمدی عمومی، خودکارآمدی اختصاصی را در تکالیف مختلفی پیش‌بینی می‌کند (دلاور و همکاران، ۱۳۹۲:۹۱).

### اعتماد بین فردی

برای مفهوم اعتماد، تعاریف متعددی ارائه شده است، اما هیچ تعریف جهانی پذیرفته‌شده از اعتماد وجود ندارد (بورک<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۷:۶۰۷). گیستون و پترستکو<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) اعتماد را به تمایل یک طرف به آسیب‌پذیر بودن نسبت به اقدامات طرف مقابل تعریف کرده‌اند، مبتنی بر این انتظار که طرف مقابل اقدام خاصی را که برای اعتمادکننده اهمیت دارد، صرف نظر از توانایی او در نظارت و کنترل بر آن طرف، انجام خواهد داد (منتظری و همکاران، ۱۳۹۶:۸۴). بون و هولمز<sup>۴</sup> (۱۹۹۱) اعتماد را داشتن انتظارات مثبت و مطمئن نسبت به انگیزه‌های دیگری باتوجه‌به اینکه فرد اعتمادکننده خود را در موقعیتی از خطر قرار می‌دهد، تعریف کرده‌اند (مردانی و همکاران، ۱۳۹۶:۱۸۰). در حیطه سازمان سه جریان عمده از اعتماد وجود دارد: ابتدا اعتماد درون‌سازمانی؛ یعنی به‌عنوان یک پدیده درون‌سازمانی، مثل اعتماد بین کارکنان و مدیران یا اعتماد بین همکاران، دوم، اعتماد میان سازمان‌ها؛ یعنی یک پدیده میان‌سازمانی و سوم، اعتماد میان سازمان‌ها و مشتریان (داتیز و هارتوگ<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶:۵۵۸). در تحقیق حاضر، اعتماد درون‌سازمانی یعنی اعتماد بین فردی<sup>۶</sup> مدنظر است. اعتماد بین فردی به اعتماد کارکنان به دیگر افراد در سازمان

1. Chen
2. Bunker
3. Gibson & Petrosko
4. Boon & Holmes
5. Dietz & Hertzog
6. Interpersonal Trust

مانند سرپرستان و همکاران اطلاق می شود (کانشیرو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸، به نقل از ارشدی و پیریایی، ۱۳۹۱: ۸۵). اعتماد بین فردی به دو بعد تقسیم می شود: اعتماد افقی<sup>۲</sup> که به اعتماد بین کارکنان مربوط می شود و اعتماد عمودی<sup>۳</sup> که به اعتماد بین کارکنان و مدیرانشان برمی گردد (الونن<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۸، به نقل از داداشی، ۱۳۹۷: ۶۱). اعتماد به همکار به تمایل فرد برای پذیرش فعالیت‌ها و رفتارهای همکار هم مرتبه خود اشاره دارد (مایر<sup>۵</sup> و همکاران، ۱۹۹۵، به نقل از ارشدی و پیریایی، ۱۳۹۱: ۸۶). اعتماد در سازمان‌ها نقش مهمی در ترمین ارتباطات و گفتمان (الوانی و حسینی، ۱۳۹۲: ۱۰۹)، تسهیل تشریک مساعی و افزایش پیوستگی گروهی دارد (شاوران و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۰).

### دوستی در محل کار

از دهه ۱۹۳۰، مفهوم دوستی در محل کار مورد توجه محققین قرار گرفته است (بیرمن<sup>۶</sup>، و همکاران، ۲۰۰۲، به نقل از ابراهیم، ۲۰۱۴: ۲) و پژوهشگران زیادی (گراین و کاشمان<sup>۷</sup>، ۱۹۷۵؛ جابلین<sup>۸</sup>، ۱۹۷۹؛ سias<sup>۹</sup>، ۲۰۰۹) مدتهاست که به اهمیت روابط افراد در محل کار با فرایندهای سازمانی اذعان کرده‌اند (سیاس و همکاران، ۲۰۱۲: ۲۵۴). مطالعات لونیکا<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۸؛ جیرسیکا، بارتونیک، داتون<sup>۱۱</sup>، (۲۰۰۰) نشان می‌دهد که تعداد قابل توجهی از کارکنان، همکاران خود را هم به عنوان همکار و هم به عنوان دوست توصیف کرده‌اند (متوت و همکاران، ۲۰۱۵: ۲) و به طور فزاینده‌ای محل کار به مکان مهمی برای ارتباطات اجتماعی و دوستی تبدیل شده است (ابراهیم، ۲۰۱۴: ۱۶). یک مطالعه در مؤسسه گالوپ مشخص کرد که ۳۰٪ از کارکنان گفته‌اند که بهترین دوست آنها از محل کارشان است (متوت و همکاران، ۲۰۱۵: ۲). مطابق نظر اسپادین<sup>۱۲</sup>

1. kanshiro
2. Lateral trust
3. Vertical trust
4. Ellonen
5. Mayer
6. Berman
7. Graen & Cashman
8. Jablin
9. Sias
10. Lonkila
11. Gersick, Bartunek, & Dutton
12. Sapadin

(۱۹۸۸) دوستی یک رابطه عمدی است که در درجه اول لذت و خوشی برقرار می شود (امجد و همکاران، ۲۰۱۵:۵). دوستی یک رابطه بلندمدت، دارای علاقه و حمایت متقابل است (هروشکا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰ به نقل از کهن و همکاران، ۱۳۹۶:۱۴).

در سطح فردی، دوستی در محل کار، باعث افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی، طول عمر و حمایت اجتماعی می شود و در سطح سازمانی، دوستی در محل کار، مشارکت سازمانی را افزایش می دهد، کارکنان را ترغیب می کند تا بهتر به هدف سازمان برسند، محیط های حمایتی و نوآورانه ای را ایجاد می کنند و بهره وری سازمانی را افزایش می دهند (سانگ و اولشفسکی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸ به نقل از ابراهیم، ۲۰۱۴:۲). کارکنانی که دوستانی در محل کار دارند، از بهره وری بالاتری برخوردارند، رضایت شغلی بیشتری دارند و نسبت به همتایان خود که در محل کار دوستی ندارند، هفت برابر احتمال دارد که بیشتر درگیر<sup>۳</sup> کارشان شوند (متوت و همکاران، ۲۰۱۴:۲). پیرمن و همکاران (۲۰۰۲) معتقد هستند که دوستی در محل کار باعث افزایش اعتماد، تعهد و رابطه متقابل و علائق و ارزش های مشترک می شود (امجد و همکاران، ۲۰۱۵:۳۰۶). دوستان همکار، چشم و گوش هم هستند و برای همدیگر اطلاعات مهم کاری را به اشتراک می گذارند، زیرا دوستان در محل کار از یکدیگر حمایت ابزاری و عاطفی<sup>۴</sup> می کنند (کرام و ایزابلا<sup>۵</sup>، ۱۹۸۵ به نقل از سیاسی و همکاران، ۲۰۱۲:۲۵۵).

## ارتباط بین متغیرهای پژوهش

### خودکارآمدی و اعتماد بین فردی

شواهد تجربی متعددی (زاژکووا<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۵؛ گری<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶ به نقل از شکری و همکاران، ۱۳۹۰:۴۶) نشان داده است که باورهای خودکارآمدی در پیش بینی و تبیین الگوهای

1. Hruschka
2. Song & Olshfski
3. Engaged
4. Instrumental and Emotional
5. Kram & Isabella
6. Zajacova
7. Gore



رفتاری در بافت‌های مختلف، مؤثر است. در پاسخ به این سؤال که چگونه خودکارآمدی رابطه مثبتی با اعتماد بین فردی دارد، می‌توان این‌گونه توجیه کرد که طبق تحقیقات دیتز و هارتوگ (۲۰۰۶:۵۶۴) ویژگی‌های فرد اعتمادکننده می‌تواند نقش اساسی بر میزان اعتماد فرد به دیگران داشته باشد. در الگوی اعتماد پاور<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) نیز، ویژگی‌های فرد اعتمادکننده یکی از سه متغیر اصلی در ایجاد اعتماد بین فردی است (الوانی و حسینی، ۱۳۹۲:۱۱۵). پس این احتمال وجود دارد که خودکارآمدی به‌عنوان یک ویژگی مهم فردی با اعتماد به دیگران در ارتباط باشد. تعدادی از تحقیقات تجربی نیز وجود رابطه بین این دو متغیر را تأیید کرده‌اند، برای مثال، پترسون<sup>۲</sup> (به‌نقل از شاوران و همکاران، ۱۳۹۰:۲۹) در پژوهشی با عنوان رابطه بین خودکارآمدی جمعی و اعتماد که در تعدادی از مدارس ایالات متحده آمریکا انجام داد، به این نتیجه رسید که این دوسازه با یکدیگر رابطه مثبت و معنی‌داری دارند. همچنین کوتی (۱۳۹۴) در تحقیقی که در شرکت لوله‌سازی اهواز انجام داد به این نتیجه رسید که خودکارآمدی کارکنان بر اعتماد تأثیرگذار است (کوتی، ۱۳۹۴:۶۸).

### اعتماد بین فردی و دوستی در محل کار

اعتماد، بنیان بسیاری از تعاملات و کنش‌های روزمره در ارتباطات میان فردی است (زاهدی و خانباشی، ۱۳۹۰:۷۳) و تعاملات انسانی، بیش از دلایل عقلانی و ملاحظات شخصی، از طریق اعتماد استمرار می‌یابد (زیمل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴، به‌نقل از منصوریان و قدرتی، ۱۳۸۸:۱۹۰). اعتماد تعیین‌کننده مهمی برای صمیمیت است و به‌شدت با عشق همراه است (عنایت و حاجیان، ۱۳۹۴:۷۶). از تئوری "کاهش عدم اطمینان" می‌توان برای توجیه رابطه اعتماد بین فردی و دوستی در محل کار استفاده کرد. با افزایش اعتماد بین همکاران، میزان عدم اطمینان بین آنها کاهش می‌یابد (چانگ و فان<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳، به‌نقل از دهنوی و احمدی، ۱۳۹۰:۲) و طبق اصول هفت‌گانه تئوری "کاهش عدم اطمینان" زمانی که سطح عدم اطمینان یک فرد نسبت به طرف مقابل کاهش

1. Powers  
2. Petersen  
3. Simmel  
4. Chang & Fang

یافت، ارتباطات کلامی با او افزایش می‌یابد، بین آنها صمیمیت ایجاد می‌شود و در نهایت میل به دوستی بین آنها افزایش می‌یابد (ردموند، ۲۱۰۵:۱۰). در این زمینه بلاو<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) هم معتقد است که اعتماد پایه‌های دوستی را محکم می‌کند (عنایت و حاجیان، ۱۳۹۴:۷۶). اعتماد یک عامل کلیدی در دوستی است (دوتان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷، به نقل از استپنک<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵:۱۳). تحقیقات سیاسی و کاهیل (۱۹۹۸:۲۸۸) نشان داد که برای تکامل فرایند دوست معمولی به بهترین دوست، باید اعتماد بین آنها گسترش یابد. همچنین نلسون<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۰) شیوع دوستی را بر مبنای اعتماد موجود بین کارکنان تعریف کرده و معتقدند که اگر کارکنان به یکدیگر اعتماد داشته باشند و نسبت به هم علاقه مند باشند، دوستی در محل کار شیوع پیدا خواهد کرد (کهن و همکاران، ۱۳۹۶:۱۶). نتایج تحقیقات تجربی ماتسو و شیومی<sup>۵</sup> (۲۰۰۳:۱۷۸) و کرم و ایزابلا<sup>۶</sup> (۱۹۸۵:۱۲۳) نیز نشان داد که برای ایجاد و حفظ دوستی در محل کار باید اعتماد را بین همکاران افزایش داد. هوانگ<sup>۷</sup> (۲۰۱۶)، به نقل از کهن و همکاران، ۱۳۹۶:۱۶) اعتماد بین دو همکار را از الزامات شکل‌گیری دوستی در محل کار می‌داند.

### خودکارآمدی و دوستی در محل کار

شواهد حاکی از آن است افرادی که به توانایی‌های خود ایمان ندارند (خودکارآمدی پایینی دارند)، در موقعیت‌های مخاطره‌دچار یأس و ناامیدی شده، احتمال اینکه به نحو مؤثری عمل کنند، کاهش می‌یابد. این امر به نوبه خود منجر به احساس ناکارآمدی بیشتر و باعث می‌شود که برقراری تعاملات اجتماعی فرد با دیگران کاهش یابد و کم‌تر به سوی گروه‌های اجتماعی تمایل داشته باشد (سیارریچی، دین<sup>۸</sup>، ۲۰۰۱، به نقل از بهادری و همکاران، ۱۳۹۱:۱۵۰). همچنین تحقیقات

1. Blau
2. Dotan
3. Stepanek
4. Nielsen
5. Matsushima & Shiomi
6. Kram & Isabella
7. Huang
8. Ciarrochi & Deane

استجو کویک<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) و بندورا (۱۹۷۷) بیانگر آن است، فردی که از خودکارآمدی بالایی برخوردار است، رابطه مناسب‌تری با دیگران برقرار می‌سازد. افرادی که نسبت به توانایی‌های خود اطمینان ندارند، سازگاری اجتماعی ضعیفی دارند (بهادری و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۵۰). ماتسو و آرای<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) (به نقل از ماتسو و شیومی، ۲۰۰۳: ۱۷۸) دریافتند که نه تنها مهارت اجتماعی بلکه خودکارآمدی بر دوستی تأثیرگذار است. خودکارآمدی، ایمان کارکنان به توانایی خودشان در تعامل با وظایف اجتماعی است که برای ایجاد و حفظ روابط بین فردی لازم است (اسمیت و بتز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰، به نقل از لوب<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۵۳). کارکنانی که دارای خودکارآمدی اجتماعی بالا هستند، قادر به ایجاد و حفظ ارتباطات خوب با دیگران در سازمان هستند. آنها به احتمال زیاد توسط همکارانشان بیشتر پذیرفته می‌شوند و همکارانشان کم‌تر احتمال می‌دهند که آنها بدرفتاری کنند (فن<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۲، به نقل از لوب و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۵۳).

### نقش میانجی اعتماد در رابطه خودکارآمدی با دوستی در محل کار

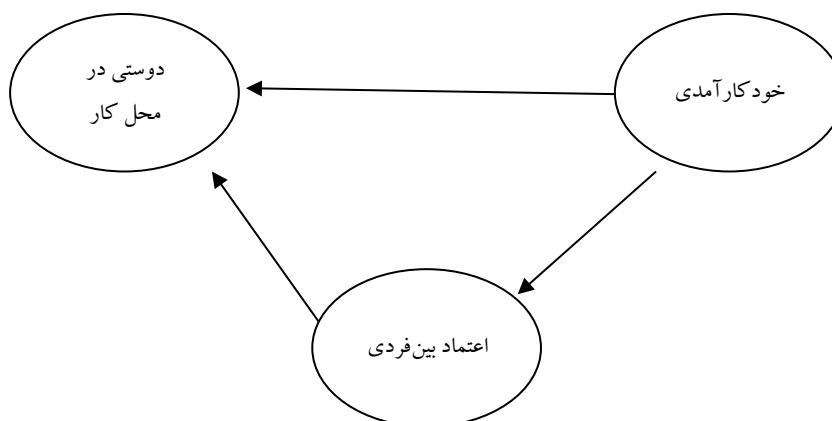
باتوجه به نظریه "مدیریت اطلاعات انگیزشی" میزان خودکارآمدی فرد، تلاش او را برای جستجوی اطلاعات تحت تأثیر قرار می‌دهد. افراد با خودکارآمدی بالاتر پشتکار بیشتری در جستجوی اطلاعات دارند و این باعث شناخت بیشتر فرد از همکاران می‌شود. شناخت باعث اعتماد و کاهش عدم اطمینان می‌شود. ازسوی دیگر، طبق نظریه "کاهش عدم اطمینان" با کاهش سطح عدم اطمینان، میل به دوستی افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر، از ترکیب این دو نظریه می‌توان استدلال کرد که احتمالاً اعتماد بین فردی، نقش میانجی بین خودکارآمدی با دوستی در محل کار را ایفا می‌کند.

### مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

باتوجه به مبانی نظری تحقیق، بالاخص نظریه‌های "مدیریت اطلاعات انگیزشی" و "کاهش

1. Stajkovic
2. Arai
3. Smith & Betz
4. Loeb
5. Fan

عدم اطمینان" و تحقیقات تجربی گذشته، مدل مفهومی پژوهش در شکل (۱) مبنی بر نقش خودکارآمدی در پیش‌بینی دوستی در محل کار به صورت مستقیم و با واسطه اعتماد بین فردی ارائه شده است و بر مبنای آن فرضیه‌های پژوهش مطرح شده است. در تحقیق حاضر خودکارآمدی عمومی مدنظر است و از دیدگاه بندورا (۱۹۸۶) اقتباس شده است. اعتماد بین فردی نیز به عنوان جزئی از اعتماد درون سازمانی از دیدگاه داتیز و هارتوگ (۲۰۰۶) برگرفته شد. همچنین مؤلفه‌های دوستی در محل کار از پرسشنامه تدوین شده نلسون و همکاران (۲۰۰۰) اقتباس شده است. یادآوری می‌شود که هر سه متغیر این پژوهش به صورت کلی و بدون در نظر گرفتن ابعاد آنها، اندازه‌گیری شد.



شکل ۱. مدل پیش فرض نقش میانجی اعتماد بین فردی در رابطه بین خودکارآمدی با دوستی در محل کار

فرضیه اول: اثر مستقیم خودکارآمدی بر اعتماد بین فردی مثبت و معنی دار است.  
فرضیه دوم: اثر مستقیم اعتماد بین فردی بر دوستی در محل کار مثبت و معنی دار است.  
فرضیه سوم: اثر مستقیم خودکارآمدی بر دوستی در محل کار مثبت و معنی دار است.  
فرضیه چهارم: اعتماد بین فردی نقش میانجی‌گری معنی‌داری در رابطه بین خودکارآمدی و دوستی در محل کار ایفا می‌کند.

## روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر الحاظ ماهیت، توصیفی و از نوع، همبستگی است. همچنین تحقیق کنونی از لحاظ هدف، کاربردی است و از نظر افق زمانی، پژوهشی تک‌مقطعی به‌شمار می‌آید. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۵ بود. از مجموع اساتیدی که در این سال با دانشگاه آزاد همکاری می‌کنند، تعداد ۳۰۵۶۰ نفر عضو هیئت‌علمی به‌صورت تمام‌وقت، ۱۹۴۷ نفر عضو هیئت‌علمی به‌صورت نیمه‌وقت بودند (خبرگزاری مهر، ۱۳۹۵). با توجه به پراکندگی زیاد واحدهای دانشگاه‌های آزاد اسلامی و برای تحت پوشش قرار دادن کل ایران از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد. استان‌های ایران در سال ۱۳۹۳ در طبقه‌بندی جدید توسط وزارت کشور جمهوری اسلامی ایران در قالب ۵ منطقه بر حسب عوامل همجواری، محل جغرافیایی و اشتراکات قرار گرفتند:

منطقه ۱: استان‌های تهران، قزوین، مازندران، سمنان، گلستان، البرز و قم.

منطقه ۲: استان‌های اصفهان، فارس، بوشهر، چهارمحال و بختیاری، هرمزگان و کهگیلویه و بویراحمد.

منطقه ۳: استان‌های آذربایجان شرقی، آذربایجان غربی، اردبیل، زنجان، گیلان و کردستان.

منطقه ۴: استان‌های کرمانشاه، ایلام، لرستان، همدان، مرکزی و خوزستان.

منطقه ۵: استان‌های خراسان رضوی، خراسان جنوبی، خراسان شمالی، کرمان، یزد و سیستان و بلوچستان (روزنامه دنیای اقتصاد، ۱۳۹۳).

با توجه به تقسیم‌بندی فوق ابتدا استان‌های گلستان از منطقه ۱، فارس از منطقه ۲، آذربایجان شرقی از منطقه ۳، خوزستان از منطقه ۴ و کرمان از منطقه ۵ به‌صورت تصادفی انتخاب شدند. در مرحله دوم واحدهای علی‌آباد کتول، بیضا، سراب، آبادان و کهنوج از بین استان‌ها به‌صورت تصادفی انتخاب و کلیه ۳۹۳ نفر عضو هیئت‌علمی این واحدها به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شد. به‌منظور بررسی خودکارآمدی از پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شرر و همکاران (۱۹۸۲) استفاده شد. این مقیاس دارای ۱۷ سؤال است که هر سؤال روی طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است که از مجموع امتیاز سؤالات نمره خودکارآمدی به‌دست می‌آید. به‌منظور بررسی اعتماد بین فردی از پرسشنامه مک آلیستر (۱۹۹۵) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۰ سؤال است که هر سؤال روی طیف ۷ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا

کاملاً موافقم تنظیم شده است و از مجموع امتیازات، نمره اعتماد بین فردی حاصل می‌شود. به منظور بررسی دوستی در محل کار از پرسشنامه نلسون و همکاران (۲۰۰۰) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۵ سؤال است. هر سؤال روی طیف لیکرت ۶ درجه‌ای از به هیچ وجه تا خیلی زیاد تنظیم شده است که از مجموع امتیازات، نمره دوستی در محل کار حاصل می‌شود. تمامی این پرسشنامه‌ها از نوع استاندارد بود. به منظور اطمینان کامل از روایی پرسشنامه‌ها از نظرات خبرگان و صاحب نظران نیز استفاده شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌های فوق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و نتایج در جدول (۱) آورده شده است.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ

پایایی	پرسشنامه
۰/۸۷	خودکارآمدی
۰/۸۹	اعتماد
۰/۸۲	دوستی در محل کار

## یافته‌های پژوهش

### توصیف جمعیت شناختی مشارکت کنندگان در پژوهش

همان گونه که قبلاً بیان شد در مجموع ۳۹۳ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در تکمیل پرسشنامه پژوهش مشارکت کردند که مشخصات جمعیت شناختی آنان به طور خلاصه در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲. توصیف جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

جنسیت		وضعیت استخدامی				مرتب علمی		
مرد	زن	پیمانی	آزمایشی	قطعی	مربی	استادیار	دانشیار	استاد
۲۳۶	۱۵۷	۱۲۶	۷۱	۱۹۶	۱۵۱	۱۹۱	۳۳	۱۸
۶۰/۱	۳۹/۹	۳۲/۱	۱۸/۱	۴۹/۹	۳۸/۴	۴۸/۶	۸/۴	۴/۶
سابقه خدمت								
کم تر از ۵ سال			بین ۶ تا ۱۰ سال			بین ۱۱ تا ۲۰		بالاتر از ۲۰ سال
۱۶۱			۱۳۰			۶۹		۳۳
۴۱			۳۳/۱			۱۷/۶		۸/۴
فراوانی								
درصد								

جدول (۳) توزیع نمره‌های آزمودنی‌های مورد مطالعه در متغیرهای خودکارآمدی، اعتماد بین فردی و دوستی در محل کار را براساس شاخص‌های توزیع متغیرها نشان می‌دهد. نتایج نشان داد براساس شاخص کولموگروف اسمیرنف، به جز متغیر خودکارآمدی، متغیرهای دیگر نرمال نیستند. اما از آنجا که این شاخص تحت تأثیر حجم نمونه است و در نمونه‌های با حجم بالا معنی‌دار می‌باشد، در صورتی که شاخص‌های کجی و کشیدگی متغیرها بین  $\pm 2$  باشد، نشان‌دهنده مطلوب بودن وضعیت نرمال بودن متغیرها برای انجام تحلیل‌های پارامتری است.

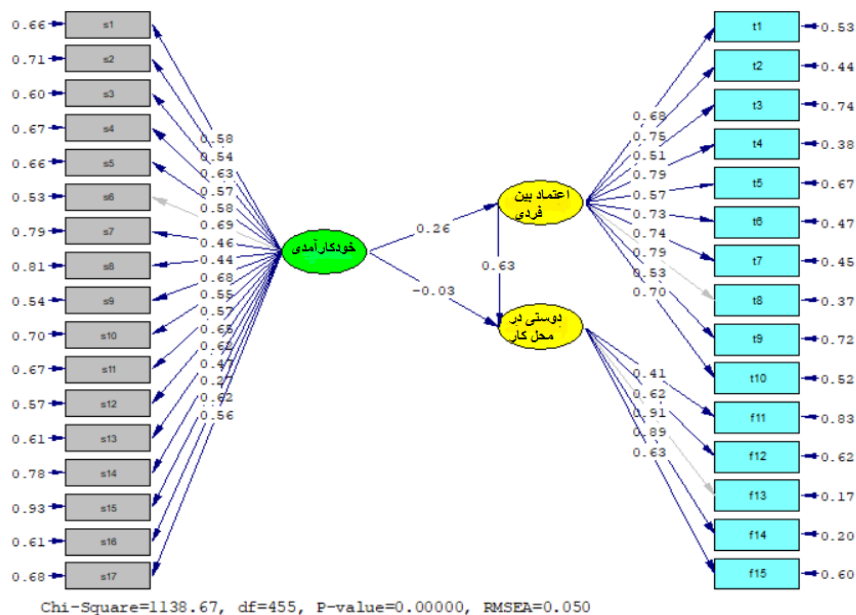
جدول ۳. خلاصه شاخص‌های توصیفی نمره‌های شرکت‌کنندگان در متغیرهای پژوهش (N=۳۹۳)

مؤلفه‌ها	کولموگروف اسمیرنف	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	کجی	کشیدگی
خودکارآمدی	۰/۰۵۳	۳۹۳	۰/۲	۰/۲۵	-۰/۳۶
اعتماد بین فردی	۰/۰۹۷	۳۹۳	۰/۰۰۰	-۰/۷۹	۰/۴۹
دوستی در محل کار	۰/۱۱۱	۳۹۳	۰/۰۰۰	-۰/۴۵	-۰/۰۱

### آزمون برازندگی مدل مفهومی

هدف این پژوهش، بررسی نقش میانجی اعتماد بین فردی در رابطه خودکارآمدی با دوستی در محل کار بود. در این راستا متغیرهای ذکر شده در قالب مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزار LISREL مورد تحلیل قرار گرفتند. شکل (۲) مدل ساختاری پژوهش را ارائه می‌دهد. به منظور آزمون برازندگی مدل از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

جدول (۴) نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی به دست آمده برای مدل مفروض را نشان می‌دهد. نتایج نشان داد که مقدار ( $\chi^2=1138/67, df=455, p=0/000, RSMEA=0/05$ ) است که حاکی از برازندگی نسبتاً مطلوب الگو در جامعه است، حاصل تقسیم مجذور کای بر درجه آزادی نیز ۲/۰۵ است که تأییدی بر برازندگی نسبتاً مطلوب است. همچنین به منظور تعیین مناسب بودن



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش

برازندگی الگو با داده‌ها از شاخص‌های برازندگی استفاده شد. نتایج نشان داد که شاخص نرم‌شده برازندگی<sup>۱</sup>  $(NFI)=0/94$ ، شاخص نرم‌نشده برازندگی<sup>۲</sup>  $(NNFI)=0/96$  و شاخص برازندگی تطبیقی<sup>۳</sup>  $(CFI)=0/97$  است که نشان‌دهنده برازندگی مناسب مدل با داده‌ها است، به‌خصوص مقدار CFI که از دیدگاه مولر<sup>۴</sup> (۱۹۹۹) باید بالای ۰/۹ و از دیدگاه وستون و گور<sup>۵</sup> (۲۰۰۶) باید بالای ۰/۹۵ باشد تا مدل برازندگی مناسبی با داده‌ها داشته باشد؛ زیرا تحت تأثیر حجم نمونه قرار نمی‌گیرد. همچنین اگر جذر برآورد واریانس خطای تقریب<sup>۶</sup>  $(RMSEA \leq 0/05)$  برازش

1. Normed Fit Index(NFI)
2. Non-Normed Fit Index(NNFI)
3. Comparative Fit Index(CFI)
4. Muller
5. Weston & Gore Jr
6. Root Mean Square Error of Approximation(RMSEA)



بسیارخوب، بین ۰/۰۵ تا ۰/۰۸ باشد، قابل قبول و بالاتر از ۰/۱ نامطلوب است که در این مطالعه مساوی ۰/۰۵ است که حاکی از برازش قابل قبول مدل در جامعه است.

جدول ۴. شاخص‌های برازندگی مدل

شاخص‌های برازندگی	( $\chi^2$ )	df	( $\chi^2/df$ )	Sig	(RMSEA)	(NFI)	(NNFI)	(CFI)	(AGFI)	(GFI)
مقدار شاخص	۱۱۳۸/۶۷	۴۵۵	۲/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۲	۰/۹۵

### آزمون فرضیه‌ها

جدول (۵) نتایج تحلیل ماتریس همبستگی بین متغیرهای نهفته پژوهش را نشان می‌دهد. نتایج نشان داد رابطه بین متغیر نهفته خودکارآمدی با اعتماد بین فردی ( $r=0/26, P<0/01$ )، و رابطه بین خودکارآمدی با دوستی در محل کار ( $r=0/13, P<0/05$ )، و همچنین رابطه بین اعتماد در محیط کار با دوستی در محل کار ( $r=0/62, P<0/01$ )، مثبت و معنی‌دار است.

جدول ۵. ماتریس همبستگی بین متغیرهای نهفته

متغیرها	۱	۲	۳
۱. خودکارآمدی	۱		
۲. اعتماد بین فردی	۰/۲۶**	۱	
۳. دوستی در محل کار	۰/۶۲**	۰/۱۳*	۱

$P<0/05^* p<0/01^{**}$

جدول (۶) نتایج اثر مستقیم متغیرهای نهفته بر یکدیگر را در مدل کلی نشان می‌دهد. نتایج نشان داد اثر مستقیم خودکارآمدی بر اعتماد ( $t=4/69, p<0/05, \gamma=0/26$ )، و اثر مستقیم اعتماد بین

همکار بر دوستی در محل کار ( $\beta=0/63, t=11, p<0/01$ ) مثبت و معنی دار است، اما اثر مستقیم خودکارآمدی بر دوستی در محل کار ( $\gamma=-0/03, t=-0/54, p>0/05$ ) معنی دار نیست.

جدول ۶. اثرات مستقیم متغیرهای نهفته بر یکدیگر

وابسته/مستقل	بر آورد پارامتر	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد	t	R <sup>۲</sup>
بر دوستی در محل کار از اعتماد بین همکار از خودکارآمدی	۰/۵۶ -۰/۰۶	۰/۶۳ -۰/۰۳	۰/۰۵ ۰/۱۲	۱۱** -۰/۵۴	۰/۳۵
بر اعتماد در محل کار از خودکارآمدی	۰/۵۹	۰/۲۶	۰/۱۳	۴/۶۹**	۰/۰۷

P<0/05\* p<0/01\*\*

جدول (۷) نتایج نقش واسطه‌ای اعتماد بین فردی در رابطه بین خودکارآمدی و دوستی در محل کار را نشان می‌دهد. نتایج نشان داد اعتماد بین فردی نقش واسطه‌ای مثبت و معنی داری در رابطه بین خودکارآمدی و دوستی در محل کار دارد ( $IDN=0/16, t=4/19, P<0/01$ ). در نتیجه خودکارآمدی اثر غیرمستقیم معنی داری بر دوستی در محل کار از طریق اعتماد در محل کار دارد.

جدول ۷. اثرات غیر مستقیم متغیرهای نهفته بر یکدیگر

اثر غیر مستقیم			درون زار	واسطه	برون زار
T مقدار	استاندارد شده	غیر استاندارد			
۴/۱۹**	۰/۱۶	۰/۳۳	دوستی در محل کار	اعتماد	خودکارآمدی

## نتیجه گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی اعتماد بین فردی در رابطه خودکارآمدی با دوستی در محل کار اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی انجام پذیرفت. در این راستا داده‌های مورد نیاز به کمک پرسشنامه از یک نمونه ۳۹۳ نفری جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج این تحقیق نشان داد که مدل مفهومی پژوهش از برازش خوبی برخوردار بوده و فرضیه های ۱، ۲، ۴، تحقیق، تأیید شد و فرضیه ۳ رد شد.

نتایج آزمون فرضیه اول نشان داد که خودکارآمدی اثر مثبت و معنی داری بر اعتماد بین فردی دارد. هرچه قضاوت عضو هیئت علمی نسبت به توانایی‌های خود در انجام یک اقدام خاص مطلوب‌تر باشد، می‌تواند بر افزایش اعتماد او به همکاران خود اثر مثبت‌تری داشته باشد. یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیقات ویو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۲)، پترسون (۲۰۰۸)، هانا<sup>۲</sup> و همکارانش (۲۰۰۸) به نقل از پستما<sup>۳</sup>، ۳۱:۲۰۱۹ و کوتی (۱۳۹۴) همخوانی دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت وقتی که اساتید با یک عامل استرس‌زا (مواجه شدن با همکار غریبه) روبه‌رو می‌شوند این مواجهه را یک چالش یا یک تهدید ارزیابی می‌کنند (لازاروس<sup>۴</sup>، ۱۹۹۹ به نقل از شکری و همکاران، ۵۵:۱۳۹۱). شواهد تجربی (چمرس<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۱؛ پتريچ و دگورت<sup>۶</sup>، ۱۹۹۰) نشان می‌دهند افراد با خودکارآمدی بالا این مواجهه را چالش، ارزیابی می‌کنند. بنابراین، می‌توان استدلال کرد اساتیدی که خودکارآمدی بالایی دارند، موقعیت خطرزا را به عنوان یک چالش در نظر می‌گیرند که می‌تواند باعث پیشرفت یا نمو مثبت آنها شود و این می‌تواند مقدمه‌ای برای اعتماد به همکار تازه‌وارد شود، اما اساتیدی که خودکارآمدی پایینی دارند، آن موقعیت را تهدید احساس می‌کنند که می‌تواند باعث آسیب به آنها شده و عاملی می‌شود که به همکار اعتماد نکنند. نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد که اعتماد بین فردی اثر مثبت و معنی داری بر دوستی در محل کار دارد. هرچه اعتماد عضو هیئت علمی نسبت به همکارش مطلوب‌تر باشد، می‌تواند بر

1. WU
2. Hannah
3. Postma
4. Lazarus
5. Chemers
6. Pintrich & De Groot

افزایش دوستی آنان در محل کار اثر مثبت تری داشته باشد. یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیق ماتسو و شیومی (۲۰۰۳)، کرم و ایزابلا (۱۹۸۵)، کهن و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد. طبق نظریه نزدیکی<sup>۱</sup> هرچه فرصت‌های ارتباطی بین اساتید بیشتر شود، دوستی بین آنها افزایش می‌یابد (فرهنگی، ۲۳۸:۱۳۹۵). بنابراین، لازمه ایجاد دوستی، وقوع ارتباط بین آنهاست، از سوی دیگر، اعتماد در شکل‌گیری و حفظ روابط اجتماعی نقش مهمی را ایفا می‌کند و اعتماد یکی از عناصر کلیدی در ایجاد روابط انسانی است (لگزیان و همکاران، ۱۹۱:۱۳۸۷). می‌توان نتیجه گرفت که برای ایجاد دوستی بین اعضای هیئت‌علمی در محیط دانشگاه باید بین آنها ارتباط برقرار شود و اعتماد بین فردی این بستر را فراهم می‌کند. همچنین اعتماد بین اعضای هیئت‌علمی تنش و درگیری بین آنها را کاهش می‌دهد، انسجام و سازگاری بین اساتید را ترویج می‌دهد (ویو، ۲۰۱۲). این فضا می‌تواند زمینه‌ساز دوستی در محل کار شود. زیرا یک رابطه میان‌فردی اثربخش و همدلانه که منجر به دوستی پایدار شود در یک فضای توأم با ترس و تهدید دوام نمی‌آورد (فرهنگی، ۱۳۹۵).

نتایج آزمون فرضیه سوم این تحقیق نشان داد اثر خودکارآمدی بر دوستی در محل کار معنی‌دار نیست که با نتایج تحقیقات ماتسو و آرای<sup>۲</sup> (۱۹۹۸)، اسمیت و بتز<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) همخوانی ندارد. اما با نتایج تحقیق لین ماردرد<sup>۴</sup> (۲:۲۰۰۹) همخوانی دارد. او به این نتیجه رسید که هیچ ارتباط معنی‌داری بین خودکارآمدی و ایجاد دوستی وجود ندارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که در بعضی از مواقع دریافت پشتیبانی و حمایت از دوست تا حدی برای جبران عدم خودکارآمدی است (همیلتون و همکاران، ۲۰۱۷:۱۷۵) و شاید اساتیدی که از خودکارآمدی بالایی برخوردار هستند، نیازی به ایجاد ارتباط و دوستی با همکاران جهت پشتیبانی و حمایت احساس نمی‌کنند.

همچنین اعضای هیئت‌علمی که از خودکارآمدی بالایی برخوردارند، بیش از حد به خود متکی هستند و خود را محور کلیه امور قرار می‌دهند. این امر باعث می‌شود که تحمل‌گوش‌دادن به دیگران را از دست بدهند و حالت همدلی با دیگران کم‌تر در آنها پدید آید و این باعث می‌شود که از دیگران دور شده و دچار گسست ارتباطی با دیگران شوند (فرهنگی، ۲۲۹:۱۳۹۵).

1. Proximity
2. Arai
3. Smith & Betz
4. Lynn Marder

در نهایت، نتایج تحقیق حاضر نشان داد اعتماد بین فردی نقش واسطه‌ای مثبت و معنی‌داری در رابطه بین خودکارآمدی با دوستی در محل کار دارد. اثر مستقیم خودکارآمدی بر دوستی در محل کار معنی‌دار نیست. اما به واسطه اعتماد بین فردی اثر خودکارآمدی بر دوستی در محل کار معنی‌دار می‌شود. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت با توجه به فرضیه اول تحقیق، خودکارآمدی اعضای هیئت‌علمی بر افزایش اعتماد او به همکاران، اثر مثبتی دارد. زمانی که بین اساتید اعتماد ایجاد شد، آنها احساس آزادی بیشتری در به اشتراک گذاشتن نظرات و احساسات خود دارند. بحث آنها در مورد مسائل مربوط به کار و امور شخصی به‌طور فزاینده‌ای دقیق‌تر و صمیمی‌تر می‌شود (سیاس و کاهیل، ۱۹۹۸: ۲۸۸). در این مرحله، همکار به یک منبع قابل اعتماد و مطمئن برای حمایت از فرد تبدیل می‌شود و این باعث افزایش صمیمیت و دوستی بین اعضای هیئت‌علمی می‌شود.

به‌طور خلاصه، تحقیق حاضر از این فرض حمایت تجربی کرد که خودکارآمدی اساتید به‌طور غیرمستقیم و از طریق اعتماد بین فردی بر دوستی در محل کار آنان تأثیر دارد. بنابراین، به مدیران دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود برای بهبود میزان خودکارآمدی اساتید سعی کنند عوامل ایجادکننده این باور را که تحقیقات زیادی تأثیر آنها را تأیید کرده است، شناسایی کرده و برای فراهم کردن این بسترها، تلاش کنند. مدیران دانشگاه‌ها می‌توانند با به‌کاربردن چهار منبع مهم تأثیرگذار بر خودکارآمدی همچون تجربه‌های پیشین، تجربه غیرمستقیم، ترغیب کلامی و حالات فیزیولوژیکی، اثر خودکارآمدی را بر اعتماد بین فردی و دوستی در محل کار تقویت کنند (نیک‌نام و جوکار، ۲۷: ۱۳۹۴). همچنین توصیه می‌شود مدیران با توجه به شاخص‌های خیراندیشی، صلاحیت، وفای به عهد و قابلیت پیش‌بینی، اعتماد بین فردی را میان اعضای هیئت‌علمی افزایش دهند و از این طریق دوستی در محل کار را بهبود بخشند (الوانی و حسینی، ۱۱۷: ۱۳۹۲).

در این تحقیق، اثر خودکارآمدی به‌صورت کلی و عام مورد بررسی قرار گرفت. از آنجا که خودکارآمدی اجتماعی، به معنای قابلیت‌های فرد در برخورد با چالش‌های اجتماعی و احساس توانایی در روابط با همسالان و توانایی اداره کردن ناسازگاری‌های بین فردی است (نیک‌نام و جوکار، ۲۷: ۱۳۹۴)، پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آینده اثر خودکارآمدی اجتماعی بر دوستی در محل کار مورد بررسی قرار گیرد. همچنین اثر تعدیل‌کنندگی جنسیت، سن و سابقه کاری در

روابط بین متغیرها مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به اینکه مک آلیستر (۱۹۵۵) اعتماد را به دو بعد شناختی و عاطفی تقسیم‌بندی کرده است، پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آینده، اثر خودکارآمدی بر اعتماد شناختی و اعتماد عاطفی مورد تحقیق قرار گیرد. از مهم‌ترین محدودیت‌های تحقیق حاضر فقدان مطالعات پیشین در زمینه نقش میانجی اعتماد بین فردی در رابطه بین خودکارآمدی با دوستی در محل کار بود. این باعث شد که استنباط میانجی بودن اعتماد بین فردی براساس شواهد نظری و غیرمستقیم صورت گیرد.

## منابع

- ارشدی، نسرين و پیریایی، صالحه (۱۳۹۱). اعتمادپذیری کارکنان، قابلیت اعتماد سرپرست و اعتماد بین فردی به عنوان پیشایندهای رفتارهای انحرافی محیط کار. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، شماره سیزدهم: ۱۰۰-۸۳.
- الوانی، سیدمهدی و حسینی، سیدصمد (۱۳۹۲). تأملی بر مبانی نظری، مفاهیم و مدل‌های اعتماد نهادی. *فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، دوره سوم، شماره چهارم: ۱۴۱-۱۰۵.
- بهادری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت‌آبادی، تورج و باباپور خیرالدین، جلیل (۱۳۹۱). رابطه سرمایه اجتماعی با بهزیستی روان‌شناختی در دانشجویان دانشگاه تبریز. *پژوهش و سلامت*، دوره دوم، شماره اول: ۱۵۳-۱۴۵.
- بیگللو، محمد و میرزائی، صفی‌اله (۱۳۹۵). جایگاه اعتماد به نفس از نظر روان‌شناسان و چگونگی تقویت آن در دانش‌آموزان. *رویکردهای نوین در روان‌شناسی*، دوره اول، شماره اول: ۹-۱.
- جعفری ثانی، حسین؛ پاک‌مهر، حمیده و عقیلی، علی‌رضا (۱۳۹۰). اثربخشی الگوی تدریس کاوشگری بر باورهای خودکارآمدی. *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*، شماره بیست و دوم، سال هفتم: ۲۰-۱.
- خبرگزاری مهر (۱۳۹۵). *جزییات آماری اساتید دانشگاه آزاد اسلامی*، ۱۳۹۶/۷/۹، <https://www.mehrnews.com/news/3670562>.
- داداشی، امین (۱۳۹۷). تأثیر صداقت رفتاری ادراک شده بر خودکارآمدی کارکنان با توجه به نقش میانجی اعتماد کارکنان به سرپرست. *ماهنامه پژوهش‌های مدیریت و حسابداری*، شماره چهل و چهارم: ۸۱-۵۶.
- دلاور، علی؛ نجفی، محمود؛ رضایی، علی‌محمد؛ دبیری، سولماز و رضایی، نورمحمد (۱۳۹۲). خصوصیات روان‌سنجی مقیاس خودکارآمدی عمومی در کارکنان دانشگاه. *فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*، دوره سوم، شماره دوازدهم: ۱۰۴-۸۷.
- دهنوی، فریبا و احمدی، سیدعلی‌اکبر (۱۳۹۰). تبیین مؤلفه‌ها و سنجش اعتماد بین فردی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی). *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، سال دوم، شماره سوم: ۲۴-۱.

- روزنامه دنیای اقتصادی (۱۳۹۳). تقسیم‌بندی استان‌های کشور به پنج منطقه، ۱۳۹۶/۸/۱۱، <https://donya-e-eqtasad.com>.
- روشنیان رامین، محسن و آقازاده، محرم (۱۳۹۲). خودکارآمدی پژوهشی در میان دانشجویان کارشناسی ارشد روان‌شناسی و علوم تربیتی. **پژوهش در برنامه‌ریزی درسی**، دوره دوم، شماره دوازدهم: ۱۴۷-۱۵۵.
- زاهدی، شمس‌السادات و خانباشی، محمد (۱۳۹۰). از اعتماد عمومی تا اعتماد سیاسی. **پژوهش‌های مدیریت در ایران**، دوره پانزدهم، شماره چهارم: ۷۳-۹۵.
- سلیمانی عفت و هویدا، رضا (۱۳۹۲). بررسی مفهوم خودکارآمدی در نظریه شناخت اجتماعی بندورا. **فصلنامه علوم اجتماعی**، شماره شصت و سوم: ۹۷-۹۱.
- شاوران، سیدحمیدرضا؛ رجایی‌پور، سعید؛ کاظمی، ایرج و زمانی، بی‌بی‌عشرت (۱۳۹۱). تعیین روابط چندگانه میان اعتماد، خودکارآمدی فردی و جمعی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها. **فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**، سال هجدهم، شماره دوم: ۴۴-۱۹.
- شکری، امید؛ طولابی، سعید؛ غنایی، زیبا؛ تقوایی‌نیا، علی؛ کاکابرابی، کیوان و فولادوند، خدیجه (۱۳۹۰). مطالعه روان‌سنجی پرسشنامه باورهای خودکارآمدی. **مجله مطالعات آموزش و یادگیری**، دوره سوم، شماره دوم: ۴۵-۵۹.
- عزیزی، شهریار (۱۳۸۴). بررسی الگوی تعاملی خودکارآمدی عمومی، خودکارآمدی اینترنتی و نوع شخصیت. **پیام مدیریت**، شماره چهارده: ۱۱۱-۱۳۶.
- عنایت، حلیمه و حاجیان، بهجت (۱۳۹۴). عوامل مرتبط با اعتماد به عدم خیانت همسر، مورد مطالعه: مردان و زنان متأهل شهر اصفهان. **جامعه‌شناسی کاربردی**، سال بیست‌وششم، شماره چهارم: ۸۶-۶۹.
- فرهنگی، علی‌اکبر (۱۳۹۵). **ارتباطات انسانی**، تهران: رسا.
- فشارکی، محمد؛ اسلامی، محمد؛ مریم، مقیمان و آذربرزین، مهرداد (۱۳۸۹). تأثیر تدریس به روش سخنرانی و سخنرانی همراه با یادگیری مبتنی بر مسئله خودکارآمدی دانشجویان پرستاری دانشگاه آزاد نجف‌آباد سال ۸۸-۸۷. **آموزش در علوم پزشکی**، جلد دهم، شماره سوم: ۲۶۸-۲۶۲.



- قنبری، سیروس و عرفانی زاده، فریبرز (۱۳۹۶). نقش اعتماد سازمانی در تعدیل بدبینی سازمانی کارکنان. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، سال ششم، شماره دوم: ۱۴۸-۱۲۵.
- کرامتی، محمدرضا (۱۳۹۱). رابطه جو سازمانی مدارس با استرس شغلی معلمان. *اندیشه های نوین تربیتی*، دوره هشتم، شماره چهارم: ۱۴۰-۱۰۳.
- کوتی، محمد (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین خودباوری کارکنان و اعتماد سازمانی براساس مدل نیکلاس پلاس. *مدیران کیفیت*، سال هفتم، شماره ۱۷: ۶۸-۸۸.
- کهن، نبی‌اله؛ صفری، علی و تیموری، هادی (۱۳۹۶). تبیین عوامل مؤثر بر دوستی در محل کار با رویکرد مردم‌نگاری. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، دوره پنجم، شماره ۳: ۳۰-۱۳.
- لگزیان، محمد؛ مرتضوی، سعید و کاظمی، سیدحسین (۱۳۸۷). مدل مفهومی روابط سازمانی مبتنی بر اعتماد و شفافیت و سازوکارهای کنترلی مناسب. *پیام مدیریت*، شماره ۲۸: ۱۸۵-۲۲۱.
- محمدی دهقانی، مریم و یوسفی، فریده (۱۳۹۵). رابطه انواع خودکارآمدی با خشم: بررسی نقش واسطه‌ای حل مسئله اجتماعی. *روان‌شناسی تحولی: روان‌شناسان ایرانی*، دوره دوازدهم، شماره ۴۷: ۲۵۰-۲۳۷.
- مردانی، محمدرضا؛ طوطیان اصفهانی، صدیقه و بوشهریان، حسینعلی (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر اعتمادسازی بین کارکنان و مدیران. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، سال ششم، شماره ۱: ۱۹۹-۱۷۷.
- معیدفر، سعید و جهانگیری، پرویز (۱۳۸۸). اعتماد اجتماعی تعمیم یافته و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن، مطالعه موردی: شهر ارومیه، *دانشنامه علوم اجتماعی تربیت مدرس*، دوره اول، شماره ۱: ۶۷-۴۷.
- منتظری، محمد؛ فتحی نژاد، علی‌رضا و صادقی، جواد (۱۳۹۶). تأثیرات اعتماد به مدیر بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، سال ششم، شماره ۴، ۸۱-۱۰۵.
- منصوری، محمدکریم و قدرتی، حسین (۱۳۸۸). اعتماد اجتماعی و تعیین‌کننده‌های آن: رهیافت نهادمحور یا رهیافت جامعه‌محور. *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال بیستم: ۲۱۵-۱۸۹.

میرزایی، محمدامین (۱۳۸۷). اعتماد سازمانی و توسعه آن بین کارکنان و مدیریت. راهبرد، سال اول، شماره ۲: ۳۹-۵۸.

نادی، محمدعلی؛ مشفق، نزهت الزمان و سیادت، سیدعلی (۱۳۹۲). مدل یابی معادلات ساختاری رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی، اعتماد، تعهد مستمر و عاطفی با ادراک معلمان از خودکارآمدی نقش مدیران آموزشی شهر اصفهان. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره چهارم، شماره ۴: ۱۹-۴۲.

نیکنام، ندا و جوکار، بهرام (۱۳۹۴). پیش‌بینی ابعاد خودکارآمدی براساس جهت‌گیری ارتباطات خانوادگی و ساختار کلاس. مجله مطالعات آموزش و یادگیری، دوره هفتم، شماره ۱: ۲۵-۴۸.

هاشمی شیخ‌شبابی، اسماعیل؛ ارشدی، نسرین و بذرافکن، حسام (۱۳۹۰). تحلیل ساختاری تعارض کار- خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی. فصلنامه مشاوره و روان‌درمانی خانواده، سال اول، شماره ۳: ۳۴۹-۳۶۵.

- Amjad, Z., Ullah Sabri, P. S., Ilyas, M. & Hameed, A. (2015). Informal relationships at workplace and employee performance: A study of employees private higher education sector. **Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences**, 9(1), 303-321.
- Berger, C. R. (2011). From explanation to application. **Journal of Applied Communication Research**, 39, 214-222.
- Burke, C. S., Sims, D. C., Lazzara, E. H. & Salas, E. (2007). Trust in leadership: A multi-level review and integration. **The Leadership Quarterly**, 18, 606-632.
- Chemers, M. M., Hu, L. & Garcia, B. F. (2001). Academic self-efficacy and first-year college student performance and adjustment. **Journal of Educational Psychology**, 93, 55-64.
- Dietz, G. & Hertzog, D. N. (2006). Measuring trust inside organizations. **Personnel Review**, 35, 557-588.
- Flores, I. M. (2015). Developing preservice teachers' self-efficacy through field-based. **Research in Higher Education Journal**, 27, 1-19.
- Hamilton, K., Warner, L. M. & Schwarzer, R. (2017). The role of self efficacy and friend support on adolescent intentions and vigorous exercise. **Health Education & Behavior**, 44, 175-181.
- Ibrahim, S. E. S. (2014). An exploratory study of the human resource climate dimensions that influence the development of workplace friendships in the Australian context. Supervisor: Carolyn Dickie, M. Phil. Curtin University, Curtin Business School.
- Kram, K. E. & Isabella, L. A. (1985). Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. **Academy of Management Journal**, 28(1), 110-132.

- Loeb, C., Stempel, C. & Isaksson K. (2016). Social and emotional self-efficacy at work. **Scandinavian Journal of Psychology**, 57, 152–161.
- Lynn, M. S. (2009). **Self-efficacy and the Role of Friendship During the College First-year Experience**. University of New Hampshire Scholars' Repository.
- Malkoc, A. & Mutlu, A.K. (2018). Academic self-efficacy and academic procrastination: Exploring the mediating role of academic motivation in Turkish university students. **Universal Journal of Educational Research**, 6(10): 2087-2093.
- Matsushima, R. & Shiomi, K. (2003). Developing a scale of self-efficacy in personal relationships for adolescents. **Psychological Reports**, 92, 177–184.
- McAllister, D. J. (1995). Affect and cognitive-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations, **Academy of Management Journal**, 38 (1), 24-59.
- Mckim, A. & Velez, J. J. (2017). Developing self-efficacy: Exploring preservice coursework, student teaching, and professional development experiences. **Journal of Agricultural Education**, 58(1), 172-185.
- Methot, J. R., Lepine, J. A., Podsakoff, N. P. & Christian, J. S. (2015). Are workplace friendships a mixed blessing? Exploring tradeoffs of multiplex relationships and their associations with job performance. **Personnel Psychology**, 69(2), 1-45.
- Newton, A. E. (2010). Personal factors and the prediction of friendship behaviors in the workplace. Adviser: David Mun, Saint Louis University, Ph.D, Psychology.
- Nielsen, I. K., Jex, S. M. & Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a two dimensional workplace friendship scale. **Educational and Psychological Measurement**, 60, 628-643.
- Pintrich, P. R. & De Groot, E. V. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. **Journal of Educational Psychology**, 82, 33-40.
- Redmond, M. V. (2015). **Uncertainty Reduction Theory**. Book chapter. Chapter 3, [http://lib.dr.iastate.edu/engl\\_reports/3](http://lib.dr.iastate.edu/engl_reports/3).
- Sias, P. M., Gallagher, E. B., Kopaneva, I. & Pedersen, H. (2012). Maintaining workplace friendships: Perceived politeness and predictors of maintenance tactic choice. **Communication Research**, 39, 239-268.
- Sias, P. M. & Cahill, D. J. (1998). From coworkers to friends: The development of peer friendships in workplace. **Western Journal of Communication**, 62, 273-299.
- Singh, J. (2018). Workplace friendship to boost TMX, LMX and performance. **International Journal of Management Studies**, 2(1), 16-19.
- Smith H. M. & Betz N. E. (2000). Development and validation of a scale of perceived social self-efficacy. **Journal of Career Assessment**, 8, 283-301.
- Stepanek, M. (2015). Positive and Negative Effects of Friendship at the Workplace. Supervisor: Satu Lautamaki, Vaasan Ammattikorkeakoulu, University of Applied Sciences, Ph.D, Business Economics and Tourism.

- Tian, X., Schrodt, P. & Carr, K. (2016). The theory of motivated information management and posttraumatic growth: Emerging adults' uncertainty management in response to an adverse life experience, **Communication Studies**, 67(3), 280-301.
- WU, S. Y., Wang, S. T., Eric Zhi-Feng Liu, E. Z. F., HU, D. A. & Hwang, W. Y. (2012). The influences of social self-efficacy on social trust and social capital - A case study of facebook. **The Turkish Online Journal of Educational Technology**, 11(2), 246-254.
- Ystrom, E., Niegel, S., kleep, k. & vollrath, M. E. (2008). The impact of maternal negative affectivity and general self-efficacy on breastfeeding: the Norwegian mother and child cohort study. **Journal of Pediatrics**, 152, 68-72.