

بررسی ترس از ارزیابی به عنوان میانجی در رابطه پهنای نقش و ساختار سازمانی با فرآیند اثربخشی □

A Study of the Fear of Assessment as a Mediator in the Relationship between the Role Breadth and Organizational Structure with the Strategic Effectiveness □

Hamid Reza Oreyzi, PhD
Atefeh Ejei, MSc □

دکتر حمیدرضا عریضی*
عاطفه اژه‌ای*

Abstract

This study aimed to investigate the role of the fear of evaluation, in the performance of managers in strategic effectiveness process. In addition the relationship between role breadth and organizational structure with the strategic effectiveness with regard to the role of mediators (fear of evaluation). The data from the expanded form of the Professional Analysis Questionnaire (PMPQ) McCormick, Fear of Assessment, Organizational Structure Questionnaire, Chen and Huang, and Researcher-Made Questionnaire the process of strategic effectiveness, were administered on sixty one managers selected randomly. The results showed significant relation between organizational structure and the role breadth and fear of evaluation is mediate between role breadth and organizational structure with the strategic effectiveness. We suggested based on this result, that we need to considered some situation for release the pressure of evaluation, especially for the people who had a job with high role breadth and formal structure.

Keywords: fear of assessment, role breadth, organizational structure, strategy process effectiveness, assessment center

چکیده

پژوهش حاضر به تعیی نقش ترس از ارزیابی در نتایج عملکرد مدیران، در بعد فرآیند اثربخشی راهبردی، و همچنین رابطه پهنای نقش و ساختار سازمانی با فرآیند اثربخشی راهبردی با توجه به نقش واسطه‌ای (میانجی) ترس از ارزیابی پرداخته است. جامعه پژوهش را کلیه مدیران در صنایع شهر اصفهان که آمادگی شرکت در تمرینات AC را داشته‌اند تشکیل داده‌اند. برای جمع‌آوری داده‌ها از اطلاعات حاصل از فرم گسترش یافته پرسشنامه تحلیل سمت حرفه‌ای مک کورمیک، پرسشنامه ترس از ارزیابی عریضی، پرسشنامه ساختار سازمانی چن و هوانگ و پرسشنامه محقق ساخته فرآیند اثربخشی راهبردی که بر روی ۶۱ نفر از مدیران که به صورت تصادفی با مراجعه مستقیم به شرکت‌ها انتخاب شده‌اند، اجرا شد، استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که ساختار سازمانی و پهنای نقشی با ترس از ارزیابی رابطه معناداری و در نهایت اینکه ترس از ارزیابی در رابطه پهنای نقش و ساختار سازمانی با فرآیند اثربخشی راهبردی نقش میانجی دارد. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که در طراحی کانون ارزیابی شرایطی جهت کاهش اضطراب و هراس ناشی از ارزیابی ایجاد شود، مخصوصاً برای مشاغلی که دارای ساختار متمرکز بوده و افرادی که پهنای نقشی بیشتری دارند این مسئله اهمیت بیشتری دارد.

کلید واژه‌ها: ترس از ارزیابی، پهنای نقشی، ساختار سازمانی، فرآیند اثربخشی راهبردی، کانون ارزیابی

□ Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, I. R. Iran
□ atefehjei@gmail.com

□ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۱/۱۴ تصویب نهایی: ۱۳۹۵/۶/۱۴
* دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان

● مقدمه

سنجش عملکرد زمانی مطلوب است که عوامل مزاحم در نتیجه آن اثر منفی نگذاشته باشند. همان‌طور که در متون مذهبی هم آمده است ارزیابی و نصیحت در حضور جمع باعث نگرانی افراد شده و آثار منفی خود را دارد؛ چنانچه امام علی (ع) می‌فرماید: «النَّصِيحُ بَيْنَ الْمَأْلِ تَقْرِيعٌ»؛ «نصیحت کردن در حضور دیگران، نُحْرَد کردن شخصیت فرد است». بنابراین ارزیابی یا نصیحت نیز در کانون‌های ارزیابی و در حضور جمع ارزیابان و ارزیاب شوندگان واکنش‌های خاص خود را برای ارزیاب شوندگان ایجاد می‌کند. یکی از این واکنش‌ها، «ترس از ارزیابی»^۱ است. ترس از ارزیابی منفی به‌عنوان یکی از متغیرهای وابسته در بسیاری از پژوهش‌ها مورد بررسی قرار گرفته است (شیرازی تهرانی، میردریکوند، و سپهوندی، ۱۳۹۵؛ توکلی، جمهری و فرخی، ۱۳۹۳؛ داداش زاده، یزداندوست، غرایب و اصغرنژاد، ۱۳۹۱). نتایج این پژوهش‌ها نشان داد که بین ترس از ارزیابی منفی و اضطراب اجتماعی همبستگی معنی‌داری وجود دارد.

نظریه کارآمدی پردازش آیزنک و کالو (۱۹۹۲) بیان می‌دارد زمانی که افراد با اضطراب صفت بالا با یک موقعیت تنیدگی زا روبرو می‌شوند، اضطراب حالت افزایش می‌یابد. با افزایش اضطراب حالت نگرانی مربوط به عملکرد موجب می‌شود که میزان کمتری از منابع شناختی در انجام تکلیف درگیر شوند. این نظریه در تبیین چگونگی تأثیر اضطراب صفت بر عملکرد شناختی معتقد است که اضطراب حالت نقش یک متغیر واسطه‌ای را بر عهده دارد (آیزنک، پایینی و درخشان، ۲۰۰۵). بنابراین می‌بینیم که اضطراب بر عملکرد اثر گذاشته و منجر به کاهش آن می‌شود (بساک نژاد، سعیدی و هنرمند، ۱۳۹۲؛ پوراصغر و زارع، ۱۳۹۴)، هم‌چنین می‌دانیم در بسیاری از تعاریف ترس از ارزیابی به‌عنوان مشخصه بارز و افتراقی در اختلال فوبی اجتماعی مورد توجه قرار گرفته است (شلینگر، ۱۹۸۰)، بنابراین ترس از ارزیابی در عملکرد افراد اثر منفی خواهد داشت.

سوننتاگ و اسپیچالا (۲۰۱۲)، در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که تنیدگی‌زای شغلی (تنیدگی‌زاهای شغلی مانند فشار زمانی) و «پهنای نقش»^۲ رابطه مثبت وجود دارد. یعنی افزایش پهنای نقش با تنیدگی‌زاهای شغلی بیشتری همراه است. بنابراین می‌توان چنین استدلال کرد که هرچه پهنای نقش گسترده‌تر باشد، تنیدگی‌زاهای شغلی بیشتر بوده، فشار

زمانی، زیاد است و در نهایت نگرانی از ایفای نقش آن شغل بیشتر خواهد بود، پس به تبع آن نگرانی و ترس از ارزیابی نیز در افراد با پهنای نقش گسترده، بیشتر خواهد بود.

هر شغل دارای مجموعه‌ای از ابعاد نقشی است که نقش‌های عمومی مربوط به آن را در بردارد و مجموعه این ابعاد نقشی، پهنای نقش را تشکیل می‌دهد (عسکری پور، ۱۳۸۸). مطالعات زیادی به بررسی پهنای نقش و تأثیر آن بر متغیرهای سازمانی مختلف پرداخته‌اند (کافوروس و باکلی، ۲۰۱۲؛ مازر و دیگران، ۲۰۱۴). پهنای نقشی، یا همان گستره نقش در واقع ظرفی است برای مظلوف خود یعنی همان تکلیف‌ها و مسئولیت‌های شغلی مربوطه را در برمی‌گیرد. این وظایف و مسئولیت‌ها نیز همگی بر مبنای اهداف آن سازمان یا تشکیلات، جمع‌بندی و نظام‌بندی می‌شود (پیری، ۱۳۸۷). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که پهنای نقش به خوبی می‌تواند کارکنان خوب را شناسایی کند و آن‌ها را از بقیه متمایز سازد (سوننتاک و اسپیچالا، ۲۰۱۰). غنی‌سازی شغلی سبب افزایش پهنای نقشی می‌شود (پارکر، ویلیامز و ترنر، ۲۰۰۶). بازخورد به عنوان عامل مهم پهنای نقش در سازمان مورد توجه است (جانسون و هاگورث، ۲۰۰۷). عریضی (۱۳۸۶) پهنای نقشی مشاغل مدیریتی را بررسی نمود و نشان داد که در هر یک از مشاغل تحت بررسی، کدام بعد یا ابعاد پهنای نقشی از اهمیت بیشتری برخوردار است، سپس با مقایسه مشاغل یکسان در استان‌های مختلف، مشخص شد که رابطه بین ابعاد پهنای نقش و شغل، مستقل از منطقه جغرافیایی است. همچنین عریضی و گلپرور در سال ۱۳۸۷، پهنای نقشی مشاغل کارگری و کارشناسی شرکت پلی‌اکریل اصفهان را مورد بررسی قرار دادند.

عامل مهم دیگر در عملکرد، ساختار است (تیموری، قاسمی، اکبریان و تبریزی، ۱۳۹۳). مطالعات بسیاری روی «ساختار سازمانی»^۳ انجام شده است (برای مثال، حریری و جعفری، ۱۳۹۵؛ چهاردولی، معتمد زاده و دیگران، ۱۳۹۴؛ حاتمی، سبحانی، یزدان، ایگدر و جمال‌الدین، ۱۳۹۴؛ فراشی و رشادت جو، ۱۳۹۴؛ یزدانی، حمیدی زاده و کاملی، ۱۳۹۴) که برخی از آن‌ها به رابطه ساختار سازمانی بر عملکرد پرداخته‌اند؛ و بیان داشته‌اند که ساختار سازمانی رکن اصلی یک سازمان می‌باشد که می‌تواند تأثیر بسزایی در عملکرد سازمان داشته باشد (نایب زاده، ابرقویی، ۱۳۹۲).

ساختار سازمانی دارای ابعاد مختلفی است که از آن جمله می‌توان به «رسمیت»، «تمرکز»،

«تخصصی کردن و استاندارد کردن» و ... اشاره نمود. به‌طورکلی از میان متغیرها سه بعد ساختاری از اهمیت بالاتری برخوردار هستند و به‌نوعی سایر متغیرها را نیز شامل می‌شوند. این متغیرها عبارت‌اند از «پیشگیری»، «تمرکز»، «رسمیت». مقصود از ساختار سازمانی راه و شیوه‌ای است که فعالیت‌های سازمانی تقسیم، سازمان‌دهی و هماهنگی می‌شود (استونر، جیمز ۱۳۷۵).

فرایند «تربخشی راهبردی»^۴، با توجه به رویکرد تام دیونس، نشان می‌دهد که چگونه مدیران، «برنامه راهبردی» سازمان را به‌خوبی طراحی کرده و توسعه می‌دهند. درحالی‌که شواهد کمی درباره‌ی تأثیر فرآیند تصمیم‌گیری راهبردی بر اثربخشی تصمیم‌گیری وجود دارد (ایزنهارت، باراک، ۱۹۹۲).

«تربخشی تصمیم راهبردی»^۵، این‌طور تعریف می‌شود که تا چه اندازه یک تصمیم می‌تواند به اهداف تعریف‌شده در زمان مناسب برسد. از آنجاکه فرآیند تصمیم‌گیری راهبردی به‌واسطه حوزه‌های خارجی درک می‌شود، قطعاً از ادراک مدیران متفاوت است (فریدلندر و پیکل، ۱۹۶۸).

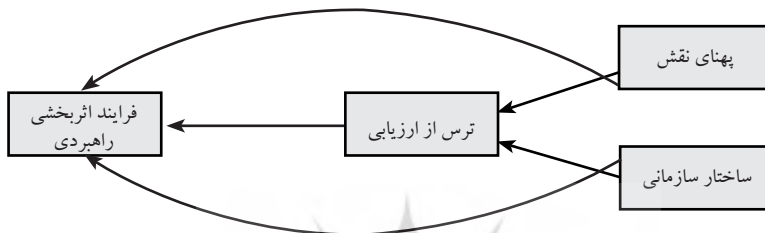
بر این اساس الگوی نظری پژوهش حاضر به‌صورت زیر تکمیل می‌شود.

همان‌طور که گفته شد، عملکرد مدیران در «کانون ارزیابی»^۶ در حضور جمع (تعدادی ارزیاب و تعدادی ارزیابی‌شونده) مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. پهنای نقشی بر میزان دشواری تکلیف و ساختار شغلی مدیران بر روشن بودن وظیفه یا وجود ابهام در نقش و ارزیابی آن تأثیر می‌گذارد و این دشواری یا آسانی تکلیف و معلوم بودن یا نبودن ملاک‌های ارزیابی بر میزان نگرانی یا ترس از ارزیابی مدیر اثر می‌گذارد. در نتیجه نهایتاً، ساختار و پهنای نقش به نقش واسطه‌ای میزان ترس از ارزیاب، روی عملکرد مدیران (در بعد فرآیند اثربخشی استراتژیک) می‌گذارد و این همان مسیری است که در پژوهش حاضر آن را بررسی کردیم.

شکل ۱ رابطه پهنای نقش و عملکرد مدیران در بعد فرآیند اثربخشی راهبردی و همچنین رابطه ساختار سازمانی با عملکرد مدیران در بعد فرآیند اثربخشی راهبردی را نشان می‌دهد. هم‌چنین نشان می‌دهد که هنگامی که ترس از ارزیابی در شرکت‌کنندگان کمتر است این رابطه قوی‌تر بوده و در میان کسانی که ترس از ارزیابی بالاتری داشتند، این رابطه

ضعیف‌تر نشان داده شد. پژوهش حاضر با توجه به مبانی نظری و پژوهشی مطرح‌شده، الگوی زیر را ارائه کرده است:

که نشان می‌دهد که پهنای نقش و ساختار سازمانی در یکی از ابعاد عملکرد مدیران در کانون ارزیابی (AC)، یعنی فرآیند اثربخشی راهبردی تا چه اندازه از طریق ترس از ارزیابی منفی اثر می‌گذارد و هدف تعیین نقش میانجی ترس از ارزیابی بین متغیرهای پهنای نقش و ساختار سازمانی با فرآیند اثربخشی راهبردی است.



شکل ۱. رابطه پهنای نقش و عملکرد مدیران

● روش

طرح پژوهش، توصیفی و از نوع رابطه‌ای است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه مدیران در صنایع شهر اصفهان بوده‌اند که آمادگی شرکت در تمرینات کانون ارزیابی را داشته‌اند و با مراجعه به شرکت‌ها برای تعیین سطح عملکرد آن‌ها در اثربخشی راهبردی شغل انتخاب شده‌اند. برای مشخص شدن جامعه ابتدا به واحد R&D صنایع اصفهان مراجعه و با اعلام آمادگی (صنایع بزرگ پالایشگاه، آهن و فولاد، گازرسانی و انتقال گاز، آب و برق منطقه‌ای و توزیع برق و پخش نفت اصفهان) جامعه مشخص شد. پس از مراجعه برای هر مدیر یک فرصت ۴ ساعته در محل کار او برای اجرای تمرین‌ها در نظر گرفته شد. این تمرین‌ها شامل ارائه شفاهی، کشف حقیقت و بحث گروهی بدون رهبر بود و در پایان با هر یک از مدیران مصاحبه‌ای نیز انجام شد و نمره فرآیند اثربخشی از این طریق حاصل شد، جلسات ارائه شفاهی و کشف حقیقت به صورت انفرادی انجام شد و برای بحث گروهی ۱۲ جلسه انجام شد که در قالب گروه‌های ۵ تا ۶ نفره بود و با وقت مشترک آن‌ها هماهنگ شده بود.

برای انتخاب حجم نمونه از میانگین اندازه اثر در چهار پژوهش AC (قدیمی، ۱۳۹۴)،

هراس از ارزیابی (رضائی، ۱۳۹۴)، پهنای نقش (نسترن عسکری پور، ۱۳۸۷) و ساختار سازمانی (جمال قربانی، ۱۳۹۳) استفاده گردید که در فرمول $N = V1 + V2 + 1$ (مورفی و میوز، ۱۹۹۹) اعمال گردید. با توجه به تعداد دو متغیر مستقل و روابط زیر مقدار ثابت $V2 = 58$ به دست می آید که حجم نمونه $N = 61$ نمونه در دسترس خواهد بود.

$$r = \frac{\sum r_i N_i}{\sum N_i}, d = \frac{\sum d_i N_i}{\sum N_i}, r^2 = 0/15, d = 0/84$$

همان طور که در فرمول فوق مشاهده می شود اندازه اثر حاصل از میانگین چهار پژوهش نام برده، برابر با $d = 0/84$ به دست آمده است. از تطبیق اندازه اثر فوق در جدول اندازه اثر کوهن به حجم نمونه موردنظر یعنی ۵۸ نفر می رسیم. با توجه به فرمول مورفی و میوز $V1 = 2$ (دو متغیر مستقل) بنابراین $61 = 1 + 58 + 2$ و حجم نمونه برابر می شود با ۶۱ نفر.

به علت اینکه نمونه پژوهش حاضر را مدیران رده بالای سازمان ها تشکیل داده اند و بر اساس فرمول مورفی و میوز تعداد ۶۱ نفر به عنوان حجم کافی برای نمونه پژوهش به دست آمد.

● ابزار پژوهش

□ الف: **سنجش پهنای نقشی مدیران:** برای سنجش ابعاد پهنای نقش مدیران پرسشنامه مدیریتی PAQ به نام «پرسشنامه تحلیل سمت های مدیریتی و حرفه ای»^۷ که PMPQ نامیده می شود، استفاده شده است. این پرسشنامه توسط مک کورمیک (۱۹۷۹)، تهیه و توسط نوری و همکاران (۱۳۸۴) ترجمه شده است. در این پژوهش فرم گسترش یافته (تغییر شکل یافته) پرسشنامه تحلیل سمت حرفه ای و مدیریتی به منظور سنجش پهنای نقش طراحی شده است و فرم گسترش یافته پرسشنامه تحلیل سمت حرفه ای و مدیریتی (عسکری پور، ۱۳۸۸) است که در آن ۸ بعد پیچیدگی موجود در نقش را می سنجد. برای هر بعد دو سؤال مطرح شده که در مجموع ۱۶ سؤال می شود.

این پرسشنامه در ایران توسط نوری و همکاران (۱۳۸۴) اعتبارسنجی و به روش های اعتبار ملاکی و اعتبار سازه اعتبار یابی شده است. که نتایج مطلوبی حاصل گردید. در دو گروه از مدیران شرکت گاز و پلی اکریل هم برای اعتبار درونی مشاهده گران (۰/۷۷ و ۰/۷۴)

و هم برای اعتبار بین مشاهده گران (۰/۸۶ و ۰/۷۷) به دست آورده‌اند که همگی مطلوب است. نزدیک بودن اعتبار درون مشاهده گران و اعتبار بین مشاهده گران نشان می‌دهد که اثر هاله‌ای وجود ندارد (عسکری پور، عریضی و نوری، ۱۳۸۷).

□ ب: پرسشنامه ساختار سازمانی چن و هوانگ (۲۰۰۷): این پرسشنامه ۳ سؤال بعد «رسمیت ساختار سازمانی» و ۳ سؤال بعد «تمرکز ساختار» را می‌سنجد و توسط شرکت‌کنندگان در این پژوهش روی مقیاس لیکرتی پنج‌درجه‌ای از ۱ بسیار مخالفم تا ۵ بسیار موافقم پاسخ داده می‌شود. ضرایب اعتبار در پژوهش براتی و حسانی برای بعد رسمیت ۰/۸۲ و برای بعد تمرکز ۰/۸۶ بوده است.

□ ج: سنجش فرآیند اثربخشی راهبردی: برای فرآیند اثربخشی راهبردی از رویکرد Tom Devane استفاده گردید

وی برای ارزیابی برنامه‌های راهبردی مدیران در فرآیندهای رقابتی، ۹ ایده اساسی را مدنظر قرار می‌دهد که به ترتیب تمرکز راهبردی، هویت‌یابی سازمانی، نقشه‌های محیطی، نقشه‌های درونی، خدمات و محصولات، نوآوری و نوآوری، سنجش عملکرد رهبری و اثربخشی فرآیند راهبردی می‌باشد. در پژوهش حاضر از آخرین ایده او یعنی اثربخشی راهبردی استفاده گردید که خود شامل ۸ ملاک عمده می‌باشد که به ترتیب بر موارد زیر متمرکز می‌باشد:

۱. ملاحظه‌ی دروندادهای بازار مشتری.
 ۲. پیوند برنامه‌ریزی راهبردی و برنامه‌ریزی عملیاتی.
 ۳. توسعه مشارکتی.
 ۴. تمرکز بر زمان برای برنامه.
 ۵. مرور بر مفروضات.
 ۶. ارتباطات برنامه.
 ۷. نظارت بر برنامه عملیاتی.
 ۸. برنامه‌ریزی مجدد محیطی.
- برای این ۸ ملاک، تمرین‌های مناسب و در قالب ارائه شفاهی، کشف حقیقت، مصاحبه و بحث گروهی بدون رهبر، طراحی گردید. برای نمره‌گذاری بر اساس مدل رفتاری فهرست واری در نظر گرفته شد، که در هر ۸ بعد مدیران در آن نمره به دست می‌آورند. در پژوهش حاضر نمرات داده‌شده در تمرین‌های مختلف منجر به یک نمره کلی برای هر یک از مدیران شده که در این پژوهش آن نمره کلی، یعنی نمره توافق جمعی در پایان هفت مرحله اصلی و پایان سنجش عملکرد مدیران است، می‌باشد.

برای ارزیابی فرآیند «اثربخشی راهبردی» نیز نمره در مجموع ۸ زیر بعد محاسبه گردیده است به این معنی که تصور می‌شود نمره این زیر بعدها با یکدیگر جمع پذیر است و بنابراین نمره کلی آن‌ها محاسبه گردیده است. اعتبار بین درجه بندی کنندگان در ۸ زیرمقیاس بین ۰/۷۱ تا ۰/۸۴ متغیر و همگی مطلوب با میانگین ضریب اعتبار ۰/۷۷ در پژوهش حاضر به دست آمده است

□ د: ترس از ارزیابی^۴: از پرسشنامه ۱۰ سؤالی که توسط عریضی برای کانون ارزیابی ساخته شده استفاده گردید. برای اعتبار هم‌زمان آن از پرسشنامه هراس اجتماعی استفاده شد. پرسشنامه هراس اجتماعی مشاوره (۱۳۸۰)، ۳۸ سؤال دارد، که قسمتی از سؤالات آن با استفاده از ملاک‌های تشخیص معتبر و مطالعه ادبیات مربوط به هراس اجتماعی و ۱۵ سؤال آن با استفاده از پرسشنامه هراس اجتماعی جاناتان و دیوید سون (۱۹۹۹) ساخته شده است. باید توجه داشت که هراس از ارزیابی، عبارت است از ترسی که به دلیل ارزیابی مقابل جامعه صورت می‌گیرد، و در ادبیات پژوهشی روان‌شناسی اجتماعی شناخته شده است و متفاوت از ترس از نتیجه ارزیابی است که سؤالات آن مربوط به تأثیر ارزیابی بر آینده مدیران است.

جدول ۱. اعتبار و روایی ابزارها

متغیر	سازه	اعتبار بازآزمایی	اعتبار ضریب گوتمن	ضریب روائی	آلفای کرونباخ	اعتبار ضریب تنصیف (اسپسرم، براون)	اعتبار بین ارزیابان
پیش بین	پهنای نقشی	۰/۸۵	۰/۸۳	۰/۵۷	۰/۸۱	۰/۸۷	-
پیش بین	ساختار سازمانی	۰/۶۹	۰/۷۰	۰/۶۲	۰/۷۰	۰/۶۸	-
میانجی	ترس از ارزیابی	۰/۷۳	۰/۷۴	۰/۵۸	۰/۷۱	۰/۷۲	-
ملاک	فرآیند اثربخشی راهبردی	-	-	-	-	-	۰/۷۱

● یافته ها

روش تحلیل آماری یافته‌های نتایج: سه رویکرد تحلیل میانجی، تحلیل مسیر، تحلیل رگرسیون و معادلات برآورد تعمیم یافته (GEE) است که در پژوهش حاضر از روش کامل تر (عریضی، ۱۳۸۷) رویکرد معادلات برآورد تعمیم یافته (GEE) استفاده گردید که قبلاً پ و همکاران (۱۹۹۹) آن را تشریح کرده‌اند. نرم افزار بکار رفته، نرم افزار R است که معادلات آن عبارت‌اند از:

اگر برای آزمودنی ۱ ثبت شود $M^* = 0$ اگر برای آزمودنی ۲ ثبت شود $M^* = 1$

در این مدل رگرسیون معادلات رگرسیون عبارت‌اند از:

$$g(E(Y|X_1, \dots, X_p, M^*=0, G=0)) = B_0 + B_1X_1 + \dots + B_pX_p \quad (1)$$

که برای ثبت (۱) می‌باشد و برای ثبت ۲ معادلات رگرسیون عبارت‌اند از:

$$g(E(Y|X_1, \dots, X_p, M^*=0, G=1)) \quad (2)$$

$$= B_0 + B_1X_1 + \dots + B_pX_p + \theta_0 + \theta_1X_1 + \dots + \theta_pX_p + \gamma M$$

که M متغیر میانجی را نشان می‌دهد.

معادله (۱) مدل محدود (یعنی بدون در نظر گرفتن میانجی) و مدل (۲) مدل کامل یعنی با در نظر گرفتن معیار سنجی است.

این نرم‌افزار، برخلاف نرم‌افزارهای SPSS و LISREL یک نرم‌افزار باز است که برای محاسبات آماری جدید می‌توان در آن برنامه‌نویسی کرد و محدود به محاسبات از پیش تعریف‌شده نمی‌باشد. که در ایران توسط بیگلریان و بخشی (۱۳۹۳) و بخشی و اشراقیان (۱۳۹۰) به نحوی معرفی شده است. البته روش رویکرد معادلات برآورد تعمیم‌یافته (GEE) توسط اسکلوچتر (۲۰۰۸) نیز با نرم‌افزار SAS PROG GENMOD قبلاً معرفی شده بود. اما اجرای آن در R راحت‌تر است. در اولین گام برای هر آزمودنی مجموعه داده‌ها با دو ثبت (در هر سطر) ارائه می‌شود. این دو سطر داده شامل متغیر وابسته Y ، متغیرهای همگام و دو متغیر جدید و می‌باشد.

البته در اینجا M^* معادله میانجی را تولید می‌کند. در واقع با توجه به این که معمولاً برای میانجی دو معادله نوشته می‌شود، تلاش این برنامه در آن بوده که با یک معادله که در حالت $G=0$ و $G=1$ متمایز می‌شود میانجی پدید آید (لفظ G حرف اول تعمیم‌یافته در زبان انگلیسی است). اگر mi, yi و $xip \dots تا$ مقادیر مشاهده‌شده متغیرهای M, Y و X_1, \dots, X_p برای آزمودنی i باشد دو ثبت برای این آزمودنی خاص چنین خواهد بود:

	Y	X _۱	X _۲ ...	X _p	G	M ^۰
ثبت ۱	y _i	x _{i۱}	x _{i۲}	x _{ip}	۰	۰
ثبت ۲	y _i	x _{i۱}	x _{i۲}	x _{ip}	۱	m _i

در جدول ۲ شاخص‌های توصیفی ابزارهای پژوهش آورده شده است که مربوط به ۴ دسته متغیر پیش‌بین، ملاک، کنترل و میانجی می‌باشد. از آنجاکه سنوات استخدام موجب می‌شود که افراد در نردبان کار راهه پیشرفت کنند و با این پیشرفت، به پیچیدگی نقش آن‌ها افزوده می‌شود، متغیر سنوات استخدام به‌عنوان کنترل در نظر گرفته شده است. تمام متغیرهای این پژوهش از توزیع نرمال تبعیت کرده و آزمون شاپیرو-ویلکس، نشان‌دهنده شکل هنجاری آن می‌باشد.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی ابزارهای پژوهش

متغیر	سازه	سنجش	حداقل	حداکثر	میلگین	انحراف معیار
پیش‌بین	پهنای نقش	پرسشنامه ۱۶ سوالی	۱۶	۴۸	۳۹/۵۳	۷/۳۷
	ساختار سازمانی	پرسشنامه ۶ سوالی	۶	۳۰	۱۹/۲۵	۴/۲۹
میانجی	ترس از ارزیابی	پرسشنامه ۱۰ سوالی	۱۰	۵۰	۳۲/۷۱	۶/۴۸
ملاک	فرآیند اثربخشی راهبردی	ارزیابی در AC	۱۶	۸۰	۴۶/۲۸	۸/۲۴
کنترل	سنوات استخدام	تعداد سالهای کار در سازمان	۲/۸۳	۲۷/۱۹	۱۱/۴۲	۳/۶۸

در جدول ۳ دو مدل محدود و کامل برای پیش‌بینی فرآیند اثربخشی راهبردی از طریق پهنای نقش گزارش شده است. همان‌طور که در بخش مدل آماری گزارش شده است، در مدل کامل متغیر میانجی نیز حضور دارد در حالی که در مدل محدود بدون در نظر گرفتن نقش میانجی می‌باشد و در واقع در مقایسه بین این دو، نقش میانجی مشخص می‌گردد. در این پژوهش حدود ۳۰ درصد از تبیین واریانس پیش‌بینی فرآیند اثربخشی راهبردی از طریق متغیر میانجی ترس از ارزیابی است و بنابراین نقش میانجی به‌صورت پاره‌ای می‌باشد.

جدول ۳. ضرائب معیار رگرسیون در دو مدل محدود شده و کامل برای پیش‌بینی فرآیند اثربخشی راهبردی با متغیر پیش‌بین پهنای نقش

مدل کامل			مدل محدود			سازه
T	SEB	β	T	SEB	β	
۴/۲۲	۰/۲۱	۰/۸۹	۵/۳۸	۰/۲۵	۱/۳۴	سنوات استخدام
-۵/۰۱	۰/۰۸	-۰/۳۹	-۶/۱۷	۰/۱۵	-۰/۹۴	پهنای نقش
-۶/۱۹	-۰/۰۴	-۰/۲۷	-	-	-	ترس از ارزیابی

در جدول ۴ برای بررسی اثر غیرمستقیم باید به این نکته توجه شود که اثر غیرمستقیم را هم می‌توان از طریق توزیع نظری (زوبل) و هم تجربی (بوت استراپ) پیگیری کرد (عریضی، ۱۳۹۱). از آنجاکه اثر غیرمستقیم مربوط به ضرب دو ضریب بتا می‌باشد، حتی در صورت اینکه هر دو توزیع نرمال باشند نمی‌توان اطمینان داشت که ضرب آن‌ها یعنی اثر غیرمستقیم توزیع نرمال داشته باشد، و بنابراین برای بررسی اثر غیرمستقیم معمولاً توصیه می‌شود که یکی از توزیع‌های تجربی (مثلاً آزمایش تصادفی، جک نایف و یا بوت استراپ) استفاده گردد، که در پژوهش حاضر از روش بوت استراپ استفاده گردیده است. فاصله اطمینان هم در حالت ۰/۹۵ و هم در حالت ۰/۹۹ معنی‌داری اثر غیرمستقیم را نشان می‌دهد.

جدول ۴. بررسی اثر غیر مستقیم تاثیر پهنای نقش بر فرآیند اثربخشی راهبردی

برآورد	خطای معیار	فاصله اطمینان ۰/۹۵	فاصله اطمینان ۰/۹۹
سویل	۰/۱۷	(۰/۲۲ ، ۰/۸۸)	(۰/۱۱ ، ۰/۹۹)
بوت استراپ	۰/۱۵	(۰/۳۱ ، ۰/۷۴)	(۰/۱۸ ، ۰/۸۳)

در جدول ۵ مقایسه مدل محدود و کامل شده برای پیش‌بینی فرآیند اثربخشی راهبردی این بار برای متغیر پیش‌بین ساختار سازمانی گزارش شده است. ضرایب بتا در مدل محدود و کامل برای ساختار سازمانی ۰/۴۱ و ۰/۸۷ می‌باشد، که نشان می‌دهد واریانس تبیین‌کننده برای میانجی حدود ۵۰ درصد اثر غیرمستقیم می‌باشد. بنابراین نقش میانجی ترس از ارزیابی در رابطه بین ساختار سازمانی و فرآیند اثربخشی راهبردی، هرچند هنوز میانجی پاره‌ای است اما بیش از متغیر پیش‌بین پهنای نقش به صورت میانجی ظاهر می‌شود.

جدول ۵. ضرائب استاندارد رگرسیون در دو مدل محدود شده و کامل برای پیش‌بینی فرآیند اثربخشی راهبردی

سازه	مدل محدود			مدل کامل		
	T	SEB	β	T	SEB	β
سنوات استخدام	۱/۳۴	۰/۲۵	۵/۴۲	۳/۸۴	۰/۲۳	۰/۸۹
پهنای نقش	-۰/۸۱	۰/۱۵	-۵/۹۱	-۴/۸۹	۰/۰۹	-۰/۴۱
ترس از ارزیابی	-	-	-	-۵/۴۷	-۰/۵	-۰/۳۰

در جدول ۶ مجدداً برای معنی‌داری اثر غیرمستقیم از ۲ آزمون زوبل و بوت استراپ استفاده شد. در اینجا آزمون زوبل نسبت به برآورد ضریب بتای ۰/۴۶ متفاوت است و این

ویژگی همه توزیع‌های نظری است که نسبت به برآورد در دو طرف توزیع متقارن می‌مانند، زیرا فاصله اطمینان با مقادیر $\pm 1/96$ (برای فاصله اطمینان ۰/۹۵) و ۲/۵۸ (برای فاصله اطمینان ۰/۹۹)، حول برآورد ساخته می‌شود، درحالی‌که در توزیع‌های تجربی چنین نیست.

جدول ۶. بررسی معنی داری اثر غیرمستقیم تأثیر ساختار سازمانی بر فرآیند اثربخشی راهبردی

توزیع	آماره	برآورد	خطای معیار	فاصله اطمینان ۰/۹۵	فاصله اطمینان ۰/۹۹
نظری	سوبل	۰/۴۶	۰/۱۴	(۰/۱۹ ، ۰/۷۳)	(۰/۰۹ ، ۰/۸۲)
تجربی	بوت استراپ	۰/۴۶	۰/۱۱	(۰/۲۶ ، ۰/۶۸)	(۰/۱۳ ، ۰/۷۹)

● بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر روابط میان متغیرهای پهنای نقش و ساختار سازمانی با عملکرد مدیران در بعد فرآیند اثربخشی راهبردی با میانجی‌گری ترس از ارزیابی موردبررسی قرارداد.

○ نتایج حاصل از داده‌ها نشان دادند که میان «ترس از ارزیابی» و «عملکرد رابطه منفی» معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش هم‌چنین نشان دادند که بین پهنای شغل و ترس از ارزیابی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. از طرفی زمانی که پهنای نقش کم و وظیفه فرد در شغل ساده باشد، از آنجاکه شکست در تکلیف آسان به خودپنداره و خودکارآمدی فرد آسیب می‌زند، پهنای شغل با خودکارآمدی ارتباط دارد (عسکری پور، ۱۳۸۸).

○ نتایج پژوهش نشان دادند که پهنای شغلی و عملکرد باهم رابطه معناداری دارند. اشتغال در یک شغل دارای گستردگی نقش برای افراد دارای توانایی شناختی بالاتر جنبه انگیزشی دارد، زیرا از ایجاد احساس کم باری کیفی در افراد جلوگیری می‌کند و بنابراین باعث می‌شود که عملکرد افراد دارای توانایی شناختی بالاتر در شغلی که دارای گستردگی نقش است افزایش یابد. به عبارت دیگر، یک شغل دارای پهنای نقش، مکان مناسبی برای به نمایش گذاشتن توانمندی‌ها در یک شاغل دارای توانایی شناختی بالا است و منجر به عملکرد بالاتر می‌شود. رابطه بین توانایی‌های شناختی و عملکرد شغلی با افزایش پیچیدگی و گستردگی وظایف در شغل بیشتر می‌شود (هیگینز، پترسون، فیل و لی، ۲۰۰۷).

○ جونز و همکاران (۲۰۱۰) به این نتیجه رسیدند همان‌گونه که انتظارات خوش‌بینانه بیش از حد افراد می‌تواند موجب ناامیدی و دلسردی افراد مجرب‌ترین از ادامه فعالیت شود، درعین حال انتظارات واقع‌بینانه موجب افزایش موفقیت شده و آن نیز موجب پیشگیری از

آثار بالقوه شکست در اجرا خواهد شد. زمانی که نقشی را به فرد واگذار می‌کنیم (همان‌طور که در تمرین‌های AC نقشی را به فرد به‌عنوان تمرین می‌دهیم)، و خود او در انتخاب آن مختار نیست، مسئله به‌گونه‌ای دیگر است. چنین فردی لزوماً دارای توانمندی و خودکارآمدی بالایی نیست، در نتیجه پیچیدگی و دشواری شغل می‌تواند نتیجه عکس در عملکرد فرد بدهد.

○ نتایج پژوهش وجود رابطه میان ساختار و عملکرد را تأیید کردند. مهارتی، ضحوی و القریشی (۲۰۱۵) در تحقیقی بیان کرد که ساختار سازمانی با عملکرد بانک‌ها رابطه دارند. هم‌چنین گفته شده که از عوامل مهم در عملکرد، ساختار است (تیموری، قاسمی، اکبریان و تبریزی، ۱۳۹۳). هم‌چنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که میان ساختار سازمانی و ترس از ارزیابی رابطه وجود دارد. همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، ساختار سازمانی هرچه متمرکزتر باشد و رسمیت بیشتری داشته باشد، وظایف شغل ساختارند تر بوده و برای ارزیابی آن‌ها ملاک‌های روشن‌تری در دست است. یک فرضیه این است که در این حالت به علت واضح بودن تکلیف و ملاک ارزیابی دقیق، نگرانی و ترس از ارزیابی افراد کم‌تر است.

یادداشت‌ها

1. fear of assessment
2. role breadth
3. organizational structure
4. strategy process effectiveness
5. effectiveness of strategic decision
6. assessment center
7. Professional Analysis Questionnaire (DMPQ)
8. Organizational Structure Questionnaire
9. Fear of Assessment

● منابع

- استونر، جیمز (۱۳۷۵). «مدیریت». ترجمه پارسائیان و اعرابی. انتشارات موسسه مطالعه و پژوهش‌های بازرگانی. بساک نژاد، س.، سعیدی، ر. و هنرمند، م. م. ز. (۱۳۹۲). بررسی ادراک تهدید، اضطراب شناختی امتحان، بزرگ‌نمایی تهدید، اسناد به عملکرد و ترس از ارزیابی منفی به عنوان پیش‌بینی‌های اضطراب امتحان دانش‌آموزان دختر دبیرستان. *مجله علوم تربیتی*، ۱۶(۱)، ۱۸۹-۲۰۲.
- پوراصغر، ن. و زارع، ا. (۱۳۹۴). تجربیات قبلی و عملکرد تکالیف مرتبط به رایانه دانشجویان: نقش خودکارآمدی رایانه، اضطراب رایانه و جنسیت. *فصلنامه پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی*، ۳(۹)، ۶۹-۸۲.
- پیری، ت. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی با میزان انگیزش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی

- زاهدان. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت، دانشگاه آزاد کرمان.
- توکلی، ن.، نازلی، و فرخی جمهری، ع. (۱۳۹۳). رابطه سبک‌های دلبستگی و ترس از ارزیابی منفی با اعتیاد به اینترنت در دانشجویان. *فصلنامه فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*، ۵(۲)، ۶۱-۷۷.
- تیموری، ه.، عباچیان قاسمی، ر.، اکبرپانی، س.، طاهرخانچی تبریزی، ا. و ارغوان. (۱۳۹۳). پژوهشی درباره جهت‌گیری تأثیر ساختار سازمانی و راهبردهای رقابتی بر عملکرد سازمان (مورد مطالعه: شرکت‌های مهندسی مشاور). *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۶(۴)، ۶۶۵-۶۷۹.
- چهاردولی، س.، معتمد زاده، م.، حمیدی، ی.، سلطانیان، ع. و گل محمدی، ر. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط عوامل استرس‌زای روانی- اجتماعی کار، ساختار سازمانی و رضایت شغلی کارکنان بانک. *بهداشت و ایمنی کار*، ۵ (۴): ۵۸-۴۷.
- حاتمی، س.، سبحانی، ی.، یزدان، ایگدر، ب. و جمال‌الدین. (۱۳۹۴). تأثیر ساختار سازمانی بر توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان لرستان. *نشریه مدیریت ورزشی*، ۷(۴)، ۵۳۳-۵۴۶.
- حریری، ن.، جعفری، م. (۱۳۹۵). رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. *مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۲۳(۲)، ۱۲۲-۱۳۸.
- داداش زاده، ح.، یزداندوست، ر.، غرایی، ب. و اصغرنژاد، ف. (۱۳۹۱). اثربخشی درمان شناختی- رفتاری گروهی و مواجهه درمانی بر میزان سوگیری تعبیر و ترس از ارزیابی منفی در اختلال اضطراب اجتماعی. *مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران*، ۱۸(۱)، ۴۰-۵۱.
- رضائی، حقیظه (۱۳۹۴). تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر تفکر انتقادی و ارتباط بین فردی با توجه به هراس اجتماعی و جو سازمانی. *پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان*.
- شیرازی تهرانی، ع. ر.، میردربکوند، ف. و سپهوندی، م. ع. (۱۳۹۵). مقایسه اثربخشی درمان بین فردی و فراشناختی بر کاهش نشانه‌های اختلال هراس اجتماعی. *ارمغان دانش*، ۲۰، ۱۰(۱۱۵).
- عریضی، حمیدرضا، سلطانی، م.، امیری، ص. و سلطانیان، ن. (۱۳۸۶). اعتبار همزمان بین ابعاد شغلی و عملکرد با استعداد مهندسان شرکت اتومبیل سازی سایپا. ۹، ۳۴: ۱۴۳-۱۳۳.
- عریضی، حمیدرضا، گلپور، محسن. (۱۳۸۷). تحلیل مشاغل کارگری و کارشناسی شرکت پلی اکریل اصفهان. طرح پژوهشی شرکت پلی اکریل اصفهان. معاونت پژوهشی دانشگاه اصفهان.
- عسکری پور، نسترن. (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانایی‌های شناختی و ویژگی‌های شغلی با پهنای نقشی در میان مدیران چهار شرکت صنعتی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی، دانشگاه اصفهان.

عسکری پور، نسترن، عریضی، حمیدرضا و نوری، ابوالقاسم (۱۳۷۸). رابطه ی بین بعد پردازش اطلاعات وسعت نقش و توانایی های شناختی مدیران چند شرکت صنعتی. *فصلنامه تازه های علوم شناختی*، ۱۰(۳۹)، ۵۲-۴۵.

فراشی، م. و رشادت جو، ح. (۲۰۱۵). معرفی چارچوبی برای ارزیابی تأثیر ساختار سازمانی بر مدیریت دانش در سازمان ها (مورد: سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری تهران). *توسعه سازمانی پلیس*، ۹۳۱۳(۵۱).

قدیمی، فرزانه (۱۳۹۴). *انتخاب و اجرای تمرین های کانون ارزیابی برای شایستگی تیمسازی مدیران شرکت پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران و تدوین الگویی برای مجموعه شایستگی ها*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

قربانی، جمال (۱۳۹۳). *بررسی رابطه هوش هیجانی، شخصیت پویا و ساختار سازمانی مبتنی بر آمادگی برای تغییر از طریق تعهد سازمانی و اعتماد به سرپرست در کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

نایب زاده، ش.، سالاری ابرقویی، م. (۱۳۹۲). *بررسی رابطه بین تناسب استراتژی و ساختار سازمانی با عملکرد در شرکت های خانوادگی (مطالعه موردی شرکت های خانوادگی مستقر در شهرک های صنعتی استان یزد)*. *فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۳، ۱۰.

نوری، ابوالقاسم، عریضی، حمیدرضا، مولوی، حسین، و گرگانی، ح. (۱۳۸۴). *تحلیل مشاغل مدیریتی شرکت ملی گاز ایران*. معاونت پژوهشی دانشگاه اصفهان.

نوری، ا.، عریضی، حمیدرضا، مولوی، حسین، کلاتری، مهرداد، نشاط دوست، حمید طاهر، شفتی، ع. و موسویان، ح. (۱۳۸۴). *مهارت های روان شناختی مورد نیاز در مشاغل مدیریتی: حوزه مدیریت شرکت گاز استان اصفهان*. گزارش پژوهش های بیرون دانشگاهی بین دانشگاه اصفهان و شرکت ملی گاز ایران، ۵۴ - ۶۲.

یزدانی، ح.، حمیدی زاده، ع. و کاملی، ع. (۱۳۹۴). *بررسی تأثیر سبک رهبری و جو سازمانی بر مدیریت دانش با توجه به نقش میانجی ساختار سازمانی و تعامل اجتماعی (پیمایشی پیرامون بخش ستادی بانک ملت)*. *فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات*، ۷(۱)، ۱۹۹-۲۱۶.

Eisenhardt, K. M., & Zbaracki, M. J., (1992). *Strategic decision making. Strategic Management Journal*, 13: 17-37.

Eysenck, M.W., Payne, & Derakhshan, N. (2005). Trait anxiety, visospacial processing,

- and working memory. *Cognition & Emotions*, 19(8), 1214- 1228.
- Eysenck, N. & M., Calvo. M. G. (1992). Anxiety and performance: The processing efficiency theory. *Cognition and Emotion*, 6, 409-434.
- Friedlander, F., & Pickle, H. (1968). Components of effectiveness in small organizations. *Administrative Science Quarterly*, 13: 289- 304.
- Johnson, W. B., & Hackworth, C.(2008). Human factors in maintenance. *Aerospace World*, 34– 40.
- Kafouros, M. I., Buckley, P. J., & Clegg, J. (2012). The effects of global knowledge reservoirs on the productivity of multinational enterprises: The role of international depth and breadth. *Research Policy*, 41(5), 848–861.
- Mazzer, K. R., Rickwood, D. J., Radzi, N. I. M., Othman, R., Mazzer, K. R., & Rickwood, D. J. (2014). Teachers' role breadth and perceived efficacy in supporting student mental health. *Advances in School Mental Health Promotion*, 8(1), 29–41.
- McCormick, E. J.(1979). *Job analysis: Method and application*. NY: Amacom.
- Murphy, K., & Myers , B.(1999). Testing the hypothesis that treatments have negligible effects: Minimum – effect tests in the general liner model. *Journal of Applied Pshychology* , 84, 234 – 248.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 636–652.
- Schlenker, B.R. (1980). *Impression management: The selfconcept, social identity, and interpersonal relations*. Monterey, CA:Books/Cole.
- Sonnentag, S., & Spychala, A. (2010). Job control and job stressors as predictors of proactive work behavior: Is role breadth self-efficacy the link? *Human Performance*, 25, 412-431.