



بررسی نقش میانجی مهارت سیاسی و استرس شغلی در رابطه بین احساس پاسخگویی فردی و عملکرد شغلی

محمد حسنی^۱، فرحناز دهقانی^۲، مهدی کاظم زاده بیطالی^{۳*}

^۱ استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
^۲ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

نویسنده مسئول: مهدی کاظم زاده بیطالی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. ایمیل: mehdikazemzadee@gmail.com

DOI: 10.21859/joe-04037

چکیده

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۰۳/۲۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۰۸/۰۱

مقدمه: از آنجاکه کارکنان از مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمان از جمله مراکز آموزش عالی به شمار می‌روند، بررسی و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر عملکرد و تنش شغلی آن‌ها از اهمیت روزافزونی برخوردار است. براین اساس پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین پاسخگویی فردی و عملکرد شغلی با آزمون نقش میانجی مهارت‌های سیاسی و تنش شغلی در بین کارکنان دانشگاه شیراز انجام شده است.

روش کار: جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه شیراز که دارای مدرک بالای دیپلم هستند بودند که شامل ۷۲۶ نفر بودند که از میان آنان ۲۴۸ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. روش تحقیق توصیفی-همبستگی بود. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد پاسخگویی‌هاچوارتر و همکاران (۲۰۰۵)، عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰)، استرس شغلی هاوس و ریزو (۱۹۷۲) و مهارت سیاسی فریز و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد. روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی با استفاده از مدل معادلات ساختاری تعیین شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که عملکرد شغلی کارکنان تحت تاثیر پاسخگویی فردی قرار دارد و کارکنانی که دارای مهارت سیاسی بودند بر پاسخگویی آن‌ها اثر می‌گذارد و اثر معنی‌داری بر عملکرد شغلی آن‌ها خواهد داشت. تنش شغلی نیز رابطه منفی و معنی‌دار بر عملکرد شغلی داشت.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش، مهارت سیاسی و تنش شغلی رابطه بین پاسخگویی فردی با عملکرد شغلی را تحت تاثیر قرار می‌دهند. این نتایج بر ضرورت بازشناسی نقش میانجی مهارت سیاسی و تنش شغلی در بررسی رابطه علی پاسخگویی فردی با عملکرد شغلی تأکید می‌کند.

واژگان کلیدی:

پاسخگویی فردی

عملکرد شغلی

مهارت سیاسی

تنش شغلی

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی همدان محفوظ است.

مقدمه

عملکرد شغلی نیروهای انسانی آن سازمان است. عملکرد شغلی به‌عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد [۲]. توجه به کارکنان و در رأس آن عملکرد شغلی آن‌ها به‌عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه انسان، پدیده‌ای است که در طول چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته و بسیاری از تحولات سال‌های کنونی که در قالب نامتمرکز کردن نظام مدیریت و کاهش لایه‌های سازمانی و استفاده و ارتقای مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری و اموری از این دست پدید آمده‌اند. درواقع نگرش سازمان‌ها به نیروی کار دگرگون شده است و کارکنان سازمان از تعریف کهنه و نارس دوره پس از انقلاب صنعتی رها شده است و با تعریف تازه، منابع پرازش شناخته می‌شوند. هم‌اکنون سازمان‌های صنعتی بازرگانی و

از آنجا که نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور تعیین‌کننده است و نیروی انسانی متخصص موردنیاز بخش‌های مختلف توسط آموزش عالی تربیت می‌شوند، تقویت و توسعه این بخش زیربنای توسعه سایر بخش‌ها را به دنبال دارد [۱]. منابع انسانی یکی از عوامل حیاتی بر بقای سازمان‌ها هستند. مفهوم مدیریت منابع انسانی بر نقش و اهمیت نیروهای ماهر و مستعد در سازمان استوار است و تمام سعی خود را در جهت به‌کارگیری، بهسازی و نگهداری و کاربرد منابع انسانی بکار می‌برد تا توانمندی‌های آن برای ایجاد یک سلسله جریانات مؤثر تولیدی خدماتی و درنهایت اداره سازمانی مستحکم و دستیابی به آرمان‌ها و اهداف والای پیش‌بینی‌شده به نحوه مطلوب بهره‌گیرد. مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسئله هر سازمانی

که پاسخگویی را در سازمان‌های واقعی با خود کارمندان بررسی کنند. تابه‌حال مطالعات معدودی پاسخگویی را در سطح فردی با کارمندان واقعی مورد پژوهش قرار داده‌اند [۸]. ۱۰-۱۵]. تحقیقات قبلی رابطه بین پاسخگویی و چند پیامد مثبت روان‌شناختی و رفتاری را تأیید کرده‌اند [۱۶]. فانت نشان داد که کارکنان پاسخگو نسبت به کارکنان با احساس پاسخگویی پایین عملکرد بالاتری را از خود نشان می‌دهند [۱۷]. دیویس و همکاران رابطه مثبتی را بین پاسخگویی و عملکرد شغلی نشان دادند [۱۸]. تامس و همکاران هم به نتیجه مشابهی رسیدند [۱۹].

از طرفی افرادی که مهارت سیاسی دارند نسبت به این افراد که فاقد این مهارت هستند دارای عملکرد شغلی مؤثرتری می‌باشند و هنگام پاسخگویی عملکرد به صورت ایدال عمل می‌کنند. در میان بسیاری از جوامع علمی و دانشگاهی این باور وجود دارد که سازمان‌ها ماهیت سیاسی دارند بر این اساس فرض می‌شود که عملکرد، اثربخشی و موفقیت شغلی علاوه بر داشتن هوش و پشتکار، نیازمند عوامل دیگر مانند زیرکی اجتماعی، موقعیت یابی و زرنگی است. برخی به خصوصاتی که فرد را قادر به اعمال نفوذ موفقیت آمیز می‌سازد؛ برخی به خصوصاتی که فرد را قادر به اعمال نفوذ موفقیت آمیز می‌سازد به عنوان سبک بین فردی، ادراک یا ماهیت سیاسی اشاره کرده‌اند [۲۰].

نگرش سیاسی به سازمان‌ها این اعتقاد را دارد که افراد نه-تنها برای موفق شدن بلکه برای ماندن و بقا در سازمان باید دارای تمایل سیاسی و نیز مهارت سیاسی باشند در واقع مینتزیبرگ بیان می‌کند افراد باید توانایی متقاعد کردن افراد تأثیرگذار روی افراد و کنترل آن‌ها را در راستای رسیدن به اهداف کاری خود داشته باشند؛ مهارت سیاسی توانایی یک مدیر در سروسامان دادن به روابط خود بین کارکنان و همکاران و مافوق‌های خود است [۶].

از طرفی سطوحی از استرس ممکن است به بهتر شدن عملکرد کاری کمک کنند. وقتی استرس وجود ندارد چالش‌های کاری وجود نخواهد داشت، کسالت و ناتوانی افزایش یافته و بر روی عملکرد اثر منفی می‌گذارد. چنانچه استرس افزایش پیدا کند عملکرد به سمت بهبود می‌رود و کارکنان آمادگی ذهنی و روانی بالایی برای رویارویی با چالش‌ها پیدا می‌کنند [۶]. تنش در زندگی همه افرادی که در یکی از مشاغل مختلف جامعه کار می‌کنند وجود دارد و به گونه‌های مختلف بر آن‌ها فشار وارد می‌آورد [۲۱]. درواقع فشار و تنش‌های کاری علاوه بر مشکلاتی که برای شغل ایجاد می‌کنند پیامدهای نامناسبی نیز برای سازمان‌ها و ادارات دارد [۲۲]. تنش واکنش

حتی خدماتی برای بالا بردن درجه بهره‌وری خود به افزایش توان تخصصی، رضایت و دل‌بستگی منابع انسانی خود روی آورده‌اند و بهره‌وری را بهبود بخشیده‌اند و به عملکرد شغلی و کیفیت زندگی شغلی آن‌ها مربوط ساخته‌اند [۳]. مبنای نظری و پژوهشی حاکی از تأثیرات مثبت پاسخگویی بر عملکرد می‌باشد [۴]. بطور ویژه، اگر در افراد سطح حداقلی از پاسخگویی احساس نشود، کارکنان هر چه دوست دارند را انجام خواهند داد که این منجر به بی‌نظمی در سازمان خواهد شد. اگر چه احساس پاسخگویی مرتبط با تعدادی از پیامدهای مهم کاری مانند OCB می‌باشد [۵]. برجسته‌ترین رابطه را با عملکرد شغلی دارد [۶]. بررسی‌ها نشان می‌دهند که از مهمترین عوامل تأثیر گذار بر عملکرد کارکنان، پاسخگو نمودن آن‌ها می‌باشد به طور ضمنی کسانی که احساس پاسخگویی بیشتری دارند، معمولاً رفتارهای کاری سطح بالایی نسبت به کسانی که احساس پاسخگویی کمتری دارند، نشان می‌دهند. این امر منعکس کننده یک رابطه چشمگیر و مثبت پاسخگویی با عملکرد شغلی است [۶].

پاسخگویی متغیری پیچیده می‌باشد که دارای سطوح مختلف و پیامدهای مثبت و منفی زیادی است [۶]. پاسخگویی امروزه به‌عنوان یکی از ویژگی‌های رفتار مدیر و کارکنان با یکدیگر در سازمان‌ها و به‌خصوص دانشگاه می‌باشد که باعث پیشرفت اهداف دانشگاه می‌شود؛ در حقیقت پاسخگویی یکی از ارکان اصلی مدیریت است که تصویری از عدالت، برابری، اعتماد و انصاف را به ذهن متبادر می‌سازد و می‌تواند برای بهبود شرایط و اثربخشی مدیریت مورداستفاده قرار گیرد [۱]. به دلیل اینکه کارکردهای متداول هر سیستم اجتماعی، جوابگویی برای رفتارهای فردی مطلوب و نامطلوب را ملزم می‌دارد [۷]. پاسخگویی به‌عنوان یک جز اصلی در محیط کار به شمار می‌آید. پاسخگویی در اصل پاسخگو بودن افراد در قبال تصمیمات و کارهایشان. بدون پاسخگویی افراد قادر خواهند بود که هر آن چیزی را که دوست دارند، انجام دهند. نتیجه چنین وضعی آشوب و شکست سازمان خواهد بود [۸]. متأسفانه تحقیقات در موضوع پاسخگویی به‌اندازه اهمیت آن در مراکز آموزشی به ویژه درباره پیشایندها و پیامدهای این سازه مهم صورت نگرفته است [۵، ۷].

پاسخگویی همان‌طور که "آدامس" و "کریست" (۱۹۹۹) عقیده دارند برای بسیاری از علاقه‌مندان اصلاحات آموزشی، به‌عنوان یک سکوی پرش در بهبود آموزشی به شمار می‌آید [۹]. فرینک و کلیمسکی (۱۹۹۸) اظهار می‌دارند که به‌منظور بهبود تئوری پاسخگویی در مدیریت منابع انسانی و به‌طور کلی تر - سازمان‌ها - مطالعات عمیقی موردنیاز است

استاندارد به شرح زیر استفاده شد:

الف) پرسشنامه پاسخگویی: در این تحقیق برای اندازه‌گیری پاسخگویی از پرسشنامه‌ای که دارای ۸ سؤال استفاده شد. این ابزار توسط هاچوارتر و همکاران [۶] تهیه شده است؛ این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) پاسخ داده می‌شود. مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه در تحقیقات متعدد خارجی در دامنه‌ای از ۰/۷۳ تا ۰/۹۱ به‌دست آمده است [۸، ۹، ۱۱، ۲۳]. همچنین تحقیقات قبلی روایی این سازه را تأیید کرده‌اند [۲۳، ۲۴].

ب) پرسشنامه عملکرد شغلی: پرسشنامه عملکرد شغلی، پرسشنامه ۱۵ سؤالی است که توسط پاترسون (۱۹۹۰) تهیه و تدوین شده است این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، تا کاملاً موافقم = ۵) اندازه‌گیری می‌شود. روایی صوری و محتوایی و پایایی این ابزار قبلاً توسط شکرکن و ارشدی مورد تأیید قرار گرفته است [۲۵]. در پژوهش حاضر نیز برای بررسی پایایی این پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. همسانی درونی آن برای کل مقیاس ۰/۸۵ بدست آمد.

ج) پرسشنامه مهارت سیاسی: پرسشنامه مهارت سیاسی مورد استفاده در این تحقیق، یک پرسشنامه‌ای ۱۸ سؤالی می‌باشد که توسط فریز و همکاران [۲۶] تهیه و تدوین شده است.

د) پرسشنامه تنش شغلی: تنش شغلی با استفاده از یک ابزار ۶ سؤالی که توسط هاوس و ریزو [۲۷] تهیه شده است، اندازه‌گیری شد. این ابزار با طیف لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، تا کاملاً موافقم = ۵) تنظیم شده است. مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه در تحقیقات قبلی [۱۱] مورد تأیید قرار گرفته است.

باوجود اینکه پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش، در تحقیقات مختلف خارج از کشور استفاده شده‌اند، به‌منظور حصول اطمینان از روایی گویه‌ها، پرسشنامه‌ها در اختیار اساتید محترم راهنما و مشاور قرار گرفت و روایی محتوایی و صوری آن‌ها تأیید شد.

همچنان که اشاره شد در پژوهش حاضر برای ارزیابی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. نمرات پایایی برای مقیاس‌ها در سطح نسبتاً رضایت بخش و رضایت بخشی بودند بودند: پایایی پرسشنامه پاسخگویی فردی (۰/۷۰)، عملکرد شغلی (۰/۸۵)، مهارت‌های سیاسی (۰/۸۲) و تنش شغلی (۰/۷۰) محاسبه شد.

همچنین به‌منظور بررسی روایی پرسشنامه‌های حاضر، باوجود استاندارد بودن ابزارها و استفاده مکرر آن‌ها در

و عکس‌العمل شخصی به محیط پیرامون خود را شامل می‌شود، که می‌تواند آثار مثبت و منفی را برای او ایجاد کند [۲۳].

عملکرد کارکنان تأثیرات بالقوه‌ای برای رسیدن به اهداف سازمان دارند اما در هر سازمانی به‌خصوص دانشگاه، عملکرد شغلی کارکنان، مطابق با مسیر هدف سازمان طی نخواهد شد و کارکنان با پاسخگویی شخصی و سطحی خود مانع رسیدن اهداف سازمان به‌صورت ایدئال و منطقی می‌باشند. ما در این تحقیق سعی بر آن داریم تا از طریق پاسخگویی فردی کارکنان تأثیر آن را بر عملکرد شغلی بیابیم و مهارت سیاسی و تنش شغلی کارکنان را به‌عنوان نقش میانجی به کار ببریم و آیا رابطه‌ای با عملکرد شغلی افراد دارند؟ و آیا مهارت سیاسی و تنش شغلی بر پاسخگویی فردی افراد رابطه دارند که باعث تأثیر بر عملکرد شغلی آن‌ها گردد؟ و مسئله این تحقیق بیان می‌کند که آیا پاسخگویی یک شغل اگر با مهارت سیاسی انجام آن همراه شود عملکرد آن تغییری خواهد کرد یا خیر؟ و آیا این رابطه به‌وسیله تنش شغلی تقویت و یا کاهش پیدا خواهد کرد؟



تصویر ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه شیراز، دارای مدرک تحصیلی بالای دیپلم (در مجموع ۷۲۶ نفر) بود. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و با توجه به جدول مورگان (۲۵۶/۱۶۵ نفر مرد و ۹۱ نفر زن) نفر در نظر گرفته شد که کفایت حجم نمونه بر اساس توان آماری بالاتر از ۰/۸ و سطح معنی داری نزدیک به صفر در تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود که بر اساس نسبت زن و مرد کارکنان و همچنین براساس مدرک تحصیلی محاسبه شده از هر یک از طبقات متناسب با حجم جامعه آماری معین شد.

برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از چهار پرسشنامه

از ۰/۱۷ تا ۰/۲۵ در نوسان است. بیشترین ضریب همبستگی بین مهارت سیاسی و عملکرد شغلی ($r = ۰/۴۳$) می‌باشد. همچنین رابطه منفی معنی‌داری بین متغیر تنش و عملکرد شغلی دیده شد.

پژوهش‌های داخلی و خارج کشور، داده‌های حاصل از اجرای این مقیاس در گروه نمونه تحلیل عاملی شدند. این تحلیل به شیوه تحلیل اکتشافی به روش مؤلفه‌های اصلی (PC) با چرخش واریماکس انجام شده است. مقدار ضریب KMO برابر ۰/۷۴ و مقدار خی آزمون کرویت بارتلست ۱۴۵۰۶/۸ به دست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بوده و نشانه کفایت نمونه و متغیرهای نمونه برای انجام تحلیل عاملی است. نتایج حاصل مورد تأیید و واریانس تجمعی حدود ۰/۷۹ به دست آمد. چون پرسشنامه استاندارد است نیازی به اکتشافی نیست. پرسشنامه محقق ساخته نبود تا اکتشافی انجام شود. بمنظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های مختلف توصیفی و استنباطی استفاده شد و نرم افزار LISREL 8.5 برای برقراری روابط علی متغیرها مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها جهت بررسی پراکندگی مناسب توزیع داده‌ها ارائه شده است. بارهای عاملی (برآوردهای استاندارد) متغیرهای اندازه‌گیری برای عامل مکنون پاسخگویی بین ۰/۱۶ تا ۰/۸۶، برای عامل مکنون مهارت سیاسی بین ۰/۳۴ تا ۰/۶۸ و برای عامل مکنون تنش ۰/۲۵ تا ۰/۶۲ و برای عامل مکنون عملکرد شغلی ۰/۴۸ تا ۰/۶۴ به دست آمد. همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است. چنانچه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پاسخگویی با مهارت سیاسی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. شدت این همبستگی دو به دو

جدول ۱: اطلاعات جمعیت شناختی و زمینه‌ای مشارکت کنندگان	
نتایج، تعداد (%)	
جنسیت	
مرد	۱۶۵ (۶۴/۵)
زن	۹۱ (۳۵/۵)
تحصیلات	
فوق دیپلم	۴۵ (۱۷/۶)
لیسانس	۱۳۲ (۵۱/۶)
فوق لیسانس	۷۷ (۳۰/۱)
دکتری	۲ (۰/۸)
سابقه خدمت	
۵ سال	۲۹ (۱۱/۳)
۶ تا ۱۰ سال	۴۶ (۱۸)
۱۱ تا ۱۵ سال	۷۱ (۲۷/۷)
۱۶ سال به بعد	۱۱۰ (۴۶)
سن	
کمتر از ۲۰-۳۰ سال	۳۳ (۱۲/۹)
۳۱ تا ۴۰ سال	۱۰۳ (۴۰/۲)
۴۱ تا ۵۰ سال	۸۶ (۳۳/۶)
۵۱ به بعد	۳۴ (۱۲/۳)

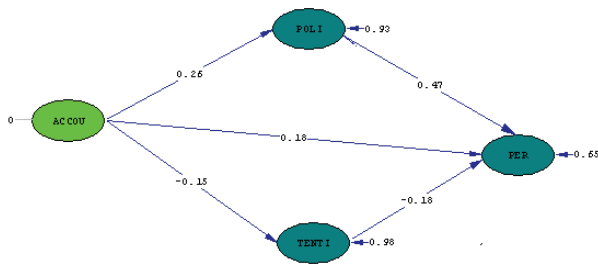
جدول ۲: شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد پژوهش				
شاخص‌ها	پاسخگویی	مهارت سیاسی	تنش شغلی	عملکرد شغلی
میانگین \pm انحراف استاندارد	۰/۵۱ \pm ۳/۶۱	۰/۴۶ \pm ۳/۷	۰/۷۷ \pm ۲/۸۲	۰/۳۶ \pm ۴/۰۵

جدول ۳: ماتریس کوواریانس متغیرهای مکنون				
متغیرها	پاسخگویی	سیاسی	تنش	عملکرد
پاسخگویی	۱	-	-	-
سیاسی	۰/۱۷۴**	۱	-	-
تنش	-۰/۰۸	۰/۰۷۴	۱	-
عملکرد	۰/۲۴۶**	۰/۴۳**	-۰/۱۹**	۱

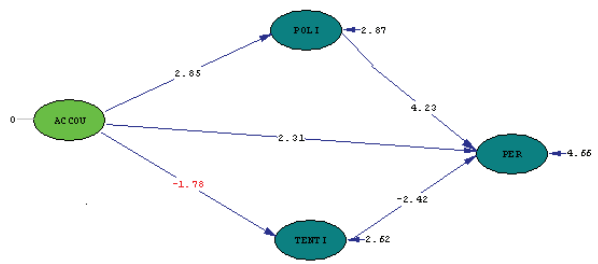
* $P > ۰/۰۵$ ** $P > ۰/۰۱$

$P > 0/01$ می‌باشد [۳۰].

طبق اطلاعات به‌دست‌آمده (تصویر ۲ و ۳)، بیش‌ترین اثر مربوط به مهارت سیاسی بر عملکرد شغلی با ضریب $0/47$ ($\beta = 0/47, t = 4/23$) مشاهده می‌شود و بعد از آن مربوط به پاسخگویی بر مهارت سیاسی می‌باشد با ضریب $0/26$ ($\beta = 0/26, t =$



تصویر ۲: خروجی نرم‌افزار بر اساس ضرایب استاندارد



تصویر ۳: خروجی نرم‌افزار بر اساس ضرایب t

مقدار مجذور خی برای قضاوت در مورد خطی بودن ارتباط سازه‌های مکنون برابر با $2117/0$ در سطح معنی‌داری $0/01 > P$ به دست آمد. مقدار خی دو بر درجه آزادی $2/7$ می‌باشد. بر اساس این شاخص عدد حاصل این نسبت، ناپیوستگی بیشتر از ۳ باشد تا الگو تأیید گردد [۲۸]. با توجه به اینکه نسبت مجذور خی به درجه آزادی کمتر از ۳ می‌باشد، می‌توان گفت که داده‌های به‌دست‌آمده با مدل فرضی مطابقت دارند. مقدار ریشه خطای میانگین مجذورات (RMSEA) تقریب برابر با $0/08$ می‌باشد. بر اساس این شاخص اگر مقدار RMSEA برابر با $0/10$ یا بیشتر باشد بر برآزش ضعیف‌تر دلالت دارد [۲۹]. سایر شاخص‌های IFI، NNFI، CFI، GFI که هر کدام وجهی از برآزش مدل ساختاری را نشان می‌دهند در جدول ۴ آمده است. با توجه به شاخص‌های ارزیابی برازندگی کلی مدل (جدول ۴). به‌ویژه نسبت مقدار مجذور کا به درجه آزادی برابر با $2/7$ ، شاخص CFI برابر با $0/90$ ، شاخص GFI برابر با $0/83$ ، شاخص IFI برابر با $0/89$ ، شاخص NNFI برابر با $0/90$ ، شاخص RMSEA برابر با $0/08$ و سایر شاخص‌ها، می‌توان گفت مدل نهایی از برآزش خوبی برخوردار است [۲۹].

در مدل ساختاری معنی‌داری ضریب مسیر با استفاده از t (t-value) مشخص می‌شود. چنانچه مقدار t بین $1/96$ الی $2/57$ باشد، ارتباط دو سازه در سطح $P > 0/05$ معنی‌دار است. اگر مقدار t بیشتر از $2/57$ باشد، معنی‌داری ارتباط در سطح

جدول ۴: شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری کلی

شاخص‌ها	X^2	df	GFI	IFI	RMSEA	NNFI	CFI
مقدار نهایی	۲۱۱۷/۰	۷۷۴	۰/۸۳	۰/۸۹	۰/۰۸	۰/۹۰	۰/۹۰

جدول ۵: ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی مهارت سیاسی و تنش شغلی

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	T	نتیجه
پاسخگویی ← مهارت سیاسی	۰/۲۶	۲/۸۵	اثر مستقیم دارد
پاسخگویی ← تنش	-۰/۱۵	-۱/۷۸	اثر مستقیم ندارد
پاسخگویی ← عملکرد شغلی	۰/۱۸	۲/۳۱	اثر مستقیم دارد
سیاسی ← عملکرد	۰/۴۷	۴/۲۳	اثر مستقیم دارد
تنش ← عملکرد	-۰/۱۸	-۲/۲۴	اثر مستقیم دارد
پاسخگویی ← عملکرد شغلی (از طریق مهارت سیاسی)	۰/۱۲	-	اثر غیرمستقیم دارد
پاسخگویی ← عملکرد شغلی (از طریق تنش)	-	-	اثر غیرمستقیم ندارد

بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین احساس پاسخگویی فردی و عملکرد شغلی با آزمون نقش میانجی مهارت سیاسی و تنش شغلی در بین کارکنان دانشگاه شیراز بود. با توجه به یافته‌ها، براساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین پاسخگویی کارکنان و مهارت سیاسی آنان چنین نتیجه می‌شود که فرضیه اول (بین پاسخگویی فردی و مهارت سیاسی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد) تأیید می‌شود. نتایج پژوهشی هاچوارتر و همکاران [۶] حاکی از آن است که اگر پاسخگویی یک شغل با مهارت سیاسی انجام آن همراه شود میزان ایفای آن تا درصد قابل قبولی بالا می‌رود و بیان می‌کنند پاسخگویی و مهارت سیاسی اثر بهتری روی عملکردهای شغلی می‌گذارد با پژوهش حاضر همخوانی دارد. مطالعات نشان داده‌اند که افزایش احساس پاسخگویی همراه با واکنش‌های رفتاری در افراد می‌باشد. به هر حال، پژوهش‌های تجربی گذشته درباره رابطه بین پاسخگویی و پیامدهای آن مانند رفتار سیاسی ناهماهنگ و ضعیف است. این یافته‌ها احتمالاً مربوط به ضعف این پژوهش‌ها در نادیده گرفتن متغیرهای تعدیل‌کننده و میانجی است.

با توجه به اطلاعات به‌دست‌آمده، بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین پاسخگویی کارکنان با میزان تنش آنان چنین نتیجه می‌شود که فرضیه (بین پاسخگویی کارکنان با میزان تنش آنان رابطه وجود دارد) تأیید نمی‌شود. این پژوهش با نتایج تحقیق ویت و همکاران (۲۰۰۸) که بیان می‌کنند پاسخگویی باید در جای امن و آزاد صورت گیرد همخوانی دارد [۳۱].

همچنین نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از معنادار بودن ضریب مسیر بین پاسخگویی کارکنان و عملکرد شغلی آنان چنین نتیجه می‌شود که فرضیه سوم (بین پاسخگویی کارکنان و عملکرد شغلی آنان رابطه وجود دارد) تأیید می‌شود. این پژوهش با تحقیق حسینی [۳۲] هم سویی دارد که یافته‌ها نشان می‌دهد که بین پاسخگویی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این تحقیق همچنین با تحقیقات مؤمن پور [۳۲] که پاسخگویی فردی را به‌عنوان نقش میانجی‌گری در نظر گرفته بر عملکرد شغلی کارکنان اثر گذاشته و رابطه این دو متغیر مثبت و معنادار می‌باشد. به‌طور ضمنی کسانی که پاسخگویی بیشتری درک می‌کنند باید رفتارهای کاری سطح بالایی نسبت به کسانی که پاسخگویی کمتری دارند را نشان دهند. این امر منعکس‌کننده یک رابطه چشمگیر و مثبت پاسخگویی با عملکرد شغلی است. بر اساس معنادار بودن مسیر بین مهارت سیاسی کارکنان

عملکرد شغلی آنان چنین نتیجه می‌شود که فرضیه چهارم (بین مهارت سیاسی کارکنان و عملکرد شغلی آنان رابطه وجود دارد) تأیید می‌شود. این پژوهش با تحقیق هوگان و شلتون که بیان کردند که پیش‌بینی قوی عملکرد شغلی بدون حضور مهارت سیاسی قابل‌تصور نیست و مهارت سیاسی به‌عنوان یک شایستگی مؤثر اجتماعی توسعه یافته است و ادعا کردند مهارت سیاسی نقش تسهیل‌کننده را با ویژگی شخصیتی در پیش‌بینی عملکرد شغلی بازی می‌کند. تحقیقات ویت و فریس اشاره می‌کند که برای بالا بردن مهارت سیاسی، وجدان رابطه‌ای مثبت با عملکرد شغلی بازی می‌کند. این پژوهش همچنین با تحقیق قاسم‌پور [۳۳] نیز همسو می‌باشد. در واقع این موضوع می‌تواند بیانگر این نکته باشد که فردی که خود را توانا در روابط اجتماعی در سازمان می‌داند روحیه مثبت‌تری نسبت به کار و محیط کاری پیدا کرده و نیز انگیزش لازم را برای ایفای نقش خود فراتر از حدود قانونی مصوب را دارد.

با توجه به یافته‌ها بر اساس معنادار بودن مسیر بین تنش کارکنان و عملکرد شغلی آنان چنین نتیجه می‌شود که فرضیه پنجم (بین میزان تنش کارکنان و عملکرد شغلی آنان رابطه وجود دارد) تأیید می‌شود. در واقع در این تحقیق چنین بیان می‌شود که وقتی عملکرد کارکنان کاهش یابد فشار روانی آن‌ها هم کاهش می‌یابد و زمانی که عملکرد کارکنان افزایش یابد تنش شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد. نتایج پژوهشی حیدری‌ثنا و همکاران [۳۴] حاکی از آن است که بین عوامل فردی، شغلی، سازمانی استرس‌زای مؤثر بر عملکرد شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد که با تحقیق حاضر تقریباً همسویی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که فشارهای روانی بخش عمده‌ای از زندگی افراد را در محیط کاری و سازمانی تحت‌تاثیر قرار داده است. چنانچه فشار روانی مدت زیادی ادامه یابد، به تدریج فرد خسته شده و ادامه این وضعیت باعث می‌شود تا انرژی جسمی و احساسی فرد کاهش یافته و توانایی او تضعیف گردد.

یافته‌ها نشان داد که مهارت سیاسی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر عملکرد شغلی می‌باشد بنابراین نقش میانجی مهارت سیاسی کارکنان در رابطه بین پاسخگویی و عملکرد شغلی در مدل تأیید می‌شود با تأیید نقش میانجی مهارت سیاسی، پاسخگویی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر عملکرد شغلی می‌باشد. نتایج تحقیقات فانی و همکارانش [۳۵] نیز با تحقیق حاضر همسو است که حاکی از آن است که مهارت سیاسی به‌عنوان شایستگی و قابلیت مهم برای موفقیت شغلی در بسیاری از سازمان‌ها ضروری است.

این زمینه بیفزاید.

لازم است که در زمینه رابطه پاسخگویی و عملکرد شغلی با استفاده از ابزارهای دیگر، پژوهش‌های بیشتری صورت گیرد و نقش دیگر متغیرهای تعدیل‌گر و میانجی احتمالی مورد توجه بیشتری قرار گیرد.

همچنین پیشنهاد می‌شود رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های پاسخگویی با عملکرد شغلی، استرس شغلی و مهارت سیاسی دقیقاً مورد تحقیق و بررسی قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

به‌طور کلی نتایج پژوهش حاکی از آن است که مهارت سیاسی نقش میانجی در رابطه بین احساس پاسخگویی فردی و عملکرد شغلی در بین کارکنان تحت مطالعه ایفا می‌کند؛ بنابراین دانشگاه باید به نقش میانجی مهارت سیاسی در رابطه بین متغیرهای فوق توجه اساسی کند و زمینه بروز مهارت سیاسی را در محیط سازمان فراهم کند.

سپاسگزاری

در پایان نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند تا از تمامی کسانی که در این پژوهش همکاری نموده‌اند مراتب تشکر و قدردانی را به عمل آورند. به‌ویژه از همکاری مسئولین دانشگاه شیراز جهت هماهنگی و جمع‌آوری اطلاعات تشکر و قدردانی می‌شود.

REFERENCES

- Momenpoor S. [The mediating role Individual accountability with psychological climate psychological empowerment and job performance Staff]. Urmia Urmia University; 2014.
- Mamizadeh M. [Role of Social Capital on satisfaction and job performance]. Marand: Marand Islamic Azad University; 2014.
- Tusi MA. [Corporate responsibility]. Tehran: State Management Training Center; 2002.
- Yarnold PR, Mueser KT, Lyons JS. Type A behavior, accountability, and work rate in small groups. *J Res Personal*. 1988;22(3):353-60.
- Frink DD, Klimoski RJ. Toward a theory of accountability in organizations and human resource management. *Res Personal Hum Resource Manage*. 1998;16:1-15.
- Hochwarter WA, Ferris GR, Gavin MB, Perrewé PL, Hall AT, Frink DD. Political skill as neutralizer of felt accountability—job tension effects on job performance ratings: A longitudinal investigation. *Organ Behav Hum Decision Proc*. 2007;102(2):226-39.
- Frink DD, Hall AT, Perryman AA, Ranft AL, Hochwarter WA, Ferris GR, et al. Meso-level theory of accountability in organizations. *Res Personal Hum Resource Manage*. 2008;27:177.
- Hall AT, Zinko R, Perryman AA, Ferris GR. Organizational citizenship behavior and reputation mediators in the relationships between accountability and job performance and satisfaction. *J Leadership Organ Stud*. 2009;15(4):381-92.
- Hall AT, Ferris GR. Accountability and extra-role behavior. *Employee Respons Right J*. 2011;23(2):131-44.
- Ferris GR, Dulebohn JH, Frink DD, George-Falvy J, Mitchell TR, Matthews LM. Job and organizational characteristics, accountability, and employee influence. *J Manage Issue*. 1997:162-75.
- Breaux DM, Perrewé PL, Hall AT, Frink DD, Hochwarter WA. Time to try a little tenderness? The detrimental effects of accountability when coupled with abusive supervision. *J Leadership Organ Stud*. 2008;15(2):111-22.
- Renner K, Ausch C, Rosen HR, Perik E, Hochwarter G, Schiessel R, et al. [Collateral circulation of the left colon: historic considerations and actual clinical significance]. *Chirurg*. 2003;74(6):575-8. DOI: [10.1007/s00104-003-0634-6](https://doi.org/10.1007/s00104-003-0634-6) PMID: 12883808
- Hochwarter WA, Perrewé PL, Hall AT, Ferris GR. Negative affectivity as a moderator of the form and magnitude of the relationship between felt accountability and job tension. *J Organ Behav*. 2005;5:17-34.
- Mitchell TR, Hopper H, Daniels D, Falvy JG, Ferris GR. Power, accountability, and inappropriate actions. *Appl Psychol*. 1998;47(4):497-517.
- Tetlock PE. Accountability: The neglected social context of judgment and choice. *Res Organ Behav*. 1985;7(1):297-332.
- Breaux DM, Munyon TP, Hochwarter WA, Ferris GR. Politics as a moderator of the accountability—job satisfaction relationship: Evidence across three studies. *J Manage*. 2009;35(2):307-26.
- Fandt PM, Ferris GR. The management of information and impressions: When employees behave opportunistically. *Organ Behav Hum Decision Proc*. 1990;45(1):140-58.
- Davis WD, Mero N, Goodman JM. The interactive effects of goal orientation and accountability on task performance. *Hum Perform*. 2007;20(1):1-21.
- Thoms P, Dose JJ, Scott KS. Relationships between accountability, job satisfaction, and trust. *Hum Resource Develop Q*. 2002;13(3):307-23.
- Fani A, Sheikhejad F, Rastehmoghadam A. [Dimensions and methods of training and skills development policy in the organization, management studies on police training]. *Manage Stud Police Train*.

- 2012;14(6):29-52.
21. Robbins S. [Organizational behavior (concepts, theories and applications)], translated by Ali Parsayan and Seyed Mohammad Arabi: Office of Cultural preceding studies; 2006. 464 p.
 22. Bavandpur A. [Job stress and its role in the optimal performance of employees]. Med J. 2013;324-35.
 23. Hall AT, Royle MT, Brymer RA, Perrew PL, Ferris GR, Hochwarter WA. Relationships between felt accountability as a stressor and strain reactions: the neutralizing role of autonomy across two studies. J Occup Health Psychol. 2006;11(1):87-99. DOI: [10.1037/1076-8998.11.1.87](https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.1.87) PMID: [16551177](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16551177/)
 24. Hall AT, Bowen MG, Ferris GR, Royle MT, Fitzgibbons DE. The accountability lens: A new way to view management issues. Bus Horiz. 2007;50(5):405-13.
 25. Moqimi M, Ramazan M. [Research of Management]. Tehran: Cashmere publication; 2006.
 26. Ferris GR, Davidson SL, Perrew PL. Political skill at work: Impact on work effectiveness, Mountain View. CA: Davies-Black publishing; 2005.
 27. House RJ, Rizzo JR. Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. Organ Behav Hum Perform. 1972;7(3):467-505.
 28. Heppner FL, Musahl C, Arrighi I, Klein MA, Rulicke T, Oesch B, et al. Prevention of scrapie pathogenesis by transgenic expression of anti-prion protein antibodies. Sci. 2001;294(5540):178-82. DOI: [10.1126/science.1063093](https://doi.org/10.1126/science.1063093) PMID: [11546838](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11546838/)
 29. Hooman HA. [Structural equation modeling using LISREL software]. Tehran: Samt publisher; 2006.
 30. Vosoughi A. [Structural relationship between personality dimensions Neo with Symptoms of anxiety disorders and depression]. Tabriz: University of Tabriz; 2010.
 31. Ghasemzadeh Alishhi A. [A survey study of experimental fit scale of causal - structural model of organizational, individual, job and behavioral factors effective on the accountability behavior of academic members]. Urmia: University of Urmia; 2012.
 32. Hassani M. [The role of organizational learning on accountability and job performance of medical staff]. J Urmia Nurs Midwife Fac. 2004;12(11):988-96.
 33. Ghasempour P. [To investigate the relationship between personality traits with political skills and job performance among employees]. Urmia: Urmia University; 2012.
 34. Heidari Sani M, Vahedi M, Rahimi GH, Rahimi B. [Investigate and rank stressor factors on employees' job performance in Urmia University of Medical Sciences staff]. J Urmia Nurs Midwife Fac. 2013;11(10):783-90.
 35. Fani A, Sheikhezad F, Rastehmoghdam A. [Dimensions and teaching methods and the development of political skills in organization]. Manage Stud Police Train. 2013;6(4):29-52.
 36. Ghasemzadeh A, Abbaszadeh M, Hassani M, Hashemi T. [Structural modeling of personality traits on stress and job performance considering the mediating effects of individual accountability]. Iran Occupation Health. 2013;10(2):55-64.

The Mediating Role of Political Skills and Job Stress in Relationship Between Sense of Personal Accountability and Job Performance

Mohammad Hassani¹, Farahnaz Dehgan², Mehdi Kazemzadehbeytali^{3,*}

¹ Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran

² MSc of Educational Administration, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran

³ PhD Student of Educational Administration Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran

* Corresponding author: Mehdi Kazemzadehbeytali, PhD Student of Educational Administration Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran. E-mail: mehdikazemzadee@gmail.com

DOI: 10.21859/joe-04037

Received: 11/06/2016

Accepted: 22/10/2016

Keywords:

Individual's Accountability

Job Performance

Political Skills

Job Tension

How to Cite this Article:

Hassani M, Dehgan F, Kazemzadehbeytali M. The Mediating Role of Political Skills and Job Stress in Relationship Between Sense of Personal Accountability and Job Performance. *J Ergo.* 2016;4(3):50-58. DOI: 10.21859/joe-04037

© 2016 Hamedan University of Medical Sciences.

Abstract

Introduction: Since faculty members are among the most important assets of higher education institutions, surveying and identifying factors associated with these sources that can be effective on their performance and stress have gained increasing importance. Accordingly, the present study was conducted to survey the relationship between personal accountability and job performance considering the mediating effect of skills and job stress among employees of the University of Shiraz.

Methods: The statistical population of this study consisted of all of Shiraz University staff who had high school diploma, which included 726 individuals. A sample of 256 persons was chosen using stratified random sampling method. The research method was descriptive-correlative. Data were collected using Hochwarter et al. (2005) accountability, job performance (1990) of Paterson, House and Rizzo's (1972) Job tension and political skills, and Ferris et al. (2005) satisfaction standard questionnaires. The structural equation modeling (SEM) was used to study the relationship between the latent variables and the measured ones in conceptual model.

Results: The results showed that job performance was affected by personal accountability; employees who had political skills had more accountability, which significantly affected their job performance. Job tension had a significant negative correlation with job performance.

Conclusions: According to the results, political skills and job tension affected the relationship of individual's accountability with job performance. The results put emphasis on the necessity of reassessing the mediating roles of political skills and job tension in surveying the causal relationships of accountability with job performance.