



پژوهشنامه‌ی علوم انسانی و اجتماعی «ویژه‌ی مدیریت»

سال هشتم/شماره‌ی بیست و نهم/تابستان ۸۷

رابطه بین انگاشت قدرت و سیاست شناسی سازمانی با تعهد و عملکرد کارکنان

حسین رحمان سرشت*

مرجان فیاضی**

تاریخ پذیرش: ۸۷/۳/۱۳

تاریخ دریافت: ۸۶/۸/۲۶

چکیده

هدف این مطالعه، شناخت قدرت و سیاست شناسی سازمانی و بررسی واکنش کارکنان نسبت به آن است. بدین منظور، با استفاده از روش پیمایشی رابطه بین انگاشت سیاست شناسی سازمانی با تعهد و عملکرد کارکنان در نمونه‌ی ۱۶۰ نفری کارکنان یک دانشگاه بزرگ دولتی مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد که انگاشت سیاست شناسی سازمانی رابطه‌ی منفی با تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان دارد. علاوه بر این، نتایج مهمی در خصوص ارتباط متغیرهای فردی با این عناصر به دست آمد. در حالی که سن، تحصیلات، سابقه‌ی خدمت و نوع استخدام بر انگاشت سیاست شناسی سازمانی و ارتباط آن با تعهد و عملکرد کارکنان مؤثر هستند، هیچ شواهدی دال بر اثر جنسیت به دست نیامد.

واژه‌های کلیدی: قدرت، سیاست شناسی سازمانی، رفتارهای سیاسی، تعهد سازمانی، عملکرد

* نویسنده مسئول - استاد و عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی تهران

** دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبایی و مدرس دانشگاه فردوسی مشهد

مقدمه

افراد حداقل یک سوم زندگی (دوران بزرگسالی) خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند؛ یک سوم نیز صرف خواب و تجدید قوا می‌شود و بقیه‌ی آن نیز به انجام امور مورد علاقه‌ی فرد می‌گذرد. بنابراین عملاً ما کنترل یک سوم از عمر خود را به دیگران سپرده ایم و معطوف روابط پیچیده‌ی قدرت در سازمان شده ایم. (کلگ و همکاران^۱، ۲۰۰۵، ۱۵۵).

قدرت و سیاست شناسی^۲ پدیده‌هایی اجتناب ناپذیر در زندگی سازمانی هستند. به گفته‌ی برتراند راسل^۳ «همان‌گونه که انرژی یک مفهوم بنیادی و اصلی در علم فیزیک است، قدرت نیز از مفهومی اساسی در دانش اجتماعی برخوردار است» (هیگس و گولت، ۱۳۸۴: ۱۳). به اعتقاد پرو^۴، «سازمان‌ها قدرت می‌آفرینند؛ قدرت از منابع مختلف به شکل‌های مختلف به وجود می‌آید، مورد مخالفت قرار می‌گیرد و قطعاً از آن استفاده می‌شود» (اسکات، ۱۳۸۲: ۳۸۹). با این وجود، وقتی سخن از قدرت و سیاست شناسی به میان می‌آید، در ذهن بسیاری از افراد تصویری منفی از این دو واژه به وجود می‌آید. درباره‌ی هر موضوعی می‌توان به راحتی سخن گفت ولی آن زمان که از قدرت، صاحبان قدرت و نحوه‌ی اعمال آن سخن می‌رود، قلم‌ها ناتوان می‌شوند و قدرتمندان هرگز آن را بروز نمی‌دهند و حتی برخی مواقع، آن را پنهان می‌کنند. آنان که در پی کسب قدرت هستند، عکس آن نشان می‌دهند و آنان که موفق به کسب قدرت شده‌اند، درباره‌ی راه‌ها و شیوه‌های به چنگ آوردن آن لب فرو می‌بندند و در پرده‌ای از ابهام و رمز صحبت می‌کنند (هادیزاده، ۱۳۷۸: ۱۷۴-۱۷۵). حتی به اعتقاد لرد آکتون^۵ قدرت فساد می‌آورد و قدرت مطلق «فساد مطلق» می‌آفریند. در حالی که در حقیقت این دو پدیده ذاتاً زشت و مذموم نیستند، بلکه قضاوت درباره‌ی آن‌ها بستگی به نوع کاربرد دارد. اگر این ابزارها در جهت قدرت شخصی و رسیدن به مطامع فردی مورد استفاده قرار گیرند، پدیده‌هایی منفی و ناپسند هستند و چنان‌چه برای تحقق

1- Stewart R. Cleqq, Martin Kornberger, Tyrone Pitsis

2- Power & Politics

3- Bertrand Russell

4- Perrow

5- Lord Acton

هدف‌های اجتماعی و ایجاد انگیزش در کارکنان به کار روند، پدیده‌هایی مثبت و کاربردی خواهند بود (مان^۱، ۱۹۹۵: ۲).

در این مقاله، پس از بررسی قدرت و سیاست شناسی سازمانی و مروری بر سابقه و پیشینه‌ی موضوع، اهمیت و ضرورت موضوع و سؤالات تحقیق ارائه شده و در ادامه، رابطه‌ی قدرت و سیاست شناسی با تعهد و عملکرد کارکنان مورد آزمون قرار می‌گیرد.

قدرت و سیاست شناسی سازمانی

بحث قدرت و سیاست شناسی در چارچوب نگرش سیاسی به سازمان، بهتر توجیه می‌شود. نگرش سیاسی به سازمان، زمانی مورد توجه قرار گرفت که پیش فرض‌های نگرش‌های سنتی (نگرش عقلایی و بوروکراتیک) مورد تردید جدی قرار گرفت و معلوم شد که در موارد بسیار، رفتارهای سازمان، چندان عقلایی نیست. در نگرش سیاسی، سازمان به عنوان سامانه‌ای پیچیده و مرکب از افراد و ائتلاف‌ها پنداشته می‌شود که هر یک دارای منافع، باورها، ارزش‌ها، سلیقه‌ها، انتظارات و پنداشت‌های خاص خود است. این ائتلاف‌ها دائم برای کسب منابع کمیاب سازمانی با یکدیگر رقابت می‌کنند. تضاد، برخورد و تعارض امری اجتناب ناپذیر است. بنابراین قدرت، سیاست شناسی و اعمال نفوذ در زمره‌ی واقعیت‌های بسیار مهم و همیشگی حیات سازمانی قرار می‌گیرند (رحمان سرشت و تقی زاده، ۱۳۸۶: ۳).

برای قدرت تعاریف متعددی ارائه شده است. سالانسیک و فیفر^۲ (۱۹۷۷) قدرت را توانایی وادار کردن افراد به انجام کارها به شیوه‌ای که فرد می‌خواهد تعریف کرده‌اند (میتسوهاشی و گرو^۳ ۲۰۰۴: ۱۰۸). دال^۴ (۱۹۵۷) معتقد است «الف» بر «ب» تا حدی قدرت دارد که می‌تواند «ب» را وادار به کاری کند که دوست ندارد (هچ، ۱۳۸۵، ۴۵۲). به اعتقاد امرسون^۵ (۱۹۶۲)، فرنچ و راون^۶ (۱۹۵۹) قدرت، توانایی نفوذ در دیگران است و عموماً از کنترل بر منابع با ارزش و توانایی تنبیه و پاداش سرچشمه

-
- 1- Mann
 - 2- Salancik & Pfeffer
 - 3- Mitsuhashi & Greve
 - 4- Dahl
 - 5- Emerson
 - 6- French & Raven

می‌گیرد. به نظر تیبات و کلی^۱ (۱۹۵۹) قدرت یک متغیر رابطه‌ی ای است که تنها می‌تواند در ارتباط با افراد یا گروه‌های دیگر تعریف شود (اندرسون و گالینسکی^۲ ۲۰۰۶: ۵۱۲-۵۱۳). مورهد و گریفین نیز معتقدند که قدرت توانایی انجام کاری دلخواه و تأثیرگذاری بر دستاوردهای یک تصمیم است (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴، ۱۹۶).

در باره‌ی قدرت، نگرش‌ها و طرز تلقی‌های مختلفی وجود دارد. برخی، قدرت را منشأ شر و فساد می‌دانند. به اعتقاد آنان در اغلب موارد، اعمال قدرت به ماکیاول‌گرایی، یعنی کنار گذاردن همه‌ی اصول و نقض و فدا کردن کلیه‌ی قوانین اخلاقی در جهت دستیابی به موفقیت و منفعت، می‌انجامد. به اعتقاد برخی دیگر، قدرت پدیده‌ی مبهم و پیچیده‌ی است به گونه‌ای که افراد ترجیح می‌دهند با «مشت آهنین در دستکش مخملین» به استقبال آن روند. اما در سال‌های اخیر، این باور افزایش یافته که قدرت، یک پدیده‌ی طبیعی، و عنصری ضروری در ترکیب سازمان‌هاست. به اعتقاد لورنز، کاربرد قدرت در یک مجموعه، امری طبیعی است و برای عملکرد مؤثر آن مجموعه لازم می‌باشد (هیگس و گولت، ۲۳، ۱۳۸۴: ۱۸). جان فرنچ و برترام راون (۱۹۵۹) پنج نوع قدرت را مورد شناسایی قرار دادند:

- **قدرت قانونی:** نفوذ مبتنی بر پست رسمی در سلسله‌مراتب سازمانی؛
- **قدرت زور و اجبار:** توانایی فرد برای کسب مقبولیت از طریق ایجاد ترس مجازات در زیردستان؛
- **قدرت پاداش:** نفوذ فرد در دیگران به وسیله توانایی پاداش دادن به آن‌ها؛
- **قدرت تخصصی:** نفوذ مبتنی بر دانش تخصصی فرد؛
- **قدرت مرجع بودن:** نفوذ مبتنی بر ویژگی‌های کاریزماتیک فرد (ویلسون^۳، ۱۹۹۹: ۱۲۳).

اندیشمندان مختلف، موارد دیگری را نیز به عنوان پایگاه‌های قدرت سازمانی معرفی کرده‌اند. از جمله اطلاعات، اعتبار، شهرت و وجهه (پتیگرو^۴، ۱۹۷۳)، کنترل عدم

1 - Thibaut & Kelley
2 - Anderson & Galinsky
3- Wilson
4 - Pettigrew

اطمینان (کروزیئر^۱، ۱۹۶۴)، دسترسی به مدیران سطوح بالا، کنترل منابع مالی، قدرت تنبیه و پاداش (فرنچ و راون، ۱۹۶۸؛ بنفاری، ویلکینسون و ارس^۲، ۱۹۸۶) و کنترل منابع (فیفر و سالانسیک، ۲۰۰۲).

سیاست‌شناسی سازمانی نیز مفهومی بحث‌انگیز است. بدون شک سیاست‌شناسی پدیده‌ای متعارف و مرسوم در هر سازمان است - به گونه‌ای که رایینز (۱۹۸۳) معتقد است که همه‌ی رفتارها در سازمان سیاسی‌اند - اما درباره‌ی ماهیت و مرزهای آن شناخت کمی وجود دارد. مدیران نه می‌توانند و نه باید رفتارهای سیاسی را در سازمان از بین ببرند؛ چرا که برخی از این رفتارها کارکردی هستند و می‌توان از آن‌ها برای نیل به هدف‌های سازمان بهره‌گرفت. تحقیقات در این حوزه نشان داده است که سیاست‌شناسی عنصری مهم در محیط کار است که نیاز به بررسی و مطالعات بیشتر دارد. مایز و آلن^۳ (۱۹۷۷) سیاست‌شناسی سازمانی را استفاده از نفوذ برای دستیابی به هدف‌هایی غیر مشروع یا تحقق هدف‌هایی مشروع از طریق ابزارهایی نامشروع می‌دانند. فریس، روس و فانت^۴ (۱۹۸۰) معتقدند سیاست‌شناسی سازمانی رفتارهایی استراتژیک است که برای حداکثر کردن منافع شخصی مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ بنابراین با هدف‌های گروهی یا منافع سایر افراد در تعارض و تناقض است. رایینز نیز اظهار می‌دارد سیاست‌شناسی سازمانی آن دسته فعالیت‌هایی است که به عنوان بخشی از نقش رسمی در سازمان ضرورت ندارند، اما در امر توزیع مزایا و کاستی‌های درون سازمانی اعمال نفوذ می‌کنند (رایینز، ۲۰۰۵: ۴۰۰). دفت نیز سیاست‌شناسی سازمانی را کاربرد قدرت به منظور اعمال نفوذ بر فرآیند تصمیم‌گیری برای رسیدن به نتیجه تعریف کرده است (دفت ۱۳۸۵: ۷۹۳). به اعتقاد ارسطو، سیاست‌شناسی از اختلاف منافع سرچشمه می‌گیرد و به نظر مورگان، سیاست‌شناسی سازمانی را باید در قالب بازی‌های قدرت و تعارضات سازمانی جستجو کرد. بدین ترتیب، رفتارهای سیاسی به عنوان نوعی اعمال نفوذ اجتماعی، متوجه کسانی است که می‌توانند مزایایی ارائه دهند که به پیشبرد منافع شخصی کنشگر یا حفاظت از این

1- Crozier

2- Benfari, Wilkinson & Orth

3 - Mayes & Allen

4- Ferris, Russ & Fandt

منافع در سازمان کمک کند. طبق تعریف مینتزیبرگ (۱۹۸۳) رفتار سیاسی، رفتارهایی غیر رسمی، تنگ نظرانه و غیر قانونی است که اقتدار رسمی، ایدئولوژی و مراجع صالح کارشناسی آن را مجاز نمی‌دانند. اغلب افراد تنها سمت تاریک رفتارهای سیاسی را می‌بینند. در این نگرش منفی، سیاست شناسی، مترادف استفاده از نیرنگ و فریب برای تأمین نیازهای شخصی (اخلاق ماکیاوولی) تعریف می‌شود که فرصت طلبی ویران کننده و سیاست بازی های مخرب و بی‌ثباتی اصلی آن است. اما از دیدگاه مثبت، سیاست شناسی گفتمان منطقی، مذاکره، چانه زنی و تدبیر برای حل تعارض و اختلاف افراد و گروه‌ها است که می‌تواند برای سازمان و افراد مؤثر و مفید باشد (مشبکی، ۱۳۸۳: ۱۸۱-۱۸۲). از آنجا که مشاهده و سنجش فضای سیاسی دشوار است، فریس و همکارانش (۱۹۸۹)، (۱۹۹۱) مفهوم انگاشت سیاست شناسی سازمانی را مطرح کردند. بر این اساس، سیاسی بودن محیط یک سازمان از نظر کارکنان متفاوت است؛ زیرا انگاشت و برداشت آن‌ها با هم تفاوت دارد.

تعهد سازمانی و عملکرد

تعهد سازمانی^۱ از جمله موضوع های مهم در مباحث روانشناسی و سازمان است؛ زیرا شواهد نشان داده است که سطوح بالای تعهد سازمانی با عملکرد مطلوب کاری رابطه‌ی قوی دارد. از نظر مودای و همکارانش^۲ (۱۹۷۹، ۲۲۸)، تعهد سازمانی عبارت است از درجه‌ی نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و درگیری و مشارکت او با آن سازمان. در این تعریف تعهد سازمانی سه عامل را شامل می‌شود: اعتقاد قوی به اهداف و ارزش های سازمان، تمایل به تلاش قابل ملاحظه به علت سازمان و آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه‌ی عضویت در سازمان. به اعتقاد آلن و میر^۳ تعهد سازمانی، یک ارتباط روانی بین کارمند و سازمان است که احتمال خروج داوطلبانه‌ی وی از سازمان را کاهش می‌دهد (آلن و میر، ۱۹۹۳: ۵۴۰).

به نظر رابینز (۲۰۰۵: ۷۹)، تعهد سازمانی عبارت از حالتی است که فرد سازمانی را معرف خود بداند و آرزو کند در عضویت آن سازمان باقی بماند. به عبارت دیگر، تعهد سازمانی یک نگرش درباره‌ی وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرآیند مستمر است که

1- Organizational commitment

2- R. T. Mowday & R. M. Steers & L. W. Porter

3 - Allen & Meyer

به واسطه‌ی مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند. در نتیجه با توجه به تعاریف فوق تعهد سازمانی دارای سه بعد می‌باشد، که همان ابعاد مختلف تعهد سازمانی از نظر آلن و میر هستند، که عبارتند از:

۱- **تعهد عاطفی**^۱: تعهد سازمانی شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمانی است.

۲- **تعهد مستمر**^۲: تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر بر اساس تشخیص فرد از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان است.

۳- **تعهد تکلیفی (هنجاری)**^۳: افراد در سازمان می‌مانند چون احساس می‌کنند باید بمانند و نباید سازمان را ترک کنند.

کارکنانی با تعهد عاطفی بالا در سازمان باقی می‌مانند زیرا این طور می‌خواهند؛ کارکنانی با تعهد مستمر بالا در سازمان باقی می‌مانند زیرا مجبورند و کارکنانی با تعهد تکلیفی بالا در سازمان باقی می‌مانند زیرا احساس می‌کنند که باید این کار را انجام دهند (آلن، میر و اسمیت ۱۹۹۳: ۵۴۲). ابعاد سه‌گانه‌ی تعهد سازمانی با یکدیگر هم‌پوشانی و تداخل دارند؛ اما مستقل از هم هستند و می‌توان آن‌ها را به صورت جداگانه محاسبه کرد. با توجه به تحقیقات مختلف، عوامل زیادی را می‌توان در میزان تعهد سازمانی دخیل دانست. مودای، استیرز و پورتر (۱۹۷۹) این عوامل را در چهار مقوله طبقه‌بندی کرده‌اند که عبارتند از: ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های شغلی، تجربه‌های کاری و ویژگی‌های ساختاری. عواملی چون فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و سیاست‌های مدیریت منابع انسانی، به طور مستقیم و بدون واسطه می‌توانند برای ارتقای سطح تعهد سازمانی مورد استفاده قرار گیرند. در سطوح فردی تجزیه و تحلیل، تعهد سازمانی می‌تواند رفتارهایی نظیر جابه‌جایی، غیبت، عضویت سازمانی و عملکرد کارکنان را پیش‌بینی کند (گلاید، دابسون و گیلبرت^۴، ۲۰۰۶: ۵۴۵).

1- Affective commitment

2- Continuance commitment

3- Normative commitment

4- Garry A. Gelade & Paul Dobson & Patrick Gilbert

سابقه و پیشینه‌ی موضوع

تحقیقات بسیاری در حوزه‌های مختلف به مبحث قدرت و چگونگی کسب و حفظ آن پرداخته‌اند. در سطوح کلان، این تحقیقات، بیشتر بر عوامل محیطی و ساختاری مؤثر بر توزیع قدرت متمرکز شده‌اند؛ اما در سطوح خرد، بیشتر به بررسی رابطه‌ی قدرت و انگیزش و رهبری اشاره کرده‌اند. گونه‌ای دیگر از این تحقیقات به بررسی انگاشت از وجود روابط قدرت و سیاست‌شناسی و تأثیر آن‌ها بر رفتارها و نگرش‌های کاری پرداخته‌اند؛ زیرا طبق نظر کرت لوین^۱ (۱۹۳۶) واکنش افراد بر اساس انگاشت آن‌ها از واقعیت است نه خود واقعیت.

تاکنون در تحقیقات انجام شده در ایران به طور جدی به مباحث قدرت و سیاست‌شناسی سازمانی پرداخته نشده است اما می‌توان به نمونه‌های بسیاری اشاره کرد که در خارج از کشور انجام شده است. به عنوان مثال، طبق تحقیقات پادساکوف و چریشیم^۲ (۱۹۸۵) انگاشت کارکنان در خصوص قدرت پاداش، زور و اجبار و قدرت رسمی و قانونی سرپرستان، رابطه‌ی منفی با عملکرد و رضایت شغلی زیردستان دارد. نتایج تحقیق الانگووان و لین زی^۳ (۲۰۰۰) نشان می‌دهد که قدرت سرپرستان با انگیزه، رضایت، استرس و تعهد سازمانی زیردستان رابطه دارد. بیشتر تحقیقات و مطالعات اخیر نشان داده است که وجود رفتارهای سیاسی، تمایل به جابه‌جایی و انصراف و کناره‌گیری از کار را در بین کارکنان افزایش می‌دهد (بوزمان^۴ و همکاران، ۱۹۹۶؛ کروپازانو، هووز، گرندی و توس^۵، ۱۹۹۷). تحقیقات کاکمار و فریس (۱۹۹۱، ۱۹۹۲) نشان داد که هر چه انگاشت کارکنان از سیاست‌شناسی سازمانی بیشتر باشد، از نظر آن‌ها عدالت، انصاف و برابری در سازمان در سطوح پایین تری وجود دارد. ویگودا (۲۰۰۰)، ویگودا و کوهن^۶ (۲۰۰۲) با مطالعه‌ی میدانی کارکنان و سرپرستان فرمانداری دریافتند که سیاست‌شناسی سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه‌ی منفی؛ با منفی‌کاری

1- Kurt Lewin

2 - Podsakoff & Schriesheim

3 - A.R. Elangovan & Jia Lin Xie

4 - Bozeman

5 - Cropanzano, Howes, Grandey & Toth

6- Eran Vigoda, Aaron Cohen

کارکنان و تمایل به خروج از سازمان رابطه‌ی مثبت و با عملکرد کارکنان رابطه‌ی منفی دارد.

در تحقیقی دیگر، ویلسون (۱۹۹۹) در بخش خدمات عمومی امریکا نشان داد توان‌مندسازی و رهبری مشارکتی، انگیزه و تعهد زیردستان را افزایش و رفتارهای سیاسی در محیط کار را کاهش می‌دهد؛ به این ترتیب بر عملکرد افراد، اثر مثبت گذاشته و به بهره‌وری بالاتر آن‌ها منجر می‌شود.

پارکر و همکارانش (۱۹۹۵) نیز دریافتند سیاست شناسی سازمانی با رضایت شغلی، وفاداری، اثربخشی مدیریت و حمایت از ارزش‌های سازمانی رابطه‌ی ای ندارد. در عین حال به اعتقاد آنان کارکنانی که محیط کارشان را سیاسی تر می‌پندارند، فضای خلاقیت و نوآوری را بسته تر می‌بینند. به نظر فریس (۱۹۹۲) انگاشت سیاست شناسی سازمانی به افزایش تنش و اضطراب، کاهش رضایت شغلی و افزایش ترک خدمت و جابه‌جایی منجر می‌شود. دروری^۱ (۱۹۹۳) نیز به وجود رابطه‌ی منفی بین انگاشت سیاست شناسی سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی اشاره می‌کند. به اعتقاد وی سیاست شناسی سازمانی، اثر مخرب بر کارکنان سطوح پایین تر دارد، ولی بر کارکنان سطوح بالا اثر منفی ندارد. زیرا کارکنان سطوح پایین به دلیل فقدان پایگاه‌های قدرت و ابزارهای مؤثر نفوذ، سیاست شناسی سازمانی را منبع ناکامی و سرخوردگی تلقی و در مقابل چنین فضایی با بروز نگرش‌های منفی نسبت به سازمان واکنش نشان می‌دهند.

نکته‌ی قابل توجه در این تحقیقات این است که همه‌ی آنان معتقدند باید به نقش فرهنگ در مطالعه‌ی رابطه انگاشت سیاست شناسی و متغیرهای سازمانی توجه کرد. از این رو آنان پیشنهاد می‌کنند که مطالعات درباره‌ی قدرت و سیاست شناسی سازمانی در پهنه‌ی فرهنگ‌های مختلف انجام شود.

بر اساس جمع بندی از تحقیقات انجام شده و با توجه به هدف اصلی تحقیق، می‌توان مدل تحقیق را به صورت نمودار شماره‌ی یک ارائه کرد. در مدل ارائه شده، متغیر مستقل اصلی، انگاشت قدرت و سیاست شناسی در سازمان است که خود از دو دسته‌ی متغیر مستقل دیگر یعنی متغیرهای فردی و سازمانی تأثیر می‌پذیرد. نگرش‌های شغلی و پی‌آمدهای کاری، متغیرهای وابسته‌ی ای هستند که تحت تأثیر عوامل بسیاری

1- Drory

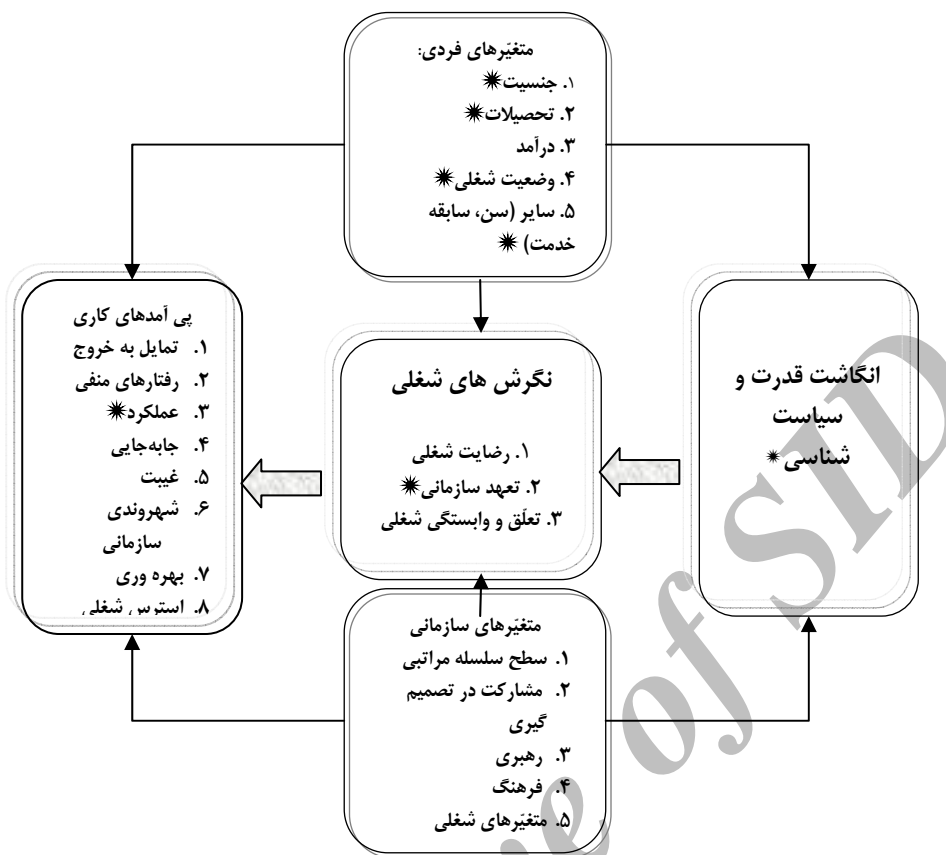
از جمله انگاشت سیاست‌شناسی سازمانی قرار می‌گیرند. رابطه‌ی انگاشت قدرت و سیاست‌شناسی سازمانی با تک‌تک متغیرهای مستقل و وابسته این مدل، قابل بررسی و آزمون است. از آن‌جا که بررسی تمام متغیرهای مدل امکان‌پذیر نبوده، لذا مواردی که در نمودار با ستاره مشخص شده، در این تحقیق مورد مطالعه قرار گرفته است. البته لازم به تذکر است که رابطه بین انگاشت سیاست‌شناسی با متغیرهای وابسته‌ای نظیر نگرش‌های شغلی و پی‌آمدهای کاری، از سوی برخی متغیرها و عوامل (وابسته به فرهنگ) تعدیل می‌شود. به عنوان مثال، طبق تحقیقات فریس و همکاران (۱۹۹۳، ۱۹۹۶) انگاشت کارکنان از کنترل بر محیط کار، این روابط را تعدیل می‌کند. طبق تحقیقات ویت (۱۹۹۸) و ویت و همکاران (۲۰۰۲: ۳۴۳) نیز مشارکت در تصمیم‌گیری و میزان اطلاع از امور، تعدیل‌کننده‌ی این رابطه است. تقی‌زاده مطلق (۱۳۸۴) نیز همبستگی، حمایت‌گرویی و میزان همکاری و همدلی بین کارکنان را از عوامل تعدیل‌کننده‌ی رابطه‌ی انگاشت سیاست‌شناسی با رضایت شغلی در سازمان‌های ایران می‌داند.

ضرورت پژوهش

قدرت و سیاست مسحورکننده و مجذوب‌کننده است. مردم زمان نسبتاً زیادی را صرف توجه، تفکر و بحث درباره‌ی اندیشه‌ها و رفتارهای افراد قدرت‌مند، نظیر فرماندار، مدیران، اعضای بانفوذ احزاب و اجتماعات خاص می‌کنند. تحقیقات نشان داده است که قدرت بر انواع فرآیندهای روانی، از نگرش افراد گرفته تا نحوه‌ی لباس پوشیدن آنان؛ اثر دارد (اندرسون و گالینسکی، ۲۰۰۶: ۵۱۴). از سوی دیگر قدرت و سیاست‌شناسی یک واقعیت از زندگی سازمانی است و چیزی نیست که بتوان آن را نادیده گرفت یا کنار گذاشت. بنابراین برای شناخت سازمان و رفتار سازمانی چاره‌ای جز شناخت و بررسی قدرت و سیاست‌شناسی نیست.

خوشبختانه در جهان تحقیقات بسیاری در این حوزه انجام شده است. اما در ایران بر اساس بررسی‌های انجام شده، تاکنون مطالعات مهمی در این باره انجام نگرفته است. بنابراین، این مقاله با بررسی و آزمون قدرت و سیاست‌شناسی سازمانی، به بررسی تأثیر آن بر برخی متغیرهای سازمانی می‌پردازد.

نمودار شماره ی یک - مدل تحقیق



سوالات تحقیق

عوامل بسیاری در معادله ی قدرت و سیاست شناسی سازمانی مؤثر هستند. یکی از مهم ترین جنبه هایی که در این باره مورد توجه قرار گرفته، تعهد سازمانی است. طبق نظر مودای، استیرز و پورتر (۱۹۷۹: ۲۳۰) تعهد سازمانی، متغیری اساسی در شناخت نگرش های شغلی است. مطالعات بسیاری در خصوص رابطه ی قدرت و سیاست شناسی با نگرش های شغلی انجام شده است. فریس و همکارانش (۱۹۹۶: ۲۵۲) دریافتند که سیاست شناسی سازمانی، رابطه ی منفی با رضایت شغلی دارد. تحقیقات بوزمان و

همکارانش (۱۹۹۶) علاوه بر تأیید یافته‌های فریس، رابطه‌ی منفی بین انگاشت سیاست‌شناسی و تعهد سازمانی را نشان داد. نتایج تحقیق الانگووان و لین زی (۲۰۰۰) نیز نشان می‌دهد که قدرت سرپرستان با تعهد سازمانی زیردستان رابطه دارد. با توجه به مؤثر بودن عامل فرهنگ، به نظر می‌رسد بررسی و آزمون چنین رابطه‌ای در فضای سازمان‌های ایران لازم باشد. در نتیجه سؤال اول تحقیق عبارت است از:

آیا بین انگاشت سیاست‌شناسی سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان،

رابطه‌ی منفی وجود دارد؟

انتظار می‌رود بین انگاشت سیاست‌شناسی و عملکرد رابطه‌ی منفی وجود داشته باشد. چنین به نظر می‌رسد کارکنانی که فضا را سیاسی تر می‌پندارند، نگرش مثبتی نسبت به شغل و سازمان خود نداشته باشند. در نتیجه کمتر بر وظایف و مسؤولیت‌های شغلی خود متمرکز شوند؛ بدین ترتیب عملکرد شغلی آنان کاهش یابد. مطالعات بوزمان (۱۹۹۶)، فریس (۱۹۹۶)، ویت (۱۹۹۸) و ویگودا (۲۰۰۱) وجود رابطه‌ی منفی بین انگاشت سیاست‌شناسی و عملکرد را ثابت کرده است. بر این اساس سؤال دوم تحقیق عبارت است از:

آیا بین انگاشت سیاست‌شناسی سازمانی و عملکرد کارکنان، رابطه‌ی منفی

وجود دارد؟

طبق مدل ارائه شده، متغیرهای فردی و سازمانی بر انگاشت سیاست‌شناسی و رابطه‌ی آن با نگرش‌های شغلی و پی‌آمدهای کاری مؤثر هستند. درباره‌ی متغیرهای سازمانی و ساختاری، تحقیقات فریس و همکارانش (۱۹۹۶) نشان داد که کارکنان سطوح پایین، محیط کار خود را بیشتر سیاسی می‌پندارند. به اعتقاد آنان، مشارکت کمتر در تصمیم‌گیری نیز باعث می‌شود سیاسی‌کاری در سازمان، بیشتر انگاشته شود. در حالی که در مطالعات ویگودا و کوهن (۲۰۰۲) هیچ شاهده‌ی در خصوص اثر متغیرهای ساختاری بر انگاشت سیاست‌شناسی به دست نیامد. از آن جا که بررسی متغیرهای سازمانی و ساختاری زمان بیشتری می‌طلبد، در این تحقیق به رابطه‌ی بین آن‌ها و انگاشت سیاست‌شناسی پرداخته نشد؛ اما به متغیرهای فردی توجه ویژه‌ای شده است. متغیرهای فردی نظیر سن، سابقه‌ی خدمت، جنسیت، تحصیلات و نوع استخدام در کنار ویژگی‌های روانی و روانشناسی فرد، بر انگاشت قدرت و سیاست

شناسی و رابطه‌ی آن با تعهد و عملکرد کارکنان مؤثر است. برخی مطالعات نشان دهنده‌ی رابطه‌ی مثبت سن با انگاشت سیاست‌شناسی و برخی دیگر بیان‌کننده‌ی رابطه‌ی منفی آن‌هاست. به عنوان مثال، فریس و همکارانش (۱۹۹۶) دریافتند که کارکنان مسن‌تر و با سابقه خدمت بالاتر، به دلیل آشنایی با فضای سازمان و نحوه‌ی عمل آن، رفتارهای سیاسی را به عنوان یک واقعیت در محیط کار پذیرفته و نسبت به آن واکنش منطقی نشان می‌دهند. در عین حال در مطالعه‌ی ویگودا و کوهن (۲۰۰۲) هیچ شاهده‌ی در خصوص تأثیر سن و سابقه‌ی خدمت به دست نیامد. بر این اساس، سؤال سوم و چهارم عبارتند از:

آیا بین سن و انگاشت سیاست‌شناسی سازمانی رابطه‌ی منفی وجود دارد؟
آیا بین سابقه‌ی خدمت و انگاشت سیاست‌شناسی سازمانی رابطه‌ی منفی وجود دارد؟

در خصوص جنسیت، مطالعات روزن^۱ (۱۹۸۲)، فریس و همکاران (۱۹۹۲) و دروری (۱۹۹۳) نشان داد که کارکنان زن به نسبت مردان، سازمان را ماهیتاً سیاسی‌تر می‌پندارند. به اعتقاد دروری (۱۹۹۳) مردان به دلیل آشنایی با سیستم‌های قدرت و سیاست، بیشتر درگیر فرایند سیاسی کاری در سازمان می‌شوند و به همین علت، سیاست‌شناسی را به عنوان یک عنصر طبیعی و معمول در محیط کار پذیرا می‌شوند. لذا سؤال پنجم تحقیق به صورت زیر مطرح می‌شود:

آیا بین جنسیت و انگاشت سیاست‌شناسی سازمانی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد؟

در خصوص تحصیلات به نظر می‌رسد افرادی با تحصیلات بالاتر، حساسیت بیشتری برای یافتن سازمان و شغل مطلوب و مناسب خود دارند و وقتی به چنین فضایی وارد شوند، حداکثر تلاش را برای تطبیق با محیط انجام می‌دهند. مطالعات ویگودا (۲۰۰۰) و ویگودا و کوهن (۲۰۰۲) نشان می‌دهد که کارکنان با مدارک تحصیلی پایین‌تر به نسبت کارکنانی با مدارک تحصیلی بالاتر تمایل بیشتری دارند که محیط کار را سیاسی‌پندارند. بر این اساس سؤال بعدی تحقیق عبارت است از:

1- Rosen

آیا بین تحصیلات و انگاشت سیاست‌شناسی سازمانی رابطه‌ی منفی وجود دارد؟

هر چند درباره‌ی رابطه بین نوع استخدام و انگاشت سیاست‌شناسی مطالعه‌ی انجام نشده است، به نظر می‌رسد بین آن‌ها رابطه وجود دارد. کارکنان رسمی و قطعی به دلیل پذیرفته شدن در سیستم سازمان و آشنایی با فضای حاکم، روابط قدرت و سیاست در سازمان را پذیرفته و به عنوان یک واقعیت سازمانی باور دارند. لذا انتظار می‌رود محیط کار خود را کمتر سیاسی بپندارند. آخرین سؤال تحقیق عبارت است از:

آیا بین نوع استخدام و انگاشت سیاست‌شناسی سازمانی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد؟

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش کار، پیمایشی است. تحقیق در سطح ۱۶۷۱ کارمند (۱۰۲۰ نفر رسمی و پیمانی، ۶۵۱ نفر قراردادی و روزمزد) یک دانشگاه بزرگ دولتی ایران انجام شده است. ده درصد از این جامعه، نمونه‌ی ۱۶۷ نفری، به طور تصادفی انتخاب و پرسشنامه‌ها میان آنان توزیع شد. از این تعداد، در مجموع ۱۶۰ پرسشنامه مورد بررسی و تحلیل نهایی قرار گرفت. در سطح این نمونه، متغیرهای فردی نظیر سن، سابقه خدمت، جنس، تحصیلات و نوع استخدام (رسمی/قراردادی و روزمزد) مهم تلقی شد. در جدول شماره‌ی یک سیمای آزمودنی‌ها از حیث این متغیرها ارائه شده است.

برای آزمون و سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه‌ی استاندارد تعهد سازمانی که مودای، استیرز و پورتر آن را ابداع کرده‌اند، استفاده شد و برای سنجش قدرت و سیاست‌شناسی سازمانی، پرسشنامه‌ی سنجش انگاشت کارکنان از سیاست‌شناسی سازمانی که فریس و کاکمار آن را طراحی کرده‌اند، مورد استفاده قرار گرفت.

به دلیل استاندارد بودن پرسشنامه‌ها، روایی آن‌ها مورد تأیید است. برای پایایی آن‌ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ^۱ استفاده شد. ضریب آلفا برای پرسشنامه‌ی انگاشت قدرت و سیاست‌شناسی سازمانی، مقدار ۰/۷۹ و برای پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی، مقدار ۰/۸۳ به دست آمد که هر دو مقدار، گویای پایایی بالا و مطلوب پرسشنامه‌ها

1- Chronbach 's coefficient alpha

است. برای ارزیابی عملکرد نیز، نظر سرپرستان مستقیم کارمند و آخرین نمره‌ی ارزشیابی وی مبنای بررسی و سنجش قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل سؤالات تحقیق از آمار استنباطی و آزمون کای دو (χ^2) استفاده شد. برای سنجش شدت ارتباط عناصر مطرح شده در سؤالات پژوهش نیز، ضرایب همبستگی سامرز دی^۱ و وی کرامرز^۲ (برای متغیرهای اسمی) مورد استفاده قرار گرفت.

جدول شماره‌ی یک - سیمای آزمودنی‌ها از حیث متغیرهای فردی

متغیر	فراوانی	فراوانی نسبی
سن	کمتر از ۳۰ سال	۱۳
	۳۱-۴۰ سال	۳۶
	۴۱ سال و بالاتر	۵۱
	جمع	۱۰۰
سابقه‌ی خدمت	کمتر از ۱۰ سال	۳۴
	۱۱ سال و بالاتر	۶۶
	جمع	۱۰۰
	جمع	۱۶۰
جنس	مرد	۷۳
	زن	۲۷
	جمع	۱۰۰
	جمع	۱۶۰
تحصیلات	زیر دیپلم، دیپلم و کاردانی	۴۶
	کارشناسی و بالاتر	۵۴
	جمع	۱۰۰
	جمع	۱۶۰
نوع استخدام	رسمی و پیمانی	۶۲
	قراردادی و روزمزدی	۳۸
	جمع	۱۰۰
	جمع	۱۴۹

تجزیه و تحلیل اطلاعات

۱- رابطه بین انگاشت سیاست شناسی و تعهد سازمانی

براساس نتایج ارائه شده در جدول شماره‌ی دو، در سطح اطمینان نود درصد، رابطه‌ی معنی داری بین انگاشت سیاست شناسی و تعهد کاری کارکنان وجود دارد. علامت منفی ضریب همبستگی سامرز دی نشان دهنده‌ی وجود رابطه‌ی منفی بین

1- Somers' d
2- Cramer's v

انگاشت سیاست شناسی و تعهد سازمانی است؛ یعنی کسانی که سیاسی کاری را در سازمان بیشتر می‌دانند، تعهد سازمانی کمتری نیز دارند.

جدول شماره‌ی دو - رابطه بین انگاشت سیاست شناسی و تعهد سازمانی

تعهد سازمانی					انگاشت سیاست شناسی
جمع	زیاد	متوسط	کم		
۱۹	۱۳	۶		کم	
۶۴	۳۷	۲۵	۲	متوسط	
۷۷	۴۶	۲۰	۱۱	زیاد	
۱۶۰	۹۶	۵۱	۱۳	جمع	
$\chi^2 = 9.265$ $p - value = 0.055$ $somers' d = -0.067$					

۲- رابطه بین انگاشت سیاست شناسی و عملکرد

براساس نتایج ارائه شده در جدول شماره‌ی سه، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه‌ی معنی داری بین انگاشت سیاست شناسی و عملکرد کارکنان وجود دارد. ضریب همبستگی سامرز دی شدت همبستگی را نشان می‌دهد و علامت منفی آن نشان دهنده‌ی وجود رابطه‌ی معکوس بین انگاشت سیاست شناسی و عملکرد است؛ یعنی کسانی که سیاسی کاری را در سازمان بیشتر می‌دانند، عملکرد پایین تری نیز دارند. همان‌طور که ملاحظه می‌شود شدت همبستگی بسیار بیشتر از رابطه بین انگاشت سیاست شناسی و تعهد سازمانی است.

جدول شماره‌ی سه - رابطه بین انگاشت سیاست شناسی و عملکرد

عملکرد					انگاشت سیاست شناسی
جمع	زیاد	متوسط	کم		
۱۸	۸	۱۰		کم	
۶۵	۲۸	۳۴	۳	متوسط	
۷۷	۴۳	۲۸	۶	زیاد	
۱۶۰	۷۹	۷۲	۹	جمع	
$\chi^2 = 11.09$ $p - value = 0.03$ $somers' d = -0.37$					

۳- رابطه بین متغیرهای فردی و انگاشت سیاست شناسی سازمانی

الف- رابطه بین سن و انگاشت سیاست شناسی سازمانی

یکی دیگر از سؤالات تحقیق این است که آیا بین سن و انگاشت سیاست شناسی رابطه‌ی منفی وجود دارد یا خیر؟ بر اساس نتایج جدول شماره‌ی چهار، در سطح اطمینان آماری ۹۹ درصد رابطه‌ی معنی داری بین سن و انگاشت سیاست شناسی کارکنان وجود دارد؛ اما علامت مثبت ضریب همبستگی سامرز دی نشان می‌دهد این رابطه مستقیم و مثبت است (برخلاف نتایج آزمون های پیشین)؛ یعنی کسانی که سن بالاتری دارند، سیاسی کاری در سازمان را بیشتر می‌دانند.

ب- رابطه بین سابقه‌ی خدمت و انگاشت سیاست شناسی سازمانی

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول شماره‌ی چهار، در سطح اطمینان نود درصد، رابطه‌ی معنی داری بین سابقه‌ی خدمت و انگاشت سیاست شناسی کارکنان وجود دارد. علامت مثبت ضریب همبستگی سامرز دی نشان دهنده‌ی وجود رابطه‌ی مستقیم بین سابقه‌ی خدمت و انگاشت سیاست شناسی است؛ یعنی افراد با سابقه‌ی کار بیشتر، سیاسی کاری را در سازمان بیشتر دانسته‌اند. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، نتایج متغیر سابقه‌ی خدمت، کاملاً با نتایج متغیر سن همخوانی دارد؛ اما رابطه مستقیم سن با انگاشت سیاست شناسی سازمانی، شدیدتر از رابطه‌ی سابقه‌ی خدمت با انگاشت سیاست شناسی است.

ج- رابطه بین جنسیت و انگاشت سیاست شناسی سازمانی

آیا بین جنسیت و انگاشت سیاست شناسی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد؟ با استفاده از آزمون معنی داری χ^2 این فرضیه آزمون شد؛ همان‌طور که مشاهده می‌شود، آزمون معنی دار نیست؛ یعنی تفاوت معنی داری بین انگاشت سیاست شناسی کارکنان مرد و زن وجود ندارد. به عبارت دیگر، زنان و مردان، انگاشت مشابهی درباره‌ی سیاست شناسی سازمانی دارند.

د- رابطه بین تحصیلات و انگاشت سیاست شناسی سازمانی

سؤال دیگری که مورد بررسی قرار گرفت این است که آیا بین تحصیلات و انگاشت سیاست شناسی رابطه‌ی منفی وجود دارد؟ با استفاده از آزمون معنی داری χ^2 ، آزمون در سطح اطمینان آماری ۹۹ درصد معنی دار است؛ یعنی رابطه‌ی بسیار معنی داری

بین تحصیلات و انگاشت سیاست شناسی کارکنان وجود دارد. علامت مثبت ضریب همبستگی سامرز دی نشان دهنده‌ی وجود رابطه‌ی مستقیم بین تحصیلات و انگاشت سیاست شناسی است؛ یعنی افراد با تحصیلات بیشتر، سیاسی کاری در سازمان را بیشتر می‌دانند.

ه) رابطه بین نوع استخدام و انگاشت سیاست شناسی

یکی دیگر از سؤالات تحقیق این است که آیا بین نوع استخدام و انگاشت سیاست شناسی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد؟ با توجه به داده‌های جدول و مقدار p -value آزمون در سطح اطمینان آماری ۹۵ درصد معنی دار است یعنی تفاوت معنی داری بین انگاشت سیاست شناسی کارکنان رسمی و غیر رسمی وجود دارد. از آن‌جا که نوع استخدام یک متغیر اسمی است؛ لذا از ضریب همبستگی وی کرامرز برای شدت همبستگی استفاده شد. تحلیل درصدی جدول بیان می‌کند که ۵۷ درصد از کارکنان رسمی، سیاسی کاری را زیاد دانسته‌اند، در صورتی که ۳۸ درصد از کارکنان غیر رسمی سیاسی کاری را زیاد ارزیابی کرده‌اند و این نشان دهنده‌ی این امر است که کارکنان رسمی نسبت به کارکنان غیر رسمی، سیاسی کاری را بیشتر می‌دانند.

جدول شماره‌ی چهار - رابطه بین متغیرهای فردی و انگاشت سیاست شناسی

انگاشت سیاست شناسی					سن
جمع	زیاد	متوسط	کم		
۲۱	۷	۵	۹	کمتر از ۳۰ سال	
۵۸	۲۴	۳۲	۲	۳۱-۴۰	
۸۱	۴۶	۲۷	۸	۴۱ سال و بالاتر	
۱۶۰	۷۷	۶۴	۱۹	جمع	
$\chi^2 = 29.097$ $p - value = 0.000$ $somers' d = 0.197$					
انگاشت سیاست شناسی					سابقه‌ی خدمت
جمع	زیاد	متوسط	کم		
۵۴	۲۴	۱۹	۱۱	کمتر از ۱۰ سال	
۱۰۶	۵۳	۴۵	۸	۱۱ سال و بالاتر	
۱۶۰	۷۷	۶۴	۱۹	جمع	
$\chi^2 = 5.656$ $p - value = 0.059$ $somers' d = 0.115$					
انگاشت سیاست شناسی					
جمع	زیاد	متوسط	کم		

۱۱۷	۵۲	۵۱	۱۴	مرد	جنسیت
۴۳	۲۵	۱۳	۵	زن	
۱۶۰	۷۷	۶۴	۱۹	جمع	
$\chi^2 = 2.631$ $p - value = 0.268$					
انگاشت سیاست شناسی					
جمع	زیاد	متوسط	کم	زیر دیپلم، دیپلم و کاردانی	تحصیلات
۷۴	۲۱	۳۹	۱۴		
۸۶	۵۶	۲۵	۵	کارشناسی و بالاتر	
۱۶۰	۷۷	۶۴	۱۹	جمع	
$\chi^2 = 22.461$ $p - value = 0.000$ $somers' d = 0.392$					
انگاشت سیاست شناسی					
جمع	زیاد	متوسط	کم	رسمی و پیمانی	نوع استخدام
۹۳	۵۳	۳۳	۷		
۵۶	۲۱	۲۳	۱۲	قراردادی - روزمزد	
۱۴۹	۷۴	۵۶	۱۹	جمع	
$\chi^2 = 8.261$ $p - value = 0.016$ $cramer's v = 0.235$					

بحث و نتیجه گیری

اثر انگاشت قدرت و سیاست شناسی بر سازمان و کارکنان چیست؟ آیا سیاست شناسی، عاملی مهم در شناخت نگرش‌های شغلی و پی آمدهای کاری محسوب می شود؟ هدف این مطالعه پاسخ به سؤالات فوق با شناخت واکنش کارکنان نسبت به روابط قدرت و سیاست در سازمان است. در این پژوهش، رابطه بین انگاشت سیاست شناسی سازمانی و متغیرهای سازمانی نظیر عملکرد و تعهد مورد بررسی قرار گرفت. همانطور که ملاحظه شد، شصت درصد کارکنان، تعهد سازمانی زیادی داشتند، با این وجود رابطه بین انگاشت سیاست شناسی و تعهد سازمانی اثبات شد؛ یعنی هر چه کارکنان، فضای سازمان را سیاسی تر ببینند و معتقد باشند در سازمان، بازی‌های قدرت و سیاست جایگاه عمده دارد، به همان میزان تعهد سازمانی آنها کاهش می یابد. همین مسأله در مورد عملکرد با شدت بیشتری صادق است. به این معنی که کارکنانی که فضای سازمان را سیاسی تر دانسته اند، عملکرد پایین تری نیز داشته اند. عملکرد پایین تر با کاهش بهره وری، افزایش غیبت و جابه‌جایی در کار، نارضایتی شغلی،

استرس و ... در ارتباط مستقیم است. این نتایج کاملاً مشابه نتایج سایر تحقیقاتی است که در کشورها و فرهنگ‌های دیگر در این حوزه انجام شده است.

نکته‌ی جالب در این پژوهش در خصوص ارتباط بین متغیرهای فردی و انگاشت سیاست‌شناسی به دست آمد. طبق نتایج، کارکنانی با سابقه‌ی خدمت و سن بالاتر، سیاست‌شناسی سازمانی را بیشتر دانسته‌اند. افرادی با مدارک تحصیلی بالاتر و کارکنان رسمی به نسبت کارکنانی با مدارک تحصیلی پایین‌تر و استخدام قراردادی و روزمزدی، فضای سازمان را بیشتر سیاسی انگاشته‌اند.

این نتایج دقیقاً عکس نتایج تحقیقات سایر کشورهاست. در آن تحقیقات افراد با سابقه‌ی بیشتر، سن بالاتر و تحصیلات بیشتر، فضای سازمان را کمتر سیاسی دانسته‌اند. دلیل این امر نیز به تحکیم موقعیت این افراد در شغل و سازمان و پذیرش رفتارهای سیاسی به عنوان بخشی از زندگی سازمانی مربوط می‌شود. چیزی که ظاهراً در سازمان‌های ایران مشاهده نمی‌شود. علاوه بر این، در آن تحقیقات، جنسیت تأثیرگذار بوده است؛ به این معنی که زنان بیشتر از مردان، سازمان را عرصه‌ی بازی‌های سیاسی قلمداد کرده‌اند. در حالی که نتایج این تحقیق نشان داد که بین انگاشت سیاست‌شناسی سازمانی زنان و مردان، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد؛ به این معنی که کارکنان مرد و زن، از یک دریچه به سازمان و رفتارهای سیاسی آن نگرسته‌اند و به برداشت یکسانی در این مورد رسیده‌اند. درباره دلیل این نوع انگاشت نیز به نظر می‌رسد فضای سازمان مورد بررسی - یک سازمان علمی و آموزشی - دخیل بوده است؛ چرا که زنان و مردان در این فضا، تقریباً در موقعیت و شرایط یکسانی قرار دارند و به نظر می‌رسد تبعیض جنسیتی جایگاهی در این سازمان نداشته باشد.

در میان این متغیرها، شدیدترین رابطه بین تحصیلات و سیاست‌شناسی برقرار است. این گونه به نظر می‌رسد که هنوز در سازمان‌های ایران، جایگاه افراد تحصیل کرده مستحکم نشده است و این افراد بر سر راه مسیر پیشرفت شخصی خود، عناصری غیر از شایستگی و عملکرد را مؤثر و ذی‌نفوذ می‌دانند. قدر مسلم این نوع برداشت و انگاشت در کارکنانی با مدارک تحصیلی بالاتر با توجه به اثر آن بر تعهد سازمانی و عملکرد، چندان جالب به نظر نمی‌رسد. بنابراین لازم است در خصوص افراد دانش

آموخته با مدارج تحصیلی بالا، شایستگی و عملکرد مبنای اساسی ارزشیابی ها و ارتقا قرار گیرد. در باره‌ی سابقه‌ی خدمت و سن نیز این مباحث مطرح است.

علاوه بر این موارد، برخی نتایج نیز از لابه‌لای برخورد محقق با موضوع قدرت و سیاست شناسی در سازمان‌های ایران مشهود است. متأسفانه مدیران و کارکنان ایرانی، نه تنها نگرش مثبتی نسبت به مباحث حوزه قدرت و سیاست شناسی سازمانی ندارند؛ بلکه گویی از مطرح شدن آن‌ها واگرم دارند. به همین دلیل تلاش محقق برای بررسی این موضوع در چندین سازمان دیگر و مقایسه نتایج با یک‌دیگر، با شکست مواجه شد. به نظر می‌رسد با توجه به اهمیت موضوع و تأثیر آن بر پارامترهای رفتار سازمانی و عملکرد، باید تحقیقات بیشتری در این حوزه به منظور آشنایی بیشتر مدیران و کارکنان صورت گیرد. علاوه بر این از آنجا که متغیر فرهنگ، عاملی مهم در شکل دهی رفتار کارکنان در محیط کار است، لازم است مطالعات و بررسی‌های طولانی مدت با توجه به متغیر فرهنگ انجام شود.

در پایان لازم به یادآوری است که بر اساس مدل ارائه شده در این مقاله، متغیرهای بسیاری وجود دارد که می‌تواند در تحقیقات قدرت و سیاست شناسی مورد توجه قرار گیرد. لذا بررسی متغیرهای ساختاری (مهم‌تر از همه، فرهنگ) و بررسی و شناخت اثر قدرت و سیاست شناسی سازمانی بر عواملی نظیر استرس، تصمیم‌گیری، ریسک‌پذیری، غیبت، جابه‌جایی، انصراف و ... کارکنان پیشنهاد می‌شود. علاوه بر این لازم است به نقش متغیرهای تعدیل‌کننده نیز توجه شود. در این حوزه می‌توان عواملی نظیر مشارکت، همدلی، نودوستی، کار گروهی، روابط مناسب رهبر- پیرو، مسؤولیت‌پذیری و ... را در کنار عوامل اخلاقی و مذهبی مورد سنجش و بررسی قرار داد.

منابع و مأخذ

- ۱- اسکات، ریچارد (۱۳۸۲) سازمان‌ها، سیستم‌های حقوقی، حقیقی و باز، ترجمه‌ی دکتر محمد رضا بهرنگی، چاپ دوم، تهران: نشر کمال تربیت.
- ۲- تقی‌زاده مطلق، محمد (۱۳۸۴) تأثیر شدت ادراک فضای سیاسی در سازمان بر رضایت شغلی: مطالعه‌ی ای در کادر پرستاری بیمارستان‌های عمده‌ی شهر ساری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی.
- ۳- دفت، ریچارد ال (۱۳۸۵) تئوری و طراحی سازمان، ترجمه‌ی دکتر علی پارسایان و دکتر سید محمد اعرابی، چاپ پنجم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

- ۴- رحمان سرشت، حسین (۱۳۷۷) *تئوری‌های سازمان و مدیریت: از نوین‌گرایی تا پسانوین‌گرایی*، تهران: مؤسسه فرهنگی و انتشاراتی فن و هنر.
- ۵- رحمان سرشت، حسین (۱۳۷۲) *تمرکز و عدم تمرکز سازمانی*، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- ۶- رحمان سرشت، حسین و تقی زاده مطلق، محمد (۱۳۸۶) «ادراک فضای سیاسی در سازمان و رفتار سازمانی»، مقاله چاپ نشده.
- ۷- مشبکی، اصغر (۱۳۸۳) *سیمای سازمان: مروری بر اثر ارزشمند گرت مورگان درباره‌ی سازمان و استعاره‌های آن*، چاپ اول، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ۸- مقیمی، سید محمد (۱۳۸۵) *سازمان و مدیریت: رویکردی پژوهشی*، چاپ چهارم، تهران: انتشارات ترمه.
- ۹- مورهد و گریفین (۱۳۷۴) رفتار سازمانی، ترجمه‌ی دکتر سید مهدی الوانی و دیگران، چاپ اول، تهران: انتشارات مروارید.
- ۱۰- هادیزاده، اکرم (۱۳۷۸) «مدل‌های دوگانه تجزیه و تحلیل قدرت و سیاست سازمانی»، *فصلنامه‌ی مطالعات مدیریت*، ص ۱۵۹-۱۷۶.
- ۱۱- هج، ماری جو (۱۳۸۵) *تئوری سازمان*، ترجمه‌ی دکتر حسن دانایی فرد، دوره‌ی دو جلدی، تهران: نشر افکار.
- ۱۲- هیکس، هربرت جی. و گولت، سی ری (۱۳۸۴) *تئوری‌های سازمان و مدیریت: عناصر و فرایندها*، ترجمه و نگارش: دکتر گوئل کهن، جلد دوم، چاپ سوم، تهران: نشر دوران.

- 13- Anderson, Cameron & Galinsky, Adam D(2006) «Power, optimism and risk-taking», *European journal of social psychology*, Vol. 36,p. 511- 536, , Available online at <http://www.interscience.wiley.com>.
- 14- Bozeman, D. P., Perrewe, Pamela L., Kacmar, K. Michele, Hochwarter, Wayne A., & Brymer, R. A.(1996) *An examination of reactions to perceptions of organizational politics*, Paper presented at the 1996 Southern Management Association Meetings, New Orleans, LA.
- 15- Cleqq, Stewart R; Kornberger, Martin & Pitsis, Tyrone(2005) *Managing & organizations: An introduction to theory & practice*, Sydney.

- 16- Cropanzano, Russell; Howes, John C; Grandey, Alicia A. & Toth, Paul(1997) «The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress» *Journal of Organizational Behavior*, Vol.18, No. 2,p. 159–180.
- 17- Drory, Amos(1993) «Perceived political climate and job attitudes», *Organizational studies*, Vol.14,p. 59- 71.
- 18- Elangoven, A. R. & Xie, Jia Lin(2000) «Effects of perceived power of supervisor on subordinate work attitudes», *Leadership & organization development journal*, Vol. 21/6, p.319- 328, Available at <http://www.emerald-library.com>.
- 19- Ferris, Gerald R & Kacmar, K. Michele (1992) «Perception of organizational politics», *Journal of management*, Vol. 18,p. 93- 116.
- 20- Ferris, Gerald R; Frink, Dwight D; Galang, Maria Carmen; Zhou, Jing; Kacmar, K Michele; & Howard, Jack L.(1996) «Perceptions of organizational politics: Prediction, stress-related implications, and outcomes», *Human Relations*, Vol. 49, p.233–266.
- 21- Gelade, Garry A. & Dobson, Paul & Gilbert, Patrick (2006) «National differences in organizational commitment: effect of economy, product pf personality, or consequence of culture?», *journal of cross- cultural psychology*, Vol.37 No.5,p. 542- 556, Downloaded from <http://www.jcc.sagepub.com>.
- 22- Mann, Sandi(1995) «Politics and power in organizations: Why women lose out?», *Leadership and organization development journal*, Vol. 16 No. 2, p. 9-15.
- 23- Meyer, John P. & Allen, Natalie J. & Smith, Catherine A. (1993) «Commitment to organizations and occupations: Extention and test of a three-component conceptualization», *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, p. 538-551.
- 24- Mintzberg, Henry (1983) *Power in and around organizations*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- 25- Mitsuhashi, Hitoshi & Greve, Henrich R.(2004) «Powerful and free: Intraorganizational power and the dynamics of corporate strategy», *strategic organization*, Vol. 2, p. 107- 130, Available online at. <http://aas.sagepub.com/cgi/content/>
- 26- Mowday, Richard T.(1998) «Reflections on the study and relevance of organizational commitment», *Human Resource management review*, Vol. 8(4), p. 387-401.

- 27- Mowday, Richard T; Steers, Richard M., & Porter, Lymon M.(1979) «The measurement of organizational commitment», *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14,p. 224–247.
- 28- Robbins, Stephen p. (2005) *Organizational behavior*, Eleventh edition, Prentice- Hall of India.
- 29- Salancik, Gerald. R., Pfeffer, Jeffrey (1977) «Who gets power—and how they hold on to it: A strategic contingency model of power», *Organizational Dynamics*, 5, p.3-21.
- 30- Vigoda, Eran (2000) «Organizational politics, job attitudes and work outcomes: exploration and implications for the public sector», *Journal of vocational behavior*, Vol. 57, p.326- 347, Available online at <http://www.idealibrary.com>.
- 31- Vigoda, Eran (2001) «Reactions to organizational politics: A cross-cultural examination in Israel and Britain», *Human relations*, Vol.54 (11), p.1483- 1518.
- 32- Vigoda, Eran & Cohen, Aaron (2002) «Influence tactics and perception of organizational politics» , *Journal of business research*, Vol.55, p.311- 324, Available online at Elsevier Science.
- 33- Wilson, Patricia A. (1999) « A Theory of power and politics and their effects on organizational commitment of senior executive service member», *Administration & society* 31, p.120-141, Availableonlineat <http://aas.sagepub.com/cgi/content/>.
- 34- Witt , L. Alan (1998) «Enhancing organizational goal congruence: A solution to organizational politics», *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83,p. 666–674.
- 35- Witt , L. Alan; Andrews ,Martha C. & Kacmar, K. Michele (2000) «The role of participation in decision-making in the organizational politics-job satisfaction relationship», *Human Relations*; Voi.53 (3),p.341-358