

اثرات محیط سیاسی بخش دولتی بر رفتار سازمانی کارکنان و مدیران

آرین قلی پور*

دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

عباس منوریان

استادیار گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

رضا طهماسبی

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه تهران

(تاریخ دریافت: ۱۷/۵/۳۰ - تاریخ تصویب: ۱۷/۹/۳)

چکیده:

بحث گرایش های سیاسی بوروکرات ها و کارکنان دولتی و تاثیر آن بر عملکرد آنها همواره یکی از مهم ترین موضوعات در مدیریت دولتی بوده که تحت عنوان دوگانگی سیاست - اداره مورد بررسی قرار گرفته است. مقاله حاضر به بررسی تاثیر گرایش های سیاسی مدیران و کارکنان دولتی بر رفتار شهروندی سازمانی آنها می پردازد. یافته های تحقیق نشان می دهد که گرایش های سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر می گذارد و مدیران و کارکنانی که به حزب حاکم گرایش دارند رفتار شهروندی بالاتری از دیگران دارند و در مقابل کارکنانی که به حزب حاکم گرایش ندارند، رفتارهای شهروندی سازمانی چندانی از خود نشان نمی دهند.

واژگان کلیدی:

گرایش های سیاسی - رفتار شهروندی سازمانی - دوگانگی سیاست - اداره

مقدمه

تمامی تلاش اندیشمندان مدیریت دولتی همواره این بوده است که سازمان های دولتی را از گرفتار شدن در منجلاب آلودگی ها و فسادهای سیاسی نجات دهند. بنابراین از ویلسون (Wilson) که آغازگر این راه بود تا والدو (Waldo)، وایت (White)، فردریکسون (Fredrickson)، و متاخیرینی همچون هود (Hood)، پولیت (Pollitt) و دنهارت (Denhardt) که در قالب رویکردهای مدیریت دولتی نوین و خدمات دولتی نوین دیدگاه های خود را عنوان نموده اند همگی آنان قصد داشته اند تا خدمات دولتی را از جهت گیری های سیاسی و حزبی و دخالت دادن مسائل سیاسی و حزبی در اجرای امور دولتی بازدارند.

در رویکردهای اخیر مدیریت دولتی شاهد هستیم که تاکید می شود خدمات دولتی اساساً سیاسی هستند و داشتن هوش و ذکاوت سیاسی برای بوروکرات ها و کارکنان دولتی لازم است. این مطلب به معنای درگیر شدن در فعالیت های سیاسی و جهت گیری های حزبی نیست بلکه بدین معنی است که بوروکراسی ها به دولت های مختلفی خدمت می کنند بنابراین آگاهی از مسائل سیاسی برای آنها الزامی است (هیوز، ۱۳۸۳: ۲۸۳). بنابراین، یکی از الزامات خدمات دولتی اثربخش، کارا، مسئولیت پذیر و پاسخگو این است که کارکنان دولتی به دولت های منتخب تعهد و وفاداری داشته باشند. اما این تعهد و وفاداری به معنای تبعیت و پذیرش کورکورانه تمامی تصمیمات و سیاست های دولت نیست بلکه در مواقع لزوم کارکنان دولتی باید دیدگاه ها و نظرات غیرمغرضانه خود را نسبت به سیاست های دولتی و نحوه اجرای امور ابراز نمایند و همچنین بدون دخالت دادن جهت گیری های سیاسی وظایف خود را انجام دهند. هر چند این مقصود در تئوری بسیار پسندیده و پرطرفدار است اما در عمل همچنان شاهد دخالت دادن مسائل سیاسی در امور دولتی می باشیم.

(Daniel and Rose, 1991; Goodsell, 1994; Rothman and Lichter, 1983)

بوروکراسی ها در اکثر موارد سیاست زده هستند و این در کارایی و اثربخشی آنها تاثیر می گذارد. از طرف دیگر سیاسی بازی های بیش از حد سیاست مداران نیز موجب عدم اعتماد کارکنان دولتی به آنها شده و بنابراین از تعهد و وفاداری سیاسی کارکنان دولتی به دولت های منتخب می کاهد. با توجه به مطالب فوق، در اغلب پژوهش هایی که در بخش دولتی صورت می گیرد مساله مهم سیاسی بودن خدمات دولتی نادیده گرفته می شود. یکی از این زمینه های پژوهش، رفتار شهروندی سازمانی می باشد که عمده تحقیقات مربوط به آن در حوزه مدیریت بازرگانی صورت گرفته و سهم مدیریت دولتی که به یقین مبنای رفتار شهروندی را باید در آن جستجو نمود تنها محدود به سنجش این مفهوم در سازمان های دولتی بوده است. نتایج این تحقیقات نیز بر لزوم توجه به رفتارهای شهروندی در سازمان های دولتی برای بهبود کارایی و

اثر بخشی در این سازمان‌ها تأکید نموده است. از این رو مساله اصلی در این پژوهش این است که عملکرد سازمان های دولتی از وفاداری کارکنانشان به احزاب و جناح های سیاسی تاثیر می پذیرد؛ بنابراین در صدد است راه حلی برای این امر بیاندیشد که چگونه می توان وفاداری حزبی را با رفتار شهروندی سازمانی آشتی داد و زمینه ای را فراهم نمود که سازمان های دولتی با افزایش رفتار شهروندی سازمانی کارکنانشان بتوانند عملکرد بالاتری داشته باشند. بنابراین سؤال اصلی تحقیق اینگونه است:

* آیا گرایش و تعلق کارکنان و مدیران سازمان های دولتی به احزاب و جناح های سیاسی بر رفتار شهروندی آنها تاثیر می گذارد؟ به عبارت دیگر آیا بین رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و مدیرانی که به حزب حاکم گرایش دارند با دیگر کارکنان و مدیران تفاوت وجود دارد؟

رفتارهای شهروندی سازمانی

آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تاثیر زیادی بر اثربخشی عملیات سازمان دارند، توجه محققان و مدیران زیادی را به خود جلب کرده اند. در گذشته محققان در مطالعات خود جهت بررسی رابطه میان رفتارهای شغلی و اثر بخشی سازمانی (Organizational Effectiveness) اکثراً به عملکرد درون نقشی (In-role Performance) کارکنان توجه می کردند. عملکرد درون نقشی به آن رفتارهای شغلی کارکنان اطلاق می شود که در شرح وظایف رسمی سازمان بیان می شود.

محققان بین عملکرد درون نقشی و عملکرد فرانقشی تفاوت قائل شده اند (Hui et al., 1999). 9) عملکرد فرانقشی (Extra-role Performance) به رفتار های شغلی فراتر از نقش های رسمی کارکنان بر می گردد که این رفتار ها اختیاری هستند و معمولاً در سیستم پاداش رسمی سازمان در نظر گرفته نمی شوند (Organ, 1988).

محققان اهمیت زیادی برای تاثیر عملکرد فرانقشی بر اثر بخشی سازمانی قائل می باشند. یکی از متداول ترین مفهوم سازی ها و عملیاتی سازی های صورت گرفته درباره رفتارهای فرانقشی، رفتارهای شهروندی سازمانی (Organizational Citizenship Behavior) می باشد (Bateman and Organ, 1983: 588). واژه شهروندی سازمانی اولین بار بوسیله ارگان و همکارش در سال ۱۹۸۳ مطرح گردید.

پس عناصر اصلی تعریف OCB عبارتند از :

✓ آن نوع از رفتارهایی که فراتر از رفتارهای از پیش تعریف شده رسمی توسط سازمان، صورت می گیرد.

✓ رفتارهایی که مستقیماً پاداش داده نمی شوند و یا بوسیله ساختارهای رسمی شناسایی نمی شوند.

✓ رفتارهایی که در موفقیت عملکردی و عملیاتی سازمان بسیار مهم هستند. در این تحقیق برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از مقیاسی که توسط نتمه یر طراحی شده استفاده می کنیم. نتمه یر ابعاد زیر را برای رفتار شهروندی سازمانی ارائه می کند:

نوع دوستی (Altruism): کمک به دیگر اعضای سازمان در رابطه با مشکلات و وظایف مرتبط است. مانند کارکنانی که به افراد تازه وارد و یا کم مهارت کمک می کنند.

وجدان (Conscientiousness): به رفتارهای اختیاری گفته می شود که از حداقل الزامات نقش فراتر می رود. مثل فردی که بیشتر از حالت معمول سر کار می ماند و یا کارمندی که وقت زیادی را برای استراحت صرف نمی کند.

جوانمردی (Sportsmanship): نشان دادن تحمل و گذشت در شرایط غیر ایده آل سازمان بدون شکایت و غرغر کردن می باشد.

فضیلت مدنی (Civic Virtue): تمایل به مشارکت و مسئولیت پذیری در زندگی سازمانی و نیز ارائه تصویری مناسب از سازمان می باشد (Netemeyer et al, 1997).

دوگانگی سیاست - اداره

فعالیت‌ها و گرایش‌های سیاسی بوروکرات‌ها و کارکنان دولتی یکی از مهم‌ترین مباحث در مدیریت دولتی بوده است. تا آنجا که از آن به عنوان یکی از ۵ موضوع کلیدی در حوزه مدیریت دولتی نام برده می شود و تحت عنوان دوگانگی سیاست - اداره مورد بررسی قرار گرفته است.

اگرچه دوگانگی سیاست - اداره به عنوان یک مفهوم نظری تا اواخر دهه ۱۹۴۰ رایج نبود اما زمانی که برای نخستین بار به عنوان یک موضوع مهم در ادبیات مدیریت دولتی وارد شد، اغلب محققان آنرا به ویلسون (۱۸۸۷) نسبت می دهند. در بخش اعظم از قرن نوزدهم میلادی سیستم تاراج (Spoils System) اداره با استنتاج از گفته " غنائم به طرف پیروز تعلق دارد " در ایالات متحده آمریکا متداول بود. پس از برگزاری هر انتخاباتی از پایین ترین سطح تا سطح ریاست جمهوری همه مشاغل اداری به اعضاء و طرفداران حزب برنده واگذار می شد. اما این سیستم با شعار حکومت مردم به دست مردم تبدیل به سیستمی فاسد شده بود. در نتیجه ویلسون به منظور رهایی از چنین سیستمی سیاست و اداره را دو مقوله کاملاً جدا و متمایز از

یکدیگر می دانست. او معتقد بود که سیاست مداران باید به خط مشی گذاری بپردازند و بوروکرات ها نیز بدون جهت گیری سیاسی این خط مشی ها را اجرا نمایند.

طبق دیدگاه ویلسون اداره امور دولتی تحت کنترل رسمی رهبری سیاسی است که مقامات ثابت و بی طرف همراه با شایستگی در آن به کار گمارده می شوند. عامل انگیزش آنها تنها علائق عمومی است و به همه احزاب حاکم به طور یکسان و برابر خدمت می کنند، در سیاستگذاری دخالت نداشته، بلکه صرفاً خط‌مشی‌هایی را که توسط سیاستمداران وضع می‌شوند را اجرا می‌نمایند. بنابراین جدایی سیاست از اداره به معنی عدم دخالت بوروکرات ها و کارکنان دولتی در خط‌مشی‌گذاری و همچنین عدم وابستگی آنها به احزاب سیاسی می باشد.

تا اواخر دهه ۱۹۴۰ جدایی سیاست از اداره رویکرد غالب در مدیریت دولتی بود. اما افرادی مانند لئونارد وایت، مارشال دیماک (Marshall Dimock) و جان گوس (John Gous) عنوان نمودند که بوروکرات ها باید در خط‌مشی گذاری نقش داشته باشند. در دهه ۱۹۶۰ با تاکید بر تعامل و به هم وابستگی ارزش‌ها و فرایندهای اداری، نقش بوروکرات‌ها و کارکنان دولتی در خط‌مشی‌گذاری مورد تاکید قرار گرفت. اما مهم‌ترین تلاش برای افزودن ارزش‌ها به مدیریت دولتی و ارائه رویکردی اخلاق مدار به این رشته و همچنین تاکید بر عدم جدایی سیاست از اداره توسط فردریکسون (George Fredrickson) (۱۹۷۶) با ارائه اداره امور دولتی نوین (New Public Administration) صورت گرفت. فردریکسون با آگاهی از نیاز مدیریت دولتی به کارایی، اثربخشی و صرفه‌جویی تاکید کرد که ارزش‌هایی همچون عدالت، مشارکت، مسئولیت، پاسخگویی و شهروندمداری نیز باید مدنظر قرار بگیرند. او عنوان کرد که این ارزش‌ها باید توسط بوروکرات‌ها به اجرا در آیند و در مواقع لزوم آنها نظرات و علایق خود را در مورد این ارزش‌ها دخالت دهند. بنابراین خط مشی گذاری از اداره جدا نیست و بوروکرات‌ها به شدت در تدوین و اجرای خط مشی‌ها تاثیر می‌گذارند.

در اواخر دهه ۱۹۸۰ یک برگشت به جدایی سیاست از اداره دیده می‌شود. این روند با تلاش‌های انجام شده در زمینه خصوصی سازی، تمرکززدایی، تاکید بر بهره‌وری و حرفه‌ای‌گرایی، تمرکز بر ستاده‌ها و مأموریت‌ها، استفاده از مکانیزم‌های بازار، مشتری‌مداری و ایجاد رقابت در مدیریت دولتی شکل گرفت. از این روند با نام‌های مختلفی از قبیل نهضت بازآفرینی دولت (Reinventing Government)، دولت کارآفرین (Entrepreneurial Government)، مدیریت‌گرایی (Managerialism) و مدیریت دولتی نوین (New Public Management) نام برده می‌شود. این جنبش موجب دمیدن روح تازه‌ای به جدایی سیاست از اداره گردید. تمایز بین خط مشی و مدیریت، رهایی بوروکرات‌ها و کارکنان دولتی از کنترل‌های سیاسی که موجب کاغذ بازی شده بود و تعریف مجدد پاسخگویی از جمله این عوامل بود. به اعتقاد طرفداران

مدیریت دولتی نوین، جدایی کامل سیاست از اداره باعث افزایش کارایی، اثربخشی و در کل عملکرد مطلوب مدیریت در بخش دولتی می شود (Kaufman, 2001: 21-24).

برخی از صاحب نظران عقیده دارند که واژه خط مشی زمانی که به عنوان مترادف یا جانشینی برای واژه سیاست استفاده می شود ابهام به وجود می آورد. بنابراین در اینجا می توان واژه سیاست را متشکل از دو جزء دانست: سیاست های حزبی (Partisan Politics) و سیاست های خط مشی (Policy Politics). این دو مفهوم با یکدیگر متفاوت هستند. در سیاست های حزبی، دغدغه اصلی پیروزی در انتخابات و کسب رای است در حالی که در سیاست های خط مشی تمرکز بر روی مسائل و مشکلات جامعه است. اما در عمل جدا سازی این دو از یکدیگر مشکل است. یعنی نمی توان به راحتی مشخص نمود که آیا فعالیت یک بوروکرات در جهت منافع سیاسی و علایق یک حزب خاص است و یا این که اقدامات او در جهت اجرای اثر بخش خط مشی هاست. با وجود این، اصل بی طرفی سیاسی کارکنان دولتی کمک زیادی به جداسازی این دو می نماید. هر چند در عمل شناسایی مرز دقیق میان سیاست های حزبی و سیاست های خط مشی ممکن است دشوار باشد و به طور واضح و آشکار امکان پذیر نباشد اما در مفهوم سازی جدید سیاست _ اداره باید به شدت مد نظر قرار بگیرد (Overeem, 2005: 320). در جدول زیر سیر تحول مفهوم دوگانگی سیاست _ اداره نشان داده شده است.

جدول ۱. سیر تکامل دوگانگی سیاست _ اداره (Yang and Holzer, 2005: 119)

۲۰۰۰-...	۱۹۷۰-۱۹۹۰	۱۹۵۰-۱۹۷۰	تا قبل از ۱۹۵۰	
سیاست های خط مشی	اداره	سیاست	اداره	محور تمرکز
شهروند مداری مشارکت نماینده	کارایی اثربخشی صرفه جویی	عدالت برابری	بی طرفی سیاسی کارایی	ارزش های اساسی مورد تاکید

بی طرفی سیاسی (Political Neutrality)

برخی از مطالعات نشان می دهد که ماهیت و شرایط محیط های نهادی عاملی به شدت تعیین کننده و اثرگذار در عملکرد سازمان های دولتی است (Calvert et al, 1989; Ferejohn and Shipan, 1990; Hammond and Knott, 1996; McCubbins, Noll, and Weingast 1989; Whitford, 2005) در چنین محیط های نهادی که اساساً نهادهای مختلف سیاسی نیز در آنها فعالیت می کنند، رفتار و عملکرد بوروکرات ها و کارکنان دولتی از طریق گرایش های خط مشی گذاری این

نهادهای سیاسی محدود می‌شود (Shipan 2004: 473). با وجود این، باید گفت که بوروکرات‌ها و کارکنان دولتی تنها به دولت وقت و حزب حاکم خدمت نمی‌کنند، بلکه آنها به دولت‌های آینده نیز خدمت خواهند کرد. بنابراین اگرچه آنها باید اعتماد سیاستمداران کنونی را جلب نمایند اما این جلب اعتماد باید در مورد سیاستمداران آینده نیز وجود داشته باشد. از این رو بوروکرات‌ها و کارکنان دولتی باید از لحاظ سیاسی بی‌طرف باشند. بدین معنا که آنها باید کار خود را به صورت حرفه‌ای و همراه با تخصص انجام دهند بدون اینکه تعصب و جهت‌گیری به سمت یک حزب سیاسی خاص داشته باشند. بی‌طرفی سیاسی، یکپارچگی و حرفه‌ای‌گرایی (Professionalism) بوروکرات‌ها و کارکنان دولتی به تضمین و گسترش اعتماد نه تنها برای دولت کنونی و حزب حاکم بلکه برای دیگر دولت‌ها نیز کمک می‌کند. اصل بی‌طرفی سیاسی با هدف مقابله با جهت‌گیری‌های سیاسی به وجود آمد و تاکید می‌کند که تمامی کارکنان دولت باید تصمیمات خود را همراه با استقلال و بدون منفعت طلبی سیاسی بگیرند. انتصابات در بخش دولتی باید بر مبنای شایستگی بوده و ارتقای کارکنان به یک دولت خاص بستگی نداشته و تنها بر مبنای لیاقت است. بالاتر از این، رفتارهای شهروندی سازمانی باید در همه کارکنان بدون جهت‌گیری سیاسی نهادینه شود.

مانتفیلد (Mountfield) دلایل وجود یک خدمات دولتی مستقل و از لحاظ سیاسی بی‌طرف را این گونه عنوان می‌کند:

بی‌طرفی سیاسی عاملی جهت جلوگیری از بروز فساد است و از به وجود آمدن سیستم تاراج جلوگیری می‌کند؛

بی‌طرفی سیاسی موجب تداوم و استمرار خدمات دولتی می‌شود به ویژه در زمانی که دولت‌ها عوض می‌شوند؛

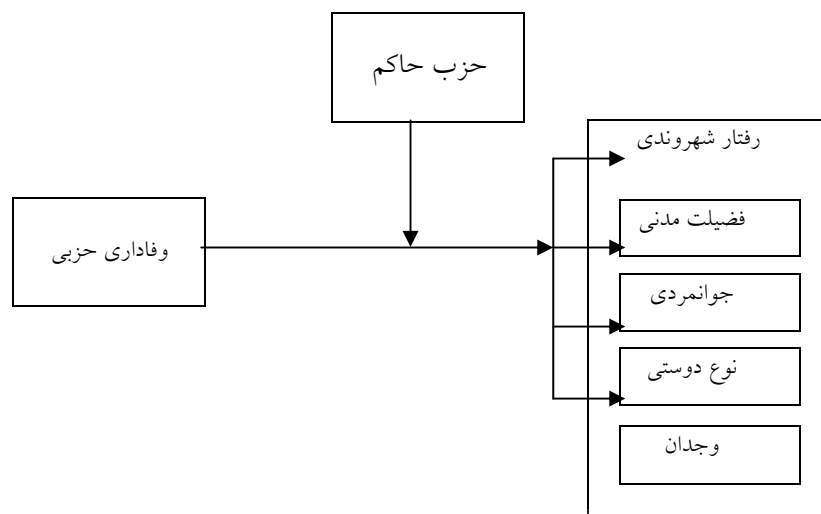
بی‌طرفی سیاسی موجب حفظ تخصص و حرفه‌ای‌گرایی در خدمات دولتی می‌شود؛
بی‌طرفی سیاسی موجب به وجود آمدن خدمات دولتی همراه با افرادی وفادار و پشتیبان به آن ولی از لحاظ سیاسی بی‌طرف می‌شود که نسبت به مسائل سیاسی و فنی شور و شوق دارند و از قدرت تحلیل نیز برخوردارند؛

بی‌طرفی سیاسی موجب بوجود آمدن مبنایی اخلاقی برای خدمات دولتی می‌شود (Wright et al, 2007:21).

بی‌طرفی سیاسی همچنین موجب بروز رفتارهای شهروندی سازمانی در همه اعضای سازمان بدون جهت‌گیری سیاسی می‌شود.

پژوهش‌های بسیاری در این زمینه انجام شده که در اینجا به شماری از آنها اشاره می‌شود. واتسون (Watson) (۱۹۹۷) در پژوهش خود به دنبال پاسخ به این سوالات بود که:

- (۱) نگرش های سیاسی بوروکراتها و کارکنان دولتی چه هستند؟
- (۲) ماهیت و میزان فعالیت سیاسی آنها تا چه اندازه است؟
- (۳) آیا نگرش های سیاسی آنها بر شیوه انجام امور دولتی توسط آنها تاثیر می گذارد؟
- او دریافت که ۲۶٪ از پاسخ دهندگان به حزب دموکرات، ۲۷٪ به حزب جمهوری خواه، ۳۲٪ بی طرف و بقیه به احزاب دیگر متمایل هستند. پژوهش واتسون همچنین نشان داد که حدود یک سوم از پاسخ دهندگان به فعالیت سیاسی می پردازند. برای مثال در سخنرانی های سیاسی شرکت می کنند و یا به نفع یک فرد تبلیغات انجام می دهند. به علاوه ۸۹٪ از پاسخ دهندگان عنوان نمودند که در انتخابات و رای گیری ها شرکت می کنند. ۸۶٪ از پاسخ دهندگان نیز عنوان نمودند که دیدگاه ها و نگرش های سیاسی شان بر نحوه انجام امور دولتی توسط آنها تاثیر نمی گذارد. پل ژوپ (Djupe) (۲۰۰۴) رابطه بین وفاداری حزبی و وفاداری مذهبی را بررسی نمود و دریافت که افراد سعی می کنند به احزابی متمایل باشند که سیاست های آن احزاب با عقاید مذهبی آنها منطبق باشد. مطالعه دیگری که توسط روتمن و لیچر (Rothman and Lichter) (۱۹۸۳) از ۲۰۰ مدیر و سرپرست در سازمان های دولتی انجام شد نشان داد که آنها تمایل دارند به حزب دموکرات رای بدهند و دارای جهت گیری به سمت این حزب می باشند. همچنین آنها عنوان نمودند که گرایش های سیاسی خود را در اجرای امور دخالت نمی دهند. دانیل و روز (Daniel and Rose) (۱۹۹۱) نیز چندین عامل را که در میزان فعالیت سیاسی بوروکراتها و کارکنان دولتی اثر می گذارد شناسایی نمودند که عبارتند از: سطح تحصیلات، موقیت شغلی، جنسیت، تعداد سال های خدمت در بخش دولتی و محدودیت های سیاسی که بر فرد تحمیل می شود. بنابراین هنگامی که سطح تحصیلات بالا، موقعیت شغلی نیز بالا، تعداد سال های خدمت در بخش دولتی زیاد و محدودیت های حاکم برای فعالیت سیاسی کم باشد، فرد فعالیت سیاسی بیشتر دارد.
- بنابراین از آنجا که وفاداری حزبی و گرایش به یک حزب سیاسی موجب نقض اصل بی طرفی سیاسی و منجر به ایجاد فساد سیاسی و تبعیض در خدمات دولتی می شود و از آنجایی که شهروندی سازمانی مستلزم بی طرفی و عدم جهت گیری به سوی یک گروه خاص می باشد لذا مدل مفهومی تحقیق دربرگیرنده ارتباط بین این دو عامل است و فرضیات تحقیق نیز به بررسی رابطه و تاثیرگذاری این دو بر یکدیگر می پردازد.
- با توجه به مطالب عنوان شده مدل مفهومی و فرضیات تحقیق به صورت زیر است:



فرضیات تحقیق

۱. بین رفتار شهروندی سازمانی و وفاداری حزبی رابطه معنی داری دارد.
- ۱-۱. بین وفاداری حزبی و فضیلت مدنی در سازمان‌های دولتی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲-۱. بین وفاداری حزبی و جوانمردی در سازمان‌های دولتی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳-۱. بین وفاداری حزبی و نوع دوستی در سازمان‌های دولتی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴-۱. بین وفاداری حزبی و وجدان کاری در سازمان‌های دولتی رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و به لحاظ جمع آوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان و مدیران تمام دانشکده‌ها و مراکز اداری دانشگاه تهران می‌باشد.

جهت محاسبه حجم نمونه از فرمول جامعه محدود استفاده گردیده است که عدد ۱۸۵ به دست آمده است.

متغیرهای تحقیق

وفاداری حزبی به عنوان متغیر مستقل و رفتارهای شهروندی سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.

ابزار گرد آوری داده ها و روایی و پایایی آن

به منظور گرد آوری داده های تحقیق از پرسش نامه استفاده شده است. همان طور که عنوان شد حجم نمونه ۱۸۵ می باشد که برای اطمینان بیشتر ۲۲۰ پرسشنامه توزیع گردید و ۲۰۲ پرسشنامه جمع آوری شد. پرسش نامه مرکب از ۴۱ سوال می باشد که شامل دو قسمت است:

الف) سئوالات مربوط به وفاداری حزبی که میزان گرایش و وفاداری کارکنان و مدیران را به حزب حاکم می سنجد و شامل ۲۹ سؤال (۲، ۳، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۳، ۲۴، ۲۶، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۳، ۳۵، ۳۶، ۳۸، ۳۹، ۴۰) می باشد که بر مبنای گرایشات و سیاست های دولت حاکم طراحی شده است.

ب) سئوالات مربوط به رفتار شهروندی سازمانی که میزان OCB کارکنان و مدیران را می سنجد. این سئوالات با استفاده از مقیاس رفتار شهروندی سازمانی، نتمه یر و همکارانش (۱۹۹۷) طراحی شده است. این پرسشنامه چهار بعد جوانمردی و گذشت (۳ گویه، سئوالات ۱۷، ۲۵، ۳۷)، فضیلت مدنی (۳ گویه، سئوالات ۷، ۲۱، ۳۲)، نوع دوستی (۳ گویه، سئوالات ۱، ۲۷، ۳۴) و وجدان (۳ گویه، ۴، ۱۳، ۴۱) را می سنجد.

به منظور آزمون روایی سئوالات از نظرات متخصصان، اساتید دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ رفتار شهروندی سازمانی ۰/۷۱ و وفاداری حزبی ۰/۸۸ است که نشان دهنده قابلیت اعتماد ابزار تحقیق می باشد.

روش های تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها

از آنجا که توزیع مشاهدات غیرنرمال است، از روش های آماری ناپارامتریک استفاده شده است. به منظور بررسی رابطه میان وفاداری حزبی و رفتار شهروندی سازمانی از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. همچنین به منظور بررسی وجود تفاوت در رفتار شهروندی سازمانی افراد وفادار به حزب حاکم با دیگر افراد از آزمون U من - ویتنی استفاده شده است. در تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیات از نرم افزار آماری Spss نسخه ۱۵ استفاده شده است و سطح خطای ۰/۰۵ برای آزمون فرضیات لحاظ شده است.

آزمون فرضیات

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرها

	OCB	وفاداری حزبی	فضیلت مدنی	جوانمردی	نوع دوستی	وجدان
OCB	۱					
وفاداری حزبی	۰/۲۶۱	۱				
فضیلت مدنی	۰/۷۳۱	۰/۲۱۸	۱			
جوانمردی	۰/۴۹۱	۰/۰۰۷	۰/۲۰۱	۱		
نوع دوستی	۰/۶۱۱	۰/۲۲۸	۰/۴۰۹	۰/۱۹۲	۱	
وجدان	۰/۵۶۲	۰/۲۱	۰/۳۷۹	۰/۱۹۳	۰/۴۰۶	۱
سطح اطمینان ۹۹٪ می باشد.						

همانطور که در جدول ۱ که مشاهده می شود روابط همبستگی اسپیرمن بدست آمده بین متغیرهای وفاداری حزبی و رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب ۰/۲۶۱، وفاداری حزبی و فضیلت مدنی ۰/۲۱۸، وفاداری حزبی و جوانمردی ۰/۰۰۷، وفاداری حزبی و نوع دوستی ۰/۲۲۸ و وفاداری حزبی و وجدان ۰/۲۱ می باشد. بنابراین از آنجا که عدد معنی داری مربوط به روابط متغیرهای وفاداری حزبی و رفتار شهروندی سازمانی، وفاداری حزبی و فضیلت مدنی، وفاداری حزبی و نوع دوستی، وفاداری حزبی و وجدان کمتر از ۰/۰۵ می باشد لذا فرضیات فوق تایید می شوند و بین هر کدام از دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد. اما از آنجا که عدد معنی داری مربوط به رابطه بین وفاداری حزبی و جوانمردی بیشتر از ۰/۰۵ است لذا فرضیه فوق رد می شود و بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود ندارد. اما به طور کلی بین وفاداری حزبی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۳. میانگین رتبه ها و معنی داری آزمون من - ویتنی

رتبه	عدد معنی داری	میانگین رتبه	Z	وفاداری حزبی	
کارکنان وفادار به حزب حاکم OCB بالاتری دارند	۰/۰۰۰	۱۲۰/۲	۸۰	کارکنان وفادار به حزب حاکم دیگر کارکنان	OCB
کارکنان وفادار به حزب حاکم فضیلت مدنی بالاتری دارند	۰/۰۲۱	۱۱۳/۱۲	۸۰	کارکنان وفادار به حزب حاکم دیگر کارکنان	فضیلت مدنی
جوانمردی در دو گروه تفاوتی ندارد	۰/۹۸۹	۱۰۱/۴۴	۸۰	کارکنان وفادار به حزب حاکم دیگر کارکنان	جوانمردی
کارکنان وفادار به حزب حاکم نوع دوستی بالاتری دارند	۰/۰۰۲	۱۱۶/۱۹	۸۰	کارکنان وفادار به حزب حاکم دیگر کارکنان	نوع دوستی
کارکنان وفادار به حزب حاکم وجدان بالاتری دارند	۰/۰۱۱	۱۱۳/۶۹	۸۰	کارکنان وفادار به حزب حاکم دیگر کارکنان	وجدان
سطح اطمینان ۹۹٪ می باشد.					

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود میانگین رتبه و عدد معنی داری آزمون من - ویتنی مربوط به رفتار شهروندی سازمانی کارکنانی که به حزب حاکم وفادارند و کارکنانی که به حزب حاکم وفادار نیستند به ترتیب (۱۲۰/۲۰ و ۸۹/۲۴ و ۰/۰۰) می باشد. همچنین میانگین رتبه و عدد معنی داری فضیلت مدنی برای دو گروه مذکور به ترتیب (۱۱۳/۱۲ و ۹۳/۸۸ و ۰/۰۲۱)، جوانمردی (۱۰۱/۴۴ و ۱۰۱/۵۴ و ۰/۹۸۹)، نوع دوستی (۱۱۶/۱۹ و ۹۱/۸۶ و ۰/۰۰۲) و وجدان (۱۱۳/۶۹ و ۹۳/۵۱ و ۰/۰۱۱) می باشد. همانطور که ملاحظه می شود میانگین رتبه این عوامل به جز جوانمردی در کارکنان وفادار به حزب حاکم بیشتر است. همچنین عدد معنی داری مربوط به این عوامل به جز جوانمردی کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین فرضیات فوق به جز فرضیه مربوط به جوانمردی تایید می شوند. بدین معنی که میزان رفتار شهروندی سازمانی، فضیلت مدنی، نوع دوستی و وجدان در کارکنان وفادار به حزب حاکم از دیگر کارکنان بیشتر است اما در مورد میزان جوانمردی در دو گروه مزبور تفاوتی وجود ندارد.

نتیجه

همان‌طور که از فرضیه اول مشخص است بین وفاداری حزبی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت وجود دارد. بدین معنی که رفتار شهروندی و وفاداری حزبی از یکدیگر تأثیر می‌پذیرند. در این تحقیق بر خلاف پژوهش‌های واتسون (۱۹۹۷)، روتمن و لیچر (۱۹۸۳) که نتیجه گرفتند دیدگاه‌ها و نگرش‌های سیاسی بوروکرات‌ها و کارکنان دولتی بر نحوه انجام امور دولتی توسط آنها تأثیر نمی‌گذارند، این نتیجه حاصل شد که گرایش‌های سیاسی بوروکرات‌ها و کارکنان دولتی بر میزان انجام رفتار شهروندی توسط آنها تأثیر می‌گذارد. لازم به ذکر است که نقطه قوت این تحقیق نسبت به پژوهش‌های یاد شده این است که آنها مستقیماً از پاسخ دهندگان سؤال کرده‌اند که آیا دیدگاه‌های سیاسی خود را بر نحوه انجام امور دخالت می‌دهند و این ممکن است پاسخی غیر دقیق و غیرمنطبق با واقعیت داشته باشد در حالیکه در این تحقیق این سؤال به صورت غیرمستقیم پرسیده شده است. همان‌طور که یافته‌های فرضیه دوم نشان می‌دهد بین رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و مدیران وفادار به حزب حاکم با دیگر کارکنان و مدیران تفاوت وجود دارد. آزمون من - ویتنی نشان می‌دهد که میانگین رتبه رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و مدیرانی که به حزب حاکم وفادارند از کارکنان و مدیرانی که به حزب حاکم وفادار نیستند بیشتر است. این نتیجه این طور می‌تواند توضیح داده شود که یکی از عوامل موثر بر رفتار شهروندی، رضایت شغلی (رضایت از شغل، همکاران، سرپرستان و...) است. اما در بخش دولتی باید رضایت از وضع سیاسی موجود و یا تعهد سیاسی به یک حزب سیاسی را نیز اضافه نمود. بنابراین افرادی که به حزب حاکم وفادارند دارای رضایت شغلی بیشتری از افرادی هستند که به حزب حاکم وفادار نیستند، بنابراین این رضایت، در عملکرد و از جمله رفتار شهروندی سازمانی آنها نمود پیدا می‌کند.

در این تحقیق رابطه وفاداری حزبی با متغیرهای جمعیت شناختی سطح تحصیلات، پست سازمانی، جنسیت، سن و وضعیت تاهل نیز مورد آزمون قرار گرفته است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که هر چه پست سازمانی بالاتر می‌رود، گرایش و تعهد به حزب حاکم بیشتر و رفتار شهروندی سازمانی نیز افزایش می‌یابد. این مساله از جهتی برای دولت یک فرصت است که مدیران ارشد آن رفتار شهروندی بالاتری داشته باشند اما از جهت دیگر تهدید محسوب می‌شود؛ چرا که مدیران با ارباب رجوع برخورد ندارند و معمولاً کارکنان با ارباب رجوع به صورت مستقیم ارتباط دارند پس باید با اعمال مکانیزم‌هایی رفتار شهروندی را به ویژه در کارکنانی که به حزب حاکم تعلق ندارند افزایش داد. چرا که ذهنیت شهروندان بر اساس برخورد کارکنانی که با آنها تعامل دارند در مورد دولت شکل می‌گیرد. همچنین نتایج تحقیق نشان می‌دهد که هر چه سن بالاتر می‌رود گرایش و تعهد به حزب حاکم بیشتر و رفتار شهروندی نیز افزایش می‌یابد. بنابراین نتایج نشان می‌دهد که وفاداری به حزب حاکم و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان جوان پایین می‌باشد. نتایج تحقیق

نشان می‌دهد که میزان رفتار شهروندی سازمانی با توجه به سطح تحصیلات به ترتیب زیر است: دیپلم، دکتری، لیسانس، فوق لیسانس، فوق دیپلم. میزان وفاداری حزبی نیز به ترتیب زیر است: فوق دیپلم، دکتری، لیسانس، فوق لیسانس، دیپلم. بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری نمود که بین رفتار شهروندی سازمانی و وفاداری حزبی بر مبنای سطح تحصیلات رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین نتایج تحقیق نشان می‌دهد که گرایش و تعهد به حزب حاکم و رفتار شهروندی سازمانی بین زنان و مردان و بین افراد مجرد و متأهل از لحاظ تفاوتی وجود ندارد.

با توجه به مباحث فوق پیشنهادت زیر جهت ارتقای رفتارهای شهروندی در سازمان‌های دولتی بدون اعمال جهت‌گیری‌های سیاسی ارائه می‌شود:

۱) همان‌طور که در تحلیل نتایج عنوان شد افرادی که به حزب حاکم وفادارند دارای رفتار شهروندی سازمانی بالاتری از دیگر کارکنان می‌باشند. بنابراین مدیران در سازمان‌های دولتی باید تلاش کنند تا تعهد و وفاداری کارکنان به سازمان را تقویت نمایند تا آنها بدون توجه به اینکه چه حزبی حاکم است خدمت نمایند. تعهد سازمانی باعث ارتقای وظیفه‌شناسی و بهبود و توسعه عملکرد سازمانی می‌شود. این یافته‌ها نشان می‌دهد که کارکنانی که به حزب حاکم وفادار نیستند نه تنها که رفتار شهروندی سازمانی نشان نمی‌دهند بلکه ممکن است به تخریب چهره سازمان‌های دولتی نیز پردازند.

۲) همان‌طور که در نتایج تحقیق عنوان شد افراد در سطوح سنی پایین‌تر از رفتار شهروندی سازمانی کمتری نسبت به سطوح سنی بالاتر برخوردار بوده‌اند. به نظر می‌آید جوانان چندان مورد توجه نبوده و قابل اعتماد شناخته نمی‌شوند. بنابراین به سازمان‌های دولتی توصیه می‌شود که کارکنان جوان خود را تشویق نمایند تا نگرش‌های مثبت نسبت به سازمان و همکاران خود داشته باشند. بالبع نگرش‌های مثبت در رفتار افراد نمود پیدا خواهد کرد و منجر به ارتقای رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد.

۳) یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که وفاداری حزبی افراد با تحصیلات دکتری بالاتر از افراد دیپلم است. در حالی که تحصیلات بالا باید با استقلال رای توأم باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که جو سازمان‌های دولتی آزادی افراد را محدود می‌کند.

۴) یکی از مهم‌ترین عوامل در زمینه ایجاد رفتار شهروندی سازمانی رعایت عدالت در سازمان‌هاست. بنابراین مدیران در سازمان‌های دولتی باید در ارتقای عدالت در این دانشگاه تلاش نمایند. آنها باید تلاش کنند تا بدون توجه به گرایش‌های سیاسی افراد با آنها رفتار نمایند. اگر کارکنان احساس کنند که با آنها عادلانه رفتار می‌شود بدون توجه به گرایش‌های سیاسی خود اقدام به انجام رفتار شهروندی می‌نمایند.

۵) یکی دیگر از مهم‌ترین عوامل در زمینه افزایش رفتار شهروندی سازمانی، ایجاد اعتماد است. از آن جا که در بخش دولتی هر گاه دولت‌ها تغییر می‌کنند ممکن است تعدادی از مدیران نیز تغییر نمایند بنابراین به سازمان‌های دولتی توصیه می‌شود تلاش نمایند تا محیط کاری با سطح اعتماد بالا بوجود آورند. در واقع اعتماد سازی منجر به بهبود و توسعه رفتار شهروندی، کاهش رفتار ضد شهروندی و نهایتاً ارتقای عملکرد و بهره‌وری سازمانی می‌گردد.

۶) اما به طور کلی به مدیران سازمان‌های دولتی توصیه می‌شود تا به منظور افزایش رفتار شهروندی سازمانی کارکنان خود چنین رفتارهایی را به عنوان یک فرهنگ در این سازمان اشاعه دهند.

منابع و مأخذ:

الف. فارسی:

۱. هیوز، آون، (۱۳۸۴)، مدیریت دولتی نوین، مترجمان: الوانی، خلیلی شورینی، معمارزاده طهران، انتشارات مروارید.

ب. خارجی:

1. Bateman, T.S., and Organ, D.W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26.
2. Bennett, J. and Orzechowski, W. (1983), " The voting behavior of bureaucrats: some empirical evidence", *Public Choice*, 41.
3. Calvert, Randall, McCubbins, Matthew and Weingast, Barry, (1989), "A Theory of Political Control of Agency Discretion", *American Journal of Political Science*, 33(August).
4. Campell, A. Converse, P. and Miller, W. (1966), *The American Voter*. Chicago university press.
5. Daniel, C, and Rose, B. (1991), " Blending professionalism and political activity: empirical support for an emerging ideal", *Public Administration Review*, 50.
6. Djupe, P. (2004), " Religious brand loyalty and political loyalties", paper delivered at the *Annual Meeting of the Society for the Scientific Study of Religion*, st, louts.
7. Ferejohn, John, and Charles Shipan, (1990), "Congressional Influence on Bureacracy", *Journal of Law, Economics, and Organization*, 6 (Spring).
8. Hammond, H.Thomas and Knott H.Jack, (1996), "Who Controls the Bureacracy?: Presidential Power, Congressional Dominance, Legal Constraints, and Bureacratic Autonomy in a Model of Multi-Institutional Policymaking", *Journal of Law, Economics, and Organization*, 12:1 (April).
9. Hui, C., Law, K.S., and Chen, Z.X. (1999). A structural equation model of the effects of negative affectivity, leader-member exchange, and perceived job mobility on in-role and extra-role performance: A Chinese case. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, .77.
10. Kaufman, H. (2001), " Major players: bureaucracies in American government", *Public Administration Review*, 61, 1.
11. McCubbins, M. Noll, and Weingast, (1989), "Structure and Process, Politics and Policy: Administrative Arrangements and the Political Control of Agencies", *Virginia Law Review*, 75.

12. Netemeyer, R.G., Boles, J.S., Mckee, D.O. and McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, . 61.
13. Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
14. Overeem, P. (2005), " The value of the dichotomy: politics, administration, and the political neutrality of administrators", *Administration Theory and Praxis*, 27, 2.
15. Rothman, S. and Lichter, S. (1983), " How liberal are bureaucrats?", *Regulation*, 1.
16. Shipan, Charles R. (2004), "Regulatory Regimes, Agency Actions, and the Conditional Nature of Political Influence", *American Political Science Review*, 93 (August).
17. Watson, R. (1997), " Politics and administration: a political profile of local bureaucrats", *Administration and Society*, 29, 2.
18. Whitford, Andrew B. (2005), " The Pursuit of Political Control by Multiple Principals ", *Journal of Politics*, Vol. 67, No. 1.
19. Wright et al, (2007), " Politics and administration: ministers and civil servants", *Public Administration Select Committee*, London.
20. Yang, K. and Holzer, M. (2005), "Re –approaching the politics –administration dichotomy and its impact on administrative ethics", *Public Integrity*, 7, 2.

