

تأثیر روابط تعاملی فرد با سرپرست و همکاران و جایگاه فرد در سلسله‌مراتب بر ادراک فضای سیاسی در سازمان

سیدمحمد تقی‌زاده مطلق*

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۹/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۲/۲۸

چکیده

هدف این تحقیق بررسی تأثیر روابط تعاملی^۱ و جایگاه فرد در سلسله‌مراتب سازمان، بر ادراک فضای سیاسی در سازمان است. برای این منظور، پژوهش حاضر از مدل ادراک فضای سیاسی در سازمان استفاده شده و آن را در نمونه‌ای از فضاهای کار در ایران بررسی کرده است. تحقیق از نظر روش، توصیفی و از نظر نتیجه، توسعه‌ای است. راهبرد اصلی مورد استفاده در تحقیق، پیمایش است. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه گردآوری و استخراج شده و برای تجزیه و تحلیل روابط مدل، از روش تحلیل مسیر، یو من ویتنی، آزمون اسمیرنوف و تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌های نیکویی برازش استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهند که از میان عوامل تعاملی، رابطه‌ی میان فرد و سرپرست او- به‌ویژه- تأثیر قدرتمندی بر ادراک فضای سیاسی در سازمان دارد و ادراک فضای سیاسی بر عوامل عملکرد، تأثیری قابل توجه و معکوس دارد. همچنین به این نتیجه دست یافت که افرادی که در سلسله‌مراتب، در جایگاه مدیر قرار دارند، فضای سیاسی را با شدت کم‌تر از کارکنان عادی احساس می‌کنند. این پژوهش، با استفاده از نتایج حاصله، الگویی برای کاهش ادراک فضای سیاسی در سازمان ارائه می‌دهد که در آن، تقویت روابط تعاملی کارکنان با سرپرستان و تقویت مدیریت مشارکتی و گسترش تفویض اختیارات مورد تأکید قرار گرفته است.

کلیدواژه‌ها: رفتارهای سیاسی؛ ادراک فضای سیاسی؛ روابط تعاملی.

مقدمه

وجود تعارض بالا در سازمان‌ها که از ناسازگاری در اهداف، تمایز، وابستگی میان کارها و منابع محدود ناشی می‌شود، موجب شده است مدل سیاسی بهتر بتواند وضعیت سازمان را تبیین کند. در چنین مدلی، سازمان، متشکل از اتحادهای بی‌ثبات گروه‌های بهره‌ور است و تصمیم‌گیری‌ها از قاعده‌ی خاصی پیروی نمی‌کند و محصول چانه‌زنی میان نیروهای مختلف و فعالیت‌های سیاسی گروه‌های گوناگون است (دفت^۱، ۲۰۱۰: ۴۹۶). در این میان، از شدت تحرکات و فعالیت‌های سیاسی در سازمان به‌عنوان یکی از عوامل کاهش بهره‌وری و عملکرد آن و نیز فروپاشی سازمان‌ها یاد شده است (ویگودا^۲، ۲۰۰۳). اهمیت این امر، به تحقیقات درباره‌ی عوامل شکل‌گیری فضای سیاسی در سازمان‌ها منجر شده است.

مسئله‌ی محوری این است که چه عواملی موجب ادراک فضای سیاسی در سازمان و تشدید آن می‌شوند و این ادراک به‌نوبه‌ی خود چه تأثیری بر عملکرد دارد. همچنین کدام عوامل موجب تشدید یا تخفیف روابط دسته‌ی نخست و دسته‌ی دوم هستند.

تحقیق حاضر به بررسی روابط تعاملی فرد با ادراک او از فضای سیاسی در سازمان می‌پردازد، رابطه‌ی ادراک فضای سیاسی و عملکرد را بررسی می‌کند و به این پرسش پاسخ می‌دهد که «از آنجایی که ادراک امری ذهنی است، آیا میان ادراک فضای سیاسی^۳ کارکنان با سرپرستان تفاوت معناداری وجود دارد یا نه؟».

مرور مبانی نظری

۱. فعالیت‌های سیاسی در سازمان

محققان بسیاری بر وجود قطعی فعالیت سیاسی در سازمان تأکید دارند و بدیهی بودن وجود آن را هم چون هوا دانسته‌اند. آنها معتقدند که رویدادهای اندکی وجود دارند که نتوان آنها را ناشی از اثرات قدرت و سیاست دانست و رفتار سازمان چیزی جز یک مبارزه‌ی قدرت نیست

1. Vigoda E.
2. Daft
3. Perception of Organizationl Politics (POP)

(گانز و موری^۱، ۱۹۸۰). آغاز تحقیق در مورد فعالیت‌های سیاسی را به فرنچ و ری‌ون^۲ (۱۹۵۹) نسبت می‌دهند که پنج پایگاه برای قدرت (مرجعیت، تخصص، اختیارات مشروع، پاداش و زور) برشمردند که دست‌اندرکاران سازمانی بر پایه‌ی آنها به اعمال قدرت و نفوذ دست می‌زنند. محققان سازمانی، فعالیت‌های سیاسی را از جنبه‌های مختلف بررسی کرده‌اند؛ گروهی فعالیت‌های سیاسی را به‌طور عمده دارای کارکرد دانسته‌اند و از این‌رو، وجود آنها را برای سازمان دارای برکت می‌دانند (مینتزبرگ^۳، ۱۹۸۵). گروهی دیگر، با تأکید بر جنبه‌ی منفی رفتار سیاسی در سازمان، آن را برای سازمان مخرب می‌دانند و فعالیت‌هایی را سیاسی می‌دانند که به منافع فرد خدمت می‌کنند و رسماً از سوی سازمان مجاز شمرده نشده‌اند و اغلب اثرات زیانبار برجای می‌گذارند (فریس^۴ و دیگران، ۲۰۰۲). وجوه مشترک هر دو نظر آن است که فعالیت‌های سیاسی در سازمان با رفتارهای اعمال نفوذکننده پیوند دارد (دین و شارفمان^۵، ۱۹۹۳)، معمولاً با استفاده از قدرت همراه است (فیفر^۶، ۱۹۹۲: ۳۳) و به‌هنگام وجود تعارض یا تعارض بالقوه ظاهر می‌شود (دروری و روم^۷، ۱۹۹۹: ۱۱۴۴). علاوه بر این، عموماً این رفتارها را غیرمجاز (زانزی و اونیل^۸، ۲۰۰۱) یا غیررسمی تلقی می‌کنند.

به نظر گروهی از محققان که این تحقیق نیز براساس آن استوار شده است، سطوح بالای رفتارهای سیاسی در سازمان به عملکرد سازمان لطمه می‌زند؛ به این صورت که به‌عنوان شاخصی از وجود مشکل با رهبری یا مدیریت سازمان تعبیر می‌شود؛ به روابط اجتماعی میان اعضای سازمان لطمه می‌زند؛ رابطه‌ی بی‌اعتمادی میان کارکنان و مدیریت را شدت می‌بخشد؛ به پیوندهای اجتماعی در سازمان آسیب وارد می‌کند؛ کانال‌های ارتباطی را مسدود می‌سازد و موجب می‌شود گرایش به فرارفتن از شرح وظایف و شرایط کمینه‌ی شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی در سازمان به چشم نخورد و در نتیجه، ممکن است عملکرد چنین سازمانی به شدت کاهش یابد (ویگودا^۹، ۲۰۰۳).

1. Gandz, J. & Murray
2. French & Raven
3. Mintzberg
4. Ferris
5. Dean and Sharfman
6. Pfeffer
7. Drory & Rommb
8. Zanzi & O'Neill
9. Vigoda

۲. ادراک فضای سیاسی در سازمان

برای نخستین بار کورت لوین^۱ اظهار داشت که مردم به واقعیت بدان‌گونه که آن را درک می‌کنند پاسخ می‌دهند، نه به خود واقعیت (۱۹۳۹)؛ اما تنها طی دهه‌ی ۱۹۹۰ و در آغاز هزاره‌ی سوم میلادی بود که توجه به فعالیت‌های سیاسی در سازمان بر ادراک مردم از تحرکات سیاسی در محل‌های کارشان متمرکز شد. این تغییر تأکید، بر این فرض استوار بود که هنگامی می‌توان به بهترین نحو واقعیت سیاست را در سازمان فهمید که به ادراک کارکنان توجه کنیم. تحقیق حاضر برای سنجش تلقی افراد از چگونگی فضای سیاسی، بر پایه‌ی این فرض استوار است که: رفتار هر فرد در سازمان تابع تصوراتی است که از فضای سیاسی در سازمان دارد. ابزاری که این تلقی را می‌سنجد، دو بعد اصلی دارد: رفتار سیاسی عمومی (برای مثال، «افرادی در این شرکت هستند که می‌کوشند با خراب کردن دیگران خود را بزرگ کنند»)، و همراهی کردن برای پیش‌افتادن (برای مثال: «بهترین کار در این شرکت آن است که افراد قدرتمند را تأیید کنید») (فریس و کاکمار^۲، ۱۹۹۲). با سنجش این دو بُعد، معلوم می‌شود که فرد مورد نظر تا چه حد معتقد است در سازمان او زدوبند و روابط غیررسمی و اعمال نفوذ بر مقررات و ملاک‌ها سایه انداخته است و در نتیجه، فضا را غیرعادلانه می‌داند. از این‌رو، تحقیق حاضر این تعریف را از فعالیت‌های سیاسی مورد نظر قراردادده است:

تعریف پایه: «شدت فعالیت‌های سیاسی در سازمان، به‌معنای آن است که فرد به چه میزان ویژگی محیط کار خود را حضور همکاران و سرپرستانی می‌داند که هدف رفتارهای‌شان تأمین منافع خود آنهاست» (فریس، هارل- کوک و دولبون^۳، ۲۰۰۰: ۹۰).

۳. عوامل موثر بر ادراک فضای سیاسی در سازمان

مدل پایه‌ی ادراک فضای سیاسی در سازمان (فریس و دیگران، ۲۰۰۲) در همان‌حال که از ادراک فضای سیاسی در سازمان به‌عنوان یک متغیر میانجی^۴ و محوری استفاده می‌کند- که بر

1. Lewin, K.
2. Ferris & Kacmar
3. Ferris, Harrell-Cook & Dulebohn
4. Mediator

متغیرهای عملکرد اثر می‌گذارد- خود آن را حاصل تأثیر سه‌دسته متغیر مستقل پیشین^۱ می‌داند که در سه حوزه‌ی مختلف ساختار، تعاملات فرد در محیط کار و نیز در حوزه‌ی ویژگی‌های شخصی وی قرار دارند. در هر یک از این سه حوزه، متغیرهای گوناگونی مطرح و در تحقیقات انجام‌شده طی دو دهه‌ی اخیر به آزمون کشیده شده‌اند و بر اساس نتایج به‌دست آمده از این تحقیقات، مدل مورد بحث شکل گرفته است

دسته‌ی دیگر از متغیرهایی که در مدل معرفی شده‌اند، متغیرهای تعدیل‌کننده هستند؛ یعنی، عواملی که ممکن است بتوانند رابطه‌ی میان سه‌دسته متغیر مستقل و میزان ادراک فضای سیاسی در سازمان یا رابطه‌ی میان میزان ادراک فضای سیاسی در سازمان و متغیرهای عملکرد را تعدیل کنند.

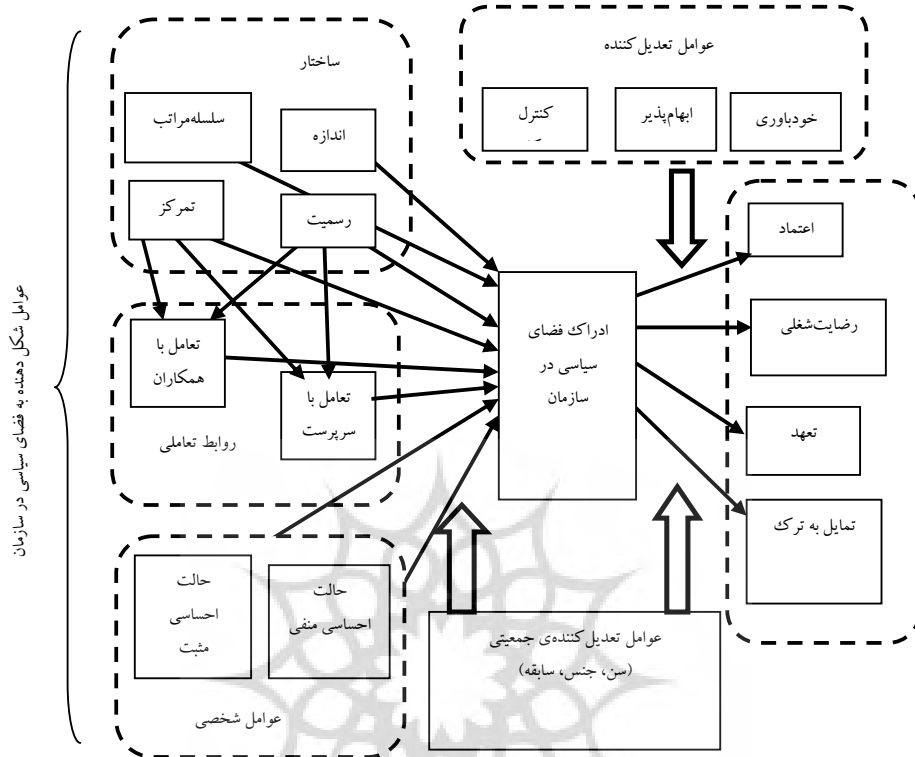
۳-۱. متغیرهای ساختاری

مهم‌ترین متغیرهای ساختاری که در ادبیات موضوع مورد بررسی قرار گرفته‌اند، تمرکز، رسمیت، سطح سلسله‌مراتبی، حیطه‌ی نظارت و اندازه‌ی سازمان بوده است. تحقیقات در مورد رابطه‌ی تمرکز و ادراک فضای سیاسی در سازمان، رسمیت و ادراک فضای سیاسی و سطح سلسله‌مراتبی به‌طور عمده به نتایج معناداری دست یافتند؛ اما در هیچ تحقیقی، رابطه‌ی میان حیطه‌ی نظارت و ادراک فضای سیاسی معنادار نبود. تحقیقات در مورد اندازه‌ی سازمان نیز به نتایج مشابهی دست نیافته‌اند.

۳-۲. متغیرهای تعاملی

کیفیت تعامل سرپرست، یکی از شاخص‌ترین صفت‌های محیط کار برای کارکنان به‌شمار می‌رود و کارکنان در وجود او به‌دنبال اطلاعات لازمی هستند که بدان‌ها کمک کند محیط خود را تعریف کنند (پورتر، لاولر و همکن^۲، ۱۹۷۵). کیفیت تعامل با همکاران نیز از دیگر متغیرهای مهم محیط کار به‌شمار می‌رود (فریس و دیگران، ۲۰۰۰: ۲۱۶).

1. Antecedents
2. Porter, Lawler & Hackman



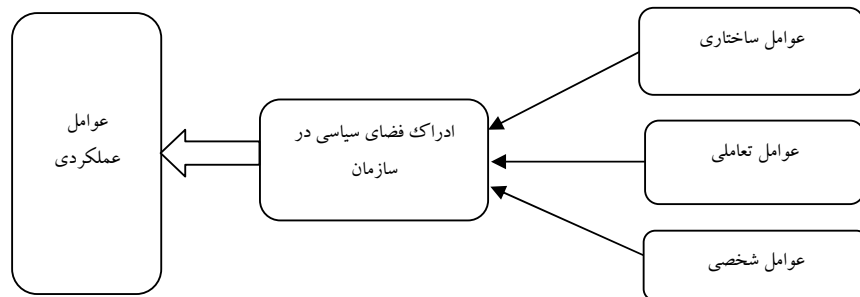
شکل ۱. مدل ادراک فضای سیاسی در سازمان (فریس و دیگران، ۲۰۰۲)

۳-۳. متغیرهای شخصی

افرادی که دارای حالات روحی و احساسی منفی هستند، فضای سیاسی در سازمان را بیش‌تر حس می‌کنند؛ زیرا حالات منفی، آنها را برای نتیجه‌گیری‌های نامساعد از فعالیت‌هایی که به فضا رنگ و بوی سیاسی و ناعادلانه می‌دهد، آماده‌تر می‌کند؛ برعکس، کسانی که حالات روحی و احساسی مثبت در آنها شدید است، بیش‌تر امکان دارد فضای سیاست‌بازی در سازمان را زیاد نامساعد ندانند؛ زیرا، بر این باورند که قادرند بر این فضا فائق آیند، یا چون با آن با بدبینی برخورد

نمی‌کنند، فشار کم‌تری از سوی آن حس می‌کنند (ویت^۱، ۲۰۰۲).

شکل (۲) مدل مفهومی تحقیق را نشان می‌دهد:



شکل ۲. مدل مفهومی ادراک فضای سیاسی در سازمان

سؤالات و فرضیه‌های تحقیق

سؤالات تحقیق معطوف به وجود و چگونگی رابطه میان روابط تعاملی و ادراک فضای سیاسی در سازمان، وجود رابطه میان ادراک فضای سیاسی در سازمان و عوامل عملکردی (تعهد، اعتماد، رضایت شغلی و تمایل به ترک سازمان) و رابطه میان جایگاه فرد در سلسله‌مراتب و ادراک فضای سیاسی در سازمان است. سؤال تحقیق را به این شکل می‌توان فرمول‌بندی کرد:

- آیا در نگرش سیاسی به سازمان، روابط فرد با سرپرست و همکارانش بر ادراک فضای سیاسی در سازمان (که تصور می‌شود بر عوامل عملکردی تأثیر منفی دارد) تأثیر دارد یا نه و آیا در این زمینه، مدیران (به معنای اعم؛ یعنی، کلیه کسانی که افراد تحت مسئولیت دارند) نیز همان ادراک زیردستان را دارند؟

براساس این مسئله‌ی اصلی، فرضیه‌های زیر تعریف شده است:

۱. هر قدر نحوه‌ی رابطه با سرپرستان بهتر باشد، میزان ادراک فضای سیاسی در سازمان کم‌تر است.

1. Witt

۲. هر قدر کیفیت رابطه با همکاران بهتر باشد، میزان ادراک فضای سیاسی در سازمان کم‌تر است.

۳. میزان ادراک فضای سیاسی در سازمان نزد سرپرستان کمتر از افراد تحت مسئولیت آنهاست.

۴. ادراک فضای سیاسی در سازمان با عوامل عملکرد رابطه‌ای عکس دارد.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر روش، توصیفی است و می‌کوشد با آزمون مدلی که متغیر محوری آن ادراک فضای سیاسی در سازمان است، شدت این متغیر را در کارکنان سازمان‌های نمونه و به‌ویژه تأثیر عوامل تعاملی و سطح سلسله‌مراتبی بر این متغیر و رابطه‌ی این متغیر را با عوامل عملکردی بررسی و تحلیل کند. این تحقیق، از این نظر که می‌کوشد از شناختی که به‌دست می‌آورد برای حل معضلات مبتلابه منابع انسانی در محیط‌های کار استفاده کند، به لحاظ نتیجه، کاربردی است. پژوهش حاضر از نظر نوع داده، کمی است و راهبرد اصلی آن پیمایش است و برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از نتایج به‌دست آمده از پرسش‌نامه استفاده شده است. جامعه‌ی آماری تحقیق، شرکت‌های بزرگ عضو جامعه‌ی مهندسان مشاور است که هنگام انجام تحقیق، ۳۲ شرکت و از صفت مشخصه‌ی مشترک ساختار مدون و سلسله‌مراتب برخوردار بودند. این شرکت‌ها همگی بیش از ۱۵۰ نفر در فهرست بیمه داشتند و در مجموع، تعداد افراد فهرست بیمه‌ی آنها به ۱۰,۳۸۶ نفر می‌رسید. با توجه به تعداد متغیرها در مدل (۱۴ متغیر) که به کمک روش تحلیل مسیر، تحلیل شدند، حداقل به تعداد ۱۴۰ نمونه نیاز بود (کلاین^۱، ۱۹۹۸). با استفاده از فرمول نمونه‌گیری تصادفی در جامعه‌ای با تعداد نمونه‌ی محدود، تعداد نمونه‌ی ۱۷۰ نفر به‌دست می‌آید. با توجه به حساسیت موضوع تحقیق و محدودیت استقبال و مشارکت در تحقیق، در مرحله‌ی نخست، از نمونه‌های غیراحتمالی و در دسترس و در مرحله‌ی دوم از نمونه‌گیری احتمالی و طبقه‌بندی‌شده استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، با توجه به بررسی روابط علت و معلولی، از روش تحلیل مسیر استفاده شد. در مورد متغیرهای اسمی، برای حالتی که افراد به دو گروه تقسیم می‌شدند

1. Kline

(مدیر و غیرمدیر)، از آزمون‌های یو من ویتنی^۱ بهره گرفته شد.

پیش از روایی سنجی متغیرها و انجام تحلیل عاملی تأییدی، آزمون KMO و بارتلت انجام شد که مقدار KMO، ۰,۷۱۰ و مقدار معناداری آزمون، ۰,۰۰۰ به دست آمد که نشان دهنده کفایت نمونه بود. روایی پرسش‌های مربوط به هر یک از متغیرها، نخست با نظر کارشناسان و اساتید و سپس به کمک تحلیل عاملی تأییدی سنجیده شد و گویه‌هایی که یکی از این دو شرط (بار عاملی بیش از ۰,۳ و مقدار T بیش از ۲) را نداشتند از میان گویه‌ها حذف شدند. آن‌گاه میانگین عدد لیکرت گویه‌های سنجش شده به عنوان مقدار به دست آمده برای متغیر مورد بحث در نظر گرفته شد و تحلیل مسیر انجام گرفت. متغیرهای مدل و تعداد گویه‌های سنجش آنها (که همگی از مقیاس‌های استاندارد گرفته شده‌اند) و نیز مثالی از گویه‌ها به قرار جدول (۱) است.

به عنوان پیش‌آزمون، داده‌های پرسش‌نامه‌ها در یکی از شرکت‌ها، گردآوری و تجزیه و تحلیل شدند و با در نظر گرفتن معقول بودن میزان پایایی در این آزمون (۰,۷۸۷) باقی پرسش‌نامه‌ها نیز توزیع و گردآوری شدند. پایایی کل آزمون ۰,۷۳۰ به دست آمد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از سنجش روایی متغیرها و حذف گویه‌های نامناسب، میانگین مقادیر به دست آمده برای گویه‌های یک متغیر، مبنای سنجش آن متغیر در مدل قرار گرفت و به تحلیل مسیر اقدام و برای این منظور از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. در هر مرحله از اجرای مدل، روابطی که مقدار T آنها کمتر از ۲ بود، حذف شدند. نرم‌افزار، در هر مرحله از اجرای مدل، روابطی را که میان متغیرها وجود داشت و در مدل اولیه در نظر گرفته نشده بود و به بهبود شاخص برازش مدل کمک می‌کرد، پیشنهاد می‌داد و معقول‌ترین روابط به مدل اضافه می‌شد.

1. Mann-Whitney U

جدول ۱. متغیرهای مدل و نمونه‌ای از گویه‌های به کاررفته برای سنجش آنها

نام متغیر و تعداد گویه برای سنجش	گویه‌ی نمونه
تمرکز (۴ گویه)	در شرکت ما، هر تصمیمی که کارمند می‌گیرد باید به تأیید رییس برسد.
رسمیت (۳ گویه)	در شرکت ما، کارکنان اجازه دارند کارشان را تقریباً هر طور دوست داشته باشند انجام دهند (معکوس).
تعامل با همکاران (۴ گویه)	همکاران نزدیک شما، تا چه حد به طور مرتب به شما راهنمایی‌های دلگرم کننده ارائه می‌دهند؟
تعامل با سرپرست (۴ گویه)	سرپرست شما، تا چه حد به طور مرتب به شما راهنمایی‌های دلگرم کننده ارائه می‌دهد؟
حالت عاطفی مثبت (۱۰ گویه)	معمولاً تا چه حد فرد فعالی هستی؟
حالت عاطفی منفی (۱۰ گویه)	معمولاً تا چه حد عصبی هستی؟
ادراک فضای سیاسی در سازمان (۸ گویه)	افرادی که در این شرکت هستند، می‌کوشند با خراب کردن دیگران خود را بزرگ کنند.
تحمل ابهام (۱۵ گویه)	همیشه رفتن به سراغ یک مسئله پیچیده جالب تر از حل یک مسئله ساده است.
خودباوری (۶ گویه)	اگر تلاش کنم، همیشه می‌توانم از عهده‌ی حل مسائل سخت برآیم.
میزان اطلاع از امور (سابقه)	سال‌های سابقه
میزان برخورداری از واپایش بر کار (۶ گویه)	تا چه حد سرعت و زمان بندی کار خود را در واپایش خود دارید؟
رضایت شغلی (۱ گویه)	نظر شما در مجموع درباره‌ی کارتان چیست؟
قصد ترک سازمان (۴ گویه)	اغلب اوقات به ترک کارم در شرکت فعلی فکر می‌کنم.
تعهد عاطفی نسبت به سازمان (۶ گویه)	واقعاً فکر می‌کنم مشکلات این شرکت، مشکلات خود من هستند.
اعتماد به مدیریت (۵ گویه)	اگر به اختیار من بود، اصلاً اجازه نمی‌دادم مدیریت این شرکت درباره‌ی رفاه کارکنان تصمیم بگیرد (معکوس).

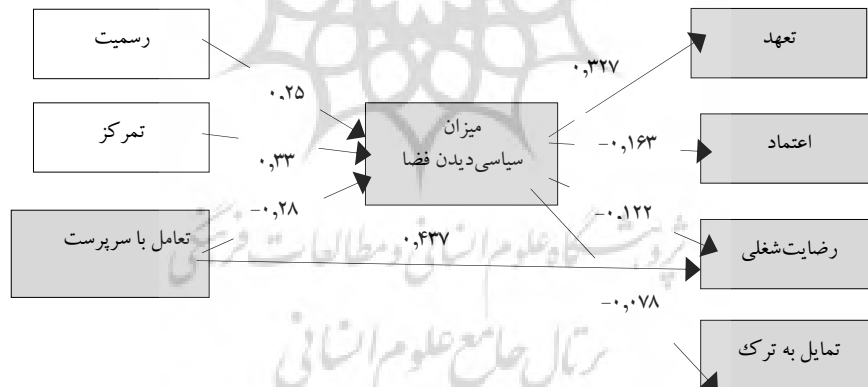
مدل نهایی نشان داد که ادراک فضای سیاسی در سازمان با متغیرهای عملکرد (تعهد سازمانی، اعتماد به مدیریت، رضایت شغلی و قصد ترک سازمان) رابطه دارد و این رابطه در جهت عکس است (با قصد ترک سازمان رابطه‌ای مستقیم دارد).

مدل نهایی، همچنین از معنادار بودن رابطه میان تعامل با سرپرست و ادراک فضای سیاسی در سازمان پرده برداشت (جدول ۲) و نشان داد که این رابطه در مورد تعامل با همکاران معنادار نیست.

جدول ۲. میزان و جهت تأثیر تعامل با سرپرست بر ادراک فضای سیاسی در سازمان

تأثیر کلی	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر مستقیم
-۰,۲۸	-	-۰,۲۸

فرضیه‌ی مربوط به سطح سلسله‌مراتبی نیز- با شرایطی- در این تحقیق تأیید شد. تحقیق نشان داد که افراد واقع در سطحی بالاتر از یک میزان معین در سلسله‌مراتب، رابطه‌ای معنادار با ادراک فضای سیاسی به نمایش می‌گذارند. در تحقیق حاضر، هنگامی که تعداد افراد تحت سرپرستی فرد به ۱۰ نفر رسید، وی تفاوتی معنادار (با معناداری ۰,۰۰۰) با دیگر افراد به نمایش گذارد، به این معنا که چنین افرادی به‌طور معنادار فضای سیاسی کمتری از دیگر افراد (کارکنان عادی و سرپرستان دارای کمتر از ۱۰ نفر تحت سرپرستی) احساس می‌کردند جدول‌های (۴) و (۵). برای بررسی این فرضیه، از آزمون یو من ویتنی استفاده شد. شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل نهایی و مهم‌ترین روابط در مدل پس از تحلیل مسیر و برازش بهینه، به‌صورت شکل (۳) به‌دست آمد.



شکل ۳. رابطه‌ی «تعامل با سرپرست» با «ادراک فضای سیاسی» و «عوامل عملکردی» پس از برازش بهینه

جدول ۳. شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل اجراشده در تحقیق کنونی

ارزیابی	مقدار شاخص	نوع شاخص
	۳۱,۲۹	Chi-square
	۲۸	^۱ Df
مطلوب	۱,۱۱	Chi-square ÷ Df
مطلوب	۰,۰۲۷	^۲ RMSEA
مطلوب	۰,۹۲	^۳ NFI
مطلوب	۰,۹۸	^۴ NNFI
مطلوب	۰,۹۹	^۵ CFI
مطلوب	۰,۹۹	^۶ IFI
مطلوب	۰,۹۷	^۷ GFI
مطلوب	۰,۹۲	^۸ AGFI

بحث و بررسی دست‌آوردهای تحقیق

تحقیق حاضر در زمینه‌ی تأثیر ادراک فضای سیاسی بر متغیرهای عملکرد، روابط تعاملی و جایگاه فرد در سلسله‌مراتب در جامعه‌ی نمونه در کشور به نتایج مهمی دست یافت:

۱. عوامل عملکردی

تحقیق حاضر نشان داد که ادراک فضای سیاسی با عوامل عملکردی رابطه‌ای عکس دارد. در تحقیق حاضر، رابطه‌ی ادراک فضای سیاسی با تعهد از همه قوی‌تر است (۰,۳۲۷-). این یافته،

1. Degree of Freedom
2. RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation
3. Normal Fit Index
4. Non-Normal Fit Index
5. Comparative Fit Index
6. Incremental Fit Index
7. GFI: Goodness of Fit Index
8. AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index

نشان‌دهنده‌ی آن است که هر قدر فرد بیشتر حس کند که در محیط کار او رابطه بر ضابطه برتری دارد و باندهای قدرت هستند که به جای ملاک‌های شایستگی و عملکرد برتر، به توزیع امکانات مشغولند، بیشتر از تعهد و تعلق خود به سازمان دور می‌شود، بیشتر به مدیریت بی‌اعتماد می‌شود، رضایت شغلی او بیشتر کاهش می‌یابد و فکر ترک سازمان بیشتر در مغز او جای می‌گیرد.

۲. رهبری

این تحقیق، بر نقش برجسته‌ی تعامل فرد با سرپرست تأکید کرد. این تأثیر به قدری قدرتمند بود که تعامل با سرپرست به‌طور مستقیم- و نه با واسطه‌ی متغیر میانجی ادراک فضای سیاسی- بر رضایت شغلی تأثیری نیرومند اعمال می‌کرد (شکل ۳). از آنجایی که در سازمان‌های سلسله‌مراتبی کشور ما، کارکنان، سرپرست را مظهر و تجلی سازمان می‌دانند، این نقش از اهمیت بالایی برخوردار است و در صورتی که کیفیت رهبری تحول‌گرا به خود بگیرد، در ارتقای عملکرد فرد در سازمان‌های دانش‌محور تحت بررسی ما (مهندسان مشاور) و تقویت ویژگی‌های شهروندی سازمانی جایگاه با اهمیتی به‌دست خواهد آورد. سرپرستانی که به‌طور مرتب در مورد کار کارکنان بازخورد می‌دهند، آماده‌اند به کارکنان در انجام کارهای‌شان کمک کنند، با آنها همدلی می‌کنند و به آنها راهنمایی‌های دلگرم‌کننده ارائه می‌دهند و قادرند به‌نحوی شایسته ارزش و نتایج کار کارکنان را ارزیابی کنند، ادراک کارکنان از فضای سیاسی را به‌شدت کاهش می‌دهند که این امر به افزایش رضایت شغلی و دیگر عوامل عملکردی منجر می‌شود.

رابطه‌ی «تعامل با همکاران» با «ادراک فضای سیاسی» در آزمون‌های اولیه‌ی مدل، معنادار بود؛ اما هر قدر مدل به برازش بهینه نزدیک‌تر شد، معناداری خود را در فاصله‌ی اطمینان بالا (۰/۹۹) از دست داد و در فواصل اطمینان کمتری (۰/۹۰) معنادار بود. به هر حال به تقویت فضای همکاری و کار گروهی به‌عنوان عامل مؤثر بر ادراک فضای سیاسی توجه شود.

۳. سلسله‌مراتب

تحقیق نشان داد که در جامعه‌ی مورد بررسی، سرپرستان ظاهراً تفاوت معناداری با افراد تحت

مسئولیت خود در رابطه با ادراک فضای سیاسی ندارند؛ اما این برداشت اولیه، با بالا رفتن از زنجیره‌ی سلسله‌مراتب تغییر می‌کند؛ یعنی، افرادی که حداقل ۱۰ نفر کارمند تحت مسئولیت داشتند، به‌طور معناداری از کسانی که کارمند عادی بودند یا افراد تحت مسئولیت آنها کمتر از ۱۰ نفر بود، ادراک فضای سیاسی کمتری را به نمایش می‌گذارند. این نتیجه، قابل توضیح است و نشان می‌دهد هنگامی که سرپرستان در سطح معینی قرار می‌گیرند که در توزیع روابط قدرت در سازمان نقش پیدا می‌کنند و در واقع خود در ایجاد فضای سیاسی مؤثر و بهره‌مند می‌شوند، این فضا را کمتر حس می‌کنند.

جدول ۴. داده‌های مربوط به سطوح مدیریت و ادراک فضای سیاسی

مدیریت	تعداد	رتبه‌ی میانگین	مجموع رتبه‌ها
کارکنان ساده یا سرپرستان دارای کمتر از ۱۰ نفر تحت مسئولیت	۱۶۰	۸۹٫۲۹	۱۴۲۸۶٫۵۰
مدیر	۱۰	۲۴٫۸۵	۲۴۸٫۵۰
کل	۱۷۰		

جدول ۵. نتایج آزمون آماری مربوط به رابطه‌ی سطح مدیریت و ادراک فضای سیاسی

ادراک فضای سیاسی در سازمان	
۱۹۳٫۵۰۰	یو-من - ویت‌نی
۲۴۸٫۵۰۰	ویلاکاکسون
-۴٫۰۲۳	Z
۰٫۰۰۰	سطح معناداری دو دامنه
الف: متغیرهای گروهی: مدیریت	

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

مهم‌ترین روابط در مدل نهایی تحقیق نشان می‌دهند که متغیرهای مستقل ساختاری و تعاملی (که به محیط کار فرد مربوط می‌شود) در کیفیت سیاسی دیدن فضا (ناعادلانه دیدن روابط کار و حاکم شدن عوامل قدرت بر منابع محدود و غلبه‌ی رابطه بر ضابطه) از سوی فرد، نقش مهمی دارند. این عامل به‌نوبه‌ی خود بر متغیرهای وابسته‌ی عملکردی و در تحلیل نهایی بر عملکرد سازمان اثر مهمی می‌گذارد. این مدل، هم‌چنین نشان می‌دهد که در این میان، متغیر مستقل تعامل فرد با سرپرستش نه تنها در تشدید یا تخفیف ادراک فضای سیاسی از سوی افراد نقش دارد، بلکه به‌طور مستقیم بر چگونگی عوامل عملکردی اثر می‌گذارد. این تأثیرات در جدول (۶) به نمایش درآمده است:

جدول ۶. تأثیر کلی متغیر تعامل با سرپرست بر متغیرهای میانجی و وابسته‌ی مدل

متغیر وابسته	تأثیر مستقیم	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر کل
شدت سیاسی دیدن فضا بر سازمان	-۰,۲۸	-	-۰,۲۸
رضایت شغلی	۰,۳۷	۰,۰۶۷	۰,۴۳۷
تعهد عاطفی نسبت به سازمان	-	۰,۱۷۷	۰,۱۷۷
اعتماد به مدیریت	-	۰,۲۰۵	۰,۲۰۵
تمایل به ترک سازمان	-	۰,۱۳۷	۰,۱۳۷

با توجه به نتایج به‌دست آمده از مدل، سمت‌گیری‌های مندرج در شکل (۴) برای کاهش ادراک فضای سیاسی پیشنهاد می‌شود.



شکل ۴. سمت‌گیری روابط تعاملی برای کاهش ادراک فضای سیاسی و بهبود عملکرد سازمانی

همچنین پیشنهادهایی برای تداوم، بسط و تعمیق مدل تحقیق و مطالعه‌ی آن در فضاهای کار در ایران ارایه می‌شود:

- تداوم مدل و آزمون آن در فضاهای کاری متنوع (نظیر بنگاه‌های خصوصی غیرمهندسین مشاور، بنگاه‌های سهامی عام و بنگاه‌های دولتی)
- بسط مدل: افزودن متغیرهای مهم دیگری از میان انبوه‌ی متغیرهای مطرح (قریب ۶۰ متغیر) و آزمون آنها در فضاهای کاری کشور ما، توجه به ویژگی‌های تعدیل‌کننده‌ی جمعیت‌شناختی (جنس، سن و سابقه‌ی کار و ترکیبات دوتایی این متغیرها، نظیر: جنس سابقه، سن سابقه و جنس سن)
- تعمیق مدل: تعاریف جدید از ادراک فضای سیاسی

در تحقیق حاضر بر جنبه‌های منفی ادراک فضای سیاسی یا «سیاست‌بازی» تأکید شده است؛ اما فعالیت‌های سیاسی همیشه بد نیست و برای سازمان واجد جنبه‌های مثبت و کارکردی نیز برای سازمان هست که مشخص شدن آنها هنگامی صورت می‌گیرد که به این بُعد نیز توجه شود و تعریف متعادل‌تر و حتی خنثی‌تری از ادراک فضای سیاسی مد نظر قرار گیرد (به‌عنوان مثال، در قالب مدیریت معانی مشترک (سودربرگ، ۱۹۸۴) یا برخورد با آن به‌عنوان شیوه‌ای از زندگی سازمانی (فیر، ۱۹۸۱) و گویه‌های مناسب برای سنجش این مفاهیم تدوین و تنظیم شوند.

فهرست منابع

- تقی‌زاده‌ی مطلق، سیدمحمد (۱۳۸۴). تأثیر ادراک فضای سیاسی سازمان بر رضایت شغلی: مطالعه‌ای در کادر پرستاری بیمارستان‌های عمده‌ی شهر ساری. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی.
- شفریتز، جی ام، استیون اوت، جی (۱۳۸۱). *تنوری‌های سازمان: اسطوره‌ها*. ترجمه‌ی دکتر علی پارسایان، دوره‌ی دوجلدی، تهران: نشر ترمه.
- Albrecht Simon (2006). Organizational Politics: Affective Reactions, Cognitive Assessments and their Influence on Organizational Commitment and Cynicism Toward Change in *Handbook of Organizational Politics*, Edward Elgar. pp. 230-252.
- Burns, T. (1961). Micropolitics: Mechanisms of Institutional Change. *Administrative Science Quarterly*, 6, 257-81. pp. 257-281.
- Daft, Richard (2010). *Organization Theory and Design*, Cengage Learning EMEA.
- Dean, J. W. & Sharfman, M. P. (1993). The Relationship Between Procedural Rationality and Political Behavior in Strategic Decision Making. *Decision Sciences*, 24 (6), pp. 1069-1083.
- Drory, A. & Romm, R. (2010). The Definition of Organizational Politics: A Review. *Human Relations*, 43, pp. 1133-1154.
- Ferris, G. R., Harrell-Cook, G. & Dulebohn, J. H. (2000). Organizational Politics: The Nature of the Relationship Between Politics and Political Behavior. In S.B. Bacharach and E.J. Lawler (eds), *Research in the Sociology of Organizations* (Vol. 17, pp. 89-130). Stamford, CT: JAI Press.
- Ferris, G. R. & Judge, T. A. (1991). Personnel/Human Resources Management: A Political Influence Perspective. *Journal of Management*, 17, pp. 447-488.
- Ferris, G. R. & Kacmar, K. M. (2008). Perceptions of Organizational Politics. *Journal of Management*, 18 (1), pp. 93-116.
- Gandz, J. & Murray, V. V. (1980). The Experience of Workplace Politics. *Academy of Management Journal*, 23, pp. 237-251.
- French, J. R. P. & Raven, B. (1959). A Formal theory of Social Power. In D. Cartwright (ed.), *Studies in Social Power* (pp. 67- 150). Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.
- Kacmar, K. M. & Carlson, D. S. (1997). Further Validation of the Perceptions of Politics Scale (POPS): A multiple Sample Investigation. *Journal of Management*, 23, pp. 627-658.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Lewin, K. (1936). *Principles of Topological Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F., Rosenkrantz, S. A. & Harry, W. H. (1985). What do Successful Managers Really do? An Observation Study of Managerial Activities. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 2, pp. 255-270.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and Around Organisations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- _____ (1985). The Organization as a Political Arena. *Journal of Management Studies*, 22, pp. 133-54.
- Pettigrew, A. M. (1973). *The Politics of Organizational Decision-Making*. London: Tavistock.
- Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Pfeffer, J. (1981). *Power in Organizations* Boston, MA: Pitman.

- Vigoda E.-Gadot, Drory A(ed). (2006), **Handbook of Organizational Politics**, Edward Elgar.
- Witt, L. A., Kacmar K. M., Carlson, D. S. & Zivnuska, S. (2002). Interactive Effect of Personality and Organizational Politics on Contextual Performance. **Journal of Organizational Behavior**, 23, pp. 911-26.
- Zanzi, A. & O'Neill, R.M. (2001). Sanctioned Cersus Non-Sanctioned Political Tactics. **Journal of Managerial Issues**, 13 (2), pp. 245-262.

