

بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران با رفتار سیاسی کارکنان

فاطمه باغ خواستی^۱، فرشیده ضامنی^۲

چکیده

در سازمان، قدرت یک نیروی نامحسوس و نامشهود است. نمی‌توان آن را دید ولی می‌توان اثرات آن را حس کرد. قدرت توانایی یک فرد در تأثیرگذاری بر رفتار دیگران برای رسیدن به هدفش می‌باشد. نزاع بر سر قدرت، بحث رفتارهای سیاسی در سازمان را پدید می‌آورد. رفتار سیاسی در سازمان را نمی‌توان از بین برد ولی می‌توان آن را کنترل و مدیریت کرد تا در محدوده‌ای منطقی و سازنده قرار گیرد. هدف پژوهش، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی و از تحقیقات همبستگی به شمار می‌رود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شهرداری شهر آمل بوده که حجم نمونه آن بر اساس جدول کرجسی و مورگان برابر ۱۱۳ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. در پژوهش حاضر به منظور گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد علمی منابع قدرت هینکین و شرایخیم (۱۹۸۹) و پرسشنامه رفتار سیاسی دویرین (۱۹۷۸)، استفاده شده است. پرسشنامه منابع قدرت ۲۰ سئوالی، ۵ منبع قدرت فرنچ و ریون که شامل قدرت پاداش، قدرت اجبار، قدرت مرجعیت، قدرت قانونی و قدرت تخصص است را در قالب طیف پنج درجه‌ای لیکرت (از خیلی موافق تا خیلی مخالف) مورد سنجش قرار می‌دهد. یافته‌ها به دو روش آماری توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاکی از آن است که سه منبع قدرت مدیران، شامل قدرت تخصص، قدرت پاداش و قدرت مرجعیت با رفتار سیاسی کارکنان رابطه معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد داشته و دو قدرت اجبار و قانونی با رفتار سیاسی کارکنان رابطه معنادار نداشته‌اند.

واژگان کلیدی: منابع قدرت مدیران، قدرت، رفتار سیاسی، کارکنان.

^۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران

^۲ استادیار، دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

مقدمه

کیت دیویس^۱ قدرت را در کنار سیاست مطرح کرده و معتقد است مدیران علاوه بر دارا بودن مهارت‌های فنی، ادراکی و انسانی باید از قدرت سیاسی نیز برخوردار باشند (دیویس و نیولستورم، ۱۳۷۵: ۷۵).

الوانی معتقد است که قدرت و نفوذ با یکدیگر درآمیخته‌اند و رهبری با نفوذ بر دیگران تحقق می‌یابد و نفوذ نیز از قدرت سرچشمه می‌گیرد (الوانی، ۱۳۸۰: ۱۲۴).

مفهوم قدرت

قدرت را می‌توان، توان بالقوه‌ای دانست که هر فرد داراست تا به وسیله آن بر فرد یا افراد دیگر و همچنین توان تصمیم‌گیری آنها اثرگذار باشد به گونه‌ای که افراد مجبور می‌شوند کاری را انجام دهند (Dunham, R.B, etal,2002). قدرت در سطح سازمانی، توانایی فرد به منظور تأثیرگذاری بر فرد یا افراد گروه، به عبارتی توانایی رهبر در استفاده از منابع و امکانات مادی و معنوی به منظور دستیابی به اهداف سازمان را می‌توان در سطح سازمانی، قلمداد کرد (امیرکبیری، ۱۳۸۰: ۱۲۴).

منابع قدرت

صاحب‌نظران مختلف تقسیم‌بندیهای متعددی از منابع قدرت ارائه دادند. یکی از مهمترین طبقه‌بندیها از قدرت، طبقه‌بندی فرنچ و ریون^۴ است. آنها پنج منبع یا پایگاه قدرت را شناسایی کرده‌اند. در یک سازمان امکان دارد هر

کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به استفاده صحیح از نیروی انسانی بستگی دارد. مدیران در سازمان‌ها، واضعان خطمشی و صاحبان قدرت هستند و عملکرد سازمان‌ها با قدرت آنها در ارتباط است. مدیران با به کارگیری منابع قدرت می‌توانند زمینه‌ساز رشد و تعالی یا زمینه انحراف و فساد سازمان را فراهم آورند و این امر به ماهیت وجودی و چگونگی استفاده از قدرت و منابع آن بستگی دارد (حقیقی، ۱۳۸۰: ۲۷). قدرت ویژگی اساسی نقش مدیر بوده است و زمینه اثربخشی او را در سازمان فراهم می‌سازد و پدیده اجتناب‌ناپذیر در سازمان است که بعضی از مدیران به آن به عنوان پدیده‌ای منفی می‌نگرند. واقعیت این است که منفی و مثبت بودن قدرت به قضاوت و نوع کاربرد آن بستگی دارد، به گونه‌ای که اگر هدف از قدرت، اهداف سازمانی باشد می‌تواند پدیده‌ای مثبت و کارکردی به شمار آید و اگر هدف دستیابی به اهداف شخصی و فردی باشد مطمئناً پدیده‌ای منفی و زشت خواهد بود.

مایر^۱ قدرت را توانایی تأثیرگذاری بر دستاوردهای سازمانی مطرح می‌کند (Meyer,2001:105). **هایلند و یوسپ^۲**

اعتقاد دارند که قدرت واقعی زمانی به دست می‌آید که افراد با کمال میل به مدیر و یا سازمان خود برای دستیابی به اهداف مورد نظر کمک کنند (هایلند و یوسپ، ۱۳۷۸: ۸۳).

¹ Meyer

² Hilland & Yousp

³ Kitdavis

⁴ French & Raven



ارتقای آنان اظهارنظر کند و در واگذاری شغل، صاحب رأی و دارای نظر قابل توجهی باشد از قدرت پاداش بسیاری برخوردار است (قاسمی، ۱۳۸۲: ۱۰۲).

از دیدگاه فرنچ و ریون (۱۹۵۹)، قدرت پاداش منجر به پذیرش ساده افراد می‌شود که تا حدودی تعهد را به وجود می‌آورد و مقاومت کارکنان نیز در برابر قدرت پاداش به حداقل می‌رسد و عدم مقاومت ساده کارکنان باعث به وجود آمدن فضای نسبتاً باز می‌شود. اتکای به این نوع قدرت، سازمان را با مشکلات زیر روبه‌رو می‌کند:

۱- استفاده دائمی از امکاناتی چون ارتقا و اعطای پاداش مادی لزوماً همیشه در اختیار مدیران نیست، به خصوص در سازمان‌هایی که اتحادیه‌های کارگری و یا گروه‌های غیر-رسمی نفوذ زیادی دارند.

۲- آثار استفاده از این نوع قدرت کوتاه مدت است.

۳- کارکنان ممکن است فکر کنند که مدیران با استفاده از این نوع پاداش می‌خواهند آنان را دستاویز خود قرار داده و آن را جدی نگیرند (مشبکی، پیشین: ۹۴).

ج) قدرت اجبار: زمانی پدید می‌آید که شخصی از توانایی تنبیه و یا وارد آوردن لطمه جسمی یا روانی به شخص دیگر برخوردار باشد، استفاده از قدرت اجبار به قیمت رنجش و دشمنی کارکنان تمام خواهد شد (مورهد و گریفین، پیشین: ۳۸۲). این نوع قدرت مبتنی بر توانایی شخص به تنبیه شخص دیگر، در صورت اطاعت نکردن یا انجام ندادن وظیفه در سازمان‌ها است و از محروم کردن امتیازات کوچک شغلی تا اخراج از کار، دامنه تنبیه را تشکیل می‌دهد (علاقه‌بند، ۱۳۸۲: ۵۲).

منبعی از قدرت در همه سطوح وجود داشته باشد این منابع قدرت عبارتند از:

الف) قدرت قانونی: قدرتی است که از مقام و موقعیت فرد در سازمان ناشی می‌شود. این قدرت زمانی وجود دارد که زبردست برای رئیس یا مقام بالاتر خود این حق را قائل می‌شود که دستور بدهد و یا اینکه از نظر قانونی وی را مستحق دادن چنین دستور یا اعمال نفوذ می‌داند. میزان قدرت قانونی بر حسب نوع سازمان تغییر می‌کند. قدرت قانونی در سازمانهای نظامی که در ماهیت هر مقام سازمانی نهفته است، به دقت مشخص شده، به طور وسیع شناخته شده و به شدت از آن اطاعت می‌شود (مورهد و گریفین، ۱۳۸۴: ۳۸۲).

استفاده مستمر و مبرم از این قدرت دارای آثار زیر است:

۱- دلسردی، بی‌تفاوتی و در نهایت احساس بی‌اعتبار شدن این نوع قدرت از دید کارکنان.

۲- کاربرد این نوع قدرت چنانچه توأم با قدرت تخصصی نباشد، باعث هدر رفتن نیروی انسانی می‌شود.

۳- کاربرد این نوع قدرت متضاد با فلسفه جدید مدیریت در زمینه مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به سازمان باشد.

۴- اتکای صرف به این قدرت باعث عدم تمکین کارکنان و در نهایت نارضایتی می‌شود (مشبکی، ۱۳۸۵: ۷۵).

ب) قدرت پاداش: منظور از قدرت پاداش این است که رهبر از طریق اعمال کنترل بر پاداش‌هایی که برای افراد تحت نظارت او با ارزش تلقی می‌شود، آنان را به انجام دادن وظایف شغلی ترغیب کند. به طور کلی اگر مدیر بتواند بر حقوق دریافتی کارکنانش کنترل داشته باشد در مورد

مرجعیت قدرتی است ناشی از کاریزما یا جاذبه شخصی که از طریق روابط مطلوب میان اشخاصی که ستایش و احترام به یکدیگر را تشویق می‌کنند، پدید می‌آید و حفظ می‌شود (Levenson, 1991: 63).

رفتارهای سیاسی در سازمان

برای درک سازمان‌ها، می‌توان آنها را سیستم‌های سیاسی تصور کرد. این تشبیه کمک می‌کند تا روابط ناشی از قدرت را در مناسبات سازمانی بهتر درک کنیم. اگر قبول داشته باشیم که در سازمان روابطی ناشی از قدرت ایجاد می‌شود، باید سیاست و رفتارهای سیاسی را عضو ضروری سازمان بدانیم.

تعریف رفتارهای سیاسی: فعالیت‌هایی هستند که انجام آنها به عنوان جزئی از نقش رسمی فرد در سازمان لازم نیستند اما این فعالیت‌ها بر توزیع مزایا یا محرومیت‌ها در سازمان اعمال نفوذ می‌کنند یا می‌کوشند اعمال نفوذ کنند (بوالحسنی، ۱۳۹۳). مجموع فعالیت‌هایی که به وسیله کارکنان برای به دست آوردن، افزایش و به کارگیری قدرت و دیگر منابع انجام می‌شود تا از آن طریق بتوانند در موقعیت‌های عدم اطمینان و ناهماهنگی به هدفهای دلخواه خود برسند (مورهد و گریفین، پیشین: ۷۶). رفتارهای سیاسی دو بعد دارند، یا در جهت رسیدن به اهداف شخصی -اند یا در فرآیند طبیعی تصمیم‌گیری در سازمان ایجاد می‌شوند. در بعد اول معنی منفی واژه سیاست به ذهن متبادر می‌شود، چرا که فرد برای رسیدن به اهداف خویش این رفتارها را انجام می‌دهد و بعضاً در این راستا از فریب دیگران هم استفاده می‌کند. بعد دوم همان بعد مثبت این واژه را به ذهن می‌رساند. از این منظر رفتارهای سیاسی

اجرای قدرت اجبار به طور مستمر و مداوم باعث دلسردی، ترس، یأس و در نهایت پایین‌آوردن کارایی و عملکرد در سازمان، نارضایتی و ترک سازمانی خواهد شد. نکته‌ای که می‌توان گفت این است که سازمان‌هایی که بر اساس مدیریت قدیمی اداره می‌شوند بیشتر از این روش استفاده می‌کنند و آن را به عنوان مبنایی برای کنترل و نظارت کارکنان به کار می‌برند.

د) قدرت تخصص: توانایی برای تأثیرگذاری بر رفتار دیگران به علت مزیتی رقابتی، هوش یا دانش خاص. قدرت تخصص جنبه شخصی ندارد و به ماهیت کاری مربوط است و در کارهایی که احتیاج کمتری به نظارت دارد، موثر واقع می‌شود و ممکن است به مرور احتیاج به نظارت را کم اهمیت سازد. قدرت تخصص دارای نفوذ گسترده‌ای است که به تجربیات، مهارت ویژه یا دانش بستگی دارد. این قدرت در جایگاه‌های مختلف سازمانی ظاهر می‌شود. مدیران سطح بالای سازمان در مورد یک موضوع مهم و حیاتی سازمان تصمیم می‌گیرند، ولی بر عکس کارکنان سطح پایین‌تر سازمان ممکن است تخصصی داشته باشند که مدیران بالا برای تصمیم‌گیری به آن تخصص نیاز دارند (مورهد و گریفین، پیشین: ۳۸۲). تخصص از مهمترین منابع اثرگذاری در دنیای فناوری امروز است.

ه) قدرت مرجعیت: توانایی تأثیر بر رفتار دیگران به علت اینکه فرد مذکور از طرف دیگران مورد احترام و علاقه است. قدرتی که از ویژگی‌های منحصر به فرد شخص ایجاد می‌شود و احترام و تحسین دیگران را برای او به همراه دارد. این قدرت دارای ماهیت احساسی است و کارکنان در ارتباط با اعمال این نوع قدرت، حالت مجذوبیت و شیفتگی، وفاداری و تعهد نسبت به رئیس دارند (مشبکی، پیشین: ۷۶).



استراتژی‌های رفتار سیاسی

یک استراتژی سیاسی، یک برنامه از پیش تعیین شده برای رسیدن به هدف است که در این راه افراد از تاکتیک‌های سیاسی بهره می‌گیرند. یک استراتژی سیاسی می‌تواند از ترکیب چند تاکتیک تشکیل شده باشد. تصمیم‌گیران راهبردی کارآمدتر، دیدگاه مثبتی نسبت به رفتار سیاسی ندارند. از آنجا که رفتار سیاسی اغلب به مفهوم استفاده مدیران از اطلاعات برای کسب منافع شخصی است، می‌توان گفت سیاست موجب تحریف پایگاه اطلاعاتی شده و به دنبال آن به یک فرآیند تصمیم‌گیری راهبردی ضعیف ختم می‌شود و به راحتی قابل مشاهده است. برخی از کارکنان به علت خودنمایی نزد مدیران ارشد سازمانی، نبود اطلاعات کافی، کینه و عداوت با روسا و ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری همچون سیاست، شخصیت چندوجهی و ... اقدام به انتشار اطلاعات غیرواقعی و نمایش یک‌سری رفتارهای سیاسی می‌نمایند. این عمل از سویی هم به لحاظ رفتاری باعث آزار دیگر کارکنان بوده و هم دیدگاه کاذبی را از فعالیت‌های سازمان بزرگ، در جامعه به نمایش می‌گذارد و از سوی دیگر، بر روند فعالیت‌های خود سازمان نیز تأثیرگذار است.

به عنوان مثال وقتی کارمندی فکر می‌کند که افزایش حقوق در دستور کار است، ولی این افزایش نمود واقعی به خود نمی‌گیرد، وی به احتمال زیاد دست به تلاش‌هایی خواهد زد که وضعیت را تغییر دهد. این فعالیت نتیجه یک رفتار سیاسی است. با این حال تنها نتایج این رفتار، مشخص کننده رفتارها و عملکردهای بعدی کارمند در قبال سیستم سازمانی است.

هرگونه رفتار و عملکردی که جهت حل اختلافات، تعارضات و تضادهای سازمانی انجام می‌شود، این رفتارها نظیر تشکیل ائتلاف یا گفتگو می‌باشند.

تاکتیک‌های سیاسی

تاکتیک‌های سیاسی در سازمان آن دسته اعمالی هستند که افراد در هر سطح سازمانی از آنها استفاده می‌کنند تا به هدف خود برسند. تعدادی از این تاکتیک‌ها شامل:

- ۱- حمله به دیگران یا سرزنش آنها
 - ۲- استفاده از اطلاعات به عنوان یک ابزار سیاسی. تحریف یا نگاهداشتن عمدی اطلاعات از آن جمله است.
 - ۳- پنهان کردن یک وضعیت نامطلوب و ایجاد تصویری مطلوب از خود.
 - ۴- ستایش دیگران (مورد توجه قراردادن دیگران) و پرداختن به کارهایی که افراد با نفوذ خوششان می‌آید (چاپلوسی).
 - ۵- ائتلاف قدرت با هم پیمان‌های قوی: تشکیل تیمی با افراد قوی که می‌توانند کارها را به نتیجه برسانند.
 - ۶- معاشرت با افراد با نفوذ (خود را به افراد با نفوذ مرتبط جلوه‌دادن).
- ایجاد الزام‌های اخلاقی (مقابله به مثل): بدهکار کردن دیگران از نظر اخلاقی (من لطفی در حق تو کردم، بنابراین شما نیز باید لطفی در حق من بکنید) (رضائیان، ۱۳۸۳: ۶۷).

شده و این گروه برای موثر نشان دادن خود اقدام به یک سری رفتارهای سیاسی می‌کنند تا مورد پذیرش مدیران قرار گیرند. با توجه به آنچه ذکر گردید پژوهش حاضر درصدد است به بررسی اینکه آیا رابطه‌ای بین منابع قدرت مدیران با رفتار سیاسی کارکنان وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

با توجه به اینکه در داخل و خارج از کشور در راستای عنوان پژوهش حاضر پیشینه مرتبط بسیار کم یافت شده است لذا از جمله تحقیقاتی که در زمینه قدرت و سیاست و رفتارهای سیاسی سازمانی صورت گرفته می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

ایزدی (۱۳۹۳)، در پایان‌نامه خود با عنوان بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی، منابع قدرت مدیران و شیوع رفتارهای سیاسی از دیدگاه کارکنان سازمان آموزش و پرورش فارس، دریافتند که برخی از منابع قدرت، پیش-بینی کننده مثبت و معنادار و برخی از آنها پیش‌بینی کننده منفی و معنادار انواع رفتارهای سیاسی می‌باشند، اما برخی از منابع، انواع رفتارهای سیاسی را تبیین نمی‌کنند. همچنین نتایج نشان داد که منابع قدرت غالب در سازمان، منبع قدرت اخلاق بوده و یافته میزان شیوع رفتارهای سیاسی در حد متوسط است.

شهری (۱۳۹۲)، در پایان‌نامه خود با عنوان تأثیر منابع قدرت بر عملکرد مدیران در سازمان‌های دولتی استان سمنان، به این نتیجه دست یافت که منابع قدرت مورد استفاده مدیران از نظر کارکنان به ترتیب قدرت تخصص، قدرت قانونی، قدرت اجبار، قدرت مرجعیت و قدرت پاداش

مهمتر از آن این است که آیا نتایج رفتار سیاسی موفقیت آمیز بوده است یا خیر؟ نتایجی که از نگاه کارمند موفقیت‌آمیز باشند این احساس را به وجود می‌آورند که همه چیز دارد در جهت درست حرکت می‌کند، بنابراین رفتار سیاسی خوب، کارآمد و سودمند است. از طرف دیگر وقتی رفتار سیاسی بی‌اثر باشد نتایجی مانند: احساس ناامیدی در مورد توانایی شخص برای به دست آوردن اهدافش، از خود بیگانگی یا ادراک بی‌عدالتی در سازمان خواهد داشت. نتایج رفتار سیاسی در سازمان می‌تواند به وسیله میزان تحقق اهداف کارمند مورد اندازه‌گیری قرار بگیرد. از آنجا که هر فردی مقداری انتظارات از محل کار خود دارد، سیاست ابزاری برای تحقق این اهداف می‌تواند باشد. در بسیاری از موارد تحقق انتظارات، میزان اثربخشی رفتار سیاسی در سازمان را نشان می‌دهد. این اثربخشی شکافی است میان آنچه که ما می‌خواهیم به دست آوریم و آنچه که واقعاً به دست می‌آوریم. از آنجایی که هنوز هم در بسیاری از کشورهای در حال توسعه از جمله ایران فعالیت سازمان‌ها بوروکراتیک بوده و کارکنان از بروز خلاقیت و نوآوری محروم بوده و به طور معمول قدرت در دست مدیران ارشد می‌باشد و از نظرات کارکنان رده‌میان استفاده نمی‌شود، همچنین با توجه به اینکه نیروی انسانی در سازمانها بزرگترین و مهمترین سرمایه هر سازمان بوده و در افزایش بهره‌وری و ارتقا سازمانی بیشترین تأثیر را دارند، مدیران سازمانها باید برای افزایش انگیزه کارکنان اقدامات موثر انجام دهند لذا عدم انجام تصمیمات درست در مورد کارکنان و عدم استفاده صحیح قدرت توسط مدیران، منجر به بروز چالشی بزرگ برای کارکنان سازمانها



بیشترین نقش را در پیش‌بینی ویژگی‌های شخصیتی کار-آفرینانه کارکنان دارد.

شمس و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین میزان مشارکت کاری کارکنان و منابع پنج‌گانه قدرت مدیران در بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان، دریافتند که تأثیر منابع قدرت بر مشارکت کاری کارکنان به ترتیب مربوط به منابع تخصص، قانون، مرجعیت، اجبار و پاداش بوده است.

واشقانی (۱۳۸۷)، در تحقیق خود با عنوان ارتباط عوامل موثر بر رفتارهای سیاسی با توانمندسازی کارکنان وزارت کشور بر اساس نظر رایینز اشاره دارد که بین متغیرهای پژوهش یک رابطه مثبت ولی بسیار ضعیف وجود دارد، تا آنجا که می‌توان آن را ناشی از خطای نمونه‌گیری و اتفاقی دانسته که قابلیت تعمیم به کل جامعه آماری را ندارد. همچنین ارتباط متغیرهای مذکور با هر یک از عوامل جنسیت، تحصیلات و سنوات خدمت مورد بررسی قرار گرفت. برخلاف ارتباط معناداری که بین سنوات خدمت با سیاسی بودن سازمان و توانمندسازی پرسنل و همچنین جنسیت و تحصیلات با سیاسی بودن کارکنان، مشاهده گردید، هیچگونه ارتباط معناداری بین جنسیت و تحصیلات با سیاسی بودن سازمان و توانمندسازی پرسنل به چشم نخورد.

ملاحسینی، کهنوجی (۱۳۸۶)، در پژوهشی با عنوان بررسی منابع پنج‌گانه قدرت مدیران با تعهد کارکنان در سازمان‌های دولتی شهرستان رفسنجان، دریافتند که بین منابع قدرت مدیران و تعهد کارکنان رابطه وجود دارد و در میان منابع پنج‌گانه قدرت، قدرت تخصص و مرجعیت با

است که بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری دارد و قدرت تخصص و اجبار به عنوان دو قدرت اصلی برای پیش‌بینی عملکرد مدیران محسوب می‌شود و عملکرد آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

دباغیان نژاد، نجاتی (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان بهره‌مندی از قدرت و سیاست در تحول سازمانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان (منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی) به این نتیجه رسیدند که قدرت و سیاست ماهیتاً به هم شبیه‌اند، از شرایط شناخته شده‌ای نشأت می‌گیرند و قابل کنترل مثبت هستند و استفاده از راهکارهای درست از قدرت جهت فعالیت موثر در سازمان می‌تواند به کارگزاران کمک کند تا از دامها و خطرات قدرت که همراه تغییرات سازمانی بروز می‌کنند، پرهیز کنند.

پورقاز، محمدی (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کار-آفرینی کارکنان بانک ملی شهر زاهدان، نشان دادند که منبع قدرت غالب در بین مدیران بانک ملی از دیدگاه کارکنان، قدرت مرجعیت است. تحلیل استنباطی داده‌ها نشان داد که بین منبع قدرت پاداش مدیران با تحمل ابهام، ریسک‌پذیری، توفیق‌طلبی و مرکز کنترل درونی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین بین منابع قدرت قانون و تخصص مدیران با خلاقیت و تحمل ابهام کارکنان، منبع قدرت مرجعیت مدیران با خلاقیت و توفیق‌طلبی کارکنان و قدرت اجبار مدیران با استقلال‌طلبی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری مشاهده شد. یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که منبع قدرت پاداش مدیران

سوالات پژوهش

- ۱- بین قدرت قانونی مدیران با رفتار سیاسی کارکنان ارتباط وجود دارد؟
- ۲- بین قدرت اجبار مدیران با رفتار سیاسی کارکنان ارتباط وجود دارد؟
- ۳- بین قدرت پاداش مدیران با رفتار سیاسی کارکنان ارتباط وجود دارد؟
- ۴- بین قدرت تخصص مدیران با رفتار سیاسی کارکنان ارتباط وجود دارد؟
- ۵- بین قدرت مرجعیت مدیران با رفتار سیاسی کارکنان ارتباط وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی (غیرآزمایشی) و از سری تحقیقات همبستگی به شمار می‌رود که به صورت پیمایشی اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شهرداری شهر آمل بودند که حجم نمونه آن با استفاده از جدول کرجسی و مورگان^۴ برابر با ۱۱۳ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. در پژوهش حاضر به منظور گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد برگرفته از منابع علمی استفاده شد.

الف) پرسشنامه رفتار سیاسی دوبرین^۵: به منظور بررسی و سنجش رفتار سیاسی کارکنان از پرسشنامه دوبرین

تعهد کارکنان رابطه‌ای مثبت و قدرت مبتنی بر اجبار، قانون و پاداش با میزان تعهد کارکنان رابطه‌ای منفی دارد. علوی (۱۳۸۲)، در پژوهش خود تحت عنوان بررسی علل بروز رفتار سیاسی و ارتباط آن با ارتقا شغلی کارکنان فرودگاه مهرآباد در سطح خطای ۹۵ درصد با بررسی فرضیات خود و ارائه یک مدل، به علل بروز رفتارهای سیاسی پرداخته و آنها را تشریح می‌کند. به اعتقاد ایشان بین رفتارهای سیاسی و ارتقا شغلی کارکنان یک ارتباط مثبت و قوی وجود دارد.

بلایکل^۱ و همکاران (۲۰۰۹)، در تحقیق خود به بررسی این موضوع پرداختند که آیا مهارت‌های سیاسی به طور برابر برای پیش‌بینی عملکرد شغلی برای تقاضای شغل‌های مختلف کارایی دارد یا خیر. نتایج نشان داد که رابطه بین مهارت سیاسی و عملکرد شغلی وجود دارد و هرچه تقاضای شغلی بیشتر باشد قدرت پیش‌بینی کنندگی مهارت سیاسی بالاتر است. افزا^۲ (۲۰۰۵)، دریافت پایگاه‌های قدرت پاداش، تخصص و مرجعیت رهبران، بیشتر در رضایت شغلی و تعهد سازمانی پیروان موثر هستند. مندوایت و دورادو^۳ (۱۹۹۸)، تأثیر منابع قدرت روسا بر رفتارها و تعهد سازمانی زیردستان را بررسی نمودند که نتایج نشان داد که پایگاه‌های قدرت پاداش و تخصص با پایگاه قدرت مرجعیت در آنها ارتباط مثبتی دارد و بر رفتارها و تعهد سازمانی رؤسای تأثیرگذار است.

¹ Blickle

² Afza

³ Munduate & Dorado

⁴ Krejcie & Morgan

⁵ Dubrin



مورد سنجش قرار می‌دهد، استفاده شد. این پرسشنامه ۲۰ سوالی، ۵ منبع قدرت «فرنج و روان» که شامل قدرت پاداش، قدرت اجبار، قدرت مرجعیت، قدرت قانونی و قدرت تخصص است را در قالب طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (از خیلی موافق تا خیلی مخالف) مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه مذکور توسط حسین عابدی (۱۳۸۵)، در پژوهشی اجرا و همبستگی نتایج حاصل از آزمون مجدد با آزمون اولیه با استفاده از ضریب گشتاوری پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. ضریب پایایی برای هر یک از منابع قدرت، قانونی (۸۳ درصد)، تخصص (۷۹ درصد)، مرجعیت (۸۹ درصد)، اجبار (۷۵ درصد) و پاداش (۷۸ درصد) بدست آمد. در این پژوهش نیز اعتبار این پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آلفای کل آن برابر با (۸۰ درصد) محاسبه شد. در این پژوهش، یافته‌ها به دو روش آماری توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۷ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. به منظور بررسی و توصیف مشخصات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان از آمار توصیفی و به منظور پاسخ به پرسش‌های تحقیق و تحلیل داده‌ها در آمار استنباطی از آزمون کای-اسکوئر پیرسون (X^2) و مجذور اتا (Eta) استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی: در این بخش، ابتدا مشخصه‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان که شامل جنسیت، سن، سطح

(۱۹۷۸)، استفاده شد. فرم اصلی این پرسشنامه، ۲۰ ماده دارد. فرد در صورت موافق بودن گزینه الف و در صورت مخالف بودن، گزینه ب را انتخاب می‌کند. به گزینه الف، امتیاز (۱) و به گزینه ب، امتیاز (۰) تعلق می‌گیرد. اگر امتیاز به دست آمده بزرگتر از ۱۵ باشد، بیانگر آن است که فرد تمایل زیادی به بازی‌های سیاسی و نیاز شدید به قدرت دارد. اگر امتیاز حاصل، کمتر از ۵ باشد نشان‌دهنده آن است که فرد به بازی سیاسی تمایلی ندارد و قدرت برای او محرکی قوی نیست. براساس منبع در دسترس، پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش، از پرسشنامه ۱۹ آیتمی استفاده شد که بر این اساس، اگر امتیاز به دست آمده بزرگتر از ۱۴ باشد، بیانگر آن است که فرد تمایل زیادی به بازی‌های سیاسی و نیاز شدید به قدرت دارد. اگر امتیاز حاصله کمتر از ۴ باشد، نشان‌دهنده آن است که فرد تمایلی به بازی سیاسی ندارد. به‌طور متعارف، برای سنجش پایایی پرسشنامه مبنی بر تعیین قدرت تبیین‌کنندگی گویه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده می‌شود. اما، از آنجا که در این پژوهش، رفتار سیاسی کارکنان در سطح سنجش اسمی اندازه‌گیری شده است و از آنجا که محاسبه ضریب آلفای کرونباخ متغیرها، مستلزم فاصله‌ای بودن آنها است که غالباً گویه‌های مربوط به آن متغیرها بر اساس طیف لیکرت تنظیم می‌شود. از اینرو، برای این پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه نمی‌شود.

ب) پرسشنامه منابع قدرت: به‌منظور سنجش منابع قدرت مدیران از پرسشنامه هینکین و شرایخیم^۱ (۱۹۸۹) که منابع قدرت مدیران را از دیدگاه کارکنان تحت نظر آنها

¹ Hinkin & Schriesheim



تحصیلات، سابقه کار، نوع استخدام آنان بود مطابق جدول (۱)، مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

فراوانی برابر با ۷۹/۶ درصد مربوط به پاسخگویی است که استخدام رسمی شهرداری بودند.

جدول شماره ۱) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنان

متغیر	گروه	فراوانی	درصد نسبی
جنسیت	مرد	۹۵	۸۴/۱
	زن	۱۸	۱۵/۹
سن	میانگین سنی	۳۸/۹۲	
	حداقل سن	۲۱	
	حداکثر سن	۵۲	
سطح تحصیلات	فوق دیپلم	-	-
	کارشناس	۸۶	۷۶/۱
	کارشناس ارشد	۲۷	۲۳/۹
	دکتر	-	-
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۵	۴/۴
	۵-۱۰ سال	۳۰	۲۶/۵
	۱۱-۱۵ سال	۳۴	۳۰/۱
	۱۶-۲۰ سال	۲۸	۲۴/۸
نوع استخدام	بالای ۲۰ سال	۱۶	۱۴/۲
	رسمی	۹۰	۷۹/۶
	قراردادی	۲۳	۲۰/۴

بررسی شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

الف) بررسی توصیفی رفتارهای سیاسی کارکنان

توزیع و درصد فراوانی رفتارهای سیاسی کارکنان شهرداری به تفصیل در جدول (۲) آورده شده است. بر اساس نتایج بدست‌آمده از این پژوهش، مشخص شد که میزان شیوع رفتارهای سیاسی کارکنان شهرداری شهر آمل با میانگینی برابر با (۹/۴۸)، در حد متوسط رو به بالا است.

بر اساس یافته‌های مندرج در جدول (۱)، از ۱۱۳ نفر نمونه آماری در این پژوهش، ۸۴/۱ درصد، مرد و ۱۵/۹ درصد زن بودند. مطابق یافته‌های پژوهش، میانگین سنی پاسخگویان برابر با ۳۸/۹۲ سال است که حداقل سن آنان ۲۱ سال و حداکثر سن آنان نیز ۵۲ سال بود. بررسی وضعیت تحصیلی پاسخگویان نیز نشان داد که بیش از ۷۶ درصد پاسخگویان دارای تحصیلاتی در سطح کارشناسی و ۲۳/۹ درصد دیگر نیز تحصیلاتی در سطح کارشناسی ارشد داشتند. بررسی وضعیت سوابق کاری پاسخگویان نشان داد که سابقه کاری ۴/۴ درصد آنان کمتر از ۵ سال، ۲۶/۵ درصد در حدود ۵-۱۰ سال، ۳۰/۱ درصد ۱۱-۱۵ سال، ۲۴/۸ درصد ۱۶-۲۰ سال و ۱۴/۲ درصد نیز بالای ۲۰ سال بود. بیشترین میزان



جدول شماره ۲) توزیع و درصد فراوانی رفتار سیاسی کارکنان شهرداری

ردیف	شاخص رفتار سیاسی	مقیاس	
		موافق	مخالف
۱	تنها یک احمق بایستی اشتباهات رئیس خود را اصلاح کند.	۵۱	۶۲
		درصد	۵۴/۹
۲	اگر من به اطلاعات موثق و ویژه دست یابم، آنها را در جهت منافع خود بکار می‌گیرم (منتشر می‌کنم)	-	۱۱۳
		درصد	۱۰۰
۳	من باید مراقب باشم زبردستی را استخدام نکنم که دارای تحصیلات دانشگاهی بالاتر از خودم باشد.	-	۱۱۳
		درصد	۱۰۰
۴	اگر من به کسی احسانی بکنم، آن را همیشه به خاطر دارم تا زمانی که آن شخص احسانم را پاسخ دهد.	۳۵	۷۸
		درصد	۶۹
۵	اگر به من فرصت داده شود، دوستی خود را با افراد قدرتمند توسعه می‌دهم.	۱۱۱	۲
		درصد	۱/۸
۶	من این ایده را دوست دارم که درباره رقیبم حرف‌های زیبا و دلپسند بزنم به منظور اینکه او را مجاب سازم از واحد دیگر منتقل شوم.	۵۶	۵۷
		درصد	۵۰/۴
۷	چرا برای کار دیگران ارزش و اعتبار قائل نیستند؟ چون آنها باید همان کار را برای من انجام دهند.	۲۵	۸۸
		درصد	۷۷/۹
۸	اگر به من شانس داده شود، در ارائه خدمات به خانه شخصی رئیس اقدام خواهم کرد.	۱۴	۹۹
		درصد	۸۷/۶
۹	من به لطفه‌ها و جوک‌های رئیس می‌خندم حتی اگر آنها خنده‌دار نباشند.	۹۷	۱۶
		درصد	۱۴/۲
۱۰	من تمایل دارم در مسافرت دسته‌جمعی که سازمانم ترتیب می‌دهد شرکت کنم. حتی اگر در آن روز شانس انجام کاری لذت‌بخش‌تر را داشته باشم.	۲۸	۷۵
		درصد	۶۶/۴
۱۱	اگر یک مدیر اجرایی را بشناسم که از سازمان دزدی می‌کند از او می‌خواهم که برایم کاری انجام دهد تا جریان را فاش نسازم.	-	۱۱۳
		درصد	۱۰۰
۱۲	قبل از اینکه در مورد مسائل سیاسی با رئیس خود بحث کنم، ابتدا بایستی ملتفت شوم که ترجیحات سیاسی رئیس چیست؟	-	۱۱۳
		درصد	۱۰۰
۱۳	من فکر می‌کنم استفاده از یک یادداشت برای تذکر اشتباهات افراد برجسته، یک ایده خوبی باشد (مخصوصاً وقتی شخص بسیار سطح بالایی باشد).	۸۲	۳۱
		درصد	۲۷/۴
۱۴	اگر بخواهم همکارم کاری را انجام دهد، تمایل دارم از این جمله استفاده کنم: «اگر شما اینکار را انجام ندهید ممکن است رئیس‌مان خیلی ناراحت شود.»	۷۴	۳۹
		درصد	۳۴/۵
۱۵	من مایلیم رئیس‌م را به یک میهمانی در خانه خود دعوت کنم حتی اگر او را دوست نداشته باشم.	۳۳	۸۰
		درصد	۷۰/۸
۱۶	اگر در پستی قرار بگیرم تمایل دارم حداقل دو بار در هفته ناهارم را با یک کارمند قضایی صرف کنم.	۲۰	۹۳
		درصد	۸۲/۳
۱۷	قدرت به خودی خود از گرانه‌ترین کالاها در زندگی افراد است.	۱۱۳	-
		درصد	-
۱۸	اگر بر روی یک دبیرستان نام من گذاشته شود آن برای من بسیار هیجان انگیز خواهد بود.	۱۱۳	-
		درصد	-
۱۹	خواندن موضوعاتی پیرامون رفتارهای سیاسی در شغل، می‌تواند داستان‌های ماجراجویانه لذت‌بخش باشد.	۹۷	۱۶
		درصد	۱۴/۲
میانگین کل		۹/۴۸	

جدول شماره ۳) آماره‌های توصیفی منابع پنج‌گانه قدرت مدیران از نگاه کارکنان شهرداری

منابع قدرت	تعداد گویه‌ها	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
قدرت قانونی	۴	۴	۵	۴/۶۹	۰/۴۳۰
قدرت اجبار	۴	۱	۴/۲۵	۲/۱۴	۰/۵۲۶
قدرت پاداش	۴	۴	۵	۴/۷۲	۰/۳۲۴
قدرت تخصص	۴	۳	۵	۴/۶۳	۰/۴۶۳
قدرت مرجعیت	۴	۴	۵	۴/۷۱	۰/۳۵۱

از آنجا که سطح سنجش رفتار سیاسی کارکنان، اسمی بوده و سطح سنجش منابع قدرت مدیران از نوع ترتیب فاصله‌ای است از اینرو، در این پژوهش، به منظور بررسی و تعیین وجود رابطه و همبستگی بین متغیرها از آزمون کای اسکوئر پیرسون (X^2) و به منظور تعیین میزان و شدت رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی اتا (مجذور Eta) استفاده شده است.

جدول شماره ۴) نتایج حاصل از آزمون کای اسکوئر و ضریب همبستگی اتا به منظور بررسی رابطه بین قدرت قانونی مدیران و رفتار سیاسی کارکنان شهرداری

قدرت قانونی مدیران و رفتار سیاسی کارکنان	مقدار کای-اسکوئر (X^2)	درجه آزادی	سطح معناداری	ضریب همبستگی اتا (مجذور Eta)
	۴۷/۷۸۵	۵۲	۰/۶۴۰ ^{ns}	۰/۱۴۵

همانگونه که در جدول (۴) نیز نشان داده شده است محاسبه مقدار کای اسکوئر برابر با ($X^2 = 47/785$) با درجه آزادی برابر با ($Df = 52$)، در سطح معناداری بزرگتر از آلفای ۵ درصد ($sig = 0/145$)، حاکی از عدم ارتباط بین متغیرهای موردنظر است؛ بنابراین، در پاسخ به سوال فوق با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان چنین گفت که بین منبع قدرت قانونی مدیران و رفتار سیاسی کارکنان شهرداری شهر آمل رابطه معناداری وجود ندارد. میزان ضریب همبستگی مجذور اتا برابر با (۱۴/۵ درصد) نیز حاکی از شدت اثر نسبتاً پایین متغیر قدرت قانونی مدیران بر رفتار سیاسی کارکنان شهرداری شهر آمل است.

سوال دوم: آیا بین قدرت اجبار مدیران با رفتار سیاسی کارکنان ارتباط وجود دارد؟

بررسی توصیفی منابع قدرت مدیران

در جدول (۳)، خلاصه‌ای از آماره‌های توصیفی نمرات حاصل از منابع پنج‌گانه قدرت مدیران که هر یک با استفاده از ۴ گویه در قالب طیف پنج درجه‌ای لیکرت توسط کارکنان شهرداری سنجیده شدند، ارائه شده است. بر اساس نتایج مندرج در جدول فوق، مشخص شد که از نگاه کارکنان شهرداری شهر آمل، مدیران از طریق منابع قدرت پاداش با میانگینی برابر با (۴/۷۲) و مرجعیت با میانگینی برابر با (۴/۷۱)، می‌توانند بیشترین تأثیر و نفوذ را بر روی کارکنان خود داشته باشد. در این میان، منابع قدرت قانونی با میانگینی برابر با (۴/۶۹)، قدرت تخصص با میانگینی برابر با (۴/۶۳) در رتبه‌های بعدی قرار دارند. منبع قدرت اجبار با توجه به ماهیت گویه‌های آن، کمترین میانگین را برابر با (۲/۱۴) به خود اختصاص داده است.

یافته‌های استنباطی

سوال اول: آیا بین قدرت قانونی مدیران با رفتار سیاسی کارکنان ارتباط وجود دارد؟



منظور تعیین میزان و شدت رابطه بین دو متغیر از ضریب همبستگی اتا (مجذور Eta) استفاده شده است.

جدول شماره ۶) نتایج حاصل از آزمون کای اسکوئر و ضریب همبستگی اتا به منظور بررسی رابطه بین قدرت پاداش مدیران و رفتار سیاسی کارکنان شهرداری

ضریب همبستگی اتا (مجذور Eta)	سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار کای-اسکوئر (X^2)	قدرت پاداش مدیران و رفتار سیاسی کارکنان
۰/۳۰۳	۰/۰۰۸**	۵۲	۷۹/۴۵۹	

نتایج حاصل از رابطه بین دو متغیر قدرت پاداش مدیران و رفتار سیاسی کارکنان شهرداری در جدول (۶) ارائه شده است. بر این اساس، مقدار کای اسکوئر برابر با $(X^2 = 79/459)$ با درجه آزادی برابر با $(Df - 52)$ ، در سطح معناداری کوچکتر از آلفای ۱ درصد $(sig = 0/008)$ ، محاسبه شده است که، نشان دهنده وجود رابطه معنادار بین متغیرهای منبع قدرت پاداش مدیران و رفتار سیاسی کارکنان شهرداری شهر آمل در سطح اطمینان ۹۹ درصد است. ضریب همبستگی اتا نیز نشان می‌دهد که میزان تأثیرگذاری منبع قدرت پاداش مدیران بر رفتار سیاسی کارکنان شهرداری آمل نسبتاً بالا و برابر با $(30/3)$ درصد است.

سوال چهارم: آیا بین قدرت تخصص مدیران با رفتار سیاسی کارکنان ارتباط وجود دارد؟

در پاسخ به پرسش چهارم این پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین منبع قدرت تخصص مدیران و رفتار سیاسی کارکنان شهرداری نیز از آزمون کای اسکوئر پیروسون و به منظور تعیین میزان و شدت رابطه بین دو متغیر از ضریب همبستگی اتا (مجذور Eta) استفاده شده است.

به منظور پاسخ به این پرسش مبنی بر وجود رابطه بین منبع قدرت اجبار مدیران و رفتار سیاسی کارکنان نیز از آزمون کای اسکوئر پیروسون و به منظور تعیین میزان و شدت رابطه بین دو متغیر از ضریب همبستگی اتا (مجذور Eta) استفاده شده است.

جدول شماره ۵) نتایج حاصل از آزمون کای اسکوئر و ضریب همبستگی اتا به منظور بررسی رابطه بین قدرت اجبار مدیران و رفتار سیاسی کارکنان شهرداری

ضریب همبستگی اتا (مجذور Eta)	سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار کای-اسکوئر (X^2)	قدرت اجبار مدیران و رفتار سیاسی کارکنان
۰/۲۹۶	۰/۰۸۵ ^{ns}	۱۳۰	۱۵۲/۶۱۳	

نتایج حاصل از رابطه بین دو متغیر قدرت اجبار مدیران و رفتار سیاسی کارکنان شهرداری در جدول (۵) آمده است که بر اساس آن، مقدار کای اسکوئر برابر با $(X^2 = 152/613)$ با درجه آزادی برابر با $(Df - 130)$ ، در سطح معناداری بزرگتر از آلفای ۵ درصد $(sig = 0/085)$ ، محاسبه شده است. این مقادیر، نشان دهنده عدم وجود رابطه معنادار بین متغیرهای منبع قدرت اجبار مدیران و رفتار سیاسی کارکنان شهرداری شهر آمل است. ضریب همبستگی اتا نیز نشان می‌دهد که میزان تأثیرگذاری منبع قدرت اجبار مدیران بر رفتار سیاسی کارکنان شهرداری آمل برابر با $29/6$ درصد بوده است.

سوال سوم: آیا بین قدرت پاداش مدیران با رفتار سیاسی کارکنان ارتباط وجود دارد؟

به منظور پاسخ پرسش سوم این پژوهش، مبنی بر وجود رابطه بین منبع قدرت پاداش مدیران و رفتار سیاسی کارکنان شهرداری نیز از آزمون کای اسکوئر پیروسون و به -

جدول شماره ۷) نتایج حاصل از آزمون کای اسکور و ضریب همبستگی اتا به منظور بررسی رابطه بین قدرت تخصص مدیران و رفتار سیاسی کارکنان شهرداری

قدرت تخصص مدیران و رفتار سیاسی کارکنان	مقدار کای-اسکوئر (X^2)	درجه آزادی	سطح معناداری	ضریب همبستگی اتا (مجذور Eta)
سیاسی کارکنان	۱۲۲/۹۲۹	۹۱	۰/۰۱۴*	۰/۳۲۲

جدول شماره ۸) نتایج حاصل از آزمون کای اسکور و ضریب همبستگی اتا به منظور بررسی رابطه بین قدرت تخصص مدیران و رفتار سیاسی کارکنان شهرداری

قدرت مرجعیت مدیران و رفتار سیاسی کارکنان	مقدار کای-اسکوئر (X^2)	درجه آزادی	سطح معناداری	ضریب همبستگی اتا (مجذور Eta)
سیاسی کارکنان	۷۳/۱۳۴	۵۲	۰/۰۲۸*	۰/۱۹۰

بر اساس نتایج حاصل از رابطه بین دو متغیر قدرت تخصص مدیران و رفتار سیاسی کارکنان شهرداری مندرج در جدول (۷)، با محاسبه مقدار کای اسکور برابر با $(X^2 = 122/929)$ با درجه آزادی برابر با $(Df - 91)$ ، در سطح معناداری کوچکتر از آلفای ۵ درصد $(sig = 0/014)$ ، مشخص شد که بین متغیرهای منبع قدرت تخصص مدیران و رفتار سیاسی کارکنان شهرداری شهر آمل رابطه معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. ضریب همبستگی اتا نیز نشان می‌دهد که میزان تأثیرگذاری منبع قدرت تخصص مدیران بر رفتار سیاسی کارکنان شهرداری آمل نسبتاً بالا و برابر با $(۳۳/۲)$ درصد است.

سوال پنجم: آیا بین قدرت مرجعیت مدیران با رفتار سیاسی کارکنان ارتباط وجود دارد؟
در پاسخ به پرسش نهایی این پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین منبع قدرت مرجعیت مدیران و رفتار سیاسی کارکنان شهرداری نیز از آزمون کای اسکور پیرسون و به منظور تعیین میزان و شدت رابطه بین دو متغیر از ضریب همبستگی اتا (مجذور Eta) استفاده شده است.

نتایج حاصل از رابطه بین دو متغیر قدرت مرجعیت مدیران و رفتار سیاسی کارکنان شهرداری که در جدول (۸) ارائه شده است، با محاسبه مقدار کای اسکور برابر با $(X^2 = 73/134)$ با درجه آزادی برابر با $(Df - 52)$ ، در سطح معناداری کوچکتر از آلفای ۵ درصد $(sig = 0/028)$ ، نشان داد که ارتباط معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین متغیرهای منبع قدرت مرجعیت مدیران و رفتار سیاسی کارکنان شهرداری شهر آمل وجود دارد. ضریب همبستگی اتا نیز نشان می‌دهد که میزان تأثیرگذاری منبع قدرت مرجعیت مدیران بر رفتار سیاسی کارکنان شهرداری آمل برابر با (۱۹) درصد است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که، بین منبع قدرت قانونی مدیران و رفتار سیاسی کارکنان شهرداری رابطه‌ای معنادار وجود ندارد. یافته حاصل از پژوهش با یافته پژوهش (شهری، ۱۳۹۲: ۱۲۷)، (پور قاز و محمدی، ۱۳۹۰)، (شمس و همکاران، ۱۳۸۹)، (ملاحسینی و کهنوجی، ۱۳۸۶)، همخوان نمی‌باشد. اگرچه یافته حاصل از پژوهش با یافته پژوهش (ایزدی، ۱۳۹۳: ۳۷)، همخوان می‌باشد.

به نظر می‌رسد به دلیل اینکه قدرت قانونی، قدرتی است که مدیران را از مدیران عالی می‌گیرد و بر اساس قوانین تعیین



پورقاز و محمدی (۱۳۹۰)، شمس و همکاران (۱۳۸۹)، (Afza, 2005) و (Munduate & Dorando, 1998). همخوان بوده است.

آنچه مسلم است کارکنان سازمان‌ها منابع مهمی برای افزایش بهره‌وری سازمان بوده، لذا برای عملکرد بهتر نیاز به افزایش انگیزه می‌باشد. پاداش یکی از روش‌های ایجاد انگیزه در کارکنان می‌باشد. بر این اساس و با توجه به نتایج حاصل از بررسی‌های زیاد به عمل آمده در مورد این موضوع خاص در داخل و خارج از کشور، قدرت پاداش می‌تواند مستقیماً در رفتار سیاسی کارکنان تأثیرگذار باشد چرا که، در سازمانی که تلاش برای افزایش انگیزه کارکنان نشود خیلی زود مهمترین سرمایه خود را از دست می‌دهد. کارکنان شهرداری آمل از این قاعده مستثنی نبوده و کارکنان برای دریافت پاداش از یکدیگر سبقت گرفته و همین امر منجر به بروز رفتار سیاسی در آنان می‌شود تا هرچه بیشتر در نزد مدیران خودنمایی کرده و عملکرد خود را نشان دهند.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین منبع قدرت تخصص مدیران با رفتار سیاسی کارکنان شهرداری ارتباط معناداری وجود دارد. یافته حاصل از این پژوهش با یافته پژوهش ایزدی (۱۳۹۳)، شهری (۱۳۹۲)، پورقاز و محمدی (۱۳۹۰)، شمس و همکاران (۱۳۸۹)، ملاحسینی و کهنوجی (۱۳۸۶)، (Afza, 2005) و (Munduate & Dorando, 1998)، همخوان بوده است.

به نظر می‌رسد از آنجایی که در شهرداریها بسیاری از کارها نیازمند تخصص و آموزش می‌باشد و کارکنان برای انجام کارها به مدیریت تخصصی خاص نیاز دارند، قدرت تخصص

شده قبلی در سازمان باید عمل شود رفتارهای سیاسی کارکنان نمی‌تواند در آن موثر باشد. زیرا مدیر دارای قدرت قانونی نمی‌تواند فراتر از قانون در سازمان عمل کند یا برای بهبود حال کارکنان قانون را تغییر دهد.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین منبع قدرت اجبار مدیران با رفتار سیاسی کارکنان شهرداری رابطه‌ای معنادار وجود ندارد و یافته حاصل از پژوهش با یافته پژوهش شهری (۱۳۹۲)، پورقاز و محمدی (۱۳۹۰)، شمس و همکاران (۱۳۸۹)، ملاحسینی و کهنوجی (۱۳۸۶)، همخوان نمی‌باشد.

به نظر می‌رسد به دلیل نوع شغلی که کارکنان شهرداری دارند و اینکه نوع طراحی و فضاهای شهری و همچنین پاکیزگی و نظافت شهر در نحوه زندگی مردم آن شهر و تغییر فرهنگ مردم تأثیر به‌سزایی داشته، لذا کارکنان این نهاد مهم در کشور با توجه به گستردگی کار که شامل قسمت‌های مختلف و حساسی مانند واحد آتش‌نشانی، واحد خدمات پسماند زباله‌ها، واحد مهندسی شهری، واحد خدماتی و ... می‌باشد، نیاز به اجبار و یا بروز رفتار سیاسی ندارند و وظایف خود را در هر شرایطی جهت رفاه حال مردم انجام می‌دهند و همیشه آماده ارائه خدمات به مردم می‌باشند.

نتایج حاصل از بررسی نشان داد که بین منبع قدرت پاداش مدیران با رفتار سیاسی کارکنان شهرداری رابطه‌ای معنادار وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که میزان تأثیرگذاری منبع قدرت پاداش مدیران بر رفتار سیاسی کارکنان شهر-داری آمل نسبتاً بالا بوده است. یافته حاصل از پژوهش با یافته حاصل از پژوهش ایزدی (۱۳۹۳)، شهری (۱۳۹۲)،

را به مدیر نزدیک نموده و با توجه به قدرت مرجعیت مدیر سعی در برقراری رابطه صمیمانه‌تر داشته تا در نهایت به هدفشان برسند. کارکنان شهرداری آمل نیز همانند دیگر کارکنان سازمانها به این امر دست می‌زنند.

نتیجه‌گیری

با بررسی‌های به عمل آمده و نتایج حاصل از پژوهش، به نظر می‌رسد به دلیل اینکه رفتار سیاسی در کارکنان شهرداری آمل نسبتاً بالا نشان داده شده، این امر حاکی از این است که مدیران این سازمان در زمینه ایجاد و افزایش انگیزه در کارکنان نسبتاً ضعیف عمل نموده و می‌بایست راهکارهای لازم در افزایش انگیزه کارکنان را اعمال نمایند تا بروز رفتارهای سیاسی در سازمان شهرداری کاهش یابد. همچنین به نظر می‌رسد با وجود حضور نیروهای متخصص در شهرداری، عملکرد این نیروها کمتر دیده شده و یا از تخصص ایشان در جاهای خاص و مربوطه کمتر استفاده می‌شود. می‌توان این طور برداشت کرد که احتمالاً شایسته‌سالاری در شهرداری آمل مانند بعضی از سازمانها در کشور اجرا نمی‌شود. لازم به توضیح است که افزایش انگیزه در کارکنان صرفاً پاداش‌های نقدی نمی‌باشد و کارکنان نیاز-مند نگاه مدیران و مورد قبول واقع شدن از طرف آنان و ارزشمند شدن در سازمان می‌باشند.

از آنجایی که سازمان شهرداری در هر شهری مسئولیت حفظ و ایجاد محیط زندگی زیباتر و شادتر و پاکیزگی شهر را داراست و این امر در روند زندگی مردم تأثیر فراوان دارد، لذا برای تحقق این هدف، عملکرد بهتر کارکنان را می‌طلبد

مدیران برای انجام امور و خدمات به شهروندان بسیار مهم بوده و کارکنان شهرداری برای استفاده بیشتر از این تخصص‌های کاری و بالابردن مهارت خود سعی در نزدیکی به مدیران داشته و این خود رفتار سیاسی را در آنان ایجاد و برحسب نوع تقاضا به تخصص مربوطه، این رفتار در کارکنان افزایش می‌یابد. همچنین می‌توان اینگونه تفسیر نمود که به دلیل تخصصی بودن بیشتر کارها در سازمان شهرداری، نیروهای انسانی متخصص زیادی در آن مشغول به کار می‌باشند و برای اینکه بتوانند در سازمان مربوطه به سمت‌های اجرایی دست یابند دست به رفتارهای سیاسی در سازمان می‌زنند و مدیران با قدرت تخصص نیز سعی در استفاده از نیروهای متخصص ماهر برای انجام کارها و کاهش مسئولیت‌هایشان دارند و این خود باعث بروز رفتار-های سیاسی در سازمان می‌شود.

نتایج حاصل از بررسی نشان داد که بین منبع قدرت مرجعیت مدیران با رفتار سیاسی کارکنان شهرداری رابطه-ای معنادار وجود دارد. یافته‌های حاصل از این پژوهش با یافته‌های حاصل از پژوهش ایزدی (۱۳۹۳)، شهری (۱۳۹۲)، پورقاز، محمدی (۱۳۹۰)، شمس و همکاران (۱۳۸۹)، ملاحسینی و کهنوج (۱۳۸۶)، (Afza, 2005) و (Munduate & Dorando, 1998)، همخوان بوده است. با توجه به اینکه قدرت مرجعیت ناشی از شخصیت افراد می‌باشد، مدیران با قدرت مرجعیت در سازمانها بسیار مورد توجه بوده و پیروان زیادی دارند و از آنجایی که یک مدیر براساس منابع قدرتی که در اختیار دارد می‌تواند برای کارکنان بسیار تأثیرگذار و سودمند باشد، لذا کارکنان برای رسیدن به اهدافشان (فردی، سازمانی) سعی می‌کنند تا با رفتارهای سیاسی خود



سازمان آموزش و پرورش فارس»، **پایان نامه کارشناسی ارشد**، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز.

۲- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۰)، **مدیریت عمومی**، تهران: نشرنی.

۳- امیرکبیری، علیرضا (۱۳۸۰)، **سازمان و مدیریت**، تهران: انتشارات ملک، چاپ دوم.

۴- بوالحسنی، نغمه (۱۳۹۳)، «قدرت، سیاست و رفتارهای سیاسی در سازمان»، **وبلاگ تخصصی مدیریت**.

۵- پورقاز، عبدالوهاب و محمدی، امین (۱۳۹۰)، «بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگیهای شخصیتی کارآفرینی کارکنان بانک ملی شهر زاهدان»، **پژوهش های مدیریت**، سال چهارم، شماره ۱۲.

۶- حقیقی، محمد علی (۱۳۸۰)، **مدیریت رفتار سازمانی**، تهران: نشر ترمه.

۷- رضاییان، علی (۱۳۸۳)، **مدیریت رفتار سیاسی**، چاپ دوم، تهران: انتشارات سمت.

۸- شهری، نسرين (۱۳۹۲)، «تأثیر منابع قدرت بر عملکرد مدیران در سازمانهای دولتی استان سمنان»، **پایان نامه کارشناسی ارشد**، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود، دانشکده علوم انسانی.

۹- شمس، اسدالله و همکاران (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه بین میزان مشارکت کاری کارکنان و منابع پنجگانه قدرت مدیران در بیمارستانهای دولتی شهر اصفهان»، **ویژه نامه مدیریت اطلاعات سلامت**، دوره ۷.

۱۰- علاقه بند، علی (۱۳۸۲)، **مدیریت عمومی**، تهران: نشر روان.

۱۱- قاسمی، بهروز (۱۳۸۲)، **تئوریهای رفتار سازمانی**، تهران: انتشارات هیئت.

۱۲- کیت، دیویس و جان، نیولستورم (۱۳۷۵)، **رفتار سازمانی در کار**، ترجمه: محمد علی طوسی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

۱۳- مورهد، جی و گریفین، آردلیو (۱۳۸۴)، **رفتار سازمانی**، ترجمه: سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، چاپ نهم، تهران: انتشارات مروارید.

۱۴- مشبکی، اصغر (۱۳۸۵)، **مدیریت رفتار سازمانی**، تهران: انتشارات ترمه.

که این عملکرد با افزایش انگیزه افزایش و نهایتاً رفتارهای سیاسی کاهش می‌یابد.

پیشنهادات

۱- آموزش راهکارهای ایجاد انگیزه در کارکنان برای مدیران شهرداری آمل؛

۲- آموزش رفتار شهروندی سازمانی برای مدیران و کارکنان شهرداری آمل؛

۳- افزایش اعتماد سازی در کارکنان؛

۴- استفاده از نیروهای متخصص جوان و دادن مسئولیت به آنان؛

۵- برگزاری اردوهای تفریحی و ورزشی مشترک برای کارکنان و مدیران شهرداری آمل.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از زحمات جناب آقای مهندس احمد امیر سلیمانی شهردار محترم شهرستان آمل که اجازه انجام پژوهش در شهرداری آمل را دادند و معاونین و مشاور محترم جناب آقای سید محمد ابراهیمیان تشکر و قدردانی می‌شود. همچنین از کلیه کارکنان شهرداری خصوصاً کارکنان آشنشانی شهرستان آمل و واحدهای تابعه شهرداری که در انجام این پژوهش و تکمیل پرسشنامه‌های مربوطه ما را یاری نمودند صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود.

فهرست منابع

فارسی:

۱- ایزدی، فاطمه (۱۳۹۳)، «بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی، منابع قدرت مدیران و شیوع رفتارهای سیاسی از دیدگاه کارکنان



۱۵- ملاحسینی، علی و کهنوجی، کبری (۱۳۸۶)، «بررسی منابع پنج گانه قدرت مدیران با تعهد کارکنان در سازمانهای دولتی شهرستان رفسنجان»، *مجله توسعه و سرمایه*، سال اول، شماره ۱.

۱۶- هایلند، پروس و یوسپ، مرل (۱۳۷۸)، *نکته های ضروری مدیران*، ترجمه: اشرف العقلایی، تهران: انتشارات وثقی، چاپ اول.

لاتین:

- 1-Afza. M. (2005). Superior-subordinate relationship and satisfaction in Indian small business enterprises, *Vikapa*, 30(3): 11-9
- 2-Dunham, R.B, etal. (2002). Individual and organizational strategies for coping with organizational power.
- 3-Levenson, H. (1991). Differentiating among internationality, powerful others and change, In H. Lefcourt (Ed). *Research with the Locus of control construct*, vol-1, p:63.
- 4-Munduate Lourdes, Dorando Miguel A. (1998). Supervisor power Bases, Co-operative Behavior, and organizational commitment, *European journal of work and organizational psychology*,7(2)163-77.
- 5-Meyer, J.p. (2001). Powerment in the workplace: Toward- a general model, *Human resource management review*, vol.11,p:1
- 6-Resistance to change power: Developing an individual 7.Oreg,S. (2003).
- 7-Difference measure, *Journal of applied psychology*,vol.88,p:58.