

بررسی رابطه بین ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی و دلبستگی شغلی

The Relationship between Perceptions of Organizational Politics and Self-Efficacy and Job Involvement

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۹/۱۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۳/۱۱/۱۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۱۲/۸

S.B. Karimi., (Ph.D Student)., A. Soltani., (M.A)., R. Nozohori., (Ph.D Student) & F. Mahmoodi., (Ph.D) سیدبهاالدین کریمی*^۱، اکبر سلطانی^۲، رامین نوظهوری^۳ و فیروز محمودی^۴

Abstract: The purpose of this study was to investigate the relationship between perception of organizational policies with self-efficacy and job involvement among teachers at Boukan's PNU. A descriptive and correlational research is conducted to determine and explore the variables. The study population included all faculty members and visiting teachers at Boukan's PNU in the academic year of 1393; the total volume was 195 from which 113 people were selected using simple random sampling. Information gathered through standard questionnaires of Kachmr and Carlson's scale of understanding organizational politics, Betz et al's scale of self-efficacy in career decision-making and the Thomas Ladahall and Kenjer's scale of job involvement. Data analysis was conducted at both levels of descriptive (mean, standard deviation) and inferential statistics (correlation and simple regression). The results showed a significant negative correlation between the variables of perception of organizational policies and job self-efficacy at / 01 level and the results from regression analysis suggest that perceived organizational policies will account for 22% of variance in self-efficacy. Also there was a significant negative correlation at the level of / 01 between perceptions of organizational policies and job involvement. The results from regression analysis suggest that perceived organizational policies alone will account for 12% of variance in job involvement.

Key word: perceptions of organizational politics, self-efficacy and job involvement

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی و دلبستگی شغلی در بین مدرسان دانشگاه پیام نور شهرستان بوکان است. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است، که با هدف شناخت و بررسی متغیرهای انجام گرفته است. جامعه آماری شامل کلیه اساتید هیات علمی و مدعو دانشگاه پیام نور شهرستان بوکان در سال تحصیلی ۱۳۹۳ است که حجم کامل آن برابر ۱۹۵ نفر است از این تعداد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۱۳ نفر انتخاب شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد درک از سیاست سازمانی مقیاس کاچمر و کارلسون، مقیاس خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی بتز و همکاران و پرسشنامه ابعاد دلبستگی شغلی توماس لاداهل و کنجر استفاده شده است. برای تحلیل داده‌ها از دو سطح توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و...) و استنباطی (آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون تک‌متغیره) استفاده گردید. نتایج نشان داد بین متغیرهای ادراک سیاست‌های سازمانی و خودکارآمدی شغلی در سطح ۰/۰۱ رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد و نتایج رگرسیون حاکی از آن است که ادراک سیاست‌های سازمانی ۲۲ درصد از واریانس خودکارآمدی شغلی را تبیین می‌نمایند. هم‌چنین بین ادراک سیاست‌های سازمانی و دلبستگی شغلی نیز در سطح ۰/۰۱ رابطه منفی و معنی‌دار است و نتایج رگرسیون نیز نشان داد که ادراک سیاست‌های سازمانی به‌تنهایی ۱۲ درصد از واریانس در دلبستگی شغلی را تبیین می‌نمایند.

کلید واژه‌ها: ادراک سیاست‌های سازمانی، خودکارآمدی شغلی، دلبستگی شغلی

۱. نویسنده مسئول: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بوکان، گروه آموزش ابتدایی، بوکان، ایران

bahaadinkarimi@yahoo.com

۲. مدرس گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۳. دانشجوی دکتری تخصصی برنامه‌ریزی درسی دانشگاه تبریز

۴. عضو هیات علمی دانشگاه تبریز

بررسی رابطه بین ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی و ...

مقدمه

فعالیت سیاسی، به‌طور ذاتی در همهٔ تعاملات وجود دارد، بنابراین، به‌عنوان یکی از عناصر تشکیل‌دهندهٔ سازمان‌ها محسوب می‌شود. این نوع رفتار محیط‌کاری تفرقه‌افکن و زیانباری ایجاد می‌کند که آثار منفی فزاینده‌ای بر کارکنان دارد. بنابراین آگاهی از عوامل به‌وجودآورندهٔ رفتار سیاسی در پیشگیری و محدودکردن چنین رفتاری نقش مهمی ایفا می‌کند (شیخی و همکاران، ۱۳۹۳، ص، ۱).

مفهوم سیاست سازمانی علاقه دانشگاهیان و دست‌اندرکاران را طی دهه گذشته جلب کرده است. سیاست سازمانی^۱ مفهومی بحث‌برانگیز است که در دهه‌های اخیر در ادبیات رفتار سازمانی ظاهر شده است. سیاست یکی از واقعیت‌های حیات سازمانی است و همان‌طور که مینتزبرگ^۲ (۱۹۸۳)، معتقد است سازمان‌ها عرصه‌هایی سیاسی هستند. این موضوع که ماهیت سیاست در سازمان چگونه است مورد توجه پژوهشگران رفتار سازمانی قرار گرفته است.

در ادبیات سیاست سازمانی دو دیدگاه متفاوت وجود دارد. دیدگاه اول به سیاست سازمانی به مثابه فعالیت‌ها و تاکتیک‌های نفوذ می‌نگرد و معتقد است که سیاست سازمانی همان تاکتیک‌هایی است که کارکنان برای نفوذ بر دیگران به‌منظور حداکثر کردن نفع شخصی خود به‌کار می‌گیرند (کیپنیس و همکاران^۳، ۲۰۰۹، ص، ۶۵). در حالی که در دیدگاه دوم بیشتر بر جنبه ادراکی و ذهنی سیاست سازمانی پرداخته می‌شود و ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمانی را برای اندازه‌گیری میزان سیاسی بودن سازمان در نظر می‌گیرد.

ادراکات سیاست‌های سازمانی درجه‌ای است که هرکدام از کارکنان محیط کار خود را به‌عنوان یک محیط کار ماهیتاً سیاسی می‌پندارند که در آن هر کس به‌دنبال حداکثر کردن منافع شخصی خود و بالا بردن مقام و منزلت خود است (کچمر و کارلسون^۴، ۲۰۰۵). آخرین تلاش برای مفهوم‌سازی ادراک سیاست سازمانی، سه مفهوم را مشخص کرد که عبارت‌اند از "رفتار سیاسی کلی"، شامل رفتار افرادی که به‌شیوهٔ خویش خدمتی عمل می‌کنند تا نتایج ارزشمندی به‌دست آورند، "پیش رفتن برای موفق شدن"، شامل اجتناب از اقدام توسط افراد (مانند سکوت کردن) برای به‌دست‌آوردن پیامدهای ارزشمند، و "خطمشی‌های پرداخت و ارتقاء" به این معنی که سازمان در وضع خطمشی‌ها به‌طور سیاسی رفتار می‌کند (دانیفارد^۵ و همکاران، ۲۰۱۰، ص، ۱۵۰).

1. Organizational politics
2. Mintzberg
3. Kipnis Et Al.
4. Kacmar and Carlson
5. Danaeefard

براساس دیدگاه شناختی- اجتماعی، باورهای خودکارآمدی افراد بیش از سایر متغیرهای انگیزشی نظیر خودپنداره یا عزت نفس و حتی در مواردی بیش از متغیرهایی مثل توانایی یا استعداد می تواند پیش بینی کننده ی انتخاب رشته و شغل، تکمیل موفق یک حرفه و مشارکت در فعالیت های اجتماع باشد. منظور از باورهای خودکارآمدی میزان اطمینانی است که هر فرد به توانایی خود در زمینه ی اجرای یک رشته امور یا انجام یک تکلیف خاص ابراز می نماید. افرادی که در یک زمینه دارای باور خودکارآمدی بالا هستند اهداف چالش انگیزتری را که مستلزم تلاش بیشتری است انتخاب می کنند، استقامت و پشتکار بیشتری در انجام تکالیف دارند و واکنش منفی کمتری نسبت به شکست نشان می دهند (نجفی و فولاد چنگ، ۱۳۸۸، ۵۲). از سوی دیگر، طی سال های اخیر توجه و علاقه ی زیادی به موضوع تعلق کاری کارکنان نشان داده شده است. بسیاری بر این عقیده اند که تعلق کاری کارکنان پیش بینی کننده ی نتایج کار کارکنان، موفقیت سازمانی و عملکرد مالی است (مکی^۱ و همکاران، ۲۰۰۹؛ ص، ۴۱)، تعلق کاری وضعیت ذهنی مثبت در رابطه با انجام کار است که به سه حیطه قدرت، اختصاص و مجذوبیت تقسیم بندی می شود. قدرت: «اشاره به سطح بالای انرژی، انعطاف پذیری در زمان کار و کوشش، پافشاری و سماجت در انجام کار دارد، حتی در مواقعی که از نظر زمان فرد مشکل دارد.» اختصاص: «حیطه عاطفی- شناختی است که فرد در رابطه با کار احساس اشتیاق، الهام بخشی، غرور و افتخار و چالش برانگیزی می کند که این سطح درگیر شدن محکم با کار است که به سمت شناسایی سطوح کار پیش می رود.» مجذوبیت: «فرد عمیقاً مشغول کار بوده، تمرکز کامل روی کار دارد که در چنین وضعی زمان سریع می گذرد و جدا کردن فرد از کار مشکل است.» کارمندان دارای تعلق کاری بالا، کارشان را بامعنی، رغبت برانگیز و چالشی می دانند به طوری که آن ها تمایل به به کار بردن دانش، مهارت و منابع جهت توسعه کاری دارند (باکر و دیمیروتی^۲، ۲۰۰۸، ص، ۸۷) در واقع، تعلق کاری سازه ای مثبت و دارای ظرفیت بالایی برای تبیین پیامدهای مطلوب سازمانی است. شاولفی و بکر تعلق خاطر کاری را حالات ذهنی مثبت، رضایت بخش و مرتبط با کار تعریف می کنند که توسط سه شاخص سرزندگی، فدایی شدن و مجذوب شدن متمایز می شود. سرزندگی با سطح بالایی از انرژی و تاب آوری ذهنی در حین کار متمایز می شود. فدایی شدن به درگیر شدن شدید شخص با کار و تجربه حس معنی داری، اشتیاق و چالش اشاره دارد. مجذوب شدن، با تمرکز کامل و جذب شدن شادمانه در کار متمایز می شود که به موجب آن زمان به-

1. Macey

2. Bakker & Demerouti

بررسی رابطه بین ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی و ...

سرعت سپری شده و منفک کردن خویش از کار برای فرد مشکل است (شافلر و باکر^۱، ۲۰۰۴، ص، ۲۹۵). پژوهش‌ها حاکی از آن است که درک سیاست‌های سازمانی تأثیر منفی بر پیامدهای مختلف سازمانی از قبیل رضایت شغلی (وال و پرپو^۲، ۲۰۰۰)، تمایل به ترک (کروپانزانو^۳ و همکاران، ۲۰۰۲)، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی دارد (ویگودا^۴، ۲۰۰۷). بریوکس^۵ و همکاران (۲۰۰۹) پژوهشی در مورد "بررسی نقش میانجی درک از سیاست سازمانی در تعیین رابطه بین پاسخ‌گویی و رضایت شغلی" در سه مطالعه انجام دادند که شامل افرادی بود که محدوده وسیعی از زمینه‌های کاری را برعهده می‌گرفتند (مشاغلی مانند: کارگری، کارمندی، کارکنان حرفه‌ای، مدیران سطوح میانی و عالی). نتایج پژوهش پس از کنترل عوامل جمعیت شناختی (به‌عنوان مثال، سن، جنس و سابقه کاری) و عواطف (به‌عنوان مثال، مثبت و منفی) نشان می‌دهد که پاسخ‌گویی همراه با افزایش درک سیاست سازمانی به پیش‌بینی سطح نامطلوب از رضایت شغلی می‌پردازد.

ابراهیمی و مشکبی (۱۳۹۲)، در پژوهشی نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک‌شده، تأثیر منفی در بروز طفره‌روی اینترنتی، رفتارهای مخرب اموال سازمان و ائتلاف وقت و منابع سازمان دارد. در این پژوهش هیچ رابطه‌ای بین ادراک از سیاست‌های سازمانی و هم‌چنین حمایت سازمانی ادراک‌شده با پرخاشگری بین کارکنان مشاهده نشده است. هادوی‌نژاد و مقبل باعرض (۱۳۹۰)، در پژوهشی با هدف بررسی رابطه ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، با توجه به نقش تعدیل‌گر معنویت سازمانی نشان دادند معنویت سازمانی رابطه منفی بین ادراک سیاست سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی را به‌طور معناداری تعدیل می‌کند. با این اوصاف مساله مهمی که مطرح می‌شود این است که اگر اساتید (اعضای هیات علمی و مدعو) دانشگاه سازمان خود را یک سازمان سیاسی ببینند و خط‌مشی‌ها و تصمیمات سازمانی را به پایه زد و بندهای سیاسی درک کنند، این ادراک در میزان خودکارآمدی شغلی و دلبستگی شغلی آن‌ها چه تأثیری دارد.

-
1. Schaufeli & Bakker
 2. Valle and Perrewe
 3. Cropanzano
 4. Vigoda
 5. Breaux

روش پژوهش

پژوهش از حیث هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌های موردنیاز، از نوع پژوهش-های توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل اساتید هیات علمی و مدعو دانشگاه پیام نور شهرستان بوکان با تعداد ۱۹۵ نفر است که با استفاده از جدول کوکران حجم نمونه پژوهش به تعداد ۱۱۳ نفر و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید که از این تعداد برخی از پرسشنامه‌ها یا برگشت داده نشدند یا قابل تحلیل نبودند، لذا از جریان کار حذف شدند بنابراین نمونه نهایی برابر ۱۰۸ نفر به دست آمد.

ابزار اندازه‌گیری

در این پژوهش ابزار اصلی گردآوری داده‌ها براساس متغیرهای پژوهش، سه پرسشنامه استاندارد است.

الف- پرسشنامه درک از سیاست سازمانی: برای اندازه‌گیری سیاست سازمانی ادراک شده از مقیاس طراحی شده توسط کاجمر و کارلسون (۱۹۹۷)، تحت عنوان مقیاس ادراکات سیاست-های سازمانی استفاده شد که پاسخ‌دهندگان نظرات خود را از بین ۵ گزینه تنظیم شده (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) انتخاب می‌کنند. پرسشنامه دارای ۱۵ سوال است. ضرایب پایایی پرسشنامه ۰/۸۳ اعلام شده و در این پژوهش نیز ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شده است.

ب- مقیاس خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی: فرم کوتاه مقیاس خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در سال ۱۹۹۶ توسط بتز^۱ و همکاران به منظور ارزیابی باور فرد در مورد این-که آیا قادر است با موفقیت تکالیف لازم برای تصمیم‌گیری شغلی را به انجام برساند، طراحی شده است. آزمون شامل پنج بعد خودارزیابی صحیح، جمع‌آوری اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه‌ریزی برای آینده و حل مسئله است. هر زیرمقیاس دارای ۵ سوال است، بنابراین کل آزمون از ۲۵ عبارت تشکیل یافته است که پاسخ‌دهندگان نظرات خود را از بین ۵ گزینه تنظیم شده (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) انتخاب می‌کنند. ضرایب پایایی پرسشنامه ۸۳/۴ درصد اعلام شده که در این پژوهش نیز ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ محاسبه شده است.

1. Betz

بررسی رابطه بین ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی و ...

ج- پرسشنامه ابعاد دلبستگی شغلی: این پرسشنامه توسط "توماس لاداهل و کنجر (۱۹۶۵)" طراحی گردیده است. پرسشنامه دارای ۲۱ گویه و ۴ مولفه است که براساس طیف لیکرت طراحی شده است. این ابعاد براساس لاداهل و کنجر (۱۹۶۵) شامل چهاربعد: پاسخ‌گویی به‌کار؛ بیان کارکنان از دلبستگی شغلی؛ احساس مسئولیت در قبال کار و احساس گناه در مورد عدم تکمیل کار و غیبت است. که پاسخ‌دهندگان نظرات خود را از بین ۵ گزینه تنظیم شده (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) انتخاب می‌کنند. ضرایب پایایی پرسشنامه ۸۶ درصد اعلام شده که در این پژوهش نیز ضریب آلفای کرونباخ ۸۸/ محاسبه شده است.

یافته‌ها

جدول ۱. جدول آمار توصیفی متغیرها

متغیرها	تعداد	میانگین	واریانس	انحراف استاندارد
خودکارآمدی شغلی	۱۰۸	۹۴/۳۱۴۸	۴۳۷/۰۴۰	۲۰/۹۰۵۵
دلبستگی شغلی	۱۰۸	۸۵/۹۳۵۲	۸۶۸/۱۹۲	۲۹/۴۶۵۱
ادراک سیاست‌های سازمانی	۱۰۸	۴۷/۲۸۷۰	۱۳۵/۷۵۸	۱۱/۶۵۱۵

جدول ۱ آمار توصیفی متغیرهای ادراک سیاست‌های سازمانی، خودکارآمدی شغلی و دلبستگی شغلی را نشان می‌دهد.

برای آزمون نرمال بودن داده‌های به‌دست‌آمده برای متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است.

جدول ۲. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن داده‌ها

ادراک سیاست‌های سازمانی	دلبستگی شغلی	خودکارآمدی شغلی	
۱/۲۹۹	۱/۷۹۴	۱/۳۰۲	Kolmogorov-Smirnov Z
۰/۰۶۸	۰/۳۲۱	۰/۰۶۷	سطح معنی‌داری

در آزمون نرمال بودن داده‌ها فرض صفر چنین است که توزیع داده‌ها از توزیع نرمال تبعیت می‌کند و فرض مقابل برخلاف این امر دلالت دارد. با توجه به جدول ۲، سطح معنی‌داری تمامی داده‌ها بیشتر از ۰/۰۵ بوده است، از این‌رو می‌توان گفت که توزیع داده‌های به‌دست‌آمده از پرسشنامه‌های پژوهش نرمال است. به‌همین منظور برای آزمون فرضیه‌ها از آمار پارامتریک می‌توان استفاده نمود.

فرضیه اول: بین ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی در بین مدرسان دانشگاه پیام نور شهرستان بوکان رابطه وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه ابتدا آزمون همبستگی و سپس رگرسیون تک‌متغیره جهت پیش-بینی یک متغیر از روی متغیر دیگر انجام گرفت که نتایج در جداول زیر آمده است.

جدول ۳. ضرایب همبستگی ساده بین ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی

متغیرها	R	R ²	سطح معنی داری
ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی	-۰/۴۷۱	۰/۲۲۲	۰/۰۰۰۱

جدول ۳ نشان می‌دهد که همبستگی محاسبه شده بین متغیرهای ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی برابر $-0/471$ بوده که در سطح $0/01$ معنی‌دار است و مقدار عددی ضریب تعیین نشان می‌دهد که ادراک سیاست‌های سازمانی ۲۲ درصد از تغییرات موجود در خودکارآمدی شغلی را تبیین می‌نماید علامت منفی نشان از ضریب معکوس دارد بدین معنی که هرچه ادراک سیاست‌های سازمانی بالاتر، خودکارآمدی شغلی پایین‌تر و بالعکس.

جدول ۴. آنالیز واریانس بررسی معنی‌داری ارتباط ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی

منابع	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۰۳۷۰/۶۵۳	۱	۱۰۳۷۰/۶۵۳	۳۰/۲۰۶	۰/۰۰۰۱
باقی مانده	۳۶۳۹۲/۶۴۳	۱۰۶	۳۴۳/۳۲۷		
کل	۴۶۷۶۳/۲۹۶	۱۰۷			

جدول ۴ نشان می‌دهد که تحلیل واریانس مربوط به بررسی ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی به‌طور کلی نشان داد که ارتباط دومتغیر در سطح $0/01$ معنی‌دار بوده است که نحوه تأثیرگذاری و مقدار تأثیر ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی در جدول زیر آمده است.

بررسی رابطه بین ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی و ...

جدول ۵. ضریب رگرسیون تأثیر ارتباط ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی

معنی‌داری	t	مقدار بتا	خطا	B	مدل
۰/۰۰۰۱	۱۷/۹۳۸	-	۷/۴۸۵	۱۳۴/۲۷۰	ثابت مدل
۰/۰۰۰۱	-۵/۴۹۶	-/۴۷۱	/۱۵۴	-/۸۴۵	ادراک سیاست‌های سازمانی

جدول ۵ نشان می‌دهد که ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. علامت منفی و مقدار عددی آن بیانگر میزان متوسط افزایش خودکارآمدی شغلی به ازای کاهش یک واحد در متغیر مستقل است. فرضیه دوم: بین ادراک سیاست‌های سازمانی با دلبستگی شغلی در بین مدرسان دانشگاه پیام نور شهرستان بوکان رابطه وجود دارد. جهت بررسی این فرضیه ابتدا آزمون همبستگی و سپس رگرسیون تک‌متغیره جهت پیش-بینی یک متغیر از روی متغیر دیگر انجام گرفت که نتایج در جداول زیر آمده است.

جدول ۶. ضرایب همبستگی ساده بین ادراک سیاست‌های سازمانی با دلبستگی شغلی

سطح معنی‌داری	R ²	R	متغیرها
۰/۰۰۰۱	/۱۲	-/۳۴۸	ادراک سیاست‌های سازمانی با دلبستگی شغلی

جدول ۶ نشان می‌دهد که همبستگی محاسبه شده بین متغیرهای ادراک سیاست‌های سازمانی با دلبستگی شغلی برابر ۰/۳۴۸- بوده که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است و مقدار عددی ضریب تعیین نشان می‌دهد که ادراک سیاست‌های سازمانی ۱۲ درصد از تغییرات موجود در دلبستگی شغلی را تبیین می‌نماید علامت منفی نشان از ضریب معکوس دارد بدین معنی که هرچه ادراک سیاست‌های سازمانی بالاتر، دلبستگی شغلی پایین‌تر و بالعکس.

جدول ۷. آنالیز واریانس بررسی معنی‌داری ارتباط ادراک سیاست‌های سازمانی با دلبستگی شغلی

سطح معنی‌داری	F	میانگین مجزورات	df	مجموع مجزورات	منابع
۰/۰۰۰۱	۱۴/۶۴۳	۱۱۲۷۵/۴۶۶	۱	۱۱۲۷۵/۴۶۶	رگرسیون
		۷۷۰/۰۱۰	۱۰۶	۸۱۶۲۱/۰۸۰	باقی مانده
			۱۰۷	۹۲۸۹۶/۱۰۷	کل

جدول ۷ نشان می‌دهد که تحلیل واریانس مربوط به بررسی ادراک سیاست‌های سازمانی با دل‌بستگی شغلی به‌طور کلی نشان داد که ارتباط دو متغیر در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بوده است که نحوه تأثیرگذاری و مقدار تأثیر ادراک سیاست‌های سازمانی با دل‌بستگی شغلی در جدول زیر آمده است.

جدول ۸. ضریب رگرسیون تأثیر ارتباط ادراک سیاست‌های سازمانی با دل‌بستگی شغلی

معنی‌داری	t	مقدار بتا	خطا	B	مدل
۰/۰۰۰۱	۱۱/۳۸۳	-	۱۱/۲۱۰	۱۲۷/۵۹۷	ثابت مدل
۰/۰۰۰۱	-۳/۸۲۷	-/۳۴۸	/۲۳۰	-/۸۸۱	ادراک سیاست‌های سازمانی

جدول ۸ نشان داد که ادراک سیاست‌های سازمانی با دل‌بستگی شغلی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. علامت منفی و مقدار عددی آن بیانگر میزان متوسط افزایش دل‌بستگی شغلی به ازای کاهش یک واحد در متغیر مستقل است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج ضریب همبستگی محاسبه شده بین متغیرهای ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است و نتایج رگرسیون جهت پیش‌بینی خودکارآمدی شغلی از روی ادراک سیاست‌های سازمانی نشان داد که ادراک سیاست‌های سازمانی ۲۲ درصد از تغییرات موجود در خودکارآمدی شغلی را تبیین می‌نمایند علامت منفی نشان از ضریب معکوس دارد بدین معنی که هرچه ادراک سیاست‌های سازمانی بالاتر، خودکارآمدی شغلی پایین‌تر و بالعکس.

در نهایت همبستگی محاسبه شده بین متغیرهای ادراک سیاست‌های سازمانی با دل‌بستگی شغلی نیز در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است و نتایج رگرسیون جهت پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی از روی ادراک سیاست‌های سازمانی نشان داد که ادراک سیاست‌های سازمانی ۱۲ درصد از تغییرات موجود در دل‌بستگی شغلی را تبیین می‌نمایند علامت منفی نشان از ضریب معکوس دارد بدین معنی که هرچه ادراک سیاست‌های سازمانی بالاتر، دل‌بستگی شغلی پایین‌تر و بالعکس.

پژوهش‌ها در مورد پیامدهای درک سیاست‌های سازمانی با نتایج حاصل از این پژوهش همسو می‌باشد. پژوهش‌ها اغلب به این نتیجه رسیده‌اند که این سیاست‌ها تأثیر منفی بر پیامدهای مختلف سازمانی از قبیل رضایت شغلی (وال و پرپو، ۲۰۰۰)، تمایل به ترک (کروپانزانو و همکاران، ۱۹۹۷)، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی دارد (ویگودا، ۲۰۰۷). بریکس و

بررسی رابطه بین ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی و ...

همکارانش (۲۰۰۹)، نشان می‌دهد که پاسخ‌گویی همراه با افزایش درک سیاست سازمانی به پیش‌بینی سطح نامطلوب از رضایت شغلی می‌پردازد. و هادوی نژاد و مقبل باعرض (۱۳۹۰)، در پژوهشی نشان دادند معنویت سازمانی رابطه منفی بین ادراک سیاست سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی را به‌طور معناداری تعدیل می‌کند.

لوتانز^۱ و همکارانش (۲۰۰۸)، در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که یک کار ویژه اصلی هر مدیر اقدامات سیاسی است و نشان می‌دهد که در سازمان‌ها مهارت‌های سیاسی و اجتماعی نقش اصلی را ایفا می‌کنند. از دیدگاه مخالفان چنین به‌نظر می‌رسد که در زمان کنونی سازمان‌ها دستخوش یک سلسله اقدامات سیاسی شده‌اند. طرفداران این دیدگاه چنین استدلال می‌کنند که در سازمان وجود سیاست اجتناب‌ناپذیر است یعنی در هر سازمانی جنگ قدرت هست، افرادی که با هم سازگاری و تفاهم بیشتری دارند گرد هم می‌آیند و گروه تشکیل می‌دهند، مانورهای استراتژیک دیده می‌شود و... اگرچه تردیدی نیست که در سازمان اقدامات یا رفتارهای سیاسی وجود دارد، ولی نمی‌توان آن‌را امری اجتناب‌ناپذیر به‌شمار آورد. تردیدی نیست که اعضای سازمان نباید الزاماً محرک یا انگیزه سیاسی داشته باشد (ص، ۴۲). اغلب پژوهشگران استدلال کرده‌اند که ادراک سیاست سازمانی مضر است و آثار منفی بالقوه‌ای بر حوزه گسترده‌ای از پیامدهای کاری و فردی دارد (هودکینسون و فورد^۲، ۲۰۰۸، ۸۷).

ادراک سیاست‌های سازمانی که بیشتر بر جنبه ادراکی و ذهنی سیاست سازمانی پرداخته می‌شود و ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمانی را برای اندازه‌گیری میزان سیاسی بودن سازمان در نظر می‌گیرد، تأثیر منفی و معنی‌داری در رضایت شغلی، عملکرد سازمانی هم‌چنین با توجه به نتایج این پژوهش خودکارآمدی و دلبستگی شغلی دارد بنابراین به‌طور کلی نتایج مؤید این است که ادراک سیاست‌های سازمانی توسط اساتید دانشگاه خودکارآمدی و دلبستگی شغلی آن‌ها نسبت به شغلشان را کاهش می‌دهد یعنی هر اندازه اساتید بیشتر احساس کنند که سیاست‌های سازمانی در کارشان موثرتر است به همان اندازه از میزان خودکارآمدی و دلبستگی شغلی آن‌ها کاسته خواهد شد.

-
1. Luthans
 2. Hodgkinson & Ford

فهرست منابع

- ابراهیمی، سیدعباس و مشبکی، اصغر. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر ادراک از سیاست‌های سازمانی و حمایت سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۱، شماره ۲، ص ۲۲-۷.
- شیخی نژاد، فاطمه. فانی، علی اصغر. دانایی فرد، حسن و حسن زاده، علیرضا. (۱۳۹۳). تبیین نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی و سازمانی. دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۲۱-۳۹.
- مقبل باعرض، عباس و هادوی نژاد، مصطفی. (۱۳۹۰). رابطه ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران: تبیین نقش تعدیل‌گر معنویت سازمانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۵، شماره ۲ (پیاپی ۷۱)، صص ۱۸۱-۲۰۳.
- نجفی، محمود و فولادچنگ، محبوبه. (۱۳۸۸). رابطه‌ی خودکارآمدی و سلامت‌روان در دانش‌آموزان دبیرستانی. دو ماهنامه‌ی علمی پژوهشی دانشور رفتار. دانشگاه شاهد. سال چهاردهم. شماره‌ی ۲، صص: ۶۹ تا ۸۱.
- Breaux, D. M. Munyon.T. A. Hochwarter. W. A, Ferris .G. R. (2009). Political as a Moderator of the Accountability-Job Satisfaction Relationship: Evidence Across Three Studise, *Journal of Management*, 35 (2), pp. 307-326.
- Cropanzano. R. & Folger, R. (2002), "Referent cognitions and task decisions autonomy: Beyond equity theory", *Journal of Applied Psychology*, 74 (2), pg. 293-299.
- Danaeefard, H.; Ebrahimi Balutbازه, A. & Haji Abootorab Kashi, K. (2010). "Good Soldiers Perceptions of Organizational Politics Understanding the Relation between Organizational Citizenship Behaviors and Perceptions of Organizational politics: Evidence from Iran". *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 18,147-162.
- Hodgkinson, G. P. & Ford, J. (2008). "International review of industrial and organizational psychology." 23, 322-384.
- Kacmar. K. M. and Carlson, D. S. (2005), "Further validation of the perceptions of organizational politics scale (POPS): A multiple sample investigation", *Journal of Management*, Vol. 23, No. 5, pp. 627-658.
- Kipnis, D., Schmidt, S. M. and Wilkinson, I. (2009), "Intraorganizational influence tactics: Exploration in getting one's way", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 65, pp. 440-452.
- Luthans, K.W., Lebsack, S.A., Lebsack R.R. (2008). Positivity in healthcare: relation of optimism to performance. *Journal of Health Organization and Management*, 22(2), 178-188.
- Macey, W.H., & etc., (2009). Employee engagement: Tools for analysis, practice and competitive advantages.

بررسی رابطه بین ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی و ...

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2004). 'Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study'. *Journal of organizational behavior*, 25: 293-315.
- Valle, M., & Perrewe, P. L. (2000). *Do politics perceptions relate to political behaviours? Tests of an implicit assumption and expanded model*. *Human Relations*, 53(3), 359-386.
- Vigoda. G. E., (2007). Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra- role behavior in the workplace, *journal of business and psychology*, Vol. 21, No. 3.
- Wiley-Blackwell, UK. Bakker, A. B., Demerouti, E. (2008). Towards a model of work Engagement. *Career Development International*, 13 (3): 209-223.