

## تأثیر رفتار سیاسی بر عملکرد سازمانی

### (مطالعه موردی: کارکنان اداره آموزش و پرورش شاوور)

عظیم منصوری<sup>۱</sup>، غلامرضا مومنی<sup>۲\*</sup>

#### چکیده

هدف کلی از انجام این تحقیق بررسی تأثیر رفتار سیاسی بر عملکرد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان شاوور است. جامعه آماری تحقیق را کارکنان و معاونان اداره آموزش و پرورش شاوور در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ تشکیل می‌دهند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری (۱۲۵ نفر)، نمونه‌گیری به روش کل شماری انجام شد. از مجموع پرسش‌نامه‌های توزیع شده تعداد ۱۱۰ پرسش‌نامه با نرخ بازگشت ۸۷ درصد جمع‌آوری شد که نسبت مطلوبی است. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۴) و پرسشنامه رفتار سیاسی دوبرین (۱۹۷۸) استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان دادند که ۱- وضعیت رفتار سیاسی کارکنان و معاونان در اداره آموزش و پرورش شاوور در حد کفایت مطلوب می‌باشد. ۲- عملکرد سازمانی کارکنان و معاونان اداره آموزش و پرورش شاوور در حد کفایت مطلوب می‌باشد. ۳- رفتار سیاسی بر عملکرد سازمانی کارکنان و معاونان آموزش و پرورش شاوور تأثیر دارد (۵۶ درصد).

**کلید واژه:** عملکرد سازمانی - رفتار سیاسی - آموزش و پرورش.

<sup>۱</sup> گروه مدیریت آموزشی، مؤسسه آموزش عالی مهرانوند، آبادان، ایران.

<sup>۲</sup> گروه مدیریت آموزشی، مؤسسه آموزش عالی مهرانوند، آبادان، ایران.

## مقدمه

سازمان‌ها بر اساس نیازهای اجتماعی و برای رفع آنها به وجود می‌آیند، لذا نقش مهمی در بقا و تحول جامعه ایفا می‌کنند. هر سازمانی با انجام دادن وظایف چندگانه یا تخصصی، هدف‌های عام یا خاصی را برای جامعه و مردم محقق می‌سازد. در واقع، سازمان‌ها در جوامع امروزی نقش مهمی را در رشد و پیشرفت جوامع و بشریت ایفاء می‌کنند؛ بنابراین دستیابی به اهداف سازمان‌ها به صورت کارآمد و اثربخش همواره به عنوان ضرورتی برای رفاه افراد و کل جامعه به شمار می‌آید؛ در این مسیر کارمندان سازمان‌ها مسئولیت‌های اساسی را برای تحقق اهداف سازمانی متحمل می‌شوند. در واقع در جهان رقابتی و به سرعت در حال تغییر، موفقیت سازمان‌ها به عملکرد کارمندان بستگی دارد (وفایی، ۱۳۹۳).

امروزه، مهم‌ترین دغدغه‌ی مدیران توسعه‌ی منابع انسانی، حفظ و توسعه استعدادهای سازمانی است و مدیریت استعدادهای در خوشنام کردن سازمان‌ها تأثیری حیرت‌انگیز داشته‌اند، بنابراین، عوامل انسانی را باید به عنوان مهم‌ترین سرمایه‌ی یک سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد (شرافت و همکاران، ۱۳۹۷).

پیشرفت‌های فناورانه در سال‌های اخیر، تغییرات فراوانی را در محیط سازمان‌ها ایجاد کرد. این تغییرات و دگرگونی‌ها علاوه بر نفوذ سریع در سازمان‌ها و تأثیر گذاشتن بر عملکرد آنها، چالش‌ها و فرصت‌هایی را نیز برای سازمان‌ها فراهم نموده است. از این رو، سازمان‌ها نیازمند راهبردهای نوینی هستند تا بتوانند در کنار چالش‌ها، با استفاده مطلوب از فرصت‌ها، عملکرد مناسبی داشته باشند؛ چراکه اهمیت عملکرد سازمانی<sup>۱</sup> تا حدی است که می‌تواند عامل تشخیص صعود یا نزول سازمان‌ها در عصر رقابتی کنونی باشد (قلی‌پور، ۱۳۹۰).

یکی از کارکردهای تصمیم‌گیری، اثرگذاری بر روی میزان عملکرد سازمانی است. یک دیدگاه مفهومی درباره عملکرد سازمانی، ادراک افراد از چگونگی اثربخش بودن سازمان در تعقیب اهدافش از قبیل سودآوری، رضایت مشتری، یادگیری، رشد نوآوری و روابط کارکنان است (عبدالهی و همکاران، ۱۳۹۹).

نیلی<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۲) بیان داشت که عملکرد سازمانی فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته است. همچنین بویاتزیس<sup>۳</sup> (۱۹۸۲) تعریف جالبی درباره‌ی عملکرد سازمانی ارائه نموده است؛ بدین ترتیب

<sup>1</sup> Organizational Performance

<sup>2</sup> Neely

<sup>3</sup> Boyatzis

که عملکرد یک شغل عبارت است از: حصول نتایج خاص یا دستیابی به نتایج خاص از پیش تعیین شده برای شغل نظیر درآمد، از طریق انجام اقداماتی خاص به طوری که مطابق با سیاست‌ها، رویه‌ها و شرایط محیط سازمانی باشد (جزایری، ۱۳۹۰).

از آنجایی که روحیات و رفتارهای رهبران یکی از محرک‌های اثربخش بر عملکرد سازمان است، سبک‌های رفتاری مختلف می‌توانند منجر به بروز رفتار متفاوتی از سوی کارکنان شوند. یکی از رفتارها، رفتار سیاسی می‌باشد.

سیاست کوششی باستانی و دیرینه انسان شناسی می‌باشد که از آغاز تمدن وجود داشته است؛ از این رو چیزی نیست که فقط در سازمان‌های امروزی وجود داشته باشد، اما می‌توان عنوان نمود که امروزه سازمان‌ها، زمینه باروری برای پرورش و رشد سیاست هستند (عزیزی نژاد و نیک فر، ۱۳۹۷). سازمان از افراد و گروه‌هایی که دارای ارزش‌ها، اهداف و منافع مختلف هستند، تشکیل می‌شوند. این امر باعث می‌شود که بر سر دستیابی به منابع کمیاب سازمانی اختلاف، تعارض و تضاد به وجود آید. شاید این واقعیت که تخصیص منابع محدود سازمان نیاز به تفسیر و تعبیر دارد از جمله عواملی به حساب آید که موجب پیدایش سیاست در سازمان گردد (آتینک<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۰).

برای درک سازمان‌ها، می‌توان آنها را سیستم‌های سیاسی تصور کرد. این تشبیه کمک می‌کند تا روابط ناشی از سیاست را در مناسبات سازمانی بهتر درک کرد. بنابراین در سازمان روابطی ناشی از قدرت و سیاست به صورت رفتار سیاسی ایجاد می‌شود، لذا سیاست و رفتارهای سیاسی عضو ضروری یک سازمان هستند.

رفتار سیاسی یک پدیده خاص در سازمان‌ها است که می‌توان با استفاده و مدیریت صحیح آن، مسائل و اختلاف نظرهای موجود در سازمان را مدیریت کرد و بروز تعارض در سازمان را کاهش داد. رستمی (۱۳۹۴) به نقل از جفری ففر رفتار سیاسی را فرایند به دست آوردن قدرت و اعمال آن و استفاده از افراد سازمان جهت انجام کارهای سازمان می‌داند که به وسیله آن سازمان در محیط ناآرام به مطلوبیت‌های اساسی خود برسد و عملکرد خود را بهبود بخشد (رستمی و رستمی، ۱۳۹۴).

رفتار سیاسی شامل انجام اقدامات نفوذی آزادی است که به منظور حمایت یا افزایش منافع شخصی افراد یا گروه‌ها صورت می‌گیرد. تاکید بر منافع شخصی، تعیین کننده این نوع از نفوذ اجتماعی است. مدیران جهت ایجاد توازن میان منافع شخصی و سازمانی کارمندان بسیار تلاش می‌کنند. آن هنگام که توازن مناسبی حاصل شود، این

<sup>1</sup> Atinc

احتمال وجود دارد تا منافع شخصی در خدمت منافع سازمانی قرار گیرند. لازم به ذکر است زمانی که منافع شخصی به منافع سازمانی صدمه میزنند و یا درصدد از بین بردن آنها می‌باشند، رفتار سیاسی به نیرویی منفی تبدیل می‌شود (رحمان سرشت و پیلوار، ۱۳۹۵).

رفتار سیاسی، به رفتار خودخدمتی که منافع دیگران را تهدید می‌کند، اشاره دارد. رفتار سیاسی افزایش منافع کوتاه و بلندمدت فردی از طریق برنامه‌ریزی راهبردی و به قیمت فدا و قربانی کردن دیگران است (ین، چن و ین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). لطیف، العابدین و نظار<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) رفتار سیاسی را اقدامات غیر رسمی که در آن از نفوذ سازمانی برای تحت تأثیر قرار دادن دیگران برای دستیابی به اهداف شخصی استفاده می‌شود، تعریف می‌کند.

براساس مفهوم رفتار سیاسی می‌توان نتیجه گرفت که اقدامات افراد در جهت دستیابی به اهداف خویش نیز منجر به بروز رفتارهای سیاسی در سازمان می‌گردد. رفتار سیاسی مانند سایر جنبه‌های پویایی سازمانی فرایند ساده‌ای نیست و از سازمانی به سازمان دیگر و حتی از واحدی به واحد دیگر متفاوت است لذا نیازمند مدیریت و محدودیت خاصی است (رضاییان، ۱۳۹۰).

مدیریت و هدایت فضای سیاسی سازمان بایستی با رویکرد راهبردی و اتخاذ استراتژی‌های مناسب مدیریت محیط تعاملی انجام گیرد؛ منظور از محیط تعاملی، عناصر و قلمرو محیطی است که مدیر یا سیستم با آن تعامل داشته و تأثیر و تأثر مستقیم یا نزدیک دارد. مدیریت محیط تعاملی نیز به معنای جهت‌دهی افکار، ایده‌ها، ادراکات و رفتار و عملکرد محیط تعاملی در جهت مطلوب است (تان<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶).

از آنجا که یکی دیگر از نهادهای آموزشی که در هر جامعه‌ای به عنوان مهمترین نهادهای آن قلمداد می‌شود، سازمان آموزش و پرورش است و متولی امر آموزش و پرورش افراد و منشأ تغییرات گسترده اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و ... است، لذا بدون تردید ترقی و تعالی جوامع در گرو برخورداری از آموزش و پرورش پویا و اثر بخش است. به همین جهت پرداختن به مسائل آن و تلاش برای شناسایی و تقویت عناصر کلیدی مؤثر در موفقیت یا شکست آن از وظایف محققان و اندیشمندان است. در این میان توجه مدیریت به عملکرد کارکنان از اولویتی ویژه برخوردار است.

بنابر آنچه گفته شد رفتارهای سیاسی جزء جدایی‌ناپذیر رفتار افراد در سازمان می‌باشد از این رو امکان حذف چنین رفتارهایی در سازمان وجود ندارد، اما می‌توان از چگونگی میزان شیوع آنها در سازمان و تأثیری که اینگونه

<sup>1</sup> Yen, Chen & Yen

<sup>2</sup> Latif, UIAbideen & Nazar

<sup>3</sup> Thanh

رفتارها در سازمان دارند، آگاهی یافت و ضمن مدیریت به آنها جهت داد. البته باید اذعان نمود که سازمان‌ها در راستای کارایی و اثربخشی و پاسخگویی به شرایط و مقتضیات محیطی که حاصل آن تضمین بقای خویش در محیط متغیر و پویای امروزی می‌باشد، باید از جو مطلوبی برای هدایت این رفتارها برخوردار باشند؛ در واقع جو مطلوب و مستعد در هر سازمانی می‌تواند زمینه رشد و شکوفائی کارمندان و جهت‌دهی رفتار سیاسی آنها به سمت اهداف سازمان و در نتیجه کل سازمان را فراهم آورد. بدیهی است آموزش و پرورش نیز از این قاعده مستثنی نیستند.

با توجه به آنکه جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی پژوهشی با این عنوان در قلمرو پژوهشی را به دست نداد و از طرفی انجام این پژوهش می‌تواند در تولید دانش و بهبود و پیشرفت سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش شاوور نقش بسزایی را ایفا کند، انجام آن را واجد اهمیت کرده است.

در مجموع انجام پژوهش حاضر می‌تواند به طرق زیر راهنمای برنامه‌ریزان و مدیران ارشد آموزش و پرورش باشد، تا با بهره‌گیری از این موارد آموزش و پرورش را در جهت دستیابی به مطلوبیت‌های اساسی آن هدایت کنند. (۱) افزایش آگاهی مدیران آموزش و پرورش نسبت به رفتارهای سیاسی سازمانی مورد استفاده در نظام اداری آموزش و پرورش؛ (۲) آگاهی از جو حاکم بر فضای آموزش و پرورش و در صورت لزوم اندیشیدن تدابیری برای تغییر جو در راستای رسالت‌ها و اهداف آموزش و پرورش؛ تعیین رابطه متقابل بین عملکرد سازمانی و میزان شیوع رفتارهای سیاسی سازمانی؛ (۴) شناخت بهتر پویایی‌های درون سازمانی به منظور مدیریت عملکرد آنها در جهت تحقق مطلوبیت‌های اساسی نظام آموزش عالی؛ (۵) آگاهی از روابط غیر رسمی کارمندان که مغایر با دستورالعمل‌های سازمانی است و در نهایت منجر به عدم موفقیت سازمان می‌گردد. با توجه به آنچه گفته شد اهمیت و ضرورت انجام این پژوهش را ضروری نموده و محقق ضرورت‌های یاد شده و تسهیم دانش در این زمینه اقدام به انجام آن نموده است.

با عنایت به آنچه گفته شد پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به سؤال‌های زیر می‌باشد:

- ۱- آیا وضعیت رفتار سیاسی کارکنان و معاونان در اداره آموزش و پرورش شاوور در حد مطلوب می‌باشد؟
- ۲- آیا عملکرد سازمانی کارکنان و معاونان اداره آموزش و پرورش شاوور در حد مطلوب می‌باشد؟
- ۳- آیا بین رفتار سیاسی و عملکرد سازمانی کارکنان و معاونان آموزش و پرورش شاوور رابطه معناداری وجود

دارد؟

- ۳- آیا رفتار سیاسی بر عملکرد سازمان کارکنان و معاونان آموزش و پرورش شاوور تأثیر معناداری دارد؟

## روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، از نوع کاربردی و از منظر روش، توصیفی-همبستگی محسوب می‌شود. جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان و معاونان اداره آموزش و پرورش شارور در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ با تعداد ۱۲۵ نفر بودند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، نمونه‌گیری به روش کل شماری انجام شد. از مجموع ۱۲۵ پرسشنامه توزیع شده رفتار سیاسی تعداد ۱۲۵ پرسشنامه جمع‌آوری گردید که با نرخ بازگشت ۱۰۰ درصد، نسبت قابل قبولی است.

اهداف اجرای پژوهش برای کارکنان گفته شد و از شرکت‌کنندگان خواسته شد که کلیه مواد آزمون را با دقت بخوانند و مناسبترین گزینه را انتخاب کنند.

**ابزارهای پژوهش:** در این پژوهش از دو ابزار استفاده شده است.

**۱- عملکرد سازمانی:** جهت سنجش عملکرد سازمانی از پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۹) در ۴۲ گویه و ۷ بعد توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار، و محیط استفاده می‌شود. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) می‌باشد. روایی این پرسشنامه در پژوهش حاج حسینی و همکاران (۱۳۹۹) بررسی و مورد تأیید قرار گرفت همچنین پایایی آن براساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ بدست آمده است.

در پژوهش حاضر روایی این مقیاس با استفاده از روش روایی صوری محتوایی بررسی و تأیید گردید. همچنین ضریب پایایی پرسشنامه حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷۱ گزارش شد.

**۲- رفتار سیاسی:** جهت سنجش رفتار سیاسی از پرسشنامه رفتار سیاسی دوبرین (۱۹۷۸) در ۱۹ گویه استفاده می‌شود. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) می‌باشد. روایی این پرسشنامه در پژوهش نقش بندی و میرانی (۱۳۹۸) تحت عنوان اعتباریابی پرسشنامه ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی بررسی شده است یافته‌ها نشان داد که نتیجه آزمون کرویت بارتلت در سطح معناداری ۰/۰۰۱ بود و این بدان معنی است که متغیرها به اندازه کافی همبستگی بالایی داشتند تا پایه‌ای منطقی برای تحلیل عاملی اکتشافی فراهم آورند. همچنین پایایی این پرسشنامه به وسیله ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ بدست آمده است.

در پژوهش حاضر روایی این مقیاس با استفاده از روش روایی صوری محتوایی بررسی و تأیید گردید. همچنین ضریب پایایی پرسشنامه حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲۴ گزارش شد.

### نتایج پژوهش

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از محاسبه‌ی فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از روش تجزیه و تحلیل آزمون تی یکطرفه، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با نرم افزار spss23 استفاده شد.

جدول (۱) اطلاعات کلی شاخص‌های آماری متغیرهای پژوهش که شامل شاخص‌های گرایش مرکزی، شاخص‌های گرایش پراکندگی مناسب و نرمال بودن توزیع داده‌ها را نشان می‌دهد. نرمال بودن داده‌ها نیز از طریق آزمون کولموگروف اسمیرنوف تأیید گردید.

جدول (۱): آمار توصیفی مرتبط با بررسی متغیرهای پژوهش

متغیر	شاخص‌های گرایش مرکزی		شاخص‌های گرایش پراکندگی	
	میانگین	اریبی	کشیدگی	انحراف معیار
عملکرد سازمانی	۴/۱۹	۰/۲۱۳	-۰/۶۰۴	۰/۳۳۳
رفتار سیاسی	۴/۳۱	۰/۵۸۳	۰/۰۰۸	۰/۵۰۲

**فرضیه اول:** عملکرد سازمانی کارکنان و معاونان آموزش و پرورش شاوور در حد مطلوب می‌باشد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شده است.

جدول ۲: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانگین	اختلاف	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	فاصله اطمینان
عملکرد سازمانی	۴/۱۶	۰/۳۳۳	۴	۰/۱۶۸	۵/۶۲۶	۱۲۴	۰/۰۰۰	۰/۲۲۷
حد پایین								۹۵٪
حد بالا								۰/۱۰۸

نتایج جدول فوق حاکی از آن است که میانگین و انحراف معیار  $۴/۱۶ \pm ۰/۳۳۳$  با میانگین ملاک (۴) و اختلاف میانگین (۰/۱۶۸) است. t محاسبه شده برابر با ۵/۶۲۶ با درجه آزادی ۱۲۴ در سطح ۹۹ درصد معنادار

است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که با توجه به اینکه میانگین رفتار سیاسی به دست آمده از میانگین ملاک بیشتر می باشد، در نتیجه عملکرد سازمانی در حد مطلوب می باشد.

**فرضیه دوم:** رفتار سیاسی کارکنان و معاونان آموزش و پرورش شاوور در حد مطلوب می باشد.

جدول ۳: نتایج آزمون t تک نمونه ای

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانگین ملاک	اختلاف میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	فاصله اطمینان
رفتار سیاسی	۴/۲۳	۰/۵۰۲	۴	۰/۲۳۵	۵/۲۳	۱۲۴	۰/۰۰۰	۰/۳۲۴ ± ۰/۱۴۶

نتایج جدول فوق حاکی از آن است که میانگین و انحراف معیار  $۴/۲۳ \pm ۰/۵۰۲$  با میانگین ملاک (۴) و اختلاف میانگین (۰/۲۳۵) است. t محاسبه شده برابر با ۵/۲۳ با درجه آزادی ۱۲۴ در سطح ۹۹ درصد معنادار است. می توان نتیجه گرفت که با توجه به اینکه میانگین رفتار سیاسی به دست آمده از میانگین ملاک بیشتر می باشد، در نتیجه رفتار سیاسی در حد مطلوب می باشد.

**فرضیه سوم:** بین رفتار سیاسی و عملکرد سازمانی کارکنان و معاونان آموزش و پرورش شاوور رابطه معناداری وجود دارد.

جهت بررسی رابطه بین رفتار سیاسی و عملکرد سازمانی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۴: ماتریس همبستگی بین رفتار سیاسی و عملکرد سازمانی

رفتار سیاسی	متغیرهای پژوهش	همبستگی
رفتار سیاسی	ضریب همبستگی	۰/۷۵۶***
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱
	تعداد	۱۲۵

\*\*\* معناداری در سطح ۹۹ درصد



نتایج جدول (۴) در خصوص بررسی رابطه بین رفتار سیاسی و عملکرد سازمانی نشان می‌دهد که بین رفتار سیاسی و عملکرد سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین رفتار سیاسی و عملکرد سازمانی کارکنان همبستگی مثبت و معنی داری دارد. یعنی با افزایش رفتار سیاسی، عملکرد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

**فرضیه چهارم:** رفتار سیاسی بر عملکرد سازمانی کارکنان و معاونان آموزش و پرورش شاوور مؤثر می‌باشد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است. در این روش متغیر رفتار سیاسی به عنوان متغیر مستقل به معادله رگرسیونی اضافه می‌شوند و اگر نقش معناداری در رگرسیون نداشته باشند از آن حذف می‌شوند.

جدول ۵: شاخص‌های کیفیت مدل

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف خطا
رفتار سیاسی	۰/۷۵۶	۰/۵۷۱	۰/۵۶۸	۰/۲۱۹

همانگونه که جدول شماره (۵) نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی (R) رفتار سیاسی با عملکرد سازمانی برابر ۰/۷۵۶ شده است، در این مرحله ضریب تعیین برابر با ۰/۵۷۱ و ضریب تعیین تعدیل شده برابر ۰/۵۶۸ می‌باشد به این معنی که ۵۶ درصد از تغییرات عملکرد سازمانی توسط متغیر رفتار سیاسی تعیین شده است.

جدول ۶: نتایج ضرایب رگرسیون

متغیر	ضرایب استاندارد		آماره t	مقدار معناداری
	B	خطای استاندارد		
مقدار ثابت	۱/۰۴	۰/۱۶۷	۱۲/۲۱	۰/۰۰۰
رفتار سیاسی	۰/۵۰	۰/۰۳۹	۱۲/۷۹	۰/۰۰۰

در جدول تحلیل واریانس نیز مشاهده می شود که مقدار معناداری برابر با صفر می باشد. یعنی رگرسیون معنادار است. در جدول (۶) که ضرایب و معناداری ضرایب را نشان می دهد مقادیر معناداری برای متغیر رفتار سیاسی کمتر از ۰/۰۱ هستند، بنابراین می توان گفت متغیر عملکرد سازمانی بر رفتار سیاسی مؤثر است.

### بحث و نتیجه گیری

قدرت و سیاست پدیده‌هایی اجتناب ناپذیر در زندگی سازمانی هستند؛ امروزه وجود رفتارهای سیاسی در سازمان واقعیتی انکارناپذیر است. میزان سیاسی بودن هر فرد به ارزش‌های فردی، روش اخلاقی و خلق و خوی او بستگی دارد افرادی که شدیداً غیر سیاسی یا بسیار سیاسی‌اند همگی زیان خواهند دید. اولی ممکن است به کندی ارتقا یابد و احساس کند که کنار گذاشته شده است، در حالی که دومی ممکن است به خود خدمتی متهم شود و حیثیت و اعتبار خویش را از دست بدهد. افرادی که در دو طرف انتهایی طیف سیاسی قرار می گیرند به عنوان افراد ضعیف در تلاش گروهی به شمار می آیند. به طور معمول میزان متوسطی از رفتارهای سیاسی حساب شده به عنوان ابزار ادامه حیات در سازمان های پیچیده محسوب می شود. بنابراین درک افراد از فضای سیاسی سازمان می تواند بر روی توانایی برقراری ارتباط آنها در محیط کار تأثیر بگذارد. رفتار سیاسی یک واقعیت از زندگی در هر سازمان است. اهمیت رفتار سیاسی امروزه به حدی است که بیان می شود، موفقیت سازمان ها در گرو شایستگی های مدیران و به کارگیری مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان است. به همین دلیل سیاست به یک مهارت اساسی برای مدیران تبدیل شده است. در سازمان هایی که قانون و سیاستی وجود ندارد افراد به تدریج قوانین و سیاست های خود در جهت منافع شخصی و رسیدن به جایگاه مطلوب تر سازمانی توسعه می دهند. رفتارهای سیاسی ممکن است موجبات تسهیل تحقق بعضی از مقاصد و یا تحقق نیافتن هدف‌های دیگر و یا تأخیر در تحقق آنها را به دنبال داشته باشد. اما به هر حال، درک قواعد و چارچوب های حاکم بر شکل‌گیری رفتارهای مذکور، امری کاملاً حیاتی است. این ادعا نیز درست به نظر می رسد که هیچ گونه نگرش مطلقاً ناظر بر مثبت یا منفی بودن کارکردهای رفتارهای سیاسی در سازمان صحیح نباشد؛ زیرا سازنده یا مخرب بودن ابعاد علمی رفتارهای سیاسی در سازمان تابع شرایط و اقتضاها، و عوامل فردی و سازمانی است. مدیران با برخورداری از نگرش کارکرد گرایانه و سازنده نسبت به رفتارهای سیاسی می توانند امکان تبدیل تهدیدهای این گونه رفتارها را به

فرصت فراهم سازند. به عبارت دیگر، نگرش مثبت مدیران به مقوله رفتارهای سیاسی ممکن است در تبدیل نقش های منفی آن رفتارها به سوی عملکرد بهتر و بهینه سازی امور سازمانی نقشی کاملاً کارساز ایفا کند. فرضیه اول: عملکرد سازمانی کارکنان و معاونان آموزش و پرورش شاوور در حد مطلوب می باشد.

بررسی فرضیه اول نشان داد که میانگین و انحراف معیار  $0/333 \pm 4/16$  با میانگین ملاک (۴) و اختلاف میانگین (۰/۱۶۸) است.  $t$  محاسبه شده برابر با  $5/626$  با درجه آزادی ۱۲۴ در سطح ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که با توجه به اینکه میانگین رفتار سیاسی به دست آمده از میانگین ملاک بیشتر می باشد، در نتیجه عملکرد سازمانی در حد مطلوب می باشد.

مدیریت فضای سیاسی سازمان توسط مدیریت بایستی با رویکرد راهبردی و استراتژی های مناسب مدیریت محیط تعاملی انجام گیرد؛ منظور از محیط تعاملی، عناصر و قلمرو محیطی است که مدیر یا سیستم با آن تعامل و تأثیر و تأثر مستقیم یا نزدیک دارد. مدیریت محیط تعاملی نیز به معنای جهت دهی افکار، ایده ها، ادراکات و رفتار و عملکرد محیط تعاملی در جهت مطلوب است.

فرضیه دوم: رفتار سیاسی کارکنان و معاونان آموزش و پرورش شاوور در حد مطلوب می باشد.

بررسی نتایج نشان داد که میانگین و انحراف معیار  $0/502 \pm 4/23$  با میانگین ملاک (۴) و اختلاف میانگین (۰/۲۳۵) است.  $t$  محاسبه شده برابر با  $5/23$  با درجه آزادی ۱۲۴ در سطح ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که با توجه به اینکه میانگین رفتار سیاسی به دست آمده از میانگین ملاک بیشتر می باشد، در نتیجه رفتار سیاسی در حد مطلوب می باشد.

با توسعه ساختار تواناساز و گسترش جو توسعه ای در سازمان می توان میزان شیوع رفتارهای سیاسی سازمانی را کاهش داد که حاصل این امر، تحقق اهداف و مطلوبیت های سازمان، افزایش اثربخشی، و سازواری با محیط و پاسخگویی به شرایط و اقتضائات محیطی، انسجام و در نهایت سلامت سازمانی می باشد.

فرضیه سوم: بین رفتار سیاسی و عملکرد سازمانی کارکنان و معاونان آموزش و پرورش شاوور رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج نشان داد که بین رفتار سیاسی و عملکرد سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. یعنی با افزایش رفتار سیاسی، عملکرد سازمانی کارکنان نیز افزایش می یابد.

کارمندان امکان نقد و گفتگو پیرامون مسائل سازمان را داشته باشند، در تصمیم گیری ها شرکت داده شوند و فضای تعاملی مطلوبی بین آنان حاکم باشد، کارمندان نیز در نهایت، رضایت نسبی را از سازمان دارند به اهداف و

آرمان‌های سازمان اهمیت می‌دهند و در جهت تحقق اهداف تعیین شده تلاش می‌کنند، سعی می‌کنند از ایجاد تنش و تعارض و تضاد در سازمان خودداری کنند و فضای مطلوب و دور از تنشی را برای سازمان به وجود آورند که هر یک از اعضا بتواند به خوبی وظایف مربوط به خود را انجام دهد و در صورت لزوم دیگران را نیز از تخصص و تجربه خود بهره‌مند سازد. در چنین فضایی رفتارهای سیاسی سازمانی موضوعیت خود را از دست می‌دهند و از میزان شیوع آنها در سازمان کاسته می‌شود.

فرضیه چهارم: رفتار سیاسی بر عملکرد سازمانی کارکنان و معاونان آموزش و پرورش شاوور مؤثر می‌باشد. نتایج این فرضیه نشان داد که ۵۶ درصد از تغییرات عملکرد سازمانی توسط متغیر رفتار سیاسی تعیین شده است. بنابراین می‌توان گفت متغیر عملکرد سازمانی بر رفتار سیاسی مؤثر است.

با توجه به شیوع نسبی رفتارهای سیاسی و در نتیجه کم توانی نسبی سازمان رسمی در کنترل وضعیت سازمان لازم است، تدابیری اندیشیده شود تا از میزان شیوع این رفتارها کاسته شود و سازمان بتواند با یک رسمیت و تمرکز در زمینه ساختار سازمانی تواناساز عملکرد بهتری داشته باشد.

یافته‌های این فرضیه‌ها با پژوهش‌های درویش و شمس (۱۳۹۵)؛ نوروزی و دیگران (۱۳۹۳)؛ جلالی و صلواتی (۱۳۹۵) همسویی دارد.

در راستای یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌گردد:

در بسیاری از موارد مبهم بودن اهداف و عدم اطمینان نسبت به شرایط باعث بروز رفتارهای سیاسی می‌گردد. بنابراین پیشنهاد می‌شود حتی الامکان مدیر سازمان سعی در روشن نمودن اهداف، رویه‌ها و سایر اموری که مرتبط با کارکنان است داشته باشد.

مدیران باید نسبت به علت وقوع رفتار سیاسی آگاهی داشته باشند تا بتوانند آثار آن را پیش‌بینی نمایند. پیشنهاد می‌گردد ارزیابی عملکرد توسط مدیران از کارمندان صورت گیرد و کارکنان از نتایج ارزیابی عملکردشان به وسیله سرپرستان مطلع باشند.

پیشنهاد می‌شود که هنگام کارمندگزی، تا حد ممکن از جذب کارکنانی با ماکیاولیسم بالا خودداری شود و سیاست جذبی و دفعی مدیریت در قبال منابع انسانی سازمان، فارغ از هرگونه مدیریت سیاسی و بر پایه میزان شایستگی و کفایت اعضا صورت پذیرد.

از مهم ترین ابزارهایی که مدیریت برای کاهش بروز رفتارهای سیاسی مخرب و رفتارهای منافقانه در دست دارد، نظام ارزشیابی مستمر و ارزیابی عملکرد کارکنان است. ضروری است نظام ارزیابی عملکرد مناسبی در سازمان

استقرار یابد تا گروهی از اعضای سترزمان، در عوض درپیش گرفتن رفتارهای منافقانه، معنویت در کار را سرلوحه اقدامات و فعالیت های خود سازند.

کاهش ابهام نقش از طریق مشخص کردن اهداف، شرح وظایف و شیوه ارزشیابی عملکرد کارکنان. پاسخگویی به نیازها و خواسته‌های کارمندان در کنار تحقق اهداف سازمان، ایجاد فضای مناسب جهت رشد و پیشرفت کارمندان، کاهش تضاد و تنش در سازمان و ایجاد الگوی تعاملی مناسب بین کارمندان، شرکت دادن افراد در تصمیم‌گیری‌ها و یا جویا شدن نظرات آنها پیرامون مسائل مربوط به کارمندان و یا سازمان. توسعه و ترویج ساختار توانا ساز با توجه به تأثیری که بر جو سازمان و همچنین میزان شیوع رفتارهای سیاسی سازمانی دارد.

## منابع

- جلالی، سید کریم و صلواتی، عادل (۱۳۹۵). تحلیل نقش و اثر رفتار سیاسی بر عملکرد سازمانی، اولین همایش بین المللی وسومین همایش ملی ایده های نوین در علوم مدیریت و اقتصاد، تهران.
- شرافت، شاپور؛ خائف اللهی، احمد؛ فلی پور، آرن؛ دانایی فرد، حسن (۱۳۹۷). ساخت و اعتبار سنجی مدل مدیریت عملکرد منابع انسانی همراستا با اهداف سازمانی، پژوهش های مدیریت عمومی، سال ۱۱، شماره ۳۹.
- صابونچی، رضا و پژوهان، فاطمه (۱۳۹۵). «طراحی مدل معادلات ساختاری اعتماد بین فردی و رفتار سیاسی با اثربخشی کارکنان ادارات ورزش و جوانان». «مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره سوم، شماره ۹، بهار، صص ۷۷-۸۳.
- عباس پور، فریبا؛ طاهرپور، حبیب الله، رسولی، مهدی (۱۳۹۵). تاثیر رفتار سیاسی بر عملکرد کارکنان، با کنترل عناصر مدل اچیو در یک بانک دولتی، فرایند مدیریت توسعه، سال ۲۹، شماره ۳.
- عبداللهی، خلیل؛ راسخ، نازنین؛ قاسمی، حمید (۱۳۹۹). تأثیر رفتار سیاسی بر عملکرد کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان، فصلنامه علوم سیاسی، دوره ۱۶، شماره ۵۰.
- موحدی، عنایت الله و کریمی، مجیدرضا (۱۳۹۸). «نقش ساختار سیاسی ایران در سیاست گذاری فرهنگی در کتب جامعه شناسی در آموزش و پرورش»، فصلنامه تخصصی علوم سیاسی، سال چهاردهم، شماره چهل و هشتم، پاییز، صص ۸۳-۱۰۵.
- Atinc, G.; Darrat, M.; Fuller, B.; Parker, B.W. (2010). "Perceptions of organizational politics:A meta analysis of theoretical antecedents". *Journal of Management Issues*, 4, 494-513.
- Ogunbamila, Bolanle. (2013), *Perceotion of Organizational Politics and Job-Related Negative Emotions as Predictors of Workplace Incivility Among Employes of Disressed Banks*, *European Scientific Journal*, vol.9, No.5 , pp.1857 – 7881.
- Thanh, Therese (2016). "The Relationship between Political Behavior and Team Effectiveness in Management Teams: The Mediating Role of Team Cohesion". Master Thesis. Department of Psychology. UNIVERSITY OF OSLO, 25.04