

بررسی تأثیر فضای سیاسی ادراک شده بر تعهد عاطفی با نقش تبدیل‌گر کار تیمی و مهارت سیاسی

فرامرز طهماسبی*^۱، علیرضا تمیزی^۲، شیدا عرفای جمشیدی^۳

۱. استادیار گروه اقتصاد، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
 ۲. استادیار گروه اقتصاد، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
 ۳. دانشجوی دکتری اقتصاد، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
- نویسنده مسئول مکاتبات: sheidajamshidi72@gmail.com

چکیده

سازمان‌ها برای کسب موفقیت در شرایط کنونی به همکاری و کار تیمی نیاز دارند. از طرف دیگر کمبود منابع، وجود اهداف ناسازگار و تعارض‌های فردی و گروهی، سازمان‌ها را به عرصه‌هایی سیاسی تبدیل کرده است. در همین راستا تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر فضای سیاسی ادراک شده بر تعهد عاطفی با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌کننده کار تیمی و مهارت سیاسی انجام شده است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر چگونگی گردآوری داده‌ها، توصیفی (پیمایشی) است و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری (SEM) می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر تمامی کارکنان استانداری و مدیریت برنامه و بودجه شهر یزد (۲۴۸ نفر) می‌باشد. براساس جدول مورگان کمترین تعداد نمونه را می‌توان ۱۴۸ نفر انتخاب کرد. داده‌ها از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شدند. روایی و پایایی پرسشنامه به ترتیب با استفاده از روایی محتوا و آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. پرسشنامه‌ها به صورت نمونه‌گیری در دسترس توزیع شد و داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار پی ال اس مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد بین فضای سیاسی ادراک شده و تعهد عاطفی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. علاوه بر این، مهارت سیاسی تأثیر فضای سیاسی ادراک شده بر تعهد عاطفی را تعدیل می‌کند. به عبارت دیگر میزان و مقدار استفاده از مهارت سیاسی در سازمان بر شدت رابطه بین دو متغیر تأثیرگذار است ولی نقش تبدیل‌گر کار تیمی در رابطه بین فضای سیاسی ادراک شده و تعهد عاطفی تأیید نشد.

واژگان کلیدی: فضای سیاسی ادراک شده، تعهد عاطفی، کار تیمی، مهارت سیاسی.

۱. مقدمه

امروزه مدیران سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که مهم‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی است؛ از این رو توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی یکی از دغدغه‌های جدی مدیران به شمار می‌رود (تانگن^۱، ۲۰۰۵). موضوع تعهد سازمانی در دهه‌های اخیر مورد علاقه بسیاری قرار گرفته و مطالعات زیادی برای یافتن عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی، انجام شده است (انصاری و همکاران، ۱۳۸۹). تعهد سازمانی، یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی بوده است. تعهد سازمانی را به طور ساده، وفاداری به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس تعلق، وابستگی و الزام اخلاقی به ماندن در سازمان، می‌توان تعریف کرد (غلام‌پور و همکاران، ۱۳۸۹). لالیان و همکاران (۱۳۹۰) معتقدند که تعهد عاطفی که به عنوان یکی از مؤلفه‌های تعهد سازمانی تلقی می‌شود نوعی وابستگی عاطفی کارکنان به سازمان است، به گونه‌ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت می‌کنند و از عضویت در آن لذت می‌برند. راضی و متعهد نگر داشتن کارکنان به سازمان، چالش عمده سازمان‌های امروزی تلقی می‌شود. از سوی دیگر سیاست یک پدیده جهان‌شمول است و هیچ سازمانی وجود

ندارد که سیاست و ادراک سیاسی در آن وجود نداشته باشد. مدیران تنها می‌توانند تلاش کنند که اثرات منفی آن را بر کارکنان و نتایج عملکردی سازمان به حداقل برسانند (جم^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). برای اینکه بتوان با اعضای سازمان که دارای دیدگاه‌ها، انتظارات، پیش‌فرض‌ها، شخصیت‌ها و هدف‌های گوناگون هستند، به شیوه اثربخش کارکرد؛ مدیران و کارکنان باید سیاست‌مداران ماهری باشند و درک کاملی از عرصه سیاسی سازمانی که در آن به کار و فعالیت مشغول هستند، داشته باشد (زارعی‌متین، ۱۳۸۸).

نزاع بر سر قدرت، تعارض، اجماع و منفعت‌طلبی شخصی اساس فرایند سیاسی هستند (حق^۲، ۲۰۱۱). دو دیدگاه گسترده درباره سیاست در سازمان‌ها وجود دارد. اولی سیاست را در سازمان خنثی یا حتی مطلوب در نظر می‌گیرد. طرفداران این دیدگاه فعالیت سیاسی را به‌عنوان یک عنصر لازم برای عملکرد سازمانی در نظر می‌گیرند. دیدگاه دوم سیاست را منفی و نامطلوب می‌داند و تاکتیک‌های سیاسی را به‌عنوان ابزاری برای بیشینه کردن منافع شخصی در نظر می‌گیرد (هاچوارتر و ترد وی^۳، ۲۰۰۳). طرفداران دیدگاه دوم بیان می‌کنند که فضای سیاسی می‌تواند باعث افزایش محدودیت‌های کاری و کاهش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان شود (فریس^۴ و همکاران، ۲۰۰۹). از جنبه‌های مثبت سیاست در سازمان، گفت‌وگو، مذاکره، چانه‌زنی و تدبیر جهت حل تعارض و اختلاف افراد و گروه‌ها است که می‌تواند برای سازمان و افراد، مفید باشد (رحیم‌نیا و حسن‌زاده، ۱۳۸۸). از سویی دیگر تعهد سازمانی کارکنان از جمله عوامل مهم در عملکرد سازمان است (نحریر و همکاران، ۱۳۸۹) و فضای سیاسی سازمان می‌تواند بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر منفی داشته باشد.

برداشت هر یک از کارکنان نسبت به وجود رفتارهای سیاسی در سازمان با دیگری متفاوت بوده و در میزان شدت ادراک این پدیده تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای در بین افراد مشاهده می‌شود که عوامل بسیاری نیز در آن دخالت دارند. از عوامل ساختاری و شخصیتی (به‌عنوان مثال مهارت سیاسی) تا عوامل ناشی از محیط کار (به‌عنوان مثال کار تیمی) (دروری و روم^۵، ۱۹۸۸؛ والی و وایت، ۲۰۰۱). البته باید اذعان داشت که مهارت سیاسی می‌تواند دو بُعد داشته باشد، بعدی که در خدمت اهداف سازمان قرار می‌گیرد که برای سازمان جنبه‌ای مثبت به شمار می‌رود و بعد دیگر که در خدمت خود فرد و برای دستیابی به اهداف شخصی است که برای سازمان جنبه‌ای منفی به حساب می‌آید. بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که فضای سیاسی ادراک شده باعث سطح پایین تعهد سازمانی و عملکرد و سطح بالای تنش شغلی می‌شود. همچنین تحقیقات بسیاری عوامل بالقوه مضر سیاست در نتایج کار را شناسایی کرده‌اند (هاچوارتر و ترد وی، ۲۰۰۳). پژوهش جوانمرد و افراز (۱۳۸۹) نشان داد کارمندی که نسبت به محقق ساختن اهداف تیم و کارهای تیمی و همچنین سیاست‌های سازمانی تعهد بیشتری دارند، در مقایسه با سایرین پایبندی بیشتری به سازمان و سیاست‌های آن دارند. از سویی دیگر تعهد سازمانی نیز یکی از مهم‌ترین عوامل درک رفتار سازمانی است، که بررسی آن به سرپرستان در شناسایی مشکلات بالقوه کمک می‌کند (نحریر و همکاران، ۱۳۸۹). لذا بررسی رابطه میان میزان تعهد عاطفی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تعهد سازمانی و شدت آشفتگی سیاسی و گستردگی فعالیت‌های سیاسی و در نتیجه بر هم خوردن نظم موجود و زیر پا گذاشته شدن معیارها و ضوابط حاکم بر محیط کار اهمیت بسیاری پیدا می‌کند. نگرش سیاسی به سازمان چارچوب نظری این تحقیق را تشکیل می‌دهد. این نگرش در مقابل نگرش عقلایی به سازمان شکل گرفته است و بر مفاهیمی همچون قدرت، نفوذ و رفتارهای سیاسی کارکنان استوار است (باقری، ۱۳۹۳). بنابراین این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر فضای سیاسی ادراک شده بر تعهد عاطفی کارکنان با نقش تبدیل‌گر کار تیمی و مهارت سیاسی می‌باشد.

۲. مبانی نظری

۲-۱ فضای سیاسی سازمان

1. Jam
2. Haq
3. Hochwarter & Treadway
4. Ferris
5. Drory & Romm

سیاست سازمانی یک مفهوم بحث‌برانگیز است. بیشتر مطالعاتی که به سیاست‌های سازمانی پرداخته‌اند، موضوع رفتارهای سیاسی را به‌عنوان یک پدیده عمدتاً منفی مطرح کرده‌اند (ویگودا و کوهن^۱، ۲۰۰۲). در پژوهش‌های بسیاری اثبات شده است که رفتارهای سیاسی در سازمان‌ها همه‌گیر شده است و تمام پژوهش‌ها نشان از پذیرش گسترده سیاست به‌عنوان یکی از جنبه‌های قابل توجه از زندگی سازمانی دارد (هاچوارتر و ترد وی، ۲۰۰۳). از دیدگاه سازمانی سیاست‌های سازمانی عبارتند از واکنش‌ها و فعالیت‌های رفتاری در جهت ارتقاء منافع شخصی (ستین و پکسن^۲، ۲۰۱۱). نگرش سیاسی به سازمان زمانی مورد توجه قرار گرفت که پیش‌فرض‌های نگرش‌های سنتی به سازمان، یعنی نگرش عقلایی و بوروکراتیک، مورد تردید قرار گرفتند و معلوم شد که بسیاری از رفتارها چندان عقلایی نیستند. در نگرش سیاسی به سازمان، سازمان به‌عنوان سیستمی پیچیده مرکب از افراد و ائتلاف‌ها پنداشته می‌شود که هر یک دارای منافع، باورها، سلیقه‌ها، انتظارات و پنداشت‌های خاص خود هستند. این ائتلاف‌ها به صورت دائم برای کسب منافع کمیاب سازمانی با یکدیگر رقابت می‌کنند و تضاد، برخورد و تعارض بوجود می‌آید. بنابراین، قدرت، سیاست و اعمال نفوذ در زمره واقعیت‌های بسیار مهم و همیشگی سازمان قرار می‌گیرند (زارعی‌متین، ۱۳۸۸). رفتار سیاسی در سازمان مجموعه فعالیت‌هایی است که برای کسب قدرت، افزایش و اعمال قدرت و بکارگیری سایر منابع به وسیله اشخاص انجام می‌شود تا از آن طریق بتوانند در موقعیت‌های نامطمئن و آشوب‌زده به هدف‌های دلخواه خود برسند (هادی‌زاده مقدم، ۱۳۸۷). سیاست‌های سازمانی را می‌توان به‌عنوان دامنه منحصر به فردی از روابط بین فردی در محیط کار توصیف کرد (دروری و ویگادا-گات^۳، ۲۰۱۰).

۲-۲ فضای سیاسی ادراک‌شده

اگرچه رفتارهای سیاسی ممکن است عینی و قابل مشاهده باشند ولی ادراک این رفتار تحت تأثیر افراد (نگرش افراد)، شرایط و زمان است. ادراک سیاست ممکن است از رفتارهای غیررسمی که توسط سازمان تحریم نشده‌اند (ممنوع نیستند) و برای ترویج اهداف فردی در فضای سیاسی سازمان طراحی شده‌اند، نشأت بگیرد (آری^۴ و همکاران، ۲۰۰۴). فضای سیاسی ادراک‌شده یک قضاوت ذهنی است که میزان سیاسی دیدن و از همین رو غیرعادلانه و غیرمنصفانه دانستن محیط کار از سوی ادراک‌کننده را به نمایش می‌گذارد (فریس و کاکار^۵، ۱۹۹۲). سیاسی بودن محیط یک سازمان از نظر کارکنان متفاوت است؛ زیرا انگاشت و برداشت آن‌ها باهم تفاوت دارد که این امر می‌تواند بر روی تمایلات افراد برای برقراری ارتباط تأثیر بگذارد (رحیم‌نیا و حسن‌زاده، ۱۳۸۸). هاچوارتر و تریدوی (۲۰۰۳) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که عکس‌العمل نسبت به درک سیاست‌ها در سازمان می‌تواند محصول دیدگاه مثبت یا منفی قبلی افراد نسبت به آن مسئله باشد. از آنجایی که مشاهده و سنجش فضای سیاسی دشوار است، می‌توان از افراد خواست که ادراک خود را از این‌گونه فعالیت‌ها گزارش دهند. به همین دلیل فریس و همکاران (۱۹۸۹) و بیشتر پژوهش‌هایی که در مورد فضای سیاسی در سازمان انجام شده‌اند، توجه خود را بر این ادراکات متمرکز کرده‌اند.

۳-۲ تعهد عاطفی

سابقه پژوهش درباره تعهد سازمانی به دهه ۱۹۶۰ بر می‌گردد اما پس از انتشار مقاله پورتر و همکاران در سال ۱۹۷۴ که تعریف جامعی از تعهد سازمانی ارائه دادند و بعد در سال ۱۹۷۹ که مودی و همکاران، سنجش‌ای برای اندازه‌گیری آن طراحی و معرفی کردند، توجه به این مفهوم شدت گرفت (حاجی کریمی و همکاران، ۱۳۹۱). از نظر مایر و آلن^۶ (۱۹۹۱) تعهد سازمانی به معنی وابستگی و تعلق روان‌شناختی کارکنان به سازمان است. بسیاری از پژوهشگران با فراهم آوردن تعاریف دقیق و ظریف از تعهد سازمانی و همچنین مقیاس‌های اندازه‌گیری مختلف برای سنجش، کمک شایانی به توسعه ادبیات تعهد سازمانی کرده‌اند. با این حال، مایر و آلن (۱۹۹۱)،

1. Vigoda, & Cohen
2. Çetin & Pekince
3. Drory & Vigoda-Gadot
4. Aryee
5. Ferris & Kacmar
6. Meyer & Allen

۱۹۹۷) یک مدل سه بعدی برای تعهد سازمانی ارائه کرده‌اند که شامل تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر می‌شود. تعهد عاطفی به عنوان احساس وابستگی مثبت کارکنان و یک حس عاطفی و احساسی از هویت‌یابی با سازمان تعریف می‌شود. کارمندی که تعهد عاطفی نسبت به سازمان دارد، آرزو دارد که در سازمان بماند. تعهد مستمر به عنوان تعهد کارمند بر مبنای هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی ناشی از ترک سازمان تعریف می‌شود. یک کارمند با تعهد مستمر به دلیل اینکه گزینه بهتری برای انتخاب ندارد در سازمان می‌ماند. تعهد هنجاری به عنوان حسی از التزام اخلاقی به سازمان تعریف می‌شود. کارمندی که دارای تعهد هنجاری به سازمان است، برای جبران مزایایی که از سازمان به او می‌رسد در سازمان می‌ماند.

طبق نظر مایر و همکارانش، یک کارمند ممکن است سه عنصر تعهد را به شدت در سطوح مختلف توسعه دهد، اما ممکن نیست که هر سه عنصر را هم‌زمان توسعه دهد (شن و زو، ۲۰۱۱). تعهد عاطفی عبارت است از وابستگی عاطفی کارکنان به سازمان و تعیین هویت با آن و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمان است. مروری بر مطالعات نیز نشان می‌دهد که تعهد عاطفی بیش از سایر ابعاد، توجه محققان را به خود جلب کرده است (حاجی کریمی و همکاران، ۱۳۹۱). همان‌طور که قبلاً بیان شد در واقع فردی که تعهد عاطفی بالایی دارد، در سازمان باقی می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف، تلاش پیش از حد یا حتی ایثار از خود نشان می‌دهد.

۲-۴ کار تیمی

تیم، مجموعه‌ای از افراد است که برای رسیدن به اهداف مشترک با هم کار می‌کنند. کار تیمی افراد یک تیم را به شکلی می‌پروراند که افراد در تیم به اهداف بالاتر از منافع شخصی خود توجه نمایند. ویژگی‌های اصلی اعضای تیم نیز عبارت‌اند از: اهداف مشترک، همکاری، پذیرش تفاوت‌ها، پذیرش یکدیگر و داشتن اتحاد (انجمن رهبران آمریکا، ۲۰۱۱). همچنین نیاز به شناخت تیم توسط مدیران به این دلیل است که تیم‌ها واقعیتی از زندگی سازمانی هستند و زیربنای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند. شناخت انواع گوناگون گروه‌ها و دلایلی که افراد به سوی آن‌ها جذب می‌شوند، به مدیران کمک می‌کند تا با تنوع اهداف و مقاصد و چاره‌جویی‌های لازم آشنا شوند (جان و کیت، ۲۰۰۲). تیم‌ها حداقل به دو دلیل حائز اهمیت هستند: اول اینکه نتیجه کاری که با تعداد مشخصی از افراد و به صورت برنامه‌ریزی در قالب تیمی انجام می‌شود از کاری که با همان تعداد افراد به صورت انفرادی انجام می‌شود، بهتر خواهد بود. وقتی که تیم در جهت انجام دادن کاری تلاش می‌کند، تشریک مساعی میان اعضای خود را افزایش می‌دهد و افراد از تجربیات یکدیگر در جهت انجام بهتر کار استفاده می‌کنند (ایبلی و ایازی، ۱۳۸۶).

کار تیمی نیز بدین معنی است که افراد کار را با یکدیگر انجام می‌دهند تا بیشتر از آنچه به طور فردی به انجام می‌رسانند، اجرا کنند. به علاوه این کار بیشتر می‌تواند مهیج، رضایت‌بخش و لذت‌بخش باشد. شاید ساده‌ترین تشابه و قیاس با تیم فوتبال باشد (ودکاک^۳، ۱۳۸۵). کار تیمی ظرفیتی برای رسیدن به نتایج مورد نظر است که افرادی که جدای از یکدیگر کار می‌کنند، نمی‌توانند به تنهایی به این نتایج دست یابند (اسمیت^۴ و همکاران، ۲۰۰۱). علاوه بر این، کار گروهی را به عنوان فرآیند چند متغیره‌ی پیچیده‌ای بر اساس پنج بعد اصلی می‌توان تفسیر کرد. الف) رهبری تیم: همکاری در موفقیت تیم با هماهنگی کمک هر یک از اعضا همراه با درک متقابل، ب) نظارت بر عملکرد متقابل: آگاهی از کارکرد تیم به وسیله نظارت بر اعضای تیم از طریق جو آزاد و منسجم، ج) رفتار حمایت‌گری: استقلال منابع و تلاش مرتبط با وظیفه برای حل مسائل متداول به‌طور طبیعی با همکاری و هماهنگی، د) سازگاری: عملکرد و تعدیل مجدد عملکرد با هر پیامد مطلوب، ه) گرایش تیم: تمایل نگرشی که کیفیت فردی زندگی کاری را افزایش می‌دهد که مستلزم رضایت شغلی، اعتماد و تعهد سازمانی در تیم است (نادی، ۱۳۹۶).

1. Shen & Zhu
2. John & Keith
3. Vodcac
4. Smith

۵-۲ مهارت سیاسی

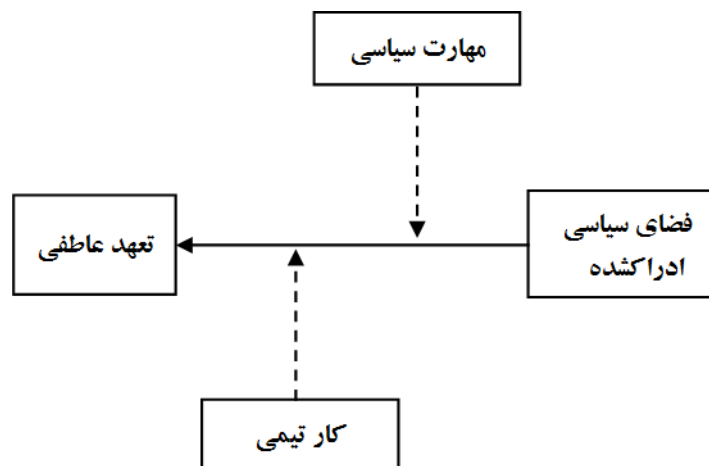
در اوایل دهه ۱۹۸۰ ففر و میتزبرگ سازمان‌ها را موجودیت‌هایی سیاسی معرفی کردند و پیشنهاد هر دوی آن‌ها این بود که افراد برای اثربخش بودن در چنین محیط‌هایی نیاز به مهارت‌های سیاسی دارند (فریس و همکاران، ۲۰۰۷). به عقیده رایبیز (۱۹۸۳) همه رفتارها در سازمان سیاسی هستند. به عقیده او قدرت، سیاست‌شناسی و اعمال نفوذ در زمره واقعیت‌های بسیار مهم و همبستگی حیات در هر سازمانی است و مدیران نه می‌توانند و نه باید رفتارهای سیاسی در سازمان را از بین ببرند. سیاسی بودن محیط یک سازمان از نظر کارکنان می‌تواند بر تمایل برای برقراری ارتباط آن‌ها تأثیر بگذارد (رحیم‌نیا و حسن‌زاده، ۱۳۸۸). به همین خاطر است که در سال‌های اخیر، تعداد زیادی از محققان رشته روان‌شناسی سازمانی / صنعتی به مهارت‌های سیاسی در روابط بین فردی تأکید بیشتری کرده‌اند. مهارت سیاسی برای اولین بار توسط فریس و همکارانش در سال ۱۹۹۹ وارد ادبیات روان‌شناسی سازمانی / صنعتی شده است و به معنای توانایی درک و فهم اثربخش دیگران در محیط‌های اجتماعی، و استفاده از چنین اطلاعاتی برای تحت تأثیر قرار دادن و نفوذ بر رفتارهای آن‌ها، به منظور دستیابی به اهداف فردی و یا سازمانی است (باندلی، ۲۰۰۸). فریس و همکارانش (۲۰۰۵) چهار بعد برای مهارت سیاسی معرفی کرده‌اند: هوشیاری اجتماعی، نفوذ بین‌شخصی، توانایی شبکه‌سازی و صداقت ظاهری. هوشیاری اجتماعی مهارتی بین فردی است که به فرد اجازه می‌دهد موقعیت‌های مختلف کاری را تفسیر کرده و نسبت به آن‌ها واکنش صحیح نشان دهد. نفوذ بین‌شخصی یعنی توانایی تأثیر قوی بر اطرافیان خود (فریس و همکاران، ۲۰۰۷). توانایی شبکه‌سازی یعنی مهارت درک پویایی‌های سازمان و نیز درک موقعیت خود در سازمان، برای دستیابی به سرمایه‌های اجتماعی از قبیل اطلاعات (فریس و همکاران، ۲۰۰۷). صداقت ظاهری مهارتی است که به افراد کمک می‌کند انگیزه‌های پنهانی خود را تغییر شکل دهند تا از این طریق بتوانند قابل اعتماد، درست، معتبر، بی‌ریا و خالص به نظر برسند (فریس و همکاران، ۲۰۰۵).

۳. پیشینه تحقیق

هرچه فضای سیاسی ادراک‌شده در بین اعضای سازمان بالاتر باشد، سطح عدالت، انصاف و خوبی پایین‌تر می‌آید. کورپانزانو و همکاران (۱۹۹۷) نشان دادند که کارکنان، سازمان را دارای ماهیتی سیاسی، نابرابر و تنها ارتقادهنده آرمان‌های اعضای قدرتمند می‌بینند؛ بنابراین، ممکن است به ترک جسمی یا روانی سازمان تشویق شوند. سیاست‌های سازمانی می‌تواند باعث ترک یا کنار کشیدن روانی افراد شود (جم و همکاران، ۲۰۱۱). رفتارهای سیاسی در سازمان اغلب پنهان و تحت تأثیر تفاوت در ادراکات و نگرش‌های کارکنان است و بر اساس ماهیت عمل یا درک افراد از واقعیت و نه خود واقعیت تعیین می‌شود (فانی و همکاران، ۱۳۹۲). بر اساس نظر آدامز (۲۰۰۲) گرچه رفتار سیاسی ممکن است پیامدهای مثبت داشته باشد، اما ادراک کارکنان از سیاست تقریباً همیشه منفی است. افزایش حقوق و یا ترفیع‌های غیرقانونی و بدون قاعده که فرد شاهد آن‌ها است یا بهره‌مندی از فرصت‌ها که نیاز به حمایت از شخص یا گروه‌های قدرتمند دارد، حتی اگر خود شخص نیز از این فرصت‌ها بهره‌مند نشود؛ باعث این تصور در بین کارکنان می‌شود که همواره گروه یا افرادی هستند که مانع از پیشرفت، ترفیع یا افزایش حقوق قاعده‌مند خواهند شد؛ این باعث کاهش احساس امنیت و تعلق خاطر آن‌ها و درنهایت کم شدن تعهد عاطفی افراد نسبت به سازمان خواهد بود. با توجه به تحقیقات مختلف، عوامل زیادی را می‌توان در میزان تعهد سازمانی دخیل دانست. مودای، استیز و پورتر (۱۹۷۹) این عوامل را در چهار مقوله طبقه‌بندی کرده‌اند که عبارت‌اند از: ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های شغلی، تجربه‌های کاری و ویژگی‌های ساختاری. عواملی چون فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و سیاست‌های مدیریت منابع انسانی، به‌طور مستقیم و بدون واسطه می‌توانند برای ارتقای سطح تعهد سازمانی تأثیرگذار باشند. ادراک فضای سیاسی در سازمان پدیده‌ای است که پیامدهای منفی برای فرد مشغول به کار در سازمان دارد. یافته‌های تحقیقات نشان می‌دهند فضای سیاسی ادراک‌شده با پیامدهای شغلی از جمله تعهد عاطفی رابطه منفی دارد و باعث کاهش بهره‌وری، احساس بی‌عدالتی در

سازمان، کاهش انگیزه، مقاومت در برابر تغییر، کاهش رفتار شهروندی و نگرانی شغلی می‌شود (جم و همکاران، ۲۰۱۱). نظریه فضای سیاسی در سازمان به عنوان منبعی از تنش‌های مرتبط با محیط کار بیانگر آن است که عدم رضایت شغلی نتیجه فشار روانی است که افراد تجربه می‌کنند. تحقیقات نشان داده که کارکنان دارای رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت بهتری قرار دارند و از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوبی است که منجر به جذب و ماندگاری کارکنان می‌شود (باقری و همکاران، ۱۳۹۱). در جامعه ایران نیز پژوهشگران در مورد رابطه منفی فضای سیاسی ادراک‌شده و تعهد عاطفی پژوهش را انجام داده که نتایج، منفی بودن این رابطه را تأیید می‌کنند. یعنی هرچه کارکنان فضای سازمان را سیاسی‌تر ببینند و معتقد باشند در سازمان بازی‌های قدرت و سیاست جایگاه عمده‌ای دارد، به همان میزان تعهد سازمانی آن‌ها کاهش می‌یابد (رحمان-سرشت و فیاضی، ۱۳۸۷). هرچه برداشت و ادراک فرد از وجود فضای سیاسی در سازمان بیشتر باشد، او احساس نگرانی، عدم امنیت و عدم اطمینان بیشتری خواهد داشت. امری که بر میزان دلگرمی او نسبت به کار و قدرت پیوند او با شغل و سازمان تأثیر خواهد داشت. کارکنان با مشاهده برخی سیاست‌ها، محیط کار را محیطی غیرقابل اعتماد انگاشته و روابط سازمان با کارکنان را پسندیده نمی‌دانند. هر یک از این عوامل به‌تنهایی می‌تواند شخص را در فشار روانی، اقتصادی و یا اجتماعی قرار داده و موجب کاهش تعهد عاطفی وی به سازمان شود، که باید برای جلوگیری از ضررهای فضای سیاسی در سازمان‌ها باید تأثیر این متغیر را با ترفندهایی از جمله مهارت سیاسی و کار تیمی تعلیل کرد. منظور از مهارت‌های سیاسی، راهبردهای سیاسی است که مدیران به کار می‌گیرند؛ به‌عنوان مثال توانایی برقراری ارتباط مؤثر با مقامات محلی، توانایی ارتقاء جایگاه سازمان در جامعه، توانایی رفتار مناسب با مشتری، توانایی جلب حمایت مقامات محلی و غیره که همه این اقدامات و راهبردها، به مهارت‌های سیاسی مدیر بستگی دارد و می‌تواند منجر به سودمندی و جلوگیری از هرگونه ضرر و زیان شود و مزایایی برای سازمان ایجاد کند. منظور از مهارت سیاسی در این پژوهش نیز این جنبه مثبت است که می‌تواند تعدیل‌کننده رابطه منفی میان درک از فضای سیاسی در سازمان و تعهد عاطفی باشد. هوشیاری اجتماعی برای این‌گونه افراد آگاهی هوشمندانه‌ای از خود و دیگران فراهم می‌کند که امکان قاعده‌مند کردن و تعدیل رفتار با محیط‌های مختلف و در حال تغییر را فراهم می‌سازد. نفوذ بین فردی به توانایی افراد دارای مهارت سیاسی به نفوذ در رفتار کسانی که با آن‌ها تعامل دارند و نیز تطبیق رفتار خود با نیازهای محیطی اشاره دارد. اشخاصی که توانایی شبکه‌سازی دارند، افراد دارای منابع یا ارتباطات سودمند را شناسایی و با آن‌ها شبکه‌های اجتماعی ایجاد می‌کنند و از این طریق برای خود سرمایه اجتماعی و حمایت اجتماعی فراهم می‌سازند. افرادی که صداقت زیادی دارند به احتمال زیاد اعتماد و حمایت همکاران را هنگامی جلب می‌کنند که درگیر تلاش‌های نفوذی می‌شوند. به دلیل صمیمیت آشکار، اعمال آن‌ها به منزله فریب‌کاری، درک نشده و دیگران آن‌ها را قابل اعتماد می‌دانند (فانی و همکاران، ۱۳۹۲). با عنایت به نظریه تبادل اجتماعی، روابط میان افراد در گروه‌های یادگیری مشارکتی به‌منظور دستیابی به اهداف جمعی اغلب بر اساس تبادل منابع (اطلاعات و دانش) است. ماهیت گسترده فضای سیاسی سازمان در عرصه شرکت‌های بزرگ، محققان را بر آن داشت تا متغیرهای پادزهری را که می‌توانند اثرات منفی آن را بر پیامدهای مربوط به شغل خنثی کنند، شناسایی کنند. فریس، راس و فانت (۱۹۹۲) پیشنهاد کردند که به‌منظور کاهش اثر منفی فضای سیاسی ادراک‌شده در سازمان بر پیامدهای شغلی، بسیار اهمیت دارد که کنترل و درک کارکنان را افزایش دهیم. علاوه بر این، شواهد تجربی نشان می‌دهد فهم و کنترل شغل، رابطه منفی فضای سیاسی ادراک‌شده و رضایت شغلی را تعدیل می‌کند. کار تیمی این شناخت و درک از شغل را به فرد می‌دهد و همچنین به دلیل دخالت دادن وی در تصمیم‌گیری‌های گروهی و حس کنترل گروه توسط وی پیامدهای شغل از جمله تعهد عاطفی را بهبود می‌بخشد. بنابراین پیامدهای ناگوار فضای سیاسی ادراک‌شده در سازمان می‌تواند از طریق ترویج اهمیت کار گروهی در سازمان کاهش یابد. از این طریق نه تنها رابطه میان درک از فضای سیاسی در سازمان و رضایت شغلی تحت تأثیر قرار می‌گیرد بلکه تعهد عاطفی سازمانی را با مفاهیمی چون تبادل اجتماعی و آموزش همکاری بهبود می‌بخشد. کار تیمی کمک می‌کند که محیط کار، جریان اطلاعات میان کارکنان را افزایش دهد، شناخت کارکنان از کار را توسعه

بخشد و در نهایت روحیه کار کارکنان را بهبود دهد. واله و ویت^۱ (۲۰۰۱) نشان دادند که از مشخصه‌های کار در تیم، یکی درک بهتر نسبت به شرایط است که موجب می‌شود فهم فرد نسبت به چرایی رخ دادن اتفاقات افزایش یابد؛ و دیگری افزایش کنترل فرد (به‌عنوان مثال توانایی اتخاذ تصمیمات مؤثر و ...) است که رضایت فرد را از شغل بهبود بخشیده و در نهایت موجب می‌شود رابطه منفی میان فضای سیاسی ادراک‌شده در سازمان و پیامدهای شغلی تعدیل شود. با توجه مطالب بیان‌شده، می‌توان حدس زد که آثار مثبتی که کار تیمی و مهارت سیاسی بر دید شخص نسبت به سازمان و روابط وی با آن دارد، تعدیل‌کننده رابطه منفی درک از سیاسی‌کاری در سازمان و تعهد عاطفی کارکنان خواهد بود. با توجه به مطالب مذکور، فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل (۱) قابل ترسیم است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

براساس مدل مفهومی تحقیق می‌توان فرضیه‌ها را به شرح زیر مطرح ساخت:

فرضیه ۱: فضای سیاسی ادراک شده تأثیری منفی بر تعهد عاطفی کارکنان دارد.

فرضیه ۲: مهارت سیاسی رابطه بین فضای سیاسی ادراک شده و تعهد عاطفی را تعدیل می‌کند.

فرضیه ۳: کار تیمی، رابطه بین فضای سیاسی ادراک شده و تعهد عاطفی را تعدیل می‌کند.

۴. روش تحقیق

از آنجا که هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر فضای سیاسی ادراک‌شده بر تعهد عاطفی با نقش تعدیل‌گر کار تیمی و مهارت سیاسی است، بنابراین پژوهش از نظر هدف کاربردی به شمار می‌رود و از نظر گردآوری اطلاعات توصیفی می‌باشد. در مدل تحلیلی پژوهش، فضای سیاسی ادراک‌شده متغیر مستقل، متغیرهای کار تیمی و مهارت سیاسی به عنوان تعدیل‌گر و متغیر تعهد عاطفی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان استانداری و سازمان مدیریت برنامه و بودجه استان یزد به تعداد ۲۵۴ نفر است. طبق جدول کرجس و مورگان (۱۹۷۰) تعداد نمونه کافی برای انجام آزمون فرضیه‌ها ۱۴۸ نفر تعیین شد. ابزار اصلی گردآوری داده پرسشنامه است. برای سنجش فضای سیاسی ادراک‌شده از پرسشنامه ۱۵ گویه‌ای کمار و کارلسون (۱۹۹۷) استفاده شد. برای سنجش تعهد عاطفی از پرسشنامه ۸ گویه‌ای آلن و میر (۱۹۹۰) استفاده شد. برای سنجش مهارت سیاسی نیز پرسشنامه ۱۸ گویه‌ای فریس و همکاران (۲۰۰۵) استفاده گردید و در نهایت برای سنجش متغیر کار تیمی از پرسشنامه ۱۰ گویه‌ای لاو و آیدیس (۲۰۰۱) استفاده شد. شایان ذکر است برای سنجش تمام متغیرها از مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) استفاده شده است.

بررسی تأثیر فضای سیاسی ادراک شده بر تعهد عاطفی با نقش تبدیل‌گر کار تیمی و مهارت سیاسی فرامرز طهماسبی و همکاران

به منظور سنجش روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از نظرات خبرگان استفاده و در دو مورد به دلیل تشابه سؤالات (یکی در متغیر فضای سیاسی ادراک شده و یکی در متغیر مهارت سیاسی) اصلاحات لازم اعمال گردید. برای سنجش پایایی، پس از توزیع نمونه به تعداد ۳۰ عدد از پرسشنامه، میزان ضریب اعتماد به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که به ترتیب ۰/۷۵ برای فضای سیاسی ادراک شده، ۰/۸۶ برای مهارت سیاسی، ۰/۸۹ برای کار تیمی، و ۰/۷۸ برای مهارت سیاسی به دست آمد.

۵. یافته‌های پژوهش

۱-۵ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

جدول ۱ یافته‌های جمعیت‌شناختی را نشان می‌دهد. براساس این جدول، بیشترین گروه پاسخ‌دهندگان مردان (۱۴۱ نفر) هستند و بیشترین سطح تحصیلی با مدرک تحصیلی بالاتر از کارشناسی (۸۳ نفر) می‌باشد.

جدول ۱: یافته‌های جمعیت‌شناختی پژوهش

جنسیت	تحصیلات	
	دیپلم و کارشناسی	بالاتر از کارشناسی
مرد	۶۵	۸۳
زن	۴۷	۴۳/۵
فراوانی	۷۰/۹	۲۹/۱
درصد	۴۳/۵	۵۶/۵

۲-۵ بررسی مدل پژوهش و آزمون فرضیه‌ها

قبل از ارزیابی مدل ساختاری، لازم است معناداری بار عاملی سازه‌های مختلف پرسشنامه در پیش‌بینی گویه‌های مربوطه بررسی شود تا از برازندگی مدل‌های اندازه‌گیری و قابل قبول بودن نشانگرهای آن‌ها در اندازه‌گیری سازه‌ها اطمینان حاصل شود. این مهم، با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزار Smart Pls انجام شد. با توجه به اینکه در مدل تحلیل عاملی تأییدی برازش یافته، بار عاملی تمامی گویه‌ها معنادار نبوده، بنابراین سؤال‌های اول متغیرهای تعهد عاطفی و کار تیم و همچنین به ترتیب سؤال‌های دوم و چهارم متغیرهای ادراک فضای سیاسی سازمان و مهارت سیاسی از فرایند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته شدند. مبنای معناداری گویه‌ها این است که سطح معناداری برای آن‌ها زیر ۰/۰۵ باشد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه‌های معنادار به همراه شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی در جدول‌های شماره ۱، ۲ و ۳ و همچنین بارهای عاملی هر یک از ابعاد متغیرهای مهارت سیاسی و فضای سیاسی ادراک شده نیز (جدول ۴) ارائه شده است. این شاخص‌ها نشان از برازش مطلوب مدل‌های اندازه‌گیری داشته و بر این اساس معناداری بار عاملی هر متغیر مشاهده شده برای متغیر مکنون مربوطه، تأیید شد.

جدول ۲: ضرایب بار عاملی سؤالات متغیرهای تعهد عاطفی و کار تیمی

سازه	تعهد عاطفی															بار عاملی
	T1	T2	T3	T5	T6	T7	T8	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	
گویه	۰/۳۵	۰/۵۹	۰/۱۶	۰/۳۱	۰/۱۵	۰/۱۶	۰/۳۵	۰/۱۶	۰/۱۵	۰/۱۶	۰/۱۵	۰/۱۶	۰/۱۵	۰/۱۶	۰/۱۵	۰/۱۶
بار عاملی	۰/۳۵	۰/۵۹	۰/۱۶	۰/۳۱	۰/۱۵	۰/۱۶	۰/۳۵	۰/۱۶	۰/۱۵	۰/۱۶	۰/۱۵	۰/۱۶	۰/۱۵	۰/۱۶	۰/۱۵	۰/۱۶

جدول ۳: ضرایب بار عاملی مربوط به سؤالات متغیر فضای سیاسی ادراک شده

سازه	ادراک از فضای سیاسی سازمان											بار عاملی
	S1	S2	S4	S5	S8	S10	S11	S12	S13	S14	S15	
گویه	۰/۲۰	۰/۵۷	۰/۲۸	۰/۲۷	۰/۲۷	۰/۲۷	۰/۲۷	۰/۲۷	۰/۲۷	۰/۲۷	۰/۲۷	
بار عاملی	۰/۲۰	۰/۵۷	۰/۲۸	۰/۲۷	۰/۲۷	۰/۲۷	۰/۲۷	۰/۲۷	۰/۲۷	۰/۲۷	۰/۲۷	

جدول ۴: ضرایب بار عاملی مربوط به سؤالات متغیر مهارت سیاسی

سازه	مهارت سیاسی															
گروه	M 18	M 17	M 16	M 15	M 12	M 11	M 10	M 9	M 8	M 7	M 6	M 5	M 4	M 3	M 2	M 1
بار عاملی	۰/۸۶۷	۰/۸۶۲	۰/۸۶۷	۰/۸۱۴	۰/۸۱۱	۰/۸۱۱	۰/۸۱۷	۰/۸۳۰	۰/۸۲۰	۰/۹۱۳	۰/۸۱۱	۰/۸۶۱	۰/۸۶۱	۰/۸۶۱	۰/۸۶۱	۰/۸۶۱

جدول ۵: ضریب بار عاملی ابعاد متغیرها

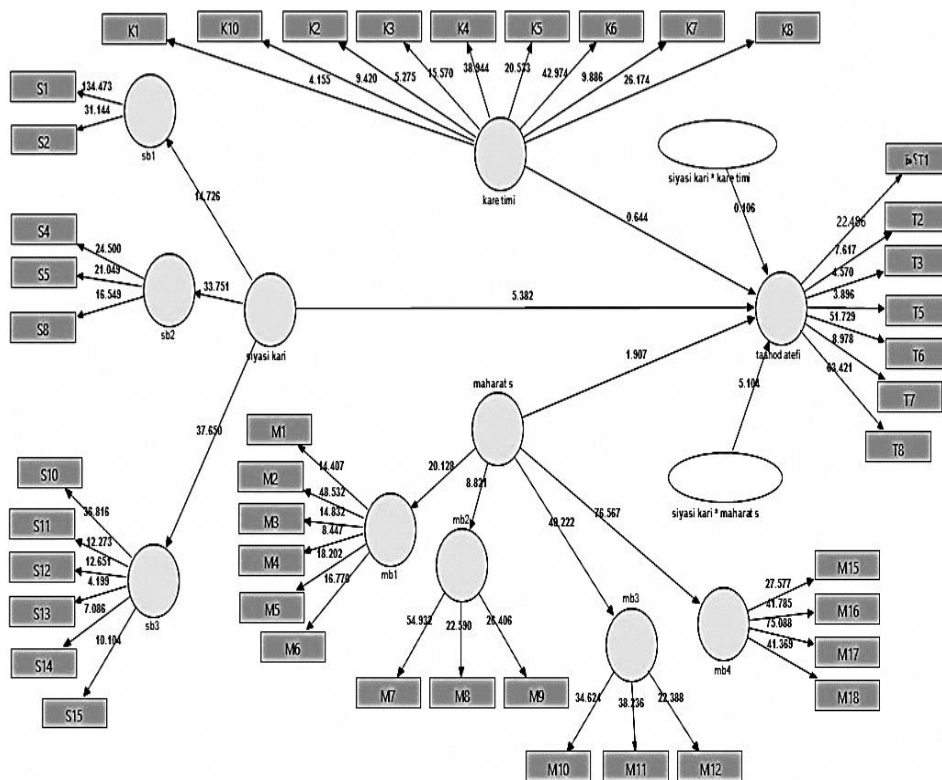
متغیر	بُعد	بار عاملی
فضای سیاسی ادراک شده	رفتار سیاسی عمومی	۰/۷۰۸
	پیشرفت مستمر	۰/۸۱۶
	سیاست‌های حقوق و ترفیع	۰/۸۶۲
	توانایی شبکه‌سازی	۰/۷۲۲
مهارت سیاسی	صداقت آشکار	۰/۴۹۸
	هوشیاری اجتماعی	۰/۷۶۶
	نفوذ بین فردی	۰/۸۹۷

در جدول ۶ سه مقدار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده درج شده است که همگی بیشتر از مقدار قابل قبول هستند و می‌توان مناسب بودن پایایی و روایی پژوهش حاضر را پذیرفت.

جدول ۶: ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
فضای سیاسی ادراک شده	۰/۷۵۲	۰/۸۳۹	۰/۶۳۷
مهارت سیاسی	۰/۸۶۰	۰/۸۱۹	۰/۵۴۰
کار تیمی	۰/۸۹۲	۰/۹۰۷	۰/۵۲۸
تعهد عاطفی	۰/۷۸۶	۰/۸۵۵	۰/۴۷۴

مدل معادلات ساختاری برازش یافته و شدت روابط بین متغیرها در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲: الگوی معادله ساختاری

برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF به شرح زیر استفاده شده است:

$$GOF = \sqrt{Communalities \times R^2} = \sqrt{0.592 \times 0.509} = 0.549$$

فرمول شماره ۱

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، حاصل شدن ۰/۵۴۹ برای GOF، نشان از برازش قوی مدل کلی پژوهش دارد.

نتیجه آزمون فرضیه‌های ۱ تا ۳ پژوهش، به طور خلاصه در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷: خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	عدد معناداری	سطح معناداری	نتیجه
۱. فضای سیاسی ادراک شده ← تعهد عاطفی	-۰/۲۰۱	۵/۳۸۲	< ۰/۰۵	تأیید
۲. مهارت سیاسی ← فضای سیاسی ادراک شده ← تعهد عاطفی	۰/۷۴۴	۵/۱۰۴	< ۰/۰۵	تأیید
۳. کار تیمی ← فضای سیاسی ادراک شده ← تعهد عاطفی	۰/۰۱۲	۰/۱۰۶	۰/۰۰۰	رد

۶. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهشگران کمتر به بررسی نقش مهارت سیاسی و کار تیمی در رابطه بین فضای سیاسی ادراک شده و تعهد عاطفی پرداخته‌اند، از این رو، پژوهش حاضر رابطه بین فضای سیاسی ادراک شده و تعهد عاطفی را با توجه به نقش تعدیل‌گر مهارت سیاسی و کار تیمی مورد بررسی قرار داد.

بر اساس یافته‌ها فرضیه اول مبنی بر «تأثیر منفی فضای سیاسی ادراک‌شده بر تعهد عاطفی» به تأیید رسید. نتایج آزمون نشان داد تأثیر فضای سیاسی ادراک‌شده بر تعهد عاطفی (۵/۳۸۲) معنادار است؛ یعنی هر چه میزان فضای سیاسی ادراک‌شده افزایش یابد، میزان تعهد عاطفی کارکنان کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر هر چه کارکنان، فضای سازمان را سیاسی‌تر ببینند و معتقد باشند در سازمان، بازی‌های قدرت و سیاست جایگاه عمده‌ای دارد، به همان میزان تعهد عاطفی آن‌ها کاهش می‌یابد. نتایج این پژوهش با یافته‌های جم و همکاران (۲۰۱۱)، باقری و همکاران (۱۳۹۱) و رحمان‌سرشت و فیاضی (۱۳۸۷) همخوانی دارد.

بر اساس یافته‌ها فرضیه دوم پژوهش مبنی بر «نقش تعدیل‌گر مهارت سیاسی در رابطه بین فضای سیاسی ادراک‌شده و تعهد عاطفی» به تأیید رسید. این نتیجه با یافته‌های پژوهش فانی و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارد. اهمیت رفتار سیاسی امروزه به حدی است که بیان می‌شود، موفقیت سازمان‌ها در گرو شایستگی‌های مدیران و بکارگیری مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان است. به همین دلیل سیاست به یک مهارت اساسی برای مدیران تبدیل شده است.

بر اساس یافته‌ها، فرضیه سوم مبنی بر «نقش تعدیل‌گر کار تیمی در رابطه بین فضای سیاسی ادراک‌شده و تعهد عاطفی» مورد تأیید قرار نگرفت. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های فانی و همکاران (۱۳۹۲)، فریس، راس و فانت (۱۹۸۹) و واله و ویت (۲۰۰۱) همخوانی ندارد. یکی از روش‌های کاهش فضای سیاسی ادراک‌شده این است که مدیران همکاری میان کارکنان سازمان را افزایش دهند. همکاری را بسیاری از سازمان‌ها از جمله پیامدهای مطلوب به شمار می‌آورند اما در واقعیت بسیاری از سازمان‌ها، همکاری و تشریک مساعی میان کارکنان خود را مورد تشویق قرار نمی‌دهند زیرا نظام پرداخت و مزایای آن‌ها اغلب برای ایجاد انگیزش جهت بالا بردن عملکرد فردی تنظیم شده است. علاوه بر این، مدیران باید نتایج کارهای گروهی را نیز مورد توجه قرار دهند. عدم توجه به کار تیمی و بکار نرفتن آن در سازمان مورد مطالعه را می‌توان دلیل عدم تأیید این فرضیه بیان کرد. این مورد را می‌توان یکی از معضلات جامعه ایران دانست که نه تنها کار تیمی در اکثر سازمان‌ها جایگاهی ندارد بلکه فرهنگ کار تیمی و تجربه و آموزش آن در میان افراد جامعه نیز در سطح پایینی قرار دارد.

با توجه به یافته‌های پژوهش که نشان داد افزایش فضای سیاسی ادراک‌شده، تأثیر شایان توجهی بر کاهش تعهد عاطفی کارکنان می‌گذارد و مهارت سیاسی رابطه بین فضای سیاسی ادراک‌شده و تعهد عاطفی را تعدیل می‌کند، پیشنهاد می‌شود افراد و سازمان‌ها به آموزش و توسعه مهارت‌های سیاسی خود اهتمام بورزند و همچنین به کار تیمی اهمیت بیشتری بدهند و از طرفی مدیران سازمان‌ها به این موضوع توجه ویژه داشته باشند که سیاسی‌کاری درون سازمان و درک آن توسط کارکنان موجب می‌شود تا تعهد عاطفی کارکنان نسبت به سازمان پایین بیاید و نه تنها بازده و کارایی پایین می‌آید بلکه مشکلات زیادی برای سازمان ایجاد خواهد شد و لذا باید مراقب باشند که تا آنجا که می‌توانند سطح فضای سیاسی در سازمان را کاهش دهند.

همچنین پیشنهاد می‌شود این پژوهش در محیط‌هایی که هم سیاسی‌کاری و هم کار تیمی به‌وفور وجود دارد، انجام گیرد تا اثرات آن تبیین گردد. فردگرایی خصوصاً در سازمان‌های دولتی موجب شده که افراد کمتری تجربه کار تیمی را داشته و اطلاعات ناقصی در مورد آن داشته باشند. همچنین مهارت سیاسی هنگامی توسط فرد مورد استفاده قرار می‌گیرد که در کنار دیگران قرار گرفته و با آنان در تعامل باشد؛ این مسائل ممکن است موجب شود بررسی‌های آماری با موانع و محدودیت‌هایی مواجه شود.

علاوه بر این در اکثر سازمان‌های دولتی ایران تفاوت‌چندانی از لحاظ حقوق و پاداش بین کارکنانی که کارشان را خوب انجام می‌دهند با سایر کارکنان، وجود ندارد و به نظر می‌رسد سیاست‌های حقوق و ترفیع به درستی تبیین نشده‌اند. ممکن است افراد ترفیعاتی را بگیرند که مطابق با شایستگی‌های آن‌ها نباشد و همین امر موجب پایین آمدن تعهد سایر کارکنان می‌شود. در این پژوهش نیز چون سازمان‌ها دولتی بودند و عمدتاً تفاوت‌چندانی بین کارکنان از لحاظ حقوق و پاداش وجود نداشت، ممکن است بررسی‌های آماری با محدودیت‌ها و اشکالاتی مواجه شده باشند.

این پژوهش نیز مانند هر پژوهشی با محدودیت‌هایی روبرو است. یکی از محدودیت‌های این پژوهش این است که مولفه‌های فضای سیاسی ادراک‌شده هم‌وزن در نظر گرفته شده‌اند. بهتر است امتیازبندی و وزن مؤلفه‌های پژوهش را با توجه به ویژگی‌های سازمان‌های مورد مطالعه در پژوهش‌های آینده تغییر یابد. استفاده از روش کمی ممکن است باعث شود کارکنان نظرات واقعی خود را به طور شفاف بیان نکنند لذا بهتر است در تحقیقات آتی از روش‌های کیفی استفاده شود. نتایج تحقیق نیز قابل تعمیم به سایر سازمان‌ها نیست.

منابع

- ایلی، خدایار و ایازی، محمد. (۱۳۸۷). تیم‌سازی، راهبردهای علمی و تمرین رهبری اثربخش، تهران: سارگل.
- انصاری، محمداسماعیل، باقری کلجاهی، علی و صالحی، مسلم. (۱۳۸۹). تعهد سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان و نقش راهبردهای مدیریت منابع انسانی در بهبود آن. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷ (۳۱) ۷۲-۳۵.
- باقری، قدرت‌الله، نیک‌آیین، مجتبی و حسنی نژاد، آرش. (۱۳۹۱). تبیین ادراک فضای سیاسی در سازمان و بررسی پیامدهای ناشی از آن. فصلنامه راهبرد (دانشگاه تهران)، شماره ۷، ۹۹ - ۱۱۸.
- باقری، قدرت‌الله، حسنی نژاد، آرش، نیک‌آیین، مجتبی و خرم، سید محمد. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین ادراک فضای سیاسی سازمان با رضایت شغلی کارکنان (مورد مطالعه: معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، (۱۸) ۱۸۴-۱۶۵.
- جوانمرد، حبیب‌الله و افزار، محمد. (۱۳۸۹). تبیین ارتباط میان عوامل کار تیمی، تعهد سیاسی و رفتار شهروندی سازمانی. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۲، ۱۰۷-۹۳.
- حاجی‌کریمی، عباسعلی، رضائیان، علی، عالم‌تبریز، اکبر و سلطانی، مرتضی. (۱۳۹۱). مدلی میان‌سطحی برای تبیین ارتباط ادراک از حمایت سازمانی، ادراک از احترام سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری با تعهد سازمانی؛ مطالعه موردی: اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران. اندیشه مدیریت راهبردی، ۲ (۶) ۲۰۰-۱۷۷.
- رحمان سرشت حسین و فیاضی مرجان. (۱۳۸۷). رابطه بین انگاشت قدرت و سیاست‌شناسی سازمانی با تعهد و عملکرد کارکنان. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، ۸ (۲۹) ۷۳-۹۶.
- رحیم‌نیا، فریبرز، حسن‌زاده، ژاله. (۱۳۸۸). بررسی نقش تعدیل‌کنندگی عدالت سازمانی بر رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان و ارتباط‌گریزی افراد. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۱ (۲) ۴۶-۲۱.
- زارعی‌متین، حسن. (۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی پیشرفته، تهران: آگاه.
- غلام‌پور، محمد، طالب‌پور، مهدی، امیرنژاد، مهدی و حسینی، سید عماد. (۱۳۸۹). ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی در مدیران و معاونین تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی کشور، پژوهشنامه علوم ورزشی، ۶ (۱۲) ۳۸-۲۵.
- فانی، علی اصغر، شیخی نژاد، فاطمه، رسته مقدم، آرش. (۱۳۹۲). ماهیت، ابعاد و روش‌های آموزش و توسعه مهارت سیاسی در سازمان. مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، ۶ (۲۴) ۵۲-۲۹.
- لالیان‌پور، نوشین، دوستی، ناهید و محمدزاده، آزاده. (۱۳۹۰). مفهوم توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: یک شرکت بیمه‌ای). ماهنامه تازه‌های جهان بیمه، ۱۶۳، ۳۹-۲۴.
- نادری، مجتبی، آه‌نچیان، محمدرضا و نوغانی دخت بهمنی، محسن. (۱۳۹۶). مطالعه کیفی وضعیت تیم‌سازی و کار تیمی در دانشگاه‌های دولتی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۱ (۲۱) ۸۱-۱۲۰.

- نحریر، بتول، عبادی، عباس، توفیقی، شهرام، کریمی زارچی، علی اکبر و حسن هنرور. (۱۳۸۹). ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها. مجله طب نظامی، ۱(۱۲) ۲۶-۲۳.
- وودکاک، مایک. (۱۳۸۵). اصولی و مبانی ایجاد و بهبود تیم‌های سازمانی، ترجمه سید احمد بیان معمار و حسین خنیفر، قم: دانشگاه قم.
- هادی‌زاده مقدم، اکرم. (۱۳۸۷). مدل‌های دوگانه‌ی تجزیه و تحلیل قدرت و سیاست سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت، ۱۶۰-۱۷۶.
- Aryee, S., Chen, Z. X., & Budhwar, P. S. (2004). Exchange fairness and employee performance: An examination of the relationship between organizational politics and procedural justice. *Organizational behavior and human decision processes*, 94(1), 1-14.
- Bandelli, A. C. (2008). Facilitating communication and effective interpersonal relationships at work: A theoretical model of socio-affective competence.
- Çetin, M., & Pekince, D. (2011). Perceived procedural rationality and political behaviours in strategic decision making process and organizational commitment triangle. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 1154-1163.
- Community Leaders of America. (2011). Team Building for Leaders. Retrieved in 2011/08/17 www.fcclainc.org.
- Drory, A., & Romm, T. (1988). Politics in organization and its perception within the organization. *Organization studies*, 9(2), 165-179.
- Drory, A., & Vigoda-Gadot, E. (2010). Organizational politics and human resource management: A typology and the Israeli experience. *Human Resource Management Review*, 20(3), 194-202.
- Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal of management*, 18(1), 93-116.
- Ferris, G. R., Rogers, L. M., Blass, F. R., & Hochwarter, W. A. (2009). Interaction of job-limiting pain and political skill on job satisfaction and organizational citizenship behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 584-608.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., & Frink, D. D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of management*, 31(1), 126-152.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Perrewé, P. L., Brouer, R. L., Douglas, C., & Lux, S. (2007). Political skill in organizations. *Journal of management*, 33(3), 290-320.
- Haq, I. U. (2011). The impact of interpersonal conflict on job outcomes: Mediating role of perception of organizational politics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25, 287-310.
- Hochwarter, W. A., & Treadway, D. C. (2003). The interactive effects of negative and positive affect on the politics perceptions–job satisfaction relationship. *Journal of Management*, 29(4), 551-567.
- Jam, F. A., Sheikh, R. A., Iqbal, H., Zaidi, B. H., Anis, Y., & Muzaffar, M. (2011). Combined effects of perception of politics and political skill on employee job outcomes. *African Journal of Business Management*, 5(23), 9896-9904.
- John. W.N., & Keith, D. (2002). *Organizational behavior human behavior at work*, 11 Th, Ed. New York: published by Mc Graw-Hill companies, Inc.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Shen, J., & Jiuhua Zhu, C. (2011). Effects of socially responsible human resource management on employee organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(15), 3020-3035.

- Smith, P. A., Hoy, W. K., & Sweetland, S. R. (2001). Organizational health of high schools and dimensions of faculty trust. *Journal of School leadership*, 11(2), 135-151.
- Tangen, S. (2005). Demystifying productivity and performance. *International Journal of Productivity and performance management*, 54(1), 34-46.
- Valle, M., & Witt, L. A. (2001). The moderating effect of teamwork perceptions on the organizational politics-job satisfaction relationship. *The journal of social psychology*, 141(3), 379-388.
- Vigoda, E., & Cohen, A. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, 55(4), 311-324.

Investigating the Effect of Perceived Political Atmosphere on Emotional Commitment with the Transformative Role of Teamwork and Political Skill

Tahmasebi, F^{1*}., Tamizi, A²., Orafaye Jamshidi, sh³.

1. Assistant Professor. Department of Economics. Payame Noor University. Tehran. Iran.
2. Assistant Professor. Department of Economics. Payame Noor University. Tehran. Iran.
3. P.h.D Candidate in Economics. Payame Noor University. PO. BOX, 19395-3697. Tehran. Iran.

*Corresponding author's email: sheidajamshidi72@gmail.com

Abstract

Organizations need cooperation and teamwork to succeed in the current situation. On the other hand, lack of resources, the existence of inconsistent goals and individual and group conflicts have turned organizations into political arenas. In this regard, the present study aimed to investigate the effect of perceived political atmosphere on emotional commitment by considering the moderating role of teamwork and political skill. The present study is applied in terms of purpose and descriptive (survey) in terms of how to collect data and is specifically based on the structural equation model (SEM). The statistical population of the present study is all employees of the governorate and program and budget management of Yazd (248 people). According to Morgan's table, the minimum number of samples can be selected 148 people. Data were collected through a questionnaire. The validity and reliability of the questionnaire were confirmed using content validity and Cronbach's alpha, respectively. The questionnaires were distributed by convenience sampling and the data were analyzed using PLS software. The results showed that there is a negative and significant relationship between perceived political atmosphere and emotional commitment. In addition, political skill modulates the effect of perceived political climate on emotional commitment. In other words, the amount and use of political skills in the organization affects the intensity of the relationship between the two variables, but the transformative role of teamwork in the relationship between perceived political space and emotional commitment was not confirmed.

Keywords: Perceived political atmosphere, Emotional commitment, Teamwork, Political skills.