

The Effect of Perceived Organizational Policies on the Job Performance of the Employees of the Deputy Health Department of Qom Province¹

Mohamad Karimi A², Hajinabi K³, Nazarimanesh L⁴

Abstract

Introduction: Human power is the most valuable capital of any organization and improving its productivity is considered the main source of organizational growth and development. For this reason, today organizations are trying to focus on the identification of factors affecting the productivity of human resources according to the findings of behavioral management and resource development management. Therefore, for their survival and dynamism, organizations have to identify environmental changes and factors affecting organizations and try to reduce or intensify them. The purpose of this content is to investigate the effects of perceived organizational policies on the job performance of the employees of the health department of Qom province.

Methods: The current research is applied in terms of purpose and descriptive data collection is of correlational type. In this research, non-probability sampling method was used. Considering that the number of the target population is 1200, the statistical sample size was 291 using Cochran's equation and Morgan's table. In order to analyze the data, SPSS software version 26 and STATA software version 17 were used.

Results: In the following, in order to investigate the main hypotheses, from the non-parametric regression method, the effect of the dimension of public political behavior and the dimension of pay and promotion policies on job performance was statistically significant (significance level 0.047 and regression coefficient -0.076) and therefore Their hypotheses are accepted. Therefore, in general, it can be claimed that perceived organizational policies have an effect on job performance.

Conclusion: According to the results of the present research, organizational policies have an effect on the job performance of employees, and managers should be diligent in creating a less political environment and creating a supportive and friendly atmosphere to deal with the negative effects of politics in organizations.

Keywords: Perceived organizational policies, Job performance, Organizations, Qom province.

1- **Cite this article:** Mohammad Karimi, Abolfazl; Hajinabi, Kamran; Nazarimanesh, Leila (1402). The Effect of Perceived Organizational Policies on the Job Performance of the Employees of the Deputy Health Department of Qom Province. *Health Management*, 15(۳): ۷۹-87.

2- M.A. Department of Health and Medical Services Management, Faculty of Medical Sciences and Technologies, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran

۳- Assistant Professor, Department of Health and Medical Services Management, Faculty of Medical Sciences and Technologies, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran, (Corresponding Author), khajinabi@yahoo.com

4- Assistant Professor, Department of Health and Medical Services Management, Faculty of Medical Sciences and Technologies, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran

تأثیر سیاست‌های ادراک‌شده سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان معاونت بهداشتی استان قم^۱

ابوالفضل محمدکریمی^۲ / کامران حاجی‌نبی^۳ / لیلا نظری‌منش^۴

چکیده

مقدمه: نیروی انسانی با ارزش‌ترین سرمایه هر سازمان است و بهبود بهره‌وری آن منشأ اصلی رشد و توسعه سازمانی محسوب می‌شود. به همین دلیل امروزه سازمان‌ها با توجه به یافته‌های علوم مدیریت رفتارسازی‌مانی و مدیریت توسعه منابع در تلاش هستند تا به شناسایی عوامل اثرگذار بر بهره‌وری منابع انسانی تمرکز کنند. لذا سازمان‌ها برای بقا و پویایی خود مجبورند تا تغییرات محیطی و عوامل اثرگذار بر سازمان‌ها را شناسایی کنند و در جهت تقلیل یا تشدید آن‌ها تلاش کنند.

روش پژوهش: حاضر از نظر هدف، کاربردی و از منظر جمع‌آوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد در این پژوهش از روش نمونه‌گیری غیر احتمالی بهره گرفته شد. با توجه به این که تعداد جامعه هدف ۱۲۰۰ نفر است، حجم نمونه آماری با استفاده از معادله کوکران و هم‌چنین جدول مورگان، ۲۹۱ نفر به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نسخه ۲۶ نرم‌افزار SPSS و نسخه ۱۷ نرم‌افزار STATA استفاده شد.

یافته‌ها: در ادامه به منظور بررسی فرضیه‌های مهم، از روش رگرسیون نا پارامتریک، تأثیر بعد رفتار سیاسی عمومی و بعد سیاست‌های پرداخت و ارتقاء بر عملکرد شغلی از لحاظ آماری معنادار بوده (سطح معناداری ۰/۰۴۷ و ضریب رگرسیون ۰/۰۷۶-) و بنابراین فرضیه‌های مربوط به آن‌ها پذیرفته می‌شود. لذا به‌طور کلی می‌توان ادعا کرد که سیاست‌های ادراک‌شده سازمانی بر عملکرد شغلی اثرگذار است.

نتیجه‌گیری: بنا به نتیجه پژوهش حاضر، سیاست‌های سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان اثرگذار است و مدیران باید در جهت ایجاد محیط سیاسی کم‌تر و ایجاد جو حمایتی و دوستانه جهت مقابله با سوء تأثیرات سیاست در سازمان‌ها کوشا باشند.
کلید واژه‌ها: سیاست‌های ادراک‌شده سازمانی، عملکرد شغلی، سازمان‌ها، استان قم.

۱- استناد به این مقاله: محمدکریمی، ابوالفضل؛ حاجی‌نبی، کامران؛ نظری‌منش، لیلا (۱۴۰۲). تأثیر سیاست‌های ادراک‌شده سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان معاونت بهداشتی استان قم. مدیریت بهداشت و درمان، ۱۵(۳): ۷۹-۸۷.

۲- دانشجوی ارشد خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده علوم و فناوری‌های پزشکی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳- استادیار، گروه خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده علوم و فناوری‌های پزشکی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)،
پست الکترونیک: khajinabi@yahoo.com

۴- استادیار، گروه خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده علوم و فناوری‌های پزشکی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

مقدمه

نیروی انسانی با ارزش‌ترین سرمایه هر سازمان است و بهبود بهره‌وری آن منشأ اصلی رشد و توسعه سازمانی محسوب می‌شود. به همین دلیل امروزه سازمان‌ها با توجه به یافته‌های علوم مدیریت رفتار سازمانی و مدیریت توسعه منابع در تلاش هستند تا به شناسایی عوامل اثرگذار بر بهره‌وری منابع انسانی تمرکز کنند. لذا سازمان‌ها برای بقا و پویایی خود مجبورند تا تغییرات محیطی و عوامل اثرگذار بر سازمان‌ها را شناسایی کنند و در جهت تقلیل یا تشدید آن‌ها تلاش کنند [۱-۳].

فعالیت سیاسی، به‌طور ذاتی در سازمان وجود دارد، بنابراین، به‌عنوان یکی از عناصر تشکیل‌دهنده سازمان‌ها به شمار می‌رود. این نوع رفتار، محیط کاری تفرقه‌افکن و زیان‌بار ایجاد می‌کند که آثار منفی فزاینده‌ای بر کارکنان دارد. بنابراین آگاهی از مفهوم سیاست سازمانی، این مفهوم بحث‌برانگیز و عوامل مخرب در پیشگیری و محدود کردن چنین رفتاری نقش مهمی را ایفا می‌کند [۴] در دنیای امروز، نمی‌توان سازمان‌ها را جدای از رفتار سیاسی آن‌ها مطالعه کرد. تصور این که افراد در سازمان‌ها فقط برای اهداف و مقاصد گام برمی‌دارد بسیار خوش‌بینانه است [۵]. تقریباً هرکسی که در سازمانی کار می‌کند، با فعالیت‌های سازمانی آشناست. افرادی که درک منفی از سیاست‌های سازمانی دارند، سهم بارزی در انجام امور سازمانی ندارند و رفتارهای خاص مانند رفتارهای فرصت‌طلبانه، ممکن است بر اساس سیاست‌های سازمانی درک شده بروز کنند. ادراک سیاست استرس‌زا و مضر است و موجب کاهش رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی، رفتارهای سلطه‌جویانه و غیبت می‌شود و همچنین سطوح بالای ادراک سیاست‌های سازمان نشان‌دهنده محیط کاری تهدیدآمیز است که در آن کارکنان برای کسب موفقیت به رفتارهای غیررسمی روی می‌آورند. به‌علاوه تحقیقات نشان داده‌اند که افرادی که سیاست را در سازمان به کار می‌برند، پیامدهای منفی مانند: سطوح پایین‌تر رضایت شغلی و تعهد سازمانی، کاهش عملکرد

شغلی و همچنین کاهش اهداف گردش کار را تجربه می‌نمایند [۸-۴].

از طرفی، عملکرد شغلی به معنای تلاش کارکنان برای به انجام رساندن کارشان یا دستیابی به اهداف تعریف‌شده است. هر شغلی مسئولیت‌هایی را به همراه دارد که باید طبق استانداردهای تعیین‌شده انجام شود [۹]. سنجش و نمره دهی، استانداردهای عملکرد را ارزیابی می‌کند. این کار کمک می‌کند تا صلاحیت، خصوصیات، کیفیت، مهارت و پتانسیل کارکنان برای شغل مشخص شود و کارکنان بر اساس ارزیابی عملکرد به پاداش‌ها و مقام‌های بالا نائل شوند. بنابراین ارزیابی عملکرد یک مسئولیت مهم مدیریتی است که استانداردهای شغلی را مشخص می‌کند. ارزیابی عملکرد کمک می‌کند تا ویژگی‌های کارکنان را بسنجیم و حدود توانایی آن‌ها را تخمین بزنیم. با ارزیابی عملکرد می‌توان در خصوص ارتقای شغلی کارکنان، نیاز به آموزش و بهبود توانایی‌شان تصمیم‌گیری کرد. این موضوع باید به‌طور منظم در سازمان‌ها انجام شود و شامل مراحل ذیل می‌باشد [۱۰، ۹]:

- تعیین استانداردهایی برای عملکرد
 - سنجش وضعیت عملکرد حقیقی کارکنان
 - تجزیه و تحلیل انحراف عملکرد نسبت به استانداردهای مشخص شده
 - به بحث گذاشتن انحرافات
 - تعیین راه‌هایی برای اقدامات اصلاحی
- همان‌طور که گفته شد ارزیابی عملکرد شغلی یکی از وظایف مهم مدیریت منابع انسانی است و در مواردی که به آن اشاره می‌کنیم اهمیت ویژه‌ای دارد. برای مثال ارزیابی عملکرد بیان می‌کند که هریک از کارکنان مسئولیت‌های خود را با چه کیفیتی انجام می‌دهند و می‌توان متناسب با عملکردشان به آنان پاداش اختصاص داد. ارزیابی عملکرد ظرفیت، مهارت و تخصص عملی کارکنان را مشخص خواهد کرد و بدین ترتیب می‌توان به نقاط ضعف و قوت آنان پی برد و از همین طریق می‌توان برای وضعیت کاری افراد در آینده

و رگرسیون تک متغیره با استفاده از نسخه ۲۶ نرم افزار SPSS پرداخته شد.

معیار ورود به این پژوهش، کارمند بودن در معاونت بهداشتی استان قم با سابقه کاری حداقل ۱ سال در همه حوزه‌ها به جز واحد خدمات و نگهداری و نقلیه (به منظور اعتبار علمی بیشتر مطالعه به لحاظ درک بهتر سوالات و پاسخگویی دقیق تر به سوالات) می‌باشد و معیار خروج، عدم رغبت داشتن به شرکت در مطالعه و نیمه کامل پر کردن پرسشنامه بود.

یافته‌ها

منظور شناخت بهتر بافت جامعه مورد مطالعه و کسب آشنایی بیشتر با متغیرهای تحقیق، قبل از تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش، لازم است تا اطلاعات در قالب نمودارها و جداول مناسب خلاصه شود. در ادامه به توصیف و توزیع متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش پرداخته شده است.

وضعیت تعداد سال‌های سابقه شغلی افراد شرکت کننده در مطالعه در جدول ۱ داده شده است. با توجه به یافته‌های تحقیق، ۲۴/۵ درصد افراد کمتر از ۵ سال، ۲۸/۸ درصد افراد بین ۶ تا ۱۱ سال، ۱۲/۱ درصد افراد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۰/۱ درصد افراد ۱۶ تا ۲۰ سال، ۳/۷ درصد افراد ۲۱ تا ۲۵ سال سابقه و ۴/۶ درصد افراد بیش تر از ۲۶ سال سابقه کار در سازمان را دارا بودند. بنا به نتایج، ۲/۳ درصد، ۲۹/۴ درصد و ۸۳/۹ درصد از افراد، به ترتیب وضعیت استخدامی طرحی، قراردادی و استخدام دولتی داشتند. همچنین، ۵۳/۹ درصد از افراد در مرکز شهری، ۵/۸ درصد افراد در مرکز روستایی، ۲۱/۹ درصد از افراد در پایگاه شهری و ۳/۲ درصد از افراد در خانه روستایی مشغول خدمت بودند. بنا به نتایج، ۶/۳ درصد از افراد دیپلم و کمتر، ۶/۱ درصد از افراد فوق دیپلم، ۵۱/۳ درصد از افراد لیسانس، ۱۳/۵ درصد از افراد فوق لیسانس و ۶/۳ درصد از افراد دارای تحصیلات دکترا و بالاتر از دکترا بودند. (جدول ۱)

اطلاعات کسب کرد تا آنان نیز به عنوان عضوی از سازمان بتوانند نقش مؤثرتری در مجموعه ایفا کنند. ارزیابی عملکرد راهی برای افزایش انگیزه کارکنان است. این مورد منجر به پیشرفت و دستیابی به اهداف سازمان می‌شود. افرادی که بهترین عملکرد را از خودشان نشان می‌دهند، به عنوان افراد باارزش و قابل اتکا شناسایی می‌شوند و متناسب با همین ویژگی‌ها با آن‌ها برخورد می‌شود. در نهایت، این واکنش موجب تحریک کارکنان به فعالیت بهتر می‌شود [۱۰، ۱۱].

بنابراین از جمله سازمان‌هایی که منابع انسانی نقش اساسی در آن دارد، معاونت‌های بهداشتی می‌باشند. لذا هدف تحقیق حاضر این است که به بررسی اثر سیاست‌های سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی کارکنان بپردازد و به دنبال پاسخ سؤال فوق باشد. آیا میان ادراک سیاست‌های سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه‌ای وجود دارد؟

روش پژوهش

قلمرو مکانی این پژوهش سازمان معاونت بهداشتی استان قم و قلمرو زمانی این پژوهش بهار و تابستان ۱۴۰۲ می‌باشد. به منظور انجام این مطالعه، داده‌ها را با ابزار تحقیق، پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری شد. در مرحله اول با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران ابتدا از جامعه اصلی نمونه‌گیری شد. ابزار پژوهش دو پرسشنامه استاندارد (کاکمار و کارلسون، ۱۹۹۷) و (کوپمنز و همکاران، ۲۰۱۲) است [۱۲، ۱۳]. داده‌ها به کمک نرم‌افزار SPSS با استفاده از آمار توصیفی و آزمون آنالیز واریانس مورد تحلیل قرار گرفت سپس پرسشنامه در اختیار نمونه‌ها قرار داده شد و با استفاده از ابزارهای معتبر، روا و پایا سنجیده شد.

در مرحله بعد، با استفاده از آمار توصیفی به بررسی ویژگی‌های جامعه آماری و سپس در آمار استنباطی به آزمون فرضیات پرداخته شد. اطلاعات پرسشنامه را وارد نرم‌افزار EXCELL نسخه ۲۰۱۸ و سپس به تحلیل و نتیجه‌گیری با استفاده از آزمون‌های ضریب همبستگی

بررسی همبستگی بین متغیرهای پژوهش

با استناد به نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن، می‌توان ادعا کرد که بین متغیرهای پژوهش همبستگی کم اما به‌شدت معنادار وجود دارد. به طوریکه، همبستگی بین عملکرد شغلی و رفتار سیاسی عمومی با مقدار آماره P برابر با $0/000$ ، همبستگی بین عملکرد شغلی و پیشرفت مستمر با مقدار آماره P برابر با $0/001$ ، همبستگی بین عملکرد شغلی و سیاست‌های پرداخت و ارتقاء با مقدار آماره P برابر با $0/000$ ، همبستگی بین رفتار سیاسی و عمومی و پیشرفت مستمر با مقدار آماره P برابر با $0/000$ ، همبستگی بین رفتار سیاسی عمومی و سیاست‌های پرداخت و ارتقاء با مقدار آماره P برابر با $0/000$ ، همبستگی بین پیشرفت مستمر و درنهایت، همبستگی بین پیشرفت مستمر و سیاست‌های پرداخت و ارتقاء با مقدار آماره P برابر با $0/000$ به دست آمد. لذا می‌توان ادعا کرد که همبستگی بین متغیرهای پژوهش معنادار است. در جدول شماره ۲ خلاصه نتایج آورده شده است. (جدول ۲)

بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش: سیاست‌های ادراک‌شده سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان در معاونت بهداشتی استان قم تأثیر دارد.

یافته‌ها برای فرضیه اصلی پژوهش:

H0: سیاست‌های ادراک‌شده سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر ندارد.

H1: سیاست‌های ادراک‌شده سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر دارد.

بنا به نتایج، با توجه به این که مقدار سطح اطمینان از سطح خطای نوع اول $0/05$ کوچک‌تر است، لذا تأثیر سیاست‌های ادراک‌شده سازمانی بر عملکرد شغلی معنادار بوده و این متغیر بر عملکرد شغلی تأثیر منفی و معناداری با ضریب رگرسیون $-0/076$ دارد. بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی اول: بعد رفتار سیاسی عمومی از سیاست‌های ادراک‌شده سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان معاونت بهداشتی استان قم تأثیر دارد.

به‌منظور بررسی فرضیه ۱ از یک مدل رگرسیونی با پارامتریک استفاده از نسخه ۱۷ نرم‌افزار STATA استفاده شده است. در این مدل، عملکرد شغلی به‌عنوان متغیر وابسته و رفتار سیاسی عمومی به‌عنوان متغیر مستقل وارد نرم‌افزار شد. فرضیات و نتایج به شرح ذیل هستند.

H0: رفتار سیاسی عمومی بر عملکرد شغلی تأثیر ندارد.

H1: رفتار سیاسی عمومی بر عملکرد شغلی تأثیر دارد. (جدول ۳)

با توجه به این که قبلاً نیز ذکر شد متغیرهای مستقل پژوهش از توزیع نرمال برخوردار نبودند. بنابراین بنا به تصمیم تیم پژوهش از روش رگرسیون نا پارامتریک برای بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده شد. بعد رفتار سیاسی عمومی دارای مقادیر پراکنده زیادی بود. لذا به‌منظور دست‌یابی به نتایج دقیق و متقن، ضرایب رگرسیون در دامنه‌های مختلفی بررسی شد.

بنا به نتایج، با توجه به این که مقدار سطح اطمینان در اکثر بازه‌های مختلف از سطح خطای نوع اول $0/05$ کوچک‌تر است، لذا تأثیر رفتار سیاسی عمومی بر عملکرد شغلی در اغلب موارد معنادار بوده و این متغیر بر عملکرد شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد. بنابراین فرض یک تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی دوم: بعد پیشرفت مستمر از سیاست‌های ادراک‌شده سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان معاونت بهداشتی استان قم تأثیر دارد. به‌منظور بررسی این فرضیه از مدل رگرسیونی نا پارامتریک استفاده شد که در آن عملکرد شغلی به‌عنوان متغیر وابسته و متغیر پیشرفت مستمر به‌عنوان متغیر مستقل وارد مدل رگرسیونی شد.

H0: پیشرفت مستمر بر عملکرد شغلی تأثیر ندارد.

H1: پیشرفت مستمر بر عملکرد شغلی تأثیر دارد. (جدول ۴)

با توجه به نتایج کسب‌شده از آزمون‌های رگرسیونی، مقدار آماره p برابر با $0/000$ و از سطح خطای نوع اول $0/05$ بزرگ‌تر است. بنابراین می‌توان ادعا کرد که

(۲۰۱۴)، کاکمار و همکاران (۱۹۹۹) و مینتزرگ (۱۹۸۵) همسو می‌باشد [۱۰، ۱۶-۱۴]. بنا به نتایج این تحقیق و پژوهش‌های مشابه دیگر، سازمان‌ها معمولاً محیط‌های سیاسی هستند و این جو سیاسی بر عملکرد شغلی کارکنان اثر گذار است. تصور این که یک سازمان محیط غیرسیاسی است یک تصور بسیار خوش‌بینانه است. رفتارهای سیاسی رفتارهایی هستند که در شرح وظایف فرد پیش‌بینی نشده‌اند و یک فرد می‌کوشد با تکیه بر آن‌ها، بر دیگران نفوذ کرده و روی آن‌ها تأثیر بگذارد. تعریف‌های دیگری هم از رفتارهای سیاسی در سازمان ارائه شده است. باوجود همه اختلاف‌هایی که در تعریف‌ها هست، یک وجه مشترک میان بیشتر آن‌ها وجود دارد: «هدف رفتار سیاسی، تأمین منافع شخصی است» به گفته مشارکت‌کنندگان مطالعه رفتارهایی مانند: ایجاد رابطه دوستانه با نزدیکان مدیرعامل به منظور کسب اخبار دست‌اول درباره شرکت، ائتلاف با دیگران برای پیشبرد رأی و نظر خود در جلسات رسمی، پخش شایعه در شبکه ارتباطات غیررسمی، لطف کردن به دیگران با این انگیزه که آن‌ها را مدیون ساخته و وادار شوند تا درجای دیگر، منافع شخصی را تأمین کنند و لابی‌گری باهدف تغییر یک تصمیم و انتخاب تصمیم متفاوت، در محیط‌های سازمانی رایج هستند. ریشه برخی از رفتارهای سیاسی را باید در خود فرد جست‌وجو کرد اما همه چیز در ویژگی‌های فردی خلاصه نمی‌شود. شرایط سازمانی هم می‌تواند بستری برای پرورش سیاست‌بازها و رفتارهای سیاسی باشد. به نظرمی رسد که رفتار سیاست‌های سازمانی و ادراک سیاست‌های سازمانی مفاهیم ویژه‌ای هستند که بسیار با یکدیگر ارتباط دارند. ادراک سیاست مضر است و منجر به کاهش عملکرد شغلی می‌شود. با توجه به شواهد قوی درباره ارتباط برداشت از سیاست‌های سازمانی با پیامدهای منفی آن، ضروری است سازمان‌ها به عواملی توجه کنند که موجب بوجود آمدن چنین ادراکاتی می‌شود. با توجه به یافته‌های این محتوا، می‌توان ادعا کرد که کنترل سیاست باید یک مهارت اساسی برای مدیران باشد.

متغیر پیشرفت مستمر بر عملکرد شغلی تأثیر غیر معنادار اما مثبت دارد. و بنابراین فرض دوم رد می‌شود. **فرضیه فرعی سوم:** بعد سیاست پرداخت و ارتقاء از سیاست‌های ادراک‌شده سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان معاونت بهداشتی استان قم تأثیر دارد. به‌منظور بررسی این فرضیه از مدل رگرسیون نا پارامتریک استفاده شد که در آن عملکرد شغلی به‌عنوان متغیر وابسته و متغیر سیاست‌های پرداخت و ارتقاء به‌عنوان متغیر مستقل وارد نرم‌افزار شد.

H0: سیاست پرداخت و ارتقاء بر عملکرد شغلی تأثیر ندارد.

H1: سیاست پرداخت و ارتقاء بر عملکرد شغلی تأثیر دارد. (جدول ۵)

بنابه نتایج، مقدار آماره P برابر با $0/000$ و از سطح اطمینان $0/05$ کوچک‌تر می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که از لحاظ آماری، متغیر سیاست‌های پرداخت و ارتقاء بر عملکرد شغلی تأثیر معنادار و منفی دارد. بنابراین فرض سوم پذیرفته می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر سیاست‌های ادراک‌شده سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان معاونت بهداشتی قم انجام‌گرفته است. طبق نتایج به‌دست‌آمده، سیاست‌های ادراک‌شده سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری را نشان داده است و هم‌چنین فرضیه اصلی تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است.

نتایج نشان می‌دهد که سیاست‌های ادراک‌شده سازمانی، به معنای ارزشیابی ذهنی افراد در مورد میزان رفتارهای سیاسی در سازمان بر عملکرد شغلی افراد اثرگذار است. درواقع، رفتار سیاسی پدیده‌ای عادی و مرسوم در سازمان است و افراد در سطوح مختلف سازمانی به‌صورت حسابگرانه و عقلایی کار می‌کنند و تا زمانی برای اهداف سازمان تلاش می‌کنند که با اهداف فردی آن‌ها تناقض نداشته باشد. در این راستا نتایج این پژوهش با نتایج هارون و همکاران (۲۰۱۷)، بودلاو همکاران، (۲۰۰۹)، محمد عباس و همکاران،

- ایجاد و حفظ مخازن دانشی و تخصیص بودجه برای پژوهش در سایر سازمان‌ها
- ایجاد جو حمایتی و دوستانه جهت مقابله با سوء تأثیرات سیاست در سازمان‌ها
- تشویق فرهنگ ایده‌های نوآورانه
- ارتباط با کارکنان و دریافت بازخورد جهت حل مشکلات سازمان
- استخدام کارکنان بیشتر جهت کاهش بارکاری کارکنان
- همکاری مدیران با کارکنان بمنظور غلبه بر حل مشکلات مربوط به مدیریت فرآیند
- برگزاری جلسات تیمی بمنظور شنیدن مشکلات کارکنان

پیشنهادات

پژوهشگر برای پژوهش‌های آتی

- بررسی تأثیر سیاست‌های سازمانی ادراک‌شده در سایر سازمان‌ها و بالأخص بیمارستان‌ها و دانشگاه‌های علوم پزشکی
- بررسی تأثیر سیاست‌های ادراک‌شده سازمانی بر خلاقیت با نقش میانجی و مداخله‌گر آموزش کارکنان
- شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر سیاست‌های سازمانی
- انجام مطالعات کیفی به‌منظور ریشه‌یابی و شناسایی سیاست‌های سازمانی

تشکر و قدردانی

بدینوسیله از تمامی زحمات و تلاش‌های اساتید بزرگوار و همچنین کارکنان محترم دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات کمال سپاس‌گذاری و امتنان را داریم.

مدیران باید جهت کاهش ادراک فضای سیاسی، ایجاد مقررات و رویه‌ها، حصول اطمینان از روشن بودن آن‌ها و سپس به اجرا گذاشتن آن‌ها را در دستور کار خود قرار دهند، همکاری میان کارکنان سازمان را افزایش دهند، نظام‌های پرداخت و مزایا را عادلانه سازند، نتایج کارهای گروهی را موردتوجه خود قرار دهند و کارکنان را جهت ابداع و خلاقیت تشویق کنند. آن‌ها باید به شکل پیوسته و یکپارچه رفتارهای مطلوب را مورد تشویق و حمایت قرار دهند و به رفتارهایی که مطلوب نیستند و از رهنمودها تبعیت نمی‌کنند، بی‌اعتنایی کنند و یا آن‌ها را مجازات نمایند. این کارها می‌تواند سطح ادراک فضای سیاسی را کاهش دهد.

درنهایت می‌توان ادعا کرد که در مباحث مربوط به سازمان، این نوع فریب سیاسی در سازمان امری اجتناب‌ناپذیر است. اما زمانی که این سیاست غیرقابل تحمل می‌شود و از خطوط معمولی قدرت فراتر می‌رود، می‌تواند ساختار سازمان را تضعیف نموده و وارد مراحل خطرناک نماید. در نتیجه پیش‌گیری در مراحل ابتدایی بهتر از درمان در مراحل خطرناک است. چنین مواردی باید قبل از این که آسیبی متوجه سازمان شود، در نطفه خفه شوند.

با توجه به مشاهدات پیشنهاد می‌گردد، مدیران و مسئولین رفتارهای تخریب‌گر را کنترل کنند و همچنین از تبعیض قائل شدن بین کارکنان اجتناب کنند. همچنین مدیران باید برای حل مشکلات سازمان‌ها از کارکنان و ایده‌های خلاق استقبال کنند و اتاق‌های همفکری تشکیل دهند و به‌علاوه ایده‌های خوب و مطلوب تشویق و پاداش به همراه داشته باشند. مضافاً شفاف‌سازی فرایندهای پرداخت و ارتقاء و ایجاد جو رقابتی سالم به‌منظور توسعه ظرفیت‌های کارکنان می‌تواند مفید باشد.

به‌علاوه به کار گرفتن پیشنهادات زیر نیز می‌تواند کارساز باشد.

- توجه ویژه و بیشتر مدیران به ترویج محیط سیاسی کم‌تر
- شنیدن نقطه نظرات پیشنهادی و ایجاد فضای ارتقای خودکارآمدی

جدول ۱ - توصیف متغیرهای دموگرافیکی

Table1.demographic variables

Characteristic	Groups	Value
Number of work antecedent	Less than 5 years	85(24.5%)
	Between 6-10 years	100(28.8%)
	Between 11-15 years	42(12.1%)
	Between 16-20 years	35(10.1%)
	Between 21-26 years	13(3.7%)
	More than 26 years	16(4.6%)
Education	Diploma	22(6.3%)
	Upper diploma	21(6.1%)
	B.A	178(51.3%)
	M.A	47(13.5%)
	P.H.D	22(6.3%)
Employment type	Interim	8(2.3%)
	Contractual	102(29.4%)
	Permanent	181(89.3%)
Work place	Urban center	187(53.9%)
	Rural center	20(5.8%)
	Urban site	76(21.9%)
	Rural site	8 (3.2%)

جدول ۲ - نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن

Table 2. correlation between variables

Variables	JP	PB	CI	P & PP
JP	-			
PB	0.301	-		
CI	0.187	0.231	-	
P & PP	0.088	0.273	0.357	-

Note. JP is job performance, PB is political behavior, CI is continuing improvement, P&PP is peymene & preferment policy

جدول ۳ - نتایج تحلیل رگرسیون فرضیه اول

Table3. result of first hypothesis

Model	Standarzied Coefficients	Std.Err	Z	sig
2-3	30.33	2.21	13.71	0.000
4-2	-2.83	4.39	-0.65	0.518
5-2	-9.42	3.39	-2.77	0.006
6-2	-6.65	3.24	-2.05	0.040
7-2	-10.59	4.04	-2.62	0.009
8-2	-9.90	4.01	-2.47	0.014
9-2	-5.98	4.08	-1.47	0.143
10-2	-11.72	5.28	-2.22	0.036

جدول ۴ - نتایج تحلیل رگرسیون فرضیه دوم

Table4. result of second hypothesis

Model	Standarzied coefficients	Std.Err	Z	sig
PB	0.735	0.310	2.37	0.018

جدول ۵ - نتایج تحلیل رگرسیون فرضیه سوم

Table5. result of third hypothesis

Model	Standarzied coefficients	Std.Err	Z	sig
P&PP	-1.52	0.253	-6.03	0.000

Reference:

- 1- Kobriya sh. Bahar K. Nosrati L. Examining job security and perception of organizational support in predicting the productivity of contractual employees of Khorram Abad University of Medical Sciences. *Health and treatment management*, 2016; 8(4): 82-92.
- 2- Kiani & Radfer. Identifying and ranking the factors affecting the organization's productivity using the Dimatel model. *Productivity Management*, 2015; 9(4(35) Winter): 111-130.
- 3- Noe, R.A, Hollenbeck, J. R, Gerhurt, B & Wright, P.M. *Human Resource Management: gaining Competitive advantage*. New York: Mc GrawHill; 2008.
- 4- Sheikhinejad F. Fanny A. The knowledge of Fred H. Hassanzadeh A. Examining the predictors of perception of organizational policy. *Public administration perspective [Internet]*, 2015; (25): 45-66
- 5- Hassan, H., Vina, T. M. H., & I thnin, N. S. Perceived organizational politics and job satisfaction: the role of personality as moderator. *LogForum*, 2017; 13(4): 479-493.
- 6- Abbas, M., & Raja, U. Impact of perceived organizational politics on supervisory-rated innovative performance and job stress: Evidence from Pakistan. *Journal of advanced management science*, 2014; 2(2).
- 7- Khan, A. Perceptions of organizational politics, knowledge hiding, and employee creativity: The moderating role of professional commitment, *Personality and Individual Difference*; 2019.
- 8- Rasekh, N., Khan Moradi, S., & Zardoshtian, S. Impact of Perceived Organizational Policies and Perceived Organizational Support on Causing Deviant Behavior in Sport Organizations in the West of Iran. *Strategic Studies on Youth and Sports*, 2019; 18(43): 265-288.
- 9- Nešić, A., & Lalić, D. The impact of trust on job performance in organisations. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 2017; 21(81): 27-34.
- 10- Haroon, A., Hussain, Y., & Nawaz, M. M. The influence of perceived organizational politics on employee performance: a case study of Lahore, Pakistan. *American Journal of Social Science Research*, 2017; 3(3): 7-11.
- 11- Zaree M. Jandaghi G. Torre N. Knowing the factors of organizational citizenship behavior and examining its relationship with organizational performance. "Organizational Culture Management" scientific journal, 2015; 4(2).
- 12- Kacmar, K.M., & Carlson, D.S. Job Satisfaction in a Norwegian Population of Nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 1997; 44: 747-757.
- 13- Koopmans, L. Bernaards, C.M. Hildebrandt, V.H. Buuren, S. van, Beek, A.J. van der, Vet, H.C.W. de. Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*, 2014; 15(2): 160-175.
- 14- Mintzberg, H. *Power in and Around Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall; 1983.
- 15- Abbas, M., & Raja, U. Impact of perceived organizational politics on supervisory-rated innovative performance and job stress: Evidence from Pakistan. *Journal of advanced management science*, 2014; 2(2).
- 16 -Bodla, M. A., & Danish, R. Q. Politics and workplace: an empirical examination of the relationship between perceived organizational politics and work performance. *South Asian Journal of Management*, 2009; 16(1): 44-62.