

رفتار سیاسی در سازمان

نویسندگان:
دکتر الهام ساعی
سهیل سرشار

برنامہ خذ

رفتارسیاسے درسازمان

نویسندگان:

دکتر الہام ساعی

سہیل سرشار

Political Behavior in Organizations

سرشناسه	: ساعی، الهام، ۱۳۶۰-
عنوان و نام پدیدآور	: رفتار سیاسی در سازمان/نویسندگان الهام ساعی، سهیل سرشار؛ ویراستار سمیه شریعتی‌راد.
مشخصات نشر	: تهران: سارگل، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	: ۱۱۰ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۸۰۴۶۱۸-۹
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: رفتار سازمانی
موضوع	: Organizational behavior
موضوع	: رفتار سازمانی -- جنبه‌های سیاسی
موضوع	: Organizational behavior -- Political aspects
شناسه افزوده	: سرشار، سهیل، ۱۳۷۲-
رده بندی کنگره	: HD۵۸/۷
رده بندی دیویی	: ۳۰۲/۳۵
شماره کتابشناسی ملی	: ۶۱۶۲۲۴۸

کلیه حقوق مادی و معنوی اثر برای نشر سارگل محفوظ است.

نام کتاب : رفتار سیاسی در سازمان

نویسندگان : دکتر الهام ساعی، سهیل سرشار

ویراستار : سمیه شریعتی‌راد

ناشر : سارگل

صفحه‌آرایی : سارگل (محرم پور)

نوبت چاپ : اول - بهار ۱۳۹۹

تیراژ : ۵۰۰ نسخه

شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۸۰۴۶-۱۸-۹

قیمت : ۲۸,۰۰۰ تومان



انتشارات سارگل

تلفن: ۰۴۱ ۸۸۹۵۴۰۴۱ - ۸۸۹۸۳۳۲۴

www.goto847.ir

فهرست مطالب

۷	پیش‌گفتار
	فصل اول: رفتارهای سیاسی در سازمان
۹	رفتارهای سیاسی
۱۰	تاریخچه سیاسی‌کاری
۱۱	سیاسی‌کاری سازمانی
۱۳	رفتار سیاسی و ادراک سیاسی‌کاری در سازمان‌های دولتی
۱۴	نظریه وابستگی منبع
۱۶	تأثیر فرهنگ بر سیاسی‌کاری ادراک‌شده
۱۷	نظریه هیبرچمن
۱۸	سیاسی‌کاری و نفوذ اجتماعی
۱۹	سیاسی‌کاری در تصویرسازی و اعتبار خود
۲۰	تاکتیک‌های نفوذی
۲۲	مهارت‌های سیاسی
۲۴	شخصیت ماکیاولی و رفتار سیاسی
۲۵	سیاسی‌کاری در سیستم منابع انسانی
۲۵	سیاسی‌کاری، نوعی کارکرد بهره‌وری (مثبت یا منفی بودن سیاسی‌کاری)
۲۷	ابعاد رفتارهای سیاسی
۲۸	مطالعات سیاسی‌کاری سازمانی
۳۱	آزیر خطر
۳۴	سیاسی‌کاری و آزیر خطر
	فصل دوم: رهبری سازمانی و سیاسی‌کاری در سازمان
۳۵	رهبری
۳۹	رهبری اخلاقی
۴۱	نظریه یادگیری اجتماعی

۴۲	نظریه مبادلات اجتماعی
۴۲	رهبری اخلاقی و خود تنظیمی اخلاقی
۴۳	رفتار غیر اخلاقی حامی سازمان و رهبری اخلاقی
۴۴	ابعاد رهبری اخلاقی
۴۵	رهبری اخلاقی و رفتارهای ضد اجتماعی سازمانی
۴۶	مطالعات رهبری اخلاقی

فصل سوم: ساختار سازمانی و سیاسی کاری سازمان

۴۹	ساختار سازمانی
۵۱	تمرکزگرایی و سیاسی کاری ادراک شده

فصل چهارم: ناکامی شغلی

۵۵	واکنش عاطفی بلافصل به سیاسی کاری ادراک شده
۵۶	مدل ناکامی-پرخاشگری: پرخاشگری سازمانی
۶۲	نظریه رویدادهای عاطفی

فصل پنجم: اضطراب شغلی

۶۵	واکنش هیجانی به سیاسی کاری ادراک شده
۶۵	اضطراب شغلی
۶۷	انواع اضطراب شغلی
۶۹	عوامل سازمانی ایجاد کننده اضطراب
۷۱	اضطراب شغلی و اضطراب صفت در رابطه با مرخصی استعلاجی
۷۲	ابعاد اضطراب شغلی

فصل ششم: رفتار انحرافی سازمانی

۷۵	واکنش رفتاری خشن به سیاسی کاری ادراک شد
۷۷	رفتار انحرافی محیط کار
۷۸	عاطفه منفی و رفتار انحراف سازمانی
۷۸	رفتار انحرافی و پیامدهای سازمانی
۸۰	نقش شخصیت در پیش بینی رفتار انحراف سازمانی

فصل هفتم: سکوت کارکنان

۸۳	واکنش رفتاری نرم به سیاسی کاری ادراک شده
----	--

۸۳	نظریه عدم قطعیت
۸۵	تاریخچه سکوت کارکنان
۸۶	انواع سکوت کارکنان
۸۹	نظریات مرتبط با سکوت کارکنان
۹۰	سکوت کارکنان و یادگیری سازمان و تسهیم دانش
۹۱	مخالفت اصولی در سازمان
۹۲	فروختن به مدیریت بالا
۹۲	از زیر بار مسئولیت شانه خالی کردن
۹۳	وفاداری و غفلت
۹۴	اثر خاموشی
۹۴	تفکر گروهی
۹۵	تناقض آبلین
۹۵	جهل جمعی (همگانی)
۹۶	مارپیچ سکوت
۹۷	رفتار مدنی سازمانی (بر مبنای سکوت)
۹۷	سندرم گوش ناشنوا
۹۹	سکوت سازمانی یا سکوت کارکنان
۱۰۱	سکوت پاسخ به چیست؟
۱۰۱	نوع اطلاعات مخفی شده
۱۰۲	عوامل زمینه‌ای

فصل هشتم: کاهش دهنده‌ها: تاب آوری و حمایت اجتماعی

۱۰۵	تاب آوری
۱۰۸	حمایت اجتماعی

پیش‌گفتار

این کتاب چکیده‌ای از آخرین تحقیقات انجام شده بر رفتارهای سیاسی یا سیاسی‌کاری در سازمان است. از آن جا که کتابی در این زمینه وجود ندارد که اطلاعات کافی در اختیار افراد قرار دهد، نویسندگان کتاب حاضر تصمیم گرفتند که نتایج تحقیقات را در قالب کتاب به رشته تحریر درآورند. در واقع مفهوم کلی سیاسی‌کاری کمتر از یک دهه است که وارد ادبیات پژوهشی کشور شده و از این رو پژوهش‌های کمی در داخل کشور در مورد آن انجام شده است. با وجود این، فعالیت‌های سیاسی در سازمان‌های داخلی و خارجی از زمان‌های قدیم وجود داشته است. در کشورهای توسعه یافته این موضوع مورد توجه بیشتری قرار گرفته و توانسته‌اند برای مواجهه با آن برنامه‌ریزی کنند.

اهمیت مقوله سیاسی‌کاری به عنوان یکی از حیطه‌های روانشناسی صنعتی - سازمانی محرک اصلی نویسندگان در نوشتن کتاب حاضر بوده است. در نگارش این اثر سعی شده است ضمن ارائه و بسط نسبی مبانی نظری لازم، پیامدهای آن در سازمان جهت کاربرد در سطوح مختلف سازمانی، شغلی، و فردی بیان شود. در این راستا کتاب در ۸ فصل به شرح زیر تنظیم شده است:

■ فصل اول: نگاه کلی به سیاسی‌کاری سازمانی و بررسی مفاهیم، تاریخچه، و نظریات مربوط به آن.

- فصل دوم: نقش رهبری و ساختار سازمانی در تشدید یا کاهش ادراکات سیاسی کاری سازمانی.
 - فصل سوم: تأثیرات ساختار سازمانی در تسهیل ادراکات و رفتارهای سیاسی کاری.
 - فصل چهارم و پنجم: توضیح و شرح واکنش عاطفی-هیجانی به ادراکات سیاسی کاری سازمانی.
 - فصل ششم و هفتم: واکنش‌های رفتاری خشن و نرم به ادراکات سیاسی کاری سازمانی.
 - فصل هشتم: نقش کاهش‌دهنده‌های اثرات منفی ادراکات سیاسی کاری.
- این کتاب می‌تواند مورد استفاده مدیران و کارکنان سازمان‌های مختلف و همچنین محققان و دانشجویان رشته مدیریت و روانشناسی صنعتی و سازمانی و سایر علاقمندان قرار گیرد.

فصل اول

رفتارهای سیاسی در سازمان

رفتارهای سیاسی

سیاسی کاری سازمانی به عنوان رفتار غیر مجاز شناخته شده است. سازمان‌ها اقداماتی را در جهت اجتناب، عدم ترغیب، و از بین بردن رفتارهای سیاسی از محیط کار اتخاذ می‌کنند. سازمان‌هایی که شدیداً تحت تأثیر سیاسی کاری قرار دارند ضعف‌های متفاوتی در ماهیت دارند، زیرا اساس سیاسی کاری یک فریب است. البته اندک بحث‌هایی در مورد مطلوبیت سیاسی کاری در سازمان وجود دارد، اما به طور کلی مفهوم این پدیده مشوق نیست. بی‌نظمی در فرایند تصمیم‌گیری منابع انسانی از جمله پیامدهای سیاسی کاری است. بنابراین، تمام فرایندهای سازمانی در نتیجه آن غیر مؤثر می‌شوند.

سیاسی کاری سازمانی ترکیبی از فعالیت‌های نفوذی از طریق ابزار غیر رسمی و غیر قانونی برای تأثیرگذاری به منظور حفظ منابع، قدرت، و منافع است. در سازمان‌های شدیداً سیاسی کاری شده سود و منافع بیشتر به سمت کسانی می‌رود که دارای روابط سیاسی (نفوذی) خوبی باشند تا شایستگی. این گونه سازمان‌ها در پاداش‌دهی بر اساس عملکرد شکست خورده‌اند و سیستم پاداش‌دهی را بر پایه فاکتورهای تشخیصی از قبیل عضویت در یک گروه یا میزان قدرت پی‌ریزی کرده‌اند. در چنین سازمان‌هایی برای پیش بردن اهداف از علائق گروه‌های تأثیرگذار (که منفعت طلب هستند، نه شایسته)، بیشتر پیروی می‌شود. همچنین تغییر در شیوه‌ها در خدمت تنها

تعداد کمی افراد صورت می‌گیرد نه واحدهای کاری سازمان، که نتیجه آن چیزی نیست جز افزایش ناکامی، استرس، نگرش منفی، احساس بی‌ارزشی، و بروز رفتارهای منتقدانه کارکنان نسبت به سازمان. اولین بار «فریس، روس و فانت»^۱ (۱۹۸۹) مدلی را بر اساس پیشایندها و پیامدهای آن بررسی نمودند که باعث شد دیدگاه جدیدی به این مفهوم باز شود که با مشاهدات و تحقیقات متعددی جهت آزمودن و روایی مدل‌های مشابه دنبال شود.

بازنگری مطالعات سیاسی کاری سازمانی نشان می‌دهد که ابهام و عدم قطعیت محیط‌های کاری و شیوه‌ها و خط‌مشی‌های ناعادلانه در مدیریت امور سازمانی از علل اصلی سیاست‌های نفوذی در سازمان است. بنابراین، سیاسی کاری می‌تواند با ارتباطات و اجرای شیوه‌ها و خط‌مشی‌های واضح و روشن کنترل شود.

تاریخچه سیاسی کاری

تحلیل تاریخی سیاسی کاری سازمانی نشان می‌دهد که این مفهوم از دهه ۵۰ مورد توجه قرار گرفته است. ابتدا «مارتین و سیمز»^۲ (۱۹۵۶)، نحوه کاربرد قدرت به شیوه سیاسی در مدیریت کارها را بررسی کردند. سپس برخی دیگر از محققین سیاسی کاری و تأثیر آن در سازمان‌ها را بررسی کردند.

در دهه ۱۹۶۰ «برنز»^۳ (۱۹۶۱)، «مارس»^۴ (۱۹۶۲) و «باتن و اسواب»^۵ (۱۹۶۵) دیدگاهی را در بررسی نقش نفوذی سیاسی کاری‌های محیط کار در سازمان و چگونگی تشخیص پیامدهای منفی رفتارهای سیاسی در درون سازمان مطرح نمودند.

1. Ferris, Russ & Fandt
2. Martin & Sims
3. Burns
4. March
5. Batten & Swab

در دهه ۱۹۷۰ مشارکت‌های پژوهشی کلیدی از «باتلر»^۱ (۱۹۷۱)، «ففر و سالانسیک»^۲ (۱۹۷۴) و «مایز و آلن»^۳ (۱۹۷۷) دیده می‌شود. پژوهش باتلر (۱۹۷۱) به اندازه کافی مهم بود که بر اساس آن بتوان سیاسی‌کاری را از نگاه اثرات مثبت یا منفی در رابطه با ساختار سازمانی ارزیابی کرد. در حالی که مایز و آلن (۱۹۷۷) سیاسی‌کاری را از طریق ارزیابی و کاربرد فنون و فعالیت‌های متعدد بر اساس محتوا و زمینه سازمانی تعریف نمودند. آن‌ها سیاسی‌کاری سازمانی را به عنوان مدیریت اثرگذاری برای دستیابی به اهداف تأیید نشده سازمانی یا دستیابی به اهداف تأیید شده، اما از طریق ابزار نفوذی تأیید نشده تعریف نموده‌اند.

فریس و همکاران (۱۹۸۹) دیدگاه تقریباً مشابهی اتخاذ کردند و سیاسی‌کاری سازمانی را به عنوان رفتار راهبردی افزایش منافع خود، متضاد با اهداف جمعی سازمانی یا منافع دیگر افراد در سازمان تعریف نمودند. قبل از آن سیاسی‌کاری به عنوان رفتار مرتبط با تأثیر بر دیگران به خاطر منافع خود در موقعیت‌های رقابتی در نظر گرفته می‌شد.

سیاسی‌کاری سازمانی

مفهوم رایج سیاسی‌کاری سازمانی عبارت است از مقدم دانستن منافع خود بر منافع سازمان، که شامل بی‌اعتنایی به پروتکل کلی سازمانی است.

رفتار سیاسی یک واقعیت زندگی و احتمالاً برای عملیات موفقیت‌آمیز ضروری است. به نظر می‌رسد تاکتیک‌های سیاسی موقعی رخ می‌دهند که افراد به طور مستقیم برای این گونه رفتارها تشویق شده باشند؛ یعنی زمانی که این تاکتیک‌ها منجر به تغییرات دلخواه آن‌ها شوند و همچنین وقتی که

1. Butler
2. Pfeffer & Salancik
3. Mayes & Allen

افراد تمایل به افزایش قدرت خویش داشته باشند («گولتز»^۱، ۲۰۰۳). البته رفتارهای سیاسی و استفاده از قدرت می‌تواند بر هر تصمیمی در سازمان تأثیر بگذارند.

سیاسی‌کاری مفهوم وسیعی است که وجوه مختلفی در ارتباط با نگرش و رفتار را در بر می‌گیرد. این ساختار به گونه‌های متفاوت تعریف شده است، از جمله:

“رفتار غیر رسمی نامشروع و تفرقه‌انداز به منظور جابه‌جایی قدرت مشروع.”
“فعالیت‌هایی از قبیل رفتار خود خدمتی (خودنفعی) غیر قانونی و اغلب آسیب‌زا برای سازمان و اعضای آن.”

“رفتار راهبردی برای حداکثر نمودن منافع خود و مخالفت با اهداف جمعی سازمان یا منافع دیگر افراد.”

“حالت ذهنی اعضای سازمان یا دیگر افراد که شامل تمایل به جستجوی اهداف خودخواهانه در یک محیط سازمانی است؛ اهدافی که با اهداف دیگران در تضادند.”

“فعالیت‌هایی به سوی اهداف فراتر از منافع خود بدون توجه به رفاه و منافع دیگران یا سازمان.”

“رویکرد غیر رسمی کسب قدرت از طریق دیگران به جای شایستگی و لیاقت.”

“تلاش‌های نفوذ اجتماعی مستقیم بر کسانی که پاداش‌ها را فراهم می‌آورند که به حمایت یا ارتقای منافع فرد (اعمال‌کننده نفوذ) کمک می‌کند.”

1. Goltz

”تلاش‌های نفوذ اجتماعی، شامل تمایل به ارتقای خودنفعی افراد و گروه‌ها (واحد‌ها) که منافع دیگران را تهدید می‌کند (افراد و واحد‌ها).“

به طور کلی این مفهوم‌سازی‌ها نشان می‌دهند سیاسی‌کاری شامل فعالیت‌های نفوذی با استفاده از ابزار غیر مجاز برای به دست آوردن منافع شخصی است.

رفتار سیاسی و ادراک سیاسی‌کاری در سازمان‌های دولتی

سازمان‌های دولتی بر اساس شیوه‌های سیاسی کار می‌کنند و انعطاف کمتر و صلابت بیشتری دارند. «لاگروسن و لاگروسن»^۱ (۲۰۰۳) بر این باورند که سازمان‌های خدماتی دولتی نسبت به سازمان‌های خصوصی کمتر مشتری‌مدار هستند. تلاش‌های متفاوتی برای بررسی تمایز ویژگی‌ها، شایستگی‌ها، و عملیات سازمان‌های دولتی نسبت به سازمان‌های خصوصی انجام شده است. مطالعات، ادراکات منفی مشترک افراد را نسبت به سازمان‌های دولتی نشان داده است. برای مثال «شفیلد و زی»^۲ (۱۹۹۰) به این نتیجه رسیدند که سازمان‌های دولتی به طور کلی دارای ابهام، و اهداف کمیته بی‌ثبات و معمولاً بی‌معنا هستند. این اهداف غالباً توسط گروه دیگری که دارای علائق گسترده‌ای که معمولاً مبهم و غیر واقعی هستند تعریف و وضع می‌شوند. هر چند که دولت‌ها در سرتاسر جهان از طریق وضع مقررات و به کارگیری متخصصان و مدیران تحصیلکرده سعی در بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی دارند، اما نیاز اساسی به تغییر رفتار رهبرانی که سازمان‌های دولت را اداره می‌کنند نیز وجود دارد.

بخش‌های دولتی در مقایسه با بخش‌های خصوصی ویژگی‌های منحصر به فردی دارند. ساختار، جهت، خدمات، و عملکرد سازمان‌های بخش دولتی

1. Lagrosen & Lagrosen
2. Schiffett & Zey

با سازمان‌های بخش خصوصی متفاوت است. سازمان‌های تحت کنترل دولت مجبور به تبعیت از سیستم اداری بسته‌ای هستند که ماهیتاً دیوانسالار است. بنابراین، مهم‌ترین ویژگی سازمان‌های دولتی تأثیر و نفوذ قدرتمندی است که از گروه‌های دولتی و سیاسی بر آن‌ها اعمال می‌شود. این حقیقت همچنین توسط «میهایو، اوپرینا و کریستاسکو»^۱ (۲۰۱۰) مورد تأیید قرار گرفته است که سازمان‌های دولتی از طریق معاملات، ایده‌ها، و واکنش‌های مورد علاقه گروه‌های سیاسی به طور مستقیم یا غیر مستقیم تحت تأثیر سیاستمداران دولت هستند.

بنابراین، بخش دولتی دارای برخی ویژگی‌های منحصر به فردی است که بررسی نمودهای نگرشی و رفتاری کارکنان را ضروری می‌سازد. تأثیرات برون سازمانی نیز تهدیدی برای نقش مدیر در سازمان‌های بخش دولتی است. در ادامه، نظریه وابستگی منبع توضیح می‌دهد که چگونه سازمان‌های دولتی با سازمان‌های خصوصی تفاوت دارند و محیط مناسبی برای گسترش سیاسی کاری ادراک شده سازمانی هستند.

نظریه وابستگی منبع

تأثیر چرخه‌های سیاسی در سازمان‌های دولتی کاملاً طبیعی است. نظریه‌ها با دقت پیوند واضح بین سازمان‌ها و محیطشان را شرح داده‌اند. طبق «نظریه وابستگی منبع»^۲ سازمان‌ها رابطه نزدیکی با محیط بلافصل خود دارند (ففر و سالانسیک، ۱۹۷۸). وابستگی سازمان به منابع خارجی تعیین کننده اصلی رفتار آن است. بنابراین، این وابستگی تأثیر کلیدی بر کار سازمان دارد. طبق این نظریه سازمان‌ها به منابعی وابسته‌اند که تحت کنترل محیط سازمانی‌اند. مؤسسات، سازمان‌ها و انجمن‌های تنظیم کننده، که محیط سازمانی را تشکیل می‌دهند، منابع اصلی نیازهای سازمان را فراهم می‌آورند و منشأ

1. Mihaiu, Opreana, & Cristescu

2. Resource Dependence Theory (RDT)

قدرت سازمانی هستند. بنابراین، وابستگی قدرت و منابع می‌تواند ساختار مشابهی داشته باشد. همه انواع سازمان‌ها وابستگی وسیعی به سازمان‌های خارجی دیگر دارند. بر اساس نظریه وابستگی منابع هیچ کس نمی‌تواند وابستگی سازمان را به محیطش نادیده بگیرد. از آن جا که سازمان‌های دولتی ارتباط و وابستگی نزدیکی با هیئت‌های نظم دهنده، وزارتخانه‌ها، یا سازمان‌های مادر دارند، دارای ارتباط نزدیکی با ادارات سیاسی بالادست هستند. بنابراین، این سازمان‌ها ناگزیر از تطابق با خواسته‌های سیاسی هیئت‌های خارجی هستند که این امر باعث بالا رفتن رفتارهای سیاسی درون سازمان می‌شود و می‌تواند باعث بروز ادراکات سیاسی کاری شود. تأثیرات سیاست‌های برون سازمانی می‌تواند شامل طیفی از رفتار خودنفعی، پارتی‌بازی، ائتلاف‌های کوچک، و ایجاد فشار باشد که ممکن است اثرات قطره‌چکانی داشته باشند. سازمان‌های دولتی تحت کنترل مستقیم دولت هستند. بنابراین، قدرت‌های مرجع گزارش‌دهی آن‌ها وزرای بلافصل یا هیئت‌های تنظیم‌کننده دیگر هستند که با آن‌ها به عنوان مؤسسات زیردست وزارتخانه بلافصل برخورد می‌کنند. وزارتخانه‌ها جهت آن‌ها را مشخص می‌کنند، ادارات آن‌ها را کنترل می‌کنند، و حتی بر شیوه کاری آن‌ها تأثیر می‌گذارند. شواهد نیز اثر قوی عوامل محیطی بر رفتار افراد و گروه‌ها در سازمان را تأیید می‌کنند.

به طور مختصر، ممکن است این نتیجه‌گیری شود که افراد در سطح خرد سازمان تحت تأثیر هر دو نیروی درون‌سازمانی و برون‌سازمانی هستند. سازمان‌های دولتی به طور قابل ملاحظه‌ای با سیستم‌های سیاسی مرتبطند و این مسئله تاکتیک‌های نفوذی را بیشتر در میان کارکنان تحریک می‌کند. در نتیجه، سازمان‌های دولتی بستر مناسبی برای گسترش سیاسی کاری هستند.

تأثیر فرهنگ بر سیاسی‌کاری ادراک‌شده

محققان همچنین بر نقش فرهنگ جامعه در ادراکات سیاسی‌کاری تأکید دارند. به ویژه «هافستد»^۱ (۱۹۹۷) تأکید می‌کند که درک زمینه جامعه مورد مطالعه برای فهم تصویر واضحی از یک پدیده، مهم است. بحث هافستد بر این است که کاربردهای نظری و پژوهشی برخاسته از یک موقعیت فرهنگی را نمی‌توان بدون در نظر گرفتن فرهنگ کشور میزبان به محیط‌های دیگر تعمیم داد (ابعاد فرهنگی هافستد ۱۹۸۰؛ ۱۹۹۷).

گرچه سازمان‌هایی که در کشورهای دارای فرهنگ مشخص و یکسان کار می‌کنند ممکن است یافته‌های پژوهشی خود را به اشتراک بگذارند، اما سازمان‌های با زمینه فرهنگی متفاوت نمی‌توانند یافته‌های همدیگر را به کار بگیرند. به عقیده «هافستد و بوند»^۲ (۱۹۸۴) معنا و محتوای زمینه مورد مطالعه مهم است و باید در نظر گرفته شود.

هافستد (۱۹۸۴، ۱۹۸۰) پنج بعد فرهنگ ملی را مشخص کرده که در سطح کلان از فرهنگی به فرهنگ دیگر تفاوت دارند. این پنج بعد عبارتند از قدرت/فاصله، فردگرایی، مردسالاری، شاخص عدم اطمینان/اجتناب، و «چشم انداز بلندمدت»^۳.

طبیعتاً فرهنگ کشور ایران نتایج متفاوتی در مقایسه با ایالت متحده و انگلستان و استرالیا در این پنج بعد دارد. از آن جا که ابعاد فرهنگی ایالات متحده و انگلیس و استرالیا شباهت نزدیکی به هم دارند. یافته‌های حاصله از این کشورها می‌تواند برای همدیگر کاربرد داشته باشد (البته با کمی محدودیت)، اما نمی‌توان از آن‌ها برای ایران استفاده کرد. از آن جا که اکثر یافته‌های تحقیقات انجام شده در زمینه سیاست‌های سازمانی از کشورهای

1. Hofstede

2. Hofstede and Bond

3. Long-Term Orientation (LTO)

توسعه یافته به دست می آید، با تأکید بر کشورهای توسعه یافته این پدیده را توضیح می دهند و نتایج را برای فهم شباهت ها و تفاوت ها گزارش می دهند.

نظریه هیرچمن

بسیاری از تحقیقات امروزی برای این که تصویر واضح تری از شیوع سیاسی کاری سازمانی فراهم آورند بیشتر بر تحلیل اداراک سیاست ها میان کارکنان تمرکز دارند. معمولاً برای مشخص کردن واکنش ها در رابطه با سیاسی کاری های سازمانی از نظریه «کاهش سازمانی»^۱ «هیرچمن»^۲ (۱۹۷۰) استفاده می شود که به مدل «خروج، اعتراض، وفاداری، غفلت»^۳ معروف است. در پاسخ به موقعیت ناراضی کننده در یک جامعه، سازمان، یا کشور، فرد می تواند انواع این چهار واکنش را به کاهش سازمانی ادراک شده بروز دهد: واکنش هایی از قبیل تمایل به ترک شغل (خروج)، «افشاگری»^۴ (اعتراض)، درگیری در رفتارهای ضد تولید (غفلت)، یا افزایش تعهد عاطفی (وفاداری) به سازمان.

این واکنش ها از لحاظ شدت می توانند به شکل وسیع یا سطحی رخ دهند. نظریه هیرچمن در محیط های مختلف برای بررسی رفتار افراد در پاسخ به موقعیت های ناکام کننده و نامطلوب مرجع مناسبی است، از جمله: نارضایتی سهامدار، ناراحتی رأی دهنده، نارضایتی والدین از تحصیلات کودک خود، نارضایتی از خدمات بهداشتی دولت، نارضایتی از خدمات عمومی دولتی، جنبش های ضد دولت («وبر»^۵، ۲۰۱۱)، سناریوهای منحرفانه مضاعف از جمله نارضایتی در مواجهه مشتری با نقص خدمات و شیوه بهبود نقص

1. organizational decline

2. Hirschman

3. Exit, Voice, Loyalty, Neglect (EVLN)

4. whistle blowing

5. Weber

خدمات، نقض قرارداد روانشناختی و عدم امنیت شغلی («تورنلی و فیلدمن»، ۱۹۹۹).

هیرچمن (۱۹۷۰) چهار پاسخ ممکن را به عنوان نتیجه هر گونه موقعیت ناراحت کننده‌ای که کارکنان با آن مواجه می‌شوند شرح داده است. افراد ممکن است در فکر ترک سازمان باشند یا ممکن است شروع به انحراف از وظایف کاری منطقی کنند و یا اعتراض خود را اعلام کنند یا چاره‌ای را پیشنهاد دهند. اما واکنش کارکنان در پاسخ به سیاسی کاری سازمانی ادراک شده در شرایط متفاوت بسیار کم مورد آزمایش قرار گرفته است. به نظر «باچاراچ و لاولر»^۲ (۱۹۸۰) کارکنان ممکن است رفتارهای سیاسی را به عنوان بدیل اعتراض به سیاسی کاری ادراک شده اتخاذ کنند.

سیاسی کاری و نفوذ اجتماعی

«نفوذ اجتماعی»^۳ یا چگونگی تأثیر دیگران بر رفتار و نگرش‌های ما و برعکس، بیشتر از یک قرن توجه تحقیقات را به خود معطوف داشته است. نفوذ اجتماعی قدیمی‌ترین تفکر تجربی در علوم رفتاری است. حدود ۸۰ سال پیش دانشمند سیاسی، «لاسول»^۴ (۱۹۳۶)، سیاسی کاری را این گونه شرح داد: «آنان که به دست می‌آورند آن چه می‌خواهند، هر موقع بخواهند، و به شیوه‌ای که بخواهند.» بنابراین، لاسول سیاسی کاری را به عنوان بُعدی دیگر از نفوذ اجتماعی تشریح کرده است.

هر چند ادبیات تحقیقی نفوذ اجتماعی و سیاسی کاری بسیار ماهیت وسیعی دارد و از دیدگاه‌های متمایز و متفاوتی مورد مطالعه قرار گرفته، اما امروزه مشخص است که حقیقت مورد پذیرش کلی این است که نفوذ

1. Turnley & Feldman
2. Bacharach & Lawler
3. social influence
4. Lasswell

و سیاسی کاری یک پدیده مشابه اساسی هر اجتماعی (از قبیل سازمان‌های کاری) است.

سیاسی کاری در تصویر سازی و اعتبار خود

افراد نیازمند توجه اساسی به ابراز خود هستند، به گونه‌ای که منافع و سودشان در نتایج تضمین شود. زندگی سازمانی در دنیای ادراکات عمل می‌کند و افراد واقعیت‌ها را بر اساس ادراکات و تفسیر نشانه‌ها، تصاویر، و برداشت‌هایی که دیگران برای آن‌ها ابراز می‌کنند تجربه می‌کنند. این درک اساسی، فریس و همکاران (۱۹۹۱) را بر آن داشت که سیاسی کاری سازمانی را به عنوان یک واقعیت زندگی توصیف کنند. در محیط کار افراد به سرعت درمی‌یابند که دستیابی به اهداف شخصی و سازمانی به رفتارهای سیاسی آن‌ها بستگی دارد. اما در مورد جنبه‌های انگیزشی و شناختی که این گونه رفتارها را در درازمدت اثربخش می‌کنند خیلی کم تحقیقات اساسی انجام شده است. پیشرفت فعلی ادبیات سیاسی کاری در مطالعه «کاپوتسیس»^۱ (۲۰۱۶) دیده می‌شود. وی بر این عقیده است که تمایل به توسعه سرمایه (مهارت‌های) سیاسی می‌تواند از انگیزه‌های نیک‌خواهانه شروع شود. اما این مهارت‌ها ممکن است به عنوان سوختی باشد که ماشین سیاسی را به حرکت درآورد، و اگر کنترل نشود می‌تواند خطر آفرین باشد و تغییر مطلوب را ایجاد ننماید. بنابراین، وی پیشنهاد نمود که «احتیاط سیاسی»^۲ می‌تواند این خطر را کاهش دهد. جهت، شدت، و ثبات رفتار سیاسی توسط فرایند تصمیم‌گیری خود فرد تعیین می‌شود که در آن افراد به طور منطقی و واقعی شیوه فعالیت خود را مشخص می‌کنند و شیوه‌ای که مناسب هست را انتخاب می‌کنند.

1. Kapoutsis
2. political prudence