

چشم‌انداز مدیریت دولتی

شماره ۱۷ - بهار ۱۳۹۳

صص ۱۳۶ - ۱۱۷

بررسی ارتباط بین ادراک فضای سیاسی سازمان با رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی: معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)

قدرت‌الله باقری*، آرش حسنی‌نژاد**، مجتبی نیک‌آیین***، سید محمد خرم****

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین ادراک فضای سیاسی سازمان با رضایت شغلی کارکنان معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است. چارچوب نظری این پژوهش بر مبنای نگرش سیاسی به سازمان است. در این پژوهش، وجود رابطه به جای ضابطه، جوّ عدم همکاری در بین کارکنان و وجود باندهای قدرت در سازمان به عنوان مولفه‌های ادراک فضای سیاسی سازمان مورد بررسی قرار گرفته است. این پژوهش از نوع توصیفی-کاربردی، و از نظر گردآوری اطلاعات، پیمایشی است و برای تجزیه و تحلیل از روش همبستگی استفاده شده است. پرسشنامه پژوهش به طور مجزا ادراک فضای سیاسی سازمان و رضایت شغلی را مورد سنجش قرار داده و ارتباط بین متغیرها با آزمون همبستگی بررسی شد. نتایج به دست آمده از این پژوهش نیز نشان داد که اولاً ادراک فضای سیاسی سازمان ارتباط معکوس با رضایت شغلی کارکنان دارد دوماً ادراک فضای سیاسی کارمندان معمولی بیشتر از مسؤولان است. همچنین یافته‌های این پژوهش از وجود جوّ سیاسی نسبتاً زیاد و رضایت شغلی کم در سازمان مورد بررسی حکایت می‌کند.

کلیدواژه‌ها: ادراک فضای سیاسی سازمان؛ رضایت شغلی؛ سیاست؛ رفتارهای سیاسی در سازمان.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۶/۶، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۸/۵

* استادیار، پردیس فارابی دانشگاه تهران.

** کارشناسی ارشد، پردیس فارابی دانشگاه تهران.

E-mail: ar.hassaninejad@ut.ac.ir

*** کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

**** کارشناس ارشد، پردیس فارابی دانشگاه تهران.

۱. مقدمه

پژوهش‌ها نشان داده که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت بهتری قرار دارند و از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و ماندگاری کارکنان می‌شود (نحری و دیگران، ۱۳۸۹). عوامل زیادی نظیر شرایط فیزیکی کار، حقوق و دستمزد، سبک رهبری، وجود فرصت‌های پیشرفت و ... در ایجاد رضایت شغلی موثر هستند (Tietjen, 1998, Miller & Mire, 2009, زارعی متین، ۱۳۸۸).

سیاست یک پدیده جهانشمول است و هیچ سازمانی وجود ندارد که سیاست و ادراک سیاسی^۱ در آن وجود نداشته باشد. مدیران تنها می‌توانند تلاش کنند که اثرات منفی آن را روی کارکنان و نتایج عملکرد سازمان به حداقل برسانند (Jam, 2011). برای اینکه بتوان با افرادی که دارای دیدگاه‌ها، انتظارات، فرضیه‌ها، شخصیت‌ها و هدف‌های گوناگون هستند و سازمانی را بوجود می‌آورند، به شیوه اثربخشی کار کرد؛ انسان باید یک سیاست‌مدار ماهر باشد و درک کاملی از عرصه سیاسی سازمانی که در آن به کار و فعالیت مشغول است، داشته باشد (زارعی متین، ۱۳۸۸، رحیم‌نیا و حسن‌زاده، ۱۳۸۸).

نزاع بر سر قدرت، تعارض، اجماع و منفعت‌طلبی شخصی اساس فرایند سیاسی هستند (UI Haq, 2011). 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 پیشینه‌کردن منافع شخصی در نظر می‌گیرند (Hochwarter & Treadway, 2003). طرفداران دیدگاه دوم بیان می‌کنند که فضای سیاسی می‌تواند باعث افزایش محدودیت‌های کاری و کاهش رضایت شغلی^۲ و رفتار شهروندی کارکنان شود (Ferris et al, 2009). از جنبه‌های مثبت سیاست در سازمان، گفتمان منطقی، مذاکره، چانه زنی و تدبیر جهت حل تعارض و اختلاف افراد و گروه‌هاست که می‌تواند برای سازمان و افراد مؤثر و مفید باشد (رحیم‌نیا و حسن‌زاده، ۱۳۸۸). از سویی رضایت شغلی کارکنان از جمله عوامل مهم در عملکرد سازمان است (رحیم‌نیا و حسن‌زاده، ۱۳۸۸، نحری و دیگران، ۱۳۸۹، Hong et al, 2011).

برداشت هر یک از افراد در سازمان نسبت به وجود رفتارهای سیاسی در سازمان با دیگری متفاوت بود و در میزان شدت دریافت و ادراک این پدیده تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای در بین افراد

1. Politics Perceptions
2. job satisfaction

مشاهده می‌شد که عوامل بسیار نیز در آن دخالت داشتند. از عوامل ساختاری و شخصیتی گرفته تا عوامل ناشی از محیط کار (Drory & Room, 1988; Valle & Witt, 2001).

بررسی ادبیات تحقیق نشان می‌دهد که ادراک فضای سیاسی سطح پایین از رضایت شغلی، تعهد و عملکرد، و سطح بالاتری را از تنش شغلی فراهم می‌کند. همچنین تحقیقات بسیاری عوامل بالقوه مضر سیاست در نتایج کار را شناسایی کرده‌اند (Hochwarter & Treadway, 2003). همچنین پژوهش‌های جوانمرد و افراز نشان داد کارمندانی که نسبت به محقق ساختن اهداف تیم و سیاست‌های سازمانی تعهد بیشتری دارند، در مقایسه با سایرین پایبندی بیشتری به سازمان و سیاست‌هایش دارند (جوانمرد و افراز، ۱۳۸۹). از سوی رضایت شغلی نیز یکی از مهم‌ترین عوامل در پیشگویی و درک رفتار سازمانی است، که بررسی آن به سرپرستان در شناسایی مشکلات بالقوه کمک می‌کند. ضمن اینکه کارکنان سازمان، شاخص سنجش میزان برتری آن سازمان هستند (نحریر و همکاران، ۱۳۸۹). در اینجا است که بررسی رابطه میان میزان رضایت شغلی کارکنان و شدت آشفتگی سیاسی سازمان و گستردگی فعالیت‌های سیاسی و در نتیجه برهم خوردن نظم موجود و زیر پا گذاشته شدن معیارها و ضوابط حاکم بر محیط کار اهمیت بسیار پیدا می‌کند.

معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری نیز به عنوان بخشی از یک سازمان بزرگ دولتی است. از سوی دیگر باید گفت که بدون شک، جایگاه این معاونت در سازمانی که وظیفه انتقال دانش و مفاهیم و ارزش‌های اجتماعی را به جوانان و آینده‌سازان کشور برعهده دارد بسیار مهم است. به همین سبب رضایت شغلی کارکنان این سازمان در دستیابی آن به اهداف و افزایش بهره‌وری آن موضوع بسیار با اهمیتی برای این سازمان و نهاد آموزش کشور به شمار می‌آید.

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 چون قدرت، نفوذ و رفتارهای سیاسی کارکنان استوار است (تقی‌زاده مطلق، ۱۳۸۴). هدف‌های اصلی این پژوهش به شرح زیر است:

۱. بررسی ارتباط بین ادراک فضای سیاسی با رضایت شغلی کارکنان معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

۲. بررسی تفاوت میزان ادراک فضای سیاسی کارمندان با ادراک فضای سیاسی مسئولان شاغل در معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رضایت شغلی. رضایت شغلی اولین بار توسط هاپوک^۱ (۱۹۳۵) تعریف شده؛ به عنوان ترکیبی از شرایط روانی، فیزیکی و زیست‌محیطی که باعث می‌شود یک فرد بگوید: «من از کارم راضی هستم» (Samaranayake & Gamage, 2012). مدل سنتی رضایت شغلی بر تمام احساساتی که فرد در مورد خود / شغل خود دارد، متمرکز است. با این حال، چیزی که شغل را رضایت بخش و یا نارضایت‌بخش می‌سازد علاوه بر ماهیت کار، به انتظاراتی که افراد از کار خود دارند هم بستگی دارد. بنابراین رضایت شغلی جهت‌گیری عاطفی است که کارکنان نسبت به کار خود دارند (Hong et al, 2011). فرد لوتانز^۲، رضایت شغلی را حالت عاطفی مثبت و خوشایندی می‌داند که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی او است. وی اضافه می‌کند رضایت شغلی، نتیجه ادراک کارکنان از آنچه به نظرشان مهم است و شغل آن‌ها را به خوبی فراهم کرده است (نحریر و همکاران، ۱۳۸۹). منظور از رضایت شغلی نگرش کلی فرد درباره کارش است. کسی که رضایت شغلی او در سطحی بالا است نسبت به شغل یا کار خود نگرش مثبت دارد (رابینز، ۱۳۷۴). متخصصان در جلب رضایت مشتری در این اتفاق نظر دارند: کارمندان مناسب که از طرف سیستم مدیریت مناسب حمایت می‌شوند، کلید راضی کردن مشتریان هستند (روستا، ونوس، ابراهیمی، ۱۳۸۸). در واقع می‌توان گفت رضایت کارکنان سنگ بنای رضایت مشتری است.

عوامل مؤثر در رضایت شغلی. بر اساس پژوهش‌ها، عوامل زیادی در رضایت شغلی نقش دارند. به ترتیبی که در نظریه‌ها آورده شده است، این عوامل عبارت‌اند از: شرایط محیطی و فیزیکی کار، ارتباطات و جو سازمانی، سبک رهبری، عدالت، شغل مناسب و غنی، فرصت‌های پیشرفت و تطبیق مناسب شغل و شاغل.

۱. شرایط محیطی و فیزیکی: شرایط محیط کاری مناسب، به دور از سر و صدا، نور کافی، طراحی مناسب محیط کار، طراحی و آرایش مناسب دستگاه‌ها و لوازم کاری، رعایت ایمنی در محیط کار، سیستم‌های مناسب گرمایش و سرمایش و سایر عواملی که محیط کار را احاطه می‌کنند می‌تواند در رضایت شغلی تأثیر بگذارد (Miller & Mire, 2009)؛

۲. ارتباطات و جو سازمانی: یکی از نیازهای مهم انسان‌ها آن است که می‌خواهند با دیگران ارتباطات صمیمی داشته باشند و مورد احترام و محبت قرار بگیرند. توسعه گروه‌های کاری با فراهم کردن جو دوستانه و همکاری توأم با اعتماد، امکان تأمین نیازهای اجتماعی و قدر و

1. Hoppock
2. fred luthans

منزلت انسان‌ها را فراهم می‌کند. کار کردن در چنین گروه‌هایی برای انسان‌ها لذت‌بخش است و موجب رضایت شغلی آنها می‌شود (زارعی متین، ۱۳۸۸)؛

۳. سبک رهبری: بعضی دانشمندان بیان می‌دارند که در سازمان مهم‌ترین عامل تضعیف روحیه^۱ یا تقویت روحیه سبک رهبری است. رهبران در سازمان‌ها و گروه‌ها دو وظیفه مهم به عهده دارند یکی هدایت و راهنمایی کارکنان برای انجام موفق شغل و وظایف خود، دوم حمایت کارکنان در بررسی و حل و فصل مسائل و مشکلات کاری، زندگی و ارائه بازخورد و مشورت‌های ضروری. به عبارت دیگر، مدیر در این نقش با سبک پدران و حمایتی و عاطفی کارکنان را در حل مشکلات و پیشرفت و رشد مورد حمایت قرار می‌دهد. این شیوه رهبری در رضایت شغلی تأثیر دارد (Miller & Mire, 2009)؛

۴. شغل مناسب و غنی: پژوهش‌ها در مورد مشاغل و نقش آن رضایت شغلی نتایج جالبی را به دست آورده است. اگر در طراحی مشاغل به انسان اهمیت بیشتری داده شود و مسؤلیت بررسی و کنترل وظایف بر عهده کارکنان باشد و شغل از پیچیدگی لازم برخوردار باشد و همچنین کارمند استقلال و آزادی عمل داشته باشد، برای بسیاری کارمندان رضایت‌بخش است. زیرا کار کردن جزء نیازهای ذاتی همه انسان‌هاست. انسان‌ها با کار کردن می‌توانند از توانایی‌های بالقوه خود استفاده کنند و موجبات رشد و تعالی خود را فراهم کنند. لذا انسان‌ها به وسیله کار در مشاغل جذاب، پر معنی و غنی پاداش مهمی را دریافت می‌کنند و این پاداش ماهیتاً در طبیعت شغل وجود دارد (Tietjen, 1998)؛

۵. وجود فرصت‌های پیشرفت: اگر چنانچه در سازمان شایستگی و عملکرد شایسته موجب ارتقا و پیشرفت شود، رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (زارعی متین، ۱۳۸۸)؛

۶. نوع شغل تطبیق مناسب شغل و شاغل: تطبیق شغل و شاغل یکی از مهم‌ترین اقدامات برای توسعه شایسته‌سالاری در سازمان است. تحقیقات اخیر نشان می‌دهد که این عامل در رضایت شغلی تأثیر دارد و هرگونه عدم انطباق بین شغل و شاغل اثر نامطلوبی در رضایت شغلی دارد. علاوه بر آن تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان دوست دارند که از تمام توانایی‌ها و مهارت‌های خود در شغل و سازمان استفاده شود. از این رو کارشناسانی که احساس می‌کنند که از تمام مهارت‌ها و شایستگی‌های^۲ آنها استفاده نمی‌شود، رضایت شغلی بالایی ندارند (Miller & Mire, 2009).

فضای سیاسی سازمان. سیاست سازمانی یک مفهوم بحث برانگیز است (Vigoda & Cohen, 2002). بیشتر مطالعاتی که به سیاست‌های سازمانی پرداخته‌اند رفتارهای سیاسی را

1. Demoralizing
2. Over – qualification

به‌عنوان پدیده عمدتاً منفی مطرح کرده‌اند (Vigoda, 2010). در پژوهش‌های بسیاری اثبات شده است که رفتارهای سیاسی در سازمان‌ها همه‌گیر شده است و تمام نتایج پژوهش‌ها نشان از پذیرش گسترده سیاست به‌عنوان یکی از جنبه‌های قابل‌توجه از زندگی سازمانی دارد (Hochwarter & Treadway, 2003).

فریس و همکاران^۱ (۱۹۹۶) کوشیدند در مورد رابطه میان ادراک فضای سیاسی در سازمان با تصمیمات شغلی کارکنان و در نتیجه تغییر و تبدیل نیروی انسانی در سازمان تحقیق کنند (ferris et al, 1996). مطالعات نشان داد که شاخص ذهنی ادراک فضای سیاسی تأثیر بسیار زیادی در چگونگی واکنش عکس‌العمل فرد نسبت به شغل و حرفه خود دارد (Porter et al, 1983).

این پژوهش‌ها به طراحی مدل ادراک فضای سیاسی در سازمان (POPs) توسط فریس و همکاران منجر شد که تا به حال در آزمون‌های مختلف صحت خود را نشان داده است. در این مدل، متغیر مستقل ادراک فضای سیاسی در سازمان به‌عنوان پیش‌بین برای متغیرهای وابسته‌ای چون نگرانی شغلی، کنار کشیدن از کار و ناراضی‌بندی شغلی عمل می‌کند. سه حوزه محتوایی بر این شاخص تأثیر می‌گذارند و در تشدید یا تخفیف ادراک فضای سیاسی مؤثرند که عبارتند از:

۱. خصوصیات ساختار سازمانی؛
۲. عوامل مربوط به شغل/محیط و
۳. عوامل شخصی.

در مورد هر سه این عوامل پژوهش‌های گسترده‌ای توسط پژوهشگران مختلف به عمل آمده است و نقش هر یک از آن‌ها در افزایش یا کاهش ادراک فضای سیاسی مورد ارزیابی قرار گرفته است. عوامل سازمانی از میزان تمرکز قدرت در سازمان (وجود باندهای قدرت در سازمان)، رسمی بودن سازمان (وجود رابطه به‌جای ضابطه در سازمان) و شدت سلسله مراتب (وجود جو همکاری در سازمان) تشکیل می‌شود که در مورد رابطه هر یک با میزان ادراک فضای سیاسی مستندات و پژوهش‌ها، کافی ارائه شده است (Ferris & Kacmar, 1992). همچنین این مطلب نیز مورد تأیید قرار گرفته است که آن‌هایی که خود از بهره‌مندان رفتارهای سیاسی در سازمان هستند، ممکن است رفتارهای سیاسی را نامطلوب یا زیان‌آور ندانند و اصولاً جو سیاسی را بدان گونه که کارکنان سطوح پایین احساس می‌کنند، ادراک نکنند (Drory, 1993).

سیاست‌های سازمانی عناصر ویژه محیط کار هستند که مستقیماً روی فعالیت‌های کاری روزانه کارمند، تعاملاتش با همکاران و روری رابطه کارفرما-کارمند تأثیر می‌گذارد. سیاست‌های سازمانی، ارزش‌های مشترکی که تصمیم‌سازی مدیران و سرپرستان را جهت‌دهی می‌کند نشان داده و تجربیات کاری کارمندان را شکل‌دهی می‌کند و این تجربه‌ها به سرعت روی رفتارها، روابط کاری و احساس امنیتشان تأثیر می‌گذارد (جوآنمرد و افراز، ۱۳۸۹).

1. ferris et al

سیاست و رفتار سیاسی یک واقعیتی از زندگی در هر سازمان است (Davis & Gardner, 2004). از دیدگاه سازمانی سیاست‌های سازمانی عبارتند از: واکنش‌ها و فعالیت‌های رفتاری در جهت حفظ و ارتقاء منافع شخصی (Cetin & Pekince, 2011). نگرش سیاسی به سازمان زمانی مورد توجه قرار گرفت که پیش فرض‌های نگرش‌های سنتی به سازمان، یعنی نگرش عقلایی و بوروکراتیک، مورد تردید جدی قرار گرفتند و معلوم شد که در موارد بسیاری رفتارها چندان عقلایی نیستند. ایده آل این نگرش‌ها آن بود که سازمان همچون یک ماشین و افراد آن همچون پیچ و مهره‌های آن در جهت هدف‌های تعیین شده پیش روند. از این دیدگاه، سازمان موجودی ساده لوح، ضعیف، غیرواقعی و در نتیجه از نظر علمی دارای کمترین ارزش است. اما به گفته مارچ (۱۹۶۶) در موارد بسیاری اوضاع چنان نشد که مورد نظر طرفداران نگرش عقلایی به سازمان بود. رفتارهای سازمان عقلایی از کار در نیامدند و سازمان به هیچ وجه چون موجودی ساده لوح و ضعیف و چون مومی در دست تعداد اندکی مدیر و مسئول جلوه‌گر نشد. کار به جایی رسید که در تبیین الگوی آنچه در سازمان می‌گذرد برخی آن را به الگوی شانس و تصادف شبیه دانستند (اوت و شفریتز، ۱۳۸۷). در این میان برخی نظریه‌پردازان در بررسی رفتار بسیاری از سازمان‌ها و با کنار هم چیدن داده‌ای موجود به تدوین نگرش سیاسی به سازمان پرداختند که نه تنها نفی کننده جنبه‌های موفق نگرش عقلایی نبود، بلکه به موارد ابهام و نقض آن نیز پاسخ معقول و مناسب می‌داد. در نگرش سیاسی به سازمان، سازمان به عنوان سیستمی پیچیده مرکب از افراد و ائتلاف‌ها پنداشته می‌شود که هر یک دارای منافع، باورها، سلیقه‌ها، انتظارات و پنداشته‌های خاص خود هستند. این ائتلاف‌ها به صورت دائم برای کسب منابع کمیاب سازمانی با یکدیگر رقابت می‌کنند. تضاد، برخورد و تعارض مورد استفاده قرار می‌گیرد. بنابراین قدرت، سیاست و اعمال نفوذ در زمره واقعیت‌های بسیار مهم و همیشگی سازمانی قرار می‌گیرند (زارعی متین، ۱۳۸۸).

جفری ففر رفتار سیاسی در سازمان را مجموعه فعالیت‌هایی می‌داند 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). از دیدگاه ففر مهارت‌های سیاسی عامل مهمی برای کسب منافع شخصی است (Jam, 2011). رفتارهای سیاسی در سازمان به رفتارهایی اطلاق می‌شود که بر پایه‌ای غیررسمی در داخل سازمان روی می‌دهند و مستلزم اعمال نفوذهای آگاهانه‌ای است که هدف آن‌ها حراست از موقعیت حرفه‌ای افراد یا ارتقای آن در هنگامی است که انجام اقدامات عملی متضادی امکان‌پذیر باشد (Drory, & Room, 1988).

ویگودا^۱ سیاست‌های سازمانی را به عنوان دامنه منحصر به فردی از روابط بین فردی در محیط کار توصیف می‌کند (Drory & Vigoda, 2010)، مینتزبرگ^۲ آن را به عنوان رفتارهای فردی یا گروهی غیررسمی، کوتاه بینانه، معمولاً تفرقه‌انگیز و مهمتر از همه در یک مفهوم فنی نامشروع که نه توسط مقامات رسمی و نه توسط متخصصان تأیید نشده (اگرچه ممکن است هریک از این دودسته از آن استفاده کنند) است تعریف می‌کند (Mintzberg, 1983). تعریفی که تفاوت مهمی را به نمایش می‌گذارد، "مدیریت سیما" است که طبق تعریف اشلنکر (۱۹۸۰) تلاش آگاهانه یا ناآگاهانه برای کنترل تصویری است که (از فرد یا گروه) در تعاملات اجتماعی واقعی یا تصویری ذهنی نقش می‌بندد.

ادراک فضای سیاسی سازمان. اگرچه رفتارهای سیاسی ممکن است عینی و قابل مشاهده باشند ولی ادراک این رفتار بسیار تحت تاثیر افراد (نگرش افراد)، شرایط و زمان است (Davis, Gardner & 2004). 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 گرفته باشد (Aryee, 2004). ادراک فضای سیاسی سازمان یک قضاوت ذهنی است که میزان سیاسی دیدن و از همین رو غیرعادلانه و غیرمنصفانه دانستن محیط کار را از سوی ادراک‌کننده به نمایش می‌گذارد (Ferris & Kacmar, 1992). سیاسی بودن محیط یک سازمان از نظر کارکنان متفاوت است؛ زیرا انگاشت و برداشت آن‌ها با هم تفاوت دارد که این امر می‌تواند بر روی تمایلات افراد برای برقراری ارتباط تأثیر بگذارد (رحیم‌نیا و حسن‌زاده، ۱۳۸۸). هاچوارتر و تریدوی^۳ (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 این مسأله باشد (Hochwarter & Treadway, 2003). از آن جایی که مشاهده و سنجش فضای سیاسی دشوار است، می‌توان از افراد خواست که ادراک خود را از این گونه فعالیت‌ها گزارش دهند (یعنی به کار بردن مقیاس سنجش POPS). بدین قرار است که فریس و همکاران (۱۹۸۹) و بیشتر پژوهش‌هایی که در مورد فضای سیاسی در سازمان به عمل آمده‌اند، توجه خود را بر این ادراکات متمرکز کرده‌اند.

مدل ادراک فضای سیاسی سازمان. چارچوب نظری فریس و همکاران (۱۹۹۹) بیان‌گر آن است که ادراک فضای سیاسی در سازمان تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل سازمانی، مجموعه‌ای

1. Vigoda

2. Mintzberg

3. Hochwarter & Treadway

از عوامل مربوط به شغل / محیط کار و مجموعه‌ای از عوامل شخصی است. آن‌ها نمونه‌هایی از متغیرهای منعکس کننده هریک از این مجموعه‌ها را ارائه دادند (Ferris, 1999).

– عوامل سازمانی: نخستین دسته از عوامل پیش بینی کننده، یعنی عوامل مؤثر سازمانی، از سه متغیر تشکیل می‌شوند: میزان تمرکز، رسمی بودن و سلسله مراتب. تمرکز به اختلاف در توزیع قدرت و وجود باندهای قدرت در سازمان اطلاق می‌شود، تمرکز بسیار بالا بیان گر آن است که قدرت و کنترل در رأس سازمان متمرکز شده است و شاید کنترل مستقیم کمتری در سطوح پایین تر اعمال می‌شود و از این رو می‌تواند بیان گر امکان ظهور بیشتر برای فضای سیاسی در محیط باشد. پژوهش‌های پیشین نشان داده است که با افزایش تمرکز، شواهدی حاکی افزایش فضای سیاسی در سازمان‌ها به چشم می‌خورد. رابطه میان سطح سلسله مراتب و فضای سیاسی در سازمان به گونه ایست که رفتار سیاسی بیشتری در سطوح بالاتر سلسله مراتب سازمان‌ها به نمایش در می‌آید (Ferris et al, 1996). با وجود این بیانگر این است که این کارکنان سطوح پایین سازمان‌ها هستند که عملاً و شاید به خاطر عدم کنترل بر این گونه فرآیندها و فقدان درگیری در فضای سیاسی، فضای سیاسی بیشتری احساس می‌کنند (Ferris & Kacmar, 1992). نتایج بدست آمده از مطالعات آن‌ها این نظر را تأیید کرد که هر چه کارکنان از یکدیگر بیشتر راضی باشند و همکاری در بین آنان بیشتر باشد، ادراک فضای سیاسی کمتر خواهد بود. لذا می‌توان پیش‌بینی کرد که وجود جو عدم همکاری در بین کارکنان رابطه معکوس با ادراک فضای سیاسی دارد.

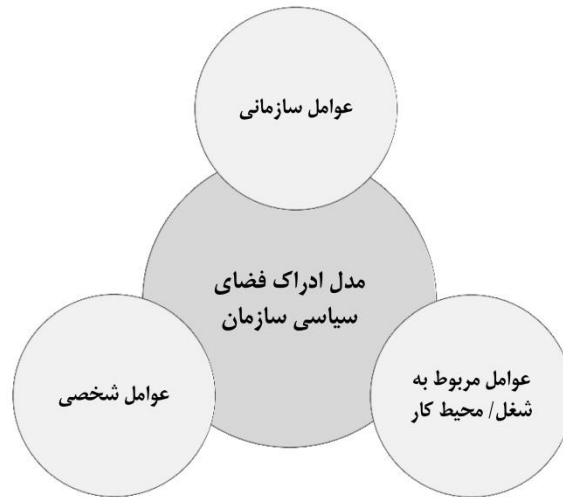
– عوامل مربوط به شغل / محیط کار: مدل ادراک فضای سیاسی از جمله شامل سه متغیر پیش بینی کننده است که بیانگر مجموعه عوامل مؤثر مربوط به شغل / محیط هستند. نخستین آن‌ها فرصت پیشرفت است. به طور کلی در شرایط کمبود منافع، فضای سیاسی را افزایش یابنده می‌دانند (دفت، ۱۳۸۱). همچنین تحقیقات نشان داده است که فرصت پیشرفت یا ارتقا با فضای سیاسی در سازمان پیوند دارد (Ferris & Kacmar, 1992). به همین جهت وجود یک رابطه منفی میان فرصت پیشرفت و ادراک فضای سیاسی در سازمان پیش‌بینی می‌شود. دیگر عنصر مجموعه شغل / محیط کار که گفته می‌شود از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برای کارکنان برخوردار است، عدالت روشی موجود در سیستم‌های منابع انسانی و تصمیمات، یا برداشت عادلانه داشتن از رویه‌های مورد استفاده در تصمیم‌گیری است. این مفهوم بیان گر مسائلی است که به طور ساده از نتایج تصمیمات فراتر می‌روند و توجه خود را بر شیوه اخذ تصمیمات در رابطه با عواملی چون مشارکت، ماهیت منظم امور، تنظیم زمان و غیره متمرکز می‌کند.

- عوامل شخصی: عوامل مؤثر در رفتار سیاسی را می‌توان به دو بخش عوامل فردی و عوامل سازمانی تقسیم نمود. در عوامل فردی، صفات و نیازهای افراد سازمان مطرح است، دانشمندان مطرح می‌کنند که افرادی که دارای نیاز شدید به قدرت، آزادی عمل، امنیت و قدرت مقام هستند تلاش بیشتری برای به‌کارگیری رفتار سیاسی به عمل می‌آورند (فرنچ و بل، ۱۳۷۹).

همچنین محققان معتقدند که چندین ویژگی شخصی دیگر نیز بر ادراک کارکنان از وجود فضای سیاسی تاثیر می‌گذارد. این ویژگی‌ها عبارتند از جنس، سن، ویژگی‌های ماکیاولیستی و دوره تصدی سازمانی. البته تحقیقات انجام گرفته در این زمینه در پیش‌بینی‌ها و نتایجی که به دست آورده‌اند، یک‌دست نبوده‌اند. طبق نظر فریسیس و همکاران (۱۹۹۶)، کارکنان زن بیشتر از کارکنان مرد فضای سیاسی را احساس می‌کنند (Ferris et al, 1996). موضع دیگر نسبت به رابطه میان جنس و ادراک فضای سیاسی آن است که مردان بیش از زنان محیط کار خود را سیاسی تصور می‌کنند. دروری (۱۹۹۳) معتقد بود که مردان به دلیل آشنایی و درگیری بیشتر با فضا و رفتار سیاسی در سازمان که منجر به پذیرش آن به عنوان یک بخش طبیعی از زندگی در سازمان می‌شود، جود فضای سیاسی در سازمان را به هنجارتر و شایع‌تر از زنان می‌دانند (Drory, 1993).

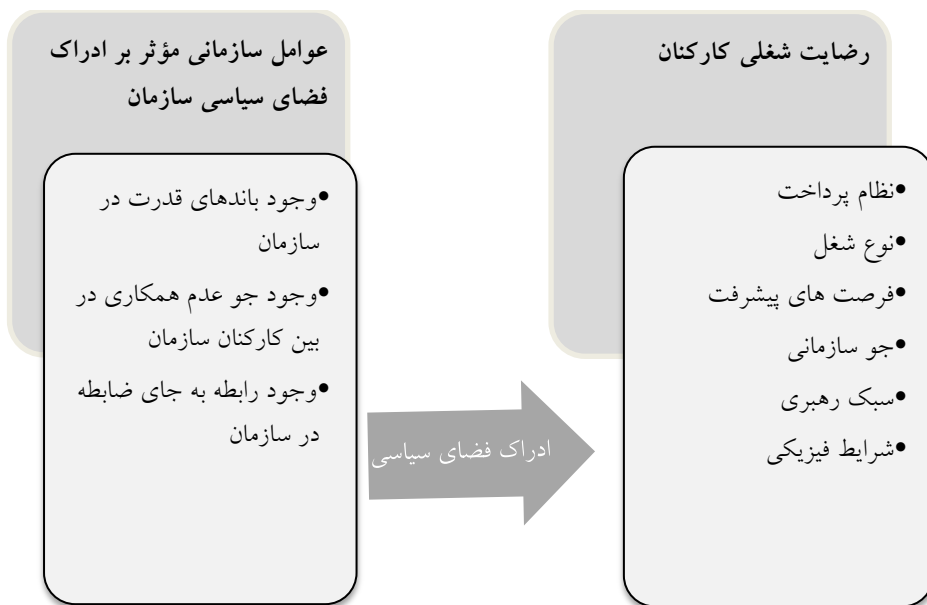
سن نیز متغیر مهمی است که بر ادراک فضای سیاسی در سازمان تاثیر می‌گذارد و نظیر مورد جنسیت، به خاطر وجود ناسازگاری در نتایج تحقیقات انجام گرفته در این زمینه، هیچ‌گونه فرضیه ویژه‌ای تدوین نشده است (Ferris et al, 1996). همچنین نتایج یک تحقیق نشان داده است که ماکیاول‌گرایی سازمانی از عوامل مهم پیش‌بین به‌شمار می‌آمده (O'Conner & Morrison, 2001).

همچنین مطالعات بین فرهنگی نشان داده‌اند که تعبیرهای فرهنگ‌گرا می‌توانند از عوامل تعیین‌کننده در پیش‌بینی چگونگی واکنش نسبت به فضای سیاسی در سازمان باشند، به گونه‌ای که معلوم شده است ادراک فضای سیاسی بر کارکنان انگلیسی تاثیر قوی‌تری تا کارکنان اسرائیلی داشته است (Vigoda, 2001).



شکل ۱. مدل ادراک فضای سیاسی سازمان

مدل مفهومی پژوهش. مدل مفهومی که تحقیق حاضر بر اساس آن انجام شده بر گرفته از مدل ارائه شده توسط فریس و کاکمار در سال ۱۹۹۹ می‌باشد. در قسمت های قبلی توضیحات کاملی در مورد تحقیقاتی که به ارائه این مدل منجر شده ذکر شده است.



شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های اصلی

۱. بین ادراک فضای سیاسی سازمان و رضایت شغلی کارکنان معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ارتباط وجود دارد.
۲. بین میزان ادراک فضای سیاسی کارمندان با میزان ادراک فضای سیاسی مسئولان شاغل در معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ارتباط وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. بین وجود رابطه به جای ضابطه در سازمان با رضایت شغلی کارکنان معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ارتباط وجود دارد.
۲. بین وجود جوّ عدم همکاری در سازمان با رضایت شغلی کارکنان معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ارتباط وجود دارد.
۳. بین وجود باندهای قدرت در سازمان با رضایت شغلی کارکنان معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ارتباط وجود دارد.

۳. روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، از نوع کاربردی است و برحسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی (غیر آزمایشی) و از میان انواع تحقیق‌های توصیفی، از نوع همبستگی می‌باشد. قلمرو موضوعی، جهت جلوگیری از گسترده شدن تحقیق، از میان عوامل مؤثر بر ادراک فضای سیاسی سازمان تنها به عوامل سازمانی اکتفا شد و از سایر عوامل (فردی، شغلی / محیطی) صرف نظر شد. از سویی دیگر در ارتباط با مجموعه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، عامل ادراک فضای سیاسی سازمان محور اصلی این پژوهش قرار گرفت. قلمرو زمانی بهار و تابستان ۱۳۸۹ و قلمرو مکانی حوزه معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است.

جامعه آماری. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان حوزه معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و ادارات زیرمجموعه این معاونت که تعداد آن‌ها ۱۳۰ نفر بود.

روش اندازه‌گیری، حجم نمونه و شیوه گردآوری داده‌ها. اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق به صورت میدانی و به‌وسیله پرسشنامه انجام گرفت، همچنین نمونه آماری این تحقیق با استفاده از فرمول اندازه نمونه آماری ۵۷ نفر به‌دست آمد، ولیکن برای بالا بردن دقت تحقیق ۱۰۸ پرسشنامه

بین کاکنان توزیع و جمع آوری شد. برای تدوین ادبیات و پیشینه و انتخاب مدل تحقیق نیز از روش مطالعات کتابخانه‌ای و جستجوی اینترنتی استفاده شد.

$$n = 3 + \frac{4c}{[\ln(\frac{1+r}{1-r} \times \frac{1-r_0}{1+r_0})]^2}$$

N: حجم نمونه

C: عدد ثابت که برای $\alpha = 0.05$ و $\beta = 0.1$ برابر با $10/50$ می باشد.

f: کمترین ضریب همبستگی بدست آمده از پرسشنامه مقدماتی

$$r^0 = 0$$

روایی و پایایی ابزار پژوهش. در بخش ادراک فضای سیاسی از پرسشنامه‌ای که توسط کاکمار و فریس تدوین شده و در بخش رضایت شغلی از پرسشنامه مینه سوتا یکی از رایج‌ترین پرسشنامه‌هایی است که توسط لافکوئیس و دیویس (۱۹۶۹) برای سنجش رضایت شغلی ساخته شده، استفاده گردید که روایی هردوی این پرسشنامه‌ها از سوی محققین تأیید شده است. جهت بررسی پایایی پرسشنامه‌ها، آزمون پایایی به عمل آمد و با استفاده از نرم افزار SPSS آلفای کرونباخ آن‌ها اندازه‌گیری شده است. باتوجه به این که آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ادراک فضای سیاسی $0/89$ و برای رضایت شغلی $0/88$ شده است بنابراین پایایی پرسشنامه نیز تأیید می‌گردد.

۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

شکل ۳. فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی

درصد	فراوانی	
جنسیت		
۶۵/۷٪	۷۱	مرد
۳۴/۳٪	۳۷	زن
نوع شغل		
۶۹/۴٪	۷۵	کارمند
۳۰/۶٪	۳۳	مسئول
سابقه کار		
۶۸/۶٪	۷۴	تا ۵ سال
۲۰/۳٪	۲۲	۵ تا ۱۰ سال
۳/۷٪	۴	بیشتر از ۱۰ سال
۷/۴٪	۸	نامشخص

همان‌طور که در شکل ۳ مشاهده می‌شود ۶۵/۷ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۳۴/۳ درصد از آن‌ها زن هستند که از این میان ۶۹/۴ درصد کارمند و ۳۰/۶ درصد مسؤول می‌باشند. همچنین ۶۸/۶ درصد آن‌ها کمتر از ۵ سال، ۲۰/۳ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال و ۳/۷ درصد بیش از ۱۰ سال، سابقه دارند.

یافته‌های پژوهش مربوط به فرضیه‌ها

یافته‌های پژوهش مربوط به فرضیه اصلی اول

- بین ادراک فضای سیاسی سازمان و رضایت شغلی کارکنان معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ارتباط وجود دارد.

ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش ارتباط بین ادراک فضای سیاسی و رضایت شغلی ۰/۳۶۲- بود یعنی بین ادراک فضای سیاسی سازمان و رضایت شغلی کارکنان معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ارتباط وجود دارد. و جهت این ارتباط نیز معکوس است، یعنی هر اندازه میزان ادراک فضای سیاسی سازمان در بین کارکنان بیشتر شود رضایت شغلی آنان کاهش پیدا می‌کند.

آزمون همبستگی میان ادراک فضای سیاسی و رضایت شغلی کارکنان

ادراک فضای سیاسی سازمان

رضایت شغلی -۰/۳۶۲(**)

**سطح خطای ۰/۰۱

یافته‌های پژوهش مربوط به فرضیه اصلی دوم

بین میزان ادراک فضای سیاسی کارمندان با میزان ادراک فضای سیاسی مسؤلان شاغل در معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تفاوت وجود دارد.

- به منظور بررسی این فرضیه، از آزمون مقایسه میانگین‌های نمونه‌های مستقل استفاده شد.
- نتایج به دست آمده نشان داد که فرض برابری واریانس‌ها رد می‌شود، یعنی اینکه واریانس‌های دو نمونه در سطح معنی داری ۵٪ برابر نیستند. همچنین آزمون برابری میانگین‌ها نشان داد که میانگین این دو نمونه در سطح معناداری ۵٪ برابر نیستند یعنی ادراک فضای سیاسی کارمندان و مسؤلان تفاوت معنادار دارد.

یافته‌های پژوهش مربوط به فرضیه فرعی اول

- بین وجود جوّ رابطه به جای ضابطه در سازمان با رضایت شغلی کارکنان معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ارتباط وجود دارد.

- ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش این دو متغیر ۱۸۱/۰- و ضریب معنادار بودن نیز ۰/۰۶۱ بود. یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ ارتباط معناداری بین وجود رابطه به جای ضابطه در سازمان با رضایت شغلی کارکنان وجود ندارد.

یافته‌های پژوهش مربوط به فرضیه فرعی دوم

- بین وجود جوّ عدم همکاری در سازمان با رضایت شغلی کارکنان معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ارتباط وجود دارد.

- ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش این دو متغیر ۴۱۶/۰- و ضریب معنادار بودن نیز ۰/۰۰۰ است. یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ ارتباط معناداری بین وجود جوّ عدم همکاری در سازمان با رضایت شغلی کارکنان وجود دارد. همچنان که مشاهده می‌شود ضریب همبستگی ۴۱۶/۰- منفی است، یعنی رابطه معکوس بین دو متغیر تحقیق وجود دارد.

یافته‌های پژوهش مربوط به فرضیه فرعی سوم

- بین وجود باند‌های قدرت در سازمان با رضایت شغلی کارکنان معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ارتباط وجود دارد.

- ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش این دو متغیر ۳۴۲/۰- و ضریب معنادار بودن نیز ۰/۰۰۰ است. یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ ارتباط معناداری بین وجود باند‌های قدرت در سازمان با رضایت شغلی کارکنان وجود دارد. همچنان که مشاهده می‌شود ضریب همبستگی ۳۴۲/۰- منفی است، یعنی رابطه معکوس بین دو متغیر تحقیق وجود دارد.

تحقیقات انجام شده در این زمینه نشان داده است که رفتارهای سیاسی نامطلوب و منفی و ادراک کارکنان از فضای سیاسی سازمان نتایج نامناسبی برای سازمان به دنبال دارد، این ادراک نامناسب معمولاً نارضایتی شغلی، ترک شغل، کاهش بهره‌وری، احساس ناعدالتی سازمانی، کاهش انگیزه، فشارهای عصبی و سایر مسائلی از این دست را برای کارکنان به وجود می‌آورد. تمام این عوامل در نهایت به ضرر سازمان بوده و آن را از دست‌یابی به اهداف خود دور می‌کند. این تحقیقات نشان داد که 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 (Ferris et al, 1989, Drory & Room, 1988 Valle & Witt, 2001 Hochwarter & Treadway, 2003).

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

همان‌طور که انتظار می‌رفت و در دیگر تحقیقات و مطالعات پژوهشگران همچون فریس و کاکمار، دروری، هاچوارتر و تریدوی و ... دیده شده بود ادراک فضای سیاسی در سازمان با رضایت شغلی کارمندان رابطه مستقیم دارد. نتایج به دست آمده از این تحقیق نیز نشان داد که اولاً ادراک فضای سیاسی سازمان ارتباط معکوس با رضایت شغلی کارکنان دارد دوماً ادراک فضای سیاسی کارمندان معمولی بیشتر از مسؤلان است. به نظر می‌رسد که مسؤلان و افرادی که دارای پست سازمانی بالاتری هستند، از این جهت که خود در مناسبات سیاسی سازمان نقش و سهم بیشتری دارند، از فضای سیاسی سازمان و عوامل به جود آورنده آن احساس ناراضایتی کمتری دارند. این افراد کمتر از کارمندان ساده و کارکنان دون پایه، فضای سازمان خود را سیاسی می‌پندارند و رفتارهای سیاسی نامطلوب و منفی را کمتر ادراک می‌کنند. یافته‌های این تحقیق (نمره ۶۶/۹۴ از ۱۰۵ برای ادراک فضای سیاسی، نمره ۶۱/۴۹ از ۹۵ برای رضایت شغلی) از وجود جوّ سیاسی نسبتاً زیاد و رضایت شغلی کم در سازمان مورد بررسی حکایت می‌کند. سازمان مورد بررسی یک سازمان فرهنگی و غیرانتفاعی است و انتظار می‌رفت که فضای سیاسی ملایمی داشته باشد، ولیکن متأسفانه مشاهده می‌شود که فضای سیاسی نامناسبی بر آن حاکم است و این شرایط می‌تواند عامل ایجاد ناراضایتی شغلی و کاهش بهره‌وری، فشار عصبی و ترک شغل کارکنان باشد.

اهمیت رفتار سیاسی امروزه به حدی است که بیان می‌شود، موفقیت سازمان‌ها در گرو شایستگی‌های مدیران و به کارگیری مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان است (زارعی متین، ۱۳۸۸). به همین دلیل سیاست به یک مهارت اساسی برای مدیران تبدیل شده است (Bacharach, 2005). یکی از راه‌های کاهش ادراک فضای سیاسی، ایجاد مقررات و رویه‌ها، حصول اطمینان از تفهیم شدن آن‌ها و سپس به اجرا گذاردن آن‌هاست. اجرای روشن و بی‌ابهام قواعد و مقررات مربوط به رفتارهای مناسب، جای اندکی برای تعبیر و تفسیرهای متفاوت باقی می‌گذارد. مدیران باید به شکل پیوسته و یکپارچه‌ای رفتارهای مطلوب را تشویق کنند و به رفتارهایی که مطلوب نیستند و از رهنمودها تبعیت نمی‌کنند بی‌اعتنایی نمایند و یا آنها را مجازات کنند. این کار سطح ادراک فضای سیاسی افراد را کاهش می‌دهند.

مدیران می‌توانند 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. آن‌ها همچنین باید نتایج کارهای گروهی یا بخشی را نیز مورد توجه قرار دهند و در این روند کارکنان

را برای هم‌کاری بیشتر برانگیزانند. اگر افراد در این جهت تشویق شوند و پاداش ببینند که اطلاعات خود را با یک‌دیگر به اشتراک بگذارند، با یک‌دیگر کار کنند و به سراغ رفتارهای رقابتی که منافع یک فرد را به زیان دیگران تأمین کند جلب نشوند در آن صورت سطوح همکاری افزایش می‌یابد. توصیه دیگر آن است که مشاغل را به گونه‌ای طراحی کنید که همکاری میان کارکنان نه تنها مطلوب بلکه ضروری باشد. این کار موجب خواهد شد که افراد با یک‌دیگر کار کنند و در این روند اثرات منفی فشارهای عصبی کاری به حداقل خواهد رسید.

ابهام و سردرگمی در خصوص نقش منجر به سطح بالایی از نگرانی در فرد و این احساس که در سازمان نقش کلیدی و موثری ندارد شده و این به نوبه خود منجر به تلاش کمتر برای حمایت از سازمان و سیاست‌های آن می‌شود، لذا مدیران باید اطمینان یابند که کارمندان وظایف و نقش‌های سازمانی خود را کاملاً درک کرده‌اند.

نکته دیگر در این زمینه و برای کاهش ادراک فضای سیاسی و تأثیر آن بر رضایت شغلی توجه به رابطه رهبر- عضو است. محققان نشان داده‌اند که عدم تعهد سازمانی، تنش و قصد جابجایی برای افرادی که از روابط رهبر- عضو بهتری برخوردارند، کمتر از آن‌هایی است که کیفیت این روابط برای آن‌ها نازل‌تر است.

محدودیت‌ها. در این تحقیق مؤلفه‌های ادراک فضای سیاسی هم وزن در نظر گرفته شده است، بهتر است که امتیاز بندی و وزن مؤلفه‌های پژوهش را با توجه به ویژگی‌های سازمان‌های ایرانی در پژوهش‌های آینده تغییر یابد. برخورد با پرسشنامه در سازمان‌های ایرانی خوب نیست ممکن است کارکنان نظرات واقعی خود را به طور شفاف بیان نکنند لذا بهتر است که از روش‌های کیفی یا از مطالعات اکتشافی شامل مصاحبه‌های غیر ساختارمند یا روش‌های تحقیق مشارکتی نیز در تحقیقات آتی استفاده شود.

منابع

۱. اوت، استیون، شفریتز، جی (۱۳۸۷). تئوری‌های سازمان: اسطوره‌ها، ترجمه علی پارسیان. نشر ترمه، تهران.
۲. تقی‌زاده مطلق، محمد (۱۳۸۴). تاثیر ادراک فضای سیاسی سازمان بر رضایت شغلی کارکنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
۳. جوانمرد، حبیب‌الله، افراز، محمد (۱۳۸۹). تعیین ارتباط میان عوامل کار تیمی، تعهد سیاسی و رفتار شهروندی سازمانی، چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره دوم، تابستان ۱۳۸۹، ۹۳-۱۰۷.
۴. رایبیز، استیفن پی (۱۳۷۴). رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، جلد اول، دوم و سوم.
۵. رحیم‌نیا، فریبرز، فرزانه حسن‌زاده، ژاله (۱۳۸۸). بررسی نقش تعدیل‌کنندگی عدالت سازمانی بر رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان و ارتباط‌گریزی افراد، پژوهش‌نامه مدیریت تحول سال اول، شماره ۲، نیمه دوم.
۶. روستا، احمد. داور ونوس. عبدالحمید ابراهیمی (۱۳۸۸). مدیریت بازاریابی، انتشارات سمت، چاپ سیزدهم.
۷. زارعی‌متین، حسن (۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی پیشرفته، تهران، آگاه، چاپ اول پاییز، ۱۳۸۸.
۸. عابدی، محمد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، بررسی رابطه بین هوش عاطفی مدیران و رضایت شغلی کارکنان در سازمان تامین اجتماعی قم، پردیس قم، دانشگاه تهران.
۹. نحریر، بتول، عباس عابدی، شهرام توفیقی، علی اکبر کریمی زارچی، حسن هنرور (۱۳۸۹). ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها. مجله طب نظامی، دوره ۱۲، شماره ۱، بهار ۱۳۸۹؛ ۲۳-۲۶.
۱۰. وندال، فرنچ و سسیل، اچ بل (۱۳۷۹). مدیریت تحول در سازمان، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانائی فرد، انتشارات صفار، چاپ اول.
۱۱. هادی‌زاده مقدم، اکرم (۱۳۷۸). مدل‌های دو گانه تجزیه و تحلیل قدرت و سیاست‌سازمانی، فصلنامه مطالعات مدیریت، زمستان ۱۳۷۸، شماره ۳۳ و ۳۴.
12. Aryee, Samuel. Chen. Zhen Xiong, Budhwar, Pawan. (2004). Exchange fairness and employee performance: An examination of the relationship between organizational politics and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* (94), 1-14.
13. Bacharach, S. (2005). Get them on your side: Win support, convert skeptics, get results. La Crosse, WI: Platinum Press
14. Çetin, Münevver. Pekince, Dilek. (2011). Perceived procedural rationality and political behaviours in strategic decision making process and organizational commitment triangle, *The 7th International Strategic Management Conference, Procedia Social and Behavioral Sciences* (24), 1154-1163.
15. Davis, Walter D. Gardner, William L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The Leadership Quarterly* (15), 439-465.

16. Drory, Amos. Vigoda-Gadot, Eran. (2010). Organizational politics and human resource management: A typology and the Israeli experience. *Human Resource Management Review*, (20), 194–202.
17. Drory, Amos. (1993). Perceived Political Climate and Job Attitudes. *Organization Studies*, 14 (1), 59-71
18. Drory, Amos. & Room, T. (1988). Politics in organization and its perception within the organization. *Organization Studies*, 9 (2), 165-179.
19. Ferris G. R. & Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of organizational politics, *Journal of Management*. 18 (1), 93-116.
20. Ferris, Gerald R., Rogers, Laci M. Blass Fred R. Hochwarter Wayne A. (2009). Interaction of job-limiting pain and and political skill on job satisfaction and organizational citizenship behavior. *Journal of Managerial Psychology*, (24), 584-608.
21. Ferris, G. R. & Judge, T. A. (1991). Personnel/Human resources management: a political influence perspective. *Journal of Management*, 17 (2), 447-488.
22. Ferris, G. R. Russ, G.S., & Fandt, P.M. (1989). Politics in organizations. *Impression management in the organization*, 143-170.
23. Ferris, G. Kacmar, Michele. Dawn, Bozeman. Anthony, William. (1999). An examination of the perceptions of organization politics model: replication and extension K. *Human Relations*.
24. Ferris, Gerald R., Frink, Dwight D, Galang, Maria Carmen, Zhou, Jing, et al (1996). Perception of organizational Politics: Prediction, stress-related implications, and outcomes human Relation. *New York: Feb 1996*, (49), Iss. 2, 233-34.
25. Hochwarter, Wayne. A. & Treadway, Darren. C. (2003). The Interactive Effects of Negative and Positive Affect on the Politics Perceptions–Job Satisfaction Relationship, *Journal of Management*, 29(4), 551–567.
26. Hong Lu a, K. Louise Barriball b, Xian Zhang a, Alison E. While. (2011). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*.
27. Jam, Farooq Ahmed. Sheikh, Rauf Ahmad. Iqba, Husnain. Zaidi, Bilal Hassan. Anis, Yasir. Muzaffar, Mashood. (2011). Combined effects of perception of politics and political skill on employee job outcomes, *African Journal of Business Management*, 5(23), 9896-9904.
28. Mark, A. Tietjen. Robert, M. Myers. (1998). Motivation and job satisfaction, *Management Decision*, 36 (4), 226 – 231.
29. Miller, Holly. Mire, Scott. (2009). Predictors of job satisfaction among police officers: Does personality matter? *Journal of Criminal Justice*, Volume 37, Issue 5, 419-426.
30. Mintzberg, H. (1983). Power in and around organizations. *Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall*.
31. O’Conner, W.E. & Morrison, T.G. (2001). A Comparison of situational and dispositional predictors of perception of organizational politics. *The Journal of Psychology*. 135 (3), 301-312.
32. Porter, L.W., Allen, R. W., & Angle, H., (1983). The politics of upward influence in organization. *Organizational influence processes*, 408-422.

33. Samaranayake, Viraj. Gamage, Chandana. (2012). Employee perception towards electronic monitoring at work place and its impact on job satisfaction of software professionals in Sri Lanka. *Telematics and Informatics*, 29, 233-244.
34. Ul Haq, Inam. (2011). The Impact of Interpersonal Conflict on Job Outcomes: Mediating Role of Perception of Organizational Politics, *Procedia. Social and Behavioral Sciences* 25, 287 – 310.
35. Valle, Matthew & Witt, L. A. (2001). The moderating effect of teamwork perceptions on the organizational politics-job satisfaction relationship. *The Journal of Social Psychology*, (141), 379, 10.
36. Vigoda, Eran. (2001). Reaction to organizational politics: A cross -cultural examination in Israel and Britain. *Human Relations*, 54, Iss.11, pg 1483.
37. Vigoda, Eran. Cohen, Aaron. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics A longitudinal study, *Journal of Business Research*, (55), 311-324.