

بررسی تأثیر سیاست‌های سازمانی بر تعهد کارکنان با نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی (مورد مطالعه: کارکنان سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران)

مهسا دولاری

کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش خط‌مشی‌گذاری عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

چکیده

سیاست‌های پدیده‌های اجتناب‌ناپذیر در زندگی سازمانی هستند. قدرت و ویژگی اساسی نقش مدیر بوده است و زمینه اثربخشی او را در سازمان فراهم می‌سازد. قدرت و سیاست مسحورکننده و مجذوب‌کننده هستند. تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر سیاست‌های سازمانی بر تعهد کارکنان با نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی (مطالعه موردی: کارکنان سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران) صورت گرفته است. روش تحقیق حاضر بر حسب هدف کاربردی می‌باشد و از نظر گردآوری داده‌ها و اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل یک تحقیق توصیفی و غیر آزمایشی می‌باشد و بر حسب نحوه اجرا از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل مدیران، معاونان و کارشناسان ارشد سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران است که تعداد آنها ۴۵۰ نفر می‌باشد. جهت آزمون فرضیه‌ها، روش معادلات ساختاری و آزمون تحلیل حداقل مربعات جزئی بکار گرفته شده است. نرم‌افزارهای مورد استفاده در این پژوهش SPSS نسخه ۲۲ و Smart pls نسخه ۲ می‌باشد. نتایج تحقیق حاکی از آن است که سیاست‌های سازمانی بر تعهد کارکنان با نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی تأثیر معناداری دارد.

واژه‌های کلیدی: سیاست‌های سازمانی، تعهد کارکنان، مالکیت روان‌شناختی

مقدمه

شناخت رفتارهای سیاسی در سازمان، حاصل کمک علوم سیاسی به رفتار سازمانی است. در دنیای امروز، نمی‌توان سازمان‌ها را جدای از رفتار سیاسی درون آن‌ها مطالعه کرد. تصور این که افراد سازمان تنها برای اهداف و مقاصد سازمان گام برمی‌دارند، بسیار خوشبینانه است (بدی و اسکات، ۲۰۱۳). بسیاری تصدیق می‌کنند که سازمان‌ها به طور ذاتی عرصه‌های سیاسی هستند. به دلیل وجود گروه‌های ذینفع رقیب و منابع کمیاب، بهره‌گیری از رفتار سیاسی بهترین روش بقاء و موفقیت در این محیط‌ها است. قدرت و سیاست، پدیده‌هایی اجتناب‌ناپذیر در زندگی سازمانی هستند؛ امروزه وجود رفتارهای سیاسی در سازمان واقعیتی انکارناپذیر است. میزان سیاسی بودن هر فرد به ارزش‌های فردی، روش اخلاقی و خلق و خوی او بستگی دارد. افرادی که شدیداً غیرسیاسی یا بسیار سیاسی هستند، همگی زبان خواهند دید؛ اولی ممکن است به کندی ارتقاء یابد، احساس کند که کنار گذاشته شده است، در حالی که دومی ممکن است به خوش خدمتی متهم شود و حیثیت و اعتبار خویش را از دست بدهد (رمضان و ذوالفقاری، ۱۳۹۹).

سیاست سازمانی، منعکس‌کننده، این موضوع است که چه سطحی از قدرت و نفوذ به وسیله سایر اعضای سازمان برای کسب مزیت‌ها و حفظ منافع در موقعیت‌های متضاد به کار می‌رود. این ادراک ماحصل تفسیر فرد از رفتارهای دیپران و رویدادهای سازمانی است که می‌تواند مثبت یا منفی باشد. البته محققان معتقد هستند که برداشت کارکنان از سیاست تقریباً همیشه منفی است (نیری و همکاران، ۱۳۹۷).

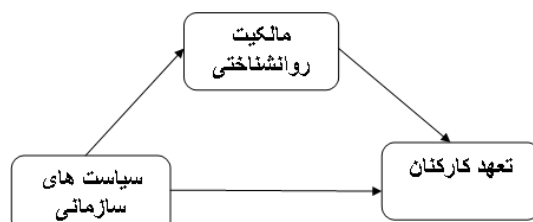
از عوامل مهم دیگری که در سازمان‌ها باید مورد بررسی قرار گیرد، مالکیت روان‌شناختی است، مالکیت روان‌شناختی به عنوان سازه‌ای شناختی-عاطفی توصیف شده است و حالتی است که در آن افراد احساس می‌کنند، هدف مالکیت یا جزیی از آن (از نظر ماهیت، چه مادی و چه غیرمادی)، به آن‌ها تعلق دارد. به طوری که این حس، آگاهی فردی، اندیشه‌ها، عقاید و باورهای معطوف به هدف را منعکس می‌کند (دوستکام و روح‌اللهی، ۱۳۹۵).

مالکیت روان‌شناختی به معنای دلبستگی شناختی و عاطفی بین فرد و هدف است که بر درک رفتار خود فرد نیز اثر می‌گذارد. درست مثل دیگر نگرش‌ها، مالکیت روان‌شناختی عناصر شناختی، عاطفی و رفتاری دارد و ممکن است در سطح فردی و گروهی وجود داشته باشد. مالکیت روان‌شناختی می‌تواند زمینه‌ی ارتقای تعهد کارکنان را فراهم نماید (ای دمردش و همکاران، ۲۰۱۳). تعهد کارکنان عامل حیاتی در دستیابی به اهداف سازمانی است و باعث می‌شود کارکنان به جای ایجاد مشکل به حل آن بپردازند. تعهد سازمانی پایین موجب ترک شغل غیبت و تاخیر شده و تعهد بالا کارکنان موجب افزایش رضایت شغلی و پیشرفت شغلی می‌گردد که تحت تاثیر شرایط و عوامل محیطی گوناگون تغییر می‌کند (اسدی و همکاران، ۱۳۹۷).

علیرغم اهمیت مفهوم رفتارهای سیاسی در سازمان تأمین اجتماعی از ابعاد منفی و مثبت آن، اثرات آن بر سایر متغیرهای سازمانی اهمیتی به مراتب بیشتر دارد. مطالعات انجام شده در مورد سیاست‌های سازمانی نظرات مختلفی در مورد پیامدهای آن دارند. با این حال، نتایج منفی سیاست‌های سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی پرنرنگتر و برجسته‌تر از پیامدهای مثبت است. موفقیت شغلی، ارضای نیاز به قدرت و دستیابی به وجهه و اعتبار پیامدهای اصلی هستند که کارکنان را برای درگیری در سیاست‌های سازمانی مجذوب می‌سازند. درگیری (مشارکت) در سیاست‌های سازمانی برای عملکرد خوب رهبران در سازمان تأمین اجتماعی ضروری است. استرس شغلی و فشارهای عصبی از جمله پیامدهای منفی سیاست سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی محسوب می‌شود. از اینرو بررسی و مطالعه رابطه سیاست سازمانی با تنیدگی مالکیت روان‌شناختی و تعهد کارکنان کارکنان ضرورت پیدا می‌کند، در نتیجه در این پژوهش به دنبال؛ بررسی تأثیر سیاست‌های سازمانی بر تعهد کارکنان با نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی (مطالعه موردی: کارکنان سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران) می‌باشیم.

¹ Bedi, A. , & Schat, A. C. H

² Ei-Demerdash Sm, Basal Aa, Aldeeb Ga



شکل ۱-مدل مفهومی تحقیق (آدامو و همکاران، ۲۰۲۰)

روش شناسی پژوهش:

تحقیق تحقیق حاضر بر حسب هدف کاربردی می‌باشد و از نظر گردآوری داده‌ها و اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل یک تحقیق توصیفی و غیر آزمایشی و از نظر نحوه اجرا از نوع پیمایشی می‌باشد. در این تحقیق به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات به منظور پاسخگویی به اهداف تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است:

جدول ۱-سوالات تحقیق

منابع	سوالات	متغیرها
کاکمار و کارلسون (۱۹۹۱)	۱-۸	سیاست‌های سازمانی
آلن و مایر (۱۹۹۰)	۹-۱۳	تعهد کارکنان
جیمز، بروس و کاریگ (۲۰۰۹)	۴-۱۸	مالکیت روان‌شناختی

در این پژوهش برای کسب اطمینان از اعتبار ابزار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است.

جدول ۲-پایایی

متغیرها	آلفای کرونباخ
سیاست‌های سازمانی	۰,۸۷۰
تعهد کارکنان	۰,۷۸۸
مالکیت روان‌شناختی	۰,۹۱۱

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل مدیران، معاونان و کارشناسان ارشد سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران است که تعداد آن‌ها ۴۵۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری و تعیین حجم نمونه تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و به کمک فرمول کوکران صورت گرفت. حجم نمونه لازم از بین کارکنان ۲۰۷ نفر می‌باشد، که مبنای مطالعه قرار گرفته است. برای سنجش فرضیه‌ها از آزمون معادلات ساختاری به کمک نرم افزار pls نسخه ۲ استفاده شده است

³ Adamu Ahmed Girei, Jamila Nuhu Wakili, Godwill Kinding, Musa Lawal Salihu and Rafiatu Ahmad Digil

تجزیه و تحلیل داده‌ها:**آمار توصیفی:**

در تحقیق حاضر مشخص شد که از بین افراد پاسخ دهنده، ۱۵۲ نفر معادل ۷۳،۴ درصد مرد و ۵۵ نفر معادل ۲۶،۶ درصد زن بوده‌اند.

از نظر وضعیت تاهل، ۵۴ نفر معادل ۲۶،۱ درصد مجرد، ۱۵۳ نفر معادل ۷۳،۹ درصد متاهل می‌باشند. از نظر رده سنی، ۱ نفر معادل ۰،۵ درصد کمتر از ۲۵ سال، ۳ نفر معادل ۱،۴ درصد بین ۲۵ تا ۳۰ سال، ۹۱ نفر معادل ۴۴ درصد بین ۳۱ تا ۳۵ سال، ۸۰ نفر معادل ۳۸،۶ درصد بین ۳۶ تا ۴۰ سال و ۳۲ نفر معادل ۱۵،۵ درصد بیشتر از ۴۰ سال سن دارند. از حیث تحصیلات، ۱۶۹ نفر معادل ۸۱،۶ درصد تحصیلات کارشناسی، ۳۸ نفر معادل ۱۸،۴ تحصیلات کارشناسی ارشد داشتند.

و از نظر سابقه کار، ۱۲ نفر معادل ۵،۸ درصد کمتر از ۵ سال، ۵۸ نفر معادل ۲۸ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۳۷ نفر معادل ۶۶،۲ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه کار داشتند.

آزمون مدل و فرضیه‌های پژوهش:

جهت استفاده از تکنیک‌های آمار پارامتریک بایستی توزیع مقادیر متغیرها نرمال باشد که این کار نیز با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف آزمون می‌شود. با توجه به جدول ۳ مربوط به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای اصلی تحقیق مشاهده می‌شود که مقدار سطح معنی داری بدست آمده برای هر متغیر بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه فرض صفر پذیرفته می‌شود. بنابراین متغیرهای تحقیق در نمونه مورد بررسی دارای توزیع نرمال می‌باشد. حال می‌توان از روش‌های پارامتریک برای بررسی فرضیات تحقیق حاضر استفاده نمود.

جدول ۳- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

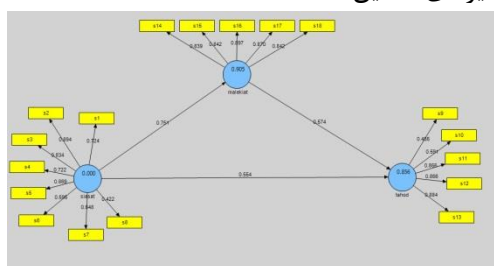
متغیرها	تعداد	سطح معنی داری
سیاست‌های سازمانی	۲۰۷	۰،۱۸۸
تعهد کارکنان	۲۰۷	۰،۲۰۳
مالکیت روان‌شناختی	۲۰۷	۰،۰۰۰

با توجه به جدول ۳ و نتایج بدست آمده، تمام متغیرهای تحقیق به جز مالکیت روان‌شناختی دارای توزیع نرمال می‌باشند. لذا به علت نرمال نبودن متغیر اشاره شده، برای تجزیه و تحلیل آمار استنباطی از نرم افزار pls استفاده شده است. مقادیر بدست آمده برای دو شاخص آلفای کرونباخ و پایایی مرکب از ۰،۷ بیشتر است که نشان دهنده پایایی مطلوب متغیرهای تحقیق است. بنابراین مدل‌های اندازه‌گیری از پایایی مطلوبی برخوردارند. این شاخص‌ها از طریق بررسی همبستگی درونی یا بارهای عاملی بین معرف‌ها در مورد پایایی همزمان متغیرها نتیجه می‌گیرند. اما از آنجا که پایایی معرف‌ها متفاوت است، پایایی هر معرف باید به تنهایی ارزیابی شود. پژوهشگران معتقدند که یک متغیر مکنون باید بخش قابل توجهی از پراکندگی معرف را توضیح دهد (معمولاً حداقل ۵۰٪). بنابراین قدم‌مطلق همبستگی بین یک سازه و هر کدام از متغیرهای مشاهده شده آن (یعنی قدم‌مطلق بارهای خروجی استاندارد شده) باید بیشتر از ۰،۷ باشد.

جدول ۴- جدول مربوط به پایایی شاخص ها

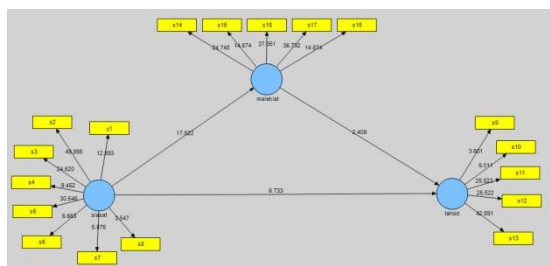
متغیرها	پایایی مرکب (CR)	آلفای کرونباخ
سیاست‌های سازمانی	۰,۸۹۶	۰,۸۷۰
تعهد کارکنان	۰,۸۶۰	۰,۷۸۸
مالکیت روان‌شناختی	۰,۹۳۳	۰,۹۱۱

شکل ۲ نمایان گر میزان رابطه بین متغیرهای تحقیق است.



شکل ۲-آزمون مدل تحقیق (حالت استاندارد)

با استفاده از این حالت می توان به معنی دار بودن ارتباط بین متغیرهای تحقیق پی برد. در این حالت اعدادی معنی دار خواهند بود که خارج از بازه ($1/96$ و $-1/96$) باشند. به این معنی که اگر در آزمون t عددی بین $1/96$ و $-1/96$ باشد بی معنا خواهد بود.



شکل ۳- آزمون مدل تحقیق (حالت اعداد معنی داری)

برای بررسی اینکه یک مدل به خصوص در مقایسه با سایر مدل‌های ممکن، از لحاظ تبیین مجموعه‌ای از داده‌های مشاهده شده تا چه حد خوب عمل می‌کند از مقادیر شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم‌نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI) و شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) استفاده شده است. مقادیر بالای $0/9$ این شاخص‌ها حاکی از برازش بسیار مناسب مدل طراحی شده در مقایسه با سایر مدل‌های ممکنه است. همان‌طور که مشخصه‌های برازندگی نوشته شده در پایین مدل‌ها و جدول زیر نشان می‌دهد، داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سوالات با سازه‌های نظری است.

جدول ۵- شاخص‌های برازش مدل

نام شاخص	برآوردهای مدل	حد مجاز
(کای دو بر درجه‌ی آزادی)	۲/۶۸۴	کمتر از ۳
GFI (نیکویی برازش)	۰/۹۲	بالاتر از ۰/۹
RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	۰/۰۸۹	کمتر از ۰/۱
CFI (برازندگی تعدیل یافته)	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹
NFI (برازندگی نرم شده)	۰/۹۲	بالاتر از ۰/۹
NNFI (برازندگی نرم نشده)	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹
IFI (برازندگی فزاینده)	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹

بحث و نتیجه گیری:

نمی‌توان نقش تعهد کارکنان را در سازمان‌های دولتی و خصوصی نادیده گرفت. بنابراین، این پژوهش به بررسی تأثیر میانجی مالکیت روان‌شناختی بر رابطه بین سیاست سازمانی و تعهد کارکنان می‌پردازد. یافته‌ها نشان می‌دهد که مالکیت روان‌شناختی به طور مثبت با تعهد کارکنان مرتبط است، سیاست سازمانی ارتباط مثبتی با تعهد آن‌ها دارد. بیشتر متون در مورد رابطه مستقیم بین سیاست سازمانی و تعهد کارکنان در سازمان‌ها بحث می‌کنند، اما بینش کمی، در مورد تأثیر سیاست سازمانی و مالکیت روان‌شناختی وجود دارد که منجر به بهبود و تعهد پایدار در کار به ویژه در سازمان تأمین اجتماعی می‌شود، لذا توصیه می‌شود که مدیریت باید تمامی اشکال گرایش‌های سیاسی سازمانی مانند افزایش حقوق و ارتقای شغلی را که نه از روی شایستگی، بلکه از جانبداری بر اساس عقیده، سابق شخصی یا جنسیت است حذف کند.

نتیجه فرضیه اول: سیاست‌های سازمانی بر مالکیت روان‌شناختی تأثیری معنادار دارد.

نتایج آزمون تحلیل حداقل مربعات جزئی نشان داد که سیاست‌های سازمانی با ضریب مسیر ۰/۷۶۱٪ بر مالکیت روان‌شناختی تأثیر معنی‌داری دارد و لذا فرضیه حاضر تایید شده است. نتایج این فرضیه همسو با تحقیق آدامو و همکاران (۲۰۲۰) می‌باشد.

توجه به اینکه سیاست سازمانی ناشی از عدم انصاف است و امید به پاداش تلاش را تضعیف می‌کند، استراتژی‌هایی که سازمان‌ها می‌توانند برای کم کردن سیاست سازمانی استفاده کنند شامل (۱) ایجاد قوانین و دستورالعمل‌های صحیح برای اطمینان از عدالت در روند تخصیص منابع، (۲) افزایش درک کارکنان در مورد کار منصفانه و تضمین پاداش‌های سازمانی مهم (مانند ترفیع رتبه) و (۳) تشویق کارمندان به سخن گفتن بدون هیچ ترس از پیامدهای منفی شخصی می‌باشد.

نتیجه فرضیه دوم: سیاست‌های سازمانی بر تعهد کارکنان تأثیری معنادار دارد.

نتایج آزمون تحلیل حداقل مربعات جزئی نشان داد که سیاست‌های سازمانی با ضریب مسیر ۰/۵۵۴٪ بر تعهد کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد و لذا فرضیه حاضر تایید شده است. نتایج این فرضیه همسو با تحقیق کلسی و همکاران^۴ (۲۰۱۹) می‌باشد.

تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر با ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه‌تر در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند.

نتیجه فرضیه سوم: مالکیت روان‌شناختی بر تعهد کارکنان تأثیری معنادار دارد.

⁴ Kelsey Dappa, Feyza Bhatti, Ahmad Aljarah

نتایج آزمون تحلیل حداقل مربعات جزئی نشان داد که مالکیت روان‌شناختی، با ضریب مسیر ۰.۵۷۴٪، بر تعهد کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد و لذا فرضیه حاضر تایید شده است. نتایج این فرضیه همسو با تحقیق مهقانی و همکاران (۱۳۹۴) می‌باشد. مدیران با بهره‌گیری از کارگروهی در جهت تغییر نگرش‌های فردی و گروهی کارکنان با ایجاد احساس تملک و سازگاری تلاش نمایند.

منابع:

۱. اسدی پیمان، نیازمند فاطمه، ملکی ضیابری سیده معصومه (۱۳۹۷) بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان شاغل در مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی استان گیلان. مجله پزشکی قانونی ایران. ۱۳۹۷؛ ۲۴ (۱): ۴۷-۵۲.
۲. دوستکام، کاظم و روح‌اللهی، احمدعلی (۱۳۹۵). تأثیر مالکیت روان‌شناختی بر رضایت شغلی در میان کارکنان زنجیره تأمین فرودگاه‌ها. ماهنامه سلامت کار ایران، دوره سیزدهم، شماره سوم: ۵۴-۶۲.
۳. مهقانی نوده، عزیز و ملک محمدی، محسن و شجاعی، سامره (۱۳۹۴) رابطه عدالت توزیعی و رویه‌ای سازمانی با تعهد عاطفی با نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی، دومین کنفرانس بین‌المللی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه اقتصادی، مشهد.
۴. نیری، شهرزاد، دهقان نیری، محمود، سمیری، فاطمه (۱۳۹۷) تأثیر صداقت رفتاری و ادراک سیاست‌های سازمانی بر اعتماد کارکنان وزارت ورزش و جوانان، مدیریت منابع انسانی در ورزش، دوره ۶، شماره ۱، ۱۴۳-۱۵۹.
5. Adamu Ahmed Girei, Jamila Nuhu Wakili, Godwill Kinding, Musa Lawal Salihu and Rafiatu Ahmad Digil(2020) Mediating effect of Psychological Ownership on the relationship between Organizational Politics and Employees Commitment in Federal College of Education, Yola, International Journal of Intellectual Discourse.
6. Bedi, A. , & Schat, A. C. H. (2013). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of its attitudinal, health, and behavioural consequences. Canadian Psychology, 54, 246-259.
7. Ei-Demerdash Sm, Basal Aa, Aldeeb Ga(2013) The relationship between burnout and organizational commitment among nursesat tanta university gospitls. Jurnal of nursing and health science2013;2(6):20-8.
8. Kelsey Dappa, Feyza Bhatti, Ahmad Aljarah(2019) A study on the effect of transformational leadership on job satisfaction: The role of gender, perceived organizational politics and perceived organizational commitment, Management Science Letters.