



مقاله پژوهشی

Available Online: <http://jmst.kmsu.ac.ir>



توسعه مدل تاثیر سیاست های سازمانی بر هدایت کارکنان در تعیین هدف و بودجه بندی (سازمان مورد بررسی: دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر)

آرش عبدالعلی پور^۱، سیدرضا سیدجوادین^{۲*}، فرشته امین^۲

۱. گروه علوم اجتماعی و رفتاری، دانشکده مدیریت، پردیس بین المللی ارس دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۲. عضو هیئت علمی مدعو پردیس بین المللی ارس، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

نویسنده مسئول، پست الکترونیک: rjavadin@ut.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۰۱

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۸/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۸/۲۱

شناسه دیجیتال (DOI): 10.22113/JMST.2022.369463.2503

چکیده

سیاست های سازمانی از جمله مسائلی هستند که در سازمان ها پیوسته جاری اند. توجه به این سیاستها و تحت تاثیر قرار گرفتن افراد باعث تغییراتی در رفتار کارکنان می شود که می تواند تغییرات شگرفی به همراه داشته باشد. در دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر نیز مانند سایر سازمانها، سیاست های سازمانی تأثیرگذار است. نوع روش این پژوهش آمیخته اکتشافی است و هدف پژوهش نیز کاربردی است. به منظور شناسایی عوامل موثر در ایجاد رفتارهای سیاسی در دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر، در بخش اول از تکنیک دلفی استفاده شده است و ۱۰ نفر از نخبگان سازمانی برای گروه نخبگان انتخاب شدند. سپس گویه های مد نظر در سه راند در اختیار گروه دلفی قرار گرفت تا دیدگاه خود اعمال کنند. بعد از اتمام راندهای دلفی با ضریب کندال کفایت راندهای دلفی اعلام شد و ۱۰۲ گویه تأیید شد. در بخش دوم با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده، ۱۹۶ نفر از کارکنان، اعضای هیئت علمی و دانشجویان برای بررسی انتخاب شدند و پرسشنامه تهیه شده را تکمیل کردند. داده های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار spss و smartpls تحلیل شدند و از روش تحلیل مسیر و ضریب معنی داری t و ضریب معنی داری p استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد که عدالت سازمانی بر روی بروز رفتارهای سیاسی در زمینه ارتقا مالی بیشترین تاثیر را دارد. همچنین بین سه متغیر شناسایی شده، متغیر فرهنگ سازمانی بیشترین تاثیر را بر روی ارتقا شغلی دارد. بیشترین تاثیر نیز در بروز رفتارهای سیاسی عمومی، مربوط به عدالت سازمانی است. همچنین بین سه متغیر تاثیر گذار در امر بودجه بندی و تعیین هدف بیشترین تاثیر گذاری را ارتقا شغلی به خود اختصاص داده است. با استفاده از نتایج، مدل نهایی که نشان دهنده تاثیر سیاست های سازمانی بر هدایت کارکنان دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر در تعیین هدف و بودجه بندی است، به دست آمد.

واژگان کلیدی: سیاست سازمانی، بودجه بندی، تعیین هدف، مشارکت، رفتار سیاسی.

Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author(s), with publication rights granted Journal of Marine Science and Technology. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.



۱. مقدمه

رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده مؤثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون، مثل نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است. در راستای این رسالت استفاده بهینه از نیروی انسانی (عملکرد نیروی انسانی) دارای اهمیت خاصی است، زیرا انسان برخلاف سایر منابع سازمان دارای عقل و اختیار است و مدیر نمی‌تواند به‌سادگی از آن استفاده کند. مهم‌تر اینکه نیروی انسانی نه تنها یک منبع سازمانی است بلکه به‌کارگیری سایر عوامل نیز توسط نیروی انسانی صورت می‌گیرد. این نقش در سازمان‌های دولتی اهمیت بیشتری دارد؛ چراکه انسان مهره اصلی در صحنه کار و عرصه خدمات مربوطه است و جامعه هدف گسترده تری دارد. حال اگر این نیرو با انگیزه باشد، می‌تواند از سایر منابع به نحو احسن و مطلوب استفاده کند و در نهایت عملکرد سازمان دولتی مزبور را بهبود بخشد و در غیر این صورت رکود و عقب‌ماندگی به واسطه وجود نیروی انسانی منفعل و بی‌انگیزه حاصل می‌شود (Hashemi Mahne, 2014). سیاست سازمانی یک حوزه چالش‌برانگیز برای مطالعه است؛ زیرا شامل قضاوت ناظران در مورد مقصود پنهان شده در پشت رفتار است، سیاست نامشهود است و نمی‌توان آن را دید. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بیشتر مدیران نسبت به وجود سیاست در سازمان، نظر و دیدگاه منفی دارند. مدیران سازمان‌های مختلف بر این باور هستند که رفتارهای سیاسی بیشتر در بین مدیران رده بالای سازمانی دیده می‌شود نه مدیران رده پایین.

رفتار سیاسی شامل تاکتیک‌های نفوذ می‌باشد که به منظور کسب منافع بیشتر برای خود فرد و یا سازمان طراحی شده و هدف اصلی آن آشتی دادن و به‌طور مؤثر مدیریت کردن منافع بالقوه است. مهارت سیاسی به معنی رفتار قابل مشاهده فرد هنگامی که به دنبال اهداف خود است می‌باشد. این رفتارهای سیاسی در حوزه مدیریت را به‌عنوان استراتژی‌ها سیاسی، تاکتیک‌های نفوذ، تاکتیک‌های سیاسی و مانور سیاسی نیز تعریف می‌کنند. به برخی از رفتارهای سیاسی نام خاص داده می‌شود؛ که عبارتند از: مدیریت احساس، نوازش، ارجاع و غیره که با توجه به اصطلاح سیاست در مورد مدیریت و فرایند تصمیم‌گیری گروه‌های اجتماعی می‌باشد. مهارت سیاسی در سازمان اغلب پنهان و تحت تأثیر تفاوت در برداشت‌ها و نگرش‌های کارکنان است و بر اساس ادراک افراد از واقعیت و نه خود واقعیت تعیین می‌شود (abdollahi et al., 2020).

رفتار سیاسی به دو صورت بروز پیدا می‌کند؛ مشروع و نامشروع. رفتار سیاسی مشروع همان سیاست‌های عادی روزانه است که در سازمان‌ها به چشم می‌خورد، مانند: شکایت کردن به رئیس، عدم رعایت سلسله‌مراتب سازمانی، تشکیل ائتلاف، سخت‌گیری و زیاده‌روی در مقررات، سد نمودن راه خط‌مشی‌ها و سیاست‌های سازمانی و ایجاد موانع بر سر راه تصمیمات، تماس با افراد ذی‌نفوذ خارج از سازمان و برقراری ارتباط با آنان. رفتار سیاسی نامشروع، آن دسته از رفتارهایی هستند که به‌وسیله آن قوانین و مقررات مربوطه

نقض می‌شوند و آن‌ها را اخلاک‌گری می‌نامند. به‌عنوان مثال: ایجاد اغتشاش، لابی‌گری به هنگام کار، اعتراض‌های نمادین مثل نپوشیدن لباس کار و یا درخواست‌های گروهی برای مرخصی (Rafei Dehkordi, 2020).

عوامل مختلفی می‌تواند در بروز رفتار سیاسی در سازمان تاثیر گذار باشند؛ که از آن جمله می‌توان به تعهد، اعتماد و عدالت اشاره کرد که در تمایل افراد به استفاده از رفتارهای سیاسی تاثیر گذارند. از نظر Allen و Meyer (1990) تعهد سازمانی رفتاری است که ویژگی‌های روابط بین اعضای سازمان را نشان می‌دهد و پیامدهای آن بر اعضای سازمان تأثیر می‌گذارد. تعهد سازمانی با سه میزان سنجیده می‌شود که عبارتند از: حس اعتماد، پذیرش اهداف سازمان از طرف فرد، تلاش برای دست یابی به اهداف از طرف فرد. نوسانات اقتصادی علاوه بر این که باعث ایجاد اختلال در کار می‌شوند، به طور خاص باعث ایجاد سیاست‌های سازمانی در محیط‌های درگیر این نوسانات می‌شوند. اگر اعضای سازمان، سطح بالایی از رفتار سیاسی را در سازمان احساس کنند، در این صورت این امر بر تعهد سازمانی آنها تأثیر خواهد داشت (BHATTARAI, 2021). تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی ممکن است تحت تاثیر عوامل مختلفی باشند؛ پس لزوماً داشتن تعهد کاری دلیل بر داشتن مشارکت در محیط کار نیست، اما این رابطه رد شده هم نیست. سیاست سازمانی به عنوان یک عامل استرس‌زای بازدارنده به خواسته‌ها یا شرایطی اشاره دارد که از کار ناشی می‌شود و دستیابی به اهداف و رشد شخصی افراد را با مشکل مواجه می‌کند یا مانع از آن می‌شود. Vigoda (2000) بیان می‌کند که سیاست‌های سازمانی می‌تواند باعث کناره‌گیری روانی فرد شود، به صورتی که کارکنان ممکن است به طور فیزیکی در محل کار حضور داشته باشند، اما ذهن آنها جای دیگری باشد. بنابراین، فردی که کار خود را به عنوان یک عامل استرس‌زای سیاسی و منشأ بازدارندگی درک می‌کند، تمایل دارد که خود را کمتر درگیر کار خود کند. از نظر تجربی، Cropanzano و Greenberg (1997) رابطه منفی بین سیاست سازمانی و درگیری شغلی را آزمایش کرده اند (BHATTARAI, 2021).

موضوع اعتماد می‌تواند در سازمان‌ها، گروه‌ها یا افراد در درون سازمان وجود داشته باشد. بنابراین، اعتماد سازمانی به عنوان یک مفهوم با تمرکز بر دو چیز در سازمان شناخته می‌شود؛ اول اعتماد به یک همکار خاص و مدیر که باور شخصی یا اعتماد بین فردی نامیده می‌شود و دوم اعتماد به سیستم‌های درون سازمانی، که اعتماد به سیستم‌ها یا باورهای غیر شخصی نامیده می‌شود (Hochwarter et al, 2010). اعتماد به یک سازمان در مفهوم اعتماد غیرشخصی، انتظاری است از کارکنان در نحوه رفتار در درون سازمان؛ که با رفتارهای معتبر و معینی که رهبری سازمان بر اساس توانمندی و انصاف سازمانی تدوین کرده است؛ اتفاق می‌افتد. اعتماد جمعی موجود در سازمان نیز می‌تواند در افزایش کارایی سازمان مؤثر

باشد، زیرا افراد وقتی به این باور برسند که سازمان بر علیه منافع آنها اقدامی نمی‌کند و یا به صورتی عمل می‌کند که کمترین آسیب ممکن به کارکنان وارد شود، به سازمان اعتماد می‌کنند و تعهد بیشتری نسبت به سازمان دارند (Guo et al., 2019). در صورتی که اعضای سازمان اعتماد بالایی نسبت به سازمان خود داشته باشند، باعث می‌شود که نگران آینده و موفقیت سازمان بشوند و به این درک برسند که نقش آنها در سازمان و تلاش برای انجام بهترین عملکرد در نقش خود چقدر می‌تواند در موفقیت سازمان موثر واقع شود (Eldor, 2017). وقتی که در بین کارکنان این حس اعتماد موجود باشد و افراد در سازمان اهداف سازمان را جدا از خود نبینند، کمتر سمت رفتارهای انحرافی می‌روند و وجود اعتماد سازمانی باعث می‌شود که سیاست‌های سازمانی منفی برای کسب منابع بیشتر و دستیابی به اهداف بیشتر به وجود نیاید. در صورتی که میزان اعتماد افراد نسبت به سازمان کاهش پیدا کند، شرایط برای پیدایش سیاست و رفتارهای سیاسی در سازمان محیا می‌شود. رفتار سیاسی (Political behavior) آن دسته از فعالیت‌هایی است که به عنوان بخشی از نقش رسمی در سازمان ضرورت ندارد، ولی در امر توزیع مزایا و کاستی‌ها درون سازمان اعمال نفوذ می‌کنند. وقتی سازمان به کارکنان برای دستیابی به اهدافشان کمک می‌کند، نشان‌دهنده میزان بالای اعتماد در سازمان است و در یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت که افزایش میزان اعتماد در سازمان به معنای کاهش رفتارهای سیاسی در سازمان است.

عدالت سازمانی به احساس و ادراک کارکنان از میزان انصاف و برابری در رفتارها و روابط کاری اشاره دارد. عدالت سازمانی در کنار تعهد سازمانی و رضایت کارکنان قرار می‌گیرد. عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان می‌باشد، پژوهش‌های گوناگون نشانگر آن است که افزایش احساس عدالت بر جنبه‌های متفاوت رفتار سازمانی و عملکرد نیروی انسانی تأثیر گذار است. عدالت یک مفهوم گسترده و چندوجهی است که در رشته‌های مختلف معنای متفاوتی را به خود می‌گیرد. در حوزه سازمان‌ها نیز عدالت معنای متفاوتی دارد، عدالت سازمانی بیانگر برابری و رفتار اخلاقی در یک سازمان است. عدالت در سازمان یکی از عوامل بسیار موثر و تأثیر گذار است (Nasr Esfahani et al., 2013). یکی از عواملی که در ایجاد رفتار سیاسی در سازمان می‌تواند اثر گذار باشد، وجود عدالت سازمانی است. عدالت سازمانی به معنای رعایت شدن عدل و انصاف در امور مختلف سازمانی از قبیل ارتقاء شغلی، تقسیم وظایف، اعطای پاداش و ... است. اگر افراد در سازمان عدالت کافی را احساس کنند، برای رسیدن به اهداف خود تمایل کمتری به استفاده از رفتارهای سیاسی در سازمان‌های مختلف خواهند داشت (Guo et al., 2019).

در خصوص تأثیرات رفتارهای سیاسی در سازمان می‌توان گفت که این قبیل رفتارها در سازمان می‌تواند تأثیرات مختلفی داشته باشد. در این خصوص Cropanzano و Greenberg (1997) بیان کرده‌اند؛ ممکن است محیط کار به عنوان یک بازار اجتماعی مفهوم سازی شود که افراد مختلف در تعاملات متعدد شرکت می‌کنند و هر کدام در جستجوی برگشت مطلوب سرمایه گذاری خود هستند. براساس این دیدگاه، محیط‌های سیاسی محیط‌های پر مخاطره‌ای ایجاد می‌کنند که هیچ مفری برای مصون ماندن از تبعات نامطلوب آن وجود ندارد. بنابراین کارکنان رغبتی به سرمایه گذاری در چنین محیط سازمانی از خود نشان نمی‌دهند. کارکنان ممکن است به عنوان شیوه‌ای برای اجتناب از درگیر شدن در فعالیت‌های سیاسی از سازمان خارج شوند. یکی دیگر از شکل‌های کناره‌گیری، قصد جابجایی است که تفکر جدی برای ترک سازمانی است که در آن مشغول فعالیت هستند. تصمیمی که می‌تواند واقعی یا ذهنی باشد. کارکنانی که رفتار و محل کار نابرابر را درک می‌کنند، مانند دریافت فرصت‌های ترفیع فقط توسط افراد بانفوذ یا سیاسی، تشویق می‌شوند که شغل خود را از نظر احساسی و فیزیکی ترک کنند (BHATTARAI, 2021).

Mintzberg (1983) استدلال کرد که افراد با سیاست رفتاری باید دو ویژگی عمده را نشان دهند: اراده سیاسی و مهارت سیاسی. مهارت سیاسی به معنای درگیر شدن کامل در سیاست-هاست در واقع سیاست‌های سازمانی و ادراکات سیاسی اثر منفی بر کارکنان و محیط کار دارند و به بهره‌وری و به عملکرد فردی و سازمانی آسیب می‌رسانند. در محیطی که رفتار سیاسی زیاد است؛ احتمالاً استرس شغلی بیشتری نیز وجود دارد، نگرش‌های کاری مثبت در آن پرورش نمی‌یابد و با جابه‌جایی زیاد کارکنان مواجه خواهد شد. اگرچه سنجش رفتار سیاسی دشوار است، ولی این موضوع اهمیت زیادی دارد، زیرا تهدیدی بالقوه برای کارایی و اثربخشی سازمانی محسوب می‌شود. برای مثال اگر کارمند شایسته-ای احساس کند که رفتار سیاسی دیگران فرصتی را که شایسته اوست، از میان برداشته است، ممکن است واکنش‌های منفی مانند: نارضایتی، بی‌علاقگی، اضطراب و جابه‌جایی نشان دهد (Mokhtari et al., 2019). جهت (یعنی مثبت، مضر، بی تفاوتی) و اندازه تأثیرات (به عنوان مثال، قوی، متوسط، ضعیف) در زمینه‌ها یکسان نیستند. محققانی مانند Crawford et al. (2010) و Ferris et al. (1989)، اثرات نامطلوب سیاست‌های سازمانی ادراک شده بر نتایج کارکنان را آشکار کرده اند اما محققانی مانند Silvester (2008) و Valle و Perrewe (2000) اظهار داشته-اند که سیاست سازمانی، خود به اندازه‌ای خنثی است که بر کارکنان و سازمان تأثیر نمی‌گذارد. تحقیق BHATTARAI (2021) نیز بر روی تأثیر تعاملی ادراک شده از سیاست‌های شرکتی بر محیط و افراد به عنوان عامل تعیین‌کننده اصلی برای تأثیر مثبت یا منفی متمرکز شده است و معتقد است تأثیر سیاست‌های سازمانی و افراد همدیگر را در سازمان خنثی می‌کنند (BHATTARAI, 2021). مطالبی که درباره رفتار سیاسی آمده، شاید این ذهنیت را ایجاد کند که رفتار سیاسی در تضاد با منافع سازمان است و به عنوان

کار و رفتارهای انحرافی و ترک شغل را تعدیل می‌کند، این امر نشان می‌دهد که هر چند توجه به تاثیرات مثبت مشارکت بسیار مهم است، اما در این بین باید به این مساله توجه کرد که موارد منفی و سمی تا چه میزان می‌تواند موثر باشد، زیرا این موارد مانع از تحقق کامل پتانسیل کارکنان در سازمان می‌شود (Guo et al., 2019).

از منظر مدیریت، بودجه ابزاری برای مصرف هدفمند منابع مالی با در نظر گرفتن صرفه و صلاح شرکت است؛ به نحوی که حداکثر منافع سازمانی با مصرف حداقل منابع عاید گردد و در این راستا بتوان معیارهای ارزیابی قابل سنجشی را ایجاد نمود که مدیریت را به سوی اهداف راهبردی رهنمون باشد. پر واضح است که موفقیت سازمان‌ها به تخصیص و کاربست مناسب و به‌هنگام تجهیزات و منابع در راستای دستیابی به اهداف برنامه‌های آن بستگی دارد. سازمان‌ها با توجه به محدودیت منابع، در صورتی می‌توانند پاسخگوی نیازهای نامحدود باشند که بهترین ترکیب استفاده از منابع برای رسیدن به پاسخ بهینه را بیابند. این مهم توجه ویژه مدیریت به اصل بهره‌وری و به موازات آن سنجش مستمر نتایج عملیات اجرایی با برنامه‌ها و اهداف سازمانی و اصلاح مسیر حرکت و روش اجرای برنامه‌ها را می‌طلبد که یکی از وظایف خطیر مدیریت هر سازمان است. از دیدگاه کلان نیز بودجه‌ریزی صحیح از اتلاف منابع اجتماعی جلوگیری نموده و هدایت مصارف را در راستای افزایش رفاه اجتماعی میسر می‌سازد؛ مشروط بر اینکه برنامه‌ریزی صحیح صورت گیرد و کنترل مناسبی نیز در حین اجرای برنامه‌ها انجام پذیرد. به عبارت دیگر؛ جهت نیل به این اهداف حیاتی، هم برنامه‌ریزی و هم اجرا حایز اهمیت اساسی هستند (Moradi et al., 2012). امروزه مشارکت کارکنان در بودجه‌بندی در بسیاری از سازمان‌ها لحاظ می‌شود و سازمان‌ها برای افزایش تعهد کارمندان و افزایش دل‌بستگی آن‌ها به سازمان و در نتیجه بهبود کارایی کارکنان خود، نقش آن‌ها را در بودجه‌بندی پررنگ‌تر می‌کنند، زیرا سازمان‌هایی که در آن‌ها انگیزه لازم بین کارکنان برای بهبود روند انجام کار و افزایش بهره‌وری وجود دارد، پویاتر و فعال‌تر و در تحقق اهداف خود موفق‌تر هستند. بالعکس اگر سازمانی دارای نیروی کار بی‌انگیزه باشد و کارکنان خود را جزئی از سازمان ندانند، قطعاً بهره‌وری کارکنان و تمرکز کاری آن‌ها پایین می‌آید و حتی در پاره‌ای موارد ممکن است که کارمندان از انجام وظایف شانه خالی کنند و در موقعیت مقتضی سازمان را ترک کنند. بودجه‌ریزی مشارکتی یکی از مواردی است که باعث بهبود این وضعیت می‌شود و یکی از وظایف سازمان‌ها و در سطح خرد وظایف مدیریت منابع انسانی این است که با ارائه اطلاعات لازم و با در جریان گذاشتن کارکنان در زمینه کارهای اصلی سازمان و بیان اهمیت نقش آن‌ها در روند بودجه‌بندی بتوانند انگیزه لازم را برای شرکت فعال‌تر و گسترده‌تر کارکنان فراهم آورند. اما این مسئله قابل کتمان نیست که بعضی مسائل در سازمان‌ها وجود دارد که ممکن است باعث شود

تهدید و خطری در جهت فروپاشی سیستم سازمان تصور شود. تاکنون سازمان‌ها به گونه‌های متفاوتی مورد ملاحظه قرار گرفته‌اند که از جمله مهم‌ترین آن‌ها دو روش عقلانی و سیاسی است. بر اساس نگرش عقلانی، سازمان برای دستیابی به هدف‌های روشن و مشخص تلاش می‌کند و برای تصمیم‌گیری، راه حل‌های گوناگون را شناسایی کرده و بهترین آن‌ها را انتخاب می‌نماید؛ اما بر مبنای نگرش سیاسی، سازمان از ائتلاف‌هایی به وجود آمده است که از نظر هدف باهم توافق ندارند. علاوه بر این محققینی نیز همچون Buchanan (2008) و Hochwarter et al. (2010) استدلال کرده‌اند که سیاست سازمانی تأثیر مثبتی بر کارکنان و سازمان دارد. این محققان تأکید کردند که برای فعال کردن توجه و بسیج انرژی‌ها به یک سطح بحرانی از سیاست سازمانی ادراک شده نیاز است (Hochwarter et al., 2010) که در نهایت نتایج کارکنان را بهبود می‌بخشد. بنابراین مدیران در محصله کنترل سیاست سازمانی و تأثیرات آن بر کارکنان و سازمان قرار دارند که می‌توانند با مدیریت این رابطه نتایج به دست آمده را نیز کنترل کنند. با این حال، دیدگاه جایگزینی وجود دارد که سیاست را به عنوان نیرویی برای پیشبرد اهداف سازمانی و یک سازوکار مهم برای سازگاری با تغییر در محیط خارج، می‌شناسد. این دیدگاه، رفتار سیاسی را وسیله‌ای می‌داند برای حل اختلافات، ایجاد روابط، برقراری عدالت و توسعه مشروعیت که استفاده مؤثر از سیاست می‌تواند به سطح فردی مثبت نیز منجر شود. نتایجی از جمله اثربخشی رهبری، عملکرد فردی، موفقیت شغلی و مدیریت استرس همگی نشان‌دهنده جنبه‌های مثبت رفتار سیاسی می‌باشد. از دیگر ابعاد مثبت رفتار سیاسی باید به ارتباطات سیاسی هم اشاره کرد و نقش رفتار سیاسی را در بانک‌ها به عنوان منبع اصلی تأمین مالی نباید از نظر دور داشت. همچنین از عوامل تأثیرگذار بر رفتار سیاسی می‌توان به متغیرهایی همچون خصوصیات شخصیتی، علاقه سیاسی و پایبندی به ارزش‌ها اشاره کرد (Baicchi, 2003).

مشارکت کاری به عنوان «یک وضعیت ذهنی مثبت، رضایت بخش و مرتبط با کار که با قدرت، فداکاری و جذب مشخص می‌شود» تعریف می‌شود. تحقیقات بسیار زیادی نشان‌دهنده این مهم بوده است، که مشارکت گسترده و زیاد در محیط کار منجر به نگرش مثبت کارکنان در مورد سازمان می‌شود. در رویکردهای مشارکتی، مهیا کردن یک محیط مناسب برای پیشرفت و وجود مدیران وظیفه شناس در راستای اجرای اصولی سیاست است. سیاست سازمانی درک شده یک عامل اجتناب‌ناپذیر برای هر سازمان است؛ زیرا اقدامات آن حول محور سیاست می‌چرخد. به طور کلی، شواهد تجربی نشان می‌دهد که رفتار سیاسی تا حد زیادی منفی است و پیامدهای آسیب رساندن به عملکرد سازمانی و تضعیف اثربخشی تصمیم‌گیری را به دنبال دارد. استدلال‌های نظری متناقض و شواهد تجربی ناکافی از مطالعه‌های بیشتر در این زمینه، بدون فرضیه جهت‌دار حمایت کرده‌اند. حمایت سازمانی رابطه بین مشارکت در

میزان مشارکت کارکنان در امر بودجه بندی و تعیین هدف دچار مشکلاتی شود.

بودجه و مشارکت در تعیین هدف دو فعالیتی هستند که اگر کارکنان در این زمینه فعالیت داشته باشند، باعث افزایش تعهد و دل‌بستگی آن‌ها به سازمان می‌شود. لزوم بررسی این موارد برای حفظ ثبات در سازمان‌های امروزی بسیار ضروری است. در اقتصاد جهانی با توجه به رقابتی شدن محیط، منابع انسانی هر سازمانی یکی از مهم‌ترین منابع برای کسب مزیت رقابتی محسوب می‌شود. برای خلق ایده‌های بکر و بینش‌های نوآور و برای پاسخگویی اثربخش به تحولات گسترده‌ای که در محیط صورت می‌گیرد، از کارکنان با انگیزه که مهم‌ترین دارایی نامشهود هر سازمان هستند، استفاده می‌شود (Jain et al., 2021).

ارتباط بین سیاست‌های سازمانی و مشارکت در بودجه بندی و تعیین هدف از آن جهت مهم است که این دو پدیده هر دو در سازمان‌ها فراگیر هستند. زیرا بودجه بندی برای دسترسی به اهداف صورت می‌گیرد. همچنین تحقیقات قبلی نشان داده‌اند که سیاست‌های سازمانی بر نگرش و رفتار و عملکرد کارکنان تأثیرگذار است، زیرا ممکن است در سازمان‌ها، سیاست‌هایی وجود داشته باشند که به جای نفع سازمانی منفعت شخصی را مدنظر قرار دهند. این موضوع به طور حتم برای اهداف سازمانی خطرناک است و به همین دلیل، تحقیق در مورد سیاست سازمانی در زمینه بررسی آن در مشارکت در بودجه بندی مهم است. اصل اساسی برای داشتن رفتارهای سیاسی و سیاست‌های سازمانی کمبود منابع است و بودجه بندی نیز در همین حوزه فعالیت می‌کند. از اینجا می‌توان به اهمیت مطالعه در مورد تأثیر سیاست‌های سازمانی بر بودجه بندی مشارکتی پی برد. اما این نکته بسیار مهم است که سیاست‌های سازمانی باید مدیریت شوند، زیرا ممکن است روی آوردن زیاد به سیاست‌های سازمانی باعث هزینه بر بودن و تخصیص بی‌رویه منابع در سازمان شود. Jones (1985) در کتاب خود اشاره می‌کند؛ یکی از راه‌هایی که مدیران می‌توانند با اعمال سیاست‌های داخلی در آن‌ها تأثیرگذار باشند، برنامه‌های تجاری است. زیرا برخی از مدیران می‌توانند با هزینه‌سازی‌های مختلف و بودجه‌ریزی‌های بیش از نیاز بخشی از منابع مالی سازمان را دریافت کنند و از این منابع مالی برای پیشبرد اهداف خود در سازمان استفاده کنند.

سیاست سازمانی محدودکننده جریان آزاد اطلاعات و تحریف‌کننده در یک سازمان است. بنابراین وجود سیاست‌های سازمانی می‌تواند تأثیر مستقیمی در مشارکت کارکنان در بودجه بندی بگذارد؛ زیرا مدیران و کارمندان با سابقه بالا می‌توانند با اجرای سیاست‌های سازمانی مختلف، بر دیگر کارکنان در نحوه و نوع مشارکت در بودجه بندی تأثیر بگذارند. در زمینه مشارکت در تعیین هدف و تاثیر سیاست بر این مهم نیز می‌توان گفت که سیاست‌های سازمانی که در داخل سازمان وجود دارد، می‌تواند بر میزان دل‌بستگی کارکنان به سازمان تأثیر گذار باشد و بتواند محیطی

را ایجاد کند، که کارکنانی که دارای سیاست‌های رفتاری هستند، در بسیاری از عرصه‌ها فعالیت داشته باشند و بتوانند به تبع اینکه از سیاست سازمانی استفاده می‌کنند، در بسیاری از امور تأثیر بگذارند. اما این نکته قابل ذکر است که با توجه به تحقیقات قبلی تعداد تحقیقاتی که به بررسی تأثیر سیاست‌های سازمانی بر مشارکت در بودجه بندی و تعیین هدف پرداخته‌اند؛ بسیار کم است. برخی از سیاست‌های سازمانی توسط مافوق اجرا می‌شود و برخی از سیاست‌های سازمانی توسط افراد زیر دست یا کارمندان. اما اصل اساسی در این تحقیق این است که سیاست‌های سازمانی به صورت یک کل در نظر گرفته می‌شود. داشتن قدرت برای دستیابی به منافع بیشتر در بین همه مردم وجود دارد و وقتی که منابع کمیاب باشند این حس در بین مردم و از جمله در سازمان قوی‌تر است (Silvester, 2008).

در خصوص سیاست همراهی برای کسب پیشرفت شغلی، می‌توان به تعریف کاکرار و کارل سون اشاره کرد که گفته‌اند این نوع از سیاست به سیاستی گفته می‌شود که به موجب آن هر فردی استراتژی کار نکردن را برای جلوگیری از درگیری و یا برای به دست آوردن امتیاز یا جلوگیری از مجازات سایر گروه‌های سیاسی در پیش می‌گیرد در بیان کلی‌تر اقدام افراد برای اطمینان از نتایج ارزشمند را سیاست‌های همراهی برای کسب پیشرفت می‌گویند (Kacmar and Carlson, 1997).

سیاست‌های پرداخت پاداش و ارتقا شغلی به چگونگی وضع سیاست‌های پرداخت و ارتقاء در محیط کار اشاره دارد؛ که این مسئله شامل عدم انطباق سیاست‌های اجرایی در این زمینه و سیاست‌های اعلام شده در مورد حقوق و دستمزد است (Silvester, 2008). در این پژوهش به دنبال بررسی این امر هستیم که چه مواردی در ایجاد رفتارهای سیاسی در حوزه رفتارهای سیاسی عمومی و ارتقا شغلی و کسب مزایای مالی مؤثر است و سپس تاثیر آنها در میزان مشارکت در بودجه بندی و هدف گذاری مورد بررسی قرار گرفته است تا عوامل مؤثر بر ایجاد رفتارهای سیاسی در این جامعه آماری را شناسایی کنیم.

در دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر نیز بسان سایر سازمان‌ها، سیاست‌های سازمانی تأثیرگذار است و افراد تحت تأثیر این سیاست‌ها برخی از رفتارها در سازمان بروز می‌دهند. در دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر به دلیل کمبود منابع و موقعیت خاص دانشگاه در استان و رقابت با دانشگاه‌های استان خوزستان برخی از سیاست‌های سازمانی باعث بروز برخی از رفتارهای سازمانی شده است. این سازمان برای حفظ و بقای خود در رده بندی دانشگاه‌های استان و کشور نیاز به مشارکت کارکنان و روحیه تعهد و همدلی و در نتیجه مشارکت بیشتر در امور سازمانی را دارد و این حس باید در بین کارکنان سازمان تقویت شود. همچنین باید عواملی که باعث تقویت و تضعیف این مشارکت می‌شود نیز در این جامعه آماری طبق

مدل موجود بیشتر مورد بررسی قرار گرفته و عوامل و متغیرها بومی سازی شود.

۲. مواد و روش ها

دو روش کیفی و کمی برای جمع آوری داده ها استفاده شده است. با توجه به هدف محقق به منظور شناسایی عوامل موثر در ایجاد رفتار سه گانه سیاسی در دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر، در ابتدا ده نفر از افراد شاغل (مدیر و کارشناسان برنامه و بودجه، معاونین و مدیران رده بالای اداری و مالی) در سازمان به عنوان گروه نخبگانی که در این زمینه دارای تخصص لازم بودند، انتخاب شدند. از تکنیک دلفی جهت شناسایی این عوامل استفاده شد. سپس، در بررسی گویه های مد نظر در متغیرهای ارتقاء شغلی، ارتقا مالی و رفتارهای سیاسی عمومی نیز با استفاده از روش دلفی اجماع مد نظر محقق حاصل شد و گویه های مد نظر برای سنجش میزان مشارکت در بودجه بندی و تعیین هدف نیز با استفاده از تکنیک دلفی و ضریب کندال مورد تایید قرار گرفت. گویه های مورد تایید ۱۰۲ گویه بود. بعد از شناسایی عوامل موثر و همچنین گویه های مربوط به سایر متغیرها، با استفاده از ابزار پرسشنامه به بررسی نوع و نحوه تاثیر این عوامل بر روی یکدیگر پرداخته شد. جامعه آماری در بخش دوم شامل اعضای هیئت علمی و کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه علوم و فنون دریایی بود. پرسشنامه طراحی شده در بین نمونه انتخابی (۱۹۶ نفر) توزیع شد. از نرم افزارهای spss 2018 و smartpls جهت تجزیه تحلیل اطلاعات جمع آوری شده استفاده شد. در مرحله اول گویه ها از لحاظ روایی و پایایی مورد بررسی قرار گرفتند. بدین منظور از آزمون آماری تحلیل عاملی

تاییدی استفاده شد. بعد از جمع آوری داده ها، جهت استخراج نتایج پژوهش و برای آزمون فرضیات تحقیق از روش تحلیل مسیر و ضریب معنی داری t و ضریب معنی داری p استفاده شد. برای بررسی ضریب مسیر باید مقادیر بین (۱ و -۱) باشد که هر چه به ۱ نزدیک تر باشد، نشان دهنده تاثیر قوی و مثبت است و هر چه به -۱ نزدیک تر باشد، نشان دهنده تاثیر قوی منفی است. همچنین جهت معنی دار بودن مقادیر ضریب معنی داری t، مقادیر به دست آمده باید بزرگ تر از ۱/۹۶ در سطح خطای ۰/۰۵ باشند. مقادیر ضریب معنی داری p نیز باید کمتر از ۰/۰۵ باشد تا بتوان معنی دار بودن تاثیر را اثبات نمود. به منظور رد یا تایید فرضیات پژوهش، هر فرضیه به طور جداگانه آزمون شد.

۳. نتایج

در این بررسی با توجه راندهای سه گانه دلفی، سه عامل جایگاه سازمانی، فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی از جمله عوامل موثری بودند که سبب ایجاد رفتارهای سیاسی در دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر می شدند. در بررسی پایایی و روایی گویه ها نیز نتایج در خصوص شاخص های پایایی ترکیبی و ضریب اعتبار و آلفای کرونباخ نشان دهنده وضعیت مناسب گویه ها بود. در جدول (۱) مقادیر به دست آمده نمایش داده شده است. برخی از گویه ها به دلیل عدم کسب مقدار مد نظر (ضریب T بالای ۱/۹۶ و بار عاملی ۰/۴) از روند تحلیل حذف شدند. نتایج به دست آمده از آزمون تحلیل مسیر و ضریب معنی داری t و ضریب معنی داری p در جدول (۲) آورده شده است. همچنین گویه های تایید شده در آزمون پایایی و روایی در شکل (۱) آورده شده است.

جدول ۱- شاخص ها و مقادیر به دست آمده برای تعیین پایایی و روایی

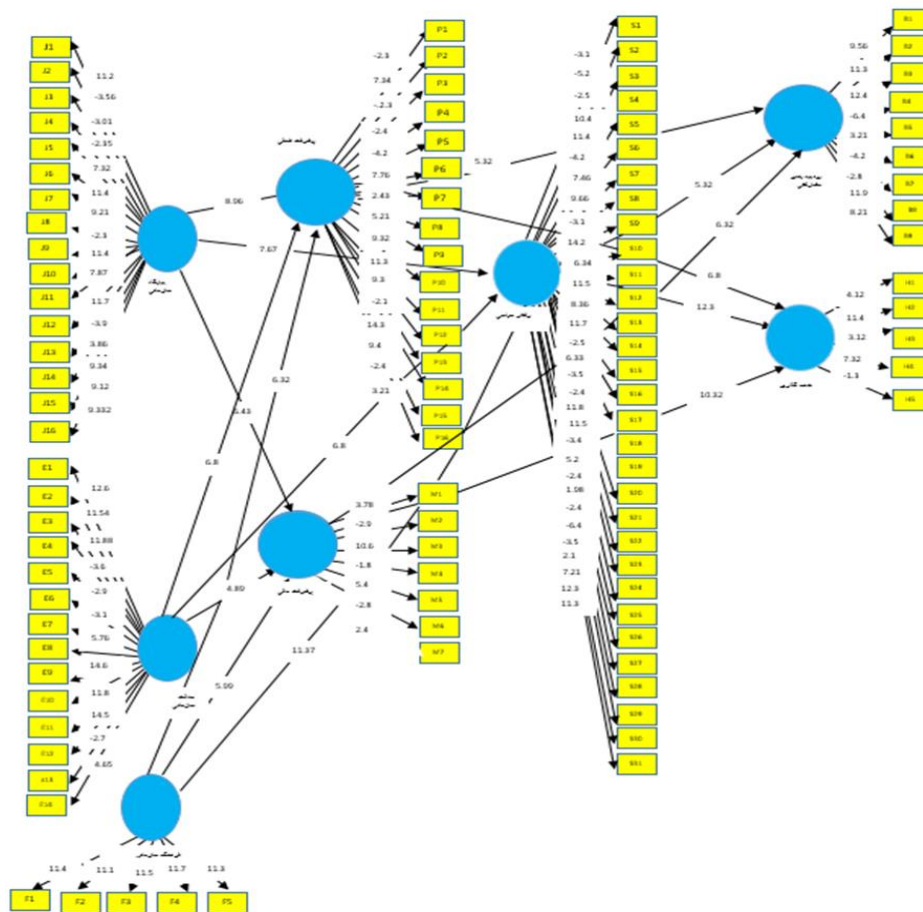
Table 1- Indices and obtained values to determine reliability and validity

متغیر	پایایی ترکیبی	ضریب اعتبار	آلفای کرونباخ
جایگاه سازمانی	۰/۹۵۳	۰/۹۲۵	۰/۹۲۲
عدالت سازمانی	۰/۸۹۰	۰/۹۴۳	۰/۹۲۰
فرهنگ سازمانی	۰/۷۹۰	۰/۸۷۹	۰/۷۶۴
پیشرفت مادی	۰/۸۹۲	۰/۷۷۷	۰/۷۷۲
پیشرفت شغلی	۰/۹۷۴	۰/۹۶۵	۰/۹۷۳
بودجه بندی	۰/۹۳۸	۰/۹۵۷	۰/۸۱۰
تعیین هدف	۰/۹۵۳	۰/۹۶۶	۰/۸۴۳
رفتار سیاسی عمومی	۰/۸۶۵	۰/۸۶	۰/۸۵۰

جدول ۲- نتایج تحلیل مسیر فرضیه های تحقیق

Table 2- The results of the path analysis of the research hypotheses

نتیجه	t-value	p-value	ضریب مسیر	فرضیه
تائید	۱۸/۷۶	۰,۰۰۱	.۴۳۸	جایگاه سازمانی بر سیاست های مربوط به ارتقا شغلی تاثیر دارد.
تائید	۱۵/۰۸	۰,۰۰۰	.۴۵۸	جایگاه سازمانی بر سیاست های ارتقا مالی تاثیر دارد.
تائید	۱۶/۷۵	۰,۰۰۰	.۳۴۲	جایگاه سازمانی بر رفتار سیاسی عمومی تاثیر دارد.
تائید	۱۰/۲۲	۰,۰۰۰	.۶۷۶	عدالت سازمانی بر ارتقا شغلی تاثیر دارد.
تائید	۲۴/۹۷	۰,۰۰۰	.۷۲۱	عدالت سازمانی بر ارتقا مالی تاثیر دارد.
تائید	۱۳/۵۴	۰,۰۰۰	.۶۸۹	عدالت سازمانی بر رفتار سیاسی عمومی تاثیر دارد.
تائید	۲۰/۹۰	۰,۰۰۰	.۷۳۴	فرهنگ سازمانی بر سیاست های مربوط به ارتقا شغلی تاثیر دارد.
تائید	۱۰/۴۳	۰,۰۰۰	.۶۷۵	فرهنگ سازمانی بر سیاست های ارتقا مالی تاثیر دارد.
تائید	۹/۶۵	۰,۰۰۰	.۵۶۴	فرهنگ سازمانی بر رفتار سیاسی عمومی تاثیر دارد.
تائید	۸/۷۲	۰,۰۰۰	.۶۹۸	ارتقا شغلی بر میزان مشارکت در بودجه بندی تاثیر دارد.
تائید	۱۱/۵۱۲	۰,۰۰۰	.۶۹۱	ارتقا شغلی بر میزان مشارکت در تعیین هدف تاثیر دارد.
تائید	۸/۸۶۷	۰,۰۰۰	.۳۵۴	ارتقا مالی بر مشارکت در بودجه بندی تاثیر دارد.
تائید	۴/۹۰	۰,۰۰۰	.۴۴۳	ارتقا مالی بر مشارکت در تعیین هدف تاثیر دارد.
تائید	۴/۵۵	۰,۰۰۰	.۲۳۴	رفتار سیاسی عمومی بر مشارکت در بودجه بندی تاثیر دارد.
تائید	۶/۸۲۴	۰,۰۰۰	.۳۳۸	رفتار سیاسی عمومی بر مشارکت در تعیین هدف تاثیر دارد.



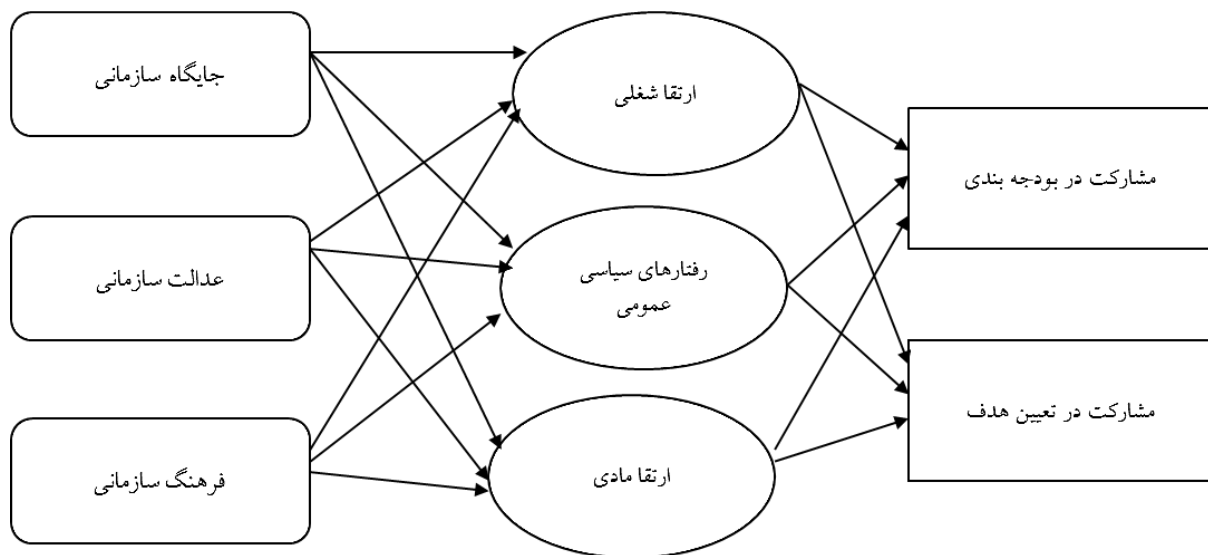
شکل ۱- نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی سازه های تحقیق در حالت استاندارد

Fig. 1- The results of the confirmatory factor analysis of the research structures in the standard mode

متغیر وابسته بروز رفتار سیاسی عمومی نیز بیشترین تاثیر مربوط به متغیر مستقل عدالت سازمانی (ضریب مسیر به دست آمده برابر با ۰/۶۹۸) است. همچنین بیشترین تاثیر در بین سه متغیر ارتقا مالی، ارتقا شغلی و رفتار عمومی سیاسی در مشارکت در بودجه بندی، مربوط به ارتقاء شغلی است که بیشترین تاثیر را در گرایش افراد برای مشارکت در بودجه دارد. از بین سه متغیر ذکر شده نیز بیشترین تاثیر گذاری در زمینه مشارکت در تعیین هدف، مربوط به ارتقا شغلی است، که این امر نشان دهنده این موضوع است که شرایط مناسب مربوط به ارتقاء شغلی می تواند تاثیر زیادی در زمینه گرایش افراد به مشارکت در تعیین هدف و هدف گذاری داشته باشد.

مدل نهایی این پژوهش که نشان دهنده تاثیر سیاست های سازمانی بر هدایت کارکنان دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر در تعیین هدف و بودجه بندی است، با توجه به روابط بین متغیرها در شکل (۲) نشان داده شده است.

با توجه به نتایج به دست آمده می توان گفت که در بین سه متغیر مستقل جایگاه سازمانی، عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی، که متغیرهای مستقل تاثیر گذار بر بروز رفتارهای سیاسی هستند، بیشترین تاثیر گذاری را عدالت سازمانی بر بروز رفتارهای سیاسی در زمینه ارتقا مالی دارد. مقدار ضریب تعیین به دست آمده برای این متغیر برابر با ۰/۷۲۱ است که در مقایسه با سایر متغیرها بیشتر است و با توجه به اصل ضریب تعیین که هرچقدر این مقدار به ۱ نزدیک باشد، نشان دهنده تاثیر قوی و مثبت است، می توان گفت که بیشترین تاثیر بر روی ارتقاء مالی از طرف عدالت سازمانی ایجاد می شود (جدول ۲). همچنین نتایج نشان می دهد، در متغیر وابسته ارتقاء شغلی نیز بیشترین تاثیر مربوط به فرهنگ سازمانی است که باعث اتخاذ رفتارهای سیاسی می شود، زیرا مقدار ضریب مسیر برابر با ۰/۷۳۴ است. این امر به این معنی است که این متغیر مستقل می تواند در بروز و اتخاذ رفتارهای سیاسی در زمینه دست یافتن به ارتقا شغلی بیشترین تاثیر را داشته باشد. در زمینه



شکل ۲- مدل نهایی تاثیر سیاست های سازمانی بر هدایت کارکنان دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر در تعیین هدف و بودجه بندی

Fig. 2- The final model of the impact of organizational policies on the guidance of employees of Khorramshahr University of Marine Sciences and Technologies in goal setting and budgeting.

به اتخاذ روش های مختلف رفتاری در حوزه سیاست اقدام کند. این رفتارها ممکن است شامل انواع مختلف رفتارهای سیاسی باشد؛ مانند: حمله به دیگران، استفاده کردن از اطلاعات به عنوان یک ابزار، پنهان کردن یک وضعیت نامناسب در سازمان، ایجاد پایگاه های حمایتی، ایجاد ائتلاف قدرت و ... نتایج پژوهش نشان می دهد که این سه متغیر می توانند در اتخاذ این رفتارهای سیاسی عمومی تاثیر گذار باشند. از بین این سه متغیر بیشترین تاثیر گذاری مربوط به عدالت سازمانی است. عدد حاصل نشان می دهد که این تاثیر گذاری به صورت مثبت است و با توجه به اصل ضریب مسیر این تاثیر مثبت و قوی است، یعنی با

۴. نتیجه گیری

با توجه به نتایج حاصل از انجام راندهای مربوط به دلفی و همچنین لحاظ کردن دیدگاه های مربوط به نخبگان و دیدگاه های نظری مرتبط در این زمینه، نتایج این پژوهش نشان می دهد که سه مولفه جایگاه سازمانی فرد، عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی در اتخاذ رفتارهای سیاسی عمومی تاثیر گذار هستند؛ یعنی در سازمان مورد بررسی جایگاه فرد می تواند در اتخاذ رفتارهای عمومی سیاسی تاثیر گذار باشد و سبب شود که فرد با توجه به جایگاهی که در سازمان دارد،

برای کسب پیشرفت شغلی از سیاست‌های مختلف در این زمینه استفاده کند.

در زمینه تاثیر گذاری سایر عوامل نیز می‌توان گفت بعد از فرهنگ سازمانی بیشترین تاثیر مربوط به متغیر عدالت سازمانی است. نتایج نشان می‌دهد که رعایت کردن عدالت سازمانی و وجود آن در زمینه ارتقاء شغلی می‌تواند در روند اتخاذ رفتارهای سیاسی در این خصوص اثرگذار باشد. این امر به این دلیل است که با توجه به امتیازگذاری در پاسخ های دریافت شده، می‌توان گفت که عدم رعایت کردن عدالت سازمانی می‌تواند سبب استفاده بیشتر از رفتارهای سیاسی در زمینه کسب ارتقاء شغلی باشد. در زمینه جایگاه سازمانی نیز شرایط به همین صورت است و هرچقدر که جایگاه سازمانی فرد متزلزل تر باشد، فرد را به استفاده بیشتر از سیاست‌های ارتقاء شغلی سوق می‌دهد.

نتایج این پژوهش در خصوص تاثیر گذاری رفتارهای سیاسی در زمینه مشارکت در بودجه بندی و هدف نشان می‌دهد که از بین سه متغیر تاثیر گذار در زمینه مشارکت در بودجه بندی، بیشترین میزان مربوط به متغیر ارتقاء شغلی است. یعنی اگر میزان استفاده از سیاست‌های رفتاری برای ارتقاء شغلی تحت تاثیر عدالت سازمانی، فرهنگ سازمانی و جایگاه سازمانی بیشتر شود، میزان تمایل افراد برای مشارکت در بودجه بندی افزایش پیدا می‌کند، چون افراد با مشارکت در بودجه بندی در پی یافتن به اهداف مد نظر خود هستند. در زمینه تاثیر گذاری ارتقاء شغلی در حوزه تعیین هدف نیز بیشترین میزان تاثیر گذاری مربوط به ارتقاء شغلی است که نشان دهنده این موضوع است که سیاست‌های رفتار در حوزه ارتقاء شغلی می‌تواند فرد را ترغیب کند که در تعیین اهداف سازمانی نیز نقش فعالانه‌تری داشته باشد، زیرا فرد با توجه به اینکه در پی کسب ارتقاء شغلی است و در این راه از سیاست‌های سازمانی مربوط نیز استفاده می‌کند، در پی تعیین اهدافی است که بتواند با ارتقاء شغلی که به آن دست یافته است، به این اهداف نیز دست پیدا کند. بنابراین اهدافی را تعیین می‌کند که در راستای ارتقاء شغلی خودش باشد.

در زمینه ارتقاء مالی نیز سه متغیر فرهنگ سازمانی، عدالت سازمانی و جایگاه سازمانی اثر گذار است و این عوامل سبب می‌شود که فرد به اتخاذ رفتارهای سیاسی در زمینه کسب ارتقاء مالی دست بزند. بررسی نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که از بین این سه متغیر، با توجه به نتایج ضریب مسیر، بیشترین تاثیر مربوط به متغیر عدالت سازمانی است. یعنی هرچقدر که عدم رعایت عدالت سازمانی با توجه به ارزش گذاری پاسخ‌ها در سازمان کاهش پیدا کند، فرد تمایل پیدا می‌کند که از رفتارهای سیاسی مختلف برای دست یافتن به ارتقاء مالی در سازمان استفاده کند. این امر نشان دهنده نقش تعیین کننده عدالت سازمانی در شیوه رفتار افراد در سطح سازمان مورد بررسی است. پس از این متغیر از لحاظ میزان تاثیر گذاری، می‌توان به متغیر فرهنگ سازمانی اشاره کرد. فرهنگ سازمانی نیز با توجه به ارزش گذاری پاسخ‌های دریافتی می‌تواند در صورت وجود فرهنگ غلط سازمانی، در سوق دادن فرد به اتخاذ سیاست‌های رفتاری در زمینه کسب ارتقاء مالی تاثیر گذار باشد. این امر به این معنی است که در صورت افزایش فرهنگ

افزایش عدم رعایت عدالت سازمانی امکان اینکه افراد به اتخاذ رفتارهای سیاسی عمومی روی بیاورند نیز افزایش پیدا می‌کند. پس از این متغیر بالاترین تاثیر مربوط به متغیر فرهنگ سازمانی است. در صورتی که فرهنگ سازمانی با سیاست های سازمانی آمیخته شود، می‌تواند در اتخاذ رفتارهای سیاسی عمومی توسط کارکنان اثر بگذارد و سبب شود که افراد از انواع مختلف این رفتارها برای رسیدن به اهداف خود استفاده کنند. اگر فرهنگ سازمانی به گونه‌ای در سازمان طرح-ریزی شود که فرد احساس کند شرایط در سازمان به نحوی است که می‌تواند بدون اتخاذ رفتارهای مختلف سیاسی به اهداف خود برسد، می‌تواند سبب ایجاد یک جو مثبت در سازمان شود.

متغیر جایگاه سازمانی کمترین تاثیر را در بین سایر متغیرها داراست. در واقع فرد با توجه به جایگاهی که در سازمان دارد و مزایایی که از آن بهره مند می‌شود، ترغیب می‌گردد که رفتارهای سیاسی مختلفی را از خود بروز دهد، یعنی فرد اگر از جایگاه مناسبی برخوردار باشد، در اتخاذ رفتارهای سیاسی عمومی نیز تجدید نظر خواهد کرد.

رفتارهای سیاسی عمومی بر میزان مشارکت در بودجه بندی نیز تاثیر گذار است، اما این تاثیر گذاری به صورت متوسط است و در مقام مقایسه با سایر متغیرها که شامل ارتقاء شغلی، ارتقاء مالی و سیاست‌های رفتار عمومی است، کمترین میزان تاثیر را داشته است. این امر نشان می‌دهد که اتخاذ این قبیل رفتارها در بین کارکنان برای رسیدن به اهداف خودشان، کمترین تاثیر را در زمینه مشارکت در بودجه بندی در جامعه آماری مورد بررسی داشته است. همچنین در خصوص مشارکت در تعیین هدف نیز می‌توان گفت که کمترین میزان تاثیر در بین سایر متغیرها مربوط به متغیر رفتارهای سیاسی عمومی است. البته این تاثیر کم به معنای عدم تاثیر گذاری نیست، بلکه به این معنا است که در بین سایر متغیرها (شامل ارتقاء شغلی و ارتقاء مالی) از جایگاه تاثیر گذاری پایین تری برخوردار است. اما می‌تواند در میزان مشارکت در تعیین هدف در بین افراد تاثیر گذار باشد، زیرا با توجه به نتایج به دست آمده، وقتی افراد تحت تاثیر فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی و جایگاه سازمانی به اتخاذ رفتارهای سیاسی عمومی می‌پردازند، میزان مشارکت آن‌ها در تعیین هدف تاثیر می‌پذیرد. اگر فرد با توجه به این موارد مجبور به اتخاذ رفتارهای عمومی سیاسی شود، با توجه به جهت تاثیر میزان مشارکت فرد نیز متفاوت خواهد بود.

نتایج نشان می‌دهد، سه متغیر جایگاه سازمانی، عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی در گرایش به اتخاذ رفتارهای سیاسی در سازمان موثر بوده و هر سه متغیر بر روی اتخاذ رفتارهای سیاسی در خصوص پیشرفت شغلی تاثیر گذار است، اما بیشترین تاثیر گذاری مربوط به متغیر فرهنگ سازمانی است. این نتایج بیانگر این موضوع است که این فرهنگ سازمانی موجود است که نشان می‌دهد؛ فرد چه نوع رفتار سیاسی را برای کسب ارتقاء شغلی در پیش می‌گیرد و فرهنگ سازمانی می‌تواند در زمینه‌سازی برای سوق دادن فرد برای اتخاذ رفتار سیاسی اثرگذار باشد. یعنی فرهنگ سازمانی اگر در به نحوی باشد که فرد را به اتخاذ رفتار سیاسی سوق دهد، می‌تواند به این صورت عمل کند که فرد

با توجه به نتایج کلی به دست آمده، موضوعی که در این زمینه مسجل می شود این است که؛ هرچند وجود رفتارهای سیاسی در سازمان در پاره ای از موارد می تواند تاثیرات منفی داشته باشد، اما در جامعه مورد بررسی وجود این سیاست های رفتاری سبب شده است که فرد تمایل بیشتری به مشارکت در زمینه بودجه بندی و تعیین اهداف داشته باشد، تا از این طریق بتواند به اهداف مد نظر خود نیز برسد. زیرا فرد از طریق مشارکت در بودجه بندی و یا تعیین اهداف مسیر را برای خود مناسب تر می سازد و از این طریق می تواند به ارتقاء شغلی مد نظر خود و همچنین مزایای مالی مد نظر دست پیدا کند و یا در خصوص اتخاذ رفتارهای سیاسی عمومی نیز جو سازمانی را به سمتی هدایت کند که تقسیم بندی اهداف و یا بودجه بندی در بخش های مختلف سازمانی منطبق بر خواسته افراد تاثیر گذار و یا گروه قدرت باشد.

پس نتایج حاصل از این پژوهش نشان می دهد که سیاست های سازمانی، هم می تواند تاثیر گذاری مثبتی در سطح سازمان داشته باشد. زیرا سبب افزایش مشارکت در بودجه بندی و تعیین هدف در سازمان می شود و هم می تواند دارای تاثیرات منفی باشد، زیرا ممکن است که افراد برای دست یافتن به اهدافی در منافات با اهداف اصلی سازمان تمایل به مشارکت در بودجه و تعیین هدف در سازمان داشته باشند.

نامناسب در سازمان، فرد این گرایش را پیدا می کند که برای به دست آوردن پاداش و مزایای مالی بسیار، به استفاده از رفتارهای سیاسی مختلف روی بیاورد تا از این طریق بتواند به مزایای بیشتری دست پیدا کند.

نتایج این پژوهش در زمینه تاثیر گذاری بر روی مشارکت در بودجه بندی و تعیین هدف، نشان دهنده این است که ارتقاء مالی و سیاست های مربوط به آن در مشارکت در بودجه بندی تاثیر گذار است. زیرا فرد را به استفاده از رفتارهای سیاسی سوق می دهد تا برای کسب ارتقاء مالی در بودجه بندی مشارکت داشته باشد، تا از این طریق مزایای بیشتری دریافت کرده، بودجه مالی بیشتری را برای انجام امور سازمانی و موقعیت شغلی خود کسب کرده و از این راه آزادی عمل بیشتری نیز داشته باشند.

همچنین در زمینه تاثیر گذاری ارتقاء مالی و سیاست های رفتاری، نتایج نشان دهنده این است که این موضوع در گرایش افراد به مشارکت در تعیین هدف اثر می گذارد. هرچند این تاثیر گذاری در حد متوسط رو به پایین است اما تاثیر گذاری را نمی توان کتمان کرد. افراد برای اینکه بتوانند به اهداف خود در زمینه دست یابی به مزایای مالی و پاداش های مالی دست پیدا کنند، باید بتوانند در تعیین اهداف نیز نقش تعیین کننده ای در سازمان داشته باشند تا از این راه، مسیر برای کسب این ارتقاء هموار تر شود.

References:

- Abdollahi, K., Rasekh, N., Ghasemi, M. 2020. The Relationship Between Political Behavior and Rational Approach of Decision-makers on the Organizational Effectiveness of the Employees of the Ministry of Sport and Youth of Iran'. *Political Science Quarterly*, 16(50), pp. 173-193. (In Persian).
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), pp. 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>.
- Baiocchi, G. 2003. Participation, Activism, and Politics: The Porto Alegre Experiment, in Fung, A. and Wright, E.O. Deepening Democracy: Institutional Innovations in Empowered Participatory Governance. London, New York: Verso.
- BHATTARAI, G., 2021. Impact of Organizational Politics on Employees' Behavioral Outcomes: The Role of Social Astuteness. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), pp.571-582.
- Buchanan, D. A. 2008. You stab my back, L, Il stab yours: Management experience and Perceptions of organization political behavior. *British Journal of management*, 19 (1), pp. 49-64.
- <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2007.00533.x>.
- Crawford, E. R., LePine, J. A. and Rich, B. L. 2010. Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), pp.834-848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>.
- Cropanzano, R. and Greenberg, J. 1997. Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. *International review of industrial and organizational psychology*, 12, pp. 317-372.
- Eldor, L. 2017. Looking on the bright side: The positive role of organisational politics in the relationship between employee engagement and performance at work. *Applied Psychology*, 66(2), pp.233-259. <https://doi.org/10.1111/ap.ps.12090>.
- Ferris, G. R., Russ, G. S. and Fandt, P. M. 1989. Politics in organizations. In R.A. Giacalone and P. Rosenfeld (Eds). *Impression management in the Organization*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum, 1989, pp. 143-170.
- Guo, Y., Kang, H., Shao, B. and Halvorsen, B. 2019. Organizational politics as a blindfold: Employee work engagement is negatively related to supervisor-rated work outcomes when organizational politics is high. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2017-0205>.

- Hashemi Mahne, S. M. 2014. Examining the concepts of power, politics and political behavior from an organizational perspective. In *the second international conference on modern researches in management and engineering, Tehran, Iran*. (In Persian).
- Hochwarter, W., Ferris, G., Laird, M., Treadway, D., and Gallagher, V. 2010. Non-linear politics perceptions - work outcome relationships: A three study, five sample investigation. *Journal of Management*, 36(3), pp.740-763. <https://doi.org/10.1177/0149206308324065>.
- Jain, P., Sornat, K. and Talmon, N. 2020, January. Participatory Budgeting with Project Interactions. In *the Twenty-Ninth International Joint Conference on Artificial Intelligence*, pp. 386-392. <https://doi.org/10.24963/ijcai.2020/54>.
- Jones, C.S. 1985. An empirical study of the evidence for contingency theories of management accounting systems in conditions of rapid change. *Accounting, Organizations and Society*, 10(3), pp.303-328. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(85\)90022-4](https://doi.org/10.1016/0361-3682(85)90022-4).
- Kacmar, K.M. and Carlson, D.S. 1997. Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multiple sample investigation. *Journal of management*, 23(5), pp.627-658. <https://doi.org/10.1177/014920639702300502>.
- Mintzberg, H. 1983. *Power in and around organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mokhtari, R., Safa nia, A. M. and Poursoltani Zarandi, H. 2019. Investigate the relationship between inter-organizational factors and political behavior, with emphasis on the role of mediator perception of organizational politics. *Sport Management Journal*, 11(1), pp. 119-131. <https://doi.org/10.22059/jsm.2017.224043.1756>. (In Persian).
- Moradi, J., Valipour, H., Razi, M., Mansourabadi, A., Zare, R. 2012. Assessing SHAH model performance – based budgeting (PBB) Possibility Case study: Shiraz municipality. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 1(4), pp.65-84. <https://doi.org/10.19026/rjaset.6.4031>. (In Persian).
- Nasr Esfahani, A., Shabani Naftchali, J. and Khazaei Pool, J. 2013. A Study of the Impact of Perceived Organizational Justice on Employee's Social Capital (Case Study: Health Network of Noshahr City). *Journal of Applied Sociology*, 24(2), pp.165-184. Dor: 20.1001.1.20085745.1392.24.2.9.1. (In Persian).
- Rafei Dehkordi, F., Nazari, R. and Ramezani Nejad, R. 2020. Presenting a Paradigm Model of Strategic Behavior of Iranian Sports Managers. *Human Resources Management in Sports*, 7(2), pp, 351-366. DOI: 10.22044/shm.2020.8483.2003. (In Persian).
- Silvester, J., 2008. 4 The Good, the Bad and the Ugly: Politics and Politicians at Work. *International review of industrial and organizational psychology*, 23, pp. 107-148. <https://doi.org/10.1002/9780470773277.ch4>.
- Valle, M. and Perrewe, P. L. 2000. Do politics perceptions relate to political behaviors? Tests of an implicit assumption and expanded model. *Human relations*, 53(3), pp.359-386. <https://doi.org/10.1177/0018726700533004>.
- Vigoda, E. 2000. The Relationship between Organizational Politics, Job Attitudes, and Work Outcomes: Exploration and Implications for the Public Sector. *Journal of Vocational Behavior*, 57, pp.326–347. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1742>.



Available Online: <http://jmst.kmsu.ac.ir>
Original Article



Development of the model of the effect of organizational policies on the guidance of employees in setting goals and budgeting (Case Study: Khorramshahr University of Marine Sciences and Technology)

Arash Abdolali pour ¹, Seyed Reza Seyed Javadin ^{2*}, Fereshteh Amin ³

1. Department of Social and Behavioral Sciences, Faculty of Management, Aras International Campus University of Tehran, Tehran, Iran.

2. Invited Professor at Aras International Campus University of Tehran, Tehran, Iran.

* Corresponding Author E-mail: rjavadin@ut.ac.ir

Received: 12 November 2022

Revise Date: 21 November 2022

Accepted: 21 November 2022

DOI: 10.22113/JMST.2022.369463.2503

Abstract

Organizational policies are constantly flowing in organizations. Paying attention to these policies and being influenced by people causes changes in the behavior of employees, which can bring about dramatic changes. In Khorramshahr Marine Science and Technology University, like the other organizations, organizational policies are influential, and people that are influenced by these policies show some behaviors in the organization. The method of this study is mixed and is a practical study. To identify the effective factors that creates triple political behavior in Khorramshahr University of Marine Sciences and Technology, Delphi technique was used. In the first part of this study ,10 persons of organizational elites were selected as the elites. Then, the items in three rounds were given to elites group to express their views. After completing the Delphi rounds, the adequacy of the Delphi rounds was declared with the Kendall coefficient, and 102 items were confirmed. In the second part, using a simple random sampling method, 196 persons of employees, members and students were selected to be investigated and thereafter they were asked to complete the prepared questionnaire. The collected data was analyzed using SPSS and smart PLS software. Path analysis method and significance coefficient t and significance coefficient p were used. The obtained results showed that organizational justice has the greatest impact on the occurrence of political behaviors in the field of financial promotion. Also, among the three identified variables, the organizational culture variable has the greatest impact on job promotion. Organizational justice has the greatest impact on public political behavior. Also, among the three influencing variables in terms of budgeting and goal setting, job promotion has the most impact. Using the results, the final model was obtained that shows the impact of organizational policies on the guidance of Khorramshahr Marine Science and Technology University employees in goal setting and budgeting.

Keywords: organizational policy, budgeting, goal setting, participation, political behaviors.

Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author(s), with publication rights granted Journal of Marine Science and Technology. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

