

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



گزارش پایان نامہ دکتری

عنوان:

الگوی رفتار سیاسی مدیران: رویکرد نظریہ دادہ بنیاد

اساتید راہنما:

دکتر سعید مرتضوی

دکتر شمس الدین ناظمی

مشاور:

دکتر محمد لکزیان

نگارش:

حسن جعفریانی

آذر 91

تقدیم به:

پدر عزیزم و مادری انقدرم که دستان پینه بسته آفلاده میزبان مهربان در تمام و

کرمای و جودشان مامن گرفتاری من است

و

همه مهربانم، که وجودش امیدبخش زندگی من است

تقدیر و تشکر:

بر خود لازم می‌دانم از استاد عزیزم جناب آقای دکتر هر تفضوی که در مقام پدر علی‌به‌این ساگردنوبتدا درس

زندگی‌هایم آسودتند، تشکر و قدر دانی از کفعم و ذممان خوارتارم تو فوق ساگردی ایشان را در ادامه

زندگی به اینه‌جانب عنایت فرماید.

همچنین مراتب تشکر و قدر دانی صمیمانه خود را از دیگر اساتید که انقدرم جناب آقای دکترناظری و جناب آقای دکتر

لکزبان که راهنمایی‌های خردمندانه و تشویق‌های امیدبخش آنها، مایه دلگرمی اینه‌جانب بود ابراز می‌دارم

همچنین بر خود واجب می‌دانم از دوستان خوبم بید عبدالاکرم، مهدی قاسمی، پور مهدی مرطهری، حسن

دی‌شکوه‌اید هر تفضی غرور و سایر دوستان و همکارانم تشکر کنم

الگوی رفتار سیاسی مدیران: رویکرد نظریه داده بنیاد

چکیده:

رفتار سیاسی در سازمان موضوعی تناقض نماست و به رغم وجود دیدگاه دو قطبی_مثبت و منفی_ نسبت به این پدیده، رفتار سیاسی جز لاینفک زندگی سازمانی است. این پدیده در سازمان های ایرانی با توجه به سلطه نسبی سازمان غیر رسمی بر سازمان رسمی و تمایل به قانون گریزی، پدیده ای رایج به شمار می رود. مطالعه حاضر به دنبال شناسایی رفتارهای رایج سیاسی و منطق استفاده از این رفتارها توسط مدیران بخش خصوصی بود. بدین منظور با روش کیفی و استفاده از نظریه داده بنیاد با تعداد 21 مدیر نمونه استانی در بخش خصوصی مصاحبه عمیق به عمل آمد. لازم به ذکر است که نمونه ها از بین 88 نفر مدیر عضو جامعه تحقیق، به صورت نظری نمونه گیری شدند. تحلیل داده های حاصل از مصاحبه ها منطبق با استراتژی تحقیق یعنی نظریه داده بنیاد، در سه مرحله کدگذاری شدند. برای تامین روایی و پایایی تحقیق از معیار دقت علمی یا استحکام داده ها استفاده شد. نتایج حاصل در دو قسمت قابل ارائه و تفسیر است. در بخش اول یعنی رفتارهای سیاسی درون سازمانی مدیران، پژوهش 20 رفتار شایع سیاسی را شناسایی و مفهوم سازی کرد. طبقه بندی و بررسی رفتارهای شناسایی شده در درون سازمان نشان داد که صرفاً وجود قدرت کلید واژه اساسی در نوع شناسی رفتارها نیست بلکه با توجه به ماهیت خصوصی بودن واحد ها، این نحوه استفاده از قدرت برای نفوذ در دو شکل نرم و سخت و نیز کنشی یا واکنشی است که به توصیف رفتار سیاسی مدیران و تمایز بین رفتار آنها در قالب مواجهه و تاثیرگذاری می پردازد.

در بخش برون سازمانی رفتارهای سیاسی به شکل دیگری بروز می یابند. تحلیل محتوای رفتارها نشان داد مجموعه 16 رفتاری که مدیران در ارتباط با سازمان و افراد برون سازمانی بروز می دهند بر اساس دو بعد تقسیم می شوند. بعد اول نشان دهنده هدف از بروز رفتار است که در این بعد رفتارهای سیاسی یا برای افزایش منافع بروز می یابند و یا برای حفظ منافع موجود ظاهر می شوند. بعد دوم که رفتارهای سیاسی برون سازمانی بر اساس آن تقسیم بندی و گروه بندی می شوند، بر ابزارهای و مکانیزم های نفوذ تاکید دارد در این بعد رفتارها در دو قطب مشروع و غیر مشروع قرار می گیرند. به عبارتی دیگر، برخی رفتارها مشروع به شمار میروند و برخی دیگر از رفتارها نا مشروع محسوب می شوند. در نهایت با وجود همه ارتباط های مستقیم و غیر مستقیم و نیز حذف رفتارهایی که حتی به صورت غیر مستقیم در مطالعات شناسایی شده اند، تعداد 15 رفتار از نظر این تحقیق نوآوری محسوب می شود و می تواند در آینده مطالعات و نیز در عرصه عمل برای مدیران راهنمای عمل باشد. از این تعداد 9 رفتار در ارتباط با مجموعه درون سازمان است و 6 رفتار نیز در ارتباط با رفتارهای برون سازمانی می باشد.

کلیدواژه ها: قدرت، سیاست، رفتار سیاسی، مهارت سیاسی، نفوذ

فهرست مطالب

عنوان.....	صفحه.....
فصل اول	
1-1-مقدمه.....	1
2-1-بیان مسئله:	2
3-1-ضرورت و اهمیت انجام تحقیق:	5
4-1-تازگی موضوع و نوآوری تحقیق.....	7
5-1-مفروضات تحقیق:	7
6-1-سوالات تحقیق.....	8
1-6-1- سوال اصلی:	8
2-6-1- سوالات فرعی:	8
7-1-اهداف اصلی تحقیق:	8
8-1-قلمرو تحقیق:	9
1-8-1 قلمرو زمانی:	9
2-8-1- قلمرو مکانی.....	9
3-7-1- قلمرو موضوعی.....	9
فصل دوم	
1-2- نقش پیشینه تحقیق در مطالعات با رویکرد نظریه داده بنیاد.....	12
2-2- ریشه های رفتار سیاسی در ادبیات مدیریت.....	14
1-2-2- نظریه وابستگی به منابع: رویکرد محیطی.....	14
2-2-2- نظریه وابستگی منابع/رویکرد قدرت.....	15
3-2- جنبه سیاسی طبیعت بشر.....	16
4-2- سازمان به عنوان عرصه سیاسی	17
5-2- سیاست و ماهیت آن.....	18
6-2- مفهوم قدرت:	20
7-2- ماهیت قدرت:	22
8-2- استعاره سیاسی از سازمان.....	23
9-2- قلمرو فعالیتهای سیاسی در سازمان.....	26
10-2- رفتار سیاسی چیست؟.....	27
11-2- ادراک از رفتار سیاسی:	29
12-2- عوامل موثر بر بروز رفتار سیاسی	30
1-12-2- ویژگیهای فردی	30
2-12-2- عوامل سازمانی	31

- 34.....13-2- مهارت‌های سیاسی
- 36.....1-13-2- تعریف و مشخص نمودن دامنه مهارت سیاسی
- 37.....2-13-2- چند بعدی بودن مهارت سیاسی
- 39.....14-2- گونه شناسی و الگوی رفتار سیاسی
- 40.....1-14-2- پیکره بندی:
- 41.....2-14-2- گونه شناسی:
- 42.....1-2-14-2- مزایای گونه شناسی ها:
- 42.....3-14-2- تاکسونومی:
- 43.....15-2- نوع شناسی رفتارهای سیاسی در سازمان
- 44.....1-15-2- بعد اول: درونی-بیرونی:
- 45.....2-15-2- بعد دوم: عمودی-افقی:
- 45.....3-15-2- بعد سوم: مشروع-غیرمشروع:
- 48.....16-2- نظریه های مرتبط با رفتار سیاسی در سازمان
- 48.....1-16-2- نظریه مبادله اجتماعی:
- 48.....1-1-16-2- 1- مبادله و نفع شخصی
- 49.....2-1-16-2- 2- مبادله و قدرت
- 50.....3-1-16-2- 3- اصول مبادله بلاو
- 51.....4-1-16-2- 4- واحد تحلیل در نظریه مبادله:
- 51.....5-1-16-2- 5- انگیزه:
- 51.....6-1-16-2- 6- اراده گرایی:
- 52.....7-1-16-2- 7- تایید اجتماعی:
- 52.....2-16-2- 2- نظریه نفوذ اجتماعی
- 53.....1-2-16-2- 1- راهبردهای نفوذ اجتماعی
- 53.....2-2-16-2- 2- میزان نفوذ اجتماعی
- 54.....3-2-16-2- 3- پیامدهای رفتاری نفوذ اجتماعی
- 55.....3-16-2- 3- مدیریت اثر
- 57.....4-16-2- 4- نظریه تعارض
- 59.....17-2- اخلاقیات در قدرت و سیاست:
- 61.....18-2- مرور تحقیقات در عرصه رفتار سیاسی
- 61.....1-18-2- فهرست تحقیقات مرتبط با رفتار سیاسی
- 66.....2-18-2- تحلیل محتوایی و روند تحقیقات انجام شده در حوزه رفتار سیاسی از ابتدا تا کنون

فصل سوم

- 73.....1-3- جهت گیری پژوهش
- 73.....2-3- فلسفه پژوهش:
- 74.....1-2-3- هستی شناسی:
- 74.....2-2-3- شناخت شناسی:

- 75..... 3-2-3- روش شناسی:
- 75..... 3-3- رویکرد پژوهش.....
- 75..... 4-3- استراتژی پژوهش.....
- 78..... 5-3- انواع طرح های استراتژی نظریه داده بنیاد.....

- 80..... 6-3- مراحل اجرای استراتژی تحقیق در نظریه داده بنیاد.....
- 80..... 1-6-3- گام اول: مرور منابع
- 81..... 2-6-3- گام دوم: نمونه گیری
- 84..... 3-6-3- گام سوم: گردآوری داده ها
- 86..... 4-6-3- گام چهارم: کدگذاری آزاد:
- 86..... 5-6-3- گام پنجم: یادداشت برداری.....
- 87..... 6-6-3- گام ششم: کدگذاری محوری و گزینشی.....
- 87..... 7-6-3- گام هفتم: توسعه تئوری
- 88..... 7-3- روایی و پایایی

فصل چهارم

- 93..... 1-4- بخش اول: توصیف نمونه ها.....
- 93..... 2-4- بخش دوم:
- 93..... 1-2-4- توصیف کد های آزاد.....
- 99..... 2-2-4- مقولات اولیه و فرعی.....
- 100..... 3-4- بخش سوم: مقولات کانونی و مضامین
- 104..... 4-4- شرح تفصیلی مقولات درون سازمانی:
- 104..... 1-4-4- برخورد مبهم:
- 107..... 2-4-4- همزمانی.....
- 109..... 3-4-4- هویت بخشی:
- 112..... 4-4-4- همدلی:
- 115..... 5-4-4- رفتار پدرمابانه:
- 118..... 6-4-4- ایجاد سربلندی در فرد.....
- 120..... 7-4-4- دلربایی.....
- 123..... 8-4-4- مانور قدرت.....
- 125..... 9-4-4- ستایش.....
- 127..... 10-4-4- نمایش آرامش.....
- 129..... 11-4-4- تبعید:
- 131..... 12-4-4- برخورد معکوس.....
- 133..... 13-4-4- تهدید.....
- 135..... 14-4-4- حرکت پلکانی.....
- 137..... 15-4-4- اعتمادسازی:
- 140..... 16-4-4- بازی با زمان:

141	17-4-4- گربه رقصانی:
143	18-4-4- موش دوانی:
147	19-4-4- دستکاری در اطلاعات:
150	20-4-4- شبکه سازی:
153	5-4- مقوله های برون سازمانی رفتار سیاسی مدیران:
156	6-4- تشریح مقولات برون سازمانی:
156	1-6-4- حضور در محل:
158	2-6-4- رشوه:
161	3-6-4- پوشیدن کفش آهنی:
163	4-6-4- مماشات:
165	5-6-4- رفاقت سیاسی:
167	6-6-4- سپر بلا شدن:
169	7-6-4- بازی با مهره های دیگران:
171	8-6-4- شبکه سازی و لابی گری:
173	9-6-4- پارتی بازی:
176	10-6-4- تملق:
178	11-6-4- واسطه تراشی:
180	12-6-4- سند سازی یا دستکاری در اطلاعات:
182	13-6-4- پوشیدن کلاه شاپو:
184	14-6-4- مذاکره:
187	15-6-4- تهدید کردن دیگران:
188	16-6-4- نمک گیری:

فصل پنجم

191	1-5- نوع شناسی رفتارها:
191	1-1-5- دسته بندی و نوع شناسی رفتارهای سیاسی درون سازمانی:
199	2-1-5- نوع شناسی رفتارهای سیاسی برون سازمانی:
206	2-5- گزاره های مسخرج از یافته:
208	3-5- نتیجه گیری نهایی:
210	4-5- نوآور های تحقیق حاضر و جنبه های جدید در یافته های تحقیق:
213	5-5- پیشنهادهای سیاستی و تحقیقاتی:
213	1-5-5- پیشنهاد در عرصه اقدام:
215	2-5-5- پیشنهاد در عرصه تحقیقات:

فهرست جدول ها

عنوان.....صفحه

جدول 1-2: نوع شناسی رفتار سیاسی در سازمان ها از نظر فارل و پیترسون (1982).....	44
جدول 3-1: معیارهای افزایش استحکام، اقتباس از چيوویتی و پیران (2003).....	90
جدول 4-1: یافته های حاصل از کدگذاری داده های اولیه.....	94
جدول 4-2: مقوله های سیاسی درون سازمانی حاصل از کدگذاری محوری.....	101
جدول شماره 4-3: مقوله های سیاسی برون سازمانی حاصل از کدگذاری محوری.....	154
جدول 5-1: رفتارهای سیاسی درون سازمانی همراه با ویژگی های این رفتارها.....	192
جدول 5-2: نوع شناسی رفتارهای سیاسی درون سازمانی.....	198
جدول شماره 5-3: رفتارهای سیاسی برون سازمانی مدیران همراه با ویژگی های این رفتارها.....	200
جدول 5-4: نوع شناسی رفتارهای سیاسی برون سازمانی مدیران.....	205
جدول 5-5: وضعیت رفتارهای سیاسی شناسایی شده از منظر نوآوری.....	211

فهرست شکل ها

- شکل 3-1: پیاز پژوهش ساندرز و همکاران (2007)..... 72
- شکل 3-2: فرایند روش نظریه داده بنیاد..... 80
- شکل شماره 4-1: مقوله اولیه مراجعه حضوری به محل مسترج و پیرایش شده از خروجی های نرم افزار..... 99
- شکل 4-2: مقوله کانونی برخورد مبهم همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 104
- شکل 4-3: مقوله کانونی همزمانی همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 107
- شکل 4-4: مقوله کانونی هویت بخشی همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 109
- شکل 5-4: مقوله کانونی همدلی همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 112
- شکل 4-6: مقوله کانونی رفتار پدرمابانه همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 115
- شکل 4-7: مقوله کانونی ایجاد سربلندی همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 118
- شکل 4-8: مقوله کانونی دلربایی همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 120
- شکل 4-9: مقوله کانونی هویت بخشی همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 123
- شکل 4-10: مقوله کانونی ستایش همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 125
- شکل 4-11: مقوله کانونی نمایش آرامش همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 127
- شکل 4-12: مقوله کانونی تبعید همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 129
- شکل 4-13: مقوله کانونی برخورد معکوس همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 131
- شکل 4-14: مقوله کانونی تهدید همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 133
- شکل 4-15: مقوله کانونی حرکت پلکانی همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 135
- شکل 4-16: مقوله کانونی اعتماد همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 137
- شکل 4-17: مقوله کانونی بازی با زمان همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 140
- شکل 4-18: مقوله کانونی گربه رقصانی همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 141
- شکل 4-19: مقوله کانونی موش دوانی همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 143
- شکل 4-20: مقوله کانونی دستکاری در اطلاعات همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 147
- شکل 4-21: مقوله کانونی شبکه سازی همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 150
- شکل 4-22: مقوله کانونی حضور در محل همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 156
- شکل 4-23: مقوله کانونی رشوه همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 158
- شکل 4-24: مقوله کانونی پوشیدن کفش آهنی همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 161
- شکل 4-25: مقوله کانونی مماشات همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 163
- شکل 4-26: مقوله کانونی رفاقت سیاسی همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 165
- شکل 4-27: مقوله کانونی سپر بلا شدن همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 167
- شکل 4-28: مقوله کانونی بازی با مهره های دیگران همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 169
- شکل 4-29: مقوله کانونی شبکه سازی همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 171
- شکل 4-30: مقوله کانونی پارتی بازی همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 173
- شکل 4-31: مقوله کانونی تملق همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 176
- شکل 4-32: مقوله کانونی واسطه تراشی همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 178
- شکل 4-33: مقوله کانونی سند سازی همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد..... 180

- شکل 4-34: مقوله کانونی نپوشیدن کلاه شاپو همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد.....182
- شکل 4-35: مقوله کانونی مذاکره همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد.....184
- شکل 4-36: مقوله کانونی تهدید همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد.....187
- شکل 4-37: مقوله کانونی نمک گیری همراه با مقولات اولیه تشکیل دهنده آن، علت، شرایط بروز و پیامد.....188

فصل اول:

طرح تحقيق

پر واضح است که رفتارهای طبیعی بیشماری در سازمان ها، به عنوان پدیده های اجتماعی رخ نمایند. رفتارهای خوب و بد، مثبت یا منفی در سازمان ها نوعاً بیانگر واقعیت های اجتماعی اند و به گفته دورکیم آنچه که محققان باید به انجام آن مبادرت ورزند "واقعیت های اجتماعی" است. آنگونه که شاین (1977) نیز بیان می کند "یک واقعیت زندگی سازمانی وجود رفتارهای عقلایی است که شامل برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل می باشد. در لایه زیرین چنین رفتارها و فعالیت هایی مجموعه رفتارهای سازمانی دیگری اتفاق می افتد که شامل کسب و حفظ قدرت است. بررسی و درک چنین رفتارهایی متمرکز بر حوزه ای است که از آن به عنوان عرصه سیاسی یاد می شود و ریشه در علم سیاست دارد." نگاه به سازمان به عنوان یک عرصه سیاسی و یک کل سیاسی، پدیده جدیدی نیست. مارچ (1962) از جمله صاحب نظرانی است که عنوان می کند؛ سازمانها ائتلاف های سیاسی ای هستند که در آن ها تصمیمات و اهداف بر اساس فرایند مذاکره گرفته شده و تعیین می شوند. محققان زیاد دیگری نیز بر منافع بیشمار این دیدگاه یعنی اتخاذ رویکرد سیاسی به سازمان ها تاکید دارند (مایز و آلن، 1977، فریز، 2005، بلیک لی، 2011، بوچانان، 2008).

برخی از دانشمندان مانند لوتانز¹ به صورت مشخص مدیران را هدف قرار داده و بیان می دارند که مدیران موفق باید سیاست مداران خوبی باشند و لازمه پیشرفت آن ها داشتن رفتار سیاست مدارانه است و رفتار سیاسی را بخشی از زندگی سازمانی می پندارند. براساس تحقیقات انجام شده، رفتار سیاسی بر رضایت شغلی، عملکرد سازمان و بهره وری تاثیر دارد. به رغم اهمیت آن در مدیریت و شیوه اداره سازمان ها، بیش تر سازمان های دولتی و غیر دولتی برای مدیریت سازمان خود از شیوه های کلاسیک گذشته و بورکراسی استفاده می کنند و بهره کمی از این دیدگاه موثر سازمانی می برند (زارعی متین، 1381).

علاوه بر لوتانز، در ادبیات مدیریت برای مدیران نقش های مختلفی قائل شده اند که بسیاری از این نقش ها بر اهمیت رفتار سیاسی مدیر تاکید دارد. برای مثال نقش های نمادین و نیز ارتباطی مدیر که توسط مینتزبرگ شناسایی شده است، بخش های وظایف سیاسی مدیر می باشد. بورگلت و همکاران (2006) برای مدیران 14

¹ Luthanse

شایستگی کشف کردند که اولین شایستگی از نظر آنها شم سیاسی است که اشاره مستقیم به توانایی رفتار سیاسی دارد. نقش رهبری مدیر نیز که به کرات در ادبیات مدیریت مورد استفاده قرار گرفته، اشاره به قدرت نفوذ مدیر دارد و تاکید می کند که مدیر در نقش رهبر، کسی است که بتواند بر افراد تحت سرپرستی خود نافذ و موثر باشد.

ففر (1981) بیان می کند محرک اصلی رفتار سیاسی در سازمان، تعارض منافع است. مایلز (1980) دریافت که رفتارهای سیاسی در جایی اتفاق می افتند که اهداف مهم است، کمبود منابع وجود دارد، تغییر در تکنولوژی و سازمان به سرعت اتفاق می افتد و تصمیمات برنامه ریزی شده نیستند. بنابراین هر فردی در هر سازمانی با مجموعه فعالیت هایی روبرو می شود که از آن به عنوان فعالیت های سیاسی و یا رفتارهای سیاسی یاد می شود اما آنچه از نظر یک فرد سیاسی می نماید، ممکن است از نظر فرد دیگر سیاسی نباشد. لذا برای درک رفتارهای سیاسی و منطق بروز آن ها در سازمان ها نیاز است توافق و اجماع انجام شود که این تحقیق در این راستا طراحی شده است.

1-1 - بیان مسئله:

در همه مجموعه های کاری، شبکه ها و قدرتهای غیر رسمی بسیار زیادی وجود دارند که بر سازمان و تصمیماتی که در آن گرفته می شود تاثیر می گذارند. غالباً شرکت ها و سازمان های بزرگ دارای دهها شبکه غیر رسمی هستند که با نامهای مختلف و حتی در بسیاری مواقع بدون نام، افراد دارای قدرت را گرد هم می آورند (برایان و زانینی، 2005). این شبکه های غیر رسمی، خودسامانده هستند (هارتمن و جانسون، 1990). موسسه مک کینزی² طی یک مطالعه دریافت "اطلاعات و دانش زیادی در این شبکه ها جریان دارد که چنین اطلاعاتی در سلسله مراتب رسمی وجود ندارد". محققان این موسسه همچنین بیان می کنند "ساختارهای رسمی شرکت ها که در نمودار سازمانی مشخص شده اند، فعالیتهای روزانه سازمان را مشخص نمی کنند" (برایان، ماتسون و ویس، 2007).

تشکیل چنین شبکه هایی و بروز چنین رفتارهایی ریشه در عوامل بسیار زیادی دارد که ماهیت فعالیت های سازمانی و مدیریتی افراد را هدایت می کند تا از طریق ایجاد شبکه و ائتلاف های غیر رسمی اهداف خود و یا

² Mckensy

سازمان را پی گیری نمایند. بر همین اساس لوتانز (1988) در مطالعه خود شبکه سازی را یکی از اصلی ترین فعالیت های مدیران می داند و گانتز و ماری (1980) بر این باورند که فعالیت های سیاسی عمدتاً در سطوح بالای سازمان ها اتفاق می افتد، زیرا نقش ها و خط مشی های مربوط به این سطح مبهم ترند. این وضعیت بویژه در زمانی که سازمانها فاصله زیادی با مدل ایده آل عقلایی-قانونی دارند و فضای حاکم بر سازمان از ابهام برخوردار است، بیشتر رخ می دهد (مورگان، 1991). همچنین بحرانهای سیاسی، اقتصادی، کمیابی منابع و عواملی از این نوع بروز چنین رفتارهایی را فراهم و تسهیل می کنند. چنین فضایی در کشورهایی که اقتصاد آنها دولتی است و مدیر نیز به عنوان یک کارگزار عمل می کند، بیشتر رایج است. وابستگی منابع، نفوذ افرادی که قبلاً در سازمان صاحب منصب بوده اند، توانایی تاثیر گذاری آنها بر میزان بودجه، مداخله سیاست در کسب و کار، عدم ثبات مدیریت از جمله عمده ترین عواملی است که باعث می شود تا نیروهای مداخله گر در فضای کسب و کارها زیاد باشند. مواجهه با این موارد نیازمند نوع خاصی از رفتار است که از آن به عنوان رفتارهای سیاسی تعبیر می شود. برای مدیریت نیروهای مداخله گر و غیر رسمی، مدیر باید نقش های متعدد و یا به گفته سوفر (1970) نقش "آفتاب پرست سازمانی"³ را به خود بگیرد.

این باور وجود دارد که سیاست بر بسیاری از تصمیمات زندگی تاثیر گذار است، اگر چه شدت این تاثیر گذاری متفاوت است اما این حقیقت که سیاست در سازمان ها نیز وجود دارد، انکار ناپذیر است. افراد مختلف به شیوه های متفاوتی سیاست در سازمان و کار را تجربه نموده و تشریح می کنند. اثبات شده است مدیران بیش از 55 درصد وقت خود را صرف ارتباطات می کنند و آنچه در فرایند ارتباطات اتفاق می افتد رفتارهای سیاسی است (فریز و کاکمر، 1992). آنان که نتوانند متوجه رفتارهای سیاسی شوند، نمی توانند این واقعیت را درک کنند که سازمان یک سیستم سیاسی است و عدم توجه به این واقعیت زیان های قابل توجهی را متوجه سازمان خواهد نمود از جمله کاهش انگیزش، چندپارگی سازمان، افزایش فاصله مدیر کارمند و نهایتاً کاهش عملکرد افراد و سازمان. میزان سیاسی بودن هر فرد به ارزشهای فردی، روش اخلاقی و خلق و خوی او بستگی دارد افرادی که شدیداً غیر سیاسی یا بسیار سیاسی اند همگی زیان خواهند دید. اولی ممکن است به کندی ارتقا یابد و احساس کند که کنار گذاشته

³ Organizational Chameleon

شده است، در حالی که دومی ممکن است به خود خدمتی متهم شود و حیثیت و اعتبار خویش را از دست بدهد. افرادی که در دو طرف انتهایی طیف سیاسی قرار می گیرند به عنوان افراد ضعیف در تلاش گروهی به شمار می آیند. به طور معمول میزان متوسطی از رفتارهای سیاسی حساب شده به عنوان ابزار ادامه حیات در سازمان های پیچیده محسوب می شود.

جعفری و همکاران (1389) نیز در تحقیقات خود نشان دادند در فضای کسب و کار ایران نسبت به سایر کشورها، نقش دولت و میزان مداخله آن حداکثر است، فضا و عرصه رقابت ناکارآمد، انحصاری و تحت تاثیر فضای سیاسی قرار دارد. آنها همچنین دریافتند ساختارهای سازمانی دیوانسالار بوده و منابع مزیت رقابتی، یارانه دولتی و ارزانی عوامل تولید است. این ویژگی ها نشان می دهد در بخش خصوصی رفتارهای سیاسی که مبتنی بر ایجاد زبان مفاهمه برای پیگیری اهداف سازمانی است از جمله شروط لازم بر موفقیت سازمانهای بخش خصوصی محسوب می شود

شواهد دیگر نیز که به طور خاص موضوع رفتار سیاسی را در محیط کار ایران بررسی کرده اند، نشان می دهد متأسفانه مدیران و کارکنان ایرانی، نه تنها نگرش مثبتی نسبت به مباحث حوزه قدرت و سیاست شناسی سازمانی ندارند؛ بلکه گویی از مطرح شدن آن ها واهمه دارند (رحمان سرشت و فیاضی، 1387) بطوری که یکی از تحقیقات انجام گرفته در ایران چنین نتیجه می گیرد سیاست پیشگی و به کار بردن سیاست در کسب و کار باعث مقاومت در برابر تغییر می شود و به مدیران که از مهمترین ارکان اعمال تغییر در سازمانها محسوب می شوند پیشنهاد می کند که به عنوان یکی از راههای غلبه بر مقاومتهای شناختی و هیجانی در برابر تغییر، بکوشند از رفتارهای سیاسی خود در سازمانها بکاهدند (هادوی نژاد و همکاران، 1389). این نتایج دقیقا عکس یافته ها محققانی مانند شاین (1977) و لویز (2002) است زیرا این محققان به عنوان اندیشمندان حوزه توسعه و تحول سازمان، مدیران را به استفاده از رفتارهای سیاسی برای اعمال تغییر و نیز مهار مقاومت در برابر آن ترغیب و توصیه می کنند. این شواهد و بسیاری دیگر از شواهد نشان می دهد پیچیدگی مفهوم رفتار سیاسی و کارکرد آن در ایران نسبت به سایر فرهنگ ها بیشتر است. این پیچیدگی ضرورت این مطالعه را افزایش می دهد.

با توجه به شواهد موجود در این عرصه، تحقیق حاضر بر آن است تا رفتار سیاسی مدیران واحدهای تولیدی برتر استانی در شرکت های تولیدی را کشف و در قالب یک الگوی مفهومی به تصویر بکشد.

1-2 - ضرورت و اهمیت انجام تحقیق:

تورنو و پینتو (1976) بر این باورند که تحقیقات در مورد شغل مدیریت بیشتر بر تشریح وظایف و طبقه بندی فعالیت های مدیران متمرکز شده است. گر چه چنین تلاش هایی نوآورانه اند اما در درک جامع جوهره کار مدیریتی کاملا ناقص اند. متأسفانه حتی بیشتر تحقیقات کیفی در مدیریت بر کاربرد متمرکز بوده اند و اعتقاد بر این بوده است که تحقیقات باید بر ارزش بیرونی متمرکز باشد به این معنا که تحقیقات غالباً به دنبال یافتن روابط علی بین متغیرهای مختلف و بهبود متغیرهای وابسته نظیر رضایت شغلی، عملکرد و ... معطوف بوده اند در حالی که فرایندها و ماهیت مدیریت مورد غفلت واقع شده است (مینتزبرگ، 1973). شانفلد و استیگر⁴ (1989) از جمله کسانی اند که بعضی از مهمترین محدودیت های رویکردهای سنتی را در ارتباط با کار و رفتار مدیریتی در جهت توسعه درک ما از این حوزه بیان کرده اند. آنها به شکلی دقیق بسیاری از مطالعات را شناسایی کرده اند که این مطالعات در تلاش برای مشخص کردن نقش های مدیریتی به عنوان " فرایندی هدفمند و سیستماتیک " هستند. آنها همچنین اشاره می کنند مفهوم سازی فرایند، بیشتر به ماهیت رفتار مدیریتی نزدیک است.

یکی از جنبه هایی که در مفهوم سازی سنتی نسبت به ماهیت کار و رفتار مدیران مورد غفلت واقع شده است جنبه های سیاسی و نمادین عمل مدیریتی است در حالی که این جنبه یکی از مهمترین جنبه های رفتار مدیران است. لوتانز (1988) دریافت مدیران چهار کار یا عمل اصلی را انجام می دهند که یکی از آنها شبکه سازی است. شبکه سازی به صورت مستقیم به رفتار سیاسی اشاره دارد. اگر بپذیریم رفتار سیاسی یکی از چهار عمل اصلی مدیریتی است باید اذعان کرد که توجه شایسته و در خوری بدان نشده است (مینتزبرگ، 1976، فریز و همکاران، 2002، بوچانون، 2008، بوچانون و بدهام، 2008، عبدالطیف و همکاران، 2011). بوچانون (2008) در همین زمینه

⁴ Schoenfeldt and Steger

بیان می کند " با توجه به ماهیت دوگانه و نسبی رفتار سیاسی، افزایش روز افزون کاربرد این مفهوم در محیط کار، عدم وجود درک دقیق از رفتار سیاسی و نیز نیاز به رعایت الزام های اخلاقی در بکارگیری این نوع رفتارها، اهمیت مطالعه رفتار سیاسی افزایش یافته است".

شواهد عینی در مورد فضای کسب و کار در ایران نیز بر اهمیت رفتارهای سیاسی و مطالعه آن تاکید می کند. مطالعات نشان می دهد نظام اداری حاکم بر فرهنگ کسب و کار ایران، به رغم پیشینه تاریخی خاص، فاقد موقعیت و شرایط مناسب و مطلوبی بوده است و حتی با وقوع انقلاب اسلامی و ایجاد تحولات سیاسی و اجتماعی در جامعه همچنان درگیر مسائل و مشکلات پیچیده اداری خاص خود است. پاره ای از این مشکلات بر اساس مطالعات انجام شده عبارتند از: وجود مقررات دست و پا گیر، چندکاره بودن مدیران، حاکم بودن رابطه به جای ضابطه در تمامی سطوح، پائین بودن بهره وری، تاکید بر منافع فردی و ... (جعفری و همکاران، 1389) به عبارت دیگر، فضای نامناسب کاری در نظام اداری، کارکنان بدبین، بی اعتماد، ناراضی و غیر متعهد همگی موجب شده است تا ساختار غیر رسمی در سیستم اداری نفوذ و قدرت یابد و این ساختار رفتار سازمانی و عملکرد نیروی انسانی را در جهت منافع و اهداف خود هماهنگ و هدایت نماید. بنابراین در صورت اعمال نادرست شیوه مدیریت، ساختار غیررسمی در سازمان می تواند با دور ساختن فعالیت ها و عملکردهای کارکنان از ارزش ها و اهداف سازمان، لطمات جبران ناپذیری را به کارایی و بازدهی سازمان وارد سازد.

علی رغم نیاز شدید به مطالعات رفتار سیاسی در داخل کشور، این موضوع در کشور مهجور باقی مانده است. در حالی که با توجه به شرایط حاکم بر فضای اجتماعی_ فرهنگی کشور، کمبود منابع و ساختارهای غیررسمی (هاوس و همکاران، 2004) و نیز فضای کسب و کار در بخش خصوصی مدیریت، رفتارهای سیاسی، از الزامات موفقیت محسوب می شوند (جعفری و همکاران، 1389). با توجه به اینکه قلمرو غالب مطالعات رفتار سیاسی اعم از داخل و خارج در حوزه منابع انسانی و روابط بین فردی در محدوده سازمان می باشد، (آتیک و همکاران، 2010) این تحقیق می تواند از طریق مطالعه فرایند رفتارهای سیاسی در شبکه های درون و برون سازمانی مفاهیم جدیدی در این عرصه معرفی کند و الگوی مناسبی را برای مدیریت مناسب رفتار سیاسی در کشور بویژه بخش خصوصی فراهم آورد.

1-3 - تازگی موضوع و نوآوری تحقیق:

برجسته ساختن یک موضوع مهم اما نادیده انگاشته شده با استفاده از روش کیفی برای درک رفتار سیاسی مدیران برگرفته از مدیریت بومی مزیت پرداختن به این تحقیق است. مقالات و مطالعاتی در خور که بتوان آن را به رفتار سیاسی در عرصه سازمانی ارتباط داد، در پایگاههای علمی کشور یافت نشد. اندک نوشته ها در قالب مقالات علمی و آموزشی ترجمه مقالات لاتین می باشد. مطالعات و یافته های موجود در خارج از کشور غالباً متمرکز بر شبکه های درون سازمانی بوده اند. این تحقیق از طریق نگاه خاص به رفتار سیاسی و تعیین دقیق قلمرو رفتار سیاسی در ارتباطات بین فردی درون سازمانی و برون سازمانی امکان تطبیق نوع شناسی رفتار سیاسی مدیران ایرانی با سایر مدل‌های مشابه در خارج از کشور را فراهم می کند. همچنین مطالعات پراکنده ای که تاکنون انجام شده تئوری آزمائی هایی بوده اند که بدون توجه به محیط واقعی سیاسی در سازمان ها انجام شده اند و لذا نتایج و یافته های آنها قابل اتکا نیستند. زیرا نتایج مطالعات رفتار سیاسی از هر محیطی به دیگری قابل تعمیم نیست و نمی توان با رویکرد قیاس به بررسی این پدیده پرداخت. این تحقیق می تواند مرزهای دانش مدیریت را در زمینه رفتار سیاسی از طریق به تصویر کشیدن رفتارهای سیاسی مدیران در ارتباطات درون و برون سازمانی و نیز استخراج الگو از محیط عملیاتی در سازمان های ایران توسعه دهد.

1-4 - مفروضات تحقیق:

1. واژه الگو در این تحقیق به معنای عام آن بکار رفته است و مقصود از الگو تصویر کلی رفتارهای سیاسی شامل چپستی رفتارهای و نیز چگونگی بروز آنها می باشد.
2. رفتار سیاسی مورد مطالعه این تحقیق همه آن چیزی است که مدیران مورد مطالعه از آن به عنوان رفتارهای سیاسی نام می برند و در فعالیت روزمره سازمان به کار می گیرند
3. مدیران معرفی شده در روز صنعت و معدن، مدیران نمونه ای هستند که در میانگین شاخص ها نمونه می باشند و فرایند انتخاب آنان نیز به درستی انجام شده است.