

دغدغه‌های مسیر شغلی و تاکتیک‌های سیاسی نفوذ: تحلیل نقش میانجی رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه (مورد مطالعه کارکنان ادارات دولتی استان لرستان)

رضا سپهوند^۱، معصومه مؤمنی مفرد^{۲*}، صابر تقی پور^۳

۱. استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

۳. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۳۰

چکیده

کارکنان به‌عنوان اصلی‌ترین سرمایه‌های سازمان با دغدغه‌های متعددی در مسیر شغلی خود طی سالیان طولانی روبه‌رو خواهند شد. بر این اساس و توجه به اهمیت والای مدیریت مسیر شغلی، در سال‌های اخیر باعث گردیده تا چالش‌ها و دغدغه‌های محوری آن به مسئله اصلی مدیران به‌خصوص مدیران منابع انسانی تبدیل شود. به همین علت، هدف از انجام این مطالعه بررسی تأثیر دغدغه‌های مسیر شغلی بر تاکتیک‌های سیاسی با تأکید بر نقش میانجی رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه باشد. این مطالعه بر اساس هدف، کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها در حوزه مطالعات توصیفی از نوع پیمایشی قرار دارد. جامعه آماری این مطالعه را کارکنان ادارات دولتی استان لرستان تشکیل داده‌اند که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای-تصادفی بر پایه فرمول کوکران، تعداد ۳۲۸ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش تعیین شدند. داده‌های این مطالعه با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت که یافته‌های حاصل از آن نشان می‌دهد که دغدغه‌های مسیر شغلی تأثیر معناداری بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ دارد. همچنین نتایج تحلیل روابط تأثیر دغدغه‌های مسیر شغلی از طریق رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه تأثیر معناداری بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ را مورد تأیید قرار داد.

کلیدواژه‌ها: دغدغه‌های مسیر شغلی، تاکتیک‌های سیاسی نفوذ، رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه

۱- مقدمه

بررسی روندهای بین‌المللی در چند سال اخیر نشان از اهمیت والای نیروی انسانی در سازمان‌های امروزی داشته است. نیروی انسانی به‌عنوان یکی از مؤثرترین سرمایه‌های سازمان می‌تواند نقشی تعیین‌کننده در بهبود کارایی و اثربخشی بر جای گذارد [۱]. بر این اساس پرداختن به مسائل و چالش‌های مرتبط با این سرمایه معنوی خواهد توانست با بهبود سطح کیفیت نیروی انسانی، موفقیت و بهورزی سازمان‌ها را نیز تضمین نماید. بر این اساس نیروهای انسانی یک سازمان تلاش فراوانی را برای پیشرفت خود و تحقق سهم بالایی از موفقیت کلی سازمان انجام می‌دهند. در راستای تلاش کارکنان به‌منظور پیشرفت و توسعه شخصی از تاکتیک‌های متنوعی بهره برده می‌شود که تاکتیک‌های سیاسی یکی از آنهاست [۲]. تاکتیک‌های سیاسی زیرمجموعه رفتار سیاسی است که توسط یک بازیگر اجتماعی جهت تأثیرگذاری بر سایر کنشگران اجتماعی برای کسب منافع شخصی استفاده می‌شود. تاکتیک‌های سیاسی مورد استفاده در سازمان‌ها با تاکتیک‌های نفوذ متفاوت است اما شباهت‌های زیادی با هم دارند. [۳]. اگرچه تاکتیک‌های سیاسی نفوذ واقعی از زندگی سازمانی است، اما به یک مسئله اساسی در سازمان‌های عصر حاضر تبدیل گشته و ضرورت پرداختن به آن را بسیار بااهمیت نموده است [۴]. به‌منظور ایجاد درکی روشن از این مفهوم و شناخت جنبه‌های ناشناخته آن، نیاز است تا عوامل اثرگذار بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ مورد ارزیابی قرار گیرند. بررسی پیشینه مطالعات انجام‌گرفته، دغدغه‌های مسیر شغلی کارکنان را به‌عنوان یک عامل اثرگذار بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ مورد تأیید قرار داده است. دغدغه‌های مسیر شغلی احساسی مهم در افراد برای آینده است [۵]. این مفهوم افراد مثبت‌اندیش را نسبت به آینده حساس نموده و احساس نگرانی در آنان ایجاد می‌نماید. با شکل‌گیری این احساس، افراد سعی می‌کنند تا از وظایف شغلی خود آگاه شده و نیازمندی‌ها و توانمندی‌های خود را به‌منظور بهبود کیفیت کاریشان بروز نگه‌دارند. با افزایش نگرانی افراد در خصوص آینده کاری خود، کارکنان تلاش می‌کنند تا از راه‌های گوناگونی نگرانی خود را نسبت به آینده شغلی کاهش داده و پیشرفت شغلی خود را تضمین کنند [۶]. بر این اساس انتظار می‌رود تا افزایش سطح دغدغه‌ها و نگرانی‌های کارکنان در خصوص آینده کاریشان منجر به استفاده از تاکتیک‌های سیاسی به‌منظور نفوذ در افراد صاحب قدرت جهت افزایش ضمانت پیشرفت خود و کاهش سطح نگرانی یا دغدغه‌های ایجادشده شود. این دغدغه‌ها در سطوح مختلفی همچون توسعه و موفقیت شخصی، برخورداری از اختیار و استقلال تصمیم‌گیری و...، به‌وجود می‌آیند [۷]. چنین دغدغه‌هایی علاوه

بر اینکه استفاده از برخی تاکتیک‌های سیاسی در کارکنان را افزایش می‌دهد، منجر به بروز رفتارهایی خواهد شد که در راستای کاهش دغدغه‌های فکری کارکنان شکل می‌گیرد. یکی از مهم‌ترین این رفتارها، رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه است [۸]؛ چرا که با تغییر ماهیت مسیرهای شغلی، برخلاف مدل سنتی، کارکنان خود مسئول مدیریت مسیر شغلی‌شان می‌باشند. بنابراین کارکنان بر اثر دغدغه‌ها و نگرانی‌هایی که پیشتر بدان اشاره گردید، رفتارهایی را به منظور مدیریت مؤثر مسیر شغلی خود با نگاهی بلندمدت به آینده از خود بروز می‌دهند [۹]. رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه به رفتارهای مسیر شغلی آشکارشده توسط کارکنان به‌منظور افزایش رشد مسیر شغلی خود اشاره دارد. به عبارت دیگر، هرگاه کارکنان رفتاری را در جهت افزایش رشد و کیفیت مسیر شغلی از خود بروز دهند، رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه را موجب شده‌اند [۱۰].

نوآوری عمده این مطالعه در این است که ارتباط میان دغدغه‌های مسیر شغلی، رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه و تاکتیک‌های سیاسی نفوذ برای اولین بار است که مورد بررسی قرار می‌گیرد. هر چند مطالعاتی در خصوص روابط مورد بررسی در این مطالعه انجام گرفته اما هیچکدام رویکرد جامع در ارتباط با بررسی این سه متغیر به کار نگرفته‌اند. علاوه بر این، رفتارهای مسیر شغلی عمدتاً در میان سازمان‌هایی با سطح نوآوری و انعطاف‌پذیری بالا که امنیت شغلی پایینی را تجربه می‌کنند، مورد بررسی قرار گرفته است. این مطالعه سعی دارد تا این مفهوم را در میان سازمان‌های دولتی با سطح بالاتری از امنیت شغلی مورد ارزیابی قرار دهد. بر این اساس، هدف از انجام مطالعه حاضر بررسی تأثیر دغدغه‌های مسیر شغلی بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ با تأکید بر نقش میانجی رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه در میان کارکنان ادارات دولتی استان لرستان است. بنابراین مطالعه پیش‌رو ابتدا به بررسی تأثیر مستقیم دغدغه‌های مسیر شغلی بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ می‌پردازد و سپس این اثرگذاری را با توجه به نقش میانجی رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه ارزیابی می‌نماید.

۲- مبانی نظری

۲-۱- دغدغه‌های مسیر شغلی

ایده دغدغه‌های مسیر شغلی به‌طور رسمی توسط هالمستروم^۱ (۱۹۹۱) مطرح شد که انگیزه‌های حاصل از دغدغه‌های شغلی عمومی را مطالعه نمود [۱۱]. دغدغه مسیر شغلی،

احساسی مهم در خصوص آینده شغلی افراد است که دیدگاه‌های مثبت‌نگر در سازمان را به احساسی مشابه نگرانی در خصوص آینده وا می‌دارد تا به درستی از وظایف و فعالیت‌های مسیر شغلی خود آگاهی یافته و خود را برای آینده شغلی موردنظر مهیا سازند [۱۲]. دغدغه‌های مسیر شغلی، دغدغه فرد در ارتباط با آینده کاری‌اش که اولین و حساس‌ترین بعد انطباق‌پذیری شغلی می‌باشد، مطرح است. در دیدگاه‌هایی مانند دیدگاه زمانی گینزبرگ، نظریه نظام‌مند سوپر، دیدگاه پیش‌بینی تیدمن، جهت‌گیری کرایتس و آگاهی هارن به وضوح اشاره شده است [۱۳]. این دغدغه، آینده‌ای واقعی را در پیش روی افراد قرار می‌دهد و کمک می‌کند تا درک درستی از گذشته شغلی خود داشته باشد، به وضعیت فعلی خود در شغل توجه نماید و آینده شغلی خود را برآورد کند.

۲-۲- رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه

مفهوم رفتار مسیر شغلی آینده‌نگرانه به‌طور کلی با استفاده از دیدگاه خودتنظیمی مفهوم‌سازی می‌شود. مدیران با به عهده گرفتن مسئولیت مدیریت اهداف و عملکرد شغلی با نگاهی بلندمدت، رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه را نشان می‌دهند. این مفهوم از اجزای مختلفی همچون رویکردهای فراشناختی، انگیزشی و رفتاری تشکیل می‌شود [۱۴]. در این راستا، افراد افکار، احساسات و کنش‌هایی را تولید می‌کنند که به‌طور منظم جهت دستیابی به اهدافشان باشد. افرادی که رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه را در پیش می‌گیرند که خودانگیخته هستند، به خوبی برنامه‌ریزی شده‌اند، از نتایج عملکرد خود آگاه هستند و از نظر محیطی و اجتماعی دارای حساسیت و تدبیر می‌باشند [۹]. این مفهوم دارای وجوه و مؤلفه‌های گوناگونی همچون مدیریت شغلی فردی، رفتارهای شبکه‌ای و توسعه بلندمدت مهارت‌ها است. مدیریت شغلی فردی بر بینش‌هایی استوار است که افراد در مورد امیال شغلی خود و اهدافی که تعیین می‌کنند، متمرکز است. توسعه بلندمدت مهارت‌ها به توسعه مهارت‌های خاص جهت افزایش چشم‌اندازهای شغلی در یک زمینه مشخص می‌پردازد. همچنین رفتارهای شبکه‌ای به رفتارهای شبکه‌ای اشاره دارد که توسط افراد برای مدیریت شغلی خود آغاز شده است [۱۵].

۲-۳- تاکتیک‌های سیاسی نفوذ

تاکتیک‌های سیاسی زیرمجموعه رفتار سیاسی است که توسط یک بازیگر اجتماعی جهت تأثیرگذاری بر سایر بازیگران اجتماعی به‌منظور به دست آوردن علاقه‌مندی‌های شخصی مورد

استفاده قرار می‌گیرد [۱۶]. تاکتیک‌های سیاسی مورد استفاده در سازمان‌ها با تاکتیک‌های نفوذ متفاوت است اما شباهت‌های زیادی با هم دارند. مطالعات تحقیقاتی در مورد تاکتیک‌های سیاسی مسیر توسعه مستقلی را از مطالعات تحقیقاتی در ارتباط با تاکتیک‌های اثرگذاری دنبال می‌کنند. **تاکتیک شبکه‌سازی:** این تاکتیکی است که توسط افرادی استفاده می‌شود که می‌خواهند دیگران را کنترل کنند یا جایگاه خود را بسازند. اگرچه داشتن اطلاعات مهم به خودی خود مفید است اما تکنیک‌هایی که برای انتشار اطلاعات استفاده می‌شود، می‌تواند موقعیت فرد را در هر دو سازمان رسمی و غیررسمی ارتقاء دهد. انتشار اطلاعات هنگامی که تأثیر کامل و شدیدی داشته باشد، می‌تواند باعث ایجاد اعتماد به نفس شده و جاه‌طلبی‌های دیگران را شکست دهد [۱۷].

تاکتیک سلسله‌مراتبی: این روند مختص افرادی در سطوح مختلف سلسله‌مراتب سازمان است که برای رسیدن به اهداف مشترک با هم متحد می‌شوند. کارکنان اغلب برای مخالفت با سیاست پیشنهادی، مقاومت در برابر تغییر پیشنهادی یا آغاز تغییر، دست به دست هم می‌دهند. بسته‌های تغییر سازمانی اغلب بسته به اینکه کدام یک از ائتلاف‌های کارکنان و یا مدیران از آن حمایت یا مخالف نمایند، موفقیت‌آمیز تعبیر می‌شود [۱۸].

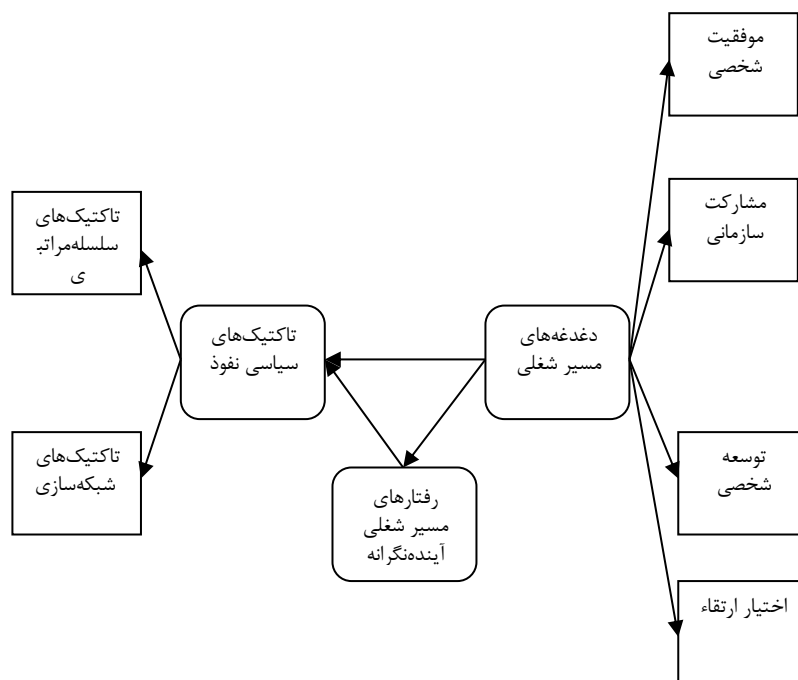
۳- پیشینه پژوهش

بررسی‌های انجام‌گرفته نشان از خلاء عمیق مطالعاتی در حوزه مورد بررسی دارد. بر این اساس، در بخش پیش‌رو برخی از مهم‌ترین و مرتبط‌ترین مطالعات انجام‌گرفته که با اهداف پژوهش همراستا هستند، ارائه می‌گردد. کاپوتسیس^۲ و همکاران (۲۰۱۲) در مقاله‌ای به بررسی ارتباط میان رفتارهای مسیر شغلی و تاکتیک‌های سیاسی نفوذ پرداختند. این مطالعه در میان مدیران میانی یک سازمان دولتی انجام گرفت. بدین منظور، ۱۱۷ مدیر میانی با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان نمونه پژوهش تعیین شدند. تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده با استفاده از پرسشنامه نشان می‌دهد که رفتارهای مسیر شغلی اثرگذاری معناداری بر تاکتیک‌های سیاسی در میان مدیران میانی دارد. این مطالعه پیشنهاد نمود تا کلیه عواملی که می‌توانند منجر به تحریک تاکتیک‌های سیاسی شوند، شناسایی و بر حسب اهمیت، اولویت‌بندی شوند [۱۹]. کاپوتسیس^۳ و همکاران (۲۰۱۱) در مقاله‌ای به بررسی ارتباط نقش میانجی رفتارهای مسیر شغلی در تأثیر ارتباطات موفقیت‌آمیز مسیر شغلی بر تاکتیک‌های سیاسی

پرداختند. این مطالعه در میان کارکنان ۱۱۳ شرکت بین‌المللی در آمریکا و ۲۰۷ شرکت در یونان انجام گرفت. نتیجه حاصل‌شده از بررسی روابط تعیین‌شده به وسیله آزمون مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که ارتباطات موفقیت‌آمیز مسیر شغلی از طریق رفتارهای مسیر شغلی پیش‌تازانه، تأثیر معنادار و مستقیمی بر تاکتیک‌های سیاسی بر جای می‌گذارد [۲۰]. زانزی^۴ (۱۹۹۱) در مقاله‌ای به بررسی تأثیر دغدغه‌های مسیر شغلی بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ پرداختند. در این مطالعه، دغدغه‌های مسیر شغلی با استفاده از چهار شاخص موفقیت شخصی، توسعه حرفه‌ای، درگیری به کار و استقلال کاری و همچنین تاکتیک‌های سیاسی نفوذ نیز با استفاده از دو شاخص تاکتیک‌های سلسله‌مراتبی و شبکه‌سازی موردسنجش قرار گرفتند. نتایج بررسی داده‌های آماری در شرکت‌های تولیدی نشان داد که دغدغه‌های مسیر شغلی اثرگذاری مثبت و معناداری بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ دارند. این مطالعه نشان داد که موفقیت شخصی و استقلال کاری از توان بیشتری در اثرگذاری بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ برخوردارند [۲۱]. عبداللهی و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای به بررسی "مضامین استخراجی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان بر مبنای جهت‌گیری شغلی متنوع: مطالعه کیفی به شیوه تحلیل محتوای استقرایی" پرداختند. این مطالعه کیفی، از نوع تحلیل محتوا بود. جامعه آماری پژوهش شامل اساتید دانشگاهی و خبرگان سازمانی مطلع منابع انسانی در سال ۱۳۹۸ بود. ۱۴ نفر به روش نمونه-گیری نظری و موارد مطلوب به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. همان‌گونه که مشخص است، در این مطالعه نشان داده شد که دغدغه‌های مسیر شغلی می‌تواند سطح رفتارهای مسیر شغلی پیش‌تازانه یا آینده‌نگر را افزایش دهد [۲۲]. فرهی و همکاران (۱۳۹۷) در مقاله‌ای به بررسی و ارائه الگوی پیشرفت مسیر شغلی پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل اساتید دانشگاهی و خبرگان سازمانی مطلع منابع انسانی با نمونه ۲۰ نفر و مدیران، کارشناسان و کارکنان حوزه منابع انسانی سازمان در سطح شهرستان تهران با نمونه آماری ۱۴۱ نفر بر اساس فرمول کوکران به روش هدفمند انتخاب شده‌اند. این مطالعه نشان داد که نگرانی‌های مسیر شغلی یکی از عوامل اثرگذار بر رفتارهای اصلی در مسیر شغلی است. همچنین رفتارهای سیاسی همچون خودشیروینی، تاکتیک‌های شبکه‌سازی یکی از پیامدهای اصلی ناشی از نگرانی‌های مسیر شغلی برای کارکنان در سازمان‌های دولتی محسوب می‌شود [۲۳].

۴- چارچوب نظری و فرضیه‌ها

مدل مفهومی این مطالعه بر پایه مطالعات انجام‌گرفته توسط زانزی^۵ و همکاران (۱۹۹۱) و باگینسکی^۶ و همکاران (۲۰۱۸) تدوین گردید. در مدل پژوهش حاضر، دغدغه‌های مسیر شغلی بر اساس چهار بعد موفقیت شخصی، مشارکت سازمانی، توسعه شخصی و اختیار ارتقاء به‌عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است. تاکتیک‌های سیاسی نفوذ نیز با دو بعد تاکتیک‌های سلسله‌مراتبی و شبکه‌سازی به‌عنوان متغیر وابسته تحقیق مطرح است. همچنین رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه در ارتباط میان دغدغه‌های مسیر شغلی و تاکتیک‌های سیاسی نفوذ ایفا می‌نماید. مدل پژوهش حاضر در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش، منبع (زانزی^۷ و همکاران، ۱۹۹۱؛ باگینسکی^۸ و همکاران، ۲۰۱۸)

۵- روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از دیدگاه نحوه جمع‌آوری داده‌ها در حوزه مطالعات توصیفی از نوع پیمایشی قرار دارد. تحلیل روابط در این مطالعه، پژوهش حاضر را در حوزه مطالعات علی طبقه‌بندی می‌نماید. جامعه آماری این مطالعه را کلیه کارکنان ادارات دولتی استان لرستان تشکیل داده‌اند. با توجه به ماهیت متغیرهای مورد مطالعه، سطح تحلیل سازمانی، جامعه آماری و پراکندگی سازمان‌های مورد بررسی به‌عنوان جامعه آماری پژوهش، با استفاده از روش طبقه‌ای- تصادفی اقدام به نمونه‌گیری از جامعه آماری مورد نظر شد. بر این اساس هر یک از شهرهای استان لرستان به‌عنوان یک طبقه در نظر گرفته شد. سپس با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۳۲۴ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش تعیین شدند. جهت اطمینان از کفایت نمونه انتخاب‌شده، تعداد ۳۵۰ پرسشنامه توزیع و تعداد ۳۲۸ پرسشنامه صحیح برگشت داده شد. نرخ بازگشت پرسشنامه به میزان ۹۳ درصد به دست آمد که میزان مطلوبی است. متغیرهای مورد بررسی در مطالعه حاضر از طریق پیمایش و با استفاده از پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت مورد سنجش قرار گرفتند. جهت سنجش دغدغه‌های مسیر شغلی با استفاده از پرسشنامه چن^۹ و همکاران (۲۰۱۸) با ابعاد موفقیت شخصی، مشارکت سازمانی، توسعه حرفه‌ای و اختیار ارتقاء انجام گرفت. به‌منظور سنجش رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه از پرسشنامه لوئو^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۹) بهره برده شد. همچنین تاکتیک‌های سیاسی نفوذ نیز با استفاده از پرسشنامه براون و سواکول^{۱۱} (۲۰۱۷) با دو بعد تاکتیک‌های سلسله‌مراتبی و تاکتیک‌های شبکه‌سازی سنجیده شد. روایی این پرسشنامه‌ها با کمک تحقیقات صورت‌گرفته داخلی و خارجی در این حوزه و با نظر ۱۰ نفر اساتید و صاحب‌نظران با بهره‌گیری از ضریب نسبی روایی محتوا^{۱۲} و پایایی یا اعتبار آن نیز با کمک آزمون ضریب آلفای کرونباخ تأیید گردید. نتیجه حاصل‌شده به شرح جدول ۱ است.

جدول ۱. روایی و پایایی پرسشنامه

متغیر	بعد	تعداد سؤال	ضریب نسبی روایی محتوا	آلفای کرونباخ
دغدغه‌های مسیر شغلی	موفقیت شخصی	۴	۰/۶۶	۰/۹۲۶
	مشارکت سازمانی	۴	۰/۷۱	۰/۹۲۲
	توسعه حرفه‌ای	۴	۰/۶۸	۰/۹۲۴
	اختیار ارتقاء	۴	۰/۷۸	۰/۹۲۶

جدول ۱. روایی و پایایی پرسشنامه

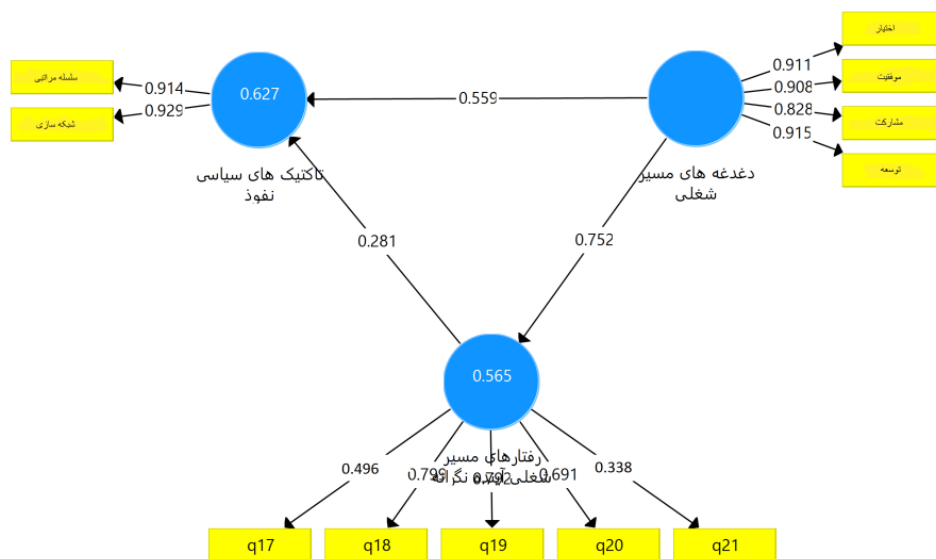
متغیر	بعد	تعداد سؤال	ضریب نسبی روایی محتوا	آلفای کرونباخ
رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه	-	۵	۰/۸۳	۰/۹۵۵
تاکتیک‌های سیاسی نفوذ	تاکتیک‌های سلسله‌مراتبی	۴	۰/۷۹	۰/۹۳۱
	تاکتیک‌های شبکه‌سازی	۵	۰/۸۱	۰/۹۲۷

بررسی فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی انجام گرفته است

۶- تجزیه و تحلیل یافته‌ها

۶-۱- برازش مدل پژوهش

برازش مدل پژوهش با استفاده از سه شاخص پایایی مرکب، روایی همگرا، روایی واگرا، استون و گیسر، جاکوب کوهن و نیکوئی برازش انجام گرفته است. بدین منظور ابتدا مدل ضرایب مسیر به شرح شکل ۲ محاسبه گردید.



شکل ۲. مدل ضرایب مسیر پژوهش

همان گونه که در شکل ۲ مشاهده می‌گردد، تمامی گویه‌ها دارای بار عاملی بیشتر از ۰/۳ هستند که نشان از مطلوبیت مقادیر بارهای عاملی دارد. بنابراین می‌توان با مدل ارائه‌شده در شکل ۱، شاخص‌های برازش مدل را مورد بررسی قرار داد.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

متغیر	روایی همگرا	پایایی مرکب	R ²	F ²	Q ²	آلفای کرونباخ
دغدغه‌های مسیر شغلی	۰/۷۹۵	۰/۹۱۳	-	۰/۳۶۳	-	۰/۹۲۱
رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه	۰/۵۷۰	۰/۷۰۱	۰/۵۶۰	-	۰/۲۷۲	۰/۹۵۵
تاکتیک‌های سیاسی نفوذ	۰/۸۴۹	۰/۹۱۹	۰/۶۱۷	-	۰/۵۱۵	۰/۹۲۵

برای سنجش روایی تشخیصی در سطح سازه (متغیرهای پنهان)، باید از مقادیر روایی همگرا حاصل‌شده جذر گرفت. چنانچه جذر روایی همگرا برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان انعکاسی موجود در مدل بیشتر باشد، روایی تشخیصی مدل اندازه‌گیری انعکاسی در سطح سازه مورد تأیید قرار می‌گیرد [۲۴، ۲۵]. نتیجه تحلیل روایی واگرا در جدول ۳ مشاهده می‌گردد. در جدول ۳، اعداد اول نوشته‌شده در هر ستون مقدار جذر روایی همگرا و سایر اعداد بیانگر ضریب همبستگی میان متغیرهای پژوهش است.

جدول ۳. روایی واگرا

متغیر	دغدغه‌های مسیر شغلی	رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه	تاکتیک‌های سیاسی نفوذ
دغدغه‌های مسیر شغلی	۰/۸۹۱		
رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه	۰/۴۷۹	۰/۷۵۴	
تاکتیک‌های سیاسی نفوذ	۰/۷۷۲	۰/۳۷۳	۰/۹۲۱

همان گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، مقدار جذر روایی همگرا بالاتر از مقدار ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش بوده که نشان از تأیید روایی واگرا دارد. در این مطالعه همچنین جهت سنجش برازش کلی مدل با استفاده از شاخص اشتراکی و ضریب تعیین، شاخص نیکوئی برازش^{۱۳} از طریق فرمول زیر محاسبه مورد محاسبه قرار گرفته است. مقدار نیکوئی برازش برابر بود با ۰/۲۵۷ که نشان از برازش مطلوب دارد.

جدول ۴. شاخص نیکوئی برازش

متغیر	ضریب تعیین	شاخص اشتراکی	نیکوئی برازش
رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه	۰/۵۶۰	۰/۳۸۳	۰/۲۵۷
تاکتیک‌های سیاسی نفوذ	۰/۶۱۷	۰/۴۹۲	

$$GOF = \sqrt{Communality} \times \bar{R}^2 = 0/257$$

۲-۶- آزمون سوبل

برای آزمودن تأثیر یک متغیر میانجی، یک آزمون پرکاربرد بنام آزمون سوبل نیز وجود دارد که برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می‌رود. بر اساس این آزمون، مقادیر ضرایب مسیر و انحراف استاندارد مسیرهای دارای متغیر میانجی به- عنوان ملاک آزمون در نظر گرفته می‌شوند [۲۶]. نتیجه حاصله در جدول ۵ مشاهده می‌گردد.

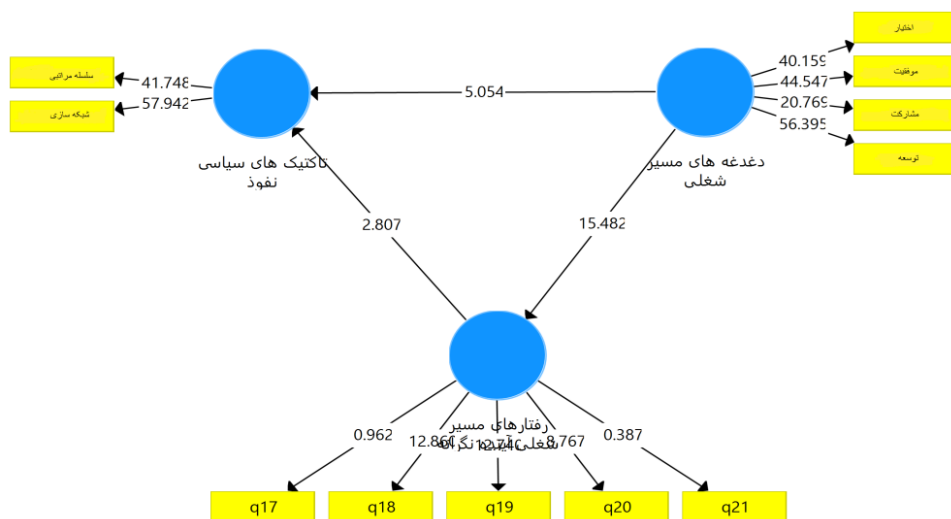
جدول ۵. آزمون سوبل

رابطه	متغیر میانجی	مسیر فرعی	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	آماره سوبل
تأثیر دغدغه‌های مسیر شغلی بر رفتارهای					
دغدغه‌های مسیر شغلی از طریق رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه تأثیر معناداری بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ دارد.	رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه	مسیر شغلی آینده‌نگرانه	۰/۷۵۲	۰/۰۲۳	۲/۲۲۰
		تأثیر رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ	۰/۲۸۱	۰/۰۸۳	
		تأثیر رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ			
		تأثیر رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ			

همان گونه که در جدول ۵ نمایان است، بر اساس آماره سوبل، نقش میانجی رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه با مقدار آماره ۳/۳۶۷ در رابطه میان دغدغه‌های مسیر شغلی و تاکتیک‌های سیاسی نفوذ مورد تأیید واقع گردید.

۳-۶- آزمون فرضیه

همان طور که در جدول و شکل زیر نمایان است، معناداری ضرایب مسیر مکمل بزرگی و جهت علامت ضریب بتای مدل بررسی شده است. چنانچه مقدار حاصل‌شده بالای حداقل آماره در سطح مورد اطمینان در نظر گرفته شده باشد، آن رابطه تأیید و در غیر این صورت، فرضیه مورد نظر تأیید نمی‌شود [۲۷]. مدل آماره تی فرضیه‌های پژوهش به شرح شکل ۳ است.



شکل ۳. مدل آماره تی پژوهش

نتیجه بررسی فرضیه‌های پژوهش در جدول ۶ مشاهده می‌گردد.

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه

رابطه	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معنی‌داری	نتیجه
دغدغه‌های مسیر شغلی تأثیر معناداری بر رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه دارد.	۰/۷۵۲	۱۵/۴۸۲	۰/۰۰۰	تأیید
دغدغه‌های مسیر شغلی تأثیر معناداری بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ دارد.	۰/۵۵۹	۵/۰۵۴	۰/۰۰۰	تأیید
رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه تأثیر معناداری بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ دارد.	۰/۲۸۱	۲/۸۰۷	۰/۰۰۵	تأیید
دغدغه‌های مسیر شغلی از طریق رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه تأثیر معناداری بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ دارد.	۰/۲۱۲	۲/۲۲۰	۰/۰۰۹	تأیید

همان گونه که در جدول ۶ نمایان است، تمامی فرضیه‌های این مطالعه تأیید شدند. با استناد به میزان ضرایب مسیر و مقادیر سطح معنی‌داری، می‌توان بیان نمود که اثرگذاری دغدغه‌های مسیر شغلی بر رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه معنادارتر از سایر روابط موردبررسی است.

۷- بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این مطالعه بررسی تأثیر دغدغه‌های مسیر شغلی بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ با تاکید بر نقش میانجی رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه بوده است. نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ها نشان داد که دغدغه‌های مسیر شغلی علاوه بر اثر مستقیم بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ، به صورت غیرمستقیم از طریق رفتارهای مسیرش شغلی آینده‌نگرانه نیز تأثیر معناداری بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ دارد.

این مطالعه نشان داد که دغدغه‌های مسیر شغلی تأثیر معناداری بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ دارد. هنگامی که افراد در سازمان نگرانی مثبتی نسبت به آینده شغلی خود داشته باشند و برایشان دستیابی به موقعیت‌ها و جایگاه‌های والای سازمانی در کنار کسب درآمد مطلوب بسیار بااهمیت باشد، از هیچ تلاشی به منظور دستیابی به اهداف خود دریغ نخواهند کرد. این اصل در سازمان‌های دولتی که روابط سیاسی در آن شدیدتر بوده، مشهودتر است. بر این اساس، این دسته از افراد تلاش می‌نمایند تا بتوانند با تاکتیک‌های مختلفی ارتباطات مطلوبی را با افراد صاحب قدرت در سازمان برقرار کرده و بتوانند به مرکز قدرت سازمان نزدیک شوند تا بر این اساس بتوانند جایگاه مطلوبی در سازمان به دست آورند. چرا که با توجه به ماهیت سازمان‌های دولتی که استخدام طولانی‌مدت در آن بسیار بالا می‌باشد، کارکنان می‌پندارند که بخش اعظمی از مسیر شغلی خود را در این سازمان طی خواهند کرد، بنابراین سعی می‌کنند تا با رفتارهای سیاسی و افزایش متحدان خود، به اهداف موردنظر در آینده دست یافته و جایگاه سازمانی مطلوبی برای خود ایجاد کنند. بر این اساس، افزایش سطح دغدغه‌های مسیر شغلی می‌تواند منجر به افزایش بهره‌گیری کارکنان از تاکتیک‌های سیاسی نفوذ شود. یافته‌های مطالعه در این بخش یا نتایج حاصل از مطالعات صورت گرفته توسط زانزی^{۱۴} (۱۹۹۱)، عبداللهی و همکاران (۱۳۹۹) و فرهی و همکاران (۱۳۹۷) مطابقت دارد.

بررسی فرضیه‌ها نشان داد که دغدغه‌های مسیر شغلی بر رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه تأثیر معناداری دارد. افزایش سطح دغدغه‌های کارکنان به خصوص در سازمان‌های دولتی با توجه به ماهیت آن باعث می‌گردد تا افراد به منظور کاهش سطح دغدغه‌ها و نگرانی‌های خود، برخی رفتارها را از خود بروز دهند که می‌تواند با کاستن از سطح نگرانی‌های ایجادشده، منجر به افزایش امیدواری کارکنان در ارتباط با آینده شغلی‌شان می‌شود. بر این اساس کارکنان تلاش خواهند نمود تا با توسعه مهارت‌های شخصی خود بتوانند عملکرد شغلی خود را مدیریت

نمایند. بدین منظور، ارتباطات مناسبی با افراد دیگر برقرار نموده و شبکه‌ای از روابط را در سازمان ایجاد می‌نمایند تا بدین طریق بتوانند از نظر دانشی و علمی بروز باشند و با اشتراک دانسته‌های خود، موجب افزایش احتمال موفقیت در مسیر شغلی‌شان شوند. این رفتارها منحصر به حوزه مشخصی نیستند بلکه با تأثیرپذیری از احساس نگرانی شکل گرفته بروز می‌نمایند. بر این اساس، یافته‌های مطالعه در این بخش با نتایج مطالعه صورت گرفته توسط کاپوتسیس^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۱) مطابقت دارد.

همچنین نتایج این مطالعه اثرگذاری معنادار رفتارهای مسیر شغلی بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ را مورد تأیید قرار داد. بروز رفتارهای مسیر شغلی می‌تواند منجر به تقویت تاکتیک‌های سیاسی نفوذ شود. تلاش افراد برای بهبود عملکرد وظیفه‌ای خود در مسیر شغلی که با بروز رفتارهای مختلفی همچون شبکه‌سازی و توسعه مهارت‌ها همراه است، در بلندمدت تحریک‌کننده رفتارهای سیاسی محسوب می‌شود. افراد هنگامی که در پی افزایش سطح مهارت و مدیریت مؤثر مسیر شغلی خود هستند، سعی خواهند کرد تا روابط مطلوبی را در سازمان به‌منظور افزایش جایگاه سازمانی خود ایجاد کرده و بدین طریق بر میزان مقبولیت خود بیافزایند. این امر منجر به نزدیک شدن افراد به حلقه‌های قدرت در سازمان می‌شود. این قبیل رفتارها که به‌منظور توسعه مهارت‌ها و توانمندی‌های افراد در راستای مسیر شغلی انجام می‌شود، سطح تاکتیک‌های سیاسی را به‌منظور گسترش نفوذ در سازمان و کسب جایگاه مطلوب افزایش می‌دهد. نتیجه حاصل شده در این بخش با یافته‌های حاصل از مطالعات انجام گرفته توسط کاپوتسیس^{۱۶} و همکاران (۲۰۱۲) و کاپوتسیس^{۱۷} و همکاران (۲۰۱۱) مطابقت دارد.

نوآوری عمده این مطالعه در بررسی تأثیر دغدغه‌های مسیر شغلی بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ با تأکید بر نقش میانجی رفتارهای مسیر شغلی بوده که تاکنون در هیچ مطالعه مورد بررسی قرار نگرفته است. یافته‌های این مطالعه در میان کارکنان سازمان‌های دولتی نشان از تأیید این فرضیه داشته است. بر این اساس هنگامی که سطح نگرانی یا دغدغه اساسی افراد در ارتباط با آینده شغلی‌شان افزایش می‌یابد، هر یک از کارکنان در تلاش خواهند بود تا به‌منظور کاهش این دغدغه‌ها، برخی رفتارها را در جهت افزایش سطح مهارت و توانمندی ارتباطی با نگاهی بلندمدت از خود بروز دهند که در نهایت این رفتارها به این علت که منجر در راستای دستیابی به منافع شغلی در آینده می‌شود، تاکتیک‌های سیاسی را در جهت افزایش سطح نفوذشان تحریک می‌کند. که از این طریق افراد متحدانی قدرتمند برای خود فراهم می‌سازند که این امر منجر به تأیید این رابطه می‌شود.

- بر پایه یافته‌های این مطالعه پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می‌گردد:
- تلاش در جهت افزایش سطح درگیرشدن در کار توسط کارکنان و در نهایت توسعه مشارکت سازمانی به‌منظور توسعه مسیر شغلی کارکنان
- بهبود ارتباطات درون و برون سازمانی در جهت شکل‌گیری شبکه‌های تعاملی میان افرادی که منافع مشترکی در سازمان دارند.
- تنظیم چارچوبی در راستای بهبود مدیریت عملکرد شخصی توسط کارکنان به‌منظور برنامه‌ریزی در جهت آینده مسیر شغلی
- اعطای اختیارات تصمیم‌گیری بیشتر به کارکنان به‌منظور توسعه رفتارهای آینده‌نگرانه کارکنان
- توسعه مهارت‌های مشارکتی کارکنان به‌نحوی که این افراد با توسعه ارتباطات خود بتوانند اهداف مدنظر خودشان را در مسیر شغلی خود شناسایی و برنامه‌ریزی لازم را در این خصوص انجام دهند.
- ایجاد و توسعه نگرشی بلندمدت در کارکنان به‌نحوی که افراد تحلیل‌های دقیقی در خصوص آینده شغلی خود انجام دهند.
- همچنین به پژوهشگران این حوزه پیشنهادهایی جهت انجام مطالعات آتی به شرح زیر ارائه می‌شود:
- شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تاکتیک‌های سیاسی نفوذ
- شناسایی مؤلفه‌های دغدغه‌های مسیر شغلی
- بررسی تأثیر دغدغه‌های مسیر شغلی بر موفقیت مسیر شغلی

۸- پی‌نوشت‌ها

- | | |
|--------------|----------------------|
| 1. Holmström | 10. LUO |
| 2. Kapoutsis | 11. Brown & Sovacool |
| 3. Kapoutsis | 12. CVR |
| 4. Zanzi | 13. GOF |
| 5. Zanzi | 14. Zanzi |
| 6. Baginski | 15. Kapoutsis |
| 7. Zanzi | 16. Kapoutsis |
| 8. Baginski | 17. Kapoutsis |
| 9. Chen | |

۹- منابع

- [1] Kim, K. H. (2018). Influence of personality traits, social support, and career decision self-efficacy on career preparation behavior in nursing college students. *The Journal of the Korea Contents Association*, 18(3), 399-408.
- [2] Hurak, I., & D'Anieri, P. (2020). The Evolution of Russian Political Tactics in Ukraine. *Problems of Post-Communism*, 1-12.
- [3] Shirinian, T. (2019). Fakeness: Digital Inauthenticity and Emergent Political Tactics in Armenia. *PoLAR: Political and Legal Anthropology Review*, 42(2), 347-361.
- [4] Callus, P. (2018). The rise of Kenyan political animation: tactics of subversion.
- [5] Shepherd, M. E., & You, H. Y. (2020). Exit strategy: career concerns and revolving doors in Congress. *American Political Science Review*, 114(1), 270-284.
- [6] Cisternas, G. (2018). Career concerns and the nature of skills. *American Economic Journal: Microeconomics*, 10(2), 152-89.
- [7] Halac, M., & Kremer, I. (2020). Experimenting with career concerns. *American Economic Journal: Microeconomics*, 12(1), 260-88.
- [8] Baginski, S. P., Campbell, J. L., Hinson, L. A., & Koo, D. S. (2018). Do career concerns affect the delay of bad news disclosure? *The Accounting Review*, 93(2), 61-95.
- [9] LUO, P., SHI, J., ZHU, Y., & FANG, Y. (2019). The influence of idiosyncratic deals on employee proactive career behavior and creativity. *Acta Psychologica Sinica*, 52(1), 81-92.
- [10] Dhanika, V. N. (2020). PENGARUH SUPERVISOR SUPPORT TERHADAP CAREER SUCCESS: PERAN PROACTIVE CAREER BEHAVIOR SEBAGAI MEDIATOR DAN POWER DISTANCE SEBAGAI MODERATOR (Kasus pada Karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Bandung).
- [11] Rodina, D. (2016). Information design and career concerns. *Northwestern University Job Market Paper*.
- [12] Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. (2019). Perceptions of sacrifice,

workplace friendship and career concerns as explanatory mechanisms of employees' organisational commitment. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(1), 1-9.

- [13] Bonatti, A., & Hörner, J. (2017). Career concerns with exponential learning. *Theoretical Economics*, 12(1), 425-475.
- [14] To, S. M., Wong, C. W. V., Yan, M. W., & Su, X. (2020). Psychometric evaluation of the Chinese version of the parent career behavior checklist in a sample of non-engaged youth and their parents. In *Child & Youth Care Forum* (Vol. 49, No. 3, pp. 469-487). Springer US.
- [15] Simosi, M., Rousseau, D. M., & Daskalaki, M. (2016). Two Years Later: A Follow-up Study of Career Behavior in a Crisis Economy. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2016, No. 1, p. 11106). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- [16] Vogelpohl, A. (2018). Consulting as a threat to local democracy? Flexible management consultants, pacified citizens, and political tactics of strategic development in German cities. *Urban Geography*, 39(9), 1345-1365.
- [17] Suslov, M. (2017). Blogging strategies and political tactics in runet: Introduction to the special issue. *Demokratizatsiya: The Journal of Post-Soviet Democratization*, 25(1), 3-5.
- [18] Chong, M. P. (2018). Organizational political tactics: Hanfei's Legalist doctrines of leadership. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2018, No. 1, p. 10496). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- [19] Kapoutsis, I., Papalexandris, A., Thanos, I. C., & Nikolopoulos, A. G. (2012). The role of political tactics on the organizational context-career success relationship. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(9), 1908-1929.
- [20] Kapoutsis, I., Papalexandris, A., Thanos, I. C., & Nikolopoulos, A. (2011). The Mediating Role of Political Tactics on the Organizational Context: Career Success

Relationship.

- [21] Zanzi, A., Arthur, M. B., & Shamir, B. (1991). The relationships between career concerns and political tactics in organizations. *Journal of Organizational behavior*, 12(3), 219-233.
- [22] Abdollahi Bijan, Rangriz Hassan, Abbasian Hossein, Rahmani Faezeh. (2020). Extractive themes of employees' career development path based on various job orientation: A qualitative study by inductive content analysis. *Journal of Psychological Sciences*. 19 (90): 687-697. [in Persian]
- [23] Farhi, Ali, Soltani, Mohammad Reza, Nasrollahi, Mohammad. (2018). Provide a career path model. *Human Resource Management Research*, 4 (10), 51-78. [in Persian]
- [24] Seyednaghavi M, Ghorbanizadeh V, Hoseinpour D, Nedaei A. (2021). Model of Strategic Human Resource Development (Case Study: Governmental Research Organizations). *IJBQ*; 25 (2) :126-149. [in Persian]
- [25] Mosadeghrad, A., Tajvar, M., Taheri, S. (2020). Female managers' decision-making in healthcare organizations: Challenges and solutions. *Modern Research in Decision Making*, 5(1), 51-94. [in Persian]
- [26] Azizi, M., azar, A., Dehghan Nayeri, M. (2020). Participatory decision making in the post COVID-19 period. *Modern Research in Decision Making*, 5(2), 165-192. [in Persian]
- [27] zarei G, Sharafi T, beigi firoozi A. (2021). Women's glass ceiling; Concepts and explorations using Q method. *IJBQ*; 25 (2) :184-217