



## **Role of trust and political entrepreneurship on organizational policy changes with an intermediary role Political perceptions of employees of government agencies**

Hossein Nemati<sup>1</sup>

Leila Nemati<sup>2</sup>

Mahmoud Ahmadian<sup>3</sup>

### **Abstract:**

The research is descriptive-correlative in terms of applied purpose and in terms of data collection method. The statistical population includes all employees of Hamadan Municipality in the number of 600 people. The sample size was selected based on Cochran's formula and proportional stratified sampling method (areas) of 234 people. The research tools were Kakmar and Carlos (1997) Employees' Political Management Questionnaire, Talebi et al.'s (2009) Political Trust, Researched Political Entrepreneurship, and Mill's Organizational Transformations (2003). For political perceptions 0.90, political trust 0.81, political entrepreneurship 0.86, organizational changes 0.80 were calculated and confirmed by Cronbach's alpha coefficient test. After collecting information in order to analyze the research data and findings, the research hypotheses were examined at two levels of descriptive statistics and inferential statistics. At the level of descriptive statistics from indicators such as frequency distribution tables and graphs and at the inferential level from Kalmogorov-Smirnov tests and Cronbach's alpha method, Pearson correlation of structural equations was performed. The results showed that trust and political entrepreneurship have a direct effect on changes in organizational policies and have an indirect effect on the changes in organizational policies by mediating the political perceptions of employees of government organizations

**Keywords: Political Trust, Political Entrepreneurship, Organizational Policy Changes, Political Perceptions.**

---

<sup>1</sup> PhD in Urban Management, Malayer University, Hamadan, Iran.

**Mohamadalimohamadi@yahoo.com**

<sup>2</sup> Master of Educational Sciences, Boali Sina University, Hamadan, Iran.

**Nematiliela@gmail.com**

<sup>3</sup> PhD in Political Science, University of Tehran, Tehran, Iran

**Mrmahmoudadian@gmail.com**



## نقش اعتماد و کارآفرینی سیاسی بر تغییرات سیاست‌های سازمانی با نقش واسطه‌ای ادراکات سیاسی کارکنان سازمان‌های دولتی

محمدعلی محمدی<sup>۱</sup>، لیلا نعمتی<sup>۲</sup>، حسین نعمتی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۱۸

### چکیده

پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شهرداری شهر همدان به تعداد ۶۰۰ نفر است. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب تعداد ۲۳۴ نفر انتخاب گردید. ابزارهای پژوهش پرسشنامه ادراکات سیاسی کارکنان کاکمار و کارلوس (۱۹۹۷)، اعتماد سیاسی طالبی و همکاران (۱۳۸۸)، کارآفرینی سیاسی محقق ساخته، تغییر و تحولات سازمانی میل (۲۰۰۳) بود که روایی صوری آن مورد تأیید صاحب‌نظران قرار گرفت و پایایی ابزارهای به ترتیب برای ادراکات سیاسی ۰/۹۰، اعتماد سیاسی ۰/۸۱، کارآفرینی سیاسی ۰/۸۶، تغییرات سازمانی ۰/۸۰ محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش از بررسی فرضیه‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. نتایج نشان داد اعتماد و کارآفرینی سیاسی بر تغییرات سیاست‌های سازمانی اثر مستقیم دارد و اثر غیرمستقیمی با نقش واسطه‌ای ادراکات سیاسی کارکنان سازمان‌های دولتی بر تغییرات سیاست‌های سازمانی دارد.

**واژگان کلیدی: اعتماد سیاسی، کارآفرینی سیاسی، تغییرات سیاست‌های سازمانی، ادراکات سیاسی**

<sup>۱</sup> دکتری مدیریت شهری دانشگاه ملایر، همدان، ایران.

<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد علوم تربیتی دانشگاه بوعلی سینا همدان، ایران

Nematiliela@gmail.com

<sup>۳</sup> دکترای علوم سیاسی دانشگاه تهران، تهران، ایران.

## مقدمه

حضور فعال افراد در فرآیندهای تصمیم‌گیری و نقش مؤثر آن‌ها در زندگی سیاسی و اجتماعی از شاخص‌های دموکراسی و مردم‌سالاری است. در زندگی دموکراتیک، اقتضا می‌شود مردم به شکل فعال در زندگی سیاسی نقش ایفاء کنند (پریدسکو و دارجان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰: ۳۲۴۱). چاولا و هفت معتقد هستند که محیط سیاسی باید مشارکت را تشویق و به افراد فرصت دهد که توانایی‌هایشان را پرورش دهند (چاولا و هفت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲: ۲۱۰). مشارکت افراد سازمان و توجه به شایستگی و قابلیت‌های آنان میزان اعتماد را افزایش می‌دهد (پالونیمی و واینیو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱: ۳۹۹)؛ بنابراین نظام سیاسی موفق، نظامی است که از طریق مشارکت و دخالت دادن افراد در تصمیم‌ها اعتماد سیاسی آن‌ها را جلب می‌کند. اعتماد سیاسی میزان نگرش حامیانه افراد، نسبت به نظام سیاسی و کنشگران سیاسی است (شایگان، ۱۳۸۷: ۱۶۴). این مقوله در سازمان نیز به همین منوال است. اعتماد سیاسی در سازمان یک رابطه عمودی میان فرد و سازمان به‌عنوان تصمیم‌گیرهای سیاسی است. شایگان (۱۳۸۷: ۱۵۹) معتقد است که هر چه میزان اعتماد سیاسی بالا باشد احتمال همکاری افراد نیز بالا است و حتی خود این همکاری، اعتماد ایجاد می‌کند (مولایی، ۱۳۹۷). اعتماد سیاسی برای سازمان‌ها بسیار مهم است چراکه این اعتماد حلقه ارتباطی مهم برای روابط صحیح مدیران و کارکنان بسیار مهم است و نقش مهمی در راستای کاهش مقاومت افراد سازمان برای تغییرات در راستای تغییرات سیاست‌های سازمانی دارد. به‌غیر از اعتماد سیاسی کارکنان مقوله دیگری که می‌توان برای تغییر سیاست‌های سازمانی کارساز باشد نیز وجود دارد. در این رابطه باید گفت، تغییر در سیاست‌های سازمانی یکی از الزامات توسعه و پیشرفت در سازمان‌های دولتی بوده است. سازمان‌ها برای اینکه به

<sup>1</sup> Predescua Mihai. & Darjanb Ioana.

<sup>2</sup> Chawla, Louise. & Heft, Harry

<sup>3</sup> Paloniemi Riikka. & Vainio Annukka.

تغییرات سازمانی و اساسی برسند و برای اینکه در سیاست‌های نوآوری و خلاقیت موفق باشند نیاز به افرادی دارد که با شجاعت و خلاقیت در اندیشه، عمل دست‌به‌کارهای تازه بزنند و در روند همیشگی وضع موجود، جهش ایجاد کنند و طرح‌های نو را پیشنهاد دهند. این افراد کارآفرینان سیاسی هستند که طلیعه‌داران تحول و تغییر در سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمان هستند (الوانی، ۱۳۹۵). کارآفرینی سیاسی راهی برای تغییر سیستم‌های سیاسی از درون سازمان است (لنتسچ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹).

کارآفرینی سیاسی به بررسی نقش کارآفرینی سیاسی در رشد و تنوع کارآفرینی در عرصه رقابت می‌پردازد و فردی که کارآفرین سیاسی است در شغل خود از رویکردهای نوآورانه استفاده می‌کند و تشویق می‌شود. زمانی که سازمان‌ها در استرس اقتصادی به سر می‌برند، کارآفرینی سیاسی برای یافتن راه‌های جدید برای ارتقای رشد، اشتغال و رفاه برای سازمان ضروری است (کارسون<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). کارآفرینی سیاسی در سازمان منجر به طراحی استراتژی‌هایی می‌شود که هر سازمان برای کسب‌وکار و فعالیت‌های خود آن را اجرایی می‌کند که منجر به ایجاد ارزش و تأمین مزیت رقابتی خواهد شد (بلیتسکی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). از دیدگاه اسپچیرم (۲۰۲۰) تحولات و تغییرات برای ایجاد مشروعیت و بقا لازم است و فرآیندی برای حل مشکلات است (اسپچیرم، ۲۰۲۰)؛ بنابراین تحولات و تغییرات در سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها منجر به رشد و پیشرفت می‌شود و رویکردی است که وضع موجود را بر هم می‌زند و وضعیت جدید ایجاد می‌کند و طرح‌ها و ایده‌های نو را راه‌اندازی می‌کند این یعنی سازمان کارآفرینی سیاسی (اولاسون، سونسون<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹). کارکنانی که کارآفرین سیاسی هستند وقت و زمان خود، دیگر منابع

<sup>1</sup> Lentsch

<sup>2</sup> O'Brien

<sup>2</sup> Kraav & Mets2 Karlsson

<sup>3</sup> Maksim Belitski, Ana-Maria Grigore, Anca Bratu

<sup>4</sup> Olausson & Svensson

را برای منافع جمعی به کار می‌گیرند و طلیعه‌داران تغییر و تحول در سیاست‌های سازمانی هستند که درکی از سیستم‌های سازمانی دارند که به شناخت و شناسایی مسائل سیاسی، متقاعدسازی دیگران و اجرایی کردن تغییرات در سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی نقشی اساسی دارند و تلاش می‌کنند نظرات مخاطبان خط‌مشی را جلب کنند (اوبرین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸؛ کراو و متس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹)؛ بنابراین کارآفرینی سازمانی راهی برای تحولات سازمانی است که از طریق ادراک سیاسی کارکنان درک می‌شود.

صاحب‌نظران معتقدند عواملی منجر به تحول در سازمان‌ها می‌شود و این عوامل هستند که سازمان‌ها ملزم به تحول می‌شوند این عوامل؛ شامل افزایش رقابت، رکود اقتصادی، انتصاب مدیرعامل جدید، توسعه فناوری و پیش‌بینی فرصت‌ها و رویدادها از عواملی هستند که سازمان‌ها را به سمت تغییر هدایت می‌کنند. نیروهای محیطی مانند سیاست، جامعه، اقتصاد، دولت، فناوری، جمعیت، قانون و طبیعت و نیازمندی‌های بازار برای موفقیت و درک تأمین نیازهای جامعه، خدمات سریع‌تر، الزامات سازمانی مانند ساختار سازمانی، سیستم‌ها، فرآیندها، فناوری، منابع از الزامات سازمانی به شمار می‌آیند، الزامات فرهنگی مانند هنجارها، ارزش‌ها، روابط، طرح‌های نوین سازمانی، رفتار رهبر و کارکنان مانند تراکم رفتارها و تجارب فرهنگ سازمانی، دیدگاه‌های رهبر و کارکنان که شامل عقاید ذهنی کارکنان است و از همه مهم‌تر بهبود در ظرفیت‌های سازمانی. باید گفت تحول سازمانی نوعی تغییر برنامه‌ریزی شده در بافت سازمان است (رضائیان و همکاران، ۱۳۸۶)؛ بنابراین برای تغییر برنامه‌ریزی شده در بافت سازمانی نیاز به داشتن کارکنان کارآفرین سیاسی داریم که ادراکی از سیاست‌های سازمان داشته باشند.

سازمان‌ها به دلیل موجودیتی سیاسی که دارند قدرت و نفوذ در آن‌ها، نقش اساسی در شکل‌دهی روابط و رفتارهای میان کارکنان دارد. سیاست سازمانی یک نام عمومی است

---

1 O'Brien

2 Kraav & Mets

که روابط قدرت و تاکتیک‌های نفوذ را در محیط کاری مشخص می‌کند (میتنبرگ، ۱۹۸۳). سیاست سازمانی، رفتاری غیر کارکردی است که منافع شخصی کوتاه‌مدت و بلندمدت افراد را تأمین می‌کند (رابینز و جاج، ۲۰۱۷). جنبه‌های خاص از سیاست سازمانی در ادراکات سیاست سازمانی کارکنان قرار دارد. ادراک سیاسی کارکنان منعکس‌کننده این مقوله است که چه سطحی از قدرت و نفوذ به‌وسیله سایر اعضای سازمان برای کسب مزیت‌ها و حفظ منافع در موقعیت‌های متضاد به کار می‌رود. در واقع این ادراک ماحصل تفسیر فرد از رفتارهای دیگران و رویدادهای سازمانی است که می‌توان مثبت و منفی باشد (نیری، دهقان نیری، سمیری، ۱۳۹۷). باید گفت، دگرگونی‌ها در اندیشه‌ها و باورها، نگرش منابع انسانی شروع می‌شود. زمانی که افراد نسبت به کار، مدیریت و کل سازمانی که در آن مشغول به کار هستند درک مثبت و منفی دارند؛ بنابراین نگرش به تغییر و تحول در ادراک آنان جای دارد. ادراک سیاسی سازمانی به‌عنوان ادراک افراد از رفتار و اعمال افرادی است که به منافع خود علاقه‌مندند که می‌تواند تأثیر مثبت و منفی داشته باشد اما زمانی که افراد نگرش مثبتی به تغییر دارد و درک مثبتی نسبت به سیاست‌های سازمانی دارند عملکرد شغلی و رفتار شهروندی بالایی دارند. اگر ادراک کارکنان نسبت به تغییر و تحولات سازمان مثبت باشد بنابراین کارکنان نگرش مثبتی به تغییرات و تحولات سازمانی دارند و خود پیشگام در این تحولات هستند اما اگر بر اساس ادراک سیاسی منفی که نسبت به تحولات دارند رویه مقاومت با تحولات و تغییرات را پیش میرانند.

عبدالکریم ابوبکر و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعات خود بیان می‌دارند که اعتماد سازمانی نقش مهمی بر ادراکات سیاسی کارکنان دارد همچنین مطالعات ون دن بوس و همکاران (۱۹۹۷) نیز نشان می‌دهد ادراکات سیاسی یعنی عادلانه بودن سیاست‌های وضع‌شده در سازمان و اعتماد سیاسی کارکنان به این سیاست‌ها (تیلور و لیند، ۱۹۹۲). سازمان شهرداری

نیز از این موضوعات و تغییرات سازمانی مستثنا نیست. سازمان شهرداری با اهداف و رسالت‌های تعریف‌شده‌ای که دارد چون بر اساس نیازهای جامعه و شهروندان فعالیت می‌کند همیشه همگام با این نیازها، نیاز به تغییر و تحولاتی در سیاست‌های سازمانی دارد اما سیاست‌هایی که با مقاومت سازمانی و کارکنان کمتری مواجه باشد و ادراک مثبتی از این تغییرات سیاسی در ذهن و نگرش کارکنانش باید به وجود آورد. یکی از ابزارهای کمک‌دهنده همین ادراک سیاسی مثبت کارکنان، اعتماد سیاسی و کارآفرینی سیاسی است. مطالعاتی در رابطه با متغیرهای پژوهش انجام گرفته است که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود؛ ساعدی و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه خود با عنوان "واکاوی پیامدهای کارآفرینی سیاسی در عرصه سیاست‌گذاری با استفاده از رویکرد دلفی فازی" نشان داد بر اساس قضاوت و نظرسنجی از خبرگان نوزده عامل به‌عنوان پیامدهای کارآفرینی سیاسی معرفی گردید. همچنین نتایج مبین آن است که جلب افکار عمومی، توسعه حیات سیاسی و ایجاد ائتلاف‌ها و گروه‌ها، پایش‌های دقیق درونی و بیرونی، جهت‌دهنده سیاست‌ها، تزریق سیاست‌های تازه و نوآورانه و تنظیم روابط در شبکه‌ها مهم‌ترین پیامدهای کارآفرینی سیاسی در عرصه سیاست‌گذاری هستند. برای افزایش توانمندی افراد، گروه‌ها و احزاب برای استمرار مشارکت قانونمند در فضای سیاسی و همچنین بهبود قابلیت پاسخگویی سیستم سیاسی به سیاست‌گذاران توصیه می‌شود به کارآفرینان در عرصه سیاست عنایت ویژه‌ای داشته باشند تا با تحول‌آفرینی در خط‌مشی‌ها و سیاست‌ها راهگشای حل مسائل سازمان و جامعه باشند. راسخ و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه خود با عنوان "تأثیر درک سیاست‌های سازمانی و درک حمایت‌های سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی در سازمان‌های ورزشی غرب ایران" نشان دادند ادراک از سیاست سازمانی بر رفتارهای انحرافی و ابعاد رفتار مخرب اموال سازمان، ائتلاف وقت و منابع سازمان، پرخاشگری بین شخصی و طفره‌روی اینترنتی اثر مستقیم، مثبت و معناداری دارد، اما ادراک حمایت سازمانی بر روی رفتارهای انحرافی و رفتارهای مخرب اموال سازمان،

اتلاف وقت و منابع سازمان، پرخاشگری بین شخصی و طفره‌روی اینترنتی تأثیری ندارد. توجه به درک سیاست‌های سازمانی در سازمان‌های ورزشی می‌تواند از بروز و ایجاد رفتارهای انحرافی بکاهد. لذا پیشنهاد می‌شود که به رفتار سیاسی و سیاست‌های مشروع و نامشروع در سازمان توسط مدیریت توجه شود تا موجب اثربخشی و بهره‌وری سازمانی و کاهش رفتارهای انحرافی گردد. ایگوگا و زوبایرو<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) در مطالعه خود نشان دادند کارآفرینی سیاسی می‌تواند قابلیت پاسخگویی به یک نیاز و یا پذیرش ریسک به‌منظور سودآوری باشد که عاملی برای تغییر و نوآوری است. دووتاگ و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) در معتقد است کارآفرینی منجر به تحولات مثبت در سازمان و جامعه می‌شود و با ایجاد نوآوری منبعی ارزشمند برای رشد، رفاه فردی و اجتماعی است. رستگار. همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای بیان داشتند که بین ادراک عادلانه بودن سیاست‌های وضع‌شده در سازمان و اعتماد رابطه وجود دارد. اگر ادراک افراد مبنی بر عادلانه بودن سیاست‌های وضع‌شده در سازمان و افزایش اعتماد رابطه وجود دارد.

ویکلوند و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) بیان داشتند که کارآفرینی تلاش متعهدانه به خلق ارزش می‌شود و حیات تازه‌ای به سازمان می‌بخشد. اولاسوم و سونسون<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) بیان داشتند کارآفرینی سیاسی در پی نوآوری‌ها و ایده‌های نو برای عرصه سیاست است که سود سیاسی به همراه داشته باشد. دداهانو و ری (۲۰۱۵) در مطالعات خود به رابطه سکوت سازمانی، ادراک سیاسی و اعتماد پی بردند. نیری و همکاران (۱۳۹۷) نیز به رابطه صداقت رفتاری، ادراک سیاست‌های سازمانی با اعتماد کارکنان اشاره داشتند. سونسون<sup>۵</sup> (۲۰۱۹) در مطالعه بیان داشت که کارآفرینان سیاسی با خلق ایده‌ها و نوآوری‌های جدید

<sup>1</sup> Egboga, I. Zubairu, U.

<sup>2</sup> Devetag, M. Zazzerini, G. Tuan, N & Hung, D

<sup>3</sup> Wiklund, J. Nikolaev, B. ShirMaw-Der, N & Bradley, S

<sup>4</sup> Olausson, A & Svensson, P

<sup>5</sup> Svensson, P



به‌عنوان رهبران عرصه سیاست عمل می‌کنند. به عبارتی از مهارت‌های رهبری لازم (همچون نفوذ در دیگران، هوش و ذکاوت، شیوه‌های مناسب ارتباطی، تیم سازی و آینده‌نگاری) در ایجاد و اجرای سیاست‌ها و خط‌مشی‌های جدید برخوردارند. رضانی راد و کیاکجوری (۱۳۹۶) در مطالعات خود با مطالعه نقش میانجی ادراکات سیاسی سازمان بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی و سازمانی نشان دادند عوامل شغلی، سازمانی و شخصی از طریق برداشت از سیاست بر رفتار سیاسی اثر داشت. قلی پور پینوندی و بزرگی (۱۳۹۴) در مطالعه خود نشان دادند ساختار انگیزشی عامل مهمی است که بر روی تغییرات اجتماعی و تحول جوامع اثر می‌گذارد. انگیزش تمایل به انجام کار یا حرکت به سمت کاربست رفتاری خاص است. انگیزش پیشرفت را می‌توان این‌گونه تعریف کرد، وقتی فرد برای موفقیت انگیزه پیدا می‌کند، انتظار پیامدهای مثبت دارد و وقتی برای اجتناب از شکست با انگیزه می‌شود انتظار پیامدهای منفی دارد امروزه در عصر ارتباطات و انفجار اطلاعات، ادارات و سازمان‌های کارآمد، نیاز به بهبود، توسعه و گسترش عملیات اجرایی دارند و تغییر و تحولات سریع محیطی، مدیریت تحول و بهبود را در موقعیت‌های مختلف اجتناب‌ناپذیر کرده است. در این مقاله به بررسی تاریخچه، انگیزه‌های تحول اداری در ایران، عمده مشکلات جاری در تحول اداری، زمینه‌های بنیادی مدیریت تحول و اهم سیاست‌های اجرائی اصلاح نظام استخدامی اشاره شده است همچنین به بررسی و مطالعه چالش‌های موجود در مدیریت تحول و منابع انسانی در مراکز آموزشی پرداخته شده است. حسین پور و رحمت‌آبادی (۱۳۹۳) بیان داشتند منابع قدرت در سازمان برخلاف نگرش عقلایی بسیار بیشتر از قدرت مشروع و قدرت های ناشی از پست و مقام سازمانی است به همین سبب برای درک تحولاتی که در سازمان روی می‌دهد، شناخت رفتارهای سیاسی در سازمان و زمینه‌ها و عوامل تشدیدکننده یا تخفیف دهنده آن‌ها مهم است. باقری و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند ادراک فضای سیاسی سازمان ارتباط معکوس با رضایت شغلی کارکنان دارد دوماً

ادراک فضای سیاسی کارمندان معمولی بیشتر از مسئولان است. همچنین یافته‌های این پژوهش از وجود جوّ سیاسی نسبتاً زیاد و رضایت شغلی کم در سازمان مورد بررسی حکایت می‌کند.

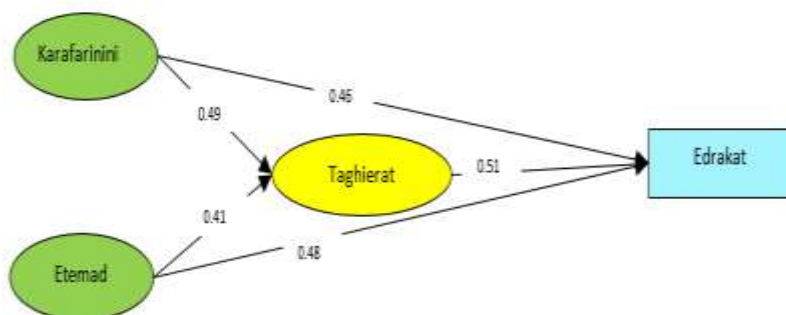
با عنایت به آنچه گفته شد اعتماد و کارآفرینی سیاسی به‌عنوان یکی از ملزومات مهم برای تغییرات سیاست‌های سازمان و تحولات سازمانی است و از همه مهتر آنکه تا ادراکات سیاسی مثبت کارکنان نباشد نمی‌توان شاهد هیچ تغییر سیاستی و تحولی در سازمان بود. چراکه ادراک منفی کارکنان مقاومت آن‌ها را برای عدم قبول تحول سازمانی افزایش می‌دهد. در سازمان شهرداری که وجود سیاست‌ها، خط‌مشی‌ها بر اساس نیازهای جامعه و شهروندان در آن اهمیت بالایی دارد باید خود را متناسب با تغییر نیازهای شهروندان، جامعه، فناوری، الزامات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تغییر دهد. در نتیجه مطالعه این موضوعات در این سازمان به‌عنوان یک امر مهم قطعاً باید مورد توجه قرار گیرد بر اساس این مهم و خلأ مطالعاتی که در این زمینه به چشم می‌خورد مطالعه در این زمینه، دغدغه‌ای برای پژوهشگر گردید تا به دنبال مطالعه بیشتر در این زمینه باشد. لذا پژوهشگر به دنبال پاسخ به این سؤال است که اعتماد و کارآفرینی سیاسی بر تغییرات سیاست‌های سازمانی با کاربست نقش میانجی ادراکات سیاسی کارکنان سازمان‌های دولتی اثر دارد؟ اگر اثر دارد چه راهکارهایی برای کمک به سازمان‌های دولتی در این مهم وجود دارد.

## روش

پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شهرداری شهر همدان به تعداد ۶۰۰ نفر است. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب (نواحی) تعداد ۲۳۴ نفر انتخاب گردید. ابزارهای پژوهش پرسشنامه ادراکات سیاسی کارکنان کاکمار و

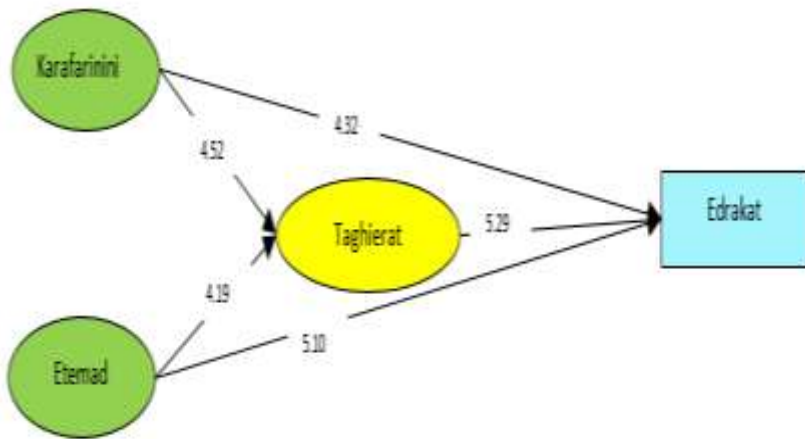
کارلوس (۱۹۹۷) شامل ۱۶ سؤال در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم، اعتماد سیاسی طالبی و همکاران (۱۳۸۸) شامل ۱۰ گویه در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم، کارآفرینی سیاسی محقق ساخته ۱۵ گویه در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم، تغییر و تحولات سازمانی میل در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم (۲۰۰۳) شامل ۱۰ گویه بود که روایی صوری آن مورد تأیید صاحب‌نظران قرار گرفت و پایایی ابزارهای به ترتیب برای ادراکات سیاسی ۰/۹۰، اعتماد سیاسی، ۰/۸۱، کارآفرینی سیاسی ۰/۸۶، تغییرات سازمانی ۰/۸۰ از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و تأیید شد. پس از گردآوری اطلاعات به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش از بررسی فرضیه‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. در سطح آمار توصیفی از شاخص‌هایی همچون جداول و نمودارهای توزیع فراوانی و در سطح استنباطی از آزمون‌های کالموگروف- اسمیرونوف و روش آلفای کرونباخ، همبستگی پیرسون از نوع معادلات ساختاری انجام شد. همچنین برای محاسبات و تحلیل‌های آماری از رایانه و نرم‌افزارهای SPSS, PLS نسخه ۱۸ انجام گرفت.

#### یافته‌ها



## نمودار ۱: الگوی معادلات ساختاری در حالت استاندارد

نمودار فوق نشان می‌دهد که آیا متغیرهای وابسته به درستی توسط متغیرهای مستقل سنجیده می‌شوند؟ نتایج به دست آمده حاکی از آن است که متغیرهای مستقل به خوبی می‌توانند متغیر وابسته را تبیین کنند. از آنجا که بار عاملی تمام متغیرهای مشاهده شده بزرگ‌تر از  $0/3$  هست بنابراین رابطه مطلوبی بین متغیرهای مستقل و متغیرهای میانجی و وابسته وجود دارد



## نمودار ۲: الگوی معادلات ساختاری در حالت معناداری (ضرایب t-value)

نمودار ۲ معنی‌داری ضرایب بین متغیرهای آشکار و پنهان را نشان می‌دهد. از آنجا که معنی‌داری در سطح  $0/05$  بررسی شده است اگر میزان مقادیر یا ضرایب به دست آمده  $t$ -value خارج از بازه  $\pm 1/96$  باشند، رابطه معنی‌دار است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد مقادیر  $t$  برای تمامی ارتباطات معنی‌دار می‌باشند.

جدول ۱: برآوردهای ضرایب متغیرهای پژوهش

t	خطای استاندارد برآورد	پارامتر استاندارد شده	برآورد متغیرها
۴/۱۹	۰/۰۰۱	۰/۴۱**	اثر اعتماد سازمانی بر تغییرات سیاست‌های سازمانی
۴/۵۲	۰/۰۰۱	۰/۴۶**	اثر کارآفرینی سیاسی بر تغییرات سیاست‌های سازمانی
۵/۱۰	۰/۰۰۱	۰/۴۸**	اثر اعتماد سازمانی بر ادراکات سیاسی
۴/۳۲	۰/۰۰۱	۰/۴۶**	اثر کارآفرینی سیاسی بر ادراکات سیاسی
۵/۲۹	۰/۰۰۱	۰/۵۱**	اثر تغییرات سیاست‌های سازمانی بر ادراکات سیاسی

\*  $P < 0.05$  \*\*  $P < 0.01$ 

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۱ اثر اعتماد سازمانی بر تغییرات سیاست‌های سازمانی برابر با ۰/۴۱ و با توجه به مقدار ( $t=4/19$ ) در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. با توجه به نتایج به دست آمده اثر کارآفرینی سیاسی بر تغییرات سیاست‌های سازمانی برابر با ۰/۴۶ و با توجه به مقدار ( $t=4/52$ ) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. با توجه به نتایج به دست آمده اثر اعتماد سازمانی بر ادراکات سیاسی برابر با ۰/۴۸ و با توجه به مقدار (۵/۱۰) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. اثر کارآفرینی سیاسی بر ادراکات سیاسی ۰/۴۶ و با توجه به مقدار ( $t=4/32$ ) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. اثر تغییرات سیاست‌های سازمانی بر ادراکات سیاسی ۰/۵۱ و با توجه به مقدار ( $t=5/29$ ) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

## جدول ۲: شاخص‌های نیکویی برازش مدل معادلات ساختاری

میزان به‌دست‌آمده	دامنه قابل پذیرش	شاخص برازندگی
۱/۲۴	-	خی دو
۰/۰۰۹	کمتر از ۰/۰۵	سطح معنی‌داری
۲/۱۱	کمتر از ۳	نسبت خی دو به درجه آزادی
۰/۰۴	کمتر از ۰/۰۸	RMSEA
۰/۹۳	بزرگ‌تر از ۰/۹	GFI
۰/۹۱	بزرگ‌تر از ۰/۹	AGFA

در خصوص شاخص‌های برازش الگو نیز این نتایج به‌دست‌آمده است. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی نشان می‌دهند که مدل از برازش خوبی برخوردار است. مقدار جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۴ است. سایر شاخص‌های برازندگی مانند شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFA) نیز به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۹۱ به دست آمد که برازندگی مدل را تأیید می‌کنند.

## بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان می‌دهد کارآفرینی سیاسی و اعتماد سیاسی منجر به تسهیل تغییرات سیاست‌ها در سازمان و تحولات سازمانی شوند. از طرف دیگر درک سیاست‌های سازمانی توسط کارکنان مقوله تغییرات سیاست‌ها در سازمان و تحولات سازمانی با نقش واسطه‌ای خود این میزان را شدت می‌بخشد؛ بنابراین اعتماد و کارآفرینی سیاسی متغیرهای مهم سازمانی در نظام سیاسی سازمان می‌توانند با واسطه‌گری درک ادراکات سیاسی روند تغییرات و تحولات سازمانی را تسهیل و بهبود بخشند. این بدان معنی است کارآفرینی سیاسی با آماده ساختن سازمان و ارائه آگاهی‌ها به کارکنان و اعتماد سازمانی با ایجاد همکاری و اعتماد دوطرفه بین فرد و سازمان و مثبت‌سازی درک مثبت از تغییرات سیاست‌ها دارند و به واسطه این عوامل مقاومت برای تغییر را در کارکنان و محیط سازمانی کاهش داده و آن‌ها را برای تحولات سازمانی و تغییر سیاست‌ها آماده می‌سازند. کاظم‌زاده (۱۳۹۳) عامل بقای سازمان‌ها را همین تغییر و تحولات می‌داند و معتقد است تغییر و تحول به‌عنوان یک ضرورت مستمر مطرح شده است. در شرایط رقابتی امروز، تحول مستمر سازمانی، تنها راه برای رشد و توسعه محسوب می‌شود و سازمان‌ها می‌باید آمادگی خود را برای تغییرات مستمر حفظ نموده و انعطاف‌پذیری بالایی از خود نشان دهند. در رابطه با اهمیت این تغییرات در سیاست‌ها تانگ و گائو<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) بیان می‌کنند مدیریت واکنش کارکنان نسبت به تغییرات و تحولات سازمانی، به‌عنوان یکی از کارکردهای مهم و اساسی در مدیریت منابع انسانی مطرح شده است که می‌تواند به‌عنوان ابزاری در اختیار مدیران تعریف شود که فرآیند تحولات سازمانی را تسریع و بهبود می‌بخشد؛ بنابراین برای این امر ابزارهای اعتماد و کارآفرینی سیاسی می‌تواند با تغییر در سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی، سازمان را آماده و پذیرای تغییرات می‌کند و از مقاومت در برابر

---

<sup>۱</sup>Tang and gao

تغییر می‌کاهد؛ اما باید توجه داشت تا زمانی که کارکنان درک مثبت سیاسی نداشته باشند اعتماد و کارآفرینی سیاسی نه شکل می‌گیرد و نه می‌تواند به‌طور مثبت و موفق عمل کند از این‌رو ما برای تغییر سیاست‌های سازمانی برای تحول سازمانی موفق نیاز به درک مثبت سیاسی کارکنان داریم تا کارآفرینان سیاسی سازمان بتوانند این فرآیند را به شکل موفق‌تری به سرانجام بکشانند.

در تبیین این نتایج می‌توان از مطالعات الوانی (۱۳۹۵) نام برد که بیان می‌کند برای تغییرات سازمانی به کارآفرینان سیاسی نیاز است که از طلیعه‌داران تغییر در سیاست‌های سازمانی محسوب می‌شوند، همچنین برای استناد بیشتر می‌توان به مطالعات لسنج (۲۰۱۹) اشاره کرد که معتقد است کارآفرینی سیاسی منجر به تغییرات سیاست‌های سازمانی می‌شود. کارسون و همکارانش (۲۰۱۶) و مطالعات بلیتسکی و همکاران (۲۰۲۱)، اولاسون و سونسون (۲۰۱۹)، اوبرین (۲۰۱۸) و کراو و متس (۲۰۱۹) نیز نشان داده کارآفرینی سیاسی منجر به تغییر در سیاست‌های سازمانی و نوآوری‌ها می‌شود. همچنین میتزبرگ (۱۹۸۳) در مطالعات خود نشان دادند روابط بین مدیران و افراد که همان درک سیاسی را هم شامل می‌شود می‌تواند در تغییرات اثر بگذارد. نتایج مطالعات نیری، دهقان نیری، سمیری (۱۳۹۷) که سیاست‌های سازمانی در ادراکات افراد سازمان منجر به تحولات سازمانی و رویدادهای مثبت و منفی تأثیر دارند. نتایج مطالعات عبدالکریم ابوبکر و همکاران (۲۰۱۴) نشان داده که اعتماد سازمانی نقش مهمی بر ادراکات سیاسی کارکنان دارد همچنین مطالعات ون دن بوس و همکاران (۱۹۹۷) نیز نشان می‌دهد ادراکات سیاسی یعنی عادلانه بودن سیاست‌های وضع‌شده در سازمان و اعتماد سیاسی کارکنان به این سیاست‌ها که نشان از رابطه معنادار اعتماد و ادراکات سیاسی دارد. در ادامه پیشنهادهایی ارائه می‌گردد:



از آنجاکه اعتماد سیاسی نقش مهمی در ادراک مثبت سیاسی کارکنان دارد بنابراین توصیه می‌گردد کارکنان را از طریق مشارکت دادن در تصمیم‌های سازمانی این اعتماد را در آنان به وجود آورد. مشارکت با کارکنان و همکاری‌ها، همدلی‌های دوطرفه منجر به چینش روابط دوستانه و محیطی امن برای فرد و سازمان می‌شود از این رو پیشنهاد می‌گردد سبک‌های رهبری خدمتگزار، رهبری معنوی توأم با مدیریت مشارکتی را جایگزین سبک‌هایی کنید که متضاد دموکراسی سازمانی هستند. پیشنهاد می‌گردد از طریق پاداش‌های بیرونی و درونی که میزان حمایت سازمان از کارکنان را نشان می‌دهد میزان اعتماد آن‌ها را جلب کنید. مدیران سعی کنند در رفتار و اعمال صداقت، شفاف بودن و عدالت را برقرار نمایند تا کارکنانشان در همه حال به آن‌ها اعتماد کنند به‌خصوص در زمان تغییرات سیاست‌های سازمانی و گاهش مقاومت برای تغییر در آن‌ها.

## منابع

- باقری، قدرت‌الله، حسنی نژاد، آرش، نیک‌آیین، مجتبی، خرم، سید محمد. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین ادراک فضای سیاسی سازمان با رضایت شغلی کارکنان مطالعه موردی: معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۵، ۸۶-۶۵.
- حسین پور، مهدی و رحمت‌آبادی، اسفندیار. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ادراک فضای سیاسی سازمان و رضایت شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه، دومین همایش ملی پژوهش‌های کاربردی در علوم مدیریت و حسابداری، تهران، راسخ، نازنین، خانمرادی، سعید، زردشتیان، شیرین. (۱۳۹۸). تأثیر درک سیاست‌های سازمانی و درک حمایت‌های سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی در سازمان‌های ورزشی غرب ایران، مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۱۸ (۴۳).
- رمضانی راد، فرزاد و کیاکجوری، داود (۱۳۹۶). نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی سازمانی (سازمان مورد مطالعه: بانک ملت)، دومین کنفرانس بین‌المللی تکنیک‌های مدیریت و حسابداری، تهران
- ساعدی، عبدالله، موسوی، نجم‌الدین، موسوی، آهنگ، فرحناز. (۱۳۹۹). کارآفرینی سیاسی: واکاوی پیامدهای آن در عرصه سیاست‌گذاری، مدیریت دولتی، ۱۲ (۴)، ۶۹۴-۶۷۴.
- سید نظری، زینب، حسنی، محمد، قلعه‌ای، علیرضا، کاظم‌زاده بیطالی، مهدی. (۱۳۹۵). رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان با تمایل به ترک شغل، عملکرد شغلی، رفتار شهودی سازمانی: آزمون میانجی عدالت سازمانی، توان‌بخشی، ۱۷، ۴.
- شایگان، فریبا. (۱۳۸۷). بررسی عوامل تأثیرگذار بر اعتماد سیاسی، دانش سیاسی، ۱ (۴)، ۱۷۹-۱۵۳.

قلی پور پینوندی، صفر، بزرگی، فرشاد. (۱۳۹۴). رابطه تحولات سازمانی با امید و انگیزه سازمانی در مراکز سازمانی، اولین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع مدیریت حسابداری.

مولایی، محمدرضا. (۱۳۹۶). نقش دانش و اعتماد سیاسی در پیش‌بینی علاقه‌مندی دانشجویان به مشارکت سیاسی، دانش سیاسی، ۱۴ (۱)، ۱۶۳-۱۴۱.

نیری، شهرزاد، دهقان نیری، محمود، سمیری، فاطمه. (۱۳۹۷). تأثیر صداقت رفتاری و ادراک سیاست‌های سازمانی بر اعتماد کارکنان وزارت ورزش و جوانان، مدیریت منابع انسانی در ورزش، مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۶ (۱)، ۱۶۳-۱۵۹.

Charlie Karlsson, Charlotte Silander, Daniel Silander. (2016). Political Entrepreneurship, Political Entrepreneurship, Regional Growth and Entrepreneurial Diversity in Sweden Publication Date: 2016 ISBN: 978 1 78536 349 8 Extent: 224 pp

Chawla, Louise. & Heft, Harry.(2002). Children's competence and the ecology of communities: a functional approach to the evaluation of participation, Journal of Environmental Psychology. 22: 201-216

Demir Uslu, Y & Kedikli, E. (2019). The Importance of Entrepreneurship and Innovation Management in Terms of Modern Businesses, International Journal of Academic Value ,5(1), 1-11.

Devetag, M. Zizzerini, G. Tuan, N & Hung, D (2020). Developing Entrepreneurial Competencies in Vietnam: Evidence from the Bac Ninh Province, Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emergning Economies, 10, 329-362.

Egboga, I. Zubairu, U. (2020). How Effective Has Global Entrepreneurship Been As A Tool For Economic Growth? Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship, 4(1), 112-121

- Josef Lentsch . (2018). Introducing Political Entrepreneurship, Political Entrepreneurship pp 1-14.
- Karlsson, Ch (2015). Political Entrepreneurship, Cluster Policies and Regional Growth. Centre of Excellence for Science and Innovation Studies, 1-17.
- Kraav, M & Mets, T (2019). ICT Infrastructure Development as Political Entrepreneurship: The Case of the Estonian Education and Research Network (EENet), International Conference on Emerging eLearning Technologies and Applications (ICETA), 1-7.
- Kraav, M & Mets, T (2019). ICT Infrastructure Development as Political Entrepreneurship: The Case of the Estonian Education and Research Network (EENet), International Conference on Emerging eLearning Technologies and Applications (ICETA), 1-7
- Maksim Belitski<sup>1,2</sup>. Ana-Maria Grigore<sup>3</sup>. Anca Bratu. (2021). Political entrepreneurship: entrepreneurship ecosystem perspective, International Entrepreneurship and Management Journal, <https://doi.org/10.1007/s11365-021-00750-w>
- Mintzberg, H. (1983). Power in and around Organizations. 1st Edition, New Jersey: Prentice-Hall.
- Olausson, A & Svensson, P (2019). Understanding Political Entrepreneurship in Local Government Administration – a Contextual Framework, Lex Localis- Journal Of Local Self –Government, 17(3), 643-658.
- Paloniemi Riikka. & Vainio Annukka. (2011). Why Do Young People Participate in Environmental Political Action? Environmental Values. 20: 397–416.

- Predescua Mihai. & Darjanb Ioana. (2010). Promoting political participation through adult education, *Procedia Social and Behavioral Sciences*.2:3241–3245.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Essentials of Organizational Behavior*. 7th edition, New Jersey :Pearson.
- Svensson, P. (2019) Formalized policy entrepreneurship as a governance tool for policy integration, *International Journal of Public Administration*, <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1590401>.