

مدیریت ورزشی _ زمستان ۱۳۹۶
دوره ۹، شماره ۴، ص: ۷۴۰-۷۲۷
تاریخ دریافت: ۲۳ / ۰۱ / ۹۵
تاریخ پذیرش: ۰۱ / ۰۸ / ۹۵

تأثیر ادراک سیاست سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر معلمان ورزش و نقش تعدیل‌گری فراموشی سازمانی

لیلی موسوی*^۱ - احسان محمدی ترکمانی^۲

۱. دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی سازمان‌ها و رویدادهای ورزشی، دانشگاه ارومیه، دبیر آموزش و پرورش،
مرند، ایران ۲. دکتری مدیریت ورزشی، پردیس فارابی، دانشگاه تهران، قم، ایران

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر ادراک سیاست سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر معلمان ورزش در حضور متغیر تعدیل‌گر فراموشی سازمانی بود. تحقیق از نظر هدف کاربردی، دارای راهبرد توصیفی پیمایشی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها میدانی بود. نمونه تحقیق برابر با جامعه آماری شامل معلمان ورزش شهرستان مرند به تعداد ۱۰۷ نفر بود. ابزار تحقیق پرسشنامه‌های ادراک سیاست سازمانی کارکمار و کارلسون^۱ (۱۹۹۷)، مقاومت در برابر تغییر واین و اندی^۲ (۲۰۰۱) و فراموشی سازمانی مشبکی و همکاران (۱۳۹۱) بود. روایی هر سه پرسشنامه توسط پنج تن از استادان مدیریت ورزشی تأیید شد و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی آنها به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۷۴ و ۰/۸۵ محاسبه شد. داده‌های تحقیق با رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری و با نرم‌افزار اسمارت پی ال اس^۳ تحلیل شد و مناسب بودن شاخص‌های برازش مدل برای هر سه متغیر تأیید شد. نتایج نشان داد ادراک سیاست سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر معلمان ورزش تأثیر مثبتی دارد، درحالی‌که اثر فراموشی سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر معکوس است و فراموشی سازمانی می‌تواند اثر ادراک سیاست سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر را تعدیل کند. ادراک سیاست سازمانی بالا می‌تواند با بروز واکنش‌های منفی در کارکنان بر فرایندهای تغییر و اصلاح در سازمان اثر بگذارد و اگر کارکنان از دانش کافی هنگام اعمال تغییرات برخوردار باشند، پذیرش تغییرات آسان‌تر می‌شود.

واژه‌های کلیدی

ادراک سیاست سازمانی، فراموشی سازمانی، متغیر تعدیل‌گر، معلم ورزش، مقاومت در برابر تغییر.

Email: mousavileyli@gmail.com

*نویسنده مسئول: تلفن: ۰۹۱۴۱۹۰۷۹۲۵

1. Kacmar & Carlson
2. Wayne & Andy
3. Smart PLS

مقدمه

در طول بیش از سه دهه گذشته رفتارهای سیاسی در سازمان حوزه پژوهش مهمی بوده است و پژوهشگران تلاش کرده‌اند تعریف مناسبی از رفتار سیاسی ارائه کنند (۱). با مرور ادبیات رفتارهای سیاسی می‌توان تعریف زیر را ارائه کرد: نفوذ ارادی و عمدی افراد در موقعیت تضاد، برای افزایش یا حفاظت از منافع خود به منظور به دست آوردن، توسعه و استفاده از قدرت و منابع دیگر برای دستیابی به پیامدهای مورد نظر فرد در موقعیتی که عدم اطمینان در مورد انتخاب‌ها وجود دارد (۲). برخی محققان بر این باورند که برداشت از سیاست سازمانی و رفتار سیاسی واقعی پدیده‌های متفاوتی‌اند، فریز^۱ و همکاران (۲۰۰۲) معتقدند با وجود جدا بودن، این دو سازه به طور متقابل به یکدیگر مرتبط‌اند. سطوح بالای ادراک سیاست سازمانی تمایل به رفتار سیاسی را افزایش می‌دهد، که خود ادراک سیاست را تقویت می‌کند (۳). در حالی که متون مفهومی و تجربی در مورد ارتباط بین سیاست سازمانی واقعی و ادراک شده محدود است، بخش اعظم آنها پیشنهاد می‌کنند برداشت از سیاست از حضور واقعی آن مهم‌تر و برای مطالعه و درک وقایع کارآمدتر است (۴). کورت لوین^۲ (۱۹۳۶) معتقد است افراد به ادراک خود از یک وضعیت طوری پاسخ می‌دهند که ممکن است با واقعیت عینی متفاوت باشد (۵) و رفتار سیاسی اغلب پنهان و تحت تأثیر تفاوت در برداشت‌ها و نگرش‌های کارکنان است و براساس ادراک افراد از واقعیت و نه خود واقعیت تعیین می‌شود (۳). محققان پیامدهای منفی مانند کاهش رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد وظیفه‌ای و افزایش فشار روان‌شناختی را برای ادراک از سیاست ذکر کرده‌اند (۶).

تغییر و تحول از مفاهیم انکارناپذیر تمامی ابعاد زندگی بشر امروزی است و به تعبیر دراکر^۳، یگانه امر ثابت در دنیای امروز، خود «تغییر» است. سازمان‌ها نیز برای بقا و پویایی خود ناگزیر به نوآوری و تغییرات مستمر و دائمی‌اند (۷). یکی از عوامل مهم مؤثر در اجرای موفق تغییر در هر سازمانی نیروی انسانی و به عبارتی کارکنان سازمان است. براساس نتایج مطالعات اگر کارکنان سازمان از حمایت و پشتیبانی مناسبی حین اعمال تغییرات بهره‌مند شوند، اجرای برنامه‌های تغییر می‌تواند موفقیت‌های بیشتری را در پی داشته باشد (۸). اما سازمان‌ها به‌عنوان یک کل و افراد به‌طور خاص دوست ندارند کلمه تغییر را بشنوند. از نظر آنها تغییر دارای معانی ناخوشایندی مثل اخراج، انتقال، جابه‌جایی و

-
1. Ferris
 2. kurt lewin
 3. Druke

کاهش پرداخت است. برای بسیاری از افراد تغییر، استرس و تنش‌هایی را در محل کار ایجاد می‌کند و این مسئله سبب می‌شود آنها به مقابله با این پدیده برخیزند (۷). زالتمن و دانکن^۱ (۱۹۷۷) مقاومت در برابر تغییر را این‌گونه تعریف می‌کنند: هر جریانی که هدف آن پشتیبانی از وضع فعلی است در برابر هر گونه فشاری که می‌خواهد این وضع را تغییر دهد (۹). آرجیس و شان^۲ (۱۹۸۷) معتقدند مقاومت در برابر تغییر از ناکامی و جریان‌های دفاعی برخاسته و به سبب عدم اطمینان فراروی کارکنان و از دست دادن کنترل ایشان بر امور پدید می‌آید (۱۰). نظریه پردازان سیاسی منشأ هر گونه تغییر در سازمان را تلاش برای کسب منافع بیشتر می‌دانند (۱۱). براساس چنین اندیشه‌ای اساساً سازمان با منابع محدود و کمیاب مواجه است و همهٔ افراد و گروه‌ها پیوسته با یکدیگر بر سر این منابع در حال رقابت هستند (۱۲). تغییر سازمانی دورنمای سیاسی و منابع قدرت را جابه‌جا می‌کند و چه‌بسا کسانی که منافع و قدرت آنها در معرض تهدید واقع شود، به صورت تدافعی عمل می‌کنند و درصدد حفظ وضع موجود برمی‌آیند. بنابراین مقاومت در برابر تغییر را می‌توان پدیده‌ای سیاسی دانست (۱۳).

امروزه این ایده که سازمان‌ها نه تنها یاد می‌گیرند، بلکه فراموش نیز می‌کنند، از طرف اندیشمندان پذیرفته شده است (۱۴). براساس تعریف دانشمندان، فراموشی سازمانی ناتوانی در یادگیری موضوعات سازمانی نیست، بلکه فراموشی است که پس از یادگیری اتفاق می‌افتد. فراموشی سازمانی، پیامد مجموعه اقدامات درون و برون‌سازمانی است که در آن یک سازمان، آگاهانه یا ناآگاهانه بخشی از دانش موجود خود را از دست می‌دهد (۱۵). هولان و فیلیپس^۳ (۲۰۰۴) فراموشی سازمانی را به دو شکل تصادفی و هدفمند تقسیم می‌کنند، فراموشی تصادفی به از دست دادن سهوی دانش مفید و ناتوانی در نگهداری و ذخیرهٔ دانش نو ورود به سازمان اشاره دارد. در مقابل، فراموشی هدفمند می‌تواند سازمان را از دانشی که نتایج غیرمفید در پی دارد، خلاص کند و سبب افزایش رقابت‌پذیری شود. در حالت کلی می‌توان گفت اگر بتوان دانش‌های کهنه و قدیمی را از سطح سازمان خارج کرد، دیگر هیچ کششی به سوی دانش کهنه نمی‌تواند در سازمان ایجاد شود، در نتیجه فراموشی سازمانی (به‌ویژه هدفمند) ممکن است بتواند مقاومت در برابر تغییر را تا حد قابل قبولی کاهش دهد (۱۴).

تحقیقات زیر می‌توانند به درک رابطهٔ ادراک سیاست سازمانی و مقاومت در برابر تغییر کارکنان با در نظر داشتن نقش تعدیلی فراموشی سازمانی کمک کند. هادوی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۸) در بررسی

-
1. Zaltman & Duncan
 2. Argyris & Schon
 3. Holan & Phillips

رابطه ادراک سیاست سازمانی و مقاومت در برابر تغییر کارکنان با در نظر داشتن نقش تعدیلی رفتار سیاسی مدیران نشان دادند بین ادراک سیاست سازمانی و مقاومت‌های شناختی و هیجانی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد و سیاست‌پیشگی مدیران این رابطه را تشدید می‌کند (۱۶). آلبریچت^۱ (۲۰۱۰) در مدل‌سازی مفهوم بدبینی کارکنان نسبت به تغییر به سه عامل ناآگاهی نسبت به اطلاعات فرایند تغییر، عدم مشارکت در تغییر و عدم اعتماد به مدیریت به‌عنوان مؤلفه‌های اثرگذار بر بدبینی تأکید کرد، همچنین بدبینی از عواملی است که در زمان بالا بودن ادراک سیاست در سازمان رخ می‌دهد (۱۷).

بیکر^۲ (۲۰۱۰) عواملی مانند درک نیاز به تغییر، سطح حمایت سازمانی از تغییر، آموزش، تجربه مثبت قبلی، حمایت‌های غیررسمی، تاریخچه تغییرات در سازمان، نگرش و احساسات فردی نسبت به تغییر را به‌عنوان عوامل کمک‌کننده یادگیری‌زدایی به‌هنگام تغییرات شناسایی کرد و نشان داد یادگیری‌زدایی به‌هنگام تغییرات می‌تواند مقاومت در برابر تغییر را کاهش دهد (۱۸). دال^۳ (۲۰۱۱) نشان داد کارکنان سازمان‌هایی که در معرض تغییرات هستند، بیشتر مستعد ابتلا به استرس منفی‌اند، به‌ویژه زمانی که تغییرات زیادی را در همه ابعاد از طرف مدیران فوقانی تجربه می‌کنند. ادراک سیاست سازمانی نیز از عوامل بروز ناکامی و به‌تبع آن استرس در کارمندان است (۱۹).

صادقیان و همکاران (۱۳۹۱) در بررسی رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی نشان دادند بین مؤلفه‌های فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی رابطه مثبت معنادار وجود دارد (۲۰). آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از نهادهای مهم کشور وظیفه تربیت نسل جدید را بر عهده دارد. دبیران از بخش‌های مهم نیروی انسانی این سازمان محسوب می‌شوند که وظیفه اجرای برنامه‌ها را در سطح مدارس بر عهده دارند. در کشور ما دبیران تربیت بدنی با وجود اهمیت جدی این درس در نظام‌های آموزشی کلیه کشورها با مشکلات عدیده‌ای مواجه‌اند، مواردی مانند روشن نبودن شرح وظایف دبیر تربیت بدنی به‌طور آشکار در مدرسه، ناآگاهی در خصوص چگونگی ارزیابی مدیران از عملکرد دبیران تربیت بدنی، نبود نظام مشخص برای رشد و ارتقای شغلی دبیران تربیت بدنی، غیراستاندارد بودن فضاها و امکانات ورزشی، همکاری نکردن سایر معلمان با دبیران تربیت بدنی، قدرشناسی نکردن از کارهای شایسته دبیران تربیت بدنی و ... از جمله این مشکلات است که حتی می‌تواند با ایجاد استرس شغلی در دبیران تربیت بدنی افت کیفی و کمی درس تربیت بدنی را در پی داشته باشد (۲۱). حتی در

1. Albrecht
2. Becker
3. Dahl

بیشتر مواقع اولیای دانش‌آموزان وضعیت و پیشرفت‌های ورزشی فرزندان خود را کمتر از سایر دروس تعقیب کرده و مدیران مدارس نیز درس تربیت بدنی را کم‌اهمیت تلقی می‌کنند. بنابراین شاید بتوان گفت ماهیت متفاوت درس تربیت بدنی نسبت به سایر دروس مانند ریاضی و فیزیک و توجه بیشتر اولیا و مدیران مدارس به سایر دروس بتواند تشدیدکننده ادراک سیاست سازمانی در دبیران ورزش باشد و آنان را به رفتارهای سیاسی متوسل کند.

با توجه به مطالب ذکر شده می‌توان گفت در سطح مدارس پرهیز از رفتارهای سیاسی افراطی، کنترل ادراکات سیاسی دبیران و آموزش فراموشی سازمانی به‌منظور کنترل مقاومت در برابر تغییر برای موفقیت برنامه‌های تغییر و تحول الزامی است و از آنجا که شاید دبیران تربیت بدنی بیش از سایرین در معرض رفتارهای سیاسی و بالا بودن ادراک سیاست سازمانی باشند، این تحقیق در پی بررسی تأثیر ادراک سیاست سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر معلمان ورزش با در نظر داشتن نقش تعدیل‌گری فراموشی سازمانی است.

روش‌شناسی پژوهش

براساس مدل پیاز پژوهش^۱ تحقیق مورد نظر از نظر هدف کاربردی، روش تحقیق کمی، دارای راهبرد توصیفی پیمایشی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها میدانی است که مبتنی بر معادلات ساختاری انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه دبیران تربیت بدنی دارای حکم سازمانی دبیری شهرستان مرند در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ به تعداد ۱۰۷ نفر است که به‌صورت تمام‌شمار به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و از ۱۰۷ پرسشنامه توزیع شده ۸۷ پرسشنامه سالم جمع‌آوری شد. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه‌های فراموشی سازمانی مشبکی و همکاران (۱۳۹۱) با دو مؤلفه فراموشی سازمانی هدفمند و تصادفی و ۲۱ سؤال، پرسشنامه ادراک سیاست سازمانی کامکار و کارلسون (۱۹۹۷) با سه مؤلفه رفتار سیاسی عمومی، موافقت با سازمان جهت پیشرفت و سیاست‌های پرداخت و ارتقا با ۱۵ سؤال و پرسشنامه مقاومت نسبت به تغییر سازمانی واین و اندی (۲۰۰۱) با ۲۰ سؤال و شش مؤلفه اضطراب و پریشانی، دوری از ابهام، گذشته‌نگری، منفی‌نگری، خوش‌بینی، ارزشمندی، شادی و رضایت از خود بود (۲۳، ۲۲، ۱۵). همچنین ۶ سؤال جمعیت‌شناختی به ابتدای پرسشنامه‌ها اضافه شد، به‌منظور اطمینان از روایی صوری، پرسشنامه‌ها در اختیار پنج تن از استادان و صاحب‌نظران مدیریت ورزشی قرار گرفت و تأیید شد. همچنین با استفاده از

ضریب آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه‌ها برای پرسشنامه فراموشی سازمانی، ادراک سیاست سازمانی و مقاومت در برابر تغییر به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۷ و ۰/۷۴ به دست آمد که قابل قبول است. نرم‌افزارهای Spss v.23 و Smart PLS3 برای تجزیه و تحلیل داده‌ها به کار گرفته شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

خلاصه‌ای از توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها در جدول ۱ نشان داده شده است. مطابق جدول ۵۲/۹ درصد آزمودنی را دبیران زن و ۴۷/۱ درصد را مردان تشکیل داده‌اند. مدرک تحصیلی کارشناسی با ۶۷/۸ درصد بیشترین فراوانی را دارد، میانگین سن پاسخ‌دهندگان ۳۷/۲ سال و میانگین سابقه کار آنها ۱۶/۱ سال بود.

جدول ۱. توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیر	فراوانی	درصد	میانگین
جنسیت	مرد	۴۱	۴۷/۱
	زن	۴۶	۵۲/۹
تحصیلات	دیپلم و فوق‌دیپلم	۵	۵/۷
	کارشناسی	۵۹	۶۷/۸
	کارشناسی‌ارشد	۲۳	۲۶/۴
	دکتری	۰	۰
جمع	۸۷	۱۰۰	
	سن		۳۷/۲
	سابقه کار		۱۶/۱

برای آزمون مدل‌های تحقیق و بررسی روابط بین متغیرها از رویکرد حداقل مربعات جزئی^۱ استفاده شد که دلایل آن عدم حساسیت به نرمال بودن داده‌ها و حجم اندک نمونه بود. در روش حداقل مربعات جزئی برای آزمون مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی^۲ باید پایایی مدل (شامل پایایی متغیرهای مشاهده‌پذیر یا بار عاملی و پایایی مرکب)، روایی مدل (شامل روایی همگرا و روایی واگرا) و کیفیت مدل (شاخص اشتراک) تأیید شود (۲۴). نتایج این آزمون‌ها در جدول ۲ آمده است. براساس گفته محققان مدل اندازه‌گیری در صورتی مدل همگنی است که قدر مطلق بارهای عاملی متغیرهای مشاهده‌پذیر حداقل

1. Partial Least Square: PLS

2. Reflective

۷/۰ باشد، البته برخی دیگر حداقل ۰/۴ را پذیرفته و پیشنهاد حذف متغیرهایی را که بار عاملی کمتر از ۴/۰ دارند، داده‌اند. با توجه به جدول بار عاملی همه متغیرها از ۰/۴ بالاست. در مورد پایایی مرکب نیز مقادیر بالای ۰/۷ نشان‌دهنده سازگاری درونی مدل است که برای هر سه متغیر این مقدار بالای ۰/۷ است. مقادیر بالای ۵/۰ برای معیار «متوسط واریانس استخراج‌شده»^۱ نیز روایی همگرایی مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد که مقدار این شاخص برای هر سه متغیر بالاتر از ۵/۰ است. مقادیر مثبت یا بالای صفر شاخص اشتراک نیز که کیفیت مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. در این تحقیق برای دو متغیر مناسب و فقط برای فراموشی سازمانی منفی (البته نزدیک به صفر) است. برای سنجش روایی واگرا نیز از آزمون بار عرضی استفاده می‌شود. در این آزمون اگر بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر مکنون مربوط به خود حداقل ۱/۰ بیشتر از بار عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر روی سایر متغیرهای مکنون باشد، می‌توان گفت که مدل اندازه‌گیری از روایی واگرا برخوردار است که با توجه به بارهای عاملی متغیرها این آزمون نیز تأیید شد.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل‌های اندازه‌گیری

متغیر	شاخص	بار عاملی	پایایی مرکب	روایی همگرا	شاخص اشتراک
ادراک	رفتار سیاسی عمومی	۵۲۳/۰			
سیاست	موافقت با سازمان جهت پیشرفت	۸۱۷/۰	۷۶۴/۰	۵۲۸/۰	۱۱۱/۰
سازمانی	سیاست‌های پرداخت و ارتقا	۸۰۱/۰			
فراموشی	فراموشی هدفمند	۸۰۷/۰	۷۷۰/۰	۶۲۶/۰	-۰.۲۳/۰
سازمانی	فراموشی تصادفی	۷۷۴/۰			
مقاومت	اضطراب و پریشانی	۶۴۵/۰			
در برابر تغییر	دوری از ابهام	۷۸۸/۰			
	گذشته‌نگری	۷۰۵/۰	۸۴۵/۰	۵۷۸/۰	۲۶۳/۰
	منفی‌نگری	۷۳۶/۰			
	خوش‌بینی	۷۰۰/۰			
	شادی و رضایت از خود	۵۵۲/۰			

در ادامه رابطه بین متغیر ادراک سیاست سازمانی و مقاومت در برابر تغییر و متغیر فراموشی سازمانی و مقاومت در برابر تغییر به صورت جداگانه آزمون شدند. براساس جدول ۳ متغیر برون‌زای

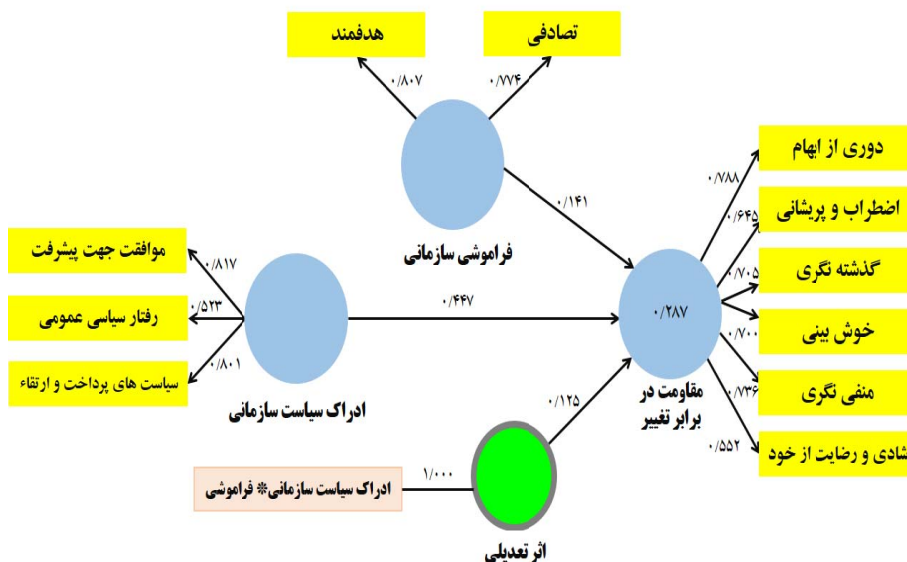
1. Average Variance Extracted: AVE

ادراک سیاست سازمانی بر متغیر درون‌زای مقاومت در برابر تغییر دارای اثر مثبت، مستقیم و معناداری برابر با ۲۴۸/۰ است. به این معنا که با افزایش یک واحد ادراک سیاست سازمانی میزان مقاومت در برابر تغییر معلمان ورزش ۸/۲۴ درصد افزایش خواهد یافت. همچنین با توجه به اینکه آماره (۹۰۵/۵) $t =$ در سطح ۹۵ درصد از سطح مورد اطمینان (۹۶/۱) بالاتر است، اثر ادراک سیاست سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر معنادار است. همچنین متغیر برون‌زای فراموشی سازمانی بر متغیر درون‌زای مقاومت در برابر تغییر دارای اثر معکوس معناداری برابر با ۱۷۵/۰ است. به عبارتی با افزایش یک واحد فراموشی سازمانی معلمان تربیت بدنی مقاومت در برابر تغییر آنان ۵/۱۷ درصد کاهش خواهد یافت. همچنین با توجه به اینکه آماره (۹۸۰/۲) $t =$ در سطح ۹۵ درصد از سطح مورد اطمینان (۹۶/۱) بالاتر است، اثر فراموشی سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر معنادار است.

جدول ۳. ضرایب تعیین، ضرایب مسیر و آماره t روابط بین متغیرها

سطح معناداری	آماره t	β	R^2	
<۰۵/۰	۹۰۵/۵	۴۹۸/۰	۲۴۸/۰	ادراک سیاست سازمانی * مقاومت در برابر تغییر
<۰۵/۰	۹۸۰/۲	-۴۱۹/۰	۱۷۵/۰	فراموشی سازمانی * مقاومت در برابر تغییر

مطابق شکل ۱ و جدول ۴ فراموشی سازمانی تأثیر ادراک سیاست سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر را تعدیل می‌کند. مقدار ضریب تعیین قبل از ورود متغیر تعدیل‌گر (بین ادراک سیاست سازمانی و مقاومت در برابر تغییر) برابر با ۲۴۸/۰ بوده که با ورود متغیر فراموشی سازمانی این مقدار به ۲۸۷/۰ افزایش یافته است، همچنین کاهش ضریب مسیر از ۴۹۸/۰ (بین ادراک سیاست سازمانی و مقاومت در برابر تغییر) به ۴۴۷/۰ (در حضور تعدیل‌گر فراموشی سازمانی) نشان‌دهنده کاهش تأثیر ادراک سیاست سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر است. مقدار آماره‌های t نیز کمتر از مقدار اطمینان در سطح ۹۵ درصد (۹۶/۱) است، از این‌رو اثر تعدیلی متغیر فراموشی سازمانی



شکل ۱. اثر ادراک سیاست سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر در حضور تعدیل‌گر فراموشی سازمانی

جدول ۴. ضریب تعیین، ضریب مسیر و آماره t روابط بین متغیرها در حضور متغیر تعدیل‌گر

سطح معناداری	آماره t	β	R^2	
< ۰/۵/۰	۴۵۹/۳	۴۴۷/۰	۲۸۷/۰	ادراک سیاست سازمانی * فراموشی
				سازمانی --- < مقاومت در برابر تغییر

بحث و نتیجه‌گیری

مشخص شد که ادراک سیاست سازمانی تأثیر مثبت مستقیمی بر مقاومت در برابر تغییر معلمان ورزش دارد. رابطه مثبت ادراک سیاست سازمانی و مقاومت‌های شناختی و هیجانی کارکنان و تشدید این رابطه در زمان بروز رفتارهای سیاسی توسط مدیران در تحقیق هادوی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۸) نیز تأیید شده بود (۱۶). آلبریجت (۲۰۱۰) نیز بر بدبینی کارکنان نسبت بر تغییر هنگام بالا بودن ادراک سیاست

سازمانی تأکید کرد (۱۷). دال (۲۰۱۱) نیز بر استرس‌زا بودن تغییر سازمانی به‌ویژه زمانی که تغییر مستقیماً از بالای سازمان به سطوح پایین‌تر اعمال شود (۱۹)، اشاره کرد. از طرفی پژوهش‌ها از رابطه مثبت بین ادراک سیاست سازمانی و فشارهای روانی کارکنان حکایت دارند، به‌عبارتی وقتی کارکنان محیط کاری را سیاسی ادراک می‌کنند، منافع خود را از ناحیه دیگر بازیگران فعال سیاسی، در خطر می‌بینند و در نتیجه این تهدید می‌تواند موجب ایجاد فشار روانی و استرس در آنها شود (۲۵). فشار روانی، تحلیل‌رفتگی و در نهایت ناکامی را در پی دارد. ناکامی می‌تواند با خود پیامدهای رفتاری خاصی را به‌دنبال داشته باشد: تثبیت، رفتار پرخاشگرانه، رفتار واپس‌گرایانه، دلیل‌تراشی و بی‌تفاوتی. براساس پدیده رفتاری تثبیت، فرد رفتاری را که از سر عادت انجام می‌داده است، ثابت نگه می‌دارد و از پذیرش رفتارهای جدید دوری می‌گزیند. یکی از عوارض تثبیت، امتناع لجاجانه از پذیرش تغییر است. گاه ناکامی به‌صورت رفتار پرخاشگرانه ظهور می‌یابد؛ در چنین حالتی فرد ناکام یا مستقیماً اعمال‌کننده تغییر را مورد غضب خود قرار می‌دهد، یا اگر نتوانست به کسانی پرخاش می‌کند که از اهانت به ایشان واهمه‌ای ندارد (۲۶). بنابراین می‌توان گفت سطوح بالای ادراک سیاست در یک سازمان نشان‌دهنده محیط کاری تهدیدآمیز است که در آن کارکنان برای کسب موفقیت و رسیدن به منافع خود به رفتارهای غیررسمی متوسل می‌شوند و در مورد اینکه آیا سخت کار کردن پیامدهای مطلوبی دارد یا نه عدم اطمینان وجود دارد، طبعاً در چنین محیطی ایجاد تغییرات مثبت سازمانی و حرکت روبه‌جلو می‌تواند با مقاومت روبه‌رو شود.

همچنین مشخص شد فراموشی سازمانی تأثیر معکوسی بر میزان مقاومت در برابر تغییر معلمان ورزش دارد. آگون^۱ و همکاران (۲۰۰۷) نیز نشان دادند فراموشی سازمانی عامل مهمی در ایجاد تغییرات سازمانی است (۲۷). به‌زعم هولان و فیلیپس (۲۰۰۴) از دست دادن داوطلبانه دانش سازمانی می‌تواند تغییر در قابلیت‌های سازمانی را تسریع کند (۱۴). همچنین بیکر (۲۰۱۰) بر نقش یادگیری‌زدایی (حالتی از فراموشی سازمانی) در کاهش مقاومت در برابر تغییر تأکید کرده بود. در واقع این احتمال وجود دارد که فراموشی سازمانی با تسریع یادگیری‌زدایی و خارج کردن دانش‌ها و اطلاعات کهنه، زائد و غیرمفید از سطح سازمان بتواند مقاومت در برابر تغییر را تا حد قابل قبولی کاهش دهد (۱۸) که در این تحقیق نیز بر آن تأکید شد. در تحقیق صادقیان و همکاران (۱۳۹۱) نیز نشان داده شد هرچه میزان فراموشی سازمانی هدفمند در یک سازمان بالاتر باشد، میزان چابکی سازمانی بالا خواهد بود (۲۰)،

1. Akgun

از این رو می‌توان گفت یک سازمان چابک‌تر توانایی پاسخگویی سریع‌تر به تغییرات مختلف را دارد و احتمالاً در چنین سازمانی مقاومت در برابر تغییر کمتر خواهد بود. سازمان‌ها باید بتوانند در برخی موقعیت‌ها، دانش سازمانی خود را آگاهانه کنار بگذارند و دانش جدیدی را جایگزین کنند، زیرا در بسیاری از مواقع سازمان‌ها با حجم عظیمی از اطلاعات مفید و غیرمفید مواجه‌اند که در حافظه سازمان انباشته شده است. این اطلاعات اضافی گاهی مانع حرکت سریع سازمان می‌شود. بنابراین انتظار می‌رود با حذف و پاک کردن عمدی و آگاهانه بسیاری از این اطلاعات غیرمفید حافظه سازمان برای یادگیری دانش جدید آماده شود و از آنجا که فقدان آگاهی و تکیه بر اطلاعات و معلومات کهنه از دلایل مقاومت در برابر تغییر است، تسریع در فراموشی سازمانی می‌تواند مقاومت در برابر تغییر کارکنان را کاهش دهد. در نهایت معلوم شد فراموشی سازمانی می‌تواند تأثیر ادراک سیاست سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر را تعدیل کند. جست‌وجوی منابع اطلاعاتی برای یافتن تحقیقی که نقش تعدیل‌گری فراموشی سازمانی را در رابطه ادراک سیاست سازمانی و مقاومت در برابر تغییر بررسی کرده باشد، نتیجه‌ای در برنداشت. اما بنا به ماهیت این سه سازه نقش تعدیل‌کننده فراموشی سازمانی دور از انتظار نیست. به‌طور کلی ادراک سیاست سازمانی اغلب با پیامدهای منفی مانند کاهش رضایت شغلی، کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی، کاهش عملکرد شغلی و اثربخشی سازمانی، افزایش میزان غیبت، افزایش استرس شغلی و به‌تبع آن کاهش تعهد سازمانی و افزایش تمایل برای ترک سازمان همراه است (۲۹، ۲۸، ۱). این پیامدهای فردی و سازمانی حاصل از ادراک سیاست سازمانی بسیار مهم‌اند و نقش حیاتی در کارکرد روانی سازمان و دستیابی به اهداف سازمانی دارند (۳۰). همچنین مطابق نظر چن و چانگ وی^۱ (۲۰۱۴) یکی از ابعاد ادراک سیاست سازمانی سکوت برای حفظ منافع شخصی است و ادراک کارمندان از سیاست‌های سازمانی تأثیر منفی بسیاری بر تمایل آنها جهت به اشتراک‌گذاری دانش دارد. از این رو می‌توان گفت زمانی که ادراک سیاست در سازمان بالاست، فرد با موقعیت تهدیدکننده روبه‌روست و این موقعیت تهدیدکننده می‌تواند به فشارهای روانی و واکنش‌های هیجانی منفی مانند ترس و اضطراب منجر شود. در چنین حالتی فرد دچار سرخوردگی و بدبینی می‌شود (۳۱) و ممکن است سازمان را ترک کند یا علی‌رغم ماندن در سازمان تمایلی جهت شرکت در فرایندهایی مانند یادگیری، اشتراک دانش و ... نخواهد داشت (۳۲). پیامد همه این موارد نیز می‌تواند بر فرایندهای اصلاح و تغییر در سازمان اثر بگذارد. بنابراین می‌توان گفت تقویت رفتارهای سیاسی مثبت و شفاف‌سازی سیاست‌های سازمانی

موجب کاهش استرس و اضطراب ناشی از اعمال تغییرات سازمانی خواهد شد. همان‌گونه که ففر^۱ (۱۹۹۲) نیز بیان کرده است اگر عاملان تغییر به‌هنگام اعمال آن با مقاومت مواجه شوند و به واکنش‌های ادراک‌شده سیاسی اعتنا نکنند، با مخاطره بزرگی روبه‌رو خواهند شد (۳۳). از طرفی نقش تعدیل‌کنندگی فراموشی سازمانی می‌تواند از آنجا ناشی شود که معمولاً فشارهای روانی، اضطراب و پریشانی در موقعیتی که خارج از توانایی فرد است، ایجاد می‌شود. در نتیجه افراد در راستای دوری از فشارهای روانی، اضطراب و پریشانی در مقابل تغییراتی که احساس می‌کنند بر آن اشرافی ندارند، مقاومت خواهند کرد. اما اگر کارکنان از دانش کافی هنگام اعمال تغییرات برخوردار باشند، به‌راحتی تغییرات را خواهند پذیرفت و بدیهی است که فراموشی سازمانی با تسریع حذف و پاک کردن دانش‌های کهنه و منسوخ می‌تواند زمینه را برای کسب و ورود دانش‌های نو فراهم سازد.

با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت در راستای کاهش ادراک سیاست سازمانی در دبیران تربیت بدنی می‌توان از اقداماتی مانند اتخاذ تصمیم‌های گروهی با مشارکت همه دبیران، رعایت عدالت در ارزیابی دبیران تربیت بدنی، تقویت کار گروهی در سطح مدارس، ایجاد اعتماد و حمایت اجتماعی، منوط نکردن ارزیابی موفقیت یک کلاس به دروس غیر تربیت‌بدنی، توزیع عادلانه امکانات و تسهیلات بین دبیران تربیت بدنی و سایرین، تسهیل فرایندهای اشتراک دانش و ... بهره برد، همچنین مدیریت هنگام اجرای تغییرات سازمانی باید از اعمال تغییرات شدید ناگهانی اجتناب نماید و افزایش میزان مشارکت همه دبیران می‌تواند تا حد زیادی مقاومت‌های آنان را کاهش دهد، بدیهی است که تسهیل فرایندهای اشتراک دانش و یادگیری سازمانی نیز می‌تواند تأثیر مطلوبی هم در کاهش ادراک سیاست سازمانی و هم کاهش مقاومت در برابر تغییر داشته باشد.

منابع و مآخذ

1. Fani, A. A., Shekhi nezhad, F., Danaee Fard, H., & Hasab zadeh, A. (2014). Investigating the effects of moderating political skill and political will on the relationship between organizational policy perception and political behavior; Case study: Iran's water industry. *Management Studies in Iran*, 18(1), 193-222. (In Persian).
2. Ulkeryildiz, R. E. (2009). Political tactics in building construction industry from the architects' perspectives. (MASTER OF SCIENCE), Izmir Institute of Technology, 56-58.

3. Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., & Ammeter, A. P. (2002). Perceptions of organizational politics: Theory and research directions. *Research in multi-level issues*, 1, 179-254.
4. Tataraka, C. J. (2009). The perceptions of organizational politics in the National Guard: NORTHCENTRAL UNIVERSITY, 112-120.
5. Vigoda, E., & Cohen, A. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, 55(4), 311-324.
6. Miller, B. K., Rutherford, M. A., & Kolodinsky, R. W. (2008). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 22(3), 209-222.
7. Bakhshi, N. (2011). Organizational Change. *Work and Society*, 139, 60-67. (In Persian).
8. Schalk, R., Campbell, J. W., & Freese, C. (1998). Change and employee behaviour. *Leadership & Organization Development Journal*, 19(3), 157-163.
9. Oreg, S. (2003). Resistance to change: developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 680-692.
10. Piderit, S. K. (2000). Rethinking resistance and recognizing ambivalence: A multidimensional view of attitudes toward an organizational change. *Academy of management review*, 25(4), 783-794.
11. Beer, M. (1976). On gaining influence and power for OD. *Journal of Applied Behavior Science*, 12, 45-51.
12. Morgan, G., Gregory, F., & Roach, C. (1997). Images of organization. *Canadian Public Administration*, 32(2), 320-339.
13. Sherman, W. S., & Garland, G. E. (2007). Where to bury the survivors? Exploring possible ex post effects of resistance to change. *Advanced Management Journal*, 72(1), 52-65.
14. Holan, P. M. d., & Phillips, N. (2004). Remembrance of things past? The dynamics of organizational forgetting. *Management Science*, 50(11), 1603-1613.
15. Mashbaki, A., Bastam, H., & Yedgari, S. (2012). Upgrading organizational performance through deliberate organizational obsolescence: Case study. *Health Management*, 48, 93-105. (In Persian).
16. Hadavi Nejad, M., Khayef Allah, A. A., & Alizadeh Sani, M. (2009). Policy Leadership Perspectives, Employee Political Perception and Resistance to Change. *Journal of Management Science*, 4(16), 119-137. (In Persian).
17. Albrecht, S. (2010). Understanding employee cynicism toward change in healthcare contexts. *International Journal of Information Systems and Change Management*, 4(3), 194-209.
18. Becker, K. (2010). Facilitating unlearning during implementation of new technology. *Journal of Organizational Change Management*, 23(3), 251-268.
19. Dahl, M. S. (2011). Organizational change and employee stress. *Management Science*, 57(2), 240-256.

20. Sadeqiyani, R., Yaqubi, N. m., & Ezazi, M. E. (2012). The Relationship between Intentional Forgetting and Organizational Agility. *Public Management Research*, 5(17), 103-120. (In Persian).
21. Tasadoqi, Z., & Delroz, H. (2013). Job stress, occupational stressors factor of physical education teachers Growth of teaching Physical Education, 13(3), 44-45. (In Persian).
22. Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multiple sample investigation. *Journal of management*, 23(5), 627-658.
23. Wayne, H. B., & Andy, H. (2001). Resistance to organizational change: the role of cognitive and affective processes. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(8), 372-382.
24. Mohsenin, S., & Esfidani, M. (2014). Structural equations based on partial least squares approach. Tehran: Mehraban publication. (In Persian).
25. Chang, C.-H., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2009). The relationship between perceptions of organizational politics and employee attitudes, strain, and behavior: A meta-analytic examination. *Academy of management journal*, 52(4), 779-801.
26. Qasemi Roshanavand, J., & Khoshbakhti, J. (2014). The Relationship between employee participation, resilience to change and job burnout among staff of sports and youth departments of Khorasan. *Applied research in sport management*, 3(1), 73-84. (In Persian).
27. Akgün, A. E., Byrne, J. C., Lynn, G. S., & Keskin, H. (2007). Organizational unlearning as changes in beliefs and routines in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 20(6), 794-812.
28. Abbas, H. W., Shafique, M., Qadeer, F., Moin ud Din, N., Ahmad, R., & Saleem, S. S. (2015). Impact of Perceptions of Organizational Politics on Employees' Job Outcomes: The Moderating Role of Self-Efficacy and Personal Political Skills. *Science International*, 27(3), 2729-2734.
29. Danish, R. Q., Humayon, A. A., Aslam, N., Usman, A., & Tariq, M. I. (2014). Employee's Perceptions of Organizational Politics and Stress at Workplace; A Comparative Study of Public and Private Sector Universities. *Research Journal of Recent Sciences*, 3(7), 44-52.
30. Abaspoor, A., Shekhi nezhad, F., & Rasteh Moqadam, A. (2013). Synthesis of Organizational Policies Literature. *Management Studies on Police Training*, 6(23), 1-20. (In Persian).
31. Chen, W., & Chunkui, Z. (2014). The Relationship between the Perceptions of Organizational Politics and Knowledge Sharing. *Public Administration and Policy Review*, 2(4), 779-801.
32. Seo, D.-T. (2016). the Impact of Employee's Perceptions of Organizational Politics and Burnout: Role of Psychological Need Satisfaction and Psychological Capital. *The Journal of the Korea Contents Association*, 16(3), 305-318.
33. Pfeffer, J. (1992). *Managing with power: Politics and influence in organizations*: Harvard Business Press.

The Effect of Organizational Politics Perception on Resistance to Change in Physical Education Teachers and the Moderating Role of Organizational Forgetting

Leyli Mousavi^{1*} - Ehsan Mohammadi Torkamani²

1. PhD Student of Strategic Management of Sport Organizations and Events, Urmia University, Teacher of Education, Marand, Iran 2. PhD of Sport Management, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran

(Received: 2016/4/11; Accepted: 2016/10/22)

Abstract

The aim of this study was to evaluate the effect of organizational politics perception on resistance to change in physical education teachers in the presence of moderating variable of organizational forgetting. The study was application in term of aims with descriptive survey approach which was conducted as a field in terms of data collection. The sample was equal to statistical population which consisted of physical education teachers of Marand city (N=n=107). The questionnaires of Perception of Organizational Politics (Kacmar and Carlson, 1997), Resistance to Change (Wayne and Andy, 2001) and Organizational Forgetting (Moshabaki et al., 1391) were used to collect data. The validity of all questionnaires was confirmed by sport management experts and their reliability was calculated using Cronbach's alpha coefficient as 0.87, 0.74 and 0.85 respectively. Research data were analyzed with structural equation modeling approach and the Smart PLS software. The appropriateness of model fit indicators for all three variables was confirmed. The results showed that perception of organizational politics had a positive effect on teachers' resistance to change while the effect of organizational forgetting on resistance to change was reverse and organizational forgetting could moderate the effect of organizational politics perception on resistance to change. High perception of organizational politics can affect change and moderating processes in the organization with revealing negative reactions in employees and if the employees have sufficient knowledge during changing processes, these changes can be more easily accepted.

Keywords

Moderating variable, organizational forgetting, perception of organizational politics, physical education teacher, resistance to change.

* Corresponding Author: Email: mousavileyli@gmail.com; Tel: +989141907925