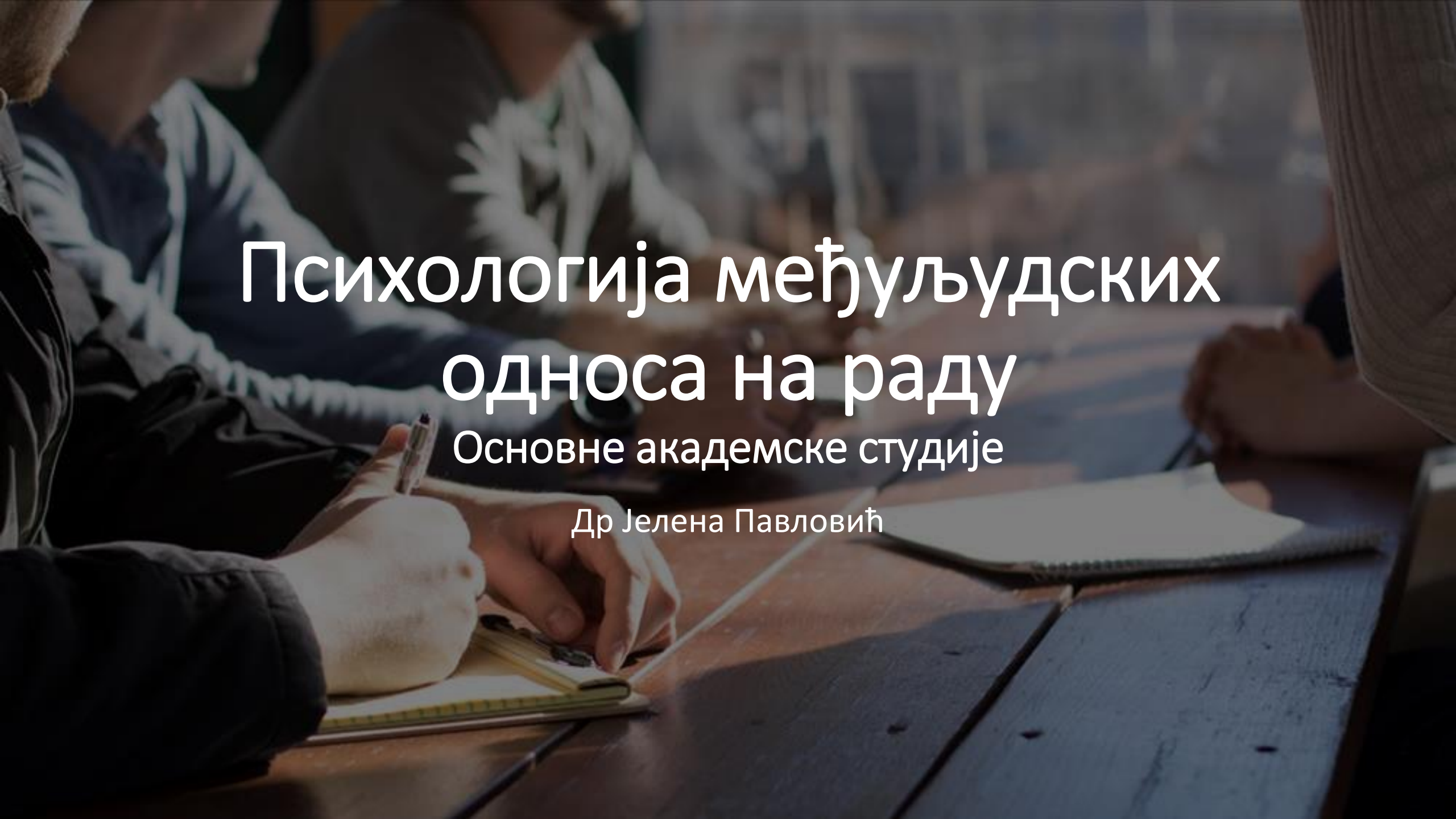


The background of the slide is a blurred photograph of a classroom. In the foreground, a student's hand is visible, holding a pen and writing in a notebook. Other students are seated at desks in the background, some looking towards the camera and others looking away. The overall atmosphere is that of a quiet, focused learning environment.

Психологија међуљудских односа на раду

Основне академске студије

Др Јелена Павловић

Организациона политика

Асоцијације?

Зашто се бавимо овом темом – у једној реченици...

„Чак и ако чланови организације немају личну жељу да се баве организационом политиком, они и даље морају да разумеју како функционише организациона политика јер ће пре или касније наићи на врхунског играча политичких игара“ (Aquinas, 2008)

Aquinas, P. (2008). Organization Structure and Design: Applications & Challenges.

Шта је организациона политика

Организациона политика подразумева понашања која су стратешки дизајнирана да максимизују личне интересе било да су они у складу или нескладу са интересима колега или организације као целине (Ferris et al., 1989).

Политичко понашање у организацији састоји се од активности које нису део формалне улоге запослених, али који представљају покушај вршења утицаја на дистрибуцију ресурса у организацији (Robbins & Judge, 2014).

Десет компоненти дефиниције

1. лични интереси
2. активности против интереса организације
3. стицање ресурса
4. стицање моћи
5. вршење утицаја
6. тактике вршења моћи
7. неформална понашања
8. скривање личних мотива
9. конфликти
10. неизвесност у процесу доношења одлука

(Drory & Romm, 1990)

Шта је организациона политика

- Примери:
- утицај на доношење одлука
- задржавање информација
- придруживање коалицијама или креирање коалиција
- ширење гласина
- размену услуга у циљу узајамне добробити
- лобирање за или против одређених особа или одлука
- контрола агенде
- ...

Где „цвета“ организациона политика

Индивидуални ниво

- Макијавелизам

Организациони ниво

- смањење организационих ресурса
- промене које доводе до редистрибуције ресурса у организацији
- културе које карактерише: низак ниво поверења, амбигуитетност улога, нејасне процедуре евалуације учинка, zero-sum додељивање награда, висок притисак да се остваре резултати, лични интереси менаџера.
- DOOP (Disfunctional office and organizational politics scale)
- „where the facts don't speak for themselves—that politics flourish“

“Иако признајемо улогу индивидуалних разлика, подаци указују да одређене ситуације и културе промовишу организациону политику” (Robbins & Judge, 2014).

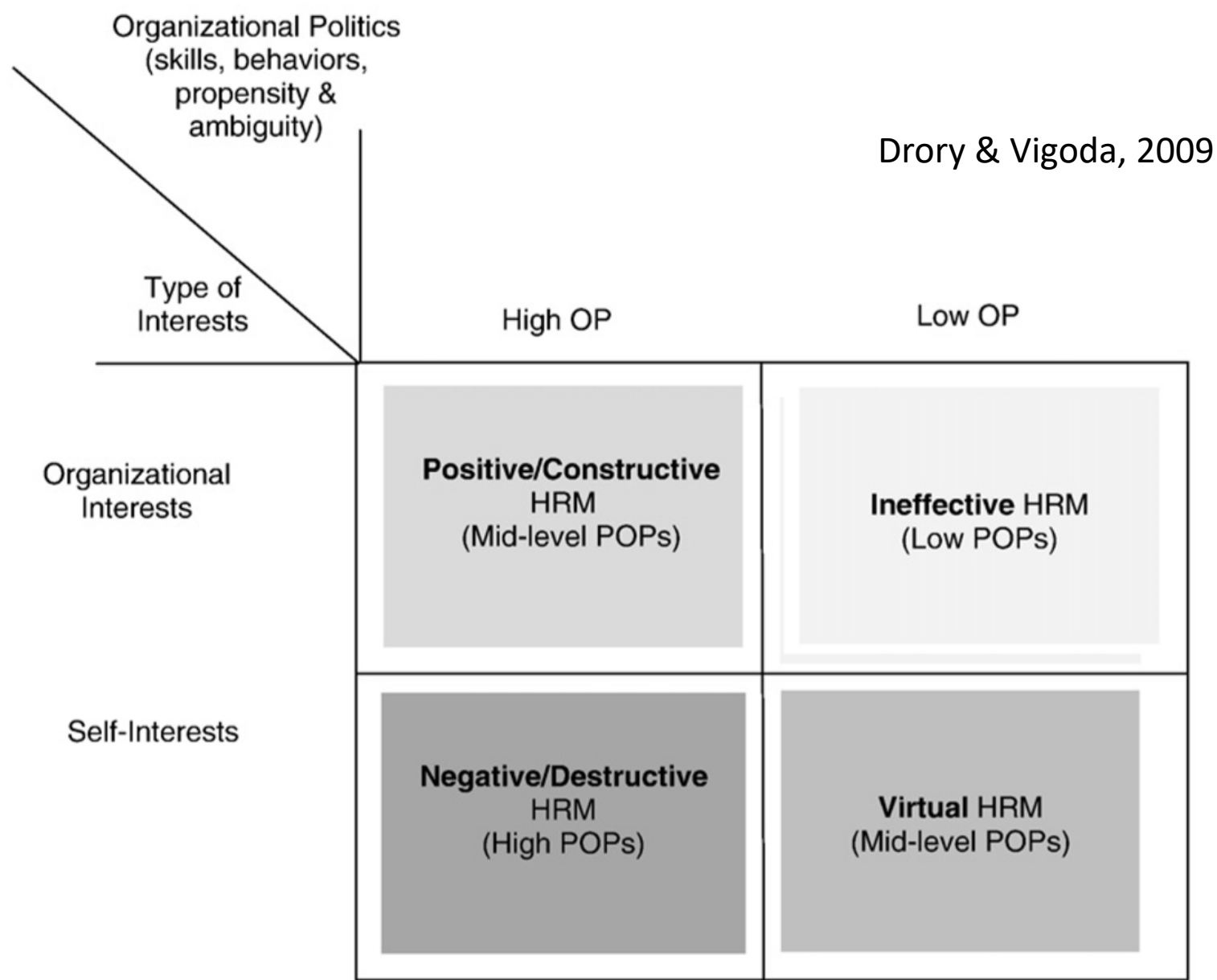


Fig. 2. Organizational politics, employees' interests, perceptions of politics, and HRM.

Ефекти организационе политике

- POP (Perceived organizational politics)
- Kacmar & Ferris (1991)

+ stres, namera promene posla

- zadovoljstvo poslom

„when perceiving their workplace as political, low Honesty-Humility individuals were more likely to engage in counterproductive work behavior and impression management behavior and to experience greater job stress and decreased job satisfaction“ (Wiltshire et al., 2012)

Table 1 Meta-analytic results for outcomes of perceptions of organizational politics

	<i>k</i>	<i>n</i>	<i>r</i>	ρ	C.I.	SD_{ρ}	%	χ^2
%Job satisfaction	35	12733	−.40	−.45	−.73, −.17	.15	12.64	453.84***
Job stress	24	8998	.34	.45	.16, .73	.13	13.74	212.50***
Turnover intentions	24	7083	.35	.44	.17, .71	.12	19.15	148.38***
Organizational commitment	25	7237	−.37	−.41	−.68, −.14	.14	14.89	218.36***
Job performance	20	6949	−.10	−.11	−.20, .01	.08	50.76	39.82**

Note: *k* = number of independent samples in each analysis; *n* = total number of individual participants in the *k* samples; *r* = mean uncorrected correlation; ρ = mean weighted correlation corrected for sampling error and measurement unreliability; C.I. = 95% confidence intervals, SD_{ρ} = estimated population standard deviation; % = percentage of variance across samples attributable to artifacts; $\chi^2 = \chi^2$ test for unexplained variance

** $p < .01$

*** $p < .001$

Miller et al. (2008). Perceptions of organizational politics: A meta-analytic study of outcomes. *Journal of Business Psychology* 22, 209-222.

Политичке вештине на послу?

- „Политичке вештине имају лошу репутацију и повезују се са манипулацијом, себичним интересима и лобирањем... Права политичка вештина је позитивна сила и од кључног је значаја за каријерно напредовање у данашњим организацијама“ (Ferris et al., 2005)

Политичке вештине на послу?

- Разумевање социјалних ситуација
- Интерперсонални утицај
- Способност умрежавања
- Имиџ искрености или искреност

Да ли је могуће избећи организациону политику? Да, под условом да...

- сви запослени имају исте циљеве и интересе
- организациони ресурси нису ограничени
- процене учинка су потпуно транспарентне

... што није баш добар опис организационог живота.

Импликације за професионалце у области људских ресурса

- Прихватите да је политика део организационог живота.
- Развијте вештине разумевања начина на који политика обликује организационо доношење одлука.
- Развијте политичке вештине и користите их да спречите да се политичке вештине користе насупрот организационим интересима.

Jones (2013). Organizational theory, design and change.

Вежбе

Вежба 1	Вежба 2
Циљ: Развијање вештина разумевања начина на који политика обликује организационо доношење одлука. Задатак: Анализа студије случаја: Дизни и организациона политика.	Циљ: Развијање политичких вештина у циљу спречавања да се политичке вештине користе насупрот организационим интересима. Задатак: Вежбање политичких вештина кроз симулације.