

## شناسایی، تبیین و سنجش علل شکل‌گیری رفتارهای سیاسی با رویکرد سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران

علی خدادادنژاد<sup>۱\*</sup>، عبدالخالق غلامی<sup>۲</sup>، کرم‌اله دانشفرد<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> استادیار، گروه مدیریت، واحد گچساران، دانشگاه آزاد اسلامی، گچساران، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

<sup>۲</sup> استادیار، گروه مدیریت، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

<sup>۳</sup> استاد، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

تاریخ دریافت: تیر ۱۳۹۹، اصلاحیه: آبان ۱۳۹۹، پذیرش: دی ۱۳۹۹

### چکیده

این پژوهش با هدف توسعه‌ای و کاربردی و با ماهیت توصیفی و تحلیلی به منظور شناسایی، تبیین و سنجش ویژگی‌های سازمانی مؤثر در شکل‌گیری و بروز رفتارهای سیاسی در سازمان‌های دولتی به روش ترکیبی (کیفی و کمی) انجام شد. در بخش کیفی با استفاده از روش دلفی، ۲۰ نفر از اساتید و خبرگان علمی به عنوان پانل دلفی با روش ترکیبی قضاوتی و گلوله برفی انتخاب و با پرسشنامه محقق ساخته طی سه مرحله از آن‌ها نظرخواهی گردید. براساس یافته‌ها، مؤلفه‌های سازمانی شامل سیستم ارزیابی عملکرد، سیستم حقوق و پاداش دهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، سیاسی‌کاری مدیران، عدالت سازمانی، پیشرفت و ارتقاء، کمبود منابع، ابهام در اهداف و استراتژی و وظایف کارکنان، تعارض سازمانی و ساختار سازمانی شناسایی و تبیین شدند. در بخش کمی براساس نتایج بخش کیفی، پرسشنامه محقق ساخته طراحی و بین ۲۸۴ نفر از کارکنان صنعت نفت منطقه گچساران که به روش تصادفی ساده انتخاب شده بودند توزیع گردید. داده‌های حاصل با استفاده از مدل معادلات ساختاری تحلیل شده و نتایج نشان داد که ده مؤلفه سازمانی اشاره شده با شکل‌گیری رفتار سیاسی رابطه معناداری دارند.

**واژه‌های اصلی:** رفتار سیاسی، ویژگی‌های سازمانی، سازمان‌های دولتی، روش دلفی.

### ۱- مقدمه

ایجاد شبکه‌های ارتباطی و اطلاعاتی مفید نام برد [۹]. مطالعات در زمینه رفتارهای سیاسی از دهه ۱۹۷۰ به طور روزافزونی تاکنون ادامه داشته، با این وجود اجماع و اتفاق نظر در مورد تعریف، انواع تاکتیک‌ها، علل بروز و پیامدهای آن حاصل نشده است. با وجود شکاف تحقیقاتی در زمینه رفتارهای سیاسی تاکنون مطالعات انجام شده بیشتر در زمینه پیامدها و عواقب این رفتارها بوده و کمتر به علل بروز آن‌ها توجه شده است [۱۱]. هرچند که در همه‌ی سازمان‌ها رفتارهای سیاسی کم و بیش رایج می‌باشد ولی در سازمان‌های دولتی به دلیل ماهیت خدماتی، رفاهی و عمومی بستر مناسب‌تری برای ورود رفتارها فراهم می‌باشد [۹]. در سازمان‌های دولتی ایران با توجه به نقش و نفوذ قانون‌گذاران، سیاست‌مداران و دولت در آن‌ها بیش از سازمان‌های غیردولتی، رفتارهای سیاسی رایج است. با توجه به تأثیرات مثبت و منفی رفتارهای سیاسی بر سازمان و کارکنان، شناسایی ویژگی‌های سازمانی مؤثر می‌تواند منجر به شناسایی هر چه بهتر این رفتارها و استفاده هر چه بیشتر از تأثیرات مثبت آن و همچنین مدیریت و کاهش پیامدهای منفی ناشی از این رفتارها گردد. لذا پژوهش حاضر به منظور شناسایی،

انسان‌ها به منظور تأمین نیازهای خود در سازمان‌ها مشغول به کار می‌شوند و با دیگران ارتباط و تعامل پیدا می‌کنند، این تعاملات بین افراد شرایط مناسبی را برای بروز رفتار سیاسی ایجاد می‌کند [۳۳]. همچنین کارکنان در سازمان حسابگرانه و عقلایی کار می‌کنند و تا جایی با اهداف سازمان همراهی دارند که با اهداف فردی آن‌ها هماهنگ باشد، در این صورت می‌توان گفت هر فرد در سازمان به عنوان یک سیاستمدار به حساب می‌آید [۲۸]. رفتار سیاسی در سازمان هرچند می‌تواند منافع افراد، گروه‌ها و یا سازمان را تأمین کند ولی صاحب نظران و محققان معتقدند که این رفتارها در نهایت به ضرر سازمان است و در اکثر شغل‌های سازمانی اثر منفی بر عملکرد سازمان می‌گذارد و کارکنان رفتارهای مذکور را به خاطر اثرات بالقوه در جلوگیری از رسیدن به اهداف شغلی یا حرفه‌ای و یا شخصی خود در سازمان منفی ارزیابی می‌کنند [۲۳]. همچنین از پیامدهای مثبت رفتارهای سیاسی می‌توان شناخت روش‌های انجام کار، ارتقاء شغل، دستیابی به اهداف، بهبود فرایند تصمیم‌گیری و

\*Kodadad.ali2019@gmail.com

رابینز و جاج (۲۰۱۶) معتقدند: رفتار سیاسی هم از ویژگی‌های فردی و هم از ویژگی‌های سازمان ناشی می‌شود؛ مانند فردی که در سازمان نیاز شدیدی به قدرت و آزادی عمل و امنیت و مقام اداری داشته باشد، تلاش می‌کند به رفتار سیاسی متوسل شود و یا هنگامی که منابع سازمانی رو به کاهش می‌رود احتمال بروز رفتارهای سیاسی بالا می‌رود.

محمد (۲۰۰۷)، با بررسی عوامل پیش‌بینی‌کننده رفتار سیاسی در سازمان‌های کسب و کار کویت بیان می‌دارد که ویژگی‌های سازمانی (تمرکز، رسمیت، سطح سلسله مراتب)، عوامل بستر کاری/شغلی (کمبود منابع، عدالت رویه‌ای، ابهام نقش) و ویژگی‌های فردی (جنسیت، سن و سابقه خدمت) در این خصوص موثر هستند.

آتینک و همکاران (۲۰۱۰)، در مطالعه فرا ترکیب خود پیش‌بینی‌کننده-های سیاست سازمانی را شامل بعد سازمانی و مولفه‌های فردی دانستند.

فانی و همکاران (۱۳۹۳)، تحقیقی را با عنوان "تبیین نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی و سازمانی" در بین مدیران و کارشناسان صنعت آب کشور انجام دادند. نتایج حاصل نشان داد عوامل شغلی و سازمانی از طریق برداشت از سیاست بر رفتار سیاسی رابطه معنی داری دارد.

ایزدی (۱۳۹۳)، پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی، منابع قدرت مدیران و شیوع رفتارهای سیاسی از دیدگاه کارکنان سازمان آموزش و پرورش فارس" به انجام رساند. نتایج نشان داد که نوع ساختار سازمانی با رفتار سیاسی کارکنان رابطه معنی داری دارد.

قوی بازو (۱۳۹۴)، مطالعه "بررسی تأثیر تعارض سازمانی بر رفتار سیاسی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد" را انجام داد که نشان داد بین ابعاد تعارض سازمانی و انواع رفتار سیاسی رابطه معنی داری وجود دارد.

رمضانی راد و کیاکجوری (۱۳۹۶)، تحقیقی را با عنوان "نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی و سازمانی" در جامعه آماری کارکنان بانک ملت به انجام رساندند. عوامل شغلی شامل ارتباط با مدیر و تنوع مهارت و عوامل سازمانی شامل تمرکز، رسمیت و مشارکت در تصمیم‌گیری در نظر گرفته شد. نتایج تحقیق نشان داد که عوامل شغلی، سازمانی و شخصی بر رفتار سیاسی اثرگذار هستند.

آتینک و همکاران (۲۰۱۰)، مطالعه‌ای به روش ترکیبی با عنوان "ادراک از سیاست‌های سازمانی" انجام دادند. ارزیابی فرا تحلیل آنها پیش‌بینی‌کننده‌های ادراک از سیاست سازمانی و بروز رفتارهای سیاسی شامل سه بعد سازمانی، محیط و ویژگی‌های فردی را مورد تأیید قرار داد.

ریاض (۲۰۱۳)، در مطالعه خود سه عامل سازمانی، شغلی و ویژگی‌های فردی بر ادراک از سیاست و بروز رفتارهای سیاسی در سازمان‌های دولتی پاکستان را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد که عوامل

تبیین و سنجش مؤلفه‌ها و شاخص‌های سازمانی مؤثر در شکل‌گیری و بروز رفتارهای سیاسی در سازمان‌های دولتی بوده که بر این اساس به دنبال پاسخگویی به سؤالات زیر می‌باشد:

۱. مؤلفه‌های سازمانی مؤثر بر شکل‌گیری و بروز رفتارهای سیاسی در سازمان‌های دولتی کدامند؟

۲. شاخص‌های سازمانی مؤثر بر شکل‌گیری و بروز رفتارهای سیاسی در سازمان‌های دولتی کدامند؟

## ۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### ۲-۱- رفتار سیاسی

رفتار سیاسی احتمالاً همزمان با تشکیل سازمان‌ها وجود داشته و یکی از ارکان انکارناپذیر در سازمان محسوب می‌شود. با توجه به عدم اجماع در مورد رفتارهای سیاسی تعاریف مختلفی از آن ارائه داده‌اند که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود.

رفتار سیاسی شامل رفتارهای غیر رسمی، غیر قانونی که مورد تأیید مدیران و سازمان نبوده، با فرهنگ سازمانی و ایدئولوژی عرف هماهنگ نیستند [۲۴].

رفتار سیاسی رقابت برای کسب و حفظ قدرت است. رفتار سیاسی، رفتاری است برای کسب اهداف غیرمجاز و یا کسب اهداف مجاز با استفاده از روش‌ها و ابزار غیرمجاز [۶].

رفتار سیاسی، رفتاری است که افراد به منظور تحقق اهداف، ارتقاء، پیشرفت و حفاظت از منابع و منافع مورد نظر از خود بروز می‌دهند [۹]. رفتار سیاسی عبارت است از مجموعه رفتارهایی که افراد به منظور تأثیرگذاری بر تصمیمات مربوط به تخصیص منابع و دستیابی به اهداف فردی، گروهی و یا سازمانی انجام می‌دهند [۲۱].

از دهه ۱۹۷۰ که مطالعات در زمینه‌ی رفتارهای سیاسی مورد توجه صاحب‌نظران و پژوهشگران قرار گرفته تا دهه‌ی ۱۹۹۰ بیشتر بر جنبه‌های منفی این رفتارها توجه داشته و پس از آن جنبه‌های مثبت این رفتارها هم مورد مطالعه و تأیید برخی از صاحب‌نظران واقع گردیده، به طوری که به عنوان جزئی ضروری و انکارناپذیر برای زندگی سازمانی مورد تأکید قرار گرفته است [۱۷].

### ۲-۲- تبیین متغیرهای پیش‌بین رفتار سیاسی

خوواجه و همکاران (۲۰۲۰) مطالعه‌ای را به منظور بررسی رابطه مؤلفه‌های سازمانی بر ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمانی در کشور پاکستان به انجام و نشان دادند که مؤلفه‌های سازمانی از جمله سبک رهبری مدیران با سطح تعهد و ادراک از سیاست سازمانی کارکنان رابطه معنی داری دارد.

نتایج مطالعات می‌شرا و همکاران (۲۰۱۹) تحت عنوان "بررسی رابطه عوامل ساختاری سازمان با مشارکت و درک کارکنان از سیاست سازمانی و بروز رفتارهای سیاسی در کشور هند" نشان داد که مؤلفه‌های ساختاری سازمان با میزان مشارکت کارکنان و ادراک از سیاست سازمانی و بروز رفتارهای سیاسی رابطه معنی داری دارد.

مشارکت در تصمیم‌گیری، ارضاء انتظارات و ... تعیین شد. همچنین بعد فردی شامل عواملی همچون ماکیاولیسم، مرکز کنترل (درونی-بیرونی)؛ خود کنترلی و نگرش تعیین شد و سپس با مطالعه پیشینه پژوهش، مؤلفه های سازمانی مؤثر بر رفتار سیاسی به شرح جدول (۱) استخراج شد.

سازمانی از جمله مشارکت در تصمیم‌گیری، ابهام و عدم اطمینان و تعارض در سازمان نقش مؤثری در بروز رفتار سیاسی دارند.

در پژوهش حاضر، عوامل سازمانی مؤثر بر ادراک از سیاست سازمانی شامل تمرکز، رسمیت، سطوح سلسله مراتب، وسعت کنترل، عدالت رویه-ای تعیین شد. بعد محیط کار/ شغل شامل عواملی همچون استقلال، بازخور، تنوع مهارت، فرصت پیشرفت، اعتماد، روابط کارکنان-رهبر،

جدول(۱):ویژگی‌ها، مولفه‌های سازمانی مؤثر بر شکل‌گیری و بروز رفتارسیاسی

مؤلفه ها	توضیح هر مؤلفه	منابع
ساختار سازمانی	درجه و میزان تمرکز، رسمیت و پیچیدگی در سازمان	آنتینک و همکاران(۲۰۱۰)؛ دفت (۲۰۱۱)
سیستم ارزیابی عملکرد	میزان استفاده از معیارهای ذهنی به جای معیارهای عینی و عملکردی در ارزیابی عملکرد	اشناپدر (۲۰۱۶)؛ فریس و کاکمار (۱۹۹۲)
سیستم حقوق،دستمزد و پاداش دهی	درجه و میزان استفاده از روش‌های برد و باخت، ذهنی و غیرعملکردی در پرداخت دستمزد و پاداش دهی	فریس و همکاران (۲۰۰۵)
فرآیند تصمیم‌گیری و مشارکت دادن کارکنان	درجه و میزان شفافیت در فرآیند تصمیم‌گیری و میزان و چگونگی مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری	ریاض(۲۰۱۳)؛ پارکر و همکاران (۱۹۹۵)
سیاسی کاری مدیران	میزان سیاسی کاری مدیران با استفاده از منابع و اطلاعات سازمان به منظور ارتقاء و تحقق اهداف خود	رابینز (۲۰۱۶)؛ ایشاک (۲۰۱۶)
عدالت سازمانی	میزان احساس عدالت در توزیع منابع، بکارگیری قوانین در کار و وجود تعامل بین مدیران و کارکنان	آنتینک و همکاران(۲۰۱۰)؛ محمد(۲۰۰۷)
فرصت پیشرفت و ارتقاء در سازمان	درجه و میزان فرصت‌ها برای پیشرفت و ارتقاء در کارراهه(مسیر شغلی) کارکنان در طول خدمت	پون (۲۰۰۳)؛ پارکر و همکاران(۱۹۹۵)
کمیود منابع	میزان رقابت و تضاد بین کارکنان جهت کسب منابع مالی، انسانی و اطلاعاتی به علت محدودیت منابع	محمد(۲۰۰۷)؛ رابینز(۲۰۱۶)
ابهام در اهداف و استراتژی سازمان و وظایف کارکنان	درجه و میزان مبهم بودن اهداف و استراتژی در سازمان و ابهام در نقش و وظایف کارکنان	ریاض(۲۰۱۳)؛ مختاری و همکاران(۲۰۱۸)
تعارض در سازمان	میزان احساس کارکنان از جلوگیری یا ایجاد موانع توسط دیگران در مسیر دستیابی به اهداف خود	کیسامور و همکاران (۲۰۱۰)؛ پون(۲۰۰۳)

### ۳- روش‌شناسی

اعضای دلفی حاضر نشد. با این نتیجه پرسشنامه مربوطه پس از انجام اصلاحات لازم مجدداً در اختیار اعضای پانل دلفی قرار گرفت. در دور سوم نتایج به دست آمده از پاسخ نامه‌های دریافت شده از خبرگان علمی حکایت از آن داشت که برای مؤلفه‌ها ضریب هم‌انگهی کندال ۰/۷۴۵ و کای اسکوتر ۵۶/۵۴ و معنی داری ۰/۱۱۰ و برای شاخص‌ها ضریب هم‌انگهی کندال ۰/۸۲۳ و کای اسکوتر ۸۷/۱۴ و معنی داری ۰/۲۳ به دست آمد. بنابراین بالا بودن ضریب هم‌انگهی کندال و معنی دار نبودن تفاوت بین میانگین رتبه‌ها (برای مؤلفه‌ها و شاخص‌ها) نشان از اتفاق نظر میان اعضای پانل دلفی دارد. ضمناً برای کلیه مؤلفه‌ها و شاخص‌ها میانگینی بالاتر از ۳ (بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت) به دست آمد. به عبارتی مؤلفه‌ها و شاخص‌های مرتبط با این دور از دلفی مورد تأیید قرار گرفته و اجماع و اتفاق نظر نسبی بین خبرگان علمی حاصل گردید.

جدول (۲): نتایج آزمون دلفی دوره‌های سه‌گانه سنجش مؤلفه‌های سازمانی مؤثر در بروز رفتار سیاسی

ردیف	مؤلفه	میانگین وزنی نظرات	دور اول	دور دوم	دور سوم
۱	ساختار سازمانی	۳/۵۴۶	۱۱۸/۱	۱۰۵/۱	۸۴۰/۳
۲	سیستم ارزیابی عملکرد	۳/۶۰۰	۸۱۲/۱	۷۱۸/۱	۱۰۸/۴
۳	سیستم حقوق و دستمزد و پاداش دهی	۳/۸۰۰	۹۱۵/۱	۱۱۲/۱	۸۱۷/۳
۴	فرایند تصمیم‌گیری و مشارکت کارکنان	۴/۱۰۰	۷۱۴/۱	۷۳۲/۱	۹۲۵/۳
۵	سیاسی کاری مدیران و ارتقا از این طریق	۴/۷۵۶	۹۵۸/۱	۱۷۲/۱	۸۹۵/۳
۶	عدالت سازمانی	۴/۶۹۷	۸۴۱/۱	۹۳۱/۱	۸۷۴/۳
۷	میزان تغییرات و فرصت ارتقا در سازمان	۳/۵۰۰	۵۷۱/۱	۹۳۸/۱	۱۰۶۹/۴
۸	کمبود منابع	۳/۵۰۰	۸۳۲/۱	۸۵۷/۱	۷۲۹/۳
۹	ابهام در اهداف، استراتژی سازمان و وظایف کارکنان	۴/۳۸۷	۹۳۱/۱	۵۸۳/۱	۸۳۹/۳
۱۰	تعارض در سازمان	۴/۱۲۳	۸۵۲/۱	۱۰۱۹/۱	۷۲۶/۳

پژوهش حاضر از نوع ترکیبی (کیفی و کمی) است. در بخش کیفی از روش ارزیابی دلفی و در بخش کمی و جهت سنجش تأثیر ویژگی‌های سازمانی بر رفتار سیاسی از آزمون معادلات ساختاری استفاده شده است. پس از شناسایی مسئله و تشریح موضوع اصلی، شناخت و چارچوب بندی مسئله پژوهش از طریق مطالعه و مرور ادبیات مبانی نظری، مطالعات تطبیقی و بررسی پیشینه داخلی و خارجی مؤلفه‌ها و شاخص‌های اولیه شناسایی گردید. سپس ۲۰ تن از خبرگان علمی شامل اساتید دانشگاه و مدیران با تجربه سازمان مورد مطالعه و دارای مدرک تحصیلات عالی متناسب با این حوزه پژوهش، به روش ترکیبی (قضاوتی و گلوله برفی) به عنوان پانل دلفی انتخاب شدند. پس از آن پرسشنامه‌ی مربوط به مدل مفهومی اولیه توسط این خبرگان علمی طی سه مرحله مطالعه و تکمیل و ضمن جمع‌آوری نظرات آن‌ها، تحلیل کیفی داده‌ها با استفاده از روش تحلیل دلفی انجام گرفت. پس از آن مدل مفهومی نهایی طراحی گردید. آن‌گاه براساس مؤلفه‌ها و شاخص‌های شناسایی شده در مرحله کیفی پرسشنامه‌های برای بخش کمی تدوین گردید. جامعه آماری در بخش کمی این پژوهش مدیران، کارشناسان رسمی و پیمانی دارای حداقل مدرک کارشناسی شرکت ملی بهره برداری نفت و گاز- منطقه گچسارن شامل ۱۰۸۸ نفر بود که حجم نمونه به روش تصادفی ساده با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۲۸۴ نفر تعیین شد و پرسشنامه در بین آن‌ها توزیع و پس از پاسخگویی جمع‌آوری گردید و داده‌های حاصل از پاسخنامه‌ها با استفاده از آزمون معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

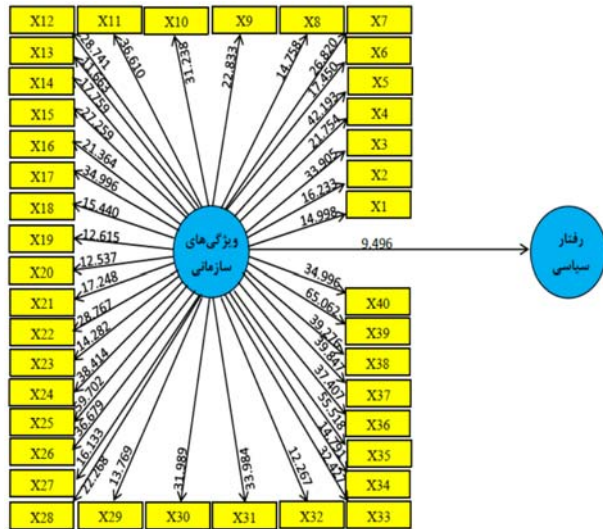
### ۴- یافته‌ها

پس از مطالعه و بررسی ادبیات و نتایج پیشینه‌ی مطالعات داخلی و خارجی تعداد ۱۰ مؤلفه و ۳۰ شاخص (هر مؤلفه ۳ شاخص) مربوط به ویژگی‌های سازمانی شناسایی اولیه گردید. سپس بر اساس این یافته‌ها پرسشنامه‌ی (باز و بسته) توسط پژوهشگران طراحی و جهت تبیین و اعتباریابی مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوطه در اختیار اعضای پانل دلفی قرار گرفت. در این دور (اول) براساس نتایج حاصل از نظرات کسب شده از پانل دلفی، در بخش سنجش مؤلفه‌ها ضریب هم‌انگهی کندال ۰/۳۸۴ و کای اسکوتر ۶۹/۲۳ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ در بخش سنجش شاخص‌ها ضریب هم‌انگهی کندال ۰/۳۷۳ و کای اسکوتر ۶۲/۱۷ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ حاصل شد. با توجه به پایین بودن ضریب هم‌انگهی کندال و معنی دار بودن تفاوت بین میانگین رتبه‌ها (برای مؤلفه‌ها و شاخص‌ها) اتفاق نظر میان اعضای پانل دلفی حاصل نشد و دور دوم به اجرا درآمد. در دور دوم به منظور رعایت دقت و احتیاط تمامی مؤلفه‌ها و پاسخ‌های پیشین به همراه میانگین نظرات کل اعضاء و نظرات دور قبل همان عضو در اختیار هریک از اعضای پانل دلفی (خبرگان دلفی) قرار گرفته و تکمیل گردید. در این دور بر اساس نتایج پاسخنامه‌های جمع‌آوری شده در بخش سنجش مؤلفه‌ها ضریب هم‌انگهی کندال ۰/۴۰۱ و کای اسکوتر ۷۹/۷۸ و معنی داری ۰/۰۰۰ و همچنین در بخش سنجش شاخص‌ها، ضریب هم‌انگهی کندال ۰/۴۳۵ و کای اسکوتر ۸۸/۶۸ و معنی داری ۰/۰۰۰ حاصل شد. لذا با توجه به پایین بودن ضریب هم‌انگهی کندال و معنی دار بودن تفاوت بین میانگین رتبه‌ها (برای مؤلفه‌ها و شاخص‌ها) اتفاق نظر میان

جدول (۳): نتایج آزمون دلفی دوره‌های سه‌گانه سنجش شاخص‌های موثر در شکل‌گیری رفتارهای سیاسی

دوره سوم	دوره دوم	دوره اول	میانگین وزنی نظرات	شاخص	مؤلفه
۳/۳۴۶	۴/۳۱۰	۳/۹۳۲	۳/۳۴۶	درجه و میزان تمرکز در سازمان	ساختار سازمانی
۳/۶۲۸	۳/۷۸۵	۴/۱۸۵	۳/۶۲۸	میزان رسمیت و حاکم بودن مقررات	
۴/۳۳۳	۳/۹۳۴	۳/۸۷۴	۴/۳۳۳	اندازه و پیچیدگی سازمان	
۳/۴۰۶	۴/۱۵۸	۳/۷۳۲	۳/۴۵۶	میزان استفاده از شاخص‌های ذهنی	سیستم ارزیابی عملکرد
۳/۷۶۱	۴/۵۷۸	۴/۱۱۷	۳/۵۶۷	میزان آگاهی کارکنان از شاخص‌های ارزیابی	
۴/۲۲۴	۳/۹۳۵	۳/۸۹۲	۴/۲۲۴	میزان ارزیابی عملکرد براساس وظایف شغلی	
۳/۶۵۰	۴/۱۵۵	۳/۸۹۲	۳/۶۵۰	میزان توجه به عملکرد در پرداخت‌ها	سیستم حقوق و دستمزد و پاداش
۴/۲۲۴	۴/۱۲۹	۴/۱۷۸	۴/۲۲۴	میزان آگاهی کارکنان از شاخص‌های پرداخت	
۴/۰۰۵	۴/۱۷۲	۴/۲۱۱	۴/۰۰۵	سیستم توزیع پاداش مجموع صفر (برد و باخت)	
۴/۱۲۸	۳/۷۴۵	۳/۷۸۲	۴/۱۲۳	میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها	فرایند تصمیم‌گیری و مشارکت کارکنان
۳/۵۰۰	۴/۳۲۰	۴/۱۵۶	۳/۵۰۰	میزان تشویق افراد به خلاقیت و نوآوری	
۳/۳۴۵	۴/۶۴۵	۳/۸۹۲	۳/۳۴۵	میزان توجه به نظرات و پیشنهادات کارکنان	
۴/۲۲۴	۳/۳۴۶	۳/۶۷۲	۴/۲۲۴	استفاده مدیران از آمار و اطلاعات سازمان در جهت تأمین منافع شخصی	سیاسی کاری مدیران
۳/۶۵۲	۴/۶۲۱	۴/۱۲۷	۳/۶۵۰	دستکاری اطلاعات توسط مدیران برای ارتقاء خود	
۴/۲۴۲	۴/۳۳۸	۳/۹۷۵	۴/۲۴۴	رفتارهای چندگانه مدیران برای تحقق اهداف شخصی	
۳/۷۸۳	۴/۵۱۲	۳/۷۲۸	۴/۳۰۰	درجه و میزان حاکم بودن عدالت توزیعی	عدالت سازمانی
۴/۳۰۵	۳/۸۴۵	۳/۸۶۳	۳/۷۸۰	درجه و میزان حاکم بودن عدالت رویه‌ای	
۳/۶۲۱	۴/۱۰۲	۴/۳۸۱	۳/۶۵۰	درجه و میزان حاکم بودن عدالت تعاملی	
۴/۴۴۵	۳/۶۵۲	۴/۱۷۳	۴/۴۴۵	میزان فرصت ارتقا و پیشرفت در مسیر شغلی	میزان تغییرات، جابجایی و فرصت ارتقا در سازمان
۳/۵۶۹	۴/۲۸۸	۴/۱۲۸	۳/۵۶۷	میزان جابجایی کارکنان در سازمان	
۴/۳۲۴	۴/۰۰۸	۳/۸۳۷	۴/۳۲۴	میزان خطرپذیری موقعیت و منافع فعلی کارکنان	
۴/۰۰۵	۴/۱۸۲	۴/۰۸۳	۴/۰۰۵	کمبود منابع مالی و مادی که سبب رقابت می‌شود	کمبود منابع
۳/۹۳۵	۴/۲۵۰	۳/۹۳۳	۳/۹۳۵	کمبود منابع انسانی که باعث رقابت می‌شود	
۳/۷۸۰	۴/۴۱۱	۳/۸۹۲	۳/۷۸۰	کمبود منابع اطلاعاتی که موجب ابهام و سردرگمی کارکنان می‌شود	
۴/۲۳۹	۳/۶۷۵	۴/۲۰۸	۴/۲۳۰	میزان ابهام در شرح وظایف و رفتار مورد انتظار سازمان از کارکنان	ابهام در اهداف، استراتژی سازمان و وظایف کارکنان
۴/۴۰۰	۳/۶۱۰	۴/۱۷۹	۴/۴۰۰	میزان ابهام در اهداف و استراتژی سازمان	
۳/۵۴۶	۳/۰۹۳	۳/۷۹۲	۳/۵۴۶	میزان وجود ابهام در چگونگی انجام وظایف	
۳/۶۰۸	۴/۲۳۰	۳/۹۲۷	۳/۶۰۰	درجه و میزان وابستگی متقابل افراد، دوایر و بخش‌های مختلف سازمان	تعارض در سازمان
۳/۸۱۰	۴/۶۵۵	۳/۹۵۲	۳/۸۰۰	چگونگی سیستم‌های اطلاع‌رسانی رسمی و غیررسمی در سازمان	
۳/۷۸۷	۴/۴۴۸	۴/۰۰۸	۳/۷۸۷	میزان ناهماهنگی در نقش و وظایف شغلی	

نتایج حاصل از بررسی مدل اندازه‌گیری نشان داد که بار عاملی تمامی سوالات پرسشنامه بالای ۰/۵ و در وضعیت مناسبی می‌باشد؛ از این رو رویای سازه پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. شکل (۲) خروجی نرم افزار در حالت عدد معناداری را نشان می‌دهد.



شکل (۲): خروجی نرم افزار جهت بررسی تأثیر ویژگی‌های سازمانی بر رفتار سیاسی - عدد معناداری

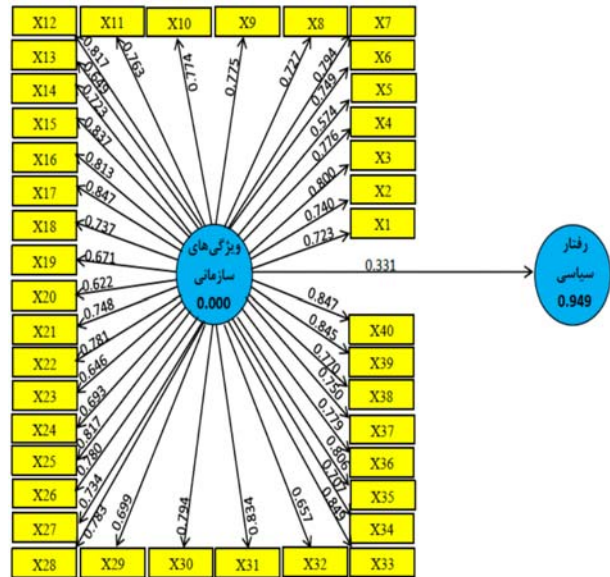
با توجه به نتایج شکل (۲)، اعداد معناداری بالاتر از ۱/۹۶+ و کمتر از ۱/۹۶- می‌باشند. از این رو می‌توان بیان داشت که سوالات به خوبی متغیرهای مورد بررسی را می‌سنجند. همچنین تأثیر ویژگی‌های سازمانی بر رفتار سیاسی مورد تایید قرار گرفت. نتایج نشان داد که ویژگی‌های سازمانی تأثیری برابر با ۰/۳۳۱ (t-value=8.603) بر رفتار سیاسی دارد. ضریب تعیین نشان از تأثیری دارد که یک متغیر مستقل بر متغیر وابسته دارد و هرچه میزان این ضریب بیشتر باشد، دال بر تبیین بیشتر متغیر وابسته از سوی متغیر یا متغیرهای مستقل دارد. چنانکه در شکل (۲) نشان داده شده‌است، ضریب R2 برای رفتار سیاسی برابر ۰/۴۹۹۹ می‌باشد. به این معنا که قدرت تبیین‌کنندگی سازه‌ی رفتار سیاسی به واسطه‌ی تأثیر متغیر مستقل بر آن برابر با ۹۲/۷ درصد می‌باشد که با توجه به سه سطح (۰/۱۹) ضعیف، ۰/۳۳ متوسط، ۰/۶۷ قوی) در خصوص ضریب تعیین می‌توان چنین عنوان داشت که قدرت برآزش رفتار سیاسی در سطح قوی، به‌عنوان متغیر درون‌زای مدل می‌باشد. نتایج حاصل از بررسی تأثیر مولفه‌های سازمانی بر رفتار سیاسی نشان از این دارد که همه مولفه‌ها بر رفتار سیاسی مؤثر هستند. جدول ۵ نتایج حاصل از بررسی روابط را نشان می‌دهد.

پس از تبیین ویژگی‌های سازمانی مؤثر بر شکل‌گیری و بروز رفتارهای سیاسی از طریق روش دلفی، پرسشنامه بخش کمی بر اساس نتایج حاصل از بخش کیفی توسط پژوهش‌گران طراحی و توسط ۲۸۴ نفر (نمونه آماری) از کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز منطقه گچساران تکمیل گردید. داده‌های حاصل از این پرسشنامه‌ها از طریق آزمون معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از محاسبه رویای، پایایی و آلفای کرونباخ سازه‌های تحقیق در جدول (۴) ارائه شده است:

جدول (۴): مقادیر رویای همگرا، پایایی مرکب و آلفای کرونباخ سازه‌های تحقیق

متغیر	روای همگرا (AVE)	پایایی مرکب (CR)	آلفای کرونباخ
عوامل سازمانی	۰/۷۰۴	۰/۸۳۸	۰/۷۳۷
رفتار سیاسی	۰/۷۲۸	۰/۸۵۶	۰/۷۸۵

نتایج حاصل از بررسی شاخص‌های مدل اندازه‌گیری نشان از تایید پایایی و رویای ابزار تحقیق دارد؛ چراکه، رویای همگرا در سطح بالای ۰/۵، پایایی ترکیبی در سطح بالای ۰/۷ و آلفای کرونباخ عددی بالای ۰/۷ را نشان می‌دهد. خروجی نرم افزار در حالت ضریب استاندارد در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل (۱): خروجی نرم افزار جهت بررسی ویژگی‌های سازمانی بر رفتار سیاسی - بارهای عاملی

جدول (۵): بررسی تأثیر سازمان و مؤلفه‌های آن بر رفتار سیاسی

نتیجه	ضریب معناداری	ضریب بتا	فرضیه
تأیید	۸/۶۰۳	۰/۳۳۱	«ویژگی‌های سازمانی» بر رفتار سیاسی تأثیر مستقیم و معنادار دارد.
تأیید	۲/۴۱۹	۰/۱۷۲	«ساختار سازمانی نامناسب» بر رفتار سیاسی تأثیر مستقیم و معنادار دارد.
تأیید	۲/۴۴۹	۰/۱۴۹	«ارزیابی عملکرد نامناسب» بر رفتار سیاسی تأثیر مستقیم و معنادار دارد.
تأیید	۲/۳۳۶	۰/۱۷۱	«سیستم حقوق و دستمزد نامناسب» بر رفتار سیاسی تأثیر مستقیم و معنادار دارد.
تأیید	۳/۱۶۰	۰/۱۱۱	«عدم مشارکت در تصمیم‌گیری» بر رفتار سیاسی تأثیر مستقیم و معنادار دارد.
تأیید	۴/۲۰۵	۰/۱۴۸	«سیاسی کاری مدیر» بر رفتار سیاسی تأثیر مستقیم و معنادار دارد.
تأیید	۲/۶۸۷	۰/۱۶۸	«بی عدالتی سازمانی» بر رفتار سیاسی تأثیر مستقیم و معنادار دارد.
تأیید	۵/۴۶۳	۰/۱۸۲	«تغییرات و جابجایی در سازمان» بر رفتار سیاسی تأثیر مستقیم و معنادار دارد.
تأیید	۶/۲۰۵	۰/۲۵۹	«کمبود منابع» بر رفتار سیاسی تأثیر مستقیم و معنادار دارد.
تأیید	۲/۲۵۰	۰/۱۴۷	«ابهام در اهداف، استراتژی و وظایف» بر رفتار سیاسی تأثیر مستقیم و معنادار دارد.
تأیید	۲/۰۲۲	۰/۲۱۱	«تعارض در سازمان» بر رفتار سیاسی تأثیر مستقیم و معنادار دارد.

#### ۵- نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر تأثیر مؤلفه ساختار سازمانی را بر شکل‌گیری رفتارهای سیاسی تأیید کرد که این نتیجه با نتایج مطالعات (ویگودا، ۲۰۰۱)، (تاتارکا، ۲۰۰۹)، (آری و همکاران، ۲۰۰۷) هماهنگ است. ساختار سازمانی شامل شاخص‌هایی از جمله تمرکز، رسمیت، حیطة نظارت، پیچیدگی افقی و عمودی، اندازه سازمان و ... می‌باشد. تمرکز تعیین‌کننده محل اخذ تصمیم در سازمان است.

هرچه درجه تمرکز در سازمان بالاتر باشد، تصمیمات در سطوح بالاتر سازمان گرفته می‌شود و کارکنان مشارکت کمتری در تصمیم‌گیری‌ها دارند در این شرایط کنترل کارکنان بر کار و محیط کمتر شده و سعی

می‌کنند به منظور نفوذ بر تصمیم‌گیرندگان کلیدی بالا به رفتارهای سیاسی روی آورند. هر چه درجه رسمیت در سازمان بالاتر باشد یعنی قوانین و مقررات، اهداف سازمان، فرایند تصمیم‌گیری‌ها، چگونگی انجام امور، شرح وظایف، نوع رفتار و فعالیت کارکنان در سازمان مشخص، شفاف و از قبل برنامه‌ریزی شده بوده و در این صورت اختیارات و آزادی عمل کارکنان کاهش می‌یابد. در چنین شرایطی فرصت کمتری برای انجام رفتارهای غیر رسمی از جمله رفتارهای سیاسی وجود دارد به عبارت دیگر هر چه رسمیت کمتر باشد ابهامات بیشتر و زمینه بروز رفتار سیاسی فراهم می‌شود.

نتایج تحقیق وجود رابطه بین سیستم ارزیابی عملکرد و بروز رفتار سیاسی را تأیید می‌کند که با نتایج مطالعات (اسماعیل و همکاران، ۲۰۱۱)؛ (اشنایدر، ۲۰۱۶) هماهنگ است. سیستم ارزیابی عملکرد به عنوان یک فرآیند دوره‌ای در همه سازمان‌ها مطرح است تا در یک دوره زمانی مشخص، عملکرد کارکنان و سازمان تعیین شود. کارکنان نیز انتظار دارند ارزیابی عملکرد آنها بر اساس یک سیستم و دوره زمانی مشخص با ملاک و معیارهای شفاف، عینی و مبتنی بر عملکرد و فعالیت‌ها انجام شود.

هر چه ملاک و معیارهای سیستم ارزیابی عملکرد مبهم، نامشخص و با ملاک‌های ذهنی و در دوره‌های طولانی یا نامشخص باشد کارکنان احساس می‌کنند که عوامل دیگری غیر از میزان عملکرد در ارزیابی‌ها تأثیر گذار است. در چنین حالتی رغبت و تمایل آنها در انجام وظیفه کاهش یافته و سعی می‌کنند برای تأمین نیازها و اهداف خود به رفتارهای دیگری از جمله رفتار سیاسی تمایل پیدا کنند. مهمتر آنکه اگر کارکنان احساس کنند که دیگران به جای انجام وظیفه از راه‌ها و رفتارهای دیگر برای رفع نیازها و تحقق اهداف خود عمل می‌کنند، احتمال بروز و گسترش رفتارهای سیاسی در آنها شدت می‌یابد.

یکی از نتایج این تحقیق تأیید رابطه معنادار بین سیستم حقوق، دستمزد و پاداش دهی سازمان با بروز رفتار سیاسی است که با نتایج تحقیقات (فریس و همکاران، ۲۰۰۵)؛ (پارکر و همکاران، ۱۹۹۵)؛ (اشنایدر، ۲۰۱۶) همسو می‌باشد. کارکنان برای تأمین نیازها و تحقق اهداف خود به استخدام سازمان در می‌آیند و انتظار دارند که سیستم حقوق، دستمزد و پاداش دهی سازمان شفاف و دارای ملاک و معیار عینی، مشخص، از قبل طراحی شده و بر مبنای فعالیتها و عملکرد آنها باشد. اگر کارکنان احساس کنند که سیستم حقوق و دستمزد در عمل فاقد شفافیت بوده و بر اساس ملاک و معیار ذهنی و نه بر اساس عملکرد است و یا عواملی از جمله سیاست عامل تعیین‌کننده در تصمیم‌گیری‌های مربوط به ارزیابی‌ها، پرداخت حقوق و مزایا و توزیع پاداش می‌باشد، آنها نیز به جای تمرکز بر انجام وظایف شغلی، به سمت رفتارهای سیاسی تمایل پیدا می‌کنند.

نتایج تحقیق حاکی از وجود رابطه مثبت و معنا دار بین ابهام در فرآیند تصمیم‌گیری‌ها و عدم مشارکت کارکنان در امور سازمان است. این نتیجه با مطالعات (ویگودا، ۲۰۰۳)؛ (اشنایدر، ۲۰۱۶)؛ (فریز و همکاران، ۲۰۰۵) هماهنگ است.

یکی دیگر از نتایج این پژوهش، نشان دادن رابطه منفی و معناداری مابین کمبود منابع و بروز رفتارهای سیاسی است که در راستای برخی از تحقیقات از جمله (لوین و همکاران، ۲۰۱۷)؛ (رابینز، ۲۰۱۶) می‌باشد.

سازمان از افراد و گروه‌هایی تشکیل شده که دارای ارزش‌ها، اهداف، منافع، باورها و انتظارات متفاوتی هستند لذا آنها بطور مستمر برای کسب منافع و اهداف خود فعالیت می‌کنند. هر چه این منابع سازمانی کمیاب تر باشد و یا سیستم توزیع آن دستخوش تغییر، تحول و یا ابهام و عدم اطمینان شود. نگرش و رفتار کارکنان در جهت دوری از اهداف سازمان هدایت شده و انگیزه درونی آنها به فعالیتهای دیگری از جمله رفتارهای سیاسی هدایت می‌شود. نهایتاً اینکه نتایج پژوهش بین وجود ابهام در اهداف، استراتژی‌ها و وظایف کارکنان با رفتار سیاسی رابطه مثبت و معنا داری را نشان می‌دهد که با نتایج مطالعات از جمله (لطیف و همکاران، ۲۰۱۱)؛ (یون، ۲۰۰۳)؛ (محمد، ۲۰۰۷) هماهنگ است.

ریشه و مبنای اکثر رفتارهای سیاسی مربوط به موضوع ابهام است هرگاه اهداف سازمان فاقد شفافیت و در حاله‌ای از ابهام باشد، روش انجام امور و فعالیت‌ها نامشخص، سلیقه‌ای و متغیر باشد و کارکنان از نظر وظایف، نقش و روش انجام کارها و وظایف خود سردرگم باشند در این اوضاع و احوال، شرایطی بر محیط حاکم می‌شود که کارکنان از انجام کارها خسته، ناراضی و بیگانه شده و این خود زمینه‌ای برای بروز و گسترش رفتارهای سیاسی در سازمان می‌شود. در همین رابطه (اشنایدر، ۲۰۱۶) پیشنهاد می‌دهد که با کاهش ابهامات در نقش، وظایف و استراتژیها می‌توان ادراک کارکنان از وجود سیاست را در سازمان کاهش داده و از این طریق رفتارهای سیاسی کاهش می‌یابند.

خلاصه اینکه وجود رفتارهای سیاسی امری عادی، طبیعی و ضروری در سازمان‌ها است که می‌تواند پیامدهای مثبت و منفی داشته باشد. مدیران می‌توانند از طریق کاهش ابهامات و عدم اطمینان در زمینه‌های مختلف از جمله تعیین اهداف، استراتژی‌ها، وظایف کارکنان-سیستم‌های ارزیابی عملکرد و پاداش دهی، رعایت عدالت و انصاف در سازمان، تعیین انتظارات و استفاده از سیستم ارتباطات باز می‌توان نسبت به استفاده هر چه بیشتر از پیامدهای مثبت و همچنین مدیریت و هدایت رفتارهای سیاسی منفی همت گمارد.

این پژوهش به دلیل ماهیت موضوع مورد مطالعه و نوع ابزار سنجش (پرسش‌نامه و خوداظهاری) با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌گردد دیگر عوامل اثرگذار در بروز رفتارهای سیاسی از جمله فرهنگ، محیط، ویژگی‌های شغلی، فردی و غیره را در سازمان‌های غیر دولتی مورد مطالعه قرار دهند.

#### منابع و مآخذ

[۱] آذر، عادل. مؤمنی، منصور. (۱۳۸۰). آمار و کاربرد آن در مدیریت. جلد دوم تحلیل آماری، چاپ پنجم، انتشارات سمت.

میزان مشارکت کارکنان در تعیین اهداف، استراتژی‌ها و تصمیم‌گیری‌های کلی سازمان مورد توجه این مولفه است. مشارکت کارکنان انگیزه آنها را برای انجام وظایف و تحقق اهداف و تصمیماتی که خود در اتخاذ آنها دخیل بوده اند افزایش می‌دهد.

مشارکت در تصمیم‌گیری منجر به کاهش ابهام و افزایش احساس کنترل و انصاف و اعتماد و اطمینان در کارکنان شده و انگیزه آنها برای تحقق این تصمیمات و اهداف سازمان را افزایش داده و کمتر احتمال وجود سیاست‌درسازمان را درک کرده و در نتیجه رفتارهای سیاسی کاهش می‌دهد. در سازمانهای متمرکز تصمیم‌گیری در رأس سازمان انجام و مبتنی بر عدم مشارکت سطوح پایین تر سازمان است [۲۱].

وجود رابطه مثبت و معنا دار بین سیاسی کاری مدیران و بروز رفتار سیاسی از سوی کارکنان از یافته‌های دیگر این پژوهش بود که با تحقیقات (ایشاک، ۲۰۱۶)؛ (لندلس، ۲۰۱۷)؛ (پتیگرو، ۲۰۰۳)؛ (دوبرین، ۲۰۰۱) هم راستا می‌باشد.

مدیران به عنوان الگوی رفتاری کارکنان محسوب می‌شوند و کارکنان سعی دارند رفتارهای خود را با رفتار مدیران هماهنگ نمایند. مدیران سازمان می‌توانند عاملی تأثیرگذار بر این بازیگران برای سیاست‌سازمانی و رفتار سیاسی در سازمان باشند و کارکنان اساساً مدیران را مسئول وقوع رفتارهای سیاسی می‌دانند.

نتایج این پژوهش وجود رابطه منفی و معنا داری را مابین عدالت سازمانی و رفتار سیاسی نشان می‌دهد که با مطالعاتی از قبیل (سایین و شاهین، ۲۰۱۷)؛ (اتینک و همکاران، ۲۰۱۰)؛ (دوست و همکاران، ۲۰۰۹) همسو می‌باشد.

عدالت سازمانی بر اساس ابعاد سه گانه مورد توجه و بررسی قرار می‌گیرد . عدالت توزیعی که مربوط به نتایج تخصیص و توزیع حقوق، پاداش- مجازات و... مربوط است و عدالت رویه‌ای که بر فرآیندهای مربوط به نحوه سیاست گذاری، روشها و رویه‌ها تکیه دارد و عدالت تعاملی که بر چگونگی روابط بین کارکنان و مدیران تأکید دارد.

نتایج پژوهش حاکی از وجود رابطه معنا داری بین سیستم تغییر، جابجایی و فرصت ارتقاء با بروز و گسترش رفتارهای سیاسی می‌باشد که با تحقیقات (هوک واتر، ۲۰۰۳)؛ (هریس و همکاران، ۲۰۰۵)؛ (شریفی و سید عامری، ۲۰۱۹) هم خوانی دارد.

تغییرات سریع و روز افزون در سازمانها و همچنین جابجایی‌های زیاد و گاه‌آبی دلیل و غیر ضروری موجب می‌گردد که کارکنان نسبت به منافع و خواسته‌های خود احساس نا امنی کرده و در چنین شرایطی در جهت حفظ شرایط و موقعیت سعی می‌کنند وارد بازی‌های سیاسی شوند، کارکنان نیز انتظار دارند با توجه به سابقه خدمت، کسب تجربه و مهارتهای شغلی، فرصت ارتقاء و پیشرفت داشته باشند. هرچه این فرصت‌های ارتقاء و پیشرفت کمتر و محدود تر باشد و یا فاقد ملاک و معیارهای مشخص، عینی و تعریف شده باشد، احساس عدم اطمینان کرده، ابهام و استرس در آنها بالا رفته و سعی می‌کنند به منظور کسب اهداف و انتظارات خود و همچنین کاهش ضرر و زیان احتمالی، رفتارهای سیاسی را گسترش دهند.



- and Job Satisfaction. *Acta Universitatis Danubius. (Economia, 7(1): 5-19.*
- [20] Khuwaja, U., Ahmad, K., Abid, Gh., Adeel, A. (2020). **Leadership and Employee Attitudes: the Mediating Role of Perception of Organizational Politics.** *Cogent business and management.* 7(1) : 1-7.
- [21] Kisamore, J. L., Jawahar, I. M., Liguori, E. W., Mharapara, T. L., Stone, T.H. (2010). **Conflict and Abusive Workplace Behaviors: The Moderating Effects of Social Competencies.** *Career Development International,* 15(6): 583-600.
- [22] Landells, E.M., Albrecht, S.L. (2017), **Positive Politics, Negative Politics, and Engagement: Psychological Safety, Meaningfulness, and Availability as Black Box Explanatory Mechanisms in Power, Politics, and Political Skill in Job Stress.** (2017): 33-49.
- [23] Latif, A., Abideen, Z. U., Nazar, M. S. (2011), **Individual Political Behavior in Organizational Relationship.** *J. Pol. & L.,* 4, 199.
- [24] Levine, J. R., Leenman, Theodore, S., Gersheno, Leenman, C., Hureau, D.M. (2017). **Political Places: Neighborhood Social Organization and the Ecology of Political Behaviors,** *Social Science Quarterly,* Volume99, Issue1: 201-215
- [25] Mintzberg, H. (1983). **Power in and Around Organizations.** Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- [26] Mishra, P., Kodwani, A. (2019), **Moderating Role of Employee Engagement on Conflict Politics Relationship.** *Benchmarking: An international journal,* 26. No 6:1781-1798.
- [27] Mohammad, A.H. (2007). **Antecedents of Organizational Politics Perceptions in Kuwait Business Organizations.** *Competitiveness Review,* 17. No. 4: 234-247.
- [28] Mokhtari, R., Safania, A. M., Poursoltan Z. H. (2018). **The Factors Affecting the Formation of Political Behavior in Iranian Sport Ministry and Federations.** *Annals of Applied Sport Science,* 6(2), 95-104.
- [29] Morgan, G. (2008). **Images of Organization.** United States of America: Berrett-Koehler.
- [30] Parker, C.P., Dipboye, R.L., Jackson, S. L. (1995), **Perceptions of Organizational Politics: An Investigation of Antecedents and Consequences.** *Journal of Management,* 21, no 5, 891-912.
- [31] Pettigrew, A. (2003), **Strategy as Process, Power and Change, in Stephen Cummings & David Wilson, Images of Strategy.** Malden, MA: Blackwell, 2003.
- [32] Poon, J. M. L. (2003), **Situational Antecedents and Outcomes of Organizational Politics Perceptions.** *Journal of Managerial Psychology,* 18. No. 2:138-155.
- [33] Rizzo, J. R., House, R. J., Lirtzman, S. I. (1970). **Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations.** *Administrative Science Quarterly,* 15, 150-163.
- [34] Robbins, S. P., Judge, T. (2016), **Organizational Behavior.** London: Pearson International Edition.
- [35] Sayin, A., Sahin, M.Y. (2017). **Adaptation of Organizational Justice in Sport Scale Into Turkish Language: Validity and Reliability Study.** *Journal of Education and Training Studies,* 5(2), 207-214.
- [36] Schneider, R.C. (2016). **Understanding and Managing organizational politics Kinesiology.** Sixth Asia-Pacific Conference on Global Business, Economics, Finance and Social Sciences (AP16Thai Conference).
- [37] Sharafi, H., Seyedameri, M. H. (2019). **The Moderating Role of Organizational Politics Perception in the Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction of the Staff of Iran ministry of Sports and Youths.** *Academy of Strategic Management Journal,* 18( 1): 1-15.
- [38] Tataraka, C.J. (2009), **The Perceptions of Organizational Politics in the National Guard:** North central University.
- [39] Vigoda-Gado, E., Hedva, V.P., Eyal, B.Z. (2003), **Politics and Image in the Organizational Landscape: An Empirical Examination among Public Sector Employees.** *Journal of Managerial Psychology.* 18:764-87.
- [40] Zibenberg, A. (2017). **Perceptions of Organizational Politics: A Cross-cultural Perspective.** *Global business review,* <https://doi.org/10.1177>.
- [۲] ایزدی، فاطمه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ی بین نوع ساختار سازمانی، منابع قدرت مدیران و شیوع رفتارهای سیاسی از دیدگاه کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان فارس. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- [۳] بیگ زاد، جعفر. علوی متین، یعقوب. سیدیان، سیدحامد. (۱۳۹۳). طراحی و تبیین الگوی مدیریت رفتار سیاسی کارکنان دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی. کارافن، شماره سی و ششم. ۳۱-۴۳.
- [۴] رضایی راد، فرزاد. کیاکجوری، داود. (۱۳۹۶)، نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی سازمانی (سازمان مورد مطالعه: بانک ملت). دومین کنفرانس بین المللی تکنیک‌های مدیریت و حسابداری، تهران، شرکت همایشگران مهر اشراق.. ۱-۱۴.
- [۵] قوی بازو، طاهره. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر تعارض‌های سازمانی بر رفتار سیاسی در سازمان و ارائه الگوی مدیریت رفتار سیاسی در ادارات دولتی شهر مشهد (دانشگاه علوم پزشکی مشهد). کنفرانس ملی هزاره سوم و علوم انسانی، شیراز، مرکز توسعه آموزش‌های نوین ایران. ۱-۱۶.
- [6] Allen, R. W., Madison, D.L., Porter, L.W., Renwick, P.A., Mayer, B.T. (1979). **Organizational Politics: Tactics and Characteristics of Its Actors.** *California Management Review,* 22 (1), pp. 77-83.
- [7] Are, G.S., Salminen, S. (2007). **Workplace Safety Perceptions And Perceived Organizational Support: Do Supportive Perceptions Influence Safety Perceptions?.** *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics,* 13(2), 189-200
- [8] Atinc, G., Darrat, M., Fuller, B., Parker, B.W. (2010), **Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of theoretical antecedents.** *Journal of Management Issues,* 22, no. 2:494-513.
- [9] Buchanan, D.A. (2008), **you Stab my Back, L, ll Stab yours: Management Experience and Perceptions of Organization Political Behavior.** *British Journal of management,* 19. No. 1:49-64.
- [10] Conner, D.S. (2006). **Human-Resource Professionals' Perceptions of Organizational Politics as a Function of Experience, Organizational Size, and Perceived Independenc.** *The Journal of Social Psychology,* 146, no. 6: 717-32.
- [11] Doldor, E., Anderson, D., Vinnicombe, S. (2013). **Refining the Concept of Political will: a Gender Perspective.** *British Journal of Management,* Vol. 24 No. 3, pp. 414-427.
- [12] Doucet, O., Lapalme, M., Simard, G. (2009). **Leader and Context Influences on Employees' Perception of Organizational Politics.** Paper presented at the 2009 Academy of Management meeting, Chicago, IL.
- [13] Dubrin, A.J. (2001). **Leadership.** (3rd ed) New York: Houghton Mifflin..
- [14] Ellen III, B. P., Ferris, G. R., Buckley, M.R. (2013). **Leader Political Support: Reconsidering Leader Political Behavior.** *The Leadership Quarterly,* 24. No. 6: 842-857.
- [15] Ferris, G.R., Treadway, D.C., Kolodinsky, R.W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C.J., Douglas, C., Frink, D. (2005), **Development and Validation of the Political Skill Inventory.** *Journal of Management,* 31: 126-152.
- [16] Harris, K.J., M. James, Boonthanom, R. (2005). **Perceptions of Organizational Politics and Cooperation as Moderators of the Relationship between Job Strains and Intent to Turnover.** *Journal of Managerial Issues* 17 (1): 26-42
- [17] Hochwarter, W.A., Kacmar, C., Perrewe, P.L., Johnson, D. (2003). **Perceived Organizational Support as a Mediator of the Relationship between Politics Perceptions and Work Outcomes.** *Journal of Vocational Behavior,* 63(3), 438-456
- [18] Ishak, S. (2016). **The Political Personality Traits and Political Behavior in Management: A Malaysian Public School Case,** *International Journal of Business and Management Invention,* 5, no. 12: 70-77.
- [19] Ismail, A., Zainol, N.A., Najib, A. M. (2011). **an Empirical Study of the Relationship between Performance Appraisal Politics**