



University of
Sistan and Baluchestan



Iranian Academy of
Management Sciences

The Structural Equation Model of Political Behaviors on Organizational Citizenship Behavior with the Mediation of job Engagement and Job Satisfaction Behavior in the Companies Affiliated with the IRIB

Siroos Ghanbari^{1*}, Saeid Norollahee²

¹. Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamadan, Iran. (Corresponding Author). E-mail: s.ghanbari@basu.ac.ir

². PhD Student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamadan, Iran

Extended Abstract

Abstract

The purpose of this research is to explain the role of political behaviors on organizational citizen behavior through the mediation of job engagement and job satisfaction through structural equation modeling. The research was carried out by descriptive-correlation method and especially based on structural equations. The statistical population of the research is 430 employees of Takta and Simachob companies affiliated to the IRIB in Tehran, and the sample size is 203 people, which was determined using the Krejcie and Morgan table. Data collection was done using standard questionnaires. Data analysis was done with the help of structural equation modeling (confirmatory path analysis) and Pearson correlation test using SPSS and AMOS statistical software. The findings showed; Political behavior has a significant and negative effect on organizational citizenship behavior and job engagement, job satisfaction and job engagement have a significant and positive effect on organizational citizenship behavior. Political behavior and job engagement have no significant effect on job satisfaction. The effect of political behavior on organizational citizenship behavior through job engagement and job satisfaction is significant. Also, the measurement and fit indices of the model also indicated the desirability of the model. In general, by taking advantage of job engagement and job satisfaction of employees, the negative effect of political behavior on organizational citizenship behavior can be moderated.

Introduction

Based on the efficiency of organizational citizenship behaviors in organizations and the negative effects of political behaviors as well as the inevitability of

these behaviors in organizations (Rezaeian, 2011) and the negative impact of political behaviors on organizational citizenship behaviors (Landells & Albrecht, 2019), the question that It is proposed that how can the effect of political behavior on organizational citizenship behaviors be moderated? With what components and solutions can the negative impact of political behaviors on organizational citizenship behaviors be eliminated or minimized? According to the review of previous researches, the reduction of organizational citizenship behavior is one of the consequences of political behavior in organizations (Bai, Helen Han & Harms, 2016; Sahid & Aslam, 2016) Based on this, it is predicted that job engagement and job satisfaction can solve part of the problems related to political behavior in organizations. According to what has been said, the main problem of the research is what effect do the variables of political behavior, job satisfaction and job engagement have on organizational citizenship behaviors?

Case study

The case of this research was Takta and Simachooob companies affiliated to the Broadcasting Organization of the Islamic Republic of Iran (IRIB) with 430 people.

Materials and Methods

The research method is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of implementation based on structural equation modeling. The statistical population of the research was 430 employees of Takta and Simachooob companies affiliated to the Broadcasting Organization. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table to the number of 203 people and sampling was done by simple random method. Information related to job engagement was collected with the 17-item Job Engagement Questionnaire (JEQ) by Schaufeli & Salanova (2002). Measuring political behavior with a 19-item questionnaire of employees' political behavior conducted by Dubrin (1978). Organizational citizenship behavior was measured with a 24-item questionnaire by Podsakoff et al (1990). To measure job satisfaction, the questionnaire of Schriesheim and Tsui (1980), which has 5 dimensions of colleagues, supervisors, income, overall satisfaction and job satisfaction, was used. In order to analyze the data, the methods of descriptive statistics and Pearson's correlation test and the statistical technique of structural equation modeling (confirmatory path analysis) were used. All statistical operations were performed using Spss and AMOS software.

Discussion and Results

The research findings show the significant and negative effect of political behavior on job engagement (T-VALUE=-0.696, T-VALUE=-7.002), political behavior on organizational citizenship behavior (T-VALUE=-0.399, T-VALUE=-4.347)) has a significant and negative effect. The effect of political behavior on job satisfaction is not significant. Job satisfaction has a significant

and positive effect on organizational citizenship behavior (0.265, T-VALUE = 3.648) and job engagement on organizational citizenship behavior (0.433, T-VALUE = 4.247). Also, the effect of political behavior and job engagement on job satisfaction is not significant.

Conclusion

Organizational behaviors of individual and group origin are the ultimate shaper of an organization's personality. As the findings of the research showed, political behaviors in the companies affiliated to the Broadcasting Organization play a decisive role in reducing the organizational citizen behavior through the mediation of job engagement and job satisfaction. Work and activity in media organizations and the production and broadcasting of audio and video content, in addition to the formal structure, requires a high level of informal structure and relationships. Based on this, in the mentioned companies, the behavior of organizational citizenship is of great importance, and the managers of the broadcasting organization and its affiliated companies should plan and manage in a way that the employees continuously show behaviors outside of relationships and activities. encourage formal and structural On the other hand, when political behaviors increase in these organizations, it will naturally have a negative effect on behaviors based on personal interest and outside of informal relationships. In the atmosphere of media activities that mostly deal with people's taste and interest and artistic aspects, with increasing political behaviors and decreasing organizational citizenship behavior, engagement and job satisfaction among employees, it is difficult to achieve organizational goals.

Keywords: Political behavior, Job engagement, Job satisfaction, Organizational citizenship behavior.

Article Type: Research Article

Cite this article: Ghanbari, S., & Norollahee, S. (2023). The Structural Equation Model of Political Behaviors on Organizational Citizenship Behavior with the Mediation of Job Engagement and Job Satisfaction Behavior in the Companies Affiliated with the IRIB. *Public Management Researches*, 16 (61), 241-266. (In Persian)



DOI:10.22111/JMR.2023.41459.5722

Received: 28 Feb. 2022

Revised: 28 June. 2022 **Accepted:** 25 Feb. 2023

© The Author(s).

Publisher: University of Sistan and Baluchestan

مدل معادله ساختاری رفتارهای سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجیگری اشتیاق شغلی و رضایت شغلی در شرکت‌های وابسته به سازمان صدا و سیما

سیروس قنبری^{۱*} - سعید نوراللهی^۲

۱. نویسنده مسئول، استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. s.ghanbari@basu.ac.ir
۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

چکیده

هدف این پژوهش تبیین نقش رفتارهای سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجیگری اشتیاق شغلی و رضایت شغلی از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری است. پژوهش به روش توصیفی - همبستگی با رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری اجرا شد. جامعه آماری پژوهش کارکنان شرکت‌های تکتا و سیماجوب وابسته به سازمان صدا و سیما به تعداد ۴۳۰ نفر در شهر تهران است که حجم نمونه به تعداد ۲۰۳ نفر با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعیین شد. گردآوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد انجام شد. تحلیل داده‌ها به کمک مدل‌یابی معادلات ساختاری (تحلیل مسیر تأییدی) و آزمون همبستگی پیرسون با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و AMOS انجام شد. یافته‌ها نشان داد: رفتار سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی و اشتیاق شغلی تأثیر معنادار و منفی دارد، رضایت شغلی و اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معنادار و مثبت دارند. رفتار سیاسی و اشتیاق شغلی بر رضایت شغلی تأثیر معناداری ندارند. تأثیر رفتار سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق اشتیاق شغلی و رضایت شغلی معنادار است. همچنین شاخص‌های اندازه‌گیری و برازش مدل نیز حکایت از مطلوب بودن مدل داشتند. به‌طور کلی با بهره‌گیری از اشتیاق شغلی و رضایت شغلی کارکنان می‌توان اثر منفی رفتارهای سیاسی را بر رفتار شهروندی سازمانی تعدیل نمود.

واژه‌های کلیدی: رفتار سیاسی، اشتیاق شغلی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی.

استناد: قنبری، سیروس؛ نوراللهی، سعید (۱۴۰۲). مدل معادله ساختاری رفتارهای سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجیگری اشتیاق شغلی و رضایت شغلی در شرکت‌های وابسته به سازمان صدا و سیما، پژوهش‌های مدیریت عمومی. ۶۱(۱)، ۲۶۶-۲۴۱.

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۱/۰۴/۰۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۰۶

DOI: 10.22111/JMR. 2023.41459.5722

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۰۹

نوع مقاله: علمی پژوهشی

حق مؤلف © نویسندگان

ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان



مقدمه

چشم‌اندازهای توسعه سازمان‌های کنونی به بینش کارکنان و مشارکت آنها در کار و اهداف سازمان به رفتار فراتر از نقش وابسته است و سازمان‌ها با استفاده از این استراتژی مسائل پیچیده خود را حل می‌کنند (Kumar, Preddy & Das, 2021: 406). در این راستا رفتار شهروندی سازمانی^۱ به‌عنوان یک مفهوم مهم در مدیریت منابع انسانی مطرح شده است (Chan & Lai, 2017: 214). این‌گونه رفتارها، رفتارهای اختیاری از جانب یک کارمند است که مستقیماً عملکرد مؤثر یک سازمان را ارتقا می‌بخشد، بدون اینکه لزوماً بر بهره‌وری کارمند تأثیر بگذارد (Acaray & Akturan, 2015: 473). مطالعات نشان داده است رفتار شهروندی سازمانی برای سازمان‌ها بسیار مثبت و اثرگذار است و از مزایای آن علاوه بر مدیریت سازمان، زیردستان نیز سود می‌برند (Khan, Ghouri & Awang, 2013: 145). برخی متغیرهای منفی در رفتار سازمانی، به‌عنوان متغیرهای بازدارنده رفتارهای شهروندی سازمانی قابل تأمل می‌باشند. یکی از این رفتارها، رفتارهای سیاسی^۲ است. نتایج تحقیقات بیانگر نقش منفی رفتارهای سیاسی در تحریک رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان می‌باشند (Atta & Khan, 2016: 21). تأثیر رفتارهای سیاسی بر یک کارمند چندان قابل توجه نیست اما اثر آن در کل سازمان اجتناب‌ناپذیر و قابل توجه است. کارکنانی که در سازمان احساس قربانی شدن به آنها دست می‌دهد، معمولاً رفتارهای منفی نسبت به کار و کل سازمان پیدا می‌کنند و این مسأله بر عملکرد آنها تأثیر می‌گذارد (Jain & Ansari, 2018: 87).

رفتارهای سیاسی به اشکال مختلف و در لایه‌های مختلف سازمان به نمایش گذاشته می‌شوند (Sonaike, 2013: 197) و اگر به شیوه مثبت اعمال شوند، منجر به اعتماد، صداقت و دستیابی به اهداف سازمانی می‌شوند، در حالی که کاربرد منفی آنها زمینه‌ساز سوء تفاهم، ناامیدی و ترک شغل است (Banerjee, Pipariya & Banerjee, 2017: 97). بر اساس نتایج تحقیقات، رفتارهای سیاسی اثر منفی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارند (Guo, Kang, Shao & Halvorsen, 2019; Shahid & Aslam, 2016). رفتار سیاسی

1. Organizational Citizenship behavior

2. Political behavior

مجموعه وسیعی از تاکتیک‌های نفوذ، خودنمایی، مدیریت احساسات و نظیر آن است (Kapoutsis & Thanos, 2016). بنابراین با استفاده از متغیرهای مثبت در سازمان می‌توان از اثر منفی رفتارهای سیاسی کاسته و یک توازن مناسب در محیط کار ایجاد نمود. در این راستا اشتیاق شغلی کارکنان یک پیش‌بینی‌کننده قوی با طیف وسیعی از پیامدهای نگرشی، رفتاری و سازمانی است (Carter, Nesbit, Badham, Parker & Sung, 2016: 2488).

اشتیاق شغلی کارمندان به‌عنوان یک سازه مورد علاقه مطرح شده است. شافلی و همکاران (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma' & Bakker, 2002) اشتیاق شغلی را حالتی ذهنی که با کار موفقیت‌آمیز و مثبت ارتباط دارد و با جذب‌شدن در شغل، از خودگذشتگی و قدرتمندی توصیف می‌شود تعریف کرده‌اند. اشتیاق شغلی برای اثربخشی سازمان‌ها عامل مهمی به‌شمار می‌رود چرا که وقتی کارکنان اشتیاق شغلی نداشته باشند در نتیجه تمایلی به انجام کار اثربخش نخواهند داشت. وقتی کارمندان به‌طور عمیق به سازمان و کار در آن اشتیاق داشته باشند، احساس مثبت و شدیدی در آنها ایجاد می‌شود تا بیشترین تلاش خود را برای موفقیت سازمان انجام دهند (Othman, Hamzah & Abas, 2017: 108).

متغیر دیگری که می‌تواند تأثیر مثبتی بر رفتارهای شهروندی سازمانی داشته باشد و اثر منفی رفتارهای سیاسی را کاهش دهد، رضایت شغلی^۱ است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد؛ رضایت شغلی اثر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد (Subardjo & Tentama, 2020; Yu, Wang & Huang, 2018).

بر اساس کارایی رفتارهای شهروندی سازمانی در سازمان‌ها و اثرات منفی رفتارهای سیاسی و همچنین اجتناب‌ناپذیر بودن این رفتارها در سازمان‌ها (Rezaeian, 2011) و تأثیر منفی رفتارهای سیاسی بر رفتارهای شهروندی سازمانی (Landells & Albrecht, 2019) سوالی که مطرح می‌شود این است که چگونه می‌توان تأثیر رفتار سیاسی بر رفتارهای شهروندی سازمانی را تعدیل نمود؟ با چه مؤلفه و راهکارهایی می‌توان تأثیر منفی رفتارهای سیاسی بر رفتارهای شهروندی سازمانی را از بین برد یا به حداقل رساند؟ بر اساس مرور پژوهش‌های قبلی کاهش رفتار شهروندی سازمانی یکی از پسایندهای رفتار سیاسی در

^۱. Job satisfaction

سازمان‌ها است (Harms, 2016; Sahid & Aslam, 2016; Bai, Helen Han) بر این اساس پیش‌بینی می‌شود اشتیاق شغلی و رضایت شغلی بتوانند بخشی از مشکلات مربوط به رفتارهای سیاسی در سازمان‌ها را رفع نمایند. با توجه به آنچه بیان شد مساله اصلی پژوهش این است که متغیرهای رفتار سیاسی، رضایت شغلی و اشتیاق شغلی چه اثری بر رفتارهای شهروندی سازمانی دارند.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اشتیاق شغلی: کان (Kahn, 1990) به‌عنوان اولین پژوهشگر این حوزه، اشتیاق شغلی را استفاده از همه وجود خود در ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کند. اشتیاق شغلی تفکری مثبت و واقعی است که با انرژی، مشارکت و کفایت متمایز می‌شود. افراد با اشتیاق شغلی بالا همه ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خود را در انجام دادن مسئولیت به‌کار می‌گیرند. از نظر شافلی و همکاران (Schaufeli et al, 2002)، اشتیاق شغلی یک روحیه الهام‌بخش و رضایت‌بخش مرتبط با کار است که با انرژی، تعهد و علاقه قابل شناسایی است (Tummers et al, 2015; Din, Iram & Farooq, 2018: 17). اشتیاق شغلی شامل ابعاد جذب، نیرومندی و وقف خود (ایثار) می‌باشد.

جذب^۱: جذب به میزان تمرکز و غرق شدن فرد در کار خود اشاره دارد. در این حالت به این دلیل فرد سرسختانه درگیر کار خود می‌شود که تجربه کاری برای او بسیار لذت‌بخش است. افراد برای قرار گرفتن در چنین شرایطی حاضر به پرداختن بهایش نیز هستند (Naami & Piriaei, 2011: 24, Salanova, Agut & Peiro, 2005).

نیرومندی^۲: در این بعد، فرد در راستای انجام کار خود تلاش قابل ملاحظه‌ای اعمال کرده و در موقعیت‌های دشوار پافشاری بیشتری می‌کند. کارکنانی که از نیرومندی بالایی برخوردارند، بیشتر به واسطه کار خود برانگیخته می‌شوند و در هنگام وقوع مشکلات و بروز تعارضات بین فردی مقاومت بیشتری از خود نشان می‌دهند (Naami & Piriaei, 2011: 24).

1. Absorbtion

2. Vigor

وقف خود^۱: اشتیاق شغلی وقف خود در کار با درگیری شدید روانی کارکنان در کار مشخص شده و ترکیبی از احساس معنی‌داری، اشتیاق و چالش است. این بعد با مفهوم دلبستگی شغلی^۲ وجه مشترک بسیاری دارد و به درجه‌ای که فرد از لحاظ روانی خود را وابسته به شغل خود می‌داند، اطلاق می‌شود (Carmeli & Freund, 2002).

رفتار سیاسی: رفتار سیاسی فعالیتی است که توسط کارکنان یک سازمان برای به‌دست آوردن، توسعه و استفاده از قدرت برای رسیدن به مقاصد شخصی انجام می‌شود (Ahmad, Kipnis et al., 1980). کیپنیس و همکاران (Saeed Hashmi & Waqas Akhtar, 2016: 97) در مطالعه خود ۸ تاکتیک ابراز وجود، تحریم‌ها، ناسپاسی، عقلانیت، مبادله، مسدود کردن^۳، فرجام‌خواهی و ائتلاف‌ها^۴ را شناسایی کردند.

رفتار شهروندی سازمانی: اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی، اولین بار توسط باتمان و اورگان (Bateman & Organ, 1983) مطرح شد. این اصطلاح به‌عنوان یکی از موتورهای عملیاتی سازمان مطرح شده است، اما به‌طور مستقیم بخشی از تعریف عملکرد و وظیفه کارکنان به‌حساب نمی‌آید (Mariani, Asmony & Nurmayanti, 2020: 221). ابعاد مختلفی برای رفتار شهروندی سازمانی ارائه شده است. اورگان این ابعاد را شامل: ۱- وجدان کاری؛ ۲- نوع‌دوستی؛ ۳- رفتار مدنی؛ ۴- جوانمردی و ۵- ادب و نزاکت می‌داند (Shirazi, Khodaverdian & Naeemi, 2013: 134).

رضایت شغلی

رضایت شغلی یک ارزیابی احساسی است که بر اساس عوامل متعددی در زمینه شغل انجام می‌شود. بنابراین نمی‌توان آن را لمس کرد یا دید، فقط با عبارات و رفتارها ظاهر می‌شود. به‌طور کلی، رضایت شغلی با ارزیابی کارکنان در مورد اینکه نتایج و خروجی‌ها چقدر انتظارات مربوط به کار آنها را برآورده می‌کند، مرتبط است (Çankir & Arikani, 2019: 1135). به‌طور کلی رضایت شغلی، نحوه درک فرد از شغل خود و نظر او در مورد شغل خود است (Sulistyo & Suhartiti, 2019: 15).

1. Dedication

2. Job involvement

3. Blocking

4. Coalitions

با توجه به مبانی نظری مطرح شده، در ادامه برخی از پژوهش‌های انجام شده در زمینه موضوع پژوهش ارائه می‌شود. این پژوهش‌ها عبارتند از: مطالعات کومار و همکاران (Kumar, Reddy & Das, 2021)، ماریانی و همکاران (Mariani, Asmony & Nurmayanti, 2020)، گائو و همکاران (Guo, Kang, Shao & Halvorsen, 2019) نشان‌دهنده رابطه مثبت اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی است.

مطالعات گائو و همکاران (Guo et al., 2019)، عطا و خان (Atta & Khan, 2016)، شهید و اسلام (Shahid & Aslam, 2016)، بیانگر رابطه منفی بین رفتار سیاسی و رفتار شهروندی سازمانی هستند.

مطالعات سوبارگو و تینتاما (Subardjo & Tentama, 2020)، انجی و همکاران (Ng & et al., 2019)، یو و همکاران (Yu, Wang & Huang, 2018) بیانگر رابطه مثبت بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند.

مطالعات گائو و همکاران (Guo et al., 2019)، لاندلز و آلبرشت (Landells & Albrecht, 2019)، جین و انصاری (Jain & Ansari, 2018)، کدرون و پرتز (Kidron & Peretz, 2018) بیانگر رابطه منفی بین رفتار سیاسی و اشتیاق شغلی می‌باشند.

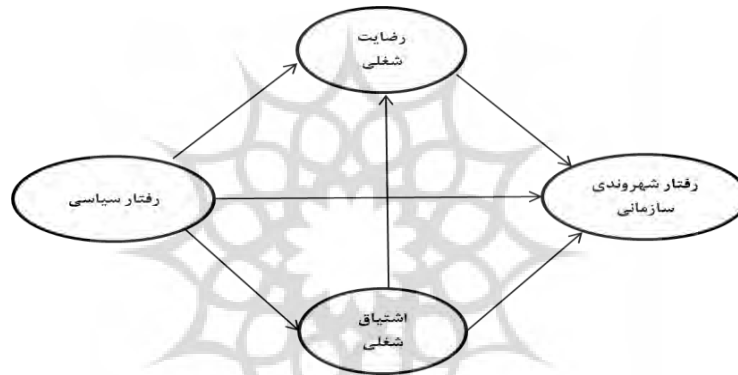
مطالعات یوسف و همکاران (Yusof, Zulkiffli, Padlee & Yusof, 2018) بیانگر رابطه منفی بین رفتار سیاسی و رضایت شغلی می‌باشند.

مطالعات گونگ و همکاران (Gong, Wu, Huang, Yan & Luo, 2020)، سولیتو و سوهارتینی (Sulistyo & Suhartiti, 2019)، چانگیر و آریکان (Çankir & Arıkan, 2019)، گرگ و همکاران (Garg, Ahmad Dar & Mishra, 2018)، بیانگر رابطه مثبت بین اشتیاق شغلی و رضایت شغلی است.

در ادامه با توجه به مفاهیم ارائه‌شده و پیشینه تجربی پژوهش مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش طرح شده است.

مدل مفهومی پژوهش برگرفته از مدل‌های پژوهشی اشتیاق شغلی شافلی و همکاران (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma' & Bakker, 2002)، رفتار سیاسی دوبرین (Dubrin, 1978)، رفتار شهروندی سازمانی اورگان (Organ, 1988) و رضایت شغلی شریسه‌ایم و تسوی (Schriesheim & Tsui, 1980) است. این مدل شامل متغیر رفتار

سیاسی به‌عنوان متغیر مستقل، متغیر رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته و متغیرهای رضایت شغلی و اشتیاق شغلی به‌عنوان متغیرهای میانجی است. مولفه‌های اشتیاق شغلی شامل ابعاد توانایی، فداکاری و جذب، مولفه‌های رفتار سیاسی شامل چابک‌پلوسی، استفاده سیاسی از اطلاعات، تصویرسازی، ایجاد الزام اخلاقی، معاشرت با افراد ذی‌نفع و ایجاد پایگاه حمایتی، مولفه‌های رفتار شهروندی سازمانی شامل وجدان‌کاری، جوانمردی، رفتار مدنی، احترام به دیگران و نوع‌دوستی است. رضایت شغلی نیز شامل ابعاد همکاران، سرپرستان، درآمد، رضایت کلی و رضایت از شغل است. بنابراین مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر طراحی شد.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- رفتار سیاسی از طریق اشتیاق شغلی و رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد.
- ۲- رفتار سیاسی از طریق اشتیاق شغلی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد.
- ۳- رفتار سیاسی از طریق اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر دارد.
- ۴- اشتیاق شغلی از طریق رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ اجرا توصیفی - پیمایشی مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان شرکت‌های تکتا و سیم‌چوب وابسته به سازمان صدا و سیما به تعداد ۴۳۰ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۲۰۳ نفر تعیین و نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شد (با توجه به پیش‌بینی در خصوص احتمال عدم بازگشت تعدادی از پرسشنامه‌ها و مخدوش و کامل نبودن برخی از آنها، تعداد ۲۴۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع شد و با توجه به عدم بازگشت برخی از پرسشنامه‌ها و ناقص بودن تعدادی از پرسشنامه‌های دریافت شده، در نهایت اطلاعات ۲۰۲ پرسشنامه در تحلیل نهایی مورد استفاده قرار گرفت). جهت گردآوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) استفاده شد. اطلاعات مربوط به اشتیاق شغلی، با پرسشنامه ۱۷ گویه‌ای اشتیاق شغلی (JEQ)^۱ شافلی و سالانوا (Schaufeli & Salanova, 2002) گردآوری شد. این پرسشنامه دارای سه بُعد توانایی (۶ گویه)، فداکاری (۵ گویه) و جذب (۶ گویه) بود. روایی و پایایی این ابزار توسط شافلی و سالانوا (Schaufeli & Salanova, 2002) بررسی و مورد تأیید قرار گرفته است. برای سنجش رفتار سیاسی، از پرسشنامه ۱۹ گویه‌ای رفتار سیاسی کارکنان که توسط دوبرین (Dubrin, 1978) طراحی و اعتباریابی شده است، استفاده شد. ابعاد این ابزار شامل ابعاد چاپلوسی با ۴ گویه، استفاده سیاسی از اطلاعات، تصویرسازی، ایجاد الزام اخلاقی، معاشرت با افراد ذی‌نفع و ایجاد پایگاه حمایتی هر بُعد با ۳ گویه می‌باشد. این پرسشنامه در ایران توسط بیک‌زاد و همکاران (Beikzad, Alavi Matin & Seyedia, 2014) ترجمه و اعتباریابی شده است. پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش شده است. برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه ۲۴ گویه‌ای پادساکف و همکارانش (Podsakoff et al., 1990) استفاده شد. مؤلفه‌های آن شامل وجدان‌کاری (۵ گویه)، جوانمردی (۵ گویه)، رفتار مدنی (۴ گویه)، احترام به دیگران (۵ گویه) و نوع‌دوستی (۵ گویه) است. شیرازی و همکاران (Shirazi, Khodaverdian & Naeemi, 2013) پس از ترجمه پرسشنامه روایی آن

^۱. Job Engagement Questionnaire (JEQ)

را در جامعه ایرانی مورد بررسی و تأیید قرار داده‌اند. پایایی آن نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش شده است. برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه شریسه‌ایم و تسوی (Schriesheim & Tsui, 1980) با ۵ بُعد همکاران، سرپرستان، درآمد، رضایت کلی و رضایت از شغل استفاده شد. در پژوهش ایراوانتو، نوویانتی و رز (Irawanto, Novianti & Roz, 2021) آلفای کرونباخ آن ۰/۸۴۹ و روایی محتوایی ۰/۹۳۷ روایی همگرا و واگرایی این پرسشنامه محاسبه و مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش حاضر روایی ابزار با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت. یافته‌ها در جدول شماره ۱ گزارش شده‌اند.

جدول شماره ۱: شاخص‌های کلی برازش الگوهای اندازه‌گیری

شاخص	رفتار سیاسی	رفتار شهروندی سازمانی	رضایت شغلی	اشتیاق شغلی
X^2/df	۱/۸۱۸	۱/۴۸۶	۰/۴۸۱	۲/۲۱۹
P-value	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۴۲	۰/۰۰۰
RMSEA	۰/۰۶۴	۰/۰۴۹	۰/۰۰۰	۰/۰۷۸
GFI	۰/۸۶۹	۰/۸۷۵	۰/۹۹۵	۰/۸۹۷
AGFI	۰/۸۳۷	۰/۸۵۲	۰/۹۸۵	۰/۸۶۰

بارهای عاملی مربوط به گویه‌های هر یک از ابزارهای پژوهش در جدول ۲ گزارش شده است. لازم به ذکر است با در نظر گرفتن حداقل میزان بار عاملی به مقدار ۰/۳، تمامی گویه‌های با بار عاملی ۰/۳ و بالاتر در تحلیل و مدل نهایی باقی مانده‌اند.

جدول شماره ۲: بارهای عاملی گویه‌ها

متغیر	گویه	بار عاملی	متغیر	گویه	بار عاملی
رفتار سیاسی	Q1	۰/۳۸	رفتار شهروندی سازمانی	Q1	۰/۳۶
	Q2	۰/۴۶		Q2	۰/۳۹
	Q3	۰/۳۹		Q3	۰/۳۴
	Q4	۰/۳۴		Q4	۰/۳۰
	Q5	۰/۵۹		Q5	۰/۳۱
	Q6	۰/۵۲		Q6	۰/۳۵
	Q7	۰/۳۵		Q7	۰/۳۲
	Q8	۰/۳۵		Q8	۰/۳۴
	Q9	۰/۴۹		Q9	۰/۳۵
	Q10	۰/۳۷		Q10	۰/۳۶
	Q11	۰/۴۸		Q11	۰/۵۱

متغیر	گویه	بار عاملی	متغیر	گویه	بار عاملی
اشتیاق شغلی	Q12	۰/۴۶	رضایت شغلی	Q1	۰/۳۳
	Q13	۰/۴۴		Q2	۰/۴۹
	Q14	۰/۳۲		Q3	۰/۳۳
	Q15	۰/۵۱		Q4	۰/۴۹
	Q16	۰/۴۹		Q5	۰/۴۲
	Q17	۰/۴۴		Q13	۰/۴۳
	Q18	۰/۴۱		Q14	۰/۴۸
	Q19	۰/۴۸		Q15	۰/۴۲
	Q20	۰/۳۶		Q16	۰/۵۱
	Q21	۰/۳۶		Q17	۰/۴۳
	Q22	۰/۶۲			
	Q23	۰/۵۲			
	Q24	۰/۳۹			
	Q1	۰/۵۲			
	Q2	۰/۶۳			
	Q3	۰/۶۱			
	Q4	۰/۴۱			
Q5	۰/۴۳				

نتایج الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) بیانگر این است که الگوهای اندازه‌گیری از برازش خوبی برخوردار بوده و شاخص‌های کلی مورد تأیید است. نتایج نشان‌دهنده حمایت داده‌ها از الگوهای اندازه‌گیری است. جهت بررسی پایایی ابزار پژوهش از آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده برای رفتار سیاسی ۰/۹۰، رفتار شهروندی سازمانی ۰/۸۶، رضایت شغلی ۰/۸۵ و اشتیاق شغلی ۰/۸۷ بود. داده‌های به‌دست‌آمده با روش‌های آمار توصیفی و تحلیل استنباطی با آزمون همبستگی پیرسون و تکنیک آماری مدل‌یابی معادلات ساختاری (تحلیل مسیر تأییدی) انجام شد. کلیه عملیات آماری با استفاده از نرم‌افزارهای *Spss* و *AMOS* انجام گرفت.

یافته‌ها

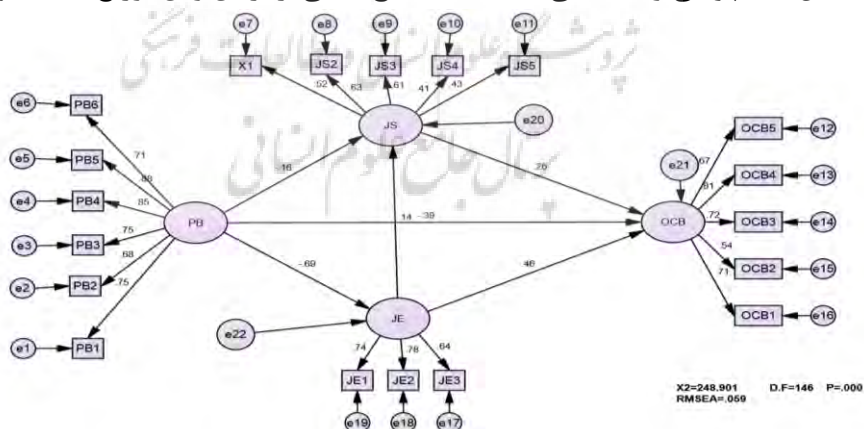
از کل اعضای نمونه پژوهش ۱۳۹ نفر (۶۸/۸۱ درصد) را مردان و ۶۳ نفر (۳۱/۱۹ درصد) را زنان تشکیل می‌دادند. ۱۳ نفر با تحصیلات در سطح کاردانی (۶/۴۴ درصد نمونه آماری)، ۱۳۷ نفر در سطح کارشناسی (معادل ۶۷/۸۲ درصد نمونه آماری)، ۵۲ نفر در سطح کارشناسی ارشد (معادل ۲۵/۷۴ درصد نمونه آماری) بودند. یکی از پیش‌فرض‌های استفاده از تکنیک معادلات ساختاری وجود همبستگی معنادار بین متغیرها است. لذا ابتدا آزمون همبستگی پیرسون اجرا شد (جدول شماره ۳).

جدول شماره ۳: آماره‌های توصیفی و همبستگی پیرسون

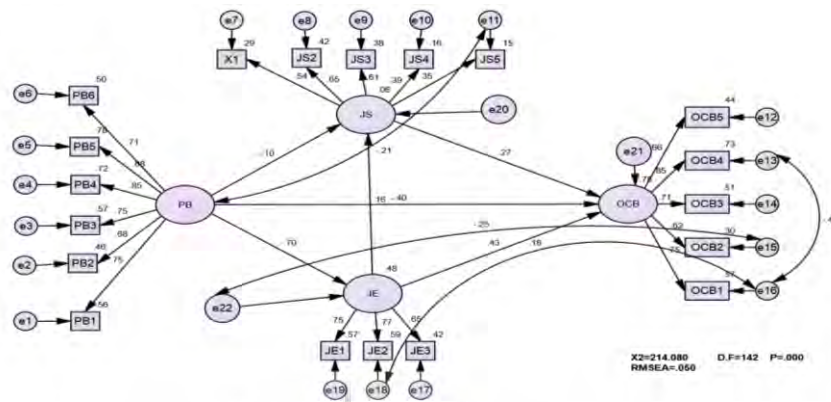
متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
رفتار سیاسی	۲/۲۲	۰/۴۹۸۸	-			
رفتار شهروندی سازمانی	۳/۳۷	۰/۳۳۵۱	-۰/۶۷۹ **	-		
رضایت شغلی	۳/۸۲	۰/۶۳۷۱	-۰/۲۲۲ **	۰/۳۶۳ **	-	
اشتیاق شغلی	۳/۴۸	۰/۴۴۰۲	-۰/۵۸۶ **	۰/۶۳۷ **	۰/۲۱۴ **	-

** $P < 0.01$

طبق جدول شماره ۳، همبستگی بین رفتار سیاسی، رفتار شهروندی، رضایت شغلی و اشتیاق شغلی در سطح ۰/۰۱ معنادار هستند. فرض همبستگی کافی برای انجام مدل‌یابی معادلات ساختاری برقرار بود. درخصوص نرمال بودن توزیع داده‌ها نیز با توجه به مقادیر شاخص‌های چولگی و کشیدگی (۲- تا ۲+) نتایج حاکی از نرمال بودن توزیع داده‌ها بود.



شکل شماره ۲: مدل در حالت استاندارد قبل از اصلاح



شکل شماره ۳: مدل اصلاح شده استاندارد

ضرایب تحلیل مسیر متغیرها

جدول شماره ۴: معناداری ضرایب تحلیل مسیر متغیرها

P	مقدار t	خطای استاندارد	بتا	مقدار B	متغیر وابسته	متغیر مستقل
***	-۷/۰۰۲	۰/۰۹۳	-۰/۶۹۶	-۰/۶۵۱	اشتقاق شغلی	رفتار سیاسی
۰/۴۹۲	-۰/۶۸۷	۰/۱۷۶	-۰/۰۹۸	-۰/۱۲۱	رضایت شغلی	رفتار سیاسی
۰/۳۰۳	۱/۰۳۰	۰/۲۰۰	۰/۱۵۷	۰/۲۰۶	رضایت شغلی	اشتقاق شغلی
***	-۴/۳۴۷	۰/۰۷۰	-۰/۳۹۹	-۰/۳۰۴	رفتار شهروندی سازمانی	رفتار سیاسی
***	۳/۶۴۸	۰/۰۴۵	۰/۲۶۵	۰/۱۶۵	رفتار شهروندی سازمانی	رضایت شغلی
***	۴/۲۴۷	۰/۰۸۳	۰/۴۳۳	۰/۳۵۳	رفتار شهروندی سازمانی	اشتقاق شغلی

یافته‌های جدول شماره ۴ بیانگر تأثیر معنادار و منفی رفتار سیاسی بر اشتقاق شغلی (T-VALUE= -۷/۰۰۲، -۰/۶۹۶)، رفتار سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی (T-VALUE= -۴/۳۴۷) تأثیر معنادار و منفی دارد. تأثیر رفتار سیاسی بر رضایت شغلی معنادار نمی‌باشد. رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی (T-VALUE= ۳/۶۴۸، ۰/۲۶۵) و اشتقاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی (T-VALUE= ۴/۲۴۷، ۰/۴۳۳) تأثیر معنادار و مثبت دارند. همچنین تأثیر رفتار سیاسی و اشتقاق شغلی بر رضایت شغلی معنادار نیست.

به‌منظور بررسی اثر غیرمستقیم رفتار سیاسی بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی و اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی از روش بوت‌استرپینگ در نرم‌افزار ایموس استفاده شد. یافته‌های این بررسی در جدول شماره ۶ ارائه شده است.

جدول شماره ۵: روش بوت‌استرپینگ برای بررسی تأثیر غیرمستقیم متغیرهای پژوهش

مسیر	مقدار	SIG	کران پایین	کران بالا
اثر غیرمستقیم رفتار سیاسی بر رضایت از طریق اشتیاق شغلی	-۱۳۴/۰	۳۸۰/۰	-۴۵۰/۰	۱۷۶/۰
اثر غیرمستقیم رفتار سیاسی بر رفتار شهروندی از طریق اشتیاق	۲۷۲/۰	۰۰۱/۰	-۴۵۰/۰	-۱۶۱/۰
اثر غیرمستقیم اشتیاق بر رفتار شهروندی از طریق رضایت	۰۳۴/۰	۲۱۰/۰	-۰۳۴/۰	۱۲۹/۰
اثر غیرمستقیم رفتار سیاسی بر رفتار شهروندی از طریق رضایت	۲۲۷/۰	۰۰۲/۰	-۳۸۲/۰	-۱۱۵/۰

نتایج جدول بیانگر تأثیر غیرمستقیم و معنادار رفتار سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق اشتیاق شغلی و رضایت شغلی می‌باشد. در خصوص اثر غیرمستقیم رفتار سیاسی بر رضایت شغلی از طریق اشتیاق شغلی و اثر غیرمستقیم اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق رضایت شغلی سطح معناداری به‌دست آمده بزرگ‌تر از ۰/۰۵ بوده و فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار نگرفت.

جدول برازش مدل مفهومی پژوهش

جدول شماره ۶: شاخص‌های برازش مدل مفهومی پژوهش

شاخص	ملاک	برآورد
خی دو	UP ۰/۰۵۱, P	۲۱۴/۰۸۰
درجه آزادی	-	۱۴۲
نسبت CMIN/DF	۲ و کمتر	۱/۵۰۸
RMSEA	۰/۰۵ و پایین‌تر	۰/۰۵
CFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۵
TLI	حداقل ۰/۹	۰/۹۵
IFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۶
NFI	حداقل ۰/۹	۰/۸۸
GFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۰

با توجه به نتایج، مقدار χ^2 دو به دست آمده در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی‌باشد که بیانگر برازش مدل مفهومی با مدل تجربی مدنظر پژوهش است. همچنین نسبت χ^2 دو بر درجه آزادی با توجه به ملاک مدنظر حاکی از برازش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص $RMSEA$ در دامنه ملاک مناسب قرار دارد و این امر گویای مقدار خطای قابل قبول است. مقدار شاخص‌های CFI , NFI , TLI , IFI , GFI نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی می‌شود و بیانگر برازش مناسب مدل ساختاری است. بنابراین می‌توان بیان نمود، مدل ساختاری پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول می‌باشد.

ضرایب و نتایج فرضیه‌های پژوهش

در ادامه ضرایب و نتایج فرضیه‌های پژوهش (تایید یا رد فرضیه‌ها) در جدول شماره ۷ گزارش شده است.

جدول شماره ۷: ضرایب و نتایج فرضیه‌ها

ردیف	فرضیه	ضرایب	P	نتیجه
۱	رفتار سیاسی بر اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر منفی دارد.	-۰/۶۹۶	***	تأیید
۲	رفتار سیاسی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر منفی دارد.	-۰/۰۹۸	۰/۴۹۲	رد
۳	اشتیاق شغلی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت دارد.	۰/۱۵۷	۰/۳۰۳	رد
۴	رفتار سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر منفی دارد.	-۰/۳۹۹	***	تأیید
۵	رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر مثبت دارد.	۰/۲۶۵	***	تأیید
۶	اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر مثبت دارد.	۰/۴۳۳	***	تأیید
۷	رفتار سیاسی از طریق اشتیاق شغلی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.	-۰/۱۳۴	۰/۳۸۰	رد
۸	رفتار سیاسی از طریق اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی تأثیر دارد.	-۰/۲۷۲	۰/۰۰۱	تأیید
۹	اشتیاق شغلی از طریق رضایت شغلی بر رفتار شهروندی تأثیر دارد.	۰/۰۳۴	۰/۲۱۰	رد
۱۰	رفتار سیاسی از طریق رضایت شغلی بر رفتار شهروندی تأثیر دارد.	-۰/۲۲۷	۰/۰۰۲	تأیید

با توجه به یافته‌های جدول شماره ۷ فرضیه‌های شماره ۱، ۴، ۵، ۶، ۸ و ۱۰ تأیید و سایر فرضیه‌ها با توجه به سطح معناداری به دست آمده رد شده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش تحلیل ساختاری روابط رفتارهای سیاسی، اشتیاق شغلی و رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی بود. یافته‌ها نشان داد رفتار سیاسی اثر معنادار و منفی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. به این معنی که رفتارهای سیاسی مانع رشد و توسعه رفتارهای

شهروندی سازمانی کارکنان می‌شوند و زمانی که از رفتارهای سیاسی استفاده منفی شود در نتیجه رفتار شهروندی سازمانی کارکنان نیز کاهش خواهد یافت و کارکنان در واکنش به رفتار افراد در توسعه و استفاده از قدرت برای رسیدن به منافع شخصی تمایلی به انجام رفتارهای داوطلبانه و فراتر از حد دارند. همچنین افرادی که با سوءاستفاده از موقعیت، اطلاعات و منابع در دسترس به دنبال منافع فردی خود باشند انگیزه‌ای برای دستیابی به اهداف خود از طریق رفتارهای شهروندی سازمانی که خارج از شرح وظایف آنهاست نخواهند داشت. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش (Guo et al., 2019; Atta & Khan, 2016) که بیانگر تأثیر منفی رفتار سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند، همسو است.

یافته‌ها نشان داد؛ رفتار سیاسی تأثیر منفی و معناداری بر اشتیاق شغلی دارد. کارکنانی که در سازمان احساس قربانی شدن به آنها دست می‌دهد، معمولاً رفتارهای منفی نسبت به کار و کل سازمان پیدا می‌کنند و این مسأله بر عملکرد آنها تأثیر می‌گذارد (Jain & Ansari, 2018: 87). اشتیاق شغلی یک عملکرد عاطفی ماحصل جنبه‌های فردی و سازمانی است که طبق یافته‌های پژوهش، رفتار سیاسی تأثیر منفی بر آن دارد. زمانی که رفتارهای سیاسی جنبه منفی داشته باشند زمینه‌ساز سوء تفاهم، ناامیدی و ترک شغل می‌شوند (Banerjee et al., 2017: 97). این نتیجه با یافته‌های پژوهش (Guo et al., 2019; Landells & Albrecht, 2019; Jain & Ansari, 2018) که بیانگر اثر منفی رفتار سیاسی بر اشتیاق شغلی می‌باشند، مطابقت دارد.

یافته‌های پژوهش مبین آن است که رفتار سیاسی تأثیر معناداری بر رضایت شغلی ندارد. یافته‌های پژوهش با نتایج مطالعات (Yusof et al., 2018; aliadorou & Pashiardis, 2015; Zaidi & Gull, 2012) که بیانگر تأثیر منفی و معنادار رفتار سیاسی بر رضایت شغلی بود، مطابقت ندارد.

یافته‌های پژوهش نشان داد؛ اشتیاق شغلی تأثیر معناداری بر رضایت شغلی ندارد. این نتیجه با یافته‌های تحقیقات (Gong et al., 2020; Sulistyio & Suhartiti, 2019; Çankir & Arikan, 2019; Garg et al., 2018) که بیانگر تأثیر مثبت اشتیاق شغلی بر رضایت شغلی بود، مطابقت ندارد.

بر اساس یافته‌های پژوهش؛ رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. بنابراین می‌توان گفت هر چقدر سطح رضایت شغلی کارکنان بالا باشد در نتیجه تمایل بیشتری به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی خواهند داشت. با توجه به اینکه رضایت شغلی با ارزیابی کارکنان در مورد اینکه نتایج و خروجی‌ها چقدر انتظارات مربوط به کار آنها را برآورده می‌کند، مرتبط است (Çankir & Arikan, 2019) و نحوه درک فرد از شغل خود و نظر او در مورد شغل خود است (Sulistyo & Suhartiti, 2019; 15) این درک و قضاوت در مورد شغل در صورتی که مثبت و اثربخش باشد می‌تواند رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را نیز افزایش دهد. این نتیجه پژوهش با یافته‌های مطالعات (Subardjo & Tentama, 2020; Ng et al, 2019; Yu et al, 2018;) مطابقت دارد.

یافته‌های پژوهش نشان داد؛ اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. کان (Kahn, 1990) اشتیاق شغلی را استفاده از همه وجود خود در ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کند، بنابراین با تحلیل نظری می‌توان گفت اشتیاق شغلی موجب بهبود رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان می‌شود که تأییدکننده یافته‌های پژوهش است. از نظر شافلی و همکاران (Schaufeli et al., 2002) نیز اشتیاق شغلی یک روحیه الهام‌بخش و رضایت‌بخش مرتبط با کار است که این امر می‌تواند رفتار نقش اضافی متشکل از رفتارهای خارج از چارچوب کار را افزایش دهد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های مطالعات (Kumar et al., 2021; Mariani et al., 2020; Ng et al., 2019; Guo et al., 2019;) که نشان‌دهنده اثر مثبت اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی بودند، مطابقت دارد.

نتایج نشان داد؛ رفتار سیاسی از طریق اشتیاق شغلی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر ندارد. نتایج این پژوهش نشان‌دهنده تأثیر معنادار رفتار سیاسی بر رضایت شغلی نبود. حتی با در نظر گرفتن اشتیاق شغلی به‌عنوان یک متغیر میانجی نیز اثر غیرمستقیم رفتار سیاسی بر رضایت شغلی معنادار نبود. از این نظر نتایج پژوهش با نتایج مطالعات (Yusof et al., 2015; aliadorou & Pashiardis, 2018) که بیانگر تأثیر منفی و معنادار رفتار سیاسی بر رضایت شغلی بود، مطابقت ندارد.

نتایج پژوهش نشان داد؛ رفتار سیاسی بر رفتار شهروندی اثر غیرمستقیم دارد. این تأثیر از طریق اشتیاق شغلی است. بنابراین تأثیر منفی رفتارهای سیاسی بر رفتار شهروندی از

طریق اشتیاق شغلی تعدیل می‌شود. زمانی که رفتارهای سیاسی در جو سازمان حاکم است و با کاربرد منفی تأثیر مخرب بر رفتارهای شهروندی دارند با افزایش اشتیاق شغلی کارکنان می‌توان تا حدودی رفتارهای سیاسی و اثرات منفی آنها را کاهش داد.

نتایج نشان داد؛ اشتیاق شغلی از طریق رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر ندارد. در فرضیه شماره ۶ پژوهش، نتایج نشان‌دهنده تأثیر معنادار اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی بود. اما با در نظر گرفتن رضایت شغلی به‌عنوان یک متغیر میانجی اثر غیرمستقیم اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی معنادار نشد. بنابراین رضایت شغلی نمی‌تواند نقشی میانجی در تأثیر اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی داشته باشد. اشتیاق شغلی به تنهایی و بدون واسطه در افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر دارد.

نتایج نشان داد؛ رفتار سیاسی از طریق رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر منفی دارد. در فرضیه شماره ۱ نتایج پژوهش نشان‌دهنده تأثیر منفی و معنادار رفتار سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی بود. با اضافه شدن رضایت شغلی به‌عنوان متغیر میانجی به مدل از شدت تأثیر منفی رفتار سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی کاسته شده است. این بدان مفهوم است که در صورتی که کارکنان از رضایت شغلی بالایی برخوردار باشند با وجود رفتارهای سیاسی متعارض در سازمان باز هم می‌توان انتظار بروز رفتارهای شهروندی سازمانی از کارکنان داشت. همان‌طوری که مطالعات پیشین (Subardjo & Tentama, 2020; Ng et al., 2019; Yu et al., 2018) نیز حاکی از تأثیر مثبت و معنادار رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند. بنابراین می‌توان با افزایش رضایت شغلی کارکنان، اثرات منفی رفتارهای سیاسی را کاهش داد.

رفتارهای سازمانی با منشأ فرد و گروه شکل‌دهنده نهایی شخصیت یک سازمان می‌باشند. همان‌طور که یافته‌های پژوهش نشان داد، رفتارهای سیاسی در شرکت‌های وابسته به سازمان صدا و سیما نقشی تعیین‌کننده در کاهش رفتار شهروندی سازمانی با میانجیگری اشتیاق شغلی و رضایت شغلی دارند. کار و فعالیت در سازمان‌های رسانه‌ای و تولید و پخش محتوای صوتی و تصویری، علاوه بر ساختار رسمی به میزان بالایی از ساختار و روابط غیررسمی نیاز دارد. بر این اساس در شرکت‌های مذکور رفتار شهروندی سازمانی از

اهمیت بالایی برخوردار است و مدیران سازمان صدا و سیما و شرکت‌های وابسته به آن بایستی به نحوی برنامه‌ریزی و مدیریت نمایند که کارکنان را پیوسته به بروز رفتارهای خارج از روابط و فعالیت‌های رسمی و ساختاری تشویق نمایند. از سوی دیگر، زمانی که رفتارهای سیاسی در این سازمان‌ها افزایش می‌یابد طبیعتاً تأثیر منفی بر رفتارهایی که بر اساس علاقه شخصی و خارج از روابط غیررسمی بروز می‌کند خواهد داشت. در فضای فعالیت‌های رسانه‌ای که بیشتر با ذوق و علاقه و جنبه‌های هنری افراد سر و کار دارد، با افزایش رفتارهای سیاسی و کاهش میزان رفتار شهروندی سازمانی، اشتیاق و رضایت شغلی در کارکنان، دستیابی به اهداف سازمانی دشوار خواهد شد.

برای شناسایی منشأ رفتارهای مثبت و منفی در سازمان بایستی پیوسته این رفتارها را تحلیل و بررسی کرد. تحلیل رفتار سازمانی به مدیران کمک می‌کند تا در شناسایی نیازها و انتظارات کارکنان، الزامات و اقتضائات محیط و مأموریت‌ها آگاهانه و موثر عمل نمایند و بتوانند تصمیمات درست اتخاذ کنند. همان‌طور که شواهد نشان می‌دهد، رفتارهای سیاسی از جمله رفتارهای سازمانی است که به‌عنوان پیشاینده نقش مهمی در مولفه‌های رفتار سازمانی دارد و نتایج نشان داده است که رفتارهای سیاسی با شدت بالا باعث افت و کاهش سطح عملکرد سازمانی می‌شوند. لذا پیشنهاد می‌شود؛

- به‌منظور کاهش اثرات رفتارهای سیاسی، برنامه‌های آموزشی در راستای افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی و اشتیاق شغلی طراحی و اجرا شود. از سوی دیگر، بخشی از پاداش‌های مادی و اضافه کار ماهانه براساس نتایج ارزیابی مدیران از کارکنان در خصوص میزان رفتارهای شهروندی سازمانی و اشتیاق شغلی آنان محاسبه و اعمال شود.

- با استفاده از راهکارهایی چون پرداخت پاداش‌های مالی و غیرمالی و طراحی محیط‌های کاری مطلوب، موجبات بهبود رضایت شغلی کارکنان فراهم شود.

- مدیران ارشد سازمان صدا و سیما اهداف، مأموریت‌ها و قوانین و دستورالعمل‌ها را به‌صورت کاملاً واضح و شفاف تدوین و ارائه نموده و در برنامه‌های جمعی و همگانی (به‌ویژه کنفرانس‌ها و همایش‌های سالانه) برای افراد سازمانی شرح دهند.

- به‌منظور پرداخت پاداش‌ها و حقوق اضافی و سایر مزایا، سیستم‌های مبتنی بر شایستگی و کمیت و کیفیت کار طراحی و پیاده‌سازی شود.

بر اساس نتایج به‌دست آمده و آنچه در ادبیات پژوهش طرح شده است، هنوز پاسخ بسیاری از سوالات در زمینه رفتارهای سیاسی بدون پاسخ مانده است، بنابراین پیشنهاد می‌شود، پژوهشگران در پژوهش‌های آینده به موارد زیر توجه نمایند:

- در پژوهش‌های آینده از رویکرد آمیخته در پژوهش استفاده شود و علاوه بر طراحی ابزار بومی در سازمان‌های ایرانی مورد مطالعه، به مفهوم‌سازی رفتارهای سیاسی از منظر سازمان‌های تخصصی نیز پرداخته شود.

- در آسیب‌شناسی رفتارهای سازمانی، شناسایی منشأ رفتارها کمک شایانی به حل مسائل سازمانی می‌نماید، بنابراین نیاز است تا منشأ رفتارهای سیاسی در سازمان‌های ایرانی مورد مطالعه قرار گیرد.

منابع فارسی

- بیک‌زاد، جعفر، علوی متین، یعقوب. و سیدیان، سید حامد. (۱۳۹۲). طراحی و تبیین الگوی مدیریت رفتار سیاسی کارکنان دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی. *مطالعات کمی در مدیریت*، ۴(۴)، ۱۷۴-۱۹۴.
- رضائیان، علی. (۱۳۹۰). *مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)*. تهران: انتشارات سمت.
- شیرازی، علی، خداوردیان، الهام، و نعیمی، محمد. (۱۳۹۱). تاثیر اعتماد سازمانی بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان خراسان شمالی). *پژوهش‌نامه مدیریت تحول (پژوهش‌نامه مدیریت)*، ۴، ۷، ۱۳۳ - ۱۵۴.
- نعمی، عبدالزهرا، و پیریایی، صالحه. (۱۳۹۰). رابطه ابعاد انگیزش شغلی خود تعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۳(۹)، ۲۳-۴۱.

References

- Acaray, A., & Akturan, A. (2015). The Relationship between Organizational Citizenship Behaviour and Organizational Silence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 472-482. doi:10.1016/j.sbspro.2015.10.117
- Ahmad, J., Saeed Hashmi, M., & Waqas Akhtar, H. M. (2016). Effect of organizational politics on job performance: the mediating role of emotional intelligence, *FWU Journal of Social Sciences*, 10(1), 96-107.
- Atta, M., & Khan, M. J. (2016). Perceived Organizational Politics, Organizational Citizenship Behavior and Job Attitudes Among University Teachers, *Journal of Behavioural Sciences*, 26, 2, 21-38.

- Bai, Y., Helen Han, G., & Harms, P. D. (2017). Team Conflict Mediates the Effects of Organizational Politics on Employee Performance: A Cross-Level Analysis in China, *Journal of Business Ethics, J Bus Ethics*, 139: 95-109.
- Banerjee, R., Pipariya, A., & Banerjee, S. (2017). Relationship of Political Skills and Emotional Intelligence with Emotions at Work, *Prestige International Journal of Management & It-Sanchayan*. 6 (2), 96-114.
- Beikzad, J., Alavi Matin, Y., & Seyedia, H. (2014). Designing and explaining the model of managing the political behavior of the staff of technical and vocational colleges in East Azerbaijan province. Few studies in management. *Quantitative Research in Management*, 4 (4), 174-194. (In Persian)
- Çankir, B., & Arikan, S. (2019). Examining Work Engagement and Job Satisfaction Variables in their Relations with Job Performance and Intention to Quit, *Journal of Business Research-Turk*, 11, 2, 1133-1150.
- Carmeli, A., & Freund, A. (2002). The relationship between work and workplace attitudes and perceived external prestige. *Corporate Reputation Review*, 5, 51-68.
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L.-K. (2016). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *Int. J. Hum. Res. Manag.* 29, 2483-2502
- Chan, S. H., & Lai, H. Y. (2017). Understanding the link between communication satisfaction, perceived justice and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 70, 214-223.
- Chukwuma, I. O., & Kalu Agbaeze, E. (2019). Effect of Organisational Politics On Employee Engagement, *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)*, 10, 5, 333-344.
- Din, M. Z., Iram, B., & Farooq, F. (2018). Impact of Organization Politics on Organization Citizenship Behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(8), 66-79.
- Dubrin, A. J. (1987). *Human Relations: A Job Oriented Approach*, Reston Publishing Company, Fig 14-3. Hellriegel and Slocum and Woodman, OP.Cit.
- Garg, K., Ahmad Dar, I., & Mishra, M. (2018). Job Satisfaction and Work Engagement: A Study Using Private Sector Bank Managers, *Journals Sagepub*, 20, 1.
- Gong, Y., Wu, Y., Huang, P., Yan X., & Luo, Z. (2020). Psychological Empowerment and Work Engagement as Mediating Roles between Trait Emotional Intelligence and Job Satisfaction. *Psychol.* 11:232. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00232

- Guo, Y., Kang, H., Shao, B., & Halvorsen, B. (2019). Organizational politics as a blindfold: Employee work engagement is negatively related to supervisor-rated work outcomes when organizational politics is high, *Personnel Review*, 48 (2), 1-30.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies* 9: 96.
- Jain, L., & Ansari, A. A. (2018). Effect of Perception of Organisational Politics on Employee Engagement with Personality traits as moderating factors, *The South East Asian Journal of Management*, 12, 1, 85-104.
- Kapoutsis, I., & Thanos, I. (2016). Politics in organizations: Positive and negative aspects of political behavior. *European Management Journal*, 34(3), 310-312.
- Khan, N. R., Ghouri, A. M., & Awang, M. (2013). Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior In Small And Medium Scale Firms. *International Refereed Research Journal*, 2, 144-154.
- Kidron, A., & Peretz, H. V. (2018). Organizational political climate and employee engagement in political behavior in public sector organizations: A mixed methods study, *International Journal of Organizational Analysis* 26(1), 00-00.
- Kumar, P. L., Reddy, S., & Das, T. V. (2021). Mediating Role of Employee Engagement on Job Characteristics and Organisational Citizenship Behaviour - Centric To Indian Public Sector Telecom, *IT in Industry*, 9, 3, 406-413.
- Landells, E. M., & Albrecht, S. L. (2019). Perceived Organizational Politics, Engagement, and Stress: The Mediating Influence of Meaningful Work. *Front. Psychol.* 10:1612. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01612.
- Mariani, K., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2020). The Effects of Workplace Spirituality on Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior, *IJISET - International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology*, 7, 8, 220-233.
- Naami, A. Z., & Piriaei, S. (2011). The relationship between dimensions of self-determined work motivation with job engagement in employees of Esfahan Steel Company, *Quarterly Journal of Career & Organization Counseling*, 5 (9), 31-41. (In Persian)
- Ng, L., Choong, Y., Kuar, L., Tan, Ch., Teoh, S. (2019). Job satisfaction and organizational citizenship behaviour amongst health professionals: The mediating role of work engagement, *International Journal of Healthcare Management*, 14, 3, 797-804.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com.

- Othman, A. H., Hamzah, M. I., & Abas, M. Kh. (2017). The influence of leadership styles on employee engagement: The moderating effect of communication styles, *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 4 (3), 107-116.
- Rezaeian, A. (2011). *Management of Political Behavior in Organization (Advanced organizational Behavior Management)*. 5th edition, Tehran: Samt Publications. (In Persian)
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92.
- Schriesheim, C., & Tsui, A. S. (1980). Development and Validation of a Short Satisfaction Instrument for Use in Survey Feedback Interventions. *Western Academy of Management Meeting 1980*: 115–17.
- Shahid, H., & Aslam, I. (2016). Perceived Organizational Politics Influences On Organizational Citizenship Behavior and Its Five Dimensions: A Study On Rescue 1122 Employees Of Pakistan. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, 2(10).1675-1680.
- Shirazi, A., Khodaverdian, E., & Naeemi, M. (2013). The effect of organizational trust on organizational citizenship behaviors (Case of: North Khorasan Gas Company). *Transformation Management Journal*, 4(7), 133-154. (In Persian)
- Sonaike, K. (2019). Revisiting The Good and Bad Sides of Organizational Politics, *Journal of Business & Economics Research*, 11, 4, 197-202.
- Subardjo, S., & Tentama, F. (2020). The Role of Job Satisfaction towards Organizational Citizenship Behavior (OCB), *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9, 2, 6089-8091.
- Sulistyo, A. R., & Suhartiti, S. (2019). The Role of Work Engagement in Moderating the Impact of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, and Self-Efficacy on Job Satisfaction, *IJBE (Integrated Journal of Business and Economics)*, 3, 1, 15-31.
- Yu, K., Wang, Z., & Huang, Y. (2018). Work-family conflict and organizational citizenship behavior: the role of job satisfaction and decision authority, *Front. Bus. Res. China* 12, 17.
- Yusof, J. M., Zulkiffli, S. N., Padlee, S. F., & Yusof, N. A. (2018). The Relationship between Organizational Politics, Job Satisfaction and Turnover Intention in the Maritime-Related Agencies in the East Coast of Peninsular Malaysia, *International Conference on Economics, Business and Economic Education 2018, KnE Social Sciences*, 1001–1013.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی