

تبیین نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی

کارکنان و عوامل فردی، شغلی و سازمانی

علی اصغر فانی^{۱*}، فاطمه شیخی‌نژاد^۲، حسن دانایی‌فرد^۳، علیرضا حسن‌زاده^۴

۱. دانشیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس
۲. دکتری مدیریت رفتاری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس
۳. دانشیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس
۴. تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۸/۱۶؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۰/۱۵

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۸/۱۶؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۰/۱۵)

چکیده

فعالیت سیاسی، به طور ذاتی در همه تعاملات وجود دارد، بنابراین، به عنوان یکی از عناصر تشکیل دهنده سازمان‌ها محسوب می‌شود. این نوع رفتار محیط کاری تفرقه‌افکن و زیان‌باری ایجاد می‌کند که آثار منفی فزاینده‌ای بر کارکنان دارد. بنابراین، آگاهی از عوامل به وجودآورنده رفتار سیاسی در پیشگیری و محدود کردن چنین رفتاری نقش مهمی ایفا می‌کند. در همین راستا، پژوهش حاضر با هدف تبیین پیش‌بینی‌کننده‌های رفتار سیاسی با به کارگیری روش نمونه‌گیری قشری (سه‌میه‌ای) انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد به کار گرفته شد. روایی پرسشنامه‌ها به روش محتوایی و سازه‌ای و قابلیت اعتماد آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای مورد مطالعه تأیید شد. برای تحلیل داده‌های پژوهش به وسیله مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر، نرم‌افزار Lisrel و SmartPLS به کار گرفته شد. نتایج حاصله نشان داد عوامل شغلی و سازمانی از طریق برداشت از سیاست بر رفتار سیاسی اثر داشت. از میان متغیرهای عوامل شخصی تنها تأثیر ماکیاول‌گرایی از طریق برداشت از سیاست بر رفتار سیاسی تأیید شد و فرضیات مربوط به تأثیر کانون کنترل و خودپایشی بر رفتار سیاسی مورد تأیید واقع نشد.

واژگان کلیدی

ادراک سیاست سازمانی، رفتار سیاسی، عوامل سازمانی، عوامل شخصی، عوامل شغلی.

مقدمه

در طول بیشتر از سه دهه رفتار سیاسی در سازمان حوزه پژوهش مهمی بوده است (Azizinejad et al., 2011, p.66). نتایج پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد این رفتارها بخش اجتناب‌ناپذیر هر فعالیت انسانی است (Ulkeriyildiz, 2009, p.32). کارکنان، هنگامی که درباره رفتار سیاسی در محیط کار سؤال می‌شود، اغلب آن را به «رفتارهای خویش‌خدمتی» مرتبط می‌کنند (Poon, 2003, p.139) و به‌عنوان پدیده‌ای کثیف در نظر می‌گیرند (Pio, 2000) که اهداف شخصی را به هزینه دیگران محقق می‌کند (Poon, 2003, p.140) و ممکن است برای اهداف سازمان یا افراد مضر باشد (Sowmya & Panchanatham, 2008). بنابراین، چنین رفتاری تهدید بالقوه‌ای برای اثربخشی و کارایی سازمانی در نظر گرفته می‌شود. برای مثال، هنگامی که کارمندی به پست با مسئولیت بالاتر ارتقا می‌یابد، در شرایطی که افراد شایسته‌تری وجود دارند و او با برخوردهای شخصی موجب آسیب‌رسانی به شهرت و موقعیت آن‌ها شده است، پیامدهای غیرکارکردی آن برای سازمان بسیار زیاد است. اگر کارمند شایسته احساس کند سیاست‌های سازمانی او را فریب داده است، ممکن است واکنش‌های منفی مانند نارضایتی، دلسردی، اضطراب و جابجایی نشان دهد (Kacmar et al., 1999, p.385). از این‌رو، به منظور پیش‌بینی و مبارزه با پیامدهای منفی بالقوه رفتارهای سیاسی برای سازمان‌ها و افراد، درک عواملی که موجب بروز چنین رفتاری می‌شوند، اهمیت زیادی دارد. بر این اساس، هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی عوامل به‌وجودآورنده رفتار سیاسی کارکنان در صنعت آب کشور است.

مبانی نظری تحقیق

رفتار سیاسی

طی دو دهه گذشته، برخی پژوهشگران تلاش کرده‌اند تعریف مناسبی از رفتار سیاسی بیان کنند. با

مرور متون مرتبط، تعریف پیشنهادی رفتار سیاسی عبارت است از « 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» (Ulkerildiz, 2009, p.43). دو رویکرد کلی به این پدیده وجود دارد؛ رویکرد خرد و رویکرد کلان (Buchanan, 2008, P.52; Vigoda, 2003, p.769). دیدگاه کلان، به رفتار سیاسی در سطح کلان با بررسی اثر متقابل قدرت و سیاست توجه می‌کند. برعکس، دیدگاه خرد آن را در سطح فردی با بررسی واکنشها، رفتارها، مهارت‌ها و پویایی‌های بین فردی مرتبط با سیاست بررسی می‌کند (Doldor, 2011). در این مطالعه دیدگاه خرد در نظر گرفته شده است. برخی پژوهشگران رفتار سیاسی را به دو دسته انفعالی^۱ و فعال^۲ تقسیم می‌کنند. رفتار انفعالی (واکنشی) رفتاری است که افراد در پاسخ به تهدید درک شده انجام می‌دهند تا ضرر و زیان فردی احتمالی را مدیریت کنند یا مانع پیامدهای منفی در آینده شوند. آشفورد و لی^۳ (۱۹۹۰) بیان کردند رفتارهای واکنشی عبارت است از اجتناب از اقدام، اجتناب از سرزنش و اجتناب از تغییر، رفتار سیاسی فعال (رفتار اظهارکننده^۴) رفتاری است که افراد در پاسخ به فرصت ادراک شده بروز می‌دهند تا بر پیامد به نفع خود اثر بگذارند (Valle & Perrewe, 2000). مطالعه حاضر رفتار سیاسی را بر اساس طبقه‌بندی این پژوهشگران بررسی می‌کند.

رفتار سیاسی و ادراک سیاست سازمانی

رفتار سیاسی در سازمان اغلب پنهان و تحت تأثیر تفاوت در ادراکات و نگرش‌های کارکنان است و بر اساس ماهیت عمل یا درک افراد از واقعیت تعیین می‌شود (Poon, 2003, p.139; Sowmya & Panchanatham, 2008; Atinc et al., 2010, P.495) به اعتقاد جاج و برتز^۵ (۱۹۹۴) رفتار سیاسی

1. Defensive
2. Proactive
3. Ashforth & Lee
4. Assertive
5. Judge and Bretz

رفتاری عینی است. چنین رفتاری از ادراک فرد و واکنش برای نفع شخصی سرچشمه می‌گیرد (Cheong, 2010). به نظر گاندز و میوری (۱۹۸۰) به جای این که سیاست را حالتی عینی در نظر بگیریم، بهتر است آن را تجربه‌ای ذهنی و یک «حالت ذهن» بدانیم (Danaeefard, 2010, P.150). رفتار سیاسی و ادراک سیاست سازمانی سازه‌های جداگانه‌ای‌اند که به‌طور متقابل با یکدیگر مرتبط‌اند. سطوح بالای ادراک سیاست سازمانی، تمایل به رفتار سیاسی را افزایش می‌دهد، که خود، ادراک سیاست را تقویت می‌کند (Ferris et al., 2002, p.181). ارتباطات مفهومی و تجربی بین رفتار سیاسی و ادراک سیاست سازمانی کمیاب است. به اعتقاد فریز و همکاران رفتارهای خاص مانند رفتارهای فرصت‌طلبانه، ممکن است بر اساس سیاست‌های سازمانی درک‌شده بروز کنند (Valle & Perrewe, 2000, p.363). رفتار سیاسی به معنای هر اقدامی است که قصد نفوذ در دیگران و تحقق منافع شخصی فرد را دارد. در حالی که ادراک سیاست سازمانی این عقیده را منعکس می‌کند که رفتار سیاسی در یک سازمان خاص متداول است (Ferris et al., 2002, p.185) و شامل اسناد فرد از رفتارهای تمایل به خویش‌خدمتی است و به‌عنوان ارزشیابی ذهنی فرد درباره میزانی که محیط کار توسط افرادی که رفتار خویش‌خدمتی را نشان می‌دهند، مشخص می‌شود (Adams et al., 2008, p.547). فریز و کاکمار (۱۹۹۲) بیان کردند بین رفتار سیاسی کارکنان و ادراک سیاست سازمانی ارتباط قوی وجود دارد (Vigoda-Gadot & Cohen, 2002, p.312). آخرین تلاش برای مفهوم‌سازی ادراک سیاست سازمانی، سه مفهوم را مشخص کرد که عبارت‌اند از «رفتار سیاسی کلی»، شامل رفتار افرادی که به شیوه خویش‌خدمتی عمل می‌کنند تا نتایج ارزشمندی به دست آورند، «پیش رفتن برای موفق شدن»، شامل اجتناب از اقدام توسط افراد (مانند سکوت کردن) برای به‌دست‌آوردن پیامدهای ارزشمند، و «خط مشی‌های پرداخت و ارتقا»، به این معنی که سازمان در وضع خط‌مشی‌ها به‌طور سیاسی رفتار می‌کند (Danaeefard, 2010, P.150). فریز و همکاران (۱۹۸۹) پیشنهاد کردند حداقل سه پاسخ بالقوه برای ادراک محیط سازمانی وجود

دارد. کارکنان ممکن است سازمان را ترک کنند، در سازمان بمانند ولی در سیاست درگیر نشوند، یا ممکن است در سازمان بمانند و فعالیت سیاسی انجام دهند. بر اساس این تمایز، کارکنانی که محیط سازمان را به عنوان سیاسی ادراک می کنند اغلب آن را استرس آور، مبهم و ناامیدکننده می دانند. آنهایی که تصمیم گرفته اند بمانند و در سیاست درگیر شوند، ممکن است تلاش کنند میزانی از کنترل بر محیط سازمانی به دست آورند (Jafariani et al., 2012, p.2994). اغلب پژوهشگران استدلال کرده اند که ادراک سیاست استرس زا و مضر است و آثار منفی بالقوه ای بر حوزه گسترده ای از پیامدهای کاری و فردی دارد (Hodgkinson & Ford, 2008). با توجه به شواهد قوی مربوط به ارتباط ادراک سیاست سازمانی با پیامدهای منفی متنوع برای افراد و مدیران، سازمان ها باید به عواملی که موجب ایجاد این ادراکات می شوند، توجه کنند (Ullah, 2011, p.38). از این رو، مطالعات متعددی بر پیش آندهای ادراک سیاست سازمانی تمرکز کرده اند. بر اساس چارچوب های نظری، عوامل سازمانی، کاری / شغلی و فردی بر سیاست سازمانی تأثیر دارد (Sowmya & Panchanatham, 2008).

پیش بینی کننده های ادراک سیاست سازمانی

۱. عوامل سازمانی

برای بررسی اولین طبقه، متغیرهای رسمیت، تمرکز، عدالت رویه ای و مشارکت در تصمیم گیری در نظر گرفته شد. تمرکز، حدی است که قدرت اتخاذ تصمیم در سراسر سازمان توزیع می شود. بنابراین، هنگامی که قدرت تصمیم گیری در بالای سازمان جمع می شود، رفتار سیاسی ممکن است به منظور نفوذ بر تصمیم گیرندگان انجام شود. این ارتباط مثبت توسط چانگ (۲۰۰۸) و محمد (۲۰۰۷) تأیید شد (Atinc et al., 2010, p.496). رسمیت نشان دهنده میزانی است که دستورالعمل ها، قواعد، رویه ها و ارتباطات نوشته می شوند و به طور شفاف به کارکنان بیان می شوند. با فراهم کردن قواعد و خط مشی های مناسب، کارکنان فرصت کمتری برای ادراک سیاست سازمانی دارند (Muhammad, 2007, p.236). پژوهش های گذشته از این ارتباط منفی فرضی حمایت می کنند (Andrews, & Kacmar, 2001, p.349; Aryee et al., 2004, p.2).

رویه‌ای به برداشت افراد از عادلانه‌بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدماتشان اشاره دارد (رضائیان و رحیمی، ۱۳۸۷، ص ۷۰). هنگامی که افراد وجود عدالت رویه‌ای را درک می‌کنند، احساس می‌کنند کنترل بیشتری دارند که باید ادراک سیاست را در سازمان کاهش دهد. پژوهش‌ها ارتباط منفی عدالت رویه‌ای و ادراک سیاست سازمانی را نشان می‌دهند (Aryee et al., 2004, p.4; Muhammad, 2007, p.237). مشارکت در تصمیم‌گیری، توزیع قدرت در سازمان را منعکس می‌کند. کارکنانی که مشارکت بیشتری در تصمیم‌گیری دارند، نفوذ بیشتری بر تصمیم‌ها و فرایندها در کار دارند که ممکن است به احساس عدالت و انصاف منجر شود و ادراک کمتر سیاست را به همراه دارد (Vigoda & Cohen, 2002). هنگامی که مشارکت در تصمیم‌گیری افزایش می‌یابد، درک سیاست سازمانی باید کاهش یابد، زیرا مشارکت ابهام را کاهش می‌دهد و احساس کنترل و انصاف را افزایش می‌دهد. تأثیر این سازه بر ادراک سیاست سازمانی در سال ۲۰۰۲ توسط ویگودا و کوهن بررسی شد.

۲. عوامل شغلی

در این طبقه، متغیرهای استقلال، بازخورد، تنوع مهارت و تعامل با مدیر بررسی شد. به نظر دفت (۱۹۸۹) افراد قدرت را به‌عنوان کارکردی از وظایف خود به دست می‌آورند. استقلال بیشتر، تنوع مهارت و بازخورد، بازنمایی‌هایی از مسئولیت فزاینده و اهمیتی است که سازمان برای شخص قائل است، و ممکن است به‌عنوان قدرت شخصی تعبیر شود. افرادی که چنین قدرت و کنترلی ندارند ممکن است احساس کنند سرنوشت آن‌ها توسط فرایندهای سیاسی تعیین می‌شود. مدیرانی که به طور فرصت‌طلبانه، با دیگران رفتار می‌کنند ادراک فرد از سیاست در سازمان را افزایش می‌دهند، در حالی که روابط خوب با افراد باید به طور منفی با ادراک سیاست مرتبط باشد. بر اساس مطالعه تجربی و مفهومی فریز و همکارانش، عوامل شغلی از جمله استقلال، تنوع مهارت، بازخور و ارتباط با مدیر ارتباط منفی با ادراک سیاست سازمانی دارند (Valle & Perrewe, 2000, p.366).

۳. عوامل شخصی

عوامل شخصی بر ادراک سیاست اثر دارند. سازوکار اولیه‌ای که این عوامل را با سیاست سازمانی

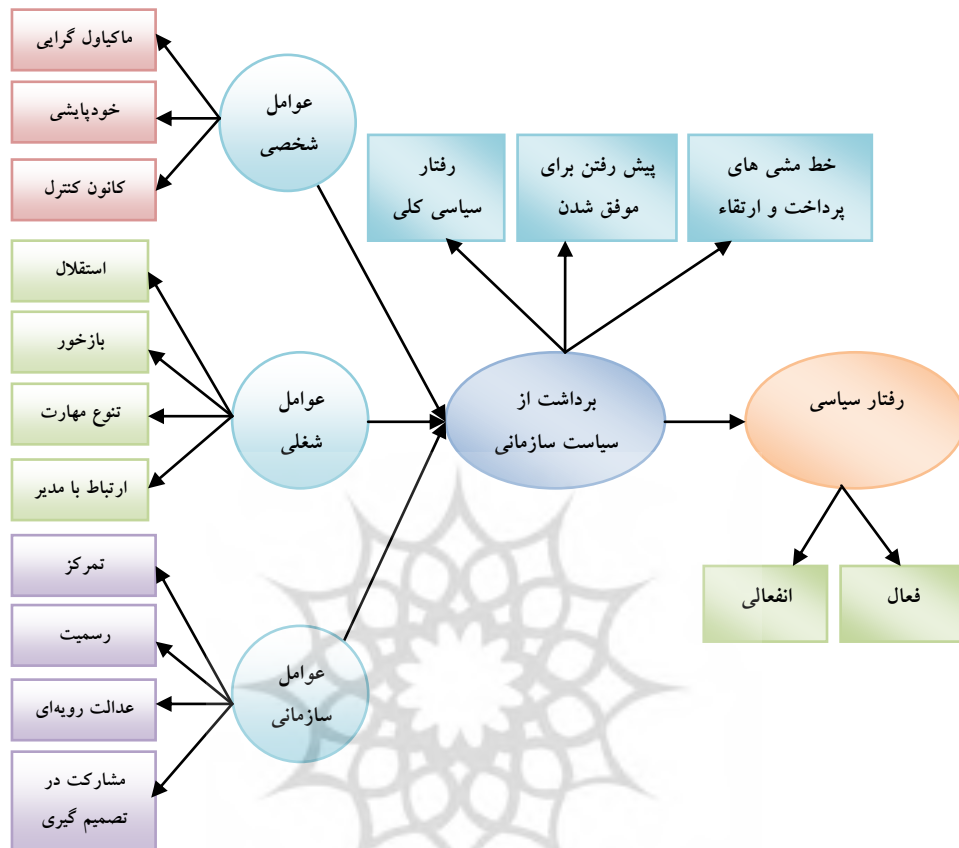
مرتبط می‌کند، دوگانگی بین دیدگاه عقلایی، منصفانه و حرفه‌ای از سازمان، در مقابل دیدگاه هدایت‌شده توسط بازی‌های قدرت افراد بانفوذ و خویش‌خدمت از سازمان است. در اصل سازوکار اولیه مربوط به درک تبعیض^۱ است (Valle & Perrewe, 2000, p.367). ماکیاول‌گرایی به معنای عقاید بدبینانه درباره ماهیت انسان، اخلاق و پذیرش به‌کارگیری تاکتیک‌های فریبکارانه برای برآورده کردن اهداف شخصی است (Baxter, 2004). بیبرمن^۲ (۱۹۸۵) بیان کرد ماکیاول‌گرایی به طور مثبت با سیاست سازمانی درک‌شده ارتباط دارد. خودنظارتی (خودپایشی) به تمایل و توانایی افراد برای کنترل و تنظیم رفتار خود اشاره دارد، به شیوه‌ای که بر ادراکاتی که دیگران از آن‌ها دارند نفوذ کنند (Doldor, 2011) و مربوط به مدیریت برداشت است. می‌توان انتظار داشت یک حس فزاینده از خود باید به ادراک بیشتر رفتار سیاسی منجر شود. فریز (۱۹۸۹) به این نتیجه رسید که خودپایشی با درک سیاست سازمانی مرتبط است. کانون کنترل میزانی است که افراد احساس می‌کنند وقایع توسط نیروهای درونی شخص یا به‌دلیل نیروهای بیرونی که خارج از کنترل شخص است ایجاد می‌شوند. مابریگ^۳ (۱۹۷۸) به این نتیجه رسید که کانون کنترل ارتباط مثبتی با ادراک سیاست دارد.

فرضیه‌های پژوهش

پژوهش حاضر سه فرضیه زیر را بررسی می‌کند:

۱. عوامل سازمانی با میانجیگری ادراک از سیاست سازمانی رفتار سیاسی را شکل می‌دهد؛
۲. عوامل شغلی با میانجیگری ادراک از سیاست سازمانی رفتار سیاسی را شکل می‌دهد؛
۳. عوامل فردی با میانجیگری ادراک از سیاست سازمانی رفتار سیاسی را شکل می‌دهد.

1. Discrimination
2. Biberman
3. Moberg



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

روش این پژوهش بر اساس مدل پیاز پژوهش، از نظر هدف، توسعه‌ای، راهبرد پیمایشی، شیوه پژوهش کمی، افق زمانی تک‌مقطعی، ابزار جمع‌آوری داده پرسشنامه است.

جامعه و نمونه آماری و فنون جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات

جامعه آماری این پژوهش، شرکت‌های تابعه بخش آب کشور، مشتمل بر ۳۲ شرکت است. در این پژوهش با به‌کارگیری روش نمونه‌گیری قشری (سه‌میه‌ای) گروه‌ها معین شده، حجم نمونه از هر گروه تعیین می‌شود. سپس، به روش دردسترس افراد واجد شرایط را برای نمونه‌گیری سه‌میه‌ای

انتخاب می‌کنند (بلیکی، ۱۳۷۰). حجم نمونه با به‌کارگیری فرمول کوکران (رفیع پور، ۱۳۸۷) تعداد ۳۴۸ نفر محاسبه شد. به منظور کسب اطمینان از دریافت این تعداد پرسشنامه، ۶۰۰ پرسشنامه توزیع شد و ۵۲۵ پرسشنامه کامل برای تجزیه و تحلیل به دست آمد (نرخ بازگشت ۸۷ درصد). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها آمار توصیفی و استنباطی به‌کار گرفته شد. برای بررسی مشخصات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان آمار توصیفی و برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرض آمار استنباطی، مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به‌کار گرفته شد. نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۱۹ و LISREL نسخه ۸٫۷۲ و SMARTPLS نسخه ۲ برای تجزیه و تحلیل داده‌ها به‌کار گرفته شد.

تحلیل توصیفی اطلاعات جمعیت‌شناختی افراد نشان می‌دهد ۷۶٫۲ درصد پاسخگویان مرد و ۲۳٫۸ درصد زن، ۶٫۴۸ درصد کمتر از ۳۰ سال، ۴۰٫۵۷ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۸٫۱۰ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال، ۱۴٫۸۶ درصد بیش از ۵۰ سال سن داشتند. ۶۰٫۵ درصد دارای تحصیلات کارشناسی و ۳۹٫۴ درصد دارای کارشناسی ارشد بودند. ۸٫۱۹ درصد کمتر از ۵ سال، ۱۸٫۸۶ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال و اکثر پاسخ‌گویان (۴۰ درصد) ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه کاری داشته‌اند.

ابزار گردآوری داده‌ها و روایی و پایایی آن

برای سنجش ماکیاول‌گرایی، پرسشنامه ۲۰ گویه‌ای کریستی^۲ و همکاران (۱۹۷۰)؛ برای سنجش خودپایشی (خودنظارتی)، پرسشنامه ۱۳ گویه‌ای لناکس و ولف^۳ (۱۹۸۴)، برای سنجش کانون کنترل، پرسشنامه ۲۴ گویه‌ای لونسون (۱۹۷۲)؛ برای سنجش استقلال، بازخورد و تنوع مهارت، پرسشنامه هاکمن و اولدهام (۱۹۸۰)؛ برای سنجش ارتباط با مدیر، پرسشنامه ۷ گویه‌ای اسکندورا^۴ و همکاران (۱۹۸۶)؛ برای اندازه‌گیری تمرکز، پرسشنامه دوور^۵ و همکاران (۱۹۸۰)؛

1. Cochran
2. Christie
3. Lennox & Wolfe
4. Scandura
5. Dewar

برای اندازه‌گیری رسمیت، پرسشنامه ۵ گویه‌ای اولدهام و هاگمن (۱۹۸۱)؛ برای سنجش مشارکت در تصمیم‌گیری، پرسشنامه ۴ گویه‌ای ایکن و هیچ^۱ (۱۹۶۸)؛ برای سنجش عدالت رویه‌ای؛ پرسشنامه نیهاف و مورمن^۲ (۱۹۹۳)؛ برای سنجش ادراک سیاست، پرسشنامه ۱۲ گویه‌ای کاکمار و فریز (۱۹۹۲)؛ و برای سنجش رفتار سیاسی پرسشنامه ۳۹ گویه‌ای وال و پرو (۲۰۰۰) (هجده سؤال برای سنجش رفتار سیاسی فعال، مشتمل بر شش بعد قاطعیت، خودشیرینی، عقلانیت، ائتلاف، مبادله مطلوبیت‌ها، درخواست روبه‌بالا و بیست و یک سؤال برای رفتار سیاسی انفعالی، مشتمل بر سه بعد اجتناب از کنش، اجتناب از سرزنش، اجتناب از تغییر)، به‌کار گرفته شد. به منظور بومی کردن گویه‌ها، پرسشنامه‌ها در اختیار تعدادی از اساتید مدیریت و کارشناسان خبره قرار گرفت و روایی محتوایی و صوری آن‌ها تأیید شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نیز مناسب بودن پرسشنامه‌ها را تأیید می‌کند. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی عوامل سازمانی، عوامل شغلی و کانون کنترل در جدول ۱ بیان شده است.

جدول ۱. شاخص‌های برازش مدل

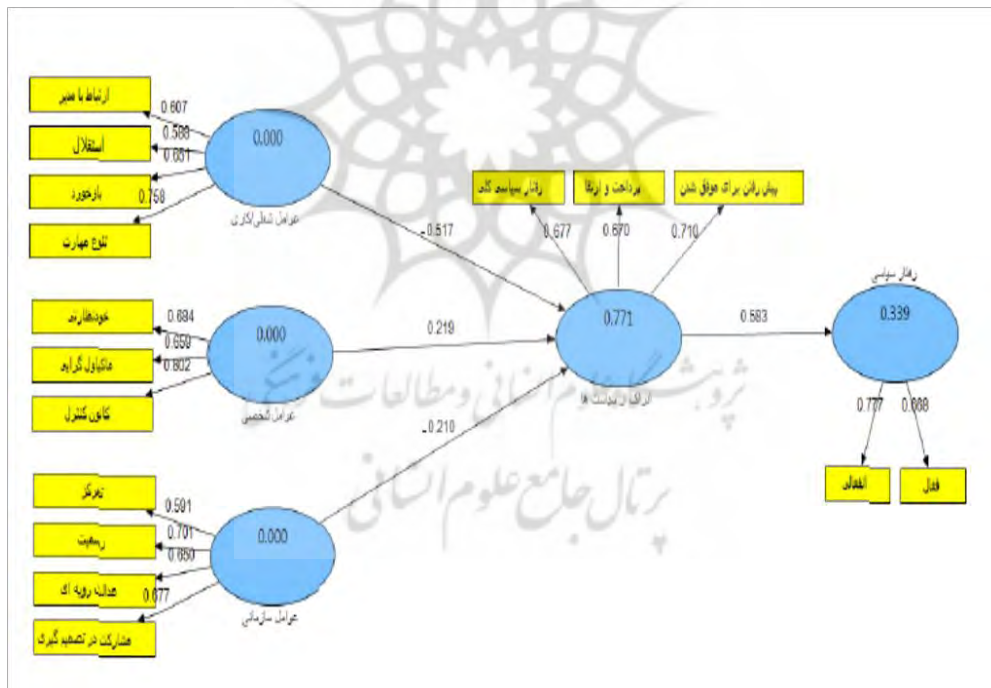
نام شاخص	حد مجاز	عوامل سازمانی	عوامل شغلی	کانون کنترل
(کای دو بر درجه آزادی)	کمتر از ۳	۲,۸۳۸	۲,۷۳۷	۲,۲۷۹
GFI (نیکویی برازش)	بالاتر از ۰,۸	۰,۹۲	۰,۹۱	۰,۹۱
AGFI (نیکویی برازش تعدیل شده)	بالاتر از ۰,۸	۰,۹	۰,۸۷	۰,۸۵
RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	کمتر از ۰,۰۸	۰,۰۵۹	۰,۰۶۶	۰,۰۶۹
CFI (بrazندگی تعدیل شده)	بالاتر از ۰,۹	۰,۹۷	۰,۹۴	۰,۹۵
NFI (بrazندگی نرم شده)	بالاتر از ۰,۹	۰,۹۵	۰,۹۱	۰,۹۳
NNFI (بrazندگی نرم نشده)	بالاتر از ۰,۹	۰,۹۶	۰,۹۳	۰,۹۷
IFI (بrazندگی فزاینده)	بالاتر از ۰,۹	۰,۹۷	۰,۹۰	۰,۹۵

1. Aiken & Hage
2. Niehoff, Moorman

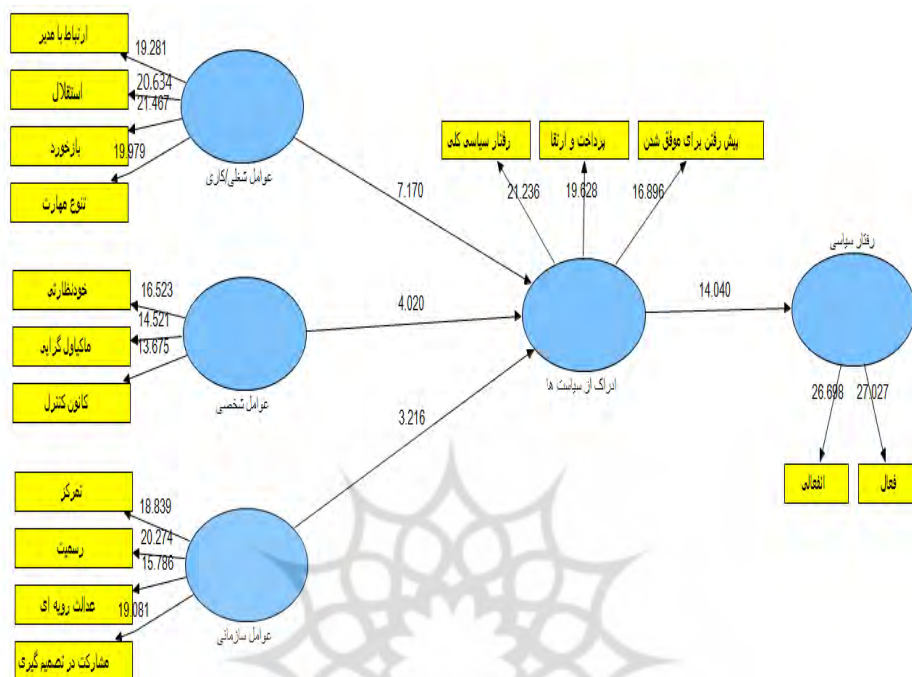
برای بررسی روایی سازه‌ای روش تحلیل عاملی اکتشافی به‌کار گرفته شد و متغیرهای ماکیاول‌گرایی و خودپایشی با تحلیل عاملی اکتشافی بررسی شد. برای ارزیابی پایایی گویه‌ها آلفای کرونباخ محاسبه شد. مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۷ پایایی مطلوب، بین ۰/۶ تا ۰/۷۶، پایایی متوسط و ۰/۵ تا ۰/۶، پایایی ضعیف را نشان می‌دهد (Tinsley & Brown, 2000). در این پژوهش، کمترین مقدار آلفا به پرسشنامه ادراک سیاست (۰/۷) و بیشترین میزان آلفا به پرسشنامه تمرکز (۰/۹۲) تعلق دارد.

نتایج

برای آزمون مدل و فرضیه‌های پژوهش، مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به‌کار گرفته شد. نتایج حاصل از این روش به قرار زیر است:



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد (خروجی SmartPLS)



شکل ۳. مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری ضرایب (t-value) (خروجی SmartPLS)

در این پژوهش عوامل شغلی/ کاری، عوامل شخصی و عوامل سازمانی، برونزا و ادراک از سیاست و رفتار سیاسی درونزا می باشند.

جدول ۲. ضریب مسیر، آماره تی و نتیجه آزمون فرضیه اول

عنوان فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
عوامل شخصی ادراک از سیاست	۰٫۲۱۹	۴٫۰۲	< ۰٫۰۵	تأیید فرضیه
ادراک سیاسی مکایول گرابی	۰٫۱۶۰	۳٫۴۶۷	< ۰٫۰۱	تأیید فرضیه
ادراک سیاسی خودنظارتی	۰٫۰۱۲	۰٫۳۲۱	-	رد فرضیه
ادراک سیاسی کانون کنترل	-۰٫۰۲۱	-۰٫۵۲۹	-	رد فرضیه
ادراک سیاست رفتار سیاسی	۰٫۵۸۳	۱۱٫۵۲۸	< ۰٫۰۵	تأیید فرضیه
عوامل شخصی ادراک سیاست رفتار سیاسی	۰٫۱۲۸	۲٫۸۷۵	< ۰٫۰۵	تأیید فرضیه

فرضیه اول: عوامل شخصی با میانجیگری ادراک سیاست، رفتار سیاسی را شکل می‌دهد. بر اساس نتایج حاصل از ضرایب مسیر و آماره تی، اثر عوامل شخصی بر ادراک از سیاست در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید شد. از بین متغیرهای انتخاب شده برای بررسی اثر عوامل فردی بر ادراک سیاست، فقط اثر ماکیاول‌گرایی در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شد. اثر ادراک از سیاست بر رفتار سیاسی نیز در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید شد. بنابراین، عوامل شخصی از طریق ادراک از سیاست در سطح اطمینان ۹۵ درصد بر رفتار سیاسی اثرگذار بوده است. با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، این تأثیر مستقیم است.

جدول ۳. ضریب مسیر، آماره تی و نتیجه فرضیه دوم

عنوان فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
عوامل شغلی/کاری ادراک از سیاست	-۰,۵۱۷	۷,۱۷	<۰,۰۵	تأیید فرضیه
استقلال ادراک سیاست سازمانی	-۰,۲۰۰	-۳,۸۸۲	<۰,۰۱	تأیید فرضیه
بازخورد ادراک سیاست سازمانی	-۰,۱۴۱	-۲,۴۹۶	<۰,۰۵	تأیید فرضیه
تنوع مهارت ادراک سیاست سازمانی	-۰,۱۴۹	-۳,۰۲۸	<۰,۰۱	تأیید فرضیه
ارتباط با مدیر ادراک سیاست سازمانی	-۰,۰۸۵	-۱,۸۲۵	<۰,۱	تأیید فرضیه
ادراک از سیاست رفتار سیاسی	۰,۵۸۳	۱۱,۵۲۸	<۰,۰۵	تأیید فرضیه
عوامل شغلی/کاری ادراک از سیاست‌ها رفتار سیاسی	-۰,۳۰۱	-۵,۳۷۱	<۰,۰۵	تأیید فرضیه

فرضیه دوم: عوامل شغلی با میانجیگری ادراک از سیاست، رفتار سیاسی را شکل می‌دهد. اثر عوامل شغلی بر ادراک از سیاست در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید شد. اثر استقلال بر ادراک سیاست در سطح اطمینان ۹۹ درصد، اثر بازخورد بر ادراک سیاست در سطح اطمینان ۹۵ درصد، اثر تنوع مهارت بر ادراک سیاست در سطح اطمینان ۹۹ درصد و اثر ارتباط با مدیر بر ادراک سیاست در سطح اطمینان ۹۰ درصد تأیید شد. اثر ادراک از سیاست سازمانی بر رفتار سیاسی نیز، در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید شد. بنابراین، اثر متغیر عوامل شغلی از طریق متغیر ادراک از سیاست در سطح اطمینان ۹۵ درصد بر رفتار سیاسی تأثیرگذار بوده است. مقدار بتا در این معادله -۰,۳۰۱ و آماره تی این ضریب -۵,۳۷۱ است. منفی بودن ضریب مسیر حاکی از آن است که این

تأثیر از نوع معکوس و در جهت منفی است. بنابراین، فرضیه دوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود.

جدول ۴. ضریب مسیر، آماره تی و نتیجه فرضیه سوم

عنوان فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
عوامل سازمانی ادراک سیاست	-۰/۲۱۰	-۳/۲۱۶	<۰/۰۵	تأیید فرضیه
تمرکز ادراک سیاست	۰/۱۰۰	۲/۳۶۴	<۰/۰۵	تأیید فرضیه
رسمیت ادراک سیاست	-۰/۱۸۶	-۴/۴۴۲	<۰/۰۱	تأیید فرضیه
عدالت رویه‌ای ادراک سیاست	-۰/۲۰۵	-۴/۰۴۹	<۰/۰۱	تأیید فرضیه
مشارکت در تصمیم‌گیری ادراک سیاست	-۰/۰۸۷	-۲/۲۲۵	<۰/۰۵	تأیید فرضیه
ادراک سیاست رفتار سیاسی	۰/۵۸۳	۱۱/۵۲۸	<۰/۰۵	تأیید فرضیه
عوامل سازمانی ادراک سیاست رفتار سیاسی	-۰/۱۲۲	-۲/۵۳۹	<۰/۰۵	تأیید فرضیه

فرضیه سوم: عوامل سازمانی با میانجیگری ادراک سیاست، رفتار سیاسی را شکل می‌دهد. بر اساس نتایج به دست آمده از ضرایب مسیر و آماره تی، اثر عوامل سازمانی بر ادراک سیاست در سطح اطمینان ۹۵ درصد و اثر تمرکز بر ادراک سیاست در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید شد. مقدار ضریب مسیر (بتا) برابر ۰/۱ و آماره تی برابر ۲/۳۶۴ به دست آمد. مثبت بودن ضریب مسیر نشان می‌دهد این تأثیر از نوع مستقیم و در جهت مثبت است. اثر رسمیت بر ادراک سیاست در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شده است. مقدار ضریب مسیر برابر ۰/۱۸۶- و آماره تی معادل ۴/۴۴۲- به دست آمد. منفی بودن ضریب مسیر حاکی از آن است که این تأثیر از نوع معکوس و در جهت منفی است. اثر عدالت رویه‌ای بر ادراک سیاست در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شد. مقدار ضریب مسیر برابر ۰/۲۰۵- و آماره تی برابر ۴/۰۴۹- به دست آمد. با توجه به منفی بودن ضریب مسیر می‌توان گفت این تأثیر از نوع معکوس و در جهت منفی است. اثر مشارکت در تصمیم‌گیری بر ادراک سیاست در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید شده است. مقدار ضریب مسیر در این رابطه برابر ۰/۰۸۷- و آماره تی این ضریب برابر ۲/۲۲۵- به دست آمد. با توجه به منفی بودن ضریب مسیر، این تأثیر از نوع معکوس و در جهت منفی است. اثر ادراک از سیاست بر

رفتار سیاسی نیز در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید شده است. بنابراین، عوامل سازمانی از طریق ادراک از سیاست در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیرگذار بوده است. مقدار بتا در این رابطه برابر ۰/۱۲۲- و آماره تی این ضریب برابر ۲/۵۳۹- به دست آمد. با توجه به منفی بودن ضریب مسیر می‌توان گفت این تأثیر از نوع معکوس و در جهت منفی است.

نتیجه‌گیری

رفتار سیاسی به‌عنوان منبع فشار عصبی و تضاد در محیط کار شناخته شده است (Gilmore et al., 1996, p.483). در این پژوهش تأثیر خودنظارتی و کانون کنترل بر ادراک سیاست تأیید نشد. تبیین احتمالی این یافته این است که ادراک تحت تأثیر سن، جنسیت و گرایش‌های نژادی، جغرافیایی و فرهنگی قرار دارد. عوامل درونی که موجب ادراک پدیده‌ای می‌شوند، شامل تجربه، ارزش‌ها، انگیزش و شخصیت است. بنابراین، ممکن است اثر بقیه عوامل در شکل‌گیری ادراک سیاست مؤثرتر بوده باشد. تنها ویژگی شخصیتی اثرگذار بر ادراک سیاست ماکیاول‌گرایی است. در سازمانی که تفکرات ماکیاولیستی، یعنی کسب قدرت به هر وسیله‌ای حاکم باشد، خودبه‌خود منفعت‌طلبی شخصی نهادینه می‌شود و افراد به دنبال سود و منفعت بیشتر خود می‌روند.

عوامل شغلی مورد بررسی در این پژوهش بازخورد، استقلال شغلی، تنوع مهارت و تعامل (ارتباط) با مدیر است. کارکنانی که بازخور سازنده دریافت می‌کنند، شفافیت نقش بیشتر و کنترل بیشتری بر محیط کار دارند که در نهایت، به ادراک کمتر سیاست منجر می‌شود (Rosen et al., 2006). افرادی که استقلال شغلی و تنوع مهارت بیشتری دارند، آزادی عمل و کنترل بیشتری بر محیط کار خود دارند، بنابراین، سیاست را به‌عنوان فرصت و نه تهدید درک می‌کنند. مدیرانی که نسبت به دیگران به طور فرصت‌طلبانه رفتار می‌کنند، ادراک فرد از سیاست در سازمان را افزایش می‌دهند (Valle & Perrew, 2000). کارکنانی که روابط مبتنی بر اعتماد مثبت با مدیران خود دارند، احساس می‌کنند با آن‌ها کمتر برخورد سیاسی یا غیرمنصفانه می‌شود (Atinc et al., 2010). در بررسی عوامل سازمانی، عدالت رویه‌ای اثر منفی بر ادراک سیاست دارد. هنگامی که رویه‌های تصمیم‌گیری منصفانه باشد، فضای کمی برای تصمیم‌گیری اختیاری با توجه به وجود رهنمودها و

شفافیت فزاینده درک می‌شود. در نتیجه، هنگامی که افراد وجود عدالت رویه‌ای را درک کنند، احساس می‌کنند کنترل بیشتری بر محیط دارند (Vigoda, 2000, p.328). سطوح بالای تمرکز، میزان کنترل بر کار را کاهش می‌دهد. بنابراین، هنگامی که کارکنان کنترل بر محیط را از دست می‌دهند، ادراک سیاست افزایش می‌یابد (Tatarka, 2009, p.23). با افزایش رسمیت، میزان ادراک سیاست سازمانی کاهش می‌یابد. رسمیت موجب می‌شود شرح وظایف افراد و نوع رفتار (از پیش تعیین شده) آن‌ها مشخص شود. بنابراین، شفافیت در نقش به وجود می‌آید و کارمند در اقدام‌های سیاسی خود با محدودیت بیشتری مواجه می‌شود (Muhammad, 2007). وقتی فرایندهای تصمیم‌گیری نامشخص است، سیاست سازمانی رشد می‌کند (Gotsis & Kortezi, 2011). به طور کلی، افرادی که در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌کنند، فشار شغلی کمتری که نتیجه‌ای از ادراک سیاست سازمانی است، تجربه می‌کنند. بنابراین، عوامل فردی، شغلی و سازمانی بر ادراک سیاست اثر دارد، و ادراک سیاست نیز به‌طور مثبت بر رفتار سیاسی تأثیر دارد. افراد بر اساس برداشت‌های خود از وجود سیاسی‌کاری در محیط کار عمل می‌کنند و احتمالاً واکنش‌های رفتاری را بر اساس این ادراکات شکل می‌دهند. سطوح بالای ادراک سیاست نشان‌دهنده محیط کاری تهدیدآمیز است. به دلیل درک عدم اطمینان‌ها و ابهامات در محیط کار، کارکنان به رفتار سیاسی روی می‌آورند تا نفع شخصی خود را تأمین کنند و عدم اطمینان سازمانی و پیامدهای منفی حاصل از ادراک سیاست سازمانی را کاهش دهند.

منابع و مأخذ

۱. بلیکی، نورمن (۱۳۷۰). *طراحی پژوهش‌های اجتماعی*، ترجمه حسن چاوشیان، تهران، نشر نی.
۲. دانایی فرد، حسن؛ الوانی، مهدی؛ آذر، عادل (۱۳۸۳). *روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت*، رویکردی جامع. تهران، انتشارات صفار، چاپ اول.
۳. رضائیان، علی؛ رحیمی، فرج الله (۱۳۸۷). «بررسی تأثیرگذاری عدالت رویه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی با لحاظ کردن نقش اعتماد سازمانی». *چشم‌انداز مدیریت*، شماره بیست و نهم، صفحات ۸۷-۶۹.
۴. رفیع پور، فرامرز (۱۳۸۷). *کند و کاوها و پنداشته‌ها: مقدمه‌ای بر روش‌های شناخت جامعه و تحقیقات اجتماعی*، چاپ هفدهم، تهران، نشر شرکت سهامی انتشار.
۵. هومن، حیدرعلی (۱۳۸۴). *مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل*. تهران، انتشارات سمت، چاپ اول.
6. Adams, G.; Treadway, D. C & Stepina, L. P. (2008). The Role of Dispositions in Politics Perception Formation: The Predictive Capacity of Negative and Positive Affectivity, Equity Sensitivity, and Self-efficacy. *Journal of Management Issues*, 4, 545-563.
7. Aiken, M. & Hage, J. (1968). Organizational interdependence and intra-organizational structure. *American sociological review*, 33(6), 912-930
8. Andrews, M. C. & Kacmar, K. M. (2001). Discriminating among organizational politics, Justice, and support. *Journal of Organizational Behavior*, 22 (June), 347-66.
9. Andrews, M.C.; Witt, L. A. & Kacmar, K. M. (2003). The interactive effects of organizational politics and exchange ideology on manager ratings of retention. *Journal of vocational behavior*, 62, 357-369.
10. Aryee, S., Z. X. Chen & Budhwar, P.S. (2004). Exchange fairness and employee performance: An examination of the relationship between organizational politics and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 94, 1-14.
11. Atinc, G.; Darrat, M.; Fuller, B.; Parker, B.W. (2010). Perceptions of organizational politics: A meta analysis of theoretical antecedents. *Journal of Management Issues*, 4, 494-513.
12. Azizinejad, B.; Seied Abbaszade, M. M.; Hassani, M. (2011). Organizational political tactics in universities. *Canadian Center of Science and Education*, 1(2), 65-72.
13. Baxer, D. (2004). Perception of Organizational Politics and Workplace Innovation: an

- Investigation of the Perceptions and Behavior of Staff in an Australian IT Services Organization (online) , Available at Ph.D.<http://researchbank.swinbme.edu.au/vital/access/manager/repository/swin>.
14. Buchanan, D.A. (2008). You stab my back, I stab yours: Management experience and Perceptions of organization political behavior *British Journal of management*, 19(1), 49-64.
 15. Cheong, J. O. (2010). *An empirical analysis of the relationships between politics, conflicts and performance in government organizations*, PhD dissertation, The State University of New Jersey
 16. Christie, R.; Geis, F. L. & Berger, D. (1970). *Studies in machiavellianism*. New York, Academic Press.
 17. Danaeefard, H.; Ebrahimi Balutbazeh, A.; Haji Abootorab Kashi, K. (2010). Good Soldiers Perceptions of Organizational Politics Understanding the Relation between Organizational Citizenship Behaviors and Perceptions of Organizational politics: Evidence from Iran *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 18, 147-162.
 18. Dewar, R. D.; Whetten, D. A. & Boje, D. (1980). An examination of the reliability and validity of the Aiken and Hage scales of centralization, formalization, and task routineness *Administrative Science Quarterly*, 25(1), 120-128.
 19. Doldor, E. (2011). Examining political will, political skill and their maturation among male and female managers, dspace.lib.cranfield.ac.uk.
 20. 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.
 21. Gilmore, D. C.; Ferris, G. R.; Dulebohn, J. H. & Harrell-Cook, G. (1996). Organizational politics and employee attendance *Group & Organization Management*, 21(4), 481-494.
 22. Gotsis, G. & Kortezi, Z. (2011). Bounded self-interest: a basis for constructive organizational politics *Management Research Review*, 34(4), 450-476.
 23. Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign* (adapted from pp. 80, 81, 90, and 303° 306). Addison-Wesley Publishing Company, Inc. Reprinted by permission of Addison-Wesley Longman, Inc.
 24. Hodgkinson, G. P. & Ford, J. (2008). International review of industrial and organizational psychology. 23, 322-384.
 25. Jafariani, H.; Mortazavi, S.; Nazemi, S. & Bull, P. (2012). Political behavior in organizational context: Nature, research and paradigm *Management Science Letters*, 2, 2987-3000.
 26. Kacmar, K.; Bozeman, M.; Dennis, P.; Anthony, S. & William, P. (1999). An examination of the Perceptions of Organizational Politics Model: Replication and Extension *Human Relations*, 52(3), 383-416.
 27. Lennox, R. D. & Wolfe, R. N. (1984). Revision of the self-monitoring scale *Journal of Personality and Social psychology*, 46(6), 1349-1364.
 28. Levenson, H. (1972). *Distinctions within the concept of internal-external control:*

- Development of a new scale*. In Proceedings of the annual convention of the American Psychological Association. American Psychological Association.
29. Muhammad, A. H. (2007). Antecedents of Organizational Politics Perceptions in Kuwait Business Organizations *Competitiveness Review*, 17(4), 234-247.
 30. Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior *Academy of Management journal*, 36(3), 527-556.
 31. Oldham, G. R. & Hackman, J. R. (1981). Relationships between organizational structure and employee reactions: Comparing alternative frameworks *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 66-83.
 32. Pio, R. J. (2000). *The Management of Political Behavior in Organizations*. Paper submitted in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Master s Diploma in Technology: Management Practice at the Port Elizabeth Technikon.
 33. Poon, J. M. L. (2003). Situational Antecedents and Outcomes of Organizational Politics Perceptions *Journal of Managerial Psychology*, 18(2), 138-155.
 34. Rosen, C. C.; Levy, P. E. & Hall, R. j. (2006). Placing perceptions of politics in the context of the feedback environment, employee attitudes, and job performance *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 211-220.
 35. Scandura, T. A.; Graen, G. B. & Noval, M. A. (1986). When Managers Decide Not to Decide Autocratically: An Investigation of Leader-Member Exchange and Decision Influence *Academy of Management Proceedings*, 1, 203-207.
 36. Sowmya, K. R & Panchanatham, N. (2008). Organizational Politics-Behavioural Intention of Bank Employees *The Journal of Commerce*, 3(1), 2220-6043.
 37. Tataraka, C. J. (2009). *The Perceptions of Organizational Politics in the National Guard*. PhD dissertation, Northcentral university, Faculty of the School of Business and Technology Management.
 38. Tinsley, H. E. A. & Brown, S. D. (2000). *Handbook of Applied Multivariate Statistics and Mathematical Modeling*. Academic Press.
 39. Ulkeryildiz, R. E. (2009). *Political tactics in building construction industry from the architect,s perspective*. Master of science, Izmir institute of technology. school of engineering and science.
 40. Ullah, S.; Jafri, A. R. & Bindost, M. K. (2011). A Synthesis of Literature on Organizational Politics. *Far East Journal of Psychology and Business*, 3(3), 36-49.
 41. Valle, M.; Perrewe, P. (2000). Do Politics Perceptions Relate to Political Behaviors? Tests of an Implicit Assumption and Expanded Model *Human Relations*, 53(3), 359-386.
 42. Vigoda-Gadot, E. & Cohen, A. (2002). Influence Tactics and Perceptions of Organizational Politics: A Longitudinal Study *Business Research*, 55, 311-324.
 43. Vigoda-Gadot, E.; Vinarski-Peretz, H. & Ben-Zion, E. (2003). Politics and Image in The Organizational Landscape: An Empirical Examination Among Public Sector Employess *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 764-787.