

## اعتباریابی پرسش‌نامه ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی

سیدصلاح‌الدین نقشبندی<sup>۱</sup>، کاوه میرانی<sup>۲</sup>

۱. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران  
 ۲. دانشجوی دکتری بازاریابی و رسانه‌های ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران\*

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۱/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۳/۰۶

## چکیده

این پژوهش با هدف ساخت و اعتبارسنجی ابزاری برای ارزیابی و سنجش ادراک رفتارهای سیاسی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش همه کارکنان وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۱۱۷۱ نفر بود. برای برآورد حجم نمونه از نرم‌افزار تعیین حجم نمونه استفاده شد که حجم نمونه تعداد ۵۳۰ نفر برآورد شد. شایان ذکر است که این پژوهش، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی بود. روایی صوری و محتوایی ابزار پژوهش توسط گروهی از اساتید صاحب‌نظر و روایی سازه آن به وسیله تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای اس.پی.اس.س، اس.پی.اس.س، اس.س.اس.س، سمپل پاور و آموس، استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که نتیجه آزمون کرویت بارلت در سطح معناداری  $\text{Sig} = ۰/۰۰۱$  بود و این بدان معنی است که متغیرها به اندازه کافی همبستگی بالایی داشتند تا پایه‌ای منطقی برای تحلیل عاملی اکتشافی فراهم آورند. همچنین، نتایج شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری نشان داد که پرسش‌نامه ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی از شرایط مطلوبی برخوردار بود. در آخر، نتایج برازش مدل ساختاری بیانگر آن بود که همه مؤلفه‌های «رفتارهای سیاسی عمومی، موفقیت به واسطه همکاری، سیاست پرداخت و ارتقا» برازش مدل را تأیید می‌کنند. به‌طور کلی، نتایج پژوهش حاکی از آن است که با استفاده از پرسش‌نامه ادراک رفتارهای سیاسی می‌توان به‌طور قابل‌قبولی خصیصه‌های رفتارهای سیاسی را در وزارت ورزش و دیگر سازمان‌های ورزشی اندازه‌گیری کرد. استفاده از این پرسش‌نامه می‌تواند راهگشای بسیاری از پژوهش‌هایی باشد که در آن‌ها اندازه‌گیری ادراک رفتارهای سیاسی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار خواهد بود.

**واژگان کلیدی:** اعتباریابی، تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تأییدی، ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی، سازمان‌های ورزشی

## مقدمه

بی‌شک، دنیای امروز دنیای انسان‌ها است و متولیان سازمان‌های مختلف انسان‌ها هستند. سازمان‌ها بدون وجود انسان نه تنها مفهومی نخواهند داشت، بلکه اداره آن‌ها نیز میسر نخواهد بود (عباس، جا، دار و بوکنوگه، ۲۰۱۴). موفقیت و پیشرفت هر سازمانی به عوامل و منابع گوناگونی بستگی دارد و یکی از مهم‌ترین منابع هر سازمان، نیروی انسانی است که نیروی انسانی با استفاده از توان و استعداد‌های تخصصی خود می‌تواند سازمان را در راه رسیدن به اهدافش یاری دهند (کرمی و یوسفی، ۱۳۹۲). سازمان‌ها برای دستیابی به موفقیت و رقابت با دیگر سازمان‌ها نیازمند منابع انسانی متعهد و دارای انگیزه هستند. نیروهایی که افزون‌بر انجام وظایف محول‌شده، خود را وقف سازمان کنند و برای تحقق اهداف آن از هیچ تلاشی دریغ نوزند. این افراد نقشی فراتر از کار تکلیفی در سازمان ایفا می‌کنند و خود را وفادار به سازمان می‌دانند و شکست و موفقیت سازمان را از آن خود تلقی می‌کنند (فانی، شیخ‌نژاد، دانایی‌فرد و حسن‌زاده، ۲۰۱۴).

یکی از عواملی که می‌تواند به عملکرد شغلی، رضایت شغلی، بروز رفتارهای شهروندی یا ضدشهروندی، تعهد سازمانی و غیره در سازمان‌ها منجر شود، بروز رفتارهای سیاسی در سازمان است (باقری، حسنی - نژاد، نیک‌آیین و خرم، ۲۰۱۴). رفتار سیاسی پدیده‌ای متعارف و مرسوم در هر سازمانی است و نمی‌توان سازمان‌ها را جدای از رفتار سیاسی درون آن‌ها مطالعه کرد (دولدور<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). رفتار سیاسی آن دسته از فعالیت‌هایی است که انجام آن‌ها به‌طور رسمی در سازمان ضرورت ندارند؛ اما در امر توزیع پاداش و تخصیص منابع سازمانی اعمال نفوذ می‌کنند (آریایی و بهشتی‌فر، ۲۰۱۵). عزیزی‌نژاد، عباس‌زاده و حسنی (۲۰۱۱) معتقدند که رفتار سیاسی شامل فعالیت‌هایی است که در یک سازمان برای کسب قدرت و برای اهمیت قائل شدن به اولویت‌های یک فرد قدرت‌طلب در موقعیتی که در آن نبود اطمینان یا نبود ثبات در سازمان وجود دارد، صورت می‌گیرند. پژوهشگران دریافته‌اند که رفتارهای سیاسی در سازمان اغلب پنهان و تحت‌تأثیر تفاوت در ادراکات و نگرش‌های کارکنان هستند و براساس ماهیت عمل یا درک افراد از واقعیت تعیین می‌شوند (سومیا و پانچاناتهام<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸؛ آتینک و دارت، فولر و پارکر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰؛ بروکی میلان قاسم‌زاده علیشاهی و محمدزاده، ۱۳۹۵). رفتار سیاسی و ادراک سیاست سازمانی سازه‌های جداگانه‌ای هستند که به‌طور متقابل با یکدیگر مرتبطند. سطوح بالای

- 
1. Abbas, Raja, Darr & Bouckennooghe
  2. Doldor
  3. Sowmya & Panchanatham
  4. Atinc, Darrat, Fuller, & Parker

ادراک سیاست سازمانی تمایل به رفتار سیاسی را افزایش می‌دهد که خود، ادراک سیاست را تقویت می‌کند (نقشبندی، ۱۳۹۴).

اندروس<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) برای مفهوم‌سازی ادراک سیاست سازمانی سه مفهوم را مشخص کرده است که عبارت‌اند از: الف- رفتار سیاست کلی: شامل رفتار افرادی که به شیوه خویش خدمتی عمل می‌کنند تا نتایج ارزشمندی به دست آورند؛ ب- پیش‌رفتن برای موفق شدن: شامل اجتناب افراد از اقدام؛ مانند سکوت کردن برای به دست آوردن پیامدهای ارزشمند؛ ج- خط‌مشی‌های پرداخت و ارتقا؛ بدین معنی که سازمان در وضعیت خط‌مشی‌ها به‌طور سیاسی رفتار می‌کند. همچنین، جعفری‌نیا، مرتضوی، ناظمی و بول (۲۰۱۲) پیشنهاد کردند که حداقل سه پاسخ بالقوه برای ادراک محیط سازمانی سیاسی وجود دارد: ۱- کارکنان ممکن است سازمان را ترک کنند، در سازمان بمانند؛ ولی در سیاست درگیر نشوند؛ ۲- کارکنان ممکن است در سازمان بمانند و فعالیت سیاسی انجام دهند؛ ۳- براساس این تمایز، کارکنانی که محیط سازمان را به محیطی سیاسی ادراک می‌کنند، اغلب آن را استرس‌آور، مبهم و ناامیدکننده می‌دانند. آن‌هایی که تصمیم گرفته‌اند بمانند و در سیاست درگیر شوند، ممکن است تلاش کنند تا میزانی از کنترل بر محیط سازمانی را به دست آورند.

در دهه‌های اخیر، پژوهش‌های زیادی در زمینه سیاست‌های سازمانی ادراک شده انجام گرفته‌اند. بعضی از پژوهشگران معتقدند که ادراک رفتارهای سیاسی می‌تواند خوب باشد و عده‌ای دیگر معتقدند که این گونه رفتارها زبان‌بار هستند. بررسی پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهد که سیاست سازمانی پدیده‌ای رایج در هر سازمانی است (باقری و همکاران، ۱۳۹۳). رفتارها در سازمان با سیاست‌های سازمانی نمود پیدا می‌کنند (قهرمانی، ۱۳۹۵). مدیران نباید رفتارهای سیاسی را از سازمان خود دفع کنند؛ زیرا، برخی از این رفتارها کارکردی هستند و ممکن است در جهت رسیدن به اهداف سازمانی استفاده شوند (جوادی، آبرار و بشیر، ۲۰۱۴). از سوی دیگر، اغلب پژوهشگران استدلال کرده‌اند که ادراک سیاست، استرس‌زا و مضر است و آثار منفی بالقوه بر حوزه گسترده‌ای از پیامدهای کاری و فردی دارد (یولا، جعفری و باندوست<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱؛ فانی و همکاران، ۱۳۹۳؛ بروکی میلان و همکاران، ۱۳۹۵). در این زمینه، زینبرگ<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) بیان کرد که رفتار سیاسی در سازمان با پیامدهایی منفی از قبیل افزایش تمایل به ترک سازمان، تعارض بر سر منافع، افزایش رقابت منفی، کاهش رضایت شغلی، کاهش بهره‌وری و عملکرد شغلی ضعیف مرتبط است. همچنین، از آنجایی که این رفتارها غالباً با فریبکاری، نهمت، اعمال توطئه‌گرانه و روش‌های نامشروع استفاده از قدرت همراه هستند، می‌توانند ماندگاری کارمند در کار را کاهش دهند و بر استرس کارمند بیفزایند.

- 
1. Andrews
  2. Ullah, Jafri, & Bindost
  3. Zibenberg

امروزه، وزارت ورزش و جوانان نقش مهمی در سیاست ورزش کشور دارد. مدیرانی که نتوانند متوجه رفتارهای سیاسی کارکنان سازمان خود باشند، نمی‌توانند بسیاری از مشکلات سازمانی را مرتفع کنند؛ بنابراین، اگر مدیران سازمان بتوانند رفتار سیاسی کارکنان خود را به‌طور درست کنترل کنند، ثمرهای بارزتری را برای سازمان و کارکنان به‌ارمغان خواهند آورد. با توجه به تأثیر ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی و نیز با توجه به نبود یک ابزار استاندارد برای سنجش ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی، با انجام پژوهش حاضر درپی طراحی و اعتبارسنجی چنین پرسش‌نامه‌ای برآمدیم. باید عنوان کرد که مدیران وزارت ورزش و جوانان می‌توانند با استفاده از اطلاعات پژوهش حاضر به سنجش ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی کارکنان خود بپردازند، از طریق آن این رفتارها را شناسایی کنند، آن‌ها را بر طرف کنند و موجب رشد عملکردی سازمان شوند.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، توصیفی-همبستگی از نوع پژوهش‌های پیمایشی و از جمله پژوهش‌های کاربردی است که به‌صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر همه کارکنان وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۱۱۷۱ نفر بودند. درنهایت، تعداد ۵۳۰ نفر به‌عنوان نمونه از طریق نرم‌افزار تعیین حجم نمونه انتخاب شدند. سپس، فهرستی از مهم‌ترین متغیرهای مطرح‌شده در مقالات و کتب دانشگاهی که به‌لحاظ مستندات علمی، معتبر و از نظر تعداد، بیشترین تکرار را در ارتباط با ادراک رفتارهای سیاسی داشتند، مطالعه شدند. داده‌های تکمیلی براساس مستندات جمع‌آوری شدند و برای تنظیم مبانی نظری پژوهش استفاده شدند. با استناد به این یافته‌ها ابزار اندازه‌گیری پژوهش با ۲۰ گویه شناسایی شد. پس از استخراج این گویه‌ها و دریافت نظر کارشناسی صاحب‌نظران (۳۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی) درمورد روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه و انجام اصلاحات، پرسش‌نامه نهایی با سه مؤلفه و ۱۵ سؤال با مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تهیه شد. در ادامه، در یک مطالعه مقدماتی پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ (رفتارهای سیاسی عمومی = ۰/۸۴۵، موفقیت به‌واسطه همکاری = ۰/۷۷۹، سیاست پرداخت و ارتقا = ۰/۸۸۸) برآورد شد. درنهایت، پرسش‌نامه در دو بخش مشخصات فردی و بخش سؤال‌های اصلی پرسش‌نامه (ادراک رفتارهای سیاسی) بین نمونه‌های پژوهش توزیع شد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. همچنین، برای بررسی روایی سازه ابزار اندازه‌گیری از تکنیک تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از آزمون چولگی و کشیدگی که در بازه ۲ و -۲ بودند، می‌توان گفت که داده‌ها از توزیع طبیعی

برخورد دارند (قاسمی، ۱۳۹۲). همه تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای اس.پی.اس.اس.<sup>۱</sup>، اس.پی.اس.اس. سمپل پاور<sup>۲</sup> و آموس<sup>۳</sup> انجام شد. می‌توان دلایل انتخاب نرم‌افزار آموس را این‌گونه بیان کرد که مدل‌سازی معادله ساختاری را به شیوه‌ای ترسیمی ارائه می‌دهد؛ به نحوی که می‌توان به سرعت مدل‌ها را تعریف کرد، محاسبات را انجام داد و در صورت نیاز آن‌ها را به سادگی اصلاح کرد. نرم‌افزار آموس به خوبی می‌تواند براساس جدیدترین روش‌های آماری در مورد نحوه برخورد با داده‌های مفقود شده به جایگزینی آن‌ها دست بزند.

## نتایج

برای برآورد حجم نمونه از نرم‌افزار تعیین حجم نمونه استفاده شد. با مدنظر قراردادن حداکثر متغیر مستقل اثرگذار و درصد خطای ۰/۰۵، توان ۰/۹۵ و حجم اثر ۰/۰۵، حجم نمونه ۵۳۰ نفر برآورد شد.

جدول ۱- برآورد حجم نمونه از نرم‌افزار تعیین حجم نمونه

درصد خطا	توان آزمون	حجم اثر	حجم نمونه
۰/۰۵	۰/۹۵	۰/۰۵	۵۳۰

نتایج حاصل از یافته‌های توصیفی نشان داد که از ۵۳۰ نفر نمونه آماری، اکثر شرکت‌کنندگان مورد مطالعه (۶۱/۸۳ درصد) مرد و بقیه (۳۸/۱۷ درصد) زن بودند. همچنین، بیشتر نمونه‌های پژوهش در محدوده سنی بین ۴۱ تا ۵۰ سال (با فراوانی ۳۹/۱۵ درصد) و کمترین در رده سنی زیر ۳۰ سال (با فراوانی ۹/۲ درصد) قرار داشتند. مدرک تحصیلی بیشتر شرکت‌کنندگان (۲۹/۱۳ درصد) کارشناسی و کمترین مدرک تحصیلی آن‌ها (۴/۲۱ درصد) دکتری بود. براساس سابقه کار، بیشترین شرکت‌کنندگان ۱۱ تا ۱۵ سال (۲۶/۸۷ درصد) و کمترین شرکت‌کنندگان زیر پنج سال (۱۲/۴۵ درصد) سابقه کار داشتند.

در ادامه، روایی سازه اعتباریابی پرسش‌نامه ادراک رفتارهای سیاسی، از طریق تحلیل مؤلفه‌های اصلی با چرخش واریماکس انجام شد. ابتدا مفروض‌های آزمون شامل شاخص کایسر- مایر- اولکین<sup>۴</sup> و کرویت بارتلت<sup>۵</sup> بررسی شدند و در نهایت، تحلیل مولفه‌های اساسی با روش واریماکس انجام شد. همچنین، از تحلیل عاملی اکتشافی برای تأیید مؤلفه‌های ادراک رفتارهای سیاسی استفاده شد. سپس،

1. SPSS
2. Spss Sample Power
3. Amos
4. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)
5. Bartlett's Test of Sphericity

برای تأیید سؤال‌ها از تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. مقدار شاخص کایرز- مایر- اولکین برابر با ۰/۸۲۶ و بزرگ‌تر از ۰/۷۰ است. این شاخص کافی بودن یا کافی نبودن آیتم‌هایی را که توسط هر عامل پیش‌بینی می‌شوند، نشان می‌دهد. باید گفت معنادار بودن آزمون بارتلت در سطح ۰/۰۰۱ نشانی دیگر برای مناسب بودن داده‌ها در انجام تحلیل عاملی اکتشافی است.

جدول ۲- شناخت امکان تحلیل عاملی روی داده‌ها

معناداری	بارتلت	کایسر- مایر- اولکین
۰/۰۰۱	۳۷۷۸/۷۶۰	۰/۸۲۶

همان‌گونه که در جدول شماره سه ماتریس مشاهده می‌کنید، همه سؤال‌های عامل اول از بارهای معنادار برخوردار بودند و در دامنه ۰/۷۳۳ تا ۰/۷۶۸ قرار داشتند. عامل اول را می‌توان شاخص «رفتار سیاسی عمومی» نامید. همه سؤال‌های عامل دوم نیز از بار معنایی برخوردار بودند و در دامنه ۰/۷۰۵ تا ۰/۷۹۹ قرار داشتند. این عامل شاخص «موفقیت به‌واسطه همکاری» نامیده شد. همه سؤال‌های عامل سوم نیز از بار معنایی برخوردار بودند و در دامنه ۰/۷۰۹ تا ۰/۸۷۶ قرار داشتند. این عامل شاخص «سیاست پرداخت و ارتقا» نامیده شد.

جدول ۳- نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی

آیتم‌ها (شماره ردیف)	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳
۱- افراد در این سازمان سعی می‌کنند با پایین کشیدن دیگران خودشان پیشرفت کنند.	۰/۷۳۳		
۲- در این سازمان گروه‌های بانفوذی هستند که کسی توان مقابله با آن‌ها را ندارد.	۰/۷۶۸		
۳- در این سازمان کارمندان تشویق می‌شوند تا رک و واضح حرفشان را بزنند.		۰/۷۵۷	
۴- این سازمان جایی برای افراد بله‌قربان‌گو نیست. ایده‌های مثبت مدنظر هستند؛ حتی اگر با نظرهای مدیران مخالف باشد.		۰/۷۸۹	
۵- در این سازمان موافقت با افراد قدرتمند، بهترین کار است.		۰/۷۰۵	
۶- در این سازمان بهترین کار این است که کارها به‌صورت عادی پیش بروند و کسی کار جدیدی انجام ندهد.		۰/۷۹۹	
۷- در این سازمان بعضی اوقات سکوت کردن آسان‌تر از این است که با سیستم و ساختار سازمانی مقابله کنیم.		۰/۷۳۷	
۸- در این سازمان بعضی اوقات بهتر است به‌جای واقعیت چیزی را به افراد بگوییم که دوست دارند بشنوند.		۰/۷۳۹	

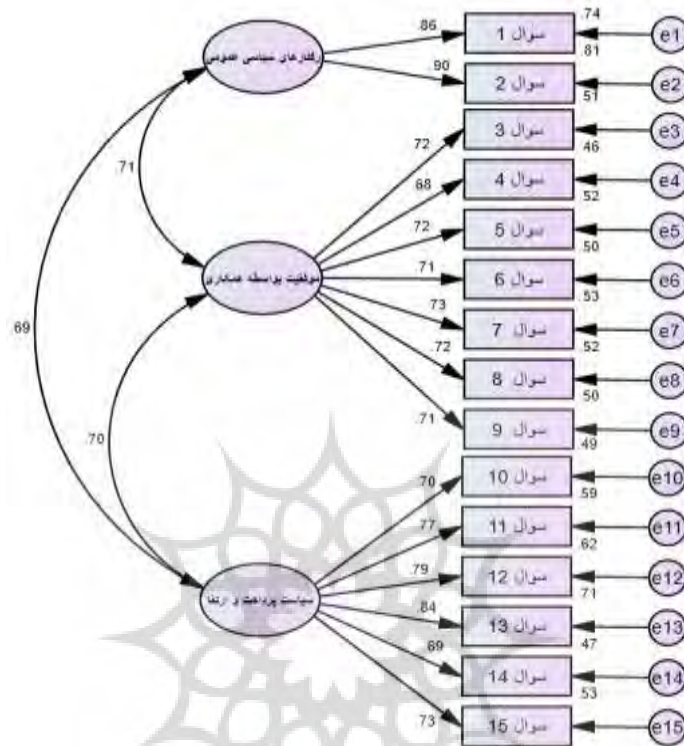
## ادامه جدول ۳- نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی

آیتم‌ها (شماره ردیف)	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳
۹- در این سازمان آنچه به شما گفته می‌شود، مطمئن‌تر از آن چیزی است که تصور می‌کنید.	۰/۷۰۷		
۱۰- از وقتی که در این سازمان کار می‌کنم، سیاست خاصی را برای ارتقا و پرداخت ندیده‌ام.		۰/۸۰۵	
۱۱- به یاد ندارم یکی از کارمندان افزایش حقوق یا ارتقای داشته باشد که با سیاست‌های سازمان در تناقض باشد.	۰/۷۰۹		
۱۲- من متوجه شده‌ام که در این سازمان هیچ‌کدام از افزایش حقوق‌ها مطابق با سیاست‌های نحوه افزایش حقوق نبوده‌اند.	۰/۸۷۶		
۱۳- سیاست‌های پرداخت و ارتقای تعیین‌شده، هیچ شباهتی به ارتقا و پرداخت‌های مورد استفاده در سازمان ندارند.	۰/۷۲۴		
۱۴- وقتی که زمان ارتقا و پرداخت‌ها فرامی‌رسد، رفتارهای سیاسی افراد تأثیری بر روی این موارد ندارند.	۰/۷۱۲		
۱۵- ارتقای افراد در این سازمان ارزش چندانی ندارد؛ چراکه، این ارتقا بیشتر بر مبنای رفتار سیاسی آنان است.	۰/۷۳۸		

با توجه به نتایج موجود در جدول شماره چهار، شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری پرسش‌نامه ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی از شرایط مطلوبی برخوردار است.

## جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری پرسش‌نامه ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی

شاخص	مقدار	ملاک	تفسیر
درجه آزادی	۸۳	-	-
کای اسکور نسبی	۲/۱۷	مقادیر بین یک تا سه	مطلوب
شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۶۸	بیشتر از ۰/۹	مطلوب
شاخص برازش تطبیقی مقتصد	۰/۷۶۵	بیشتر از ۰/۵	مطلوب
ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۶۰	کمتر از ۱	مطلوب
هُلتر	۲۱۲	-	-



شکل ۱- مدل اندازه‌گیری پرسش‌نامه ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی

مقادیر برآوردشده در جدول شماره پنج (بار عاملی، مقدار بحرانی، واریانس تبیین‌شده و سطح معناداری) بیانگر این است که بارهای عاملی سؤال‌های مربوط به مؤلفه رفتارهای سیاسی عمومی، بارهای عاملی سؤال‌های مربوط به مؤلفه موفقیت به‌واسطه همکاری و بارهای عاملی سؤال‌های مربوط به مؤلفه سیاست پرداخت و ارتقا در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

جدول ۵- معادلات اندازه‌گیری پرسش‌نامه ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی

مؤلفه‌ها	معرف	بار عاملی	مقدار بحرانی	واریانس تبیین‌شده	سطح معناداری
رفتارهای سیاسی عمومی	سؤال ۱	۰/۸۶		۰/۷۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۲	۰/۹۰	۱۹/۰۶۶	۰/۸۱	۰/۰۰۱
موفقیت به‌واسطه همکاری	سؤال ۳	۰/۷۱		۰/۵۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۴	۰/۶۸	۱۱/۹۷۹	۰/۴۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۵	۰/۷۴	۱۲/۴۹۱	۰/۵۲	۰/۰۰۱



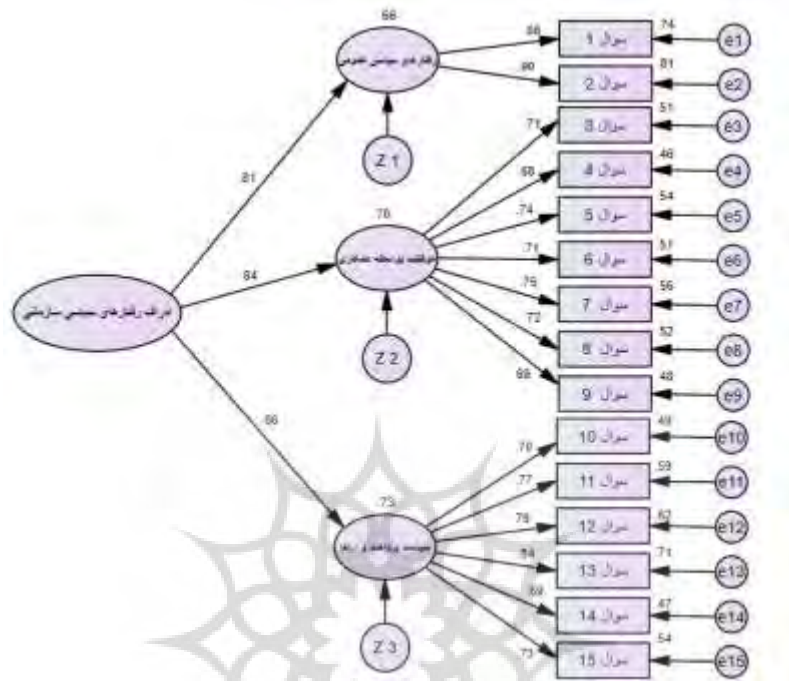
ادامه جدول ۵- معادلات اندازه‌گیری پرسش‌نامه ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی

مؤلفه‌ها	معرف	بار عاملی	مقدار بحرانی	واریانس تبیین شده	سطح معناداری
	سؤال ۶	۰/۷۱	۱۲/۴۲۴	۰/۵۰	۰/۰۰۱
موفقیت به‌واسطه همکاری	سؤال ۷	۰/۷۵	۱۲/۵۸۸	۰/۵۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۸	۰/۷۲	۱۲/۵۴۴	۰/۵۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۹	۰/۶۹	۱۲/۳۶۶	۰/۵۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۰	۰/۷۰		۰/۴۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۱	۰/۷۷	۱۳/۲۱۲	۰/۵۹	۰/۰۰۱
سیاست پرداخت و ارتقا	سؤال ۱۲	۰/۷۹	۱۳/۳۰۶	۰/۶۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۳	۰/۸۴	۱۴/۱۲۰	۰/۷۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۴	۰/۶۹	۱۱/۶۰۵	۰/۴۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۵	۰/۷۲	۱۲/۳۴۴	۰/۵۳	۰/۰۰۱

مقادیر برآوردشده در جدول شماره شش بیانگر این است که برازش مدل ساختاری از شرایط مطلوبی برخوردار است.

جدول ۶- شاخص‌های برازش مدل ساختاری پرسش‌نامه ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی

شاخص	مقدار	ملاک	تفسیر
درجه آزادی	۸۵	-	-
کای اسکوئر نسبی	۲/۶۹	مقادیر بین یک تا سه	مطلوب
شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۵۳	بیشتر از ۰/۹	مطلوب
شاخص برازش تطبیقی مقتصد	۰/۷۷۱	بیشتر از ۰/۵	مطلوب
ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۷۲	کمتر از ۱	مطلوب
هلتز	۱۷۰	-	-



شکل ۲- شاخص‌های مدل ساختاری پرسش‌نامه ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی

جدول ۷- مقادیر بارهای عاملی مؤلفه ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی

متغیر	مؤلفه‌ها	ضریب مسیر	آماره تی	واریانس تبیین شده	سطح معناداری
ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی	رفتارهای سیاسی عمومی	۰/۸۱	۱۰/۸۹	۰/۶۶	۰/۰۰۱
	موفقیت به‌واسطه همکاری	۰/۸۴	۱۱/۰۱۳	۰/۷۰	۰/۰۰۱
	سیاست پرداخت و ارتقا	۰/۸۶	۱۱/۷۳۰	۰/۷۳	۰/۰۰۱

به دلیل اینکه مقادیر آماره تی‌ها خارج از بازه ۱/۹۶ الی ۱/۹۶- است، به احتمال ۹۹ درصد می‌توان گفت که بارهای عاملی مربوط به همه مؤلفه‌های «رفتارهای سیاسی عمومی، موفقیت به‌واسطه همکاری، سیاست پرداخت و ارتقا» در وضعیت مطلوبی قرار دارند. همچنین، مقدار واریانس تبیین شده کل بیان می‌کند که متغیرهای مستقل (رفتارهای سیاسی عمومی = ۰/۶۶، موفقیت به‌واسطه همکاری = ۰/۷۰ و سیاست پرداخت و ارتقا = ۰/۷۳) می‌توانند ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی را پیش‌بینی کنند.

جدول ۸- شاخص‌های روایی و پایایی

شاخص روایی و پایایی	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج‌شده	میانگین مربعات واریانس مشترک	حداکثر مربعات واریانس مشترک
	بزرگ‌تر از ۰/۷	بزرگ‌تر از ۰/۵	کوچک‌تر از میانگین واریانس استخراج‌شده	کوچک‌تر از میانگین واریانس استخراج‌شده
رفتارهای سیاسی عمومی	۰/۸۷۳	۰/۷۷۴	۰/۵۰۴	۰/۴۹۰
موفقیت به‌واسطه همکاری	۰/۸۷۸	۰/۵۰۸	۰/۵۰۴	۰/۴۹۷
سیاست پرداخت و ارتقا	۰/۸۸۷	۰/۵۶۸	۰/۴۹۰	۰/۴۸۳

پایایی:  $CR > 0.7$ <sup>۱</sup>؛روایی همگرا:  $(AVE)^2 > CR$  و  $AVE > 0.5$ ؛روایی واگرا:  $MSV < AVE$ <sup>۲</sup> و  $ASV < AVE$ <sup>۴</sup>.

تمامی شاخص‌های روایی و پایایی در حد قابل قبول هستند که این امر نشان‌دهنده مناسب بودن روایی و پایایی متغیرهای مدل اندازه‌گیری است.

### بحث و نتیجه‌گیری

در ادبیات سیاست سازمانی دو دیدگاه وجود دارد: دیدگاه اول، به سیاست سازمانی به‌مثابه فعالیت‌ها و روش‌های نفوذ می‌نگرد و معتقد است سیاست سازمانی همان روش‌هایی است که کارکنان برای منافع شخصی خود از دیگران استفاده می‌کنند؛ درحالی‌که در دیدگاه دوم بیشتر به جنبه‌های ادراکی و ذهنی سیاست سازمانی پرداخته می‌شود و ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمانی برای اندازه‌گیری میزان سیاسی بودن در نظر گرفته می‌شود. صاحب‌نظران و پژوهشگران این دیدگاه معتقدند که محیط سیاسی از طریق فعالیت‌های اعضای سازمان ایجاد می‌شود و از طریق خط‌مشی‌ها، عملیات و فرهنگ سازمانی تحت تأثیر قرار می‌گیرد؛ زیرا، سازمان‌ها به‌صورت رسمی رفتارهای سیاسی را تصویب نکرده‌اند و اکثر سازمان‌ها به‌صورت رسمی وجود این مفهوم بی‌قاعده و تفرقه‌انداز را انکار می‌کنند (کیپ‌نیس، اشمیت و ویلکینسون<sup>۵</sup>، ۱۹۸۰)؛ بنابراین، تنها وسیله منطقی برای اندازه‌گیری این متغیر، به‌واسطه ادراکات اعضای سازمان است (ابراهیمی و مشبکی، ۱۳۹۱). ادراک رفتارهای سیاسی در سازمان‌های

1. Composite Reliability
2. Average Variance Extracted
3. Maximum Shared Squared Variance
4. Average Shared Squared Variance
5. Kipnis, Schmidt, & Wilkinson

ورزشی نیز از اهمیت زیادی برخوردار است. وزارت ورزش و جوانان نیز از این قاعده مستثنا نیست؛ بنابراین، برای اینکه بتوان این رفتارها را شناسایی کرد و برای رفع آنها تصمیم‌هایی اتخاذ کرد، باید حتماً ابزاری مناسب وجود داشته باشد؛ از این رو، پژوهش حاضر با هدف اعتبارسنجی ابزاری برای ارزیابی و سنجش ادراک رفتارهای سیاسی انجام شد. پرسش‌نامه ادراک رفتارهای سیاسی با سه مؤلفه و ۱۵ سؤال با مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تأیید شد. یکی از ویژگی‌های مهم هر آزمونی اعتبار و روایی آزمون است. یافته‌ها نشان داد که پرسش‌نامه ذکر شده ابزار معتبری در زمینه مدیریت ورزشی است و پژوهشگران مدیریت ورزشی می‌توانند از آن در پژوهش‌های خود استفاده کنند.

یافته‌ها بیانگر آن بود که پایایی پرسش‌نامه (رفتارهای سیاسی عمومی =  $0/845$ ، موفقیت به واسطه همکاری =  $0/779$ ، سیاست پرداخت و ارتقا =  $0/888$ ) از سازگاری درونی مناسبی برخوردارند. سازگاری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است (کرونباخ، ۱۹۵۱). همچنین، یافته‌ها نشان داد که تحلیل عاملی اکتشافی تأیید شد. برای تهیه یک مقیاس معتبر می‌توان از روش تحلیل عامل اکتشافی برای غربال آیت‌ها و انتخاب آیت‌های اصلی استفاده کرد. تحلیل عامل اکتشافی با ایجاد ماتریس همبستگی، نشان می‌دهد که متغیرها به صورت خوشه‌هایی گرد هم آمده‌اند؛ به طوری که متغیرهای هر خوشه با هم همبسته هستند و با خوشه‌های دیگر همبسته نیستند. این خوشه‌ها همان ابعاد موضوع مورد بررسی هستند. متغیرهای هر خوشه نیز آیت‌های سنجش آن بعد هستند (دلاور، ۱۳۹۶)؛ بر این اساس، نتایج نشان داد که مقدار شاخص کایرز- مایر- اولکین برابر با  $0/826$  و بزرگ‌تر از  $0/70$  است. این شاخص کافی بودن یا کافی نبودن آیت‌هایی را که توسط هر عامل پیش‌بینی می‌شود، نشان می‌دهد. باید ذکر کرد که معنادار بودن آزمون بارتلت در سطح  $0/05$  نشانی دیگر برای مناسب بودن داده‌ها در انجام تحلیل عاملی اکتشافی است؛ بنابراین، بر پایه هر دو ملاک می‌توان نتیجه گرفت که اجرای تحلیل عاملی اکتشافی در گروه نمونه مورد مطالعه توجیه‌شدنی است.

یافته‌های دیگر حاکی از آن بود که شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری پرسش‌نامه ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی از شرایط مطلوبی برخوردارند. می‌توان چنین استدلال کرد که شاخص‌های مطلق به مدل تدوین شده و پارامترهای آن ربط پیدا می‌کنند و چندان به مدل‌های دیگر و درجه آزادی کاری ندارند. شاخص‌های برازش تطبیقی برای تکمیل شاخص‌های مطلق به کار برده می‌شوند و نشان‌دهنده موقعیت نسبی مدل بین بدترین برازش (صفر) و بهترین برازش (یک) هستند. با ارائه شاخص‌های برازش مقتصد، تلاش می‌شود مهم‌ترین نقطه ضعف شاخص‌های برازش مطلق؛ یعنی بهبود مقدار

شاخص‌های برآزش با افزایش پارامتر به مدل جبران شود. مبنای اصلی در این گروه از شاخص‌های برآزش آن است که به‌ازای هر پارامتری که به مدل افزوده می‌شود، این شاخص‌ها جریمه می‌شوند و مقدار آن‌ها کاهش می‌یابد. می‌توان گفت که شاخص‌های مدل معادله ساختاری از برآزش مطلوب برخوردارند. مقادیر برآوردشده در جدول شماره پنج (بار عاملی، مقدار بحرانی و سطح معناداری) بیانگر این بود که بارهای عاملی مرتبه اول سؤال‌های مربوط به مؤلفه رفتارهای سیاسی عمومی، بارهای عاملی سؤال‌های مربوط به مؤلفه موفقیت به‌واسطه همکاری و بارهای عاملی سؤال‌های مربوط به مؤلفه سیاست پرداخت و ارتقا در وضعیت مطلوبی قرار دارند. رفتارهای سیاسی عمومی رفتاری عینی هستند. چنین رفتاری از ادراک فرد و واکنش برای نفع شخصی سرچشمه می‌گیرد. در این ارتباط، اندروس (۲۰۱۰) و دانایی‌فرد، ابراهیمی و کاشی (۲۰۱۰) رفتار سیاست کلی را شامل رفتار افرادی می‌دانند که به شیوه خویش خدمتی عمل می‌کنند تا نتایج ارزشمندی به‌دست آورند. رفتار سیاسی عمومی را می‌توان رفتاری خارج از مقررات شغلی دانست. این رفتار نیازمند تلاش برای به‌کارگیری قدرت شخصی است. همچنین، رفتار سیاسی به تلاش برای نفوذ بر اهداف، معیارها یا فرایندهای مورد استفاده برای تصمیم‌گیری توجه دارد. هنگامی که بیان می‌شود سیاست‌ها به توزیع مزایا، امکانات، کارها و منابع در داخل سازمان‌ها توجه دارند، این مطلب شامل رفتارهای سیاسی متنوعی مثل خودداری کردن از دادن اطلاعات به تصمیم‌گیرندگان، شایعه‌پراکنی، دادن اطلاعات محرمانه به رسانه‌ها در مورد فعالیت‌های سازمان، کمک به دیگران برای منافع متقابل و سخنرانی و تبلیغات علیه یک شخص یا یک تصمیم خاص می‌شود. آریایی و بهشتی‌فر (۲۰۱۵) معتقدند که رفتار سیاسی عمومی مجموعه فعالیت‌هایی است که برای کسب قدرت، افزایش و اعمال قدرت و به‌کارگیری سایر منابع به‌وسیله اشخاص انجام می‌شود تا از آن طریق بتوانند در موقعیت‌های نامطمئن و آشوب‌زده به هدف‌های دلخواه خود برسند.

موفقیت به‌واسطه همکاری به معنی دخالت‌دادن همه افراد و گروه‌ها در همه امور مربوط به سازمان است. به عقیده قهرمانی (۱۳۹۵)، موفقیت به‌واسطه همکاری مزایای زیادی برای سازمان و کارکنان دارد. همکاری از طریق توجه به افکار و اندیشه‌های افراد موجب رشد شخصیت آن‌ها می‌شود. در مقابل، بی‌توجهی به افکار و اندیشه‌های معقول خلاقیت و ابتکار را در دل آن‌ها می‌خشکاند. می‌توان گفت که موفقیت به‌واسطه همکاری منجر خواهد شد که کارکنان احساس تعلق و مالکیت نسبت به سازمان خود داشته باشند.

مقصود از سیاست پرداخت و ارتقا همه منابعی است که برای عملکرد سازمان لازم هستند. در این ارتباط، هادوی‌نژاد، خیف‌اللهی و علیزاده سانی (۱۳۸۸) بیان کردند در جایی که مدیران و اعضای سازمان درباره اولویت‌های واگذاری توافق نظر ندارند، باید روش‌های سیاسی درپیش گرفت. هنگامی که

مقدار منابع کاهش می‌یابد، شدیدترین فعالیت‌های سیاسی رخ می‌دهند و همه مدیران برای جذب منابع لازم دست به رفتارهای سیاسی می‌زنند.

نتایج شاخص‌های برازش مدل ساختاری بیانگر این است که برازش مدل ساختاری از شرایط مطلوبی برخوردار است؛ در نتیجه، می‌توان با توجه به مقدار بار عاملی سؤال‌ها نسبت به مؤلفه این‌گونه استنباط کرد که سؤال‌های هر معرف انتخاب‌شده برای سنجش شاخص آن مؤلفه از اعتبار لازم برخوردارند و به‌خوبی می‌توانند آن را بسنجند. زمانی که یک سازه بزرگ خود از چند متغیر پنهان تشکیل شده باشد، از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده می‌شود. در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم، علاوه بر بررسی رابطه متغیرهای مشاهده‌پذیر با متغیرهای پنهان، رابطه متغیرهای پنهان با سازه اصلی خود نیز بررسی می‌شود (قاسمی، ۱۳۹۲).

در آخر، نتایج شاخص‌های روایی و پایایی نشان داد که تمامی شاخص‌های روایی و پایایی در حد قابل قبول هستند که این امر نشان‌دهنده مناسب بودن روایی و پایایی متغیرهای مدل اندازه‌گیری است. در صورتی که عامل‌ها روایی و پایایی مناسبی نداشته باشند، بررسی روابط علی مدل، نامناسب و نادرست خواهد بود. برای بررسی روایی و پایایی شاخص‌های مناسب و کارآمد کمی از شاخص‌های پایایی مرکب، میانگین مربعات واریانس مشترک و حداکثر مربعات واریانس مشترک و برای بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده استفاده شد. میانگین واریانس استخراج شده برای تمامی عوامل بالاتر از ۰/۵ بود که نشان‌دهنده مناسب بودن روایی همگرای عوامل مدل است. برای بررسی روایی واگرا نیز از شاخص‌های میانگین مربعات واریانس مشترک و میانگین واریانس استخراج استفاده شد که نشان‌دهنده مناسب بودن روایی واگرای عوامل مدل بود. مقدار پایایی مرکب نیز ارزیابی شد که این شاخص نیز پذیرفته شد.

بروکی میلان و همکاران (۱۳۹۵) معتقد بودند که رفتار سیاسی در سازمان اغلب پنهان و تحت‌تأثیر تفاوت در ادراکات و نگرش‌های کارکنان است و براساس ماهیت عمل یا درک افراد از واقعیت تعیین می‌شود. بدین دلیل است که چنین رفتاری از ادراک فرد و واکنش برای نفع شخصی سرچشمه می‌گیرد. نتایج به‌دست‌آمده نیز بر مطالب ذکر شده صحنه می‌گذارد. افراد در سازمان سعی دارند که رفتار خود را با رفتار عمومی حاکم بر سازمان هماهنگ کنند و در امتداد رفتار موجود سازمان به فعالیت بپردازند. آن‌ها اعتقاد دارند اگر خارج از رفتار موجود سازمان رفتار کنند، ممکن است باعث جدایی آن‌ها از مسیر سازمان شود. در این شرایط امکان دارد از موفقیت‌هایی که فرد می‌تواند در نتیجه همکاری با سازمان و افراد موجود در سازمان به‌دست آورد، بهرمنند نشود؛ حتی امکان دارد نتیجه عکس نیز به‌وجود آید؛ به‌صورتی که فرد شرایط و موقعیت موجود را نیز از دست بدهد؛ ولی اگر افراد با رفتارهای

سازمان همراه باشند، با موفقیت سازمان، فرد نیز به صورت بهتری می‌تواند از این موفقیت بهره‌مند شوند و به ارتقای خویش خوش‌بین باشد.

به‌طور کلی، نتایج پژوهش حاکی از آن است که با استفاده از پرسش‌نامه ادراک رفتارهای سیاسی می‌توان به‌طور قابل‌قبولی خصیصه‌های رفتارهای سیاسی را در وزارت ورزش و دیگر سازمان‌های ورزشی اندازه‌گیری کرد. استفاده از این پرسش‌نامه می‌تواند راه‌گشای بسیاری از پژوهش‌هایی باشد که در آن‌ها اندازه‌گیری ادراک رفتارهای سیاسی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار خواهد بود.

### References

1. Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenoghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 2(1), 1-18.
2. Andrews, R. (2010). Organizational social capital, structure and performance. *Human Relations*, 63(5), 583-608.
3. Ariaei, A., & Beheshtifar, M. (2015). Political behavior and the consequences of perceived organizational policies. *Research Journal of Social Sciences*, 8(7), 160-7.
4. 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.
5. Azizinejad, B., Seied Abbaszade, M. M., & Hassani, M. (2011). Organizational political tactics in universities. *Canadian Center of Science and Education*, 1(2), 65-72.
6. Bagheri, G. A., Hasani Nejad, A., Nick Ayin, M., & Khorram, S. M. (2014). Investigating the relationship between organizational perception of organizational climate and job satisfaction of employees. *The Perspective of Government Management*, 17, 117-36. (Persian).
7. Brooklyn Milan, Sh., Ghasemzadeh Alishahi, A., & Yar Mohammadzadeh, P. (2016). The interaction of perceived organizational politics and psychological capital in the prediction of professional ethics. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 11(3), 9-20. (Persian).
8. Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
9. Danaeefard, H., Ebrahimi Balutbaze, 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, 147-62.
10. Delaware, A. (2017). Probability and applied statistics in psychology and educational new edition. Tehran: Growth Publishing House. (Persian).
11. Doldor, E. (2011). Examining Political Will, Political Skill and their Maturation among Male and Female Managers.

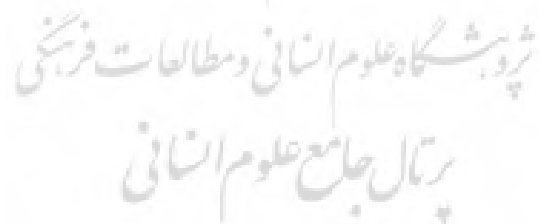
12. Ebrahimi, S. A., & Moshabaki, A. (2012). Investigating the effects of perception on organizational policies and organizational support in deviating behaviors. *Management of Government Agencies*, 2, 7-22. (Persian).
13. Fani, A. A., Shikhe Nejad, F., Danaie Fard, H., & Hassanzadeh, A. (2014). Explaining the role of mediator of organizational policy perception between employee's political behavior and individual, occupational and organizational factors. *Management of Organizational Culture*, 12(1), 21-39. (Persian).
14. Ghahremani, A. (2016). The relationship between personality characteristics and its components with the political behavior of employees of sports and youth departments in Hamedan province. (Unpublished master's thesis). Islamic Azad University, Hamadan Branch, Hamadan. (Persian).
15. Ghasemi, V. (2012). Structural equation modeling in social research using Amos graphics. *sociologists: Publications Sociologists*. (Persian).
16. Hadavi Nejad, M., Khayefollahi, A. A., & Alizadeh Sani, M. (2009). Leadership policy, employee political perception and resistance to change. *Journal of Management Sciences in Iran*, 4(16), 119-37. (Persian).
17. Jafariani, H., Mortazavi, S., Nazemi, S., & Bull, P. (2012). Political behavior in organizational context: Nature, research and paradigm. *Management Science Letters*, 2, 2987-3000.
18. Javed, M., Abrar, M., & Bashir, B. (2014). Effect of perceived organizational politics and core self-evaluation on turnover intention: A South Asian perspective. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 33-49.
19. Karami, F., & Yousefi, B. (2013). Relationship between interpersonal trust and political behaviors with conflict resolution styles among staff of general education institutions in selected provinces. *Sports Management Studies*, 21, 195-218. (Persian).
20. Kipnis, D., Schmidt, S. M., & Wilkinson, I. (1980). Intraorganizational influence tactics: Explorations in getting one's way. *Journal of applied psychology*, 65(4), 440.
21. Naqshbandi, S. S. A. D. (2015). The impact of social capital and perception of organizational political behaviors on the silence and voice of the sports and youth organizations of West Iran. (Unpublished doctoral dissertation). Razi University of Kermanshah, Kermanshah. (Persian).
22. Sowmya, K. R., & Panchanatham, N. (2008). Organizational politics-behavioral intention of Bank employees. *The Journal of Commerce*, 3(1), 2220-6043.
23. 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.
24. Zibenberg, A. (2017). Perceptions of organizational politics: A cross-cultural perspective. *Global Business Review*, 18(4), doi: 10.1177/0972150917692211



**استناد به مقاله**

نقشبندی، سیدصلاح‌الدین، و میرانی، کاوه. (۱۳۹۸). اعتباریابی پرسش‌نامه ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۱(۵۳)، ۵۶-۱۳۹. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2018.4215.1813

Naqshbandi, S. S., & Mirani, K. (2019). Validation of Political Organizational Behavior Perception Questionnaire. Sport Management Studies. 11 (53): 139-56. (Persian). DOI: 10.22089/smrj.2018.4215.1813



## **Validation of Political Organizational Behavior Perception Questionnaire**

**S. S. Naqshbandi<sup>1</sup>, K. Mirani<sup>2</sup>**

1. Assistant Professor of Sports Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2. Ph.D. Student of Marketing and Media Sports, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran\*

**Received: 2017/05/27**

**Accepted: 2018/11/24**

---

### **Abstract**

This study aimed to construct and validate a tool to evaluate the perception of political behavior is done. The statistical population of the study consisted of all employees of the Ministry of Sports and Youth; whose number is 1171 people. In order to estimate the sample size, a sample size was used. According to this, the sample size was estimated at 530 people patients was assessed on the same basis. It is worth noting that this research is descriptive and is a type of correlation study. The face and content validity of the research tool was verified by a group of professors and its construct validity through exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis based on structural equation model. For data analysis software Spss, Spss Sample Power and Amos were used. The results showed that the result of Bartlett's sprite test was at a significant level (Sig = 0.001), which means that the variables are sufficiently correlated to provide a reasonable basis for exploratory factor analysis. The results of model parameters measurements showed that the questionnaire perceived organizational politics is desirable. Finally, the fitting results of the structural model indicate that all components of "general political behaviors, success through cooperation, payment and promotion policies" confirm fit of the model. In general, the results of the research indicate that using the perceptions of political behaviors can be used to measure the characteristics of political behaviors in the Ministry of Sport and other sports organizations. Using this questionnaire can pave the way for many studies in which measurement of perceptions of political behaviors will be of great importance.

**Keywords:** Credit, Exploratory Factor Analysis, Confirmatory Factor Analysis, Perception of Organizational Political Behaviors, Sports Organizations

---

---

\* Corresponding Author

Email: mirani.kaveh@gmail.com