

ارائه الگوی اثر بدبینی سازمانی و رفتار سیاسی بر سلامت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

منوچهر ططری*^۱، شهاب بهرامی^۲، سید موسی خادمی^۳، امیر حمزه سبزی^۴

۱. استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور.

۲. استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

۳. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور.

۴. استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور.

تاریخ دریافت: (۹۷/۰۶/۱۰) تاریخ پذیرش: (۹۸/۰۳/۰۷)

Presenting Pattern for Effect of Organizational Pessimism and Political Behavior on Organizational Health of the Staff of The Ministry Of Sports And Youth

M. Tatari^{*1}, Sh. Bahrami², M. Khademi³, A.H. Sabzi⁴

1. Assistant Professor, Department of Physical Education, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. Associate Professor in Sport Management, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

4. Assistant Professor, Department of Physical Education, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Received: (2018 September 01)

Accepted: (2019 May 28)

Abstract

The aim of present research is to present a pattern for the effect of organizational pessimism and political behavior on organizational health of the staff of the Ministry of Sports and Youth. 120 employees of the Sports and Youth department were selected using simple random method. Organizational health (Hoy and Feldman, 1996), organizational pessimism (Dean et al, 1998), and political behaviors (Dubrin, 1987) questionnaires were used. Validity of the questionnaires were confirmed by experts and the reliability were studied in a pilot study with 30 subjects and calculated 0.88, 0.82 and 0.87 respectively. Analysis of the data done using Pearson correlation coefficient and structural equation modeling by SPSS 22 and AMOS software. The dimensions of organizational pessimism and the overall level of organizational pessimism had a negative relation with organizational health dimensions as well as general level of organizational health. There is a negative and significant relationship between the dimensions of political behaviors and the overall level of political behavior and overall level of organizational health. The conceptual model of organizational pessimism, political behaviors, and organizational health is a suitable model, because based on the findings of this study, organizational pessimism and political behaviors have a direct and negative effect on employees' organizational health of staff of Sports and Youth department. It is recommended to all managers of Sport and Youth department to help improvement of organizational health by controlling and managing political behaviors and reducing the pessimism of employees in the organization.

Keywords

Political Behavior, Organizational Health, Department of Sport and Youth, Organizational Commitment.

چکیده

هدف این پژوهش ارائه الگوی اثر بدبینی سازمانی و رفتار سیاسی بر سلامت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. ۱۲۰ نفر از کارکنان اداره ورزش و جوانان به طور تصادفی برای نمونه پژوهش انتخاب شدند. سه پرسشنامه سلامت سازمانی (هوی و فلدمن، ۱۹۹۶)، بدبینی سازمانی (دین و همکاران، ۱۹۹۸) و رفتارهای سیاسی (دوبرین، ۱۹۸۷) استفاده گردید. روایی صوری و محتوایی پرسش نامه ها توسط متخصصان امر مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن ها در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۲ و ۰/۸۷ محاسبه شد. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم افزار اس.پی.اس.اس ۲۲ و آموس استفاده شد. نتایج همبستگی دوسویه نشان داد که ابعاد بدبینی سازمانی و سطح کلی بدبینی سازمانی ارتباط منفی، اما در حد ضعیف با ابعاد سلامت سازمانی و نیز سطح کلی سلامت سازمانی کارکنان دارند. بین ابعاد رفتارهای سیاسی و سطح کلی رفتار سیاسی و سطح کلی سلامت سازمانی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. بر اساس نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری، بدبینی سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان اثر مستقیم و منفی بر سلامت سازمانی ابعاد بدبینی سازمانی، رفتارهای سیاسی و سلامت سازمانی مدل مناسبی می باشد، چرا که، بدبینی سازمانی و رفتارهای سیاسی اثر مستقیم و منفی بر سلامت سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان را داشت. به تمامی مدیران اداره ورزش و جوانان توصیه می شود که از طریق کنترل و مدیریت رفتارهای سیاسی و کاهش بدبینی کارکنان به سازمان می توانند سبب ارتقاء سلامت سازمانی شوند.

کلید واژه‌ها

رفتار سیاسی، سلامت سازمانی، اداره ورزش و جوانان، تعهد سازمانی.

*Corresponding Author: Manouchehr tatari

E-mail: manouchehr61@gmail.com

* نویسنده مسئول: منوچهر ططری

مقدمه

با نیروهای مانع بیرونی شده، استعدادهای اعضای شناسایی و با استفاده از آن‌ها، اهداف سازمانی به شکل مطلوبی تحقق پیدا می‌نماید (باونز^۸، ۲۰۰۷: ۲۹۶). سلامت سازمانی، به سه سطح تقسیم می‌شود، نهادی که سازمان را با محیط آن ربط می‌دهد، سطح اداری که فعالیت‌های درونی را کنترل و هماهنگ می‌کند و سطح فنی که محصول را تولید می‌کند (امینی سابق و ولایی، ۱۳۸۹: ۲۰۰). سازمان سالم قادر است، مانند فردی سالم به حیات خود ادامه دهد، به مقاصد خود برسد، موانع موجود در سر راه خود را بشناسد، برنامه‌ریزی کند و محیطی دلپذیر برای کار و تلاش مهیا کند (ساعتچی، ۱۳۹۴: ۹۷). در یک سازمان سالم، مدیر رفتاری کاملاً دوستانه و حمایتگر با کارمندان خود دارد و در برنامه‌های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز، تمایل بیشتری برای ماندن و کار کردن در سازمان دارند و به‌طور مؤثرتری کارها را انجام می‌دهند؛ بنابراین سلامت سازمانی یکی از گویاترین و بدیهی‌ترین شاخص‌های اثربخشی سازمانی است (هوی و فلدمن^۹، ۱۹۸۷: ۳۲). یک سازمان سالم به این معنا، نه فقط در محیط خود پایدار می‌ماند، بلکه در درازمدت قادر است، به‌اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی‌های لازم را برای بقای خود، پیوسته ایجاد کرده، گسترش دهد (هوی^{۱۰}، ۱۹۹۶: ۲۳).

هنگامی که ویژگی‌های رفتاری یک سازمان سالم موردبررسی قرار می‌گیرد، مهم‌ترین مسئله‌ای که به‌صورت بارز در زمینه رفتاری از کارکنان مشاهده می‌شود، رفتار سیاسی آن‌ها است. در دنیای امروز، نمی‌توان سازمان‌ها را جدای از رفتار سیاسی درون آن‌ها مورد مطالعه قرارداد. تصور اینکه افراد سازمان تنها برای اهداف و مقاصد سازمان گام برمی‌دارند، بسیار خوش‌بینانه است. البته رفتارهای سیاسی بخشی از شرح وظایف رسمی کارکنان در سازمان محسوب نمی‌شود، اما به دلیل تأثیر آن بر کسب منافع و دفع خطر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. توزیع رفتارهای سیاسی در سطوح مختلف سازمان یکسان نیست، همچنان که احتمال رخ دادن آن در تمام مواقع نیز برابر نیست. کسانی که به این سیاست‌ها مبادرت می‌ورزند آگاهانه به انواع بازی‌های سیاسی روی می‌آورند که نقشی در نیل به اهداف سازمانی ندارد. هرچند که امکان حذف چنین رفتارهایی در سازمان وجود ندارد، اما آگاهی از نحوه بروز آن‌ها می‌تواند مدیران را در کاهش اثرات مخربش یاری دهد. مطالبی که در باب رفتار سیاسی

سلامت سازمانی اشاره به وضعیتی دارد که در آن سازمان علاوه بر این که در محیط خود پایدار می‌ماند، در درازمدت قادر است به‌اندازه کافی با محیط خود سازگار شود و توانایی‌های لازم برای بقا خود را پیوسته ایجاد کرده و گسترش دهد (مهران، ۱۳۸۲: ۴۷). اصطلاح سلامت سازمانی نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط مایلز^۱ در مطالعه جوسازمانی مدارس به‌کاربرده شد (کورکمز^۲، ۲۰۰۶: تسو^۳، ۱۹۹۹) و به مجموعه‌ای از خصایص نسبتاً پردوام اشاره می‌کند و عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر (جاهد، ۱۳۸۴: ۱۸). این اصطلاح که نخستین بار برای بیان جنبه تداوم و بقای سازمان مورد استفاده قرار گرفت، بر اساس کار پارسونز^۴، توسط هوی و تارتر^۵ (۱۹۹۷) و هوی و میسکل^۶ (۱۹۹۱)، به‌عنوان توانایی سازگاری سازمان با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دستیابی به اهداف آن تعریف شد (کورکمز، ۲۰۰۶: تسو، ۱۹۹۹). مایلز اظهار می‌کند، سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان دلالت داشته و به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می‌کند. یک سازمان سالم، به این معنا، نه فقط در محیط خود پایدار می‌ماند، بلکه در درازمدت قادر است به‌اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی‌های لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (خیاط جدیدی، ۱۳۸۱: ۵۸). به اعتقاد کارترایت^۷ (۲۰۰۲)، سلامت سازمانی توانایی سازمان‌ها در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی‌هاست. سازمان سالم با نیروهای بازدارنده بیرونی به‌گونه‌ای موفقیت‌آمیز برخورد کرده، نیروی آن‌ها را به‌گونه‌ای اثربخش در راستای اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند؛ البته، عملکرد سازمان در یک روز مشخص، ممکن است اثربخش یا غیر اثربخش باشد، اما علائم درازمدت در سازمان‌های سالم، مساعدت اثربخشی است و همچنین سلامت سازمانی، به مجموعه‌ای از خصایص نسبتاً پردوام اشاره می‌کند و عبارت است از: دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر (جاهد، ۱۳۸۴)، به‌طوری که منجر به مواجهه موفقیت‌آمیز سازمان

1. Miles
2. Korkmaz
3. Tsui
4. Parsons
5. Hoy & Tarter
6. Hoy & Miskel
7. Cartwright

8. Bevans
9. Hoy and Feldman
10. Hoy

آمده، شاید این ذهنیت را ایجاد کنند که رفتار سیاسی در تضاد با منافع سازمان است و به‌عنوان تهدید و خطری در جهت فروپاشی سیستم سازمان تصور شود. تاکنون سازمان‌ها به گونه‌های متفاوتی مورد ملاحظه قرار گرفته‌اند که از جمله مهم‌ترین آن‌ها دو روش عقلانی و سیاسی است. بر اساس نگرش عقلانی، سازمان برای دستیابی به هدف‌های روشن و مشخص تلاش می‌کند و برای تصمیم‌گیری، راه‌حل‌های گوناگون را شناسایی کرده و بهترین آن‌ها را انتخاب می‌نماید؛ اما بر مبنای نگرش سیاسی، سازمان از ائتلاف‌هایی به وجود آمده است که از نظر هدف‌ها باهم توافق ندارند. در این الگو سازمان عبارت است از گروه‌هایی که دارای منافع، هدف‌ها و ارزش‌های جداگانه و مخصوص به خود می‌باشند. الگوی عقلایی بیشتر مناسب سازمان‌هایی است که در محیط باثبات قرار گرفته و اهداف و راه رسیدن به آن‌ها مشخص و روشن است و الگوی سیاسی مناسب سازمان‌هایی با شرایط عدم اطمینان و شرایطی است که افراد در موارد متعدد باهم اختلاف‌نظر دارند. از آنجایی که شرایط بسیاری از سازمان‌های امروزی نامطمئن و پیچیده می‌باشد مناسب است مدیران از الگوی سیاسی بیش‌تر استفاده کنند. این الگو در سال‌های اخیر اهمیت زیادی پیدا کرده است (دافت^{۱۱}، ۲۰۰۳: ۱۴۲). درحالی که مراد و مقصود از رفتارهای سیاسی این‌گونه که تصور می‌شود، نیست. پس می‌توان گفت که رفتارهای سیاسی از یک‌طرف، اهداف سازمان را تحقق می‌بخشند و از طرف دیگر مانع نیل به اهداف سازمان می‌باشند. در رفتار سیاسی افراد می‌کوشند با بروز رفتارهای مثبت و منفی یا به هدف سازمان جامه عمل بپوشند یا به مخالفت با آن بپردازند. برخی دانشمندان بیان می‌دارند که مدیران موفق باید سیاستمداران خوبی باشند و لازمه پیشرفت آن‌ها داشتن رفتار سیاست‌مدارانه است و رفتار سیاسی را بخشی از زندگی سازمانی میندازند (زارعی متین، ۲۰۰۲). در همین خصوص فرحبخش، بیک پی و شجاعی (۱۳۹۵) به بررسی رابطه بین رفتار سیاسی مدیران و تعهد سازمانی کارمندان با تعدیل‌گری عدالت سازمانی در دانشگاه لرستان پرداختند. یافته‌های آن‌ها رابطه منفی بین رفتار سیاسی با تعهد سازمانی کارکنان را نشان داد. از جمله متغیرهای که ممکن است سلامت سازمانی را تهدید کند، بدبینی سازمانی

جنبه‌های رفتاری، عاطفی و شناختی است و به افزایش بی‌اعتمادی و دیگر فعالیت‌های مرتبط و مخالف سازمان منجر می‌شود. جیمز^{۱۲} (۲۰۰۵) عنوان می‌کند، بدبینی سازمانی در بسیاری از سازمان‌های کنونی نفوذ کرده است و نشانگر، حالتی فردی نسبت به سازمان است که از ناامیدی، ناکامی و سرخوردگی نشأت می‌گیرد و هر لحظه ممکن است، تغییر کند و یا از طریق وضعیت‌های خاص گسترش یابد. به عبارت دیگر، بدبینی سازمانی اشاره به گرایش منفی کارکنان به سازمانشان دارد. کارکنان در تجربیات خود به این باور می‌رسند که اصول صداقت، عدالت و درستکاری، قربانی منافع شخصی رهبری شده است. در نتیجه اقداماتی رواج می‌یابند که بر پایه انگیزه‌های پنهانی و فریبکاری صورت می‌گیرد (کول، براچ و وگول^{۱۳}، ۲۰۰۶). بدبینی سازمانی کارکنان نسبت به رابطه سرپرست-زیردست یا همان ارتباط ناخوشایند با سرپرست، توان و روحیه کارکنان را از بین می‌برد؛ زیرا آینده کاری کارمند در دستان سرپرست اوست و بنابراین رفتار انحرافی سرپرست باعث می‌شود کارمند نسبت به سازمان، کاملاً بدبین شود (ابوبکار و اراسلی^{۱۴}، ۲۰۱۶: ۱۲۶۸). بدبینی سازمانی کارکنان به نگرش منفی کارکنان و نتایج رفتاری منفی حاصل از آن اشاره دارد (چائولالی و همکاران^{۱۵}، ۲۰۱۷: ۵۹). به عقیده بتمن، ساکانو و فوجیتا^{۱۶} (۱۹۹۲)، بدگمانی سازمانی، بازتاب نگرش‌های منفی و بی‌اعتمادانه نسبت به مقامات و سازمان‌هاست. نگاه بدبینانه تمام جنبه‌های زندگی و کاری افراد را تحت تأثیر قرار داده به‌گونه‌ای که سبب شکل‌گیری انواع بدبینی، همانند بدبینی اجتماعی، کارکنان، شغل و سازمانی شده است (دین، براندس و دهاواتر^{۱۷}، ۱۹۹۸؛ فیرس و کونل^{۱۸}، ۲۰۰۴). افراد زمان زیادی را در سازمان سپری می‌کنند. فضای سازمان، شکل‌دهنده طرز تلقی و رفتار کارکنان است (استوارت و براون^{۱۹}، ۲۰۱۷). کاهش تکامل فردی کارکنان در سازمان زمانی اتفاق می‌افتد که آنان شروع به توسعه تفکرات منفی درباره خود و دیگران می‌کنند. اگر به‌واسطه کارشان شناخته نشوند و فکر کنند که از موفقیت‌های آن‌ها قدردانی نمی‌شود، شروع به نمایش نشانه‌هایی از استرس، اضطراب و پریشانی

12. James

13. Cole, Bruch & Vogel

14 . Abubakar & Arasli

15 . Chaouali

16. Bateman, Sakano & Fujita

17. Dean, Brandes & Dharwadkar

18. Ferres & Connell

19. Brown & Stewart

11. Daft

بدبینی سازمانی، نگرشی پیچیده بوده که دربرگیرنده

خدمات کارکنان این سازمان‌ها و بهبود عملکرد آن‌ها ضروری است. با مطالعه پیشینه تحقیقات مشخص شد که در تحقیقات گذشته در خصوص ارائه الگویی که به بررسی تأثیر بدینی سازمانی و رفتار سیاسی بر سلامت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان، خلأ وجود دارد. از این رو، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال بود که آیا بدینی سازمانی و رفتار سیاسی بر سلامت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر معنی‌داری دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کمی بوده و با توجه به هدف آن از نوع مطالعات کاربردی به شمار می‌رود. همچنین در طبقه‌بندی بر اساس روش، پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان^{۲۲} (۱۹۷۰) برای تعداد ۷۴۶ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۲۵۰ مورد تعیین شد؛ که پس از ارسال، تعداد ۱۶۰ سری پرسشنامه بازگشت داده شد (نرخ بازگشت ۶۴ درصد). همچنین، از بین پرسشنامه‌های بازگشت داده‌شده تعداد ۴۰ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن اطلاعات یا پرت بودن داده‌ها کنار گذاشته شد و تعداد نهایی پرسشنامه‌های مورد استفاده برای تحلیل‌های اصلی به ۱۲۰ سری کاهش یافت. باین‌حال این تعداد از داده‌های گردآوری‌شده، حجم نمونه اولیه تعیین‌شده را به‌طور قابل قبولی پوشش داد. در مرحله اجرای پژوهش ابتدا مکاتبات و هماهنگی‌های لازم جهت معرفی پژوهشگر به وزارت ورزش و جوانان به عمل آمد. پس از مشخص شدن شرکت‌کنندگان در تحقیق، طبق هماهنگی‌های انجام‌شده زمان مشخصی برای تکمیل پرسش‌نامه‌ها تعیین شد. بر اساس زمان‌بندی و برنامه تعیین‌شده، پژوهشگر در محل مقرر حاضر شده و پس از تنظیم شرایط تکمیل پرسش‌نامه و ارائه توضیحات لازم در خصوص اهداف پژوهش، کاربرد نتایج، محرمانه بودن اطلاعات گردآوری‌شده و نحوه تکمیل و پاسخ به پرسش‌نامه‌ها اطلاعات مورد نیاز گردآوری شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه به شرح زیر استفاده گردید.

پرسش‌نامه سلامت سازمانی: این پرسش‌نامه توسط هوی و فلدمن^{۲۳} (۱۹۹۶) تهیه‌شده و حاوی ۴۴ گویه است که قادر به اندازه‌گیری سلامت سازمانی در سه سطح و هفت بُعد که عبارت‌اند از؛ سطح فنی (تکنیکی) که محصول کار سازمان

می‌کنند. اگر آن‌ها معتقد باشند که تلاششان باعث تغییر در سازمان و شرایط کاری‌شان نخواهد شد، دست به تلاش و همکاری باهم برمی‌دارند (گرایسون و آوارز^{۲۰}، ۲۰۰۸: ۱۳۵۳). اگر زمانی را در سازمانی سپری کنید، کارکنانی را مشاهده می‌کنید که نگرش بدبینانه‌ای نسبت به سازمان و رهبری آن دارند. این نوع نگرش را در رفتارهای زبانی (جوک‌هایی درباره ناشایستگی مدیران یا عدم انسجام)، غیرزبانی (تمسخر، نگاه‌های زیرکانه و چشم‌چرانی) و دیگر رفتارهای کارکنان مشاهده می‌کنید. نتایج نایروکمالانابهن^{۲۱} (۲۰۱۰) نشان داد که بدینی سازمانی باعث ایجاد اهداف غیراخلاقی در افراد می‌شود و افراد واکنش‌های منفی از خود نشان می‌دهند که نتایج منفی برای سازمان در پی خواهد داشت [۲۳]. حقیقی کفاش و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی پیش‌زمینه‌ها و پیامدهای بدینی سازمانی پرداختند. یافته‌های آن‌ها نشان داد که ادراک کارکنان از عدالت سازمانی به‌طور منفی بر بدینی آن‌ها به سازمان تأثیر می‌گذارد. هرچه کارکنان رفتار سازمان را در توزیع پاداش و پیامدها عادلانه و منصفانه ببینند، بدینی آن‌ها به سازمان کاهش خواهد یافت. بدینی سازمانی به‌طور منفی بر تعهد سازمانی تأثیر داشت به‌طوری‌که هر چه بدینی سازمانی کارکنان کمتر شود تعهد سازمانی آن‌ها افزایش می‌یابد. نتایج پژوهش صنوبر، کرمی و فرقانی بجستانی (۱۳۹۴) نشان داد که بدینی رابطه عدالت توزیعی و عدالت تعاملی با تعهد راهبردی را تعدیل می‌کند و آثار مثبت حمایت مدیریت ارشد را نیز به‌طور نسبی کاهش می‌دهد. در ادامه این پژوهش‌ها، نتایج روزبهبانی، اکبری یزدی و الهی (۱۳۹۶) نشان داد که رابطه سرمایه روان‌شناختی و عملکرد کارکنان اداره ورزش و جوانان با بدینی سازمانی رابطه منفی و معنی‌داری بود.

وزارت ورزش و جوانان، مهم‌ترین متولی و گرداننده امور ورزشی کشور است و بهبود کارایی این وزارت در روند توسعه ورزش قهرمانی و همچنین ورزش همگانی کشور، تأثیر به‌سزایی خواهد داشت. نکته حائز اهمیت این است که این وزارت از کارکنانی تشکیل شده است که افزایش بهره‌وری و کارایی آن‌ها، به‌مثابه بهبود اثربخشی این وزارت در دستیابی به هدف غایی خود، یعنی رسیدن به جایگاهی درخور شأن، برای ورزش قهرمانی و همگانی کشور است. با توجه به نقش بااهمیت اداره ورزش و جوانان در ارتقاء انگاره بین‌المللی کشور و همچنین کمک به توسعه و حفظ سلامتی و روحیه عموم مردم، انجام تحقیقات همچون تحقیق حاضر برای ارتقاء کیفیت ارائه

22. Krejcie & Morgan

23. Hoy and Feldman

20. Grayson & Alvarez

21. Nair & Kamalanabhan

”شاخص نیکویی برآزش“^{۲۶} (GFI)، ”شاخص برآزش تطبیقی“^{۲۷} (CFI) و کسر خی دو بر درجه آزادی (χ^2/df) برای تعیین برآزش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری مبناء استفاده شد. دامنه موردقبول برای ریشه دوم برآورد میانگین واریانس خطای تقریب، مقادیر کوچک‌تر از ۰/۰۵، برای شاخص‌های نیکویی برآزش و برآزش تطبیقی، مقادیر بالاتر از ۰/۹۰ و برای حاصل کسر خی دو بر درجه آزادی، دامنه ۲ تا ۳ بودند [۲۹]. کلیه تحلیل‌ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد و با استفاده از بسته آماری برای علوم اجتماعی^{۲۸} (اس.پی.اس.اس) نسخه ۲۲ و نرم افزار آموس^{۲۹} نسخه ۹/۲ انجام شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱ آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش و همبستگی‌های دو سویه بین آنها را نشان می‌دهد. همان‌طور که در این جدول مشاهده می‌شود، ارتباط بدبینی سازمانی بعد عاطفی با سلامت سازمانی سطح نهادی ($r(120) = -0/152, p \leq 0/05$)، سلامت سازمانی سطح اداری ($r(120) = -0/135, p \leq 0/05$)، سلامت سازمانی سطح فنی ($r(120) = -0/142, p \leq 0/05$) و سطح کلی سلامت سازمانی ($r(120) = -0/21, p \leq 0/05$) از لحاظ آماری معنادار است. ارتباط بدبینی سازمانی بعد شناختی با سلامت سازمانی سطح نهادی ($r(120) = -0/143, p \leq 0/05$)، سلامت سازمانی سطح اداری ($r(120) = -0/147, p \leq 0/05$)، سلامت سازمانی سطح فنی ($r(120) = -0/138, p \leq 0/05$) و سطح کلی سلامت سازمانی ($r(120) = -0/19, p \leq 0/05$) از لحاظ آماری معنادار است. همچنین، ارتباط بدبینی سازمانی بعد رفتاری با سلامت سازمانی سطح نهادی ($r(120) = -0/141, p \leq 0/05$)، سلامت سازمانی سطح اداری ($r(120) = -0/15, p \leq 0/05$)، سلامت سازمانی سطح فنی ($r(120) = -0/155, p \leq 0/05$) و سطح کلی سلامت سازمانی ($r(120) = -0/22, p \leq 0/05$) از لحاظ آماری معنادار است. علاوه بر آن، ارتباط بدبینی سیاسی بعد رفتاری با بعد استفاده سیاسی از اطلاعات از رفتار سیاسی معنادار بود ($r(120) = 0/17, p \leq 0/05$). ارتباط سطح کلی بدبینی سازمانی با سلامت سازمانی سطح نهادی ($r(120) = -0/18, p \leq 0/05$)، سلامت سازمانی سطح اداری ($r(120) = -0/141, p \leq 0/05$)، سلامت سازمانی سطح فنی ($r(120) = -0/17, p \leq 0/05$) و سطح کلی سلامت سازمانی ($r(120) = -0/512, p \leq 0/05$) از لحاظ آماری

در آن تولید می‌شود (شامل؛ بعد روحیه، تأکید علمی و رعایت)، سطح مدیریتی (اداری) که وظیفه عمده‌اش برقراری ارتباط درون سازمان، بین سازمان و محیط هم‌جوار است (شامل؛ بعد ساخت دهی و حمایت منابع) و سطح نهادی (عالی) که بالاترین سطح سازمان است و وظیفه‌اش ایجاد ارتباط بین سازمان و محیط گسترده‌تر است (شامل؛ بعد نفوذ مدیر و یگانگی) است. مقیاس پاسخ‌گویی به آن طیف چهار نقطه‌ای لیکرت است. پایایی این پرسشنامه توسط اردلان و همکاران (۱۳۹۱) با آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش شده است.

پرسشنامه رفتار سیاسی: برای اندازه‌گیری رفتار سیاسی از پرسشنامه استاندارد 19 گویه ای ای. جی دویرین (1987) استفاده شد. این پرسشنامه شامل 6 بعد (چاپلوسی، استفاده سیاسی از اطلاعات، تصویرسازی، ایجاد الزام اخلاقی، معاشرت با افراد ذینفع، ایجاد پایگاه حمایتی) است. که بر اساس پاسخگویی به صورت بلی و خیر تنظیم شده است. پایایی اندازه‌گیری شده توسط آلفای کرونباخ رفتار سیاسی 0/94 و چاپلوسی 0/89، استفاده سیاسی از اطلاعات 0/85، تصویرسازی 0/91، ایجاد الزام اخلاقی 0/87، معاشرت با افراد ذی‌نفوذ 0/88 و ایجاد پایگاه حمایتی 0/88 بیان شد (فرح‌بخش و همکاران، ۱۳۹۵).

پرسش‌نامه بدبینی سازمانی (دین و همکاران، ۱۹۹۸):

این پرسش‌نامه حاوی ۱۳ گویه است که قادر به اندازه‌گیری سه بعد بدبینی سیاسی: بعد عاطفی ۴ سؤال (۱ تا ۴)، بعد شناختی ۵ سؤال (۵ تا ۹) و بعد رفتاری ۴ سؤال (۱۰ تا ۱۳) است. مقیاس پاسخ‌گویی به آن طیف پنج نقطه‌ای لیکرت است. پایایی این پرسش‌نامه ۰/۹۲ گزارش شده است (صلواتی و همکاران، ۱۳۹۳).
روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها توسط متخصصان امر مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن‌ها در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۲ و ۰/۸۷ برای سلامت سازمانی، بدبینی سازمانی و رفتارهای سازمانی محاسبه شد.

روش‌های آماری: در تحلیل داده‌ها، از ضریب همبستگی

پیرسون برای تعیین روابط ساده دوسویه بین متغیرها و از مدل‌یابی معادلات ساختاری^{۲۴} (SEM) و فنون تحلیل مسیر برای تعیین روابط علی و مدل‌یابی بهره گرفته شد. لازم به توضیح است که در پژوهش حاضر از شاخص‌های ”ریشه دوم برآورد میانگین واریانس خطای تقریب“^{۲۵} (RMSEA)،

26. Goodness of Fit Index
27. Comparative Fit Index
28. Statistical Package for Social Sciences (SPSS)
29. AMOS

24. Structural Equation Modeling
25. Root Mean Square Error of Approximation

مدل مبناء طرح‌ریزی براساس فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون مدل مبناء نشان داد که مدل طراحی شده برازش لازم را با داده‌های گردآوری شده دارد (CFI = ۰/۹۷۸, IFI = ۰/۹۷۹, RMSEA = ۰/۰۶۷, $\chi^2/df = ۱۳۸/۷۶$, $p > ۰/۰۵$). چرا که حاصل کسر خی دو بر درجه آزادی در دامنه ۲ تا ۵ قرار دارد ($\chi^2/df = ۳/۱۳$) و شاخص RMSEA از ۰/۰۸ کوچکتر است. همچنین، مقادیر شاخص‌های IFI و CFI از حد معیار ۰/۹۰ بالاتر است. شکل ۱ ضرایب استاندارد شده مسیر را برای این مدل نشان می‌دهد. نتایج

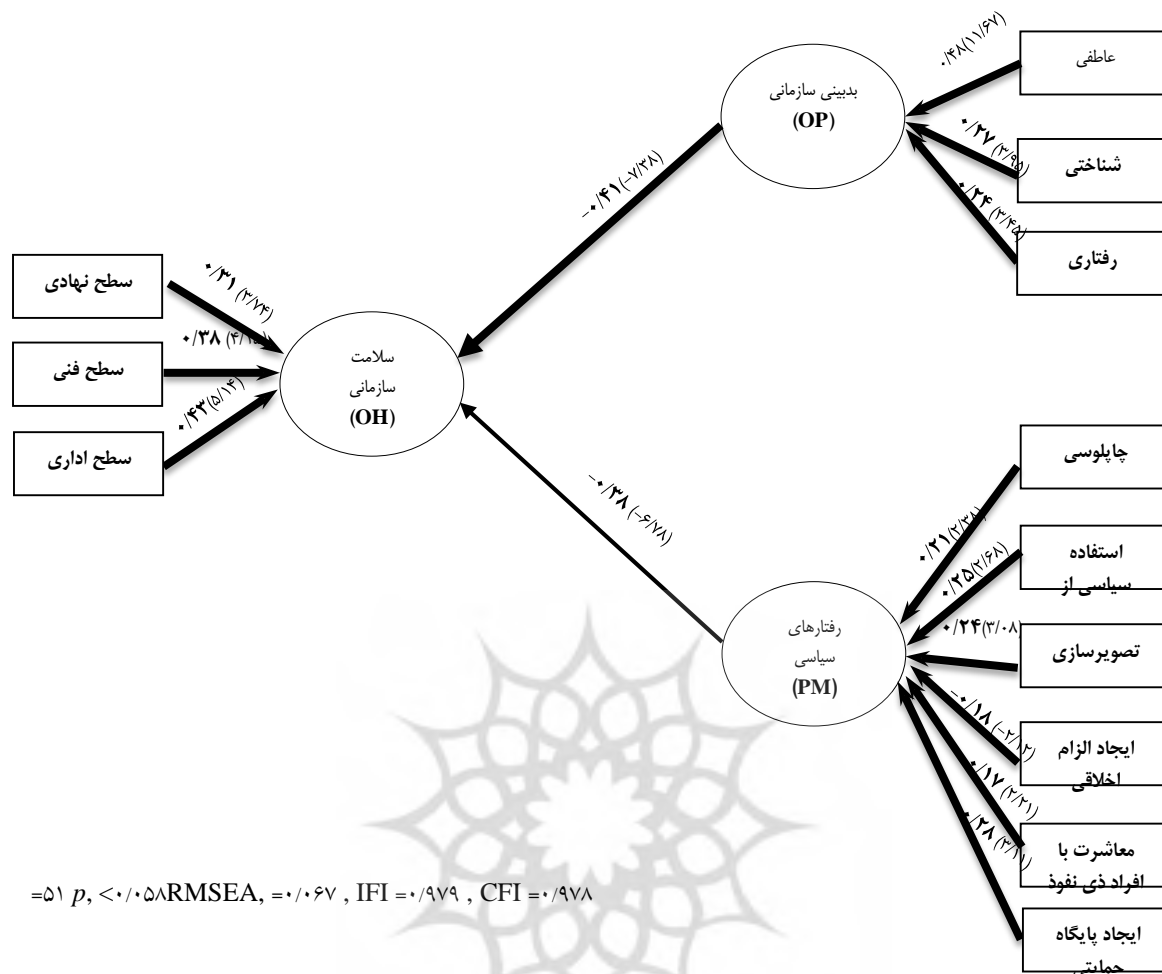
بدست آمده از مدل معادلات ساختاری نشان داد که ضریب مسیر OH → OP از لحاظ آماری معنادار است ($t = -۷/۳۸$, $\beta = -۰/۴۱$). بدین معنی که بدینی سازمانی اثر مستقیم و منفی بر سلامت سازمانی دارد. همچنین، نتایج بدست آمده نشان داد که ضرایب مسیر OH → PM از لحاظ آماری معنادار است ($t = -۶/۷۸$, $\beta = -۰/۳۸$). بدین معنی که رفتارهای سیاسی کارکنان اثر مستقیم و منفی بر سلامت سازمانی دارد.

معنادار است. علاوه بر آن، ارتباط سطح کلی بدینی سازمانی با رفتار سیاسی چابک‌پوشی ($r(۱۲۰) = ۰/۷۸۲$, $p \leq ۰/۰۵$)، رفتار سیاسی استفاده سیاسی از اطلاعات ($r(۱۲۰) = ۰/۷۰۶$, $p \leq ۰/۰۵$)، رفتار سیاسی تصویرسازی ($r(۱۲۰) = ۰/۷۴۸$, $p \leq ۰/۰۵$)، رفتار سیاسی ایجاد الزام اخلاقی ($r(۱۲۰) = ۰/۷۱۷$, $p \leq ۰/۰۵$)، رفتار سیاسی معاشرت با افراد ذی نفوذ ($r(۱۲۰) = ۰/۷۱۹$, $p \leq ۰/۰۵$)، رفتار سیاسی ایجاد پایگاه حمایتی ($r(۱۲۰) = ۰/۸۰۷$, $p \leq ۰/۰۵$) و سطح کلی رفتار سیاسی ($r(۱۲۰) = ۰/۷۹۶$, $p \leq ۰/۰۵$) از لحاظ آماری معنادار بود. ارتباط سطح کلی سلامت سازمانی با رفتار سیاسی چابک‌پوشی ($r(۱۲۰) = -۰/۴۹۳$, $p \leq ۰/۰۵$)، رفتار سیاسی استفاده سیاسی از اطلاعات ($r(۱۲۰) = -۰/۳۹۲$, $p \leq ۰/۰۵$)، رفتار سیاسی تصویر سازی ($r(۱۲۰) = -۰/۴۴۸$, $p \leq ۰/۰۵$)، رفتار سیاسی ایجاد الزام اخلاقی ($r(۱۲۰) = -۰/۴۵۸$, $p \leq ۰/۰۵$)، رفتار سیاسی معاشرت با افراد ذی نفوذ ($r(۱۲۰) = -۰/۴۳۵$, $p \leq ۰/۰۵$)، رفتار سیاسی ایجاد پایگاه حمایتی ($r(۱۲۰) = -۰/۴۸۸$, $p \leq ۰/۰۵$) و سطح کلی رفتار سیاسی ($r(۱۲۰) = -۰/۴۸۵$, $p \leq ۰/۰۵$) از لحاظ آماری معنادار بود. در سایر موارد، از لحاظ آماری روابط معنادار بین متغیرهای پژوهش وجود ندارد ($p > ۰/۰۵$).

جدول ۱. آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش و همبستگی‌های دوسویه بین آن‌ها ($n = ۱۲۰$).

متغیرها	M±SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴
۱- بدینی سازمانی بعد عاطفی	۷/۳۷±۰/۸۶	-													
۲- بدینی سازمانی بعد شناختی	۸/۵±۰/۸۵	۰/۸۳***	-												
۳- بدینی سازمانی بعد رفتاری	۷/۰±۰/۹۳	۰/۸۵***	۰/۸۱***	-											
۴- سطح کلی بدینی سازمانی	۱۸/۵۱±۳/۷۳	۰/۹۱***	۰/۷۷***	۰/۸۲***	-										
۵- سلامت سازمانی سطح نهادی	۲۳/۲۴±۲/۲	۰/۱۵۲***	۰/۱۴۳***	۰/۱۴۱***	۰/۱۸***	-									
۶- سلامت سازمانی سطح اداری	۷۲/۱۲±۲/۴	۰/۱۳۵**	۰/۱۴۷**	۰/۱۵۱**	۰/۱۴۱**	۰/۷۳**	-								
۷- سلامت سازمانی سطح فنی	۹۸/۲۵±۶/۵۹	۰/۱۴۲**	۰/۱۲۸**	۰/۱۵۵**	۰/۱۷۱**	۰/۸۱**	۰/۷۳***	-							
۸- سطح کلی سلامت سازمانی	۱۸۸/۴۳±۱۵/۷۹	۰/۲۱*	۰/۱۹*	۰/۲۳**	۰/۵۱۳**	۰/۹۱***	۰/۷۹***	۰/۸۷***	-						
۹- رفتار سیاسی بعد چابک‌پوشی	۱/۱±۰/۹۴	۰/۰۷۵	۰/۰۷۴	۰/۰۹۶	۰/۸۲**	۰/۱۴۸*	۰/۱۰۴	۰/۰۹۴	۰/۴۹۳***	-					
۱۰- رفتار سیاسی استفاده سیاسی از اطلاعات	۰/۵۵±۰/۴۹	۰/۰۸۱	۰/۰۷۴	۰/۱۷**	۰/۷۰۶**	۰/۰۷۸	۰/۰۶۶	۰/۰۷۷	۰/۳۹۲***	۰/۸۵۴***	-				
۱۱- رفتار سیاسی تصویرسازی	۱/۹۹±۱/۰۴	۰/۰۱۳	۰/۰۶۱	۰/۰۹۴	۰/۷۴۸**	۰/۱۰۸	۰/۰۸۴	۰/۰۷۲	۰/۴۴۸***	۰/۹۱۱***	۰/۸۶***	-			
۱۲- رفتار سیاسی ایجاد الزام اخلاقی	۱/۳۳±۰/۷۴	۰/۰۹۶	۰/۰۳۱	۰/۰۵۲	۰/۷۱۷**	۰/۰۸۴	۰/۱۲۵	۰/۰۹۴	۰/۴۵۸***	۰/۸۱۸***	۰/۸۰۳***	۰/۸۶***	-		
۱۳- رفتار سیاسی معاشرت با افراد ذی نفوذ	۱/۴۳±۰/۶۵	۰/۰۴۴	۰/۰۸۲	۰/۱۴۲	۰/۷۱۹**	۰/۱۱۷	۰/۰۸۸	۰/۰۷۶	۰/۴۳۵***	۰/۸۳۲***	۰/۸۴۵***	۰/۸۰۹***	۰/۷۸***	-	
۱۴- رفتار سیاسی ایجاد پایگاه حمایتی	۱/۰۱±۰/۹۹	۰/۰۳۹	۰/۰۸۹	۰/۱۱۶	۰/۸۰۷**	۰/۱۰۳	۰/۱۰۶	۰/۰۹۴	۰/۴۸۸***	۰/۹۵۱***	۰/۸۸۹***	۰/۹۶۵***	۰/۸۹۴***	۰/۸۶۵***	-
۱۵- سطح کلی رفتار سیاسی	۷/۴۲±۴/۶۳	۰/۰۵۱	۰/۰۶۲	۰/۱۱۳	۰/۷۹۶**	۰/۰۸۹	۰/۱۰۲	۰/۰۸۵	۰/۴۸۵***	۰/۹۵۷***	۰/۹۱۷***	۰/۹۶۶***	۰/۹۱۲***	۰/۸۹۸***	۰/۹۷

* ارتباط در سطح $p \leq ۰/۰۵$ معنی دار است؛ ** ارتباط در سطح $p \leq ۰/۰۱$ معنی دار است؛ *** ارتباط در سطح $p \leq ۰/۰۰۱$ معنی دار است.



شکل ۱. نتایج مدل معادلات ساختاری برای مدل میانه

مقادیر ضخیم روی بردار ضرایب استاندارد شده مسیر (β)، مقادیر داخل کمانه آماره‌های آزمون معناداری ضرایب (t) می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

نامطلوب سازمانی است. بدبینی سازمانی مرتبط با کاهش عمدی ایجاد تغییر، انگیزش، تعهد سازمانی، عملکرد (کالگان و آکسو^{۳۰}، ۲۰۱۰)، رفتار سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی شناسایی شده است (روبین، دیوردورف، بومبر و بالدوین^{۳۱}، ۲۰۰۹). برای مثال، تریدوی^{۳۲} و همکاران (۲۰۰۴) بیان کردند که رابطه معنی‌دار منفی بین بدبینی سازمانی، رضایت سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد. حقیقی و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه بدبینی سازمانی، به ارتباط منفی آن با تعهد سازمانی، رفتار شهروندی و رابطه مثبت آن با رفتارهای مخرب کاری پی برده‌اند. در مطالعه دیگر، کارکنانی که بدبینی زیادی در مورد

هدف این پژوهش تعیین روابط ساختاری بین بدبینی سازمانی، رفتارهای سیاسی و سلامت سازمانی در اداره ورزش و جوانان بود. در این راستا، تحلیل‌های مقدماتی جهت تعیین همبستگی‌های دوسویه بین ابعاد بدبینی سازمانی، رفتارهای سیاسی و سلامت سازمانی نشان داد که ابعاد بدبینی سازمانی و سطح کلی بدبینی سازمانی ارتباط منفی، اما در حد ضعیف با ابعاد سلامت سازمانی و نیز سطح کلی سلامت سازمانی کارکنان دارند. همچنین اثر بدبینی سازمانی بر سلامت سازمانی موردبررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که بدبینی سازمانی نقش مستقیم و معنادار در سلامت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایفاء می‌کند. یافته‌های تحقیق حاضر همسو با تحقیقات گذشته‌ای است که بدبینی سازمانی را به‌عنوان یک فاکتور علی در نظر گرفته‌اند که منشأ بسیاری از پدیده‌های

30. Kalağan & Aksu

31. Rubin, Dierdorf, Bommer & Baldwin

32. Treadway

ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی تشکیل شده است. به بیان دیگر، بدبینی سازمانی سبب اثر گذری بر این زیر مقیاس‌ها می‌شود. با توجه باینکه در تحقیقات گذشته بحث ارتباط بین رفتار سیاسی و سلامت سازمانی مورد بررسی جدی قرار نگرفته است و تحقیقی در این زمینه موجود نیست، نمی‌توان مقایسه دقیقی با تحقیقات گذشته انجام داد. در یکی از محدود تحقیقات انجام شده خسروی، نقش‌بندی و امیرتاش (۱۳۹۶) به بررسی ارتباط بین رفتار سیاسی و سلامت سازمانی با دل‌بستگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان پرداختند. یافته‌های آن‌ها حاکی از رابطه منفی معنی‌دار بین رفتار سیاسی با سلامت سازمانی بود که با یافته‌های تحقیق حاضر همخوانی دارد. نتایج بعضی از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بین رفتار سیاسی کارکنان در سازمان‌ها با تعهد، عملکرد و رضایت شغلی آن‌ها رابطه‌ی منفی وجود داشته و باکم کاری کارکنان و تمایل آن‌ها به خروج از سازمان رابطه‌ی مثبت دارد. همچنین، میزان ارتباط گریزی کارکنان از جلسات با ادراک آن‌ها از فضای سیاسی سازمان نسبت مستقیمی را نشان می‌دهد (رحمان سرشت، ۱۳۷۸؛ رحیم نیا و حسن زاده، ۱۳۸۸؛ وبر^{۳۶}، ۲۰۰۹؛ کوهن^{۳۷}، ۱۹۹۹). برای مثال، سیدنظری، حسنی، قلعه ای و کاظم‌زاده بیطالی (۱۳۹۶) همبستگی منفی معنی‌داری بین متغیرهای سیاست با عدالت، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی و همبستگی مثبتی ترک خدمت را گزارش نمودند. همچنین باقری، حسنی نژاد، نیک آیین و خرم (۱۳۹۳) ارتباط منفی معنی‌داری بین ادراک فضای سیاسی و رضایت شغلی را پیدا کردند. برخی از محققان بیان کردند که با افزایش تمایل به رفتار سیاسی، نوآوری حرفه‌ای کارکنان کاهش می‌یابد (هادی زاده مقدم و همکاران، ۱۳۸۹). به نظر می‌رسد بیشتر رفتارهای سیاسی حاصل تفاوت‌های فردی است تا ویژگی‌های سازمانی، زیرا اکثر سازمان‌ها از تعداد زیادی نیروی انسانی برخوردارند که دارای ویژگی‌های شخصیتی گوناگون هستند و به همین دلیل نوع رفتار سیاسی در آن‌ها بسیار متفاوت است (پرو^{۳۸}، ۱۹۷۰). همچنین، رفتار سیاسی به‌ویژه هنگامی که منابع سازمانی رو به کاهش می‌گذارد یا هنگامی که الگوی توزیع منابع دستخوش تغییر و تحول می‌شود، افزایش پیدا می‌کند (هاردی^{۳۹}، ۱۹۸۷). علاوه بر این، هنگامی که در بعضی از فرهنگ‌های سازمانی، اعتماد بین کارکنان کم باشد، ابهام در نقش وجود داشته باشد، نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان نامشخص بوده و حتی تصمیم‌گیری مبتنی بر مشارکت‌جویی و

تلاش‌های تغییر سازمانی از خود نشان دادند، تعهد کمتری نسبت به سازمان ابراز کردند و انگیزه کمتری جهت تلاش برای حمایت از تغییر بروز دادند (رایکرز، ونوس و آستین^{۳۳}، ۱۹۹۷). همچنین بارنز^{۳۴} (۲۰۱۰) نشان داد که بدبینی سازمانی ارتباط منفی با تعهد سازمانی دارد و سبب کاهش آن می‌شود و از طرف دیگر با قصد ترک خدمت کارکنان رابطه مثبت دارد. به بیان دیگر، بدبینی سازمانی می‌تواند با تاثیر گذاشتن بر ابعاد مختلف سازمان سبب کاهش سلامت آن شود. برای مثال، افراد با سطح بالاتر بدبینی به سازمان، سطوح پایین‌تر رضایت شغلی را دارند. دلیل این امر این است که نگرش بدبینانه کارکنان نسبت به سازمان می‌تواند به نگرش آن‌ها در مورد شغلشان تعمیم پیدا کند. بدبینی ممکن است در نتیجه ادراکاتی همچون عدم حمایت و عدالت سازمانی باشد که عوامل قوی در رضایت شغلی هستند (چیاپورو^{۳۵}، ۲۰۱۳). افراد مبتلا به بدبینی سازمانی با نگرش بی‌اعتمادی و احساس منفی نسبت به سازمان شناخته می‌شوند. از آنجا که سطح معینی از اعتماد و یا اعتقاد سازمان به کارکنانش برای ایجاد یک پیوند عاطفی عمیق میان کارکنان و سازمان حیاتی است، لذا می‌توان اظهار کرد که بدبینی سازمانی با سطوح پایین تعهد به سازمان مرتبط است (چیاپورو، ۲۰۱۳). نتایج تحقیقات نشان داده است که کارکنانی که از لحاظ عاطفی از کار خود فاصله گرفته‌اند و به نوعی دچار بدبینی سازمانی شده‌اند، به احتمال بیشتری شغلشان را ترک می‌کنند، بنابراین می‌توان گفت که بدبینی سازمانی به‌طور مثبتی با قصد ترک خدمت کارکنان که از مشخصه‌های سلامت سازمانی است رابطه دارد (بارنز، ۲۰۱۰). بدبینی سازمانی پیش‌کننده منفی عملکرد شغلی است. به‌طور خاص، کارکنان بدبین با توجه به سرخوردگی و ناامیدی به سازمان ممکن است متوجه عدم وجود رابطه نزدیک بین عملکرد و پاداش شده که این امر می‌تواند به کاهش تلاش و عملکرد منجر گردد (چیاپورو، ۲۰۱۳).

دیگر یافته‌ها نشان داد که بین ابعاد رفتارهای سیاسی و سطح کلی رفتار سیاسی و سطح کلی سلامت سازمانی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. همچنین اثر رفتارهای سیاسی بر سلامت سازمانی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که رفتارهای سیاسی نقش مستقیم و معنادار در سلامت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایفاء می‌کند. در مدل ارائه شده سلامت سازمانی شامل سه سطح نهادی، اداری و فنی است که از خرده مقیاس‌های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری،

36. Weber
37. Cohen
38. Perrow
39. Hardy

33. Reichers, Wanous & Austin
34. Barnes
35. Chiaburu

همتایان خود که از نظر سیاسی در سطح بالاتری قرار دارند، رضایت شغلی کمتری دارند. کسانی که ساده لوح و بدون سیاست هستند، همیشه احساس ضعف و ناتوانی می کنند و نمی توانند بر تصمیمات سازمانی هیچ نوع اثری بگذارند. آن ها همیشه خود را محکوم به انجام کارهایی می بینند که دیگران برای آن ها تعیین کرده اند و از این بابت گنج می شوند که چرا همکاران، مدیران ارشد یا سیستم بدان گونه با آن ها رفتار می کنند. به طور کلی، شواهد پژوهش حاضر پیشنهاد می کند که مدل مفهومی ابعاد بدبینی سازمانی، رفتارهای سیاسی و سلامت سازمانی مدل مناسبی است، چراکه بر اساس یافته های این مطالعه، بدبینی سازمان و رفتارهای سیاسی اثر مستقیم و منفی بر سلامت سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان داشت. از این رو، به تمامی مدیران اداره ورزش و جوانان توصیه می شود که از طریق کنترل و مدیریت رفتارهای سیاسی و کاهش بدبینی کارکنان به سازمان می توانند سبب ارتقاء سلامت سازمانی شوند. برای مثال، می توان با تقویت ارزش های معنوی در محیط کار به ارتقاء سلامت سازمانی کمک کرد (ایخوان^{۴۲} و همکاران، ۲۰۱۷؛ یعقوبی و رحیمی، ۱۳۹۵).

REFERENCES

- Abubakar, A.M., & Arasli, H. (2016). Dear top management, please don't make me a cynic: Intention to sabotage. *Journal of Management Development*, 35(10), 1266-1286.
- Amini sabegh, Z., wali, Z. (2010). Investigating the relationship between organizational health and performance of education managers in Saveh. *Governmental management*, 1(3), 187-208. [In Persian]
- Ardalan, M., Nazari, A., Nasiri, F. (2012). Investigating the Relationship between Personality Characteristics and Family Control of Employees with Organizational Health. *Quarterly Journal of Family Counseling and Psychotherapy*, 1, 91-101. [In Persian]
- Bagheri GH, Hassaninejad. A., Nickaeen M, Khorm SM. (2014). Investigating the relationship between space and space with the job satisfaction of the staff. *view governmental management*, 17, 117-136. [In Persian]
- Barnes, L. L. (2010). The effects of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology: The Claremont Graduate University.

مشارکت پذیری انجام شود، فرصت هایی را برای رشد و پرورش رفتار سیاسی فراهم می آورد (پون^{۴۰}، ۲۰۰۳). اگرچه ویلسون^{۴۱} اعتقاد دارد با رهبری مشارکتی در سازمان، انگیزه و تعهد زیردستان افزایش یافته و در نتیجه رفتار سیاسی در محیط کار کاهش پیدا می کند (ویلسون، ۱۹۹۹) در هر سازمانی هرچقدر اعتماد بین کارکنان با یکدیگر کمتر باشد، رفتار سیاسی شدت بیشتری خواهد یافت و افراد بیشتری دست به اقدامات نامشروع خواهند زد. بنابراین، اعتمادسازی می تواند سطح رفتار سیاسی را در سازمان ها کاهش داده و فعالیت های نامشروع را متوقف کند از سوی دیگر، ارزیابی عملکرد کارکنان به وسیله شاخص های ذهنی موجب بروز ابهام و در نتیجه رفتار سیاسی آن ها می شود. هر قدر فرهنگ سازمانی بر شیوه ای از تخصیص پاداش اصرار ورزد که مجموع بردو باخت آن صفر شود، انگیزه ی کارکنان برای دست زدن به رفتار سیاسی بیشتر خواهد شد. حتی اگر بعضی از مدیران که به مدیریت مشارکتی اعتقاد ندارند، اما به لحاظ حفظ ظاهر مجبور باشند به تشکیل شورا یا جلسات مشورتی رو بیاورند و چنین تظاهر کنند که کارکنان را در قدرت خود سهیم کرده اند، این کار یک رفتار سیاسی محسوب می شود (رابینز، ۱۹۹۹). با توجه به یافته های تحقیق می توان گفت که رفتارهای سیاسی را در سازمان نمی توان از میان برد، زیرا آن ها پدیده های اجتناب ناپذیر هستند. در این میان، وظیفه ی مدیران این است که رفتارهای سیاسی را کنترل کنند تا در محدوده ی منطقی و سازنده ای قرار گیرند، زیرا بعضی از رفتارهای سیاسی کارکردی هستند و می توان از آن ها برای نیل به اهداف سازمانی بهره جست. همچنین، ذکر این نکته ضروری است که درجه ی سیاسی بودن هر فرد به ارزش های فردی، اعتقادات و خلق و خوی او بستگی دارد. افراد شدیداً غیرسیاسی و بسیار سیاسی، همگی برای سازمان زیان مند هستند. زیرا دسته ی اول به کندی ارتقاء می یابند و احساس می کنند که کنار گذاشته شده اند و در مقابل دسته ی دوم ممکن است در معرض خطر متهم شدن به خوش خدمتی و از دست دادن حیثیت و اعتبار خویش قرار گیرند. بنابراین، به طور معمول، میزان متوسطی از رفتارهای سیاسی کنترل شده به عنوان ابزار ادامه ی حیات در سازمان ها لازم و ضروری است. برخی از کارکنان نسبت به دیگران هوشیارتر و از نظر سیاسی دارای هوش بیشتری هستند. اگرچه در این مورد مدرک یا سند معتبری در دست نیست، چنین به نظر می رسد کسانی که از نظر سیاسی ضعیف (ساده لوح) هستند، نسبت به

40. Poon

41. Wilson

- Bateman, T. S., Sakano, T., & Fujita, M. (1992). Roger, me, and my attitude: Film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 768.
- Bevans, K., Bradshaw, C., Miech, R., & Leaf, P. (2007). Staff-and school-Level predictors of school organizational health: A multilevel analysis. *Journal of School Health*, 77(6), 294-302.
- Brown, G. L., Stewart, C. J. (2017). Human Resources Management: Linking Strategies and Practices (M. A.-M. Fayazi, Trans.): Mahkameh.
- Buckley, M. R. (2004). Leader political skill and employee reactions. *The Leadership Quarterly*, 15(4), 493-513.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I.-S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Chaouali, W., Souiden, N. & Ladhari, R. (2017). Explaining adoption of mobile banking with the theory of trying, general self-confidence, and cynicism. *Journal of Retailing and Customer Services*, 35(1), 57-67.
- Cohen, M. (1999). Commentary on the organization science special issue on complexity. *Organization science*, 10(3), 373-376.
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 463-484.
- Daft, R. (2003). *Organization Theory and Design* (S. Ali Rezayian & M. Arabi, Trans. 3 ed.). Tehran: Office of Cultural Studies.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- Farah Bakhsh, S., Nikp, I, Shojae, A (2016). The Relationship Between Political Behavior of Managers and Employee Organizational Commitment with Organizational Justice Adjustment at Lorestan University. *New Educational Thoughts*, 3(12), 7-32. [In Persian]
- Ferres, N., & Connell, J. (2004). Emotional intelligence in leaders: an antidote for cynicism towards change? *Strategic Change*, 13(2), 61-71.
- Grayson, J. L., & Alvarez, H. K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1349-1363.
- Hadizadeh Moghaddam, A. Rezaei., SA, Akbari Kh. (2010). Strategic Approach of Political Tactics in Organization. *Strategic Management Studies*, 3(89-106). [In Persian]
- HaghghiKaffash, M., Mazlomi, N., & Mirza Mohammadi, F. (2011). Antecedents and consequences of organizational cynicism. *Journal of Management Studies in Development and Evaluation*, 64(117-139). [In Persian]
- Hardy, C. (1987). The contribution of political sciences to organizational behavior. *Handbook of Organization Behavior*. NJ: Prentice Hall.
- Hoy, W. K., & Fedman, J. A. (1987). Organizational health: The concept and its measure. *Journal of research and Development in Education*, 20(4), 30-37.
- Hoy, W. K., Sabo, D., & Barnes, K. (1996). Organizational health and faculty trust: A view from the middle level. *Research in Middle Level Education Quarterly*, 19(3), 21-39.
- Ikhwan, I., Sudiro, A., Noermijati, N., & Rahayu, M. (2017). Examining the link between Spiritual Values at Work, Learning Orientation, Human Resources Practices and Organizational Health: An Indonesia Case Study. *International Review of Management and Marketing*, 7(3).
- Jahed, H. (2005). Organizational Health. *Tadbir Monthly*, 159, 16-21. [In Persian]
- James, M. S. (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations.
- Kalağan, G., & Aksu, M. B. (2010). Organizational cynicism of the research assistants: A Case of Akdeniz University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4820-4825.
- Khosravi, A., Naqshbandi SS, Amirtash, AM. (2017). the Relationship between Political Behavior and Organizational Health with Employee Attachment of the Ministry of Sports and Youth. *Quarterly Journal of Strategic Studies in Sports and Youth*, 36, 1-15. [In Persian]
- Korkmaz, M. (2006). The relationship between organizational health and robust school vision in elementary schools. *Educational Research Quarterly*, 30(1), 14.
- Khayat Jadidi M. (2002). The Investigation of the Relationship between Organizational Health Effectiveness in Tehran Girls' High Schools in the Years 2005-2004. (MA), Faculty of Educational Sciences, University of Tehran. [In Persian]
- Mehran, F. (2003). The level of familiarity of the manager, the principles of management education and its effect on the efficiency of high school principals in Khorramabad. (MA), Library of the Center for Research in Research and In-service Research. [In Persian]

- Nair, P., & Kamalanabhan, T. (2010). The impact of cynicism on ethical intentions of Indian managers: The moderating role of seniority. *Journal of international business ethics*, 3(1), 14.
- Perrow, C. (1970). Departmental power and perspectives in industrial firms. *Power in organizations*, 7, 59-89.
- Poon, J. M. (2003). Situational antecedents and outcomes of organizational politics perceptions. *Journal of managerial psychology*, 18(2), 138-155.
- Rahimnia F, Hassanzadeh J. (2009). Investigating the role of moderating organizational justice on the relationship between perception of the organization's political atmosphere and the association of individuals. *Research on Management Development*, 1, 24-45. [In Persian]
- Rahman seresht, J., & Fayyazi M. (1999). The Relationship between Cognitive Power and Organizational Politics with Employee Commitment and Performance. *Humanities and Social Sciences Research*, 9, 73-96. [In Persian]
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *The Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Robbins, R. (1999). Organizational Behavior: Concepts, Theories and Applications, (A. parsaeian A, E, Trans.). In (Second ed., pp. 434-463). Tehran: Office of Cultural Research.
- Rouzbahani, M., Akbari Yazdi, H., & Elahei, A. (2017). The Mediator Role Of Job Conscience and Organizational Cynicism in Relationship Between Psychological Capital And performs Of Ministry of Sport and Youths' Staff. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 4(3), 51-60. [In Persian]
- Rubin, R. S., Dierdorff, E. C., Bommer, W. H., & Baldwin, T. T. (2009). Do leaders reap what they sow? Leader and employee outcomes of leader organizational cynicism about change. *The Leadership Quarterly*, 20(5), 680-688.
- Saatchi, M. (2015). Psychology of Work (Application of Psychology in Work, Organization and Management). Tehran: Publishing Edition.
- Salavati, A., Zandi, R, Amani S. (2014). Investigating the relationship between organizational pessimism and knowledge sharing (Case study: Islamic Azad University). *Journal of Industrial Management of the Science of Humanities*, 9, 108-117. [In Persian]
- Seyed Nazari Z, Hassani M, Ghaleei AR, Kazemzade Beytali M. (2017). Relationship of Percepton of Organizational Politcs With Turnover Intentons, Job Performance, and Organizaton Citzenship Behavior: Emphasis on the Mediatng Role of Organizational Justce. *Journal of Rehabilitation*, 17(4), 338-349. [In Persian]
- Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Kacmar, C. J., Douglas, C., Ammeter, A. P., & Buckley, M. R. (2004). Leader political skill and employee reactions. *The Leadership Quarterly*, 15(4), 493-513.
- Sanobar, N., Karami, A., & Farghani Bejestani, M. (2015). The Moderating Effect of Cynicism on Middle Managers' Strategic Commitmen. *Organizational Culture Management*, 13(1), 1-23.
- Tsui, K. T., & Cheng, Y. C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5(3), 249-268.
- Weber, M. R., Finley, D. A., Crawford, A., & Rivera Jr, D. (2009). An exploratory study identifying soft skill competencies in entry-level managers. *Tourism and hospitality Research*, 9(4), 353-361.
- Wilson, PA. (1999). A theory of power and polities and their effects on organizational commitment of senior execution service members. *J Administrat Soci*, 31(1), 120-141.
- Yaghoubi, N., & Rahimi, H. (2016). Investigating relationship between organizational spirituality and organizational health. *Journal of Industrial Strategic Management*, 1(1), 29-38. [In Persian]
- Zarei Matin, H. (2002). Political Behavior and its Role in Organization and Management. *High School of Higher Education, Qom*, 27-58. [In Persian]



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی