

The Role of Administrative Trading in Job Destructive Reflections: with the Mediating Role of Employees' Political Behavior

Aleme Keikha¹ Assistant Professor, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. (Corresponding Author)

Iman Shahbakhsh Ghalami M.A. in Public Administration, Islamic Azad University, Zahedan Branch, Zahedan, Iran.

Abstract

Job destructive reflections impose heavy costs on organizations and employees. Considering these negative consequences and their effects on employee performance and organizations' productivity, the purpose of this study is to investigate the role of administrative trading in the destructive reflections of job with the mediating role of political behavior among Zahedan Municipality employees. Data were collected from 300 employees and structural equations modeling approach was applied for data analysis. Results show that administrative trading, consisting of indexes such as acquiring higher status, work processes and financial resources have positive and significant impact on job destructive reflections, consisting of such indexes as job disinterest, job stress and organizational cynicism. Moreover, political behavior consisting of social awareness, interpersonal influence, network capability and honesty has positive and significant impact on job destructive reflections, and in the relation between administrative trading and job destructive reflections, it has negative mediating effect.

Keywords: Administrative Trading, Job-destructive Reflections, Political Behavior, Zahedan Municipality, Structural Equation Modeling.

1. aleme.keikha@entp.usb.ac.ir

عنوان مقاله: بررسی نقش سوداگری اداری بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی با نقش میانجی رفتار

سیاسی کارکنان

عالمه کیخا^۱ - ایمان شه‌بخش قلمی^۲

دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۱۹

پذیرش: ۱۳۹۹/۰۵/۲۹

مقاله پژوهشی

چکیده:

وجود بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی هزینه‌های سنگین بسیاری بر سازمان‌ها و کارکنان تحمیل می‌کند. با توجه به این پیامدهای منفی در عملکرد کارکنان و میزان بهره‌وری سازمان‌ها، هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر سوداگری اداری بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی با نقش میانجی رفتار سیاسی در کارکنان شهرداری زاهدان است. با رویکرد مدلسازی معادله‌های ساختاری از ۳۰۰ نفر از کارکنان شهرداری زاهدان، نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد سوداگری اداری (با مولفه‌های سوداگری برای کسب سمت، سوداگری در فرایندهای کار، و سوداگری در منابع مالی) اثر مثبت و معناداری بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی (با مولفه‌های کارزدگی شغلی، تنیدگی شغلی، و بدبینی سازمانی) دارد. همچنین، رفتار سیاسی (با مولفه‌های هوشیاری اجتماعی، نفوذ بین شخصی، توانایی شبکه‌ای، و صداقت)، ضمن اثر مثبت و معنادار بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی، در رابطه بین سوداگری اداری و بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی به شکل مثبتی نقش میانجی را ایفا می‌کند. *گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی*

کلیدواژه‌ها: سوداگری اداری، بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی، رفتار سیاسی، شهرداری زاهدان، مدلسازی معادله‌های ساختاری

۱. استادیار دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران (نویسنده مسئول). aleme.keikha@entp.usb.ac.ir.

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زاهدان، ایران.

سوداگری یکی از پدیده‌های جهانی است که از دیرباز با پیدایش شکل‌های اولیه حکومت وجود داشته و عاملی مهم در ایجاد آسیب به سیاست‌ها و منافع عمومی سازمان‌ها بوده است (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۱). این امر یک مسئله فراگیر است که می‌تواند همه دستگاه‌های اداری یک کشور را درگیر کند و پیامدهایی در قالب سوء استفاده از موقعیت‌های شغلی، ارتشاء و اختلاس ایجاد کند (برومندپور و مقدم، ۱۳۹۶). رصد دقیق سیستم اداری در عصر جدید حاکی از پدیده نوظهور و خزنده‌ای به نام سوداگری اداری است که با آثار مخرب‌تر و عمیق‌تر، و در عین حال ناملموس‌تر، اصالت و سلامت اداره سازمان‌ها را تهدید می‌کند. پدیده‌ای که موجب می‌شود منصب‌ها، سمت‌ها، و جایگاه‌های سازمانی ابزاری برای چپاول بیت‌المال، ارتقای سمت مدیران و کارکنان، و کسب امتیازهای گوناگون از منافع عمومی شود. این پدیده از این جنبه تامل‌پذیر است که دادوستدهای صورت گرفته میان افراد گوناگون فقط به صورت اعطای پول و کسب امتیاز نیست، و مهم‌تر این که با بررسی بخشی از ارتباطات متقابل افراد کشف نمی‌شود و برای کشف آن باید زنجیره‌ای از ارتباطات، چرخه تبادل قدرت، امتیاز، و جایگاه سازمانی بررسی شود (Vinzi et al., 2010). وجود این پدیده در سازمان‌ها نشان‌دهنده محیط غیردموکراتیکی است که با نااطمینانی، پیش‌بینی‌ناپذیری، کاهش ارزش‌های اخلاقی، و بی‌احترامی به نهادها و قدرت‌های قانون اساسی همراه است و به تهدید امنیت انسانی و منابع اقتصادی و سیاسی منجر می‌گردد و سازوکارهای قضایی را تحت شعاع قرار می‌دهد (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۷). سوداگری اداری بر نوعی مبادله در چارچوب سیستم اداری دلالت دارد که منافع عمومی را متاثر می‌کند و آنچه طرفین را به این مبادله قادر می‌سازد، قدرتی است که به سبب جایگاه سازمانی ایجاد می‌شود؛ در حالی که این جایگاه امانتی از حوزه عمومی جامعه است. اگر دست کم یکی از طرفین شرایط بالا را داشته باشند، سوداگری تحقق می‌یابد (ربیعی و آصف، ۱۳۹۱). از طرفی، در عصر حاضر توجه به رفتارهای مضمحل‌کننده شغلی برای سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا ایده‌ها و نظریات کارکنان می‌تواند راهگشای بسیاری از مشکلات سازمانی و همزمان منعکس‌کننده علایق و خواسته‌های آن‌ها به مدیریت سازمان باشد (Sowmya & Panchanatham, 2008). بازتاب‌های مضمحل‌کننده‌های شغلی شامل بدبینی سازمانی، کارزدگی، و تنیدگی در کارکنان است (مودن جمشیدی و حق‌پرست کنارسری، ۱۳۹۷).

وجود بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی با اثرگذاری منفی بر سلامت سازمان موجب کاهش نرخ بهره‌وری سازمانی و تباهی در کیفیت خدماتی می‌گردد که به وسیله کارکنان در سازمان‌ها اراعه می‌شود (شریف‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴).

بحران‌های سیاسی و اقتصادی، کمیابی منابع، وابستگی منابع، نفوذ افرادی که در گذشته در سازمان صاحب‌منصب بوده‌اند، و نبود ثبات مدیران از جمله عمده‌ترین عواملی است که باعث می‌شود نیروهای مداخله‌گر در فضای کسب‌وکارها افزایش یابند. مواجهه با این پدیده‌ها نیازمند نوع خاصی از رفتار است که از آن به عنوان رفتارهای سیاسی تعبیر می‌شود. شواهد پژوهش‌هایی که به‌طور خاص سیاست را در سازمان‌های ایران بررسی می‌کنند نشان می‌دهد مدیران و کارکنان ایرانی، نه‌تنها نگرش مثبتی نسبت به طرح مباحثی چون قدرت و سیاست در سازمان ندارند، بلکه گویی از مطرح شدن آن هم واهمه دارند (شمس، ۱۳۹۵). بنابراین، توجه به رفتار سیاسی یک فرایند طبیعی در سازمان است که از طریق آن می‌توان تعارض‌ها و اختلاف‌های بین گروه‌های ذی‌نفع را حل و فصل نمود و بر منافع و رضایت گروه‌های مختلف، تصمیم‌گیری موثر، و افزایش بهره‌وری تاکید کرد. رفتار سیاسی مجموعه فعالیت‌هایی است که برای کسب قدرت، افزایش و اعمال قدرت، و بکارگیری سایر منابع به وسیله اشخاص انجام می‌گیرد تا از آن بتوان در موقعیت‌های نامطمئن و آشوب‌زده به هدف‌های دلخواه رسید (Pfeffer, 1981). رفتار سیاسی در تمام ابعاد سازمان از جمله حل‌وفصل تعارض‌ها و تصمیم‌گیری اثر می‌گذارد.

در شهرداری زاهدان نیز همانند بسیاری از شهرهای دیگر و حتی جهان، مسئله بروز رفتارهای سوداگرانه و سیاسی، و به تبع آن فساد اداری یک مسئله عمومی است. اگرچه در برخی از قوانین جمهوری اسلامی ایران به صورت کلی اقدام‌هایی برای مبارزه با آثار سوء این رفتارها و مسئله فساد و ارتقای سطح سلامت اداری در سطوح مختلف سازمانی و جامعه شده است و در دایره دستگاه‌های مشمول اشاره‌ای هم به شهرداری‌ها شده است، اما هنوز سیاست‌های منسجمی برای حل این مشکل در سطح شهرداری‌ها، به‌ویژه شهرداری زاهدان، تدوین نشده است. پس تدوین سیاست‌های کاهش رفتارهای سوداگرانه و سیاسی برای مقابله با فساد اداری از اهمیت بسزایی برخوردار است. همچنین، استفاده از رفتارهای سوداگرانه و سیاسی در سازمان‌ها پدیده فراگیری است که می‌تواند آثار منفی بسیاری از جمله کارزدگی و بدبینی برای سازمان و کارکنان داشته باشد و چون توسط سازمان به صورت رسمی تایید نشده است و خارج از قلمرو توسعه بروکراتیک و اختیار مشروع است، کم‌تر مورد مطالعه قرار گرفته است. از این‌رو، به دلیل ذهنیت منفی که نسبت به این پدیده وجود دارد، مدیران تمایلی به صحبت درباره آن ندارند و حتی از مطرح شدن مباحث مرتبط با حوزه

سیاسی سازمانی واهمه دارند. هرچند در تعدادی از پژوهش‌ها (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۷؛ یوسفی و همکاران، ۱۳۹۶؛ آقازاده و همکاران، ۱۳۹۶) اشاره می‌شود که این رفتارهای سیاسی با افزایش آگاهانه نفع شخصی و بهره‌گیری از فرصت‌های در نظر گرفته‌شده، و استفاده از این مهارت‌ها برای حفظ منافع و دفع تهدید در محیط کار موثر است، اما چندان مورد توجه نیست و با وجود افزایش روزافزون کاربرد آن در محیط کار، فقدان شناخت دقیق آن و رعایت الزام‌های اخلاقی در بکارگیری این رفتارها اهمیت پژوهش را افزایش می‌دهد. از این‌رو، پژوهشگران به دنبال پاسخ به این پرسش هستند که آیا سوداگری اداری بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی با نقش میانجی رفتار سیاسی در شهرداری زاهدان تاثیر دارد؟

مبانی نظری پژوهش

سوداگری اداری

اندیشمندان سازمان و مدیریت، در اواخر قرن نوزدهم به وجود سوداگری اداری پی می‌برند و به نوبه خود برای بهبود نظام اداری تلاش می‌کنند. با توجه به این که جامعه از ترکیب فعالیت سازمان‌ها شکل می‌گیرد، بنابراین اگر سازمان‌ها دچار سوداگری اداری شوند، جامعه نیز به فساد مبتلا می‌شود (درویش و عظیمی زاجکانی، ۱۳۹۵). اوایل قرن بیستم و یکم، کلاهبرداری‌های مالی به تدریج در سرتاسر دنیا رواج یافت و رسوایی‌های اخلاقی زیادی در سازمان‌های خصوصی، دولتی، ورزشی، و مذهبی مشاهده گردید. چنین سوداگری‌هایی پیامدهای زیادی در بر داشت، سازمان‌های زیادی ورشکست شدند، افراد زیادی شغل خود را از دست دادند، میزان پس‌انداز خانوارها پایین آمد، و مردم طبیعتاً به سازمان‌ها بدگمان شدند (محسنی، ۱۳۹۲). بر اساس آخرین گزارش منتشرشده از سازمان شفافیت بین‌الملل، ایران از لحاظ فساد مالی و گسترش آن در میان ۱۸۰ کشور جهان رتبه ۱۴۶ را کسب کرده است و بر اساس وضعیت نهادهای دموکراتیک و شاخص‌های فساد، نمره ایران در این رده‌بندی ۲۶ تعیین شده است که نشان‌دهنده گسترده بودن پدیده فساد در فضای اجتماعی ایران است.^۱ اگرچه جامعه ایران، جامعه‌ای توأم با گرایش‌های مذهبی و ملی است که هر دوی آن‌ها فساد را پدیده‌ای زشت می‌دانند و همواره بر مبارزه با آن تاکید می‌کنند، ولی شیوع فساد در جامعه، مسیر بسیاری از پیشرفت‌های اجتماعی و ملی را بسته است و هزینه‌های هنگفتی را بر دوش کشور و مردم گذاشته است که یکی از مهم‌ترین آن‌ها در بُعد کلان، افزایش فاصله طبقاتی اجتماعی

1. https://www.transparency.org/files/content/pages/2019_CPI_Report_EN.pdf

بین غنی و فقیر است (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۷). پس سوداگری اداری عبارت است از نوعی مبادله در چارچوب سیستم اداری که منافع عمومی را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد و آنچه طرفین را به این مبادله قادر می‌سازد، قدرتی است که به سبب جایگاه سازمانی ایجاد می‌شود (ریعی و آصف، ۱۳۹۱). مولفه‌های سوداگری اداری در پژوهش حاضر بر اساس پورعزت و همکاران (۱۳۹۷) است که شامل الف. سوداگری برای کسب سمت: صاحب‌منصبانی که برای رسیدن به قدرت، از نفوذ و حمایت مادی و معنوی نزدیکان و طرفداران حزب خود استفاده می‌کنند، و در مقابل، سمت‌های اداری را به حامیان اصلی حزب اعطا می‌کنند و بدین ترتیب، سراسر دستگاه اداری را از وابستگی حزبی یا نسبی خود انباشته می‌سازند؛ ب. سوداگری در فرایندهای کار: رفتارهایی است که با نقض قوانین کاری، سازمان را تهدید می‌کند و این موضوع، همیشه مورد توجه پژوهشگران سازمان بوده است؛ و پ. سوداگری در منابع مالی: شامل تمامی رفتارهایی است که به هر نحوی، دلالت به سوء استفاده فرد از منابع مالی سازمان دارد.

بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی

در قرن سوم در دوران فساد اخلاقی رم باستان بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی به عنوان مکتب فکری مطرح شد (Özler & Atalay, 2011). نخستین آثار بر جای مانده از بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی مربوط به کارگران آمریکایی است که آن را در قالب نگرش‌های منفی و بی‌اعتقادی به مراجع قدرت و سازمان بیان کرده‌اند (James, 2005). همچنین، بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی به عنوان نگرشی منفی نسبت به سازمان مطرح است و دربرگیرنده این اعتقاد است که سازمان غیرقابل اعتماد و غیریکپارچه است. بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی تاریخچه‌ای از تجربه‌های اجتماعی اشخاصی است که تحت تاثیر عوامل محیطی مستعد تغییرند. همچنین، به عنوان نگرش کاری منفی، و نه یک ویژگی شخصیتی ثابت شناخته می‌شود (نادری و همکاران، ۱۳۹۴). این بازتاب‌ها باعث ایجاد فاصله روانی بین کارکنان و سازمان می‌شود و اثر مخربی بر کارایی سازمان و رضایت شغلی کارکنان دارد. در این زمان، کارکنان انجام دادن امور را برای خود سخت می‌گیرند و اگر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی درباره تغییر در یک سازمان خاص به وجود آید، احتمال دارد حتی صادقانه‌ترین و ماهرانه‌ترین تلاش‌ها برای تغییر مثبت سازمانی به وسیله شیوع بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی ممانعت شود (Arabaci, 2010). مودن جمشیدی و حق‌پرست کنارسری (۱۳۹۷)، مولفه‌های بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی را شامل کارزدگی، تنیدگی شغلی، و بدبینی در نظر می‌گیرند. کارزدگی عبارت است از این که افراد در محیط کار در یک حالت خستگی مفرط قرار دارند، که از کار سخت و بدون

علاقه ناشی می‌شود (Borges et al., 2015). تنیدگی شغلی، پاسخ‌های فیزیکی و احساسی مضر است که وقتی الزام‌های کاری مطابق با توانایی‌ها، منابع یا نیازهای کارکنان نباشد، به وقوع می‌پیوندد و برای کارکنان، اختلالات جسمی و روحی ایجاد می‌کند (Huang et al., 2002). در نهایت، بدبینی سازمانی عبارت است از نگرش و احساس منفی در کارکنان سازمان و باوری که سازمان را فاقد صداقت و درستی می‌داند و به بروز رفتارهای توهین‌آمیز نسبت به سازمان منجر می‌گردد (مرادی و جلیلیان، ۱۳۹۵).

رفتار سیاسی

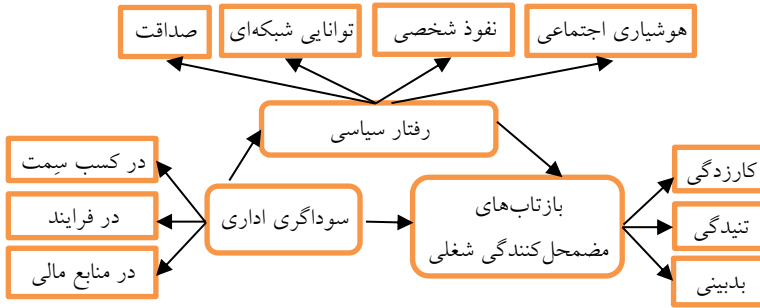
نخستین بار مینتزبرگ^۱ (۱۹۸۳)، رفتار سیاسی را در توصیف ویژگی‌های فردی ضروری برای هدایت موثر بُعد سیاسی زندگی کاری مطرح می‌کند، اما پژوهش‌ها در این باره با فریز و همکاران^۲ (۱۹۹۹) آغاز می‌شود. پفر (۱۹۸۱)، مهارت سیاسی را شایستگی مهمی برای اثربخشی در محیط‌های مبهم و متلاطم سازمان‌های امروزی معرفی می‌کند. سازمان‌ها عرصه‌های سیاسی هستند، و مذاکره و چانه‌زنی غیررسمی، بده‌بستان، و تشکیل ائتلاف به عنوان ویژگی‌های رفتار سیاسی اطلاق می‌شود (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۶). نمونه‌های شاخص رفتار سیاسی عبارت‌اند از ندادن اطلاعات اساسی به تصمیم‌گیرندگان، شایعه‌پراکنی، لابی‌گری به هنگام کار، نقض قوانین، رفتار ضدبهره‌وری، رفتار خرابکارانه، پذیرش رشوه، و ائتلاف منابع و مضایقه کردن از تلاش‌هاست که از اصلی‌ترین نوع رفتارهای سیاسی هستند (سلمانی و رادمند، ۱۳۹۳). بنابراین، می‌توان رفتار سیاسی را نفوذ ارادی و عمدی افراد در موقعیت تضاد برای افزایش یا حفاظت از منافع خود برای به‌دست آوردن، توسعه، و استفاده از قدرت و منابع دیگر برای دستیابی به پیامدهای مورد نظر فرد در موقعیتی تعریف کرد که نااطمینانی در مورد انتخاب‌ها وجود دارد (Ferris et al., 2008). ابعاد رفتار سیاسی توسط فریز و همکاران (۲۰۰۸)، شامل چهار مولفه هوشیاری اجتماعی، نفوذ بین‌شخصی، توانایی شبکه‌ای، و صداقت ظاهری در نظر گرفته می‌شود. هوش اجتماعی شامل مهارت‌های برقراری ارتباط موثر، حفظ و گسترش این روابط است. هوش اجتماعی هم مانند هوش هیجانی تقویت‌شدنی است (ساعتچی، ۱۳۹۰). نفوذ بین‌شخصی به توانایی افراد دارای مهارت سیاسی در نفوذ بر رفتار کسانی که با آن‌ها تعامل دارند، اشاره می‌کند (Perrewe & Nelson, 2010). توانایی شبکه‌سازی عبارت است از توانایی فرد در شناسایی افراد دارای منابع یا ارتباطات سودمند و ایجاد

1. Mintzberg
2. Ferris et al.

شبکه‌های اجتماعی با آن‌ها و فراهم کردن سرمایه اجتماعی و حمایت اجتماعی از این طریق برای خود (Blickle *et al.*, 2010). در نهایت، صداقت ظاهری به معنای تطبیق گفتار و اعمال است و جنبه مهمی از صداقت است که به رفتار اجتماعی توجه دارد (Van Iddekinge *et al.*, 2005).

موذن جمشیدی و حق‌پرست کنارسری (۱۳۹۷)، نتیجه می‌گیرند که پیوند معنوی از طریق سبک‌های دلبستگی افراد بر پیامدها و بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی اثر معناداری دارد. پورعزت و همکاران (۱۳۹۷)، نشان می‌دهند سوداگری در سازمان‌ها سازوکارهای انسانی، اجتماعی، و سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد و به توسعه‌نیافتگی آن‌ها منجر می‌شود. برومندپور و مقدم (۱۳۹۶)، در خصوص آسیب‌شناسی فساد اداری کارکنان دولت نتیجه می‌گیرند که با توجه به نقش بسزای نیروی انسانی بر سلامت سازمانی و نگرش دوبعدی به انسان ضروری است که با اصلاح نظام حقوق و دستمزد نیازهای مادی و معیشتی کارکنان را برطرف ساخت، سپس با برنامه‌های آموزشی - تربیتی، زمینه تحول درونی و پیشرفت معنوی کارکنان را فراهم آورد تا زمینه‌های بروز فساد در سازمان‌ها رخت بریندد. مومنی و حیایوی (۱۳۹۵)، بیان می‌کنند که ادراک سیاست سازمانی با استرس شغلی، قصد ترک شغل، و بدبینی به سازمان رابطه دارد. به علاوه، بدبینی به سازمان میانجی‌گر رابطه بین سیاست سازمانی ادراک‌شده، استرس شغلی، و قصد ترک شغل است. رابل و کوهلمن^۱ (۲۰۰۸)، نشان می‌دهند عوامل متعددی از جمله سن، جنسیت، نژاد، مهارت، تحصیلات، راهبرد، سبک رهبری، عوامل سیاسی و فرهنگی در بروز فساد اداری دخالت دارند. مور^۲ (۲۰۰۸)، نداشتن تعهد اخلاقی کارکنان و در نظرنگرفتن اخلاقیات در تصمیم‌گیری حین کار را زمینه‌ساز شروع فساد، تسهیل آن، و در نهایت درونی شدن فساد در سازمان می‌داند. لطیف و همکاران^۳ (۲۰۱۱)، معتقدند رفتار سیاسی در سه بُعد داخلی - خارجی، عمودی - جانبی، و مشروع - نامشروع در ارتباطات سازمانی تاثیر دارد. بالکی و همکاران^۴ (۲۰۱۲)، نتیجه می‌گیرند بین اخلاق کار و فرهنگ سازمانی با فساد رابطه معنادار وجود دارد. شکل (۱)، مدل مفهومی پژوهش را بر اساس ادبیات پژوهش نشان می‌دهد.

-
1. Rabl & Kühlmann
 2. Moore
 3. Latif *et al.*
 4. Balci



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

در نهایت، بر اساس مبانی نظری و تجربی پژوهش فرضیه‌های پژوهش به این شرح است:
 H_1 : مولفه‌های سوداگری اداری بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی در کارکنان شهرداری زاهدان اثر مثبت دارد.

H_2 : مولفه‌های رفتار سیاسی بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی در شهرداری زاهدان اثر مثبت دارد.

H_3 : مولفه‌های سوداگری اداری بر رفتارهای سیاسی کارکنان شهرداری زاهدان اثر مثبت دارد.

H_4 : رفتار سیاسی در کارکنان به شکل مثبتی در رابطه بین سوداگری اداری و بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی نقش میانجی دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی، از نظر اجرا توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدلسازی معادله‌های ساختاری است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شهرداری زاهدان به تعداد ۱۶۹۳ نفر (۵۷۹ زن و ۱۱۱۴ مرد) است که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۱۳ نفر و به روش تصادفی طبقه‌ای (۱۰۷ زن و ۲۰۶ مرد) به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. با توجه به حجم نمونه به‌دست‌آمده در یک بازه زمانی دوماهه از اردیبهشت ۱۳۹۸ تا پایان خرداد ۱۳۹۸ تعداد ۳۱۳ پرسشنامه به صورت مراجعه حضوری در بین اعضای نمونه توزیع گردید که از این تعداد ۳۰۰ پرسشنامه بدون نقص به‌دست آمد. نیاز به اشاره است در مرحله توزیع پرسشنامه‌ها برای جلوگیری از سوگیری روش مشترک، پرسشنامه‌ها در میان کارکنان پیمانی و رسمی شاغل در شهرداری زاهدان توزیع گردید تا نمونه مورد بررسی نماینده کل افراد جامعه مورد نظر باشد. همچنین، انتخاب اعضای نمونه به صورت کاملاً تصادفی صورت پذیرفت. به منظور گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای شامل (کتاب و نشریه‌های خارجی و داخلی،

پایگاه‌های داده، و سایت‌های اینترنتی) و میدانی (پرسشنامه) استفاده گردید. برای سنجش متغیرهای پژوهش، از پورعزت و همکاران (۱۳۹۷)، برای اندازه‌گیری سوداگری اداری با مولفه‌های سوداگری برای کسب سِمَت، سوداگری در فرایندهای کار، و سوداگری در منابع مالی؛ از مودن جمشیدی و حق پرست کنارسری (۱۳۹۷)، برای سنجش متغیر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی با مولفه‌های کارزدگی شغلی، تنیدگی شغلی، و بدبینی سازمانی؛ و از فریز و همکاران (۲۰۰۸)، برای سنجش متغیر رفتار سیاسی با مولفه‌های هوشیاری اجتماعی، نفوذ بین‌شخصی، توانایی شبکه‌ای، و صداقت استفاده گردید. برای سنجش روایی صوری و محتوایی از نظرهای خبرگان و برای برآورد روایی سازه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردید (جدول ۱). در خصوص پایایی ابزارهای پژوهش نیز از آزمون آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده گردید که نتایج حاکی از اعتبار بالای مدل است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از نرم‌افزارهای SPSS23 و Smart PLS 3 و روش مدلسازی معادله‌های ساختاری استفاده گردید.

جدول ۱: شاخص‌های ارزیابی اعتبار و پایایی پرسشنامه‌های پژوهش

متغیر	مولفه‌ها	بارهای عاملی	ضرایب T	اعتبار همگرا اعتبار واگرا		پایایی
				AVE	فورنل و لارکر	
سوداگری در کسب سِمَت	k1	۰/۸۶	۱۸/۸۴	۰/۷۹	۰/۸۸	۰/۷۱
	k2	۰/۸۱	۷/۸۰			۰/۷۵
سوداگری در فرایند	k3	۰/۷۷	۱۷/۰۱			
	k4	۰/۶۵	۹/۶۹			
	k5	۰/۶۹	۴/۲۶	۰/۸۱	۰/۹۰	۰/۸۳
	k6	۰/۵۸	۵/۵۷			
	k7	۰/۸۱	۲۳/۷۰			
	k8	۰/۷۷	۱۶/۸۰			
سوداگری در منابع مالی	k9	۰/۸۳	۲۲/۵۵			
	k10	۰/۳۳	۲/۳۷			
	k11	۰/۶۳	۷/۷۱	۰/۸۰	۰/۸۹	۰/۷۴
	k12	۰/۸	۳/۹۰			
	k13	۰/۴۹	۳/۰۸			
	k14	۰/۶۹	۱۱/۷۵			

سوداگری اداری

ادامه جدول ۱: شاخص‌های ارزیابی اعتبار و پایایی پرسشنامه‌های پژوهش

متغیر	مولفه‌ها	بارهای عاملی	ضرایب T	اعتبار همگرا اعتبار واگرا			پایایی ترکیبی
				AVE	فورنل و لارکر	آلفای کرونباخ	
کارزدگی	Q1	۰/۵۹	۳/۸۱	۰/۷۰	۰/۸۳	۰/۷۵	۰/۸۱
	Q2	۰/۵۱	۳/۲۲				
	Q3	۰/۷۹	۸/۶۶				
	Q4	۰/۶۶	۸/۸۷				
	Q5	۰/۸۱	۱۰/۷۱				
تنیدگی	Q6	۰/۶۳	۲/۱۱	۰/۷۲	۰/۸۴	۰/۷۲	۰/۸۹
	Q7	۰/۶۴	۸/۲۶				
	Q8	۰/۵۴	۶/۴۹				
	Q9	۰/۸۷	۳/۵۷				
	Q10	۰/۵۵	۳/۲۲				
بدبینی	Q11	۰/۷۲	۶/۰۴	۰/۸۰	۰/۸۹	۰/۸۳	۰/۷۷
	Q12	۰/۵۷	۵/۳۲				
	Q13	۰/۶۸	۷/۶۱				
	Q14	۰/۶۵	۷/۵۷				
	Q15	۰/۵۶	۵/۲۸				
هوشیاری اجتماعی	S1	۰/۶۳	۴/۰۹	۰/۷۴	۰/۸۶	۰/۸۱	۰/۷۶
	S2	۰/۷۰	۹/۹۵				
	S3	۰/۶۴	۵/۵۰				
	S4	۰/۷۴	۱۰/۸۶				
	S5	۰/۶۲	۴/۳۴				
نفوذ شخصی	S6	۰/۵۴	۲/۹۹	۰/۷۹	۰/۸۸	۰/۸۲	۰/۷۹
	S7	۰/۶۹	۶/۸۲				
	S8	۰/۶۷	۶/۸۰				
	S9	۰/۶۷	۴/۱۷				
	S10	۰/۶۹	۴/۲۶				
توانایی شبکه‌های	S11	۰/۷۰	۹/۲۸	۰/۸۳	۰/۹۱	۰/۷۵	۰/۹۱
	S12	۰/۶۴	۴/۹۸				
	S13	۰/۵۱	۴/۲۶				
	S14	۰/۵۲	۴/۲۷				
	S15	۰/۵۴	۴/۵۳				
صداقت	S16	۰/۷۳	۴/۵۴	۰/۸۵	۰/۹۲	۰/۷۹	۰/۸۷
	S17	۰/۶۶	۴/۰۲				
	S18	۰/۶۰	۲/۶۳				

بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی



دوره ۳۳ - پاییز ۹۹ - شماره ۳ - پیاپی ۱۱۳

رفتار سیاسی

با توجه به این که شاخص AVE به بررسی روایی همگرا و میزان همبستگی هر سازه با سنجه‌های خود می‌پردازد و صاحب‌نظران مقدار مناسب AVE را ۰/۵ به بالا معرفی کرده‌اند، نتایج جدول (۱) در خصوص ارزیابی اعتبار و پایایی پرسشنامه‌های پژوهش حاکی از آن است که AVE همه متغیرها و شاخص‌ها در خصوص پرسشنامه‌های سوداگری اداری، بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی، و رفتار سیاسی بزرگ‌تر از ۰/۵ است و شاخص آلفای کرونباخ هم در هر سه متغیر بزرگ‌تر از ۰/۷۰ است. همچنین، ضرایب استاندارد همه متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۴۰ و ضرایب T نیز بیش‌تر از ۱/۹۶ است که حاکی از اعتبار مناسب پرسشنامه‌های پژوهش است.

یافته‌های پژوهش

برای بررسی فرضیه‌ها از رویکرد مدلسازی معادله‌های ساختاری واریانس‌محور به دلیل غیرنرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده می‌شود. در مدل مستقیم، اثر متغیرهای سوداگری اداری و رفتار سیاسی بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی سنجیده می‌شود. در مدل غیرمستقیم نیز رفتار سیاسی در نقش میانجی بین متغیرهای سوداگری اداری و بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی ظاهر می‌شود. جدول (۲)، گزارش مشروح نتیجه فرضیه‌ها را نمایش می‌دهد.

جدول ۲: نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه‌ها	متغیر وابسته	ضریب تعیین	بتا و معناداری
H ₁	سوداگری اداری	بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی	۰/۵۴*** ۰/۲۵** ۰/۴۵** ۰/۴۴**
H ₂	رفتار سیاسی	بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی	۰/۲۳*** ۰/۱۰ ۰/۱۹** ۰/۲۰** ۰/۴۴*
H ₃	سوداگری اداری	رفتار سیاسی	۰/۵۷** ۰/۲۶** ۰/۲۲** ۰/۲۳**
H ₄	سوداگری اداری ← رفتار سیاسی	بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی	۰/۳۲*** ۰/۴۹

نکته: ***, ** و * به ترتیب معناداری را در سطح ۹۹، ۹۵ و ۹۰ درصد نشان می‌دهند.

با توجه به نتایج جدول (۲)، سوداگری اداری بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی (فرضیه H_1) با بتای $0/54$ و سطح معناداری $P < 0/001$ به شکل مثبت و معناداری تایید می‌شود. هر یک از مولفه‌های سوداگری نیز مانند سوداگری برای کسب سمت با ضریب تاثیر $0/25$ ، سوداگری در فرایندهای کار با ضریب تاثیر $0/45$ ، و سوداگری در منابع مالی با ضریب تاثیر $0/44$ در سطح 95 درصد اطمینان بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارند. همچنین، ضریب تعیین مجموع مولفه‌های سوداگری اداری بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی برابر با $0/97$ است و با توجه به مقادیر مربوط به حجم اثر، شاخص ضریب تعیین این مقدار بزرگ برآورد می‌شود. در نتیجه می‌توان گفت متغیرهای سوداگری برای کسب سمت، سوداگری در فرایندهای کار، و سوداگری در منابع مالی در حد بالایی توان تبیین واریانس متغیر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی را دارند و اثر مستقیم متغیرهای سوداگری اداری بر متغیر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی به لحاظ آماری مثبت و معنادار است.

اثر مثبت و معنادار رفتار سیاسی بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی (فرضیه H_2) با بتای $0/23$ و 95 درصد اطمینان از نظر آماری تایید می‌شود. مولفه هوش اجتماعی با ضریب تاثیر $0/10$ و سطح معناداری $0/11$ تاثیر مثبت و معناداری بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی ندارد، اما مولفه‌های نفوذ بین‌شخصی با ضریب $0/19$ ، توانایی شبکه‌ای با ضریب $0/20$ ، و صداقت ظاهری با ضریب $0/44$ بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارند. همچنین، ضریب تعیین مولفه‌های رفتار سیاسی بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی برابر با $0/44$ است و با توجه به مقادیر مربوط به حجم اثر، شاخص ضریب تعیین این مقدار متوسط برآورد می‌شود، در نتیجه می‌توان گفت مولفه‌های رفتار سیاسی در حد متوسط توان تبیین واریانس متغیر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی را دارند.

اثر مثبت و معنادار سوداگری اداری بر رفتار سیاسی (فرضیه H_3) با بتای $0/57$ و درصد اطمینان 95 از نظر آماری تایید می‌شود. همچنین، مولفه‌های سوداگری برای کسب سمت با ضریب تاثیر $0/26$ ، سوداگری در فرایندهای کار با ضریب تاثیر $0/22$ ، و سوداگری در منابع مالی با ضریب تاثیر $0/23$ و سطح معناداری کوچک‌تر از $0/05$ بر رفتارهای سیاسی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارند. ضریب تعیین مولفه‌های سوداگری اداری بر رفتار سیاسی کارکنان برابر با $0/36$ است و با توجه به مقادیر مربوط به حجم اثر، شاخص ضریب تعیین این مقدار متوسط برآورد می‌شود.

فرضیه H_4 نیز نقش میانجی متغیر رفتار سیاسی را در رابطه بین سوداگری اداری و بازتاب‌های

مضمحل‌کننده شغلی با بتای ۰/۳۲ و درصد اطمینان ۹۹ درصد از نظر آماری تایید می‌کند. میانجی‌گری متغیر رفتار سیاسی نیز با مقدار ضریب اثر غیرمستقیم ۰/۴۹ در حد متوسط رو به بالا برآورد می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر سوداگری اداری بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی با نقش میانجی رفتار سیاسی کارکنان در شهرداری زاهدان انجام می‌گیرد. نتایج تحلیل فرضیه اصلی پژوهش نشان می‌دهد متغیر سوداگری اداری بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین، رفتار سیاسی در رابطه بین این دو متغیر نقش میانجی دارد. نتایج فرضیه اول پژوهش نشان می‌دهد از بین مولفه‌های سوداگری اداری مولفه‌های سوداگری در فرایندهای کار و سوداگری در منابع مالی اثر بیش‌تر و مولفه سوداگری برای کسب سمت اثر کم‌تری بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی دارد. همچنین، از بین مولفه‌های رفتار سیاسی، مولفه صداقت‌ظاهری بیش‌ترین اثر و مولفه‌های توانایی شبکه‌ای و نفوذ بین‌شخصی در مرتبه‌های بعدی بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی اثر دارند و مولفه هوش اجتماعی اثری بر متغیر وابسته پژوهش ندارد. در نهایت، نتایج ما نشان می‌دهد از بین مولفه‌های سوداگری اداری، به‌ترتیب مولفه سوداگری برای سمت، سوداگری در منابع مالی، و سوداگری در فرایندهای کار بیش‌ترین اثر را بر بروز رفتارهای سیاسی در کارکنان دارد. این نتایج با یافته‌های یزدان‌شناس (۱۳۹۶)، نادری و همکاران (۱۳۹۴)، فانی و همکاران (۱۳۹۳)، یاسمی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۰)، مومنی و حیاوی (۱۳۹۵)، رابل و کوهلمن (۲۰۰۸)، مور (۲۰۰۸)، لطیف و همکاران (۲۰۱۱)، و بالکی و همکاران (۲۰۱۲) همسوست. در تبیین نتایج پژوهش می‌توان گفت سوداگران اداری اغلب افراد قدرتمند سازمانی هستند که در ابعاد مختلف چه در فرایندهای کار، چه در فرایندهای مالی، و چه برای سمت‌های سازمانی از رانت و موقعیت خود سوء استفاده می‌کنند که نتیجه این رفتارها چیزی جز ناشایستگی و توسعه شبکه اداری ناسالم و تاراج منافع ملی نیست. این افراد در چنین محیط‌های سازمانی با رفتارهای سیاسی خود به تخریب شخصیت سایر کارکنان کوشا در سازمان منجر می‌شوند و برای دستیابی به منافع و هدف‌های شخصی و گروهی به روش‌های غیرمستعارف و غیرمنطقی متوسل می‌شوند و با اعمال قدرت و بر اساس ترس و حذف روانی فرد یا افراد دیگر به مقصود خود می‌رسند. بنابراین، این افراد به‌اصطلاح کارمندان با بروز رفتارهای سیاسی در قالب دنبال کردن بیش از حد نفع شخصی و میل به در نظر گرفتن بیش‌تر

موقعیت‌ها در قالب اصطلاح‌های برد - باخت به جای اصطلاح‌های برد - برد، استفاده از تاکتیک‌های مبارزاتی مانند پنهان‌کاری، غافل‌گیر کردن، حفظ دستور جلسات به صورت محرمانه، مخفی کردن اطلاعات، استفاده از اطلاعات یا منابع به صورت غیرمعمول در سازمان موقعیت کسب می‌کنند و در مدارج سازمانی به صورت غیرمتعارف و روال اداری رشد می‌کنند. این موارد بازتاب‌های شغلی از جمله بدبینی در فضای سازمان، کارزدگی، و تنیدگی شغلی را به دنبال دارد که بیانگر محیط غیردموکراتیکی است که با ناطمینانی، پیش‌بینی‌ناپذیری، کاهش ارزش‌های اخلاقی، و بی‌احترامی به نهادها و قدرت‌های قانون اساسی همراه است. سوداگری اداری به تهدید امنیت انسانی در محیط‌های شغلی منجر می‌گردد و منابع اقتصادی، سیاسی، و سازوکارهای قانونی سازمان‌ها را تحت شعاع قرار می‌دهد و از این طریق در بروز رفتارهای سیاسی کارکنان اثر می‌گذارد.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران به سختی کار کارکنان در بخش‌های مختلف توجه داشته باشند و از انگیزاننده‌های مادی و معنوی مناسب برای جلوگیری از بروز رفتارهای انحرافی استفاده نمایند. شفاف‌سازی فعالیت‌های سازمان برای بهبود اعتماد کارکنان به اهداف راهبردی سازمان و کاهش سوداگری اداری؛ ایجاد سیستم تعالی سازمانی از طریق ترجیح اهداف فردی بر اهداف سازمانی با کاهش سوداگری اداری و ایجاد و توسعه افشاگری اطلاعات؛ تغییر اساسی در سیستم ارزیابی اداره‌ها به نحوی که ارزیابی بر اساس دیدگاه سازمان‌های نظارتی، کارکنان، میزان سابقه افراد در سازمان، میزان استفاده از اموال دولتی، دریافتی‌ها، نوآوری آنان در سازمان و اطاعت محض از سازمان باشد؛ تشویق نیروی انسانی به ارزیابی میزان شفافیت اداری و ارائه بازخورد در این زمینه به صورت ناشناس برای بهبود وضعیت؛ و ایجاد چارچوبی برای کنترل درون‌سازمانی توسط کارکنان برای جلوگیری از بروز سوداگری اداری نقش موثری در جلوگیری از انحراف‌های شغلی و سازمانی و در نهایت بهبود سلامت اداری خواهد داشت.

نیاز به اشاره است در پژوهش حاضر تنها متغیر رفتار سیاسی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است و سایر متغیرهای مناسب دیگر ممکن است در این رابطه موثر باشند که در نظر گرفته نشده است. پیشنهاد می‌شود سایر متغیرهای تعدیل‌گر نیز مورد بررسی قرار گیرد. همچنین، در این پژوهش جامعه آماری مورد نظر کارکنان شهرداری زاهدان هستند، پیشنهاد می‌شود چنین پژوهشی در سایر سازمان‌ها انجام گردد. در نهایت، با توجه به حساسیت موضوع پژوهش این امکان وجود دارد که پاسخ‌دهندگان تمایلی به بیان واقعیت‌ها نداشته باشند، پس در تعمیم نتایج باید احتیاط لازم مد نظر قرار گیرد.

الف) فارسی

آقازاده، فتاح؛ عابدی جعفری، حسن؛ طاهرپور کلانتری، حبیب‌اله، و زرنندی، سعید (۱۳۹۶). تدوین مدل علی بروز فساد اداری در مناطق شهرداری. *نشریه فرایند مدیریت و توسعه*، ۳۱(۳)، ۳-۴۸.

<http://jmdp.ir/article-1-3092-fa.html>

برومندپور، مهناز، و مقدم، عامر (۱۳۹۶). آسیب‌شناسی فساد اداری کارکنان دولت. *نشریه مطالعات علوم سیاسی، حقوق و فقه*، ۳(۱/۳)، ۱-۸.

پورعزت، علی اصغر؛ قربانی، علی؛ عبدی، جهان، و نجارشمس، فاطمه (۱۳۹۷). بازنمایی سیستم تاراج نوین در قالب سوداگری اداری. *نشریه مدیریت دولتی*، ۱۰(۲)، ۲۰۹-۲۲۶.

jipa.2018.247808.2150/10.22059

درویش، حسن، و عظیمی زاکانی، فاطمه (۱۳۹۵). بررسی تاثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین). *نشریه مدیریت دولتی*، ۱۸(۱)، ۱۵۳-۱۶۶.

jipa.2016.57511/10.22059

ربیعی، علی، و آصف، هاجر (۱۳۹۱). نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری. *نشریه مدیریت دولتی*، ۴(۱۰)، ۴۵-۵۸.

jipa.2012.29130/10.22059

ساعتچی، محمود (۱۳۹۰). *روان‌شناسی کار (کاربرد روان‌شناسی در کار، سازمان و مدیریت)*. انتشارات ویرایش سلمانی، داود، و رادمند، محبوبه (۱۳۹۳). بررسی نقش سازمان و مدیریت در بروز رفتارهای کاری انحرافی.

نشریه مدیریت دولتی، ۱(۳)، ۵۱-۶۸.

شریف‌زاده، فتاح؛ صالح اردستانی، عباس؛ حمیدیان، ماریا، و نوری، حجت‌الله (۱۳۹۴). شناسایی علل فرسودگی شغلی کارکنان شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران و رابطه آن با بلوغ سازمانی نیروی انسانی. *نشریه فرایند نو*، ۱۰(۴۹)، ۹۹-۱۱۳.

شمس، مرضیه (۱۳۹۵). *تاثیر رفتار سیاسی بر آوای کارکنان شهرداری استان همدان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور مرکز تهران غرب.

عظیمی، حسین؛ عطاقر، علی، و شائمی بزرگی، علی (۱۳۹۱). بررسی تاثیرات مستقیم و غیرمستقیم عوامل مدیریتی و سازمانی بر فساد اداری مالی (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان). *نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۹(۲۴)، ۶۱-۸۲.

فانی، علی اصغر؛ شیخی‌نژاد، فاطمه؛ دانایی‌فرد، حسن، و حسن‌زاده، علیرضا (۱۳۹۳). تبیین نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی و سازمانی. *نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۲(۱)، ۲۱-۳۹.

jomc.2014.50181/10.22059

محسنی، فرید (۱۳۹۲). پیشگیری از فساد اداری با تاکید بر فناوری اطلاعات. *نشریه دیدگاه‌های حقوق قضایی*، ۱۸(۶۱)، ۱۳۹-۱۷۴.

<http://jlvviews.ujsas.ac.ir/article-1-141-fa.html>

مرادی، مرتضی، و جلیلیان، حمیدرضا (۱۳۹۵). عوامل موثر بر بدبینی نسبت به تغییرهای سازمانی و نتایج آن. *نشریه بهبود و تحول*، ۲۵(۸۱)، ۱۲۳-۱۵۰.

jmsd.2016.6783/10.22054

موزن جمشیدی، میرهادی، و حق پرست کنارسری، نرجس (۱۳۹۷). بررسی تاثیر پیوند معنوی بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی از طریق سبک‌های دل‌بستگی کارکنان. *نشریه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۱۰(۱)، ۱۰۵-۱۳۲.

مومنی، خدامراد، و حیایوی، غزاله (۱۳۹۵). اثر سیاست سازمانی ادراک‌شده بر استرس شغلی و قصد ترک شغل با توجه به نقش میانجی‌گر بدبینی نسبت به سازمان. *نشریه مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۳(۲)، ۱-۲۰. [jiops.2018.24893.1074/10.22055](https://doi.org/10.22055/jiops.2018.24893.1074/10.22055)

نادری، جلال؛ جمشیدی، ناصر؛ زارعی متین، حسن (۱۳۹۴). بررسی عوامل سازمانی موثر بر ایجاد بدبینی سازمانی؛ مورد مطالعه: کارکنان سازمان استاندارد استان قم. *نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۳(۱)، ۱۵۷-۱۷۶. [jomc.2015.53298/10.22059](https://doi.org/10.22059/jomc.2015.53298/10.22059)

یاسمی‌نژاد، پریسا؛ گل‌محمدیان، محسن، و یوسفی، ناصر (۱۳۹۰). رابطه سلامت معنوی با درگیری شغلی در اعضای هیئت‌علمی. *نشریه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۳(۸)، ۱۱۰-۱۲۵.

یزدان‌شناس، مهدی (۱۳۹۶). تاثیر رفتار سازمانی مثبت‌گرا در کاهش بدبینی سازمانی و نقش میانجی رهبری اخلاقی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی استان قم). *نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۵(۴)، ۸۵۷-۸۷۷. [jomc.2017.131863.1006540/10.22059](https://doi.org/10.22059/jomc.2017.131863.1006540/10.22059)

یوسفی، ثمین؛ پورکیانی، مسعود؛ گودرزوند چگینی، مهرداد، و عرب‌پور، علیرضا (۱۳۹۶). تبیین رابطه عوامل فردی با مهارت سیاسی مدیران در سازمان‌های دولتی با توجه به نقش تعدیل‌کننده اراده سیاسی. *نشریه فرایند مدیریت و توسعه*، ۱(۳۰)، ۱۳۷-۱۶۱. <http://jmdp.ir/article-1-2715-fa.html>

ب) انگلیسی

- Arabaci, I. B. (2010). The Effects of Depersonalization and Organizational Cynicism Levels on the Job Satisfaction of Educational Inspectors. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2802-2811. <https://doi.org/10.5897/AJBM.9000573>.
- Balci, A., Özdemir, M., Apaydin, Ç., & Özen, F. (2012). The Relationship of Organizational Corruption with Organizational Culture, Attitude towards Work and Work Ethics: A Search on Turkish High School Teachers. *Asia Pacific Education Review*, 13(1), 137-146. <https://doi.org/10.1007/s12564-011-9183-8>.
- Blickle, G., Wendel, S., & Ferris, G. R. (2010). Political Skill as Moderator of Personality–Job Performance Relationships in Socioanalytic Theory: Test of the Getting Ahead Motive in Automobile Sales. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 326-335. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.005>.
- Borges, M. d. S., Santos, M. B. C., & Pinheiro, T. G. (2015). Social Representations about Religion and Spirituality. *Revista brasileira de enfermagem*, 68(4), 609-616. <https://doi.org/10.1590/0034-7167.2015680406i>.
- Ferris, G. R., Blickle, G., Schneider, P. B., Kramer, J., Zettler, I., Solga, J., ... Meurs,

- J. A. (2008). Political Skill Construct and Criterion-Related Validation: A Two-Study Investigation. *Journal of Managerial Psychology*, 23(7), 744-771. <https://doi.org/10.1108/02683940810896321>.
- Ferris, G., Berkson, H., Kaplan, D., Gilmore, D., Buckley, M., Hochwarter, W., & Witt, L. (1999). *Development and Initial Validation of the Political Skill Inventory*. Paper Presented at the Academy of Management, 59th Annual National Meeting, Chicago.
- Huang, G. D., Feuerstein, M., & Sauter, S. L. (2002). Occupational Stress and Work-Related Upper Extremity Disorders: Concepts and Models. *American Journal of Industrial Medicine*, 41(5), 298-314. <https://doi.org/10.1002/ajim.10045>.
- James, M. S. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems*. (The Degree of Doctor of Philosophy), The Florida State University.
- Latif, A., Abideen, Z. U., & Nazar, M. S. (2011). Individual Political Behavior in Organizational Relationship. *Journal of Politics and Law*, 4(1), 199-210.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and Around Organizations*: Prentice Hall.
- Moore, C. (2008). Moral Disengagement in Processes of Organizational Corruption. *Journal of Business Ethics*, 80(1), 129-139. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9447-8>.
- Özler, D. E., & Atalay, C. G. (2011). A Research to Determine the Relationship between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees in Health Sector. *Business and Management Review*, 1(4), 26-38.
- Perrewe, P. L., & Nelson, D. L. (2004). Gender and Career Success: The Facilitative Role of Political Skill. *Organizational Dynamics*, 33(4), 366-378. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.004>.
- Pfeffer, J. (1981). *Power in Organizations*: Pitman.
- Rabl, T., & Kühlmann, T. M. (2008). Understanding Corruption in Organizations—Development and Empirical Assessment of an Action Model. *Journal of Business Ethics*, 82(2), 477-495. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9898-6>.
- Sowmya, K., & Panchanatham, N. (2011). Organisational Politics-Behavioural Intention of Bank Employees. *The Journal of Commerce*, 3(1), 8-21.
- Van Iddekinge, C. H., Taylor, M. A., & Eidson, J., Carl E. (2005). Broad versus Narrow Facets of Integrity: Predictive Validity and Subgroup Differences. *Human Performance*, 18(2), 151-177. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1802_3.
- Vinzi, V. E., Chin, W. W., Henseler, J., & Wang, H. (2010). *Handbook of Partial Least Squares* (Vol. 201): Springer.



پیشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

پرتال جامع علوم انسانی