

کنکاشی پیرامون عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار سیاسی در سازمان

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

چکیده: اغلب فعالیت‌های سازمانی سیاسی‌اند، زیرا در آنها منافع، قدرت و تعارض منافع وجود دارد. بنابراین، یکی از رفتارهای آشکار افراد رفتار سیاسی آنان است. پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش است که چه عواملی موجب بروز رفتار سیاسی در سازمان می‌شوند؟ پژوهشگر پس از تشریح مبانی نظری، فرایندی از متغیرهای درون سازمانی مبین چگونگی شکل‌گیری چنین رفتاری در شرکت‌های بخش آب را به‌بوتۀ آزمون گذارد. روش پژوهش حاضر پیمایشی است. داده‌های این پژوهش با استفاده از نمونه‌ای ۵۲۵ نفره از مدیران و کارشناسان صنعت آب کشور با روش نمونه‌گیری قشری یا سهمیه‌ای گردآوری شد. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها تأیید شد و قابلیت اعتماد آن‌ها با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای هر متغیر تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر با نرم‌افزار لیزرل و اسمارت‌پی.ال.اس. انجام شد. نتایج نشان می‌دهد متغیرهای شناسایی‌شده به‌جز کانون کنترل و خودنظارتی در بروز رفتار سیاسی کارکنان مؤثرند.

واژه‌های کلیدی: اراده سیاسی، برداشت از سیاست سازمانی، صنعت آب، رفتار سیاسی، مهارت سیاسی.

۱. دانشیار مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت رفتاری، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۳. دانشیار خط‌مشی‌گذاری عمومی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۴. دانشیار مدیریت سیستم‌ها، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۰۸/۲۶

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۲/۱۲/۰۴

نویسنده مسئول مقاله: علی اصغر فانی

E-mail: afani@modares.ac.ir

مقدمه

رابینز (۱۹۸۳) معتقد است همه رفتارها در سازمان سیاسی‌اند (حسنى و تیما، ۱۳۹۲). تقریباً هر کسی که در هر سازمانی کار می‌کند، با فعالیت‌های «سیاسی» کارکنان آشناست (جعفریانی و همکاران، ۲۰۱۲). هرچند رفتار سیاسی ممکن است پیامدهای مثبت و منفی داشته باشد، بخش اعظم پژوهش‌های گذشته به «جنبه تاریک» آن توجه داشته‌اند (آتینک و همکاران، ۲۰۱۰). با توجه به فراگیر بودن رفتار سیاسی در سازمان، پرسش اصلی آن است که چه عواملی موجب شکل‌گیری چنین پدیده‌ای در سازمان می‌شوند؟

رفتار سیاسی مبتنی بر عمل است، به‌طور فردی انجام می‌شود و در هر سازمانی ممکن است رخ دهد و تنها از طریق هنجارها، ارزش‌ها و بصیرت^۱ فرد محدود می‌شود. به‌طور کلی، ناتوانی در توافق بر سر موضوع‌های بنیادین، همراه با تابوی^۲ ماهیت موضوع سبب شده است موضوع رفتار سیاسی کمتر مطالعه شود (پایو، ۲۰۰۰). به‌دلیل نبودن متون منسجم و یکپارچه در این حوزه، عدم اجماع در مورد عوامل به‌وجودآورنده رفتار سیاسی در سازمان‌ها بر ادبیات موجود سایه افکنده است. لذا، برای درک بهتر رفتار سیاسی و مدیریت آثار غیرکارکردی آن، لازم است ریشه و علل بروز این نوع رفتار در سازمان مشخص گردد.

هدف این مطالعه پیشنهاد و آزمون مدلی از عوامل مؤثر بر بروز رفتار سیاسی در سازمان‌هاست که با در نظر گرفتن ابعاد رفتاری و ادراکی سیاست، دلیل شکل‌گیری رفتار سیاسی در محیط کار از منظر ابعاد فردی، شغلی و سازمانی با در نظر گرفتن متغیر میانجی برداشت از سیاست سازمانی و متغیرهای تعدیل‌گر مهارت سیاسی و اراده سیاسی بررسی می‌شود.

بیان مسئله

افراد به‌منظور برآورده کردن نیازهای شخصی خود عضویت سازمانی را می‌پذیرند. بدین‌منظور ناگزیر از برقراری ارتباط با یکدیگرند. در واقع، تعاملات اجتماعی میان افراد، شرایط مساعدی برای ظهور رفتار سیاسی فراهم می‌کند. چنین رفتاری محیط کاری مضر و تفرقه‌افکنی ایجاد می‌کند، به‌گونه‌ای که کارایی و اثربخشی سازمانی را کاهش می‌دهد. محیطی که آکنده از رفتار سیاسی است ممکن است به جابه‌جایی، کاهش کیفیت کار، عدم تحقق اهداف (الکری‌آلدایز، ۲۰۰۹)، کاهش عملکرد کارکنان و افزایش استرس و فشار روانی بینجامد (ویگودا، ۲۰۰۶).

1. Foresight
2. Taboo

در حالی که در پژوهش‌های پیشین بر اهمیت رفتار سیاسی در سازمان تأکید داشته‌اند، شناسایی عوامل پیش‌بینی‌کنندهٔ چنین پدیده‌ای مغفول مانده است. بنابراین، در پژوهش حاضر سعی بر پرکردن خلأ نظری در این حوزه شده است. در این رابطه هر چند مطالعات گسترده‌ای در مورد عوامل پیش‌بینی‌کننده و پیامدهای برداشت از سیاست سازمانی انجام شده است، به رفتار سیاسی واقعی توجه نشده و بررسی ارتباط بین برداشت از سیاست و رفتار سیاسی واقعی در پژوهش‌های گذشته کم‌رنگ بوده است. هدف غایی پژوهش حاضر پاسخ به این سؤال محوری است که عوامل مؤثر بر شکل‌گیری پدیدهٔ رفتار سیاسی کدام‌اند؟ بنابراین، پس از تشریح خردمآیهٔ نظری و طرح مدل مفهومی، به بررسی مدل مفهومی و آزمون فرضیه‌ها می‌پردازیم.

پیشینهٔ نظری

رفتار سیاسی

رفتار سیاسی پدیده‌ای متعارف و مرسوم در هر سازمانی است (دانایی‌فرد و همکاران، ۲۰۱۰). افراد در سطوح سازمانی مختلف، به‌صورت حسابگرانه و عقلایی کار می‌کنند و تا جایی با اهداف سازمان همراهی دارند که با اهداف فردی آن‌ها همراهی داشته باشد. لذا، هر فرد به منزلهٔ سیاستمدار در سازمان عمل می‌کند (مورگان، ۱۳۸۳: ۱۸۰). در پژوهش انجام شده روی ۴۹۱ سازمان سوئدی مختلف، کارکنان وجود رفتار سیاسی را در ۹۵ درصد محیط‌های کاری مورد مطالعه گزارش دادند (ویکن برگ و کیلین، ۲۰۰۴).

بر اساس متون مرتبط، رفتار سیاسی در سازمان‌ها چنین تعریف شده است: رفتاری که به‌طور رسمی اجازه داده نمی‌شود، به‌طور اداری تأیید نمی‌شود یا به‌طور گسترده در سازمان پذیرفته نمی‌شود و به‌معنای تلاش برای حداکثر کردن نفع شخصی، به هزینهٔ سازمان یا اعضای آن است (فریز و همکاران، ۱۹۹۱). رفتارهای سیاسی ماهیتی منفعت‌طلبانه دارند، لذا اعضای سازمان درگیر فعالیت‌های سیاسی سازمانی می‌شوند و می‌کوشند با استفاده از تاکتیک‌های گوناگون سیاسی، منافع خود را حفظ کنند یا توسعه بخشند (آشفور و لی، ۱۹۹۰).

در بین مطالعات مختلفی که در مورد رفتار سیاسی انجام شده، متأسفانه مدل جامعی که رفتارهای سیاسی درون سازمان را دسته‌بندی کرده باشد، به‌گونه‌ای که مرز مشخصی بین دسته‌ها وجود داشته باشد مشاهده نمی‌گردد (جعفریانی، ۱۳۹۱). در میان طبقه‌بندی‌های ارائه شده، چارچوب کینیس و همکاران (۱۹۸۰) بیشترین حمایت پژوهش را دریافت کرده است. ابعاد

تاکتیک نفوذ پیشنهادی آن‌ها شامل قاطعیت^۱، خودشیرینی^۲، عقلانیت، ائتلاف، مبادله مطلوبیت‌ها و درخواست رو به بالاست.

آشفوردر و لی (۱۹۹۰) بر این باورند که متون رفتار سیاسی بر افزایش آگاهانه نفع شخصی تمرکز دارد و افزایش انفعالی منفعت شخصی نادیده گرفته شده است. این پژوهشگران رفتارهای انفعالی شامل اجتناب از اقدام، اجتناب از سرزنش و اجتناب از تغییر را رفتارهای سیاسی انفعالی معرفی کردند. تدسکی و ملبورگ (۱۹۸۴) معتقدند رفتار تدافعی^۳ حاصل نیاز به دفاع در مقابل تهدید است که افراد در پاسخ به تهدید ادراک شده انجام می‌دهند تا ضرر و زیان فردی احتمالی را مدیریت کنند یا مانع پیامدهای منفی در آینده شوند، در حالی که رفتار فعال نتیجه نیاز ادراک شده برای بهره‌گیری از فرصت‌های موجود است (وال و پرو، ۲۰۰۰). به نظر می‌رسد افراد به‌منظور تحقق اهداف خود در رفتارهای انفعالی یا فعال یا هر دو درگیر می‌شوند و چنین رفتارهایی بر پیامدهایی که تجربه می‌کنند اثر می‌گذارد. رفتار سیاسی در این پژوهش مبتنی بر این طبقه‌بندی است.

برداشت (ادراک) از سیاست سازمانی

برخی پژوهشگران بر این باورند که برداشت از سیاست سازمانی و رفتار سیاسی واقعی پدیده‌های متفاوتی‌اند. در حالی که حجم متون در مورد ارتباط بین سیاست سازمانی واقعی و ادراک شده محدود است، بخش اعظم آن‌ها پیشنهاد می‌کنند برداشت از سیاست از حضور واقعی آن مهم‌تر است (تاتارکا، ۲۰۰۹). پورتر (۱۹۷۶) بیان می‌کند برداشت‌ها برای مطالعه و درک وقایع واقعی مهم‌اند (نزلان و همکاران، ۲۰۱۰).

ادراک تعادلی پویا بین واقعیت و ذهنیت ماست. مأخذ شکل‌گیری مفهوم برداشت از سیاست مرتبط با مطالعات «کرت لوین» در سال ۱۹۳۶ است. به اعتقاد وی، افراد به ادراک خود از یک وضعیت پاسخ می‌دهند که ممکن است با واقعیت عینی متفاوت باشد (ویگودا، ۲۰۰۰؛ فریز و همکاران، ۲۰۰۲). رفتار سیاسی در سازمان اغلب پنهان و تحت تأثیر تفاوت در برداشت‌ها و نگرش‌های کارکنان است و بر اساس ادراک افراد از واقعیت و نه خود واقعیت تعیین می‌شود (پون، ۲۰۰۳؛ سومیا و پنچنتام، ۲۰۰۸؛ آتینک و همکاران، ۲۰۱۰). سیاست سازمانی ادراک شده به‌معنای ارزشیابی ذهنی فرد در مورد میزان رفتار خویش خدمتی^۴ همکاران و مدیران در محیط

-
1. Assertiveness
 2. Ingratiation
 3. Defensive behavior
 4. Self-serving behavior

کار است (فریز و همکاران، ۲۰۰۰). سیاست سازمانی ادراک‌شده اعتقاد فرد به توانایی خود برای رسیدن به اهداف شخصی و حرفه‌ای را محدود می‌کند (چانگ و همکاران، ۲۰۰۹). برداشت از سیاست موجب کاهش رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی، عملکرد وظیفه‌ای و افزایش فشار روان‌شناختی می‌شود (میلر و همکاران، ۲۰۰۸). باتوجه به شواهد قوی درباره ارتباط برداشت از سیاست سازمانی با پیامدهای منفی فردی، ضروری است سازمان‌ها به عواملی توجه کنند که موجب به‌وجود آمدن چنین ادراکاتی می‌شوند (چانگ و همکاران، ۲۰۰۹). اگر کارکنان درک کنند که دیگران از طریق سیاسی عمل کردن پیشرفت می‌کنند، احتمالاً خود را بیشتر درگیر رفتار سیاسی می‌کنند (سومیا و پنچنتام، ۲۰۰۸). با توجه به شواهد قوی مربوط به برداشت از سیاست سازمانی با پیامدهای منفی متنوع برای افراد و مدیران آن‌ها، سازمان‌ها باید به عواملی توجه کنند که به چنین ادراکاتی می‌انجامد (یولا، ۲۰۱۱).

مروری بر مطالعات حاضر نشان می‌دهد علی‌رغم تأثیر مستقیم برداشت از سیاست بر رفتار سیاسی، تاکنون مطالعه‌ای که نشان‌دهنده تأثیرگذاری متغیرهای تعدیل‌گر بر این رابطه باشد انجام نشده است. از این‌رو، در پژوهش حاضر تأثیر عوامل فردی، شغلی و سازمانی متغیرهای مستقل در نظر گرفته شده‌اند و از طریق متغیر میانجی برداشت از سیاست و متغیرهای تعدیل‌گر مهارت سیاسی و اراده سیاسی مطالعه می‌شود.

عوامل سازمانی

بر اساس مدل‌های نظری، عوامل سازمانی مختلفی بر برداشت از سیاست اثرگذار است. در این مطالعه تمرکز، رسمیت، عدالت رویه‌ای^۱ و مشارکت در تصمیم‌گیری بررسی می‌شود. رسمیت نشان‌دهنده میزانی است که دستورالعمل‌ها، قواعد و رویه‌ها نوشته می‌شوند و به‌طور شفاف به کارکنان بیان می‌شوند (محمد، ۲۰۰۷). سازمان‌های با رسمیت بالا تمایل به داشتن کارکنانی دارند که شفافیت نقش بالا و دانش و کنترل مناسبی بر محیط خود دارند که این عوامل به درک کمتر سیاست‌ها می‌انجامد (آتینک و همکاران، ۲۰۱۰). تمرکز اشاره به میزان قدرت و کنترل در زنجیره بالای سازمان دارد (محمد، ۲۰۰۷). در چنین شرایطی، رفتار سیاسی ممکن است به‌منظور نفوذ بر تصمیم‌گیرندگان بالا باشد (کاکمار و همکاران، ۱۹۹۹).

عدالت رویه‌ای بر لزوم رعایت انصاف و عدالت در رویه‌های اتخاذ تصمیم صحنه می‌گذارد (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۲)؛ یعنی، تصمیم‌های عادلانه تصمیم‌های حاصل از رویه‌هایی منصفانه‌اند. در میان اصول عدالت رویه‌ای می‌توان به بی‌طرفی، حق اظهار نظر یا فرصت برای

شنیده شدن سخنان و مشارکت در تصمیم‌ها اشاره کرد (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷). هنگامی که رویه‌های مورد استفاده برای اتخاذ تصمیم به‌طور منصفانه درک شوند، فضای کمی برای تصمیم‌گیری اختیاری با توجه به وجود رهنمودها و شفافیت فزاینده درک می‌شود (آتینک و همکاران، ۲۰۱۰).

مشارکت در تصمیم‌گیری، توزیع قدرت در سازمان را منعکس می‌کند. کارکنانی که مشارکت بیشتری دارند، نفوذ بیشتری بر تصمیم‌ها و فرایندها در کار دارند (ویگودا و کوهن، ۲۰۰۲). هنگامی که مشارکت فرد در تصمیم‌گیری افزایش می‌یابد، برداشت از سیاست سازمانی باید کاهش یابد، زیرا مشارکت ابهام را کاهش و احساس کنترل و انصاف را افزایش می‌دهد (فریز و همکاران، ۲۰۰۲؛ ویگودا و کوهن، ۲۰۰۲). در این پژوهش عوامل سازمانی متغیر مستقل فرض شده‌اند.

عوامل شغلی

عوامل شغلی مورد بررسی شامل استقلال، بازخورد، تنوع مهارت و تعامل با مدیرند. اوکانر و موریسون (۲۰۰۱) معتقدند استقلال شغلی به‌طور منفی با درک فعالیت سیاسی مرتبط است. فقدان استقلال یا تنوع مهارت حاکی از آن است که دیگران کارمند را کنترل می‌کنند و به احساس بی‌قدرتی و افزایش برداشت از سیاست سازمانی می‌انجامد (آتینک و همکاران، ۲۰۱۰). محیط بازخورد اشاره به میزانی دارد که محیط کار استفاده از بازخورد با هدف بهبود عملکرد را تشویق و حمایت می‌کند. کارکنانی که بازخورد سازنده دریافت می‌کنند، شفافیت نقش بیشتر و کنترل بیشتری بر محیط کار خود دارند و نهایتاً به برداشت کمتر سیاست می‌انجامد (آتینک و همکاران، ۲۰۱۰؛ روزن و همکاران، ۲۰۰۶). کارکنانی که بازخورد بیشتری دریافت می‌کنند، احتمالاً استانداردهای عملکرد خوب را می‌فهمند و پی می‌برند که عملکرد خوب به پاداش‌های مطلوب می‌انجامد (روزن و همکاران، ۲۰۰۶). کارکنانی که روابط مبتنی بر اعتماد مثبتی با مدیران خود دارند، فعالیت سیاسی کمتری را در سازمان درک می‌کنند. برخی پژوهشگران تعامل با سرپرست را با استفاده از سازه مبادله رهبر-عضو (LMX) ارزیابی کرده‌اند (کاکمار و همکاران، ۱۹۹۹). بر مبنای این نظریه، رهبران سبک مشابهی برای رفتار با زیردستان خود به کار نمی‌گیرند، بلکه با هر زیردستی رابطه یا تبادل متفاوتی برقرار می‌کنند (درویش و فرزانه‌دخت، ۱۳۸۹؛ کریتنر و کینیکی، ۱۳۸۴). زیردستانی که روابط مبادله‌ای با کیفیت کمتری با سرپرست خود دارند، معتقدند طرفداری^۱ نشان داده شده به اعضای درون‌گروه مبتنی بر عوامل سیاسی و نه

شایستگی است، در حالی که اعضای درون گروه معتقدند با آن‌ها کمتر رفتار غیرمنصفانه یا سیاسی صورت می‌گیرد (آتینک و همکاران، ۲۰۱۰). با وجود مطالعات گسترده در زمینه تأثیر عوامل شغلی بر برداشت از سیاست، تاکنون پژوهشی انجام نشده است که تأثیر این متغیرها را بر برداشت از سیاست در سازمان‌های ایرانی بررسی کند.

عوامل فردی

پیش‌بینی‌کننده‌های فردی و واجد حمایت تجربی مطالعه‌شده در این پژوهش عبارت‌اند از ویژگی‌های شخصی مانند ماکیاول‌گرایی، خودپایشی (خودنظارتی) و کانون کنترل. ماکیاول‌گرایی دلالت بر استفاده از تاکتیک‌های حيله‌گرانه^۱، منحرفانه^۲ و نهانی^۳ دارد (بوکانان، ۲۰۰۸). پژوهشگران ادعا می‌کنند شخصیت‌های ماکیاولی ابتدا به دنبال نفوذ در دیگران با استفاده از فریبندگی و دوستی‌اند و هنگامی که این تلاش‌ها شکست می‌خورد به رفتارهای ماکیاول‌گرایی متوسل می‌شوند (بکسر، ۲۰۰۴). اصطلاح «بدبینی» برای اشاره به این سبک شخصیت استفاده می‌شود (دل‌دور، ۲۰۱۱).

خودپایشی (خودنظارتی) به تمایل و توانایی افراد برای کنترل و تنظیم رفتار خود اشاره دارد، به شیوه‌ای که موجب شود بر برداشتی که دیگران از آن‌ها دارند نفوذ کنند. افراد دارای خودپایشی بالا در رفتار سیاسی مهارت دارند و به نشانه‌های اجتماعی حساس‌اند (اوکانرو ماریسون، ۲۰۰۱). کانون کنترل (LOC)^۴ بدین معناست که تا چه حد افراد احساس می‌کنند بر رویدادهای زندگی خود کنترل دارند. کسانی که احساس کنترل بیشتری بر کار خود دارند به اندازه افرادی که کنترل کمتری دارند، احساس درماندگی ندارند و به میزان کمتری سیاست‌سازمانی را تجربه می‌کنند (اوکانرو ماریسون، ۲۰۰۱). برعکس، افرادی که احساس کنترل کمتری بر کار خود دارند ارتباطی بین رفتار خود و پیامدها درک نمی‌کنند و تصور می‌کنند که پاداش‌ها و تنبیه‌ها نتیجه نیروهای ناپایدار مانند شانس، احتمال یا هوی و هوس افراد قدرتمند است (بکسر، ۲۰۰۴).

مهارت سیاسی

این مفهوم را نخستین بار مینتزبرگ (۱۹۸۳) در توصیف ویژگی‌های فردی ضروری برای هدایت مؤثر بعد سیاسی زندگی کاری مطرح کرد، اما پژوهش پیرامون آن در اواخر دهه ۱۹۹۰ با کار فریز و همکاران (۱۹۹۹) آغاز شد (کول، ۲۰۰۷). ففر (۱۹۸۱) مهارت سیاسی را شایستگی مهمی

1. Cunning
2. Devious
3. Underhand
4. Locus Of Control

برای اثربخشی در محیط‌های مبهم و متلاطم سازمان‌های امروزی معرفی کرد (چیمبا، ۲۰۰۸). مطالعات مفهومی و تجربی مهارت سیاسی را چنین تعریف کرده‌اند: «توانایی درک مؤثر دیگران و موقعیت‌ها در کار و استفاده از چنین دانشی برای نفوذ در دیگران برای عمل به شیوه‌ای که اهداف فردی یا سازمانی فرد را برآورده می‌کند» (فریز و همکاران، ۲۰۰۵؛ کول، ۲۰۰۷؛ لیو، ۲۰۰۷؛ فریز و همکاران، ۲۰۰۹؛ جون، ۲۰۰۹؛ کیسامور و همکاران، ۲۰۱۰). مهارت سیاسی سازه‌ای چند بعدی و متشکل از چندین بعد به هم مرتبط است: هوشیاری اجتماعی^۱، نفوذ بین فردی^۲، توانایی شبکه‌سازی^۳ و صمیمیت (صداقت) آشکار^۴ (فریز و همکاران، ۲۰۰۵ و ۲۰۰۸؛ ون در مات، ۲۰۰۸). افرادی که از نظر اجتماعی زیرک^۵‌اند، خودآگاهی و بصیرت^۶ زیادی در محیط‌های اجتماعی دارند (فریز و همکاران، ۲۰۰۸). زیرکی اجتماعی برای آن‌ها آگاهی هوشمندانه‌ای از خود و دیگران فراهم می‌کند که امکان قاعده‌مند کردن و تعدیل رفتار با محیط‌های مختلف و در حال تغییر را فراهم می‌سازد (بلیکل و همکاران، ۲۰۱۰؛ لیو، ۲۰۰۷). نفوذ بین فردی به توانایی افراد دارای مهارت سیاسی به نفوذ در رفتار کسانی که با آن‌ها تعامل دارند (پرو و همکاران، ۲۰۰۷) و نیز تطبیق رفتار خود با نیازهای محیطی اشاره دارد (فریز و همکاران، ۲۰۰۵). اشخاصی که توانایی شبکه‌سازی دارند افراد دارای منابع یا ارتباطات سودمند را شناسایی و شبکه‌های اجتماعی با آن‌ها ایجاد می‌کنند (بینگ، ۲۰۱۱) و از این طریق برای خود سرمایه اجتماعی و حمایت اجتماعی فراهم می‌سازند (پرو و همکاران، ۲۰۰۷). افرادی که صداقت زیادی دارند به احتمال زیاد اعتماد و حمایت همکاران را هنگامی جلب می‌کنند که درگیر تلاش‌های نفوذی می‌شوند (بلیکل و همکاران، ۲۰۱۰؛ لیو، ۲۰۰۷). به دلیل صمیمیت آشکار، اعمال آن‌ها به منزله فریبکاری درک نمی‌شود و دیگران آن‌ها را قابل اعتماد می‌دانند (بینگ، ۲۰۱۱).

با توجه به این مشخصات، احتمال بیشتری وجود دارد افرادی که مهارت سیاسی دارند، نسبت به افرادی که فاقد این مهارت‌اند به‌طور مؤثری رفتار سیاسی اعمال کنند. مطالعات انجام شده در این زمینه حکایت از وجود رابطه میان مهارت سیاسی و رفتار سیاسی و نیز مهارت سیاسی و برداشت از سیاست دارد که در این مطالعه نقش تعدیل‌گر آن بر رابطه میان برداشت از سیاست و رفتار سیاسی بررسی می‌شود.

-
1. Social astuteness
 2. Interpersonal influence
 3. Networking ability
 4. Apparent sincerity
 5. Astute
 6. Discernment

اراده سیاسی

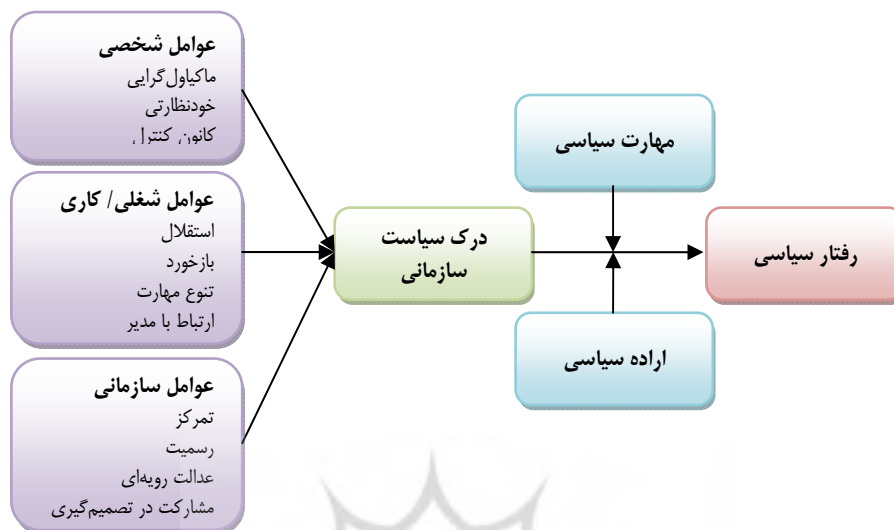
مینتزبرگ اراده سیاسی را ظرفیت افراد برای گسترش انرژی به منظور دستیابی به هدفی خاص می‌داند (فریز و تردوی، ۲۰۱۲). اراده سیاسی موجب می‌شود برخی افراد در مقایسه با دیگران تمایل بیشتری به درگیر شدن در رفتار سیاسی داشته باشند. تردوی و همکاران (۲۰۰۵) اولین کسانی بودند که انگیزش‌های ناهمخوان^۱ را با عنوان اراده سیاسی طبقه‌بندی و نیاز به موفقیت و انگیزش درونی را با نام شاخص‌های این سازه عملیاتی کردند. در مطالعه آن‌ها اراده سیاسی از طریق نیاز به موفقیت و انگیزش درونی عملیاتی شده است. این پژوهشگران اراده سیاسی را تمایل به افزایش انرژی جهت پیگیری اهداف سیاسی توصیف کردند و آن را عامل پیشروی^۲ ضروری برای درگیر شدن در رفتار سیاسی دانستند. بر اساس نتایج حاصل، اراده سیاسی احتمال درگیر شدن در رفتار سیاسی را پیش‌بینی خواهد کرد (دلور، ۲۰۱۱).

مک‌کله‌لند بر این نظر است که افراد با نیاز زیاد به قدرت برای اعمال نفوذ در دیگران و کنترل آن‌ها برانگیخته می‌شوند. افرادی که نیاز بالا به موفقیت دارند، تمایل به تسلط بر محیط خود دارند، تا بر موانع غلبه کنند و از دیگران پیشی گیرند. با توجه به این ویژگی‌ها نباید تعجب‌آور باشد که این سازه‌ها اغلب در رابطه با اجرای رفتار سیاسی بررسی شده‌اند. با توجه به تمایل به رقابت در کسانی که نیاز به موفقیت زیاد دارند، دریافتند نیاز به موفقیت به طور مثبتی با رفتار سیاسی خودگزارشی مرتبط است.

به‌طور مشابه، لری و کوآسکی (۱۹۹۰) دریافتند افرادی که نیاز به موفقیت زیادی دارند در رفتارهای معرفی خود^۳ درگیر می‌شوند که برای ایجاد احساس شایستگی طراحی می‌شود. این تأکید بر شایستگی افراد از طریق استفاده از رفتار سیاسی همچنین در چارچوب‌بندی تردوی و همکاران (۲۰۰۵) انگیزش درونی را نوعی اراده سیاسی معرفی می‌کند. آن‌ها بیان کردند به دلیل اینکه اثبات شایستگی اشخاص به‌خودی‌خود با پاداش همراه است، افرادی که انگیزش درونی زیادی دارند، برای اطمینان از اینکه شایستگی آن‌ها شناخته شود، در رفتار سیاسی درگیر خواهند شد.

با بررسی متون پژوهش، به نظر می‌رسد عوامل فردی، شغلی و سازمانی موجب برداشت از سیاست در سازمان می‌شوند که به شکل‌گیری رفتار سیاسی می‌انجامد. همچنین، تاکنون نقش تعدیل‌گر اراده سیاسی در ارتباط بین برداشت از سیاست و رفتار سیاسی بررسی نشده است. لذا، بیانیه انتهایی پژوهش در قالب مدل مفهومی ارائه شده است (شکل ۱).

-
1. Disparate motivation
 2. Precursor
 3. Self presentation



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

با بررسی پیشینه پژوهش، فرضیه‌های زیر مطرح می‌شود:

۱. عوامل سازمانی در پرتو برداشت از سیاست سازمانی، رفتار سیاسی را شکل می‌دهند.
۲. عوامل شغلی در پرتو برداشت از سیاست سازمانی، رفتار سیاسی را شکل می‌دهند.
۳. عوامل فردی در پرتو برداشت از سیاست سازمانی، رفتار سیاسی را شکل می‌دهند.
۴. مهارت سیاسی تأثیر برداشت از سیاست سازمانی بر رفتار سیاسی را تعدیل می‌کند.
۵. اراده سیاسی تأثیر برداشت از سیاست سازمانی بر رفتار سیاسی را تعدیل می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث فلسفه پژوهش در زمره پارادایم اثبات‌گرایی، از نوع توسعه‌ای و از حیث صیغه پژوهش کمی، دارای رویکرد قیاسی و راهبرد پیمایشی است. این پژوهش از حیث هدف تبیینی است و به تبیین روابط علی میان متغیرها می‌پردازد. همچنین، روش انجام پژوهش بر اساس مدل‌سازی معادلات ساختاری است. اطلاعات مورد نیاز با استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد جمع‌آوری شده است.

جامعه آماری این پژوهش دربرگیرنده مدیران و کارمندان دارای مدرک تحصیلی حداقل کارشناسی و قرارداد جاری یا رسمی شرکت‌های تابعه بخش آب کشور مشتمل بر ۳۲ شرکت

است. به منظور نمونه‌گیری از میان ۳۷۱۶ نفر شاغل در این شرکت‌ها در سال ۹۱، روش نمونه‌گیری قشری یا سهمیه‌ای استفاده شد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران^۱ (رفیع‌پور، ۱۳۸۷) ۳۴۸ نفر انتخاب شد. اعضای جامعه بر اساس شرکت‌ها به طبقات مجزا تقسیم و سپس نمونه تصادفی ساده‌ای از هر طبقه انتخاب شد. به منظور حصول اطمینان از تکمیل پرسشنامه به دست تمامی نفرات نمونه آماری، ۶۰۰ پرسشنامه پخش و ۵۲۵ پرسشنامه گردآوری شد. برای بررسی مشخصات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان از آمار توصیفی استفاده شد. تحلیل توصیفی اطلاعات جمعیت‌شناختی افراد به شرح زیر است: ۷۶/۲ درصد مذکر و ۲۳/۸ درصد مؤنث؛ سن افراد ۶/۴۸ درصد کمتر از ۳۰ سال، ۴۰/۵۷ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۸/۱۰ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۴/۸۶ درصد بیش از ۵۰ سال؛ ۶۰/۵ درصد دارای تحصیلات کارشناسی و ۳۹/۴ درصد کارشناسی‌ارشد؛ سابقه کاری ۸/۱۹ درصد کمتر از ۵ سال، ۱۸/۸۶ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال و اکثر پاسخگویان (۴۰ درصد) ۱۰ تا ۲۰ سال.

برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرض از آمار استنباطی، مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر استفاده شد. نرم‌افزارهای مورد استفاده به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها SPSS نسخه ۱۹، LISREL نسخه ۸/۷۲، SmartPLS نسخه ۲ تحت ویندوز بود. از نرم‌افزار لیزرل برای تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی و از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس برای بررسی مدل ارائه شده به دلیل وجود متغیرهای تعدیل‌گر استفاده شد.

برای سنجش ماکیاول‌گرایی از پرسشنامه ۲۰ گویه‌ای کریستی، گایس و برگر (۱۹۷۰) استفاده شد. پس از تحلیل عاملی اکتشافی به دلیل اینکه عدد اشتراک گویه‌های ۸، ۱۵ و ۱۸ کمتر از ۰/۵ است، این شاخص‌ها از فرایند تحلیل عاملی حذف و نهایتاً ۱۷ سؤال بررسی شد. برای سنجش خودپایشی (خودنظارتی) از پرسشنامه ۱۳ گویه‌ای لناکس و ولف (۱۹۸۴) استفاده شد. تحلیل عاملی اکتشافی نشان‌دهنده نامناسب بودن گویه‌های ۱، ۳، ۷، ۱۱، ۱۲ و ۱۳ در فرایند تحلیل عاملی است. به علت اینکه عدد اشتراک این سؤال‌ها کمتر از ۰/۵ است، این شاخص‌ها از فرایند تحلیل عاملی حذف شدند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی، روایی سایر متغیرهای پژوهش را تأیید کرد.

برای سنجش کانون کنترل از پرسشنامه ۲۴ گویه‌ای لونسون (۱۹۷۲)، برای سنجش استقلال شغلی، بازخورد شغلی و تنوع مهارت از پرسشنامه هاگمن و اولدهام (۱۹۸۰)، برای سنجش ارتباط با مدیر از پرسشنامه ۷ گویه‌ای اسکندورا، گرین و نووال (۱۹۸۶)، برای اندازه‌گیری تمرکز از پرسشنامه دوور، وتن و بی‌اوج (۱۹۸۰)، برای اندازه‌گیری رسمیت از پرسشنامه پنج گویه‌ای

اولدهام و هاگمن (۱۹۸۱)، برای سنجش مشارکت در تصمیم‌گیری از پرسشنامه چهار گویه‌ای ایکن و هیج (۱۹۶۸)، برای سنجش عدالت رویه‌ای از پرسشنامه نیهاف و مورمن (۱۹۹۳)، برای سنجش برداشت از سیاست سازمانی از پرسشنامه دوازده گویه‌ای کاکمار و فریز (۱۹۹۲) و برای سنجش رفتار سیاسی از پرسشنامه ۳۹ گویه‌ای وال و پرو (۲۰۰۰) (۱۸ سؤال برای سنجش رفتار سیاسی فعال مشتمل بر شش بعد قاطعیت، خودشیرینی، عقلانیت، ائتلاف، مبادله مطلوبیت‌ها، درخواست رو به بالا و ۲۱ سؤال برای رفتار سیاسی انفعالی مشتمل بر سه بعد اجتناب از کنش، اجتناب از سرزنش، اجتناب از تغییر) استفاده شده است.

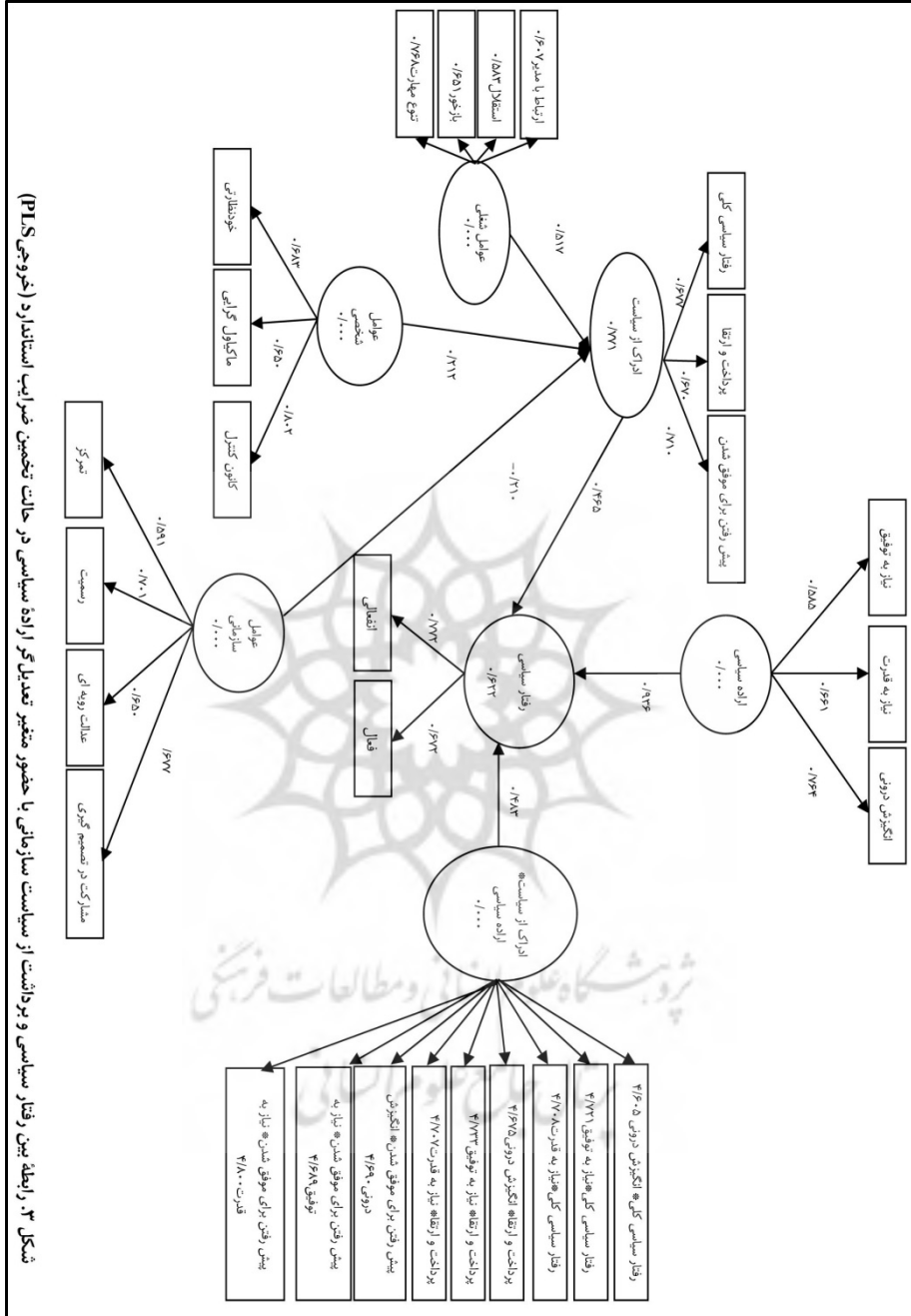
برای سنجش مهارت سیاسی از پرسشنامه هجده گویه‌ای فریز و همکاران (۲۰۰۵) مشتمل بر چهار بعد زیرکی اجتماعی، نفوذ بین‌فردی، توانایی شبکه‌سازی و صداقت آشکار و برای اندازه‌گیری اراده سیاسی از دو پرسشنامه شامل پرسشنامه هشت گویه‌ای لیو و همکاران (۲۰۱۰) برای سنجش نیاز به موفقیت و نیاز به قدرت و پرسشنامه سه گویه‌ای ترم‌بلی و همکاران (۲۰۰۹) برای سنجش انگیزش درونی استفاده شد. همه این پرسشنامه‌ها مبتنی بر طیف پنج‌تایی لیکرت بهره‌برداری شدند. با وجود اینکه پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش، در تحقیقات مختلف خارج از کشور استفاده شده‌اند، به منظور حصول اطمینان از روایی گویه‌ها، پرسشنامه‌ها در اختیار برخی صاحب‌نظران مدیریت و اساتید محترم راهنما و مشاور قرار گرفت و روایی محتوایی و صوری آن‌ها تأیید شد.

به منظور ارزیابی پایایی گویه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن برای متغیرهای زیر چنین است: ارتباط با مدیر ۰/۰۸۳، استقلال ۰/۹۰۹، بازخورد ۰/۸۹۸، تمرکز ۰/۹۲۸، تنوع مهارت ۰/۹۱۱، خودنظارتی ۰/۷۵۰، برداشت از سیاست ۰/۷۰۵، رسمیت ۰/۹۱۸، عدالت رویه‌ای ۰/۸۷۰، ماکیاول‌گرایی ۰/۸۲۱، مشارکت در تصمیم‌گیری ۰/۹۰۹، کانون کنترل ۰/۷۷۵، رفتار سیاسی ۰/۷۷، مهارت سیاسی ۰/۸، و اراده سیاسی ۰/۷۶.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش به دلیل وجود متغیر تعدیل‌گر برای پاسخ به فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) به روش کمترین توان دوم جزئی^۱ (PLS) و نرم‌افزار SmartPLS استفاده شده است. روش حداقل مربعات جزئی که در بحث الگوسازی رگرسیونی آن را با PLS نیز معرفی می‌کنند، یکی از روش‌های آماری متغیره محسوب می‌شود. مدل مفهومی پژوهش در حالت تخمین ضرایب در شکل ۲ و ۳ ارائه شده است.

1. Partial Least Square



به دلیل اینکه متغیرهای تعدیل‌کننده به طور جداگانه بررسی شده‌اند، شکل ۲ مربوط به مدل پژوهش در حضور متغیر تعدیل‌گر مهارت سیاسی و شکل ۳ مربوط به مدل پژوهش در حضور متغیر تعدیل‌گر اراده سیاسی است.

به‌منظور تأیید یا رد فرضیه‌ها، از تخمین ضرایب و معناداری ضرایب استفاده شده است. به دلیل اینکه تخمین ضرایب اهمیت بیشتری دارد، در این مقاله شکل‌های مربوط به آن نشان داده می‌شود. برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معناداری باید کوچک‌تر از ۱/۹۶- یا بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد. منظور از ضریب مسیر مقادیر همبستگی دوتایی است و هرچه این ضریب بیشتر باشد به معنای اثرگذاری بیشتر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است (جدول ۱).

جدول ۱. بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش در مدل مفهومی

نتیجه	سطح معناداری	آماره t	ضریب مسیر (β)	عنوان فرضیه
تأیید	< ۰/۰۵	۴/۰۲	۰/۴۱۹	عوامل شخصی ← ادراک از سیاست‌ها
تأیید	< ۰/۰۱	۳/۴۶۷	۰/۱۶۰	• ماکیاول‌گرایی ← ادراک سیاست
رد	-	۰/۳۲۱	۰/۰۱۲	• خودنظارتی ← ادراک سیاست
رد	-	-۱/۵۲۹	-۰/۰۱۲	• کانون کنترل ← ادراک سیاست
تأیید	< ۰/۰۵	۱۱/۵۲۸	۰/۵۸۳	ادراک از سیاست‌ها ← رفتار سیاسی
تأیید	< ۰/۰۵	۲/۸۷۵	۰/۱۲۸	عوامل شخصی ← ادراک سیاست ← رفتار سیاسی
تأیید	< ۰/۰۵	۷/۱۷	-۰/۵۱۷	عوامل شغلی/کاری ← ادراک سیاست
تأیید	< ۰/۰۱	-۳/۸۸۲	-۰/۲۰۰	• استقلال ← ادراک سیاست
تأیید	< ۰/۰۵	-۲/۴۹۶	-۰/۱۴۱	• بازخورد ← ادراک سیاست
تأیید	< ۰/۰۱	-۳/۰۲۸	-۰/۱۴۹	• تنوع مهارت ← ادراک سیاست
تأیید	< ۰/۱	-۱/۸۲۵	-۰/۰۸۵	• ارتباط بامدیر ← ادراک سیاست
تأیید	< ۰/۰۵	-۵/۳۷۱	-۰/۳۰۱	عوامل شغلی/کاری ← ادراک سیاست ← رفتار سیاسی
تأیید	< ۰/۰۵	-۳/۲۱۶	-۰/۲۱۰	عوامل سازمانی ← ادراک سیاست
تأیید	< ۰/۰۵	۲/۳۶۴	۰/۱۰۰	• تمرکز ← ادراک سیاست
تأیید	< ۰/۰۱	-۴/۴۴۲	-۰/۱۸۶	• رسمیت ← ادراک سیاست
تأیید	< ۰/۰۱	-۴/۰۴۹	-۰/۲۰۵	• عدالت رویه‌ای ← ادراک سیاست
تأیید	< ۰/۰۵	-۲/۲۵۵	-۰/۰۸۷	• مشارکت در تصمیم‌گیری ← ادراک سیاست
تأیید	< ۰/۰۵	-۲/۵۳۹	-۰/۱۲۲	عوامل سازمانی ← ادراک از سیاست‌ها ← رفتار سیاسی
تأیید	< ۰/۰۵	۲/۳۶۲	۰/۵۶۳	مهارت سیاسی* ادراک از سیاست سازمانی ← رفتار سیاسی
تأیید	< ۰/۰۵	۲/۳۶۲	۰/۵۶۳	اراده سیاسی* ادراک از سیاست سازمانی ← رفتار سیاسی

*: مهارت سیاسی رابطه بین ادراک از سیاست و رفتار سیاسی را تعدیل می‌کند.

مدل در حالت معناداری ضرایب، معنادار بودن مقدار t را نشان داد و برای تأیید یا رد فرضیه‌ها استفاده شد. برای مثال، ضریب معناداری میان خودنظارتی و برداشت از سیاست $۰/۳۲۱$ و کمتر از $۱/۹۶$ است. بنابراین، تأثیر خودنظارتی بر برداشت از سیاست رد می‌شود. ضریب معناداری میان کانون کنترل و برداشت از سیاست $۰/۵۲۹$ - و کمتر از $۱/۹۶$ است. پس تأثیر کانون کنترل بر برداشت از سیاست نیز تأیید نمی‌شود. در مجموع، به‌جز خودنظارتی و کانون کنترل تأثیر سایر متغیرها در سطح معناداری ذکر شده در جدول ۱ تأیید شد.

برای بررسی اینکه آیا متغیر تعدیل‌گر مهارت سیاسی توانسته تأثیر معناداری بر رابطه دو متغیر رفتار سیاسی و برداشت از سیاست بگذارد یا خیر، مقدار ضریب تعیین قبل از ورود متغیر تعدیل‌گر $۰/۳۳۹$ بوده است و با ورود متغیر تعدیل‌گر این مقدار به $۰/۶۳۰$ افزایش یافت؛ یعنی، متغیر تعدیل‌گر توانسته است میزان رابطه را به مقدار $۲۹/۱\%$ تعدیل کند. با توجه به فرمول چین ($۲۰۰۳:۲۱۱$) می‌توان میزان تأثیر مهارت سیاسی را بر رابطه رفتار سیاسی و برداشت از سیاست سازمانی آزمون کرد. در صورتی که مقدار توان دوم f از $۰/۳۵$ بالاتر باشد، می‌توان گفت متغیر تعدیل‌گر اثر بالایی بر رابطه دو متغیر داشته است. با توجه به اینکه مقدار توان دوم f بیش از ۳۵% است (برای این رابطه مقدار $۷۸/۴\%$)، متغیر مهارت سیاسی توانسته است بر رابطه دو متغیر رفتار سیاسی و برداشت از سیاست تأثیر زیادی داشته باشد و این رابطه را به شدت تعدیل کند. این تأثیر با توجه به آماره t در سطح اطمینان ۹۵% معنادار شده است. در نتیجه، فرضیه مبتنی بر این رابطه در سطح اطمینان ۹۵% تأیید می‌گردد (آماره $t = ۲/۳۶۲$ خارج بازه $-۱/۹۶$ تا $+۱/۹۶$ قرار گرفته است).

$$f^2 = \frac{R_{With\ Moderator}^2 - R_{Without\ Moderator}^2}{1 - R_{With\ Moderator}^2} = \frac{۰/۶۳۰ - ۰/۳۳۹}{۱ - ۰/۶۳۰} = ۰/۷۸۴ \quad \text{رابطه ۱}$$

به طور مشابه، می‌توان استنباط کرد که آیا متغیر تعدیل‌گر اراده سیاسی توانسته اثر معناداری بر رابطه دو متغیر رفتار سیاسی و برداشت از سیاست بگذارد. مقدار ضریب تعیین قبل از ورود متغیر تعدیل‌گر $۰/۳۳۹$ بوده و با ورود متغیر تعدیل‌گر به $۰/۶۲۲$ افزایش یافته است؛ یعنی، متغیر تعدیل‌گر توانسته است میزان رابطه را به مقدار $۲۸/۳\%$ تعدیل کند. با توجه به اینکه مقدار توان دوم f بیش از ۳۵% شده است (برای این رابطه مقدار $۷۴/۸\%$)، می‌توان گفت اراده سیاسی توانسته بر رابطه رفتار سیاسی و برداشت (ادراک) از سیاست سازمانی تأثیر زیادی داشته باشد و این رابطه را به شدت تعدیل کند و این مقدار تأثیر با توجه به آماره t در سطح اطمینان ۹۵% معنادار شده

است. در نتیجه، فرضیه مبتنی بر این رابطه در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید می‌گردد (آماره ۲/۱۳۱ t= خارج بازه ۱/۹۶- تا ۱/۹۶+).

$$f^2 = \frac{R_{With\ Moderator}^2 - R_{Without\ Moderator}^2}{1 - R_{With\ Moderator}^2} = \frac{0.622 - 0.339}{1 - 0.622} = 0.748$$

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

قوت پژوهش حاضر بررسی سازه‌های مهم موجود در متون سیاست‌سازمانی، از قبیل رفتار سیاسی، برداشت از سیاست‌سازمانی، اراده سیاسی و مهارت سیاسی در مدلی منسجم است. همچنین، متغیر اراده سیاسی تاکنون تنها در دو مطالعه بررسی شده و سازه نسبتاً جدیدی است. هدف غایی این پژوهش، بررسی تأثیر عوامل فردی، شغلی و سازمانی بر رفتار سیاسی کارکنان به همراه تبیین نقش میانجی برداشت از سیاست‌سازمانی و نقش تعدیل‌گر مهارت سیاسی و اراده سیاسی است. در راستای دستیابی به این هدف، نتایج پژوهش نشان می‌دهد عوامل فردی (ماکیاول‌گرایی به غیر از کانون کنترل و خودنظارتی)، عوامل شغلی (استقلال، بازخورد، تنوع مهارت، ارتباط با مدیر) و عوامل سازمانی (تمرکز، رسمیت، عدالت رویه‌ای و مشارکت در تصمیم‌گیری) در پرتو برداشت از سیاست‌سازمانی بر رفتار سیاسی تأثیر دارد. مهارت سیاسی و اراده سیاسی نیز ارتباط بین برداشت از سیاست و رفتار سیاسی را تعدیل می‌کند. این یافته‌ها همسو با نتایج پژوهش‌هایی است که در تبیین روابط میان هر یک از متغیرها به طور جداگانه مشهود است. برای مثال، یافته‌های حاصل از بررسی تأثیر ماکیاول‌گرایی بر برداشت از سیاست با مطالعه اوکانر و موریسون (۲۰۰۱) و پون (۲۰۰۳) همخوانی دارد. تأثیر استقلال شغلی، بازخورد و تنوع مهارت بر برداشت از سیاست با مطالعه هادکینسون و فورد (۲۰۰۸) و تأثیر ارتباط با مدیر بر برداشت از سیاست با مطالعه آرونو (۲۰۰۴) همسوست.

تأثیر رسمیت بر برداشت از سیاست با مطالعه آریبی و همکاران (۲۰۰۴) و ویگودا و کوهن (۲۰۰۲)، تأثیر تمرکز بر برداشت از سیاست با مطالعه محمد (۲۰۰۷)، تأثیر عدالت رویه‌ای بر برداشت از سیاست با مطالعه اندروز و کاکمار (۲۰۰۱) و تأثیر مشارکت در تصمیم‌گیری با مطالعه ویگودا و کوهن (۲۰۰۲) سازگار است.

در این پژوهش، تأثیر کانون کنترل بر برداشت از سیاست تأیید نشد. این یافته با نتایج آدامز و همکاران (۲۰۰۸) مغایرت دارد. همچنین، اثر خودنظارتی بر برداشت از سیاست، برخلاف نتایج اوکانر و موریسون (۲۰۰۱)، تأیید نشد. تبیین احتمالی این یافته ممکن است به علت تأثیر بیشتر

فرهنگ و محیط سازمانی بر برداشت از سیاست باشد. ادراک ماحصل پردازش اطلاعات و تحت تأثیر سن، جنسیت و گرایش‌های نژادی، جغرافیایی و فرهنگی است. عوامل درونی که موجب ادراک پدیده‌ای می‌شوند عبارت‌اند از تجربه، ارزش‌ها، انگیزش و شخصیت. از آنجاکه اثر کانون کنترل و خودنظارتی (ویژگی‌های شخصیت) بر برداشت از سیاست تأیید نشدند، ممکن است اثر بقیه عوامل در شکل‌گیری چنین برداشتی مؤثرتر بوده باشد. مهارت سیاسی و اراده سیاسی متغیر تعدیل‌گر در این مدل و به طور مثبت معناداری نقش‌آفرینی می‌کنند. به این معنا که رابطه مثبت بین برداشت از سیاست و رفتار سیاسی هنگامی که افراد اراده سیاسی و مهارت سیاسی بیشتری دارند، قوی‌تر از زمانی است که چنین ویژگی‌هایی در آن‌ها به میزان کمتری وجود دارد. در توجیه برقراری چنین رابطه‌ای می‌توان گفت افراد دارای مهارت سیاسی به طور دقیق می‌دانند چه رفتاری از خود نشان دهند تا منافع شخصی خود را تأمین کنند و شخصیتی هماهنگ با محیط دارند. این افراد موقعیت‌های اجتماعی را تشخیص می‌دهند. سپس، روش‌ها و تاکتیک‌های مناسب برای نفوذ در دیگران را انتخاب می‌کنند. افرادی که اراده سیاسی دارند به علت دارا بودن انرژی و انگیزش بیشتر در پیگیری اهداف خود، به هنگام برداشت از سیاست، رفتار سیاسی بیشتری از خود نشان می‌دهند. از آنجا که رفتار سیاسی موجب تحقق نفع شخصی افراد و ارضای نیازهای آن‌ها می‌شود، به طور درونی برانگیزاننده است.

به دلیل اینکه در این پژوهش تنها برخی متغیرهای فردی، شغلی و سازمانی مؤثر بر شکل‌گیری برداشت از سیاست بررسی شده‌اند، به نظر می‌رسد بررسی سایر عناصر اثرگذار می‌تواند مفید باشد. همچنین، با توجه به اینکه فرهنگ سازمان اغلب شاخص اولیه رفتار قابل پیش‌بینی و قراردادی کارمند است، از این‌رو فرهنگ‌های سازمانی با رهنمودهای ضعیف، ارتباطات ضعیف و غیرمؤثر زمینه پویایی‌های بین فردی غیرکارکردی منفی به مثابه رفتار سیاسی را فراهم می‌کنند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود تأثیر فرهنگ سازمانی و فرهنگ ملی بر رفتار سیاسی در سازمان‌های ایرانی بررسی شود.

برخی کاربردهای نتایج حاصل برای مدیران این است که کارکنان را در تصمیم‌های سازمانی مشارکت دهند. از طریق مشارکت دادن افراد در تصمیم‌گیری، عدم اطمینان آن‌ها کاهش می‌یابد. همچنین، کارکنان باید فعالانه در فرایند هدف‌گذاری نقش ایفا کنند. از طریق این دو ابزار کارکنان احساس می‌کنند از فعالیت‌های درون سازمان کنار گذاشته نشده‌اند. ایجاد ارتباط اجتماعی صمیمانه بین مدیر و کارکنان متناسب با بلوغ شخصیتی آن‌ها در کاهش برداشت از سیاست و وقوع رفتار سیاسی اثربخش است. ضروری است مدیران مهارت‌های برقراری ارتباط مؤثر با کارکنان را فراگیرند. سازمان‌ها باید ارتباط رو در رو بین مدیر و کارمند را تقویت کنند و

مدیران باید به جای مدیریت سایه‌ای از سبک مدیریت از طریق سرکشی به واحدها استفاده کنند و در جریان امور کارکنان قرارگیرند. لازم است مدیران بازخورد مناسب از نحوه انجام وظایف کارکنان ارائه دهند تا آن‌ها شفافیت نقش بیشتر و ابهام در نقش کمتری را تجربه کنند. برداشت از سیاست و انجام رفتار سیاسی در اکثر مواقع به دلیل عدم اطمینان و ابهام رخ می‌دهد. در صورتی که مدیران اطلاعات مورد نیاز کارکنان برای انجام کار را در اختیار آنان قرار دهند، احتمال برداشت از سیاست و ارتکاب چنین رفتاری کمرنگ می‌شود.

نتایج این پژوهش باید با عنایت به محدودیت‌های آن مورد توجه قرار گیرد. نخست اینکه پژوهش حاضر مانند هر پیمایش دیگری قادر به کنترل همه عوامل تأثیرگذار نبوده است. دوم اینکه جامعه آماری این پژوهش محدود به کارکنان با مدرک تحصیلی حداقل کارشناسی و دارای قرارداد جاری یا رسمی بخش آب کشور بوده است. سوم اینکه پرسشنامه به منزله ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در انتقال مفاهیم مورد نظر پاسخگو از محدودیت ذاتی برخوردار است. در نهایت اینکه در این پژوهش نقش تعدیل‌گر مهارت سیاسی و اراده سیاسی بررسی شده است. پژوهش‌های دیگری مورد نیاز است تا نقش متغیرهای مناسب دیگر را بررسی کنند که رابطه بین برداشت از سیاست و رفتار سیاسی را تعدیل می‌کنند.

منابع

- امیرخانی، ط. و پورعزت، ع.ا. (۱۳۸۷). تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان های دولتی. *نشریه مدیریت دولتی*، ۱ (۱): ۳۲-۱۹.
- پورعزت، ع.ا.؛ احسانی مقدم، ن.؛ یزدانی، ح.ر.؛ فائز، ک. (۱۳۹۲). تحلیل مقایسه‌ای نقش ابعاد گوناگون عدالت در جو سازمان و وفاداری سازمانی: پژوهشی پیرامون یک سازمان فناوری اطلاعات. *نشریه مدیریت دولتی*، ۵ (۱): ۶۵-۸۸.
- جعفریانی، ح. (۱۳۹۱). *الگوی رفتار سیاسی مدیران: رویکرد نظریه داده‌بنیاد*، رساله دکتری مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد.
- حسنی، م. و تیما، پ. (۱۳۹۲). بررسی نقش تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سیاسی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه. *نشریه مدیریت دولتی*، ۵ (۱): ۸۹-۱۱۰.
- درویش، ح.؛ فرزانه‌دخت، ن. (۱۳۸۹). رابطه رهبر-پیرو (LMX) در ایجاد انرژی و بروز خلاقیت در محیط کاری، *نشریه مدیریت دولتی*، ۲ (۵): ۳۸-۲۱.

- رضائیان، ع. و رحیمی، ف. (۱۳۸۷). بررسی تأثیرگذاری عدالت رویه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی با لحاظ کردن نقش اعتماد سازمانی. *چشم‌انداز مدیریت*، (۲۹): ۸۷-۶۹.
- رفیع‌پور، ف. (۱۳۸۷). *کندوکاوها و پنداشته‌ها: مقدمه‌ای بر روش‌های شناخت جامعه و تحقیقات اجتماعی*. چاپ هفدهم، تهران: نشر شرکت سهامی انتشار.
- کریتنر، آر؛ و کینیکی، ای. (۱۳۸۴). *مدیریت رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها*. ترجمه علی‌اکبر فرهنگ‌ی و حسین صفرزاده، چاپ اول، تهران: مؤسسه انتشارات و پخش کتاب پویش.
- مورگان، جی. (۱۳۸۳). *سیمای سازمان: مروری بر اثر ارزشمند گرت مورگان درباره سازمان و استعاره‌های آن*. ترجمه اصغر مشبکی، چاپ اول، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- Adams, G., Treadway, D. C. & Stepina, L. P. (2008). The Role of Dispositions in Politics Perception Formation: The Predictive Capacity of Negative and Positive Affectivity, Equity Sensitivity, and Self-efficacy. *Journal of Management Issues*, 20 (4):545-563.
- Aiken, M. & Hage, J. (1968). Organizational interdependence and intra-organizational structure. *American sociological review*, 33 (6): 912-930.
- Andrews, M. C., Witt, L. A., Kacmar, K. m. (2003). The interactive effects of organizational politics and exchange ideology on manager ratings of retention, *Journal of vocational behavior*, 62 (2): 357-369
- Aryee, S., Chen, A. X. & Budhwar, P. S. (2004). Exchange Fairness and Employee Performance: An Examination of the Relationship between Organizational Politics and Procedural Justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 94 (1):1-14.
- Ashforth, B. E. & Lee, R. T. (1990). Defensive behavior in organizations: A preliminary model. *Human Relations*, 43(7): 621-648.
- Atinc, G., Darrat, M., Fuller, B., Parker, B. W. (2010). Perceptions of organizational politics: A meta analysis of theoretical antecedents. *Journal of Management Issues*, 22(4):494-513.
- Baxter, D. (2004). Perception of Organizational Politics and Workplace Innovation: an Investigation of the Perceptions and Behavior of Staff in an Australian IT services organization. <http://researchbank.swinburne.edu.au>.
- Bing, M. N., Davison, H., Minor, I., Novicevic, M. & Frink, D. (2011). The perception of Task and Contextual Performance by Political Skill: A Meta-analysis and Moderator Test. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (2): 563-577.
- Blickle, G., Wendel, S & Ferris, G. (2010). Political skill as moderator of personality-Job Performance relationships in socioanalytic theory: Test of

getting ahead motive in automobile sales. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (2): 326-335.

Buchanan, D. A. (2008). You stab my back, I stab yours: Management experience and Perceptions of organization political behavior, *British Journal of management*, 19 (1):49-64.

Chang, C. H., C. C. Rosen, and P. E. Levy. (2009). The Relationship between Perceptions of Politics and Employee Attitudes, Strain, and Behavior: A Meta-analytic Examination. *Academy of Management Journal*, 52 (4): 779-801.

Cheema, I. Q., Cheema, H. A. & Ashraf, K. (2008). Leadersm PoliticalSkill, Organizational Politics Savvy, and Change in Organizations A Constellation. Published by the School of Global Leadership & Entrepreneurship, Regent University.

Christie, R., Geis, F. L. & Berger, D. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.

Coole, D.R. (2007). Expansion and Validation of the Political Skill Inventory (PSI): An Examination of the Link Between Charisma, Political Skill, and Performance, (PHD Dissertation), University of South Florida.

Danaeefard, H., Ebrahimi Balutbazeh, A., Haji Abootorab Kashi, k. (2010). Good Soldiers Perceptions of Organizational Politics Understanding the Relation between Organizational Citizenship Behaviors and Perceptions of Organizational politics: Evidence from Iran. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 18: 147-162.

Dewar, R. D., Whetten, D. A. & Boje, D. (1980). An examination of the reliability and validity of the Aiken and Hage scales of centralization, formalization, and task routineness. *Administrative Science Quarterly*, 25 (1):120-128.

Doldor, E. (2011). Examining political will, political skill and their maturation among male and female managers. <http://dspace.lib.cranfield.ac.uk/handle/1826/7246>.

Ferris, G. R. & Treadway, D. C. (Eds.). (2012). *Politics in organizations: Theory and research considerations*. Routledge.

Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A. & Ammeter, A. P. (2002). Perceptions of organizational politics: Theory and research directions. *Research in Multi Level Issues*, 1: 179-254.

Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C. & Frink, D. D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31(1), 126-152.

- Ferris, G. R., Solga, J., Noethen, D. & Meurs, J. A. (2008). Political Skill Construct and Criterion –Related Validation: A Two Study Investigation. *Journal of Managerial Psychology*, 23(7):744-771.
- Ferris, G. R. & King, T. R. (1991). Politics in human resources decisions: A walk on the dark side. *Organizational Dynamics*, 20 (2):59-71.
- Ferris, G. R., Davidson, S. L. & Perrewe, P. L. (2005). *Political skill at work: Impact on work effectiveness*. Mountain View, CA: Davies-Black publishing.
- Ferris, G. R., Rogers, L. m., Blass, F. R., Hochwarter, W. A. (2009). Interaction of Job-Limiting Pain and Political Skill on Job Satisfaction and Organizational Citizenship behavior. *Journal of Managerial psychology*, 24(7):584-608.
- Hackman, J. R., and Oldham, G. R. *Work Redesign* (1980) by Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewe, P. L. & Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3): 438-456.
- Hodgkinson, G., P. & Ford, J. (2008). *International review of industrial and organizational psychology*, 23 (20): 322-384.
- Jafariyani, H., Mortazavi, S., Nazemi, S., Bull, P. (2012). Political behavior in organizational context: Nature, research and paradigm. *Management Science Letters*, 2(2012):2987-3000.
- Jun, L., Guang-Tao, Y. & Gang, L. (2009). A Moderation Model of Political Behavior. *International Conference on Management Science & Engineering* (16th):1063-1068.
- Kacmar, K. M. & Ferris, G. R. (1991). Perceptions of organizational politics scale (POPS): Development and construct validation. *Educational and Psychological Measurement*, 51(1): 193-205.
- Kacmar, K., Bozeman, M., Dennis, P., Anthony, S., William, P. (1999). An examination of the Perceptions of Organizational Politics Model: Replication and Extension. *Human Relation*, 52(3): 383-416.
- Kisamore, J. L. (2010). Conflict and abusive workplace behaviors: The moderating effects of social competencies. *Career Development International*, 15(6): 583-600.
- Lennox, R. D. & Wolfe, R. N. (1984). Revision of the self-monitoring scale. *Journal of Personality and Social psychology*, 46(6): 1349-1364.
- Levenson, H. (1972). Distinctions within the concept of internal-external control: Development of a new scale. In Proceedings of the annual convention of the American Psychological Association. American Psychological Association.

- Liu, Y., Ferris, G. R., Zinko, R., Perrewé, P. L., Weitz, B. & Xu, J. (2007). Dispositional antecedents and outcomes of political skill in organizations: A four-study investigation with convergence. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1): 146-165.
- Liu, Y., Liu, J. & Wu, L. (2010). Are you willing and able? Roles of motivation, power, and politics in career growth. *Journal of Management*, 36(6): 1432-1460.
- Miller, B. K. and K. M. Nichols. (2008). Politics and Justice: A Mediated Moderation Model. *Journal of Managerial Issues*: 214-237.
- Muhammad, A. H. (2007). Antecedents of Organizational Politics Perceptions in Kuwait Business Organizations. *Competitiveness Review*, 17(4):234-247.
- Nazalan, N., Wafa. S. A., Hassan. R. A. (2012). The relationship between values, attitudes and organizational politics, *International Journal of Management and Business Studies*, 2(2):19-23.
- Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal*, 36(3) 527-556.
- O, connor, W. E., Morrison, T. G. (2001). A Comparison of Situational and Dispositional predictors of perceptions of organizational politics. *Journal of Psychology*, 135(3): 301-312.
- Oldham, G. R. & Hackman, J. R. (1981). Relationships between organizational structure and employee reactions: Comparing alternative frameworks. *Administrative Science Quarterly*, 66-83.
- Perrewe, P. L. & Nelson, D. I. (2004). Gender and Career Success: The Facilitative Role of Political Skill. *Organizational Dynamics*, 33(4): 366-378.
- Pio, R. J. (2007). Management of political behaviour in organisations (*Doctoral dissertation*).
- Poon, J. M. L. (2003). Situational Antecedents and Outcomes of Organizational Politics Perceptions. *Journal of Managerial Psychology*, 18(2):138-155.
- Rosen, C. C., Levy, P. E., Hall, R. J. (2006). Placing perceptions of politics in the context of the feedback environment, employee attitudes, and job performance, *Journal of Applied Psychology*. 91(1):211-220.
- Scandura, T. A., Graen, G. B. & Noval, M. A. (1986). When Managers Decide Not to Decide Autocratically: An Investigation of Leader-Member Exchange and Decision Influence. *Academy of Management Proceedings*. 1 (1):203-207.
- Sowmya, K. R. & Panchanatham, N. (2008). Organizational Politics-Behavioral Intention of Bank Employees. *The Journal of Commerce*, 3(1): 8-21.

- Tatarka, C. J. (2009). *The Perceptions of Organizational Politics in the National Guard*. (PHD dissertation). Northcentral university, Faculty of the School of Business and Technology Management.
- Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J. & Ferris, G. R. (2005). Political will, political skill, and political behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26(3), 229-245.
- Ulkeryildiz, R. E. (2009). *political tactics in building construction industry from the architect s perspective*. (master of science). Izmir institute of technology. school of engineering and science.
- 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
- Valle, M., Perrewe, P. (2000). Do Politics Perceptions Relate to Political Behaviors? Tests of an Implicit Assumption and Expanded Model. *Human Relations*, 53(3):359-386.
- Vandermaat, M. (2008). *Political behavior in middle management. The political skill of an effective middle manager during an organizational change*. University of Nederland. Faculty of management.
- Vigoda, E. & Cohen, A. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, 55(4): 311-324.
- Vigoda-Gadot, E. (2000). Internal Politics in Public Administration Systems: An Empirical Examination of its Relationship with Job Congruence, organizational Citizenship Behavior, and In-Role Performance. *Public Personal Management*, 29(2):185-210
- Weissenberger- Eibl, M. A., Teufel, B. (2011). Organizational Politics in New Product Development Project Selection, A Review of the Current Literature. *European Journal of Innovation Management*, 14(1): 51-73.
- Wickenberg, J., Kylan, S. (2004). How Frequent is Organizational Political Behavior? A Study of Managers, Opinions at 491 Workplaces. Fenix at Chalmers University of Technology, <http://www.fenix.chalmers.se>.
- Yen, W., Chen, S. C., Yen, S. (2009). The impact of perceptions of organizational politics on workplace friendship. *African Journal of Business Management*, 3 (10):548-55.