

## کار آفرینی و خودکارآمدی سیاسی اقدامی برای تحولات سازمانی با نقش واسطه‌ای ادراکات سیاسی فرماندهان نظامی

لیلا نعمتی<sup>۱\*</sup>، علی صفایی شکیب<sup>۲</sup>، فرزاد جمادی<sup>۳</sup>

### چکیده

در روزگاران معاصر سازمان‌های نظامی بیش از پیش با تغییرات متنوع محیطی مواجه هستند و واکنش مناسب با این تغییرات اساس اقتدار و پویایی آنها در عرصه نظامی است. به زعم اندیشمندان حوزه مدیریت کارآفرینی سیاسی، خودکارآمدی سیاسی، ادراک سیاسی و واکنش مناسب به این تغییرات است از این روی سازمانهای نظامی باید متناسب با تهدیدهای محیطی تغییراتی را در سیاستهای سازمانی خود ایجاد کنند تا پویایی خود را از دست ندهد و در عرصه رقابت نظامی امروز موفق عمل کنند؛ اما متأسفانه مطالعه تجربی که لزوم تحولات سازمانی را در محیط نظامی و تاثیر متغیرهای کارآفرینی سیاسی، خودکارآمدی سیاسی، ادراکات سیاسی و تحولات سازمانی را مورد بررسی قرار دهد، یافت نشد. لذا پژوهش با عنوان کارآفرینی سیاسی و باورهای خودکارآمدی سیاسی اقدامی برای تحولات سازمانی با نقش واسطه‌ای ادراکات سیاسی فرماندهان نظامی پادگان شهید نوزه همدان انجام گرفت. جامعه آماری شامل کلیه فرماندهان نیروی هوایی پایگاه نوزه همدان بود که نمونه‌ای بر اساس روش تصادفی ساده ۲۲۰ نفر انتخاب شد. ابزارها شامل پرسشنامه کارآفرینی سیاسی کاپارارا و همکاران (۲۰۰۹)، ادراکات سیاسی کارکنان کاکمار و کارلوس (۱۹۹۷)، باور خودکارآمدی سیاسی بروم و همکاران (۲۰۲۰)، تغییر و تحولات سازمانی میل (۲۰۰۳) بود. روایی محتوایی مورد تأیید صاحب‌نظران قرار گرفت و پایایی ابزارهای به‌ترتیب برای ادراکات سیاسی ۰،۹۰، باور خودکارآمدی سیاسی ۰،۸۶، کارآفرینی سیاسی ۰،۸۶، تحولات سازمانی ۰،۸۰ گزارش شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. نتایج نشان داد کارآفرینی و باورهای خودکارآمدی سیاسی اثر مستقیمی بر تحولات سازمانی و اثر غیرمستقیمی به واسطه ادراکات سیاسی بر تحولات سازمانی دارند.

**واژگان کلیدی:** خودکارآمدی سیاسی، کارآفرینی سیاسی، تحولات سازمانی، ادراکات سیاسی

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران (\*نویسنده

مسئول) nematiliela@gmail.com

۲. کارشناس ارشد گروه مدیریت، عضو هیئت علمی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران a\_safae@pnu.ac.ir

۳. کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه عبدالرحمان صوفی رازی زنجان، ایران

farzadjamadi@gmail.com

## مقدمه

در عصر امروزی یعنی عصر اطلاعات و ارتباطات، حوزه‌های سازمانی و انسانی نیز دستخوش دگرگونی‌های شتاب‌آلود و گوناگون است. در چنین فضایی از تهدیدها و فشارها در فضای جهان، کشورها و سازمانها نیز گوناگون شده‌اند. بنابراین کشورها به پیروی آن سازمانها، برای پاسخگویی به تهدیدها و فشارهای متفاوت درونی و بیرونی نیازمند تغییرات هستند به شکلی که نیاز است یک بازنگری و بازاندیشی در سبک‌ها، روش‌ها و رفتارهای مدیریتی خویش داشته باشند. یکی از این سازمانها، سازمان‌های نظامی است (قدمی، پیرزمانه، وهابی، ۱۳۹۶). سازمان‌های نظامی در هر جایی که باشند در پی تحقق اهداف و مأموریت‌های مشابهی هستند. صیانت از مرزهای کشور، نظام حاکم، جان، مال و عزیت انسانی برای ایجاد جامعه‌ای متعالی و فاخر مهم‌ترین این اهداف است و به سبب این شباهت افراد برای تضمین آن ملزم به رعایت آن ویژگی‌ها و ارزش‌ها است. افزایش توان رزمی سازمان‌های نظامی و دفاعی از دیرباز جزء جدایی‌ناپذیر راهبرد نظامی یک کشور بوده، همواره مورد توجه ویژه فرماندهان نظامی قرار می‌گیرد و فرماندهان نقش موثری در این راستا دارند و می‌توانند با نوع فرماندهی خود، زمینه ارتقاء توان رزمی را به نحو شایسته‌ای فراهم آورند هم‌سو کردن سازمان‌های دفاعی در مسیر وظیفه خطیر و مهم تأمین امنیت در مقابل تهدیدات داخلی و خارجی، حفظ استقلال و تمامیت ارضی یک کشور و ایجاد امنیت و آرامش در جامعه، به سازمان دفاعی توانمند در آن کشور بستگی دارد که در راس آن یک فرمانده و اثربخش قرار دارد. با توجه به تغییرات و تحولات به وجود آمده در نظام مدیریتی جدید، تحقق اهداف نیازمند مدیریت اثربخش است (محمدی، بهشتی فر، کاظمی، ۱۳۹۹). چراکه تغییرات جهانی و شیوه‌ی جدید استعمار تغییر سیاست‌های سازمانی سازمان‌های نظامی را برای رفع این بحران‌ها را می‌طلبد. از این روی نیاز به کارآفرینان خودکارآمد سیاسی با درک سیاسی احساس می‌گردد.

## بیان مسئله:

سازمان‌ها بر خلاف گذشته که در یک محیط نسبتاً ثابت فعالیت می‌کردند امروزه با پیچیدگی و تحول بسیار سرسام‌آور محیطی روبه‌رو هستند. فشار ناشی از فناوری‌های نوظهور، بحران‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، جهانی شدن، بیماری‌ها و بلاهای طبیعی چالش‌هایی را برای سازمان‌ها به وجود آورده است. سازمان‌های نظامی علاوه بر این عوامل با توجه به ماهیت مأموریت خود با چالش‌های مهم دیگری مانند افزایش سلاح‌های کشتار جمعی، هواپیماها،

موشک‌های پنهان کار با قابلیت مانور و سرعت دقت بالا، ماهواره‌های پیشرفته جاسوسی، پهبادها و رباتهای جنگجو و انواع سلاح‌های کشنده و مرگبار دشمن مواجه بوده و جهت پاسخگویی به عوامل و فشارهای محیطی بار سنگین را به دوش کشیده و نیاز به تغییر و تحول دارند (عسکری، ابراهیمی، پار سا و فاندیز، ۱۳۹۷)؛ بنابراین تحولات در سیاست‌های سازمانی یکی از الزامات توسعه و پیشرفت در سازمان‌ها بوده است به‌خصوص این امر در عصر حاضر با شدت بیشتری احساس نیاز می‌شود (الوانی، ۱۳۹۵).

از دیدگاه اسپچیرم<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) تحولات برای ایجاد مشروعیت، بقا و برای حل مشکلات اهمیت دارد (اسچیرم، ۲۰۲۰)؛ بنابراین تغییرات در سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها منجر به رشد و پیشرفت سازمان‌ها می‌شود. تغییر در سیاست‌ها رویکردی است که وضع موجود را بر هم می‌زند، وضعیت جدید ایجاد می‌کند و طرح‌ها و ایده‌های نو را راه‌اندازی می‌کند (اولاسون<sup>۲</sup>، سونسون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹). میتنبرگ<sup>۴</sup> (۱۹۸۳) سیاست سازمانی را یک نام عمومی میداند که روابط قدرت و تاکتیک‌های نفوذ را در محیط کاری مشخص می‌کند (میتنبرگ، ۱۹۸۳). سیاست سازمانی، رفتاری غیر کارکردی است که منافع شخصی کوتاه‌مدت و بلندمدت افراد را تأمین می‌کند (راینزه و جاج<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷). بهر حال سازمان‌ها برای اینکه به تحولات سازمانی برسند و در تدوین سیاست‌ها تغییراتی داشته باشند نیاز به افرادی دارند که با شجاعت و تغییر در اندیشه، عمل دست‌به‌کارهای تازه بزنند و در روند همیشگی وضع موجود، جهش ایجاد کنند و طرح‌های نو را پیشنهاد دهند. افرادی که این کار را در سازمان انجام می‌دهند کارآفرینان سیاسی هستند که طلیعه‌داران تحول و تغییر در سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمان محسوب می‌شود (الوانی، ۱۳۹۵). اولاسون و سونسون (۲۰۱۹) معتقدند ویژگی‌هایی مانند ارائه پیشنهاد ایده‌های نو و تغییر در سیاست‌ها نشان می‌دهد که سازمان از ویژگی کارآفرینی سیاسی برخوردار است (اولاسون، سونسون، ۲۰۱۹).

---

۱. Aschiram

۲. Olausson, A .

۳. Svensson, P.

۴. Mintzberg, H.

۵. Robbins, S. P.

۶. Judge, T. A.

کارآفرین سیاسی شخصی است که در شغل خود از رویکردهای نوآورانه استفاده می‌کند. کارآفرین سیاسی برای یافتن راه‌های جدید برای ارتقای رشد، اشتغال و رفاه برای سازمان تلاش می‌کند به‌خصوص در زمانی که سازمان‌ها با استرس اجتماعی-اقتصادی مواجه هستند (کراوای، میتس،<sup>۱</sup> ۲۰۱۶). کارآفرینی سیاسی منجر به تدوین و طراحی راهبردها و استراتژی‌هایی می‌شود که هر سازمان برای کسب‌وکار و فعالیت‌های خود آن را باید اجرایی کند. این امر منجر به ایجاد ارزش و تأمین مزیت رقابتی برای سازمان خواهد شد (بلیتسکی،<sup>۲</sup> گریگور،<sup>۳</sup> براتو،<sup>۴</sup> ۲۰۲۱). کارکنانی که کارآفرین سیاسی هستند وقت و زمان خود را برای منافع جمعی به کار می‌گیرند و سردمداران تغییر و تحول در سیاست‌های سازمانی هستند، آن‌ها به شناخت و شناسایی مسائل سیاسی، متقاعدسازی دیگران و اجرایی کردن تغییرات در سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی می‌پردازند و تلاش می‌کنند نظرات مخاطبان خط‌مشی را جلب کنند (اوبرین،<sup>۵</sup> ۲۰۱۸؛ کراوای<sup>۶</sup> و میتس،<sup>۷</sup> ۲۰۱۹)؛ بنابراین کارآفرینی سازمانی راهی برای تحولات سازمانی است. مطالعات نشان می‌دهد کارآفرینی سیاسی با تحولات سازمانی در ارتباط است. مطالعات ساعدی و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند توسعه حیات سیاسی و ایجاد ائتلاف‌ها و گروه‌ها، پایش‌های دقیق درونی و بیرونی، جهت دهنده سیاست‌ها، تزریق سیاست‌های تازه و نوآورانه و تنظیم روابط در شبکه‌ها مهم‌ترین پیامدهای کارآفرینی سیاسی در عرصه سیاست‌گذاری هستند. برای بهبود قابلیت پاسخگویی سیستم سیاسی به سیاست‌گذاران توصیه می‌شود به کارآفرینان در عرصه سیاست عنایت ویژه‌ای داشته باشند تا با تحول‌آفرینی در خط‌مشی‌ها و سیاست‌ها راهگشای حل مسائل

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

پرتال جامع علوم انسانی

۱. Kraav, M.
۲. Mets, T.
۳. Belitski, M.
۴. Grigorem, A-M.
۵. Bratu, .
۶. O'Brien, T.
۷. Kraav, M.
۸. Mets, T.

سازمان و جامعه باشند. ویکلوندا، نیکلاو،<sup>۲</sup> شیرماو،<sup>۳</sup> برادلیوای<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) نیز بیان داشتند که کارآفرینی تلاش متعهدانه به خلق ارزش می‌شود و حیات تازه‌ای به سازمان می‌بخشد. اولاسون و سونسون (۲۰۱۹) نیز بیان داشتند کارآفرینی سیاسی در پی نوآوری‌ها و ایده‌های نو برای عرصه سیاست است. سونسون<sup>۵</sup> (۲۰۱۹) بیان داشت که کارآفرینان سیاسی با خلق ایده‌ها و سیاست‌های نو به‌عنوان رهبران عرصه سیاست عمل می‌کنند. ایگوگا<sup>۶</sup> و زوباپرو<sup>۷</sup> (۲۰۲۰) نشان دادند کارآفرینی سیاسی می‌تواند قابلیت پاسخگویی به یک نیاز و یا پذیرش ریسک و عاملی برای تغییر و نوآوری باشد. دووتاگ<sup>۸</sup>، زازیرنی<sup>۹</sup>، تان<sup>۱۰</sup> و هانگ<sup>۱۱</sup> (۲۰۲۱) نیز بیان می‌کنند کارآفرینی منجر به تحولات مثبت در سازمان می‌شود و با ایجاد نوآوری منبعی ارزشمند برای رشد، رفاه فردی و اجتماعی می‌باشد. رضاییان (۱۳۸۶) نیز بیان می‌کند عوامل مختلفی نظیر افزایش رقابت، انتصاب مدیرعامل جدید، توسعه فناوری و پیش‌بینی فرصت‌ها و رویدادها که سازمان را به سمت تغییر هدایت می‌کنند، منجر به تحول در سیاست‌های سازمانی می‌شود. نیروهای محیطی مانند سیاست، جامعه، اقتصاد، دولت، فناوری، جمعیت، قانون و طبیعت و نیازمندی‌های جامعه برای موفقیت و درک تأمین نیازهای جامعه، خدمات سریع‌تر، الزامات سازمانی مانند ساختار سازمانی، دستگاه‌ها، فرآیندها، فناوری، منابع از الزامات سازمانی به شمار می‌آیند، الزامات فرهنگی مانند هنجارها، ارزش‌ها، روابط، طرح‌های نوین سازمانی، رفتار رهبر و کارکنان مانند تراکم رفتارها و تجارب فرهنگ سازمانی، دیدگاه‌های رهبر و کارکنان که شامل عقاید ذهنی کارکنان هست و از

۱. Wiklund, J.

۲. Nikolaev, B.

۳. ShirMaw-Der N.

۴. Bradley, S.

۵. Svensson, P.

۶. Egboga, I.

۷. Zubairu, U.

۸. Devetag, M.

۹. Zazzerini, G.

۱۰. Tuan, N.

۱۱. Hung, D.

همه مهم‌تر بهبود در ظرفیت‌های سازمانی بنابراین تحول سازمانی نوعی تغییر برنامه‌ریزی‌شده در بافت سازمان است (رضائیان و همکاران، ۱۳۸۶)؛ از این رو برای تغییر برنامه‌ریزی‌شده در بافت سازمانی نیاز به داشتن کارکنان کارآفرین سیاسی است که ادراکی از سیاست‌های سازمان داشته باشند. چراکه برای تغییرات سیاست‌های سازمانی فقط وجود کارآفرینان سازمانی کفایت نمی‌کند بلکه درک سیاسی کارکنان نیز حائز اهمیت است.

در این رابطه لنتسج<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) معتقد است کارآفرینی سیاسی راهی برای تغییر دستگاه‌های سیاسی از درون سازمان است اما باید ادراک سیاسی کارکنان نیز مورد توجه قرار گیرد (لنتسج، ۲۰۱۹) از آنجاکه جنبه‌های خاص از سیاست سازمانی در ادراکات سیاست سازمانی کارکنان قرار دارد. ادراک سیاسی کارکنان منعکس‌کننده این مقوله است که چه سطحی از قدرت و نفوذ به‌وسیله سایر اعضای سازمان برای کسب مزیت‌ها و حفظ منافع در موقعیت‌های متضاد به کار می‌رود. در واقع این ادراک ماحصل تفسیر فرد از رفتارهای دیگران و رویدادهای سازمانی است که می‌توان مثبت و منفی باشد (نیری، دهقان نیری، سمیری، ۱۳۹۷). دگرگونی‌ها در اندیشه‌ها و باورها، نگرش منابع انسانی شروع می‌شود. زمانی که افراد نسبت به کار، مدیریت و کل سازمانی که در آن مشغول به کار هستند درک مثبت و منفی دارند؛ نگرش به تغییر و تحول در ادراک آنان جای دارد. ادراک سیاسی سازمانی به‌عنوان ادراک افراد از رفتار و اعمال افرادی است که به منافع خود علاقه‌مندند که می‌تواند تأثیر مثبت و منفی داشته باشد اما زمانی که افراد نگرش مثبتی به تغییر دارد و درک مثبتی نسبت به سیاست‌های سازمانی دارند پذیرش بیشتری برای تغییرات از خود نشان می‌دهند. اگر ادراک کارکنان نسبت به تغییر و تحولات سازمان مثبت باشد کارکنان نگرش مثبتی به تغییرات و تحولات سازمانی دارند و خود پیشگام در این تحولات هستند؛ اما اگر ادراک سیاسی منفی نسبت به تحولات دارند رویه مقاومت با تحولات را پیش می‌رانند. مطالعات ون دن بوس<sup>۲</sup>، لیند<sup>۳</sup>، ورمونت<sup>۴</sup>، ویلک<sup>۵</sup> (۱۹۹۷) نشان می‌دهد ادراکات سیاسی یعنی

۱. Lentsaj

۲. Van den Bos, K.

۳. Lind, E. A.

۴. Vermunt, R.

۵. Wilke, H. A. M.

عادلانه بودن سیاست‌های وضع شده در سازمان و اعتماد سیاسی کارکنان به این سیاست‌ها (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۹).

این متغیر کنش سیاسی منفی یا مثبت فرد برای پذیرش تغییر در سیاست‌های سازمان را نشان می‌دهد (ویکچون، کاپارا،<sup>۱</sup> آلیساندری،<sup>۲</sup> تابرنیرو،<sup>۳</sup> گونزالز کاسترو،<sup>۴</sup> ۲۰۱۴). رستگار و همکاران (۱۳۹۵) و دداهانو<sup>۵</sup> ری (۲۰۱۵) نشان دادند که بین ادراک عادلانه بودن سیاست‌های وضع شده در سازمان و اعتماد رابطه وجود دارد. اگر ادراک افراد مبنی بر عادلانه بودن سیاست‌های وضع شده در سازمان و افزایش اعتماد رابطه وجود دارد و فرد نگرش مثبتی به سیاست‌ها پیدا می‌کند. رضانی راد و کیاکجوری (۱۳۹۶) در مطالعات خود با مطالعه نقش میانجی ادراکات سیاسی سازمان بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی و سازمانی نشان دادند عوامل شغلی، سازمانی و شخصی از طریق برداشت از سیاست بر رفتار سیاسی اثر داشت. قلی پور پینوندی و بزرگی (۱۳۹۴) نشان دادند ساختار انگیزشی عامل مهمی است که بر روی تغییرات اجتماعی و تحول جوامع اثر می‌گذارد. انگیزش تمایل به انجام، کار یا حرکت به سمت کاربست رفتاری خاص است. وقتی فرد برای موفقیت انگیزه پیدا می‌کند، انتظار پیامدهای مثبت دارد و وقتی برای اجتناب از شکست با انگیزه می‌شود انتظار پیامدهای منفی دارد امروزه در عصر ارتباطات و انفجار اطلاعات، ادارات و سازمان‌های کارآمد، نیاز به بهبود، توسعه و گسترش عملیات اجرایی دارند و تغییر و تحولات سریع محیطی، مدیریت تحول و بهبود را در موقعیت‌های مختلف اجتناب‌ناپذیر کرده است. حسین پور و رحمت‌آبادی (۱۳۹۳) بیان داشتند منابع قدرت در سازمان برخلاف نگرش عقلایی بسیار بیشتر از قدرت مشروع و قدرت‌های ناشی از پست و مقام سازمانی است به همین سبب برای درک تحولاتی که در سازمان روی می‌دهد، شناخت رفتارهای سیاسی و ادراک از سیاست‌ها در سازمان و زمینه‌ها و عوامل تشدیدکننده یا تخفیف

---

۱. Vecchione, M.

۲. Caprara, G. V.

۳. Alessandri, G.

۴. Taberero, C.

۵. González-Castro, J. L.

۶. Dedahanu

۷. Ray

دهنده آن‌ها مهم است. مطالعه روح الهی، اقبال پور و جلالی (۱۳۹۵) نشان دادند سیاست‌های سازمانی عامل کلیدی برای کنترل ترافیک هوایی فرودگاه‌های نظامی که درگیر در ایمنی پروازها و جان مسافران است، دارای اهمیت است؛ بنابراین، به نظر می‌رسد می‌توان با ادراک مثبت کارکنان از سیاست‌های سازمانی و در پی آن گامی مهم در افزایش رضایت شغلی کارکنان برداشت.

عامل دیگری که تغییر در سیاست‌های سازمانی را تسهیل می‌بخشد، باورهای خودکارآمدی سیاسی است. خودکارآمدی سیاسی از دیدگاه کمبل، گورین<sup>۲</sup> و میلر<sup>۳</sup> (۱۹۵۴) به‌عنوان احساسی است که بیانگر تأثیر کنش سیاسی فردی بر روند سیاسی سازمان است (ویکچون و همکاران، ۲۰۱۴). این مقوله توانایی درک شده یک فرد برای مشارکت و تأثیرگذاری بر نظام سیاسی تعریف می‌شود (یچ<sup>۴</sup> و لوین<sup>۵</sup>، ۱۹۹۴). باورهای خودکارآمدی سیاسی به قضاوت‌هایی اطلاق می‌شود که افراد در مورد توانایی‌های خود برای سازمان‌دهی و تأثیرگذاری بر دوره‌های عمل برای دستیابی به اهداف دارند (بندورا<sup>۶</sup>، ۱۹۹۷-۱۹۸۶). ادبیات گسترده‌ای تأثیر باورهای خودکارآمدی را بر انگیزه و تلاش فرد در حوزه‌های عملکرد به‌خصوص عملکرد شغلی، بهزیستی و سلامت جسمانی مورد مطالعه قرار داده‌اند. بندورا معتقد است که باورهای خودکارآمدی سیاسی به حوزه سیاست تمرکز دارد (کاپرارا<sup>۷</sup> و ویکچون<sup>۸</sup>؛ کاپانا<sup>۹</sup>؛ میان<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۱) خودکارآمدی سیاسی به‌صورت دو بعدی خودکارآمدی سیاسی داخلی و خارجی مفهوم‌سازی می‌شود. خودکارآمدی سیاسی خارجی به

---

۱. Campbell, A.

۲. Gurin, G.

۳. Miller, W. E.

۴. Yeich, S.

۵. Levine, R.

۶. Bandura, A.

۷. Caprara, G. V.

۸. Vecchione, M.

۹. Capanna, C.

۱۰. Mebane, M.



این باور اشاره دارد که نظام سیاسی سازمان به خواسته‌های کارکنان پاسخ می‌دهد (بالچ، ۱۹۹۴: ۲۵۹). خودکارآمدی سیاسی داخلی نیز به ادراک فرد از توانایی‌های خود برای اجرای اقدامات سیاسی اشاره دارد (سوهل، ۲۰۱۴: ۴۲)؛ این خودکارآمدی سیاسی به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده روان‌شناختی مهم رفتار سیاسی استدلال شده است که نتایج مطالعات گالیگو<sup>۱</sup> و ابرسکی<sup>۲</sup> (۲۰۱۲: ۴۲۷) و چانگ و چاوی (۲۰۰۹) از این موضوع پشتیبانی می‌کنند. باورهای خودکارآمدی سیاسی از طریق خود بازتابی و خودتنظیمی، اعمال و رفتار خود را کنترل می‌کند و به عبارتی به‌عنوان مکانسیمی برای اعمال کنترل است. این باورها قضاوت‌هایی درباره توانایی شخصی در رابطه توانایی شخصی، رفتارهای مطلوب، انگیزه، پشتکار، عملکرد و پیامدهای فردی تأثیر می‌گذارند (بندروا، ۱۹۹۱). سوهل (۲۰۱۴) معتقد است که خودکارآمدی سیاسی فردی است که می‌تواند بر نتایج سیاسی سازمان اثر بگذارد، توانایی درک اعمال سیاسی مدیران را دارد و دارای درک سیاسی مطلوبی از نظام سیاسی سازمان است. به عبارتی سازمان را به‌مانند نظام سیاسی می‌داند که باید درک سیاسی مطلوبی از آن داشته باشد. فردی که دارای باورهای سیاسی است تغییر به سمت اثربخشی سیاست‌های سازمانی را ضروری می‌داند و خودکارآمدی سیاسی را یکی از عامل‌های مهم بر این اثرگذاری قلمداد می‌کند. باورهای خودکارآمدی سیاسی با دو مفهوم پیچیدگی سیاسی و آگاهی سیاسی به دو دسته داخلی و خارجی تقسیم می‌گردد که نقش بسیار مهم و تأثیرگذاری برای شروع سیاست‌های جدید و اقدامات لازم در این زمینه دارد (سوهل، ۲۰۱۴). خودکارآمدی سیاسی داخلی و خارجی این باور را دارند که فرد این باور را داشته باشد که برای تسلط بر وظایف مشارکت موفقیت‌آمیز در فعالیتهای سیاسی سازمانی وجودش لازم است. خودکارآمدی سیاسی، درک سیاسی مطلوبی از توانایی‌های فرد برای انجام وظایف دارد به افراد سازمان می‌دهد به شکلی که وی احساس می‌کند اطلاعات و آگاهی‌های لازم را برای درک سیاست‌های سازمانی و تغییرات اثربخش را دارد (بندروا، ۱۹۹۷)؛ بنابراین خودکارآمدی سیاسی

---

۱ Balch

۲ Gallego, A.

۳ Oberski, D.

۴ Chang, H.-C.

۵ Chyi, H. I.

۶ Sohl, S.

در کنار کارآفرینی سیاسی از عوامل تأثیرگذار بر تحولات سازمانی است که باید مورد توجه قرار گیرد.

در ادامه باید بیان کرد که سازمان‌های نظامی به دلیل موجودیتی سیاسی که دارند قدرت و نفوذ در نیروهای نظامی توسط فرماندهان، نقش اساسی در شکل‌دهی روابط و رفتارهای میان آنان دارد. سازمان‌های نظامی نیز از این موضوعات و تحولات سازمانی مستثنی نیست. سازمان‌های نظامی برای آنکه اهداف و رسالت‌هایشان بر اساس مقتضیات زمانی و مکانی تغییر می‌کند بنابراین تغییر در سیاست‌های سازمانی آن‌ها ضرورت می‌یابد و آن‌ها برای اینکه بتوانند مقاومت در برابر تغییر را در بین کارکنان بکاهند ملزم هستند به متغیرهای کارآفرینی و باورهای خودکارآمدی سیاسی را در نظر داشته باشد و از همه مهم‌تر آنکه تا درک سیاسی مثبت افراد از سیاست‌ها در باور و نگرش کارکنان وجود نداشته باشد هیچ تغییری موفق و اثربخش نخواهد بود. از آنجاکه سازمان‌های نظامی به‌خصوص ارتش جمهوری اسلامی ایران متناسب با تهدیدهای خارجی باید سیاست‌های خود را تغییر دهد تا کارایی و اثربخشی خود را از دست ندهد، از این رو نیازمند تغییر سیاست‌های خود بر اساس مقتضیات زمانی و مکانی است تا بتواند پاسخی صحیح و دقیق به تهدیدات خارجی داشته باشد. به عبارتی سازمان‌های نظامی باید متناسب با تهدیدهای محیطی تغییراتی را در سیاست‌های سازمانی خود به کار برد تا پویایی خود را از دست ندهد و بتواند در برابر بحران‌های داخلی و خارجی پاسخگویی سریع داشته باشد و برای حفظ امنیت تلاش کند. به‌هرحال، اگرچه مرور مبانی نظری نشان می‌دهد ادراکات سیاسی افراد سازمان می‌تواند نقش میانجی را در ارتباط بین کارآفرینی و خودکارآمدی سیاسی با تحولات سازمانی ایفا کند، اما با توجه به جدید بودن این سازه‌ها به‌خصوص در محیط نظامی کشور، شواهد تجربی چندانی مبنی بر بررسی روابط کارآفرینی سیاسی، خودکارآمدی سیاسی، ادراک سیاسی و تحولات سازمانی در محیط نظامی در دسترس نیست؛ بنابراین با توجه به خلأ پژوهشی موجود دغدغه اصلی پژوهش حاضر مطالعه نقش میانجی ادراک سیاسی در تبیین ارتباط بین کارآفرینی و خودکارآمدی سیاسی و تحولات سازمانی بوده است. انتظار می‌رود نتایج این پژوهش بتواند از لحاظ نظری به شناخت بیشتر برون‌دادهای کارآفرینی و خودکارآمدی سیاسی و همچنین گسترش ادبیات موجود پیرامون کارآفرینی سیاسی و خودکارآمدی سیاسی در محیط‌های نظامی بیانجامد و از جنبه عملی نیز بتواند به پیشنهادهایی کاربردی جهت بهبود ادراکات سیاسی برای تحولات سازمانی محیط‌های سازمانی ایران شود.

## مبانی نظری

### کارآفرینی سیاسی

کارآفرینی سیاسی فرصتی برای استفاده از سیستم سیاسی برای ایجاد تغییر و تحولات سازمانی است. کارآفرینی سیاسی توانایی جمع‌آوری اطلاعات مرتبط، همکاری با دیگران برای رسیدن به اهداف سیاسی، تبدیل دانش و ظرفیت عمل را با دیگر انواع کارآفرینی مانند کارآفرینان اجتماعی یا اقتصادی به اشتراک می‌گذارد (کاسون، ۲۰۰۳). کارآفرینان سیاسی مانند کارآفرینان اقتصادی فرصت‌ها را می‌شناسند و از استراتژی‌های مختلفی برای سود بردن از آن‌ها استفاده می‌کنند، چه شخصاً یا به نمایندگی از حوزه‌هایی نمایندگی می‌کنند. برخلاف کارآفرینان اقتصادی، کارآفرینان سیاسی باید در نهادهای غالباً سخت و سخت‌حاکمیتی که به اشکال مختلف تصمیم‌گیری جمعی نیاز دارند، عمل کنند (شین گات، ۲۰۰۳). کارآفرینی سیاسی یک مفهوم نظری است که نظریه‌های مختلف سیاسی از آن حمایت می‌کنند و شامل انگیزه در بحث‌هایی است که با انواع رفتار و فعالیت‌هایی سروکار دارد که می‌تواند با کارآفرینی سیاسی مرتبط باشند. پوزن (۲۰۰۸) اشاره دارد که کارآفرینی سیاسی (به‌استثنای فعالیت‌های رانت جوینانه) در بسیاری از ادبیات به نوآوری و تحول در بخش عمومی کمک می‌کند. بیورکمن و ساندرگرن (۲۰۰۵) مفهوم کارآفرینی سیاسی را برخلاف نگاه سنتی به کارآفرینی به بهره‌برداری از فرصت‌های بازار و در نظر گرفتن کارآفرینی سیاسی عمدتاً بر بهره‌برداری از فرصت‌های درون‌سازمانی متمرکز می‌دانند. کارآفرینی سیاسی برای نوآوری و ایجاد تحولات است و لاکشمانان (۲۰۰۹) آن را گره‌ای توصیف می‌کند که کارآفرینی اجتماعی و اقتصادی را به هم پیوند می‌دهد. شرایط محیطی می‌تواند فرصت‌هایی را برای کارآفرینان فراهم آورد تا آن‌ها از طریق اقدام جمعی نهادهای جدیدی را به وجود آورند. کارآفرینان سیاسی را می‌توان بازیگرانی مانند سیاستمداران و بوروکرات‌هایی دانست که در سازمان‌های دولتی کار می‌کنند (سویل، ۲۰۰۸). کارآفرینی سیاسی همچون هر کارآفرین دیگری عشق به کار، توانایی نوجویی و نخواستگی، امید به آینده، انگیزه توفیق‌طلبی، قدرت نوآوری و خلاقیت را دارا می‌باشد. علاوه بر

۱. Casson

۲. Sheingate

این مسائل، ذکاوت و هوش اجتماعی، درک موقعیت‌های فرصت‌آفرین، قدرت پیش‌نگری و آینده‌نگاری، شناخت دیگران و راه‌های متقاعد کردن آنان، بهره‌گیری از شبکه‌ها و انسجام بخشیدن به آن‌ها، توانایی تیم‌سازی، از زمره ویژگی‌های کارآفرینی سیاسی، محسوب می‌گردد (مینتروم، ۲۰۰۰).

### خودکارآمدی سیاسی

خودکارآمدی سیاسی به عنوان توانایی درک شده یک فرد برای مشارکت و تاثیرگذاری بر نظام سیاسی تعریف می‌گردد. خودکارآمدی سیاسی به دو صورت است کارآمدی سیاسی خارجی که بر این باور استوار است که نظام سیاسی به خواسته‌های کارکنان پاسخ می‌دهد و کارآمدی داخلی به ادراک یک فرد از توانایی‌های خود برای اجرای اقدامات سیاسی تعبیر می‌شود (سوهل، ۲۰۱۴). کارآمدی سیاسی داخلی یک پیش‌بینی کننده روانشناختی مهم رفتار سیاسی است که به شکل کنش سیاسی عمل می‌کند. خودکارآمدی سیاسی زیربنای شناختی آن به نظریه شناختی اجتماعی بندروا بر می‌گردد. این نظریه فرض می‌کند که افراد می‌توانند از طریق خودبازتابی و خودتنظیمی، کنترل اعمال خود را اعمال کنند. در مکانیسم‌های مختلف لازم برای اعمال کنترل، باورهای خودکارآمدی نقش اصلی را دارند و بیانگر قضاوت‌هایی درباره توانایی شخصی در مورد برخی رفتارهای مطلوب خاص هستند و بر انگیزه، پشتکار، عملکرد و پیامدهای عملکرد فرد تاثیر می‌گذارد. کاپرارا و همکاران (۲۰۰۹) یک اندازه‌گیری خود گزارشی از خودکارآمدی سیاسی ادراک شده ایجاد کردند. کمبل و همکاران (۱۹۵۴) بر اساس مفهوم خودکارآمدی بندروا را گسترش دادند و مفاهیمی مانند گنجاندن وظایف مختلف مرتبط و قابل اندازه‌گیری به عنوان معیارهای رفتار موفق را به آن اضافه کردند و آن را تبدیل به خودکارآمدی سیاسی کردند. خودکارآمدی سیاسی به قضاوت‌هایی اطلاق می‌گردد که افراد در مورد توانایی‌های خود برای سازماندهی و تاثیرگذاری بر دوره‌های عمل برای دستیابی به اهداف معین دارند. خودکارآمدی سیاسی بر انگیزش و تلاش فرد در حوزه‌های عملکردی مستند می‌کند مانند عملکرد شغلی و باورهای خودکارآمدی در حوزه سیاست تاثیر دارد (بروم و همکاران، ۲۰۲۰).

۱. Mintrom

۲. Sohl

۳. Laurits Bromme, Tobias Rothmund and Gian Vittorio Caprara

## تحولات سازمانی

تحول سازمانی به معنای اعمال تغییرات و رویکردهای جدید در سازمان است که با هدف بهبود فرایندها و رویه‌های سازمانی به انجام می‌رسد. این تغییرات عمدتاً در شکل سازمانی، نحوه فعالیت‌ها و حتی ماهیت سازمانی قابل تشخیص است (پاردو دل وار<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۲). از منظر دیگر، تحول سازمانی به معنای بکارگیری نگرش‌ها، تجهیزات، رویه‌ها و فرایندهای جدید در سازمان است به نحوی که سازمان بتواند خود را نیازهای جدید، اهداف جدید یا انتظارات جدید وفق دهد و به شکل کارآمدتری بتواند با محیط در حال تغییر خود، منطبق گردد (بوردام<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). در تعریف دیگر، تحول سازمانی به تغییرات ملموس و قابل مشاهده‌ای اطلاق می‌شود که به‌واسطه اجرای برنامه‌های جدید و ارتقای توانمندی سازمان در مواجهه با چالش‌های محیطی در سازمان ایجاد می‌شود و می‌تواند ساختار، نحوه فعالیت‌ها و حتی جهت حرکت سازمان را تغییر دهد (اشنایدر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱).

تا حدودی مفهوم تغییر (تحول) سازمانی، مشابه با مفهوم بهبود سازمانی است. لیبیت بهبود سازمان را چنین تعریف می‌کند: توان بخشیدن به فرایندهای عملیاتی و نیروهای انسانی در سازمان برای بالابردن کیفیت عملکرد ارگان‌های مختلف سیستم سازمانی (طاهری لاری، ۱۳۷۷). در همین راستا، تحول سازمان، تلاشی است برنامه‌ریزی شده، در سراسر سازمان که به‌وسیله مدیریت عالی سازمان اداره شده و اثربخشی و سلامتی سازمان را از راه برنامه‌های تغییر برنامه‌ریزی شده در فرآیندهای سازمان، با استفاده از علوم رفتاری افزایش می‌دهد. هدف‌های تحول سازمان عبارت است از: افزایش سازگاری بین ساختار، فرایندها، استراتژی، افراد و فرهنگ سازمان، ایجاد و توسعه راه‌حل‌های نو و خلاقانه در سازمان و توسعه توانایی نوسازی سازمان (الوانی، ۱۳۸۵: ۲۶). فرنچ و ندل بیان می‌دارد که بهبود سازمانی تلاشی طولانی‌مدت برای تقویت توان حل مسئله سازمان و نوسازی فرآیندهای آن مبتنی بر مدیریت مؤثر و فرهنگ مشارکت‌پذیری با استفاده از عوامل تغییردهنده (مداخله‌گر) و بهره‌گیری از دانش رفتاری است (الحسینی، ۱۳۷۹).

۱. Pardo-del-var

۲. Bordum

۳. Schneider

ریچاردال دفت موضوع تحولات سازمانی را در چهار مقوله خلاصه می‌کند: تغییرات اداری، شامل: تغییر ساختار، هدف‌ها، خواش‌های سازمان، سیستم پاداش، سیستم‌های اطلاعاتی و حسابداری؛ تغییرات در افراد سازمان دربرگیرنده: تغییر در نگرش‌ها، مهارت‌ها، تجربه‌ها و رفتار افراد است؛ تغییر در تکنولوژی، این نوع تغییر در رابطه با فرایند تولید سازمان صورت می‌گیرد که شامل: دانش، آگاهی و مهارتی می‌شود که مشخص کننده میزان شایستگی سازمان است. هدف از ایجاد چنین تغییری، افزایش کارایی و مقدار و میزان تولید است؛ تغییر در کالاها و خدمات که مربوط به ارائه محصولات جدید، تغییر در شیوه تولید و یا راه‌اندازی خطوط جدید تولید می‌شود (پورکیانی و پیرمرادی، ۱۳۸۷).

### ادراکات سیاسی

ادراکات سیاست‌های سازمانی ابتدا توسط اوین (۱۹۶۳)، هنگامیکه تفاوت میان ادراکات و واقعیت را بررسی می‌کرد، مطرح شد. او معتقد بود افراد جهان همان‌طور که درک می‌کنند، می‌بینند، نه آن‌طور که واقعاً وجود دارد (گنز و مورای، ۱۹۸۰)؛ پیشنهاد می‌کنند به جای اینکه منحصرأ یک حالت عینی برای اندازه‌گیری ادراک سیاست سازمانی در نظر گرفته شود، از معیارهای ذهنی و ادراکی نیز بهره گرفته شود. در نتیجه این پژوهش‌ها در دهه ۱۹۹۰ ادراک سیاست‌ها توسط فریز و کاشمر (۱۹۹۲) پیشنهاد می‌شود. به نظر می‌رسد بر اساس دلایل ذیل، استفاده از معیار ذهنی مثل ادراک سیاست‌های سازمانی، معیار مناسب‌تری برای اندازه‌گیری میزان سیاسی بودن سازمان‌ها با شد: ادراک سیاست‌ها نسبت به رفتارهای سیاسی واقعی، راحت‌تر اندازه‌گیری می‌شود. ادراک سیاست‌های سازمانی به‌طور واقعی با درک انجام دهندگان مرتبط است؛ بنابراین، نمایانگر بهتری برای نگرش‌ها و تمایلات رفتاری کارمندان است. ادراک سیاست‌های سازمانی نسبت به سیاست‌های واقعی تأثیر بیشتری بر طرز فکر و رفتارهای کارمندان دارد (وی گودا و همکاران؛ ۲۰۰۳). مطالعات و پژوهش‌های انجام گرفته در دو دهه اخیر، منجر به مفهوم‌سازی این پدیده در سطح گسترده‌ای شده است. کاجمر و همکارانش (۱۹۹۹) عنوان می‌کنند که ادراک سیاست‌های سازمانی درجه‌ای است که هرکدام از کارمندان، محیط کار خود را به‌عنوان یک محیط کار ماهیتاً سیاسی می‌پندارند که در آن هر کس به دنبال حداکثر کردن منافع شخصی و بالا بردن مقام و منزلت خود است. نگرش‌ها هنگامی تغییر

می‌کند که بعضی رفتارها و وقایع در مؤلفه‌های نگرش تناقض ایجاد می‌کند و منجر به ایجاد بدبینی کارمندان می‌شوند. با شکل‌گیری نگرش‌ها و احساسات منفی افراد نسبت به سازمان و همچنین نقصان در قواعد رفتار و تصمیم‌گیری، رگه‌هایی از ادراک سیاست سازمانی شکل می‌گیرد (مغانیان و همکاران، ۱۳۹۲). ادراکات کارمندان از ادراک سیاست سازمانی با توجه به عدم قطعیت محیط و کمبود منابع افزایش خواهد یافت و همچنین بر نگرش و رفتار شهروندی تأثیر می‌گذرد. پژوهش‌های مختلفی از رابطه منفی ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی حکایت می‌کنند (ران دال و همکاران، ۱۹۹۹). برداشت از سیاست موجب کاهش رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی، عملکرد وظیفه‌ای و افزایش فشار روان‌شناختی و انحراف سازمانی می‌شود (اسماعیلی، حکاک، شاه‌سیاه، ۱۳۹۵).

ادراک سیاسی کارکنان به‌عنوان ادراک افراد از رفتار و اعمال افرادی است که به منافع خود علاقه‌مندند، تعریف می‌گردد که می‌تواند اثر مثبت و یا منفی داشته باشد، به شکلی که پژوهش‌های انجام شده از رابطه منفی ادراکات سیاسی با رفتار شهروندی، عملکرد شغلی و رابطه مثبت آن با تمایل به ترک شغلی حکایت دارد (سید نظری و همکاران، ۱۳۹۵). ادراکات سیاسی مانند رفتارها سیاسی عینی و قابل مشاهده نیستند. ادراکات سیاسی بسیار تحت تأثیر نگرش افراد و شرایط زمان و مکان است (دنيس و گاردنر، ۲۰۰۴). ادراک سیاسی ممکن است از رفتارهای غیر رسمی که توسط سازمان تحریم نشده‌اند (ممنوع نیستند) و برای ترویج اهداف فردی در فضای سیاسی سازمان طراحی شده‌اند نشأت گرفته باشد (آروای، ۲۰۰۴). ادراک سیاسی سازمان یک قضاوت ذهنی است که میزان سیاسی دیدن و از همین رو غیرعادلانه و غیرمنصفانه دانستن محیط کار را از سوی ادراک‌کننده به نمایش می‌گذارد (فریس و کاکمار، ۱۹۹۴). سیاسی بودن محیط یک سازمان از نظر کارکنان متفاوت است؛ زیرا انگاشت و برداشت آن‌ها با هم متفاوت است که این امر می‌تواند بر روی تمایلات افراد برای برقراری ارتباط تأثیر بگذارد (رحیم‌نیا و حسن‌زاده، ۱۳۸۸).

---

۱. Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A.

۲. Davis, Gardner

۳. Aryee

۴. Ferris & Kacmar

هاچوارتر و تریدوی (۲۰۰۳) در مطالعات خود بیان داشتند که عکس العمل نسبت به درک سیاست‌ها در سازمان می‌تواند محصول دیدگاه مثبت و یا منفی قبلی افراد نسبت به این مسئله باشد (هوجوارتر و تریدوی، ۲۰۰۳). از آنجایی که مشاهده و سنجش فضای سیاسی دشوار است، می‌توان از افراد خواست که ادراک خود را از این‌گونه فعالیت‌ها گزارش دهند. بدین قرار است که فریس و همکاران (۱۹۸۹) و بیشتر پژوهش‌هایی که در مورد فضای سیاسی در سازمان به عمل آمده‌اند، توجه خود را بر این ادراکات تمرکز داده‌اند (باقری و همکاران، ۱۳۹۳).

### پیشینه‌ی پژوهش

مطالعات ساعدی و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه خود با عنوان "کارآفرینی سیاسی: واکاوی پیامدهای آن در عرصه سیاست‌گذاری" نشان دادند توسعه حیات سیاسی و ایجاد ائتلاف‌ها و گروه‌ها، پایش‌های دقیق درونی و بیرونی، جهت‌دهنده سیاست‌ها، تزریق سیاست‌های تازه و نوآورانه و تنظیم روابط در شبکه‌ها مهم‌ترین پیامدهای کارآفرینی سیاسی در عرصه سیاست‌گذاری هستند. برای بهبود قابلیت پاسخگویی سیستم سیاسی به سیاست‌گذاران توصیه می‌شود به کارآفرینان در عرصه سیاست عنایت ویژه‌ای داشته باشند تا با تحول‌آفرینی در ختم‌های و سیاست‌ها راهگشای حل مسائل سازمان و جامعه باشند.

ایگوگا و زوبایرو (۲۰۲۰) در مطالعه خود با عنوان "کارآفرینی جهانی به عنوان ابزاری برای رشد اقتصادی چقدر موثر بوده است؟" نشان دادند کارآفرینی سیاسی می‌تواند قابلیت پاسخگویی به یک نیاز و یا پذیرش ریسک و عاملی برای تغییر و نوآوری است.

دووتاگ، زازیرنی، تان و هانگ (۲۰۲۰) در مطالعه خود با عنوان "توسعه شایستگی‌های کارآفرینی در ویتنام: شواهدی از استان باک نین" معتقدند کارآفرینی منجر به تحولات مثبت در سازمان می‌شود و با ایجاد نوآوری منبعی ارزشمند برای رشد، رفاه فردی و اجتماعی است.

چمیتورز و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) در مطالعه خود با عنوان "تاب‌آوری، خودکارآمدی و مشارکت سیاسی" نشان دادند بین تاب‌آوری، خودکارآمدی سیاسی و مشارکت سیاسی رابطه وجود دارد.

۱. Hochwarter & Treadway,

۲. Andrea Chmitorz, Claudia Landwehr, Arndt Leininger, Thomas Schroeter, Oliver Tüscher



ویکلوند، نیکلاو، شیرماو، برادلیوای (۲۰۱۹) در پژوهش خود با عنوان "کارآفرینی و رفاه: گذشته، حال و آینده" نیز بیان داشتند که کارآفرینی تلاش متعهدانه به خلق ارزش می‌شود و حیات تازه‌ای به سازمان می‌بخشد.

اولاسون و سونسون (۲۰۱۹) در مطالعه خود با عنوان "درک کارآفرینی سیاسی در مدیریت دولت محلی یک چارچوب متنی" بیان داشتند کارآفرینی سیاسی در پی نوآوری‌ها و ایده‌های نو برای عرصه سیاست است.

سونسون (۲۰۱۹) در مطالعه خود با عنوان "کارآفرینی سیاست رسمی به عنوان یک ابزار حاکمیتی برای یکپارچگی سیاست‌ها" بیان داشت که کارآفرینان سیاسی با خلق ایده‌ها و نوآوری‌های جدید به‌عنوان رهبران عرصه سیاست عمل می‌کنند.

نیری و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه خود با عنوان "تأثیر صداقت رفتاری و ادراک سیاست‌های سازمانی بر اعتماد کارکنان وزارت ورزش و جوانان. مدیریت منابع انسانی در ورزش" نیز به رابطه صداقت رفتاری، ادراک سیاست‌های سازمانی با اعتماد کارکنان اشاره داشتند.

رمضانی راد و کیاکجوری (۱۳۹۶) در مطالعات خود با مطالعه نقش میانجی ادراکات سیاسی سازمان بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی و سازمانی نشان دادند عوامل شغلی، سازمانی و شخصی از طریق برداشت از سیاست بر رفتار سیاسی اثر داشت.

مطالعه روح الهی، اقبال پور و جلالی (۱۳۹۵) در مطالعه خود با عنوان "بررسی تأثیر سیاست‌های سازمانی ادراک شده بر رضایت شغلی و سبک‌های رهبری" نشان دادند سیاست‌های سازمانی عامل کلیدی برای کنترل ترافیک هوایی فرودگاه‌های نظامی که درگیر در ایمنی پروازها و جان مسافران است، دارای اهمیت است؛ بنابراین، به نظر می‌رسد می‌توان با ادراک مثبت کارکنان از سیاست‌های سازمانی و در پی آن گامی مهم در افزایش رضایت شغلی کارکنان برداشت.

رستگار و همکاران (۱۳۹۵) و دداهانو و ری (۲۰۱۵) نشان دادند که بین ادراک عادلانه بودن سیاست‌های وضع شده در سازمان و اعتماد رابطه وجود دارد. اگر ادراک افراد مبنی بر عادلانه بودن سیاست‌های وضع شده در سازمان و افزایش اعتماد رابطه وجود دارد و فرد نگرش مثبتی به سیاست‌ها پیدا می‌کند.

قلی پور پینوندی و بزرگی (۱۳۹۴) در مطالعه خود با عنوان "رابطه تحولات سازمانی با امید و انگیزه سازمانی در مراکز سازمانی" نشان دادند ساختار انگیزشی عامل مهمی است که بر روی تغییرات اجتماعی و تحول جوامع اثر می‌گذارد. انگیزش تمایل به انجام، کار یا حرکت به سمت کاربست رفتاری خاص است. وقتی فرد برای موفقیت انگیزه پیدا می‌کند، انتظار پیامدهای مثبت دارد و وقتی برای اجتناب از شکست با انگیزه می‌شود انتظار پیامدهای منفی دارد امروزه در عصر ارتباطات و انفجار اطلاعات، ادارات و سازمان‌های کارآمد، نیاز به بهبود، توسعه و گسترش عملیات اجرایی دارند و تغییر و تحولات سریع محیطی، مدیریت تحول و بهبود را در موقعیت‌های مختلف اجتناب‌ناپذیر کرده است.

حسین پور و رحمت‌آبادی (۱۳۹۳) در مطالعه خود "شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر تحول در ساختار سازمان‌های نظامی" بیان داشتند منابع قدرت در سازمان برخلاف نگرش عقلایی بسیار بیشتر از قدرت مشروع و قدرت‌های ناشی از پست و مقام سازمانی است به همین سبب برای درک تحولاتی که در سازمان روی می‌دهد، شناخت رفتارهای سیاسی و ادراک از سیاست‌ها در سازمان و زمینه‌ها و عوامل تشدیدکننده یا تخفیف دهنده آن‌ها مهم است.

### فرضیه‌ها

کارآفرینی سیاسی تأثیر معناداری بر تحولات سازمانی دارد.  
خودکارآمدی سیاسی تأثیر معناداری بر تحولات سازمانی دارد.  
کارآفرینی سیاسی تأثیر معناداری بر ادراک سیاسی دارد.  
خودکارآمدی سیاسی تأثیر معناداری بر ادراک سیاسی دارد.  
ادراک سیاسی تأثیر معناداری بر تحولات سازمانی دارد.  
کارآفرینی سیاسی تأثیر معناداری بر تحولات سازمانی با نقش میانجی ادراک سیاسی دارد.  
خودکارآمدی سیاسی تأثیر معناداری بر تحولات سازمانی با نقش میانجی ادراک سیاسی دارد.

### روش

پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه فرماندهان و نیروهای نظامی مشغول به کار در نیروی هوایی پایگاه نوزه همدان بود. به دلیل احتمال ریزش نمونه آن در شرایط بحرانی کرونا و کمبود وقت نیروهای نظامی ۲۲۰ نفر از بین فرماندهان نظامی به روش تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب

شدند. ابزارهای پژوهش پرسشنامه کارآفرینی سیاسی شامل کاپارارا و همکاران (۲۰۰۹) شامل ۱۰ سؤال، پرسشنامه ادراکات سیاسی کارکنان کاکمار و کارلوس (۱۹۹۷) شامل ۱۵ سؤال، باور خودکارآمدی سیاسی بروم و همکاران (۲۰۲۰) دارای ۱۰ سؤال و پرسشنامه تغییر و تحولات سازمانی میل (۲۰۰۳) شامل ۱۰ گویه بود. پرسشنامه‌ها در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم تدوین شده‌اند؛ که روایی صوری آن مورد تأیید صاحب‌نظران مدیریت قرار گرفت و پایایی ابزارهای به ترتیب برای ادراکات سیاسی ۰,۹۰,۰، باور خودکارآمدی سیاسی ۰,۸۶,۰، کارآفرینی سیاسی ۰,۸۶,۰، تحولات سازمانی ۰,۸۰,۰ از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و تأیید شد. پس از گردآوری اطلاعات به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش از بررسی فرضیه‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. در سطح آمار توصیفی از شاخص‌هایی همچون جداول و نمودارهای توزیع فراوانی و در سطح استنباطی از تحلیل عاملی و تحلیل مسیر استفاده شد. همچنین برای محاسبات و تحلیل‌های آماری از رایانه و نرم‌افزارهای SPSS, lisrel نسخه ۱۸ انجام گرفت.

#### یافته‌ها:

پس از توصیف نحوه توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب متغیر جمعیت شناختی، در بخش دیگری از این فصل، سؤالات پژوهش به تفکیک مورد بررسی قرار گرفته است. قبل از بررسی سؤالات پژوهش لازم بود از رعایت برخی پیش‌فرض‌های اساسی جهت استفاده از آزمون‌های پارامتریک اطمینان حاصل گردد. در این زمینه یکی از پیش‌فرض‌های موردنیاز جهت استفاده از آزمون‌های پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده‌ها هست. جهت قضاوت در مورد نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. در این آزمون فرض صفر بیانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها و فرض خلاف بیانگر غیر نرمال بودن توزیع داده‌ها هست.

جدول ۱: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف پیرامون بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره Z	سطح معنی‌داری
باورهای خودکارآمدی سیاسی	۲۲۰	۳,۱۸۸	۰,۶۶۴	۰,۸۶۴	۰,۴۴۴
کارآفرینی سیاسی	۲۲۰	۳,۳۲۰	۰,۴۴۳	۱,۱۴۳	۰,۱۴۷
ادراک سیاسی	۲۲۰	۳,۳۰۲	۰,۶۵۶	۱,۱۲۲	۰,۱۶۱
تغییر سیاست‌های سازمان	۲۲۰	۳,۰۲۷	۰,۶۸۹	۱,۱۳۳	۰,۱۵۳

همان‌گونه که در جدول (۱) ملاحظه می‌شود، مقادیر آماره Z در مورد چهار متغیر باورهای خودکارآمدی سیاسی، کارآفرینی سیاسی، ادراک سیاسی و تغییر سیاست‌های سازمانی به ترتیب برابر با ۰,۸۶۴، ۱,۱۴۳، ۱,۱۲۲ و ۱,۱۳۳ هست. همچنین سطح معنی‌داری متناظر با هر یک از این مؤلفه‌ها به ترتیب ۰,۴۴۴، ۰,۱۴۷، ۰,۱۶۱ و ۰,۱۵۳ است ( $p > 0.5$ ). از آنجاکه مقادیر Z در سطح خطای کمتر از ۰.۰۵ معنی‌دار نبود، بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌های مربوط به هر چهار متغیر باورهای خودکارآمدی سیاسی، کارآفرینی سیاسی، ادراک سیاسی و تغییر سیاست‌های سازمانی تأیید می‌گردد و لذا می‌توان در ادامه از آزمون‌های پارامتریک جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده نمود.

جدول (۲): نتایج بارهای عاملی مرتبه اول و دوم و مقدار تی

مرتبه دوم		مرتبه اول		شاخص‌ها	مؤلفه‌ها	متغیر
t-value	بارعاملی (λ)	t-value	بارعاملی (λ)			
۱۰,۴۲	۰,۶۴	۸,۹۵	۰,۶۵	(۱) افراد در این سازمان سعی می‌کنند با پایین کشیدن دیگران خودشان پیشرفت کنند	-	کارآفرینی سیاسی
		۸,۹۶	۰,۷۰	(۲) در این سازمان گروه‌های بانفوذی هستند که کسی توان مقابله با آن‌ها را ندارد		
		۸,۶۴	۰,۶۴	(۳) در این سازمان کارمندان تشویق می‌شوند تا رک و واضح حرفشان را بزنند		
		۹,۴۸	۰,۹۰	(۴) این سازمان جایی برای افراد بله قربانگو نیست. ایده‌های مثبت مدنظر هستند؛ حتی اگر با نظرهای مدیران مخالف باشد		
		۹,۲۲	۰,۷۴	(۵) در این سازمان موافقت با افراد قدرتمند، بهترین کار است		
		۹,۲۴	۰,۷۰	(۶) در این سازمان بهترین کار این است که کارها به صورت عادی پیش بروند و کسی کار جدیدی انجام ندهد.		
		۹,۴۳	۰,۷۹	(۷) در این سازمان بعضی اوقات سکوت کردن آسان‌تر از این است که با سیستم و ساختار سازمانی مقابله کنیم.		

کارآفرینی و خودکارآمدی سیاسی اقدامی برای ... / ۱۸۵

مرتبۀ دوم		مرتبۀ اول		شاخص ها	مؤلفه‌ها	متغیر
t-value	بارعاملی (λ)	t-value	بارعاملی (λ)			
		۹,۳۱	۰,۷۶	۸) در این سازمان بعضی اوقات بهتر است به جای واقعیت چیزی را به افراد بگوییم که دوست دارند بشنوند		
		۹,۱۷	۰,۷۹	۹) در این سازمان آنچه به شما گفته می‌شود، مطمئنتر از آن چیزی است که تصور می‌کنید		
		۹,۲۳	۰,۸۴	۱۰) از وقتی که در این سازمان کار می‌کنم، سیاست خاصی را برای ارتقا و پرداخت ندیده‌ام		
		-	۹,۷۵	۱) نظر سیاسی خود را آشکارا بیان می‌کنید، حتی در شرایط آشکارا خصمانه قرار بگیرید.	-	
		۱۸,۱۲	۰,۹۱	۲) اطمینان حاصل کنید که مافوق‌های سیاسی شما به تعهدات خود در قبال نیروی‌های نظامی عمل می‌کنند.		
		۱۳,۳۲	۰,۸۸	۳) ابتکارات عمومی را برای حمایت از برنامه‌های سیاسی که فکر می‌کنید عادلانه هستند، ترویج می‌دهید		
		۱۳,۹۰	۰,۸۸	۴) روابط شخصی را با نمایندگان مقامات دولتی ملی حفظ کنید.		
		۸,۷۱	۰,۷۱	۵) تأثیر قاطع بر انتخاب رهبران نظامی دارید		
		۹,۱۲	۰,۷۵	۶) احساس تعلق می‌کنید و با آن‌ها احساس صمیمیت می‌کنید و باور دارید که نقش تعیین کننده‌ای در گروه نظامی دارید		
		۸,۸۸	۰,۷۴	۷) یک کمپین اطلاعاتی مؤثر برای جنبش سیاسی یا حزبی که در مورد		
۱۰,۴۲	۰,۶۵					خودکارآمدی سیاسی

مرتبۀ دوم		مرتبۀ اول		شاخص ها	مؤلفه‌ها	متغیر
t-value	بارعاملی (λ)	t-value	بارعاملی (λ)			
				عقاید و برنامه‌ها با آن موافق هستید، انجام می‌دهید		
		۸,۷۸	۰,۷۱	۸) به فرماندهان سیاسی را که به آن‌ها اعتماد دارید، فعالانه برای آن‌ها فعالیت می‌کنید و ارتباط برقرار می‌کنید		
		۱۳,۷۱	۰,۸۸	۹) فعالیت‌های مؤثر اطلاعات و دانش نظامی را در بین همکاران، برای حفظ برنامه‌های سیاسی که به آن اعتقاد دارید، ترویج می‌دهید		
		۸,۷۳	۰,۷۲	۱۰) ابزارهایی که به‌عنوان یک نیروی نظامی در دسترس من است برای نظارت انتقادی بر فعالیت‌های مافوقم استفاده کنم		
۱۱,۲۱	۰,۹۷	۹,۱۵	۰,۷۵	۱) افراد در این سازمان تلاش می‌کنند که با تخریب دیگران خود را بالاتر ببرند.	رفتار سیاسی عمومی	ادراکات سیاسی
		۸,۶۴	۰,۶۵	۲) همواره یک گروه قدرتمند در این بخش وجود داشته است که کسی نتوانسته آن‌ها را دور بزند.		
		۴,۸۷	۰,۵۵	۳) کارمندان تشویق می‌شوند که نظرات خود را به شکلی صادقانه و رک بیان نمایند حتی وقتی این نظرات در انتقاد از ایده‌های تثبیت‌شده باشند.	پیشرفت مستمر	
		۸,۴۵	۰,۶۳	۴) هیچ جایی برای افراد به‌قربان‌گو در اینجا وجود ندارد: ایده‌های خوب مطلوب هستند حتی اگر به معنای مخالفت با افراد بالادستی باشد.		

کارآفرینی و خودکارآمدی سیاسی اقدامی برای ... / ۱۸۷

مرتبۀ دوم		مرتبۀ اول		شاخص ها	مؤلفه‌ها	متغیر
t-value	بارعاملی (λ)	t-value	بارعاملی (λ)			
		۳,۹۸	۰,۵۸	(۵) موافقت نمودن با دیگر افراد قدرتمند بهترین جایگزین در این سازمان می‌باشد.		
		۸,۶۵	۰,۷۴	(۶) بهتر است که در این سازمان اوضاع را به هم نزنیم.		
		-	۰,۷۵	(۷) گاهی ساده‌تر این است که ساکت بمانیم تا اینکه با سیستم مبارزه کنیم.		
		۱۸,۲۱	۰,۹۱	(۸) بیان چیزی که دیگران می‌خواهند بشنوند گاهی بهتر از گفتن واقعیت است.		
		۱۳,۳۲	۰,۸۸	(۹) بهتر است که هر چیزی که به شما دستور می‌دهند را قبول کنید به جای اینکه خود برای خود تصمیم بگیرید.		
		۱۳,۹۰	۰,۷۵	(۱۰) از زمانی که در این بخش کار کرده‌ام، من هیچ‌گاه ندیده‌ام که سیاست‌های پرداخت و ارتقا به شکلی نظام‌مند انجام شوند.		
		۱۰,۵۷	۰,۷۱	(۱۱) من به یاد ندارم که فردی اضافه‌حقوق یا ارتقایی را دریافت کرده باشد که باسیاست‌های معمول سازمان همخوانی نداشته است.		
		۱۰,۱۱	۰,۶۸	(۱۲) هیچ‌کدام از اضافه‌حقوق‌هایی که دریافت کرده‌ام منطبق باسیاست‌های چگونگی تعیین اضافه‌حقوق نبوده است.	سیاست‌های پرداخت و ارتقا	
		۹,۱۵	۰,۵۹	(۱۳) سیاست‌های اضافه‌حقوق و ارتقای بیان‌شده هیچ ربطی به چگونگی		

مرتبۀ دوم		مرتبۀ اول		شاخص ها	مؤلفه‌ها	متغیر
t-value	بارعاملی (λ)	t-value	بارعاملی (λ)			
				تعیین اضافه‌حقوق‌ها و ارتقاها در این بخش ندارد.		
		۱۲,۸۱	۰,۷۵	۱۴) در خصوص تصمیمات اضافه‌حقوق و ارتقا، سیاست‌ها و رویه‌ها اهمیتی ندارند.		
		۱۰,۵۲	۰,۶۱	۱۵) ارتقای شغلی در این سازمان ارزش چندانی ندارد چرا که نحوه‌ی تعیین آن‌ها بسیار سیاسی است.		
۱۰,۴۲	۰,۵۹	—	۰,۸۶	ارزش‌های ما تضمین می‌کند که هنگام تغییر سیاست سازمان، ما نیز تغییر می‌کنیم		
		۱۹,۸۸	۰,۸۶	من خود را متعهد می‌دانم که در راستای موفقیت سازمان، اقداماتم را بر اساس سیاست‌های جدید تدوین یافته تغییر دهم		
		۱۸,۱۳	۰,۹۶	پیش از اجرای برنامه‌ها و سیستم‌های جدید، ارتباطات کافی با نیروها رخ می‌دهد		
		۱۸,۱۴	۰,۹۵	اطلاعات در زمینه تغییرات آینده در خصوص سیاست‌های سازمانی به هنگام ارائه می‌شود		
		۱۲,۴۴	۰,۷۸	تغییر سیاست‌ها به سازمان کمک کرده است که به اهداف رشدش دست یابد		
		۱۶,۷۸	۰,۸۲	این سازمان‌ها جهت رقابت کردن به شیوه‌ای اثربخش، تغییرات لازم را در سیاست‌ها ایجاد می‌کند		
		۱۴,۹۷	۰,۸۵	سازمان ما از ایجاد نوآوری و تغییر سیاست‌ها نفع می‌برد		

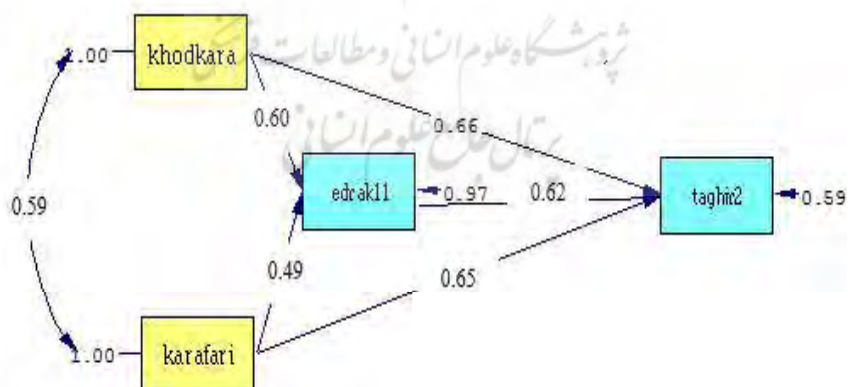
تغییر سیاست‌های سازمانی



مرتبۀ دوم		مرتبۀ اول		شاخص‌ها	مؤلفه‌ها	متغیر
t-value	بارعاملی (λ)	t-value	بارعاملی (λ)			
		۹,۱۲	۰,۶۶	تغییرات سیاست‌های گذشته نتایج مثبتی داشته است		
		۱۵,۹۳	۰,۹۰	جو سازمان برای ایجاد تغییر در سیاست‌ها، بسیار مثبت و حمایتی است		
		۷,۰۵۱	۰,۶۶	این سازمان برای بهبود مستمر ارزش قائل است		

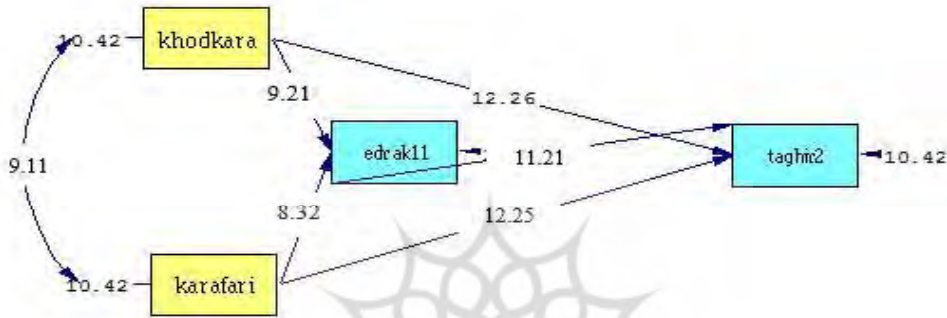
تمامی مقادیر بارهای عاملی از ۰,۰۵ بیشتر شده‌اند و هم چنین مقادیر محاسبه شده t برای هر یک از بارهای عاملی بالای ۱,۹۶ است. لذا می‌توان همسویی سؤالات پرسشنامه برای اندازه‌گیری مفاهیم را در این مرحله معتبر نشان داد. (هومن ۱۳۹۲). در واقع نتایج نشان می‌دهد آنچه محقق توسط سؤالات پرسشنامه قصد سنجش آنها را داشته است توسط این ابزار محقق شده است. شاخصی که بار عاملی بالاتری داشته باشد، دارای اهمیت بالاتری نسبت به سایر شاخص‌ها می‌باشد.

### نتایج تحلیل مسیر



### نمودار ۱: الگوی معادلات ساختاری در حالت استاندارد

نمودار فوق نشان می‌دهد که آیا متغیرهای وابسته به درستی توسط متغیرهای مستقل سنجیده می‌شوند؟ نتایج به دست آمده حاکی از آن است که متغیرهای مستقل به خوبی می‌توانند متغیر وابسته را تبیین کنند. از آنجاکه بار عاملی تمام متغیرهای مشاهده شده بزرگتر از ۰,۳ هست بنابراین رابطه مطلوبی بین متغیرهای مستقل و متغیرهای میانجی و وابسته وجود دارد.



### نمودار ۲: الگوی معادلات ساختاری در حالت معناداری (ضرایب t-value)

نمودار ۲ معنی‌داری ضرایب بین متغیرهای آشکار و پنهان را نشان می‌دهد. از آنجاکه معنی‌داری در سطح ۰,۰۵ بررسی شده است اگر میزان مقادیر یا ضرایب به دست آمده t-value خارج از بازه ۱,۹۶± باشند، رابطه معنی‌دار است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد مقادیر t برای تمامی ارتباطات معنی‌دار می‌باشند.

جدول ۳: برآوردهای ضرایب متغیرهای پژوهش

برآورد متغیرها	نوع اثر	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	t
اثر باورهای خودکارآمدی سیاسی بر تحولات سازمانی	مستقیم	۰,۶۶*	۰,۰۰۱	۱۲,۲۶
اثر کارآفرینی سیاسی بر تحولات سازمانی	مستقیم	۰,۶۵**	۰,۰۰۱	۱۲,۲۵
اثر باورهای خودکارآمدی سیاسی بر ادراکات سیاسی	مستقیم	۰,۶۰**	۰,۰۰۱	۹,۲۱
اثر کارآفرینی سیاسی بر ادراکات سیاسی	مستقیم	۰,۴۹**	۰,۰۰۱	۸,۳۲
اثر ادراکات سیاسی بر تحولات سازمانی	مستقیم	۰,۵۱**	۰,۰۰۱	۵,۲۹
اثر کارآفرینی سیاسی بر تحولات با نقش میانجی ادراک سیاسی	غیر مستقیم	۰,۳۱**	۰,۰۰۱	۱۰,۴۲
اثر خودکارآمدی سیاسی بر تحولات با نقش میانجی ادراک سیاسی	غیر مستقیم	۰,۳۹**	۰,۰۰۱	۱۰,۴۲

$$* P < 0.05, ** P < 0.01, *** P < 0.001$$

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۳ اثر باورهای خودکارآمدی سیاسی بر تحولات سازمانی برابر با ۰,۶۶ و با توجه به مقدار ( $t=26,12$ ) در سطح ۰,۰۱ معنی دار است. با توجه به نتایج به دست آمده اثر کارآفرینی سیاسی بر تحولات سازمانی برابر با ۰,۶۵ و با توجه به مقدار ( $t=25,12$ ) در سطح ۰,۰۱ معنی دار است. با توجه به نتایج به دست آمده اثر باورهای خودکارآمدی سیاسی بر ادراکات سیاسی برابر با ۰,۶۰ و با توجه به مقدار ( $t=21,9$ ) در سطح ۰,۰۱ معنی دار است. اثر کارآفرینی سیاسی بر ادراکات سیاسی ۰,۴۹ و با توجه به مقدار ( $t=32,8$ ) در سطح ۰,۰۱ معنادار است. اثر ادراکات سیاسی بر تحولات سازمانی ۰,۵۱ و با توجه به مقدار ( $t=29,5$ ) در سطح ۰,۰۱ معنادار است.

جدول ۴: شاخص‌های نیکویی برازش مدل معادلات ساختاری

شاخص برازندگی	دامنه قابل پذیرش	میزان به دست آمده
خی دو	-	۱,۲۴
سطح معنی داری	کمتر از ۰,۰۵	۰,۰۰۹
نسبت خی دو به درجه آزادی	کمتر از ۳	۲,۱۱
RMSEA	کمتر از ۰,۰۸	۰,۰۴
GFI	بزرگتر از ۰,۹	۰,۹۳
AGFA	بزرگتر از ۰,۹	۰,۹۱
NFI	بزرگتر از ۰,۹	۰,۹۳
CFA	بزرگتر از ۰,۹	۰,۹۲

در خصوص شاخص‌های برازش الگو نیز این نتایج به دست آمده است. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی نشان می‌دهند که مدل از برازش خوبی برخوردار است. مقدار جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) برابر با ۰,۰۴ است. سایر شاخص‌های برازندگی مانند شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFA) نیز به ترتیب ۰,۹۱ و ۰,۹۰ به دست آمد که برازندگی مدل را تأیید می‌کنند. شاخص (NFI) ۰,۹۳ بود که بزرگتر از ۰,۰۹ بود و شاخص (CFA) که بزرگتر از ۰,۰۹ بود. این یافته نشان می‌دهد که شاخص‌ها از وضعیت مطلوبی برخوردارند کمترین میزان مربوط به شاخص AGFA و بیشترین میزان مربوط به شاخص NFI بود.

**بحث و نتیجه‌گیری:**

نتایج نشان داد که کارآفرینی سیاسی تأثیر معناداری بر تحولات سازمانی دارد. این یافته با مطالعات الوانی (۱۳۹۵)، اولاکراوای، میتس، کارلسون (۲۰۱۶، ۲۰۱۹)، ساعدی و همکاران (۱۳۹۹) همسو است چراکه معتقدند کارآفرینی سیاسی منجر به تحولات سازمانی میشود. این بدان معنی است که کارآفرینی سیاسی در سازمان‌های نظامی، با خلق ایده‌های نو و سیاست‌های جدید متناسب با شرایط محیطی منجر به تحول در سیاست‌های سازمانی می‌شود. همان‌طور که مطالعات نشان داده است کارآفرینی سازمانی راهی برای تغییر و تحولات سیاست‌های سازمانی است که باید در سازمان‌های نظامی بر اساس مقتضیات و شرایط محیطی مورد توجه قرار گیرد. در استناد بیشتر در این زمینه مطالعه ساعدی و همکاران (۱۳۹۹) است که معتقد است در عرصه سیاست و سیاست‌گذاری باید کارآفرینان مورد توجه باشند. در اشاره به رابطه این دو متغیر به مطالعه سونسون (۲۰۱۹) استناد می‌شود که معتقد است کارآفرینان سیاسی با خلق ایده‌ها و نوآوری‌های جدید به‌عنوان رهبران عرصه تغییر سیاست‌ها عمل می‌کنند. ایگوگا و زوبایرو (۲۰۲۰) نشان دادند کارآفرینی سیاسی می‌تواند قابلیت پاسخگویی به یک نیاز و یا پذیرش ریسک و عاملی برای تغییر و نوآوری است. دوونتاگ و همکاران (۲۰۲۰) نیز نشان داد کارآفرینی سیاسی منجر به تحولات مثبت در سازمان می‌شود و با ایجاد نوآوری منبعی ارزشمند برای رشد، رفاه فردی و اجتماعی است؛ بنابراین کارآفرینان سیاسی در محیط‌های نظامی با خلق ایده‌ها و پیشنهاد‌های جدید آن‌ها می‌توان از پس بحران‌ها و چالش‌های محیطی که سازمان‌های نظامی با آن‌ها مواجه هستند و دائماً باید به شکلی چابک و با دقت پاسخگو باشند برآیند.

نتایج نشان داد خودکارآمدی سیاسی تأثیر معناداری بر تحولات سازمانی دارد. این یافته با مطالعات سول (۲۰۱۴) و بندروا (۱۹۹۷) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت خودکارآمدی سیاسی از طریق تأثیر بر درک سیاسی افراد بر درک سیاسی مطلوب از نظام سیاسی سازمان، باورها و نگرش‌های نیروهای نظامی را برای تغییر و تحولات فراهم می‌آورد. در استناد به این یافته مطالعه سول (۲۰۱۴) است که بیان می‌دارد خودکارآمدی سیاسی بر سیاسی سازمان اثر می‌گذارد، توانایی درک اعمال سیاسی مدیران را در مورد سیاست‌های سازمانی نشان می‌دهد؛ خودکارآمدی سیاسی با تغییر در باورهای نیروی‌های سازمان، باورهای آنان را برای تغییر به سمت اثربخشی و تغییر سیاست‌های سازمانی سوق می‌دهد. در این زمینه مطالعات بندروا

(۱۹۹۷) نیز نشان داده که خودکارآمدی سیاسی به افراد سازمانی توانایی فردی می‌دهد که فرد از طریق همین توانایی‌ها و آگاهی‌ها تغییر سیاست‌های سازمانی را لازم بداند؛ بنابراین بر اساس مطالعات نامبرده و این یافته می‌توان گفت خودکارآمدی سیاسی نقش بسیار مهمی در تحولات سیاست‌های سازمانی دارد چراکه در نیروهای نظامی این باور را می‌دهد که آن‌ها توانایی‌های لازم برای تغییر سیاست‌های سازمانی در راستای پیشبرد اهداف نظامی را دارند و از طریق همین باور بر اساس مقتضیات زمانی و مکانی به تغییر سیاست‌ها بپردازند.

نتایج نشان داد که کارآفرینی سیاسی تأثیر معناداری بر ادراک سیاسی دارد. این یافته با مطالعات ون دن بوس و همکاران (۱۹۹۷)، نعمتی و همکاران (۱۳۹۹)، ویکچون و همکاران، (۲۰۱۴)، رستگار و همکاران (۱۳۹۵) و دداهانو و ری (۲۰۱۵) و سوهل (۲۰۱۴) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت کارآفرینی سیاسی از طریق تأثیری که بر انگیزش و درک نیروی-های نظامی برای تغییر سیاست‌ها بر اساس مقتضیات و شرایط می‌تواند بر میزان ادراک سیاسی آن‌ها تأثیر می‌گذارد و یکچون و همکارانش (۲۰۱۴) در استناد به این موضوع نشان می‌دهد که کارآفرینی سیاسی کنش سیاسی منفی یا مثبت فرد برای پذیرش تغییر در سیاست‌های سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

نتایج حاکی از آن است که خودکارآمدی سیاسی تأثیر معناداری بر ادراک سیاسی دارد. این بدان معنی است که خودکارآمدی سیاسی از طریق تحت تأثیر قرار دادن باورهای نیروی انسانی از اینکه تغییر سیاست‌ها منجر به پیشبرد اهداف سازمان می‌شود بر میزان درک سیاسی آن‌ها تأثیر می‌گذارد این یافته با مطالعات سوهل (۲۰۱۴)، یگو و ابرسکی (۲۰۱۲)، چانگ و چاوی (۲۰۰۹) و سول (۲۰۱۴) همسو است. در تبیین این ارتباط، به مؤلفه خودکارآمدی سیاسی داخلی اشاره می‌شود چراکه این واژه بین خودکارآمدی و ادراک سیاسی کارکنان ارتباط برقرار می‌کند. چراکه خودکارآمدی داخلی بازتابی و یک خودتنظیمی برای اعمال، درک و رفتار افراد سازمان می‌دهد و به‌عنوان مکانیسمی عمل می‌کند که درک و باور افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد به همین علت می‌تواند بر ادراک سیاسی کارکنان نیز تأثیر بگذارد. در استناد به این یافته مطالعه سوهل (۲۰۱۴) نشان داده است که خودکارآمدی سیاسی داخلی به ادراک فرد از توانایی‌های خود برای اجرای اقدامات سیاسی مربوط می‌شود و از دیدگاه سول (۲۰۱۴) خودکارآمدی سیاسی

بر نتایج سیاسی سازمان اثر می‌گذارد و توانایی درک اعمال سیاسی از نظام سیاسی سازمان را در افراد نشان می‌دهد.

نتایج نشان داد ادراک سیاسی تأثیر معناداری بر تحولات سازمانی دارد. این بدان معنی است که هرچه ادراک سیاسی کارکنان برای تغییر و تحولات مثبت باشد و آن‌ها به این تغییرات برای پیشبرد اهداف سازمان و موفقیت سازمانی باور داشته باشند از خود پذیرش بیشتری برای تغییر و تحولات نشان می‌دهند. این یافته با مطالعات لنتسج (۲۰۱۹) همسو است. لنتسج (۲۰۱۹) معتقد است برای تغییر دستگاه‌های سیاسی از درون باید ادراک سیاسی کارکنان نیز مورد توجه قرار گیرد. در تبیین یافته می‌توان گفت زمانی که درک سیاسی افراد برای تغییرات سیاست‌های سازمانی منفی باشد هیچ‌گونه تغییری صورت نمی‌گیرد چراکه با مقاومت افراد سازمان مواجه خواهد شد؛ اما اگر نسبت به تغییر و تحولات ادراکات مثبتی در افراد وجود داشته باشد تحولات در سیاست‌های سازمان به سهولت انجام می‌شود.

نتایج نشان داد کارآفرینی سیاسی تأثیر معناداری بر تحولات سازمانی با نقش میانجی ادراک سیاسی دارد. این یافته با مطالعات رستگار و همکاران (۱۳۹۵) و دداهانو و ری (۲۰۱۵)، قلی پور پینوندی و بزرگی (۱۳۹۴)، مطالعات الوانی (۱۳۹۵)، اولاکراوای، میتس، کارلسون (۲۰۱۶)، ساعدی و همکاران (۱۳۹۹)، ون دن بوس و همکاران (۱۹۹۷)، نعمتی و همکاران (۱۳۹۹)، (ویکچون و همکاران، ۲۰۱۴)، رستگار و همکاران (۱۳۹۵) و دداهانو و ری (۲۰۱۵) و سوهل (۲۰۱۴) که به ارتباط دو به دویی این متغیرها اشاره داشتند، همسو است. این بدان معنی است که کارآفرینی سیاسی در سازمان با ایده‌ها و پیشنهادات منطقی که بر اساس مقتضیات، بحران‌ها و شرایط جامعه که سازمان نظامی را تحت تأثیر قرار می‌دهد تغییر سیاست‌های سازمانی را می‌طلبد اما اگر نیروهای نظامی وجود و اجرایی شدن این سیاست‌ها را باور و درک نکنند تغییرات با مشکل مواجه می‌شود اما اگر نیروهای نظامی و فرماندهان درک مثبتی از این تغییرات پیدا کنند برای تغییرات و تحولات سازمان تمایل پیدا می‌کنند و با درک سیاسی مثبتی که از این تحولات خواهند داشت برای پذیرش آن استقبال کرده و تمایل خود را نشان می‌دهد در نتیجه تحولات در سیاست‌های سازمانی به‌آسانی انجام می‌شود.

نتایج نشان داد خودکارآمدی سیاسی تأثیر معناداری بر تحولات سازمانی با نقش میانجی ادراک سیاسی دارد. سوهل (۲۰۱۴) و بندروا (۱۹۹۷)، یگو و ابرسکی (۲۰۱۲)، چانگ و چاوای

(۲۰۰۹) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت خودکارآمدی سیاسی از طریق ایجاد باور مثبت در نیروی‌های نظامی نسبت به توانایی‌هایشان برای تغییر و تحول در سیاست‌های سازمانی بر انگیزش و باور مثبت آن‌ها برای درک پیامدهای مثبت حاصل از سیاست‌های سازمانی بر ادراک سیاسی آن‌ها تأثیر مثبت می‌گذارد. می‌توان گفت چالش‌ها و بحران‌هایی که سازمان‌های نظامی با آن مواجه هستند روز به‌روز بیشتر و متنوع‌تر می‌شود از این نظر این سازمان‌ها باید پاسخگویی چابک، سریع و بادقتی از خود نشان دهند برای این منظور نیاز به یک سری سیاست‌ها اتخاذ شده به‌روز دارند به همین دلیل آن‌ها برای موفق شدن در این زمینه نیاز به خودکارآمدی سیاسی و درک سیاسی مثبت نیروها و فرماندهان نظامی است.

کارآفرینی سیاسی و باور به خودکارآمدی سیاسی منجر به اثربخشی سیاست‌ها و اقدامات برای تغییرات می‌شوند؛ بنابراین این دو عامل نقش بسیار مهمی در کاهش مقاومت افراد سازمان برای تغییرات دارند و حتی به‌عنوان ابزارهایی برای آمادگی، ارائه اطلاعات، شفاف‌سازی، ایجاد مشارکت برای تغییرات را فراهم‌سازی می‌کنند.

از طرف دیگر درک سیاست‌های سازمانی توسط کارکنان مقوله تغییرات سیاست‌ها در سازمان و تحولات سازمانی را با نقش واسطه‌ای خود شدت می‌بخشد؛ بنابراین باور خودکارآمدی سیاسی و کارآفرینی سیاسی متغیرهای مهم سازمانی در نظام سیاسی سازمان می‌توانند با واسطه‌گری درک ادراکات سیاسی روند تغییرات و تحولات سازمانی را تسهیل و بهبود بخشند. این بدان معنی است کارآفرینی سیاسی با آماده ساختن سازمان و ارائه آگاهی‌ها به کارکنان و اعتماد سازمانی با ایجاد همکاری و اعتماد دوطرفه بین فرد و سازمان و مثبت‌سازی درک مثبت از تغییرات سیاست‌ها دارند و به‌واسطه این عوامل مقاومت برای تغییر را در کارکنان و محیط سازمانی کاهش داده و آن‌ها را برای تحولات سازمانی و تغییر سیاست‌ها آماده می‌سازند. خودکارآمدی سیاسی نیز این باور را که افراد خود را دخیل در این تحولات سازمانی بدانند نقش مؤثری ایفا می‌کند. کاظم‌زاده (۱۳۹۳) عامل بقای سازمان‌ها را همین تغییر و تحولات می‌داند و معتقد است تغییر و تحول به‌عنوان یک ضرورت مستمر مطرح شده است. در شرایط رقابتی امروز، تحول مستمر سازمانی، تنها راه برای رشد و توسعه محسوب می‌شود و سازمان‌ها می‌باید آمادگی خود را برای تغییرات مستمر حفظ نموده و انعطاف‌پذیری بالایی از خود نشان دهند. در رابطه

با اهمیت این تغییرات در سیاست‌ها تانگ و گائو (۲۰۱۲) بیان می‌کنند مدیریت واکنش کارکنان نسبت به تغییرات و تحولات سازمانی، به‌عنوان یکی از کارکردهای مهم و اساسی در مدیریت منابع انسانی مطرح شده است که می‌تواند به‌عنوان ابزاری در اختیار مدیران تعریف شود که فرآیند تحولات سازمانی را تسریع و بهبود می‌بخشد؛ بنابراین برای این امر ابزارهای اعتماد و کارآفرینی سیاسی می‌تواند با تغییر در سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی، سازمان را آماده و پذیرای تغییرات می‌کند و از مقاومت در برابر تغییر می‌کاهد؛ اما باید توجه داشت تا زمانی که کارکنان درک مثبت سیاسی نداشته باشند اعتماد و کارآفرینی سیاسی نه شکل می‌گیرد و نه می‌تواند به‌طور مثبت و موفق عمل کند از این‌روی ما برای تغییر سیاست‌های سازمانی برای تحول سازمانی موفق نیاز به درک مثبت سیاسی کارکنان داریم تا کارآفرینان سیاسی سازمان بتوانند این فرآیند را به شکل موفق‌تری به سرانجام بکشانند. بررسی پژوهشگر در منابع و بانک‌های اطلاعاتی داخل و خارج از کشور، حاکی از آن است که تا کنون پژوهشی در ارتباط با نقش کارآفرینی سیاسی، خودکارآمدی سیاسی، تحولات و ادراک سیاسی انجام نشده است. با توجه به نو، تازه و بدیع بودن موضوع پژوهش در میان مطالعات داخلی و خارجی، پژوهشگر به گردآوری دانش و اطلاعات نظری غنی در زمینه‌های پژوهش پرداخت. ارائه یک مدل ساختاری با استناد به مبانی نظری و مطالعات تجربی در زمینه نقش کارآفرینی سیاسی، خودکارآمدی سیاسی، تحولات سازمانی و ادراک سیاسی به خصوص در سازمان‌های نظامی می‌تواند یکی از جنبه‌های نوآوری این پژوهش باشد. بنابراین نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند الگوی مناسبی برای ارتقاء، بهبود کارآفرینی سیاسی و خودکارآمدی سیاسی در راستای تغییر سیاست‌های سازمانی بر اساس مقتضیات زمانی و مکانی باشد را در اختیار سازمان‌های نظامی قرار دهد.

همانند هر پژوهش دیگری، محدودیت‌هایی بر پژوهش حاضر نیز مترتب بوده است که بیان آنها می‌تواند به پژوهشگران در حیطه مدیریت نظامی در استفاده بهتر و واقع‌بینانه‌تر از نتایج و تلاش در جهت رفع محدودیت‌های احتمالی در تحقیقات آتی کمک نماید. از جمله این محدودیت‌ها گرایش‌های محافظه‌کارانه برخی از نیروی‌های نظامی به دلیل ماهیت وظیفه‌ی نظامی بود در هنگام پاسخگویی به پرسشنامه‌ها بود و محدودیت دیگر نبود مطالعه کارآفرینی و خودکارآمدی سیاسی در حیطه نظامی و در بین نیروی نظامی مشاهده قرار دارد که البته این



محدودیت نوآوری این موضوع را در حیطه مدیریت نظامی نشان می‌دهد؛ اما با وجود این محدودیت‌ها پژوهشگر، پیشنهادهای زیر را ارائه کرده است.

### پیشنهادات کاربردی:

- با توجه به اهمیت موضوع، مراکز مطالعاتی نظامی، تحقیقات جامع تری در راستای راهکارهای تغییر سیاست‌های سازمانی بر اساس مقتضیات زمانی در محیط آشفته جهانی امروز انجام دهند.
- ایجاد محیط کار انتقادی
- ارزیابی عملکرد افراد بر اساس خودکارآمدی سیاسی، ادراک سیاسی و کارآفرینی سیاسی.
- تعدیل ادراکات سیاسی که فضای سازمان نظامی را به محیط پویا و زنده تبدیل میکند.
- ایده‌های نو افراد را بر اساس فرهنگ تغییر و تحول سازمان نهادینه سازی کنید.
- باورهای خودکارآمدی نقش مهمی در ادراک مثبت سیاسی نیروهای نظامی دارد بنابراین توصیه می‌گردد اعتماد افراد را از طریق مشارکت دادن در تصمیم‌های سازمانی بالا ببرید.

### پیشنهاد به محققان آینده

- پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی بر روی جامعه آماری کارکنان نظامی نیز انجام گیرد و نتایج با پژوهش حاضر مقایسه شود.
- پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از سایر روش‌های جمع‌آوری اطلاعات از قبیل مصاحبه نیز بهره گرفته شود.
- پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی تأثیر متغیرهای مزاحم از قبیل جنسیت و .. نیز کنترل شوند.

## فهرست منابع

- باقری، قدرت الله، حسنی نژاد، آرش، نیک‌آیین، مجتبی، خرم، سید محمد (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین ادراک فضای سیاسی سازمان با رضایت شغلی کارکنان مطالعه موردی: معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۵، ۸۶-۶۵.
- عسکری، احمد. ابراهیمی، برات. پارسا، پرویز و فاندیز، حسین (۱۳۹۷). شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر تحول در ساختار سازمان‌های نظامی. مدیریت نظامی، ۱۸ (۳)، ۳۰-۱.
- روح الهی، احمدعلی. اقبال پور، سیروس و عبدالعلی، جلالی (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سیاست‌های سازمانی ادراک شده بر رضایت شغلی و سبک‌های رهبری. توسعه مدیریت انسانی و پشتیبانی، شماره ۴۱، ۵۵-۷۸.
- حسین پور، مهدی و رحمت‌آبادی، اسفندیار (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ادراک فضای سیاسی سازمان و رضایت شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه. دومین همایش ملی پژوهش‌های کاربردی در علوم مدیریت و حسابداری، تهران.
- راسخ، نازنین. خانمرادی، سعید و زردشتیان، شیرین (۱۳۹۸). تأثیر درک سیاست‌های سازمانی و درک حمایت‌های سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی در سازمان‌های ورزشی غرب ایران، مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۱۸ (۴۳).
- رضائیان، علی (۱۳۸۶). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، چاپ هشتم، تهران: انتشارات سمت.
- رضائی راد، فرزاد و کیا کجوری، داود (۱۳۹۶). نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی سازمانی (سازمان مورد مطالعه: بانک ملت). دومین اجلاس بین‌المللی تکنیک‌های مدیریت و حسابداری، تهران.
- ساعدی، عبدالله. موسوی، نجم‌الدین، موسوی و آهنگ، فرحناز (۱۳۹۹). کارآفرینی سیاسی: واکاوی پیامدهای آن در عرصه سیاست‌گذاری. مدیریت دولتی، ۱۲ (۴)، ۶۷۴-۶۹۴.
- سید نظری، زینب. حسنی، محمد. قلعه‌ای، علیرضا و کاظم‌زاده بیطالی، مهدی (۱۳۹۵). رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان با تمایل به ترک شغل، عملکرد شغلی. رفتار شهروندی سازمانی: آزمون میانجی عدالت سازمانی، توان‌بخشی، ۱۷، ۴.
- شایگان، فریبا (۱۳۸۷). بررسی عوامل تأثیرگذار بر اعتماد سیاسی، دانش سیاسی. ۱ (۴)، ۱۵۳-۱۷۹.
- قلی پور پینوندی، صفر و بزرگی، فرشاد (۱۳۹۴). رابطه تحولات سازمانی با امید و انگیزه سازمانی در مراکز سازمانی. اولین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع مدیریت حسابداری.
- مولایی، محمدرضا (۱۳۹۶). نقش دانش و اعتماد سیاسی در پیش‌بینی علاقه‌مندی دانشجویان به

مشارکت سیاسی. دانش سیاسی، ۱۴ (۱)، ۱۴۱-۱۶۳.

نعمتی، لیلا. صفایی شکیب، علی و عبدالملکی، بابک (۱۳۹۹). نقش هنجارهای وظیفه‌گرایانه کانت و راهبردهای اخلاقی در کاهش رفتارهای سیاسی منفی با نقش میانجی ادراکات سیاسی کارکنان از اخلاق مطالعه‌موردی: دانشگاه پیام‌نور شهر همدان. جامعه‌شناسی کاربردی، ۳۱ (۴)، ۱۵۴-۱۳۹.

نیری، شهرزاد. دهقان نیری، محمود و سمیری، فاطمه (۱۳۹۷). تأثیر صداقت رفتاری و ادراک سیاست‌های سازمانی بر اعتماد کارکنان وزارت ورزش و جوانان. مدیریت منابع انسانی در ورزش، مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۶ (۱)، ۱۵۹-۱۶۳.

الوانی، سید مهدی (۱۳۹۵). کارآفرین سیاسی؛ بازیگر تحول آفرین عرصه سیاست‌گذاری. فصلنامه سیاست‌گذاری عمومی، ۲ (۱)، ۹۱-۸۱.

- Balch, G. I. (1994). Multiple indicators in survey research: the concept "sense of political efficacy. *Political Methodology*, 1(2), 1-۴۳
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50 (2), 248-287.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: the exercise of control. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5, 307-337. Greenwich: Information Age Publishing.
- Campbell, A., Gurin, G., & Miller, W. E. (1954). *The voter decides*. White Plains: Row, Peterson and Company.
- Caprara, G. V., & Vecchione, M. (2017). *Personalizing politics and realizing democracy*. Series in political psychology. Oxford: Oxford University Press.
- Caprara, G. V., Vecchione, M., Capanna, C., & Mebane, M. (2011). *Perceived democracy*. Series in political psychology. Oxford: Oxford University Press.
- Chang, H.-C., & Chyi, H. I. (2009). Voting with their feet: The relationship between political efficacy and protest propensity among Hong Kong residents. *Taiwan Journal of Democracy*, 5(2), 127-144
- Charlie Karlsson, Charlotte Silander, Daniel Silander. (2016). *Political Entrepreneurship, Political Entrepreneurship, Regional Growth and Entrepreneurial Diversity in Sweden* Publication Date: 2016 ISBN: 978 1 78536 349 8 Extent: 224
- Demir Uslu, Y & Kedikli, E. (2019). The Importance of Entrepreneurship and Innovation Management in Terms of Modern Businesses. *International Journal of Academic Value*, 5(1), 1-11.
- Devetag, M., Zazzerini, G., Tuan, N & Hung, D (2020). Developing Entrepreneurial Competencies in Vietnam: Evidence from the Bac Ninh Province. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emergign Economies*,

- 10, 329-362.
- Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunnsden, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology*, 105(3), 399–412.
- Egboga, I., Zubairu, U. (2020). How Effective Has Global Entrepreneurship Been As A Tool For Economic Growth?. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 4(1), 112-121.
- Gallego, A., & Oberski, D. (2012). Personality and political participation: the mediation hypothesis. *Political Behavior*, 34 (3), 425–451.
- Josef Lentsch. (2018). Introducing Political Entrepreneurship, *Political Entrepreneurship* pp 1-14.
- Karlsson, Ch. (2015). Political Entrepreneurship, Cluster Policies and Regional Growth. Centre of Excellence for Science and Innovation Studies, 1-17.
- Kraav, M & Mets, T. (2019). ICT Infrastructure Development as Political Entrepreneurship: The Case of the Estonian Education and Research Network (EENet), International Conference on Emerging eLearning Technologies and Applications (ICETA), 1-7.
- Laurits B, Tobias R, Gian Vittorio Caprara. (2020). A translation and validation of the Perceived Political Self-Efficacy (P-PSE) Scale for the use in German samples, Bromme et al. *Measurement Instruments for the Social Sciences* (2020) ۲:۶ <https://doi.org/10.1186/s42409-020-00013-4>
- Belitski, M., Grigore, An-M., Anca Bratu. (2021). Political ntrepreneurship: entrepreneurship ecosystem perspective, *International Entrepreneurship and Management Journal*, <https://doi.org/10.1007/s11365-021-00750-0>
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and around Organizations*. 1st Edition, New Jersey: Prentice-Hall.
- O'Brien, T (2018). Political entrepreneurship in the feld of Maori sovereignty in Aotearoa New Zealand, *The British Journal of Sociology*, 70(4), 1-19.
- Olausson, A & Svensson, P. (2019). Understanding Political Entrepreneurship in Local Government Administration a Contextual Framework, *Lex Localis- Journal Of Local Self –Government*, 17(3), 643-658.
- Predescua M., & Darjanb a. (2010). Promoting political participation through adult education, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2:3241–3245.
- R Core Team. (2017). *R: a language and environment for statistical computing*. Vienna: R Foundation for Statistical Computing Retrieved from of Social Psychology, 39(6), 1002–1020.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Essentials of Organizational Behavior*. 7th edition, New Jersey :Pearson.
- RStudio T. (2015). *RStudio. Integrated development for R*. Boston: RStudio, Inc Retrieved from <http://www.rstudio.com>..
- Schirm, S. (2020). Refining domestic politics theories of IPE: A societal approach

- to governmental preferences, *Politics*, 40 (4), 396-412.
- Sohl, S. (2014). *Youths' political efficacy: Sources, effects and potentials for political equality* (dissertation). Örebro: Örebro University.
- Svensson, P. (2019). Formalized policy entrepreneurship as a governance tool for policy integration, *International Journal of Public Administration*, <https://doi.org/10.1080.01900692.2019.1590401>.
- Van den Bos, K., Lind, E. A., Vermunt, R., & Wilke, H. A. M. (1997). Procedural and distributive justice: What is fair depends more on what comes first than on what comes next. *American Psychological Association*, 72, 95-104.
- Vecchione, M., Caprara, G. V., Caprara, M. G., Alessandri, G., Taberero, C., & González-Castro, J. L. (2014). The Perceived Political Self-Efficacy Scale-Short Form (PPSE-S). *Cross-Cultural Research*, 48(4), 368-384. <https://doi.org/10.1177.1069397114263924>.
- Yeich, S., & Levine, R. (1994). Political efficacy: Enhancing the construct and its relationship to mobilization of people. *Journal of Community Psychology*, 22(3), 259-271.
- Wiklund, J., Nikolaev, B., Nadav Shir, Maw-Der Foo & Bradley S. (2019). Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future, *Journal of Business Venturing*, 34 (4), 579-588

