

طراحی مدل روابط علی رفتار سیاسی با عملکرد شغلی و نقش میانجی های رهبری اخلاقی و ادراکات تبادل اجتماعی کارکنان سازمان های ورزشی

محمد پورپناهی کل تبه^۱، پروش نوریبخش^{۲*}، مهوش نوریبخش^۳، حسین سپاسی^۴

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
۲. استاد گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده

مسئول) ۳. استاد گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۰۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۱۲

Designing a Model of Causal Relationships between Political Behavior with Job Performance and the Role of Ethical Leadership and Social Exchange Perceptions as Mediators in Employees of Sport Organizations Employees

Mohammad Pourpanahi Kaltapeh¹, Parivash Nourbakhsh^{2*}, Mahvash Noorbakhsh³, Hossien Sepai⁴

1. Ph.D. Student of Department of Sport Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran,

Professor of Department of Sport Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran, 3,4.

Professor of Department of Sport Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

Received: (2022/09/28) Accepted: (2023/01/02)

Abstract

The purpose of this research is to design a model of causal relationships between political behavior with job performance and the role of ethical leadership and social exchange perceptions as mediators in employees of sport organizations. The present research is correlational with structural equation modeling approach, which has been done in a survey form. The statistical population was employees of sports organizations in the northwest of the country (699). By the Cochran's formula, the statistical sample size with an error rate of 0.05 and by stratified random sampling was 248 people. Four questionnaire were used for measuring variables. Validity and reliability of instruments reported successful. The results showed political behavior with job performance (t. value = 9.01, effect coefficient = 0.36); Ethical leadership (t. value = 32.78, effect coefficient = 0.71) and perceptions of social exchange (t. value = 29.04, effect coefficient = 0.67) have a positive and significant relationship. Also, the results of Sobel test showed that the variable of political behavior through moral leadership as well as perceptions of social exchange has a significant relationship with job performance and both variables were confirmed as mediators. Due to the importance of political behavior and its undeniable nature in sports organizations, managers should act in a way that by ethical leadership and creating perceptions of social exchange among employees to guide their job performance in a desirable way.

Keywords

Ethical Leadership, Job Performance, Perceptions of Social Exchange, Political Behavior,

چکیده

هدف از پژوهش حاضر طراحی مدل روابط علی رفتار سیاسی با عملکرد شغلی و نقش میانجی های رهبری اخلاقی و ادراکات تبادل اجتماعی کارکنان سازمان های ورزشی است. تحقیق حاضر همبستگی با رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری و به شکل پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری، کارکنان سازمان های ورزشی شمال غرب کشور بود (۶۹۹). با فرمول کوکران حجم نمونه آماری با میزان خطای ۰/۰۵، تعداد ۲۴۸ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای در نظر گرفته شد. برای اندازه گیری متغیرها از ۴ پرسشنامه استفاده شد. روایی و پایایی ابزارها موفقیت آمیز گزارش شد. یافته ها نشان داد رفتار سیاسی با عملکرد شغلی (تی ولیو = ۹/۰۱، ضریب اثر = ۰/۳۶)، رهبری اخلاقی (تی ولیو = ۳۲/۷۸، ضریب اثر = ۰/۷۱) و ادراکات تبادل اجتماعی (تی ولیو = ۲۹/۰۴، ضریب اثر = ۰/۶۷) رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج آزمون سوبل نشان داد که متغیر رفتار سیاسی از طریق رهبری اخلاقی و همچنین ادراکات تبادل اجتماعی با عملکرد شغلی رابطه معناداری دارد و رابطه میانجی هر دو متغیر تایید گردید. با توجه به اهمیت رفتار سیاسی و انکارناپذیر بودن آن در سازمان های ورزشی مدیران به گونه ای عمل کنند تا با رهبری اخلاقی و ایجاد ادراکات تبادل اجتماعی در بین کارکنان عملکرد شغلی آنها را به نحو مطلوبی هدایت کنند.

واژه های کلیدی

رهبری اخلاقی، عملکرد شغلی، ادراکات تبادل اجتماعی، رفتار سیاسی

مقدمه

در نظام ارزشی جامعه ما ورزش به عنوان پدیده ارزشمند فرهنگی و اجتماعی به شمار می‌رود. سازمان‌های ورزشی به عنوان متولیان اجرای ارتباط مدیران با کارکنان یکی از عرصه‌های با اهمیت و تأثیر گذار تعامل سازمانی بر تولید و خدمات رسانی سازمانی است که انتقال دانش به عنوان هدف اصلی سازمان شدیداً به وجود فضای ارتباطی خوب و مناسب بین سطوح مدیریتی و روابط کارکنان وابستگی حیاتی دارد (۱۰). فعالیت سیاسی، به طور ذاتی در همه تعاملات وجود دارد، بنابراین، به عنوان یکی از عناصر تشکیل دهنده سازمان‌ها محسوب می‌شود. شواهد جهانی، تفکیک سیاست و ورزش را ناممکن نشان می‌دهد و برای فهم رابطه ورزش و سیاست بایست از رویکردی تاریخی استفاده برد. امروزه جای جای ورزش همیشه نشانی از سیاست وجود دارد و رفتار سیاسی بخش جدایی ناپذیر حضور سیاست در سازمان‌ها است و ورزش بدلیل جذابیت خاصی که دارد بیشتر شاهد بروز رفتارهای سیاسی در بدنه سازمان‌ها و میان کارکنان است (۹). هر چه ادراک افراد از سیاست‌ها بیشتر باشد میزان عدالت، برابری و انصاف از نظر آنها در سازمان کمتر خواهد بود. سیاست‌ها زمان کاری افراد را به خود اختصاص می‌دهد، تسهیم اطلاعات را محدود می‌کند، موانع ارتباطی ایجاد می‌کنند و موجب افزایش استرس و فشار کاری، ادراک بی‌عدالتی در ارزیابی عملکرد کارکنان و شکل‌گیری نگرش‌های منفی نسبت به کار در میان کارکنان با موقعیت‌های شغلی مختلف می‌گردند. علاوه بر کاربردهای عملی آن یکی از دلایلی که سیاست‌ها و رفتار سیاسی برای پژوهش‌های تئوریک در سازمان مورد بررسی قرار می‌گیرد، نقش بازدارندگی آن در دست‌یابی به عملکرد بهینه سازمان‌ها می‌باشد. در واقع سیاست‌های سازمانی و ادراکات سیاسی اثر منفی بر کارکنان و محیط کار دارند و به بهره‌وری و عملکرد فردی و سازمانی آسیب می‌رسانند. رفتارهای سیاسی به فعالیت‌هایی، مانند دستیابی، توسعه و استفاده از قدرت و دیگر منابع برای دستیابی به نتایج مطلوب خود در شرایط نامطمئن سازمان‌ها مربوط است (۴). عملکرد شغلی به مجموع رفتارهایی که افراد، در ارتباط با شغل از خود بروز می‌دهند یا به عبارتی میزان محصول، پیامد و یا بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغل خود، حاصل می‌شود، تعریف می‌شود. عملکرد افراد در سازمان می‌تواند نقش عمده‌ای در موفقیت هر سازمان داشته باشد. عملکرد

فردی و سازمانی تحت تاثیر عوامل مختلفی از جمله تعهد سازمانی، آموزش، رهبری، باور و ارزش و فرهنگ قرار دارد (۱۴).

یکی از رویکردهای جدید رهبری که بسیار مورد توجه قرار گرفته است و ضعف‌ها و مشکلات مدل‌های سنتی رهبری را برطرف نموده، رویکرد رهبری اخلاقی است. تئوری رهبری اخلاقی به عنوان یک تئوری مستقل در دهه‌های پایانی قرن بیستم میلادی برای اولین بار بر اساس مطالعات براون بر اساس نظریه‌های یادگیری اجتماعی و تبادل اجتماعی گسترش و به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است (۳۶). رهبری اخلاقی را به عنوان نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق اعمال فردی و روابط بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباطات دوسویه، تقویت و تصمیم‌گیری، تعریف کردند. این تعریف دو نقش اساسی رهبر اخلاقی شامل شخص اخلاقی و مدیر اخلاقی را بیان می‌کند. نقش شخص اخلاقی، به ارزش‌های اخلاقی خود رهبر اشاره دارد درحالی که مدیر اخلاقی، به فعالیت‌هایی اشاره دارد که رهبر برای درک ارزش‌های اخلاقی توسط پیروان انجام می‌دهد (۳۱). رهبری اخلاقی را می‌توان تلاش برای گسترش عدالت، نشان دادن احترام به ویژگی‌های فردی دیگران و ترکیبی از ویژگی‌های صداقت، قابلیت اعتماد، امین بودن، خلوص، تصمیم‌گیری دموکراتیک و مشارکت حمایتی، دلسوز بودن و مهربان بودن توصیف کرد. از آن‌جا که رهبران اخلاقی شفاف، صادق و قابل اعتماد هستند و در جهت منافع سازمان و جامعه عمل می‌کنند، به احتمال زیاد نزد کارکنان محترم و مورد اعتماد می‌باشند و در رفتار کارکنان نفوذ دارند. نفوذ رهبر در کارمندان بدان معنی است که آنها در زندگی کارمندان تأثیر مثبت یا منفی می‌گذارند (۲۹).

سازمانی که رفتار کارکنان در سازمان را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهد تبادل اجتماعی سازمان است. تبادل اجتماعی سازمان با کارکنان، هنجار عمل متقابلی ایجاد می‌کند که کارکنان را در مقابل اهداف سازمان و سازمان را در مقابل منافع افراد مسئول می‌سازد (۲). بر اساس نظریه تبادل اجتماعی سازمان محققان به تحلیل روابط متقابل فرد و رهبران و همچنین تحلیل روابط متقابل فرد و سازمان می‌پردازد. ریشه تئوری تبادل اجتماعی در مفهوم معامله متقابل قرار دارد (۵). گولدنر (۱۹۶۰) معامله متقابل را نقطه شروع نظریه تبادل اجتماعی انسان می‌داند. انسان‌ها دوست دارند همان‌طور که آن‌ها با سایرین رفتار می‌کنند، دیگران نیز در مقابل آن‌ها همان‌گونه رفتار کنند. اگر رفتار سرپرستی

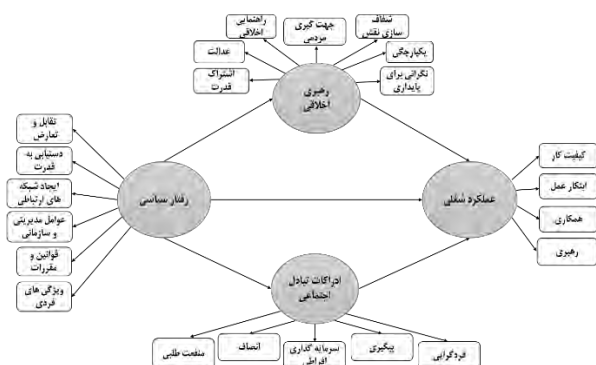
تریدوی، هوچوارتر، کالمر و فریس (۲۰۰۵) گزارش کردند که مهارت سیاسی کارکنان، رابطه‌ی رفتار سیاسی و کار احساسی کارمند را تعدیل می‌کند (۳۲). نتایج مطالعه ویر، فین لی، کرافورد و فریس (۲۰۰۹) نشان دادند بین رفتار سیاسی کارکنان با تعهد، عملکرد و رضایت شغلی آنها، رابطه منفی و با کم‌کاری کارکنان و تمایل آنها به خروج از سازمان، رابطه مثبت وجود دارد (۳۶). ویگودا و تالمود (۲۰۱۰) نشان دادند ارتباط منفی و معنی‌داری بین رفتار سیاسی و اثربخشی وجود دارد (۳۴).

نتایج تحقیق لی، کیم و بیون (۲۰۲۱) نشان داد که ادراکات از سیاست های سازمانی به طور منفی بر رهبری اخلاقی تاثیر گذاشته و همچنین بر عملکرد کارکنان تاثیر معکوس می‌گذارد (۱۷). پژوهش داننده چهرقی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و مستقیم دارد (۶). محمدی و همکاران (۱۳۹۷) دریافتند که رابطه مثبت و معناداری بین معنویت سازمانی و رهبری اخلاق مدار برقرار بوده و حاصل این روابط تاثیر مثبتی بر عملکرد شغلی داشته است. برای کسب عملکرد بهتر در سازمان، رهبری اخلاق مدار منجر به تعلق خاطر کارکنان می‌شود (۱۸). یافته های رستگار و عنایتی (۱۳۹۹) نشان می‌دهد که بین رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد (۲۵). شیخی دلفان و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد رهبری اخلاقی به صورت غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی حکمرانی خوب بر عملکرد نوآورانه اثر داشت (۳۰). در پژوهش گودرزوند و همکاران (۱۳۹۹) رابطه مستقیم بین رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی تأیید نشد (۱۱). بخشی زاده، نوربخش و خدایاری (۱۳۹۹) نشان دادند که بین مهارت های سیاسی و نوآوری سازمانی با ادراک از رهبری اخلاقی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۳). نتایج پونو و تناکون (۲۰۰۹) بیان‌کننده تأثیر مثبت و معنادار رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی و اعتماد در مدیران بود (۲۴). نتایج ساترلند (۲۰۱۰) بیان‌کننده رابطه مثبت و معنادار رهبری اخلاقی با تعهد سازمانی بود (۳۱). مطالعه کیم و بریمر (۲۰۱۱) حاکی از رابطه مثبت و معنادار رهبری اخلاقی با رضایت شغلی و تعهد عاطفی مدیران بود (۱۶). ناینانوت و اسموت (۲۰۱۷) در تحقیقی نشان دادند ارتباط مثبت و معنی‌داری بین رفتار سیاسی و رهبری اخلاقی وجود دارد (۲۰). نتایج پژوهش والومبوا و

با کارمندش منصفانه باشد کارمند نیز برای جبران این رفتار سعی در ارتقا عملکردش دارد (۱۲). بر مبنای نظریه تبادل اجتماعی، زمانی که رهبران به صورت اخلاقی با پیروان رفتار می‌کنند، آن‌ها نیز اقدام به عمل متقابل می‌نمایند (۱۳).

پژوهش‌های مختلف رفتار سیاسی، عملکرد شغلی، رهبری اخلاقی، و ادراکات تبادل اجتماعی را مورد بررسی قرار داده اند. رفتار سیاسی بخش اجتناب ناپذیر فعالیت‌های انسانی است (۷). دهه گذشته شاهد رشد تحقیق در حوزه سیاست-های سازمانی بوده است. بر همین مبنای یافته های سعید پور سرچشمه و همکاران (۱۴۰۰)، نشان داد که ویژگی های شغلی بر سیاست سازمانی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد و کارکنانی که به سیاست های سازمانی نگرش مثبت داشته باشند تعهد و عملکرد حرفه ای بیشتری دارند (۲۷). ریاض، بتل و ساعد (۲۰۱۹) نتیجه گرفتند رابطه معکوسی بین عملکرد شغلی و سیاست‌های سازمانی ادراک شده وجود دارد (۲۶). نتایج تحقیق زارعی متین (۱۳۸۱) نشان داد که رفتار سیاسی مطلوب می‌تواند به توسعه خردمندی سیاسی در فرایند تصمیم‌گیری، تغییر و تحول سازمان، افزایش رضایت شغلی، اندازه‌گیری اثربخشی سازمان، به کارگیری مدیریت مشارکتی و افزایش قدرت کارکنان موثر واقع گردد (۳۷). پژوهان، صابونچی و پژوهان (۱۳۹۱) نشان دادند ارتباط منفی و معنی‌داری بین رفتار سیاسی و اثربخشی وجود دارد (۲۲). فرید فتحی و ولی زاده (۱۳۹۸) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که افرادی که رفتار سیاسی مطلوبی دارند در ارتباط با دیگران حسابگر، دارای رفتارهای فردی موثر، برخوردار از هوش سرشار، برخوردار از فنون مذاکره و عملکرد حرفه ای، صلاحیت مدیریتی و رهبری، تخصص در امور فنی و تجربه سیاسی و بین‌المللی را در رشته ورزشی دارند (۸). در همین راستا نتایج پژوهش ترک زاده (۱۳۹۹) نشان داد میانگین نمره بازی‌های سیاسی، تاکتیک‌های سیاسی و بازی‌های قدرت از سطح کفایت قابل قبول، بیشتر و از سطح کفایت مطلوب، کمتر است؛ به عبارتی، این قبیل رفتارها در حد قابل قبولی در سازمان شیوع دارد (۳۳). در پژوهشی عبدالهی، راسخ و قاسمی (۱۳۹۹) نشان دادند در مقایسه با فرایند تصمیم‌گیری رفتار سیاسی، اتخاذ تصمیمات بر اساس فرایند عقلایی میزان اثربخشی بیشتری در سازمان ایجاد می‌کند (۱). همچنین

سازمان‌های ورزشی می‌باشد، که طبق مدل مفهومی زیر بررسی می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

روش تحقیق از نوع همبستگی با رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری و از نظر هدف کاربردی می‌باشد که به شکل پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری، کارکنان سازمان‌های ورزشی شمال غرب کشور (آذربایجان شرقی، آذربایجان غربی و استان اردبیل) بود (۶۹۹ نفر). نمونه آماری با توجه به حجم ۶۹۹ نفری جامعه آماری با فرمول کوکران حجم نمونه آماری با میزان خطای ۰/۰۵ تعداد ۲۴۸ نفر در نظر گرفته شد. نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای نسبتی بود. در نهایت پس از پخش و جمع‌آوری پرسشنامه‌های پژوهش؛ تعداد ۲۲۹ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت سنجش رفتار سیاسی از پرسشنامه محقق ساخته شامل ۴۶ سوال در شش بعد تقابل و تعارض بین کارکنان، دستیابی به قدرت، ایجاد شبکه‌های ارتباطی، عوامل مدیریتی و سازمانی، قوانین و مقررات و ویژگی‌های فردی و شخصیتی استفاده شد. جهت بررسی روایی و ساختار عاملی ۲ پرسشنامه رفتار سیاسی از روش تحلیل مولفه‌های اصلی با چرخش ابلیمین استفاده شد. پیش از انجام تحلیل عاملی و به منظور اطمینان از کافی بودن نمونه‌ها از معیار کایرز، میجر، ال‌کین ۳ استفاده شد که نتیجه آن برابر با (۰/۷۷ KMO) بود. همچنین برای تعیین همبستگی بین متغیرها از آزمون بارتلت ۴ استفاده گردید. با توجه به این که سطح معنی‌داری همه متغیرها کمتر از ۰/۰۵ بود (Sig: ۰/۰۰۱)؛ پیش‌فرض‌های تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفت و

همکاران (۲۰۱۱) نشان داد ارتباط بین رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۳۵). نتایج تحقیق نوچمنی، بحرالعلوم و باقری (۱۴۰۰) نشان داد که هر چه توسعه و اجرای استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان بیشتر مورد توجه قرارگیرد، سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد (۲۱). نداف و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی نشان دادند اشتیاق شغلی در رابطه بین تبادل اجتماعی سازمان و رفتار کاری نوآورانه به صورت جزئی میانجی‌گری می‌کند (۱۹). بودلا و دیگران (۲۰۱۴) در مطالعه خود نتیجه گرفتند که ادراکات از تبادل اجتماعی، به طور کامل میانجی روابط بین ادراکات سیاست سازمانی و عملکرد شغلی است (۴).

نتایج تحقیقات نمایان‌گر آن است که رفتار سیاسی با بسیاری از رفتارهای شغلی کارکنان مرتبط است و اثر بالقوه و جدی بر عملکرد شغلی کارکنان و عملکرد سازمان دارد. شاید بتوان اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر را در الزام بکارگیری رفتار سیاسی را عنوان نمود که چاشنی سواد سیاسی در رابطه با عملکرد شغلی و رفتار کارکنان سازمان‌های ورزشی است که در این قلمرو کار جدیدی است. انجام تحقیق حاضر به واسطه روشن نبودن علل رفتارهای سیاسی کارکنان و اثر آن بر عملکرد آن‌ها در سازمان‌های ورزشی است؛ که در این میان عواملی مانند رهبری اخلاقی و ادراکات تبادل اجتماعی کارکنان می‌تواند در این میان نقش میانجی داشته باشند و در ارتباط بین رفتار سیاسی با عملکرد شغلی کارکنان می‌تواند تاثیرات خاص خود را داشته باشند. به طور کلی، گفتنی است رفتارهای سیاسی در سازمان از بین نمی‌رود؛ ولی اگر مدیری، علت‌ها و فنون رفتار سیاسی را بشناسد، اثرهای آنها را بهتر بررسی می‌کند. رفتار سیاسی، مانند سایر جنبه‌های پویای سازمانی، فراگرد ساده‌ای نیست و از سازمانی به سازمان دیگر و حتی از واحدی به واحد دیگر تفاوت می‌کند؛ ولی در هر صورت، هدف از انجام دادن آنها رسیدن به قدرت، ارتقا و پاداش است؛ همچنین لزوم آگاهی از تاثیر رفتار سیاسی بر عملکرد کارکنان و مدیران، محقق را بر انجام این تحقیق واداشته است. در نهایت هدف این مطالعه طراحی مدل روابط علی رفتار سیاسی با عملکرد شغلی و نقش میانجی‌های رهبری اخلاقی و ادراکات تبادل اجتماعی کارکنان

پایایی پرسشنامه ها در مرحله اصلی جمع آوری داده ها انجام شد. ضریب پایایی متغیرهای رفتار سیاسی ۰/۹۴، رهبری اخلاقی ۰/۹۵، ادراکات تبادل اجتماعی ۰/۹۳ و عملکرد شغلی ۰/۹۲ بدست آمد، که حاکی از ثبات ابزار اندازه گیری بود و ضریب آلفای کرونباخ این مرحله (نهایی) نیز ۰/۷۹ محاسبه شد. ضریب آلفای کرونباخ نشان داد که اکثر سازه ها و متغیرهای مرتبط به آن ها دارای ثبات درونی بسیار مناسبی هستند. برای بررسی آلفای کرونباخ، آزمون های سوئل^۱ و واف^۲ و مدل سازی معادلات ساختاری از نرم افزارهای اس.پی.اس.اس^۳ نسخه ۲۳ و پی.ال.اس^۴ نسخه ۲ استفاده شد.

یافته های تحقیق

در یافته های تحقیق ابتدا به آمار توصیفی و سپس به آمار استنباطی مربوط به روابط علی متغیرهای تحقیق اشاره می شود. ۷۶ درصد پاسخ دهندگان مرد و ۲۴ درصد آن ها زن بودند. ۸۶ درصد پاسخ دهندگان متاهل و ۱۴ درصد آن ها مجرد بودند. بیشتر افراد نمونه تحقیق ۳۶-۴۰ سال سن داشتند؛ بیشتر افراد نمونه مدرک کارشناسی (۵۱/۹۶ درصد) داشتند، همچنین بیشتر افراد نمونه تحقیق رشته تحصیلی آن ها تربیت بدنی (۷۶ درصد) بود.

جدول ۱ نتایج ضرایب مسیر و سطح معنی داری فرضیه های تحقیق و شکل ۲ نتایج ضرایب مسیر و سطح معناداری را نشان می دهد.

جدول ۱. نتایج ضرایب مسیر و سطح معناداری فرضیه های مدل پژوهش

P Values	t-values	ضریب مسیر	میزان اثر هریک از عامل ها بر زیر عامل ها
۰/۰۰۱	۴۷/۵۳	۰/۷۶	رفتار سیاسی --> دستیابی به قدرت در جنبه های سیاسی
۰/۰۰۱	۴۷/۷۷	۰/۸۰	رفتار سیاسی --> ایجاد شبکه های ارتباطی با قدرت های درون و بیرون سازمان
۰/۰۰۱	۴۶/۷۵	۰/۷۸	رفتار سیاسی --> ویژگی های فردی و شخصیتی
۰/۰۰۱	۵۶/۰۱	۰/۸۲	رفتار سیاسی --> تقابل و تعارض بین کارکنان
۰/۰۰۱	۶۱/۵۷	۰/۸۳	رفتار سیاسی --> قوانین و مقررات
۰/۰۰۱	۲۸/۳۷	۰/۶۹	رفتار سیاسی --> عوامل مدیریتی و سازمانی
۰/۰۰۱	۶۴/۷۴	۰/۸۲	رهبری اخلاقی --> جهت گیری مردمی
۰/۰۰۱	۷۷/۹۸	۰/۸۵	رهبری اخلاقی --> عدالت
۰/۰۰۱	۴۹/۷۱	۰/۸۱	رهبری اخلاقی --> اشتراک قدرت

استفاده از تحلیل عاملی بلامانع است و عامل های ساخته شده اعتبار لازم را داشتند و تعداد نمونه ها نیز برای تحلیل عاملی کافی بود. از تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش ابلیمین مستقیم برای شناسایی عامل های پرسشنامه رفتار سیاسی استفاده شد. قابل ذکر است که پرسشنامه تدوین شده ابتدا دارای ۵۳ سوال بوده که بعد از تحلیل عاملی اکتشافی ۷ سوال آن به دلیل بار عاملی کمتر از ۰/۴ (معیار مینا) حذف شد و ۴۶ سوال باقی مانده در ۶ بعد ذکر شده طبقه بندی شدند.

از پرسشنامه رهبری اخلاقی کالشوان و همکاران (۲۰۱۱) شامل هفت بعد جهت گیری مردم، عدالت، اشتراک قدرت، نگرانی برای پایداری، راهنمایی اخلاقی، شفاف سازی نقش، یکپارچگی؛ پرسشنامه ادراکات تبادل اجتماعی لیپمن و همکاران (۲۰۱۱) دارای پنج بعد انصاف، پی گیری، سرمایه گذاری افراطی، فردگرایی، منفعت طلبی و پرسشنامه عملکرد شغلی استفان کاندری (۲۰۰۵) دارای چهار بعد کیفیت کار، ابتکار عمل، همکاری و رهبری بر طبق طیف پنج لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) برای اندازه گیری متغیرهای تحقیق استفاده شد. پرسشنامه تدوین شده جهت بررسی روایی محتوایی یا صوری در اختیار ۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی و ۷ نفر از کارکنان سازمان های ورزشی قرار گرفت. بعد از تأیید روایی محتوایی، ابتدا ابزار در یک مطالعه راهنما بین ۳۵ نفر از جامعه آماری توزیع شد. سپس از طریق روش آلفای کرونباخ، پایایی یا ثبات درونی آن با استفاده از نرم افزار SPSS^{۲۴} محاسبه ($\alpha=0/76$) و تأیید شد. سپس

۰/۰۰۱	۳۴/۶۰	۰/۷۲	رهبری اخلاقی --> نگرانی برای پایداری
۰/۰۰۱	۹۷/۰۵	۰/۸۹	رهبری اخلاقی --> راهنمایی اخلاقی
۰/۰۰۱	۴۷/۰۷	۰/۸۱	رهبری اخلاقی --> شفاف سازی نقش
۰/۰۰۱	۶۷/۰۴	۰/۸۳	رهبری اخلاقی --> یکپارچگی
۰/۰۰۱	۱۵۲/۵۵	۰/۹۲	ادراکات تبادل اجتماعی --> انصاف
۰/۰۰۱	۵۲/۸۴	۰/۷۸	ادراکات تبادل اجتماعی --> پیگیری
۰/۰۰۱	۴۹/۷۳	۰/۷۷	ادراکات تبادل اجتماعی --> سرمایه گذاری افراطی
۰/۰۰۱	۵۲/۶۰	۰/۸۰	ادراکات تبادل اجتماعی --> فردگرایی
۰/۰۰۱	۱۹/۹۳	۰/۶۲	ادراکات تبادل اجتماعی --> منفعت طلبی
۰/۰۰۱	۸۲/۸۷	۰/۸۷	عملکرد شغلی --> کیفیت کار
۰/۰۰۱	۴۲/۶۳	۰/۷۸	عملکرد شغلی --> ابتکار عمل
۰/۰۰۱	۷۹/۶۹	۰/۸۷	عملکرد شغلی --> همکاری
۰/۰۰۱	۹۴/۳۵	۰/۸۸	عملکرد شغلی --> رهبری
۰/۰۰۱	۹/۰۱	۰/۳۶	رفتار سیاسی --> عملکرد شغلی
۰/۰۰۱	۷۸۳۲	۰/۷۱	رفتار سیاسی --> رهبری اخلاقی
۰/۰۰۱	۲۹/۰۴	۰/۶۷	رفتار سیاسی --> ادراکات تبادل اجتماعی
۰/۰۰۱	۲/۹۳	۰/۲۰	رهبری اخلاقی --> عملکرد شغلی
۰/۰۰۱	۱۶/۱۴	۰/۷۸	ادراکات تبادل اجتماعی --> عملکرد شغلی

نتایج آزمون سوبل در جدول ۲ نشان می دهد که متغیر رفتارسیاسی از طریق رهبری اخلاقی نیز با عملکرد شغلی رابطه معنی داری دارد و رابطه میانجی تایید گردید. همچنین شاخص شمول واریانس واف نشان داد که اثر غیرمستقیم رفتارسیاسی از طریق رهبری اخلاقی نیز با عملکرد شغلی ۲۸ درصد است. که نشان از میانجی‌گری جزئی متغیر رفتارسیاسی از طریق رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی است.

ولیو=۳۲/۷۸، ضریب اثر=۰/۷۱). رفتارسیاسی رابطه مثبت و معنی داری با ادراکات تبادل اجتماعی دارد (تی ولیو=۲۹/۰۴، ضریب اثر=۰/۶۷). رهبری اخلاقی رابطه مثبت و معنی داری با عملکرد شغلی دارد (تی ولیو=۲/۹۳، ضریب اثر=۰/۲۰). ادراکات تبادل اجتماعی رابطه مثبت و معنی داری با عملکرد شغلی دارد (تی ولیو=۱۶/۱۴، ضریب اثر=۰/۷۸).

با ادراکات تبادل اجتماعی دارد (تی ولیو=۲۹/۰۴، ضریب اثر=۰/۶۷). رهبری اخلاقی رابطه مثبت و معنی داری با عملکرد شغلی دارد (تی ولیو=۲/۹۳، ضریب اثر=۰/۲۰).

جدول ۲. نتیجه سوبل میانجی اول

متغیر میانجی اول	سوبل تست	VAF	P
رفتارسیاسی --> رهبری اخلاقی --> عملکرد شغلی	۲/۹۳	۰/۲۸	۰/۰۰۱

اجتماعی نیز با عملکرد شغلی ۵۹ درصد است. که نشان از میانجی‌گری متغیر رفتارسیاسی از ادراکات تبادل اجتماعی با عملکرد شغلی است.

نتایج آزمون سوبل برای میانجی دوم نشان داد که متغیر رفتارسیاسی از طریق ادراکات تبادل اجتماعی نیز با عملکرد شغلی رابطه معنی داری دارد و رابطه میانجی تایید گردید. همچنین شاخص شمول واریانس (VAF) نشان داد که اثر غیرمستقیم رفتارسیاسی از طریق ادراکات تبادل

جدول ۳. نتیجه سوبل میانجی دوم

متغیر میانجی دوم	سوبل تست	VAF	P
رفتارسیاسی --> ادراکات تبادل اجتماعی --> عملکرد شغلی	۱۲/۵۷	۰/۵۹	۰/۰۰۱

کارکنان مانع زدایی شود. و در درجه بعد به شبکه های ایجاد شده و ویژگی های فردی کارکنان توجه شود و سعی بر آن باشد که آنها را در جهت مناسب و مطلوب هدایت کنند تا سازمان بتواند عملکرد خود را هدفمند و درست پیش ببرد. همانگونه که یافته ها نشان می دهد لازم و ضرورت دارد تا رفتارهای سیاسی کارکنان شناسایی و به آنها جهت داده شود و مدیریت درست در سمت وسوی اهداف مثبت سازمان هدایت شوند تا سازمان در چرخه حیات و رقابت خود عملکرد مثبتی را داشته باشد. این یافته های با نتایج مطالعات زارعی متین (۱۳۹۱)، عبدالمهدی وهمکاران (۱۳۹۹)، ویگودا وتالمود (۲۰۱۰)، سعید پور سرچشمه و همکاران (۱۴۰۰) همسو بوده و همگی در مطالعات خود ابراز داشته اند رفتار سیاسی به شکل های مختلفی بر عملکرد کارکنان مثبت و معنادار می باشد (۳۷، ۱، ۳۴، ۲۷)؛ اما نتایج پژوهش حاضر با یافته

بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش نشان داد رفتارسیاسی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی دارد (تی ولیو=۹/۰۱، ضریب اثر=۰/۳۶). همچنین در متغیر رفتارسیاسی، هر ۶ مولفه، قوانین و مقررات، تقابل و تعارض بین کارکنان، ایجاد شبکه های ارتباطی با قدرت های درون و بیرون سازمان، ویژگی های فردی و شخصیتی، دستیابی به قدرت در جنبه های سیاسی و عوامل مدیریتی و سازمانی به ترتیب نقش معناداری در تبیین رفتار سیاسی کارکنان داشتند. نتایج نشان می دهد قوانین و مقررات و همچنین تقابل و تعارض بین کارکنان از اهمیت و اولویت بالاتری برخوردار می باشد و در سازمان های ورزشی به این موارد دقت نظر بیشتر باید شود و قوانین سازمانی به گونه ای طراحی شود که سازمان را از اهداف مهم و کاربردی خود دور نکند و از تقابل و تعارض بین

فردگرایی در اولویت باشند و فرد گرایی و پی گیری از اهمیت کمتری برخوردارند. می توان ابراز کرد لازم است برای رفتار سیاسی مطلوب در سازمان باید تبادلات اجتماعی نیز مدیریت شوند و طی قوانین و مقررات لازم انصاف و فرد گرایی را به درستی مد نظر قرار داده تا بتوانند بین رفتار سیاسی و تبادلات اجتماعی کارکنان عملکرد و نتایج بهتری بگیرند. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش های پیشین بهرامی و همکاران (۱۳۹۵) همسو نبود به نتایج متفاوتی دست یافتند اما یافته های حاضر با نتایج نذاف و همکاران (۱۳۹۸)، ویگودا و دروری (۲۰۱۰)، بودلا و همکاران (۲۰۱۴)، همسو بود و رابطه مثبت و معناداری بین رفتار سیاسی و ادراکات تبادل اجتماعی کارکنان گزارش کردند (۱۹، ۳۴، ۴).

رهبری اخلاقی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی دارد (تی ولیو=۲/۹۳، ضریب اثر=۰/۲۰). همچنین در متغیر عملکرد شغلی، هر ۴ مولفه، رهبری (۰/۸۸)، کیفیت کار (۰/۸۷)، همکاری (۰/۸۷) و ابتکار عمل (۰/۷۸) به ترتیب نقش معناداری در تبیین عملکرد شغلی کارکنان داشتند. طبق نتایج حاضر رابطه رهبری اخلاقی نیز رابطه مثبتی با عملکرد شغلی کارکنان سازمان های ورزشی نشان می دهد و در عملکرد شغلی عواملی مانند رهبری، کیفیت کار و همکاری از اهمیت بالایی برخوردارند و ابتکار عمل در اولویت کمتری می باشد. لذا با توجه به ارتباطات متغیرهای مختلف بر عملکرد لازم است رهبری اخلاقی نیز در سازمان های ورزشی رعایت شود و با انصاف و فرد گرایی که از مقوله های مهم رهبری اخلاقی می باشد رهبری، کیفیت کار و همکاری را در سازمان گسترش داد و مدیران دقت داشته باشند برای عملکرد مطلوب و ایده آل سازمان و جهت دادن به رفتار کارکنان باید در نظر داشته باشند که رعایت و به کار گرفتن اصولی و درست این مقوله ها می توانند سازمان را در راستای اهداف خود هدایت کنند و سازمان رقابت و عملکرد خوبی را از خود به نمایش بگذارد. یافته های پژوهش حاضر مغایر با نتایج گودرزوند و همکاران (۱۳۹۹) بود اما نتایج حاضر با داننده چهرقی و همکاران (۱۳۹۴)، محمدی و همکاران (۱۳۹۷)، نذاف و همکاران (۱۳۸)، شیخی دلفان و همکاران (۱۳۹۹)، رستگار و عنایتی (۱۳۹۹)، پونو و تاکون (۲۰۰۹)، ساترلند (۲۰۱۰)، کیم و بریمر (۲۰۱۱)، همسو می باشد و نتایجی همه مبنی بر رابطه مثبت و معناداری بین رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی کارکنان می باشد (۶، ۱۸، ۱۹، ۳۰، ۲۵، ۲۴، ۳۱، ۱۶).

های پژوهان و همکاران (۱۳۹۱)، بخشی زاده و همکاران (۱۳۹۹)، تریدوی و همکاران (۲۰۰۵)، وبر و همکاران (۲۰۰۹)، ریاض و همکاران (۲۰۱۹) مغایر می باشد. این محققین در مورد دلایل عدم همخوانی معتقدند که رفتارهای سیاسی در سازمان ها به گونه های مختلف در عملکرد و اثربخشی سازمان اختلال ایجاد می کند و سازمان را از اهداف خود دور می کند (۲۲، ۳، ۳۲، ۳۶، ۲۶).

یافته ها نشان داد رفتار سیاسی رابطه مثبت و معناداری با رهبری اخلاقی دارد (تی ولیو=۳۲/۷۸، ضریب اثر=۰/۷۱). همچنین در متغیر رهبری اخلاقی، هر ۷ مولفه، راهنمایی اخلاقی (۰/۸۹)، عدالت (۰/۸۵)، یکپارچگی (۰/۸۳)، جهت گیری مردمی (۰/۸۲)، شفاف سازی نقش (۰/۸۱)، اشتراک قدرت (۰/۸۱) و نگرانی برای پایداری (۰/۷۲) به ترتیب نقش معناداری در تبیین رهبری اخلاقی داشتند. در سازمان های ورزشی رابطه رفتار کارکنان، راهنمایی های اخلاقی، عدالت و یکپارچگی باید در اولویت رهبری اخلاقی کارکنان قرار گیرد و همچنین جهت گیری ها، نقش ها و قدرت را به طور مدیریت شده و با قوانین و مقررات صحیح هدایت کنند و برای سازمان بکوشند رهبری مطلوب و شایسته داشته باشند تا به خوبی بتوانند رفتار سیاسی را در جهت مثبت و به نفع سازمان و کارکنان هدایت کنند. یافته های پژوهش حاضر با مطالعات لی و دیگران (۲۰۲۱)، نوچمی و همکاران (۱۴۰۰)، فرید فتحی و ولی زاده (۱۳۹۸)، بخشی زاده و همکاران (۱۳۹۹)، فریس (۲۰۱۱)، ناینانوت و اسموت (۲۰۱۷) همسو می باشد و همگی به این نتیجه رسیده اند رفتار سیاسی با رهبری اخلاقی رابطه مثبت و معناداری دارد (۱۷، ۲۱، ۸، ۳، ۹، ۲۰). همان گونه که نتایج نشان می دهد رفتار سیاسی در رابطه با رهبری اخلاقی رابطه مثبت دارد ولی با نتیجه تحقیق گودرزوند و همکاران (۱۳۹۹) همسو نمی باشد. آن ها این رابطه را مورد تایید قرار ندادند (۱۱).

رفتار سیاسی رابطه مثبت و معناداری با ادراکات تبادل اجتماعی دارد (تی ولیو=۲۹/۰۴، ضریب اثر=۰/۶۷). همچنین در متغیر ادراکات تبادل اجتماعی هر ۵ مولفه، انصاف (۰/۹۲)، فردگرایی (۰/۸۰)، پیگیری (۰/۷۸)، سرمایه گذاری افراطی (۰/۷۷) و منفعت طلبی (۰/۶۲) به ترتیب نقش معناداری در تبیین ادراکات تبادل اجتماعی کارکنان داشتند. طبق نتایج بررسی شده مطالعه حاضر رفتار سیاسی ارتباط مثبتی با ادراکات تبادل اجتماعی کارکنان دارد و در این رابطه برای تبادل اجتماعی مفید می بایست انصاف و

باشد. از این رو کارکنان میتوانند با استفاده از رهبری اخلاقی و توجه به جنبه های مختلف آن این بخش از تاثیر گذاری مثبت و منفی را به نفع خود رقم زنند.

نتایج آزمون سوبل نشان داد که متغیر رفتارسیاسی از طریق ادراکات تبادل اجتماعی نیز با عملکرد شغلی رابطه معناداری دارد و رابطه میانجی تایید گردید. همچنین شاخص شمول واریانس (VAF) نشان داد که اثر غیرمستقیم رفتارسیاسی از طریق ادراکات تبادل اجتماعی نیز با عملکرد شغلی ۵۹ درصد است. که نشان از میانجی گری متغیر رفتارسیاسی از ادراکات تبادل اجتماعی با عملکرد شغلی است. بودلا و همکاران (۲۰۱۴) و لی و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه خود نتیجه گرفتند که ادراکات از تبادل اجتماعی، میانجی روابط بین ادراکات سیاست سازمانی و عملکرد شغلی است که با یافته های پژوهش حاضر همسو بود (۴، ۱۷). در زندگی سازمانی نحوه رفتار کارکنان و ارتباطات اجتماعی آنان با محیط درون و بیرون سازمان از جمله مسائلی است که کارکنان سازمان ها را به خود مشغول می کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می شود. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند، با فراغ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می دهند از این رو رفتار و ارتباطات اجتماعی مهم شده و به دلیل تاثیر آن بر عملکردهای شغلی کارکنان از جمله مسائل مهم در هر سازمانی به شمار می روند.

به طور کلی می توان اذعان نمود، شکست یا موفقیت هر سازمان تا حدود زیادی به کیفیت مدیریت، رفتار سیاسی کارکنان بستگی دارد. به طور کلی اگر سازمانی دچار بحران شود ابتدا مدیر باید پاسخگو باشد و بعد کارکنان لذا برای این مهم باید بر رفتارهای سازمانی حاکم بر محیط خود کنترل داشته باشند، چرا که نقطه آغازین مدیریت درست در جهت رسیدن به اهداف سازمان می باشد. به همین دلیل شناخت عوامل و متغیرهای سازمانی از جمله رفتار سیاسی اهمیت بسزایی دارد. در خصوص اهمیت رفتار سیاسی کارکنان می توان راهکارهایی را ارائه داد و مدیران و کارکنان را تشویق به تقویت این نوع رفتارها نمود تا بتوانند با توجه به گسترش آن در سازمان موانع را از سر راه بردارند ارائه این الگو در خصوص رفتار سیاسی در سازمان های ورزشی که از پویایی و حساسیت بالایی برخوردار هستند می تواند راه گشایی باشد برای حل مشکلات سازمان های ورزشی که گاه نشات گرفته از کار برد نادرست تصمیمات راهبردی یا

ادراکات تبادل اجتماعی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی دارد (تی و لیبو=۱۶/۱۴، ضریب اثر=۰/۷۸). در تفسیر نتایج میتوان گفت که ایجاد ارتباط و تبادل اجماعی با محیط درون و بیرون سازمان باعث میشود که کارکنان با افراد زیادی در تبادل و ارتباط باشند و از آن طریق شیوه های مختلف انجام وظایف و بهبود عملکرد فردی را یاد میگیرند که این خود زمینه ساز عملکرد بهتر در زمینه شغلی و بهبود کیفیت انجام کار کارکنان می شود. علاوه بر این کارکنان باید بر هزینه های مرتبط با برقراری ارتباط با افراد مختلف، ایجاد توافق در موقعیت های مختلف که موقعیت فرد به خطر خواهد افتاد و سرمایه گذاری بر روابطی که به نفع فرد است و به او سود می رساند بیشتر تمرکز داشته باشند که همه این موارد باعث بهتر شدن عملکرد فردی و به دنبال آن عملکرد شغلی کارکنان خواهد شد. یافته با مطالعات نداف و همکاران (۱۳۹۸)، بودلا و همکاران (۲۰۱۴)، لی و همکاران (۲۰۲۱) و هانسن (۲۰۱۳) همسو و مطابق می باشد و گزارش این مطالعات مبنی بر رابطه مثبت و معناداری بین ادارکات تبادل اجتماعی با عملکرد شغلی می باشد (۱۹، ۱۷، ۴).

نتایج آزمون سوبل نشان داد که متغیر رفتارسیاسی از طریق رهبری اخلاقی نیز با عملکرد شغلی رابطه معناداری دارد و رابطه میانجی تایید گردید. همچنین شاخص شمول واریانس (واف) نشان داد که اثر غیرمستقیم رفتارسیاسی از طریق رهبری اخلاقی نیز با عملکرد شغلی ۲۸ درصد است. که نشان از میانجی گری متغیر رفتارسیاسی از طریق رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی است. رفتار سیاسی، خارج از ارزش های سازمانی اتفاق می افتد. بسیاری از پژوهشگران با رفتار سیاسی به عنوان یک عامل منفی برخورد کرده اند، که بر کارکرد سازمان تأثیر منفی داشته است. رفتار سیاسی بر شماری از پیامدهای سازمانی از قبیل نگرانی شغلی، درگیری شغلی، قصد ترک خدمت، عملکرد شغلی و بی علاقهگی کارکنان تأثیر دارد. علاوه بر این کارمندی که در سازمان بیشتر تمرکز خود را بر رفتارهای سیاسی و حول آن محور میگذارد در عملکرد شغلی آن میتواند با توجه به شرایطی که ممکنه بوجود بیاید تاثیر منفی و مثبت داشته باشد و اما در کل برای کارکنان سطح عملیاتی سازمان داشتن رفتارهای سیاسی بیش از حد باعث بدتر شدن عملکرد شغلی آنان و ضرر رساندن به آنان در زمینه شغلی و غیر شغلی خواهد شد. اما برای کارکنان سطح عالی سازمان رفتار سیاسی و تمرکز بر آن با توجه به شرایط خاص کشور میتواند تاثیر مثبتی بر روی عملکرد شغلی افراد داشته

طرف دیگر تاثیر گذاری اخلاق سازمانی بر عملکرد شغلی نشان دهنده معنویت و همسویی آن بر عملکرد است و هر گونه بهبود در شرایط معنوی سازمان و محیط کار می تواند همراه با عملکرد سازمان باشد. رابطه مثبت اخلاق و عملکرد نشان می دهد که هر گونه بهبود و فراهم آوردن محیط سازمانی اخلاق مدار منجر به عملکرد بهینه و تبادلات اجتماعی کارکنان و نگرش مثبت آنان خواهد شد.

رفتارهای سیاسی کارکنان است رویارویی با موانع و مشکلات سر راه سازمان های ورزشی توسط مدیران با مدیریت رفتار سیاسی و اتخاذ تصمیماتی برخاسته از رفتار سیاسی کارکنان را می توان حضور رفتاری جدید در سازمان- های ورزشی دانست باتوجه به انواع تیپ های شخصیتی و سبک های رهبری در مدیران و کارکنان سازمان های ورزشی ایران انتظار می رود، گره ای در خصوص حل مشکلات سازمان و تصمیم گیری های منحصر بفرود توسط مدیران و کارکنان با توجه به رفتار سیاسی آنها باز شود. از

REFERENCES

- [1] Abdullahi Kh, Rasekh N, Ghasemi H. The effect of political behavior on the performance of the staff of the Ministry of Sports and Youth. *Political Science Quarterly*. 2015; 16 (50): 173-193. (In Persian)
- [2] Agarwal U. Examining the impact of social exchange relationships on innovative work behaviour: Role of work engagement. *Team Performance Management*. 2013; 20(3/4): 102-120.
- [3] Bakhshizadeh N, Nourbakhsh P, Khodayari A. The role of perception of ethical leadership in predicting political skills and organizational innovation from the perspective of employees. *Sport Sciences Quarterly*. 2020; Online Published.
- [4] Bodla M A, Afza T, & Danish, R. Q. Relationship between organizational politics perceptions and employees' performance: Mediating role of social exchange perceptions. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences* 2014; 8(2): 426-444.
- [5] Cohen A. The relationship between multiple commitments and organizational citizenship behavior in Arab and Jewish culture. *Journal of Vocational Behavior*, 2006; 69(1): 105-118.
- [6] Danandeh Chehraghi N, Mohammadi Moghadam Y, Delkhosh Kasmaei A. Investigating the effect of ethical leadership on employee performance and the mediating role of employee voice among them in Mega Motor Company. *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings*. 2015; 4(1), 1854- 1866.
- [7] Darvish H, Shams M. The study of the effect of political behavior on the voice of employees. *Public Management Mission Quarterly*. 2017; 8 (25): 122-132. (In Persian)
- [8] Farid Fathi A, Valizadeh R. Identifying the factors affecting the political behavior of sports federation managers. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2020; 4 (24): 119-130. (In Persian)
- [9] Ferris. G. R. Perception of organizational politics, *Journal of Management*. 2011; 18(1): 93-116.
- [10] Goodarzi M, Nazari A, Ehsani M. Presenting a structural equation model of the effect of communication skills on management skills of sports managers. *Applied Research in Sports Management*. 2012;1 (1): 20-11. (In Persian)
- [11] Goodarzvand Chegini M, Afarin Abadeh SH, Pourkazemi Astaneh W, Ramezani Poursheshkal H. Ethical leadership with the performance of the staff of Bank Melli in Guilan province. *Ethics in Science and Technology*. 2020; 15(3): 145- 150.
- [12] Gouldner A. The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*. 1960; 25 (2), 161-178.
- [13] Hansen SD, Alge BJ, Brown ME, Jackson, CL, Dunford BB. Ethical leadership: Assessing the value of a multifoci social exchange perspective. *Journal of Business Ethics*. 2013; 115(3): 435-449.

- [14] Jalali S K, Salavati A. Analysis of the role and effect of political behavior on organizational performance, the first international conference and the third national conference of new ideas in management and economics, Tehran, 2015; <https://civilica.com/doc/512442>.
- [15] Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*. 2011; 22(1), 51-69.
- [16] Kim W G, Brymer R A. The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 2011; 30 (4): 1020-1026.
- [17] Lee S, Kim J, Byun G. Are leaders' perceptions of organizational politics worsening favorable employee outcomes? The role of ethical leadership. *Sustainability*. 2021; 13: 1-10.
- [18] Mohammadi E, Bastami HA, Meftahi H, Rezaee Z, Milad Ahmadi M. Studying the impact of organizational spirituality on Job performance with intermediate role of ethical leadership (Case study: Sports and Youth Department of Ilam province). *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2018; 5 (3): 31-41. (In Persian)
- [19] Nadaf M, Mehrabi A, Salarvand J. Organizational social exchange and innovative work behavior emphasize the mediating role of job motivation. *Innovation Management in Defense Organizations*. 2019; 2 (3): 129-154.
- [20] Naiyananont P, & Smuthranond T. Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in a wholesale company, Bangkok Metropolitan region. *Kasetsart Journal of Social Sciences*. 2017; 38(3): 345-351.
- [21] Nochamani H, Bahroololom H, Bagheri H. The effect of ethical leadership and social responsibility on the organizational reputation of sports and youth departments in Golestan Province. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2021; 8(30): 79-92. (In Persian)
- [22] Pajuohan F, Sabunchi R, Pajouhan A. The relationship between political behavior and the effectiveness of employees of sports and youth departments in Kermanshah and Hamedan provinces. *International Conference on Physical Education and Sport*. 2012; 8: 1-6. (In Persian)
- [23] Pashazadeh Y, Soleimani M, Tymori Azar KH. The new relationship between honest and humble ethical leadership approach and organizational performance. *Ethics in science and Technology*. 2020; 15 (2): 76-85.
- [24] Ponnu C H, Tennakoon G. The association between ethical leadership and employee outcomes: The Malaysian case. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. 2009; 14 (1): 21 – 32.
- [25] Rastegar S, Enayati S. The Relationship between ethical leadership and the job performance of University Faculty Members. *Ethics in Science and Technology*. 2020; 15(1): 99 - 107.
- [26] Riaz A, Batool S, & Saad M S. The missing link between high performance work practices and perceived organizational politics. *Revista de Administração de Empresas*. 2019; 59(2): 82-94.
- [27] Saeidpour Sarcheshmeh M, Hajianzehaei Z, Nikaeen Z, Zarei A. The effect of organizational policy on employee creativity with the mediating role of knowledge concealment and the moderating role of job characteristics in the Ministry of Sports and Youth. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2021; 8(31): 85-89. (In Persian)
- [28] Saleh Nia M. The effect of ethical leadership on the ethical atmosphere of the organization. *Ethics in Science and Technology*. 2021; 7 (2): 89-101.
- [29] Shakeel F, Kruyen PM, Thiel SV. Ethical leadership as process: A Conceptual Proposition, *Public Integrity*. 2019; 21(6): 613-624.

[30] Sheikhi Delfan F, Abbasi H, Eidi H. Explain the effect of ethical leadership on innovative performance with respect to the mediating role of good governance in sports and youth departments in Western Iran. *Applied Research in Sports Management*. 2020; 8 (4): 39- 48.

[31] Sutherland Jr M A. An examination of ethical leadership and organizational commitment. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*. 2010; 71(3-A), 1009- 1015.

[32] Treadway DC, Hochwarter WA, Kacmar CJ, Ferris GR. Political will, political skill, and political behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2005; 26(3): 229-45.

[33] Turkzadeh J, Izadi F, Mozginejad S. Prevalence of political behaviors in various organizational structures mediated by the sources of study power of education in Fars province. *Strategic Research on Social Issues in Iran*. 2020; 2 (29): 135-158. (In Persian)

[34] Vigoda-Gadot E, Talmud I. Organizational politics and job outcomes: The moderating effect of trust and social support. *Journal of Applied Social Psychology*. 2010; 40(11): 2829-2861.

[35] Walumbwa FO, Mayer DM, Wang P, Wang H, Workman K, Christensen AL. Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader- member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2011; 115: 204 – 213.

[36] Weber MR, Finley DA, Crawford A, Rivera Jr D. An exploratory study identifying soft skill competencies in entry-level managers. *Tourism and Hospitality Research*. 2009; 9(4): 353-361.

[37] Zarei Matin H. Political behavior and its role in organization and management. *Journal of Qom Higher Education Complex*. 2002; 4(15): 27-58. (In Persian)