

# تأثیر درک سیاست‌های سازمانی و درک حمایت‌های سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی در سازمان های ورزشی غرب ایران

نازنین راسخ<sup>۱</sup>

سعید خانمرادی<sup>۲</sup>

شیرین زردشتیان<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۴/۱۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۵/۲۹

هدف این تحقیق، شناخت تأثیر ادراک سیاست‌های سازمانی و حمایت‌های سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی در سازمان های ورزشی غرب کشور بود. روش تحقیق حاضر توصیفی - پیمایشی بود که به صورت میدانی انجام گرفت. جامعه آماری را کلیه مدیران، معاونان و کارشناسان رسمی اداره کل ورزش و جوانان استان های غرب کشور تشکیل می دادند (۳۰۰ نفر) که مطابق با جدول مورگان ۱۶۹ نفر و با احتساب ۱۵ درصد ریزش (۱۹۴ نفر) بر اساس نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. از پرسشنامه های درک سیاست سازمانی کاچمر و کارلسون (۱۹۹۷) ( $\alpha=0/92$ )، درک حمایت سازمانی ایزنبرگ و همکاران (۱۹۸۶) ( $\alpha=0/90$ ) و رفتار انحرافی گرویس (۲۰۰۰) ( $\alpha=0/87$ ) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط ده نفر از اساتید مدیریت ورزشی تایید شد. جهت تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی بر اساس تحلیل معادلات ساختاری با نرم افزار لیزرل استفاده گردید. بر اساس نتایج به دست آمده، ادراک از سیاست سازمانی بر رفتارهای انحرافی و ابعاد رفتار مخرب اموال سازمان، اتلاف وقت و منابع سازمان، پرخاشگری بین شخصی و طفره روی اینترنتی اثر مستقیم، مثبت و معناداری دارد، اما ادراک حمایت سازمانی بر روی

E- mail: N\_rasekh663@yahoo.com

<sup>۱</sup> استادیار، پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی در سازمان ها و رویدادهای ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

<sup>۳</sup> استادیار، مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

رفتارهای انحرافی و رفتارهای مخرب اموال سازمان، اتلاف وقت و منابع سازمان، پرخاشگری بین شخصی و طفره روی اینترنتی تاثیری ندارد.

توجه به درک سیاست های سازمانی در سازمان های ورزشی می تواند از بروز و ایجاد رفتارهای انحرافی بکاهد. لذا پیشنهاد می شود که به رفتار سیاسی و سیاست های مشروع و نامشروع در سازمان توسط مدیریت توجه شود تا موجب اثربخشی و بهره وری سازمانی و کاهش رفتارهای انحرافی گردد.

**واژگان کلیدی:** درک سیاست های سازمانی، درک حمایت سازمانی، رفتارهای انحرافی و سازمان های

ورزشی



## مقدمه

امروزه یک بعد رفتار سازمانی که در دهه های اخیر مورد توجه صاحب نظران و کارشناسان رفتار سازمانی قرار گرفته است، رفتارهای انحرافی در محل کار است. انحراف، هرگونه رفتاری است که با انتظارات جامعه یا یکی از گروه های مشخص درون جامعه منطبق یا سازگار نباشد (درزی، ۱۳۹۲)؛ به طوری که سازمان ها همواره انتظار داشته اند که کارکنان و اعضای خود به دنبال اجرای وظایف و مسئولیت واگذاری شده به آنها باشند و از رفتارهای مضر برای سازمان که منجر به زیان رساندن به کارکنان یا مشتریان می شود، دوری گزینند. این گونه رفتارها، رفتارهای نامطلوب اند و نوعی انحراف از هنجارهای سازمان به حساب می آیند (مورو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲؛ به نقل از ابراهیمی و مشبکی، ۱۳۹۱). رفتار انحرافی کاری عبارت است از: رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض و سلامتی سازمان و یا کارکنانش و یا هر دو را تهدید می کند (کولبرت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴؛ یلدیز<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). رابینسون و بنت<sup>۴</sup> (۱۹۹۵) انحراف کارمند را به عنوان رفتاری اختیاری تعریف می کنند که هنجارهای مهم سازمانی را نقض می کند و با انجام این رفتار خوب بودن یک سازمان یا اعضای آن یا هر دو را تهدید می کند (رفیعی و همکاران، ۲۰۱۵) که شامل مولفه هایی چون: طفره روی اینترنتی، پرخاشگری، اتلاف وقت و منابع سازمان، لجبازی و خونسردی و کینه توزی می باشد (ابراهیمی و مشبکی، ۱۳۹۱). این گونه رفتارهای انحرافی برای سازمان بسیار مضرند و هزینه های سرسام آوری را بر آن تحمیل می کند. هزینه مستقیم رفتارهایی همچون سرقت، تخریب اموال سازمان، از زیر کار شانه خالی کردن و غیبت ممکن است برای سازمان بسیار بالا باشد (پیرسال و الیس<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). همچنین، ممکن است که این گونه رفتارها در سازمان سبب پایین آمدن بهره وری، از دست دادن شهرت و نیکنامی و کاهش وفاداری و از دست دادن مشتریان شود (ابراهیمی و مشبکی، ۱۳۹۱).

سیاست های سازمانی، مفهومی بحث برانگیز است که در دهه های اخیر در ادبیات رفتار سازمانی ظاهر شده است. برخی سیاست سازمانی را اعمال نفوذ برای نیل به اهدافی که مصوب سازمان نیست یا دستیابی به

---

۱. Moore et al  
۲. Colbert  
۳. Yildiz  
۴. Robinson and Bent  
۵. Pearsall

اهداف مصوب سازمان از طریق شیوه های غیر مصوب نفوذ تعریف می کنند و عده ای دیگر همه رفتارهای موجود در سازمان را سیاسی می پندارند (رابینز و جاج<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). برخی نیز سیاست سازمانی را به عنوان استفاده از قدرت برای نفوذ در فرایندهای تصمیم گیری و یا اطمینان حاصل کردن از آن که رهاوردهای یک وضعیت برای یک شخص قدرتمند مطلوب می باشند، تعبیر می کنند. همچنین، سیاست در سازمان به عنوان فرآیند ساخت ائتلاف برای دستیابی به کنترل بر روی یک موقعیت و تضمین یک رهاورد مثبت برای ائتلاف تعریف شده است (علی اسماعیلی، ۱۳۹۴). در این راستا، سیاست سازمانی ادراک شده به معنای ارزشیابی ذهنی فرد در مورد میزان رفتارخوش خدمتی همکاران و مدیران در محیط کار است (فریز و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). ادراک سیاست های سازمانی به طور واقعی با ادراک انجام دهندگان کار مرتبط است و نمایانگر بهتری برای نگرش ها و تمایلات رفتاری کارکنان است. ادراکات سیاست های سازمانی نسبت به سیاست های واقعی تاثیر بیشتری بر روی طرز فکر و رفتارهای کارکنان دارد (ویگودا و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳). با توجه به شواهد قوی مربوط به برداشت از سیاست سازمانی با پیامدهای منفی متنوع برای افراد و مدیران، سازمان ها باید به عواملی توجه کنند که به چنین ادراکاتی می انجامند (یولا<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱). سیاست، یک پدیده جهانشمول است و هیچ سازمانی وجود ندارد که سیاست و ادراک سیاسی در آن وجود نداشته باشد. مدیران تنها می توانند تلاش کنند که اثرات منفی آن را روی کارکنان و نتایج عملکرد سازمان به حداقل برسانند (جم<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). فریز و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۰۹) بیان نمودند درک فضا و سیاست سازمانی می تواند باعث افزایش محدودیت های شغلی و کاهش رضایت شغلی و رفتار شهروندی کارکنان شود. رابینز<sup>۷</sup> (۲۰۰۵) نیز اظهار می دارد سیاست شناسی سازمانی، آن دسته فعالیت هایی است که به عنوان بخشی از نقش رسمی در سازمان ضرورت ندارند، ولی در امر توزیع مزایا و کاستی های درون سازمانی اعمال نفوذ می کنند.

---

۱. Robbins and judge

۲. Ferris et al

۳. Vigoda et al

۴. Ullah

۵. Jam

۶. Ferriset

۷. Robbins

از سوی دیگر، در سه دهه گذشته حجم زیادی از مطالعات رفتار سازمانی و منابع انسانی بر ارتباطات دو طرفه تبادلی بین کارکنان و سازمان ها متمرکز شده است (رچا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). به طور بسیار ویژه میزان زیادی از ادبیات مرتبط با روابط میان سازمان و کارمند بر حمایت سازمانی ادراک شده تمرکز یافته است (پاک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). میزان اهمیتی که سازمان برای برون دادهای فرد قائل شده، به سلامت جسمانی و روانی وی اهمیت داده و در شرایط استرس زا و سخت به وی کمک می کند را حمایت سازمانی درک شده می گویند (رودز و ایزنبرگر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). حمایت ادراک شده از سوی سازمان، یکی از موضوعاتی است که به تازگی در حوزه رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی مطرح شده است. حمایتی که کارکنان از سوی سازمان احساس می کنند، باوری است مبتنی بر اینکه سازمان تا چه حد از همکاری هایشان قدردانی می کند و به رفاه آنها اهمیت می دهد (طالقانی و همکاران، ۱۳۸۸). حمایت سازمانی ادراک شده، نتیجه نوعی رابطه بین کارکنان و سازمان است. مبنای این ارتباط، ریشه در انواع تعاملات بین کارکنان و سازمان دارد. از دیدگاه پژوهشگران سازمانی، ارتباط بین کارکنان و مدیران فقط از منابعی مانند پول، خدمات و اطلاعات نشأت نمی گیرد، بلکه منابع شخصی و احساسی مانند تایید، احترام و حمایت را نیز در بر می گیرد. در طول زمان میزان حمایتی که سازمان از خود نشان می دهد، در کارکنان احساس جبران این حمایت را ایجاد می کند. لاماسترو<sup>۴</sup> (۱۹۹۹) نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده موجبات افزایش بهره وری، کمک به همکاران، پیشرفت سازمان، تعهد سازمانی عاطفی و رفتار سازمانی مدنی می شود. در واقع، کارکنانی که سطح بالای حمایت سازمانی را درک می کنند، احتمال بیشتری می رود که حمایت سازمان را با نگرش مثبت و رفتارهای کاری دلخواه جبران کنند (دعایی و برجعلی لو، ۱۳۸۸). ریگل و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۰۹) در یک پژوهش فراتحلیلی نشان دادند حمایت سازمان از کارکنان به شدت اعتماد و تعهد را افزایش می دهد و رضایت شغلی و عملکرد را در حد متوسط بالا می برد. همچنین، عدم حمایت سازمان از افراد باعث عدم رشد عاطفی و سازگاری و عینی گرایی افراد می شود و در نتیجه وابستگی به سازمان و عملکرد مناسب در سطح نامطلوبی

---

۱. Rocha

۲. Pack

۳. Rhoads and Eisenberger

۴. Lamastro

۵. Rigel

ارائه می شود که در نهایت باعث عدم اثربخشی و کارایی و پیشرفت سازمان در دنیای پرقابلیت امروزی می شود.

در راستای تحقیقات انجام شده در این زمینه، کلرک و ایمانول<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در تحقیق خود با عنوان «بررسی اثر درک سیاست های سازمانی بر روی رفتار شهروندی» نشان دادند که ادراک منفی کارکنان از سیاست های سازمانی ممکن است منجر به کاهش رفتار شهروندی سازمانی شود. پل و گارک<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) در تحقیق خود نشان دادند رفتار سازمانی مثبت با بهبود توانمندسازی کارکنان، زمینه بروز رفتارهای ناشیست در کارکنان که رفتارهای انحرافی در کار نامیده می شود را کاهش می دهد. ناصر دین و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) در تحقیق خود مبنی بر سیاست، عدالت، تنش و رفتار انحرافی در سازمان نشان دادند که سیاست سازمانی و عدالت سازمانی از طریق نقش واسطه ای استرس، رفتارهای انحرافی را تحت تاثیر قرار می دهد. سید نظری (۱۳۹۳) در تحقیق خود نشان داد که بین متغیرهای سیاست با عدالت، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه منفی و معنی دار و با تمایل به ترک خدمت رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. ویگودا و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۳) نیز در پژوهش خود نشان دادند ادراک سیاست های سازمانی بر روی طرز فکر و رفتارهای کارکنان تاثیر مثبتی دارد. فراسات و زیادینی<sup>۵</sup> (۲۰۱۳) نیز در تحقیق خود به بررسی درک حمایت سازمانی و رفتارهای انحرافی در سازمان پرداختند. آنها نشان دادند که افزایش درک حمایت سازمانی عملکرد کارکنان و تمایل برای باقی ماندن در سازمان را بهبود می بخشد. همچنین نشان دادند که این نوع حمایت ها فشار کاری و رفتارهای انحرافی و باز خوردی را کاهش دهد. گرویس<sup>۶</sup> (۲۰۰۰) نیز در پژوهش خود یکی از عامل های مرتبط با رفتارهای انحرافی را نگرش و ادراک کارکنان بیان نمود. همچنین اسکارلیکی و فولجر<sup>۷</sup> (۱۹۹۷) نیز در تحقیق خود معتقدند ادراک حمایت چون انصاف در سازمان نقش مهمی در بروز رفتارهای انحرافی دارد (ابراهیمی و مشبک، ۱۳۹۱). علیجانپور کاسگری (۱۳۹۲) نیز نشان داد

---

۱. Clercq and Imanol

۲. Paul and Garg

۳. Nasuridin

۴. Vigoda et al

۵. Ferasat & Ziaaddini

۶. Gruys

۷. Skarlicki and folger

که بین حمایت سازمانی ادراک شده با مولفه های اعتماد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، اما با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. بیلگین و دمیرر<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) دریافتند که بین حمایت سازمانی و تعهد و رضایت شغلی کارکنان هتل رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. سلپ و ییلمازترک<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) نشان دادند معلمان که دارای حمایت سازمانی ادراک شده بودند، تعهد بیشتری به سازمان خود داشتند. حسینی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیق خود نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک شده با ادراک استرس شغلی و سپس ادراک استرس شغلی با رفتارهای انحرافی رابطه معناداری برقرار می کند. روآدس و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) در فرا تحلیل خود ۷۳ تحقیق در زمینه زمینه حمایت سازمانی را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که حمایت سازمانی در عملکرد کارکنان سازمان مثبت و معنی دار است. همچنین ابراهیمی و مشبکی (۱۳۹۱) در تحقیق خود که به بررسی تاثیر ادراک از سیاست های سازمانی و حمایت سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی در بین کارکنان دانشگاه پرداختند، نشان دادند که درک سیاست های سازمانی تاثیر مثبتی بر بروز ابعاد مختلف رفتارهای انحرافی همچون طفره روی اینترنتی، رفتارهای مخرب، اموال سازمان و همچنین اتلاف وقت و اتلاف منابع سازمانی دارد. همچنین حمایت سازمانی درک شده نیز تاثیر منفی بر روی طفره روی اینترنتی، رفتارهای مخرب، اموال سازمان و همچنین اتلاف وقت و اتلاف منابع سازمانی دارد.

تربیت بدنی و ورزش به واسطه داشتن رسالت فردی و جمعی، هدایتگر توسعه و پیشرفت است. از این رو، با دنبال کردن اهداف متعدد در جامعه امروزی نقش بسزایی در بالا بردن سطح کیفی زندگی انسان ها و عملکردشان در میادین ورزشی ایفا می کند. بنابراین کمک گرفتن از اصول و مبانی مدیریت ورزشی در مدیریت سازمان های ورزشی نیز ضروری است. مدیران ورزشی باید موجبات حرکت رو به جلو و نیز سیر صعودی دستیابی به اهداف سازمانی را در سازمان های ورزشی فراهم آورند.

مدت هاست که متغیرهای مختلفی چون: سبک رهبری، اعتماد سازمانی، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، ادراک حمایت سازمانی و ادراک سیاست سازمانی و رفتارهای انحرافی و ... به عنوان عوامل تعیین کننده در

---

۱. Bilgin & Demirer  
۲. Celep, & Yilmaztur  
۳. Rhoads et al

مبحث رفتار سازمانی مورد توجه دانش پژوهان قرار گرفته است. اگر چه اهمیت چنین مطالعاتی در سازمان های مختلف مانند سازمان های تجاری و صنعتی احساس شده و تحقیقاتی نیز به منظور شناخت بهتر از الگوی رفتاری مطلوب و ارتقای سطح کمی و کیفی تولید و بازدهی انجام گرفته است، لیکن کمبود این نوع مطالعات در سازمان های ورزشی، از جمله وزارت ورزش و جوانان غرب استان محسوس است. همان طور که مطالعات نشان می دهد، اهمیت و ضرورت این تحقیق در این است که رفتارهای انحرافی در سازمان، هزینه های سنگینی بر آن تحمیل می کند. اگرچه مطالعات و تحقیقات انجام شده اکثرا مربوط به کشورهای غربی است، اما این موضوع به عنوان تهدیدی برای سازمان های ایرانی نیز مطرح است. به همین دلیل، شیوع این گونه رفتارها در سازمان و هزینه های ناشی از این رفتارها، اهمیت مطالعه دقیق و نظام مند این پدیده را آشکار می کند. لذا با توجه به این که متغیرهای حمایت سازمانی ادراک شده و ادراک سیاست سازمانی با رفتارهای انحرافی هر سه از عوامل حائز اهمیت و اثرگذار سازمانی می باشند، بررسی اثرگذاری آنها با یکدیگر یکی از مواردی است که می تواند کمک شایانی در اداره امور سازمانی به مدیران سازمان های ورزشی نماید و در راستای ایجاد هماهنگی میان اهداف فردی سازمانی موثر واقع گردد. از این رو، سوال اصلی تحقیق این می باشد که تأثیر درک سیاست های سازمانی و درک حمایت های سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی در سازمان های ورزشی غرب ایران چگونه است؟

### **روش شناسی پژوهش**

روش این تحقیق برمبنای راهبرد، توصیفی و برمبنای روش اجرا، همبستگی و از نظر هدف، کاربردی است که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق را کلیه مدیران، معاونان و کارشناسان رسمی اداره کل ورزش و جوانان استان های غرب کشور (کرمانشاه، همدان، ایلام، لرستان و کردستان) تشکیل می دادند ( $N = 300$ ) که مطابق با جدول مورگان تعداد ۱۶۹ نفر که با احتساب ۱۵ درصد ریزش ۱۹۴ نفر بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند.



به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نظر و سنجش متغیرهای تحقیق، از پرسشنامه استفاده شده است. برای ارزیابی درک سیاست های سازمانی از پرسشنامه استاندارد شده ۱۵ سوالی کاکمر و کارلسون<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) ( $\alpha=0/92$ ) و برای سنجش درک حمایت های سازمانی از پرسشنامه استاندارد شده ایزنبرگ و همکاران<sup>۲</sup> (۱۹۸۶) ( $\alpha=0/90$ ) استفاده گردید که این پرسشنامه دارای هشت سوال می باشد. در نهایت برای ارزیابی رفتارهای انحرافی و سنجش چهار بعد رفتارهای مخرب اموال سازمان، اتلاف وقت و منابع سازمان، پرخاشگری بین شخصی و طفره روی اینترنتی از پرسشنامه استاندارد شده گرویس<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) ( $\alpha=0/87$ ) استفاده شد. به منظور تعیین پایایی، ضریب آلفای کرونباخ از یک مطالعه مقدماتی بر ۳۰ نفر از نمونه آماری محاسبه شد.

روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها در این پژوهش توسط ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی تایید گردید. برای توصیف و تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از روش های آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار و تحلیل داده های استنباطی و آزمون فرضیات تحقیق بر اساس تحلیل معادلات ساختاری با نرم افزار *lisrel* به عمل آمد.

## یافته های پژوهش

ویژگی توصیفی نمونه ها نشان داد که از نظر جنسیت، ۷۰/۶ درصد نمونه ها مرد و ۲۹/۴ درصد زن، از نقطه نظر سن بالاترین فراوانی مربوط به رده سنی ۳۶ تا ۴۰ سال (۲۵/۸ درصد) و از نقطه نظر سابقه خدمت بالاترین فراوانی مربوط به سابقه خدمت ۱ تا ۵ سال (۲۳/۷ درصد) و از نظر تحصیلات بالاترین فراوانی مربوط به مدرک تحصیلی کارشناسی (۴۴/۳ درصد) بوده است. با توجه به اینکه بررسی ابزار مورد اندازه گیری شده از شروط اصلی و اساسی انجام مدل یابی معادلات ساختاری محسوب می شود و یکی از روش های بسیار مستحکم برای بررسی ابزار، استفاده از تحلیل عاملی تأییدی می باشد، بنابراین در این تحقیق از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد (هومن، ۱۳۹۳). پس از انجام تحلیل عاملی تأییدی برای هر یک از متغیرهای پژوهش گویه هایی که دارای مقدار تی کمتر از ۱/۹۶ و

<sup>۱</sup> Kacmar and Carlson

<sup>۲</sup> Eisenberg et al

<sup>۳</sup> Grevisse

همچنین گویه هایی که دارای بار عاملی کمتر از ۰/۳ بودند از مدل نهایی تحقیق به منظور افزایش برآزش بیشتر مدل و جلوگیری از خطا کنار گذاشته خواهند شد در غیر این صورت گویه مورد استفاده قرار خواهند گرفت و سپس فرضیه های تحقیق در قالب مدل کلی تحقیق با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری با نرم افزار Lisrel مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

با توجه به نتایج جدول ۱ و ۲، چون در تحلیل عاملی تأییدی گویه های با بار عاملی بالاتر از ۰/۳ و مقدار تی در محدوده  $\pm 1/96$  دارای شرایط مورد تأیید می باشند، لذا گویه سوم برای متغیر سیاست سازمانی و گویه های ششم و سوم برای متغیر حمایت سازمانی فاقد شرایط ذکر شده در بالا بودند. بنابراین از مدل نهایی تحقیق کنار گذاشته می شوند.

جدول ۱: نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه های متغیر رفتارهای انحرافی

| متغیر   | شاخص      |         | متغیر  | شاخص      |         |
|---|-----------|---------|--|-----------|---------|
|   | بار عاملی | مقدار t |  | بار عاملی | مقدار t |
| رفتارهای مخرب   |           |         | پرخاشگری بین شخصی  |           |         |
| همکاران من اغلب به طور عمدی به اموال سازمان صدمه و خسارت وارد می کنند.                | ۰/۹۰      | ۱۵/۹۰   | در سازمان ما افراد اغلب به بحث و جدل با یکدیگر می پردازند.                     | ۰/۶۷      | ۹/۸۴    |
| همکاران من اغلب به طور عمدی به اموال همدیگر خسارت وارد می کنند                        | ۰/۹۸      | ۱۸/۶۳   | همکاران من در مورد مسائل کاری به بحث و جدل با مدیران و سرپرستان می پردازند.    | ۰/۵۳      | ۷/۴۷    |
| همکاران من اغلب به طور عمدی به مدارک و تجهیزات متعلق به ارباب رجوع خسارت وارد می کنند | ۰/۵۶      | ۸/۴۴    | همکاران من به ارباب رجوع پرخاشگرانه برخورد می کنند                             | ۰/۸۶      | ۱۳/۷۱   |
| همکاران من اغلب به محصولات و تولیدات سازمان صدمه وارد می کنند                         | ۰/۸۵      | ۱۴/۴۵   | در این سازمان استفاده از الفاظ نامناسب در برخورد با دیگران رایج است.           | ۰/۸۴      | ۱۳/۲۷   |
| <b>اتلاف وقت</b>  | -         | -       | <b>ظفره روی اینترنتی</b>   | -         | -       |
| همکاران من وقت کاری را برای مسائل جزئی هدر می کنند.                                   | ۰/۷۳      | ۱۱/۵۵   | همکاران من از اینترنت سازمان جهت خواندن روزنامه ها و وبلاگ ها استفاده می کنند. | ۰/۸۰      | ۱۳/۰۱   |
| در این سازمان افراد از منابع سازمانی جهت مصارف شخصی استفاده می کنند.                  | ۰/۷۸      | ۱۲/۷۳   | سازمان ما از اینترنت برای دانلود فایل های مختلف استفاده می کنند.               | ۰/۸۶      | ۱۴/۲۷   |
| همکاران من از تلفن سازمان برای تماس های شخصی استفاده می کنند.                         | ۰/۷۷      | ۱۲/۵۶   | افراد سازمان ما ایمیل های شخصی خود را در وقت اداری چک می کنند                  | ۰/۸۱      | ۱۳/۱۷   |

|   |      |       |   |      |       |
|---|------|-------|---|------|-------|
| در سازمان از اینترنت برای بازدید از سایت های سرگرم کننده استفاده می کنند. | ۰/۸۳ | ۱۳/۶۳ | در سازمان ما افراد از تجهیزات سازمانی نظیر دستگاه کیپی، پرینت ... برای کارهای شخصی استفاده می کنند. | ۰/۸۱ | ۱۳/۳۸ |
|   |      |       | افراد سازمان ما امور شخصی خود را در وقت اداری انجام می دهند.  | ۰/۸۷ | ۱۵/۰۵ |
|   |      |       | همکاران من اغلب درصدد وقت کشی و طفره رفتن از انجام کار هستند.                                       | ۰/۸۷ | ۱۴/۹۳ |
|   |      |       | همکاران من اضافه کاری های غیر ضروری می گیرند  | ۰/۷۷ | ۱۲/۳۶ |
|   |      |       | همکاران من مدت زمان صرف ناهار و چای و استراحت را طولانی می کنند                                     | ۰/۷۲ | ۱۱/۳۲ |

جدول ۲: نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه های متغیرهای حمایت سازمانی و سیاست سازمانی

| متغیر  | شاخص      |         | متغیر   | شاخص          |           |
|--|-----------|---------|---|---------------|-----------|
|  | بار عاملی | مقدار t |   | حمایت سازمانی | بار عاملی |
| سیاست سازمانی  |           |         |   |               |           |
| افراد سازمان من برای پایین کشیدن دیگران و بالا کشیدن خود تلاش می کنند.                 | ۰/۶۵      | ۹/۶۶    | سازمان من اغلب اهداف و ارزش های مرا مورد ملاحظه قرار می دهد.            | ۰/۷۲          | ۱۱/۰۶     |
| در این سازمان گروه های وجود دارند که مانع اثربخشی می شوند و هیچ کس مانع آن ها نمی شود. | ۰/۶۵      | ۹/۷۷    | سازمان من به طور جدی به سلامت فکری و جسمی من اهمیت می دهد.              | ۰/۶۴          | ۹/۵۲      |
| در سازمان ما افراد به راحتی می توانند نظرات انتقادی خود را بیان کنند.                  | -۰/۱۳     | -۱/۶۹   | سازمان من اصلاً نگران من نیست.  | ۰/۰۹          | ۱/۱۴      |
| در سازمان ما جایی برای افراد بله قربان گو وجود ندارد.                                  | -۰/۲۶     | -۳/۵۱   | در مواردی که به صورت غیر عمدی اشتباهی مرتکب می شوم، سازمان مرا می بخشد. | ۰/۵۵          | ۷/۹۰      |
| بعضی وقت ها گفتن چیزی که خوشایند دیگران است، بهتر از گفتن حقایق است.                   | ۰/۶۵      | ۱۰/۱۲   | طرز فکر و عقاید بنده مورد احترام است.                                   | ۰/۷۶          | ۱۲/۰۵     |
| در سازمان ما بهتر است خاموش بمانیم تا اینکه به نقد سیستم پردازیم.                      | ۰/۷۳      | ۱۱/۴۵   | اگر در سازمان فرصت خوبی پیش بیاید، سازمان آن فرصت را از من پنهان می کند | ۰/۰۷          | ۰/۹۳      |
| جلب نظر افراد بانفوذ در این سازمان می  | ۰/۷۳      | ۱۱/۴۰   | هنگامی که مشکل خاصی برای من پیش   | ۰/۸۵          | ۱۴/۰۷     |

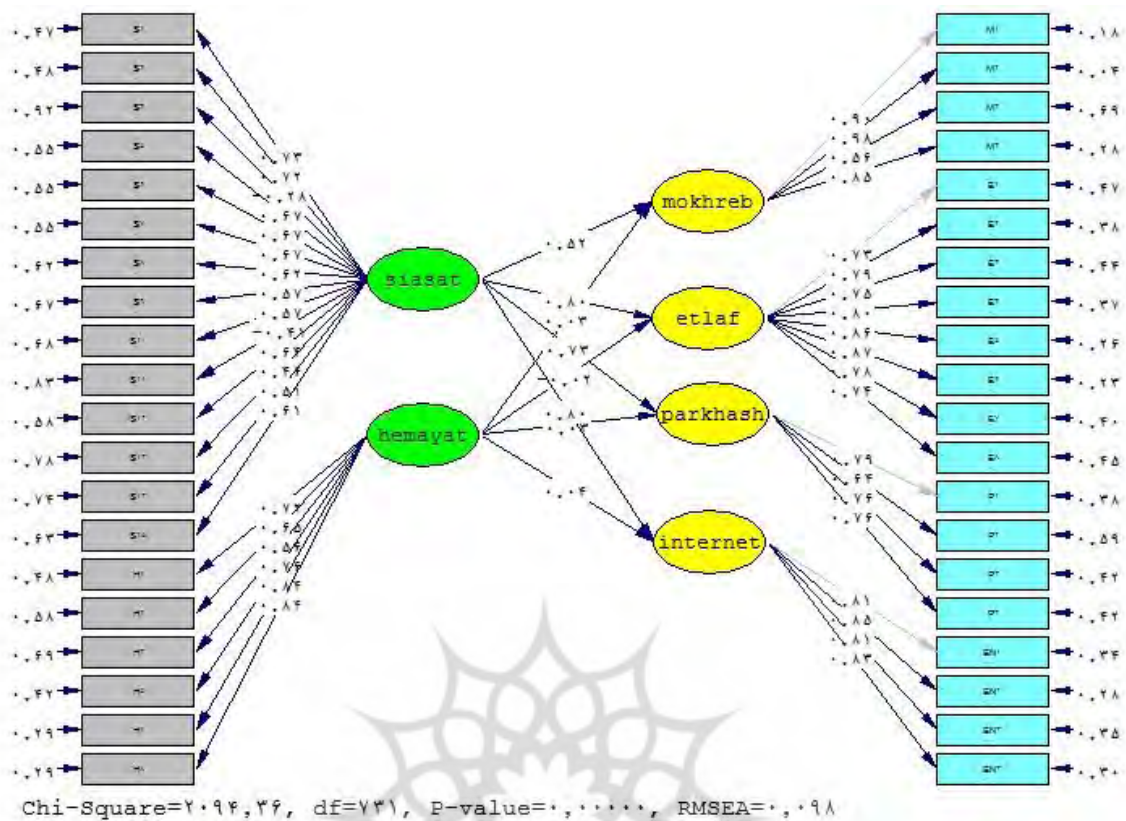
|   |      |       |   |
|---|------|-------|---|
| می‌آید، می‌توان بر روی حمایت و پشتیبانی سازمان حساب باز کرد.                                |      |       | تواند گزینه مناسبی برای بهبود اوضاع شغلی من باشد.   |
| ۱۳/۹۶   | ۰/۸۴ | ۱۱/۰۸ | ۰/۷۲  |
| هنگامی که یک نیاز خاص و ویژه‌ای برای من پیش می‌آید، همیشه سازمان برای کمک به من تمایل دارد. |      |       | در سازمان ما بهتر است همه چیز را بر زبان نیاوریم و قبل از حرف زدن به پیامدهای آن فکر کنیم، چراکه ممکن است با مزاج برخی‌ها سازگار نباشد. |
|   |      | ۹/۹۰  | ۰/۶۶  |
|   |      |       | در سازمان ما نباید حالت توازن و ثبات را برهم زد و اقدامی کرد که به عنوان اقدام علیه ثبات سازمان به حساب آید.                            |
|   |      | ۹/۳۳  | ۰/۶۳  |
|   |      |       | در سازمان ما رویه‌های مربوط به حقوق و دستمزد و همچنین ترفیع بر اساس زد و بندهای سیاسی تدوین شده است.                                    |
|   |      | -۵/۱۷ | -۰/۳۸   |
|   |      |       | من به خاطر نمی‌آورم که در سازمان ما کسی با زد و بند ترفیع داشته باشد.   |
|   |      | ۱۰/۳۲ | ۰/۶۸  |
|   |      |       | در سازمان ما چگونگی ترفیع و افزایش حقوق شفاف می‌باشد.   |
|   |      | ۵/۵۸  | ۰/۴۰  |
|   |      |       | هیچ‌کدام از ترفیعاتی که من کسب کرده‌ام بر طبق رویه‌های رسمی و از قبل تعیین شده نبوده و با اندکی سیاسی‌کاری همراه بوده است.              |
|   |      | ۷/۷۸  | ۰/۵۴  |
|   |      |       | به هنگام ترفیع درجه و افزایش حقوق، قوانین و مقررات رسمی نقش مهمی ایفا نمی‌کنند.   |
|   |      | ۹/۵۶  | ۰/۶۴  |
|   |      |       | در سازمان ما قوانین و رویه‌های پرداخت و ترفیع به طور شفاف بیان نمی‌شود که معیار ترفیع چه چیزی می‌باشد.                                  |

با توجه به نتایج جدول ۳، شاخص‌های نیکویی برآزش برای تحلیل عاملی تأییدی مربوط به هر یک از متغیرهای پنهان تحقیق (درون‌زا و برون‌زا) نشان از برآزش مناسب و در حد متوسط برای این مدل‌ها داشت (هومن، ۱۳۹۳). پس از انجام تحلیل عاملی تأییدی که پیش‌نیاز اصلی مدل‌یابی معادلات ساختاری

برای تمامی مدل ها می باشد، در ادامه به آزمون فرضیه های تحقیق بر اساس مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) در دو حالت تخمین استاندارد (شکل ۱) و اعداد معناداری (شکل ۲) با استفاده از نرم افزار Lisrel پرداخته شد.

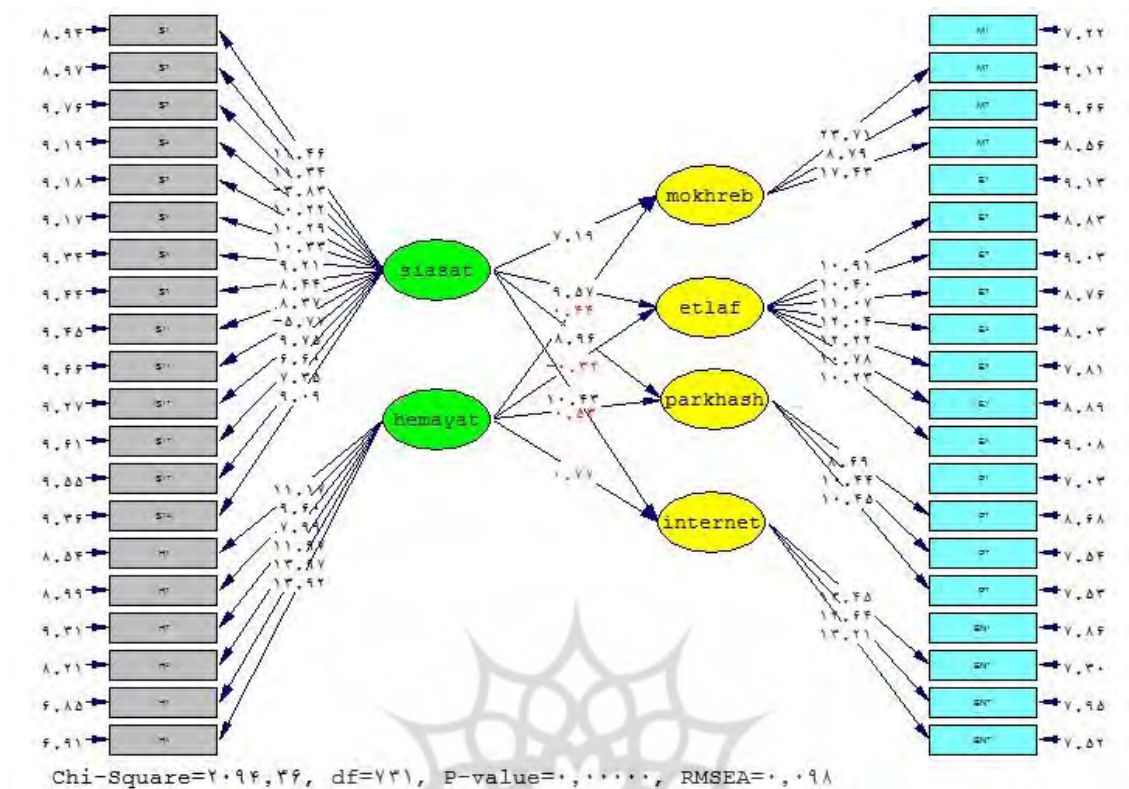
جدول ۳: شاخص های نیکویی برازش مربوط به تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای تحقیق

| متغیر             | شاخص برازش |                   |                             |                               |                       |                      |                   |                 |                    |                                  |
|-------------------|------------|-------------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------|----------------------|-------------------|-----------------|--------------------|----------------------------------|
|                   | $\chi^2$   | GFI               | AGFI                        | RMR                           | NNFI                  | NFI                  | CFI               | RFI             | IFI                | PNFI                             |
|                   | خی دو      | شاخص نیکویی برازش | شاخص نیکویی برازش اصلاح شده | ریشه میانگین مربعات باقیمانده | شاخص برازش هنجار نشده | شاخص برازش هنجار شده | شاخص برازش تطبیقی | شاخص برازش نسبی | شاخص برازش افزایشی | شاخص برازش تعدیل یافته هنجار شده |
| رفتارهای مخرب     | ۱۷/۱۰      | ۰/۹۶              | ۰/۸۰                        | ۰/۰۳                          | ۰/۹۱                  | ۰/۹۷                 | ۰/۹۷              | ۰/۹۰            | ۰/۹۷               | -                                |
| اتلاف وقت         | ۱۶۱/۷۶     | -                 | -                           | ۰/۰۵                          | ۰/۹۲                  | ۰/۹۳                 | ۰/۹۴              | ۰/۹۰            | ۰/۹۴               | ۰/۶۷                             |
| پرخاشگری          | ۳۴/۶۳      | ۰/۹۲              | -                           | -                             | -                     | ۰/۹۰                 | ۰/۹۱              | -               | ۰/۹۱               | -                                |
| طفره روی اینترنتی | ۱۰/۰۷      | ۰/۹۸              | ۰/۸۷                        | ۰/۰۲                          | ۰/۹۵                  | ۰/۹۸                 | ۰/۹۸              | ۰/۹۴            | ۰/۹۸               | -                                |
| سیاست سازمانی     | ۲۲۴/۹۰     | -                 | ۰/۸۰                        | -                             | ۰/۹۰                  | ۰/۹۰                 | ۰/۹۲              | ۰/۸۸            | ۰/۹۲               | ۰/۷۳                             |
| حمایت سازمانی     | ۸۷/۳۹      | ۰/۹۰              | -                           | -                             | ۰/۸۴                  | ۰/۹۰                 | ۰/۹۱              | ۰/۸۳            | ۰/۹۱               | ۰/۶۰                             |



شکل ۱: مدل تحقیق در حالت تخمین استاندارد

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
 رتال جامع علوم انسانی



شکل ۲: مدل نهایی تحقیق در حالت معناداری (مقدار t)

شاخص های نیکویی برازش مربوط به شکل ۱ و ۲ در جدول ۴ نشان داده شده است که همگی نشان دهنده برازش مناسب مدل در حد خوب هستند. این شاخص ها در سه قسمت (مطلق، تطبیقی، مقتصد) نشان داده شده است. شاخص های برازش مطلق که یکی از این شاخص ها شاخص خی دو به درجه آزادی می باشد که مقدار بین ۱ تا ۳ بهترین نسبت برای این شاخص می باشد. شاخص دیگر RMSEA است که مقادیر بین ۰/۰۵ تا ۰/۱ نشان دهنده برازش متوسط مدل است؛ اما قسمت دوم شاخص های برازش تطبیقی می باشد که یکی از این شاخص ها CFI است که مناسب ترین شاخص تفسیر پیرامون تأیید مدل به شمار می آید که مقدار بالای ۰/۹۰ برای آن نشان دهنده برازش خوب مدل است. دیگر شاخص های برازش تطبیقی مدل NFI، NNFI، IFI و RFI هستند که مقادیر بالای ۰/۹۰ نشان از برازش خوب مدل است که این مقادیر در جدول ۳ بالاتر ۰/۹۰ هستند و برازش مدل را تأیید می کنند. اما شاخص تعیین کننده برازش

مقتصد مدل PNFİ است که میزان پیچیدگی تعداد پارامترهای برآورد شده مدل تجربی را در ارزیابی برازش کلی مدل لحاظ می نماید. دامنه پذیرش این شاخص مقادیر بالاتر از ۰/۶۰ می باشد (هومن، ۱۳۹۳).

جدول ۴: شاخص های نیکویی برازش مربوط به مدل تحقیق

| نتیجه | ملاک          | مقادیر مشاهده شده | شاخص های برازش |                                  |              |
|-------|---------------|-------------------|----------------|----------------------------------|--------------|
| تایید | عدم معنی داری | ۲۰۹۴/۳۶           | $\chi^2$       | خی دو                            | برازش مطلق   |
| تایید | کمتر از ۳     | ۲/۸۶              | $\chi^2/Df$    | خی دو هنجار شده                  |              |
| تایید | کمتر از ۰/۱   | ۰/۰۹              | RMSEA          | ریشه میانگین مربعات مجذورات      |              |
| تایید | بیش از ۰/۹۰   | ۰/۹۳              | CFI            | شاخص برازش تطبیقی بنتلر          | برازش تطبیقی |
| تایید | بیش از ۰/۹۰   | ۰/۹۰              | NFI            | شاخص برازش هنجار شده             |              |
| تایید | بیش از ۰/۹۰   | ۰/۹۳              | NNFI           | شاخص برازش هنجار نشده            |              |
| تایید | بیش از ۰/۹۰   | ۰/۹۳              | IFI            | شاخص برازندگی فزاینده            |              |
| تایید | بیش از ۰/۹۰   | ۰/۹۰              | RFI            | شاخص برازش نسبی                  |              |
| تایید | بیش از ۰/۶۰   | ۰/۸۴              | PNFI           | شاخص برازش تعدیل یافته هنجار شده | برازش مقتصد  |

جدول ۵، نتایج نهایی تحقیق را برای همه فرضیه های پژوهش نشان داد. با توجه به این که فرضیه هایی که مقدار  $t$  آن ها بین اعداد  $+1/96$  و  $-1/96$  قرار نگیرد نشان دهنده عدم تأیید فرضیه می باشد و در غیر این صورت فرضیه تأیید می شود؛ لذا فرضیه های اول تا چهارم به دلیل اینکه مقدار تی بالاتر از  $1/96$  داشتند مورد تأیید قرار گرفتند. بنابراین فرضیه اول تحقیق نشان داد که ادراک از سیاست سازمانی با ضریب مسیر  $0/52$  بر رفتار های مخرب اموال سازمان اثر مستقیم، مثبت و معنی داری دارد. فرضیه دوم تحقیق نشان داد که ادراک از سیاست های سازمانی با ضریب مسیر  $0/80$  بر اتلاف وقت و منابع سازمان اثر مستقیم، مثبت و معنی داری دارد. فرضیه سوم تحقیق نشان داد که ادراک از سیاست های سازمانی با ضریب مسیر  $0/73$  بر پرخاشگری بین شخصی اثر مستقیم، مثبت و معنی داری دارد. فرضیه چهارم تحقیق نشان داد که ادراک از سیاست های سازمانی با ضریب مسیر  $0/80$  بر طفره روی اینترنتی اثر مستقیم، مثبت و معناداری دارد. اما فرضیه های پنجم تا هشتم به دلیل اینکه مقدراتی کمتر از  $1/96$  بود مورد تأیید قرار نگرفتند. لذا حمایت سازمانی درک شده بر رفتارهای مخرب اموال سازمان، اتلاف وقت و منابع سازمان، پرخاشگری بین شخصی و طفره روی اینترنتی اثر معناداری ندارد.



جدول ۵: نتایج نهایی مدل یابی معادلات ساختاری

| ردیف | مسیر ساختاری  | اثر مستقیم | مقدار تی | نتیجه     |
|------|---|------------|----------|-----------|
| ۱    | اثر مستقیم ادراک از سیاست سازمانی بر رفتار های مخرب اموال سازمان  | ۰/۵۲       | ۷/۱۹     | تایید     |
| ۲    | اثر مستقیم ادراک از سیاست های سازمانی بر اتلاف وقت و منابع سازمان | ۰/۸۰       | ۹/۵۷     | تایید     |
| ۳    | اثر مستقیم ادراک از سیاست های سازمانی بر پرخاشگری بین شخصی        | ۰/۷۳       | ۸/۹۶     | تایید     |
| ۴    | اثر مستقیم ادراک از سیاست های سازمانی بر طفره روی اینترنتی        | ۰/۸۰       | ۱۰/۴۳    | تایید     |
| ۵    | اثر مستقیم حمایت سازمانی درک شده بر رفتارهای مخرب اموال سازمان    | ۰/۰۳       | ۰/۴۴     | عدم تأیید |
| ۶    | اثر مستقیم حمایت سازمانی درک شده بر اتلاف وقت و منابع سازمان      | -۰/۰۲      | ۰/۳۲     | عدم تأیید |
| ۷    | اثر مستقیم حمایت سازمانی درک شده بر پرخاشگری بین شخصی             | ۰/۰۳       | ۰/۵۳     | عدم تأیید |
| ۸    | اثر مستقیم حمایت سازمانی درک شده بر طفره روی اینترنتی             | ۰/۰۴       | ۰/۷۷     | عدم تأیید |

### بحث و نتیجه گیری

این تحقیق با هدف شناخت اثرگذاری ادراک سیاست سازمانی و حمایت سازمانی بر رفتارهای انحرافی کارکنان در سازمانی های ورزشی غرب کشور انجام شده است. بر اساس نتایج، ادراک از سیاست سازمانی بر رفتار های مخرب اموال سازمان در بین کارکنان تاثیر دارد. نتایج همسو با آن، یافته های ناصردین و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) و کلرک و ایمانول<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) و ابراهیمی و مشبکی (۱۳۹۱) می باشد؛ به طوری که ابراهیمی و مشبکی (۱۳۹۱) نشان دادند درک سیاست های سازمانی تأثیر مثبتی بر رفتار های مخرب اموال سازمان دارد و یا ناصردین و همکاران (۲۰۱۵) دریافتند که سیاست سازمانی و عدالت سازمانی از طریق نقش واسطه ای استرس رفتارهای انحرافی را تحت تاثیر قرار می دهند. در این راستا می توان بیان نمود که محیط سیاسی از طریق فعالیت های اعضای سازمان ایجاد می شود و از طریق خط مشی ها، عملیات و رفتارهای انحرافی را تحت تاثیر قرار می دهد، چراکه سازمان ها به صورت رسمی رفتارهای سیاسی را تصویب نکرده اند و اکثراً این رفتارها را انکار می کنند. امروزه ادراکات، سبب نگرش و نگرش ها مبنای رفتار می شوند. با توجه به این موارد و ویژگی ها، ادراکات، انتظارات و

۱. Nasurdin

۲. Clercq and Imanol

احساسات شخصی و سازمانی می‌توانند نگرش‌های منفی به سوی کار و سازمان ایجاد کنند که در نتیجه عامل بیرونی و عینی آن رفتار است (یلدیز و الپکن، ۲۰۱۴). لذا هرگاه کارمندی در ادارات ورزش و جوانان خود را یک سازمان سیاسی بیندارد، این نگرش پیامدهای منفی برای سازمان در پی خواهد داشت و با تدوین قوانین و رویه‌های سازمان و اجرای سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مربوط به افزایش حقوق و دستمزد و همچنین ترفیع و افزایش ترفیع برای کارکنان از رفتارهای مخرب اموال سازمان کاهش دهد. چنین به نظر می‌رسد کارکنانی که فضا را سیاسی تر می‌پندارند، نگرش مثبتی نسبت به شغل و سازمان خود نداشته باشند. در نتیجه کمتر بر وظایف و مسئولیت‌های شغلی و رفتارهای فردی خود متمرکز شوند. بدین ترتیب، رفتارهای انحرافی چون رفتارهای مخرب اموال سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. بنابراین هر اندازه کارکنان احساس نمایند که در محیط‌های کاری سیاست حاکم باشد، به همان میزان نیز سطح رفتارهای انحرافی تحت تاثیر قرار می‌گیرد؛ یعنی حاکم شدن مولفه‌های ادراک از سیاست در سازمان می‌تواند زمینه را برای بروز رفتارهای انحرافی پررنگ کند. در نتیجه باید در ساختار سیاست سازمان یا در فرهنگ سازمان تغییراتی را ایجاد نمود تا از بروز چنین رفتارهایی که سبب تخریب اموال سازمان می‌شود، جلوگیری کرد. از این رو می‌توان با برگزاری کارگاه‌های آموزشی و دوره‌های توانمندسازی رفتار شهروندی سازمانی از بروز رفتارهای انحرافی جلوگیری نمود.

نتایج نشان داد ادراک از سیاست‌های سازمانی بر اتلاف وقت و منابع سازمان در بین کارکنان تاثیر دارد. این یافته‌ها همسو با نتایج اسکارلیکی و فولجر (۱۹۹۷) و ابراهیمی و مشبکی (۱۳۹۱) می‌باشد. ابراهیمی و مشبکی (۱۳۹۱) نشان دادند درک سیاست‌های سازمانی تأثیر مثبتی بر اتلاف وقت و منابع سازمان دارد و اسکارلیکی و فولجر (۱۹۹۷) هم معتقدند که درک انصاف در سازمان، نقش مهمی در بروز رفتارهای انحرافی ایفا می‌کند. اتلاف وقت یا فرار از کار و اتلاف منابع سازمانی ممکن است به عنوان هر رفتاری با قصد سرباز زدن، انکار کردن و فراموشکاری در انجام وظایف و مسئولیت‌های مربوط به شغل تعریف شود که به عنوان یک جنبه از رفتار انحرافی مطرح است. سیاست سازمانی، روشی است که کارکنان برای نفوذ بر دیگران به منظور حداکثر کردن نفع شخصی خود به کار می‌گیرند که همین امر سبب بروز اتلاف وقت و یا کم‌کاری و عدم تعهد شغلی در سازمان شود. همچنین در این راستا وجود افراد و گروه‌ها و منابع مختلف

در سازمان سبب می شود که بر سر دستیابی به منابع کمیاب سازمانی، اختلاف و تعارض و تضاد به وجود می آید و رفتار سیاسی در درون سازمان ها و در میان کارکنان شکل بگیرد و ادراکات کارکنان از رفتار سیاسی و سیاست سازمانی می تواند تاثیر مستقیمی در بروز رفتارهای انحرافی در اداره ورزش و جوانان داشته باشد. به نظر گروهی از محققان، سطوح بالای رفتارهای سیاسی در سازمان به عملکرد سازمان لطمه می زند؛ به این صورت که به عنوان شاخصی از وجود مشکل با رهبری یا مدیریت سازمان تعبیر می شود، به روابط اجتماعی میان اعضای سازمان لطمه می زند، رابطه بی اعتمادی میان کارکنان و مدیریت را شدت می بخشد، به پیوندهای اجتماعی در سازمان آسیب وارد می کند، کانال های ارتباطی را مسدود می سازد و موجب می شود گرایش به فرارفتن از شرح وظایف و شرایط کمینه شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی در سازمان به چشم نخورد و در نتیجه، ممکن است عملکرد چنین سازمانی به شدت کاهش یابد. (ویگودا، ۲۰۰۳) به تبع آن، رفتارهای انحرافی در سازمان چون اتلاف وقت و منابع سازمان کاهش یابد و سبب می شود فرد در سازمان وظایف خود را نادیده گیرد و یا اینکه از مسئولیت خود سرباز زند و تحت تاثیر سیاست های سازمانی قرار گیرد. در سازمان ها سیاست یک واقعیت زندگی است. سازمان یک سیستم سیاسی است. اگر ترفندهای سیاسی مورد توجه قرار نگیرند، می توانند مقدار زیادی از وقت ارزشمند سازمان را به هدر دهند، هدف های سازمانی را متزلزل نمایند، نیروهای انسانی را منحرف کنند و سرانجام موجب از دست رفتن عده زیادی از کارکنان ارزشمند سازمان شوند. از این رو، پیشنهاد می گردد با شناسایی عوامل انگیزاننده فردی و شغلی موجبات تعهد شغلی افراد فراهم آورده شود که خود منجر به کاهش فرار از مسئولیت و به دنبال آن اتلاف منابع سازمانی گردد.

بر اساس نتایج، ادارک از سیاست های سازمانی بر پرخاشگری بین شخصی در بین کارکنان تاثیر دارد. این نتایج همسو با یافته های ویگودا و همکاران (۲۰۰۳) و ابراهیمی و مشبکی (۱۳۹۱) می باشد. ابراهیمی و مشبکی (۱۳۹۱) نشان دادند درک سیاست های سازمانی تأثیر مثبتی بر پرخاشگری بین شخصی دارد. پرخاشگری، عبارت است از: ابراز احساسات فیزیکی و هیجانی فرد برای بیان مخالفت، اعتراض و عصبانیت خود نسبت به همکاران، مشتریان یا سرپرستان که به قصد صدمه زدن به آنها انجام می شود. در این راستا می توان از رفتارهایی چون حالت کج خلقی و اعتراض همکاران به روش خصمانه، تهدید کردن فیزیکی و

... یاد کرد. ویگودا و همکاران (۲۰۰۳) در پژوهش خود نشان دادند ادراک سیاست های سازمانی بر روی طرز فکر و رفتارهای کارکنان تاثیر مثبتی دارد. در تبیین نتایج می توان بیان نمود که سطوح بالای ادراک سیاست سازمانی نشان دهنده محیط کاری تهدید آمیز می باشد که در آن کارکنان برای کسب موفقیت به رفتارهای غیررسمی متوسل می شوند و در مورد اینکه آیا سخت کارکردن پیامدهای مطلوبی به همراه خواهد داشت یا نه عدم اطمینان وجود دارد. بنابراین به دلیل وجود این عدم اطمینان ها و ابهامات، کارکنان به رفتارهای انحرافی چون پرخاشگری بین شخصی مبادرت می ورزند تا نفع شخصی خود را تامین کنند و عدم اطمینان سازمانی و پیامدهای منفی حاصل از ادراک سیاست سازمانی را کاهش دهند. سیاست سازمانی ادراک شده، اعتقاد فرد به توانایی خود برای رسیدن به اهداف شخصی را محدود می کند و برداشت از سیاست سازمانی رفتارهای انحرافی چون پرخاشگری را تحت تاثیر قرار می دهد. لذا ضروری است سازمان ها به عواملی توجه کنند که موجب به وجود آمدن چنین ادراکاتی می شوند. با توجه به شواهد قوی مربوط به برداشت از سیاست سازمانی با پیامدهای منفی متنوع برای افراد و مدیران آن ها، سازمان ها باید به عواملی توجه کنند که به چنین ادراکاتی می انجامند. از این رو، به مدیران سازمان ها پیشنهاد می گردد با برقراری سیاست برابری سازمانی، موجبات تبعیض و تعارضات سازمانی را کاهش دهند.

نتایج نشان داد ادراک از سیاست های سازمانی بر طفره روی اینترنتی در بین کارکنان تاثیر دارد. این نتایج همسو با یافته های گرویس (۲۰۰۰) و ابراهیمی و مشبکی (۱۳۹۱) می باشد. ابراهیمی و مشبکی (۱۳۹۱) نشان دادند درک سیاست های سازمانی تاثیر مثبتی بر طفره روی اینترنتی دارد. گرویس (۲۰۰۰) نیز در پژوهش خود یکی از عامل های مرتبط با رفتارهای انحرافی را نگرش و ادراک کارکنان بیان نمود. در این راستا یکی از انواع رفتارهای انحرافی در سازمان که جزو رفتارهای انحراف از تولید به حساب می آید، طفره روی اینترنتی است. طفره روی اینترنتی را می توان سو استفاده از اینترنت سازمان برای انجام امور شخصی همچون خواندن مطالب سایت های خبری، بازی و سرگرمی، چک کردن ایمیل های شخصی و به طور کلی وب گردی تعریف کرد. ادراک سیاست سازمانی به طور واقعی با ادراک انجام دهندگان کار مرتبط است. لذا نماینگر بهتری برای نگرش ها و تمایلات رفتاری کارکنان است. ادراک سیاست های سازمانی که بیشتر بر جنبه ادراکی و ذهنی سیاست سازمانی پرداخته می شود و ادراک کارکنان از سیاست های سازمانی را

برای اندازه گیری میزان سیاسی بودن سازمان در نظر می گیرد، تأثیر مثبت و معنی داری بر رفتارهای انحرافی مانند طفره روی اینترنتی دارد. بنابراین به طور کلی نتایج مؤید این است که اداراک سیاست های سازمانی توسط کارکنان طفره روی اینترنتی آنها را در سازمان تحت تاثیر قرار می دهد؛ یعنی هر اندازه کارکنان بیشتر احساس کنند که سیاست های سازمانی در کارشان موثرتر است، به همان اندازه نیز طفره روی اینترنتی در بین کارکنان تحت تاثیر قرار گیرد. سیاست سازمانی ادراک شده به نتایج نامطلوب منجر می شود و به توسعه تردید و واکنش های منفی افراد از انگیزه سازمان در برابر محافظت از ایمنی روانی و رفتارهای آنان می انجامد که این سبب می شود کارکنان نسبت به سازمان بی تفاوت گردند و از شاخص های موجود در سازمان چون اینترنت و فاکتورهای مرتبط در این زمینه برای انجام کارهای شخصی خود استفاده نمایند. از این رو، پیشنهاد می گردد با برگزاری جلسات پرسش و پاسخ میان مسئولان و کارمندان سازمانی، زمینه بروز هرگونه سوء تفاهم و تعارضات شخصی و شغلی را کاهش داد که در نهایت استفاده بهینه از منابع سازمانی را در پی دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده در زمینه تاثیرات مستقیم سیاست سازمانی بر روی رفتارهای انحرافی می توان گفت که به طور کلی ادراک سیاست سازمانی اغلب با پیامدهای منفی از قبیل کاهش رضایت شغلی، کاهش عملکرد شغلی و رفتار شهروندی و اثربخشی سازمانی و میزان بالاتر غیبت همراه است (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین یک کار ویژه اصلی هر مدیر در سازمان، اقدامات سیاسی است؛ به طوری که مطالعات نشان می دهند که در سازمان ها مهارت های سیاسی و اجتماعی نقش اصلی را ایفا می کنند (لوتانز و همکارانش<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). پس برای کاهش درک سیاست سازمان، مدیران اداره ورزش باید نحوه ارتقا و ترفیع کارکنان و همچنین میزان پرداخت حقوق و پاداش را به صورت شفاف و مشخص در اختیار کارکنان قرار دهند. همچنین، شرایط و محیطی را در اداره به وجود آورند که میزان سکوت سازمانی را کاهش دهد و کارکنان بتوانند نظرات و عقاید خود را بدون هیچ ترس و واهمه ای بیان کنند. مدیران و کارکنان باید به این نکته توجه نمایند که هر گاه کارمندی سازمان خود را یک سازمان سیاسی ببیند، این نگرش پیامدهای منفی برای سازمان به دنبال خواهد داشت. با توجه به تاثیرگذاری بر روی رفتارهای انحرافی باید قوانین و

---

<sup>۱</sup>Luthans

مقرارات سازمان را به طورت دقیق مطرح نمایند و خط مشی ها و اصول و قواعد کاری را به کارکنان نشان دهند. ایجاد فضای پاسخگویی در سازمان و بین مدیران و کارکنان، برطرف کردن تعارضات موجود در سازمان و ایجاد رفتارهای عادلانه و منصفانه می تواند از پیشنهادهای لازم در این راستا باشد.

از سوی دیگر، نتایج به دست آمده اثر مستقیم حمایت سازمانی درک شده بر رفتارهای مخرب اموال سازمان را تایید نکرده است. این نتایج تا حدودی همسو با یافته علیجانپور کاسگری (۱۳۹۱) می باشد که بیان نمودند بین حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان مازندران رابطه معنی داری وجود ندارد- در حالی که ابراهیمی و مشبکی (۱۳۹۱) در تحقیق خود نشان دادند حمایت سازمانی درک شده تاثیر منفی بر رفتارهای مخرب، اموال سازمان دارد. در این راستا حمایت سازمانی درک شده که احساس مثبت ناشی از توجه سازمان به کارمند ایجاد کرده و این احساس که سازمان برای سلامت فرد نگران است را در فرد تقویت می کند، مانع بروز رفتارهای انحرافی در بین کارکنان می شود. به طور کلی درک حمایت سازمانی، عملکرد و بهره وری کارکنان در سازمان را بهبود می بخشد، میزان استرس و پرخاشگری را کاهش می دهد و از ترک کار جلوگیری می نماید- در غیر این صورت، در کارکنان به جای دستیابی به اهداف سازمان ممکن است برخی از انحرافات همچون رفتارهای مخرب اموال سازمان بروز نمایند. بیشتر تحقیقات انجام شده در زمینه درک حمایت سازمانی نشان از رابطه مستقیم بر روی شاخص های مثبت و تاثیر منفی بر روی رفتارهای انحرافی و منفی دارد که این رابطه و اثرگذاری بر اساس تئوری مبادله اجتماعی منطقی است، زیرا این تئوری شرایطی را شرح می دهد که افراد تحت آن در مقابل کسانی که به آنها سود رسانده اند احساس دین می کنند و در صدد عمل متقابل بر می آیند (علیجانپور کاسگری، ۱۳۹۱). بسیاری از علل رفتارهای مخرب اموال سازمانی را می توان در متغیرهای سه سطح فرد، گروه و سازمان بررسی و توجیه کرد. ممکن علل بسیاری از این رفتارها در سطح فردی و در موضوع انگیزش کارکنان دانست. تئوری های انگیزش از جمله تئوری هایی هستند که می توانند برای توجیه این وضعیت و حل آن استفاده گردند. برای مثال، چاپلوسی و زیر آب زنی، دو رفتار شایع در سازمان های دولتی ایران هستند که شاید علل ایجاد آنها را باید در تقویت مثبت این رفتارها از سوی مدیران دانست. اگرچه تئوری تقویت خود علل بروز این نوع رفتارهای مخرب می باشد، اما می تواند روش خوبی برای

درمان آنها نیز به شمار آید. مدیر به جای تقویت، لازم است از تکنیک های دیگر تئوری تقویت مثل خاموش سازی یا تقویت منفی (اجتناب) یا حتی به شکل شدیدتر از تنبیه برای از بین بردن چنین رفتارهایی استفاده نماید. بنابراین تئوری تقویت به عنوان یکی از رایج ترین روش ها برای برخورد با هر نوع رفتار نامطلوب می تواند مورد استفاده قرار گیرد. تئوری های رهبری نیز می توانند در این زمینه نقش خوبی را ایفا نمایند. برای مثال، تئوری بلوغ و عدم بلوغ می تواند راه کار مناسبی را برای سبک مدیریت در برخورد با کارکنان نشان دهد. کارکنانی که از بلوغ بالایی برخوردار نیستند و اقدام به چنین رفتارهای نامطلوبی - غیبت و تاخیر عمدی - در سازمان می نمایند و این عمل آنها می تواند به بهره وری سازمان صدمه بزند بهتر است از سبک های رهبری خشن تر مثل سبک S۱ یعنی سبک اتوکراتیک یا استبدادی استفاده گردد. به هر حال باید علل بروز چنین رفتارهایی را تشخیص داد. شاید یکی از دلایل بروز این نتیجه این بوده باشد که کارکنان حمایت سازمانی ادراک شده پایینی داشته باشند یا ممکن است این انتظار را داشته باشند که در برابر تلاش بیشتر آنها برای رسیدن به اهداف سازمانی، با پاداش های بیشتری روبرو شوند.

بر اساس نتایج، حمایت سازمانی درک شده بر اتلاف وقت و منابع سازمان کارکنان تاثیر مستقیمی ندارد که ناهمسو با یافته ابراهیمی و مشبکی (۱۳۹۱) می باشد که در تحقیق خود نشان دادند حمایت سازمانی درک شده تاثیر منفی بر روی اتلاف وقت و اتلاف منابع سازمانی دارد. فراست و زیادینی (۲۰۱۳) هم نشان دادند که افزایش درک حمایت سازمانی عملکرد کارکنان و تمایل برای باقی ماندن در سازمان را بهبود می بخشد. همچنین نشان دادند که این نوع حمایت ها فشارکاری و رفتارهای انحرافی و بازخوردی را کاهش دهد. به طور کلی براساس تئوری مبادله اجتماعی، می توان بیان نمود که کارشناسان و کارکنان در یک سازمان و یا اداره ممکن است رفتار های انحرافی کاری همچون اتلاف وقت و از بین بردن منابع سازمان کارکنان را به دلیل دریافت پاداش و حمایت از سرپرستان خود انجام ندهند تا تعادل یا برابری تبادل اجتماعی را با سرپرست خود حفظ نمایند. بنابراین کیفیت روابط تبادلی، کارشناسان را از طریق افزایش احساس تعلق، تمایل به جبران متقابل و اعتماد، به انجام رفتارهای مثبت و کاهش رفتارهای انحرافی ترغیب می نماید. به عنوان مثال، وقتی مدیران زمانبندی و ساعات کاری را با ترجیحات کارکنان هماهنگ می کنند، کارکنان تمایل بیشتری به بقا در سازمان نشان می دهند یا زمانی که سازمان اقداماتی - مانند آموزش استقلال - انجام

می دهد که نشانگر قدردانی از کارمند است، وی احساس می کند که سازمان از او حمایت می کند و زمانی که چنین حسی به او دست دهد، تلاش خواهد کرد تا رفتاری که به سازمان کمک می کند، انجام دهد و از رفتارهای انحرافی خود بکاهد یا از هر گونه حمایت در این زمینه برای از بین بردن منابع سازمانی و اتلاف وقت در بین کارکنان که بر بهره وری و اثربخشی سازمانی اثرگذار است، جلوگیری می کند.

همچنین مطابق با تحلیل نتایج، حمایت سازمانی درک شده بر پرخاشگری بین شخصی کارکنان تاثیر مستقیمی ندارد. این نتایج همسو با یافته ابراهیمی و مشبکی (۱۳۹۱) می باشد که نشان دادند حمایت سازمانی درک شده تاثیر مستقیمی بر روی پرخاشگری کارکنان ندارد. اسکارلیکی و فولجر<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) نیز در تحقیق خود معتقدند ادارک حمایت چون انصاف در سازمان نقش مهمی در بروز رفتارهای انحرافی دارد. به طور کلی تحقیقات انجام شده نشان از اثرات مثبت و معنی دار حمایت سازمانی درک شده در سازمان بر روی متغیرهای رفتاری و سازمانی دارد (ابراهیمی و مشبکی، ۱۳۹۱؛ علیجانپور کاسگری، ۱۳۹۱). بنابراین با افزایش حمایت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان موجب شکل گیری باورهای مثبت نسبت به شغل و در نتیجه کاهش ترک شغل و یا کناره گیری از سازمان می شود. همچنین در صورتی که سرپرستان از کارکنان خود حمایت لازم را در زمان مقتضی به عمل آورند و در آن ها اعتماد به خود را پدید آورند، در این صورت از طریق همانندسازی، کارکنان نیز احساس مورد حمایت بودن از طرف سازمان را تجربه می کنند و سبب می شود که کارکنان سازمانی استرس کمتری را در خود داشته باشند و به تبع آن پرخاشگری بین شخصی کمتری را از خود نشان دهند. با توجه به اینکه حمایت سازمانی ادراک شده نتوانسته است تاثیری بر روی پرخاشگری گذاشته باشد، پس عوامل و شاخص های غیر از حمایت سازمانی بر روی پرخاشگری اثرگذار باشد که از آن میان به عوامل فردی و روانشناسی می توان اشاره کرد.

در نهایت حمایت سازمانی درک شده بر طفره روی اینترنتی کارکنان تاثیر ندارد. این نتایج غیرهمسو با یافته ابراهیمی و مشبکی (۱۳۹۱) می باشد که در تحقیق خود نشان داد حمایت سازمانی درک شده تاثیر منفی بر روی طفره روی اینترنتی دارد. همچنین، تحقیقات مختلفی چون: کریشنان و ماری<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲؛ سلیک و

---

<sup>۱</sup>Skarlicki and folger

<sup>۲</sup>Krishnan and Mary



فیندیک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲؛ یاهیا، منصور و وردکا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲ نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده استرس شغلی و رفتارهای انحرافی را تحت تاثیر قرار می دهد. به طور کلی طفره روی اینترنتی یکی از مظاهر رفتارهای انحرافی در سازمان است که در ردیف رفتارهایی چون غیبت، عدم صداقت، دزدی، تخاصم و درگیری در محل کار قرار می گیرد. تبیین این نتیجه را می توان بدین گونه بیان نمود که حمایت سازمانی ادراک شده با ایدئولوژی مبادله ای ارتباط دارد. افرادی که در سطح بالایی از ایدئولوژی مبادله ای هستند باید در برابر تلاش و کوششی که به خرج می دهند، چیزی به دست آورند. لذا حمایت سازمانی ادراک شده در افراد با این ایدئولوژی بسیار مهم است. در صورتی که حمایت سازمانی ادراک شده در افرادی که ایدئولوژی مبادله ای در آنها ضعیف است تاثیر ندارد و یا اگر داشته باشد بسیار جزئی است (عریضی و گل پرور، ۱۳۹۰) هنگامی که ادراک حمایت سازمانی فراگیر است کارمندان با اعتماد به حمایت سازمان معتقد می شوند که اعمال خوب پاداش خواهد داشت و این امر منجر به تداوم رفتارهای مثبت و پیامدهای مثبت خواهد شد. چنانچه این عوامل عکس گردد، بر رفتارهای انحرافی چون طفره روی اینترنتی تاثیری ندارد.

به طور کلی بر اساس نتایج به دست آمده حمایت سازمانی درک شده بر روی رفتارهای انحرافی تاثیر مستقیمی ندارد. بیشتر تحقیقات در این باره، نشان از تاثیر مثبت حمایت سازمانی درک شده بر روی متغیرهای سازمانی و فردی کارکنان دارد. علل ناهمسویی و مغایرت و تبیین این نتایج را می توان اینگونه بیان نمود که ادراک حمایت سازمانی تحت تاثیر سن، جنس و جنسیت و گرایش های قومی و نژادی و جغرافیایی و فرهنگی و..... قرار دارد. عوامل درونی که موجب رفتارهای انحرافی می شوند می تواند شامل تجربه، نگرش ها و انگیزش و شخصیت باشد. در نتیجه ممکن است از اثر بقیه عوامل در شکل گیری رفتارهای انحرافی موثرتر بوده است و یا بسیاری از علل رفتارهای سازمانی را می شود در متغیرهای فردی و سازمانی و محیطی و گروهی بررسی و توجیه کرد. به طور کلی طبق این تئوری های تشریح شده در زمینه حمایت سازمانی درک شده و یافته های پژوهش حاضر منطقی است که بگوییم حمایت های سازمانی موجب کاهش رفتارهای انحرافی در کارکنان سازمان های ورزشی می شود، حال اینکه در این پژوهش چنین نتیجه ای به دست نیامد. عدم همسویی این تحقیق با بیشتر تحقیقات یاد شده را علاوه بر نکات فوق

---

<sup>۱</sup>Celik, and Findik

<sup>۲</sup>Yahya, Mansor, and Warokka

می توان به دلیل جامعه آماری متفاوت، ابزار اندازه گیری، ساختار سازمان و بسیاری از مسائل دیگر بیان نمود یا اینکه میزان حمایت سازمانی از کارکنان در سازمان های ورزشی در حد مطلوبی نبوده است که بتواند رفتارهای انحرافی را کاهش دهد. در این راستا پاک (۲۰۰۵) بیان نمود اگر چه حمایت سازمانی می تواند در اشکال مختلف ظاهر شود و ادراک حمایت اغلب مسئله ای فردی است، اما هنوز موارد اساسی در پرورش و ترویج رفتارهای مطلوب کارکنان باقی مانده است.

برغم تحقیقات گسترده و مستمر روان شناسان سازمانی و صنعتی، هنوز نقص هایی در یکپارچگی و هماهنگی تئوری حمایت سازمانی با مسیر تحقیقات مدیریت ورزشی وجود دارد. لذا بررسی جامع درباره علل، آثار و راه حل ها برای رفتارهای مثبت و منفی و انحرافی و حمایت سازمانی ضروری است.

همچنین، پیشنهاد می شود که مدیران سازمان های ورزشی در شرایط مختلف و همه رده های سازمانی کارکنان و زیردستان خود را مورد حمایت های یکسانی قرار دهند تا کارکنان به درک متقابلی از این حمایت ها برسند و برای جبران این اقدامات سازمان، علاوه بر افزایش تعهد خود از رفتارهای انحرافی بکاهد تا کارایی و اثربخشی و عملکرد سازمان های ورزشی را بهبود ببخشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## منابع

- ابراهیمی، سیدعباس و مشبکی، اصغر. (۱۳۹۲). «بررسی تأثیر ادراک از سیاست‌های سازمانی و حمایت سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی». فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی. دوره ۱، شماره ۲، صص ۷-۲۲.
- حسینی، منیره؛ مهداد، علی و گل پرور، محسن. (۱۳۹۲). «تحلیل رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با ادراک استرس شغلی و رفتارهای انحرافی بر اساس مدل معادلات ساختاری». دوره ۱، شماره ۲۸، صص ۱۷-۲۹.
- درزی، لیلا. (۱۳۹۲). «رفتارهای انحرافی در سازمان: تبیین نقش متغیرهای موقعیتی، شخصیتی و ناکامی». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ولی عصر رفسنجان، دانشکده علوم اقتصادی.
- دعایی، حبیب‌الله و برجعلی‌لو، شهلا. (۱۳۸۹). «بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت». چشم انداز مدیریت دولتی. شماره ۳، صص ۶۳-۷۷.
- سید نظری، زینب؛ قلعه‌ای، علیرضا و حسینی، محمد. (۱۳۹۳). «بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی در رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان با تمایل به ترک شغلی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان اداره کل سازمان بهزیستی استان آذربایجان غربی». پایان نامه ارشد، دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- طالقانی، غلامرضا؛ دیواندری، علی و شیرمحمدی، ملیکا. (۱۳۸۸). «تأثیر حمایت ادراک شده از سوی سازمان بر تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی: مطالعه ای در شعب بانک ملت شهر تهران». علوم مدیریت ایران. شماره ۱۶، صص ۱-۲۵.
- عریضی، حمیدرضا و گل پرور، محسن. (۱۳۹۰). «الگوی مسیر روابط حمایت سازمانی ادراک شده با متغیرهای شغلی، حرفه ای و سازمانی». پژوهش‌های مدیریت در ایران. دوره ۱۵، شماره ۴.

- علی اسماعیلی، زهره. (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر رفتار سیاسی با نقش واسطه ای سبک های مدیریت منابع انسانی بر سلامت سازمانی آریا رسانه تدبیر شرکت شاتل». پایان نامه ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد آیت الله آملی.
- علیجانپور کاسگری، محبوبه. (۱۳۹۲). «ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک شده با اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران». پایان نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج.
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۹۳). «مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل (با اصلاحات)». تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)
- Bilgin, N. & Demirer, H. (۲۰۱۲). **“The examination of the relationship among support, affective commitment and job satisfaction of hotel employees”**. Procedia - Social and Behavioral Sciences, ۵۱:۴۷۰ – ۴۷۳.
- Celep, C. & Yilmazturk, O. E. (۲۰۱۲). **“The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations”**. Procedia-Social and Behavioral Sciences, ۴۶: ۵۷۶۳-۵۷۷۶ .
- Celik, A. & Findik. M. (۲۰۱۲). **“The effect of perceived organizational support on organizational identification”**. World Academy of Science, Engineering and Technology, ۱۸(۳), ۱۳۹-۱۵۰.
- Chang, C. H., Rosen. C. C., & Levy .P. E. (۲۰۰۹). **“The Relationship between Perceptions of Politics and Employee Attitudes, Strain, and Behavior: A Meta-analytic Examination”**. Academy of Management Journal, ۵۲ (۴): ۷۷۹-۸۰۱.
- Clercq Dirk, De. & Imanol, B. (۲۰۱۷). **“Mitigating the negative effect of perceived organizational politics on organizational citizenship behavior: Moderating roles of contextual and personal resources”**. Journal of Management & Organization, <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.7>

- Colbert, A.E., Mount, M.K., Harter, J.K., Witt L.A. & Barrick, M.R. (۲۰۰۴). **“Interactive Effects of Personality and Perception of the Work Situation on Workplace Deviance”**. Journal of Applied Psychology, ۸۹(۴):۵۹۹-۶۰۹.
- Deconinck, J. (۲۰۱۰). **“The effect of Organizational Justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees level of trust”**. Journal of Business Research, ۶۳: ۱۳۴۹- ۱۳۵۵.
- Ferasat, E. & Ziaaddini, M. (۲۰۱۳). **“Perceived Organizational Support and Deviant Behavior”**. J. Basic. Appl. Sci. Res., ۳(۵):۵۱۷-۵۲۸.
- Eisenberger, R. & et. Al. ( ۱۹۹۷). **“Perceived organizational support discretionary treatment and job satisfaction”**. Journal of Applied Psychology, ۸۲: ۸۱۲-۸۲۰ .
- Ferris Gerald, R. , Rogers Laci, M., Blass Fred, R. & Hochwarter Wayne, A. (۲۰۰۹). **“Interaction of job-limiting pain and and political skill on job satisfaction and organizational citizenship behavior”**. Journal of Managerial Psychology, ۲۴:۵۸۴-۶۰۸.
- Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A. & Ammeter, A. P. (۲۰۰۲). **“Perceptions of organizational politics: Theory and research directions”**. Research in Multi Level Issues, ۱: ۱۷۹-۲۵۴.
- Hochwarter, Wayne, A., & Treadway, Darren. C. (۲۰۰۳). **“The Interactive Effects of Negative and Positive Affect on the Politics Perceptions–Job Satisfaction Relationship”**. Journal of Management, ۲۹(۴): ۵۵۱-۵۶۷.
- James, B.D. (۲۰۱۰). **“Effects of organizational justice on depressive symptoms and sickness absence: A longitudinal perspective Original Research Article”**. Social Science and Medicine, ۷۰,(۱۰): ۱۶۰۹-۱۶۱۷.

- Krishnan, J. Mary, S. H. (۲۰۱۲). **“Perceived organizational support”**. International Journal of Multidisciplinary Research, ۲: ۱۳۴-۱۴۵
- Lamastro, V. (۱۹۹۹). **“Commitment and perceived organizational support”**. National Forum of Applied Educational Research Journal, ۱۲(۳).
- Luthans, K.W., Lebsack, S.A., & Lebsack R.R. (۲۰۰۸). **“Positivity in healthcare: relation of optimism to performance”**. Journal of Health Organization and Management, ۲۲(۲): ۱۷۸-۱۸۸.
- Moore, c., & et al (۲۰۱۲). **“Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior”**. Personnel Psychology, ۶۵: ۱-۴۸.
- Nasurdin, A. & et al. (۲۰۱۴). **“Politics, Justice, Stress, and Deviant Behavior in Organization: an Empirical Analysis”**. International Journal of Business and Society, ۱۰(۲): ۲۳۵ – ۲۵۴
- Pack, M.A.S.M. (۲۰۰۵). **Antecedents and consequence of perceived organizational support for NCAA athletic administrators.** The Ohio stateniversity.
- Paul, H., & Garg, P (۲۰۱۴). **“Healing HRM through Positive Psychology: An Outlook”**. Procedia Social and Behavioral Sciences, ۱۳۳:۱۴۱-۱۵۰
- Pearsall, M.J. & et al. (۲۰۱۱). **“Thick as thieves: The effects of ethical orientation and psychological safety on unethical team behavior”**. Journal of Applied Psychology, ۹۶: ۴۰۱-۴۱۱.
- Rafiee, M., Hoveida, R., & Rajaeipoor, S (۲۰۱۵). **“The Relationship of the Deviant Workplace Behavior with the Organizational Justice and Staff Development in the Universities of Tehran”**. International Journal of Human Resource Studies, ۵(۱).

- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (۲۰۰۲). **“Perceived Organizational Support: A Review of the Literature”**. Journal of Applied Psychology, ۸۷(۴): ۶۹۸-۷۱۴.
- Rhoads, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. (۲۰۰۲). **“Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support”**. Journal of Applied Psychology, ۸۶:۸۲۵-۸۳۶.
- Riggle, R. J. & et al. (۲۰۰۹). **“A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: ۲۰ years of research”**. Journal of Business Research, ۶۲(۱۰): ۱۰۲۷-۱۰۳۰.
- Robbins, S. P. (۲۰۰۵). **Organizational behavior**. Eleventh edition, Prentice – Hall of India
- Robbins S. P and Judge T.A (۲۰۰۷). **Organizational Behavior**. (۱۲th edition). Prentice-Hall of India. New Delhi
- Robbins, S. P. (۲۰۰۶). **“Organizational behavior: Concepts , controversies applications (Ali Parsayan & Sayyid Mohammad Arabi)”**. Cultural Research Bureau , ۱۱th Edition, Volume two.
- Robinson, S.I and Bent R.j (۱۹۹۵). **“A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study”**. Academy of Management Journal, ۳۸:۵۵-۷۲.
- Rocha, C. (۲۰۰۸). **“Organizational effectiveness of athletic departments and coaches’ extra role behavior”**. Retrieved Nov. ۱۱.
- Ullah, S., Jafri. A. R. & Bindost, M. K. (۲۰۱۱). **“A Synthesis of Literature on Organizational Politics”**. Far East Journal of Psychology and Business, ۳(۳):۳۶-۴۹

- Vigoda & Cohen. (۲۰۰۲). **“Influence Tactics and Perception of Organizational Politics”**. Journal of Business Research, ۵۵, ۳۱۱-۳۲۴
- Vigoda-Gadot, E., Vinarski-Peretz, H., & Ben-Zion, E. (۲۰۰۳). **“Politics and Image in the Organizational Landscape: An Empirical Examination Among Public Sector Employees”**. Journal of Managerial Psychology, ۱۸(۸): ۷۶۴-۷۸۷
- Yahya, K. K., Mansor, F. Z., & Warokka, A. (۲۰۱۲). **“An empirical study on the influence of perceived organizational support on academic expatriates’ organizational commitment”**. Journal of Organizational Management Studies, ۲, ۱۴-۱۹.
- Yildiz, B., & Alpan, L. (۲۰۱۵). **“A theoretical model on the proposed predictors of destructive deviant workplace behaviors and the mediator role of alienation”**. Social and Behavioral Sciences, ۲۱۰, ۳۳۰-۳۳۸.





# **Impact of Perceived Organizational Policies and Perceived Organizational Support on Causing Deviant Behavior in Sport Organizations in the West of Iran**

**Nazanin Rasekh**

Ph.D., Assistant Professor, Sport Sciences Research Institute, Tehran, Iran

**Saeed Khan Moradi**

Ph.D. Student in Strategic Management of Sport Organizations and Events, Razi University, Kermanshah, Iran

**Shirin Zardoshtian**

Ph.D., Assistant Professor in Sport Management, Razi University, Kermanshah, Iran

*Received: ۳ Jul. ۲۰۱۷*

*Accepted: ۲۰ Aug. ۲۰۱۷*

The study is to examine the impact of perceived organizational policies (POP) and perceived organizational support (POS) on occasioning deviant behavior in sport organizations in the west of Iran and used a descriptive survey method with the data obtained through field surveys. The study population consists of all the managers, deputy managers, and official experts (۳۰۰ individuals). Based on Morgan Table, ۱۹۴ individuals were selected as the statistical sample using the stratified random sampling method. The perceived organizational policy questionnaire by Kacmar and Carlson (۱۹۹۷)( $\alpha=۰/۹۲$ ) the perceived organizational support questionnaire by Eisenberger et al. (۱۹۸۶)( $\alpha=۰/۹$ ), the deviant behavior questionnaire by Gruys (۲۰۰۰)( $\alpha=۰/۸۷$ ) were used for data collection. Face and content validity of the questionnaires were confirmed by ten physical education professors. Descriptive and inferential test instruments were used for an analysis of the inferential findings based on structural equation modeling using the Lisrel software.

Based on the study results, organizational perceived policies have a direct, positive and meaningful impact on deviant behavior and behavioral dimensions damaging to organizational assets, wasting of time and resources, interpersonal aggressiveness, and cyber loafing. However, based on the results, the organizational perceived support did not have any impact on deviant behavior and behavioral dimensions damaging to organizational assets, wasting of time and resources, interpersonal aggressiveness, and cyber loafing.

Paying attention to organizational policies could reduce deviant behaviors in sport organizations. Therefore, it is recommended to organization's managers to consider political behaviors and legitimate and illegitimate policies in order to cause organizational effectiveness and efficiency and to reduce the causes of deviant behaviors.

**Key words:** Organizational Perceived Policies, Organizational Perceived Support, Deviant Behavior and Sport Organizations

