

آزمون مدلی از عوامل تأثیر گذار بر رفتارهای سیاسی در وزارت ورزش و فدراسیون‌ها در سال ۱۳۹۵

رباب مختاری^۱

علی محمد صفانیا^۲

حسین پورسلطان زرنندی^۳

تاریخ وصول: ۹۶/۰۲/۰۷

تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۶/۲۱

چکیده

هدف پژوهش طراحی و آزمون مدلی از عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای سیاسی در صنعت ورزش بود. پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها پیمایشی است که به روش مطالعه میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق شامل تمام کارکنان (۱۴۹۸) وزارت ورزش کشور و فدراسیون‌ها است؛ که از این بین به روش تصادفی ساده ۷۰۵ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. گردآوری داده‌های کمی پژوهش از طریق توزیع پرسشنامه صورت گرفت. کارکنان پرسشنامه‌های ماکیاول‌گرایی، خودپایشی، کانون کنترل، استقلال شغلی، بازخورد، تنوع مهارت، ارتباط با مدیر، تمرکز، رسمیت، مشارکت در تصمیم‌گیری، عدالت رویه‌ای و ادراک از سیاست سازمانی را تکمیل نمودند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی فرضیه‌ها از نرم افزارهای SPSS و PLS استفاده شد. یافته‌ها نشان دادند که مدل پیشنهادی از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است. به علاوه نقش میانجی‌گری ادراک از سیاست سازمانی و نقش تعدیل‌گری اراده سیاسی مورد تأیید قرار گرفت. در سازمان‌ها سیاست یک واقعیت زندگی است. آنان که نتوانند متوجه رفتارهای سیاسی شوند نمی‌توانند این واقعیت را درک کنند که سازمان یک سیستم سیاسی است. لذا سازمان‌ها باید به سمت سیاسی شدن سوق پیدا کنند و مدیران در جهت این مهم تلاش‌های لازم را به عمل آورند تا بتوانند به اهداف سازمانی نائل آیند.

واژگان کلیدی: ادراک از سیاست سازمانی، رفتار سیاسی، سازمان ورزشی، اراده سیاسی.

۱- عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد واحد خلخال، ایران. (نویسنده مسئول). robab_mokhtari@yahoo.com

۲- دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران. a.m.safania@gmail.com

۳- استادیار دانشگاه پیام نور، کرج، ایران. hpszarandi@gmail.com

مقدمه

سازمان سامانه‌ای پیچیده و مرکب از افراد و ائتلاف‌هاست، که هر یک دارای منافع، باورها، ارزش‌ها، سلیقه‌ها، انتظارات و پنداشت‌های خاص خود است. این افراد به طور دائم برای کسب منابع کمیاب سازمانی با یکدیگر رقابت می‌کنند. تعارض ایجاد شده بر اثر نزاع برای منابع کمیاب ممکن است نگرش‌ها و رفتاری را ایجاد کند که باعث دوری از اهداف و نیازهای سازمان شود. بنابراین رفتار سیاسی در زمره واقعیت‌های بسیار مهم و اجتناب ناپذیر حیات سازمانی قرار می‌گیرد (Levine & Gershenson, 2012, Bode, 2017, Sheikhezahad, 2017). اگرچه رفتار سیاسی ممکن است پیامدهای مثبت و منفی داشته باشد، اما بخش اعظم تحقیقات برجسته تاریک آن تمرکز کرده و بیان می‌دارد که این رفتارها از نظر سازمان تأیید نمی‌شوند (نامشروع) و براساس نفع شخصی مشخص می‌گردند (مانند بدست آوردن اعتبار از کار دیگران، تشکیل ائتلاف، حمله به دیگران، رقابت برای دستیابی به منابع مشترک) (Atinc & et al, 2010) و به دلیل برخورداری از توان بالقوه برای اثرگذاری بر ارزیابی عملکرد، تخصیص منابع و تصمیم‌گیری مدیریتی و در نهایت از بین بردن کارایی و اثربخشی سازمان غیرکارکردی می‌شوند (Levine & et al, 2017).

در این میان نحوه ادراک کارکنان از رفتارهای سیاسی نیز نقش اساسی در برداشت کارکنان دارد (Chang & et al, 2017, Clercq & Belausteguigoitia, 2017). برخی پژوهشگران بر این باورند که برداشت از سیاست سازمانی و رفتار سیاسی واقعی پدیده‌های متفاوتی‌اند. در حالیکه حجم متون در مورد ارتباط بین سیاست سازمانی واقعی و ادراک شده محدود است، بخش اعظم آن‌ها پیشنهاد می‌کنند برداشت از سیاست از حضور واقعی آن مهمتر است (Tatarka, 2009). پورتر (1976) بیان می‌کند برداشت‌ها برای مطالعه و درک وقایع واقعی مهم‌اند (Chang & et al, 2017, Clercq & Belausteguigoitia, 2017). لذا یکی از فرضیات پژوهش حاضر بررسی رابطه برداشت سیاسی بر رفتار سیاسی سازمان‌های ورزشی است.

بر اساس مدل‌های نظری، عوامل سازمانی مختلفی بر برداشت از سیاست اثرگذار است (Jun, & et al, 2012, Chang & et al, 2009). مطابق با این مدل‌ها و در پی دنبال کردن نتایج ضد و نقیض یافته پژوهش‌های داخلی و خارجی فرضیه دومی که مد نظر این مطالعه است بررسی رابطه عوامل درون سازمانی و برداشت سیاسی و به علاوه بررسی رابطه عوامل درون سازمانی و رفتار سیاسی است. در این مطالعه تمرکز، رسمیت، عدالت رویه‌ای و مشارکت در تصمیم‌گیری به عنوان عوامل سازمانی، عوامل شغلی مورد بررسی شامل استقلال، بازخورد، تنوع مهارت و تعامل با مدیر و همچنین پیشبینی کننده‌های فردی و واجد حمایت تجربی مطالعه شده در این پژوهش ویژگی‌های شخصییتی مانند ماکیاول‌گرایی، خودپایشی (خودنظارتی) و کانون کنترل است.

یافته‌هایی که برگرفته از مطالعات جان و همکاران (۲۰۰۹)، چانگ و همکاران (۲۰۱۲) و مدل شیخی‌نژاد (۱۳۹۲) بوده است، رفتارهای سیاسی و ادراک از سیاست‌های سازمانی تحت تأثیر متغیرهای بسیاری است، با بررسی متون تخصصی در زمینه رفتار سیاسی سازمانی مشخص شده است که عوامل فردی، عوامل شغلی (استقلال، بازخورد، تنوع مهارت، ارتباط با مدیر) و عوامل سازمانی (تمرکز، رسمیت، عدالت رویه‌ای و مشارکت در تصمیم‌گیری) در پرتو برداشت از سیاست سازمانی بر رفتار سیاسی تأثیر دارد (Sheikhinezhad, 1392, Ferris & et al, 2009). در پی تکمیل مدل محققان قبلی (Sheikhinezhad, 2013, Jun & et al, 2009, Chang & et al, 2012) در پژوهش حاضر برداشت از سیاست به عنوان میانجی‌گر رابطه بین عوامل درون سازمانی با رفتار سیاسی در نظر گرفته شده است. لذا در جهت یافتن ارتباط عمیق‌تر به بررسی نقش میانجی‌گری برداشت سیاسی در رابطه‌ی علی عوامل درون سازمانی با رفتار سیاسی پرداخته شده است.

همچنین ویگودا و کوهن (۲۰۰۲)، چانگ و همکاران (۲۰۱۲)، محمد (۲۰۰۷) و برخی دیگر از محققان سه پیش‌بینی‌کننده برداشت از سیاست سازمانی را شناسایی کردند که شامل: عوامل سازمانی (شامل تمرکز، سطح سلسله مراتب، رسمی سازی، حیطه کنترل) فاکتورهای کاری (استقلال، کنترل شغل، بازخورد، فرصت برای ارتقا، تنوع مهارت) و عوامل فردی (سن، جنسیت، ماکیاول‌گرایی، خودنظارتی) می‌باشند. محققان دیگر متعاقباً این مدل را مورد پالایش و گسترش قرار دادند. مثلاً محمد (۲۰۰۷) اثر عوامل سازمانی (تمرکز، رسمیت، سطح سلسله مراتب)، عوامل بستر کاری / شغلی (کمبود منابع، عدالت رویه‌ای، ابهام نقش، جو اعتماد) و عوامل فردی (جنسیت، سن و دوره تصدی) بر برداشت از سیاست سازمانی را در سازمان‌های کسب و کار کویت بررسی کرد.

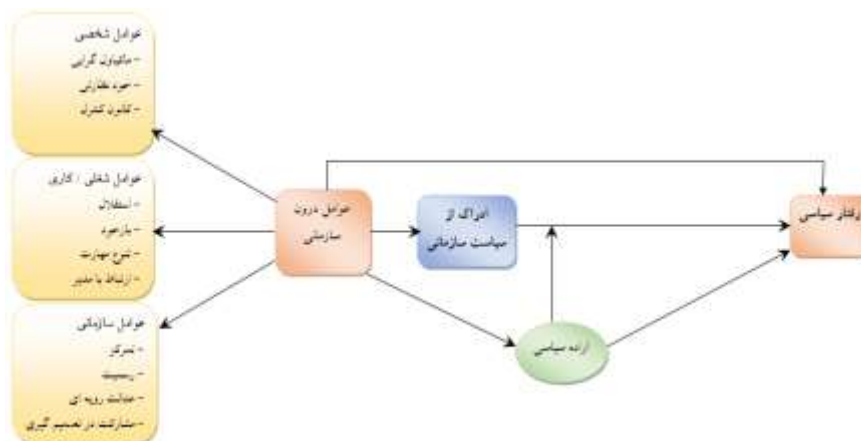
از دیگر سو مینتزربرگ اراده سیاسی را ظرفیت افراد برای گسترش انرژی به منظور دستیابی به هدفی خاص می‌داند. اراده سیاسی موجب می‌شود برخی افراد در مقایسه با دیگران تمایل بیشتری به درگیر شدن در رفتار سیاسی داشته باشند. تردوی، واین، کارلس و گرال (۲۰۰۵) اولین کسانی بودند که انگیزش‌های ناهمخوان را با عنوان اراده سیاسی طبقه‌بندی و نیاز به موفقیت و انگیزش درونی را با نام شاخص‌های این سازه عملیاتی کردند. در مطالعه آنها اراده سیاسی از طریق نیاز به موفقیت و انگیزش درونی عملیاتی شده است. این پژوهشگران اراده سیاسی را تمایل به افزایش انرژی جهت پیگیری اهداف سیاسی توصیف کردند و آن را عامل پیشروی ضروری برای درگیر شدن در رفتار سیاسی دانستند. بر اساس نتایج حاصل، اراده سیاسی احتمال درگیر شدن در رفتار سیاسی را پیش‌بینی خواهد کرد. مک کله‌لند بر این نظر است که افراد با نیاز زیاد به قدرت برای اعمال نفوذ در دیگران و کنترل آن‌ها برانگیخته می‌شوند. افرادی که نیاز بالا به موفقیت دارند، تمایل به تسلط بر محیط خود

دارند تا بر موانع غلبه کنند و از دیگران پیشی گیرند. با توجه به این ویژگی‌ها نباید تعجب‌آور باشد که این سازه‌ها اغلب در رابطه با اجرای رفتار سیاسی بررسی شده‌اند. با توجه به تمایل به رقابت در کسانی که نیاز به موفقیت زیاد دارند، دریافتند نیاز به موفقیت به طور مثبتی با رفتار سیاسی خودگزارشی مرتبط است (Treadway & et al, 2005). لذا فرضیات دیگر بررسی اثر عوامل درون سازمانی بر اراده سیاسی سازمان‌های ورزشی، بررسی اثر اراده سیاسی بر رفتار سیاسی سازمان‌های ورزشی و بررسی نقش تعدیل‌گری اراده سیاسی در رابطه دو متغیر عوامل درون سازمانی و رفتار سیاسی.

دلیل انتخاب موضوع رفتار سیاسی بررسی مطالعات انجام شده در این زمینه بوده است که ماحصل آن دریافت محققان حاضر در مورد این مسأله که رفتار سیاسی در سازمان با پیامدهای منفی از قبیل افزایش تمایل به ترک سازمان، اهمال کاری، تعارض بر سر منافع، افزایش رقابت منفی، کاهش رضایت شغلی، کاهش بهره‌وری و عملکرد شغلی ضعیف مرتبط است. همچنین از آنجا که این رفتارها غالباً با فریبکاری، تهمت، اعمال توطئه‌گرانه و روش‌های نامشروع استفاده از قدرت همراه است، ممکن است ماندگاری کارمند در کار را کاهش دهد و بر استرس کارمند بیفزاید (Zibenberg, 2017). در حالی که در پژوهش‌های پیشین بر اهمیت رفتار سیاسی در سازمان تأکید داشته‌اند، شناسایی عوامل پیش‌بینی‌کننده چنین پدیده‌ای بسیار کم مورد توجه قرار گرفته است علی‌الخصوص در سازمان‌های ورزشی هیچگونه مطالعه‌ای تاکنون در مورد عوامل پیش‌بینی‌کننده رفتار سیاسی در سازمان صورت نگرفته است. در مطالعات مربوط به رفتار سیاسی، به رفتار سیاسی واقعی توجه نشده و بررسی ارتباط بین برداشت از سیاست و رفتار سیاسی واقعی در پژوهش‌های گذشته کم رنگ بوده است، همچنین نقش تعدیل‌گری اراده سیاسی نیز در این رابطه خلاء پژوهشی است که در این تحقیق به آن پرداخته شده است؛ بنابراین، در پژوهش حاضر سعی بر پر کردن خلأ نظری در این حوزه شده است. این امر اهمیت و ضرورت پژوهش در این زمینه را از نظر نظری توجیه می‌کند.

با توجه به این هدف، در این مطالعه محقق به دنبال آزمون مدلی از عوامل مؤثر بر بروز رفتار سیاسی در سازمان‌های ورزشی است که با در نظر گرفتن ابعاد رفتاری و ادراکی سیاست، دلیل شکل‌گیری رفتار سیاسی در محیط کار از منظر ابعاد فردی، شغلی و سازمانی با در نظر گرفتن متغیر میانجی برداشت از سیاست سازمانی و متغیر تعدیل‌گر اراده سیاسی بررسی می‌شود. لذا محققان حاضر مدل پیشنهادی خود را به صورت زیر طراحی کردند.

آزمون مدلی از عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای سیاسی در وزارت ورزش و ...



نمودار (۱): مدل مفهومی پژوهش

فریز و همکاران (۱۹۸۹) در چارچوب مفهومی خود برای درک سیاست‌های سازمانی پیشنهاد کردند که کنترل و درک کردن علاج هزاران پیامد منفی مرتبط با سیاست‌های سازمانی هستند. اندروز، ویت، کاکمار، (۲۰۰۳) و هوکووتر، تردوی (۲۰۰۳) این دو متغیر را به عنوان متغیرهای تعدیل کننده در نظر گرفتند. وال و پرو (۲۰۰۰) کانون کنترل و نیاز به قدرت را به مدل اولیه فریز (۱۹۸۹) اضافه کردند و این متغیرها به عنوان پیش‌بینی کننده‌های فردی ادراک از سیاست‌ها بررسی شدند. شاهی و همکاران (۲۰۱۵) طی یافته‌های تحقیقشان نشان دادند که بین اعتماد سازمانی در رفتار سیاسی کارکنان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. سه مؤلفه اعتماد سازمان (اعتماد مبنی بر درک و شناخت، مبنی بر احساسات و گرایش به اعتماد) با رفتار سیاسی کارکنان رابطه منفی و معنی‌داری داشت. پارکر و همکاران (۱۹۹۵) یک ارتباط غیر خطی بین سطح سلسله مراتب کارکنان و ادراکات از سیاست‌های سازمانی یافتند که توسط نوع شغل (حرفه) کارمند تحت تأثیر قرار گرفت. کاکمار (۱۹۹۹) گزارش کرد فرصت‌های توسعه به طور قوی‌تری با سیاست‌های سازمانی نسبت به فرصت‌های ارتقا مرتبط است.

پرو، فریز، فرینک و آنتونی (۲۰۰۰) اثر مهارت سیاسی را بر فشار روان‌شناختی و فیزیولوژیکی مدیران اجرایی با در نظر گرفتن ادراک از عوامل استرس‌زای سازمانی (ابهام و تغییر، افزایش جوابگویی، تعاملات بین فردی و سیاست‌های سازمانی) بررسی کردند.

وال و پرو (۲۰۰۰) اثر ادراک از سیاست‌ها بر پیامدهای کاری از قبیل رضایت شغلی، استرس شغلی، تمایل به جابجایی را با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌کننده رفتار سیاسی بررسی کردند. وال و پرو (۲۰۰۰) ادراک از سیاست‌های سازمانی را به عنوان یک تعدیل‌کننده اثرات ماکیاوول‌گرایی، نیاز به قدرت، کانون

کنترل بر پیامدهایی مانند رضایت شغلی، اضطراب شغلی و تمایل به جابجایی در نظر گرفتند. آدامز (۲۰۰۲) پیشنهاد می‌کند اگرچه رفتار سیاسی ممکن است پیامدهای مثبت داشته باشد اما ادراک کارکنان از سیاست‌ها تقریباً همیشه منفی است. فریز (۲۰۰۲) پیش‌بینی کننده‌های جدیدی به مدل خود از ادراکات از سیاست‌های سازمانی اضافه کرد (از قبیل فرصت‌های توسعه شغلی، مشارکت در تصمیم‌گیری، تناسب فرد سازمان، حالت عاطفی مثبت و حالت عاطفی منفی).

فریز و همکاران (۲۰۰۲) سازه‌های سیاست‌های سازمانی و رفتار سیاسی را از هم تفکیک کردند. آن‌ها بیان کردند که رفتار سیاسی مرتبط با تلاش‌های نفوذ است که در سطح فرد یا گروه صورت می‌گیرد، در حالی که سیاست‌های سازمانی میزانی که چنین رفتارهایی در کار، تصمیم‌گیری و فرایندهای تخصیص منابع درون سازمان فراگیر است را بررسی می‌کند. کروپانزانو (۱۹۹۷) بیان کردند سازگاری بین فرد و سازمان ارتباط بین رفتار سیاسی و ادراک از سیاست‌ها را تعدیل خواهد کرد. در صورتی که اهداف افراد برآورده شود، احتمالاً ارزشیابی مثبتی از سازمان دارند نسبت به هنگامی که اهداف آن‌ها با تهدید مواجه شود.

از دیدگاه اهمیت و ضرورت کاربردی پژوهش به نظر می‌رسد بررسی و شناخت سیاست‌ها و رفتارهای سیاسی و عوامل تأثیرگذار بر آن در عرصه ورزش ایران، به دلیل نقش بازدارندگی رفتار سیاسی در دستیابی به عملکرد بهینه سازمان، ضروری و مهم هست و یقیناً مطالعات در این زمینه به مدیران ورزشی در مدیریت هر چه بهتر سازمان‌ها کمک خواهد کرد. هدف غایی پژوهش حاضر پاسخ به این سؤال محوری است که عوامل مؤثر بر شکل‌گیری پدیده رفتار سیاسی در سازمان‌های ورزشی کدام‌اند؟ به علاوه فرضیات پژوهش نیز به شرح زیر می‌باشد:

- ۱- عوامل درون سازمانی بر رفتار سیاسی سازمان‌های ورزشی نمونه اثر مستقیم دارند.
- ۲- عوامل درون سازمانی بر اراده سیاسی سازمان‌های ورزشی اثر مستقیم دارند.
- ۳- اراده سیاسی بر رفتار سیاسی سازمان‌های ورزشی اثر مستقیم دارد.
- ۴- برداشت سیاسی بر رفتار سیاسی سازمان‌های ورزشی اثر مستقیم دارد.
- ۵- عوامل فردی، شغلی و سازمانی بر ادراک سیاست سازمانی اثر مستقیم دارد.
- ۶- ادراک از سیاست سازمانی رابطه بین عوامل درون سازمانی و رفتار سیاسی سازمان‌های ورزشی را میانجی‌گری می‌کند.
- ۷- اراده سیاسی رابطه دو متغیر عوامل درون سازمانی و رفتار سیاسی را تعدیل می‌کند.

ابزار و روش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها پیمایشی است که به روش مطالعه میدانی انجام شد. جامعه آماری کلیه کارکنان وزارت ورزش کشور و فدراسیون‌ها است. از بین

آزمون مدلی از عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای سیاسی در وزارت ورزش و ...

فدراسیون‌ها، ۴ فدراسیون ورزش تیمی (فوتبال، والیبال، هندبال، بسکتبال) و ۴ فدراسیون ورزش انفرادی (وزنه‌برداری، کشتی، تکواندو، جانبازان و معلولین) به علت پر طرفدار بودن از بین سایر فدراسیون‌ها به عنوان نمونه انتخاب شدند. با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۸۹۳ نمونه از کل جامعه تعیین شد. با وجود پرسشنامه‌های غیر صحیح و غیر قابل استفاده تعداد ۷۰۵ پرسشنامه جهت فرضیه آزمایی مورد استفاده قرار گرفت. نمونه‌ها در فدراسیون‌ها بصورت روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری تحقیق با اقتباس از پرسشنامه با طیف لیکرت پنج درجه‌ای کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم طراحی شده بود، استفاده گردید. در این تحقیق برای تعیین پایایی پرسشنامه نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد. اکتساب ضرایب آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷۰ برای کلیه متغیرها بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه بود. شیخی‌نژاد (۱۳۹۲) در پژوهش خود به منظور ارزیابی پایایی گویه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده کرده که مقدار آن برای متغیرهای زیر چنین گزارش شده است: ارتباط با مدیر ۰/۰۸۳، استقلال ۰/۹۰۹، بازخورد ۰/۸۹۸، تمرکز ۰/۹۲۸، تنوع مهارت ۰/۹۱۱، خودنظارتی ۰/۷۵۰، برداشت از سیاست ۰/۷۰۵، رسمیت ۰/۹۱۸، عدالت رویه ای ۰/۸۷۰، ماکیاول‌گرایی ۰/۸۲۱، مشارکت در تصمیم‌گیری ۰/۹۰۹، کانون کنترل ۰/۷۷۵، رفتار سیاسی ۰/۷۷ و اراده سیاسی ۰/۷۶.

یافته‌ها

در جدول زیر یافته‌های توصیفی به طور خلاصه آورده شده است.

جدول (۱): یافته‌های توصیفی

یافته‌های توصیفی	تعداد	درصد	توزیع جنسیتی
مرد	۴۳۳ نفر	۶۱٪	توزیع بدنی
زن	۲۷۲ نفر	۳۸٪	غیر توزیع بدنی
ابتدایی تا دیپلم	۶۴ نفر	۹٪	معاونت
فوق دیپلم	۸۰ نفر	۱۱/۴٪	مدیر میانی
لیسانس	۳۵۲ نفر	۵۰٪	کارشناس
فوق لیسانس	۱۹۲ نفر	۲۷٪	کارشناس مسئول
دکتری	۱۷ نفر	۲/۴٪	کمک کارشناس
			سایر
			۲۰۳ نفر
			۲۷/۶ نفر
			۷۲/۴ نفر
			۱۹۵ نفر

بر اساس جدول شماره ۱، حدود ۶۱ درصد از نمونه تحقیق را مردان و حدود ۳۹ درصد هم زنان تشکیل می‌دهند. همچنین بر طبق جدول ۲، درصد‌های مربوط به مدارک تحصیلی دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و دکتری به ترتیب برابر با ۹، ۱۱/۴، ۵۰، ۲۷/۲ و ۲/۴ می‌باشد. بر طبق جدول ۱، درصد‌های مربوط به رشته‌های تحصیلی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی به ترتیب برابر با ۲۷/۶ و ۷۲/۴ می‌باشد. بر طبق جدول ۱، درصد‌های مربوط به پست‌های سازمانی معاون، مدیر میانی، کارشناس، کارشناس ارشد/ کارشناس مسئول، کمک کارشناس و سایر به ترتیب برابر با ۲/۴، ۴/۵، ۴۴/۵، ۱۷/۹، ۲/۱ و ۲۸/۶ می‌باشد.

در جدول ۲ اثر نتیجه فرضیات مستقیم آورده شده است.

جدول (۲): خلاصه نتیجه فرضیات مستقیم

فرضیه	متغیر	متغیر	B	T-Value	نتیجه
۱	عوامل درون سازمانی	رفتار سیاسی	۰/۰۹۸	۱/۴۶۷	غیر معنی‌دار
۲	عوامل درون سازمانی	برداشت سیاسی	۰/۶۳۶	۲۴/۳۷۹	معنی‌دار
۳	عوامل درون سازمانی	اراده سیاسی	۰/۳۴۶	۶/۵۸۵	معنی‌دار
۴	برداشت سیاسی	رفتار سیاسی	۰/۱۷۱	۲/۳۰۰	معنی‌دار
۵	اراده سیاسی	رفتار سیاسی	۰/۱۵۶	۱/۹۱۸	غیر معنی‌دار

بر اساس داده‌های جدول ۲ اثر عوامل درون سازمانی بر رفتار سیاسی ($T\text{-Value}=۱/۴۶۷$ و $\beta=۰/۰۹۸$) مثبت و غیرمعنادار، اثر عوامل درون سازمانی بر برداشت سیاسی ($T\text{-Value}=۲۴/۳۷۹$ و $\beta=۰/۶۳۶$) مثبت و معنادار، اثر عوامل درون سازمانی بر اراده سیاسی ($T\text{-Value}=۶/۵۸۵$ و $\beta=۰/۳۴۶$) مثبت و معنادار، اثر برداشت سیاسی بر رفتار سیاسی ($T\text{-Value}=۲/۳۰۰$ و $\beta=۰/۱۷۱$) مثبت و معنادار و اثر اراده سیاسی بر رفتار سیاسی ($T\text{-Value}=۱/۹۱۸$ و $\beta=۰/۱۵۶$) مثبت و غیرمعنادار است.

در جدول ۳ به بررسی نتیجه نقش تعدیل‌گری اراده سیاسی در رابطه علی عوامل درون سازمانی با رفتار سیاسی پرداخته شده است.

جدول (۳): خلاصه نتایج فرضیات تعدیل‌گر

فرضیه	متغیر مستقل	تعدیل‌گر	وابسته	B	T-Value	نتیجه
	عوامل درون سازمانی	اراده سیاسی	رفتار سیاسی	۰/۳۵۶	۲/۶۴۹	معنی‌دار

ملاک معناداری $\pm ۱/۹۶$ می‌باشد.

آزمون مدلی از عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای سیاسی در وزارت ورزش و ...

بر اساس داده های جدول فوق، نقش تعدیل گری متغیر اراده سیاسی در رابطه علی عوامل درون سازمانی با رفتار سیاسی ($T\text{-Value}=2/649$ و $\beta=0/356$) مثبت و معنادار است.

برای آزمون تأثیر متغیر میانجی از آزمون سوبل استفاده می شود. فرمول آن عبارت است از:

$$Z\text{-Value} = \frac{0.636 * 0.171}{\sqrt{(0.171^2 * 0.074^2) + (0.636^2 * 0.026^2) + (0.026^2 * 0.074^2)}} = 5.254$$

چون عدد $5/254$ در خارج از دامنه $\pm 1/96$ قرار می گیرد، بنابراین تأثیر متغیر میانجی برداشت سیاسی در رابطه ی علی متغیر عوامل درون سازمانی با رفتار سیاسی معنادار است. برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی برداشت سیاسی، از آماره ی VAF استفاده شد که مقداری بین ۰ تا ۱ نشان می دهد و هر چه این مقدار به ۱ نزدیکتر باشد، نشان از قوی بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. فرمول آن عبارت است از:

$$VAF = \frac{a*b}{(a*b)+c} = \frac{0.636*0.171}{(0.636*0.171)+0.098} = 0.526$$

به عبارتی حدود $0/53$ از اثرات متغیر عوامل درون سازمانی بر رفتار سیاسی از طریق غیر مستقیم توسط متغیر برداشت سیاسی تبیین می شود.

در جدول ۴ واریانس مستخرج از سازه ها و پایایی آن ها آورده شده است.

جدول (۴): واریانس مستخرج از سازه ها و پایایی آن ها

متغیرها	واریانس مستخرج از سازه ها	پایایی ترکیبی	نتیجه ملاک	ضریب آلفای کرونباخ	نتیجه ملاک
عوامل درون سازمانی	۰/۴۷	۰/۷۰	۰/۷۰	۰/۸۲	۰/۷۰
برداشت سیاسی	۰/۴۶	۰/۷۴	۰/۷۴	۰/۷۶	۰/۷۴
اراده سیاسی	۰/۴۴	۰/۷۳	۰/۷۳	۰/۷۱	۰/۷۳
رفتار سیاسی	۰/۴۸	۰/۷۱	۰/۷۱	۰/۸۴	۰/۷۱

فورنل و لارکر (۱۹۸۱) ملاک واریانس مستخرج از سازه ها (AVE) را $0/50$ و مگنر و همکاران (۱۹۹۶) ملاک را بالای $0/40$ در نظر می گیرند؛ بنابراین واریانس مستخرج از سازه ها قابل قبول است. همچنین پایایی ترکیبی (ضریب دیلون - گلداشتاین) و ضریب آلفای کرونباخ سازه ها قابل قبول

مطالعات علوم اجتماعی ایران، سال چهاردهم، شماره پنجاه و سوم، تابستان ۱۳۹۶

می‌باشند. در نتیجه روایی همگرایی مدل و پایایی مدل قابل قبول است. جدول ۵ نیز واریانس مستخرج از سازه‌ها و همبستگی بین آن‌ها را نشان می‌دهد.

اعداد در قطر جدول ۵ جذر واریانس هر سازه می‌باشد. اگر جذر واریانس مستخرج از هر سازه از مقدار رابطه هر سازه با سازه دیگر بیشتر باشد، روایی واگرایی مدل مورد تأیید است. مطابق با جدول ۵ روایی واگرایی مدل مورد تأیید است.

جدول (۵): واریانس مستخرج از سازه‌ها و همبستگی بین آن‌ها

متغیرها	عوامل درون سازمانی	برداشت سیاسی	اراده سیاسی	رفتار سیاسی
عوامل درون سازمانی	۰/۶۸۶			
برداشت سیاسی	۰/۶۳۶	۰/۶۷۸		
اراده سیاسی	۰/۳۴۶	۰/۱۵۸	۰/۶۶۳	
رفتار سیاسی	۰/۴۲۴	۰/۳۹۲	۰/۳۲۷	۰/۶۹۳

اعداد در قطر جدول ۵ جذر واریانس هر سازه می‌باشد. اگر جذر واریانس مستخرج از هر سازه از مقدار رابطه هر سازه با سازه دیگر بیشتر باشد، روایی واگرایی مدل مورد تأیید است.

جدول ۶، مقدار ضریب تعیین مدل (R^2)، جدول ۷، مقدار کیو دو (Q^2) و جدول ۸ برازش مدل ساختاری (GOF) را نشان می‌دهد.

جدول (۶): مقدار ضریب تعیین مدل (R^2)

متغیر	R^2	ملاک	وضعیت	نتیجه
برداشت سیاسی	۰/۴۰۵	۰/۱۹ (ضعیف)	قوی	برازش مدل ساختاری در حد قوی است
اراده سیاسی	۰/۱۲۰	۰/۳۳ (متوسط)	ضعیف	
رفتار سیاسی	۰/۴۵۰	۰/۶۷ (قوی)	قوی	

بر اساس داده‌های حاصل از جدول (۶) برازش مدل ساختاری در حد قوی است.

جدول (۷): مقدار کیو دو (Q^2)

متغیر	Q^2	ملاک	وضعیت	نتیجه
برداشت سیاسی	۰/۱۴۲	۰/۰۲ (ضعیف)	متوسط	قدرت پیش بینی مدل
اراده سیاسی	۰/۰۵۳	۰/۱۵ (متوسط)	ضعیف	ساختاری در حد متوسط است
رفتار سیاسی	۰/۲۱۰	۰/۳۵ (قوی)	متوسط	

آزمون مدلی از عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای سیاسی در وزارت ورزش و ...

بر اساس جدول (۷) قدرت پیش بینی مدل ساختاری (پیش بینی عوامل درون سازمانی) در حد متوسط است. برای بدست آوردن برآزش مدل مقدار اشتراکی متغیر وابسته (رفتار سیاسی)، (۰/۹۸۷) و مقدار ضریب تعیین (۰/۴۵۰) در نظر گرفته شد:

$$GOF = \sqrt{Communitality \times Rsquare}$$

$$GOF = \sqrt{0.987 \times 0.450} =$$

$$GOF = \sqrt{0.444} =$$

$$GOF = 0.666$$

جدول (۸): برآزش مدل ساختاری (GOF)

نتیجه	وضعیت	ملاک	GOF
برآزش مدل ساختاری به صورت قوی (مناسب) است.	ضعیف	۰/۰۱	۰/۶۶۶
	متوسط	۰/۲۵	
	قوی	۰/۳۶	

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد که عوامل درون سازمانی بر رفتار سیاسی سازمان‌های ورزشی اثر مثبت و معنی‌داری ندارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های محمد (۲۰۰۷) و ابراهیمی (۲۰۱۵) ناهمسو و با پژوهش شیخی‌نژاد (۱۳۹۲) است. می‌توان درباره رفتارهای تأثیرگذار بر رفتار سیاسی سازمان‌های ورزشی نیز قضاوت نمود و عوامل مؤثرتر دیگری از عوامل درون سازمانی از جمله (نیاز به قدرت، حالات عاطفی مثبت و منفی و ...) و همچنین تأثیر عوامل دیگری به غیر از عوامل درون سازمانی یعنی تأثیر عوامل فرا سازمانی از قبیل فرهنگ ملی را اثرگذار بر رفتارهای سیاسی دانست.

نتایج نشان داد که عوامل درون سازمانی بر اراده سیاسی سازمان‌های ورزشی اثر مثبت و معنی‌داری دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های شیخی‌نژاد (۱۳۹۲)، ویگودا و کوهن، (۲۰۰۲)، وال، پرو (۲۰۰۰)، محمد (۲۰۰۷)، ویگودا، (۲۰۰۰)، تردوی و همکاران، (۲۰۰۵) و پون (۲۰۰۳) همسو و هماهنگ است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که اثر عوامل درون سازمانی را بر اراده سیاسی بسیار مهم دانست. می‌توان تبیین کرد که مشارکت در تصمیم‌گیری، توزیع قدرت در سازمان را منعکس می‌کند. همچنین وقتی سازمان عوامل درون سازمانی از جمله عوامل شغلی و سازمانی را فراهم کند و افراد از نظر شخصی نیز

مستعد باشند احتمال اینکه ظرفیت افراد برای گسترش انرژی به منظور دستیابی به هدفی خاص افزایش یابد وافر است. لذا این افزایش ظرفیت که از آن به عنوان اراده سیاسی یاد می‌شود موجب می‌گردد برخی افراد در مقایسه با دیگران تمایل بیشتری به درگیر شدن در رفتار سیاسی داشته باشند.

همچنین نتایج نشان داد که برداشت سیاسی بر رفتار سیاسی سازمان‌های ورزشی اثر مثبت و معنی‌داری دارد؛ بنابراین، این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. این یافته با نتایج پژوهش‌های تاتارکا (۲۰۰۹)، جان و همکاران (۲۰۰۹) و شیخی‌نژاد (۱۳۹۲) همسو و هماهنگ است. در تبیین این یافته باید اشاره کرد سطوح بالای ادراک سیاست نشان‌دهنده محیط کاری تهدیدآمیز است که در آن کارکنان برای کسب موفقیت به رفتارهای غیررسمی متوسل می‌شوند 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 اطمینان‌ها و ابهامات، کارکنان به رفتار سیاسی مبادرت می‌ورزند تا نفع شخصی خود را تأمین کنند و عدم اطمینان سازمانی و پیامدهای منفی حاصل از ادراک سیاست سازمانی را کاهش دهند. همچنین ادراک برای مطالعه و درک وقایع واقعی مهم است. همچنین عنصر مهم سیاست الزاماً واقعیت یا حضور واقعی آن نیست، بلکه ادراک آن در سازمان است. سیاست سازمانی به‌عنوان حالتی از ذهن ملاحظه می‌شود و به جای این که سیاست را حالتی عینی در نظر بگیریم، بهتر است آن را به عنوان تجربه‌ای ذهنی تفسیر کنیم. برداشت از سیاست سازمانی مهم است، حتی اگر ادراک نادرستی از وقایع واقعی باشد. ادراک کارکنان از سیاست وابسته به شرایط است و هنگامی که شرایط یا عناصر یک وضعیت تغییر می‌کند ادراک سیاست نیز تغییر می‌کند، برداشت‌های فرد مهم هستند، زیرا برداشت‌ها پاسخ‌های شناختی و رفتاری خاصی را پیش‌بینی می‌کنند بنابراین یک رفتار یکسان ممکن است به عنوان سیاسی یا غیر سیاسی تعبیر شود که به تجربه پیشین فرد و چارچوب مرجع وی بستگی دارد. به طور خلاصه می‌توان مطرح نمود که برداشت‌های فردی مهم است، زیرا برداشت‌ها، پاسخ‌های شناختی و رفتاری خاص را آغاز خواهد کرد. لذا برداشت سیاسی بر رفتار سیاسی سازمان‌های ورزشی اثر دارد.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که اراده سیاسی بر رفتار سیاسی سازمان‌های ورزشی اثر مثبت و معنی‌داری ندارد؛ بنابراین، این فرضیه مورد تأیید قرار نگرفت. این یافته با نتایج پژوهش‌های لیوین (۲۰۱۰) و تردوی و همکاران (۲۰۰۵) ناهمسو و ناهماهنگ است. طبق تئوری خودتعیینی که مبنایی برای بررسی تأثیر انگیزش درونی بر رفتار سیاسی است. این تئوری بیان می‌کند پیگیری اهداف درونی به طور مثبتی بر نیازهای افراد برای شایستگی و داشتن ارتباط اثر می‌گذارد اما در صورتی که عوامل مزاحم دیگر کمتر باشند، به دلیل این که اثبات شایستگی افراد فی‌نفسه با پاداش همراه است، افرادی که از نظر انگیزش درونی پایین هستند برای اطمینان از این که شایستگی آن‌ها شناخته می‌شود در رفتار سیاسی درگیر نمی‌شوند.

آزمون مدلی از عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای سیاسی در وزارت ورزش و ...

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که نقش میانجی‌گری ادراک از سیاست در رابطه‌ی علی عوامل درون سازمانی با رفتار سیاسی معنی‌دار است؛ بنابراین، این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. این یافته با نتایج پژوهش‌های فریز و همکاران (۱۹۸۹)، آتیک و همکاران (۲۰۱۰) و شیخی نژاد (۱۳۹۲) همسو هماهنگ است. در سازمانی که تفکرات ماکیاولیستی یعنی کسب قدرت به هر وسیله‌ای حاکم باشد، خود به خود منفعت طلبی شخصی نهادینه می‌شود و افراد در پی سود، منفعت و ثروت بیشتر خود هستند. افرادی که خودپایشی بالایی دارند همانند آفتاب پرست قادرند در شرایط متفاوت رفتار و شخصیت واقعی خود را پنهان کنند و در موقعیت‌های اجتماعی در صورت نیاز توانایی تغییر رفتار خود را دارند.

از سوی دیگر در مورد اثر کانون کنترل بر برداشت از سیاست سازمانی نیز که با نتایج پژوهش‌های فریزر و همکاران (۱۹۸۹) و پون (۲۰۰۳) همسو بود؛ باید اشاره کرد که کانون کنترل به طور مثبتی بر ادراک از سیاست تأثیر دارد. کارکنانی که در موقعیت ارزیابی شایسته زندگی خود هستند توانایی اعمال کنترل خاص بر محیط مربوط به خود را دارند، بنابراین احتمالاً کمتر سیاست سازمانی را منفی ادراک می‌کنند. افراد با کانون کنترل بیرونی خود را قادر به ایجاد تغییر و کنترل محیط کار خود نمی‌دانند و خود را در مقابل دسیسه‌های سیاسی همکاران خویش آسیب پذیر می‌بینند. لذا عوامل شخصی از طریق برداشت سیاسی بر رفتارهای سیاسی اثرگذار هست.

تأثیر عوامل شغلی بر برداشت سیاسی و منجر شدن به رفتار سیاسی با نتایج مطالعه آتیک و همکاران (۲۰۱۰) هم خوانی دارد. این نتیجه کلی از دیدگاه مدیریتی مهم است، زیرا عوامل شغلی عواملی هستند که مدیران توانایی تغییر آن‌ها را دارند.

عوامل شغلی مورد بررسی در این پژوهش شامل بازخورد، استقلال شغلی، تنوع مهارت و تعامل (ارتباط) با مدیر هستند. بازخورد بر برداشت از سیاست سازمانی تأثیر دارد. کارکنانی که بازخورد بیشتری دریافت می‌کنند، احتمالاً استانداردهای عملکرد خوب را می‌فهمند و پی می‌برند که عملکرد خوب منجر به پاداش‌های مطلوب خواهد شد و ابهام در نقش کمتری را تجربه خواهند کرد، زیرا با دریافت اطلاعات مناسب درک درستی از انتظارات نقش خود در سازمان به دست می‌آورند.

استقلال شغلی و تنوع مهارت به طور منفی بر برداشت از سیاست سازمانی تأثیر دارند. افرادی که استقلال شغلی و تنوع مهارت بیشتری دارند، از آزادی عمل و کنترل بیشتری در محیط کار خود برخوردارند، بنابراین سیاست را به عنوان فرصت و نه تهدید ادراک می‌کنند و واکنش منفی کمتری نسبت به آن نشان می‌دهند.

ارتباط (تعامل) با مدیر نیز بر برداشت از سیاست سازمانی تأثیر دارد و از این طریق روی رفتار سیاسی اثر می‌گذارد. نظریه مبادله رهبر-عضو که تئوری تبادل رهبر-عضو یا تئوری مرادده رهبر-عضو نیز

نامیده می‌شود، بر اهمیت روابط متفاوت بین سرپرست و هریک از زیردستان تأکید می‌کند. در الگوهای دیگر رهبری، چنین فرض می‌شد که رفتار رهبر با تمام کارکنان یکسان است؛ ولی الگوی تبادل رهبر-عضو بر پایه این فرضیه قرار دارد که رهبران، رابطه منحصر به فردی با یکایک زیردستان برقرار و با هر کدام به گونه‌ای خاص رفتار می‌کنند. هنگامی که همکاران دارای رابطه مبادله‌ای خوب با مدیر مستقیم خود هستند، از مزایایی چون اعتماد دوسویه، حمایت و پشتوانه، ارتباط مؤثر، ملاحظه و احترام و اعتبار بهره مند می‌شوند. به طور خلاصه باید اشاره نمود که عوامل شغلی از طریق برداشت سیاسی منجر به رفتار سیاسی می‌گردند.

در بررسی عوامل سازمانی، عدالت رویه‌ای به‌عنوان یک متغیر سازمانی در برداشت از سیاست سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. این یافته همسو با نتایج پژوهش‌های فریس و همکاران، (۲۰۱۷)؛ محمد، (۲۰۰۷) است. هنگامی که رویه‌های مورد استفاده برای اتخاذ تصمیم به طور منصفانه درک شوند (سازگار، بدون تعصب، متناسب و ماهیتاً اخلاقی باشند) فضای کمی برای تصمیم‌گیری اختیاری با توجه به وجود رهنمودها و شفافیت فزاینده درک می‌شود. در نتیجه هنگامی که افراد وجود عدالت رویه‌ای را درمی‌یابند احساس می‌کنند از کنترل بیشتری برخوردارند که موجب کاهش ادراک سیاست سازمانی می‌شود.

همچنین وقتی رسمیت کم باشد ابهام زیاد می‌شود. اساساً ابهام این فرصت را به افراد می‌دهد که با هراس کم‌تری به بررسی مسائل مورد نظر خود بپردازند؛ به عبارت دیگر مسیرها، خط مشی‌ها و فرایندهای واضح، آزادی کارکنان برای اجرای سیاست را کاهش می‌دهد. مشارکت در تصمیم‌گیری نیز برداشت از سیاست سازمانی تأثیر دارد. تأثیر این سازه بر ادراک سیاست توسط ویگودا و کوهن (۲۰۰۲) و فریز و همکاران (۲۰۰۲) مورد بررسی قرار گرفت. وقتی فرایندهای تصمیم‌گیری نامشخص است، سیاست سازمانی رشد می‌کند. به طور کلی افرادی که در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌کنند، فشار شغلی کمتری که نتیجه‌ای از ادراک سیاست سازمانی است تجربه می‌کنند.

همان‌گونه که گفته شد عوامل فردی، شغلی و سازمانی بر ادراک سیاست سازمانی اثر می‌گذارند و ادراک سیاست نیز به طور مثبت بر رفتار سیاسی تأثیر دارد. این یافته همسو با نتیجه پژوهش جون و همکاران (۲۰۰۹) بود. می‌توان تبیین کرد عوامل شخصی بر ادراک سیاست اثر دارند. ماکیاولیست‌ها به شروع و کنترل پویایی روابط بین فردی تمایل دارند. از طرف دیگر خود نظارتی به توانایی فرد در کنترل وی اشاره دارد که به آن‌ها اجازه می‌دهد تا بر تصورات سایر مردم از آن‌ها، تأثیر بگذارد و مربوط به مدیریت برداشت است. همچنین می‌توان انتظار داشت یک حس فزاینده از خود باید به ادراک بیشتر رفتار سیاسی منجر شود. از سوی دیگر کسانی که احساس کنترل بیشتری بر کار خود دارند به اندازه افرادی که کنترل کمتری دارند، احساس درماندگی ندارند و به میزان کمتری سیاست سازمانی را تجربه می‌کنند. علاوه بر این زمانی که کارکنان استقلال شغلی دارند و بازخورد مناسب دریافت می‌کنند هم‌چنین مطابق

با نظریه هاگمن و اولدهام وجود بازخورد، تنوع مهارت، استقلال و ارتباط خوب با مدیر سبب ایجاد حس مثبت و ادراک صحیح از سیاست سازمانی می‌گردد چرا که کارکنان با کار در شرایط کاری به این نحو احساس استقلال بیشتری کرده و ادراک صحیح‌تری از سیاست سازمانی دارند. از دیگر سو وجود تمرکز، رسمیت، مشارکت در تصمیم‌گیری و عدالت رویه‌ای منجر به ایجاد احساس مثبت در کارکن می‌گردد تا او خود را عضو شایسته سازمان بداند و ادراک عمیق‌تر و دقیق‌تری از سیاست‌های سازمانی داشته باشد.

همچنین متغیر اراده سیاسی توانست بر رابطه دو متغیر عوامل درون سازمانی و رفتار سیاسی تأثیر زیادی داشته باشد و این رابطه را به شدت تعدیل کند. این نتیجه با مطالعه شیخی نژاد (۱۳۹۲) همسو و هماهنگ است. داشتن اراده سیاسی از طریق گسترش انرژی در پیگیری اهداف سیاسی به عنوان عامل ضروری بروز چنین رفتارهایی شناخته می‌شود. چنین انگیزشی ممکن است ریشه در ساختار نیازهای فرد داشته باشد. نیازهای شخصی رفتارها را از طریق وضع ارزش‌ها و اهداف برانگیخته می‌کنند.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها با نتایج مدل معادلات ساختاری نهایی منطبق بود. با توجه به نتایج جدول ۷ برآزش مدل ساختاری به صورت قوی (مناسب) است؛ بنابراین در مجموع متغیر برون زای مدل (عوامل درون سازمانی) و متغیر تعدیل‌گر اراده سیاسی بر متغیر درون زای مدل (رفتار سیاسی) اثرگذار است. همچنین ضریب استاندارد مسیر میان متغیر عوامل درون سازمانی و رفتار سیاسی (۰/۰۹۸) بیانگر این موضوع است که متغیر عوامل درون سازمانی حدود ۱۰ درصد از تغییرات متغیر رفتار سیاسی را به طور مستقیم تبیین می‌کند. همچنین ضریب استاندارد مسیر متغیر عوامل درون سازمانی و برداشت سیاسی (۰/۶۳۶) نشان دهنده تغییرات ۶۴ درصدی متغیر برداشت سیاسی منتج از متغیر عوامل درون سازمانی است و ضریب استاندارد مسیر متغیر برداشت سیاسی و رفتار سیاسی (۰/۱۷۱)، بیانگر تغییرات حدود ۱۷ درصدی متغیر رفتار سیاسی منتج از برداشت سیاسی است. به عبارتی متغیر عوامل درون سازمانی به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی برداشت سیاسی، به میزان ۱۱ درصد (ضرب ضرایب استاندارد ۰/۶۳۶ و ۰/۱۷۱) تبیین کننده تغییرات متغیر رفتار سیاسی است. به علاوه ضریب استاندارد مسیر متغیر عوامل درون سازمانی و اراده سیاسی (۰/۳۴۶) نشان دهنده تغییرات ۳۵ درصدی متغیر اراده سیاسی منتج از متغیر عوامل درون سازمانی است و ضریب استاندارد مسیر متغیر اراده سیاسی و رفتار سیاسی (۰/۱۵۶)، بیانگر تغییرات حدود ۱۶ درصدی متغیر رفتار سیاسی منتج از اراده سیاسی است. به عبارتی متغیر عوامل درون سازمانی به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی اراده سیاسی، به میزان ۵ درصدی (ضرب ضرایب استاندارد ۰/۳۴۶ و ۰/۱۵۶) تبیین کننده تغییرات متغیر رفتار سیاسی است.

تاکنون در مورد موضوع پژوهش می‌دانستیم که رفتارهای سیاسی تحت تأثیر عوامل درون سازمانی هست. مقاله حاضر اطلاعات جدیدی به حیطة و موضوع مورد مطالعه اضافه کرده است، مخصوصاً تأثیر غیر مستقیم عوامل درون سازمانی از طریق ادراک از سیاست‌های سازمانی بر رفتارهای سیاسی. نتیجه‌گیری کلی نویسندگان پژوهش حاضر بدین شکل است که برداشت سیاسی و اراده سیاسی بر رفتار سیاسی بسیار تأثیرگذارند و مدیران سازمان‌ها باید در جهت افزایش بهره‌وری این موارد را مد نظر قرار دهند و در جهت افزایش این موارد اقدامات لازم را اجرا نمایند.

References

- Atinc, G., Darrat, M., Fuller, B., Parker, B. W. (2010). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of theoretical antecedents. *Journal of Management*, 11(4), 41-53.
- Bin Ismail, S., Bin Daud, Z. (2017). The Impact of Organizational Justice on Organizational Politics at Islamic Financial Based Organization in Malaysia. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 3(4): 23-29.
- Bode, L. (2017). Feeling the pressure: Attitudes about volunteering and their effect on civic and political behaviors. *Journal of Adolescence*, 57, 23-30.
- Chang, CH., Rosen, C. C., Siemieniec, G. M., Johnson, R. E. (2012). Perceptions of Organizational Politics and Employee Citizenship Behaviors: Conscientiousness and Self-monitoring as Moderators. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 395-406.
- Chang, CH., Rosen, C.C., Siemieniec, G.M., Johnson, R. E. (2012). Perceptions of Organizational Politics and Employee Citizenship Behaviors: Conscientiousness and Self-monitoring as Moderators. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 395-406.
- Clercq, D., Belausteguigoitia, I. (2017). Mitigating the negative effect of perceived organizational politics on organizational citizenship behavior: Moderating roles of contextual and personal resources. *Journal of Management & Organization*, 23, 1-17.
- Ebrahimi, M. A. (2015). "Review of Power, Politics and Political Behavior in Organizations". *visi journal academic*. No: 44 (1), 40-43.
- Ferris, G. R., Buckle, G., Schneider, P. B., Kramer, J., Zettler, I., Solga, 3., ... & Meurs, J. A. (2008). "Political skill construct and criterion-related validation: A two-study investigation". *Journal of Managerial Psychology*. No: 23(7), pp: 744-771.
- Ferris, G. R., Perrewé, P. L., Daniels, S. L., Lawong, D., Holmes, J. J. (2017). Social Influence and Politics in Organizational Research. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(1), pp: 1-16.
- Ferris, G. R., Russ, G. S., Fandt, P. M. (1989). "politics in organizations Giacalone", R. A. and Rosenfeld, p (eds). *impressions management in the organization*, Lawrence Erlbaum, Hillsdale, NJ, pp. 143-170.
- Jun, L., Guang-tao, Y., Gang, L. (2009). A moderation model of political behavior. In *Management Science and Engineering. International Conference on*, 11, 1063-1068.
- Levine, J. R., Gershenson, C. (2014). From Political to Material Inequality: Race, Immigration, and Requests for Public Goods. *Sociological Forum*, 29(3), 607-627.
- Levine, J., Leenman, T., Gershenson, C., Hureau, D. (2017). Political Places: Neighborhood Social Organization and the Ecology of Political Behaviors. *social science quarterly*, 16, 1-14.
- Liu, Y., Liu, J., & Wu, L. (2010). "Are you willing and able? Roles of motivation, power, and politics in career worth". *Journal of Management*, No: 36 (6), pp: 1432-1460.
- Mohammad, A. H. (2007). Antecedents of Organizational Politics Perceptions in Kuwait Business Organizations. *Competitiveness Review*, 17(4), 234-247.

- Poon., J. M. (2003). "Situational antecedents and outcomes of organizational politics perceptions". *Journal of Managerial Psychology*, No: 18 (2), pp: 138-155.
- Sheikhezahad, Fatemeh. (1392). *Investigating The Factors Affecting the Formation of Political Behavior in Sport Ministry and Iran Federations*. PhD Thesis, Management, Tarbiat Modares University, Tehran. (Text in persion).
- Tatarka, C.J. (2009). "The Perceptions of Organizational Politics in the National Guard". (PHD dissertation). Northcentral university, Faculty of the School of Business and Technology Management.
- Treadway DC, Wayne AH, Charles JK, Gerald RF.(2005) Political will, political skill, and political behavior. *J of Organizational Behavior*. 2005; 26(3): 229-245.
- Valle, M., Perrewe, P. (2000). "Do Politics Perceptions Relate to Political Behaviors?" *Tests of an Implicit Assumption and Expanded Model*. *Human Relations*, No: 53 (3), pp: 359-386.
- Vigoda, E., Cohen, A. (2002). "Influence tactics and perceptions of drganizational politics: A longitudinal study". *Journal of Business Research*, No: 11 (9), pp: 311-324.
- Vigoda-Gadot, E. (2000). "Internal Politics in Public Administration Systems: An Empirical Examination of its Relationship with Job Congruence. organizational Citizenship Behavior, and In-Role Refinance". *Public Personal Management*. No: 29 (2), pp: 185-210.
- Zibenberg, A. (2017). *Perceptions of Organizational Politics: A Cross-cultural Perspective*. *Global Business Review*. Retrieved from. <http://www.transparency.org/whatwedo/publication>.