



The relationship between political behavior and organizational structure through job conflict in the employees of the General Department of Sports and Youth of Fars

Mahrokh Rezayi ^{1✉} | Omid Safari ²

1. Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani, Iran. E-mail: rezayi@yahoo.com
2. Corresponding author, Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani, Iran. E-mail: omidsafari11@yahoo.com

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received 18 September 2023

Revised 17 October 2023

Accepted 19 October 2023

Published 23 October 2023

Keywords:

Political behaviors,

Occupational conflict,

Organizational structure,

ABSTRACT

Objective: The purpose of this research was to determine the relationship between political behavior and organizational structure through job conflict in the employees of the Department of Sports and Youth of Fars.

Methods: This research was applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was all the employees of the General Directorate of Sports and Youth of Fars in the number of 114 people, of which 100 people cooperated with the researcher as a sample and by sampling the total number. Dobrin (1978), Wood's organizational structure (2005) and Ghanbari et al.'s job conflict (2004). Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient, regression, and structural equations were used to analyze the data.

Results: The results of the research showed that there was a positive and significant relationship between political behavior and job conflict with organizational structure. Also, political behaviors and occupational conflict had the ability to significantly predict the organizational structure of employees, and finally, the relationship between political behaviors and organizational structure through occupational conflict was positive and significant. ($P \leq 0.01$).

Conclusions: Therefore, political behavior should not be an obstacle in front of employees, rather it should help employees in providing innovative solutions in different organizational situations, to be able to create more efficiency and effectiveness in the organization with positive involvement in work and creating a suitable organizational structure.

Cite this article: Rezayi, Mahrokh. Safari, Omid. (2023). The relationship between political behavior and organizational structure through job conflict in the employees of the General Department of Sports and Youth of Fars. *Jahesh*, 1 (1), 47-58.



© The Author(s).

Publisher: Gorgan Branch, Islamic Azad University.



تعیین ارتباط بین رفتارهای سیاسی با ساختار سازمانی از طریق درگیری شغلی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس

ماهرخ رضایی^۱ | امید صفری^۲ ✉

۱. دانش آموخته، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. رایانامه: rezayi@yahoo.com
۲. نویسنده مسئول، استادیار گروه تربیت بدنی، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. رایانامه: omidsafari11@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	هدف: هدف از این تحقیق، تعیین ارتباط بین رفتارهای سیاسی با ساختار سازمانی از طریق درگیری شغلی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بود.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۶/۲۷	روش پژوهشی: این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق، تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود، که از این تعداد ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد رفتارهای سیاسی دوپیرین (۱۹۷۸)، ساختار سازمانی وود (۲۰۰۵) و درگیری شغلی قنبری و همکاران (۱۳۹۴) بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۷/۲۵	یافته‌ها: نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین رفتارهای سیاسی و درگیری شغلی با ساختار سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین رفتارهای سیاسی و درگیری شغلی قابلیت پیش بین معنادار ساختار سازمانی نمودنی‌ها را داشت و در نهایت ارتباط بین رفتارهای سیاسی با ساختار سازمانی از طریق درگیری شغلی مثبت و معنادار بود. ($P \leq 0/01$).
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۷/۲۶	نتیجه‌گیری: بنابراین رفتارهای سیاسی نباید به عنوان یک مانعی در مقابل کارکنان باشد، بلکه باید به کارکنان در ارائه راه حل‌ها نوآورانه در موقعیت‌های مختلف سازمانی کمک کند تا بتوان با درگیری مثبت در کار و ایجاد یک ساختار سازمانی مناسب کارایی و اثر بخشی بیشتر در سازمان ایجاد کرد.
تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۸/۱	
کلیدواژه‌ها: رفتارهای سیاسی، درگیری شغلی، ساختار سازمانی	

استناد: صفری، امید، رضایی، ماهرخ. (۱۴۰۲). تعیین ارتباط بین رفتارهای سیاسی با ساختار سازمانی از طریق درگیری شغلی در کارکنان اداره کل ورزش و

جوانان فارس. جهش، ۱ (۱)، ۴۷-۵۸.



© نویسندگان.

ناشر: واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی.

مقدمه

امروزه رقابت فزاینده و تغییرات نامنظم محیط کسب و کار سازمان ها و بویژه سازمان های ورزشی را مجبور کرده که به طور پیوسته با تغییرات تطبیق یابند، در این میان هرچند تغییر برای سازمان هایی که به دنبال ارتقای عملکرد هستند ضروری است، ولی دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و حفظ آن نیازمند جود یک ساختار سازمانی مناسب است (کوکبی سقی و همکاران، ۱۳۹۷). ساختار سازمانی، نشان دهنده تقسیم، گروه بندی و هماهنگی کارها و ارتباط بین مشاغل در هر سازمانی است. ساختار سازمانی، مهم ترین عنصر سازمانی و ابزاری کلیدی است که با آن، عملیات و فعالیت های داخل سازمان، آرایش می یابد. یکی از مهمترین عواملی که در رسیدن به هدف های سازمانی موثر است ساختار سازمانی است، پس هیچ سازمانی بدون داشتن ساختاری مناسب نمی تواند به هدف های مورد نظر خود دست یابد (مظفری، ۱۳۹۹). بنابراین می توان گفت ساختار آینه تمام نمای قواعد، مقررات، رویه ها، استانداردها، جایگاه تصمیم گیری، نحوه ارتباطات، تفکیک بخش ها، مشاغل و تلفیق آنها و سلسله مراتب اختیارات است. مفهوم نسبتاً ساده و ملموس از ساختار به شکل نمودار سازمانی، تمایل می شود که یک نماد قابل رؤیت از کل فعالیت ها، شیوه های ارتباطی و فرایندهای سازمانی است. پس می توان این گونه استدلال کرد که نمودار سازمانی، تلخیص و تجریدی از واقعیت ساختار سازمانی است. این متغیر مهم و ضروری در کارایی و اثر بخشی سازمان می تواند از متغیرهای بسیاری تاثیر بگیرد که محقق در این تحقیق به بعضی از آنها می پردازد. یکی از این متغیرها رفتارهای سیاسی می تواند باشد. در دنیای امروز نمی توان سازمان ها را جدای از رفتار سیاسی درون آنها مورد مطالعه قرار داد. تصور اینکه افراد سازمان تنها برای هدف ها و مقاصد سازمان گام بردارند، بسیار خوشبینانه است. البته رفتارهای سیاسی بخشی از شرح وظایف رسمی پرسنل در سازمان محسوب نمی شود، اما به دلیل تاثیر آن بر کسب منافع و دفع خطر از اهمیت ویژه ای برخوردار است (پشتکار و یوسف سلطان، ۱۳۹۹). رفتارهای سیاسی، جنبه های مثبت و منفی دارد. بعد مثبت در قالب پیگیری منافع سازمان و گروه ها، در نظر گرفتن موقعیت ها در قالب اصطلاحات برد-برد و حل و فصل تضادها و اختلافات گروه های مختلف و صاحبان منافع نمود پیدا می کند. بعد منفی سیاست در قالب پیگیری بیش از حد نفع شخصی، میل به در نظر گرفتن بیشتر موقعیت ها در قالب اصطلاح برد-باخت به جای اصطلاح برد-برد و استفاده غالب از تاکتیک های مبارزاتی، نظیر پنهان کاری، غافلگیری کردن، حفظ دستور جلسات به صورت محرمانه، مخفی کردن اطلاعات و فریبکاری نمود پیدا می کند. بنابراین رفتارهای سیاسی از یک طرف هدف ها سازمان را تحقق می بخشند و از طرف دیگر مانع نیل به هدف ها سازمانی می شود (احمدزاده و فرجی، ۱۳۹۸) و همچنین رفتارهای سیاسی با توجه به نفوذی که در سازمان ها دارند، می تواند بر ساختار سازمانی به شکل مثبت و یا منفی تاثیر گذار باشد (جباری و همکاران، ۱۴۰۰). رفتارهای سیاسی، ماهیتی منفعت طلبانه دارد؛ بنابراین، زمانی که در سازمان، منافع فردی بر منافع سازمانی ترجیح داده می شود، نیروی بالقوه رفتار سیاسی در سازمان به صورت بالفعل ظاهر می شود و اعضای سازمان، درگیر فعالیت های سیاسی سازمانی می شوند و می کوشند با استفاده از رفتارهای گوناگون سیاسی، منافع خود را حفظ کنند یا توسعه بخشند (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). بر همین مبنای موسوی و زارع (۱۳۹۶) در مطالعه خود بیان کردند که اعضای سازمان برای به دست آوردن و اعمال قدرت، رفتارهای سیاسی را به کار می گیرند تا از آن طریق در شرایط بی ثباتی و بی اطمینانی، راهی انحصاری برای اعمال نفوذ در توزیع مزایا و کاستی های درون سازمان پیدا کنند (موسوی و زارع، ۱۳۹۶). رفتارهای سیاسی، به عنوان یکی از عناصر تشکیل دهنده سازمان ها، محیط کاری تفرقه افکن و زبان باری ایجاد می کند که پیامدهای منفی فزاینده ای، مانند ساختار سازمانی نامناسب، عملکرد ضعیف در دو بعد فردی و سازمانی، محدود کردن تسهیم اطلاعات، ایجاد موانع ارتباطی، افزایش استرس و فشار کاری، شکل گیری نگرش های منفی به کار، ایجاد ادراک بی عدالتی و ... را به دنبال دارد (ترک زاده و همکاران، ۱۳۹۹). به نظر پاتیل و مولیمانی (۲۰۲۰)، رفتارهای سیاسی، محیط های پرمخاطره ای را ایجاد می کند که کارکنان، هیچ رغبتی به فعالیت و سرمایه گذاری در چنین محیطی ندارند. رفتار سیاسی مطلوب می تواند باعث

ایجاد ساختار سازمانی مناسب و به توسعه خردمندی سیاسی در فرایند تصمیم‌گیری، تغییر و تحول سازمان، افزایش رضایت شغلی، اندازه‌گیری اثربخشی سازمان، به کارگیری مدیریت مشارکتی و افزایش قدرت کارکنان موثر واقع گردد (عبداللهی و همکاران، ۱۳۹۹).

یکی دیگر از عواملی یا متغیرهایی که ممکن است بر ساختار سازمانی تاثیر گذار باشد، متغیر درگیری شغلی است. از جمله مفاهیمی که امروزه توجه پژوهشگران حوزه روانشناسی و سازمانی را به خود جلب کرده، مفهوم درگیری شغلی است، در حقیقت علاقه به مطالعه مفهوم درگیری شغلی عمدتاً بر تعیین و شناسایی تعیین‌کننده‌های آن متمرکز بوده است. درگیری شغلی به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که می‌تواند با ایجاد یک ساختار سازمانی مناسب منجر به افزایش کارایی و اثربخشی سازمان شود و یک ویژگی ذاتاً مطلوب کارکنان است. به نظر می‌رسد درگیری شغلی بالا، یک ویژگی ذاتاً مطلوب کارکنان است و طبق تعریف درگیری شغلی به میزان هویت روانشناختی فرد با شغل خود اشاره دارد. در دهه اخیر، مفهوم درگیری شغلی مورد توجه بسیاری از متخصصان حوزه روان‌شناسی سازمانی و مدیریت قرار گرفته است و پژوهشگران این حوزه بر وجود بازخوردهای متفاوت کارکنان درباره‌ی کار و رفتارهای مرتبط با این بازخوردها تأکید کرده‌اند (دهقان منشادی، ۱۳۹۷). پژوهش‌های در رابطه با موضوع مورد پژوهش انجام شده و به نظر می‌رسد که بین این متغیرها رابطه وجود دارد. عبداللهی و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند که رفتار سیاسی بر عملکرد کارکنان تاثیر گذار می‌باشد. احمد زاده و فرجی (۱۳۹۸) نشان دادند که رفتار سیاسی کارکنان بر ساختار سازمانی تاثیر گذار می‌باشد. سالاری محمد آباد و مازیاری (۱۳۹۵) نشان دادند که ساختار سازمانی بر درگیری شغلی تاثیر گذار می‌باشد.

از آنجا که امروزه بیشتر مدیران در بیان مسائل و مشکلات سازمان خود به مسائل انسانی مانند ناکافی بودن مهارت‌های برقراری ارتباط در مدیران و کارکنان، رفتارهای سیاسی مخرب، نداشتن انگیزه، تضاد و تعارض بین کارکنان در سازمان، مقاومت کارکنان در تجدید سازمان و مسائل ساختاری مانند نداشتن یک ساختار سازمانی مناسب و مقاومت کارکنان و مدیران برای تغییر یک ساختار سازمانی مناسب به منظور کارایی و اثر بخشی هر چه بیشتر اشاره می‌کنند و معمولاً این مسائل و مشکلات کم و بیش در همه سازمان‌های وجود دارد و اداره کل ورزش و جوانان فارس نیز از این قاعده مستثنی نیست و ما متأسفانه در بحث ورزش استان فارس، امروزه شاهد این هستیم که این استان در چند سال اخیر در بین استان‌های دیگر جایگاه خوبی در ورزش کشور ندارد و این خود می‌تواند دلایلی داشته باشد که باعث عدم پیشرفت ورزش این استان در چند سال اخیر شده است و شاید بعضی از این چالش‌ها و مسائل که باعث این عدم پیشرفت در چند سال اخیر شده است، نبودن یک ساختار سازمانی مناسب، که این خود می‌تواند تحت تاثیر رفتارهای سیاسی مخرب و عدم درگیری شغلی و دل‌بستگی کارکنان در ورزش این استان باشد و از آنجا که متولی ورزش استان فارس اداره کل ورزش و جوانان فارس می‌باشد بنابراین محقق در این تحقیق بدنبال پاسخ به این سوال است که آیا بین رفتارهای سیاسی با ساختار سازمانی از طریق درگیری شغلی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه‌ای وجود دارد یا خیر؟ تا بتوان با پاسخ به این سوال به این چالش‌ها و مسائل پاسخ دهد و پیشنهادهایی به منظور کارایی و اثر بخشی ورزش این استان و این سازمان ورزشی ارائه دهد.

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده‌ها میدانی و از نظر ماهیت همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود. که از این تعداد و با استفاده از روش نمونه‌گیری

کل شمار جدول تعداد ۱۰۰ نفر با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری و سنجش داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد ۱۲ سوالی رفتارهای سیاسی کارکنان دوبرین (۱۹۷۸) بدون مولفه، پرسشنامه استاندارد ۲۰ سوالی وود (۲۰۰۵) در ۲ بعد رسمیت و تمرکز و پرسشنامه استاندارد ۹ سوالی درگیری شغلی قنبری و همکاران (۱۳۹۴) در ۳ بعد شیفتگی، سرزندگی و وفاداری در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) بود. روایی صوری پرسشنامه‌ها توسط چند نفر از اساتید متخصص مدیریت ورزشی که سابقه فعالیت در زمینه متغیرهای این تحقیق را نیز داشتند، مورد ارزیابی و تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از فرمول محاسبه کرباخ، محاسبه گردید و پایایی همه پرسشنامه‌ها بالاتر از ۰/۷ بود، که این نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه‌ها بود. در تحلیل آماری متغیرهای تحقیق در بخش توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده شد و در بخش استنباطی از معادلات ساختاری، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده شد. و همه تجزیه و تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم افزارهای spss و Smart PLS انجام گرفته است.

یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج جدول (۱)، بین متغیر رفتار سیاسی با ساختار سازمانی و مولفه‌های آن رابطه مثبت و معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان رفتار سیاسی، ساختار سازمانی و مولفه‌های آن از نظر رسمیت و تمرکز افزایش می‌یابد.

جدول ۱: همبستگی بین رفتار سیاسی با ساختار سازمانی و مولفه‌های آن

متغیرها	رفتار سیاسی	معناداری
ساختار سازمانی	۰/۵۷**	۰/۰۰۱
رسمیت	۰/۳۹**	۰/۰۰۱
تمرکز	۰/۴۱**	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر رفتار سیاسی با درگیری شغلی و مولفه‌های آن رابطه مثبت و معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان رفتار سیاسی، میزان درگیری شغلی و مولفه‌های آن نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۲: همبستگی بین رفتار سیاسی با درگیری شغلی و مولفه‌های آن

متغیرها	رفتار سیاسی	معناداری
درگیری شغلی	۰/۵۲**	۰/۰۰۱
شیفتگی	۰/۳۳**	۰/۰۰۱
سرزندگی	۰/۳۴**	۰/۰۰۱
وفاداری	۰/۳۱**	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر درگیری شغلی با ساختار سازمانی و مولفه های آن رابطه مثبت و معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان درگیری شغلی، ساختار سازمانی از نظر رسمیت و تمرکز افزایش می یابد.

جدول ۳: همبستگی بین درگیری شغلی با ساختار سازمانی و مولفه های آن

متغیرها	درگیری شغلی	معناداری
ساختار سازمانی	۰/۶۰**	۰/۰۰۱
رسمیت	۰/۵۷**	۰/۰۰۱
تمرکز	۰/۵۲**	۰/۰۰۱

جدول ۴، پیش بینی متغیر ساختار سازمانی بر اساس متغیر رفتار سیاسی را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۳۲۴) است. پس می توان نتیجه گرفت که ۰/۳۲۴ (تقریباً ۳۲٪) ساختار سازمانی از طریق رفتار سیاسی تبیین می شود.

جدول ۴: خلاصه ی مدل پیش بینی ساختار سازمانی بر اساس رفتار سیاسی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۵۷	۰/۳۲۴	۰/۳۲۱	۰/۴۰۳

جدول ۵، خلاصه ی مدل پیش بینی متغیر درگیری شغلی بر اساس رفتار سیاسی را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۲۷۱) است. پس می توان نتیجه گرفت که ۰/۲۷۱ (تقریباً ۲۷٪) متغیر درگیری شغلی از طریق رفتار سیاسی تبیین می شود.

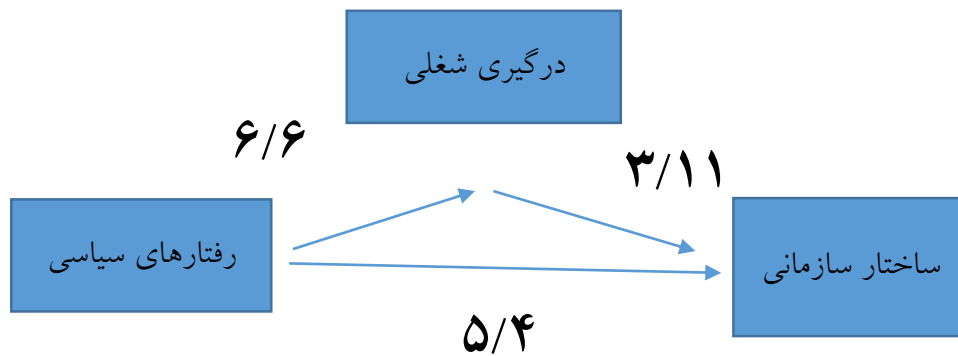
جدول ۵: خلاصه ی مدل پیش بینی متغیر درگیری شغلی بر اساس رفتار سیاسی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۵۲	۰/۲۷۱	۰/۲۳۸	۰/۳۷۷

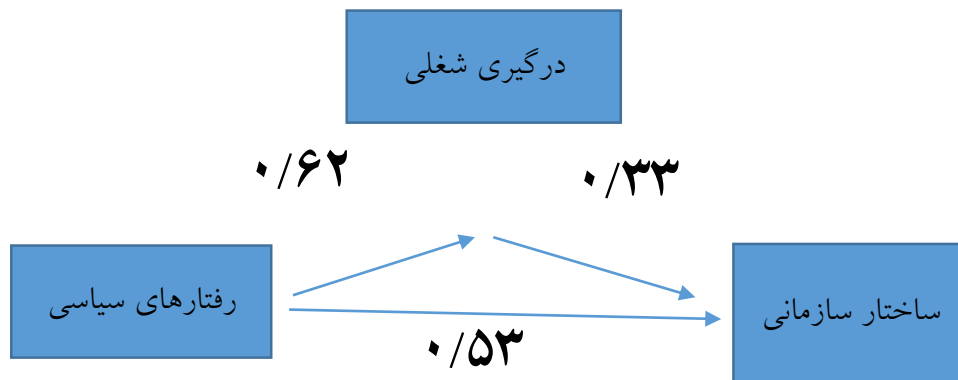
جدول ۶، خلاصه ی مدل پیش بینی متغیر ساختار سازمانی بر اساس متغیر درگیری شغلی را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۳۶) است. پس می توان نتیجه گرفت که ۰/۳۶ (تقریباً ۳۶٪) متغیر ساختار سازمانی از طریق متغیر درگیری شغلی تبیین می شود.

جدول ۶: خلاصه ی مدل پیش بینی متغیر ساختار سازمانی بر اساس متغیر درگیری شغلی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۶۰	۰/۳۶	۰/۳۲۴	۰/۳۴۳



شکل (۱) رابطه علی متغیرها در حالت معناداری
❖ ملاک معناداری $\pm 1/96$ می باشد.



شکل (۲) رابطه علی متغیرها در حالت استاندارد

جدول ۷: نتایج مدل سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	رفتار سیاسی ← ساختار سازمانی	۰/۵۳	۵/۴۰	تایید فرضیه -	-
۲	رفتار سیاسی ← درگیری شغلی	۰/۶۲	۶/۶	تایید فرضیه -	-
۳	درگیری شغلی ← ساختار سازمانی	۰/۳۳	۳/۱۱	تایید فرضیه -	-
۴	رفتار سیاسی ← ساختار سازمانی درگیری شغلی ←	-	-	تایید فرضیه	۰/۲۰

جدول ۷ و شکل های ۲ و ۱، نتایج مدل سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می دهد که ضریب مسیر رفتار سیاسی به ساختار سازمانی برابر ۰/۵۳ می باشد و این نشان می دهد که با یک واحد افزایش در رفتار سیاسی، ساختار سازمانی به میزان ۰/۵۳ پیچیده تر می شود و یا تغییر می کند. ضریب مسیر رفتار سیاسی به درگیری شغلی برابر

۰/۶۲ می‌باشد و این نشان می‌دهد که رفتار سیاسی به میزان ۰/۶۲ بر درگیری شغلی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر درگیری شغلی به ساختار سازمانی برابر ۰/۳۳ می‌باشد و این نشان می‌دهد که درگیری شغلی به میزان ۰/۳۳ بر ساختار سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیر مستقیم رفتار سیاسی بر ساختار سازمانی از طریق درگیری شغلی به میزان ۰/۲۰ می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر به بررسی ارتباط بین رفتارهای سیاسی با ساختار سازمانی از طریق درگیری شغلی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس پرداخته شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین رفتارهای سیاسی با ساختار سازمانی در آزمودنی‌های ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که رفتارهای سیاسی قابلیت پیش بین معنادار ساختار سازمانی آزمودنی‌ها را دارد. این نتایج با نتایج تحقیقات احمد زاده و فرجی (۱۳۹۸) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌تواند اشاره کرد که سیاست و قدرت مسحور کننده و مجذوب کننده است. مردم زمان نسبتاً زیادی را صرف توجه، تفکر و بحث درباره‌ی اندیشه‌ها و رفتارهای افراد قدرتمند، نظیر فرماندار، مدیران، اعضای بانفوذ احزاب و اجتماعات خاص می‌کنند. رفتارهای سیاسی در سازمان را نمی‌توان از بین برد، مدیری که انتظار داشته باشد کسی دست به رفتار سیاسی نزند، ساده لوحانه به این مساله می‌اندیشد، ولی مانورهای سازمانی را می‌توان و باید کنترل کرد. در نهایت بروز رفتارهای سیاسی می‌تواند بر روی طراحی ساختار سازمانی و حتی اثربخشی آن تأثیر بسیاری بگذارد و مدیر اگر علت‌ها و فنون رفتار سیاسی را در سازمان بشناسد، بهتر می‌تواند اثرهای آنها را مورد بررسی قرار داده و اقدام به کنترل و کاهش بازی‌های سیاسی کرده و قدم‌های مناسبی را برای محدود کردن اثرات آنها بردارد. همچنین رفتار سیاسی به دلایل، وجود هدف‌های مبهم برای سازمان‌ها، کمبود منابع، افزایش نقش استراتژیک نیروی انسانی در سازمان، اهمیت رضایت شغلی کارکنان، توسعه دانش مدیریت و تأکید بر مشارکت اثربخش نیروی انسانی، تغییرات محیطی و شرایط پرتلاطم، پیچیده‌تر شدن فرایند تصمیم‌گیری و عدم به کارگیری شیوه عقلانی برای شرایط پیچیده امروزی، برنامه‌های بهبود و بازسازی سازمان و اهمیت نقش رضایت‌گروه‌ها و ذینفع‌ها در عملکرد و بهره‌وری سازمان اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است. به طوری که امروزه بیان می‌شود موفقیت سازمانی در گرو عوامل مهمی مانند شایستگی رقابتی سازمان و همچنین شایستگی مدیران عالی سازمان در به کارگیری رفتار سیاسی مطلوب و سازنده است.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین رفتارهای سیاسی با درگیری شغلی در آزمودنی‌های ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که رفتارهای سیاسی قابلیت پیش بین معنادار درگیری شغلی در آزمودنی‌ها را دارد. این نتایج با نتایج تحقیقات عبدالهی و همکاران (۱۳۹۹)، کویکی سقی و همکاران (۱۳۹۷) و عبدالهی و همکاران (۱۳۹۶) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌تواند اشاره کرد که بر اساس نظر محققین، واقعیت‌های جدی رفتار سیاسی باعث شده بر پاره‌ای از آرزوهای آدمی که داشتن سازمان‌های ایده‌آل با رفتار منطقی است، خط بطلان کشیده شود. از دیدگاه سیاسی، سازمان ترکیبی از ائتلاف‌هاست که برای دستیابی به منابع و انرژی با یکدیگر در رقابت هستند. همچنین، وسیله‌ای است برای تأمین منافع افراد و گروه‌هایی که بر آن اثر می‌گذارند و نیز تحت تأثیر آن واقع می‌شوند. سازمان یک فرد نیست، بلکه یک واحد حقوقی است که بر اساس هدف‌های متضاد افراد به وجود آمده است و در چارچوب روابط قراردادی بین این هدف‌ها، نوعی تعادل بوجود آورده است. از دیدگاه سیاسی، هویت یک سازمان تا زمانی حفظ می‌شود که منافع گروه‌های ذی‌نفع را تأمین کند و یک ائتلاف پویا از افراد و گروه‌ها ایجاد کند. بنابراین، آنچه که در این تحقیق از رفتار سیاسی مد نظر است، دیدگاه دوم، یعنی جنبه مثبت، قانونی و مشروع رفتار سیاسی است که با توجه به شرایط عدم اطمینان فعلی نسبت به بسیاری از سازمان‌ها، می‌تواند در ابعاد مختلف عملیات سازمانی و اقدامات مدیریتی موثر واقع شده، موجبات رضایت شغلی گروه‌ها و درگیری شغلی و احساس مالکیت آنها را فراهم سازد و در نتیجه باعث افزایش بهره‌وری گردد. همچنین نتایج حاصل از تحقیق با نتایج تحقیقات محمدی و همکاران (۱۴۰۱)، عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۷)، خسروی و همکاران (۱۳۹۶) همسو نمی‌باشد. شاید بتوان این تناقض را چنین استدلال کرد که کارکنان و اعضای سازمان‌ها، اطلاعات را نزد خود نگه می‌دارند و می‌کوشند تا آنها را پنهان نمایند، درباره موفقیت‌های خود تبلیغات زیادی می‌نمایند، شکست‌های

خود را پنهان می کنند، در آمار و ارقام مربوط به عملکردها دست می برند تا وجهه بهتری به خود بدهند و دست به کارهای مشابهی می زنند تا بتوانند اثر بخشی و کارایی سازمان را بسیار عالی نشان دهند.

یافته های پژوهش نشان داد که بین درگیری شغلی با ساختار سازمانی در آزمودنی های ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که درگیری شغلی قابلیت پیش بین معنادار ساختار سازمانی در آزمودنی های آنها دارد. این نتایج ها با نتایج تحقیقات صفری و همکاران (۱۴۰۲)، مظفری (۱۳۹۹)، کوبی سقی و همکاران (۱۳۹۷)، صنعتی زاده و همکاران (۱۳۹۶)، سالاری محمد آباد و مازیاری (۱۳۹۵)، پشتکار و یوسف سلطان (۱۳۹۴)، مجیدی و همکاران (۱۳۹۰)، کرایبی کوا (۲۰۱۶)، اگر (۲۰۱۲) و کدن (۲۰۱۱) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می تواند اشاره کرد که درگیری شغلی به عنوان درجه ای مفهوم سازی شده است که در آن یک نفر از روی شناخت از قبل در مورد آن شغل اشتغال ذهنی داشته و با آن درگیر بوده و در مورد شغل حاضر خودش نگران و درارتباط است. درگیری شغلی می تواند تحت تأثیر عوامل موقعیتی مانند تجارب و واکنش های روانی نسبت به کار و ساختار سازمانی قرار گیرد. احتمالاً یک کارمند راضی از کار در یک ساختار سازمانی مناسب، یک رفتار وابستگی قوی را برای سازمان گسترش می دهد که دارای یک اعتبار و حیثیت خاصی به عنوان قسمتی از رابطه فرد با کارش می باشد که هویت قوی همراه با سازمان یک شخص، ممکن است به درجه بالایی از درگیری شغلی تبدیل شود.

یافته های حاصل از فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که ارتباط بین رفتار سیاسی با ساختار سازمانی از طریق درگیری شغلی در آزمودنی مثبت و معنادار است. به طوری که نقش میانجی گری درگیری شغلی در ارتباط بین رفتار سیاسی با ساختار سازمانی مورد تایید قرار گرفت. تحقیقی که بتواند این سه متغیر را در کنار هم مورد مطالعه قرار دهد یافت نشد. در تبیین این فرضیه می تواند چنین اشاره کرد که در نتیجه کنترل رفتار سیاسی مناسب سازمان می توان در افزایش درگیری شغلی و ایجاد یک ساختار سازمانی مناسب گام بردارد. در واقع رفتارهای سیاسی نباید به عنوان یک مانعی در مقابل کارکنان باشد، بلکه باید به کارکنان در ارائه راه حل ها نوآورانه در موقعیت های مختلف سازمانی کمک کند تا بتوان با درگیری مثبت در کار و ایجاد یک ساختار سازمانی مناسب کارایی و اثر بخشی بیشتر در سازمان ایجاد کرد.

منابع

۱. احمد زاده، سلیمان. فرجی، هادی. (۱۳۹۸) بررسی تاثیر رفتار سیاسی کارکنان بر ساختار سازمانی در شهرداری ارومیه، پنجمین کنفرانس بین المللی علوم مدیریت و حسابداری.
۲. پشتکار، سمیه و یوسف سلطان، ابوالقاسم (۱۳۹۴). بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر بهبود عملکرد مدیریت سازمان (در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران)، کنفرانس بین المللی مدیریت و علوم انسانی
۳. ترک زاده، جعفر. ایزدی، فاطمه. مزگی نژاد، سمیه. (۱۳۹۹). شیوع رفتارهای سیاسی در انواع ساختارهای سازمانی با واسطه گری منابع قدرت: مطالعه آموزش و پرورش استان فارس. پژوهش های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، ۹(۲)، ۱۳۵-۱۵۸.
۴. جباری، ثریا و یزدانی، نرگس و رحیمی، الهام (۱۴۰۰). مروری بر رفتار سیاسی در سازمان، نهمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران.

۵. دهقان منشادی، منصور (۱۳۹۷). رابطه بین درگیری شغلی با یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی مدیران مدارس، دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره ۶، شماره ۲، پاییز و زمستان ۹۷، صفحه ۲۰۳-۱۸۶.
۶. سالاری محمدآباد، محمد. مازیاری، محمد (۱۳۹۵). تأثیر ساختار سازمانی بر درگیری شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان: نقش واسطه ای توانمندسازی روان شناختی، نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۸، شماره ۲، ص ۲۹۷-۲۸۱.
۷. صفری، امید، صفری، غلامرضا، حسینی، فاطمه، قاسمیان اصل، حدیث (۱۴۰۲). مطالعه درگیری شغلی و عملکرد شغلی با توجه به نقش تعدیلگر ساختار سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس، دوفصلنامه دانش مدیریت ورزش، سال اول، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۴۰۲، ص ۴۰-۳۱.
۸. عبداللهی، خلیل. راسخ، نازنین. قاسمی، حمید. (۱۳۹۹). تأثیر رفتار سیاسی بر عملکرد کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان. فصلنامه تخصصی علوم سیاسی، ۱۶ (۵۰)، ۱۷۳-۱۹۳.
۹. عباس پور، فریبا، طاهری پور کلانتری، حبیب اله. رسولی قهروردی، مهدی (۱۳۹۵). تأثیر رفتار سیاسی بر عملکرد کارکنان، نشریه فرایند مدیریت توسعه، دوره ۲۹، شماره ۳، ص ۱۲۲-۱۰۵.
۱۰. فانی، ع؛ شیخی نژاد، ف؛ دانایی فرد، ح. و حسن زاده، ع. (۱۳۹۳). «کنکاشی پیرامون عوامل مؤثر بر شکل گیری رفتار سیاسی در سازمان»، فصلنامه مدیریت دولتی، د ۶، ش ۱، ص ۱۷۴-۱۵۱.
۱۱. کوبکی سقی، فهیمه. قلی پور سوته، رحمت الله. پیران نژاد، علی (۱۳۹۷). مطالعه رابطه ای درگیری مثبت در کار و بهره وری دانش نیروی کار با نقش میانجی گری ساختار سازمانی، نشریه پژوهش های مدیریت عمومی، سال ۱۱، شماره ۳۹، بهار ۹۷، صفحه ۲۴۷-۲۲۹.
۱۲. مظفری، محسن (۱۳۹۹). بررسی تحلیلی ساختار سازمانی و بهبود عملکرد کارکنان شهرداری، ششمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی، تهران.
۱۳. محمدی، سارا، رحیمی، فرج الله. ظاهری عبده وند، پریرسا (۱۴۰۱). تحلیل ساختاری تأثیر ادراک سیاست سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان با میانجی گری سکوت و آوای سازمانی در کارکنان شرکت فولاد خوزستان، فصلنامه سیاست نامه علم و فناوری، دوره ۱۲، شماره ۱، ص ۷۸-۵۹.
۱۴. مجیدی، عبدالله. محمدی مقدم، یوسف. قاسمی، فاطمه (۱۳۹۰). تأثیر ساختار سازمانی بر بهبود عملکرد معاونت آموزش دانشگاه علوم انتظامی، فصلنامه توسعه، سال ۶، شماره ۲۱، پاییز ۹۰.

۱۵. موسوی، سید نجم الدین. زارع، فرجام. (۱۳۹۶). بررسی نقش رفتارهای سیاسی بر بروز رفتارهای منافقانه با توجه به نقش میانجی معنویت. مطالعات رفتار سازمانی، ۶(۴)، ۱۶۱-۱۸۷.

16. Ađar, R. A. C. C. (2012). "The Relationship between Organizational Structure and Job Involvement in Labour and Technology-Intensive Industrial Enterprises: A Comparative Analysis Based On a Field Study". International Journal of Business & Commerce, 2(2), pp: 1-20 .
17. Kodden, B. (2011). DEDICATION: A study to analyse the effects of organizational design on employee engagement and knowledge productivity within Dutch legal service firms. Thesis: Breukelen: Nyenrode Business Univercity .
18. Kribikova, P.(2016). Organizational structure and performance, Actual Problems In Economics, 17(5), 109-118 Rosenberg, M.(1979). Conceiving The Self, New York: Basic Books .
19. Patil, M. R., & Mulimani, C. F. (2020). Improving Police Efficiency. Our Heritage, 68(1), 813- 819.