



Investigating the relationship between internal organizational factors and political behavior, emphasizing the moderating role of political skill in the ministry of sports and federations

Robab Mokhtari

Assistant Professor, Department of Sports Management, Khalkhal Branch, Islamic Azad University, Khalkhal, Iran

Abstract

The purpose of this research is to examine the relationship between internal organizational factors and political behavior, emphasizing the moderating role of political skill in the Ministry of Sports and Federations, and presenting a model. The research population was the employees of the Ministry of Sports and Youth and federations, from which 705 people (433 men, 272 women) were selected by stratified random sampling. A questionnaire was used to measure the studied variables. The evaluation of the proposed model was done through structural equation modeling (SEM) and using SPSS and PLS software. The findings showed that the proposed model has a good fit with the data. The theoretical explanation of the final model showed that internal organizational factors create perceptions of politics in the organization, which provide the foundations for the formation of political behavior, and political skill plays a moderating role in the relationship between internal organizational factors and political behavior. they do According to the findings of the research on the effect of internal organizational factors on political behavior, political skill was not confirmed on political behavior. According to the obtained results, it is better for the Ministry of Sports and Youth and the federations to pay special attention to the variables of internal organizational factors, perceptions of politics, and political skills in order to create effective political behaviors in improving the organization's efficiency.

Key words: Political Behavior, Political Skill, Moderation, Ministry of Sports and Federations

* Corresponding Author: RababMokhtari@gmail.com

How to Cite: Mokhtari B. Investigating the relationship between internal organizational factors and political behavior, emphasizing the moderating role of political skill in the ministry of sports and federations, Journal of Innovation in Sports Management, 2022;1(3):209-222.



بررسی رابطه عوامل درون سازمانی با رفتار سیاسی با تأکید بر نقش تعدیل‌گری مهارت سیاسی در وزارت ورزش و فدراسیون‌ها

رباب مختاری

استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد خلخال، دانشگاه آزاد اسلامی، خلخال، ایران

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه عوامل درون سازمانی با رفتار سیاسی با تأکید بر نقش تعدیل‌گری مهارت سیاسی در وزارت ورزش و فدراسیون‌ها و ارائه مدل می‌باشد. جامعه مورد پژوهش کارکنان وزارت ورزش و جوانان و فدراسیون‌ها بود که از بین آن‌ها ۷۰۵ نفر (۴۳۳ مرد، ۲۷۲ زن) به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه از پرسشنامه استفاده شد. ارزیابی مدل پیشنهادی از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و PLS انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد که مدل پیشنهادی از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است. تبیین نظری مدل نهایی نشان داد عوامل درون سازمانی موجب ایجاد برداشت از سیاست در سازمان می‌شوند که مقدمات شکل‌گیری رفتار سیاسی را فراهم می‌کنند و مهارت سیاسی هم در رابطه بین عوامل درون سازمانی و رفتار سیاسی نقش تعدیل‌گری را ایفا می‌کنند. مطابق یافته‌های تحقیق اثر عوامل درون سازمانی بر رفتار سیاسی، مهارت سیاسی بر رفتار سیاسی مورد تأیید قرار نگرفت. با توجه به نتایج بدست آمده بهتر است وزارت ورزش و جوانان و فدراسیون‌ها در جهت ایجاد رفتارهای سیاسی موثر در بهبود کارایی سازمان به متغیرهای عوامل درون سازمانی، برداشت از سیاست، مهارت سیاسی توجه ویژه داشته باشند.

واژگان کلیدی: رفتار سیاسی، مهارت سیاسی، تعدیل‌گری، وزارت ورزش و فدراسیون‌ها

* نویسنده مسئول: RababMokhtari@gmail.com

مختاری رباب، بررسی رابطه عوامل درون سازمانی با رفتار سیاسی با تأکید بر نقش تعدیل‌گری مهارت سیاسی در وزارت ورزش و فدراسیون‌ها، فصلنامه نوآوری در مدیریت ورزشی، پاییز ۱۴۰۱، ۳(۱): ۲۰۹-۲۲۲

مقدمه

رفتار سیاسی^۱ آن دسته از فعالیت‌هایی است که به عنوان بخشی از نقش رسمی در سازمان ضرورت ندارند، ولی در امر توزیع مزایا و کاستی‌ها درون سازمان اعمال نفوذ می‌نمایند. به عبارت دیگر رفتار سیاسی شامل فعالیت‌هایی است که در یک سازمان برای اکتساب، توسعه، استفاده از قدرت و سایر منابع برای حصول اولویت‌های یک فرد در موقعیتی که در آن عدم اطمینان یا عدم توافق در مورد گزینه‌ها وجود داشته باشد، صورت می‌پذیرد (ویگودا-گادوت^۲، ۲۰۰۰). 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 اجتناب‌ناپذیر حیات سازمانی قرار می‌گیرد (لوین، لینمان، گرشنسون و هورثو^۳، ۲۰۱۷؛ بود^۴، ۲۰۱۷، لوین و گرشنسون^۵، ۲۰۱۴). 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) (آتینک، دروت، فالر و پارکر^۶، ۲۰۱۰) 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 (لوین و همکاران، ۲۰۱۷).

توانایی درک مؤثر دیگران در کار و استفاده از چنین دانشی برای نفوذ بر دیگران برای عمل به شیوه‌ای که اهداف شخصی یا سازمانی فرد را افزایش دهد، یک سبک بین فردی است که زیرکی اجتماعی و توانایی انجام رفتارهای مناسب را ترکیب می‌کند به شیوه‌ای که اعتماد، اطمینان و صداقت را القا می‌کند (جان، گانگ-تائو و گانگ^۷، ۲۰۰۹). مینتزبرگ (۱۹۸۳) استدلال کرد که بازیگران سیاسی کارآمد باید ویژگی مهارت سیاسی عمده را نشان دهند. مهارت سیاسی به معنای درگیر شدن کامل در سیاست‌هاست (بود، ۲۰۱۷). تعریف دقیق‌تر از این مفهوم برابر با استفاده از مهارت‌های سیاسی با توانایی مؤثر درک دیگران در محل کار، و استفاده از چنین دانشی برای نفوذ در دیگران جهت افزایش اهداف شخصی و یا سازمانی یک عمل است (فریس^۸ و همکاران، ۲۰۰۸). فریس و همکاران (۲۰۱۷) بین رفتار سیاسی و مهارت سیاسی (با بیان اینکه در مورد اول نفوذ سیاسی چیست، در حالی که در مورد دوم نفوذ سیاسی چگونه صورت می‌گیرد) تمایز قائل می‌شوند. در این میان

-
1. political behavior
 2. Vigoda-Gadot
 3. Levine, Leenman, Gershenson & Hureau
 4. Bode
 5. Levine & Gershenson
 6. Atinc, Darrat, Fuller, & Parker
 7. Jun, Guang-tao, & Gang
 8. Ferris

نحوه ادراک کارکنان از رفتارهای سیاسی نیز نقش اساسی در برداشت کارکنان دارد (چانگ، راسن، سیمنیس و جانسون^۱، ۲۰۱۷؛ کلرک و بلوستیگوگوتیا^۲، ۲۰۱۷). 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 (تاتارکا^۳، ۲۰۰۹). پورتر^۴ (۱۹۷۶) بیان می‌کند برداشت‌ها برای مطالعه و درک وقایع واقعی مهم‌اند (به نقل از چانگ و همکاران، ۲۰۱۲). 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 (جان و همکاران، ۲۰۰۹، چانگ و همکاران، ۲۰۱۲؛ فانی، شیخی‌نژاد، دانایی‌فرد و حسن‌زاده، ۱۳۹۲). 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 با نقش تعدیلگری مهارت 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 پیشبینی‌کننده‌های فردی و واجد حمایت تجربی مطالعه شده در این پژوهش ویژگی‌های شخصیتی مانند ماکیاوولگریایی، خودپایشی (خودنظارتی) و کانون کنترل است.

یافته‌هایی که برگرفته از مطالعات جان و همکاران (۲۰۰۹)، چانگ و همکاران (۲۰۱۲) و مدل فانی و همکاران (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 (فانی و همکاران، ۱۳۹۲؛ فریس و همکاران، ۲۰۰۸). در پی تکمیل مدل محققان قبلی (جان و همکاران، ۲۰۰۹، چانگ و همکاران، ۲۰۱۲، فانی و همکاران، ۱۳۹۲)، 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 تعدیلگری برداشت سیاسی در رابطه‌ی علی عوامل درون سازمانی با رفتار سیاسی پرداخته شده است.

همچنین ویگودا و کوهن^۵ (۲۰۰۲)، چانگ و همکاران (۲۰۱۲)، محمد^۶ (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 ارتقاء، تنوع مهارت) و عوامل فردی (سن، جنسیت، ماکیاوولگریایی، خودنظارتی) می‌باشند. محققان دیگر متعاقباً این مدل را مورد پالایش و گسترش قرار دادند. مثلاً

1. Chang, Rosen, Siemieniec, & Johnson
2. Clercq & Belausteguigoitia
3. Tatarka
4. Porter
5. Vigoda & Cohen
6. Muhammad

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.

فانی و همکاران (۱۳۹۲) طی پژوهشی به تبیین رفتار سیاسی کارکنان در صنعت آب کشور پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد عوامل فردی (ماکیاول‌گرایی به غیر از کانون کنترل و خودنظارتی) 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. مهارت سیاسی نیز ارتباط بین برداشت از سیاست و رفتار سیاسی را تعدیل می‌کند. مهارت سیاسی متغیر تعدیل‌گر در این مدل و به طور مثبت معناداری نقش آفرینی می‌کنند. به این معنا که رابطه مثبت بین برداشت از سیاست و رفتار سیاسی هنگامی که افراد مهارت سیاسی بیشتری دارند، قوی‌تر از زمانی است که چنین ویژگی‌هایی در آن‌ها به میزان کمتری وجود دارد. مهارت سیاسی یک کارمند مربوط به سیاست سازمانی ادراک شده در سازمان است که با میزان عملکرد شغلی ارتباط مثبتی دارد. از بلیکی، وندل^۱ و فریس (۲۰۱۰)، کارمندان سیاسی ماهر که سطوح پایین سیاست‌های سازمانی را درک می‌کنند دارای سطوح بالاتری از عملکرد شغلی در مقایسه با کارکنانی هستند که سطح بالایی از سیاست‌های سازمانی در سازمان خود درک می‌کنند. نتایج پژوهش‌ها نشان داده است که با کنترل سوگیری ناظر بر ارزیابی کارکنان و همچنین جنبه‌های شخصیتی مانند روان رنجوری تأیید می‌کنند که کارکنان دارای مهارت سیاسی، عملکرد شغلی بالاتری را نسبت به افرادی دارای سطوح پایین مهارت سیاسی نشان می‌دهند (جان و همکاران، ۲۰۰۹).

سطح مهارت سیاسی کارکنان بر عوامل پیشاینده مطرح شده توسط فریس و همکاران (۱۹۸۹) تأثیر می‌گذارد که مدل سیاست سازمانی، از جمله عوامل مربوط به استقلال کار و روابط با دیگران و همچنین نتایجی مانند اضطراب شغلی است. فریس و همکاران (۲۰۰۸) اظهار می‌دارند که درک تفاوت‌های فردی کارکنان، از جمله طبقه‌بندی مهارت سیاسی کارکنان به عنوان یک تفاوت فردی برای درک ادراکات کارکنان از سیاست‌های سازمانی و همچنین واکنش‌های آن‌ها به سیاست سازمان، مهم است. تردوی، واین، کارلس و جرالده^۲ (۲۰۰۵) گزارش نمودند که مهارت سیاسی کارکنان، رابطه رفتار سیاسی و کار احساسی کارمند را تعدیل می‌کند. کارمندان دارای مهارت سیاسی پایین، سطوح بالاتری از کار احساسی را به دلیل رفتار سیاسی تجربه می‌کنند در حالی که کارمندان دارای مهارت سیاسی بالا چنین نیستند. سطح مهارت سیاسی یک کارمند می‌تواند به سطوح بالاتری از فشار روانی منجر شود و پس از آن ممکن است احتمال درگیر شدن کارکنان در رفتارهای خروج سازمانی را افزایش دهد. جان و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیق خود نشان دادند که ادراک از سیاست سازمانی و مهارت سیاسی با رفتار سیاسی رابطه مثبتی دارند و ادراک از سیاست سازمانی و مهارت سیاسی به منظور تحت تأثیر قرار دادن رفتار سیاسی باید مکمل هم باشند. مک کلهند 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 پیشگیرند. با

1. Blickle, Wendel, & Ferris

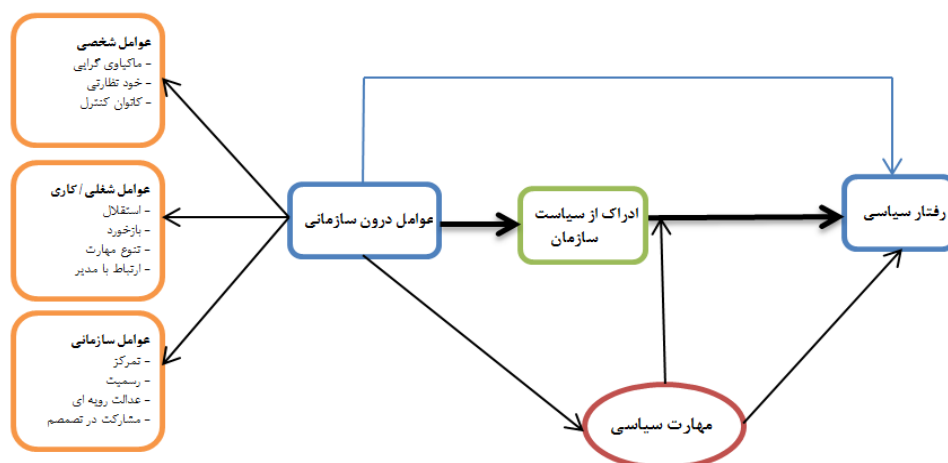
2. Treadway, Wayne, Charles, & Gerald

توجه به این ویژگیها نباید تعجب آور 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 خود گزارشی مرتبط است (تریدوی و همکاران، ۲۰۰۵). لذا فرضیات دیگر بررسی اثر عوامل درون سازمانی بر مهارت سیاسی سازمان‌های ورزشی، بررسی اثر برداشت سیاسی بر رفتار سیاسی سازمان‌های ورزشی و بررسی نقش تعدیل‌گری مهارت 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 مساله 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 (زیبنبرگ^۱، ۲۰۱۷). در حالی که در پژوهش‌های پیشین بر اهمیت رفتار سیاسی در سازمان تاکید 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 مهارت 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 خلا نظری در این حوزه شده است. این امر اهمیت و ضرورت پژوهش در این زمینه را از نظر نظری توجیه می‌کند.

از دیدگاه اهمیت و ضرورت کاربردی پژوهش به نظر می‌رسد بررسی و شناخت سیاست‌ها و رفتارهای سیاسی و عوامل تاثیرگذار بر آن در عرصه ورزش ایران، به دلیل نقش بازدارندگی رفتار سیاسی در دستیابی به عملکرد بهینه سازمان، ضروری و مهم می‌باشد 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 سوال محوری است که عوامل موثر بر شکل‌گیری پدیده رفتار سیاسی در سازمان‌های ورزشی کدام‌اند؟

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



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی

روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی و از طریق الگویابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان و فدراسیون‌ها است. 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 آزمایشی مورد استفاده قرار گرفت. نمونه‌ها در فدراسیون‌ها بصورت روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند.

فانی و همکاران (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، ماکیاوولی گرایبی ۰/۸۲۱، مشارکت در تصمیم‌گیری ۰/۹۰۹، کانون کنترل ۰/۷۷۵، رفتار سیاسی ۰/۷۷ و مهارت سیاسی ۰/۷۵.

یافته ها

در جدول ۱ یافته‌های توصیفی به طور خلاصه آورده شده است.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی

توصیفی یافته‌های	تعداد	درصد	رشته تحصیلی	تربیت بدنی	نفر	۲۷/۶
جنسیت	مرد	۴۳۳ نفر	۶۱/۴	غیر تربیت بدنی	۵۱۰ نفر	۷۲/۴
	زن	۲۷۲ نفر	۳۸/۶	معاونت	۱۷ نفر	۲/۴
سطح تحصیلات	ابتدایی تا دیپلم	۶۴ نفر	۹	مدیر میانی	۳۱ نفر	۴/۵
	فوق دیپلم	۸۰ نفر	۱۱/۴	کارشناس	۳۱۴ نفر	۴۴/۵

پست سازمانی	نفر	تعداد
لیسانس	۳۵۲ نفر	۵۰
فوق لیسانس	۱۹۲ نفر	۲۷/۲
دکتری	۱۷ نفر	۲/۴
کارشناس مسئول	۱۲۶ نفر	۱۷/۹
کمک کارشناس	۱۴ نفر	۲/۱
سایر	۲۰۳ نفر	۲۸/۶

در جدول ۲ اثر نتیجه فرضیات مستقیم آورده شده است.

جدول ۲. خلاصه نتیجه فرضیات مستقیم

فرضیه	متغیر	متغیر	β	T-Value	نتیجه
۱	عوامل درون سازمانی	رفتار سیاسی	۰/۰۹۸	۱/۴۶۷	غیر معنی دار
۲	عوامل درون سازمانی	برداشت سیاسی	۰/۶۳۶	۲۴/۳۷۹	معنی دار
۳	عوامل درون سازمانی	مهارت سیاسی	۰/۵۸۲	۱۴/۸۸۶	معنی دار
۴	برداشت سیاسی	رفتار سیاسی	۰/۱۷۱	۲/۳۰۰	معنی دار
۵	مهارت سیاسی	رفتار سیاسی	۰/۰۳۴	۰/۶۱۳	غیر معنی دار

در جدول ۳ به بررسی نتیجه نقش تعدیل گری مهارت سیاسی در رابطه علی عوامل درون سازمانی با رفتار سیاسی پرداخته شده است.

جدول ۳. خلاصه نتایج فرضیات تعدیل گر

فرضیه	متغیر مستقل	تعدیل گر	وابسته	β	T-Value	نتیجه
۶	عوامل درون سازمانی	مهارت سیاسی	رفتار سیاسی	-۰/۲۵۸	۱/۹۷۷	معنی دار

با توجه به اینکه مقدار ضریب t محاسبه شده (۱/۹۷۷) از مقدار t بحرانی (۱/۹۶) بیشتر است و با توجه به منفی بودن ضریب رگرسیون که نشان دهنده تاثیر غیرمستقیم متغیر مستقل بر وابسته می باشد، نقش تعدیل گری متغیر مهارت سیاسی در رابطه علی عوامل درون سازمانی با رفتار سیاسی منفی و معنادار است
برای آزمون تاثیر متغیر تعدیلگر از آزمون سوبل استفاده می شود. فرمول آن عبارت است از:

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

چون عدد ۵/۲۵۴ در خارج از دامنه $\pm 1/96$ قرار می گیرد، بنابراین تاثیر متغیر تعدیل گری مهارت سیاسی در رابطه علی متغیر عوامل درون سازمانی با رفتار سیاسی معنادار است. برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم از طریق متغیر تعدیل گری مهارت سیاسی، از آماره 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 تاثیر متغیر تعدیلگر 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 ۰/۵۳ از اثرات متغیر عوامل درون سازمانی بر رفتار سیاسی از طریق غیر مستقیم توسط متغیر مهارت سیاسی تبیین می‌شود.

در جدول ۴ واریانس مستخرج از سازه‌ها و پایایی آن‌ها آورده شده است.

جدول ۴. واریانس مستخرج از سازه‌ها و پایایی آن‌ها

متغیرها	واریانس مستخرج از سازه‌ها	پایایی ترکیبی	ملاک	نتیجه	ضریب آلفای کرونباخ	ملاک	نتیجه
عوامل درون سازمانی	۰/۴۷	۰/۷۰			۰/۸۲		
ادراک سیاسی	۰/۴۶	۰/۷۴	۰/۷۰	زیاد	۰/۷۶	۰/۷۰	زیاد
مهارت سیاسی	۰/۴۴	۰/۷۳			۰/۷۱		
رفتار سیاسی	۰/۴۸	۰/۷۱			۰/۸۴		

فورنل و لارکر (۱۹۸۱) ملاک واریانس مستخرج از سازه‌ها (*AVE*) را ۰/۵۰ و مگنر و همکاران (۱۹۹۶) ملاک را بالای ۰/۴۰ در نظر می‌گیرند (۱). بنابراین واریانس مستخرج از سازه‌ها قابل قبول است. همچنین پایایی ترکیبی (ضریب دیلون - گلدشتاین) و ضریب آلفای کرونباخ سازه‌ها قابل قبول می‌باشند. در نتیجه روایی همگرایی مدل و پایایی مدل قابل قبول است. جدول ۶ 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 تایید است. مطابق با جدول ۵ روایی واگرایی مدل مورد تایید است.

جدول ۵. واریانس مستخرج از سازه‌ها و همبستگی بین آن‌ها

متغیرها	عوامل درون سازمانی	مهارت سیاسی	برداشت سیاسی	رفتار سیاسی
عوامل درون سازمانی	۰/۶۸۶			
مهارت سیاسی	۰/۵۸۲	۰/۷۱۴		
برداشت سیاسی	۰/۶۳۶	۰/۳۵۴	۰/۶۷۸	
رفتار سیاسی	۰/۴۲۴	۰/۲۹۳	۰/۳۹۲	۰/۶۹۳

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
مهارت سیاسی	۰/۳۳۹	۰/۱۹ (ضعیف)	متوسط	برازش مدل ساختاری در حد
برداشت سیاسی	۰/۴۰۵	۰/۳۳ (متوسط)	قوی	قوی است
رفتار سیاسی	۰/۴۵۰	۰/۶۷ (قوی)	قوی	

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

جدول ۷. مقدار کیو دو (Q2)

نتیجه	وضعیت	ملاک	Q ²	
قدرت پیش بینی مدل	متوسط	۰/۰۲ (ضعیف)	۰/۱۴۱	مهارت سیاسی
ساختاری در حد	متوسط	۰/۱۵ (متوسط)	۰/۱۴۲	برداشت سیاسی
متوسط است	متوسط	۰/۳۵ (قوی)	۰/۲۱۰	رفتار سیاسی

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

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

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

$$GOF = \sqrt{0.444}$$

$$GOF = 0.666$$

جدول ۸. برازش مدل ساختاری (GOF)

نتیجه	وضعیت	ملاک	GOF
برازش 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 معنی داری ندارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های محمد (۲۰۰۷) و ناهمسو و با پژوهش فانی و همکاران (۱۳۹۲) است. می‌توان درباره رفتارهای تاثیر گذار 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 تاثیر عوامل دیگری به غیر از عوامل درون سازمانی یعنی تاثیر عوامل فرا سازمانی از قبیل فرهنگ ملی را اثرگذار بر رفتارهای سیاسی دانست.

نتایج نشان داد که عوامل درون سازمانی بر مهارت سیاسی سازمان‌های ورزشی اثر مثبت و معنی داری دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های فانی و همکاران (۱۳۹۲)، ویگودا و کوهن، (۲۰۰۲)، محمد (۲۰۰۷) و تریدوی و همکاران، (۲۰۰۵) همسو و

هماهنگ است. در تبیین این یافته می توان گفت که اثر عوامل درون سازمانی را بر مهارت سیاسی بسیار مهم دانست. می توان تبیین کرد که مشارکت در تصمیم گیری، توزیع قدرت در سازمان را منعکس می کند. 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 می شود موجب می گردد 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 سازمان های ورزشی اثر مثبت و معنی داری دارد؛ بنابراین این یافته با نتایج پژوهش های تاتارکا (۲۰۰۹)، جان و همکاران (۲۰۰۹) و فانی و همکاران (۱۳۹۲) همسو و هماهنگ است. در تبیین این یافته باید اشاره کرد سطوح بالای ادراک سیاست نشان دهنده محیط کاری تهدیدآمیز است که در آن کارکنان برای کسب موفقیت به رفتارهای غیررسمی متوسل می شوند و در مورد اینکه آیا سخت کار کردن پیامدهای مطلوبی به همراه خواهد داشت یا نه عدم اطمینان وجود دارد. بنابراین به دلیل وجود این عدم اطمینان ها و ابهامات، کارکنان به رفتار سیاسی مبادرت می ورزند تا نفع شخصی خود را تأمین کنند و عدم اطمینان سازمانی و پیامدهای منفی حاصل از ادراک سیاست سازمانی را کاهش دهند. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که نقش تعدیل گری مهارت سیاسی در رابطه ی علی عوامل درون سازمانی با رفتار سیاسی معنی دار است. این یافته با نتایج تریدوی و همکاران (۲۰۰۵)، بلیکی و همکاران (۲۰۱۰) و لیو و همکاران (۲۰۱۰) همسو و هماهنگ است. مهارت سیاسی بر رابطه دو متغیر عوامل درون سازمانی و رفتار سیاسی تأثیر زیادی داشته و این رابطه را به شدت تعدیل می کند. اثر تعدیل کنندگی مهارت سیاسی در ارتباط بین عوامل درون سازمانی و رفتار سیاسی به طور منفی معناداری نقش آفرینی می کند. به این معنا که رابطه بین عوامل درون سازمانی و رفتار سیاسی در افرادی که دارای مهارت سیاسی زیادی هستند ضعیف تر از افرادی است که از چنین مهارتی برخوردار نیستند. این نتیجه در مطالعه فانی و همکاران (۱۳۹۲) مثبت و معنادار بود. افرادی که از مهارت سیاسی زیادی برخوردارند در مورد ارتباطاتی که با دیگران شکل می دهند، کاملاً حسابگر و زیرک هستند. آن ها در هر موقعیتی به طور دقیق می دانند چه رفتاری از خود نشان دهند تا منافع شخصی خود را تأمین کنند و شخصیتی در هماهنگی با محیط دارند. مهارت سیاسی به افراد اجازه می دهد انگیزه های فرصت طلبانه خویش خدمتی خود را پنهان کنند. افراد دارای مهارت سیاسی قادرند به طور دقیق موقعیت های اجتماعی را تشخیص دهند و سپس رفتار خود را با آن موقعیت ها تطبیق دهند، به گونه ای که روش ها و تاکتیک های مناسب را برای نفوذ در دیگران انتخاب کنند هرچه مهارت سیاسی افراد بیشتر باشد، در مورد توانایی خود برای کنترل تصاویر، احساسات و تعاملات در کار مطمئن تر هستند. آن ها در حضور محرک های محیطی مناسب از قابلیت های خود استفاده کرده و امکان سرمایه گذاری بر چنین فرصت هایی برای دستیابی به پاداش های درونی و بیرونی را دارند

از سوی دیگر در مورد اثر کانون کنترل بر برداشت از سیاست سازمانی نیز 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 می کنند. افراد با کانون کنترل بیرونی خود را قادر به ایجاد تغییر و کنترل محیط کار خود نمی دانند و خود را در مقابل دسیسه های سیاسی همکاران خویش آسیب پذیر

می‌بینند. لذا عوامل شخصی از طریق برداشت سیاسی بر رفتارهای سیاسی اثرگذار می‌باشد. تاثیر عوامل شغلی بر برداشت سیاسی و منجر شدن به رفتار سیاسی با نتایج مطالعه آتینک 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 مراوده 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 بهره‌مند 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 به عنوان یک متغیر سازمانی در برداشت از سیاست سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. این یافته همسو با نتایج پژوهش‌های فریس و همکاران، (۲۰۱۷) و 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، خط‌مشی‌ها و فرایندهای واضح، آزادی کارکنان برای اجرای سیاست را کاهش می‌دهد. مشارکت در تصمیم‌گیری نیز بر برداشت از سیاست سازمانی تأثیر دارد. تأثیر این سازه بر ادراک سیاست توسط ویگودا و کوهن (۲۰۰۲) و فریس و همکاران (۲۰۰۸) 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.

همان گونه 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 جان و همکاران (۲۰۰۹) بود. افراد بر اساس برداشت‌های خود از وجود سیاسی کاری در محیط کار عمل می‌کنند و احتمالاً واکنش‌های رفتاری را بر اساس چنین ادراکاتی شکل می‌دهند. بنابراین برداشت از سیاست سازمانی به عنوان متغیری وضعیتی در نظر گرفته می‌شود که بر رفتار سیاسی در محیط کار اثر می‌گذارد و آن را افزایش می‌دهد. سطوح بالای ادراک از سیاست نشان دهنده محیط کاری تهدید آمیز است که در آن کارکنان برای کسب موفقیت به رفتارهای غیررسمی متوسل می‌شوند و در مورد اینکه آیا سخت کار کردن 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 برداشت از سیاست سازمانی را کاهش دهند.

نتیجه‌گیری کلی نویسندگان پژوهش حاضر بدین شکل است که برداشت سیاسی و مهارت سیاسی بر رفتار سیاسی بسیار تاثیرگذارند 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.

Reference

- 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.
- Barthwal, T. (2013). Power and political in organizations. *The Indian Journal of Political Science*, 74(3), 407-412.
- 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.
- Blickle, G., Wendel, S., & Ferris, G. R. (2010). Political skill as moderator of personality-job performance relationships in socioanalytic theory: Test of getting ahead motive in automobile sales. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 326-335.
- Bode, L. (2017). Feeling the pressure: Attitudes about volunteering and their effect on civic and political behaviors. *Journal of Adolescence*, 57, 23-30.
- Chang, C-H., 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.
- Fani, A. A., Sheikhejad, F., Danaeefard, H., & Hasanzadeh, A. (2014). Inquiry about the factors affecting the formation of political behavior in organization. *Journal of Public Administration*, 6(1), 151-174. [In Persian]
- Ferris, G. R., Buckle, G., Schneider, P. B., Kramer, J., Zettler, I., Solga, T., ... & Meurs, J. A. (2008). Political skill construct and criterion-related validation: A two-study investigation. *Journal of Managerial Psychology*, 23(7), 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), 1-16.

- Gullu, S., & Yildiz, K. (2019). An analysis on the relationship among trust in manager, political behavior and organizational commitment: The case of a sports organization. *Journal of Education and Training Studies*, 7(3), 116-127.
- Jun, L., Guang-tao, Y., & Gang, L. (2009). A moderation model of political behavior. *International Conference on Management Science and Engineering*, Moscow, Russia.
- 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*, 36(6), 1432-1460.
- Muhammad, A. H. (2007). Antecedents of organizational politics perceptions in Kuwait business organizations. *Competitiveness Review*, 17(4), 234-247.
- 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, D. C., Wayne, A. H., Charles, J. K., & Gerald, R. F. (2005). Political will, political skill, and political behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26(3), 229-245.
- Treadway, D. C., Ferris, G. R., Duke, A. B., Adams, G. L., & Thatcher, J. B. (2007). The moderating role of subordinate political skill on supervisors' impressions of subordinate ingratiation and ratings of subordinate interpersonal facilitation. *The Journal of Applied Psychology*, 92(3), 848-855.
- Vigoda, E., & Cohen, A. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, 11(9), 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*, 29(2), 185-210.
- Zibenberg, A. (2017). Perceptions of organizational politics: A cross-cultural perspective. *Global Business Review*, 18(4), 849-860.