

مطالعه تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بروز رفتارهای سیاسی در میان مدیران مدارس و کارکنان ستادی آموزش و پرورش ناحیه ۴ شهر کرج با نقش میانجی گری نیروی حفظ کارکنان

رحمت الله قلی پور^۱

عباس نرگسیان^۲

داود نوروزی^۳

علی اصغر رشید*^۴

تاریخ پذیرش: ۹۶/۶/۲۵

تاریخ وصول: ۹۵/۱۲/۱۴

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، مطالعه تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بروز رفتارهای سیاسی در میان مدیران مدارس و کارکنان ستادی آموزش و پرورش ناحیه ۴ شهر کرج با نقش میانجی گری نیروی حفظ کارکنان می باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه اجرا، توصیفی همبستگی است که در آن ابزار پرسشنامه برای جمع آوری داده ها به کار گرفته شد. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۱۰۰ نفر از مدیران و کارکنان ستادی آموزش و پرورش ناحیه ۴ شهر کرج است که بر اساس جدول مورگان و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، ۲۸۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. پایایی و روایی ابزار تحقیق با محاسبه آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس تبیین شده ارزیابی و تایید شد و روایی محتوایی پرسشنامه ها توسط استادان و خبرگان آشنا به موضوع تایید شد. آزمون مدل مفهومی پژوهش با به کارگیری نرم افزار AMOS18 انجام شد. نتایج نشان می دهد که کیفیت زندگی کاری بر نیروی حفظ کارکنان تاثیر مستقیم و معنادار دارد، نیروی حفظ کارکنان بر بروز رفتار سیاسی تاثیر معکوس معنادار دارد و در نهایت کیفیت زندگی کاری بر بروز رفتار سیاسی مدیران و کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۴ کرج، اثری معکوس و معنادار دارد.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، رفتارهای سیاسی، نیروی حفظ کارکنان، سازمان آموزش و پرورش،

معادلات ساختاری، آموزش و پرورش، کرج.

^۱ .استاد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه تهران، تهران، ایران. rgholiipor@ut.ac.ir

^۲ .استادیار، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه تهران، تهران، ایران. anargesyan@ut.ac.ir

^۳ .کارشناس ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه تهران، تهران، ایران. d.norouzi@ut.ac.ir

^۴ . کارشناس ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران. (نویسنده مسئول) rashid@ut.ac.ir

مقدمه

بسیاری از افراد بر این باور هستند که بین کسب و کار و سیاست، جدایی و تفکیک وجود دارد و این که باید آنها را از یکدیگر جدا نگه داشت. آنان به دلایلی، برای تحقق اهداف و دست یابی به نیازهایشان، سازمانی را انتخاب می کنند و با ورودشان تمام تلاش خود را برای تحقق منافع شخصی خود به کار می برند (سومیه و پانچاتام^۱، ۲۰۰۸). در طول سه دهه اخیر رفتار سیاسی در سازمان حوزه پژوهشی مهمی در نظر گرفته شده است (عزیزی نژاد و همکاران^۲، ۲۰۱۱). سیاست یک سازمان به واضحترین شکل در تعارضات و بازیهای قدرتی تجلی می ابد که هرازگاهی جایگاه محوری را از آن خود می کنند، و گذشته از این، در دسیسه های میان فردی موجود بی شماری که باعث انحرافات در جریان فعالیت سازمانی می شود نیز متجلی می شود. به هر حال، به صورتی بنیادی تر، سیاست بر مبنایی مستمر و اغلب به شیوه ای رخ می دهد که برای همه، به غیر از آنهایی که به صورت مستقیم درگیر آن هستند نامشهود است (مورگان^۳، ۲۰۰۶). این که چه عاملی باعث می شود تا برخی از افراد در سازمان اهداف سازمانی را به منافع شخصی ترجیح دهند؟ یا چه نیرویی باعث ایجاد جو وفاداری و تعهد سازمانی بین کارکنان یک سازمان می شود، و یا این که چه عاملی باعث می شود؟ تا مدیران از قدرت و نفوذ خود در جهت تاثیر بر توزیع مزایا یا مضرات در سازمان، به نحو صحیحی استفاده کنند؟ سوالاتی هستند که برای پاسخ به آنها و هم چنین پرسش های مشابه، باید به مفهوم کیفیت زندگی کاری در سازمان ها توجه نمود (الکرلیدیز^۴، ۲۰۰۹). شماری از آگاهان بر این باورند که بخشی از رکود بهره وری و کاهش کیفیت محصول در برخی از کشورهای صنعتی، ناشی از کاستی های کیفیت زندگی کاری و تغییراتی است که در علاقه مندی ها و برتری های کارکنان پدید آمده است (ادوارد و گرالد^۵، ۱۹۸۳). وینتر و همکارانش کیفیت زندگی کاری را عاملی می دانند که از طریق آن سهام داران و مدیریت سازمان، اتحادیه ها و کارکنان می آموزند که چگونه با یکدیگر بهتر کار کرده، عملیات را برای خود تشریح کنند و بهبودهای لازم را اعمال کنند تا اهداف کیفیت زندگی کاری هم زمان تحقق یابند. کیفیت زندگی کاری به عنوان ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی و روانی خود در کار مطرح می شود (کاسیو^۶، ۱۹۹۹).

امروزه بهره وری و کیفیت زندگی کاری، جهت دهندگان اصلی عملکرد سازمانی هستند و این جمله جوزف جوران که سده بیست و یکم را قرن کیفیت نامیده است، تأکیدی بر اهمیت و ضرورت شناخت این موضوع است (دگر^۷، ۲۰۰۶). کیفیت زندگی کاری از جمله مباحثی است که سال های متمادی از جوانب مختلف مورد بحث، و مطالعه قرار گرفته است و هنوز هم در خصوص مصادیق بارز آن اختلاف نظرهای بسیاری وجود دارد. این در حالی است که در برخی موارد بسیاری از موضوعات در برهه هایی از زمان اهمیت خاصی پیدا کرده و نیاز به استفاده کارآمدتر از آن ها بیش از پیش احساس می شود (نکوئی و همکاران^۸، ۲۰۱۴). از طرف دیگر در سازمانهای امروزی سیاست یک واقعیت غیر قابل کتمان است. افرادی که نتوانند متوجه رفتارهای سیاسی بشوند نمی توانند این واقعیت را درک کنند که سازمان یک سیستم سیاسی است. چرا که سیاست یکی از واقعیت های حیات سازمان است. کسانی که این جنبه از واقعیت حیات را

1. Sumiyah and Punctatamam

2. Azizi Nejad et al

3. Morgan

4. Alcatel

5. Edward and Greed

6. Casio

7. Otherwise

8. Necvay et al

نادیده می‌گیرند خطر آن را به جان می‌خرند. و نیز رفتارهای سیاسی آن دسته از فعالیت‌هایی هستند که در داخل سازمان جهت به دست آوردن، توسعه و به کارگیری قدرت و سایر منابع، به منظور رسیدن به پیامدهای موردنظر شخصی در یک وضعیت عدم اطمینان و اختلاف نظر در گزینه‌ها وجود دارد، می‌باشد. اگر رفتارهای سیاسی به طور صحیح مدیریت شوند می‌توانند ثمرات با ارزشی را برای سازمان و افراد به ارمغان بیاورند (کلارک مونتانا^۱، ۲۰۱۶). از طرف دیگر، متأسفانه سیستم اداری ایران به گونه‌ای طراحی شده که جذب نیروی انسانی کمتر بر اساس شایستگی، دانایی، توانایی و تعهد صورت می‌گیرد و گاهی اوقات نگرش‌های سلیقه‌ای، روابط دوستی، خویشاوندی و قومی در ادارات و دستگاه‌های اجرایی، معیار و محور پذیرش و جذب نیروی انسانی است (نجفی، ۱۳۸۵). و بروز یک سری رفتارهای سیاسی در سازمان‌ها باعث شده است تا مدیران به فعالیت‌هایی در درون سازمان‌ها روی آورند که برای اکتساب، گسترش و به کارگیری قدرت و سایر منابع، برای به دست آوردن رهاوردی ترجیح داده شده در یک وضعیتی که در آن عدم اطمینان یا عدم توافق در ارتباط با انتخاب‌ها وجود دارد، متمایل گردند (رضاییان، ۱۳۹۲). پیشرفت کیفیت در مکان کار، مفهومی است که انگاره مدیران و کارکنان را به طور یکسان در بر می‌گیرد. در طی دهه گذشته بسیاری از نوشته‌ها در مورد کیفیت خدمات، تضمین کیفیت، چرخه کنترل کیفیت، کیفیت زندگی کاری مدیریت و کنترل جامع کیفیت بوده است (پینتو و همکاران^۲، ۲۰۱۶). و در تحقیقات انجام شده طی دهه‌های گذشته، متأسفانه به طور جدی به مباحث سیاست‌های سازمانی پرداخته نشده و به صورت علمی بررسی نشده است. پژوهش حاضر قصد دارد تا تبیین نماید که اولاً با بالا بردن کیفیت زندگی کاری تا چه حدی نیروی حفظ کارکنان ارتقا یافته؟ ثانیاً بالا رفتن این دو متغیر تا چه اندازه می‌تواند بروز رفتارهای سیاسی در میان مدیران مدارس و کارکنان ستادی آموزش و پرورش ناحیه ۴ کرج را کاهش دهد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

کیفیت زندگی کاری

مفهوم کیفیت زندگی کاری^۳ در اصل دربردارندهٔ تئوریها و اندیشه‌های نهضت روابط انسانی در دهه‌های ۱۹۴۰ و ۱۹۵۰ میلادی، و تلاش‌های مربوط به غنی‌سازی شغل^۴ که در دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ میلادی انجام گرفته است، می‌باشد (جوکینن و هیسکانن^۵، ۲۰۱۳). والتون^۶ (۱۹۷۳) کیفیت زندگی کاری را عکس‌العمل کارکنان در برابر کار، به ویژه پیامدهای ضروری آن در رفع نیازهای شغلی و سلامت روحی، تعریف می‌کند. با استفاده از این تعریف کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شخصی، تجربه کاری و چگونگی بهبود کار به منظور رفع نیازهای فرد تاکید دارد (بروناولت^۷، ۲۰۱۳). تا به حال محققان زیادی در زمینهٔ کیفیت زندگی کاری کار کرده‌اند.

در پی این تحقیقات، مؤلفه‌هایی که برای کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته شده است، از دیدگاه‌های گوناگون متفاوت است. والتون در مقاله‌ای که در کنفرانس کیفیت زندگی در سال ۱۹۷۳ ارائه نمود، یکی از مهمترین انتقادات را در زمینهٔ کیفیت زندگی کاری آرمانی ارائه نمود. او در ارائه چارچوبی برای تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی کاری، آن را به هشت

1. Clark Montana

2. Pinto et al

3. Quality of Work Life

4. Job enrichment

5. Jokinen and Hiccannon

6. Walton

7. Brunoulte

عنصر تقسیم بندی کرد. مؤلفه های مطرح شده در این مدل شامل: حقوق منصفانه و کافی، محیط کاری سالم و ایمن، ایجاد فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام زندگی اجتماعی، و توسعه قابلیت های انسانی می باشد.

نیروی حفظ کارکنان

خروج اختیاری کارکنان^۱ به پایان داوطلبانه عضویت افراد درون سازمان اطلاق می شود که به خاطر مشارکت در سازمان، خدماتشان با دریافت حقوق و مزایا جبران می شود (چن و هوانگ^۲، ۲۰۱۲). خروج اختیاری کارکنان هزینه های ملموسی از قبیل: هزینه های استخدام و آموزش و همچنین هزینه های ناملموسی مانند: افول اخلاقیات کارکنان و نارضایتی بیشتر را به دنبال دارد. به همین منظور درک مفاهیم نهفته در خروج اختیاری، در طراحی اقدامات عملی برای کاهش اخراج و هزینه های بالقوه آن مفید است (هوم و گریفین^۳، ۱۹۹۵؛ پریکه^۴، ۲۰۰۱). پیرو تئوری برابری سازمانی^۵ (مارچ و سایمون^۶، ۱۹۸۵) مطالعات متعددی به بررسی فرآیند ترک خدمت پرداختند تحقیقات نشان می دهند، جابه جایی کارکنان تازه وارد در سازمان مشکل ساز است، همچنین بی ثباتی در استخدام و آموزش کارکنان نیز ممکن است مانع ثبات در ارائه خدمات مطلوب به مشتریان شود (ترور و نیبرگ^۷، ۲۰۰۸). جابه جایی در سازمان در میان کارکنان جدید همیشه زیاد است (هوم و کینیکی^۸، ۲۰۰۱)، هم چنین یکی از دلایل اصلی عملکرد ضعیف کارکنان و ترک سازمان توسط آنان، عدم سازگاری کارکنان با شرایط اجتماعی و زمینه های شغلی است (فلدمن^۹، ۱۹۸۸). شرایط سازمانی از مهمترین عواملی است که تعیین می کند که آیا یک تازه وارد می تواند به سرعت خود را با سازمان وفق دهد یا خیر؟ (و'ریلی و همکاران، ۱۹۸۹) بنابراین، مجموعه ای از عوامل اجتماعی برای کمک به کارکنان در فرآیند انطباق ضروری است (کامیار و وانبرگ^{۱۰}، ۲۰۰۳؛ لی و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۴). تحقیقات نشان می دهد که کارکنان تازه واردی که در فرآیند انطباق پذیری مشارکت دارند و با گروه های اجتماعی همراه می شوند، تعهد سازمانی آنها افزایش می یابد (چن^{۱۲}، ۲۰۱۲). تئوری نیروی حفظ کارکنان، یکی از محبوب ترین رویکردها جهت درک چگونگی حفظ کارکنان در سازمان و همچنین ارزیابی عملکرد آنهاست (میتچل و همکاران^{۱۳}، ۲۰۰۱). در این مدل، افراد غرق در حوزه کاری مربوط به خود می شوند؛ عوامل درون سازمانی و برون سازمانی هر دو در عملکرد و تصمیم گیری برای ماندن و یا ترک سازمان تأثیر زیادی دارند (لی و همکاران^{۱۴}، ۲۰۰۴).

تئوری نیروی حفظ کارکنان به مجموعه گسترده ای از آثار مالی، اجتماعی و روان شناختی بر حفظ و نگهداری کارکنان اطلاق می شود. این آثار هم در شغل قابل مشاهده هستند و هم در خارج از محیط مستقیم کاری (میتچل و

1. Voluntary turnover employees

2. Chen and Huang

3. Hom and Griffin

4. Perikeh

5. Organization Equilibrium

6. March and Simon

7. Terwerand Nijrberg

8. Home and Kenny

9. Feldman

10. Kamiar & Vanberg

11. Lee et al

12. Chen

13. Mitchell et al

14. Lee et al

همکاران، ۲۰۰۱). این تئوری نیروهای جامعی (درون و بیرون کار) که از کارکنان برای حفظ جایگاه خود در سازمان و اقدامات آنها در جهت بهبود عملکرد صورت می‌گیرد را حمایت می‌کند (ماللو و همکاران^۱، ۲۰۰۷؛ میتچل و همکاران، ۲۰۰۱). نیروی حفظ کارکنان ابزاری مناسب برای تشریح تاثیر مشارکت اجتماعی در کار و بهبود نتایج کارکنان جدید می‌باشد (آلن^۲، ۲۰۰۶).

بسیاری از پژوهش‌های انجام شده در این زمینه تا به امروز، خود را محدود به بررسی پیامدهای رفتاری کرده‌اند و مطالعات محدودی در این زمینه انجام گرفته است. برخی از تحقیقات تجربی نیز به وضوح نشان می‌دهد که کارکنان تا زمانی که روابط کاری قوی را در سازمان خود توسعه ندهند، نمی‌توانند به سطح بالایی از کارایی دست یابند و ممکن است سازگاری فرد با سازمان محقق نشود (مسشولدر و همکاران^۳، ۲۰۰۵؛ والتتینه و همکاران^۴، ۲۰۰۲). برخی از محققان بر این عقیده‌اند که نیروی حفظ کارکنان شامل درک درست از پیش‌بینی جابه‌جایی نیروی انسانی در سازمان است (کروسسلی^۵، ۲۰۰۷). اگر چه نتایج بدست آمده در این زمینه دلگرم کننده است، ولی ساختار نیروی حفظ کارکنان هنوز در حال تکامل است (میتچل و همکاران، ۲۰۰۱). با وجود استثنائات محدود (کروسسلی^۶، ۲۰۰۷؛ هوم و همکاران^۷، ۲۰۱۰؛ لی و همکاران، همکاران، ۲۰۰۴)، حوزه اکثریت تحقیقات به اندازه‌گیری تجربی نتایج بالقوه نیروی حفظ کارکنان محدود شده است. در ادامه عناصر تئوری نیروی حفظ کارکنان، تشریح می‌شوند.

پیوندها^۸: پیوندها به ارتباطات رسمی یا غیررسمی بین یک فرد، سازمان یا دیگر افراد اطلاق می‌شود. تئوری نیروی نیروی حفظ کارکنان مدعی است که پیوندهایی وجود دارد که کارمند و خانواده او را به شبکه‌های مالی، روان شناختی و اجتماعی که شامل همکاران و دوستان غیر کاری، گروه‌ها و جامعه‌ای که کارمند در آن زندگی می‌کند، پیوند می‌دهد. ماهیت برخی پیوندها سازمانی است، مانند اعضای یک تیم وظیفه‌ای. برخی پیوندها نیز دارای ماهیتی اجتماعی هستند، مانند خویشاوندان، دوستان و گروه‌های اجتماعی. تعداد بیشتر پیوندها بین فرد و شبکه اهمیت این پیوندها را بالاتر می‌برد و کارمند التزام بیشتری نسبت به شغلش پیدا می‌کند (لی و همکاران^۹، ۲۰۰۴؛ میتچل و همکاران، ۲۰۰۱).

تناسب^{۱۰}: تناسب به سازگاری ادراک شده کارمند با سازمان و جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کند، اشاره دارد. تناسب شخصیت سازمانی مناسب هنگامی اتفاق می‌افتد که ارزش‌های شخصی کارمند، آمال شغلی، دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های کارمند با فرهنگ سازمانی و نیازمندیهای شغلی‌اش سازگار باشد. به علاوه فرد می‌تواند چگونگی تناسب بهتر با جنبه‌های اجتماعی و محیط اطراف خود از قبیل: اقلیم، شرایط آب و هوایی، عقاید مذهبی، و فعالیت‌های تفریحی را نیز در نظر بگیرد (میتچل و همکاران، ۲۰۰۱)، تناسب بهتر با سازمان معادل سازمان قوی‌تر است و این جزء پایه‌های بدیهی تئوری نیروی حفظ کارکنان می‌باشد (لی و همکاران، ۲۰۰۴؛ میتچل و همکاران، ۲۰۰۱).

¹ Mallo et al.

² . Allen

³ Matsusholder and et al.

⁴ . Valentina et al

⁵ . Crosseley

⁶ . Crossele

⁷ . Hom and et al.

⁸ . links

⁹ . Lee et al

¹⁰ . Fit

فداکاری^۱ فداکاری به هزینه‌های روان‌شناختی، اجتماعی یا مادی ادراک شده ترک خدمت در یک سازمان یا یک جامعه اشاره دارد (لی و همکاران^۲، ۲۰۰۴؛ میتچل و همکاران^۳، ۲۰۰۱). ترک سازمان موجب وارد آمدن خسارات شغلی از قبیل: از دست دادن همکاران، پروژه‌های کاری مهم و هم چنین مزایای شغلی مطلوب می‌شود. هم چنین ترک سازمان ممکن است موجب وارد آوردن خسارات مرتبط با جامعه و سازمان نیز شود (زانگ و همکاران^۴، ۲۰۱۲).

رفتارهای سیاسی: تجزیه‌تحلیل سازمان از دیدگاه حکومت تطبیقی می‌تواند درک ما از سازمان‌ها را در چشم انداز تازه‌ای قرار دهد. به هر حال، برای درک پویایی‌های سیاسی روزانه‌ی سازمان، ضرورت دارد که فرایندهای مشروحو را مورد کندوکاو قرار دهیم که از رهگذر آن‌ها افراد در سیاست مشارکت می‌کنند. برای چنین منظوری، مفید است که به ایده‌ی ارسطو مبنی بر اینکه سیاست از گوناگونی منافع برمی‌خیزد، برگردیم و این موضوع را دنبال کنیم که این گوناگونی چگونه منجر به زد و بند، مذاکره و دیگر فرایندهای ائتلاف‌آفرینی و نفوذ متقابل می‌شود که بخش بسیار اعظم زندگی سازمانی را شکل می‌دهند (اولسون^۵، ۲۰۱۴). بحث سیاست‌های سازمانی در چارچوب نگرش سیاسی به سازمان، بهتر توجیه توجیه می‌شود. نگرش سیاسی به سازمان، زمانی مورد توجه قرار گرفت که پیش فرض‌های نگرش‌های سنتی (نگرش عقلایی و نگرش دیوان سالاری) مورد تردید جدی واقع شد و معلوم شد که در موارد بسیار، رفتارهای سازمان چندان عقلایی نیستند. چرا که سازمان‌ها به عنوان سامانه‌ای پیچیده و مرکب از افراد و ائتلاف‌ها پنداشته می‌شود که هر یک دارای منافع، باورها، ارزش‌ها، سلیقه‌ها و انتظارات و پنداشت‌های خاص خود هستند. این ائتلاف‌ها دائم برای کسب منابع کمیاب سازمانی با یکدیگر رقابت می‌کنند، پس تضاد، برخورد و تعارض امری اجتناب ناپذیر است (کلارک مونتانا^۶، ۲۰۱۶)، واژه سیاست را از دو دیدگاه می‌توان مورد بررسی قرار داد:

- رفتار به نفع خود
- فرایند طبیعی تصمیم‌گیری

تعاریف سیاست از دیدگاه اول عبارتند از: رفتارهای سیاسی در سازمان شامل اعمال آگاهانه‌ای هستند که به جهت نفوذ افراد یا گروه‌ها برای دستیابی یا حفاظت از منافع خود به هنگام وجود راه حل‌های متضاد صورت می‌گیرد (رضاییان، ۱۳۹۳). سیاست یعنی کاربرد قدرت به منظور اعمال نفوذ بر فرایند تصمیم‌گیری برای رسیدن به نتیجه (دفت، ۱۳۹۲). اعمال نفوذ برای نیل به اهدافی که مصوب سازمان نیست (رضاییان، ۱۳۹۳). دیدگاه دوم این است که سیاست یک فرایند طبیعی در سازمان است که بدان وسیله، تعارض، تضاد و اختلاف بین گروه‌های ذی‌نفع در سازمان را حل می‌کند. سیاست یعنی گفتگو، مذاکره و چانه زدن که برای حل مساله تعارض، تضاد و اختلاف افراد و گروه‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. و نیز آن دسته از فعالیت‌هایی هستند که به عنوان بخشی از نقش رسمی در سازمان ضرورت ندارند ولی در امر توزیع و مزایا و کاستی‌های درون سازمان اعمال نفوذ می‌نمایند (حقیقی، ۱۳۸۳). مایزوالن می‌گوید رفتار سیاسی عبارت است از نفوذ در دیگران از طریق راه‌های غیر قانونی برای حصول نتایجی که مجاز و قانونی نیست (مقیم، ۱۳۸۵). فیفر^۷ اظهار می‌کند که

1. Sacrifice
2. Lee et al
3. Mitchell et al
4. Zang et al
5. Olson
6. Clark Montana
7. Fiber

رفتارهای سیاسی عبارت است از نفوذ ارادی و عمدی به وسیله افراد یا گروه‌ها در موقعیت تضاد برای افزایش یا محافظت از منابع خود. و فعالیت‌هایی که جزء الزامات نقش رسمی در سازمان محسوب نمی‌شود اما در توزیع منافع و مضرات درون سازمان تاثیر می‌گذارند و نیز به عنوان تعاریف مزبور در برگیرنده کوشش‌هایی است که به هنگام تصمیم‌گیری، بر هدف‌ها، شاخص‌ها و ملاک‌ها یا فرایندها اثر می‌گذارند، البته هنگامی که گفته می‌شود سیاست مربوط به «توزیع مزایا و کاستی-های درون سازمانی است»، دامنه تعریف مزبور بدان حد گسترده است که شامل رفتارهای مختلف سیاسی زیر می‌شود: ندادن اطلاعات اساسی به تصمیم‌گیرندگان، شایعه‌پراکنی، لابی‌گری به هنگام کار (مثل سوت زدن)، نشت اطلاعات محرمانه درباره فعالیت‌های سازمان و افتادن آن به دست رسانه‌های گروهی، پارتی بازی یا دادوستد های درون سازمانی که به نفع طرفین صورت گیرد، به نفع یا علیه شخصی خاص رای دادن یا میانجی‌گری (رابینز^۱، ۱۳۹۰).

عوامل موثر بر رفتارهای سیاسی

همه گروه‌ها یا سازمان‌ها به یک اندازه سیاسی رفتار نمی‌کنند. برای مثال در برخی از سازمان‌ها، رفتارهای سیاسی بسیار آشکار است در حالی که در برخی دیگر رفتار سیاسی نقش چندانی در نتیجه عملکرد ندارد. در مطالعات و مشاهدات اخیر عواملی که مشوق رفتار سیاسی اند شناسایی شده‌اند (پففر^۲، ۲۰۰۹). برخی از این عوامل ویژگی‌های فردی و برخی دیگر نتیجه فرهنگ سازمانی یا محیط داخلی سازمان‌ها و گروه‌ها هستند.

عوامل فردی: در سطح فردی، پژوهشگران ویژگی‌های مشخصی را شناسایی کرده‌اند (مثل نیازها و سایر عوامل فردی) که به احتمال زیاد با رفتار سیاسی در ارتباطند. کارکنان و اعضای سازمان که خودکامه (دیکتاتور) هستند تمایل بسیار زیادی برای پذیرش خطر دارند، یا دارای یک مرکز کنترل درونی می‌باشند. مشاهده شده است که این افراد از نظر سیاسی به گونه‌ای عمل می‌کنند که کمتر به نتایج آثار اقداماتشان (بر سازمان) توجه می‌نمایند. هم چنین دیده شده است که اگر فردی نیاز شدید به قدرت، آزادی عمل، امنیت یا مقام اداری داشته باشد، کوشش زیادی می‌کند تا رفتاری سیاسی در پیش گیرد (مکتاویش^۳، ۲۰۱۵). گذشته از این، آنچه فرد در سازمان سرمایه‌گذاری می‌کند؛ راه‌ها و منابع قدرتی که از نظر او در سازمان وجود دارند و انتظاراتی که وی نسبت به موفقیت آمیز بودن اقدامات سیاسی خود دارد، باعث می‌شوند که از برخی ابزارهای نامشروع استفاده کند. هر قدر شخص بیشتر در سازمان سرمایه‌گذاری کند (با این انتظار که منافع بیشتری در آینده خواهد برد)، اگر مجبور به ترک کار شود، بیشتر ضرر خواهد کرد و احتمال کمتری دارد که دست به اقدامات نامشروع بزند. هر قدر فرد امکان یافتن مشاغل جدید را در خارج از سازمان داشته باشد (به خاطر بازار کار مطلوب، داشتن مهارت یا دانش منحصر به فرد و در سطح بالا، شهرت زیاد یا به سبب داشتن ارتباط با افراد مهم در خارج از سازمان) احتمال بیشتری وجود دارد که دست به اقدامات سیاسی نامشروع بزند. سرانجام این کار، اگر کسی انتظار نداشته باشد که اقدام نامشروع وی به موفقیت می‌انجامد، احتمال آن بسیار کم است که به چنین کارهایی دست بزند. برعکس، داشتن انتظارات زیاد و امید به موفقیت (و پا به پای آن استفاده از ابزارهای نامشروع) معمولاً صحنه تاخت و تاز افراد با تجربه و قدرتمندی می‌شود که از نظر مهارت‌های سیاسی در سطح بالایی هستند و نیز جولانگاه کارکنان و اعضای

1. Robbins

2. Pfeffer

3. Maktavish

از سازمان می شود که در داوری و قضاوت خود بیشتر راه خطا می روند و با محاسبات نادرست ضریب بالایی به موفقیت خود می دهند (لی و کنگ، ۲۰۱۵).

عوامل سازمانی: احتمالاً فعالیت سیاسی از ویژگی های سازمان و نه متغیرهای متفاوت فردی است. چرا که بیشتر سازمان ها تعداد زیادی از افراد را در استخدام خود دارند که دارای ویژگی های فردی هستند، ولی نوع رفتار سیاسی موجود در سازمان بسیار متفاوت است. اگرچه ما این واقعیت را می پذیریم که اختلافات فردی می تواند در صحنه های سیاسی نقش مهمی ایفا کند، ولی شواهد و مدارک موجود بیشتر این واقعیت را تأیید می کند که برخی از شرایط و فرهنگ های مشخص موجب بروز و تقویت رفتارهای سیاسی خاص می شوند. به صورتی دقیق تر باید بگوییم، هنگامی که منابع سازمان رو به کاهش رود یا زمانی که الگوهای موجود منابع در حال تغییر است، به احتمال بسیار زیاد رفتارهای مشخص سیاسی بروز خواهد کرد. گذشته از این فرهنگ هایی که از وجوه مشخصه آنها نبودن اعتماد، ابهام در نقش، نامشخص بودن سیستم ارزیابی عملکردها و تصمیم گیری های مردمی (دموکراتیک^۱) باشد، فرصت هایی را فراهم می آورند تا افراد رفتارهای سیاسی بروز دهند (النا و همکاران^۲، ۲۰۱۴). زمانی که سازمان ها برای بهبود کارایی، مقداری از فعالیت های خود را کاهش می دهند، مجبور می شوند که منابع خود را نیز کاهش دهند. افراد از ترس از دست دادن منابع، دست به اقدامات سیاسی می زنند تا مبادا هر آنچه دارند از دستشان برود. ولی هر نوع تغییری، به ویژه تغییراتی که مستلزم تخصیص مجدد منابع در درون سازمان است، احتمالاً موجب ایجاد و افزایش تعارض و در نتیجه شدت یافتن فعالیت های سیاسی می گردد. هر قدر اعتماد در سازمان کمتر باشد، رفتار سیاسی شدت بیشتری خواهد یافت و افراد، بیشتر دست به اقدامات نامشروع خواهند زد. بنابراین وجود اعتماد بسیار زیاد بر رفتار سیاسی برتری می جوید و مانع از اقدامات نامشروع می گردد (اتینک و همکاران^۳، ۲۰۱۰). ابهام در نقش بدان مفهوم است که شرح وظایف افراد و نوع رفتار (از پیش تعیین شده) آنها چندان روشن نیست. بنابراین کارمند یا عضو سازمان در اقدامات سیاسی خود دارای محدودیت های کمتری خواهد بود. از آنجا که در تعریف فعالیت های سیاسی گفته می شود که این اقدامات الزاماً جزئی از نقش رسمی فرد نیستند، بنابراین هر قدر ابهام در نقش بیشتر باشد، فرد می تواند بیشتر دست به اقدامات سیاسی بزند و کمتر به چشم درآید.

موضوع ارزیابی عملکرد چیزی است که با یک روش علمی کامل فاصله بسیار زیادی دارد. هر قدر سازمان ها در ارزیابی های خود از شاخص ها و ملاک های ذهنی استفاده کنند (یا روی یک نوع نتیجه یا بازدهی تأکید نمایند، یا این که فاصله زمانی بین عمل و ارزیابی بیشتر شود)، احتمال آن بیشتر است که کارمند یا کارگر دست به اقدامات سیاسی بزند. شاخص یا ملاک ذهنی (برای ارزیابی عملکرد) موجب بروز ابهام خواهد شد. اگر سازمان برای سنجش عملکرد تنها از یک معیار یا شاخص منحصر به فرد استفاده کند، افراد می کوشند تا آن چه را که از دستشان برمی آید، انجام دهند تا شاید براساس شاخص یا ملاک مورد بحث «خوب جلوه» نمایند و بدرخشند. هزینه ای که سازمان از این بابت می پردازد این است که عملکرد خوب افراد مشغول در آن بخش را ارزیابی می کند و به آن ارجح می نهد، ولی به بقیه امور هیچ توجهی نمی کند! فاصله زمانی بین انجام کار و ارزیابی آن نیز یکی از عوامل مهم به حساب می آید. هر قدر این فاصله زمانی

¹. Democratic

². Alna et al

³. Etinck et al

طولانی شود، احتمال آن کمتر است که فرد، مسئول رفتار سیاسی خود شناخته شوند (وگنگبامیلا^۱، ۲۰۱۳). هر قدر فرهنگ سازمانی بر شیوه‌ای از تخصیص پاداش اصرار ورزد که مجموع برد و باخت آن صفر شود، انگیزه کارکنان بیشتر خواهد شد تا دست به اقدامات سیاسی بزنند. مقصود از روش تخصیص پاداش به گونه‌ای که مجموع برد و باخت آن صفر شود این است که چون مبلغ پاداش مشخص و ثابت باشد، آن چه یک نفر از آن مبلغ به دست می‌آورد، طرف دیگر همان مبلغ را از دست خواهد داد. اگر یک نفر ببرد، دیگری باید ببازد! اگر قرار باشد افزایش حقوق به مبلغ سالانه ده هزار دلار بین پنج کارمند سرشکن شود، در آن صورت اگر کارمندی بیش از دو هزار دلار بگیرد، فرد دیگری باید به همان نسبت کمتر دریافت کند. یک چنین عملی باعث خواهد شد که عده‌ای بدجلوه کنند و نتیجه کار، زیاد به چشم بخورد (چانگ^۲، ۲۰۱۴).

از ۲۵ سال گذشته تاکنون در آمریکای شمالی یک حرکت عمومی در حال انجام است، مبنی بر این که سازمان‌ها می‌کوشند تا کمتر خودکامه باشند. اگرچه این روند بیشتر جنبه نظری (تئوری) داشته و در مرحله عمل وضع به گونه دیگری بوده است، ولی هیچ تردیدی نیست که در بسیاری از سازمان‌ها از مدیران می‌خواهند که بیشتر مردمی یا دموکراتیک باشند. به مدیران گفته می‌شود که آنها باید به زیردستان خود اجازه دهند تا در فرآیند تصمیم‌گیری‌ها مشارکت کنند و این که آنها مجبورند تا از این بابت، بیشتر روی آنها حساب کنند. ولی برخی از اقداماتی که در جهت دموکراسی صورت گرفته الزاماً مورد خواست و تأیید مدیران نمی‌باشد. بسیاری از مدیران خواستار اختیاراتی بوده‌اند تا بتوانند قدرت مشروع به دست آورند و تصمیمات را یک جانبه بگیرند. آن‌ها برای به دست آوردن چنین قدرتی مبارزه‌های زیادی کرده و در این راه هزینه‌های شخصی زیادی متحمل شده‌اند. سهم کردن دیگران در قدرت چیزی است که آن‌ها مستقیماً با آن مخالف‌اند. در نتیجه امکان دارد که مدیران دست به ایجاد کمیته بزنند یا کنفرانس تشکیل دهند و به صورت ظاهر چنین نشان دهند که دیگران را در قدرت خود سهیم کرده‌اند، ولی واقعیت این است که این کارها چیزی جز نوعی مانور سیاسی نیست که مدیران بدان وسیله دیگران را دستاویز خود قرار می‌دهند (رابینز^۳، ۱۳۹۰؛ کریمی، ۱۳۸۷).

پیشینه تجربی پژوهش

پس از بررسی بنیان‌های نظری یک موضوع، مهمترین مرحله در توسعه تحقیق علمی، مطالعه و بررسی تحقیقات پیشین در حوزه مورد تحقیق می‌باشد. این مرحله علاوه بر جلوگیری از تکراری شدن تحقیق، راه را برای ارتقاء غنای مدل مفهومی و تعریف فرضیه‌ها و روابط بین متغیرها هموار می‌سازد. پس از بررسی مفاهیم نظری و مدل‌های تبیین شده، در این بخش مهمترین پژوهش‌های انجام شده در این حوزه مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

¹ Vengibamila

² Chang

³Robbins

جدول ۱. پیشینه پژوهش

عنوان پژوهش	پژوهشگر	سال	نتایج تحقیق
بررسی تاثیر نیروی حفظ کارکنان بر عملکرد فروش و ترک خدمت کارکنان تازه وارد مورد مطالعه: فروشندگان بیمه عمر کشور چین	چیا چنگک ^۱	۲۰۱۴	این مطالعه به بررسی تاثیر نیروی حفظ کارکنان بر عملکرد فروش و ترک خدمت کارکنان تازه وارد می پردازد. نتایج تحقیق نشان می دهد که نیروی حفظ کارکنان با عملکرد فروش کارکنان رابطه مثبت و معنادار و هم چنین با ترک خدمت کارکنان رابطه معکوسی دارد. هم چنین به طور خاص نشان می دهد که کارکنان تازه واردی که فروش زیر متوسطی را تجربه می کنند، با نیروی حفظ کارکنان می توانند عملکرد ضعیف خود را بهبود بخشند.
بررسی عملکرد نوآورانه سازمان های دیوان سالاری از دیدگاه مهارت های سیاسی و رفتار نوآورانه رهبران	وان تینگ سو ^۲	۲۰۱۴	هدف این پژوهش یافتن یک تعادل بین نوآوری سازمانی و دیوان سالاری به منظور کمک به مدیران سازمان ها برای هدایت رفتارهای سیاسی در جهت اثربخشی سازمانی می باشد. نتایج حاکی از آن است که رابطه مثبت معنی داری بین مهارت سیاسی مدیر و عملکرد نوآورانه کارمندان وجود دارد. و رهبران با مهارت های سیاسی بالا کارمندان مبتکر و خلاق را موجب می شوند.
عوامل بیرونی و درونی کیفیت زندگی کاری	لوین، براسیل و کریگر ^۳	۲۰۱۱	هدف محققان در این پژوهش این است که دریابند کدامیک از عوامل بیرونی، درونی و یا پایه ای، بهترین پیش بینی کننده رضایت از کیفیت زندگی می باشند. محققان به این نتیجه رسیدند که عوامل عینی و قابل شناسایی یک سازمان مانند حقوق و دستمزد، مزایا و سبک سرپرستی نقش اصلی را در پیش بینی رضایت از کیفیت زندگی کاری ایفا می کنند.
فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، و اثربخشی سازمانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی کره جنوبی	آن، یوم و روجیرو ^۴	۲۰۱۱	در این پژوهش محققان به بررسی عوامل پیش بینی کننده اثربخشی سازمانی در یک نمونه ۱۴۵ نفری از پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاهی کره جنوبی پرداخته اند و به این نتیجه رسیده اند که فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری مناسب برای کارکنان، بی شک به اثربخشی سازمانی بهبود یافته منجر می شود.
بررسی و مقایسه عوامل تاثیرگذار بر بروز رفتارهای سیاسی در محیط های علمی و اجرایی	جبار باباشاهی	۱۳۸۶	محقق در بخش نتیجه گیری پایان نامه عنوان می کند که بروز رفتارهای سیاسی در هر دو محیط علمی و اجرایی نتایج یکسانی داشته است و مدیران بایستی انتظار رفتارهای سیاسی را در همه شرایط داشته باشند، چراکه عامل تعیین کننده منافع، انسان است نه بستر و محیط سازمانی.
رابطه رفتارهای سیاسی بر مسیر ارتقاء شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک	آرزو قنبری و محمد طاهری	۱۳۹۳	این مقاله درصدد شناخت متغیرهای رفتارهای سیاسی می باشد، تا از این رهگذر هم به سازمان کمک کند و هم مسیر شغلی افراد را به بهترین سمت سوق دهد. در این مقاله رابطه بین متغیرهای رفتارهای سیاسی و متغیرهای مسیر ارتقاء شغلی بررسی می شود. بدین منظور برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردیده و برای جمع آوری داده ها از پرسش نامه استفاده شده است. با توجه به فرضیه های مطرح شده از آزمون های مناسب با کمک نرم افزار SPSS استفاده شده

1. Chia Cheng

2. Van ting sou

3. Levin, Brazil and Craig

4. An ,Yum and Rogueiro

است. و سپس با توجه به نتایج آزمون‌های صورت گرفته، پیشنهادهای ارائه می‌گردد. نتایج به دست آمده برای بیان رابطه رفتارهای سیاسی و مسیر ارتقاء شغلی بدین معنی است که هرچه نمرات مربوط به متغیرهای رفتار سیاسی افزایش یابد، نمرات مربوط به ارتقاء شغلی نیز افزایش می‌یابد.			
نتایج حاصل از بکارگیری روش‌های مختلف آماری نظیر محاسبه ضریب همبستگی و آزمون کای دو، حاکی از وجود رابطه معنی‌دار بین همه مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان می‌باشد. بین همه مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، البته شدت همبستگی میان آنها متفاوت است.	۱۳۸۸	فتاح شریف‌زاده و مهدی خیراندیش	تجزیه و تحلیل رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان در شرکت ایران خودرو دیزل
ده شاخص را به عنوان مهم ترین عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری ذکر کرده‌اند. مواردی از قبیل توازن و تعادل بین کار و زندگی، کارراهه شغلی، استرس شغلی، کار معنی‌دار و جالب به عنوان مسائل کاری که اکثریت کارکنان استرالیایی از وضعیت آنها ناراضی بوده‌اند.	۲۰۰۳	کانسیدین، جیلیان و کالوس ^۱	توسعه شاخص‌های کیفیت زندگی کاری کارکنان کشور استرالیا
در این مقاله، پنج مفهوم و شاخص برای مسائل مربوط به نیروی حفظ کارکنان مورد بحث و بررسی قرار گرفته‌اند. که عبارت‌اند از: معیار سنجش ترکیبی در مقابل معیار سنجش جهانی، مشکلات مفهومی و اندازه‌گیری نیروی حفظ کارکنان در جامعه، مشکلات مفهومی و اندازه‌گیری پیوندها، مسائل مربوط به اعتبار تفکیک‌ها و در نهایت مرزهای فرهنگی نیروی حفظ کارکنان.	۲۰۱۲	ژانگ، فرد و گریفت ^۲	مروری بر نیروی حفظ کارکنان: مفاهیم، مسائل اندازه‌گیری، و دستورالعمل‌ها
این مقاله به بررسی رابطه بین نیروی حفظ کارکنان و ترک خدمت کارکنان صنعت هتل‌داری در استرالیا می‌پردازد. هم چنین تعهد سازمانی به عنوان متغیر میانجی مورد استفاده واقع شده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که بین ابعاد نیروی حفظ کارکنان (فداکاری، پیوند و ارتباطات) و ترک خدمت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. بین فداکاری و ترک خدمت رابطه معکوس، بین پیوند و ترک خدمت رابطه معکوس و در نهایت بین ارتباطات با ترک خدمت رابطه مثبت و معناداری را نشان می‌دهد. و هم چنین بین ابعاد نیروی حفظ کارکنان و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد.	۲۰۱۴	رابینسون، کرالچ، سولنت، گو و کالن ^۳	بررسی رابطه بین نیروی حفظ کارکنان و ترک خدمت کارکنان صنعت هتل‌داری در کشور استرالیا

چهارچوب نظری پژوهش

چارچوب نظری الگویی مفهومی، مبتنی بر روابط نظری میان شماری از عواملی است که در ارتباط با مسائل مورد پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده‌اند. این چهارچوب نظری با بررسی سوابق پژوهشی در قلمرو مسأله، به گونه‌ای منطقی جریان پیدا می‌کند. کیفیت زندگی کاری از جمله مباحثی است که سال‌های متمادی از جوانب مختلف مورد بحث، و مطالعه قرار گرفته است و هنوز هم در خصوص مصادیق بارز آن اختلاف نظرهای بسیاری وجود دارد. این در حالی است که در برخی موارد بسیاری از موضوعات در برهه‌هایی از زمان اهمیت خاصی پیدا کرده و نیاز به استفاده کارآمدتر از آن‌ها بیش از پیش احساس می‌شود (نکویتی و همکاران، ۲۰۱۴). از طرف دیگر، متأسفانه سیستم اداری ایران به گونه‌ای طراحی شده که جذب نیروی انسانی کمتر بر اساس شایستگی، دانایی، توانایی و تعهد صورت می‌گیرد و گاهی اوقات نگرش‌های سلیقه‌ای، روابط دوستی، خویشاوندی و قومی در ادارات و دستگاه‌های اجرایی، معیار و محور پذیرش و جذب نیروی انسانی است. (نجفی، ۱۳۸۵) و بروز یکسری رفتارهای سیاسی در سازمان‌ها باعث شده است تا مدیران به فعالیت‌هایی در درون سازمان‌ها روی آورند که برای اکتساب، گسترش و به کارگیری قدرت و سایر منابع، برای به دست آوردن ره آوردهایی ترجیح داده

¹. Cansidine, Jillian and Callus

². Zhang, Fred and Griffith

³. Robinson, Corallege, Solent, Guy and Cole

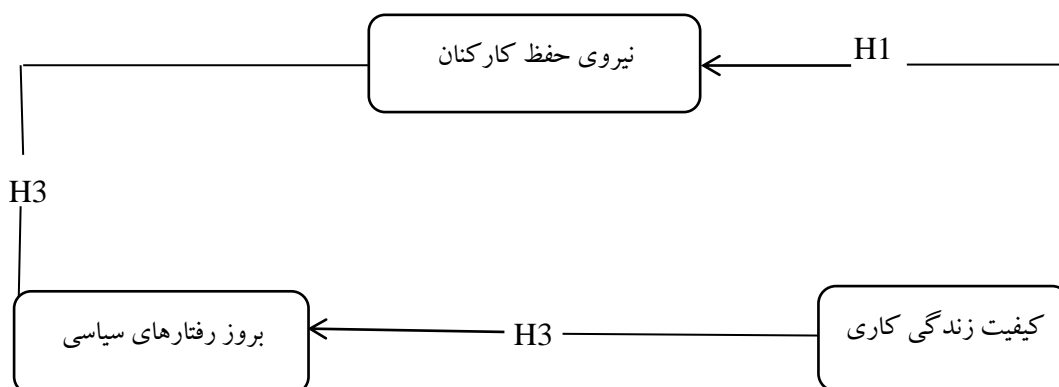
شده در یک وضعیتی که در آن عدم اطمینان یا عدم توافق در ارتباط با انتخابها وجود دارد، متمایل گردند (رضاییان، ۱۳۹۳). بدین ترتیب فرضیه های تحقیق به صورت زیر تدوین می گردد:

فرضیه ۱: کیفیت زندگی کاری، بر نیروی حفظ مدیران مدارس و کارکنان ستادی آموزش و پرورش ناحیه ۴ کرج اثری مستقیم و معنادار دارد.

فرضیه ۲: نیروی حفظ کارکنان، بر بروز رفتارهای سیاسی مدیران مدارس و کارکنان ستادی آموزش و پرورش ناحیه ۴ کرج اثری معکوس و معنادار دارد.

فرضیه ۳: کیفیت زندگی کاری، بر بروز رفتارهای سیاسی مدیران مدارس و کارکنان ستادی آموزش و پرورش ناحیه ۴ کرج اثری معکوس و معنادار دارد

با توجه به تعاریف ارائه شده، ذکر پژوهش های گذشته و نیز فرضیه های مسئله، مدل مفهومی زیر جهت نشان دادن نحوه تاثیرگذاری کیفیت زندگی کاری بر بروز رفتارهای سیاسی ارائه می شود:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی پژوهش

روش اجرای این پژوهش توصیفی - همبستگی^۱ و از نوع مدلسازی معادلات ساختاری با به کارگیری نرم افزار Amos است. در این پژوهش سه متغیر بررسی شده است که عبارتند از کیفیت زندگی کاری و مولفه های آن (حقوق منصفانه و کافی، محیط کار بهداشتی و ایمن، ایجاد فرصت رشد، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت های انسانی)، رفتار سیاسی و مولفه های آن (مبادله^۲، تاکتیک های مشروع سازی، تملق و تهدید)، و نیروی حفظ کارکنان. جامعه آماری در این پژوهش مدیران مدارس و کارکنان ستادی آموزش و پرورش ناحیه ۴ کرج به تعداد ۱۱۰۰ نفر می باشند. دلیل انتخاب جامعه مورد نظر دانش و تخصص این افراد از موضوع مورد مطالعه و مرتبط بودن آن با حوزه کاری آنها می باشد. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۸۵ نفر برآورد شد که با به کارگیری روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، نمونه مورد نظر از مدیران مدارس و کارکنان ستادی انتخاب شدند. گردآوری داده ها به دو روش کتابخانه ای (به منظور تدوین مساله مورد بررسی، مبانی نظری و پیشینه تحقیق) و روش میدانی (گردآوری اطلاعات با به کارگیری پرسشنامه برای تحلیل آماری) انجام گرفته است. در این

۱. Correlation

۲. Exchange

پژوهش برای گردآوری اطلاعات سه پرسش نامه استاندارد با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت به کار گرفته شد. پرسش نامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) با ۲۲ پرسش، پرسش نامه رفتار سیاسی گری و یکل (۲۰۰۰) با ۹ پرسش و نیروی حفظ کارکنان کروسسلی (۲۰۰۷) با پرسش، اگرچه این پرسش نامه‌ها استاندارد بوده و در بسیاری از پژوهش‌های به کار گرفته شده است، روایی محتوایی پرسش نامه‌ها با نظرهای تخصصی استادان و برخی خبرگان موضوعی تایید شد. همچنین، روایی هم‌گرای پژوهش با محاسبه میانگین واریانس تبیین شده^۱ و پایایی پرسش‌های پژوهش نیز با دو معیار استاندارد رایج آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۲ بررسی شد. کرونباخ^۳ (۱۹۵۱)، استاندارد بالای ۰/۷ را برای آلفای کرونباخ ذکر کرده است، هم‌چنین فورنل و لارکر^۴ (۱۹۸۱)، میزان بالای ۰/۵ را برای میانگین واریانس تبیین شده و باگازی یی^۵ استاندارد بالای ۰/۶ را برای پایایی ترکیبی بیان کرده‌اند. با توجه به استانداردهای بیان شده، پایایی و روایی پژوهش مناسب است (جدول ۲).

جدول ۲. سنجش پایایی و روایی همگرا

متغیر	مولفه‌ها	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ	میانگین واریانس تبیین شده	پایایی ترکیبی	منبع سوالات
کیفیت	حقوق منصفانه	۲۳	۰/۸۳	۰/۵۹۸	۰/۷۶	التون و والتون (۱۹۷۳)
زندگی کاری	محیط کار بهداشتی، ایجاد فرصت رشد، قانون‌گرایی، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و توسعه قابلیت‌های انسانی					
رفتار سیاسی	مبادله، تاکتیک‌های مشروع سازی، تملق، تهدید	۹	۰/۷۵	۰/۵۶۰	۰/۸۴	گری و یکل (۲۰۰۰)
نیروی حفظ کارکنان	-	۰/۷۹		۰/۶۳۰	۰/۸۱	کروسسلی (۲۰۰۷)

در ادامه روایی واگرا بررسی شده است. روایی واگرا میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌هایش را نشان می‌دهد. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان جذر میانگین واریانس تبیین شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. بر مبنای جدول ۳، روایی واگرا تایید شد (قطر اصلی ماتریس جذر میانگین واریانس تبیین شده است).

¹ Average Variance Extracted (Ave)

² Composite Reliability (Cr)

³ Cronbach

⁴ Fornell & Larcker

⁵ Bagozzi & Yi

جدول ۳. بررسی روایی واگرا

ردیف	متغیر	۱	۲	۳
۱	کیفیت زندگی کاری	۰/۷۷۳	-	-
۲	رفتار سیاسی	۰/۵۶۱	۰/۷۹۳	-
۳	نیروی حفظ کارکنان	۰/۵۶۶	۰/۵۴۴	۰/۷۴۸

یافته های پژوهش

به منظور محاسبه میزان ارتباط بین وجدان کاری با تعهد سازمانی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد به نحوی که نمره های تعهد سازمانی دبیران به عنوان متغیر وابسته (تابع) و نمره های وجدان کاری دبیران به عنوان متغیر مستقل وارد معادله رگرسیون شد که نتیجه آن در جدول ۵ نشان داده می شود.

جدول ۴. شاخص های کلی برازش مدل های اندازه گیری

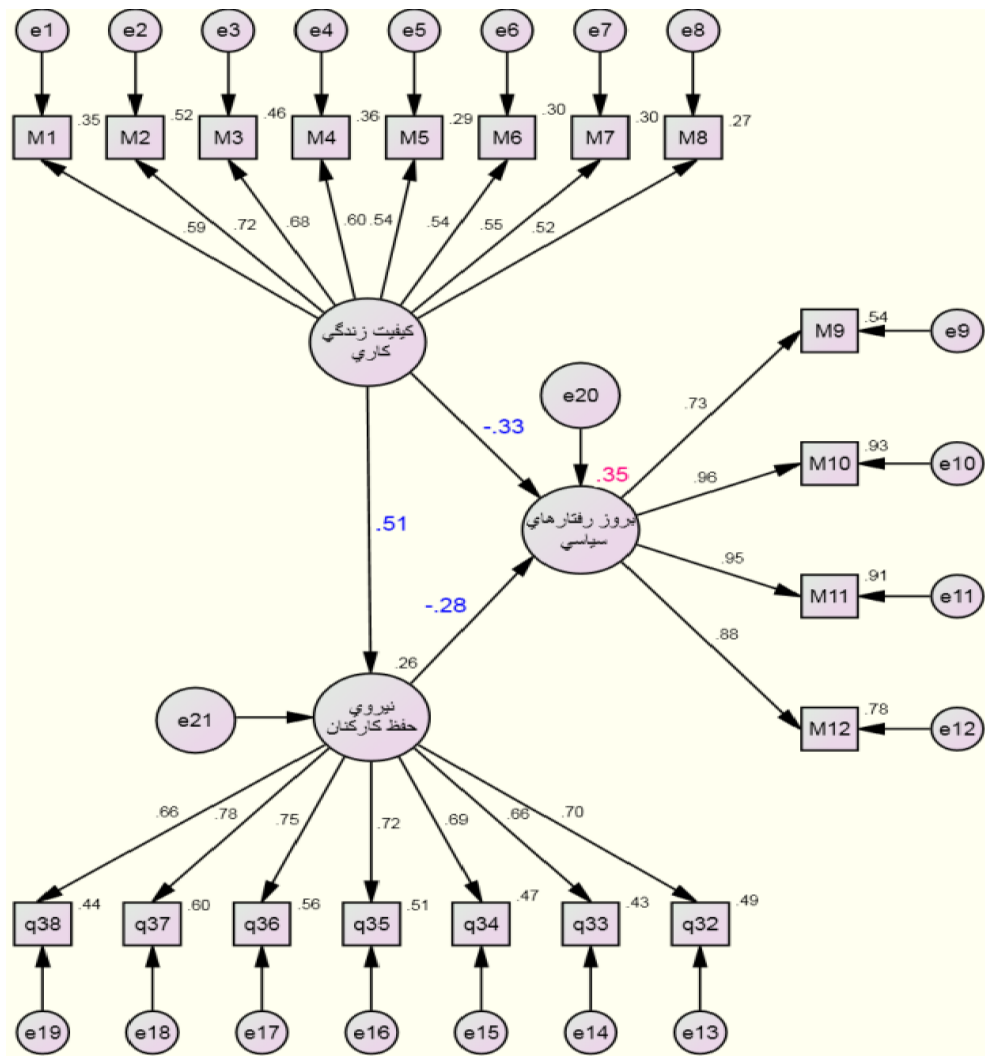
نام شاخص						متغیر
RMSEA	NFI	CFI	AGFI	GFI	Cmin/df	
۰/۰۵۳	۰/۹۳۸	۰/۹۴۹	۰/۹۱۷	۰/۹۷۲	۵/۰۹۱	کیفیت زندگی کاری
۰/۰۵۵	۰/۹۸۷	۰/۹۹۳	۰/۹۷۲	۰/۹۹۴	۲/۱۰۰	رفتار سیاسی
۰/۰۴۲	۰/۹۰۸	۰/۹۱۵	۰/۸۴۷	۰/۹۴۹	۱/۳۴	نیروی حفظ کارکنان
RMSEA< ۰/۰۸	0.90<NFI I<1	0.90<CFI <1	AGFI> ۰/۸	GFI> ۰/۹	۵>	سطح قبول

با توجه به نتایج جدول ۴، مدل های اندازه گیری از برازش مناسبی برخوردارند. پس از بررسی و تایید مدل های اندازه گیری در گام اول، در گام دوم برای آزمون فرضیه ها مدل یابی معادلات ساختاری اجرا شد. در جدول ۵ شاخص های کلی برازش الگوی مفهومی پژوهش بیان شده است.

جدول ۵. شاخص های کلی برازش مدل ساختاری پژوهش

نام شاخص						متغیر
RMSEA	NFI	CFI	AGFI	GFI	Cmin/df	
۰/۰۶۱	۹۷۴/۰	۰/۹۶۴	۰/۸۴۶	۰/۹۸۶	۲/۶۹۲	مدل ساختاری
RMSEA< ۰/۰۸	0.90<NFI< ۱	0.90<CFI< ۱	AGFI>	GFI> ۰/۹	۵>	سطح قابل قبول

با توجه به مطالب یاد شده می توان نتیجه گرفت شاخص های کلی، نشان از برازش خوب الگو توسط داده ها است. به عبارت دیگر، داده های جمع آوری شده به خوبی الگو را مورد حمایت قرار می دهند. در ادامه مدل ساختاری پژوهش ترسیم شده است. در این مدل ضرایب رگرسیونی بین متغیرهای تحقیق و بارهای عاملی نشان داده شده است. بارهای عاملی بزرگتر از ۳/۰ نشان می دهند متغیر مشاهده پذیر مقیاسی قابل اطمینان برای محاسبه متغیر پنهان هستند. اگر بین ۰/۳ تا ۰/۵ باشند اگر چه نسبتاً ضعیفند، برای ادامه تحلیل کفایت می کنند (بارشی و حسینی، ۱۳۹۱، ص ۱۰۱).



شکل ۲. الگوی معادلات ساختاری پژوهش

پس از بررسی و تایید الگو، برای آزمون معناداری فرضیه‌ها شاخص p بررسی شده است. مقادیر کمتر از $0/05$ برای مقدار p ، از تفاوت معنادار محاسبه شده برای وزن‌های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح اطمینان $0/95$ حکایت دارد. فرضیه‌ها به همراه ضریب رگرسیونی و مقادیر p مربوط به هر فرضیه، در جدول ۶ بیان شده است.

جدول ۶. ضرایب رگرسیونی و نتایج آزمون فرضیه‌ها

شماره	تاثیر متغیر...	بر متغیر...	ضریب رگرسیونی	عدد معناداری	نتیجه
۱	کیفیت زندگی کاری	نیروی حفظ کارکنان	۵۱/۰	۰/۰۰۹	تایید
۲	نیروی حفظ کارکنان	رفتار سیاسی	-۰/۲۸	۰/۰۴۷	تایید
۳	کیفیت زندگی کاری	رفتار سیاسی	-۰/۳۳	۰/۰۳۲	تایید

با توجه به نتایج جدول ۶، تمامی فرضیه‌های پژوهش تایید شد.

بحث و نتیجه گیری

سازمان‌های امروزی به دنبال رویکردهای جدید در مدیریت هستند تا بتوانند منابع انسانی و فیزیکی خود را به بهترین شکل بکار گیرند و به تبع آن بازده کاری خود را بالا ببرند. سرمایه‌های انسانی از جمله مهم‌ترین و ارزشمندترین دارایی‌های سازمان‌های خدماتی محسوب می‌شوند، در این راستا محیط‌های آموزشی نقش بسیار حیاتی در توسعه و پیشرفت کشور و جامعه دارد. مدیریت صحیح منابع انسانی می‌تواند باعث کاهش اتلاف تمامی منابع گردد و مجموعه گسترده‌ای از آثار مالی، اجتماعی و روان‌شناختی را در جهت حفظ و نگهداری کارکنان ساماندهی کند. در این پژوهش، نیروی حفظ کارکنان به عنوان حلقه وصل میان کیفیت زندگی کاری و رفتارهای سیاسی در سطح مدیران مدارس و کارکنان ستادی آموزش و پرورش ناحیه ۴ شهر کرج، بررسی شد و تاثیر متغیر مستقل کیفیت زندگی کاری بر متغیرهای وابسته رفتارهای سیاسی، در قالب ۳ فرضیه اصلی مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج عمده حاصل از مدل‌یابی معادلات ساختاری در ادامه تشریح شده‌اند: در فرضیه اول، ادعا شده بود که کیفیت زندگی کاری بر نیروی حفظ مدیران مدارس و کارکنان ستادی آموزش و پرورش ناحیه ۴ شهر کرج اثری مستقیم و معنادار دارد. عدد معناداری برابر $0/009$ که کمتر از میزان خطای در نظر گرفته شده $0/05$ می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت داده‌های گردآوری شده این فرضیه را تایید می‌کنند و تاثیر کیفیت زندگی کاری بر نیروی حفظ کارکنان معنادار بوده و رابطه مستقیم بین آنها برقرار است. نتایج این فرضیه با مطالعات جیلیان و کالوس (۲۰۰۳)، یوم و روجیرو (۲۰۱۱)، رایبسون، کراچ، سولنت، گو و کالن (۲۰۱۴) همخوانی و مطابقت دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد آموزش و پرورش ناحیه ۴ کرج، به ابعاد مختلف مکان کاری توجه نموده و با افزایش کیفیت آن بر احساس کارکنان از کیفیت زندگی کاری تاثیر گذاشته و به تبع آن بر ایجاد جو وفاداری و ارتباط بیشتر کارمند با واحد خود نیز بیافزایند. در طراحی سیستم حقوق و دستمزد کارکنان آموزش و پرورش می‌توان طراحی و پیاده‌سازی سیستم حقوق و دستمزد معقول و منصفانه از طریق تجزیه و تحلیل مشاغل، ارزشیابی و طبقه‌بندی مشاغل و ساختار پرداخت

مبتنی بر شاغل را مدنظر قرار دهد. ضروری است در این سیستم تئوری‌های انگیزشی نظیر تئوری برابری ملاحظه شده و به هر کس متناسب با نهاده‌ها و بروندادش حقوق و دستمزد پرداخت شود. همچنین در نظر گرفتن شاخص قیمت‌ها به عنوان مبنایی برای پرداخت‌ها نیز راهکار مؤثری می‌باشد.

در فرضیه دوم، فرض بر آن بود که نیروی حفظ کارکنان بر بروز رفتارهای سیاسی مدیران و کارکنان ستادی آموزش و پرورش ناحیه ۴ کرج اثری معکوس و معنادار دارد. عدد معناداری برابر ۰/۰۴۷ که کمتر از میزان خطای در نظر گرفته شده ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین تاثیر نیروی حفظ کارکنان بر بروز رفتارهای سیاسی معنادار بوده و رابطه معکوس بین آنها برقرار است. نتایج این فرضیه با مطالعات چیا چنگ (۲۰۱۴) و آرزو قنبری و محمد طاهری (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. تصمیم گیران و مدیران ارشد آموزش و پرورش ناحیه ۴ شهر کرج اگر بتوانند از طریق کاهش فشارهای روانی ناشی از محیط کار شامل تعارض نقش، ابهام نقش، موازی کاری‌های متعدد، افزایش خدمات در ابعاد کیفی و کمی، وجود استانداردهایی جهت جذب و گزینش کارکنان و ... شرایطی را به وجود بیاورند که کارکنان، خود را جزئی از بدنه سازمان احساس نمایند و اهداف سازمان را اهداف خود برشمارند، یقیناً نتیجه آن را در کاهش و یا شاید حتی حذف رفتارهای سیاسی مخرب در سازمان می‌توانند به طور ملموس مشاهده کنند. عدم تبعیض بین کارکنان، وجود اعتماد بین کارکنان، برخورداری از حمایت همکاران و موارد مشابه اینها نیز اهمیت فراوانی دارد و غافل شدن از آنها می‌تواند آسیب‌های جدی در روابط مدیران با کارکنان و کارکنان با یکدیگر ایجاد کند.

در فرضیه سوم، احتمال داده شد که کیفیت زندگی کاری بر بروز رفتارهای سیاسی مدیران و کارکنان ستادی آموزش و پرورش ناحیه ۴ کرج اثری معکوس و معنادار دارد. عدد معناداری برابر ۰/۰۳۲ که کمتر از میزان خطای در نظر گرفته شده ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بروز رفتارهای سیاسی معنادار بوده و رابطه معکوس بین آنها برقرار است. نتایج این فرضیه با مطالعات وان تینگ سو (۲۰۱۴) و شریف‌زاده و خیراندیش (۱۳۸۸) همخوانی و مطابقت دارد. سازمان آموزش و پرورش می‌تواند با تدارک فرصت‌های رشد از طریق سیستم کار راه، مسیر پیشرفت شغلی، شرایط ارتقاء و حرکت کارکنان را در این مسیر مشخص نماید. هم چنین ضروری است سازمان گام‌های حمایتی را در جهت تضمین امنیت برای افراد واجد شرایط بر اساس نتایج حاصل از ارزیابی عملکرد سالیانه بردارد. کارکنان سازمان باید قانون‌گرایی، استفاده از قانون کار، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های داخلی آموزش و پرورش را سرلوحه کار خود قرار داده و مطمئن باشند که تصمیمات مستند به قانون است، در صورتی که آنها در راستای منافع عمومی کارکنان تدوین شده باشد، نه تنها مورد تعرض و انتقاد کسی قرار نخواهد گرفت، بلکه وجه قانون‌مندی سازمان را برجسته خواهد نمود. به عنوان رهنمودی برای پیشبرد پژوهش‌های آتی در این زمینه، محققان می‌توانند طراحی و استانداردسازی مقیاس سنجش کیفیت زندگی کاری و هم چنین مطالعه عمیق ابعاد و شاخص‌های نیروی حفظ کارکنان و بررسی پیشایندها و پیامدهای آنها را در دستور کار قرار داده و الگوی جامع‌تری را برای عوامل تقویت کننده نیروی حفظ کارکنان در سازمان ارائه دهند.

منابع

فارسی

- اسماعیلی، اباصت. (۱۳۹۲). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان در اداره مالیات استان مازندران. پژوهشنامه مالیات (۱۹): ۱۷۱-۱۹۵.
- حقیقی، محمدعلی، رحیمی نیک، اعظم، برهانی، بهاء الدین، صفری، مینا. (۱۳۸۳). مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات ترمه، چاپ سوم.
- دفت، ریچارد. (۱۳۹۲). مبانی تئوری و طراحی سازمان. ترجمه پارسائیان، علی؛ اعرابی، محمد؛ چاپ نهم، تهران: نشر دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رایبیز، استیفن. (۱۳۹۰). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان؛ محمد اعرابی؛ تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رضاییان، علی. (۱۳۹۳). مدیریت رفتار های سیاسی در سازمان، چاپ هشتم، تهران: نشر سمت.
- کریمی، علیرضا. (۱۳۸۷). مدیریت رفتار سیاسی در سازمان، فصلنامه پژوهش های مدیریت، سال دوم، شماره ۳.
- مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۵). سازمان و مدیریت رویکردی و پژوهشی، انتشارات ترمه، چاپ چهارم.
- نجفی، علی. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با بهره وری مدیران میانی شرکت ملی گاز ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

انگلیسی

- Allen, D.G.,(2006). **Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover?** Journal of Management 32 (2), 237-256.
- Atinc, G.; Darrat, M.; Fuller, B.; Parker, B.W, (2010) “**Perceptions of organizational politics:A meta analysis of theoretical antecedents**”. Journal of Management Issues, 4, 495-513
- Azizinejad, B.; Seied Abbaszade, M. M.; Hassani, M(2011) ”**Organizational political tactics in universities**”.Canadian Center of Science and Education, 1(2), 65-72.
- Brunault, P., Fouquereau, E., Colombat, P., Gillet, N., El-Hage, W., Camus, V., & Gaillard, P. (2013). **Do transactive memory and participative teamwork improve nurses’ quality of work life?**. Western journal of nursing research

- Carter Mcnamard, (2001), **Strategic planning** (in nonprofit or for profit organizations), <http://www.Strategic>.
- Casio L.(1998) **Personal, human resource and management**. New York: McGraw Hill:: 225.
- Che Rose, R., Beh,L. Uli, J., Idris,K. (2006) " **Quality of Work Life: Implication Of Career Dimmentions**". Journal of social sciences, 2(2): 61-67.
- Chang, C. L. H. (2014). **The interaction of political behaviors in information systems implementation processes–Structuration Theory**. Computers in Human Behavior, 33, 79-91.
- Clark Muntean, S. (2016). **Political behavior in family-and founder-controlled firms**. Journal of Family Business Management, 6(2), 186-206.
- Chen, R.X.Y., Cheung, C., Law, R.,(2012). **A review of the literature on culture in hotelmanagement research: what is the future?** International Journal of HospitalityManagement 31 (1), 52–65.
- Clark Muntean, S. (2016). **Political behavior in family-and founder-controlled firms**. Journal of Family Business Management, 6(2), 186-206.
- Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). **Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover**. The Journal of Applied Psychology, 92, 1031–1042.
- Dagger, T. S., & Sweeney, J. C. (2006). **The effect of service evaluations on behavioral intentions and quality of life**. Journal of Service Research, 9(1), 3-18.
- Dahlan, A., & Ibrahim, S. A. S. (2015). **Effect of Lively Later Life Programme (3LP) on quality of life amongst older people in institutions**. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 202, 252-262.
- Edward E.lowler and Grald E.ledford.JR.(1983) ,**productivity and Quality of work life, National productivity Review**.
- Elbanna, S., C. Thanos, I., & M. Papadakis, V. (2014). **Understanding how the contextual variables influence political behaviour in strategic decision-making: a constructive replication**. Journal of Strategy and Management, 7(3), 226-250.
- Feldman, D. C. (1988). **Managing careers in organizations**. IL: Scott Foresman.
- Harison, L. B. (2000). **Quality of work life and emotional responses in cadaver and living related renal transplant recipients**. Nephrology Dialysis Transplantation, 17(12), 220-211.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). **Employee turnover**. Cincinnati, OH:South-Western Press.

- Hom, P. W., & Kinicki, A. J. (2001). **Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover**. *Academy of Management Journal*, 44, 975–987.
- Jokinen, E., & Heiskanen, T. (2013). **Is the measured good quality of working life equivalent to strategically strong HRM system?**. *Procedia-social and behavioral sciences*, 81, 131-141.
- Kammeyer-Mueller, J.D., & Wanberg, C. R. (2003). **Unwrapping the organizational entry process: Disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment**. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 779–794
- Kheradmand, E., Valilou, M, Lotfi,A. (2010). **"The Relationship Between Quality Of Work Life and Job Performance"**, *Middle east journal of scientific research*, 6(4): 317-323.
- Lee, T.W., Mitchell, T.R., Sablinski, C.J., Burton, J.P., Holtom, B.C.,(2004). **The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover**. *Academy of Management Journal* 47 (5),711–722.
- Li, X., & Kong, M. (2015). **The effect of employee's political skill on organizational citizenship behavior: Based on new generation employees**. *Nankai Business Review International*, 6(4), 350-363.
- Mallol, C.M., Holtom, B. C., & Lee, T. W. (2007). **Job embeddedness in a culturally diverse environment**. *Journal of Business and Psychology*, 22(1), 35–44.
- Mitchell, T.R., Holtom, B.C., Lee, T.W., Sablinski, C.J., Erez, M., (2001). **Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover**. *Academy of Management Journal* 44 (6), 1102–1121.
- Mobley, W. H.(1982).**Employee turnover:Causes, consequences, and control**.Reading, Mass.: Addition-Wesley.
- Moorhead ,Gregory and Griffin , Ricky W.(1998). **Organizational Behavior Management people and organizations**,(Houghton Miffln,co).
- Morgan, G. (2006). *Images of Organization*, Londen: Sage publications.
- Mossholder, K. W., Settoon, R. P., & Henagan, S.C. (2005). **A relational perspective on turnover: Examining structural, attitudinal, and behavioral** *Management Journal*, 48(4), 607–618.
- McTavish, D. (2015). **Politics and Political Strategies in Multi-Level Systems**. In *Multi-Level Governance: The Missing Linkages* (pp. 271-293). Emerald Group Publishing Limited.
- Ogungbamila, Bolanle(2013,) **Perceotion of Organizational Politics and Job-RelatedNegative Emotions as Predictors of WorkplaceIncivility**

- Among Employees of Disressed Banks, European Scientific Journal, vol.9No.5 , pp.1857 – 7881**
- O'Reilly, C. K., Caldwell, D. F., & Barnett, W. P. (1989). **Work group demography, social integration, and turnover.** Administrative Science Quarterly, 34(1), 21–37.
 - Olson, B., Bao, Y., & Parayitam, S. (2014). **Political behavior, trustworthiness, job satisfaction, and commitment: an empirical study.** Chinese Management Studies, 8(3), 354-374.
 - Pfeffer, J. (2009). **in organizations. Power and Interdependence in Organizations,** 17(4), 22-36.
 - Price, J. L. (2001). **The study of turnover. Ames: Iowa State University Press.**
 - Pinto, S., Fumincelli, L., Mazzo, A., Caldeira, S., & Martins, J. C. (2016). **Comfort, well-being and quality of life: Discussion of the differences and similarities among the concepts.** Porto Biomedical Journal, 2(1), 6-12.
 - Sowmya, K. R & Panchanatham, N.(2008), **“Organizational Politics-Behavioural Intention of Bank Employees”** The Journal of Commerce, 3(1), 2220-6043.
 - Trevor, C. O., & Nyberg, A. J. (2008). **Keeping your headcount when all about you are losing theirs: Downsizing turnover rates and the moderating role of HR practices.** Academy of Management Journal, 51(2), 259–276.
 - Ulkeryildiz, R. E(2009), **Political tactics in building construction industry from the architect,s perspective.** Master of science,Izmir institute of technology. school of engineering and science.
 - Valentine, S., Godkin, L., & Lucero, M. (2002). **Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit.** Journal of Business Ethics, 41(4), 349–360.
 - Zhang, M., Fried, D.D., Griffeth, R.W., (2012). **A review of job embeddedness: conceptual, measurement issues, and directions for future research.** Human Resource Management Review 22, 220–23.