

چگونگی شکل گیری رفتارهای سیاسی در انتصابات مدیران سازمان های دولتی

(مورد مطالعه سازمان بیمه سلامت)

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی چگونگی شکل گیری رفتارهای سیاسی در انتصابات مدیران سازمان های دولتی (مورد مطالعه بیمه سلامت) است. پژوهش از حیث روش ترکیبی، با منطق استقرایی در بخش کیفی و قیاسی در بخش کمی و از حیث هدف، بنیادی است. جامعه آماری پژوهش در فاز کیفی شامل اساتید، متخصصان و خبرگان دانشگاهی در زمینه رفتار سازمانی و منابع انسانی و همچنین خبرگان سیستم دولتی هستند که تعداد ۱۵ نفر به روش نمونه گیری هدفمند و با رویکرد گلوله برفی تا رسیدن به اشباع نظری انتخاب شدند و در بخش کمی، کارکنان سازمانهای دولتی (سازمان بیمه سلامت ایران) ایران بودند که تعداد ۳۸۰ نفر به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شد. ابزار گردآوری داده ها در بخش کیفی، مصاحبه نیمه ساختاریافته و مبتنی بر رویکرد داده بنیاد و در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته بود. پایایی و روایی پرسشنامه توسط تکنیک دلفی و ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) و روایی سازه محاسبه شد و پایایی سوالات پرسشنامه توسط ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ برآورد شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کیفی از نرم افزار کیفی MAXQDA11 و در بخش کمی از روش میانگین، انحراف معیار در بخش آمار توصیفی توسط نرم افزار آماری SPSS23 و در بخش آمار استنباطی از روش تحلیل مسیر توسط نرم افزار آماری Smart PLS3 استفاده شد. یافته های پژوهش در بخش کیفی، عوامل موثر بر انتصاب مدیران را دسته بندی نمود.

کلیدواژه: رفتار سیاسی - انتصاب مدیران - رفتارهای سیاسی سازمانی - بیمه سلامت

بی‌شک، دنیای امروز دنیای انسان‌ها است و متولیان سازمان‌های مختلف انسان‌ها هستند. سازمانها بدون وجود انسان نه تنها مفهومی نخواهند داشت، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود (نقش بندی و میرانی، ۱۳۹۸). رفتارهای سیاسی پدیده اجتناب ناپذیر در زندگی سازمانی است مدیران نمی‌توانند و نباید این گونه رفتارها را در سازمان از بین ببرند چرا که بعضی از رفتارهای سیاسی کارکردی هستند و میتوان از آن برای نیل به اهداف سازمانی بهره جست از دیدگاه مایز و آلن رفتار سیاسی عبارت از از نفوذ در دیگران از طریق راه‌های غیرقانونی برای حصول به نتایجی که مجاز و قانونی نیست از نظر کوئین رفتار سیاسی شامل فعالیت‌هایی است که عمدتاً برای افزایش قدرت قانونی یا قدرت مرجعیت افراد و گروهها به کار گرفته می‌شود (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۲).

حوزه رفتار سیاسی سیر طعنه آمیزی از توسعه را تجربه کرده است. در طول نسل گذشته، این رشته افزایش چشمگیری در دانش در مورد نحوه تفکر مردم در مورد سیاست، مشارکت سیاسی و تصمیم‌گیری سیاسی خود ایجاد کرده است (Dalton, 2000). سازمان مجموعه‌ای از افراد، گروه‌ها و ائتلاف‌ها که هر کدام دارای باورها، ارزش‌ها، انتظارات، برداشت‌ها و اهداف خاص خود هستند. این افراد و گروه‌ها برای تامین اهداف و نیازهای خود با توجه به منابع محدود و کمیاب سازمان در حال رقابت هستند. این اهداف و نیازها و به تبع آن، رقابت‌ها، زمینه‌ای هستند برای شکل‌گیری و بروز فعالیت‌ها و رفتارهایی که از آن به عنوان رفتارهای سیاسی در سازمان نام می‌برند که می‌تواند باعث ایجاد و افزایش استرس، نارضایتی شغلی و سازمانی، عدم اعتماد، کاهش عملکرد و بهره‌وری در سازمان شود. بر همین اساس، روزن (۲۰۱۴) معتقد است رفتار سیاسی در سازمان بوده و در اکثر مشاغل سازمان اثر منفی بر عملکرد سازمان دارد. رفتار سیاسی می‌تواند موجب پیامدهای مثبت مانند ایجاد ائتلاف، توانایی شبکه‌سازی، دقت نظر در تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد انگیزه و بالا بردن توان رقابت در افراد و گروه‌ها و در نهایت بالا بردن عملکرد و بهره‌وری نیز گردد (خدادادنژاد و همکاران، ۱۳۹۹). ادبیات مهم در علوم سیاسی و اقتصاد سیاسی نشان می‌دهد که گروه‌های ثروتمندتر و دارای موقعیت بالاتر، بیشتر در سیاست مشارکت می‌کنند (Hall & Yoder, 2022). برای درک سازمان‌ها، می‌توان آنها را سیستم‌های سیاسی تصور کرد. این تشبیه کمک می‌کند تا روابط ناشی از قدرت را در مناسبات سازمانی بهتر درک کنیم. اگر قبول داشته باشیم که در سازمان روابطی ناشی از قدرت ایجاد می‌شود، باید سیاست و رفتارهای سیاسی را عضو ضروری بدانیم (خواستی و ضامنی، ۱۳۹۵). رفتار سیاسی و داشتن فرهنگ سیاسی بخش مهم و در عین حال زمینه‌ساز سیاست‌های داخلی و خارجی هر کشور و یا هر سازمان به حساب می‌آید. به تعبیر دیگر میان باورها و الگوهای محیط اجتماعی و اقدامات سیاسی دولتمداران رابطه وجود دارد. این رابطه آنچنان عمیق است که اکثر جامعه‌شناسان و اندیشمندان سیاسی معتقدند رفتارسیاسی مدیران، کارکنان و سرپرستان عمدتاً خواستگاه فرهنگی دارد. (سمیعی اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۷) سیاست، کوشش دیرینه انسان شناسی است که از آغاز

تمدن وجود داشته است؛ از این رو نیست که فقط در سازمان های امروزی وجود داشته باشد؛ اما باید گفت امروزه سازمان ها، زمینه باروری و پرورش و رشد سیاست اند و سیاست یکی از واقعیت های زندگی سازمانی محسوب می شود (ترک زاده و فریدون، ۱۳۹۷).

یک دیدگاه غیرسیاسی می تواند ما را هدایت کند تا متقاعد شویم که کارکنان و اعضای سازمان همیشه در جهت تامین هدفهای سازمان گام برمی دارند و بدان گونه رفتار می کنند. برعکس یک دیدگاه سیاسی موجب خواهد شد تا بسیاری از چیزهایی را که می بینیم به صورت نوعی رفتار نامعقول و بدون منطق در سازمان بپنداریم. بر همین اساس می توان استدلال کرد مثلاً چرا کارکنان و اعضای سازمانها، اطلاعات را نزد خود نگه میدارند و می کوشند تا آنها را پنهان نمایند، میزان تولید و بازدهی خود را محدود می کنند، درباره موفقیت های خود تبلیغات زیادی می نمایند، شکست های 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 میزنند تا بتوانند اثربخشی و کارایی سازمان را بسیار عالی نشان دهند. Kacmar & Ferris (1993). با تمام این اوصاف سوال زیر در اذهان مطرح می شود: "آیا رفتار سیاسی می تواند نقشی سازنده در تصمیم گیری استراتژیک داشته باشد". به عبارت دیگر آیا تصمیم گیرندگان می توانند برای پیشبرد ثروت سازمان خود رفتار سیاسی انجام دهند؟

تناقض جالب توجهی که در مورد نقش سیاست در مدیریت موفق وجود دارد و توسط پینتو (۲۰۰۰) مورد بحث قرار گرفته است، نمونه ای از چنین بحث های تئوری است. پینتو استدلال می کند که بیشتر ما تمایل داریم رفتار سیاسی را با انزجار ببینیم و درگیر شدن در رفتار سیاسی را شخصاً ناپسند و سازمانی تلقی کنیم. علاوه بر این، او ادعا می کند که منکر این نیست که رفتار سیاسی، بد یا خوب، اغلب یکی از نیروهای اصلی در سازمانها است و تصمیم گیرندگان موثر اغلب قادر و مایل به استفاده از تاکتیک های مناسب سیاسی برای پیشبرد اهداف سازمانی خود هستند (Elbanna, 2018). رفتار سیاسی می تواند به صورت اعمال یک قدرت مثبت یا منفی باشد. سیاست یعنی استفاده از قدرت برای انجام دادن کارها (چه خوب و چه بد). دو پدیده عدم اطمینان و تعارض دو امر طبیعی و اجتناب ناپذیرند و سیاست راه یا طریقی برای حل این مسائل و به هم نزدیک کردن نظرهای مخالف و سرانجام حصول توافق است. سیاست شامل بحث های غیر رسمی است که موجب می شود طرفین به توافق برسند و تصمیماتی گرفته شود که اگر غیر از این بود آنان به بن بست می رسیدند و آن مسائل حل نمی شد (دفت ۱۳۷۷).

همان گونه توضیح داده شد در بروز رفتار سیاسی عوامل سازمانی و عوامل فردی در خصوص منافع و منابع موجود در سازمان بسیار حائز اهمیت می باشند و یکی از مهمترین عواملی که در بروز رفتار سیاسی در سازمانها می تواند بسیار موثر باشد، انتصابات مدیران در سازمانهای دولتی می باشد. متأسفانه امروزه شاهد بروز بیشتر رفتار سیاسی در جهت کسب منافع فردی و سازمانی از جمله در انتصاب پست های مدیریتی در سازمانها و ادارات دولتی

هستیم که مطمئناً بروز و ازدیاد این گونه رفتارها، علل و عواملی در پهنای آن نهفته است که لازمه جدا شدن و فاصله گرفتن از این گونه رفتارها در حله اول شناخت علل بروز این رفتارها در سازمانها و بررسی و تحلیل این عوامل و در نهایت تعیین راهکار در جهت تعدیل و جلوگیری از آن می‌باشد.

البته باید به این نکته توجه داشت که ماهیت برخی از پست‌ها، همچون استانداران، فرمانداران شهرستانها و بخشدارها و... ماهیتی سیاسی داشته و لزوم انتصابات خود امری سیاسی و نیازمند رفتارهای سیاسی می‌باشد که هدف از این تحقیق آن دسته از پستهای مدیریتی می‌باشد که جنبه حرفه‌ای دارند و کسب این گونه پست‌ها نیازمند داشتن تخصص و تجربه کافی و وافی در زمینه‌های مرتبط با خود است. کما اینکه از بین عوامل مختلف، شناخت جهت گیری سیاسی افراد به عنوان یکی از متغیرهای قوی در پیش بینی سطح رفتار سیاسی در سازمان پیشنهاد شده است (Cheung 2019). در جهت ارتباط مابین رفتار سیاسی و بحث رهبری می‌توان گفت که رفتار سیاسی نوعی نفوذ غیررسمی را نشان می‌دهد که یک عنصر اساسی رهبری است. بعلاوه، دانشمندان معتقدند که رهبران باید برای کارآمد بودن، از نظر سیاسی مهارت داشته باشند و در مدیریت سیاست‌های سازمانی مستعد هستند. با این وجود، علیرغم معرفی ده‌ها سال پیش، اخیراً نظریه‌های رهبری سیاسی توجه بیشتری به ادبیات علوم سازمانی نشان داده‌اند (Parker et al. , 2013). انتصابات هم در رده عوامل سازمانی و هم در رده عوامل فردی جای می‌گیرند زیرا پستهای مدیریتی نسبت به تعداد پرسنل محدود بوده (عوامل سازمانی) و هم این افراد هستند که به دلایل مختلف شخصی از جمله کسب قدرت، منابع و منبع شخصی و یا گروهی که به آن تعلق دارند به دنبال به دست آوردن و کسب پستهای مدیریتی در سازمانهای دولتی هستند.

در سومین برنامه راهبردی معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی گیلان اجرای ناکامل نظام انتصابات مدیران به عنوان یکی از ۵ شاخص اصلی شناسایی شده نقاط ضعف در ماتریس SWOT می‌باشد که این خود نشان‌دهنده اهمیت موضوع در جهت بررسی بیشتر و تحلیل چرایی آن می‌باشد. وزارت بهداشت و دستگاه‌های و سازمان‌های زیر مجموعه آن مانند سازمان بیمه سلامت ایران، بنا بر اهمیت وظایف و جایگاه بهداشت و درمان و همچنین بیمه در اجتماع و دستگاه‌های اجرایی، از جایگاه بالا برخوردار بوده و کسب قدرت و به دست آوردن منابع، خود در بروز رفتار سیاسی بستر را محیا نموده و انتصاب مدیران در نبود برنامه مدون و یا ضعف در اجرای برنامه‌های ارزیابی عملکرد و کمبود و نقص اطلاعات منابع انسانی، بسیار با شایسته سالاری فاصله داشته است.

از این رو این تحقیق ضمن تبیین عوامل موثر بر شکل گیری رفتارهای سیاسی در کل به تبیین عواملی می‌پردازد تا در خصوص شکل گیری این رفتارها در راستای انتصابات مدیران گام برداشته و با شناسایی این عوامل بتوان به مدیران ارشد و تصمیم‌گیرندگان سطح اول سازمانها و دستگاه‌ها دولتی کمک نمود تا با شناخت این عوامل ضمن

مدیریت رفتارهای سیاسی و در نظر گرفتن تمامی جوانب، در انتصاب مدیران از بهترین شیوه‌ها استفاده نمایند و رفتارهای سیاسی در جهت کسب منافع شخصی در سازمان را تعدیل و کاهش دهند.

چارچوب نظری پژوهش

طبق گفته‌های مورورهد و گریفین (۲۰۱۰)، هشت روش رفتار سیاسی وجود دارد: (۱) کنترل اطلاعات؛ (۲) کنترل خطوط ارتباطی؛ (۳) استفاده از متخصصان خارجی؛ (۴) کنترل دستور کار؛ (۵) بازی کردن. (۶) ساختن تصویر؛ (۷) ساختار ائتلافها؛ و (۸) کنترل پارامترهای تصمیم‌گیری. تمام گروه‌ها و سازمان‌ها به یک اندازه سیاسی رفتار نمی‌کنند، زیرا عوامل مختلفی در ایجاد رفتار سیاسی نقش دارند. در زیر تعدادی از این عوامل که در رفتار سیاسی موثر می‌باشند، بیان می‌شوند:

عوامل فردی رفتار سیاسی: از نظر صفات شخصی، کارکنانی که خود نظارتی زیادی دارند، کانون کنترل رفتارهایشان درون‌زا می‌باشد و آنها نیاز شدیدی برای کسب قدرت دارند، همچنین با احتمال بیشتری به رفتارهای سیاسی دست می‌زنند؛ نسبت به محرک‌های اجتماعی، حساسیت بیشتری از خود نشان می‌دهند، سازگاری اجتماعی بالایی از خود به نمایش می‌گذارند و در رفتار سیاسی نسبت به کسانی که خود نظارتی کمتری دارند، مهارت بسیار زیادتری دارند. افرادی که خود را مسئول رفتارهایشان می‌دانند، از آن جایی که بر این باورند که می‌توانند محیطشان را نیز کنترل نمایند، بیشتر در معرض وسوسه قرار دارند.

عوامل سازمانی رفتار سیاسی: فعالیت‌های سیاسی، بیشتر حاصل ویژگی‌های سازمانی است تا تفاوت‌های فردی، زیرا اکثر سازمان‌ها تعداد زیادی نیروی انسانی دارند که دارای ویژگی‌های شخصی گوناگونی هستند، ولی نوع رفتار سیاسی موجود در آنها بسیار متفاوت است. همچنین باید گفت که رفتار سیاسی به وضعیت‌ها و فرهنگ‌های معینی دامن می‌زند، به ویژه هنگامی که منابع سازمانی رو به کاهش باشد یا هنگامی که الگوی موجود منابع، دستخوش تغییر و تحول می‌شود، این رفتار بیشتر جلوه می‌کند (قاسمی، ۱۳۸۸).

در پژوهشی که با عنوان "آموزش مدیران وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بر اساس الگوی شایستگی مدار" توسط "محمدحسین سالاریانزاده و همکاران" انجام گرفت به این نتیجه رسیدند که برای ارتقای عملکرد مدیران، توجه به مأموریت سازمانی و تواناییهای علمی و اجرایی مورد نیاز آنها ضروری است. این تجربه نشان می‌دهد که الگوی شایستگی مدار، شیوه‌های مناسب برای ارتقای عملکرد فردی-شغلی-سازمانی به حساب می‌آید و می‌توان با استفاده از ظرفیتهای موجود، آن را در سطوح سازمانی و مدیریتی وزارت بهداشت و سازمانهای زیر مجموعه به کار گرفت (سالاریانزاده، ۱۳۹۰). و همچنین در ارایه نقاط ضعف برنامه استراتژیک دانشگاه علوم پزشکی واحد

همدان بی توجهی به شایسته سالاری با کسب امتیاز بالا در رده اول نقاط ضعف جای گرفت که شواهد بروز آن را به شرح ذیل درج نمودند:

- عدم کارایی سیستم ارزشیابی و ارزیابی عملکرد کارکنان ۲- کم ثباتی مدیریت‌ها و جابجایی مدیران در بخش‌های مختلف ۳- عدم نظارت بر سیستم ثبت اطلاعات کارکنان ۴- مدرک گرایی در انتخاب مدیران به جای شایستگی ۵- نبود سیستم مشخص برای شناسایی و پرورش مدیران

تمامی موارد فوق ضمیمه را برای بروز رفتار سیاسی مهیا می‌کند در جایی که در انتصاب مدیران به شایسته سالاری توجه کافی نمیشود، مطمئناً استفاده از رفتار سیاسی در کسب قدرت و انتصاب مدیران جایگاه ویژه‌ای خواهد یافت که تقریباً این مسئله در اکثر مراکز و دستگاه‌های دولتی و در تمامی استانها یکنواخت می‌باشد. همینطور در برنامه استراتژیک فوق یکی دیگر از نقاط ضعف شناسایی شده با کسب نمره اهمیت ۵ از ۵، کمبود مهارت‌های مورد نیاز در سطوح مختلف مدیریتی می‌باشد که با شواهد وجود ضعف در آموزش مدیران و همچنین استفاده از افراد خاص در سمت‌های مدیریتی بدون طی کردن دوره‌های لازم و نداشتن تجربه کافی در صدر نقاط ضعف قرار گرفته است.

و همچنین پژوهشی که در سال ۹۳ با عنوان " ارزیابی مهارت‌های مدیریتی مدیران پژوهشی دانشگاه‌های علوم پزشکی به منظور تعیین اهداف آموزشی " توسط "دکتر سعید آصف زاده " با هدف ارزیابی مهارت‌های مدیریتی مدیران پژوهشی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور و به منظور تعیین اهداف آموزشی این گروه انجام گردید، در یک مطالعه توصیفی برای ۷۸ نفر معاونان و مدیران پژوهشی ۳۹ دانشگاه علوم پزشکی کشور به نتایج قابل تاملی دست یافت که در مجموع حدود ۶۰٪ مدیران مهارت‌های مدیریتی خود را زیاد و ۴۰٪ متوسط یا کمتر ارزیابی نمودند. مهارت‌های متدلوژیک؛ شامل پژوهش‌های کیفی، تجزیه و تحلیل داده‌ها، منابع اطلاعات از ضعف بیشتری برخوردار بودند: در مورد مهارت‌های اداری و مالی، نیاز آنان به بودجه‌بندی و مقررات مالی بیش از سایر موارد بود. مهارت‌های ادراکی و طراحی، نگرش سیستمی، طراحی و طرح‌ریزی، تحلیل موقعیت و آینده‌نگری از نقاط ضعف حدود ۷۴٪ مدیران بود. در مورد مهارت‌های انسانی، ۸۶٪ مدیران در جلب مشارکت مردم، ۶۴٪ آنها در همکاری بین‌سنجشی و ۵۲٪ در شیوه اجرای بحث گروهی ضعف داشتند. مدیران بیشترین وقت خود را صرف مهارت‌های متدلوژیک در سازمان می‌نمودند (۳۵/۷٪) و به ترتیب مهارت‌های ادراکی (۲۲/۴٪)، اداری و مالی (۴/۱۵٪)، انسانی (۵/۱۴٪)، تکنولوژیک (۱۱/۸٪)، در رده‌های بعد قرار داشتند. همچنین علایق شخصی با ۳۹/۷٪ بیشترین تأثیر را در انگیزه مدیران پژوهش برای کار داشت، وظایف سازمانی با ۲۶/۸٪ پس از آن قرار داشت. نتیجه‌گیری: مهارت‌های مدیران پژوهشی دانشگاه‌ها در موارد متدلوژیک، تکنولوژیک، اداری و مالی، ادراکی و طراحی و انسانی براساس نتایج مطالعه باید در قالب برنامه‌های آموزشی تقویت گردد (آصف زاده، ۱۳۹۳).

دلایل رفتار سیاسی رابرت مایلز^۱ عقیده دارند که به ۵ دلیل رفتار سیاسی در سازمان به وقوع می‌پیوندد که عبارتند از هدف‌های مبهم کمبود منابع تکنولوژی و محیط تصمیم‌های برنامه ریزی نشده و تغییر سازمانی. بسیاری از هدف‌های سازمانی به خودی خود مبهم هستند سازمان‌ها بیشتر از چنین هدف‌ها با عنوان افزایش حضورمان در بازارهای جدید یا افزایش سهم مان در بازار حمایت می‌کند اما این گونه هدف به دلیل آنکه مردم طیف وسیعی است رفتارها را به عنوان تسهیل کننده‌های تحقق هدف مشاهده می‌کنند زمینه را برای رفتار سیاسی مساعد می‌کند البته واقعیت این است که ممکن است، بسیاری از این رفتارها در عمل برای بهره برداری شخصی از افراد طراحی شده باشند به عنوان مثال، ممکن است مدیریت عقیده داشته باشد که سازمان باید هدف خود را مبنی بر ورود به بازار جدید را به جای تشکیل یک بخش جدید در داخل سازمان از راه خرید یک شرکت جدید تحقق بخشد (گریفین و همکاران، ۱۳۹۳).

محمدزاده و ندیمی (۱۴۰۱) مقاله ای را با عنوان رابطه نوع هویت قومی با رفتار سیاسی و ارزش‌های فردی دبیران (مطالعه موردی: دبیران مقطع متوسطه شهرستان کامیاران) منتشر نمودند. این تحقیق نشان داد رفتار سیاسی معلمان ممکن است سیاسی باشد یا نباشد و رفتار سیاسی آن‌ها لزوماً قومی نیست. ثنایی و همکاران (۱۴۰۱) مقاله ای را با عنوان بازنمایی الگوی رفتار سیاسی مدیران دولتی با رویکرد پدیدارشناسی منتشر نمودند. این مفاهیم شامل: کنترل دسترسی به اطلاعات، سرزنش و حمله به دیگران، تقویت یک تأثیر مطلوب، خشونددسازی دیگران، ایجاد شبکه ارتباطی، مطرح کردن خویش از طریق سایر افراد قدرتمند، گروه‌سازی، حمایت و همدلی، مقاومت در برابر تغییر، بازی با زمان، برخورد معکوس و نمایش آرامش است. بررسی دقیق رفتارها نشان می‌دهد میان مدیران دولتی ایران درباب مقوله قدرت، عامل حفظ قدرت، حائز اهمیت است که آن نیز رفتار سیاسی واکنشی به‌همراه خواهد داشت. مرتضوی و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله ای تحت عنوان کشف و بازنمایی الگوی بومی رفتار سیاسی مدیران؛ رویکرد داده بنیاد با هدف شناخت رفتارهای رایج سیاسی و منطق استفاده از این رفتارها به دست مدیران بخش خصوصی بود. طاهری حاجی وند و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان تجزیه و تحلیل شکل‌گیری دانش میان رشته ای «ژئوپولیتیک» و تبیین رفتار سیاسی بر مبنای طبیعت ژنتیک انسانی با علم به اینکه فاصله کوتاهی پس از اکتشاف ژنها و خصوصاً حصول یافته‌ها و دستاوردهای جدید در علم ژنتیک، آشکار شد که علاوه بر برخی صفات ظاهری و جسمانی، رفتار انسان نیز تحت تأثیر طبیعت ژنتیک درونی وی قرار دارد. فانی و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله ای تحت عنوان تبیین نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی و سازمانی عنوان نموده اند که فعالیت سیاسی، به طور ذاتی در همه تعاملات وجود دارد، بنابراین، به عنوان یکی از عناصر تشکیل دهنده سازمانها محسوب می‌شود. نتایج حاصله از این پژوهش نشان داد عوامل شغلی و سازمانی از طریق برداشت از سیاست بر رفتار سیاسی اثر داشت. از میان متغیرهای عوامل شخصی تنها تأثیر ماکیاولگرایی از طریق برداشت از

^۱ Robert Miles

سیاست بر رفتار سیاسی تأیید شد و فرضیات مربوط به تأثیر کانون کنترل و خودپایشی بر رفتار سیاسی مورد تأیید واقع نشد.

عزب دفتر، آسیه و رجبی فرجاد، حاجیه (۱۳۹۸)، در پژوهشی تحت عنوان تأثیر حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی با توجه به نقش میانجی رفتار سیاسی با هدف تبیین تأثیر حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی با نقش میانجی رفتار سیاسی در اداره مالیات شمال و شرق تهران انجام شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد رفتار سیاسی در رابطه بین حکمرانی خوب و سلامت سازمانی نقش میانجی را به خوبی ایفا میکند و نیز متغیرهای حکمرانی خوب و سلامت سازمانی بر رفتار سیاسی تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد.

پارکر (۲۰۱۳) در مقاله‌ای تحت عنوان پشتیبانی سیاسی رهبر: تجدید نظر در رفتار سیاسی رهبر عنوان نمودند از نظر تاریخی، سیاست سازمانی و رفتار رهبر سیاسی، منسجم و منفی بوده است. ساختار پشتیبانی سیاسی رهبر تعریف شده است و پیشینه‌های آن با استفاده از چشم انداز سرمایه اجتماعی تبیین می‌شوند. علاوه بر این، از تئوری تبادل اجتماعی برای توضیح پیامدهای حمایت سیاسی رهبر استفاده می‌شود. مشارکت در زمینه ادبیات رهبری و سیاست‌های سازمانی و جهت‌های تحقیق آینده بحث شده است. اگر بخواهیم مبنای رفتار سیاسی بر انتصابات را در قالب یک مدل مفهومی ترسیم نماییم، ابتدا لازم است تا در خصوص متغیرها و مولفه‌های آن توضیحاتی بیان گردد. در ابتدا در خصوص عوامل موثر بر رفتار سیاسی و پیش نیازهای مورد نیاز اجرای آن به مبانی نظری پژوهشگران این عرصه در قالب جدول زیر اشاره می‌شود:

جدول ۱. استخراج عوامل موثر بر رفتار سیاسی

عنوان	متغیرهای کلان	متغیرهای فرعی	رفرنس
بررسی و تحلیل جنبه‌های مثبت و منفی رفتار سیاسی	جنبه‌های مثبت و منفی رفتار سیاسی	پیشینه‌ها و همبستگی‌های سیاست مثبت و منفی در رشته‌های مدیریت. تأثیرات چند سطحی (خرد، مزو، کلان) رفتار سیاسی در محل کار. نقش سیاست در تصمیم‌گیری استراتژیک و اجرای استراتژی؛ تأثیرات غیرخطی سیاست بر نتایج فرد، تیمی و سازمانی. محرك‌های شناختی و عاطفی رفتار سیاسی در محل کار؛ انگیزه‌ها، مهارت‌ها و خصوصیات موفقیت‌آمیز سیاسی. چگونه برداشت از سیاست، رفتار سیاسی کارمندان را شکل می‌دهد. تنظیمات رفتار سیاسی مؤثر؛ تمایز اراده سیاسی و مهارت سیاسی در تیمها و تأثیر آنها	(Kapoutsis & Ioannis, 2016)

	<p>بر نتایج شخصی و تیمی. فرآیندهای تبدیل سیاست از منفی به مثبت و برعکس؛ رفتار سیاسی از منظر رهبر و پیروان؛ تفاوت‌های متقابل فرهنگی در انگیزه‌های محرک سیاسی، در پیکربندی‌های رفتار سیاسی و نحوه تأثیرگذاری سیاست متنی بر نتایج. بینش‌های جدید در مورد اثرات سازنده و مضر سیاست</p>		
<p>(مختاری، محمی صفانیا، و پورسلطان، ۱۳۹۵)</p>	تمرکز	سازمانی	عوامل اثر گذار بر رفتار سیاسی در سازمان
	رسمیت		
	مشارکت		
	عدالت		
	استقلال	شغلی	
	بازخورد		
	تنوع مهارت		
	ارتباط با مدیر	فردی	
	سن		
	جنسیت		
ماکیاولگری			
خود نظارتی			
<p>(درویش و شمس، ۱۳۹۶)</p>	<p>آوای نوع دوستانه آوای مطیع آوای تدافعی</p>	آوای کارکنان	تأثیر رفتار سیاسی بر آوای کارکنان
<p>(رابینز و جاج، ۱۳۹۳)</p>	<p>خود بازبینی جدید مرکز کنترل درونی تطابق اجتماعی بالا سرمایه‌گذاری برای سازمان مشاغل مشابه درک شده انتظار موفقیت</p>	عوامل فردی	عوامل اثر گذار بر رفتار سیاسی
	<p>تخصیص مجدد منابع انسانی فرصت گرفتن ترفیع اعتماد کم ابهام در وظایف سیستم ارزیابی عملکرد مبهم فرضیه تخصصی پاداش مجموع صفر تصمیم‌گیری دموکراتیک فشار شدید برای افزایش عملکرد مدیران ارشد خودخواه</p>	عوامل سازمانی	
<p>(Parker et al. , 2013)</p>	<p>تاریخ منفی امکانات مثبت</p>	رفتار سیاسی	رفتار سیاسی رهبران

	رفتار سیاسی رهبر مثبت		
	محیط سیاسی اراده سیاسی رهبر توانایی سیاسی رهبر	تاثیر سرمایه اجتماعی رهبر بر حمایت سیاسی با توجه به محیط پاسخگویی	حمایت سیاسی رهبر
	اثر بخشی شهرت انسجام زنده مانده تعهد رفتار شهروندی	نتایج حمایت سیاسی رهبر بر اساس ارتباطات رهبر و ویژگیهای پیروان	
(فروزانفرد، ۱۳۹۵)	انتخاب پرسنل ارزیابی عملکرد تبلیغات جبران خسارت	عوامل منابع انسانی	عوامل اثر گذار بر رفتار سیاسی در سازمان
	کمبود اطلاعات شفافیت ارتقاء گروه به جای عملکرد فردی.	عوامل سازمانی	
		نگرش منفی نگرش طبیعی نگرش سازمانی	نگرشهای مختلف به رفتار سیاسی
قاسمی (۱۳۹۳)	پیگیری منافع فردی	سطح فردی	سطوح رفتار سیاسی
	تشریک مساعی جهت پیگیری منافع گروهی افرادی که دارای منافع مشترکی هستند دارای مرزهای متغیری هستند انعطاف در ساختار سیال در عضویت منعطف در ساختار دوره انعطاف موقتی نیروی سیاسی بالاقوه در سازمان موضوع گرا	سطح ائتلافی	
	تشریک مساعی در پیگیری منافع همگانی اجتماعات غیر منسجم منافع کلی به دنبال حمایت اجتماعی کار بلندمدت و گسترده مردم گرا	سطح شبکه ای	
قاسمی (۱۳۹۳)	رفتار سیاسی مشروع عمودی - داخلی رفتار سیاسی مشروع افقی - داخلی رفتار سیاسی مشروع عمودی - خارجی رفتار سیاسی مشروع افقی - خارجی	رفتار سیاسی مشروع	انواع رفتار سیاسی

	رفتار سیاسی نا مشروع عمودی - داخلی رفتار سیاسی نا مشروع افقی - داخلی رفتار سیاسی نا مشروع عمودی - خارجی رفتار سیاسی نا مشروع افقی - خارجی	رفتار سیاسی نامشروع	
قاسمی (۱۳۹۳)	صفات شخصی وابستگی شغلی انتظارات از موفقیت	عوامل فردی	عوامل موثر بر رفتار سیاسی
	ابهام در نقش میزان اعتماد در افراد سیستم ارزشیابی عملکرد نضمیم گیری مبتنی بر رای افراد	عوامل سازمانی	
دفت، ۱۳۸۹			الگوهای عقلایی و سیاسی در سازمان جهت تصمیم گیری
دفت، ۱۳۸۹		برای درک قدرک در سازمان باید به ساختار و رفتار فرد توجه کرد	قدرت در سازمان و عوامل اثر گذار بر رفتار سیاسی
رایبیز ۱۳۹۱	انتخاب هر نوع ساختار سازمان خود به خود منافع یک عده را تامین و یک عده را به خطر می اندازد به همین دلیل تصمیم گیری بر اساس (به اندازه کافی خوب بودن) جای حداکثر سازی را میگیرد	ساختار سازمانی	شگردهای سیاسی رفتارهای سیاسی

روش اجرای پژوهش

هدف از این پژوهش شناخت عوامل موثر بر شکل گیری رفتار سیاسی مبتنی بر انتصابات مدیران در ادارات دولتی (سازمان بیمه سلامت ایران) می باشد. این پژوهش از نظر روش تحقیق در فاز اول از نوع استقرایی و در فاز دوم از نوع قیاسی و از نظر هدف در فاز اول اکتشافی و در فاز دوم توصیفی و از نظر نتیجه پژوهش در فاز اول بنیادی و در فاز دوم کاربردی و از نظر داده های پژوهش در فاز اول کیفی و در فاز دوم کمی می باشد. در گام اول با استفاده از مطالعات کتابخانه ای و نظریه های داده بنیاد، عوامل موثر در رفتار سیاسی در سازمانهای دولتی، با توجه به ادبیات تحقیق شناسایی می گردند و در پایان این مرحله مدل مفهومی اولیه می گردد. در گام دوم به وسیله مصاحبه نسبت به شناسایی آندسته از رفتارهایی که در هنگام انتصابات مدیران بیشتر خود را بروز می دهند اقدام نموده که می تواند منجر به شناسایی و تفکیک رفتارهای سیاسی مخرب از سازنده گردد. در پایان این گام نیز مدل مفهومی اولیه خواهد شد. و در گام سوم و نهای در جهت تایید و یا رد مدل تدوین شده نهایی با استفاده از روش های پژوهش کمی، تکنیک های دلفی پرسشنامه ای مبتنی بر داده های حاصل از مرحله کیفی، مدل مورد آزمون قرار خواهد گرفت و اعتبار و اجماع متخصصین بر مدل مفهومی پژوهش مورد سنجش قرار می گیرد. مراحل انجام کار به این صورت بود که با خبرگانی که بعدا ویژگی آنها ذکر خواهد شد مصاحبه هایی انجام گرفت فهرستی از دیدگاه و نظرات آنها تهیه شد، اظهار نظر های تکراری حذف و از نقطه نظرات ارائه شده، مولفه ها استخراج گردید. جامعه آماری در فاز اول و بخش کیفی پژوهش را اساتید، متخصصان و خبرگان دانشگاهی در زمینه رفتار سازمانی و منابع انسانی و همچنین

خبرگان سیستم دولتی با دارا بودن یکی از مشخصات عضو هیات علمی دانشگاه و صاحب نظر در خصوص رفتار سیاسی، دارای حداقل ۵ سال سابقه تدریس و دارای مقالات تالیفی و پژوهش در خصوص رفتار سیاسی می باشد و همچنین کارمندان شاغل در ادارات دولتی که ملاک های ما برای انتخاب آنها داشتن حداقل ۱۵ سال سابقه کار در سازمانهای دولتی (سازمان بیمه سلامت ایران) و سابقه کار در پست های مدیر کل یا معاون بوده است. روش نمونه گیری در پژوهش حاضر، نمونه گیری هدفمند است. ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش در فاز اول مصاحبه نیمه ساختاریافته بود در مرحله دوم برای تایید کدهای استخراج شده از خبرگان از روش دلفی استفاده شد. در مرحله سوم برای برازش مدل از معادلات ساختاری، تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردید که با استفاده از نرم افزار Smart PLS و SPSS صورت گرفته است.

یافته ها

با استفاده از بصیرت معنی دار (کلایزی، ۱۹۷۸) باید توضیحی جامع از پدیده مورد بررسی را در یک ساختار منظم و بدون ابهام طبقه بندی کرد.

جدول ۱. ساختار بندی و طبقه بندی پدیده ها

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز اولیه	
عوامل علی	برون سازمانی	خط مشی دولت	
		انتخابات	
		فرهنگ جامعه	
		تعاملات برون سازمانی	حامیان مالی
			نمایندگان مجلس
			کارکنان ارشد دولت
			نمایندگان ولی فقیه
		توجه به نظر خبرگان در انتصابات	
		قوانین کشور	
		فردی	تلاش برای کسب منافع
	روابط حزبی		
	حمایت دوستان قدیمی		
	تجربه و سابقه		
	مهارت		

		روابط با مدیران	
	سازمانی	شایسته/بایسته سالاری	سطح ارتباطات
			سطح مهارتی تجربی
		فرهنگ سازمانی	
		قوانین سازمانی	شفاف سازی گردش شغلی
			ویژگی های شغل
		ارتباط سیاست و مدیریت در سازمان	
		مرجع تامین بودجه	بازار آزاد
			دولت

محقق در مرحله پنجم در شکل گیری رفتارهای سیاسی در انتصاب مدیران منابع انسانی سی و هفت مولفه فوق الذکر (مرحله چهارم) را در شش بعد کلی و اساسی (ساختار سازمانی، جو سازمانی، آموزش و توسعه، جذب و بکارگیری کارکنان، برون سازمانی، تعارض منافع) با استفاده از نظرات استاد راهنما و مشاور استخراج کرد. سرانجام برای اعتبار بخشی، شرکت کنندگان نتایج آنالیز را ارزشیابی می نمایند. جهت تأیید نهایی نزد ۱۶ تن از اساتید رشته ی مدیریت دولتی در شاخه های مختلف ارسال گردید و بازخوردهای حاصله گویای تأیید مدل و الگوی بدست آمده از مصاحبه ها و مراحل شش گانه انجام پذیرفته بوده است.

برآورد و آزمون الگوهای اندازه گیری (الگوهای عاملی تأییدی)

جهت مشخص کردن اینکه شاخص ها تا چه اندازه برای الگوهای اندازه گیری قابل قبول می باشند ابتدا باید تمام الگوهای اندازه گیری را جداگانه مورد تحلیل قرار گیرد. تحلیل عاملی تأییدی مدل پژوهش با استفاده از نرم افزار PLS اجرا شده است. بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تأثیر هر کدام از شاخص ها یا گویه ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می دهد. با توجه به جداول ۲ می توان بارهای عاملی هر یک از گویه ها و شاخص ها را برای هر یک از ابعاد مدل تحقیق مشاهده نمود. همان طور که نتایج نشان می دهد تمامی بارهای عاملی بزرگ تر از ۰.۵ هستند که نشان دهنده روایی از نوع همگرا است. (سبحانی فرد، ۱۳۹۵: ۷۶) نتایج تحلیل عاملی تأییدی و روایی همگرا را به تفکیک هر متغیر در جدول ۲ نشان داده شده است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی و روایی همگرا برای مقوله محوری را به تفکیک هر متغیر در جدول ۲ نشان داده می شود.

جدول شماره ۲. بارهای عاملی، ضرایب معناداری عوامل علی با استفاده از PLS			
شاخص ها	بار عاملی	ضرایب معناداری	تأیید یا رد روابط
خط مشی دولت	۰/۷۹۹	۸/۱۳۲	تأیید
انتخابات	۰/۷۲۷	۶/۴۱۴	تأیید
تعاملات برون سازمانی با حامیان مالی، نمایندگان مجلس و	۰/۷۰۶	۶/۷۲۱	تأیید
توجه به نظر خبرگان در انتصابات	۰/۷۹۳	۷/۶۱۲	تأیید
تأثیرگذاری سیاست مبتنی بر نتایج	۰/۷۹۷	۵/۷۸۳	تأیید
تلاش برای کسب منافع	۰/۸۲۲	۵/۴۹۲	تأیید
روابط حزبی و جناحی	۰/۷۲۷	۵/۴۶۸	تأیید
حمایت دوستان قدیمی	۰/۷۰۱	۵/۷۰۷	تأیید
تجربه و سابقه	۰/۷۳۸	۷/۶۲۱	تأیید
مهارت	۰/۷۳۲	۵/۶۶۶	تأیید

روابط با مدیران	۰/۷۵۷	۵/۷۳۲	تأیید
انگیزه ها، خصوصیات موفقیت آمیز سیاسی	۰/۷۴۷	۵/۸۰۹	تأیید
فرصت گرفتن ترفیع	۰/۷۳۸	۵/۷۱۸	تأیید
محرک‌های شناختی و عاطفی رفتار سیاسی در محل کار (*)	۰/۷۴۵	۵/۴۴۴	تأیید
وابستگی شغلی	۰/۷۱۵	۵/۶۰۲	تأیید
شایسته سالاری	۰/۷۵۵	۵/۳۹۸	تأیید
فرهنگ سازمانی	۰/۷۳۱	۵/۳۷۷	تأیید
قوانین سازمانی	۰/۷۲۷	۵/۵۳۲	تأیید
اندازه سازمان	۰/۷۰۱	۵/۵۷۷	تأیید
ارتباط سیاست و مدیریت در سازمان	۰/۷۱۳	۵/۶۱۱	تأیید
خط مشی های سازمان	۰/۷۴۹	۵/۷۰۱	تأیید
رفتار سیاسی در محل کار	۰/۸۰۳	۶/۷۸۹	تأیید
محیط سیاسی در سازمان	۰/۸۱۶	۶/۹۳۱	تأیید
مرجع تامین بودجه	۰/۷۰۷	۶/۴۹۸	تأیید

بحث و نتیجه گیری

بر اساس مصاحبه‌های انجام شده و مطالعه متون تخصصی مرتبط با ادبیات رفتارهای سیاسی و نتایج حاصل از کدگذاری انتخابی، عوامل موثر بر شکل‌گیری رفتارهای سیاسی در سازمان‌های دولتی عبارتند از: خط مشی دولت - انتخابات - تعاملات برون سازمانی با حامیان مالی، نمایندگان مجلس و - توجه به نظر خبرگان در انتصابات - تأثیرگذاری سیاست مبتنی بر نتایج - تلاش برای کسب منافع - روابط حزبی و جناحی - حمایت دوستان قدیمی - تجربه و سابقه - مهارت - روابط با مدیران - انگیزه ها، خصوصیات موفقیت آمیز سیاسی - فرصت گرفتن ترفیع - محرک‌های شناختی و عاطفی رفتار سیاسی در محل کار - وابستگی شغلی - شایسته سالاری - فرهنگ سازمانی - قوانین سازمانی - اندازه سازمان - ارتباط سیاست و مدیریت در سازمان - خط مشی های سازمان - رفتار سیاسی در محل کار - محیط سیاسی در سازمان - مرجع تامین بودجه. در هر سازمانی و به ویژه در سازمان های دولتی حرکت در درون یک محدوده مشخص و تعیین شده اتفاق خواهد افتاد که این محدوده چنانچه شفافیت لازم را نداشته باشد، منجر به شکل‌گیری ائتلافات درون سازمانی خواهد شد. همچنین مساله انتخابات که به صورت دوره های ۴ ساله در کشور برگزار می‌گردد، منجر به تغییر رویه‌ها از سوی سیاست گذاران معرفی شده گردیده و عمدتاً آنچه عملاً شاهد آن هستیم این است که با وقوع انتخابات، عزل و نصب‌های جدیدی در سازمان های دولتی متاثر از انتخابات و فرد برگزیده دیده می‌شود. همچنین به دلیل این که امروزه سازمان ها نمی‌توانند بدون تعامل با محیط بیرونی به ادامه

فعالیت پردازند، تعاملات برون سازمانی با سازمان‌های مختلف یا با حمایت‌گران مالی و نمایندگان مجلس دور از انتظار نیست به گونه‌ای که روابط بر ضابطه پیشی گرفته و سازمان‌ها را بیمار نموده است. آنچه در دامنه و محدوده انتصابات سیاسی رخ خواهد داد، تأثیرگذاری سیاست مبتنی بر نتایج - تلاش برای کسب منافع - روابط حزبی و جناحی - حمایت دوستان قدیمی می باشد که همگی روابطی خارج از استانداردها و ضوابط تعیین شده در هر سازمان است. همچنین یکی از مهمترین معیارهای عزل و نصب ها در حالت استاندارد در کلیه سازمان ها فارغ از نتایج ارزشیابی عملکردی کارکنان، بحث تجربه و سابقه می باشد که این از دو جنبه مثبت و منفی قابل بحث است زیرا سابقه کاری که در آن اثری از توانمندسازی و کسب مهارت وجود نداشته باشد، قاعدتا منجر به تأثیرات مثبتی در پیشرفت امور سازمانی نخواهد داشت. همچنین توانمندی و مهارت نیز می تواند دلیل محکمی در بروز رفتارهای سیاسی شایسته در سازمان باشد زیرا انتخاب کارکنان مبتنی بر اصول و قاعده شایسته سالاری خواهد بود. عامل دیگری که به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای سیاسی در سازمان معرفی گردید، انگیزه ها و خصوصیات موفقیت آمیز سیاسی می باشد. چنانچه افراد به طور ذاتی یا اکتسابی از توانمندی سیاسی برخوردار باشند یا ارتباطاتی با افراد سیاسی رده بالا داشته باشند عمدتا برای مدیران سازمان ها که تفکر سیاسی در اولویت انتخاب هایشان است، مد نظر قرار می گیرند. همچنین از آنجایی که هر سازمانی در استقرار و بقای خود و پیشبرد اهداف سازمانی وابسته به تامین بودجه می باشد، حوزه ای که در این زمینه از سازمان حمایت می کند همواره در انتخاب ها و رویه های سازمانی نقش کنترل گری را خواهد داشت و به دلیل انتظاراتی که در ازای ارائه امتیازات با سازمان مربوطه داشته است، ممکن است تقاضاهایی خارج از استاندارد به ویژه در انتصاب افراد مد نظر داشته باشد. همچنین فرهنگ سازمانی از این بعد که تا چه اندازه طرفدار شایسته سالاری باشد یا خیر می تواند بر انتخاب های سیاسی در سازمان نقش داشته باشد و در بسیاری از موارد علاوه بر خط مشی های تعیین شده در سازمان به دلیل ارزش ها و باورهای موجود در سازمان تناقضاتی را در رفتارهای مدیران ایجاد نماید. فرهنگ غالب جامعه و تأثیر آن بر خرده فرهنگ های داخلی در یک سیستم اداری به راحتی مشاوره های مراکز قدرت و ذینفعان بیرونی در امر انتصابات و تفویض پستهای مهم و کلیدی در سازمانها را پذیرا می باشد.

پذیرش توصیه های برون سازمانی در امر انتصابات، این برداشت را در داخل در بین کارکنان ایجاد می نماید که یکی از راههای کسب پستهای مدیریتی در سازمانهای دولتی و کسب قدرت و جایگاه ویژه، ارتباط با مراکز قدرت و عوامل و ذینفعان بیرون از سازمان می باشد. انتخابات، فرهنگ حاکم بر جامعه، حامیان مالی و تامین کنندگان بودجه، نقش کارکنان ارشد و حتی بازنشستگان، قوانین کشور و از همه مهمتر نقش نمایندگان محترم مجلس شورای اسلامی را نمی توان در بروز و یا عدم بروز رفتارهای سیاسی در یک سازمان دولتی را به عنوان عوامل بیرونی نادیده انگاشت.

براساس دسته بندی‌های صورت گرفته شده توسط محقق و همچنین نتایج دلفی تمرکز، رسمیت در قوانین و فرایند کاری سازمان، پیچیدگی در ساختار سازمانی، مأموریت های سازمان، سقف شیشه‌ای، سیستم ارزشیابی عملکرد، تصمیم‌گیری مبتنی بر رای افراد، اراده سیاسی رهبر، توانایی سیاسی رهبر در تحقق رفتار سیاسی، تعداد مراجعین/ذینفعان، میزان مشارکت در تصمیم‌گیری افراد و سیستم ارزیابی عملکرد مبهم می تواند در شکل‌گیری

رفتار سیاسی نقش داشته باشد. ساختار سازمانی شیوه‌ای است که به وسیله آن فعالیت‌های سازمانی تقسیم، سازماندهی و هماهنگ می‌شوند. سازمان‌ها، ساختارهایی را به وجود می‌آورند تا فعالیت‌های عوامل انجام کار را هماهنگ کرده و کارهای اعضا را کنترل کنند. ساختار سازمانی تصریح می‌کند که وظایف، چگونه تخصیص داده شوند، چه شخصی به چه کسی گزارش دهد و سازوکارهای هماهنگی رسمی، همچنین الگوهای تعاملی سازمانی که باید رعایت شوند کدامند. ساختار سازمانی تعیین‌کننده روابط رسمی و نشان‌دهنده سطوحی است که در سلسله مراتب اداری وجود دارد و حیطه کنترل مدیران را مشخص می‌کند.

ساختار سازمانی تحت تأثیر اهداف، خط مشی، فاصله قدرت، فن آوری اطلاعات و ساختار اداری، اندازه سازمان و کنترل حاکم بر سیستم قرار دارد. ساختار سازمانی، چارچوبی است که مدیران برای تقسیم و هماهنگی فعالیت‌های اعضای سازمان آن را ایجاد می‌کنند. هر یک از این عوامل تأثیر گزار فوق به تنهایی می‌تواند در بروز و یا تعدیل رفتار سیاسی در یک سیستم و سازمان دولتی تعیین‌کننده باشند.

همچنین سیستم ارزشیابی عملکرد نیز مساله‌ای است که نحوه پاداش‌ها و تنبیهات افراد سازمان به راحتی توسط این سیستم در صورتی که استاندارد محور نباشد، صورت می‌گیرد. شناخت پیامدهای مورد انتظار ارزشیابی عملکرد در به مدیران کمک می‌کند که برای دستیابی به آن پیامدها بر فرآیند ارزشیابی تمرکز کنند. پیامدهای مورد انتظار ارزشیابی عملکرد شامل: ۱- بهبود عملکرد ۲- شناخت نیازهای آموزشی و بهسازی پرسنلی ۳- فراهم کردن مبنایی برای پاداش‌ها و انگیزش می‌باشد. انتظار می‌رود که یک سیستم ارزشیابی عملکرد روا و پایا اطلاعاتی درباره نقاط قوت و نیازهای فرد ارزشیابی‌شونده برای مدیران و همچنین فردی که مورد ارزشیابی قرار گرفته، فراهم کند. اگر این اطلاعات در جهت تقویت نقاط قوت ارزشیابی‌شونده و برنامه‌ریزی برای فراهم کردن پیشرفت در زمینه‌هایی که نیاز است مورد استفاده قرار گیرد، می‌تواند باعث بهبود عملکرد، انگیزش و بهره‌وری شود. در غیر اینصورت ابزاری برای بروز رفتارهای سیاسی مخرب و سمی از سوی مدیران می‌باشد که میت‌واند منجر به نارضایتی کارکنان و عملکرد منفی گردد.

بر اساس یافته‌ها می‌توان گفت که در سازمان‌ها سیاست یک واقعیت زندگی است. آنان که نتوانند متوجه رفتارهای سیاسی بشوند نمی‌توانند این واقعیت را درک کنند که سازمان یک سیستم سیاسی است. اگر امکان داشت همه سازمانها و گروه‌های رسمی موجود در درون سازمانها با این خصوصیات تعریف شوند دنیا گلستان می‌شد: حامی و پشتیبان، هماهنگ، بی‌غرض، بدون نظر شخصی، مورد اعتماد و اطمینان، یاری‌دهنده، خیرخواه و دارای روح تعاون و همکاری. یک دیدگاه غیرسیاسی می‌تواند ما را هدایت کند تا متقاعد شویم که کارکنان و اعضای سازمان همیشه در جهت تامین هدف‌های سازمان گام برمی‌دارند و بدان‌گونه رفتار می‌کنند. برعکس یک دیدگاه سیاسی موجب خواهد شد تا بسیاری از چیزهایی را که می‌بینیم به صورت نوعی رفتار نامعقول و بدون منطق در سازمان بپنداریم. بر همین اساس می‌توان استدلال کرد مثلاً چرا کارکنان و اعضای سازمانها، اطلاعات را نزد خود نگه میدارند و می‌کوشند تا آنها را پنهان نمایند، میزان تولید و بازدهی خود را محدود می‌کنند، درباره موفقیت‌های خود تبلیغات زیادی

می نمایند، 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 میزنند تا بتوانند اثربخشی و کارایی سازمان را بسیار عالی نشان دهند. لازم است که در تدوین چشم انداز یا ماموریت سازمانی به توانمندسازی کارکنان توجه شود. استراتژی های و راهبردهای مناسب تدوین شود. شرایط و امکانات لازم برای اجرایی کردن استراتژی های توانمندسازی فراهم گردد. رفتار سیاسی همیشه رفتار بدی در سازمانها نیست از این رو باید رفتارهای سیاسی مخرب را اداره کرد و اگر چه بسیاری از مدیران اجرایی موفق می گویند که آنها بدون استفاده از رفتار سیاسی پیشرفت کردند اما واقعیت این است که مهارت های سیاسی هم مهم هستند در حقیقت مطالعات نشان می دهد که آگاهی یافتن از سیاستها و استفاده از مهارت های سیاسی عمل مثبتی است و چنانچه مدیری بخواهد هم اثربخش و هم موفق شود راه های ماهرانه برای او مهم هستند اعمال رفتار سیاسی باید با توجه به آنچه برای یک سازمان مفید است باشد.

همانگونه که پیشتر بدان اشاره شد سیاست یکی از ارکان جدا ناپذیر یک سازمان دولتی می باشد و جدا کردن بعد سیاسی از امور سازمانهای دولتی دور از انتظار به نظر می رسد. بعد سیاسی در کنار ابعاد مدیریتی و حقوقی، تشکیل دهنده ابعاد مدیریت دولتی در سازمان دولتی می باشد و از اینرو بروز رفتارهای سیاسی در امورات مختلف یک سازمان توسط کارکنان و مخصوصا مدیران یک امر اجتناب ناپذیر می باشد. دیدگاه بسیاری از افراد در خصوص رفتار سیاسی بیشتر بر جنبه منفی آن متمرکز می باشد اما می بایست به این امر واقف بود که رفتار سیاسی می تواند جنبه های مثبت متعددی داشته باشد.

اکثر ارگانهای دولتی برای بفا نیاز به تصویب، تخصیص و اخذ بودجه از ارگانهای ذیربطاز جمله مجلس شورای اسلامی و سازمان برنامه و بودجه دارند و چانه زنی های نرسوم بده بستانهای معمول. همچنین ایجاد ارتباطات گسترده جهت تخصیص و اخذ این بودجه ها، نیازمند رفتار سیاسی و ایجاد ارتباطات سیاسی از سوی مدیران ارشد این دستگاه ها می باشد.

یکی از وظایف مدیران ارشد و حتی مدیران میانی و کارکنان، معرفی بهتر عملکرد و کارایی دستگاه خود در راستای خدمت گذاری به شهروندان می باشد. ایجاد ارتباط مثبت و ایجاد فضایی در راستای معرفی این خدمات از طریق مختلف از جمله تریبونهای نماز جمعه و حتی تریبون مجلس شورای اسلامی و رایزنی با نمایندگان محترم مجلس شورای اسلامی جهت تصویب قوانین تسهیل کننده در راستای دست یابی به اهداف سازمانی، می تواند بیان کننده یک رفتار سیاسی مثبت باشد.

بنابراین می توان به این نتیجه رسید و عنوان نمود که آندسته از رفتارهای سیاسی که در راستای منافع سازمانی صورت می پذیرند را به عنوان رفتار سیاسی مثبت و آندسته از رفتارهای سیاسی که در راستای منافع شخصی، گروهی و جناحی گام بر می دارند را رفتار سیاسی منفی معرفی نمود.

آنچه که مشخص است هدایت این گونه رفتارها و سمت و سو دادن آنها به سمت حداکثر نمودن منافع سازمانی از وظایف مدیران ارشد می باشد و آنچه که محرز می باشد مدیران هیچ گاه نباید و نمی توانند در راستای حذف، سرکوب و تنبیه این گونه رفتار های شایع در سازمان گام بردارند.

منابع

۱. طاهری حاجی وند احسان و همکاران (۱۳۹۹)، تجزیه و تحلیل شکل گیری دانش میان رشته ای «ژنوپولیتیک» و تبیین رفتار سیاسی بر مبنای طبیعت ژنتیک انسانی، فصلنامه تحقیقات سیاسی و بینالمللی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرضا. ۴(۳): ۶۷-۷۰.
۲. ابراهیم پور آهندانی، ع.، جعفری نیا، س.، حسن پور، ا.، و خیراندیش، م. (۱۳۹۸). الگوی عوامل بروز رفتارهای سیاسی انحرافی در صنعت بانکداری؛ کاربرد رویکرد کیفی. مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۱۱(۴)، ۱۵۷-۱۷۱.
۳. اسلامی، ا. (۱۴۰۱). بررسی رفتارهای دینی و سیاسی شهروندان حنفی مذهب: جزء پژوهی شهر گرگان. پژوهش های ادیبانی، ۱۰(۱۹)، ۱۸۰-۲۱۰.
۴. اسماعیلی رنجبر، ح.، و سلاجقه، س. (۱۳۹۷). تاثیر رفتار سیاسی بر اثربخشی سازمان. ارائه شده در دومین کنفرانس علمی پژوهشی دستاوردهای نوین در مطالعات علوم مدیریت، حسابداری و اقتصاد ایران..
۵. انصاری، باقر. (۱۴۰۱). مدیریت تعارض منافع در بخش عمومی. مطالعات حقوق عمومی (حقوق). ۵(۲): ۱-۲۳.
۶. امیری، افلاطون؛ صدیقی خودیدک، مرضیه (۱۳۹۷)، بررسی رابطه رفتار سیاسی و سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بم، مطالعات مدیریت و کارآفرینی. ۴(۱): ۱۱۷-۱۳۴.
۷. بیکزاد جعفر، رزمجو مریم، رحمتی مریم (۱۳۹۹) الگوسازی تأثیر مدیریت جهادی و رفتار سیاسی بر بهره وری نیروی انسانی با نقش واسطه ای فضیلت سازمانی، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی. ۱۶(۶): ۳۶-۵۶.
۸. بیکزاد، جعفر، رزمجو، مریم، و رحمتی، مریم. (۱۴۰۰). الگوسازی تأثیر مدیریت جهادی و رفتار سیاسی بر بهره وری نیروی انسانی با نقش واسطه ای فضیلت سازمانی. توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۶۰(۱۶)، ۲۷-۵۴.
۹. پورصادق، ن.، زعفرانی، ر. ذ. و رضایی، ا. (۱۳۹۷). شناسایی معیارهای ارزیابی رفتار سیاسی مدیران ارشد بانک مسکن ایران با استفاده از تکنیک آزمایش و تحلیل تصمیم گیری (DEMATEL) - دلفی فازی. ۳(۸): مدیریت فردا.
۱۰. پورکمره، مونا. (۱۳۹۹). رفتارهای سیاسی مثبت و منفی در سازمان و عوامل موثر بر آن، ششمین کنفرانس ملی علوم انسانی و مطالعات مدیریت.
۱۱. ترک زاده، ج.، ایزدی، ف.، و مزگی نژاد، س. (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.
۱۲. ترک زاده، ج.، و فریدونی، ف. (۱۳۹۷). پیش بینی شیوع رفتارهای سیاسی سازمانی در انواع جو سازمانی. جامعه شناسی کاربردی، ۲۹(۳)، ۱۱۷-۱۳۸.
۱۳. ثنائی، م.، جعفریانی، ح.، و سامانیان، م. (۱۴۰۱). بازنمایی الگوی رفتار سیاسی مدیران دولتی با رویکرد پدیدارشناسی. مطالعات رفتار سازمانی، ۱۱(۱): ۵۵-۸۲.
۱۴. خداداد نژاد، ع.، غلامی، ع.، و دانش فرد، ک. ا. (۱۳۹۹). شناسایی علل شکل گیری رفتارهای سیاسی کارکنان با رویکرد فردی و فرهنگ سازمانی در شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران. مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۲(۴۵)، ۶۱-۸۴.
۱۵. رحمن نژاد، ارسلان، یاری حاج عطالو، جهانگیر، ملکی آوارسین، صادق، و حسینی، رفیق. (۱۴۰۰). مدل یابی ساختاری سکوت سازمانی بر اساس ادراک از رفتارهای سیاسی و حسادت سازمانی با نقش میانجی سازگاری شغلی (مطالعه موردی: کارکنان). تدریس پژوهی، ۲۳(۹)، ۱-۲۰.
۱۶. رضائیان، ع. (۱۳۹۳). مبانی سازمان و مدیریت. انتشارات سمت.
۱۷. زارعی محمد آبادی، محمد جواد، شاکر اردکانی، محمد، (۱۳۹۷) بررسی تأثیر مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی بر رفتار سیاسی کارکنان، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی. ۲(۵): ۱۵۳-۱۲۷.
۱۸. سالاریان زاده، محمدحسین. جعفری سیریزی، مهدی. یارمحمدیان، محمدحسین. ماهر، علی. (۱۳۹۰) آموزش مدیران وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بر اساس الگوی شایستگی مدار، مدیریت اطلاعات سلامت. ۸(۸): ۴۳-۵۶.
۱۹. سلطانی فتح، م.، کیاکجوری، د.، اسلامی، س.، و فرخ سرشت، ب. (۱۴۰۰). ارائه مدلی به منظور شناسایی سبک رفتار سیاسی مدیران در بخش خصوصی. مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"، ۲۰(۲)، ۳۵۳-۳۷۳.
۲۰. سلاجقه سنجر، رستخیز مهسا (۱۴۰۰) بررسی رابطه بین مهارت های سیاسی مدیران بر رفتار سیاسی آنها با توجه به نقش میانجی ادراک از فضای سیاسی در دستگاه های اجرایی شهر کرمان، پژوهشنامه اورمزد، ۵(۴): ۳۶-۵۶.
۲۱. سمیعی اصفهانی، ع.، شفیعی سیف آبادی، م.، و یعقوب نیا، ح. (۱۳۹۷). فرهنگ سیاسی و تأثیر آن بر رفتار نخبگان و توسعه سیاسی در دوره پهلوی دوم. جامعه شناسی سیاسی ایران، ۱(۱): ۱۰۵-۱۲۹.

۲۲. شهریاری، ح. (۱۳۹۹). رفتار سیاسی-اجتماعی ویروس کرونای جدید (کووید-۱۹) (با نگاهی به شرایط سیاسی-اجتماعی ایران). پژوهشنامه علوم سیاسی، ۵(۲): ۱۴۷-۱۸۲.
۲۳. طالقانی، م.، علوی، س.، و بانکی، س. (۱۳۹۷). بررسی رابطه ادراک کارکنان از رفتارهای سیاسی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان: مطالعه نقش میانجی بدگمانی شناختی. علوم مدیریت ایران، ۳(۵)، ۳۳-۵۲.
۲۴. طاهری، محمدحسین، و عطایی، محمد. (۱۴۰۰). طراحی مدل رفتار سیاسی در سازمان های دولتی ایران. رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۳(۵): ۱۰۷۸-۱۰۹۸.
۲۵. ططری منوچهر و همکاران (۱۳۹۸)، ارائه الگوی اثر بدبینی سازمانی و رفتار سیاسی بر سلامت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان، مجله پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی. ۲(۴): ۸۹-۱۰۰.
۲۶. عابدیان دهقانی، ش.، نقشبندی، س. ص. ا.، و صفائی، ع. م. (۱۳۹۹). طراحی مدل اثر امنیت شغلی و رفتارهای سیاسی بر بدبینی و منزلت سازمانی (مورد مطالعه: فدراسیون های منتخب ورزشی). دوماهنامه مطالعات مدیریت ورزشی. ۱۱(۷): ۳۵-۵۵.
۲۷. عباس نژاد، ح.، عادل زاده، پ.، و پاشایی فخری، ک. (۱۴۰۰). بررسی کارکرد رفتار سیاسی - سازمانی در حکایت شیر و گاو در کلیله و دمنه. فصل نامه علمی تفسیر و تحلیل متون زبان و ادبیات فارسی (دهخدا)، ۱۳(۵): ۱۹۷-۲۱۸.
۲۸. عزب دفتر، آسیه و رجیبی فرجاد، حاجیه (۱۳۹۸)، تأثیر حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی با توجه به نقش میانجی رفتار سیاسی. چشمانداز مدیریت دولتی. ۱(۳): ۱۴۱-۱۶۹.
۲۹. علوی، س. و، دوستی، م. (۱۴۰۱). طراحی الگوی رفتار سیاسی در تصمیم گیری راهبردی مدیران ورزش ایران. نشریه علمی دانش سیاسی، ۱۸(۱): ۱۹۹-۲۱۸.
۳۰. عیدی، حسین، کریمی، جواد، و محمدی عسکری آبادی، مسعود. (۱۳۹۸). اثر شایسته سالاری منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی؛ نقش میانجی نوآوری سازمانی. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۶(۲)، ۱۹۵-۲۰۵.
۳۱. غلامی، ع.، خداداد نژاد، ع.، و دانش فرد، ک. (۱۴۰۰). شناسایی، تبیین و سنجش علل شکل گیری رفتارهای سیاسی با رویکرد سازمانی در سازمان های دولتی ایران. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۴۰۰(۴۶)، ۹۱-۹۹.
۳۲. کیخا عالمه، شه بخش قلمی ایمان، (۱۳۹۹) بررسی نقش سوداگری اداری بر بازتابهای مضمحل کننده شغلی با نقش میانجی رفتار سیاسی کارکنان، مجله فرایند مدیریت توسعه. ۳(۳): ۲۶-۴۹.
۳۳. محمدزاده، حسین، و ندیمی، نصراله. (۱۴۰۱). رابطه نوع هویت قومی با رفتار سیاسی و ارزش های فردی دبیران (مطالعه موردی: دبیران مقطع متوسطه شهرستان کامیاران). فصلنامه جامعه پژوهی فرهنگی. ۱۳(۱): ۱-۱۹.
۳۴. مختاری رباب، صفائی علی محمد، پورسلطام حسین (۱۳۹۶) بررسی رابطه عوامل درون سازمانی با رفتار سیاسی براساس نقش تعدیل کنندگی مهارت سیاسی و اراده سیاسی در صنعت ورزش، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران
۳۵. مختاری، ر.، صفائی، ع. م.، و پورسلطانی زرنندی، ح. (۱۳۹۸). آزمون مدلی از عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای سیاسی در سازمانهای ورزشی. مدیریت ورزشی (حرکت)، ۱۱(۱): ۱۱۹-۱۳۱.
۳۶. موسوی، س. ن. ا.، و زارع، ف. (۱۳۹۶). بررسی نقش رفتارهای سیاسی بر بروز رفتارهای منافقانه با توجه به نقش میانجی معنویت. مطالعات رفتار سازمانی، ۶(۴)، ۱۶۱-۱۸۷.
۳۷. مولائی، ز.، و یاری حاج عطالو، ج. (۱۴۰۰). نقش مهارت های ارتباطی مدیران بر رفتارهای سیاسی در مدارس متوسطه شهرستان مراغه.
۳۸. ملازهی، امین. (۱۳۹۵). رابطه عدالت سازمانی و جو سازمانی با تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷(۲) (پیاپی ۲۶)، ۲۰۱-۲۱۳.
۳۹. نقش بندی، س. ا.، میرانی، ک. (۱۳۹۸). اعتباریابی پرسش نامه ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی. مطالعات مدیریت ورزشی (پژوهش در علوم ورزشی). ۱۱(۳): ۱۳۹-۱۵۶.
۴۰. نصیری، نرگس. (۱۳۹۹). نقش آموزش بر بهره وری نیروی انسانی. مدیریت تبلیغات و فروش (رهیافتی در مدیریت بازرگانی)، ۱(۲)، ۳۰-۴۴.
۴۱. نیک پی مطلق بناب، ابراهیم، سپاسی، حسین، نوربخش، پریش، و نوربخش، مهوش. (۱۴۰۰). طراحی مدل علی روابط سبک های رهبری و مدیریت دانش کارکنان با نقش میانجی پذیرش فناوری اطلاعات. مدیریت ارتباطات در رسانه های ورزشی. ۹(۲): ۱۰۹-۱۲۱.

43. Bargsted, M., Ortiz, C., Cáceres, I., & Somma, N. M. (2022). Social and Political Trust in a Low Trust Society. *Political Behavior*, 1–20.
44. Berlin, T. V., Handayani, R., & Oemar, F. (2022). Organizational Culture and Job Satisfaction: The Dark Side of Organizational Politics. *SAINS ORGANISASI*, 1(2), 141–151.
45. Bode Leticia,(2017), Feeling the pressure: Attitudes about volunteering and their
46. Cheung Lewis T.O.,(2019), How does political orientation influence one's environmental attitude and behaviour? Debate over country park conservation in Hong Kong, *Environmental Science and Policy*.
47. Elbanna, S. (2018). The constructive aspect of political behavior in strategic decision-making: The role of diversity. *European Management Journal*, 36(5), 616–626.
48. Ferris, G. R., Ellen III, B. P., McAllister, C. P., & Maher, L. P. (2019). Reorganizing organizational politics research: A review of the literature and identification of future research directions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(4), 299–323.
49. Garg, A., & Tiwari, P. (2015). A synthesis of literature on ethics program for political behaviour in organization. *EDITORIAL ADVISORY BOARD*, 6,
50. Gintis, H. (2016). Homo Ludens: Social rationality and political behavior. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 1(3), 95–109.
51. Hall, A. B., & Yoder, J. (2022). Does homeownership influence political behavior? Evidence from administrative data. *The Journal of Politics*, 84(1), 77-89..
52. Hedva Vinarski-Peretz,(2017), The Shadow Dance of Political Climate: Engagement in Political Behavior in Local Government Authorities, *European Management Journal* 5950: 43-64.
53. KOÇAK, D. (2020). The Relationship between Political Behavior Perception and Prosocial Motivation-Mediating Role of Organizational Trust. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 329–350.
54. Lieberthal, K. (2017). The Organization of Political Power and Its Consequences: The View from the Inside. In *Critical Readings on the Communist Party of China* 4(40): 199-221.
55. Rajabi Farjad, H., & Azab Daftari, A. (2019). The Effecting for Good Governance with Organizational Health and the mediating role of Political behavior. *Public Administration Perspaective*, 10(1), 141–170.
56. Said Elbanna ,2018,The Constructive Aspect of Political Behavior in Strategic Decision-Making:The Role of Diversity, *European Management Journal*.