

تأثیر مهارت سیاسی کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان)

سجاد صالحی کردآبادی^۱، مراد رضایی دیزگاه^۲، اسماعیل صالحی کردآبادی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۹/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۰۵

چکیده

هدف اصلی این مطالعه ارزیابی تأثیر مهارت سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان است. روش شناسی: روش تحقیق توصیفی تحلیلی از نوع کاربردی است. جامعه آماری پژوهش مدیران ستادی اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان، روسا، معاونان و کارکنان ادارات شهرستان‌های استان گیلان به تعداد ۲۹۷ نفر است. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده و با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۱۸۴ نفر تعیین شد. یافته‌ها: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش و تجزیه و تحلیل‌های انجام شده به کمک آزمون رگرسیون بیانگر آن است که مهارت سیاسی و ابعاد آن (توانایی شبکه‌سازی، نفوذ بین فردی، هوشیاری اجتماعی، صمیمیت آشکار) بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیرگذار است. میزان ضریب بتا متناظر مهارت سیاسی و هر یک از ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان به ترتیب عبارت است از: $+۰/۷۶۹$ ، $+۰/۷۲۵$ ، $+۰/۵۰۱$ ، $+۰/۵۶۷$ ، و $+۰/۶۸۶$. نتیجه‌گیری: می‌توان گفت که یکی از متغیرهای تأثیرگذار برای بروز رفتارهای شهروندی سازمانی سطح مهارت سیاسی کارکنان است.

کلید واژه‌ها: توانایی شبکه‌سازی، نفوذ بین فردی، هوشیاری اجتماعی، صمیمیت آشکار، رفتار شهروندی سازمانی

^۱ دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، رشت، ایران

^۲ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، رشت، ایران

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، آموزش و پرورش شهرستان شفت

ایمیل نویسنده مسئول: sajjad.salehi1362@yahoo.com

مقدمه

رفتار شهروندی سازمانی در محیط‌های چالشی سازمان‌های نوین اهمیتی غیرقابل انکار یافته است (ون^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). بر این اساس، امروزه سازمان‌ها به دنبال کارکنانی هستند که علاوه بر انجام کارهای خویش، قادر باشند رفتارهای فرا نقش داشته (لائو^۲ و همکاران، ۲۰۱۶)، بر کار خویش نظارت کنند و مسئولیت فعالیت‌های خود را بپذیرند (جاین^۳، ۲۰۱۵). رفتار شهروندی سازمانی با مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه، باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌ها در سازمان می‌شود (اسلام^۴ و همکاران، ۲۰۱۶). فرد با تعهداتی که نسبت به هنجارهای خود احساس می‌کند رفتارهایی فراتر از نقش و وظایف رسمی خویش انجام می‌دهد. این رفتارها بدون انتظار نسبت به پاداش‌های سازمانی شکل می‌گیرد (ترک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵). رفتار شهروندی سازمانی منجر به کاهش تنش و زمینه‌ی ارتقای بهره‌وری عملکرد افراد را فراهم می‌کند (سیمو^۵ و همکاران، ۲۰۱۶). مطالعات مختلف نشان دهنده‌ی این موضوع است که رفتار شهروندی سازمانی با ایجاد تعهدات فردی و غیررسمی در افراد، به طور مستقیم بر روابط سازمانی افراد اثر مثبت می‌گذارد و آنان را ملزم می‌کند تا در فعالیت‌های کاری خویش توجه و دقت بیشتری داشته باشند (تسای^۶ و لین^۷، ۲۰۱۴). رفتار شهروندی سازمانی به رفتارهای فردی و داوطلبانه‌ی گفته می‌شود که باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود اما مستقیماً به وسیله‌ی سیستم‌های رسمی سازمان به آن پاداش داده نمی‌شود. اهمیت رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌ها و ادارات مختلف انکارناپذیر است. اما هنگامی که صحبت از سازمان‌های خدماتی می‌شود، نگاه‌ها به آن دقیق‌تر و موشکافانه‌تر می‌شود (کاسکنده^۸ و همکاران، ۲۰۱۶). درک و شناخت رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های خدماتی و دولتی، پیامدهای روشن و مثبتی را برای بهبود این رفتارها و متعاقب آن ایفای موثر وظایف و مسئولیت‌های محوله فراهم می‌آورد (دیمیتریادیس^۹، ۲۰۰۷). از آن‌جا که اداره کل سازمان ورزش و جوانان و ادارات تابعه وظیفه‌ی اجرای سیاست عمومی دولت در داخل استان و شهرستان‌ها از طریق هماهنگ ساختن فعالیت‌های مختلف به منظور ایجاد هم‌افزایی بیشتر در بکارگیری جوانان و ایجاد نشاط اجتماعی را عهده‌دار است، همواره وجود رفتار شهروندی سازمانی سبب مطلوبیت بیشتر و تحقق اهداف خواهد شد. این امر ضرورت توجه به این متغیر را بیش از پیش مورد تأکید قرار می‌دهد.

از دیگر سو، سازمان یک عرصه سیاسی است (مینتزبرگ^{۱۰}، ۱۹۸۳) و برای کار در چنین محیطی، اعضای سازمان نه تنها باید قصد شرکت در فعالیت‌های سیاسی را داشته باشند بلکه ضروری است تا دارای مهارت سیاسی^{۱۱} موثر در فرآیندهای سازمانی باشند (مینتزبرگ، ۱۹۸۵). ففر^{۱۲} (۱۹۸۱) معتقد است که کارکنان برای موفقیت در سازمان نیازمند مهارت سیاسی هستند. ففر (۱۹۸۱)، مینتزبرگ (۱۹۸۳) و فریز^{۱۳} و همکاران (۱۹۹۹) هنگامی که در مورد ویژگی‌های خاص مهارت سیاسی صحبت می‌کنند، مهارت سیاسی را «توانایی موثر درک دیگران در محیط کار و استفاده از این دانش برای نفوذ در دیگران به منظور افزایش احتمال دستیابی به اهداف شخصی یا سازمانی» می‌دانند (فریز و همکاران، ۲۰۰۵). مهارت سیاسی شکلی مجزا از مهارت اجتماعی است که هدف آن دستیابی به موفقیت و تحقق اهداف در سطوح فردی و سازمانی است. این مهارت حتی می‌تواند در خارج از محیط سازمانی رخ دهد اما هدف آن نفوذ و موفقیت سازمانی است (فریز و همکاران، ۲۰۰۷). با توجه به محدودیت منابع سازمانی، به کمک مهارت سیاسی می‌توان منافع حداکثری را برای سازمان به ارمغان آورد (لی^{۱۴} و کنگ^{۱۵}، ۲۰۱۵). برای این منظور مینتزبرگ (۱۹۸۳) معتقد است که برای موفقیت سازمان، علاوه بر رهبران، کارکنان نیز باید دارای قابلیت مهارت سیاسی باشند. هم‌چنین، ابعاد عبارتند از: هوشیاری اجتماعی^{۱۶}، نفوذ بین فردی^{۱۷}، توانایی شبکه‌سازی^{۱۸} و صمیمیت آشکار^۱ (فریز و

1. Wen
2. Lau
3. Jain
4. Islam
5. Simo
6. Tsai
7. Lin
8. Kasekende
9. Dimitriades
10. Mintzberg
11. Political Skill
12. Pfeffer
13. Ferris
14. Li
15. Kong
16. Social Astuteness
17. Interpersonal Influence
18. Networking ability

همکاران، ۲۰۰۷). در خصوص ارتباط مهارت سیاسی و رفتار شهروندی سازمانی باید گفت که مهارت سیاسی به معنای سواد چگونگی استفاده از قدرت بوده (مینتزبرگ، ۱۹۸۳، ۱۹۸۵) و ابزاری است که کمک می‌کند تا بدان به اهداف دست یافت (لوتانز^۲ و همکاران، ۱۹۸۸). سازمان‌ها، بدون در نظر گرفتن بزرگی یا کوچکی آن، می‌تواند به عنوان یک نهاد سیاسی دیده شود، و رفتارهای سیاسی نیز از ویژگی‌های ابدی فعالیت‌های سازمانی است (مینتزبرگ، ۱۹۸۳). مطالعات متعدد بیانگر آن است که مهارت سیاسی کارکنان یک عامل بسیار مهم در سازمان محسوب می‌شود. کارکنان دارای مهارت سیاسی بالا نه تنها دارای تعاملات بین فردی مطلوب هستند بلکه دارای ظرفیت لازم برای ایجاد شبکه ارتباطی و سرمایه اجتماعی هستند (لی و کنگ، ۲۰۱۵). مطالعات بیانگر آن است که کارکنانی که روابطی مطلوب، سرشار از اعتماد، و حمایت‌گرانه با مدیران، زیرمجموعه‌های سازمانی و همکاران خود دارند اغلب دارای رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، نوآوری، عدم غیبت، عدم ترک خدمت، عملکرد بالا و تعلق سازمانی هستند (چن^۳ و همکاران، ۲۰۰۷؛ کروپ انزانو^۴ و همکاران، ۲۰۰۳؛ آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۹۰). افراد دارای مهارت بالایی سیاسی قادرند تا شبکه‌های اجتماعی متعددی را به وجود آورند و با ایجاد تعاملات متعدد زمینه همکاری موثر بین خود، مدیران و سایر کارکنان روابطی کارآمد را باعث گردند (لیو^۵ و همکاران، ۲۰۰۴). علاوه بر این، افرادی که از مهارت سیاسی بالایی برخوردارند تمایل بیشتری به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی از خود نشان می‌دهند تا با این کار بین خود و دیگران تمایز ایجاد نموده و به عنوان مزیتی رقابتی از آن بهره‌برند (جواهر^۶ و همکاران، ۲۰۰۸). در نتیجه این سوال مطرح است که آیا مهارت سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان تأثیرگذار است؟

چارچوب نظری پژوهش

در ادامه برای بیان بیش‌تر سوابق موجود درباره‌ی موضوع این پژوهش خلاصه‌ی برخی از تحقیقات انجام شده در ایران و سایر کشورها ارائه می‌گردد.

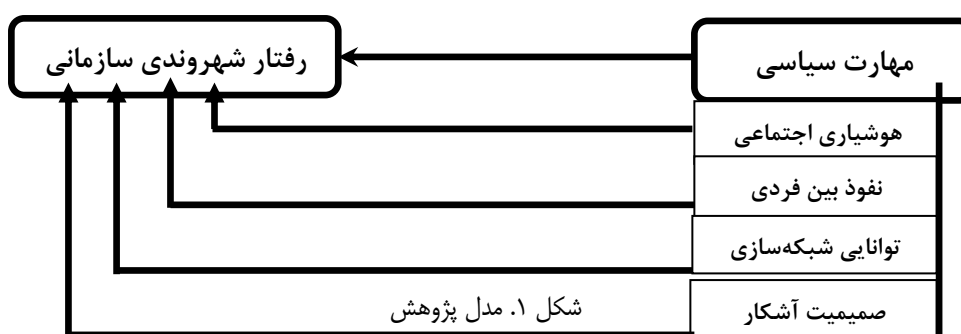
- ✓ درجوش (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای به «تعیین تأثیر ادراک سیاست سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری بدبینی سازمانی و تعدیل‌کنندگی مهارت سیاسی (مورد مطالعه: بیمارستان تامین اجتماعی یزد» پرداخت. بر اساس نتایج بدست آمده ادراک سیاست سازمانی تأثیری مثبت و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی دارد، ادراک سیاست سازمانی تأثیری غیرمستقیم، مثبت و معنادار از طریق بدبینی سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد و مهارت سیاسی رابطه بین ادراک سیاست سازمانی و بدبینی سازمانی را تعدیل می‌کند. همچنین تعدیل‌کنندگی مهارت سیاسی بر رابطه بین بدبینی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تأیید نشد.
- ✓ مقبل‌باعرض و هاودی نژاد (۱۳۹۰) به مطالعه «رابطه ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران: تبیین نقش تعدیل‌گر معنویت سازمانی» پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد معنویت سازمانی رابطه منفی بین ادراک سیاست سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی را به طور معناداری تعدیل می‌کند.
- ✓ رضایی‌والا و جمالی‌باداشیانی (۱۳۹۵) به مطالعه «رفتار سیاسی و نقش آن در سازمان و مدیریت» پرداختند و بیان نمودند که در مورد رفتار سیاسی در سازمان دیدگاه‌های متفاوتی وجود دارد. بعضی به بعد مثبت و مشروع آن توجه دارند و بعضی به بعد منفی و غیر مشروع آن. از دیدگاه مثبت و تئوری‌های مدیریت، رفتار سیاسی یک فرآیند طبیعی در سازمان است که از طریق آن می‌توان تعارض‌ها و اختلاف‌های بین گروه‌های ذی‌نفع را بررسی و حل و فصل نمود و بر منابع و رضایت گروه‌های مختلف تأکید کرد. در این مطالعه آورده شده است که رفتارهای سیاسی می‌تواند مانند شمشیری دوطرفه عمل کند، از یک طرف، اهداف سازمان را تحقق می‌بخشد و از طرف دیگر مانع نیل به اهداف سازمان هستند. در رفتار سیاسی افراد می‌کوشند با بروز رفتارهای مثبت و منفی یا به هدف سازمان جامه عمل بپوشند یا به مخالفت با آن بپردازند. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که رفتارهای سیاسی در سازمان‌ها وجود دارد و سازمان‌ها باید از این رفتارها در جهت افزایش بهره‌وری سازمان استفاده و آن را مدیریت کنند.

1. Apparent Sincerity
2. Luthans
3. Chen
4. Cropanzano
5. Eisenberger
6. Lio
7. Jawahar

✓ لی و کونگ (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای به «تاثیر مهارت سیاسی کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی» در میان ۲۲۷ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی در چین پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که مهارت سیاسی کارکنان نه تنها در برخورد و ایجاد رابطه با رهبران و مدیران برای کارکنان مفید است، بلکه می‌تواند امکان بروز رفتارهای شهروندی سازمانی را تحریک کند. هر چه کارکنان دارای مهارت بالایی در بُعد سیاسی باشند امکان بروز رفتارهای شهروندی سازمانی نیز در آنان بیش‌تر مشاهده شده است. افرادی که دارای مهارت سیاسی بالایی باشند به جهت کسب موفقیت‌های بیش‌تر سازمانی و فردی به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی تمایل بیش‌تری دارند.

✓ فریز و همکاران (۲۰۰۹) به مطالعه «تاثیر مهارت سیاسی بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی» پرداختند. داده‌ها از ۲۳۷ نفر از کارکنان یک سازمان دولتی واقع در جنوب شرقی ایالات متحده آمریکا جمع‌آوری شده است. نتایج بیانگر آن است که مهارت سیاسی بر رضایت شغلی اثرگذار بوده و سبب افزایش رضایت شغلی می‌شود. از سویی نیز، رضایت شغلی منجر به افزایش بروز رفتارهای شهروندی سازمانی در بین کارکنان شده است. در مجموع می‌توان گفت که با افزایش سطح مهارت سیاسی کارکنان می‌توان انتظار داشت سطح رضایت شغلی و میزان بروز رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان افزایش یابد.

در مدل مفهومی این پژوهش با توجه به مطالعات انجام شده (راسل^۱ و همکاران، ۲۰۱۶؛ لی و کنگ، ۲۰۱۵؛ فریز و همکاران، ۲۰۰۹؛ درجوش، ۱۳۹۲) مهارت سیاسی نقش متغیر مستقل، و رفتار شهروندی سازمانی متغیر وابسته محسوب می‌شوند همان‌گونه که در شکل شماره ۱ بیان شده است تاثیر مهارت سیاسی با ابعادش یعنی (هوشیاری اجتماعی، نفوذ بین فردی، توانایی شبکه‌سازی و صمیمیت آشکار) بر میزان بروز رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان مورد مطالعه قرار می‌گیرد.



نظر به مدل پژوهش، فرضیه‌ها نیز عبارتند از:

مهارت سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیرگذار است.

هوشیاری اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیرگذار است.

نفوذ بین فردی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیرگذار است.

توانایی شبکه‌سازی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیرگذار است.

صمیمیت آشکار بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیرگذار است.

روش‌شناسی پژوهش

در این مطالعه، روش پژوهش «توصیفی - تحلیلی» است. هم‌چنین نوع کار تحقیقاتی، نیز کاربردی است و محقق، روش پژوهش خود را بر مبنای «توصیفی - تحلیلی، پیمایشی» قرار داده است، توصیفی از این جهت که محقق در صدد بررسی و تحقیق به منظور شناسایی و ارائه‌ی تصویری از تاثیر مهارت سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان است و پیمایشی محسوب می‌شود چرا که داده‌های مورد نظر از طریق نمونه‌گیری از جامعه به دست آمده و مورد استفاده قرار گرفته و در نهایت تحلیل می‌شوند. جامعه‌ی آماری این پژوهش مشتمل بر تمامی کارکنان رسمی و پیمانی شاغل در اداره کل ورزش و جوانان و ادارات تابعه استان گیلان است. معمولاً جامعه‌ی آماری را با N نشان می‌دهند. تعداد کل جامعه آماری ۲۹۷ نفر است. حجم نمونه به کمک فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری جامعه محدود و با استفاده از نمونه‌برداری در دسترس تعیین گردیده است.

از آن جایی که جامعه محدود است، برای به دست آوردن حجم نمونه، از رابطه‌ی زیر استفاده می‌کنیم (آذر و مومنی، ۱۳۹۳):

$$n = \frac{Z^2 \frac{\alpha^2}{2} Sx^2 N}{e^2 N - e^2 + Z^2 \frac{\alpha^2}{2} Sx^2}$$

در نتیجه خواهیم داشت:

$$n = \frac{(1.96^2) * 0.315 * 297}{(0.05^2) 297 - (0.05^2) + (1.96^2) * 0.315} = 184$$

در این پژوهش روش جمع‌آوری داده‌ها روش میدانی بوده و ابزار مورد استفاده جهت جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه است. برای سنجش مهارت سیاسی از چهار بُعدی استفاده می‌شود که فریب و همکاران (۲۰۰۷، ۲۰۰۵) ارائه نموده‌اند. این ابعاد عبارتند از: هوشیاری اجتماعی، نفوذ بین فردی، توانایی شبکه‌سازی و صمیمیت آشکار (فریز و همکاران، ۲۰۰۷). ابزار سنجش مهارت سیاسی شامل ۱۸ سوال است. هوشیاری اجتماعی ۵ سوال، نفوذ بین فردی ۴ سوال، توانایی شبکه‌سازی ۶ سوال، و صمیمیت آشکار هم ۳ سوال را به خود اختصاص داده‌اند (فریز و همکاران، ۲۰۰۵). برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از ۵ بُعدی استفاده می‌شود که بیش‌تر مورد پذیرش محققان بوده و نخستین بار از سوی ارگان^۱ (۱۹۸۸) مطرح شد. این ابعاد عبارتند از: وظیفه‌شناسی، نوع‌دوستی، فضیلت مدنی، تحمل‌پذیری، تواضع. ابزار شامل ۲۴ سوال است. وظیفه‌شناسی (وجدان کاری) ۵ سوال، نوع دوستی ۵ سوال، فضیلت مدنی (آداب اجتماعی) ۴ سوال، تحمل‌پذیری (جوانمردی) ۵ سوال و نزاکت هم ۵ سوال را به خود اختصاص داده‌اند (پودساکوف^۲ و همکاران، ۲۰۰). برای آزمون پایایی پرسش‌نامه ذکر شده، از روش آلفای کرونباخ^۳ استفاده شده است. با توجه به این که آلفاهای محاسبه شده بالاتر از ۰/۷۰ است بنابراین پرسش‌نامه پژوهش دارای پایایی مناسب است.

یافته‌های پژوهش

تمامی تغییرهای این پژوهش بر اساس جدول شماره ۱ توصیف شده‌اند.

جدول ۱. توصیف متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	کم‌ترین	بیش‌ترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
مهارت سیاسی	۳۲۱	۱/۸۲	۵	۳/۵۸	۰/۵۷۵۱۲	۰/۳۳۱
توانایی شبکه‌سازی	۳۲۱	۲	۵	۳/۷۰	۰/۵۷۲۶۸	۰/۳۲۸
نفوذ بین فردی	۳۲۱	۱	۵	۳/۵۴	۰/۸۰۷۷۱	۰/۶۵۲
هوشیاری اجتماعی	۳۲۱	۱/۴۰	۵	۳/۶۲	۰/۷۱۱۸۹	۰/۵۰۷
صمیمیت آشکار	۳۲۱	۱	۵	۳/۴۸	۰/۷۶۳۵۸	۰/۵۸۳
رفتار شهروندی سازمانی	۳۲۱	۱/۵۶	۵	۳/۵۲	۰/۵۸۷۶۰	۰/۳۴۵
وظیفه‌شناسی	۳۲۱	۱/۲۰	۵	۳/۳۴	۰/۶۴۶۳۷	۰/۴۱۸
نوع‌دوستی	۳۲۱	۱/۸۰	۵	۳/۶۴	۰/۶۵۲۳۲	۰/۴۲۶
فضیلت مدنی	۳۲۱	۲	۵	۳/۶۸	۰/۶۰۷۴۲	۰/۳۶۹
تحمل‌پذیری	۳۲۱	۱	۵	۳/۴۰	۰/۶۴۱۴۷	۰/۴۱۱
نزاکت	۳۲۱	۱	۵	۳/۴۰	۰/۸۲۳۳۳	۰/۶۷۶

1. Organ
2. Podsakoff
3. Cronbach's Alpha

بررسی نرمال بودن متغیرها

به منظور بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف و اسمیرنوف^۱ استفاده گردیده است. با توجه به جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود که مقدار سطح معنی‌داری به دست آمده برای آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای تحقیق بیش‌تر از ۰/۰۵ است در نتیجه متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال برخوردار هستند.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
مهارت سیاسی	۰/۶۶۵	۰/۷۶۸
رفتار شهروندی سازمانی	۱/۱۷۰	۰/۱۲۹

آزمون فرضیه‌های تحقیق:

آزمون فرضیه اول

مهارت سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است.

جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که مهارت سیاسی در حدود ۵۹/۲ درصد از رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌نماید. آزمون دوربین-واتسون بین دو متغیر نشان داده است که مشاهدات مستقل از یکدیگر هستند زیرا آماره این آزمون بین (۲/۵ - ۱/۵) قرار گرفته است.

جدول ۳. خلاصه مدل رگرسیون بین مهارت سیاسی و رفتار شهروندی سازمانی

مدل	مقدار R	مربع R	R تعدیل شده	دوربین واتسون
۱	۰/۷۶۹	۰/۵۹۲	۰/۵۹۰	۱/۵۲۰

سطح معنی‌داری در جدول ۴ کم‌تر از ۰/۰۵ است در نتیجه مدل رگرسیون خطی است.

جدول ۴. تحلیل واریانس رگرسیون خطی بین مهارت سیاسی و رفتار شهروندی سازمانی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
۱	رگرسیون	۱	۶۵/۳۶۸	۴۶۲/۱۷۹	۰/۰۰۰
	باقی‌مانده‌ها	۳۱۹	۰/۱۴۱		
	مجموع	۳۲۰	۱۱۰/۴۸۶		

هم‌چنین، با توجه به ستون سطح معنی‌داری در جدول ۵ مشاهده می‌شود که تأثیر مهارت سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی معنی‌دار است. با توجه به علامت مثبت بتا این تأثیر نیز مثبت است. یعنی در صورت تغییر و رشد مهارت سیاسی، رفتار شهروندی سازمانی نیز افزایش می‌یابد. بنابراین مهارت سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان تأثیرگذار بوده و میزان تأثیر برابر با ۰/۷۶۹+ است.

جدول ۵. جدول ضرایب رگرسیون خطی بین مهارت سیاسی و رفتار شهروندی سازمانی

مدل	مقدار B	بتا	مقدار آماره T	سطح معنی‌داری ضرایب بتا
۱	مقدار ثابت	۰/۷۰۲	۵/۲۸۷	۰/۰۰۰
	مهارت سیاسی	۰/۷۸۶	۲۱/۴۹۸	۰/۰۰۰

آزمون فرضیه دوم

هوشیاری اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است.

جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که هوشیاری اجتماعی در حدود ۵۲/۶ درصد از رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌نماید. آزمون دوربین-واتسون بین دو متغیر نشان داده است که مشاهدات مستقل از یکدیگر هستند زیرا آماره این آزمون بین (۲/۵ - ۱/۵) قرار گرفته است. سطح معنی‌داری در جدول شماره ۷ کم‌تر از ۰/۰۵ است در نتیجه مدل رگرسیون خطی است. هم‌چنین، با توجه به ستون سطح معنی‌داری در جدول شماره ۸ مشاهده می‌شود که تأثیر هوشیاری اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی معنی‌دار است. با توجه به علامت مثبت بتا این تأثیر نیز مثبت است. یعنی در صورت تغییر و رشد هوشیاری اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی نیز افزایش می‌یابد. بنابراین هوشیاری اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان تأثیرگذار بوده و میزان تأثیر برابر با ۰/۷۲۵+ است.

1 . Kolmogorov-Smirnov (K-S)

جدول شماره ۶. رگرسیون فرضیه‌های ۲ تا ۵

رگرسیون بین هوشیاری اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی				
مدل	مقدار R	مربع R	مربع R تعدیل شده	دوربین واتسون
۱	۰/۷۲۵	۰/۵۲۶	۰/۵۲۵	۱/۵۵
خلاصه مدل رگرسیون بین نفوذ بین فردی و رفتار شهروندی سازمانی				
مدل	مقدار R	مربع R	مربع R تعدیل شده	دوربین واتسون
۱	۰/۵۰۱	۰/۲۵۱	۰/۲۴۸	۱/۶۴
خلاصه مدل رگرسیون بین توانایی شبکه‌سازی و رفتار شهروندی سازمانی				
مدل	مقدار R	مربع R	مربع R تعدیل شده	دوربین واتسون
۱	۰/۵۶۷	۰/۳۲۱	۰/۳۱۹	۱/۷۰
خلاصه مدل رگرسیون بین صمیمیت آشکار و رفتار شهروندی سازمانی				
مدل	مقدار R	مربع R	مربع R تعدیل شده	دوربین واتسون
۱	۰/۶۸۶	۰/۴۷۱	۰/۴۶۹	۱/۸۳

جدول شماره ۷. تحلیل واریانس فرضیه‌های ۲ تا ۵

تحلیل واریانس رگرسیون خطی بین هوشیاری اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی					
مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
۱	رگرسیون	۱	۵۸/۱۲۶	۳۵۴/۱۲۹	۰/۰۰۰
	باقی‌مانده‌ها	۳۱۹	۰/۱۶۴		
	مجموع	۳۲۰	۱۱۰/۴۸۶		
تحلیل واریانس رگرسیون خطی بین نفوذ بین فردی و رفتار شهروندی سازمانی					
مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
۱	رگرسیون	۱	۲۷/۷۱۵	۱۰۶/۸۱۴	۰/۰۰۰
	باقی‌مانده‌ها	۳۱۹	۰/۲۵۹		
	مجموع	۳۲۰	۱۱۰/۴۸۶		
تحلیل واریانس رگرسیون خطی بین توانایی شبکه‌سازی و رفتار شهروندی سازمانی					
مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
۱	رگرسیون	۱	۳۵/۴۹۸	۱۵۱/۰۱	۰/۰۰۰
	باقی‌مانده‌ها	۳۱۹	۰/۲۳۵		
	مجموع	۳۲۰	۱۱۰/۴۸۶		
تحلیل واریانس رگرسیون خطی بین صمیمیت آشکار و رفتار شهروندی سازمانی					
مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
۱	رگرسیون	۱	۵۲/۰۳۱	۲۸۳/۹۴۷	۰/۰۰۰
	باقی‌مانده‌ها	۳۱۹	۰/۱۸۳		
	مجموع	۳۲۰	۱۱۰/۴۸۶		

جدول شماره ۸. ضرایب رگرسیون خطی فرضیه‌های ۲ تا ۵

جدول ضرایب رگرسیون خطی بین هوشیاری اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی					
مدل	مقدار B	بتا	مقدار آماره T	سطح معنی‌داری ضرایب بتا	
۱	مقدار ثابت	۱/۳۵۲	۱۱/۵۰۹	۰/۰۰۰	
	هوشیاری اجتماعی	۰/۵۹۹	۱۸/۸۱۸	۰/۰۰۰	

جدول ضرایب رگرسیون خطی بین هوشیاری اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی				
مدل	مقدار B	بتا	مقدار آماره T	سطح معنی داری ضرایب بتا
۱	مقدار ثابت	۲/۲۳	۱۷/۴۱	۰/۰۰۰
	نفوذ بین فردی	۰/۳۶۴	۰/۵۰۱	۰/۰۰۰
جدول ضرایب رگرسیون خطی بین توانایی شبکه‌سازی و رفتار شهروندی سازمانی				
مدل	مقدار B	بتا	مقدار آماره T	سطح معنی داری ضرایب بتا
۱	مقدار ثابت	۱/۳۶	۷/۷۱	۰/۰۰۰
	توانایی شبکه‌سازی	۰/۵۸۲	۰/۵۶۷	۰/۰۰۰
جدول ضرایب رگرسیون خطی بین صمیمیت آشکار و رفتار شهروندی سازمانی				
مدل	مقدار B	بتا	مقدار آماره T	سطح معنی داری ضرایب بتا
۱	مقدار ثابت	۱/۶۸۴	۱۷/۰۸	۰/۰۰۰
	صمیمیت آشکار	۰/۵۲۸	۰/۶۸۶	۰/۰۰۰

آزمون فرضیه سوم

نفوذ بین فردی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر گذار است.

جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که نفوذ بین فردی در حدود ۲۵/۱ درصد از رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌نماید. آزمون دوربین-واتسون بین دو متغیر نشان داده است که مشاهدات مستقل از یکدیگر هستند زیرا آماره این آزمون بین (۲/۵ - ۱/۵) قرار گرفته است. سطح معنی‌داری در جدول شماره ۷ کمتر از ۰/۰۵ است در نتیجه مدل رگرسیون خطی است. همچنین، با توجه به ستون سطح معنی‌داری در جدول شماره ۸ مشاهده می‌شود که تأثیر نفوذ بین فردی بر رفتار شهروندی سازمانی معنی‌دار است. با توجه به علامت مثبت بتا این تأثیر نیز مثبت است. یعنی در صورت تغییر و رشد نفوذ بین فردی، رفتار شهروندی سازمانی نیز افزایش می‌یابد. بنابراین نفوذ بین فردی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان تأثیر گذار بوده و میزان تأثیر برابر با ۰/۵۰۱+ است.

آزمون فرضیه چهارم

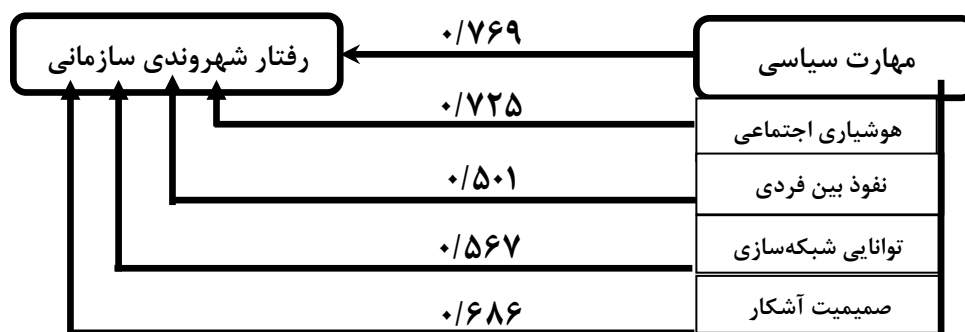
توانایی شبکه‌سازی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر گذار است.

جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که توانایی شبکه‌سازی در حدود ۳۲/۱ درصد از رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌نماید. آزمون دوربین-واتسون بین دو متغیر نشان داده است که مشاهدات مستقل از یکدیگر هستند زیرا آماره این آزمون بین (۲/۵ - ۱/۵) قرار گرفته است. سطح معنی‌داری نیز در جدول شماره ۷ کمتر از ۰/۰۵ است در نتیجه مدل رگرسیون خطی است. همچنین، با توجه به ستون سطح معنی‌داری در جدول شماره ۸ مشاهده می‌شود که تأثیر توانایی شبکه‌سازی بر رفتار شهروندی سازمانی معنی‌دار است. با توجه به علامت مثبت بتا این تأثیر نیز مثبت است. یعنی در صورت تغییر و رشد توانایی شبکه‌سازی، رفتار شهروندی سازمانی نیز افزایش می‌یابد. بنابراین توانایی شبکه‌سازی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان تأثیر گذار بوده و میزان تأثیر برابر با ۰/۵۶۷+ است.

آزمون فرضیه پنجم

صمیمیت آشکار بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر گذار است.

جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که صمیمیت آشکار در حدود ۴۷/۱ درصد از رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌نماید. آزمون دوربین-واتسون بین دو متغیر نشان داده است که مشاهدات مستقل از یکدیگر هستند زیرا آماره این آزمون بین (۲/۵ - ۱/۵) قرار گرفته است. سطح معنی‌داری در جدول شماره ۷ کمتر از ۰/۰۵ است در نتیجه مدل رگرسیون خطی است. همچنین، با توجه به ستون سطح معنی‌داری در جدول شماره ۸ مشاهده می‌شود که تأثیر صمیمیت آشکار بر رفتار شهروندی سازمانی معنی‌دار است. با توجه به علامت مثبت بتا این تأثیر نیز مثبت است. یعنی در صورت تغییر و رشد صمیمیت آشکار، رفتار شهروندی سازمانی نیز افزایش می‌یابد. بنابراین صمیمیت آشکار بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان استانداری و فرمانداری‌های تابعه استان گیلان تأثیر گذار بوده و میزان تأثیر برابر با ۰/۶۸۶+ است. بر این اساس، مطابق شکل شماره ۲ نیز می‌توان نتایج را به صورت خلاصه شده نشان داد.



شکل ۲. نتایج پژوهش

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف ارزیابی تأثیر مهارت سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان انجام پذیرفت. نتایج آزمون فرضیه‌های ۵ گانه این پژوهش و تجزیه و تحلیل‌های انجام شده بیان‌گر این واقعیت است که مهارت سیاسی و تمامی ابعاد آن بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است. در همین راستا ضرورت دارد تا نتایج تحقیق با تحقیقات مشابه نیز مطابقت داده شود. لی و کونگ (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای به «تأثیر مهارت سیاسی کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی» در میان ۲۲۷ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی در چین پرداخته‌اند. این مطالعه به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا کارکنان دارای مهارت سیاسی بالا حاضر به انجام رفتارهای فرانش (رفتار شهروندی سازمانی) هستند؟ یافته‌ها نشان می‌دهد که مهارت سیاسی کارکنان نه تنها در برخورد و ایجاد رابطه با رهبران و مدیران برای کارکنان مفید است، بلکه می‌تواند امکان بروز رفتارهای شهروندی سازمانی را تحریک کند. هر چه کارکنان دارای مهارت بالایی در بُعد سیاسی باشند امکان بروز رفتارهای شهروندی سازمانی نیز در آنان بیش‌تر مشاهده شده است. افرادی که دارای مهارت سیاسی بالایی باشند به جهت کسب موفقیت‌های بیش‌تر سازمانی و فردی به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی تمایل بیش‌تری دارند. در همین راستا، در پژوهش حاضر نیز مشخص گردید که مهارت سیاسی کارکنان می‌تواند تأثیر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان داشته باشد. فریس و همکاران (۲۰۰۹) به مطالعه «تأثیر مهارت سیاسی بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی» پرداختند. داده‌ها از ۲۳۷ نفر از کارکنان یک سازمان دولتی واقع در جنوب شرقی ایالات متحده آمریکا جمع‌آوری شده است. نتایج بیانگر آن است که مهارت سیاسی بر رضایت شغلی اثرگذار بوده و سبب افزایش رضایت شغلی می‌شود. از سویی نیز، رضایت شغلی منجر به افزایش بروز رفتارهای شهروندی سازمانی در بین کارکنان شده است. در مجموع می‌توان گفت که با افزایش سطح مهارت سیاسی کارکنان می‌توان انتظار داشت سطح رضایت شغلی و میزان بروز رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان افزایش یابد. بر این اساس در مطالعه حاضر نیز رابطه بین مهارت سیاسی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ای معنادار و مثبت به دست آمد. مهارت سیاسی و تمامی ابعاد آن (هوشیاری اجتماعی، نفوذ بین فردی، توانایی شبکه‌سازی، صمیمیت آشکار) بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه‌ای مثبت و معنادار را نشان داد.

در ادامه با توجه به فرضیات مطرح شده، پیشنهادهای ارائه می‌گردد:

با توجه به فرضیه اول تحقیق مشخص گردید که مهارت سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان تأثیرگذار است. از آن جا که مهارت سیاسی نیز یکی از توانمندی‌های جدید و قابل آموزش و پرورش بوده و می‌تواند توان کارکنان را در محیط‌های کاری به طور مطلوبی افزایش دهد در نتیجه خواهد توانست سبب بروز رفتارهای شهروندی از سوی کارکنان شود. هر میزان که فرد در سازمان به میزان مهارت‌ها و توانمندی‌های خود در سازمان بیفزاید و بتواند افکار درونی و رفتار بیرونی خود را بهتر تنظیم نماید و بتواند در مقابل احساسات و رفتار دیگران واکنش مناسبی بروز دهد، و بر روابطش با دیگران مسلط بوده و آن‌ها را بهتر مدیریت کند از

مهارت سیاسی بالاتری برخوردار خواهد بود و به تبع آن ضریب احتمال بروز رفتارهای شهروندی سازمانی نیز در این فرد بیش تر خواهد بود. از آنجا که محیط کاری اغلب سازمان‌های کنونی دارای جو سیاسی است در نتیجه اگر خواهان بهبود رفتارهای شهروندی از سوی کارکنان هستیم هستیم باید مهارت سیاسی کارکنان را ارتقا دهیم. بر اساس نتایج مطالعات متعدد و از جمله همین مطالعه، مدیران سازمان می‌توانند با برگزاری دوره‌های آموزش مهارت سیاسی، ارتباطات سازمانی، تعامل با مدیران و مراجعه‌کنندگان، نحوه کسب اطلاعات، کنترل احساسات و هیجانات، ایجاد انگیزه و... ضمن افزایش میزان مهارت سیاسی کارکنان، زمینه را برای بروز رفتارهای شهروندی از سوی آنان فراهم سازند.

مشاهده گردید که هوشیاری اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان اثرگذار است. بنابراین هوشیاری اجتماعی می‌تواند یکی از مولفه‌هایی باشد که سازمان‌ها به منظور ایجاد فضایی که رفتارهای شهروندی سازمانی نمود بیش‌تری داشته باشند بر آن تمرکز کنند. بر این اساس تمرکز بر بهبود توانمندی‌های هوش اجتماعی کارکنان که در نهایت می‌تواند منجر به افزایش رفتارهای شهروندی آنان شود باید از جمله فعالیت‌های اولویت‌دار مدیران صفتی و ستادی اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان باشد. برای رسیدن به این هدف می‌توان با برگزاری دوره‌های روانشناسی، ارتباطات سازمانی و... به کارکنان کمک نمود تا ضمن افزایش آگاهی‌ها و هوشیاری‌های اجتماعی و تسلط بر رموز رفتاری دیگران درک آن، آنان را به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی تشویق نمود. با توجه به فرضیه سوم مشخص گردید که نفوذ بین فردی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان تأثیرگذار است. واضح است که کارکنان در سازمان‌ها حتی بیش از افراد خانواده خود با همکاران خود در ارتباط هستند چرا که ساعات زیادی از وقت روزانه خود را با همکاران خود در محیط‌های کاری می‌گذرانند. بر این اساس هر چه افرادی بتوانند در کنار یکدیگر احساس راحتی و امنیت بیش‌تری نموده و به طور موثری با همکاران خود ارتباط برقرار کنند خواهند توانست ضمن همراه کردن آنان با نظرات خویش، رابطه خود را نیز با آنان گسترش دهند. مجموعه این عوامل خواهد توانست به تقویت رفتارهای شهروندی در سازمان کمک کند. پیشنهاد می‌شود مدیران اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان ضمن ایجاد جو سازمانی مملو از اعتماد و رفاقت سازمانی به جای رقابت سازمانی جوی دوستانه را برای همکاران رقم زده تا آنان بتوانند ضمن احساس راحتی و امنیت کامل در سازمان به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی روی آورند.

مشاهده گردید که توانایی شبکه‌سازی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان تابعه استان گیلان تأثیرگذار است. در سازمانی که افراد دارای توانایی شبکه‌سازی باشند خواهند توانست ضمن ارتباط با افراد صاحب نفوذ و کلیدی در سازمان از پشتیبانی آنان بهره برده و از ارتباطات سازمانی برای پیشبرد امور استفاده کنند. باید گفت که یکی از نقیصه‌های بزرگ سازمان‌ها در بعد رفتاری عدم آموزش صحیح ارتباطات سازمانی، تعاملات بین فردی و برقراری ارتباط است. بوروکراسی زائد اداری و عدم تعامل مدیران با کارکنان و مجموعه‌های تحت امر سبب کاهش توانایی شبکه‌سازی و در نتیجه کاهش میزان مهارت سیاسی کارکنان خواهد بود. هر چند که در جامعه مورد مطالعه یعنی اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان مولفه توانایی شبکه‌سازی از میانگین مطلوبی برخوردار بود لیکن پیشنهاد می‌شود که مدیران در سازمان‌ها به ایجاد شبکه‌های متعدد ارتباطی (مثبت و کاری) در داخل و خارج از سازمان تأکید ورزند چرا که این امر می‌تواند ضمن افزایش توانایی کارکنان در ایجاد شبکه‌های جدید باعث پیدایش و تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی گردد.

با توجه به فرضیه پنجم مشخص گردید که صمیمیت آشکار بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان تأثیرگذار است. همانگونه که گفته شد رفتارهای شهروندی سازمانی از جمله رفتارهایی است که فرد تعهدی بر انجام آن ندارد اما به واسطه حس همدلی سازمانی آن قبیل از رفتارهای فرانتشی را بر عهده می‌گیرد. بروز رفتارهای شهروندی در سازمان موجب ایجاد حس اعتماد و همدلی، حس همکاری و مشارکت و.. در بین همکاران شده و زمینه را برای اثربخشی سازمانی فراهم می‌کند. از طرفی، کارکنان دارای ویژگی صمیمیت آشکار همواره در پی آن هستند تا رفتار و گفتاری صادقانه داشت و حرف و عملشان یکی باشد و با توجه به این ویژگی‌ها در اغلب موارد رفتارهای شهروندی سازمانی از خود نشان می‌دهند. با عنایت به این امر پیشنهاد می‌شود تا مدیران اداره کل ورزش و جوانان ضمن ارائه رفتاری توأم با رفتار و گفتار صادقانه و سعی در اثبات حرف و عمل الگویی برای کارکنان این سازمان شوند تا افراد با بهره‌گیری از این ویژگی‌ها بتوانند جو سازمانی توأم با رفتارهای کمک‌کننده به بهبود سازمانی را سبب شونده و رفتارهای فرانتشی از خود بروز دهند. اصولاً هر پروژه تحقیقاتی با توجه به اهداف و رسالتی که دارد در یک چارچوب مشخص انجام می‌گیرد و در پایان به فهرستی از سوالات که در ابتدا مطرح بوده‌اند، پاسخ می‌گوید. اما یک پروژه تحقیقاتی در بهترین شرایط نیز نمی‌تواند به همه‌ی سوالات موجود یا پرسش‌هایی که در جریان تحقیق ایجاد می‌شوند پاسخ بگوید. محدودیت‌های این مطالعه نیز عبارت بودند از:

یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های این مطالعه، عدم امکان تعمیم نتایج آن است. از آن جا که این مطالعه در اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان صورت پذیرفته است و با در نظر گرفتن شرایط ساختاری، فرهنگ سازمانی و جو حاکم بر آن، امکان تعمیم نتایج این مطالعه به سایر سازمان‌ها وجود ندارد.

موضوع مهارت سیاسی و رفتار شهروندی سازمانی یکی از موضوعات جدید در حوزه مطالعات رفتاری منابع انسانی محسوب می‌شود و پیشینه‌چندانی در این مورد مشاهده نشد.

یکی دیگر از محدودیت‌های تحقیق، استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس است که امکان دارد بر نتایج تحقیق تأثیر بگذارد. همیشه در پایان تحقیقات سوالات جدیدی مطرح می‌شود که به عنوان موضوعات جدید به محققان دیگر پیشنهاد می‌شود. اینک در پایان تحقیق با توجه به نتایج به دست آمده و خلاءهای تحقیقاتی موجود، پیشنهادات زیر به سایر پژوهشگران ارائه می‌گردد:

به دانشجویان و محققان پیشنهاد می‌شود با توجه به عدم امکان تعمیم نتایج حاصل از این مطالعه به سایر جوامع و سازمان‌ها، موضوع تأثیر مهارت سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی را در سایر سازمان‌های دولتی و خصوصی مورد مطالعه قرار داده و نتایج آن را با این مطالعه بررسی و مقایسه نمایند.

به منظور غلبه بر دومین محدودیت این مطالعه که همانا کمبود پیشینه‌های مرتبط بود پیشنهاد می‌شود تا محققان با آزمون روابط این دو متغیر (مهارت سیاسی و رفتار شهروندی سازمانی) در جوامع مختلف آماری ضمن بخشیدن غنای بیش‌تر به ادبیات موضوع به یافتن شکاف‌های موجود و ارائه راهکارهای اثربخش برای مقابله با آن دست یابند.

برای غلبه بر محدودیت استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس پیشنهاد می‌شود که از سایر روش‌های نمونه‌گیری هم چون طبقه‌بندی برای آزمون متغیرهای تحقیق استفاده شود؛ همچنین، پیشنهاد می‌شود تا برای مطالعه‌ی تأثیر مهارت سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از متغیرهای تعدیل‌گر یا کنترل استفاده شود تا بتوان نتایج برآمده از آن را با این مطالعه مقایسه نمود.

منابع

آذر، عادل - مومنی، منصور (۱۳۹۳) آمار و کاربرد آن در مدیریت (جلد دوم: تحلیل آماری)، سمت، چاپ دوازدهم، تهران.
 ترک‌زاده، جعفر - محمدی، مهدی - علاقه‌بند، الهه (۱۳۹۵) پیش‌بینی میزان شیوع رفتار شهروندی سازمانی بر اساس ادراک کارکنان از نوع ساختار سازمانی (مورد مطالعه: شرکت برق منطقه‌ای و توزیع نیروی فارس)، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۳۹، صص ۱۱۷-۱۳۶.

درجوش، فرزاد (۱۳۹۲) تعیین تأثیر ادراک سیاست سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری بدبینی سازمانی و تعدیل‌کنندگی مهارت سیاسی (مورد مطالعه: بیمارستان تامین اجتماعی یزد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سمنان، دانشکده مدیریت و اقتصاد.
 رضایی‌والا، محمدرضا - جمالی‌بادآشینی، رسول (۱۳۹۵) رفتار سیاسی و نقش آن در سازمان و مدیریت، اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، قم، موسسه بین‌المللی مطالعات و توسعه علم خاورمیانه.

مقبل باعرض، عباس - هادوی نژاد، مصطفی (۱۳۹۰) رابطه‌ی ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران: تبیین نقش تعدیل‌گر معنویت سازمانی، پژوهش‌های مدیریت در ایران (مدرس علوم انسانی)، دوره پانزدهم، شماره ۲، صص ۲۰۳-۱۸۱.

Chen, Z.; Lam, W.; Zhong, J.A. (2007), "Leader-member exchange and member performance: a new look at individual-level negative feedback-seeking behavior and team-level empowerment climate", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 1, pp. 202-212.

Cropanzano, R.; Rupp, D.E.; Byrne, Z.S. (2003), "The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 1, pp. 160-169.

Dimitriades, Z.S. (2007), "The influence of service climate and job involvement on customer-oriented organizational citizenship behavior in Greek service organizations: a survey", *Employee Relations*, Vol. 29, No. 5, pp. 469-491.

- Eisenberger, R.; Fasolo, P.; Davis-LaMastro, V. (1990), "Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, No. 1, pp. 51-59.
- Ferris, G.R.; Rogers, L.M.; Blass, F.R.; Hochwarter, W.A. (2009), "Interaction of job-limiting pain and political skill on job satisfaction and organizational citizenship behavior", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 24, Iss. 7, pp. 584-608.
- Ferris, G.R.; Treadway, D.C.; Kolodinsky, R.W.; Hochwarter, W.A.; Kacmar, C.J.; Douglas, C.; Frink, D.D. (2005), "Development and validation of the political skill inventory", *Journal of Management*, Vol. 31, No. 1, pp. 126-152.
- Ferris, G.R.; Treadway, D.; Perrewe, P.; Brouer, R.; Douglas, C.; Lux, S. (2007), "Political skill in organizations", *Journal of Management*, Vol. 33, No. 3, pp. 290-320.
- Islam, T.; Munawar Khan, M.; Bukhari, F.H. (2016), "The role of organizational learning culture and psychological empowerment in reducing turnover intention and enhancing citizenship behavior", *The Learning Organization*, Vol. 23, No. 2/3, pp. 156-169.
- Jain, A.K. (2015), "Volunteerism and organizational culture: Relationship to organizational commitment and citizenship behaviors in India", *Cross Cultural Management*, Vol. 22, No. 1, pp. 116-144.
- Jawahar, I.; Meurs, J.; Ferris, G.; Hochwarter, W. (2008), "Self-efficacy and political skill as comparative predictors of task and contextual performance: a two-study constructive replication", *Human Performance*, Vol. 21, No. 2, pp. 138-157.
- Kasekende, F.; Munene, J.C.; Otengei, S.O.; Ntayi, J.M. (2016), "Linking teacher competences to organizational citizenship behaviour: The role of empowerment", *International Journal of Educational Management*, Vol. 30, No. 2, pp. 252-270.
- Lau, P.Y.Y.; McLean, G.N.; Lien, B.Y.H.; Hsu, Y.C. (2016), "Self-rated and peer-rated organizational citizenship behavior, affective commitment, and intention to leave in a Malaysian context", *Personnel Review*, Vol. 45, No. 3, pp. 569-592.
- 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*, Vol. 6, No. 4, pp. 350-363.
- Liu, Y.; Perrewé, P.L.; Hochwarter, W.A.; Kacmar, C.J. (2004), "Dispositional antecedents and consequences of emotional labor at work", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 10, No. 4, pp. 12-25.
- Luthans, F.; Hodgetts, R.M.; Rosenkrantz, S.A. (1988), "Real Managers", Ballinger, Cambridge, MA.
- Mintzberg, H. (1983), "Power in and Around Organizations", Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Mintzberg, H. (1985), "The organization as a political arena", *Journal of Management Studies*, Vol. 22, No. 2, pp. 133-154.
- Podsakoff, P.M.; MacKenzie, S.B.; Pain, J.B.; Bachrach, D.G. (2000), "Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research", *Journal of Management*, Vol. 26, pp. 513-563.
- Russell, Z.A.; Ferris, G.R.; Thompson, K.W.; Sikora, D.M. (2016), "Overqualified human resources, career development experiences, and work outcomes: Leveraging an underutilized resource with political skill", *Human Resource Management Review*, Vol. 26, No. 2, pp. 125-135.

نحوه استناد به مقاله:

صالحی کردآبادی؛ سجاده، رضایی دیزگاه؛ مراد، صالحی کردآبادی؛ اسماعیل. (۱۳۹۹). تأثیر مهارت سیاسی کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان). *توانمندسازی سرمایه انسانی*، ۳ (۱)، ۵۱-۶۲.

http://jhce.iurasht.ac.ir/article_673376.html