

بررسی و اولویت‌بندی ابعاد رفتار سیاسی - اجتماعی مدیران با استفاده از تکنیک فرآیند تحلیل سلسله مراتبی فازی (FAHP)

امیر رضایی^۱، ناصر پورصادق^{۲*}، رشید ذوالفقاری زعفرانی^۳

۱- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، ایران.

۲- دانشیار، دانشکده مدیریت راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران.

۳- دانشیار، دکتری تخصصی مدیریت دولتی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه یک مدل ترکیبی فازی تصمیم‌گیری چند شاخصه، جهت شناسایی ابعاد و شاخص‌های وقوع رفتار سیاسی مدیران ارشد بانک مسکن در شعب تهران، با استفاده از تکنیک دلفی و وزن دهی و اولویت بندی ابعاد و شاخص‌ها با استفاده از تکنیک فرآیند تحلیل سلسله مراتبی فازی است. جامعه آماری را ۲۰ نفر از مدیران ارشد بانک مسکن که حداقل دارای ۱۰ سال سابقه اجرایی و مدیریتی هستند، تشکیل می‌دهند. به منظور داشتن ابزارهای مناسب برای ارزیابی اهمیت ابعاد و شاخص‌های رفتار سیاسی، پس از مطالعه مقالات و تحقیقات محققان گذشته پیرامون ابعاد و شاخص‌های موثر و با تکنیک دلفی فازی استخراج شدند. با استفاده از طیف اعداد فازی مثلثی ساعتی ماتریس مقایسه‌ی زوجی عوامل اصلی توسط خبرگان مورد ارزیابی قرار گرفت. سپس با استفاده از تکنیک فرآیند سلسله مراتبی فازی چانگک به وزن‌دهی ابعاد تحقیق پرداختیم. نتایج حاصل از وزن‌دهی به ابعاد رفتار سیاسی

مدیران ارشد بانک مسکن با فرآیند تحلیل سلسله مراتبی فازی نشان داد که بعد نگرش‌های شغلی رتبه‌ی اول و ابعاد پیامدهای کاری، ابعاد سازمانی و بعد ویژگی‌های فردی رتبه‌های دوم تا چهارم را کسب نمودند. به همین ترتیب به ازای شاخص‌ها نیز وزن‌دهی و رتبه‌بندی انجام شد.

واژه‌های کلیدی: رفتار سیاسی، رفتار اجتماعی، مدیران ارشد، بانک مسکن ایران، تکنیک دلفی فازی، تکنیک فرآیند تحلیل سلسله مراتبی فازی.

مقدمه و بیان مسأله

در دنیای امروز، نمی‌توان سازمان‌ها را جدای از رفتار سیاسی درون آن‌ها مورد مطالعه قرار داد. شناخت رفتارهای سیاسی در سازمان، حاصل کمک علوم سیاسی به رفتار سازمانی است. تصور این که افراد تنها برای اهداف و مقاصد سازمان گام برمی‌دارند، بسیار خوشبینانه است (بودا، ۲۰۱۲: ۳۵۵). تمامی تلاش اندیشمندان مدیریت دولتی همواره این بوده است که سازمان‌های دولتی را از گرفتار شدن در منجلاب آلودگی‌ها و فسادهای سیاسی نجات دهند. بنابراین از ویلسون که آغازگر این راه بود تا والدو، وایت و فردریکسون و متاخرینی همچون هود، پولیت و دنهارت که در قالب رویکردهای مدیریت دولتی نوین و خدمات دولتی نوین دیدگاه‌های خود را عنوان نموده‌اند همگی آنان قصد داشته‌اند تا خدمات دولتی را از جهت گیری‌های سیاسی و حزبی و دخالت دادن مسائل سیاسی و حزبی در اجرای امور دولتی باز دارند (بهرامی، داستانی و پورامینی، ۱۳۹۵: ۱۸).

در رویکردهای اخیر مدیریت دولتی در ایران شاهد هستیم که تأکید می‌شود خدمات دولتی اساساً سیاسی هستند و داشتن هوش و ذکاوت سیاسی برای بروکرات‌ها و کارکنان دولتی لازم است. این مطلب به معنای درگیر شدن در فعالیت‌های سیاسی و جهت‌گیری‌های حزبی نیست، بلکه بدین معنی است که بروکراسی‌ها به دولت‌های مختلفی خدمت می‌کنند

بنابراین آگاهی از مسائل سیاسی برای آن‌ها الزامی است (فانی و همکاران، ۱۳۹۳؛ فریس^۱، ۲۰۱۲).

از سیاست در سازمان، تعابیر مختلفی برداشت می‌شود اما آن‌چه که مورد توجه بسیاری از اندیشمندان در حوزه رفتار سازمانی قرار دارد، این است که رفتار سیاسی نه تنها به گونه‌ای ذاتی منفی نیست، بلکه می‌تواند برای اعضای یک سازمان یا خود سازمان مفید نیز باشد (رحمان سرشت و فیاضی، ۱۳۸۷: ۷۶؛ منداک^۲ و همکاران^۳، ۲۰۱۰؛ فریدونی، ۱۳۸۲).

نظریه فازی، در سال (۱۹۶۵) توسط پروفیسورزاده، دانشمند ایرانی و استاد دانشگاه برکلی آمریکا عرضه شد. نظریه‌ای است برای اقدام در شرایط عدم اطمینان. این نظریه قادر است بسیاری از مفاهیم، متغیرها، و سیستم‌هایی را که نادقیق و مبهم هستند، به شکل ریاضی درآورد و زمینه را برای استدلال، استنتاج، کنترل و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان فراهم آورد (حسن پور، جهانشاهی و احمدی، ۱۳۹۱؛ ۱۳۸).

تحقیقات نشان می‌دهند (باقری، نیک آیین و حسنی نژاد، ۱۳۹۱؛ ۱۰۶؛ توده فراهانی، ۱۳۹۲؛ رها، ۱۳۸۴؛ تردوی و همکاران^۴، ۲۰۱۳: ۱۵۳۰؛ پرسون و لندری^۴، ۲۰۱۶)، وجود رفتار سیاسی مطلوب و موثر در سازمان‌ها به منظور افزایش بهره‌وری نیروی انسانی امری ضروری است. شرایط خاص امروز سازمان‌های دولتی با عنایت به شرایط اقتصادی کشور، همچون کمبود منابع و کاهش چشمگیر بودجه دولتی، مشکلات عدیده سازمان‌های دولتی در بخش منابع انسانی از جمله عدم رضایت شغلی، عدم مشارکت اثربخش نیروی انسانی و سایر موارد، شرایطی را فراهم آورده که سازمان‌های بخش دولتی ایران جهت برون رفت از وضعیت ناپایدار کنونی و مقابله با محیط پرتنش بیرونی و جهت استفاده از فرصت‌ها در محیط پرتلاطم، به بررسی و تحلیل رفتارهای سیاسی مدیران و کارکنانشان پرداخته تا بتوانند اثرات مخرب آن را به حداقل ممکن کاهش دهند (بهرامی، داستانی پور و امینی، ۱۳۹۵: ۱۸).

1 Ferris

2 Mondak et al

3 Treadway et al

4 Person & landry

مشکل اصلی در سازمان‌های دولتی ایران و از معضلات آن می‌توان به بهره‌گیری از رفتاری سیاسی به عنوان نفع شخصی یا حزبی، نه در جهت ارتقاء سازمانی و رشد کشور اشاره نمود. از تبعات این منتفع شدن خودخواهانه به وجود آمدن فسادهای گوناگون اداری و خصوصاً در بانک‌های کشور رشوه و پولشویی و بالارفتن مطالبات معوق به علت سودجویی یکسری از افراد در جهت حفظ منافع شخصی و افزایش بدهکاری و ایجاد جو بدبینی در اظهار عمومی جامعه نام برد. با وجود مطالعاتی که در زمینه بررسی ابعاد رفتار سیاسی صورت گرفته است، (حاجیها و اریان منفرد، ۱۳۸۹؛ حسن زاده، ۱۳۸۵، هادیزاده، رضائی و اکبری، ۱۳۸۹؛ فانی، شیخی نژاد و رشته مقدم، ۱۳۹۲؛ فانی و همکاران، ۱۳۹۳؛ جینتیس^۱، ۲۰۱۶؛ اینوس^۲، ۲۰۱۶؛ کیم، آتکین و لین^۳، ۲۰۱۶ و ...)، تعداد کمی از این مطالعات به شناسایی ابعاد و شاخص‌های ارزیابی رفتار سیاسی مدیران ارشد، خصوصاً در صنعت بانکداری ایران پرداخته‌اند که همین امر بر ضرورت و اهمیت تحقیق حاضر می‌افزاید. سوال اصلی پژوهش حاضر این است که چه ابعاد و شاخص‌هایی جهت تبیین رفتار سیاسی مدیران ارشد بانک مسکن باید مد نظر قرار گیرد؟ مهم‌ترین شاخص‌ها جهت تبیین رفتار سیاسی مدیران ارشد بانک مسکن با استفاده از تکنیک دلفی فازی کدامند؟ و وزن و اهمیت هر یک از ابعاد و شاخص‌ها با تکنیک AHP فازی چگونه است؟ نتایج این تحقیق می‌تواند دید جامع به تصمیم‌سازان خصوصاً مدیران و کارشناسان ارشد بانک مسکن در خصوص شناخت ابعاد رفتار سیاسی ارائه نماید. همچنین در بررسی عملکرد رفتار سیاسی آن‌ها را یاری رساند.

مبانی نظری

تاریخچه مطالعه رفتار سیاسی

رفتار سیاسی احتمالاً هم‌زمان با پیدایش سازمان وجود داشته است، اما پژوهش در این حوزه سابقه طولانی ندارد (هادیزاده، رضائی و اکبری، ۱۳۸۹) و از دهه ۱۹۷۰ با تمرکز بر جنبه‌هایی از قدرت و بوروکراسی در محیط کار به‌ویژه مدیریت و رهبری شروع شده

1 Gintis

2 Enos

3 Kim, Atkin & Lin

است (منداک و همکاران^۱، ۲۰۱۰). این پدیده در رشته‌های مختلف نظیر جامعه‌شناسی، علم سیاست، روان‌شناسی، منابع انسانی و مدیریت مورد توجه قرار گرفته است. مینتزرگ^۲ (۱۹۸۵) معتقد است همه سازمان‌ها به‌طور ذاتی عرصه‌های سیاسی هستند. با این وجود تفاوت‌های عمده‌ای بین سازمان‌ها از نظر شدت و سطح رفتار سیاسی وجود دارد (کشاورز، فراهانی و شهرسبز، ۱۳۹۵: ۲۴) یکی از مهم‌ترین جنبه‌های مبهم در مطالعه رفتار سیاسی دوگانگی ماهیت چنین رفتاری است. علی‌رغم مطالعات بسیار، تعریف شفافی در مورد این که آیا رفتار سیاسی سودمند است یا نه وجود ندارد. به عبارت دیگر، مشخص نیست آیا مدیران و کارکنان باید از این رفتارها استفاده کنند یا نه؟ (حسن زاده، ۱۳۸۵). در حالی که برخی پژوهشگران رفتار سیاسی را رفتاری برای نفوذ در تصمیم‌گیری توصیف می‌کنند، بسیاری دیگر آن را «رفتار خویش-خدمتی» می‌دانند (حاجیها و آریان منفرد، ۱۳۸۹: ۱۷۵). اکثر پژوهشگران مدیریت بر این باورند که «نفع شخصی» محرک اصلی رفتار سیاسی است. به عقیده فریز و کینگ (۱۹۹۱) گرچه رفتار سیاسی دارای پیامدهای مثبت و منفی است، اغلب مطالعات بر جنبه تاریک آن تمرکز کرده است. به‌طور کلی دو دیدگاه عمده نسبت به این پدیده وجود دارد: در دیدگاه اول رفتار سیاسی جنبه غیرقانونی زندگی سازمانی قلمداد می‌شود که تعارض و تفرقه میان اعضای سازمان ایجاد کرده و مانع تحقق اهداف می‌شود (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). در این دیدگاه رفتار سیاسی به معنای مقدم دانستن منافع شخصی بر منافع سازمان و اعضای آن بوده و با حيله و نیرنگ یا از پشت خنجر زدن مترادف است. پژوهشگران اولیه بر این باورند که افراد از مهارت‌های بین-فردی برای سوءاستفاده از موقعیت و اختیار خود استفاده می‌کنند. برعکس، پژوهشگران گروه دوم رفتار سیاسی را ویژگی طبیعی زندگی سازمانی قلمداد می‌کنند که به‌طور ذاتی خوب یا بد نیست، بلکه پدیده‌ای است که باید به‌منظور دستیابی به درک آگاهانه‌تری از سازمان‌ها مشاهده، تجزیه و تحلیل و درک شود (تردوی و همکاران، ۲۰۱۳). در این دیدگاه رفتار سیاسی شمشیر دو لبه‌ای است که یک لبه آن بر اساس فلسفه ماکیاوول بنا نهاده شده و لبه دیگر آن به-عنوان هنری خلاق است که منافع رقیب را با هم آشتی می‌دهد، یعنی افراد باید با هم کنار

1 Mondak et al

2 Mintzberg

بیایند و از مواجهه با یکدیگر پرهیزند و با هم هم‌زیستی داشته باشند. سازمان نیز مکانی است که افراد به منظور تأمین منافع شخصی با یکدیگر کار می‌کنند؛ طرفداران این دیدگاه معتقدند رفتار سیاسی ماهیتاً نه مثبت و نه منفی است، زیرا با توجه به دیدگاه‌ها، نیازها و اهداف افراد و گروه‌های مختلف پیامدهای مثبت یا منفی خواهد داشت. رفتار سیاسی با توجه به این که منافع چه کسانی مورد توجه قرار می‌گیرد، ممکن است کارکردی یا غیر کارکردی باشد (پرسون و لندری، ۲۰۱۶). بر طبق دیدگاه اول، رفتار سیاسی از نظر سازمان غیرقانونی و نامشروع است. برعکس دیدگاه دوم وجود دیدگاه‌های مشروع چندگانه را شناسایی و بر فعالیت سیاسی به-عنوان فرایند پایدار مذاکره در مورد واقعیت‌های سازمانی تمرکز می‌کند (منداک و همکاران، ۲۰۱۰). هنگامی که عقلانیت سازمانی به دلیل وجود مفاهیمی مانند عدم تناسب فرد-سازمان و ناسازگاری اهداف شخصی و سازمانی به چالش کشیده شد، رفتار سیاسی مورد توجه زیادی قرار گرفت. مفهوم عقلانیت مبتنی بر این عقیده است که افراد اهداف خود را در چارچوب اهداف سازمان دنبال می‌کنند و انتظار می‌رود برای دستیابی به اهداف شخصی خود براساس قواعد و مقررات سازمان کار کنند. اما تصویر واقعی زندگی در محیط کار، وجود اهداف متعارض در سازمان را نشان می‌دهد و حضور آن‌ها موجب پیدایش رفتار سیاسی می‌شود (شیخی نژاد و رشته مقدم، ۱۳۹۲). گرچه پژوهشگران به تازگی پی برده‌اند که رفتار سیاسی ممکن است برای سازمان ضروری بوده و پیامدهای سازنده و مثبتی داشته باشد، اما به طور کلی چنین رفتاری با تلاش برای سود بردن، حفظ یا افزایش نفع شخصی بدون توجه به رفاه سازمان یا دیگران مرتبط است (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). رفتار سیاسی تأثیر زیادی بر فرآیندهای مهم مانند ارزیابی عملکرد، تخصیص منابع و تصمیم‌گیری مدیریتی دارد که بر کارایی و اثربخشی سازمانی تأثیرگذار است (جینتیس، ۲۰۱۶). پژوهش‌هایی که اشاره ضمنی به مؤثر بودن رفتار سیاسی دارند در مقایسه با حجم گسترده‌ای از پژوهش‌ها که آن را به عنوان جنبه منفی زندگی سازمانی در نظر گرفته‌اند محدود است. برای بسیاری افراد رفتار سیاسی معنای بسیار منفی دارد و نگرانی‌های اخلاقی را افزایش می‌دهد (اینوس، ۲۰۱۶). با وجودی که رفتار سیاسی در حوزه سازمان و مدیریت مورد بررسی قرار گرفته و تعاریف زیادی از آن در مطالعات مختلف توسط پژوهشگران مطرح شده است، هیچ تعریفی حمایت گسترده‌ای را دریافت نکرده است. تقریباً

هر مقاله نوشته‌شده در این زمینه به فقدان اشتراک نظر در تعریف رفتار سیاسی اشاره کرده است. در حال حاضر بعد از چندین دهه پژوهش، فقدان توافق در مورد تعریف رفتار سیاسی همچنان ادامه دارد و شاید علامتی از پیچیدگی و ماهیت مناقشه‌آمیز پدیده مورد مطالعه باشد (کیم، آتکین و لین، ۲۰۱۶).

انواع تاکتیک‌های سیاسی در سازمان

مجموع قدرت و نفوذ فرد بیانگر ظرفیت سیاسی وی برای اقدام سیاسی است. انواع تاکتیک‌های سیاسی عبارتند از:

سرکوب: خشن‌ترین شکل سوءاستفاده از دیگران تهدید آنان در صورت عدم موافقت با درخواست فرد است. این نوع رفتار می‌تواند به واکنش منفی و سریع دیگران منجر شود. قربانی کردن دیگران: تلاش برای به هم مربوط ساختن مسئولیت‌ها به هنگام شکست و یا دیگر حوادث منفی که باعث مقابله مدیر با دیگر افراد مثل زبردستان یا شرایط محیطی می‌شود.

دست کاری اطلاعات؛ شامل نگاه داشتن تمام یا بخشی از داده‌های موجود، ارائه عمدی تصاویر اشتباهات و خطاها به دیگران و یا انتشار عمدی جریانی از اطلاعات برای مطرح ساختن یک تعارض که می‌تواند در برابر نکوهش یا انتقاد از مشکلات، کاهش چشم و هم‌چشمی و یا افزایش شهرت مدیر مورد استفاده قرار گیرد.

تصور مثبت مدیریت: شامل تاکتیک‌هایی است که مدیر را خوب و مثبت نشان می‌دهد و دیگر تاکتیک‌های رایج مثل تحسین و مجذوب کردن.

تصور منفی مدیریت: شامل انواع تاکتیک‌هایی است که عملاً یک ادراک منفی را در فکر دیگران ایجاد می‌کند و معمولاً در مورد یک سرپرست است و باعث کاهش انگیزه‌ها می‌شود (درگاهی، ۱۳۹۱).

یک مطالعه دیگر انواع تاکتیک‌های سیاسی و میزان استفاده آن‌ها در سازمان را مورد بررسی قرار داده است. نتایج این تحقیق در جدول (۱)، مشاهده می‌شود:

جدول ۱- انواع تاکتیک‌های سیاسی (اینوس، ۲۰۱۶)

تاکتیک سیاسی	درصد استفاده مدیران	شرح مختصر هر تاکتیک
حمله به دیگران یا سرزنش آن‌ها	۵۴	اجتناب یا به حداقل رساندن سهم خود در یک شکست هنگامی که هدف کاهش رقابت برای منابع محدود باشد رفتار بیش فعال به شمار می‌آید
استفاده از اطلاعات به عنوان یک ابزار سیاسی	۵۴	نگاه داشتن یا تحریف عمدی اطلاعات، پنهان کردن یک وضعیت نامطلوب از طریق بمباران اطلاعاتی مافوق‌ها
ایجاد تصویری مطلوب از خود	۵۳	انتخاب نوع لباس و آرایش خود مطابق ذوق و سلیقه دیگران، رعایت هنجارهای سازمانی - توجه دیگران را به موفقیت‌ها و نفوذ جلب کردن و از موفقیت‌های دیگران کسب اعتبار کردن
ایجاد پایگاه حمایتی (مردمی)	۳۷	کسب حمایت قبلی برای یک تصمیم
ستایش دیگران (چاپلوسی)	۲۵	پرداختن به کارهایی افراد با نفوذ خوششان می‌آید
ائتلاف قدرت با هم‌پیمانان قوی	۲۵	تشکیل تیمی با افراد قوی که می‌توانند کارها را به نتیجه برسانند.
معاشرت با افراد با نفوذ	۲۴	ایجاد یک شبکه حمایتی در داخل و خارج سازمان
ایجاد الزام‌های اخلاقی (مقابله به مثل)	۱۳	بدهکار کردن دیگران از نظر اخلاقی

صاحب‌نظران به این باورند که رفتارهای سیاسی اکتسابی است و در آغاز ممکن است مغایر با ترجیحات فردی باشد ولی هنگامی که وی استفاده از این تاکتیک‌ها را لازم می‌دارند آن‌ها را به کار خواهد برد (کرمی و یوسفی، ۱۳۹۲: ۱۹۸).

تکنیک دلفی فازی

تکنیک دلفی بر اساس دیدگاه پاسخ‌دهندگان صورت می‌گیرد. در این تکنیک برای سنجش دیدگاه از عبارات کلامی استفاده می‌شود. عبارات کلامی در انعکاس کامل مکثونات ذهنی پاسخ‌دهنده محدودیت‌هایی دارد. برای نمونه عبارت «زیاد» برای فرد اول که فرد سخت‌گیری است با عبارت «زیاد» برای فرد دوم متفاوت است. اگر برای کمی کردن دیدگاه هر دو فرد از یک عدد قطعی استفاده شود، نتایج دارای اریب خواهد شد؛ بنابراین با توسعه

طیف فازی مناسب می‌توان براین مشکل غلبه کرد (کارسالاری و هاشمی، ۱۳۹۱). روش سنتی دلفی، همیشه از همگرایی پایین نظرات متخصصان، هزینه اجرای بالا و احتمال حذف نظرات برخی از افراد رنج برده است. برای تشریح الگوریتم اجرای تکنیک دلفی فازی باید بین دو کاربرد تکنیک دلفی تفاوت قائل شد.

- کاربرد تکنیک دلفی برای «غریبال شاخص‌ها»؛

- کاربرد تکنیک دلفی برای «پیش‌بینی».

جدول (۲)، اعداد فازی مثلثی با طیف لیکرت پنج گزینه‌ای را نشان می‌دهد.

جدول ۲- اعداد فازی مثلثی معادل طیف لیکرت ۵ درجه

خیلی مهم	مهم	متوسط	کم اهمیت	خیلی کم اهمیت
(۰/۷۵ و ۱ و ۰/۷۵)	(۰/۵ و ۰/۷۵ و ۰/۵)	(۰/۲۵ و ۰/۵ و ۰/۷۵)	(۰/۵ و ۰/۲۵ و ۰/۵)	(۰ و ۰/۲۵ و ۰/۰)

در الگوریتم اجرای تکنیک دلفی فازی برای غریبالگری نخست باید طیف فازی مناسبی برای فازی سازی عبارات کلامی پاسخ‌دهندگان توسعه داد. برای این منظور می‌توان از روش‌های توسعه طیف فازی استفاده کرد یا از طیف‌های فازی متداول برای این منظور استفاده کرد (ناصری فر، آرمجو و تقوی فرد: ۲۴۸-۲۵۱)

تکنیک AHP فازی

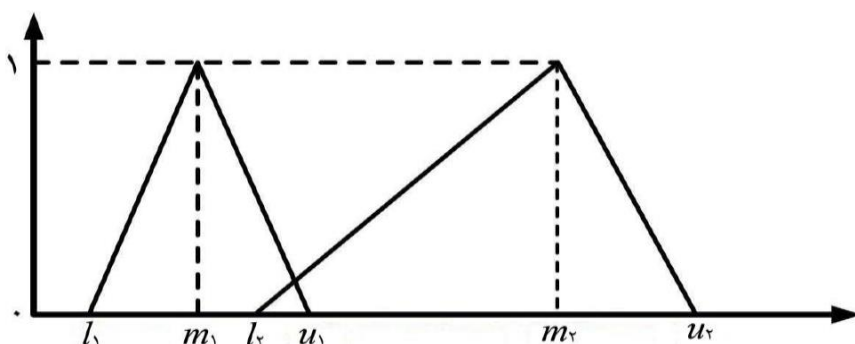
در سال (۱۹۸۳) دو محقق هلندی به نام‌های «لارهورن و پدریک»^۱ روشی را برای فرآیند سلسله مراتبی فازی پیشنهاد کردند که بر اساس روش حداقل مجذورات لگاریتمی بنا نهاده شده بود. میزان محاسبات و پیچیدگی مراحل روش آن‌ها باعث شد مورد اقبال قرار نگیرد. در سال (۱۹۹۶) روش دیگری تحت عنوان «روش تحلیل توسعه ای»^۲ (EA) توسط یک محقق چینی به نام «چانگ»^۳ ارائه گردید. اعداد مورد استفاده در این روش، اعداد مثلثی فازی

1 Laarhoren & Padrycz

2 Extent Analysis Method (EA)

3 Chang

هستند. در پژوهش حاضر از روش تحلیل توسعه ای چانگ بهره خواهیم برد. دو عدد مثلثی $M_1=(l_1, m_1, u_1)$ و $M_2=(l_2, m_2, u_2)$ که در شکل (۱) رسم شده‌اند در نظر بگیرد.



شکل ۱- اعداد مثلثی M_2 و M_1

دو عدد مثلثی $M_1=(l_1, m_1, u_1)$ و $M_2=(l_2, m_2, u_2)$ که در رسم شده‌اند. عملگرهای ریاضی آن به صورت زیر تعریف می‌شود (رابطه ۱)

رابطه (۱)

$$M_1 \oplus M_2 = (l_1 + l_2, m_1 + m_2, u_1 + u_2)$$

$$M_1 \otimes M_2 = (l_1 + l_2, m_1 + m_2, u_1 + u_2)$$

$$M_1^{-1} = \left(\frac{1}{u_1}, \frac{1}{m_1}, \frac{1}{l_1} \right), M_2^{-1} = \left(\frac{1}{u_2}, \frac{1}{m_2}, \frac{1}{l_2} \right)$$

در روش تحلیل توسعه ای چانگ (EA)، برای هر یک از سطرها ی ماتریس مقایسات زوجی، مقدار S_k ، که خود یک عدد مثلثی است، به صورت رابطه (۲)، محاسبه می‌شود:

رابطه (۲)

$$S_k = \sum_{j=1}^n M_{kl} \times \left[\sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n M_{ij} \right]^{-1}$$

که k بیانگر شماره ی سطر i و j به ترتیب نشان دهنده ی گزینه‌ها و شاخص‌ها هستند. در روش EA، پس از محاسبه ی S_k ها، باید درجه ی بزرگی آن‌ها را نسبت به هم به دست آورد. به طور کلی اگر M_1 و M_2 دو عدد فازی مثلثی باشند، درجه بزرگی M_1 بر M_2 ، که با $V(M_1 > M_2)$ نشان می‌دهیم، به صورت (رابطه ۳) تعریف می‌شود:

رابطه (۳)

$$\begin{cases} V(M_1 \geq M_2) = 1 \\ V(M_1 \geq M_2) = \text{hgt}(M_1 \cap M_2) \end{cases} \quad \text{IF } m_1 \geq m_2$$

همچنین داریم (رابطه ۴):

رابطه (۴)

$$\text{hgt}(M_1 \cap M_2) = \frac{u_1 - l_2}{(u_1 - l_2) + (m_2 - m_1)}$$

میزان بزرگی یک عدد فازی مثلثی از k عدد فازی مثلثی دیگر نیز از رابطه ی (۵) به دست

می‌آید:

رابطه (۵)

$$V(M_1 \geq M_2, \dots, M_k) = \text{Min} [V(M_1 \geq M_2), \dots, V(M_1 \geq M_k)]$$

در روش EA، برای محاسبه وزن شاخص‌ها در ماتریس مقایسه ی زوجی به صورت

رابطه (۶)، عمل می‌کنیم:

رابطه (۶)

$$W'(x_i) = \text{Min} \{V(S_i \geq S_k)\}, k \neq i$$

$$k = 1, 2, \dots, n.$$

بنابراین، بردار وزن شاخص‌ها به صورت رابطه (۷)، خواهد بود:

رابطه (۷)

$$W' = [W'(c_1), W'(c_2), \dots, W'(c_n)]^T$$

که همان بردار ضرایب غیر بهنجار AHP فازی است (سرلک، کشاورز و کشاورز، ۱۳۹۴: ۲۰۲-۲۰۵)

روش بررسی سازگاری گوگوس و بوچر

گوگوس و بوچر^۱ (۱۹۹۸)، پیشنهاد دادند برای بررسی سازگاری، دو ماتریس (عدد میانی و حدود عدد فازی) از هر ماتریس فازی مشتق و سپس سازگاری هر ماتریس بر اساس روش ساعتی محاسبه شود. مراحل محاسبه نرخ سازگاری ماتریس‌های فازی مقایسات زوجی به قرار زیر است:

مرحله ۱: در مرحله اول ماتریس مثلثی فازی را به دو ماتریس تقسیم کنید. ماتریس اول از اعداد میانی قضاوت‌های مثلثی تشکیل می‌شود $A^m = [a_{ijm}]$ و ماتریس دوم شامل میانگین هندسی حدود بالا و پایین اعداد مثلثی می‌شود $A^s = \sqrt{a_{iju} \cdot a_{ijl}}$.

مرحله ۲: بردار وزن هر ماتریس را با استفاده از روش ساعتی به ترتیب (رابطه ۸) محاسبه می‌شود:

رابطه (۸)

$$w_i^m = \frac{1}{n} \sum_{j=1}^n \frac{a_{ijm}}{\sum_{i=1}^n a_{ijm}} \quad \text{که در آن } w^m = [w_i^m]$$

رابطه (۹)

$$w_i^s = \frac{1}{n} \sum_{j=1}^n \frac{\sqrt{a_{iju} \cdot a_{ijl}}}{\sum_{i=1}^n \sqrt{a_{iju} \cdot a_{ijl}}} \quad \text{که در آن } w^s = [w_i^s]$$

مرحله ۳: بزرگترین مقدار ویژه را برای هر ماتریس با استفاده از روابط (۱۰ و ۱۱) محاسبه نمایید.

رابطه (۱۰)

$$\lambda_{\max}^m = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n a_{ijm} \left(\frac{w_j^m}{w_i^m} \right)$$

رابطه (۱۱)

$$\lambda_{\max}^g = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n \sqrt{a_{iju} \cdot a_{ijl}} \left(\frac{w_j^g}{w_i^g} \right)$$

مرحله ۴: شاخص سازگاری را با استفاده از روابط (۱۲) و (۱۳) محاسبه کنید:

رابطه (۱۲)

$$CI^m = \frac{(\lambda_{\max}^m - n)}{(n-1)}$$

رابطه (۱۳)

$$CI^g = \frac{(\lambda_{\max}^g - n)}{(n-1)}$$

مرحله ۵: برای محاسبه نرخ ناسازگاری (CR)، شاخص CI را بر مقدار شاخص تصادفی (RI) تقسیم کنید. در صورتی که مقدار حاصل کمتر از (۰/۱) باشد، ماتریس سازگار و قابل استفاده تشخیص داده می‌شود (فیضی، جهان‌دیده و نظری، ۱۳۹۵: ۶۲-۶۵). با محاسبه نرخ ناسازگاری برای دو ماتریس بر اساس روابط (۱۴) و (۱۵) آن‌ها را با آستانه (۰/۱) مقایسه می‌کنیم:

رابطه (۱۴)

$$CR^g = \frac{CI^g}{RI^g}$$

رابطه (۱۵)

$$CR^m = \frac{CI^m}{RI^m}$$

در صورتی که هر دوی این شاخص‌ها کمتر از (۰/۱) بودند، ماتریس فازی سازگار است. در صورتی که هر دو بیشتر از (۰/۱) بودند، از تصمیم‌گیرنده تقاضا می‌شود تا در اولویت‌های ارائه شده تجدیدنظر نماید و در صورتی که تنها CR^m (CR^g) بیشتر از (۰/۱) بود، تصمیم‌گیرنده

تجدید نظر در مقادیر میانی (حدود) قضاوت‌های فازی را انجام می‌دهد (فیضی، جهان‌دیده و نظری، ۱۳۹۵: ۶۲-۶۵). در پژوهش حاضر برای پرسش نامه دلفی فازی و فرآیند تحلیل سلسله مراتبی فازی نرخ ناسازگاری پس از محاسبه به ترتیب: (۰/۰۵) و (۰/۰۶)، که در نتیجه ماتریس‌ها سازگار هستند. همچنین پرسش نامه‌های دارای پایایی است.

پیشینه تحقیق

تاکنون پژوهش‌های بسیاری در خصوص رفتار سیاسی کارکنان و مدیران ارشد در سازمان‌ها آن صورت پذیرفته است. جدول (۳)، به خلاصه‌ای از پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه اشاره می‌نماید.

جدول ۳- پیشینه پژوهش‌های ارزیابی رفتارسیاسی

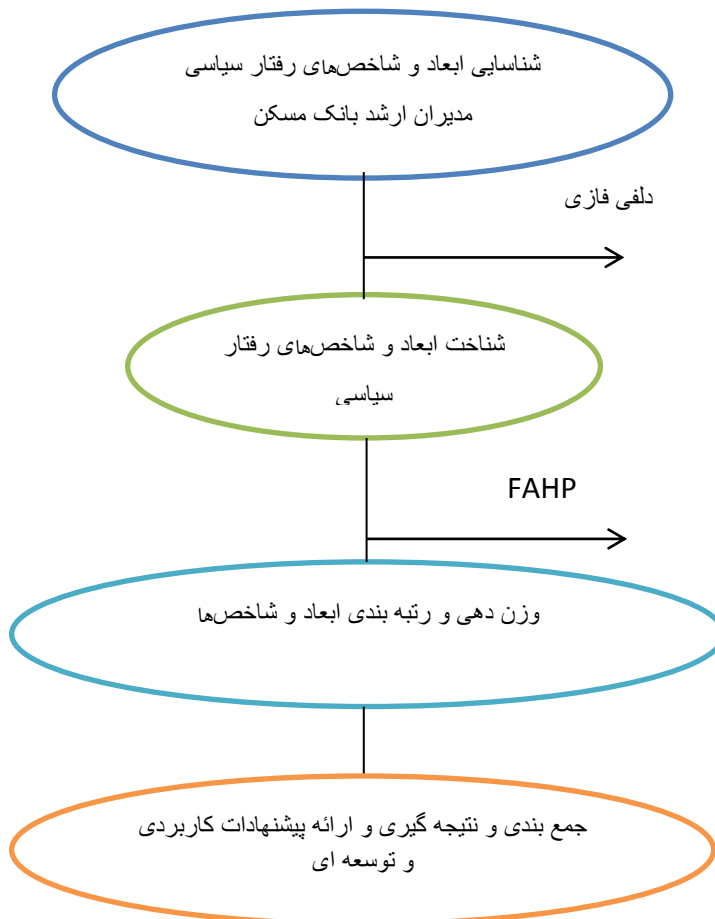
نویسنده / نویسندگان، سال	عنوان پژوهش	نتایج و یافته‌ها
گیتنس، (۲۰۱۶)	عقلانیت و رفتارهای سیاسی شخصی در روابط سازمان	هدف اصلی این تحقیق بررسی ارتباط بین رفتارهای سیاسی شخصی افراد در سازمان‌های دولتی مطرح گردید. نتایج پژوهش ایشان نشان می‌دهد که اشخاص به منظور دستیابی به قدرت، اختیار شغلی، دانش سازمانی و امنیت شغلی، دست به رفتارهای سیاسی در سازمان می‌زنند.
کیم، آتکین و لین، (۲۰۱۶)	بررسی نقش آموزش در بروز رفتار شهروندی سیاسی	در تحقیقی به این نتیجه رسیده است که آموزش و محوریت آموزش در رفتارهای شهروندی از بروز رفتار و نگرش سیاسی جلوگیری کرده یا حتی امکان تغییری در این نگرش‌ها ایجاد می‌کند.
بود، (۲۰۱۲)	سیاست‌های سازمانی و نوآوری	هدف محقق از انجام این پژوهش بررسی این موضوع بود که آیا سیاست‌های سازمانی می‌تواند موجب بهبود و نوآوری در سازمان گردد یا خیر؟. محقق در این پژوهش سیاست‌های سازمانی را در دو سطح فردی و سازمانی در نظر گرفته است. روش تحقیق مذکور کاربردی و پیمایشی بود. نتایج پژوهش نشان داد که سیاست‌های سازمان هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی بر نوآوری سازمان تاثیر گذار است.
کشاورز و همکاران، (۱۳۹۵)	تحلیل رگرسیونی هوش سیاسی و رفتارسیاسی مدیران اداره کل ورزش و جوانان و هیئت‌های ورزشی مطرح شد. برای دستیابی به اهداف تحقیق از دو پرسش‌نامه ی ۲۰ سوالی هوش سیاسی کوک، کولی و هیلاری و کوت (۲۰۰۴) و پرسش‌نامه ی ۲۹ سوالی رفتار سیاسی آتش پور (۱۳۸۹) استفاده گردید. روایی صوری و محتوایی پرسش	هدف از پژوهش مذکور تحلیل رگرسیونی هوش سیاسی و رفتارسیاسی مدیران اداره کل ورزش و جوانان و هیئت‌های ورزشی مطرح شد. برای دستیابی به اهداف تحقیق از دو پرسش‌نامه ی ۲۰ سوالی هوش سیاسی کوک، کولی و هیلاری و کوت (۲۰۰۴) و پرسش‌نامه ی ۲۹ سوالی رفتار سیاسی آتش پور (۱۳۸۹) استفاده گردید. روایی صوری و محتوایی پرسش

<p>نامه‌ها به تأیید ۱۵ تن از متخصصین مدیریت ورزشی قرار گرفت و پایایی آن‌ها در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۸۴) و (۰/۸۱) محاسبه شد. نتایج پژوهش نشان داد هوش سازمانی و رفتار سیاسی مدیران به ترتیب در حد مطلوب و متوسط قرار دارد. همچنین هوش سیاسی و رفتار سیاسی مدیران ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین هوش سیاسی قابلیت پیش بینی ۰/۶۶ رفتار سیاسی مدیران دارد.</p>	<p>جوانان و هیئت‌های ورزشی</p>	
<p>محقق هدف از انجام پژوهش مذکور را بررسی نقش تعارض سازمانی بر رفتار سیاسی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد مطرح گردید. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و ابزار پرسش‌نامه به منظور سنجش متغیرهای تحقیق استفاده شده است. از نرم افزار AMOS جهت تحلیل روابط میان متغیرها بهره برده شده است. نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد که بین ابعاد تعارض سازمانی (تعارض رابطه ای و وظیفه ای) و رفتار سیاسی مشروع و نامشروع رابطه معنی داری وجود دارد.</p>	<p>بررسی تعارض‌های سازمانی بر رفتار سیاسی در سازمان و ارائه الگوی مدیریت رفتار سیاسی در ادارات دولتی شهر مشهد (دانشگاه علوم پزشکی مشهد)</p>	<p>قوی بازو، (۱۳۹۴)</p>
<p>پژوهش با هدف تبیین پیش‌بینی‌کننده‌های رفتار سیاسی با به کارگیری روش نمونه‌گیری قشری (سه‌میه ای) انجام شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد به کار گرفته شد. روایی پرسشنامه‌ها به روش محتوایی و سازه ای و قابلیت اعتماد آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای مورد مطالعه تأیید شد. برای تحلیل داده‌های پژوهش به وسیله مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر، نرم افزار Lisrel و SmartPLS به کار گرفته شد. نتایج حاصله نشان داد عوامل شغلی و سازمانی از طریق برداشت از سیاست بر رفتار سیاسی اثر داشت. از میان متغیرهای عوامل شخصی تنها تاثیر ماکیاول‌گرایی از طریق برداشت از سیاست بر رفتار سیاسی تأیید شد و فرضیات مربوط به تاثیر کانون کنترل و خودپايشی بر رفتار سیاسی مورد تأیید واقع نشد.</p>	<p>تبیین نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی و سازمانی</p>	<p>فانی و همکاران، (۱۳۹۳)</p>

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف توسعه‌ای و کاربردی است و از نظر نوع داده‌ها و نحوه اجراء تحقیقی توصیفی-پیمایشی است و به بررسی موضوع در محیط سازمانی و رفتار سیاسی مدیران ارشد بانک مسکن استان تهران می‌پردازد. هدف تحقیق حاضر توسعه‌ای و کاربردی است از آن نظر که به توسعه و ترویج دانش رفتار سازمانی در حوزه رفتار سیاسی مدیران ارشد خواهد پرداخت و کاربردی نیز است زیرا که نتایج آن جهت تنظیم برنامه‌های آتی سازمان (صنعت بانکداری کشور و خصوصاً بانک مسکن)، قابل استفاده خواهد بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را ۲۰ نفر از مدیران ارشد سازمان‌های دولتی (بانک مسکن) که حداقل دارای ۱۰ سال سابقه کار اجرایی و مدیریتی هستند، تشکیل می‌دهند. به دلیل محدود بودن

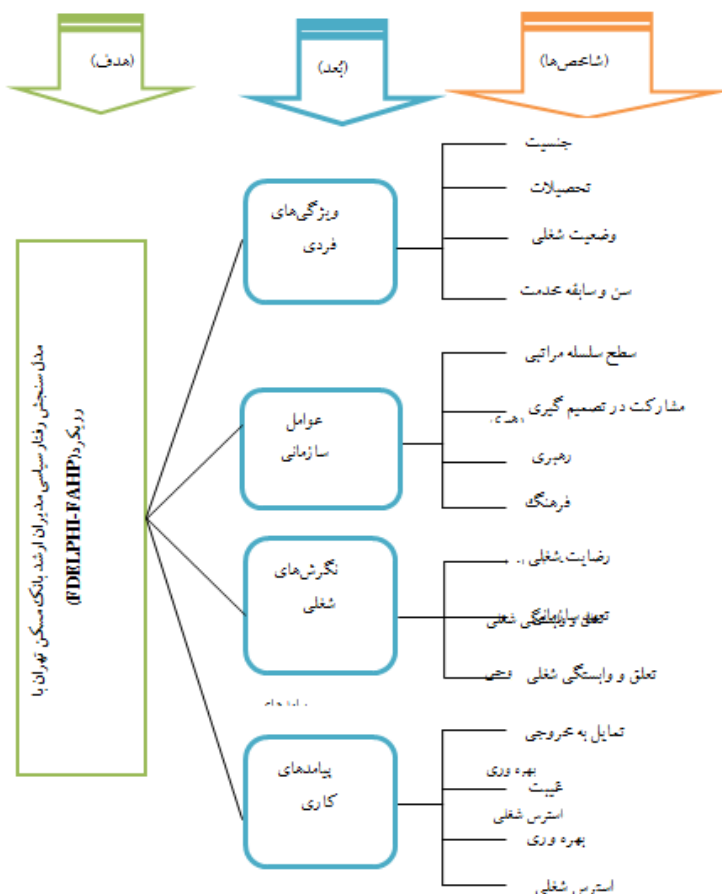
حجم جامعه روش نمونه گیری تمام شماری است. جهت جمع آوری داده‌های تحقیق حاضر از تکنیک دلفی فازی جهت ساخت عوامل کلیدی رفتار سیاسی مدیران ارشد و پرسش نامه‌های مقایسات زوجی با طیف یک تا نه جهت وزن دهی به ابعاد و شاخص‌های رفتار سیاسی با تکنیک فرآیند تحلیل سلسله مراتبی فازی بهره برده ایم. در پژوهش حاضر برای تعیین روایی از، روایی محتوایی (تایید کمیت و کیفیت سوالات از نظر خبرگان و اساتید مرتبط با حوزه پژوهش) استفاده شده است. برای تعیین پایایی پرسش نامه از تکنیک سازگاری گوگوس و بوچر استفاده شده است. نمودار (۱)، مدل اجرایی پژوهش را نشان می‌دهد.



نمودار ۱- مدل اجرایی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش

بررسی کامل یک پدیده مدیریتی، نیازمند داشتن یک الگوی مفهومی مناسب است. چهارچوب یا یک مدل مفهومی، روابط تئوریکی میان متغیرهای مهم مورد بررسی را نشان می‌دهد (فیضی، فیروزی و هاشمی، ۱۳۹۵: ۱۰۵). پس از مطالعه ادبیات موضوع و پیشینه‌ی پژوهش ابعاد و شاخص‌های رفتار سیاسی کارکنان و مدیران ارشد بانک مسکن شناسایی و نمودار (۲)، مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.



یافته‌های تحقیق

در ابتدا پرسش نامه‌های مقایسه زوجی بین ۲۰ نفر از خبرگان بانک مسکن که درخصوص شناخت ابعاد رفتار سیاسی خبره بودند، توزیع شد. سپس با استفاده از تکنیک AHP فازی و محاسبه ی میانگین اهمیت خبرگان، به رتبه بندی ابعاد و شاخص های تحقیق پرداخته ایم.

وزن دهی به ابعاد ارزیابی رفتارسیاسی مدیران ارشد

با استفاده از طیف اعداد فازی مثلثی ساعتی مقایسه ی زوجی عناصر ابعاد رفتار سیاسی که شامل:

۱- ویژگی های فردی؛ ۲- سازمانی؛ ۳- پیامدهای کاری؛ ۴- نگرش های شغلی.

سپس ماتریس میانگین اهمیت فازی خبرگان درباره ی ابعاد به صورت جدول (۴) تشکیل شد.

جدول ۴- ماتریس مقایسه زوجی ابعاد اصلی رفتار سیاسی میانگین نظرات خبرگان

ابعاد	ویژگی های فردی	ابعاد سازمانی	پیامدهای کاری	نگرش های شغلی
ویژگی فردی	(۱و۱)	(۰/۵۱۴و۰/۶۳۴و۰/۷۸۱)	(۰/۲۶۹و۰/۴۵۸و۰/۶۳۳)	(۰/۲۲۱و۰/۴۸۷و۰/۵۰۲)
ابعاد سازمانی	(۱/۲۸و۱/۵۷۷و۲)	(۱و۱)	(۰/۴۸۷و۰/۶۳۵و۰/۸۷)	(۰/۶۰۳و۰/۷۵۱و۰/۹۶)
پیامدهای کاری	(۱/۵۸و۲/۱۸و۳/۷۱۷)	(۱/۱۴۹و۱/۵۷۵و۲/۰۵۳)	(۱و۱)	(۰/۱۲۵و۰/۴۵۸و۰/۶۳۱)
نگرش های شغلی	(۱/۹۹و۲/۰۵و۴/۵۲۵)	(۱/۰۴۲و۱/۳۳۲و۱/۶۵۸)	(۱/۵۸۵و۲/۱۸۳و۸)	(۱و۱)

سپس با استفاده از تکنیک فرآیند تحلیل سلسله مراتبی فازی چانگک به وزن دهی ابعاد اصلی رفتار سیاسی می پردازیم. برای مثال نحوه ی محاسبه ی ماتریس مقایسه زوجی عوامل و وزن بهنجار آنها به قرار زیر است. ابتدا ضرایب هریک از ماتریس مقایسه زوجی محاسبه می شود. (یعنی، مجموع مقادیر (l)، (m) و (u)ها را به ازای تمامی ۱۶ عدد فازی مثلثی محاسبه می نمایم)

$$\sum l = (1) + (0/514) + (0/269) + (0/221) + \dots + (1/99) + (1/332) + (1/585) + (1) = 14/023$$

$$\sum m = (1) + (0/634) + (0/458) + (0/487) + \dots + (2/05) + (1/332) + (2/183) + (1) = 17/089$$

$$\sum u = (1) + (0/781) + (0/633) + (0/502) + \dots + (4/525) + (1/658) + (8) + (1) = 28/815$$

حال معکوس هریک از اعداد فازی مثلثی را به دست می آوریم: معکوس هریک از تقسیم

عددی که بر مقدار مجموع هریک از اعداد فازی مثلثی به دست می آید. مطابق جدول (۵)،

مقدار S_k را محاسبه می نمایم.

$$M_1 = \left(\frac{1}{l_1}, \frac{1}{m_1}, \frac{1}{u_1} \right) = \left(\frac{1}{14.023}, \frac{1}{17.089}, \frac{1}{28.815} \right) = (0.071, 0.059, 0.035)$$

$$M_i^{-1} = M_1 = \left(\frac{1}{u_i}, \frac{1}{m_i}, \frac{1}{l_i} \right) = (0.35, 0.059, 0.071)$$

سپس مجموع هر (M_i) محاسبه می‌شود.

$$\sum M_1 = (1, 1, 1) \oplus (0.514, 0.634, 0.781) \oplus (0.269, 0.458, 0.633) \oplus (0.221, 0.487, 0.502) = (2.004, 2.579, 2.916)$$

$$\sum M_2 = (1.28, 1.577, 2) \oplus (1, 1, 1) \oplus (0.49, 0.64, 0.87) \oplus (0.603, 0.751, 0.96) = (2.767, 3.212, 3.816)$$

$$\sum M_3 = (1.58, 2.18, 3.717) \oplus (1.149, 1.575, 2.053) \oplus (1, 1, 1) \oplus (0.125, 0.458, 0.631) = (3.854, 5.216, 7.402)$$

$$\sum M_4 = (1.99, 2.05, 4.525) \oplus (1.042, 1.332, 1.658) \oplus (1.585, 2.183, 8) \oplus (1, 1, 1) = (5.618, 6.568, 15.183)$$

جدول ۵- مقدار S_K ها به ازای هر بعد

T(اعداد فازی مثلثی)	l	m	u		$\frac{1}{u_i}$	$\frac{1}{m_i}$	$\frac{1}{l_i}$	مقدار نهایی S_K ها
ویژگی‌های فردی	۲/۰۰۴	۲/۵۷۹	۲/۹۱۶	⊗	۰/۰۳۵	۰/۰۵۹	۰/۰۷۱	(۰/۷ و ۰/۱۵۱ و ۰/۲۰۸)
ابعاد سازمانی	۲/۷۶۷	۳/۲۱۲	۳/۸۱۶	⊗	۰/۰۳۵	۰/۰۵۹	۰/۰۷۱	(۰/۰۹۶ و ۰/۱۸۸ و ۰/۲۷۲)
پیامدهای کاری	۳/۸۵۴	۵/۲۱۶	۷/۴۰۲	⊗	۰/۰۳۵	۰/۰۵۹	۰/۰۷۱	(۰/۱۳۴ و ۰/۳۰۵ و ۰/۵۲۸)
نگرش‌های شغلی	۵/۶۱۶	۶/۵۶۸	۱۵/۱۸۳	⊗	۰/۰۳۵	۰/۰۵۹	۰/۰۷۱	(۰/۱۹۵ و ۰/۳۸۴ و ۰/۰۸۳)

همچنین جدول (۶)، وزن ابعاد اصلی رفتار سیاسی را با تکنیک AHP فازی را نشان

می‌دهد.

جدول ۶- وزن ابعاد اصلی رفتار سیاسی با تکنیک FAHP

ابعاد	درجه بزرگی شاخصها نسبت به هم	مقدار بزرگی	کوچکترین مقدار S_i	وزن بهنجار شده شاخصها	رتبه شاخص
ویژگی‌های فردی	$V(S_1 > S_2, S_3, S_4)$	(۰/۷۵۱، ۰/۳۲۵ و ۰/۰۵۳)	0/053	0/025	۴
ابعاد سازمانی	$V(S_2 > S_1, S_3, S_4)$	(1, 0.541, 0.282)	0/282	0/132	۳
پیامدهای کاری	$V(S_3 > S_1, S_2, S_4)$	(۱ و ۰/۸۰۸)	0/808	0/377	۲
نگرش‌های شغلی	$V(S_4 > S_1, S_2, S_3)$	(1, 1, 1)	1	0/467	۱

با توجه به جدول (۶)، بعد نگرش‌های شغلی رتبه ی اول و ابعاد پیامدهای کاری، ابعاد سازمانی، و بعد ویژگی‌های فردی رتبه‌های دوم تا چهارم را کسب نمودند. به همین ترتیب به ازای شاخص‌ها نیز وزن دهی و رتبه بندی انجام می‌پذیرد.

وزن دهی و رتبه بندی شاخص‌های رفتار سیاسی در هر بعد

نتایج حاصل از وزن دهی به شاخص‌ها و ضریب اهمیت آن‌ها به صورت جداول (۷، ۸، ۹ و ۱۰) است.

جدول ۷- وزن شاخص‌های رفتار سیاسی در بعد ویژگی‌های فردی با تکنیک FAHP

ویژگی‌های فردی	درجه بزرگی شاخص‌ها نسبت به هم	مقدار بزرگی	کوچکترین مقدار S_i	وزن بهنجار شده شاخص‌ها	رتبه شاخص
جنسیت	$V(S_1 > S_2, \dots, S_4)$	(1, 1, 1)	1	0/337	۱
تحصیلات	$V(S_2 > S_1, \dots, S_4)$	(۰/۳۶۱، ۰/۶۲۱ و ۰/۵۰۷)	0/361	0/122	۴
وضعیت شغلی	$V(S_3 > S_1, \dots, S_4)$	(۰/۸۱۲ و ۰/۹۴۸)	0/812	0/274	۲
سن و سابقه خدمت	$V(S_4 > S_1, \dots, S_3)$	(۰/۱۵۳، ۰/۳۹۸ و ۰/۸۹۳)	0/793	0/267	۳

مطابق جدول (۷)، در بعد ویژگی‌های فردی شاخص: جنسیت رتبه اول و شاخص‌های وضعیت شغلی، سن و سابقه خدمت و تحصیلات، رتبه‌های دوم تا چهارم را کسب نمودند.

جدول ۸- وزن شاخص‌های رفتار سیاسی در بعد ابعاد سازمانی با تکنیک FAHP

ابعاد سازمانی	درجه بزرگی شاخص‌ها نسبت به هم	مقدار بزرگی	کوچکترین مقدار S_i	وزن بهنجار شده شاخص‌ها	رتبه شاخص
سطح سلسله مراتبی	$V(S_1 > S_2, \dots, S_4)$	(۰/۶۹۳ و ۰/۶۰۴ و ۰/۳۷۸)	0/378	0/13	۴
مشارکت در تصمیم‌گیری	$V(S_2 > S_1, \dots, S_4)$	(۱ و ۰/۹۲۶ و ۰/۶۷۵)	۰/۶۷۵	0/232	۳
رهبری	$V(S_3 > S_1, \dots, S_4)$	(۱ و ۰/۸۵۹)	0/859	0/295	۲
فرهنگ	$V(S_4 > S_1, \dots, S_3)$	(1, 1, 1)	1	0/343	۱

مطابق جدول (۸)، در بعد سازمانی شاخص: فرهنگ رتبه اول، رهبری، مشارکت در تصمیم‌گیری و سطح سلسله‌مراتبی رتبه‌های دوم تا چهارم را کسب نمودند.

جدول ۹- وزن شاخص‌های رفتار سیاسی در بعد پیامدهای کاری با تکنیک FAHP

رتبه شاخص	وزن بهنجار شده شاخص‌ها	کوچکترین مقدار S_i	مقدار بزرگی	درجه بزرگی شاخص‌ها نسبت به هم	پیامدهای کاری
۴	۰/۱۳۳	۰/۴۱۴	(۰/۷۶ و ۰/۵۱۲ و ۰/۴۱۴)	$V(S_1 > S_2, \dots, S_4)$	تمایل به ترک شغل
۳	۰/۲۳۹	۰/۷۴۲	(۱ و ۰/۸۱۶ و ۰/۷۴۲)	$V(S_2 > S_1, \dots, S_4)$	غیبت
۲	۰/۳۰۵	۰/۹۴۷	(۱ و ۰/۹۴۷)	$V(S_3 > S_1, \dots, S_4)$	بهره‌وری
۱	۰/۳۲۲	۱	(1, 1, 1)	$V(S_4 > S_1, \dots, S_3)$	استرس شغلی

مطابق جدول (۹)، در بعد پیامدهای کاری شاخص: استرس شغلی رتبه اول، بهره‌وری، غیبت و تمایل به ترک شغل رتبه‌های دوم تا چهارم را کسب نمودند.

جدول ۱۰- وزن شاخص‌های رفتار سیاسی در بعد نگرش‌های شغلی با تکنیک FAHP

رتبه شاخص	وزن بهنجار شده شاخص‌ها	کوچکترین مقدار S_i	مقدار بزرگی	درجه بزرگی شاخص‌ها نسبت به هم	نگرش‌های شغلی
۳	0/277	0/756	(۰/۸۱۶ و ۰/۷۵۶)	$V(S_1 > S_2, S_3)$	رضایت شغلی
۲	0/357	0/976	(۱ و ۰/۹۷۶)	$V(S_2 > S_1, S_3)$	تعهد سازمانی
۱	۰/۳۶۶	۱	(1, 1)	$V(S_3 > S_1, S_2)$	تعلق و وابستگی شغلی

مطابق جدول (۱۰)، در بعد نگرش‌های شغلی شاخص:

تعلق و وابستگی شغلی رتبه اول، شاخص‌های تعهد سازمانی و رضایت شغلی به ترتیب رتبه‌های دوم و سوم را کسب نمودند. در این قسمت پس از مشخص شدن وزن ابعاد و شاخص‌ها در هر بعد ابتدا به محاسبه اوزان نهایی هر شاخص پرداخته (جدول ۱۱) به این صورت که وزن هر بعد را در شاخص آن ضرب نموده و وزن نهایی آن شاخص به دست می‌آید.

جدول ۱۱- وزن نهایی شاخص‌های رفتار سیاسی با AHP فازی

ردیف	ابعاد	وزن بعد		شاخص	وزن شاخص‌ها	وزن نهایی شاخصها
۱	ویژگی‌های فردی	۰/۰۲۵	×	جنسیت	۰/۳۳۷	۰/۰۰۸
۲			×	تحصیلات	۰/۱۲۲	۰/۰۰۳
۳			×	وضعیت شغلی	0/274	۰/۰۰۷
۴			×	سن و سابقه خدمت	۰/۲۶۷	۰/۰۰۶
۵	بعد سازمانی	۰/۱۳۲	×	سطح سلسله مراتبی	0/13	۰/۰۱۷
۶			×	مشارکت در تصمیم‌گیری	۰/۲۳۲	۰/۰۳۱
۷			×	رهبری	0/295	۰/۰۳۹
۸			×	فرهنگ	0/343	۰/۰۴۵
۹	پیامدهای کاری	۰/۳۷۷	×	تمایل به ترک شغل	۰/۱۳۳	۰/۰۵
۱۰			×	غیبت	۰/۲۳۹	۰/۰۹
۱۱			×	بهره‌وری	۰/۳۰۵	۰/۱۱۵
۱۲			×	استرس شغلی	۰/۳۲۲	۰/۱۲۱
۱۳	نگرش‌های شغلی	۰/۴۶۷	×	رضایت شغلی	0/277	۰/۱۲۹
۱۴			×	تعهد سازمانی	0/357	۰/۱۶۸
۱۵			×	تعلق و وابستگی شغلی	۰/۳۶۶	۰/۱۷۱
					مجموع اوزان	۱

سنجش نرخ ناسازگاری ماتریس مقایسات زوجی

با توجه به این که در روش AHP سازگاری ماتریس‌های مقایسات زوجی باید تأیید گردد، در این پژوهش نیز ابتدا نرخ ناسازگاری برای کلیه ماتریس‌های مقایسات زوجی پس از دی‌فازی کردن ماتریس‌ها با استفاده از روش میانگین، نرخ ناسازگاری ماتریس‌ها سنجیده می‌شود. که نتایج آن به صورت جدول (۱۲)، نشان داده شده است.

جدول ۱۲ - مقادیر نرخ ناسازگاری ماتریس‌های مقایسات زوجی

ردیف	ابعاد	نرخ ناسازگاری	شاخص‌ها	نرخ ناسازگاری
۱	ویژگی‌های فردی	$0/05IR =$ $0/1IR <$	جنسیت	$0/04IR = /1IR <0$
۲			تحصیلات	$0/02IR = /1IR <0$
۳			وضعیت شغلی	$0/000IR = /1IR <0$
۴			سن و سابقه خدمت	$0/01IR = /1IR <0$
۵	بعد سازمانی	$0/02IR =$ $0/1IR <$	سطح سلسله مراتبی	$0/02IR = /1IR <0$
۶			مشارکت در تصمیم‌گیری	$0/01IR = /1IR <0$
۷			رهبری	$0/03IR = /1IR <0$
۸			فرهنگ	$0/000IR = /1IR <0$
۹	پیامدهای کاری	$0/000IR =$ $0/1IR <$	تمایل به ترک شغل	$0/000IR = /1IR <0$
۱۰			غیبت	$0/002IR = /1IR <0$
۱۱			بهره‌وری	$0/003IR = /1IR <0$
۱۲			استرس شغلی	$0/000IR = /1IR <0$
۱۳	نگرش‌های شغلی	$0/05IR =$ $0/1IR <$	رضایت شغلی	$0/01IR = /1IR <0$
۱۴			تعهد سازمانی	$0/02IR = /1IR <0$
۱۵			تعلق و وابستگی شغلی	$0/000IR = /1IR <0$

با توجه به جدول (۱۲)، و مقادیر به دست آمده از مقادیر ناسازگاری ماتریس‌های مقایسات زوجی، چون مقادیر نرخ ناسازگاری (IR) برای ابعاد و شاخص‌ها کم‌تر از (۰/۱)، در نتیجه در مقایسات زوجی سازگاری وجود دارد.

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در پژوهش حاضر به ارائه مدلی جهت بررسی رفتار سیاسی مدیران بخش دولتی ایران (مورد مطالعه: بانک مسکن تهران)، با استفاده از مدل سازی ریاضی تصمیم‌گیری چند شاخصه (FAHP) و دلفی فازی، پرداختیم. نقطه قوت پژوهش حاضر نسبت به پژوهش دیگر محققین بهره‌گیری از مدل‌سازی ریاضی کیفی فازی توامان است که می‌تواند باعث ایجاد و

خلق مدلی قوی از نظر علمی و مبانی گردد. در این بخش به مقایسه نتایج این پژوهش با پژوهش‌های انجام شده می‌پردازیم.

گرچی و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی به بررسی قدرت، سیاست، رفتار سیاسی در سازمان و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان در تحقیقات و پژوهش‌های انجام شده پرداخته‌اند؛ این مرور ادبیات بوده است؛ در این تحقیق به بررسی سیاست پیشگی مدیران ادراک سیاسی کارکنان و مقاومت در برابر تغییر، رابطه بین انگاشت قدرت و سیاست‌شناسی سازمانی با تعهد و عملکرد کارکنان، رهیافت راهبردی تاکتیک‌های سیاسی در سازمان و رفتار سیاسی مدیران ارشد مالی و شاخص‌های عملکرد مالی شرکت‌ها پرداخته شده است؛ این تحقیق در سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین انجام شده است.

از جمله نقاط اشتراک پژوهش حاضر و پژوهش گرچی و همکاران (۱۳۹۳)، و پژوهش مرور ادبیات بررسی قدرت، سیاست، رفتار سیاسی در سازمان و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان است. از جمله تفاوت‌های پژوهش حاضر با گرچی و همکاران، استفاده از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چند شاخصه AHP فازی و تحلیل کیفی دلفی فازی برای وزن دهی و اولویت بندی ابعاد و شاخص‌ها است، ولی گرچی و همکاران، تنها به مرور ادبیات بسنده کرده بودند. از جمله امتیازات پژوهش حاضر نسبت به گرچی و همکاران توجه و دستیابی به این نتیجه است که استفاده از تصمیم‌گیری چند معیاره MADM به دلیل ارزیابی و سنجش که عملی ذهنی و کیفی است می‌تواند کارشناسان را در دستیابی به نتایج ملموس‌تر یاری رساند.

فانی و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی به تبیین نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی و سازمانی پرداخته‌اند؛ پژوهش با هدف تبیین پیش‌بینی‌کننده‌های رفتار سیاسی با به کارگیری روش نمونه‌گیری قشری (سه‌میه ای) انجام شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد به کار گرفته شد. روایی پرسشنامه‌ها به روش محتوایی و سازه‌ای و قابلیت اعتماد آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای مورد مطالعه تایید شد. برای تحلیل داده‌های پژوهش به وسیله مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر، نرم‌افزار Lisrel و SmartPLS به کار گرفته شد. نتایج حاصله نشان داد عوامل شغلی و سازمانی از طریق برداشت از سیاست بر رفتار سیاسی اثر

داشت. از میان متغیرهای عوامل شخصی تنها تاثیر ماکیاول گرایی از طریق برداشت از سیاست بر رفتار سیاسی تایید شد و فرضیات مربوط به تاثیر کانون کنترل و خودپایشی بر رفتار سیاسی مورد تایید واقع نشد.

از جمله نقاط اشتراک پژوهش حاضر با پژوهش فانی و همکاران (۱۳۹۳)، تبیین نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی و سازمانی پرداخته اند، همچنین بهره گیری از متغیرهای مستقل: عوامل فردی، شغلی و سازمانی در تحلیل‌های آماری و بررسی تاثیر آن‌ها بر رفتار سیاسی کارکنان است. که نتایج حاصل از تحلیل هر دو پژوهش در خصوص متغیرهای مذکور نشان داد که بین هریک از متغیرهای مذکور و رفتار سیاسی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. از جمله تفاوت‌های پژوهش حاضر با فانی و همکاران، استفاده از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چند شاخصه فرآیند تحلیل سلسله مراتبی فازی جهت وزن دهی و رتبه بندی شاخص‌ها و ابعاد سنجش رفتار سیاسی کارکنان است همچنین استخراج ابعاد و شاخصها با تکنیک دلفی است و لزوماً به بررسی صرف پیشینه تحقیق اکتفا نشد، ولی فانی و همکاران، تنها با استفاده از تکنیک‌های آماری صرفاً به تحلیل داده‌ها پرداخته بودند. همچنین دیدن یک بعد نگرش شغلی به عنوان یک متغیر جدید در پژوهش حاضر نسبت به پژوهش فانی و همکاران بیانگر جامع تر بودن پژوهش حاضر است. از جمله امتیازات پژوهش حاضر نسبت به فانی و همکاران، توجه و دستیابی به این نتیجه است که استفاده از تصمیم‌گیری چند معیاره به دلیل ارزیابی و سنجش که عملی ذهنی و کیفی است می‌تواند کارشناسان را در دستیابی به نتایج ملموس تر یاری رساند.

در پایان نیز پیشنهاداتی جهت پژوهش‌های آتی دیگر محققین ارائه می‌شود:

۱- اولویت بندی ابعاد رفتار سیاسی کارکنان بانک مسکن با استفاده از تکنیک DEMATEL فازی و مقایسه با نتایج تحقیق حاضر.

۲- ارزیابی رفتار سیاسی کارکنان بانک مسکن با رویکرد SWOT و تکنیک VIKOR فازی.

۳- اولویت بندی ابعاد رفتار سیاسی کارکنان بانک مسکن با استفاده از تکنیک AHP.

۴- اولویت بندی رفتار سیاسی کارکنان بانک مسکن با استفاده از تکنیک FAHP-TOPSIS.

منابع

۱. باغ خواستی، فاطمه و ضامنی، فرشیده (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران با رفتار سیاسی کارکنان، پژوهش ملل، سال دوازدهم، ش ۱، صفحات ۱۰۵-۱۲۲.
۲. باقری، قدرت‌الله، نیک‌آیین، مجتبی و حسنی‌نژاد، آرش (۱۳۹۱)، تبیین ادراک فضای سیاسی در سازمان و بررسی پیامدهای ناشی از آن، راهبرد(دانشگاه تهران)، سال هفتم، ش ۴، صفحات ۹۹-۱۱۸.
۳. بهرامی، حمیدرضا، داستانی، معصومه و پورامینی، زهرا (۱۳۹۵)، رابطه امنیت شغلی با رفتار سیاسی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)، رسالت مدیریت دولتی، سال بیست و چهارم، ش ۳، صفحات ۱۵-۳۲.
۴. توده‌فراهانی، اسماعیل (۱۳۹۲). فرهنگ و سیاست؛ مناسبات فرهنگ و سیاست؛ با تأکید بر جمهوری اسلامی ایران؛ معناکاوی رفتار سیاسی در سیاست غربی و سیاست الهی. سوره اندیشه، دوره ۴، شماره ۱، ص ۶۵-۶۷.
۵. حاجیها، زهره، و آریان‌مفرد، حمیدرضا (۱۳۸۹). رابطه رفتار سیاسی مدیران ارشد مالی و شاخص‌های عملکرد مالی شرکت‌ها. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۸، ص ۱۶۱-۱۸۶.
۶. حسن پور، حسینعلی، جهانشاهی، حسن و احمدی، مسعود (۱۳۹۱)، تصمیم‌گیری چند معیاره‌ی فازی در پیاده‌سازی مدیریت دانش، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال چهارم، ش ۱، بهار و تابستان، صفحات ۱۳۷-۱۶۳.
۷. حسن‌زاده، اسماعیل (۱۳۸۵). رویکردی متفاوت به رفتار سیاسی و اصلاحات ابوالقاسم درگزینی (وزیر سلجوقیان). فرهنگ، دوره ۱۹، شماره ۶۰، ص ۶۳-۹۰.

۸. سرلک، محمد علی، کشاورز، الهام و کشاورز، آرزو (۱۳۹۴)، بررسی وضعیت بهره‌وری در دو حوزه (منابع انسانی و مالی) در صنعت بانکداری با فن FAHP، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال هفتم، ش ۴، زمستان، صفحات ۱۹۱-۲۱۴.
۹. درگاهی، حسین (۱۳۹۱)، قدرت و رفتار سیاسی در سازمان: اخلاقی یا غیراخلاقی، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، سال بیست و هشتم، ش ۴، صفحات ۱-۱۴.
۱۰. رها، مجید (۱۳۸۴)، نقش احزاب و تشکل‌های سیاسی در رفتار سیاسی مطلوب، اندیشه انقلاب اسلامی، سال چهاردهم، ش ۴، صفحات ۲۶۴-۲۸۳.
۱۱. رحمان‌سرشت، حسین و فیاضی، مرجان (۱۳۸۷)، رابطه بین انگاشت قدرت و سیاست‌شناسی سازمانی با تعهد و عملکرد کارکنان، پژوهش‌نامه علوم انسانی و اجتماعی، سال هشتم، ش ۲۹، صفحات ۷۳-۹۶.
۱۲. فیضی، عمار، جهان‌دیده، کریم و نظری، سلطان (۱۳۹۵)، تحقیق در عملیات پیشرفته. انتشارات حریم دانش. چاپ اول، از صفحه ۶۲ تا صفحه ۶۵.
۱۳. فیضی، عمار، فیروزی، مریم و هاشمی، طاهره (۱۳۹۵)، راهنمای جامع مقاله‌نویسی. انتشارات حریم دانش. چاپ اول، صفحه ۱۰۵.
۱۴. فانی، علی اصغر، شیخی‌نژاد، فاطمه، دانایی‌فرد، حسن و حسن‌زاده، علی‌رضا (۱۳۹۳)، کنکاشی پیرامون عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار سیاسی در سازمان، مدیریت دولتی (دانشگاه تهران)، سال ششم، ش ۱۷، صفحات ۱۵۱-۱۷۴.
۱۵. فانی، علی اصغر، شیخی‌نژاد، فاطمه و رسته‌مقدم، آرش (۱۳۹۲)، ماهیت؛ ابعاد و روش‌های آموزش و توسعه مهارت سیاسی در سازمان، مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، سال ششم، ش ۲۴، صفحات ۲۹-۵۲.
۱۶. فریدونی، فریدون (۱۳۸۲)، مدیریت رفتار سیاسی در سازمان‌ها، توسعه مدیریت، سال دوازدهم، ش ۵۶، صفحات ۵۶-۶۱.

۱۷. کرمی، فرزانه و یوسفی، بهرام (۱۳۹۲)، ارتباط اعتماد بین فردی و رفتارهای سیاسی با سبک‌های حل تعارض در میان کارکنان ادارات کل تربیت بدنی استان‌های منتخب، مطالعات مدیریت ورزشی، سال دهم، ش ۲۱، صفحات ۱۹۵-۲۱۸.
۱۸. کارسالاری، سید قاسم، هاشمی، ذبیح اله (۱۳۹۱)، ارزیابی عملکرد شرکت‌های پخش مواد غذایی با استفاده از مدل کارت امتیازی متوازن با رویکرد انتخاب شاخص‌ها به وسیله‌ی تحلیل سلسله مراتبی دلفی فازی (FDAHP) شرکت پخش شادی آوران، دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی، پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد.
۱۹. کشاورز، لقمان، فراهانی، ابوالفضل و شهرسبز، مجتبی (۱۳۹۵)، تحلیل رگرسیونی هوش سیاسی و رفتار سیاسی مدیران اداره کل ورزش و جوانان و هیئت‌های ورزشی استان فارس، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، سال نهم، ش ۳، صفحات ۲۳-۳۰.
۲۰. ناصحی فر، وحید، آرمجو، هانیه و تقوی فرد، محمدتقی (۱۳۹۴)، طراحی الگوی یکپارچه تغییرات در سازمان‌های ایرانی با استفاده از رویکرد دلفی فازی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال هفتم، ش ۲، تابستان، صفحات ۲۳۷-۲۶۶.
۲۱. هادیزاده مقدم، اکرم، رضایی، سیدعابد و اکبری، خدیجه (۱۳۸۹)، رهیافت راهبردی تاکتیک‌های سیاسی در سازمان، مطالعات مدیریت راهبردی، سال سوم، ش ۳، صفحات ۸۹-۱۰۶.
22. Ferris, G. R. (2012). Politics in organizations: theory and research considerations. New York, NY: Routledge publisher.
23. Mondak, J. J., Hibbing, M. V., Canache, D., Seligson, M. A. & Anderson, M. R. (2010). Personality and Civic Engagement: An Integrative Framework for the Study of Trait Effects on Political Behavior. American Political Science Review, No, 104, pp. 85-110.
24. Treadway, Darren C. ,Breland ,Jacob W. ,Williams ,Lisa M. ,Cho ,Jeewon , Yang ,Jun Ferris ,Gerald R. (2013). Social influence and interpersonal power in organizations: Roles of performance and political skill in two studies. Journal of Management. No, 39, pp. 1529- 1533.
25. Person, R. & Landry, P. F. (2016). The Political Consequences of Economic Shocks: Implications for Political Behavior in Russia. Problems Of Post-Communism, No,63, pp. 221-240.

26. Kim, T., Atkin, D. J. & Lin, C. A. (2016). Investigating the role of education in the incidence of political citizenship behavior. *Journal Of Broadcasting & Electronic Media*, No, 60, pp. 23-39.
27. Enos, R. D. (2016). What the Demolition of Public Housing Teaches Us about the Impact of Racial Threat on Political Behavior: DEMOLITION OF PUBLIC HOUSING AND RACIAL THREAT. *American Journal Of Political Science*, No,60, pp. 123-142.
28. Gintis, H. (2016). Homo Ludens: Social rationality and political behavior. *Journal Of Economic Behavior & Organization*, No, 126, pp. 95-109.
29. Bode, L. (2012). Organizational and Innovation Policies. *Journal Of Information Technology & Politics*, No, 9, pp. 352-369.

