

## تحلیل عاملی پرسشنامه رفتار سیاسی کارکنان در سازمان‌های ورزشی ایران

محمد پورپناهی کل تپه<sup>۱</sup>، پیروش نوربخش<sup>۲\*</sup>، مهوش نوربخش<sup>۳</sup>، حسین سیاسی<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۹

تاریخ تصویب: ۱۴۰۲/۰۷/۷

ص ص: ۱۹۱-۲۱۳

### چکیده

چگونگی به کارگیری رفتار سیاسی در سازمان‌ها نقش بسزایی در رفتار و احساسات کارکنان دارد. رفتار سیاسی یک فرایند طبیعی در رفتار کارکنان یک سازمان محسوب می‌شود که از طریق آن می‌توان تعارض‌ها و اختلاف‌های بین گروه‌ها و ذینفعان را بررسی و حل و فصل نمود. این پژوهش توصیفی-همبستگی و ازجمله پژوهش‌های کاربردی است که به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری پژوهش کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور بود (۶۹۹ نفر)؛ که طبق جدول مورگان پرسشنامه در اختیار ۲۴۸ نفر قرار گرفت. جهت بررسی روایی محتوایی یا صوری پرسشنامه در اختیار ۵ نفر اساتید مدیریت ورزشی و ۷ نفر از کارکنان سازمان‌های ورزشی دارای تجربه کاری و آگاه به موضوع قرار گرفت. برای تعیین همبستگی بین متغیرها از آزمون بارتلت استفاده گردید. با توجه به سطح

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران  
mohammadpourpanahi8@gmail.com
۲. استاد گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده مسئول)  
parivashnourbakhsh@yahoo.com
۳. استاد گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران  
mahvashnoorbakhsh@yahoo.com
۴. استاد گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران  
hoseinsepasi@yahoo.com

معنی‌داری ابعاد پرسشنامه (Sig: ۰/۰۰۱)؛ پیش‌فرض‌های تحلیل‌عاملی مورد تأیید قرار گرفت، استفاده از تحلیل‌عاملی بلامانع بود و عامل‌های ساخته شده اعتبار لازم را داشتند؛ تعداد نمونه‌ها نیز برای تحلیل‌عاملی کافی بود. رفتار سیاسی کارکنان در سازمان‌های ورزشی دارای پیچیدگی زیادی در تشخیص و قضاوت می‌باشند و مدل‌هایی مانند پژوهش حاضر می‌تواند به ادراک چند بعدی و فرایندی آن‌ها کمک نمایند.

واژه‌های کلیدی: اعتباریابی، تحلیل‌عاملی اکتشافی، رفتارسیاسی، کارکنان

## Factor Analysis of Employees' Political Behavior Questionnaire in Iranian Sports Organizations

Mohammad Pourpanahi Kaltapeh<sup>1</sup>, Parivash Nourbakhsh<sup>\*2</sup>, Mahvash nourbakhsh<sup>3</sup>, Hossein Sepasi<sup>4</sup>

### Abstract

How the use of political behavior in organizations plays a significant role in the behavior and emotions of individuals. The behavior of a natural policy is decided in the behavior of an organization through which conflicts and differences between groups and stakeholders can be examined and resolved. This descriptive-correlational research is a survey and is one of the applied researches that was conducted in the field. The population of this study was employees of sport and youth departments in the northwest of the country (699 people); According to Morgan's table, the questionnaire was given to 248 people. A questionnaire was constructed to assess the content or face validity of 5 professors of sports management and 7 employees of sports organizations with work experience and experts in subject area. Bartlett test was used to determine the correlation between variables. Due to the significance of the questionnaire dimensions (Sig: 0.001); Factor analysis

---

1. PhD Student of Department of Sport Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

mohammadpourpanahi8@gmail.com

2. Professor of Department of Sport Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

parivashnourbakhsh@yahoo.com

3. Professor of Department of Sport Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

mahvashnoorbakhsh@yahoo.com

4. Professor of Department of Sport Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

hosseinsepasi@yahoo.com



assumptions were validated, the use of factor analysis was unrestricted, and constructed factors were valid; the number of samples was also sufficient for factor analysis. Political behaviors in sports organizations are very complex in diagnosis and judgment, and models such as the present study can help their multidimensional and process perception.

**Keywords:** Validation, exploratory factor analysis, political behavior, employees

## مقدمه

چگونگی به کارگیری رفتار سیاسی در سازمان‌ها نقش به‌سزایی در رفتار و همچنین احساس کارکنان دارد. در این میان تیپ‌های شخصیتی افراد نقش مؤثری را ایفا می‌کند که در بسیاری از موارد متأثر از رفتارهای سیاسی افراد می‌باشد. بدین معنی که تیپ‌های شخصیتی افراد، رفتارهای متفاوتی را ایجاد می‌کند (تابلی و ریحانی، ۱۳۹۴). رفتار سیاسی یک فرایند طبیعی در رفتار کارکنان یک سازمان محسوب می‌شود که از طریق آن می‌توان تعارض‌ها و اختلاف‌های بین گروه‌ها و ذینفعان را بررسی و حل و فصل نمود و بر منافع و رضایت کارکنان، تصمیم‌گیری مؤثر و بهره‌وری تأکید شده است و در بسیاری از موارد نیز می‌تواند بالعکس عمل نماید (موراس و تکسیرا<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). در صورتی که منابع قدرت افراد تهدید شود، آنان رفتارهای سیاسی از خود بروز خواهند داد، به عبارتی، نزاع بر سر قدرت، تعارض، اجماع و منفعت‌طلبی شخصی سبب می‌شود فرد به‌صورت سازمان‌یافته و غیررسمی به دنبال دستیابی به اهداف خویش برآید که این امر، عامل تعیین‌کننده شکل‌گیری رفتار سیاسی در سازمان است (میشرا و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). رفتار سیاسی، فرایندی استراتژیک<sup>۳</sup>، هدف‌محور، عقلانی و آگاهانه برای دست‌یابی به به‌علاقه فردی و یا ارتقای مقام و موقعیت سازمانی کارمندان است که شامل اقدامات نفوذی ارادی است که برای حمایت یا افزایش منافع شخصی افراد یا گروه‌ها انجام می‌شود (لرمان<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). سازمان‌های ورزشی با مشکلات و موانعی همچون دوره‌های رکود، قوانین و مقررات دولتی محدود کننده، مشکلات مالی و قرار گرفتن در محیط رقابتی ناشی از تغییرات محیطی به ویژه در بخش خدمات ورزشی مواجه هستند، دیگر مانع شناسایی شده در بخش موانع زیربنایی در سازمان‌های ورزشی، کمبود اسناد بالادستی و الزامات قانونی و رفتارهای سیاسی و تاثیر سیاست در این صنعت است (پیمان فر و همکاران، ۱۳۹۱). سازمان‌های ورزشی به عنوان متولیان اجرای ارتباط مدیران با کارکنان یکی از عرصه‌های با اهمیت و تأثیرگذار تعامل سازمانی بر تولید و خدمات رسانی سازمانی است که انتقال دانش به عنوان هدف اصلی سازمان شدیداً به وجود فضای ارتباطی خوب و مناسب بین سطوح مدیریتی و روابط کارکنان وابستگی حیاتی دارد (گودرزی و همکاران، ۱۳۹۱). در فضای رقابتی امروز، داشتن رفتار سیاسی است که کسب و کارها را در رسیدن به مزیت رقابتی سازمان‌ها یاری می‌کند همچنین در دوره‌ی

1. Moraes & Teixeira
2. Mishra
3. strategic
4. Lerman

مدرن با توجه به ویژگی‌های خاص سازمان‌های ورزشی که یک محیط پویا هستند، رفتار سیاسی آن دسته از فعالیت‌هایی است که به عنوان بخشی از نقش رسمی در سازمان ضرورت ندارند، ولی در امر توزیع مزایا و کاستی‌ها درون سازمان اعمال نفوذ می‌کنند (وو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). اگر تصمیم‌گیرندگان استراتژیک سازمان، از رویکردهای سیاسی جهت اتخاذ تصمیمات مهم و کلیدی استفاده نمایند، بر عملکرد شغلی می‌تواند تأثیرات منفی بگذارد، منشأ یکی از چالش‌های اساسی آن در جامعه ما بخصوص در سازمان‌های ورزشی، درک نادرست از مفهوم توسعه و رفتارهای سیاسی است (وفایی، ۱۳۹۳). رفتارهای سیاسی به فعالیت‌هایی، مانند دستیابی، توسعه و استفاده از قدرت و دیگر منابع برای دستیابی به نتایج مطلوب خود در شرایط نامطمئن سازمان‌ها مربوط است (چانگ و کیم<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). رفتارهای سیاسی، ماهیتی منفعت‌طلبانه دارد؛ بنابراین، زمانی که در سازمان، منافع فردی بر منافع سازمانی ترجیح داده می‌شود، نیروی بالقوه رفتار سیاسی در سازمان به صورت بالفعل ظاهر می‌شود و اعضای سازمان، درگیر فعالیت‌های سیاسی سازمانی می‌شوند و می‌کوشند با استفاده از رفتارهای گوناگون سیاسی، منافع خود را حفظ کنند یا توسعه بخشند (فانی و همکاران، ۱۳۹۷). تجارب شخصی و شواهد بیان شده در طی سال‌ها از این عقیده کلی حمایت کرده‌اند که رفتار در سازمان ماهیتاً سیاسی است. گستردگی و فراگیر بودن این شیوه رفتاری توجه محققان را به خود جلب کرده و تعاریف مختلفی برای آن بیان شده، که در این میان مناسب‌ترین تعریف برای اهداف این مطالعه عبارت است از: رفتار سیاسی نفوذ ارادی و آگاهانه‌ای است که توسط افراد یا گروه‌ها به منظور افزایش و حفاظت از منافع خود (کوتاه مدت و بلندمدت) به هنگام وجود راه‌حل‌های متضاد صورت می‌گیرد. بنابراین رفتار سیاسی اولاً خارج از شرح شغل مشخص فرد است و ثانياً تلاش برای استفاده از پایگاه‌های قدرت فرد را طلب می‌کند (ویگودا و همکارانی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳).

در پژوهش‌های مختلف نشان داده شده رفتار سیاسی بخش اجتناب ناپذیر فعالیت‌های انسانی است (درویش و شمس، ۱۳۹۶). بر همین مبنا، یافته‌های زارعی متین (۱۳۸۱) نشان داد که رفتار سیاسی مطلوب می‌تواند به توسعه خردمندی سیاسی در فرایند تصمیم‌گیری، تغییر و تحول سازمان، افزایش رضایت شغلی، اندازه‌گیری اثربخشی سازمان، به کارگیری مدیریت مشارکتی و افزایش قدرت کارکنان موثر واقع گردد. ضمن اینکه واشقانی (۱۳۸۷) در تحقیق خود اشاره دارد که بین رفتار سیاسی و توانمندسازی کارکنان، یک رابطه مثبت، ولی بسیار ضعیف وجود دارد. ملاحسینی (۱۳۸۹) نشان داد

1. Wu et al.
2. Cheong & Kim
3. Vigoda et al.

وجود رفتارهای سیاسی، ارائه دیدگاه‌های سازنده و رضایت شغلی را کاهش می‌دهد. پژوهان و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند ارتباط منفی و معنی‌داری بین رفتار سیاسی و اثربخشی وجود دارد. کشاورز و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه خود نشان دادند بین هوش سیاسی و رفتار سیاسی مدیران ارتباط معنی‌داری وجود دارد. موسوی و زارع (۱۳۹۶) در مطالعه خود بیان کردند که اعضای سازمان برای به دست آوردن و اعمال قدرت، رفتارهای سیاسی را به کار می‌گیرند تا از آن طریق در شرایط بی‌ثباتی و بی‌اطمینانی، راهی انحصاری برای اعمال نفوذ در توزیع مزایا و کاستی‌های درون سازمان پیدا کنند. فریدفتحی و ولی‌زاده (۱۳۹۸) نشان دادند به ترتیب اولویت عامل ارتباطات، رفتاری، هوش، مهارت مذاکره، علمی، مدیریتی و رهبری، شناختی و ارزشی و فنی - تجربی بر رفتار سیاسی مدیران فدراسیون‌های ورزشی موثر هستند. در همین راستا مختاری و همکاران (۱۳۹۸) به این نتیجه رسیدند بین عوامل درون سازمانی و رفتار سیاسی رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد و ادراک از سیاست سازمانی رابطه بین عوامل درون سازمانی و رفتار سیاسی را میانجی‌گری می‌کند. نتایج پژوهش ترک زاده (۱۳۹۹) نشان داد میانگین نمره بازی‌های سیاسی، تاکتیک‌های سیاسی و بازی‌های قدرت از سطح کفایت قابل قبول، بیشتر و از سطح کفایت مطلوب، کمتر است. بخشی و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه خود نشان دادند که رفتار سیاسی رابطه معکوس و معنی‌داری با شدتی متوسط با دل‌بستگی شغلی دارد. همچنین مولفه‌های سلامت سازمانی با دل‌بستگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان رفتار سیاسی را پیش بینی می‌کنند. در پژوهشی عبدالهی و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند در مقایسه با فرایند تصمیم‌گیری رفتار سیاسی، اتخاذ تصمیمات بر اساس فرایند عقلایی میزان اثربخشی بیشتری در سازمان ایجاد می‌کند. تردوی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۵) گزارش کردند که مهارت سیاسی کارکنان، رابطه رفتار سیاسی و کار احساسی کارمند را تعدیل می‌کند. نتایج مطالعه وبر<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۹) نشان داد بین رفتار سیاسی کارکنان با تعهد، عملکرد و رضایت شغلی آنها، رابطه منفی و با کم‌کاری کارکنان و تمایل آنها به خروج از سازمان، رابطه مثبت وجود دارد. ویگودا و تالمود (۲۰۱۰) نشان دادند ارتباط منفی و معناداری بین رفتار سیاسی و اثربخشی وجود دارد. بودلا و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) در مطالعه خود نتیجه گرفتند که ادراکات از تبادل اجتماعی، به طور کامل میانجی روابط بین ادراکات سیاست سازمانی و عملکرد شغلی

- 
1. Treadway
  2. Weber
  3. Bodla et al.

است. عباس و راجا<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) در رابطه بین ادراکات رفتارهای سیاسی سازمانی و عملکرد شغلی نشان دادند ارتباط معناداری بین رفتارهای سیاسی و عملکرد شغلی وجود دارد و رفتارهای سیاسی باعث عملکرد بهتر کارکنان می شود. کاپوتسیس و تانوس<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) جنبه های مثبت و منفی رفتار سیاسی را مورد بررسی قرار دادند. آن ها معتقد هستند که بنیاد و اساس سیاست ها همه جا وجود دارند و این که به اکثر افراد، گروه ها و سازمان ها آسیب می رسانند دیدگاه غالب در ادبیات مدیریت در طول سه دهه است. همچنین نتایج مثبتی از قبیل بهره وری زیاد، توسعه شغلی، نوآوری و تصمیم گیری نیز از جنبه های مثبت رفتار سیاسی بودند. ناینانوت و اسموت<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) در تحقیقی نشان دادند ارتباط مثبت و معنی داری بین رفتار سیاسی و رهبری اخلاقی وجود دارد. ریاض و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) نتیجه گرفتند رابطه معکوسی بین عملکرد شغلی و سیاست های سازمانی ادراک شده وجود دارد. نتایج مطالعه نتایج گالا و ایلدیز<sup>۵</sup> (۲۰۱۹) نشان می دهد که بین ابعاد رفتار سیاسی و ابعاد اعتماد به مدیر رابطه منفی وجود دارد. یافته های رابینسون و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۲۱) نشان داد که رهبری خدمتگزار به طور مستقیم با اثربخشی رهبر، تعهد سازمانی عاطفی و رضایت شغلی مربیان ارتباط دارد. علاوه بر این، تعامل منفی قابل توجهی بین رهبری خدمتگزار و مهارت سیاسی وجود داشت.

نتایج تحقیقات نمایانگر آن است که رفتار سیاسی با بسیاری از رفتارهای شغلی کارکنان مرتبط است و اثر بالقوه و جدی بر عملکرد شغلی کارکنان و عملکرد سازمان دارد. شاید بتوان اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر را در الزام بکارگیری رفتار سیاسی را عنوان نمود که چاشنی سواد سیاسی در رابطه با نوع رفتار کارکنان سازمان های ورزشی است که در این قلمرو کار جدیدی است. در این پژوهش تحلیل اکتشافی و تایید عاملی پرسشنامه رفتار سیاسی کارکنان سازمان های ورزشی ایران صورت می گیرد. انجام تحقیق حاضر به واسطه روشن نبودن علل رفتارهای سیاسی کارکنان و اثر آن بر عملکرد آنها در سازمان های ورزشی است؛ به طور کلی، گفتنی است رفتارهای سیاسی در سازمان از بین نمی رود؛ ولی اگر مدیری، علت ها و فنون رفتار سیاسی را بشناسد، اثرهای آنها را بهتر بررسی می کند. رفتار سیاسی، مانند سایر جنبه های پویای سازمانی، فراگرد ساده ای نیست و از سازمانی به سازمان دیگر و حتی از واحدی به واحد دیگر تفاوت می کند؛ ولی در هر صورت، هدف از انجام دادن آنها رسیدن به قدرت، ارتقا و

1. Abbas & Raja
2. Kapoutsis, & Thanos
3. Naiyananont & Smuth
4. Riaz et al.
5. Güllü & Yildiz
6. Robinson



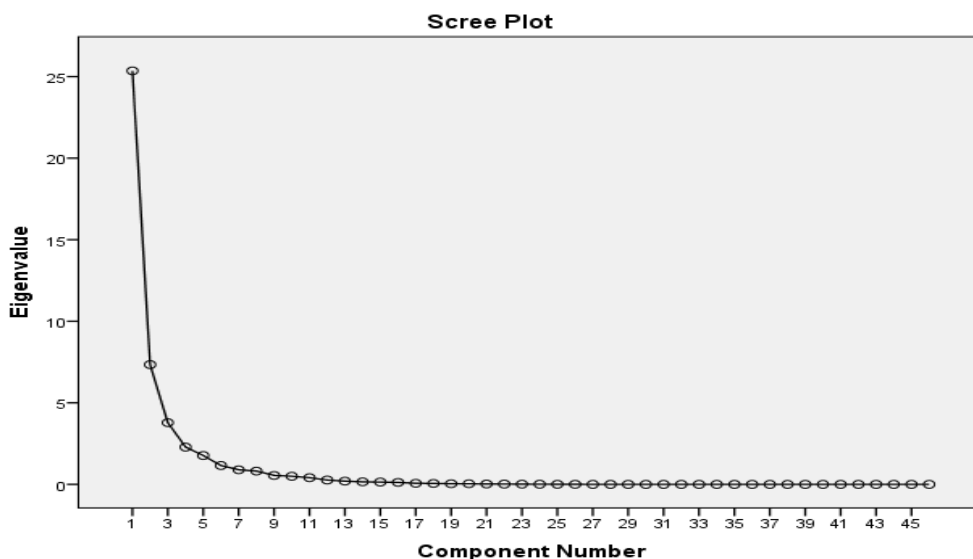
پاداش است؛ همچنین لزوم آگاهی از تأثیر رفتار سیاسی بر رفتار کارکنان و مدیران، محقق را بر انجام این تحقیق وا داشته است. با توجه به اینکه سازمان‌های ورزشی ویژگی‌های منحصر به فرد خود را دارند لازم می‌باشد پژوهشگران برای بررسی این سازمان‌ها از ابزار مناسب استفاده کنند به همین دلیل محقق در مطالعه حاضر پرسشنامه رفتار سیاسی مناسبی را برای سازمان‌های ورزشی تهیه و تنظیم کرده است. لذا هدف از پژوهش حاضر تحلیل عاملی پرسشنامه رفتارسیاسی کارکنان در سازمان‌های ورزشی ایران می‌باشد.

### روش شناسی پژوهش

این پژوهش توصیفی- همبستگی از نوع پیمایشی و ازجمله پژوهش‌های کاربردی است که به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور بود (۶۹۹ نفر). نمونه آماری تحقیق را بر اساس جدول مورگان ۲۴۸ نفر از کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور تشکیل داد. فهرستی از مهمترین متغیرهای مطرح شده در مقالات و کتب دانشگاهی که به لحاظ مستندات علمی، معتبر و از نظر تعداد، بیشترین تکرار را در ارتباط با رفتارهای سیاسی داشتند، مطالعه شد. داده‌های تکمیلی براساس مستندات جمع آوری و برای تنظیم مبانی نظری پژوهش استفاده شد. از پرسشنامه پورپناهی و همکاران (۱۴۰۰) با ۶ بعد (دستیابی به قدرت در جنبه‌های سیاسی، ایجاد شبکه‌های ارتباطی با قدرت‌های درون و بیرون سازمان، ویژگی‌های فردی و شخصیتی، تقابل و تعارض بین کارکنان، قوانین و مقررات، عوامل مدیریتی و سازمانی) که دارای ۴۶ گویه است استفاده شد. پرسشنامه تدوین شده جهت بررسی روایی محتوایی یا صوری در اختیار ۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی و ۷ نفر از کارکنان سازمان‌های ورزشی دارای سابقه تحصیلی، تجربه کاری و آگاه به موضوع قرار گرفت. بعد از تأیید روایی محتوایی، ابتدا ابزار در یک مطالعه راهنما بین ۳۵ نفر از جامعه آماری توزیع شد. سپس از طریق روش آلفای کرونباخ، پایایی یا ثبات درونی آن با استفاده از نرم‌افزار SPSS24 محاسبه ( $\alpha=0/76$ ) و تأیید شد. سپس پایایی پرسشنامه در مرحله اصلی جمع آوری داده‌ها انجام و ضریب آلفای کرونباخ این مرحله (نهایی) نیز ۰/۷۹ محاسبه شد. برای بررسی روایی سازه ابزار اندازه‌گیری از تکنیک تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

## یافته ها

پیش از انجام تحلیل عاملی و به منظور اطمینان از کافی بودن نمونه‌ها از معیار کایرز، میجر، الکین<sup>۱</sup> استفاده شد که نتیجه آن برابر با (KMO: ۰/۷۷) بود. همچنین برای تعیین همبستگی بین متغیرها از آزمون بارتلت<sup>۲</sup> استفاده گردید. با توجه به این که سطح معنی‌داری همه متغیرها کمتر از ۰/۰۵ بود (Sig: ۰/۰۰۱)؛ پیش‌فرض‌های تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفت و استفاده از تحلیل عاملی بلا مانع است و عامل‌های ساخته شده اعتبار لازم را داشتند و تعداد نمونه‌ها نیز برای تحلیل عاملی کافی بود. از تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش ابلیمین مستقیم برای شناسایی عامل‌های پرسشنامه رفتار سیاسی استفاده شد که در نمودار ۱ نشان داده شده است. قابل ذکر است که پرسشنامه تدوین شده ابتدا دارای ۵۳ سوال بوده که بعد از تحلیل عاملی اکتشافی ۷ سوال آن به دلیل بار عاملی کمتر از ۰/۴ (معیار مینا) حذف شد و ۴۶ سوال باقی مانده در ۶ بعد ذکر شده طبقه بندی شدند.



نمودار ۱. نمودار اسکری مربوط به تحلیل عاملی اکتشافی متغیر رفتار سیاسی

1. Kaiser- Meyer-Oklin measure of sampling adequacy
2. Bartlett's test of sphericity

جدول ۱. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی رفتارسیاسی

واریانس تبیین شده	مقادیر ویژه	بار عاملی	سوالات	بار عاملی	عامل
۱۶/۳۴	۲۵/۳۵	۰/۶۰	به دست آوردن امتیازات ویژه	۰/۸۴	دستیابی به قدرت در جنبه های سیاسی
		۰/۷۱	به دست آوردن قدرت		
		۰/۶۰	مشارکت در تصمیم گیری		
		۰/۵۲	نزدیک شدن به هسته قدرت سازمان		
		۰/۵۲	نفوذ در افراد سازمان		
		۰/۵۲	اشراف بر نحوه صحیح اجرای رفتارهای سیاسی		
		۰/۶۴	پیشینه و مناسبات سیاسی		
		۰/۷۱	جهت گیری سیاسی فرد		
		۰/۷۲	وجود شعور و درک سیاسی		
۹/۳۵	۷/۳۴	۰/۷۵	تیم سازی و سیاسی کاری سازمان های بالا دستی	۰/۸۷	ایجاد شبکه های ارتباطی با قدرت های درون و بیرون سازمان
		۰/۷۴	جلب نظر و پشتیبانی چهره های معروف ورزشی و سیاسی		
		۰/۷۴	وابستگی به برخی نهادها و افراد قدرتمند		
		۰/۷۱	وابستگی به پایگاه های قدرت بیرون سازمان.		
		۰/۶۱	ایجاد پایگاه حمایتی (مردمی)		



		۰/۵۹	ایجاد شبکه های ارتباطی با افراد با نفوذ		
		۰/۵۳	ایجاد گروه های سیاسی در جهت تکامل اهداف سازمانی		
		۰/۷۲	پارتی بازی		
		۰/۷۴	رای به نفع یا علیه فرد		
		۰/۶۳	معاشرت با افراد با نفوذ سیاسی و ورزشی		
		۰/۶۵	خود نظارتی		
		۰/۷۳	دانش و تخصص افراد		
۷/۵۵	۳/۷۸	۰/۴۹	دنبال کردن بیش از حد نفع شخصی	۰/۸۸	ویژگی های فردی و شخصیتی
		۰/۶۷	عوامل فردی		
		۰/۶۸	کانون کنترل		
		۰/۵۲	ماکیاولی گرایی		
		۰/۵۱	ازبین بردن قدرت حریف یا پیشی گرفتن از آن در مسابقه قدرت		
		۰/۵۹	تقابل و تعارض بین افراد		
		۰/۷۴	داشتن اطلاعات مهم سازمانی و اطلاعات کارکنان		
۳/۴۶	۲/۲۸	۰/۷۵	رفتار ضد شهروندی کارکنان سازمان	۰/۸۹	تقابل و تعارض بین کارکنان
		۰/۶۴	رقابت بین افراد		
		۰/۶۷	عدم اطمینان و توافق بین اعضای سازمان		
		۰/۵۹	عدم وجود روحیه همکاری در سازمان های ورزشی		
۳/۳۸	۱/۷۷	۰/۶۰	استفاده از شاخص ها و ملاک های ذهنی در	۰/۸۵	قوانین و

			ارزیابی کارکنان		مقررات
		۰/۶۷	تشویق و دادن پاداش های فردی		
		۰/۷۰	عدم تعریف معیارها و شاخص های عملکردی مدیران و کارکنان		
		۰/۶۰	فقدان یک نظام اداری برای نظارت و پیمایش عملکرد مدیران و کارکنان		
		۰/۵۸	نقض قوانین و مقررات		
		۰/۵۹	وجود سیاست های افزایش حقوق در سازمان		
		۰/۶۳	اخلاق مدیران و سایر کارکنان		
		۰/۵۷	تعامل با مدیر		
		۰/۷۳	عدم انطباق اهداف فرد با سازمان		
۱/۵۹	۱/۱۵	۰/۶۰	عدم وجود مشروعیت مدیران و روسای سازمان	۰/۸۲	عوامل مدیریتی و سازمانی
		۰/۶۳	عقلایی و بروکراتیک نبودن رفتار سازمان		
		۰/۵۳	کاستی های درون سازمان		
		۰/۵۸	کاهش منابع سازمان		
		۰/۶۵	نحوه رفتار مدیران با کارکنان		
	۰/۷۷		آزمون KMO جهت متناسب بودن اندازه نمونه		
	$P \leq ۰/۰۰۱$		آزمون بارتلت جهت درست بودن تفکیک عاملها		
	٪۷۹		ضریب آلفای کرونباخ مقیاس پرسشنامه رفتار سیاسی		

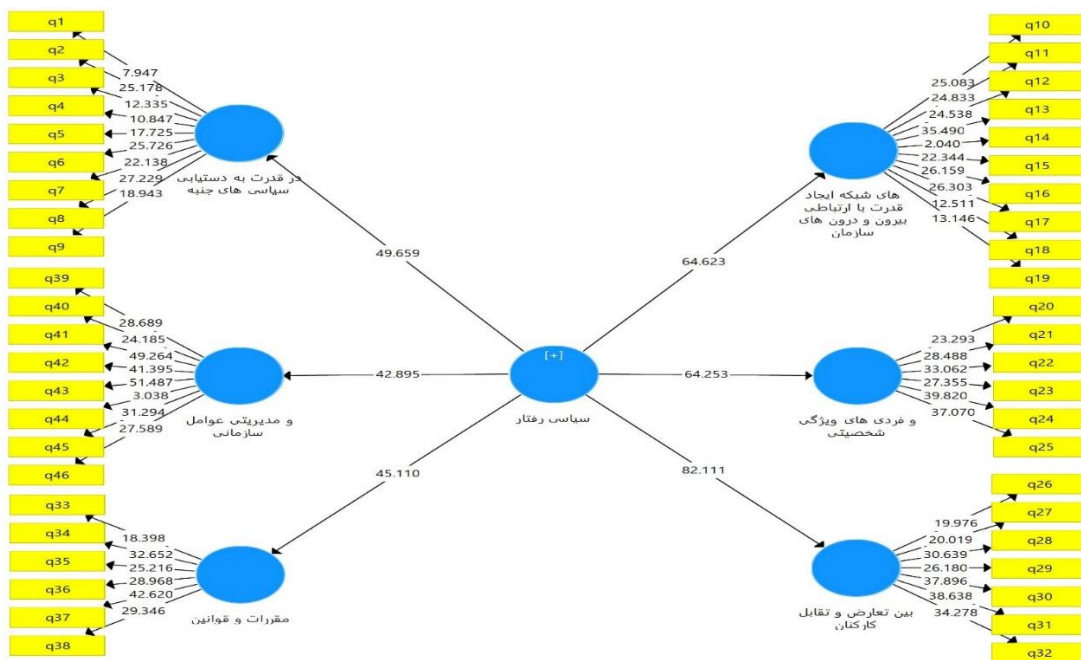
در این مرحله با استفاده از روش تحلیل عامل اکتشافی بدون در نظر گرفتن مدل مفهومی به استخراج عوامل در داده‌های جمع آوری شده از نمونه تحقیق پرداخته شد و با در نظر گرفتن ۴۶ سؤال ۶ عامل (دستیابی به قدرت در جنبه‌های سیاسی، ویژگی‌های فردی و شخصیتی، تقابل و تعارض بین کارکنان، قوانین و مقررات، عوامل مدیریتی و سازمانی، ایجاد شبکه‌های ارتباطی با قدرت‌های درون و بیرون سازمان، با ارزش ویژه بزرگ‌تر از ۱ برای پرسشنامه رفتار سیاسی مشخص شد. ، بارهای عاملی بیشتر سنجه‌ها در سازه مربوط به خود بالاتر از ۰/۴ می‌باشند؛ لذا همه سوالات از بارعاملی مناسبی برای تبیین متغیرهای خود برخوردارند و در ادامه تحلیل هم بر پایه آن انجام شده است.

جدول ۲. پایایی، ضرایب شاخص روایی همگرا (AVE) و واگرایی (سازه) هر یک از متغیرها

عبارت	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	AVE	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
ایجاد شبکه‌های ارتباطی	۰/۸۷	۰/۸۴	۰/۵۸	۰/۷۶						
تقابل و تعارض بین کارکنان	۰/۸۹	۰/۸۶	۰/۵۴	۰/۵۵	۰/۷۳					
دستیابی به قدرت	۰/۸۵	۰/۸۰	۰/۵۴	۰/۵۲	۰/۵۰	۰/۷۳				
رفتار سیاسی	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۵۷	۰/۴۳	۰/۴۱	۰/۴۹	۰/۷۵			
عوامل مدیریتی و سازمانی	۰/۹۱	۰/۸۸	۰/۵۶	۰/۴۲	۰/۳۷	۰/۵۴	۰/۶۳	۰/۷۵		

	۰/۷۳	۰/۵۵	۰/۴۶	۰/۵۰	۰/۳۵	۰/۴۲	۰/۵۳	۰/۸۲	۰/۸۷	قوانین و مقررات
	۰/۷۶	۰/۶۷	۰/۵۱	۰/۴۷	۰/۳۴	۰/۴۰	۰/۵۸	۰/۸۵	۰/۸۹	ویژگی‌های فردی و شخصیتی

همان‌طوری که در جدول ۲ ملاحظه می‌گردد نتایج، نمایانگر مناسب بودن معیار روایی همگرا (AVE) می‌باشد و همچنین تمامی متغیرها دارای مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ می‌باشند که نشان دهنده این است که مدل دارای پایایی (چه از نظر آلفای کرونباخ و چه از لحاظ پایایی ترکیبی) مناسبی است همچنین در این پژوهش باتوجه به نتایج بدست آمده حاصل از روایی واگرا، مدل دارای روایی روایی واگرا (روایی سازه) مناسب بود.



شکل ۲. میزان ضریب اثر مدل نهایی

## جدول ۳. ضرایب مسیر و معناداری مولفه‌های پژوهش

P Values	T-values	بارعاملی	فرضیه‌های پژوهش
$P \leq 0/01$	۴۹/۶۶	۰/۸۴	رفتار سیاسی --> دستیابی به قدرت
$P \leq 0/01$	۶۴/۶۲	۰/۸۷	رفتار سیاسی --> ایجاد شبکه‌های ارتباطی
$P \leq 0/01$	۶۴/۲۵	۰/۸۸	رفتار سیاسی --> ویژگی‌های فردی و شخصیتی
$P \leq 0/01$	۸۲/۱۱	۰/۸۹	رفتار سیاسی --> تقابل و تعارض بین کارکنان
$P \leq 0/01$	۴۵/۱۱	۰/۸۵	رفتار سیاسی --> قوانین و مقررات
$P \leq 0/01$	۴۲/۸۹	۰/۸۲	رفتار سیاسی --> عوامل مدیریتی و سازمانی

## نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر تحلیل عاملی پرسشنامه رفتارسیاسی کارکنان در سازمان‌های ورزشی ایران بوده است. اولین عامل، دستیابی به قدرت در جنبه‌های سیاسی بود که با مقدار ویژه ۲۵/۳۵ و درصد از واریانس ۱۶/۳۴ رفتار سیاسی کارکنان را تبیین می‌کند. نه‌گویی این عامل منعکس‌کننده رفتار سیاسی کارکنان هستند. در این بخش کارکنان لازم است برای دستیابی به قدرت در جنبه‌های سیاسی به ترتیب باید به عواملی همچون داشتن درک و شعور سیاسی، داشتن جهت‌گیری سیاسی، دستیابی به قدرت در زمینه‌های مختلف، شرکت در مناسبات سیاسی، به دست آوردن امتیازات ویژه، مشارکت داشتن در تصمیم‌گیری، فراهم کردن شرایطی برای نزدیک شدن به هسته قدرت، نفوذ در افراد سازمان و اشراف بر نحوه صحیح اجرای رفتارهای سیاسی تمرکز داشته باشند. دومین عامل، ایجاد شبکه‌های ارتباطی با قدرت‌های درون و بیرون سازمان بود که با مقدار ویژه ۷/۳۴ و درصد از واریانس ۹/۳۵ رفتار سیاسی کارکنان را تبیین می‌کند. ده‌گویی این عامل منعکس‌کننده رفتار سیاسی کارکنان هستند. کارکنان برای ایجاد شبکه‌های ارتباطی با قدرت‌های درون و بیرون سازمان و داشتن رویکرد و رفتار سیاسی باید به جنبه‌هایی همچون تیم‌سازی و سیاسی‌کاری سازمان‌های بالا دستی، جلب نظر و پشتیبانی چهره‌های معروف ورزشی و سیاسی، وابستگی به برخی نهادها و افراد قدرتمند، وابستگی به پایگاه‌های قدرت بیرون سازمان، ایجاد پایگاه حمایتی (مردمی)، ایجاد شبکه‌های ارتباطی با افراد با نفوذ، ایجاد گروه‌های سیاسی در جهت تکامل اهداف سازمانی، پارتی بازی، رای به نفع یا علیه فرد،



معاشرت با افراد با نفوذ سیاسی و ورزشی توجه داشته باشند. چون معاشرت با افراد با نفوذ و سیاسی- ورزشی باعث ارتباط با بیرون از سازمان خواهد شد و کارکنان را در داشتن ارتباطات سیاسی بیشتر کمک خواهد کرد. سومین عامل، ویژگی‌های فردی و شخصیتی بود که با مقدار ویژه  $3/78$  و درصد از واریانس  $7/55$  رفتار سیاسی کارکنان را تبیین می‌کند. شش گویه این عامل منعکس کننده رفتار سیاسی کارکنان هستند. ویژگی‌های فردی و شخصیتی هر فردی در هر بخش از کار آن نشان دهنده نماد اون حوزه است به همین دلیل کارکنان برای داشتن رفتار ساسی باید بیشتر از هر چیزی رو خود نظارت داشته و دانش و تخصص را در مورد نحوه داشتن رفتار سیاسی بدست بیاورند و به عواملی همچون عوامل فردی، کانون کنترل، ماکیاولی گرایی و دنبال کردن بیش از حد نفع شخصی توجه داشته‌باشند چون از خصوصیات و وزگی های منحصر به فرد افراد سیاسی هستند. چهارمین عامل، تقابل و تعارض بین کارکنان بود که با مقدار ویژه  $2/28$  و درصد از واریانس  $3/46$  رفتار سیاسی کارکنان را تبیین می‌کند. هفت گویه این عامل منعکس کننده رفتار سیاسی کارکنان هستند. در این زمینه عواملی همچون رفتار ضد شهروندی کارکنان سازمان، داشتن اطلاعات مهم سازمانی و اطلاعات کارکنان، عدم اطمینان و توافق بین اعضای سازمان، رقابت بین افراد، عدم وجود روحیه همکاری در سازمان های ورزشی و تقابل و تعارض بین افراد، ازبین بردن قدرت حریف یا پیشی گرفتن از آن در مسابقه قدرت به ترتیب دارای نقش تعیین کننده ای در تقابل و تعارض بین کارکنان دارند. علاوه براین میتوان گفت که کارکنان برای داشتهم رویگر و رفتار سیاسی باید تعارضات بین خود و کارکنان را مدیریت کرده و با سیاست رفتار کنند تا بتوانند شرایط رو برای خود بهتر بکنند. رفتار سیاسی جنبه‌ی مهمی از رفتار کارکنان است که باید با کم کردن عدم اطمینان و توافق بین اعضای سازمان، رقابت بین افراد، عدم وجود روحیه همکاری در سازمان های ورزشی و تقابل و تعارض بین افراد، ازبین بردن قدرت حریف یا پیشی گرفتن از آن در مسابقه قدرت آن را مدیریت کرده و به نحو بهتری از آن استفاده کنند. پنجمین عامل، قوانین و مقررات بود که با مقدار ویژه  $1/77$  و درصد از واریانس  $3/38$  رفتار سیاسی کارکنان را تبیین می‌کند. شش گویه این عامل منعکس کننده رفتار سیاسی کارکنان هستند. در این بخش تعریف معیارها و شاخص‌های عملکردی برای مدیران و کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است چون اگر کارکنان از این قوانین و مقررات و معیارهای کار خود اطلاع داشته باشند می‌توانند رفتار خود رو بر حسب معیارهای و شاخص‌های وفق داده و از جنبه سیاسی هم بسته به نیاز و عملکرد خود کارهای لازم و ضروری رو انجام دهند در همین راستا توجه به عواملی همچون تشویق و دادن پاداش

های فردی، استفاده از شاخص ها و ملاک های ذهنی در ارزیابی کارکنان، فقدان یک نظام اداری برای نظارت و پیمایش عملکرد مدیران و کارکنان، وجود سیاست‌های افزایش حقوق در سازمان و نقض قوانین و مقررات توجه زیادی داشته باشند. ششمین عامل، عوامل مدیریتی و سازمانی بود که با مقدار ویژه ۱/۱۵ و درصد از واریانس ۱/۵۹ رفتار سیاسی کارکنان را تبیین می‌کند. هشت گویه این عامل منعکس کننده رفتار سیاسی کارکنان هستند. در تفسیر این یافته‌ها می‌توان عواملی همچون عدم انطباق اهداف فرد با سازمان، عقلایی و بروکراتیک نبودن رفتار سازمان، نحوه رفتار مدیران با کارکنان، اخلاق مدیران و سایر کارکنان، عدم وجود مشروعیت مدیران و روسای سازمان، کاهش منابع سازمان و کاستی‌های درون سازمان به ترتیب از جمله مهمترین عوامل در زمینه عوامل مدیریتی و سازمانی جهت ایجاد رفتار سیاسی کارکنان در سازمان هست.

موفقیت سازمانی در گرو عوامل مهمی مانند شایستگی رقابتی سازمان و همچنین شایستگی مدیران عالی سازمان در به کارگیری رفتار سیاسی مطلوب و سازنده است. بر اساس نظر محققین، واقعیت‌های جدی رفتار سیاسی باعث شده بر پاره‌ای از آرزوهای آدمی که داشتن سازمان‌های ایده‌آل با رفتار منطقی است، خط بطلان کشیده شود از دیدگاه سیاسی، سازمان ترکیبی از ائتلاف‌ها می‌باشد که برای دستیابی به منابع و انرژی با یکدیگر در رقابت هستند. همچنین، وسیله‌ای است برای تأمین منافع افراد و گروه‌هایی که بر آن اثر می‌گذارند و نیز تحت تاثیر آن واقع می‌شوند. سازمان یک فرد نیست، بلکه یک واحد حقوقی است که بر اساس هدف‌های متضاد افراد به وجود آمده است و در چارچوب روابط قراردادی بین این هدف‌ها، نوعی تعادل بوجود آورده است. از دیدگاه سیاسی، هویت یک سازمان تا زمانی حفظ می‌شود که منافع گروه‌های ذی نفع را تأمین کند و یک ائتلاف پویا از افراد و گروه‌ها ایجاد کند. به طور کلی می‌توان ادعان نمود، شکست یا موفقیت هر سازمان تا حدود زیادی به کیفیت مدیریت، رفتار سیاسی کارکنان بستگی دارد. به طور کلی اگر سازمانی دچار بحران شود ابتدا مدیر باید پاسخگو باشد و بعد کارکنان لذا برای این مهم باید بر رفتارهای سازمانی حاکم بر محیط خود کنترل داشته باشند، چرا که نقطه آغازین مدیریت درست در جهت رسیدن به اهداف سازمان می‌باشد. به همین دلیل شناخت عوامل و متغیرهای سازمانی از جمله رفتار سیاسی اهمیت بسزایی دارد. در خصوص اهمیت رفتار سیاسی کارکنان می‌توان راهکارهایی را ارائه داد و مدیران و کارکنان را تشویق به تقویت این نوع رفتارها نمود تا بتوانند باتوجه به گسترش آن در سازمان موانع را از سر راه بردارند ارائه این الگو در خصوص رفتار سیاسی در سازمان‌های ورزشی که از پویایی و حساسیت بالایی برخوردار هستند می‌تواند راه‌گشایی باشد برای حل مشکلات سازمان‌های ورزشی که گاه نشات گرفته از کار برد نادرست تصمیمات

راهبردی یا رفتارهای سیاسی کارکنان است رویارویی با موانع و مشکلات سر راه سازمان‌های ورزشی توسط مدیران با مدیریت رفتار سیاسی و اتخاذ تصمیماتی برخاسته از رفتار سیاسی کارکنان را می‌توان حضور رفتاری جدید در سازمان‌های ورزشی دانست با توجه به انواع تیپ‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری در مدیران و کارکنان سازمان‌های ورزشی ایران انتظار می‌رود، گره‌ای در خصوص حل مشکلات سازمان و تصمیم‌گیری‌های منحصر بفرد توسط مدیران و کارکنان با توجه به رفتار سیاسی آنها باز شود. در همین راستا به مدیران سازمان‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود در رابطه با ارتباطات آشکار تمام کارکنان باید از منابع و امکانات آگاهی داشته باشند تا برای استفاده بهینه از آنها برنامه ریزی نمایند. در واقع وجود ارتباطات آشکار مانع از آن می‌شود که عده‌ی محدودی سعی در کنترل ارتباطات به نفع خودشان داشته باشند؛ در بسیاری از موارد مبهم بودن اهداف و عدم اطمینان نسبت به شرایط باعث بروز رفتارهای سیاسی می‌گردد. بنابراین پیشنهاد می‌شود حتی امکان مدیر سازمان سعی در روشن نمودن اهداف، رویه‌ها و سایر اموری که مرتبط با کارکنان است داشته باشد؛ باید نسبت به علت وقوع رفتار سیاسی آگاهی داشته باشند تا بتوانند آثار آن را پیش بینی نمایند. با توجه به میانگین بازخور و معناداری تأثیر آن در کنار رفتار سیاسی بر عملکرد نیروی انسانی، در جهت افزایش تأثیر بازخور الزم است: کارکنان از انتظارات مسئولشان نسبت به خود آگاه باشند؛ کارکنان به موقع در جریان نتایج مثبت یا منفی کارشان قرار بگیرند؛ کارکنان از نتایج ارزیابی عملکردشان به وسیله سرپرست شان مطلع باشند؛ کارهای کارکنان به طور منظم مورد نظارت و ارزیابی قرار گیرد؛ کارکنان از کیفیت کاری که انجام می‌دهند مطلع باشند؛ همچنین طوری رفتار گردد که سایرین تصور نکنند انگیزه‌هایتان سیاسی است هر چند سیاسی نباشند. استقلال بخشیدن به زیردستان، مسئولیت پذیری، دوری از بکار بردن زور، فراهم کردن شرایط برای اعلام مخالفت به صورت علنی و آشکار و از فعالیت‌های پنهانی پرهیز گردد.

## منابع

بخشی، م.؛ شایگان، ج.؛ منوچهری، ن. (۱۳۹۹). ارتباط بین رفتار سیاسی و سلامت سازمانی با دلبستگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان. ششمین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران، تهران،

- پژوهان، ف.؛ صابونچی، ر.؛ پژوهان، ا. (۱۳۹۱). ارتباط بین رفتار سیاسی با اثربخشی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان های کرمانشاه و همدان. همایش بین المللی تربیت بدنی و ورزش، دوره ۸، ۱-۶.
- پوریناهی کل تپه، م.؛ نوربخش، پ.؛ نوربخش، م.؛ سپاسی، ح. (۱۴۰۰). طراحی مدل روابط علی رفتار سیاسی و عملکرد شغلی با نقش میانجی های رهبری اخلاقی و ادراکات تبادل اجتماعی کارکنان سازمان های ورزشی. رساله دکتری رشته مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج.
- پیمان فر، م. ح.؛ الهی، ع.، حمیدی، م. (۱۳۹۱). موانع زیر بنایی نظام ورزش کشور در اجرای برنامه های راهبردی. فصلنامه راهبرد اجتماعی و فرهنگی، ۱(۳)، ۱۴۵-۱۵۵.
- تابلی، ح.؛ ریحانی یساولی، ع. (۱۳۹۴). بررسی نقش تعدیل کننده تیپهای شخصیتی در رابطه بین رفتار سیاسی مدیران و رفتارهای ضد شهروندی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد. مجله دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه خراسان شمالی، ۷(۱)، ۲۱۷-۲۰۹.
- ترک زاده، ج.؛ ایزدی، ف.؛ مزگی نژاد، س. (۱۳۹۹). شیوع رفتارهای سیاسی در انواع ساختارهای سازمانی با واسطه‌گری منابع قدرت: مطالعه آموزش و پرورش استان فارس. پژوهش های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، دوره ۹، شماره ۲ - شماره پیاپی ۲۹، ۱۳۵-۱۵۸.
- درویش، ح.، شمس، م. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر رفتار سیاسی بر آوای کارکنان. فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، ۸(۲۵)، ۱۲۲-۱۳۲.
- زارعی متین، ح. (۱۳۸۱). رفتار سیاسی و نقش آن در سازمان و مدیریت. مجله مجتمع آموزش عالی قم، سال چهارم، شماره ۱۵، ۲۷-۵۸.
- صباغ ملاحسینی، ا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین رفتار سیاسی کارکنان و خالقیت در سازمان. سومین کنفرانس ملی خالقیت شناسی، TRIZ و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران، تهران، پژوهشکده علوم خالقیت شناسی و نوآوری.
- عبداللهی، خ.؛ راسخ، ن.؛ قاسمی، ح. (۱۳۹۹). تأثیر رفتار سیاسی بر عملکرد کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان. فصلنامه تخصصی علوم سیاسی، ۱۶(۵۰)، ۱۷۳-۱۹۳.
- فانی، ع. ا.؛ شیخی نژاد، ف.؛ دانایی فرد، ح.؛ حسن زاده، ع. (۱۳۹۳). کنکاشی پیرامون عوامل مؤثر بر شکل گیری رفتار سیاسی در سازمان. فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۱، ۱۵۱-۱۷۴.

فریدفتحی، ا؛ ولی زاده، ر. (۱۳۹۸). شناسایی عوامل موثر بر رفتار سیاسی مدیران فدراسیون‌های ورزشی. ۶ (۴)، ۱۱۹-۱۳۰.

کشاوری، ل؛ فراهانی، ا؛ شهرسبز، م. (۱۳۹۴). تحلیل رگرسیونی هوش سیاسی و رفتار سیاسی مدیران اداره کل ورزش و جوانان و هیئت‌های ورزشی استان فارس. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۹، ۲۳-۳۰.

گودرزی، م؛ نظری، ر؛ احسانی، م. (۱۳۹۱). ارائه مدل معادلات ساختاری اثر مهارت‌های ارتباطی بر مهارت‌های مدیریتی مدیران ورزش. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۱(۱)، ۲۰-۱۱.

مختاری، ر؛ صفانیا، ع. م؛ پورسلطانی زرنندی، ح. (۱۳۹۸). آزمون مدلی از عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای سیاسی در سازمان‌های ورزشی. مدیریت ورزشی سال یازدهم، شماره ۱ (پیاپی ۴۴)، ۱۱۹-۱۳۱.

موسوی، ن؛ زارع، ف. (۱۳۹۶). بررسی نقش رفتارهای سیاسی بر بروز رفتارهای منافقانه با توجه به نقش میانجی معنویت. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، شماره ۴، ۱۶۱-۱۸۷.

واشقانی، ا. (۱۳۸۷). ارتباط عوامل موثر بر رفتارهای سیاسی با توانمندسازی کارکنان وزارت کشور بر اساس نظر رابینز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد.

وفائی، خ. (۱۳۹۳). توسعه سیاسی و سیاست مدرن: آسیب‌ها و چالش‌های توسعه سیاسی در ایران معاصر. فصلنامه تخصصی علوم سیاسی، سال دهم، شماره ۲۹، ۱۵۶-۱۶۹.

Abbas. M. and Raja. U. (2014). Impact of perceived organizational politics on supervisory-rated innovative performance and job stress: Evidence from Pakistan. *Journal of Advanced Management Science*, 2(2), 158-162.

Bodla. M. A. Afza. T. and Danish. R. Q. (2014). Relationship between organizational politics perceptions and employees' performance: Mediating role of social exchange perceptions. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(2), 426-444.

Cheong. JO. and Kim C. (2018). Determinants of performance in government: Focusing on the effect of organizational politics and conflicts in

organizations". *International Journal of Public Administration*. 41(7), 535-47.

Güllü. S. and Yildiz. K. (2019). An analysis on the relationship among trust in manager, political behavior and organizational commitment: The case of a sports organization. *Journal of Education and Training Studies*, 7(3), 116-127.

John. B. (2012). *Research methods in educational and behavioral sciences*. Translated by Hassan Pasha Sharifi and Narges Taleghani. 11th edition, Tehran Roshd Publications, p.63.

Kapoutsis. I. and Thanos. I. (2016). Politics in organizations: positive and negative aspects of political behaviour. *European Management Journal*, 34(3), 310-312.

Lerman. A. E. Sadin. M. L. and Trachtman. S. (2017). Policy uptake as political behavior: evidence from the affordable care act. *The American Political Science Review*. 111(4). 1-16.

Mishra. P. Sharma. S. K. and Swami. S. (2016). Antecedents and consequences of organizational politics: A select study of a central university". *Journal of Advances in Management Research*. 13(3), 334-351.

Moraes. R. M. and Teixeira A. J. C. (2020). Managers, engagement and political behaviors: A nonlinear relationship. *Revista de Administração Contemporânea*. 24(3), 218-231.

Naiyananont. P. and Smuthranond. T. (2017). Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in a wholesale company, Bangkok Metropolitan region. *Kasetsart. Journal of Social Sciences*, 38(3), 345-351.

Robinson. G. M. Magnusen. M. J. Neubert. M. and Miller. G. (2021). Servant leadership, leader effectiveness, and the role of political skill: A study of interscholastic sport administrators and coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 16(2), 291-303.

- Riaz. A. Batool. S. and SAAD. M. S. (2019). The missing link between high performance work practices and perceived organizational politics. *Revista de Administração de Empresas*, 59(2), 82-94.
- Treadway. D.C. Hochwarter. W.A. Kacmar. C.J. and GR. F. (2005). Political will, political skill, and political behavior. *Journal of Organizational Behavior: . The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(3), 229-45.
- Vigoda. G. and Talmud. E. (2010). Organizational politics and job outcomes: The moderating effects of trust and social support. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(11), 2829-2861.
- Vigoda- Gadot. E. Vinarski- Peretz. H. and Ben- Zion E. (2003). Politics and image in the organizational landscape: An empirical examination among public sector employees". *Journal of Managerial Psychology*. 18(8),764-787.
- Wales. K. (1997). *Educational management and leadership*. Translated by Mohammad Ali Tusi, seventh edition,. Tehran, Public Management Training Center. P 51.
- Weber. MR. Finley. D.A. Crawford. A. and Rivera. Jr. D. (2009). An exploratory study identifying soft skill competencies in entry-level managers. *Tourism and hospitality Research*. 9(4),353-61.
- Wu. X. Hua. R. Yang. Z. and Yin. J. (2018). The influence of intention and outcome on evaluations of social interaction". *Acta psychologica*. 182,75-81.