

شناسایی، تبیین و سنجش علل شکل‌گیری رفتارهای سیاسی با رویکرد سازمانی و محیطی در کارکنان سازمان‌های دولتی

علی خداداد نژاد^۱ - عبدالخالق غلامی^۲

چکیده

زمینه: وجود رفتار سیاسی در سازمان‌ها امری انکارناپذیر بوده و داشتن دو جنبه مثبت و منفی و همچنین اختلاف بین صاحب نظران در مورد دلایل بروز این رفتارها، ضرورت مطالعات بیشتر در مورد شناخت و علل بروز این رفتارها را نشان می‌دهد.

هدف: شناسایی، تبیین و سنجش علل شکل‌گیری رفتارهای سیاسی با رویکرد سازمانی و محیطی در کارکنان سازمان‌های دولتی می‌باشد.

روش: پژوهش حاضر پژوهشی توسعه‌ای، توصیفی و کاربردی است و با روش ترکیبی (کیفی-کمی) انجام شده که در بخش کیفی با استفاده از ادبیات پژوهش و نظرخواهی از خبرگان علمی به روش دلفی و در بخش کمی ضمن نظرخواهی از ۲۸۴ نفر به عنوان نمونه جامعه آماری و با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته انجام شد.

یافته‌ها: ده مؤلفه سازمانی شامل ساختار، سیستم ارزیابی، سیستم پاداش دهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، سیاسی کاری مدیران، عدالت سازمانی، فرصت ارتقاء، کمبود منابع، ابهام، تعارض و چهار مؤلفه محیطی شامل پویایی محیط، قوانین و سیاست‌های دولتی، رقابت، دخالت اتحادیه‌ها در شکل‌گیری رفتارهای سیاسی مؤثر هستند.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش، ضرورت شناخت هرچه بیشتر این رفتارها توسط مدیران و استفاده بهینه از جنبه‌های مثبت و همچنین ایجاد شرایطی برای کاهش و هدایت جنبه‌های منفی این رفتارها را نشان می‌دهد.

کلیدواژه‌ها: رفتار سیاسی، ویژگی‌های سازمانی، ویژگی‌های محیطی، سازمان‌های دولتی

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد یاسوج، ایران، Khodadad.ali2019@gmail.com

^۲ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد یاسوج، ایران، Gh.khalegh@yahoo.com

مقدمه

سازمان سیستمی پیچیده، متشکل از منابع انسانی و منابع مادی بوده که در جهت تحقق اهداف برنامه ریزی شده سازمان فعالیت می‌کنند. به دلیل ناسازگاری اهداف و نیازهای افراد و گروههای درون سازمانی و همچنین متفاوت بودن این اهداف، باورها و نیازها با اهداف سازمانی، تضاد و چالش در سازمان‌ها به وجود می‌آید. کارکنان و مدیران سازمان‌های دولتی در انجام وظایف خود از جوانب مختلف از جمله سیاستمداران، شهروندان، ذینفعان و قوانین و مقررات دولتی تحت تأثیر قرار می‌گیرند (صمدی میارکلائی و صمدی میارکلائی، ۱۳۹۹). براساس مفهوم عقلانیت، افراد و گروهها اهداف خود را در چهارچوب اهداف سازمان دیده و انتظار دارند برای دستیابی به اهداف و منافع خود براساس قوانین و مقررات سازمان فعالیت نمایند. اما در عالم واقع آنچه امروزه در سازمانها شاهد آن هستیم، افراد و گروهها تا جایی تحقق اهداف سازمان را پیگیری می‌کنند که اهداف و نیازهای شخصی آنها تأمین شود (یولا، ۲۰۱۱). تفاوت و تضاد در اهداف افراد و گروهها با یکدیگر و با سازمان و همچنین کمبود و محدود بودن منابع و امکانات زمینه‌ای است برای شکل‌گیری و بروز فعالیتها و رفتارهایی که از آن به عنوان رفتارهای سیاسی^۲ در سازمان نام می‌برند که این رفتارها می‌تواند به بهای ضرر رساندن به دیگران و یا سازمان تمام شود. هرگاه افراد متوجه رفتار سیاسی دیگر کارکنان می‌شوند تمایل و انگیزه آنها برای انجام کار کاهش می‌یابد و به جای پرداختن به وظایف و مسئولیت‌های خود به فعالیت و رفتارهایی خارج از نقش و وظیفه سازمانی خود تمایل پیدا می‌کنند که این کار می‌تواند به عملکرد و بهره‌وری سازمان آسیب وارد نماید. کارکنان این رفتارها را به دلیل اثرات بالقوه در جلوگیری از رسیدن به اهداف شغلی، حرفه‌ای و شخصی خود در سازمان، منفی ارزیابی میکنند. بنابراین درک رفتار سیاسی در محل

کار نگرشهای منفی از جمله نارضایتی شغلی را بوجود می‌آورد. از طرف دیگر رفتارهای سیاسی، موجب اتلاف وقت، محدودیت در اشتراک‌گذاری اطلاعات و موانع ارتباطی می‌شود. علاوه بر آن، محیط کاری مملو از رفتارهای سیاسی برای کارکنان استرس و فشار کاری و روانی ایجاد می‌کند و در بهبود نگرش‌های مثبت شغلی مفید نبوده و احتمال دارد که به ترک خدمت بالای کارکنان منجر شود (روزن و همکاران^۳، ۲۰۰۹). صاحب‌نظران معتقدند در شرایط کنونی نمیتوان سازمانها را بدون در نظر گرفتن رفتارهای سیاسی درون آنها به دقت مورد واکاوی قرار داد (لطیف و همکاران^۴، ۲۰۱۱). از آنجایی که امکان نادیده‌انگاری رفتارهای سیاسی در سازمان وجود ندارد لذا آگاهی از رفتار سیاسی و نحوه ظهور چنین رفتارهایی در سازمان میتواند موجبات کاهش اثرات مخرب و زیانبار آن را فراهم نماید (رایبیز و جاج^۵، ۲۰۱۶). با توجه به اهمیت و افزایش روزافزون کاربرد این مفهوم در محیط کار، عدم وجود درک دقیق از رفتارهای سیاسی و نیز نیاز به رعایت الزامات اخلاقی در به‌کارگیری این نوع رفتارها، اهمیت مطالعه رفتار سیاسی افزایش یافته است (بوچانان^۶، ۲۰۰۸). هرچند که مطالعات گسترده‌ای در زمینه رفتارهای سیاسی در چند دهه اخیر انجام شده اما اختلاف نظر در مورد تعریف رفتار سیاسی و ابعاد و پیامدهای آن همچنان ادامه دارد (لندلز و آلبرخت^۷، ۲۰۱۷) و نتایج حاصل از تحقیقات در مورد ابعاد مختلف رفتارهای سیاسی نشان‌دهنده تمامی ابعاد و جنبه‌های این رفتارها نبوده است. همچنین بیشتر مطالعات صورت گرفته مربوط به پیامدها و عواقب این رفتارها بوده و کمتر به علل شکل‌گیری و بروز رفتارهای سیاسی در سازمان‌ها توجه شده که این امر ضرورت تحقیقات گسترده و عمیق را نشان می‌دهد (فریس و همکاران^۸، ۲۰۰۵).

صنعت نفت به عنوان یک سازمان دولتی نقش مهمی در تولید ناخالص ملی و همچنین صادرات

کشور دارد که به دلیل حساسیت آن به مسائل داخلی و خارجی، عملکرد کارکنان و بهره‌وری سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است. این پژوهش به منظور بررسی علل شکل‌گیری و بروز رفتارهای سیاسی در شرکت بهره‌بردار نفت و گاز منطقه گچساران با رویکرد ویژگی‌های سازمانی و محیطی انجام شد؛ با این امید که نتایج این پژوهش بتواند مدیران را در شناخت علل شکل‌گیری این رفتارها و همچنین انتخاب سبک و روش مناسب برای کنترل و هدایت این رفتارها یاری نماید.

رفتار سیاسی

سیاست از آغاز تمدن بشر در جوامع مختلف وجود داشته و رفتار سیاسی همزمان با پیدایش سازمان‌ها شکل گرفته است، البته باید گفت امروزه سازمان‌ها زمینه‌ساز باروری و رشد سیاست بوده و رفتار سیاسی یکی از واقعیت‌های زندگی سازمانی به حساب می‌آید (هوی و میسکل^۹، ۲۰۱۳). مفهوم سیاست و رفتارهای سیاسی از زمانی که مفهوم عقلانیت^{۱۰} سازمانی به دلیل ظهور مفاهیمی چون عدم تناسب افراد با سازمان و تعارض اهداف شخصی با اهداف سازمانی به چالش کشیده شده، رشد قابل توجهی داشته است. مفهوم عقلانیت سازمانی بر اساس این ایده شکل گرفته است که افراد با در نظر داشتن اهداف سازمانی به دنبال تحقق اهداف شخصی خویش نیز هستند و انتظار دارند که بر اساس قوانین، مقررات و رویه‌های سازمانی به اهداف خویش نائل گردند؛ تصویر واقعی محیط‌های کاری بیانگر وجود اهداف متعارض درون سازمان می‌باشد که در واقع وجود این گونه اهداف منجر به بروز پدیده‌های به نام رفتار سیاسی میشود (هوک و وارتر و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۰). رفتار سیاسی در برگیرنده فعالیت‌هایی است که در درون سازمان به منظور کسب، توسعه و استفاده از قدرت و منابع دیگر برای به دست آوردن نتایج دلخواه در

موقعیتی که عدم اطمینان و یا عدم هماهنگی در میان گزینه‌ها (راه حل‌ها) وجود دارد، اتفاق می‌افتد. رفتار سیاسی متمرکز بر فعالیت‌هایی است که افراد برای کسب و حفظ قدرت انجام میدهند؛ و این نکته در برگیرنده مطالعه تاکتیکها و بازی‌هایی است که توسط افراد در جهت دستیابی به اهداف، مورد استفاده قرار می‌گیرد. (لطیف و همکاران، ۲۰۱۱).

رفتار سیاسی به آن دسته از فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که به عنوان بخشی از وظیفه رسمی فرد در سازمان ضرورت ندارند (خارج از نقش و شغل فرد در سازمان)، ولی در امر توزیع منابع، پاداش‌ها و ضرر و زیان در سازمان اعمال نفوذ می‌نمایند. تعاریف گوناگونی توسط صاحب نظران درباره واژه رفتار سیاسی ارائه شده که به برخی از این تعاریف در جدول (۱) اشاره شده است.

مبانی نظری

از دهه ۱۹۷۰ که موضوع سیاست سازمانی و رفتار سیاسی در سازمانها مورد توجه و تأکید قرار گرفت، اغلب بر ابعاد دوگانه این رفتارها تأکید شده است؛ رفتار سیاسی به عنوان یک شمشیر دولبه تشبیه شده که یک لبه آن براساس فلسفه ماکیاوول‌گرایی^{۱۲} و قدرت طلبی بنا گردیده و لبه دیگر به عنوان هنری خلاق است که منافع رقبا را با هم آشتی می‌دهد به طوری که از طریق مذاکره با هم کنار آمده و هم زیستی مسالمت آمیزی داشته باشند (بوچانان، ۲۰۰۸).

به طور کلی سه رویکرد و دیدگاه شامل منفی،

مثبت و خنثی نسبت به رفتار سیاسی وجود دارد

(کانر^{۱۳}، ۲۰۰۶). از ابتدای دهه ۱۹۷۰ میلادی تا پایان

قرن بیستم، تأکید صاحب نظران بیشتر بر جنبه‌های

منفی، نامشروع و مخرب بوده و به عنوان یک رفتار

جدول ۱: تعاریف رفتار سیاسی

تعریف	محقق
رفتار سیاسی رقابت برای کسب قدرت است.	زالزینیک (۱۹۷۰)
رفتاری برای کسب اهداف غیرمجاز یا کسب اهداف مجاز با استفاده از روش و ابزارهای غیرمجاز است	مایزوالن (۱۹۷۷)
رفتارهای سیاسی، شامل رفتارهای غیررسمی و غیرقانونی که مورد تأیید سازمان و کارکنان نبوده، با فرهنگ و ایدئولوژی حاکم بر سازمان هماهنگ نیست ولی افراد برای تحقق اهداف خود آن رفتارها را از خود بروز می‌دهند.	میتزبرگ (۱۹۸۳)
رفتارهایی که توسط کارکنان با هدف تأمین منافع شخصی آنها و بدون توجه به منافع و اهداف دیگران یا سازمان صورت می‌گیرد.	فریس و کاکمار (۱۹۹۲)
رفتارهایی که به طور رسمی توسط سازمان تأیید نشده و از طریق قرار دادن افراد یا گروهها در مقابل یکدیگر و یا در مقابل سازمان باعث ایجاد تعارض و ناهماهنگی در محیط کار می‌شود.	تردوی، آدامز و گودمن (۲۰۰۵)
رفتارهای نفوذ بین فردی، ارادی و آگاهانه ای است که به طور رسمی مورد تأیید سازمان نبوده و افراد به منظور دسترسی و گسترش منافع شخصی حتی به زیان دیگران و یا سازمان انجام می‌دهند	ویگودا (۲۰۰۷)
رفتارهایی که افراد برای تحقق اهداف، ارتقا و حفاظت از منافع مورد نظر از خود بروز می‌دهند.	بوچانان (۲۰۰۸)
رفتارهای سیاسی رفتارهایی هستند که به کارکنان این امکان را می‌دهد تا بدون نیاز به طی کردن مسیرهای رسمی و اداری مناسب به اهداف خود در سازمان دست یابند.	گال و زیدی (۲۰۱۲)
مجموعه رفتارها و فعالیت‌هایی است که جزء نقش و وظایف رسمی افراد در سازمان نبوده، اما توزیع مزایا و مضرات را تحت تأثیر قرار داده و یا سعی دارند تحت تأثیر قرار دهند.	رایبیز و جاج (۲۰۱۶)
مجموعه رفتارها و فعالیت‌هایی که افراد به منظور تأثیر گذاری بر تصمیمات مربوط به تخصیص منابع و دستیابی به اهداف فردی، گروهی یا سازمانی انجام می‌دهند.	لندلز و البرخت (۲۰۱۷)

ضروری و انکارناپذیر برای زندگی سازمانی مورد تأیید قرار داده است. کانر (۲۰۰۶) معتقد است رفتار سیاسی می‌تواند دارای تأثیرات مثبت در سازمان بوده و موجب بالا رفتن کارایی و اثربخشی در سازمان شود. از جمله رفتارهای سیاسی مثبت می‌توان به ایجاد شبکه اطلاعاتی و ارتباطی مفید، گسترش باب مذاکره برای حل مشکلات و تعارضات و رقابت سالم اشاره کرد. پیروان این دیدگاه معتقدند که رفتار سیاسی می‌تواند باعث ارتقاء شغل، ایجاد انگیزه، بهبود فرآیند تصمیم‌گیری و افزایش عملکرد و بهره‌وری گردد (اشنایدر^{۱۷}، ۲۰۱۶).

برخی صاحب نظران رفتارهای سیاسی را فی نفسه خنثی می‌دانند، یعنی ذاتاً منفی یا مثبت نبوده و در عین حال وجود آنها در سازمان‌ها انکارناپذیر بوده و باید مدیریت شوند (کانر، ۲۰۰۶). رفتار سیاسی پدیده‌ای ساختار یافته اجتماعی بوده و زمانی می‌تواند به عنوان

خودمنفعتی^{۱۴}، نامطلوب و تفرقه‌آور و رفتاری که می‌تواند منافع دیگران و سازمان را تهدید کند معرفی شده است (میلر و همکاران^{۱۵}، ۲۰۰۹). از جمله رفتارهای سیاسی منفی می‌توان به پارتی بازی، چاپلوسی، شایعه پراکنی، عدم ارائه اطلاعات کلیدی به مدیران و تصمیم‌گیرندگان در سازمان، نشت اطلاعات محرمانه، افشاکاری خطاها و اعمال نفوذ به نفع یا علیه فردی خاص اشاره کرد. پیروان این دیدگاه معتقدند که رفتار سیاسی باعث بروز رفتارهای خود خواهانه، کاهش رضایت شغلی و کاهش عملکرد سازمان شده و معتقدند که این رفتارها ماهیتی منفعت طلبانه داشته و ریشه در مکتب ماکیاولیسم دارد (ویگودا، ۲۰۰۷)^{۱۶}.

از اواخر قرن بیستم، صاحب نظران به تدریج و به طور روزافزون خواستار به رسمیت شناختن جنبه‌های مثبت و عملکردی رفتارهای سیاسی شده‌اند. هوک وارتر (۲۰۱۰) رفتار سیاسی را مثبت و به عنوان جزئی

رفتاری مثبت یا منفی محسوب شود که عاملین آن (بازیگران) و یا کسانی که تحت تأثیر آن رفتارها قرار گرفته‌اند، این نوع رفتار را به عنوان رفتار سیاسی درک کنند (لندلز و آلبرخت، ۲۰۱۷).

عوامل متعددی از جمله ویژگی‌های فردی، سازمانی، شغلی، فرهنگی و محیطی در شکل‌گیری و بروز رفتارهای سیاسی تأثیر دارند. یکی از مهمترین عوامل مؤثر در ایجاد و گسترش رفتارهای سیاسی، ویژگیهای سازمانی^{۱۸} می‌باشد. وجود ابهام در نقش، وظایف و اهداف سازمان، نامشخص بودن سیستم ارزیابی عملکرد، کمبود منابع، کاهش اعتماد و سیاسی کاری مدیران می‌تواند مؤلفه‌های مهم سازمانی در بروز رفتار سیاسی باشد. ساختار سازمان با شاخص‌هایی همچون رسمیت، تمرکز، اندازه و پیچیدگی می‌تواند نقش مهمی در شکل‌گیری و میزان بروز رفتار سیاسی داشته باشد. ساختار به آن دسته از قوانین تصمیم‌گیری گفته می‌شود که رفتار اعضاء سازمان را در هنگام تصمیم‌گیری جهت داده و دامنه محدودیت‌ها و فرصت‌ها را مشخص کرده و در الگوهای رفتاری کارکنان منعکس می‌شود (رابینز و جاج، ۲۰۱۶). اگر مبنای تصمیم‌گیری‌های مربوط به منافع، اهداف و ارتقاء کارکنان به جای شایستگی، عملکرد و ملاک‌های عینی، براساس معیارهای ذهنی و غیرشفاف باشد، افراد به جای تمرکز بر تحقق اهداف سازمانی، به رفتارهای خارج از نقش و وظیفه‌ای خود از جمله رفتار سیاسی تمایل پیدا می‌کنند (اشنایدر، ۲۰۱۶). احساس عدالت در سازمان سبب ایجاد رضایت شغلی، مشارکت بیشتر، رضایت مندی از مدیریت و جلب اعتماد کارکنان شده و مانع از بروز رفتارهای ناخواسته و انحرافی می‌شود. مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها منجر به کاهش ابهام و احساس وجود انصاف شده و موجب کاهش رفتارهای سیاسی می‌شود (فریس و همکاران، ۲۰۰۵).

یکی دیگر از عواملی که می‌تواند در بروز رفتارهای سیاسی نقش داشته باشد، موقعیت و ویژگیهای محیطی^{۱۹} است که سازمان درون آن قرار گرفته است. سازمان تحت تأثیر محیط درونی و بیرونی خود قرار دارد (در این پژوهش محیط بیرونی مورد نظر می‌باشد). محیط بیرونی که در خارج از مرزهای سازمان قرار دارد می‌تواند بر تمام یا بخشی از سازمان اثرگذار باشد (دفت^{۲۰}، ۲۰۱۱). سازمان برای رقابت، ماندگاری و توسعه می‌بایست ضمن شناخت و درک عوامل اثرگذار محیط بیرونی، به فرصت‌ها و تهدیدهای آن واکنش مناسب نشان دهد. از جمله عوامل محیطی اثرگذار بر سازمان می‌توان به پویایی و تغییرات محیطی، قوانین و مقررات وضع شده توسط دولت، رقبای سازمان، منابع، تأمین کنندگان، مشتریان و دخالت احزاب و گروهها اشاره کرد (البانا و همکاران^{۲۱}، ۲۰۱۴). محیط سازمان با تحمیل محدودیت‌ها و الزام سازمان به انطباق با محیط به عنوان بهای ادامه حیات بر آن تأثیر می‌گذارد. عوامل محیطی باعث تأثیر در روند امور سازمان شده و به تبع آن کارکنان نیز برای حفظ موقعیت سازمانی و تأمین منافع خود مجبور به بروز فعالیت‌ها و رفتارهای سیاسی مانند تشکیل ائتلاف و ایجاد ارتباط با گروهها و افراد صاحب قدرت در محیط خارج، نشت اطلاعات محرمانه، ارتباط با سیاسیون و قانون‌گذاران می‌شوند (هچ^{۲۲}، ۱۹۹۷).

پیشینه پژوهش

در زمینه رفتار سیاسی در سازمان مطالعاتی در ایران وسایر کشورها انجام شده که در ادامه به خلاصه‌ای از آنها پرداخته شده است. فانی و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی را با عنوان "تبیین نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی و سازمانی" در بین مدیران و کارشناسان صنعت آب کشور انجام دادند. نتایج حاصل نشان داد عوامل

جدول ۲: مؤلفه‌های سازمانی و محیطی مؤثر بر شکل‌گیری رفتارهای سیاسی

مؤلفه‌ها	توضیح هر مؤلفه	منابع
ساختار سازمانی	درجه و میزان تمرکز، رسمیت و پیچیدگی در سازمان	آتینک و همکاران (۲۰۱۰)؛ دفت (۲۰۱۱)
سیستم ارزیابی عملکرد	میزان استفاده از معیارهای ذهنی به جای معیارهای عینی و عملکردی در ارزیابی عملکرد	اشنایدر (۲۰۱۶)؛ فریس و کاکمار (۱۹۹۲)
سیستم حقوق، دستمزد و پاداش دهی	درجه و میزان استفاده از روش‌های برد و باخت، ذهنی و غیرعملکردی در پرداخت دستمزد و پاداش دهی	فریس و همکاران (۲۰۰۵)؛ پاداش دهی
فرآیند تصمیم‌گیری و مشارکت دادن کارکنان	درجه و میزان شفافیت در فرآیند تصمیم‌گیری و میزان و چگونگی مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری	ریاض (۲۰۱۳)؛ پارکر و همکاران (۱۹۹۵)
سیاسی کاری مدیران	میزان سیاسی کاری مدیران با استفاده از منابع و اطلاعات سازمان به منظور ارتقاء و تحقق اهداف خود	رابینز (۲۰۱۶)؛ ایشاک (۲۰۱۶)
عدالت سازمانی	میزان احساس عدالت در توزیع منابع، بکارگیری قوانین در کار و وجود تعامل بین مدیران و کارکنان	آتینک و همکاران (۲۰۱۰)؛ محمد (۲۰۰۷)
فرصت پیشرفت و ارتقاء در سازمان	درجه و میزان فرصت‌ها برای پیشرفت و ارتقاء در کارراهه (مسیر شغلی) کارکنان در طول خدمت	پون (۲۰۰۳)؛ پارکر و همکاران (۱۹۹۵)
کمبود منابع	میزان رقابت و تضاد بین کارکنان جهت کسب منابع مالی، انسانی و اطلاعاتی به علت محدودیت منابع	محمد (۲۰۰۷)؛ رابینز (۲۰۱۶)
ابهام در اهداف و استراتژی سازمان و وظایف کارکنان	درجه و میزان مبهم بودن اهداف و استراتژی در سازمان و ابهام در نقش و وظایف کارکنان	ریاض (۲۰۱۳)؛ مختاری و همکاران (۲۰۱۸)
تعارض در سازمان	میزان احساس کارکنان از جلوگیری یا ایجاد موانع توسط دیگران در مسیر دستیابی به اهداف خود	کیسامور و همکاران (۲۰۱۰)؛ پون (۲۰۰۳)
پویایی و تغییر در محیط سازمان	میزان قابل پیش‌بینی نبودن تغییرات و نبود اطلاعات کافی از محیط و تأثیر آن بر سازمان	پارکر و همکاران (۱۹۹۵)؛ دیویس و استازیک (۲۰۱۵)
قوانین، مقررات و سیاست‌های کلان دولت سازمان	درجه و میزان تأثیرگذاری قوانین، مقررات و سیاست‌های دولتی بر روند امور در سازمان	البانا و همکاران (۲۰۱۴)
رقابت و تعارض در محیط	درجه و میزان رقابت، تعارض و وجود موانع برای بهره‌برداری مناسب از فرصت‌ها و منابع محیطی	رابینز (۲۰۱۶)؛ میشر و همکاران (۲۰۱۶)
دخالت اتحادیه‌ها، احزاب و گروه‌ها	میزان دخالت و نفوذ اتحادیه‌ها، احزاب، افراد و گروه‌های فشار در تصمیم‌گیری‌ها و امور سازمان	آتینک و همکاران (۲۰۱۰)؛ البانا و همکاران (۲۰۱۴)

با عنوان «بررسی تأثیر تعارض سازمانی بر رفتار سیاسی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد» انجام داد که نشان داد بین ابعاد تعارض سازمانی و انواع رفتار سیاسی رابطه معنی‌داری وجود دارد. علاوه بر این، درویش و شمس (۱۳۹۶) پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر رفتار سیاسی بر آوای کارکنان» در بین کارکنان شهرداری همدان به انجام رساندند، نتایج نشان داد که رفتار سیاسی بر آوای مطیع و آوای تدافعی

شغلی و سازمانی از طریق برداشت از سیاست بر رفتار سیاسی رابطه معنی‌داری دارد. ایزدی (۱۳۹۳) نیز تحت عنوان «بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی، منابع قدرت مدیران و شیوع رفتارهای سیاسی از دیدگاه کارکنان سازمان آموزش و پرورش فارس» پژوهشی به انجام رساند. نتایج حاصل نشان داد که نوع ساختار سازمانی با رفتار سیاسی کارکنان رابطه معنی‌داری دارد. همچنین قوی بازو (۱۳۹۴) مطالعه‌ای

رابطه معناداری دارد. در همین راستا رضانی راد و کبک‌جوری (۱۳۹۶) تحقیقی را با عنوان «نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی و سازمانی» در جامعه آماری کارکنان بانک ملت به انجام رساندند. عوامل شغلی شامل ارتباط با مدیر، بازخورد و تنوع مهارت و عوامل سازمانی شامل تمرکز، رسمیت، عدالت رویه ای و مشارکت در تصمیم‌گیری در نظر گرفته شد. نتایج تحقیق نشان داد که عوامل شغلی، سازمانی و شخصی بر رفتار سیاسی اثر گذار هستند. در خارج از کشور پژوهشگران از زوایای متفاوتی موضوع رفتار سیاسی را مورد مطالعه قرار داده اند. محمد^{۲۳} (۲۰۰۷) در پژوهشی تحت عنوان «عوامل پیش‌بینی‌کننده رفتارهای سیاسی»، ویژگی‌های سازمانی (تمرکز، رسمیت، سطح سلسله مراتب، کمبود منابع، عدالت رویه ای، ابهام نقش) و ویژگی‌های فردی (جنسیت، سن و سابقه خدمت) در سازمان‌های کسب و کار کویت را بررسی کرد. نتایج نشان داد که عوامل شغلی و سطح سلسله مراتب و ویژگی‌های فردی در بروز رفتارهای سیاسی نقش قابل توجهی دارند، اما دو مؤلفه سازمانی شامل رسمیت و تمرکز تأثیر معنی‌داری بر رفتار سیاسی نداشته است. در پژوهشی دیگر آتینک و همکاران^{۲۴} (۲۰۱۰) مطالعه‌ای به روش ترکیبی با عنوان «ادراک از سیاست‌های سازمانی» انجام دادند. ارزیابی فراتحلیل آنها پیش‌بینی‌کننده‌های ادراک از سیاست سازمانی و بروز رفتارهای سیاسی شامل سه بعد سازمانی، محیط و ویژگی‌های فردی را مورد تأیید قرار داد. در همین زمینه ریاض^{۲۵} (۲۰۱۳) در مطالعه خود سه عامل سازمانی، شغلی و ویژگی‌های فردی بر ادراک از سیاست و بروز رفتارهای سیاسی در سازمان‌های دولتی پاکستان را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد که عوامل سازمانی از جمله مشارکت در تصمیم‌گیری، ابهام و عدم اطمینان و تعارض در سازمان، نقش مؤثری در بروز رفتار سیاسی دارند. البانا

و همکاران (۲۰۱۴) نیز پژوهشی جهت بررسی تأثیر سه عامل نوع تصمیم، نوع سازمان و محیط بر رفتار سیاسی در دو کشور یونان و مصر انجام دادند. نتایج نشان داد دو عامل نوع تصمیم و نوع سازمان پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای رفتار سیاسی هستند. ویژگی‌های محیطی شامل پویایی محیط و تعارض محیط در شکل‌گیری رفتار سیاسی در سازمان نقش مؤثری دارند. میسرا و همکاران^{۲۶} (۲۰۱۶) نیز مطالعه‌ای را با هدف «بررسی رابطه بین سه سطح پیش‌بین (سازمانی، محیط کار و سطوح فردی) با سیاست سازمانی و رفتار سیاسی» در دانشگاه مرکزی هند انجام دادند. نتایج نشان داد که تنوع نیروی کار، تعارض و نیاز به قدرت تأثیر مثبتی در بروز رفتار سیاسی داشته و از بین سه سطح پیش‌بینی‌کننده، ویژگی سازمانی بیشترین اهمیت را در بروز رفتار سیاسی دارد.

هرچند که بروز رفتارهای سیاسی در سازمان‌ها انکارناپذیر است اما برخی صاحب‌نظران معتقدند که در سازمان‌های دولتی به دلیل ماهیت خدماتی و عمومی آنها بستر مناسب و بهتری برای بروز و شکل‌گیری این نوع رفتارها وجود دارد (کیدورن و وینارسکی^{۲۷}، ۲۰۱۸). رفتارهای سیاسی دارای جنبه‌های مثبت و منفی می‌باشند؛ برخی سازنده و مفید و برخی دیگر مخرب و غیرسازنده می‌باشند؛ مدیران برتر و موفق کسانی هستند که از سیاست‌های سازمانی مفید و سازنده استقبال کرده و در جهت تأمین منابع، تحقق اهداف و اصلاح راهکارها و ایجاد انگیزه بهره‌برده و از رفتارهای سیاسی غیرسازنده و مخرب اجتناب کرده و به طور مطلوب آنها را مدیریت و یا حذف نمایند (بوچانان، ۲۰۰۸).

بخش اعظم مطالعات درحوزه رفتار سیاسی بر نتایج و پیامدهای مثبت و منفی این رفتارها متمرکز بوده و کمتر به شناسایی علل شکل‌گیری و گسترش آن توجه شده است. همچنین بیشتر مطالعات در این حوزه به روش کمی انجام شده و اغلب صاحب‌نظران

معتقدند جهت تحقق بخشیدن به اهداف و نیازها در شرایط متغیر و پیچیده محیط کار سازمان‌های امروزی، تحقیقات بیشتر آن هم به روش‌های ترکیبی به منظور مطالعه و شناخت دقیق و عمیق این رفتارها ضرورت دارد (لندلز و آلبرخت، ۲۰۱۷).

با توجه به اهمیت رفتار سیاسی در سازمانها به ویژه سازمان‌های دولتی و نقش دوگانه آنها، تاکنون تحقیقات کمی در سازمانهای کشور انجام شده و همین تعداد محدود نیز بیشتر در سازمانهای آموزشی و با هدف شناسایی انواع، پیامدها و نتایج این رفتارها انجام پذیرفته و علل بروز این رفتارها مورد غفلت واقع شده است؛ لذا پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سؤالات انجام شد:

- ۱) مؤلفه‌ها و شاخص‌های سازمانی مؤثر در بروز رفتارهای سیاسی در کارکنان سازمان‌های دولتی کدامند؟
- ۲) مؤلفه‌ها و شاخص‌های محیطی مؤثر در بروز رفتارهای سیاسی در کارکنان سازمان‌های دولتی کدامند؟

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف توسعه‌ای و کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی بوده و به منظور دقت عمل هرچه بیشتر در شناسایی، تبیین و سنجش مؤلفه‌ها و شاخص‌ها از روش ترکیبی (کیفی- کمی) استفاده شد. در بخش کیفی از روش دلفی^{۲۸} استفاده گردید. روش دلفی برای پیش‌بینی، تصمیم‌گیری و تولید دانش

تخصصی حاصل از اجماع نظر متخصصان و کارشناسان خبره (تحت عنوان پانل دلفی) است. در این روش متخصصان و پژوهشگران تلاش دارند با استناد به نظرات شهودی و استفاده از پرسشنامه یا مصاحبه و دادن بازخوردهای مکرر در تعیین راه حل یک مسأله مشخص به اجماع برسند. پانل دلفی پژوهش شامل ۲۰ نفر از خبرگان علمی مرتبط با موضوع پژوهش (شامل اساتید دانشگاه و مدیران سازمان مورد مطالعه) که دارای حداقل سه شرط از پنج شرط تعیین شده برای عضویت بوده و به روش نمونه‌گیری ترکیبی قضاوتی و گلوله برفی انتخاب شدند (جدول ۳).

برای نظر سنجی از خبرگان علمی، بر اساس مؤلفه‌ها و شاخص‌های شناسایی شده از ادبیات و پیشینه تحقیق، پرسشنامه‌ای (باز و بسته) توسط پژوهشگران طراحی گردید. از اعضاء پانل دلفی خواسته شد به سؤالات بسته براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت پاسخ داده و از طریق سؤالات باز، مؤلفه‌ها و شاخص‌های با اهمیت ولی پیش‌بینی نشده در این پرسشنامه را اضافه نمایند. برای بررسی نظرات و تعیین میزان هماهنگی و اجماع نظر اعضاء پانل دلفی از ضریب همبستگی کندال^{۲۹} استفاده شد. ضریب کندال عددی متغیر بین صفر تا یک بوده که عدد صفر به معنای عدم توافق کامل و عدد یک به معنای توافق کامل میان اعضاء پانل دلفی می‌باشد. در این پژوهش ملاک اجماع نظر خبرگان ضریب کندال بالاتر از ۰,۵ تعیین شد.

جدول ۳: معیارهای انتخاب خبرگان علمی (پانل دلفی)

معیار	شرایط	تعداد افراد با این مشخصه
تحصیلات	دارای مدرک دکترا رشته‌های مدیریت - علوم سیاسی- روانشناسی یا جامعه‌شناسی	۱۶
سابقه خدمت	حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت	۱۴
سابقه مدیریت	حداقل ۳ سال سابقه مدیریت	۱۸
تجربه آموزشی	دارای حداقل ۳ سال سابقه آموزشی و تدریس در مراکز آموزش عالی و دانشگاهی	۱۸
تجربه پژوهشی	داشتن تألیفات (کتاب) یا مقالات علمی در مجلات معتبر داخلی خارجی	۱۷

در بخش کمی جامعه آماری شامل کارشناسان و مدیران دارای حداقل مدرک کارشناسی شرکت بهره برداری نفت و گاز منطقه گچساران به تعداد ۱۰۸۸ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران ۲۸۴ نفر از آنها به عنوان نمونه آماری به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. پرسشنامه (محقق ساخته) بخش کمی با استفاده از مؤلفه‌ها و شاخص‌های تأیید شده در بخش کیفی، شامل ۷۱ گویه طراحی گردید. سپس روایی آن توسط اساتید دانشگاه و متخصصین حوزه پژوهش بررسی و تأیید گردید و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در سطح بالای ۰٫۷ تأیید شد و داده‌های حاصل از پاسخنامه‌ها با استفاده از آزمون معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

پس از بررسی ادبیات و نتایج پژوهش‌های پیشین، تعداد ۱۰ مؤلفه با ۳۰ شاخص مربوط به ویژگی‌های سازمانی و چهار مؤلفه با ۱۲ شاخص مربوط به ویژگی‌های محیطی شناسایی اولیه گردید. آنگاه براساس این یافته‌ها، پرسشنامه‌ای توسط پژوهشگران طراحی و جهت تعیین اعتبار و اهمیت مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوطه (دور اول دلفی) در اختیار پانل

دلفی قرار گرفت. در این دور بر اساس نتایج پاسخ‌های دریافت شده در بخش سنجش مؤلفه‌ها ضریب هماهنگی کندال ۰٫۳۵۱ و معنی داری ۰٫۰۰۰ و همچنین در بخش سنجش شاخص‌ها، ضریب هماهنگی کندال ۰٫۳۱۶ و معنی داری ۰٫۰۰۰ حاصل شد. لذا با توجه به پایین بودن ضریب هماهنگی کندال و معنی دار بودن تفاوت بین میانگین رتبه‌ها (برای مؤلفه‌ها و شاخص‌ها) اتفاق نظر میان اعضای دلفی حاصل نشد، لذا دور دوم دلفی اجرا گردید. در دور دوم میانگین نظرات کل اعضاء مربوط به دور اول و نظرات دور قبل همان عضو در اختیار هر یک از پانل دلفی قرار گرفت و بر اساس آنها دوباره اعلام نظر کردند. براساس نتایج پاسخ‌های دریافت شده در بخش سنجش مؤلفه‌ها ضریب هماهنگی کندال ۰٫۴۱۸ و معنی داری ۰٫۰۰۱ و همچنین در بخش سنجش شاخص‌ها، ضریب هماهنگی کندال ۰٫۳۹۳ و معنی داری ۰٫۰۰۰ حاصل شد. لذا با توجه به پایین بودن ضریب هماهنگی کندال و معنی دار بودن تفاوت بین میانگین رتبه‌ها (برای مؤلفه‌ها و شاخص‌ها) اتفاق نظر میان پانل دلفی حاصل نشد. پرسشنامه مربوطه پس از انجام اصلاحات لازم مجدداً برای دور سوم در اختیار پانل دلفی قرار گرفت.

جدول ۴: نتایج آزمون دلفی در دوره‌های اول، دوم و سوم برای سنجش مؤلفه‌ها و شاخص‌ها

میانگین وزنی نظرات دلفی	شاخص‌ها			مراحل	میانگین وزنی نظرات به مؤلفه‌ها در ۳ مرحله
	مرحله ۱	مرحله ۲	مرحله ۳	دلفی	
				۱	
				۲	مؤلفه
				۳	
3.346	4.310	3.932	میزان پراکندگی سلسله مراتب سازمان برای تصمیم‌گیری		
3.628	3.785	4.185	میزان وجود مقررات مربوط به رفتارها و اجرای وظایف توسط کارکنان	3.941 4.005 3.860	ساختار سازمانی
4.333	3.934	3.874	اندازه و سطوح مدیریت سازمان و تفکیک کارها و بخش‌ها		
3.406	4.158	3.732	میزان استفاده از شاخص‌های ذهنی و مبهم در ارزیابی‌ها		
3.761	3.578	4.117	میزان آگاهی کارکنان از شاخص‌های ارزیابی	3.571 3.800 3.618	سیستم ارزیابی عملکرد
4.224	3.935	3.892	میزان انطباق ملاک‌های ارزیابی با وظایف شغلی و عملکردی		

میانگین وزنی نظرات دلفی			شاخص‌ها	مراحل	میانگین وزنی نظرات به
مرحله ۳	مرحله ۲	مرحله ۱		دلفی	مؤلفه‌ها در ۳ مرحله
				1	
3.650	4.155	3.982	میزان توجه به معیار وظیفه ای و عملکردی در پرداخت دستمزد	3.822	سیستم حقوق و پاداش
4.224	4.129	4.178	میزان آگاهی کارکنان از شاخص‌های اعطاء حقوق و دستمزد	4.100	دهی
4.005	4.172	4.211	میزان استفاده از روش پاداش دهی روش مجموع صفر	3.820	
4.128	3.745	3.782	میزان مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های کارکنان	3.931	
3.500	4.320	4.156	میزان شفافیت و عدم ابهام در فرآیند تصمیم‌گیری‌ها	4.230	مشارکت‌دادن کارکنان در امور سازمان
3.345	4.645	3.892	میزان بکارگیری پیشنهادات کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و اهداف	3.825	
4.224	3.346	3.672	میزان استفاده مدیران از امکانات و اطلاعات جهت دستیابی به اهداف	3.832	سیاسی کاری مدیران
3.652	4.621	4.127	میزان دستکاری اطلاعات توسط مدیران در جهت کسب ارتقاء	4.102	
4.242	4.338	3.965	میزان استفاده مدیران از رفتارهای چندگانه (آفتاب پرست)	4.782	
3.783	4.512	3.923	میزان احساس کارکنان از منصفانه بودن قوانین و رویه‌های کاری	3.915	عدالت سازمانی
4.305	3.845	3.867	میزان احساس کارکنان از منصفانه بودن توزیع پاداش و تنبیه‌ها	4.156	
3.621	4.102	4.381	میزان احساس کارکنان از منصفانه بودن رابطه متقابل با مدیران	4.612	
4.445	3.652	4.173	میزان وجود فرصت پیشرفت و ارتقاء در کارراه (مسیر شغلی)	3.575	فرصت پیشرفت و ارتقاء در سازمان
3.569	4.288	4.128	میزان تغییر و جابجایی کارکنان در سازمان	4.018	
4.324	4.008	3.837	درجه و میزان عدم اطمینان در موقعیت شغلی و منافع شخصی	5.083	
4.005	4.182	4.083	میزان کمبود منابع مادی سازمان و ایجاد رقابت جهت کسب منابع	3.512	کمبود منابع
3.935	4.250	3.933	میزان کمبود منابع انسانی و ایجاد رقابت جهت کسب منابع	4.222	
3.780	4.411	3.892	میزان کمبود منابع اطلاعاتی و ایجاد ابهام کارکنان در انجام وظیفه	3.438	
4.239	3.675	4.208	میزان ابهام در شرح وظایف و نقش مورد انتظار سازمان از کارکنان	3.931	ابهام در اهداف و استراتژی سازمان و وظایف کارکنان
4.400	3.610	4.179	میزان وجود ابهام و پیچیدگی در اهداف سازمان	3.956	
3.546	3.093	3.792	میزان ابهام در راهکارها، امکانات و چگونگی نیل به اهداف سازمان	4.382	تعارض در سازمان
3.608	4.230	3.927	میزان وابستگی و منافع متقابل افراد و بخش‌های سازمان با یکدیگر	3.828	
3.810	4.655	3.952	میزان احساس از ایجاد مانع توسط دیگران در دستیابی به اهداف	4.245	
3.787	4.448	4.008	میزان تمایل به تأمین منافع بدون توجه به تأثیر آن بر منافع دیگران	4.182	پویایی و تغییر در محیط
4.102	3.868	4.329	میزان تغییرات غیرقابل پیش‌بینی در محیط کسب و کار	3.691	
3.627	4.102	4.140	میزان کمبود اطلاعات ضروری در مورد شرایط محیط کسب و کار	3.728	
4.105	3.652	4.217	میزان عدم اطمینان و آگاهی از پیامدهای تصمیمات اخذ شده	3.355	قوانین، مقررات و سیاست‌های کلان دولت
4.172	4.015	3852	میزان دخالت دولت در روند امور سازمان از طریق وضع قوانین	3.322	
3.850	4.178	4.174	میزان ابهام و کمبود اطلاعات و عدم آگاهی از سیاست کلان دولت	4.210	
4.237	3.852	4.018	میزان ناهماهنگی بین اهداف و برنامه‌های سازمان با سیاست دولت	3.982	رقابت و تعارض در محیط
4.447	4.146	3.935	درجه و میزان رقابت در محیط کسب و کار سازمان	3.710	
4.178	4.013	4.154	درجه و میزان کمیاب بودن منابع مورد نیاز در محیط کار سازمان	3.410	
4.370	4.189	3.631	میزان موانع موجود برای بهره‌برداری از فرصت‌ها و منابع محیط	4.008	اتحادیه‌ها، احزاب و گروه‌ها
3.780	4.230	4.219	میزان دخالت اتحادیه‌ها در تصمیم‌گیری‌ها و روند امور سازمان	3.896	
4.368	4.422	3.907	میزان دخالت احزاب و تشکلهای تصمیم‌گیرها و روند امور سازمان	3.658	
3.935	3.871	4.251	میزان دخالت افراد صاحب نفوذ و گروه‌های فشار در تصمیم‌گیری‌ها	4.148	

افزار اسمارت پی.ال.اس^{۳۰} مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج بررسی روایی و پایایی پرسشنامه تحقیق در جدول (۵) ارائه شده است:

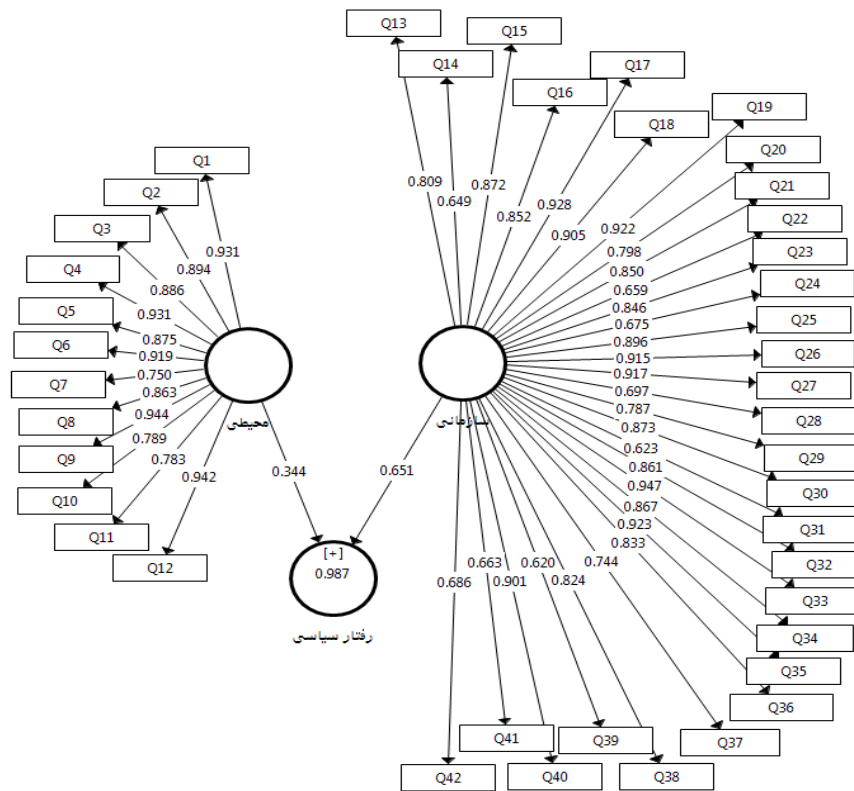
جدول ۵: مقادیر روایی همگرا، پایایی مرکب و آلفای کرونباخ سازه‌های تحقیق

متغیر	روایی همگرا	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ
مؤلفه‌های سازمانی	0.669	0.984	0.982
مؤلفه‌های محیطی	0.771	0.976	0.972
رفتار سیاسی	0.655	0.974	0.969

با توجه به اینکه روایی همگرا برای تمامی مؤلفه‌ها بالاتر از ۰،۵ بوده و پایایی مرکب و آلفای کرونباخ همه مؤلفه‌ها بالاتر از ۰،۷ می‌باشد، می‌توان بیان داشت که مؤلفه‌ها و شاخص‌ها مورد تأیید قرار گرفته‌اند. خروجی نرم افزار در حالت ضریب استاندارد در شکل (۱) ارائه شده است.

نتایج دور سوم نشان داد که برای مؤلفه‌ها، ضریب هم‌اهنگی کندال ۰،۷۸۲ و معنی‌داری ۰،۱۲ و برای شاخص‌ها ضریب هم‌اهنگی کندال ۰،۷۱۶ و معنی‌داری ۰،۰۹ به دست آمد. بنابراین بالا بودن ضریب هم‌اهنگی کندال و معنی‌دار نبودن تفاوت بین میانگین رتبه‌ها (برای مؤلفه‌ها و شاخص‌ها) نشان از اجماع و اتفاق نظر میان اعضای پانل دلفی دارد. ضمناً برای کلیه مؤلفه‌ها و شاخص‌ها میانگینی بالاتر از سه (براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت) به دست آمد. به عبارتی مؤلفه‌ها و شاخص‌های مرتبط با این دور از دلفی مورد تأیید قرار گرفته و اجماع نظر نسبی بین اعضاء پانل دلفی حاصل گردید. لازم به ذکر است برای دقت عمل هرچه بیشتر، روش دلفی طی سه دور انجام شد (جدول ۴).

در بخش کمی پژوهش، داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های توزیع شده بین نمونه آماری (۲۸۴ نفر)، از طریق آزمون معادلات ساختاری و با استفاده از نرم



شکل ۱: خروجی نرم افزار جهت بررسی تاثیر عوامل سازمانی و محیطی بر رفتار سیاسی - بارهای عاملی

شکل گیری و بروز رفتارهای سیاسی رابطه معنی داری دارند.

مؤلفه ساختار سازمانی مجموعه ای از ویژگی های سازمانی مانند تمرکز، پیچیدگی و رسمیت است (اسکوئیان). به عنوان نمونه هر چه درجه تمرکز در سازمان بالاتر باشد حاکی از آن است که تصمیمات در سطوح بالای سازمان گرفته می شود و کارکنان مشارکت کمتری در تصمیم گیری ها دارند؛ در این شرایط آنها کنترل بر محیط را از دست داده و سعی می کنند به منظور نفوذ بر تصمیم گیرندگان کلیدی بالا به رفتارهای سیاسی رو آورند. این نتیجه با نتایج پژوهش ایزدی (۱۳۹۳) و آتینک و همکاران (۲۰۱۰) همسو می باشد. نتایج این پژوهش نشان داد که سه مؤلفه سیستم ارزیابی عملکرد، سیستم حقوق و پاداش دهی و سیستم تغییر و ارتقاء نیز با بروز رفتارهای سیاسی رابطه دارند که با نتایج پژوهش اشتایدر (۲۰۱۶) و فریس و همکاران (۲۰۰۵) هماهنگ می باشد. هرگاه فرآیند ارزیابی عملکرد نامشخص بوده و از ملاک و معیارهای ذهنی به جای عینی استفاده شود و همچنین سیستم حقوق و پاداش دهی و نیز ارتقاء و پیشرفت کارکنان براساس عملکرد کارکنان نبوده و براساس یک سری روابط و غیر شفاف باشد، در چنین موقعیتی درجه ابهام و عدم اطمینان در محیط کار بالا رفته و کارکنان به جای انجام وظایف و افزایش عملکرد سازمانی خود به سوی رفتارهای سیاسی تمایل پیدا می کنند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری های سازمان می تواند به کارکنان انگیزه مضاعف داده به گونه ای که خود را عضو تأثیرگذاری در سازمان دانسته و کمتر به سمت بروز رفتارهای سیاسی جهت دیده شدن و دستیابی به اهداف شخصی روی آورند. همچنین توانمندسازی کارکنان از طریق تشویق و مشارکت دادن آنها در تصمیم گیری ها موجب بالا رفتن عملکرد و بهره وری سازمان می شود (رجبی فرجاد و پهلوان،

در شکل ۱، هر مستطیل نشان دهنده یک شاخص بوده و هر یک از مؤلفه ها دارای سه شاخص می باشد. اعداد نوشته شده بار عاملی هر سؤال مربوط به شاخص را نشان می دهد. نتایج نشان داد که بار عاملی تمامی سؤالات پرسشنامه بالای ۰،۵ بود؛ از این رو روایی سازه پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. از آنجا که اعداد معناداری بالاتر از ۱،۹۶ و کمتر از ۱،۹۶- بود، تأثیر ویژگی های سازمانی بر رفتار سیاسی با $\beta=0,651$ و $t\text{-value} = 9.06$ و تأثیر ویژگی های محیطی بر رفتار سیاسی با $\beta=0,344$ و $t\text{-value}=4.759$ مورد تأیید قرار گرفت.

با توجه به یافته های مطرح شده در جداول، شکل و مطالب پژوهش حاضر، در پاسخ به سؤال مربوط به تأثیر عامل سازمانی در بروز رفتارهای سیاسی این نتیجه حاصل شد که ده مؤلفه سازمانی شامل: ساختار سازمانی، سیستم ارزیابی عملکرد، سیستم حقوق و پاداش دهی، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، سیاسی کاری مدیران، عدالت سازمانی، سیستم تغییر و پیشرفت و ارتقاء، کمبود منابع، ابهام در اهداف و استراتژی و وظایف، تعارض در سازمان با شکل گیری و گسترش رفتارهای سیاسی در سازمان رابطه معنی داری دارند. همچنین در پاسخ به سؤال مربوط به تأثیر عامل محیط سازمان در بروز رفتار سیاسی، یافته ها نشان داد که چهار مؤلفه محیطی شامل: پویایی و تغییر در محیط، قوانین و سیاستهای کلان دولت، رقابت و تعارض در محیط و اتحادیه ها، احزاب و گروهها با شکل گیری رفتارهای سیاسی رابطه معنی داری دارند.

نتیجه گیری و پیشنهادها

این پژوهش به روش ترکیبی (کیفی - کمی) و با هدف تبیین و سنجش ویژگی های سازمانی و محیطی مؤثر بر رفتار سیاسی انجام شد. نتایج این پژوهش در بعد سازمانی نشان داد که هر ده مؤلفه شناسایی شده با

۱۳۹۶). این نتیجه با نتایج پژوهش رضوانی راد و کیاکجوری (۱۳۹۶) و ریاض (۲۰۱۳) هماهنگ می‌باشد. در این پژوهش سیاسی کاری مدیران رابطه مستقیم و معنی‌داری با رفتار سیاسی کارکنان را نشان می‌دهد که با نتایج پژوهش ایشاک (۲۰۱۶) همخوانی دارد؛ وقتی مدیران در عمل سیاسی کاری داشته باشند و با انجام رفتارهای چندگانه (عدم ثبات رفتارهای ظاهری و باطنی) ضمن کسب رضایت مافوق‌ها سعی در کسب ارتقاء و تحقق اهداف خود باشند، کارکنان نیز با الگو برداری از مدیران، برای رفع نیازها و تحقق اهداف خود به انجام این رفتارها تمایل پیدا می‌کنند. نتایج پژوهش حاکی از تأثیر بی‌عدالتی سازمانی بر رفتار سیاسی در سازمان است که با نتایج تحقیقاتی از جمله محمد (۲۰۰۷)، روزن و همکاران (۲۰۰۹) و مختاری و همکاران (۲۰۱۸) مطابقت دارد. مؤلفه عدالت سازمانی دارای سه شاخص رویه‌ای، تعاملی و توزیعی است؛ هر گاه کارکنان در مورد نتایج تصمیمات مربوط به ارزیابی عملکرد، حقوق و پاداش، تخصیص منابع خوش بین نباشند و احساس کنند مدیران در تعامل خود با همکاران تبعیض‌آمیز عمل کرده و در توزیع منابع، امکانات و پرداخت‌ها براساس ملاک‌های ذهنی عمل می‌کنند، در چنین مواردی کارکنان احساس بی‌عدالتی کرده و احتمال بروز رفتارهای سیاسی بالا می‌رود. همچنین در این پژوهش تأثیر و رابطه سه مؤلفه کمبود منابع، ابهام در اهداف، استراتژی و وظایف کارکنان و همچنین تعارض در سازمان بر شکل‌گیری و گسترش رفتار سیاسی مورد تأیید قرارگرفت که با نتایج پژوهش‌های قوی بازو (۱۳۹۴)، فانی و همکاران (۱۳۹۳)، ریاض (۲۰۱۳) و محمد (۲۰۰۷) هم‌راستا می‌باشد. سازمان سامانه‌ای پیچیده و مرکب از افراد و گروه‌هاست که هر یک دارای منافع، باورها، انتظارات و برداشت‌های خاص خود است. این افراد و گروه‌ها برای کسب منابع کمیاب سازمان به ویژه در شرایطی که ابهام و عدم

اطمینان حاکم است با یکدیگر در رقابت بوده که نتیجه آن تعارض در سازمان بوده و می‌تواند زمینه ساز بروز رفتارهای سیاسی و دوری از اهداف سازمان باشد. همچنین نتایج این پژوهش در بعد محیطی نشان داد که هر چهار مؤلفه شناسایی شده در بخش کیفی با شکل‌گیری و بروز رفتارهای سیاسی رابطه معنی‌داری دارند. نتایج پژوهش نشان داد که پویایی و تغییرات محیطی با شکل‌گیری رفتارهای سیاسی رابطه معنی‌داری دارد که با نتیجه پژوهش بانیانی (۱۳۹۳) و دیویس و استازیک (۲۰۱۵) همخوانی دارد. پویایی و تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی محیط می‌تواند موجب بالا رفتن درجه ابهام و عدم اطمینان در فرآیند ارتباط، کسب اطلاعات و فرآیند تصمیم‌گیری‌ها در سازمان شده که این خود زمینه ساز بروز رفتارهای سیاسی در سازمان می‌شود. نتیجه پژوهش حاضر رابطه نوع قوانین و سیاست‌های کلان دولت با بروز رفتارهای سیاسی را تأیید کرد که با نتایج پژوهش‌های البانا و همکاران (۲۰۱۴) و آتینک و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد. سیاستمداران و قانون‌گذاران با تدوین و استفاده از سیاست‌های کلان سعی دارند نقش و نفوذ خود در سازمانها را حفظ و گسترش دهند. در همین راستا کارکنان نیز با برقراری ارتباط با آنها سعی در تأمین منافع خود با استفاده از رفتارهای سیاسی از جمله نشت اطلاعات محرمانه، مبادله و ایجاد ائتلاف دارند. نتایج پژوهش رابطه بین رقابت و تعارض در محیط و بروز رفتارهای سیاسی را نیز تأیید کرد که با نتایج پژوهش رابینز (۲۰۱۶) و میشر و همکاران (۲۰۱۶) هماهنگ است. وجود رقابت و تعارض بالا در محیط مانع از بهره‌برداری مناسب و بهینه از فرصت‌ها و منابع توسط سازمان می‌شود، در چنین موقعیتی کارکنان سازمان سعی دارند با استفاده از روش‌ها و رفتارهای غیر رسمی و خارج از چارچوب قوانین و شرح وظایف مانند رفتارهای سیاسی، اهداف و منافع خود را تأمین نمایند. همچنین نتایج پژوهش نشان داد

منابع

آذر، عادل، مؤمنی، منصور (۱۳۸۰). آمار و کاربرد آن در مدیریت، جلد دوم تحلیل آماری، چاپ پنجم. تهران: انتشارات سمت.

ایزدی، فاطمه، (۱۳۹۳). بررسی رابطه‌ی بین نوع ساختار سازمانی، منابع قدرت مدیران و شیوع رفتارهای سیاسی از دیدگاه کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان فارس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.

بیک زاد، جعفر، علوی متین، یعقوب و سیدیان، سیدحامد، (۱۳۹۳)، طراحی و تبیین الگوی مدیریت رفتار سیاسی کارکنان دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی. کارافن، شماره سی و ششم، صص ۳۱-۴۳.

بانیانی، مصطفی، (۱۳۹۵). بررسی رابطه عوامل سازمانی و محیطی بر بروز رفتار سیاسی با میانجی‌گری مهارت و اراده سیاسی (مورد مطالعه: شرکت توسعه تجارت میثم البرز)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی صفا دشت.

درویش، حسن، شمس، مرضیه (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رفتار سیاسی بر آوای کارکنان. فصلنامه خط مشی گذاری عمومی در مدیریت. دوره ۸، شماره ۱، صص ۱-۱۳.

رجبی فرجاد، حاجیه، پهلوان، اصغر (۱۳۹۶). تأثیر عدالت سازمانی بر توانمندی کارکنان با نقش میانجی رهبری تحول آفرین با در نظر گرفتن خط مشی های دانشگاه علوم پزشکی. فصلنامه خط مشی گذاری عمومی در مدیریت، دوره ۸، شماره ۳، صص ۶۵-۷۹.

رضانی راد، فرزاد، کیاکجوری، داوود، (۱۳۹۶)، نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی سازمانی (سازمان مورد مطالعه : بانک ملت)، دومین کنفرانس بین المللی تکنیک‌های مدیریت و حسابداری، تهران

که بین اتحادیه‌ها، احزاب و گروههای فشار در محیط سازمان و بروز رفتار سیاسی در کارکنان رابطه مشخص و معنی داری وجود دارد که با نتیجه پژوهش البانا و همکاران (۲۰۱۴) و آتینک و همکاران (۲۰۱۰) رابطه معنی دار دارد. اتحادیه‌ها، احزاب، افراد قدرتمند و صاحب نفوذ و گروههای فشار جهت تأمین اهداف و منافع خود سعی دارند در فرآیند تصمیم گیری‌ها و روند امور سازمان دخالت داشته باشند که این خود زمینه ای برای برقراری روابط متقابل بین آنها و کارکنان سازمان را فراهم می‌سازد که می‌تواند منجر به شکل گیری رفتارهای سیاسی در سازمان شود.

رفتارهای سیاسی در سازمانها امری عادی، ضروری و انکارناپذیر است. مدیران با دقت نظر و توجه به جنبه‌های دوگانه این رفتارها می‌بایست از طریق کاهش ابهامات و عدم اطمینان در زمینه‌های مختلف از جمله تعیین اهداف، استراتژی و وظایف کارکنان، سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش دهی، رعایت انصاف، ایجاد سیستم ارتباطات باز، توجه به تعارض و رقابت و تغییرات محیطی، هماهنگی با سیاست‌های کلان دولت و ممانعت از دخالت نامطلوب اتحادیه‌ها و احزاب و گروهها، زمینه استفاده بهینه از پیامدهای مثبت این رفتارها و همچنین هدایت، کنترل و کاهش رفتارهای سیاسی منفی و نامشروع را فراهم نماید.

این پژوهش به دلیل استفاده از پرسشنامه که دارای محدودیت ذاتی ابزارهای خود اظهاری است و عدم توانایی در کنترل سایر عوامل اثرگذار بر رفتارهای سیاسی با محدودیت‌هایی مواجه بود.

به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود نقش دیگر عوامل اثرگذار در این رفتارها از جمله فرهنگ، ویژگی‌های فردی و شغلی را در سایر سازمانها از جمله سازمانهای خدماتی و خصوصی مورد مطالعه قرار دهند.

- Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (1992), Perceptions of organizational politics. *Journal of management*, 18 (1), 93-116.
- 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*, 31 (1), 126-152.
- Hatch, M.J. (1997). *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*. Oxford university press.
- Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Laird, M. D., Treadway, D. C., & Gallagher, V. C. (2010), Nonlinear politics perceptions work outcomes relationships: A three-study, five-sample investigation. *Journal of Management*, 36 (3), 740-763.
- Hoy, K. W. & Miskel, G. C. (2013), *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: The McGraw Hill Higher Education.
- Ishak, S. (2016), The Political Personality Traits and Political Behavior in Management: A Malaysian Public School Case. *International Journal of Business and Management Invention*, 5 (12), 70-77.
- Kidron, Aviv, Vinarski-Peretz, Hedva (2018), The political iceberg: the hidden side of leaders' political behavior, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 39 No. 8, pp. 1010-1023
- Kisamore, J. L., Jawahar, I. M., Liguori, E. W., Mharapara, T. L., & Stone, T. H. (2010), Conflict and abusive workplace behaviors: The moderating effects of social competencies. *Career Development International*, 15 (6), 583-600.
- Landells, Erin M., Albrecht, Simon L. (2017), Positive Politics, Negative Politics, and Engagement: Psychological Safety, Meaningfulness, and Availability as "Black Box" Explanatory Mechanisms. In *Power, Politics, and Political Skill in Job Stress*. Published online: 21 Aug 2017; 33-49.
- Latif, A., Abideen, Z. U., & Nazar, M. S. (2011), Individual political behavior in organizational relationship. *J. Pol. & L.*, 4, 199.
- Liu, Y., Liu, J., & Wu, L. (2010). Are you willing and able? Roles of motivation, power, and politics in career growth. *Journal of Management*, 36 (6), 1432-1460.
- Miller, B. K., Byrne, Z. S., Rutherford, M. A., & Hansen, A. M. (2009), Perceptions of organizational politics: A demonstration of the reliability generalization technique. *Journal of Managerial Issues*, 21 (2), 280-300.
- Mintzberg, H. (1983), *Power in and around Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- زارعی متین، حسن، (۱۳۹۳)، مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، چاپ دوم، تهران: آگه.
- فانی، علی اصغر، شیخی نژاد، فاطمه، دانایی فر، حسن و حسن زاده، علیرضا، (۱۳۹۳)، تبیین نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی و سازمانی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۲۱-۳۹.
- قوی بازو، طاهره، (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر تعارضهای سازمانی بر رفتار سیاسی در سازمان و ارائه الگوی مدیریت رفتار سیاسی در ادارات دولتی شهر مشهد (دانشگاه علوم پزشکی مشهد)، کنفرانس ملی هزاره سوم و علوم انسانی، شیراز، مرکز توسعه آموزش‌های نوین ایران.
- صمدی میارکلائی، حمزه، صمدی میارکلائی، حسین (۱۳۹۹)، شناسایی و تبیین عوامل موثر بر ماهیت کار مدیران دولتی ایران، فصلنامه خط‌مشی‌گذاری در مدیریت، دوره ۱۱، شماره ۲، صص ۱۹-۳۵.
- Atinc, G. Darrat, M. Fuller, B. & Parker, B. W. (2010), Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of theoretical antecedents. *Journal of Managerial Issues*, 494-513.
- Buchanan, D. A. (2008), You stab my back, I'll stab yours: Management experience and perceptions of organization political behaviour. *British Journal of Management*, 19 (1), 49-64.
- Conner, D.S. (2006), Human-resource professionals' perceptions of organizational politics as a function of experience, organizational size, and perceived independence. *The Journal of Social Psychology*. 146 (6) : 717-32
- Daft, R. L. (1995), *Organization Theory and Design*. west pub co.
- Davis, R. S., & Stazyk, E. C. (2015), Examining the links between senior managers' engagement in networked environments and goal and role ambiguity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 26 (3), 433-447
- Elbanna, S, C. Thanos, I, & M. Papadakis, V. (2014), Understanding how the contextual variables influence political behaviour in strategic decision-making: a constructive replication. *Journal of Strategy and Management*, 7 (3), 226-250.

یادداشت‌ها

- ¹ Ullah
 - ² Political behaviours
 - ³ Rosen, Chang, Johnson & Levy
 - ⁴ Latif, Abideen & Nazar
 - ⁵ Robbins & Judge
 - ⁶ Buchanan
 - ⁷ Landells & Albrecht
 - ⁸ Ferris, Treadway, Kolodinsky, Hochwarter, Kacmar, Douglas & Frink
 - ⁹ Hoy & Miskel
 - ¹⁰ Rationality
 - ¹¹ Hochwarter, Ferris, Laird, Treadway & Gallager
 - ¹² Machiavellianism
 - ¹³ Conner
 - ¹⁴ Self-interest
 - ¹⁵ Miller, Byrne, Rutherford & Hansen
 - ¹⁶ Vigoda
 - ¹⁷ Schneider
 - ¹⁸ Organizational Factors
 - ¹⁹ Environmental Factors
 - ²⁰ Daft
 - ²¹ Elbanna, Thanos & Papadakis
 - ²² Hatch
 - ²³ Muhammad
 - ²⁴ Atinc, Darret, Fuller, Parker
 - ²⁵ Riaz
 - ²⁶ Mishra, Sharma & Swami
 - ²⁷ Kidron & Vinarski-Peretz
 - ²⁸ Delphi Method
 - ²⁹ kendall coefficient of concordance
 - ³⁰ Smart PLS
- Mishra, P., Sharma, S. K., & Swami, S. (2016), Antecedents and consequences of organizational politics: a select study of a central university. *Journal of Advances in Management Research*
- Mokhtari, R., Safania, A. M., & Poursoltan Zarandi, H. (2018), The Factors Affecting the Formation of Political Behavior in Iranian Sport Ministry and Federations. *Annals of Applied Sport Science*, 6 (2), 95-104.
- Muhammad, A.H. (2007), Antecedents of organizational politics perceptions in Kuwait business organizations, An *International Business Journal*, 17 (4), 234-247
- Parker, C. P., Dipboye, R. L., & Jackson, S. L. (1995), Perceptions of Organizational Politics: An Investigation of Antecedents and Consequences. *Journal of Management*, 21 (5), 891-912.
- Poon, J. M. L. (2003). Situational Antecedents and Outcomes of Organizational Politics Perceptions. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (2) :138-155.
- Riaz, A. (2013), *Antecedents and consequences of organizational politics: A Study of the public sector organizations of Pakistan* (Doctoral dissertation, Mohammad Ali Jinnah University, Islamabad).
- Robbins S. P. & Judge T. (2016), *Organizational Behavior*, London: Pearson International Edition.
- Rosen, C. C., Chang, C., Johnson, R. E., & Levy, P. E. (2009), Perceptions of the organizational context and psychological contract breach: Assessing competing perspectives. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108 (2), 202-217.
- Schneider, R. C. (2016), *Understanding and Managing organizational politics Kinesiology, Sport Studies and Physical Education Presentations and Papers*.
- Ullah, S., Jafri, A. R., & Dost, M. K. B. (2011), A synthesis of literature on organizational politics. *Far East Journal of Psychology and Business*, 3 (3), 36-49.
- Vigoda-Gadot. Eran (2007), Leadership style, organizational politics, and employees' performance an empirical examination of two competing models, *Personnel Review*, 36 (5), 661-683.