

## آسیب شناسی پژوهش‌های داخلی در زمینه رفتار سیاسی در سازمان با رویکرد فرا ترکیب

اسماعیل کاکه برای<sup>۱\*</sup>

<sup>۱</sup>دانشجوی دکتری، گروه مدیریت رفتار سازمانی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران  
تاریخ دریافت: فروردین ۱۳۹۹، اصلاحیه: اردیبهشت ۱۳۹۹، پذیرش: اردیبهشت ۱۳۹۹

### چکیده

رفتار سیاسی یک واقعیت در زندگی سازمانی است. افرادی که این واقعیت را نادیده می‌گیرند ریسک بزرگی را پذیرا می‌شوند. بنابراین شناسایی عوامل اصلی و بنیادین در کاربردی بودن پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه رفتار سیاسی در سازمان‌ها اجتناب‌ناپذیر است؛ چرا که این دسته از رفتارها در سازمان‌ها به دلیل پیچیده شدن شرایط در حال افزایش است. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر، تبیین دلایل ضعف پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه رفتار سیاسی در سازمان است. جامعه آماری شامل تمامی پژوهش‌های داخلی صورت گرفته در زمینه رفتار سیاسی و نمونه آماری ۴۴ پژوهش در این حوزه است. این پژوهش با استفاده از مبنای پارادایم تفسیری، روش فرامطالعه و استراتژی فراترکیب انجام شده است. برای تحلیل اطلاعات از تکنیک تحلیل مضمون استفاده شده است. نتایج حاصل از بررسی پژوهش‌ها به شناسایی ۲۸ مضمون پایه در قالب پنج مضمون اصلی شامل مضامین ساختاری، فرهنگی، روش شناختی، انگیزشی و سیاست‌گذاری طبقه بندی شد. در پایان پیشنهادهایی برای تحقیقات آینده ارائه شده است.

واژه‌های اصلی: سیاست، رفتار سیاسی، فرامطالعه، فراترکیب

### ۱- مقدمه

بگیرند[۳۳]. سازمان‌های نوین، عرصه‌های سیاسی هستند که مدیران از طریق سیاست‌های سازمانی از قبیل لابی‌گری، ائتلاف و یا استفاده از مهارت‌های اجتماعی بر تصمیم‌گیری‌ها تأثیر می‌گذارند[۱۷]. هنگامی که سیاست سازمانی به عنوان یک پدیده تعریف می‌شود تمام انواع نفوذ در سازمان‌ها را تحت پوشش قرار می‌دهد که می‌تواند در هر دو حالت سازنده و غیرسازنده باشد[۳۵]. با این حال، پژوهش‌گران سیاست سازمانی در حمایت از یک دیدگاه متعادل، کارکردی و مثبت از سیاست‌های سازمانی اتفاق نظر دارند[۲۲][۲۶]. محققان استدلال کرده‌اند که سیاست‌های سازمانی می‌تواند کارکردی و غیرکارکردی باشد و نقش مهمی در نوآوری، تصمیم‌گیری، تغییرات سازمانی و ... داشته باشد و این سیاست‌ها برای عملکرد سازمان حیاتی است[۲۳]. با توجه به اینکه اکثر تحقیقات انجام شده بر ادراک سیاست‌های سازمانی صورت گرفته است، اما اخیراً محققان بر مهارت سیاسی، تاکتیک سیاسی و رفتار سیاسی متمرکز شده‌اند[رجوع کنید به: [۳۶][۲۷][۲۹]. رفتار سیاسی به هر اقدام هدفمند در یک چارچوب اجتماعی برای دستیابی، حفظ و پر کردن خلاء قدرت اطلاق می‌شود که برای ارتقاء منافع شخصی و یا جمعی استفاده خواهد شد[۳۰]. رفتار سیاسی "اقدامات تعمدی از یک فهرست گسترده شامل تاکتیک‌های نفوذ، خود شیفتگی، مدیریت

\*info.baraie@yahoo.com

وجود سیاست در محل کار برای اکثر سازمان‌ها پدیده‌ای رایج است. از این رو، به عنوان مشتق این واقعیت سازمانی، رفتار سیاسی در محیط کار نیز یک پدیده اجتماعی متداول است که به عنوان "یک مؤلفه ضروری زندگی سازمانی" ارزیابی می‌شود[۲۱]. سیاست سازمانی از دیرباز موضوع مشاهدات اجتماعی و پژوهش علمی بوده است و در مباحث مربوط به علوم سازمانی تحقیقات متنوعی را به خود اختصاص داده است[۱۶]. این تحقیقات که با "ادراک سیاست‌های سازمانی" شروع شد، سیاست‌های سازمانی را منفی تصور کرده و ارتباط آن با نتایج فردی و سازمانی بصورت زیان‌آور نشان داده شده است[۱۴][۲۴]. سیاست سازمانی ادراک شده، جنبه‌ای از وضعیت کلی سازمان است که ارزیابی‌های ذهنی کارکنان را در مورد میزان ارتقاء اعضای سازمان بدون توجه و یا حتی به قیمت اهداف سازمانی یا اهداف افراد دیگر منعکس می‌کند[۳۷]. درحوزه مدیریت، دیدگاه غالب این است که سیاست‌های سازمانی در تمامی امور حضور دارد اما از نظر اخلاقی برای آن دسته از افراد یا سازمان‌هایی که معتقدند موفقیت آنها به تنهایی با تلاش و شایستگی مربوط به شغل آنها تعیین می‌شود، منافات دارد[۲۳]. این امر باعث شده است که محققان و مدیران در چند دهه گذشته سیاست را با بی‌اعتنایی و یا اتخاذ دیدگاه مغرضانه مبنی بر اینکه سیاست تفرقه-آور است و کارکرد مناسب و اثربخشی سازمان‌ها را مختل می‌کند در نظر

تصویرپردازی، آوا و رفتار کمک‌کننده برای مدیریت کردن (ایجاد، حفظ، اصلاح یا رها کردن) معانی مشترک موقعیت‌های سازمانی است تا بتواند مطلوبیت را ایجاد کند. نتایجی که در غیر این صورت میسر نخواهند شد [۱۹]. اکثر پژوهش‌گران این ایده را مطرح می‌کنند که رفتار سیاسی بر اساس استراتژی‌های خودخواهانه‌ای است که توسط افراد در تلاش برای به دست آوردن، توسعه و استفاده از قدرت یا سایر منابع برای دستیابی به نتایج مطلوب مورد استفاده قرار می‌گیرد [۱۵]. رفتار سیاسی صفتی برای سازمان‌های پیچیده است و نقش مهمی در محیط کار دارد و فرصت‌هایی را برای تجربه رفتارهای مختلف در کارکنان فراهم می‌آورد [۲۰] [۱۸]. رفتار سیاسی همیشه زمانی اتفاق می‌افتد که افراد برای به دست آوردن قدرت و یا حفاظت از منافع شخصی خود تلاش می‌کنند [۱۳]. به طور خاص، رفتار سیاسی غالباً توجه مدیران و کارکنان را از مسئولیت‌های کلیدی دور می‌کند و این امر باعث تأخیر در پاسخ‌گویی و از دست رفتن فرصت‌ها می‌شود. رفتار سیاسی همچنین می‌تواند منجر به تحریف یا دستکاری اطلاعات شود و تصمیمات اتخاذ شده بر اساس اطلاعات ناقص به احتمال زیاد منجر به انتخاب‌های نادرست خواهد شد [۳۲]. هدف اصلی مطالعات رفتار سیاسی در محیط سازمانی، بررسی رفتارهای مختلفی است که افراد برای ارتقاء، دفاع و یا حفظ منافع شخصی خود می‌پذیرند. رفتارهای سیاسی افراد در گروه‌ها و سازمان‌ها به عنوان تاکتیک‌های نفوذی استراتژیک برای رسیدن به اهداف خود و نشان دادن فعالیت‌های غیررسمی با هدف ارتقاء منافع شخصی به وسیله تأثیر بر تفکر، ادراک و رفتار دیگران تعریف می‌شود و عملاً چنین رفتاری به طیف وسیعی از اقدامات اشاره دارد که به پیشرفت افراد یا بهره‌برداری از منابع در محل کار کمک می‌کند [۳۸]. علیهذا از یافته‌های بالا می‌توان نتیجه گرفت که مطالعات در مورد سیاست‌های سازمانی به سه جریان عمده تقسیم می‌شوند. جریان اول متمرکز بر این است که چگونه ادراکات سیاسی در محل کار، پیامدهای شخصی و سازمانی را شکل می‌دهد. اکثریت مطالعات پیشین نشان داده‌اند که افراد واکنش منفی نشان می‌دهند که می‌توانند عملکرد، رضایت شغلی و تعهد را کاهش دهند، در حالی که افزایش دهنده جایجایی کارکنان، غیبت و استرس شغلی است. جریان دوم، نقش بازیگران رفتارهای سیاسی را بطور فعالانه یا واکنشی بر این نتایج بررسی می‌کند. در اینجا، تحقیق بر ماهیت رفتار سیاسی، نحوه ظهور آن و تأثیر آن بر فرآیندهای تصمیم‌گیری استراتژیک و نتایج حاصل از آن نشان داده شده است. در نهایت، جریان سوم، انگیزه‌ها (اراده سیاسی)، مهارت‌ها (مهارت سیاسی، هوش هیجانی) و صفات (شخصیت) را که کارکنان باید در اختیار داشته باشند، برای تحمل محیط‌های سیاسی مورد نیاز بررسی می‌کند. طی سه دهه گذشته پژوهش‌های اندکی در ارتباط با رفتار سیاسی در کشور ما صورت گرفته است و پژوهش‌گران در این زمینه به اظهار نظر پرداخته‌اند. پژوهش‌های انجام شده از این جهت که مسیر تحقیقات آینده را تا حدودی روشن کرده‌اند بسیار حائز اهمیت

هستند. اما با این وجود، شاهد آن هستیم که نوعی تکرار و بی‌برنامگی در میان این مطالعات نمایان است. با توجه به اهمیت بحث رفتار سیاسی و انجام تحقیقات محدود، شناسایی عوامل اساسی و تعیین‌کننده در کاربردی بودن این پژوهش‌ها، از جمله موضوعاتی است که در پژوهش‌های آتی باید مورد توجه محققان قرار گیرد. نخستین گام در این راستا آسیب‌شناسی پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه رفتار سیاسی در سازمان‌ها است. آسیب‌شناسی، تشخیص مسئله و کانون علمی آن جهت تعیین اقدامات لازم به منظور به سازی پدیده‌ی مورد نظر، امری پایه‌ای و اساسی است. هدف از انجام این پژوهش را می‌توان این‌گونه مطرح کرد: پی بردن به دلایل ضعیف عمل کردن (آسیب‌شناسی) پژوهش‌های انجام شده در حوزه رفتار سیاسی در سازمان‌ها. برای کشف دلایل ضعف در کاربردی بودن پژوهش‌های صورت گرفته، سؤال اصلی پژوهش حاضر عبارت است از بررسی مشکلات و مسائل موجود در زمینه‌ی پژوهش‌های مربوط به رفتار سیاسی در سازمان‌ها و اینکه چه ابعادی این آسیب‌ها را شکل می‌دهند؟

## ۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

چشم‌انداز سیاسی یکی از قدیمی‌ترین پارادایم‌های تحقیق در علوم رفتاری و سازمانی است و یک چارچوب مهم را برای مشاهده پدیده‌های سازمانی ارائه می‌دهد. این دیدگاه نشان می‌دهد که سازمان‌ها عرصه‌های سیاسی هستند که در آن اعضا برای منابع محدود همکاری و رقابت می‌کنند [۲۵]. از دهه ۱۹۷۰، موضوع رفتار سیاسی در سازمان با تأکید بر برخی از جنبه‌های قدرت و بوروکراسی در محل کار آغاز شد و به‌طور گسترده بر مباحث مدیریت و رهبری تأکید داشت. مینتزبرگ (۱۹۸۵) بیان می‌کند که این موضوع قبل از دهه ۱۹۸۰ به طور جزئی در ادبیات مدیریت نمایان و به‌صورت وسیع با بحث تضاد و تعارض مرتبط بوده است [۱]. رابینز (۱۹۳۸) معتقد است که همه رفتارهای انجام شده در سازمان سیاسی هستند و هر فردی که در هر سازمانی کار می‌کند با فعالیت‌های سیاسی آشنایی دارد. اگرچه رفتارهای سیاسی ممکن است پیامدهای مثبت و منفی داشته باشند، اکثر پژوهش‌های گذشته روی جنبه تاریک آن متمرکز بوده‌اند [۸]. دو دیدگاه درباره سیاست در سازمان‌ها وجود دارد:

دیدگاه اول بیان می‌کند: سیاست در سازمان مطلوب یا خنثی است. طرفداران این دیدگاه، عنصر لازم برای عملکرد سازمان را فعالیت سیاسی می‌دانند. جنبه‌های مثبت سیاست در سازمان شامل مذاکره منطقی و تدبیر جهت حل تعارض افراد و گروه‌ها است که می‌تواند برای سازمان و افراد مفید باشد.

دیدگاه دوم بیان می‌کند: سیاست در سازمان منفی و نامطلوب است. طرفداران این دیدگاه برای به حداکثر رساندن منافع شخصی، تاکتیک

<sup>1</sup>Mintzberg  
<sup>2</sup>Robbins

رفتار سیاسی در سازمان» (فانی و همکاران، ۱۳۹۳) و «کشف و بازنمایی الگوی بومی رفتار سیاسی مدیران؛ رویکرد داده بنیاد» (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۳) و «مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان» (ترک زاده و فریدونی، ۱۳۹۷) را به عنوان مهم‌ترین پژوهش‌های صورت گرفته قلمداد کرد. نویسندگان مقاله نخست در راستای تبیین عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار سیاسی در سازمان، ابتدا مبانی نظری و فرآیندی متغیرهای درون سازمانی که مبین چگونگی شکل‌گیری چنین رفتاری‌هایی است را تشریح کرده است. در ادامه نویسندگان ضمن بیان اهمیت مسئله و تشریح جزئیات سیاست و رفتار سیاسی، مدلی را ارائه می‌کنند که نشان دهنده سه دسته از عواملی هستند (عوامل فردی، عوامل شغلی، عوامل سازمانی) که در پرتو برداشت از سیاست سازمانی در شکل‌گیری رفتار سیاسی در سازمان مؤثر هستند. در نهایت نویسندگان ضمن برشمردن محدودیت‌های تحقیق، پیشنهادهایی برای تحقیقات آینده ارائه می‌دهند. در پژوهش دوم، نویسندگان در تلاش هستند ضمن بیان دیدگاه‌های متفاوت نسبت به رفتار سیاسی در سازمان، به دنبال شناخت رفتارهای رایج سیاسی و منطق استفاده از این رفتارها به دست مدیران بخش خصوصی هستند. در ادامه پژوهش‌گران با استفاده از رویکرد داده بنیاد و انجام مصاحبه با مدیران، ۲۰ رفتار شایع سیاسی را شناسایی و مفهوم سازی می‌کنند. در نهایت ضمن تشریح هر یک از ۲۰ رفتار شناسایی شده، توصیه‌هایی جهت به‌کارگیری آنها توسط مدیران ارائه شده است. در پژوهش سوم، نویسندگان در وهله‌ی اول ضمن بیان اهمیت رفتارهای سیاسی در زندگی کارکنان و نقش آن در برآورده کردن اهداف سازمان به بررسی و مرور مفاهیم مرتبط با رفتار سیاسی پرداخته و در نهایت چگونگی مدیریت و کنترل این رفتارها تشریح شده است.

### ۳- روش‌شناسی پژوهش

فرامطالعه یکی از روش‌هایی است که در سال‌های اخیر به منظور بررسی، آسیب شناسی و ترکیب پژوهش‌های گذشته معرفی و بیشتر در حوزه علوم پزشکی به‌کار رفته است. فرامطالعه با مطالعاتی همچون فراتحلیل، فرارنظریه و فراروش متفاوت است، زیرا تجزیه و تحلیل عمیق از کارهای پژوهشی انجام گرفته در یک حوزه خاص است و همه این روش‌ها را در بر می‌گیرد [۱۲]. فرامطالعه شامل چهار قسمت اصلی فرانظریه (تحلیل نظریه‌های مطالعات اولیه)، فراروش (تحلیل روش‌شناسی مطالعات اولیه)، فراترکیب (تحلیل کیفی محتوای اولیه) و فراتحلیل (تحلیل کمی محتوای مطالعه) است [۱۴]. فراترکیب نوعی مطالعه کیفی است که یافته‌های مطالعات کیفی با موضوع مرتبط را بررسی می‌کند و در نهایت نمونه مورد نظر برای مطالعه فراترکیب، از مطالعات کیفی منتخب و براساس ارتباط آنها با سؤال پژوهش استخراج می‌شود. این روش در مقایسه با رویکرد فراتحلیل کمی که بر داده‌های کمی و رویکردهای آماری تکیه دارد، بر مطالعات کیفی متمرکز است [۹]. در این پژوهش از

های سیاسی را به عنوان یک ابزار در نظر می‌گیرند و همچنین معتقدند که فضای سیاسی می‌تواند باعث افزایش محدودیت‌های کاری، کاهش رضایت شغلی و رفتار شهروندی کارکنان شود [۱]. رفتار سیاسی می‌تواند ابعاد مثبت و منفی داشته باشد. بعد منفی رفتار سیاسی در قالب دنبال کردن بیش از حد نفع شخصی و میل به در نظر گرفتن بیشتر موقعیت‌ها در قالب اصطلاح‌های برد- باخت، به جای اصطلاح‌های برد- برد و استفاده از تاکتیک‌های مبارزاتی نظیر پنهان کاری، غافل‌گیر کردن، حفظ دستور جلسات به صورت محرمانه، مخفی کردن اطلاعات، استفاده از اطلاعات یا منابع به صورت غیر معمول، نمود پیدا می‌کند. بعد مثبت، در قالب پیگیری منافع سازمان‌ها و گروه‌ها، به کارگیری روش برد- برد در حل و فصل تعارض‌ها و تصمیم‌گیری‌ها و توجه به منافع گروه‌های مختلف و کسب رضایت آنها خود را نشان می‌دهد [۶]. برخی از رفتارهای سیاسی مشروع و برخی نامشروع هستند. اگر بروز تضاد در سازمان‌ها قانونی باشد، شکایت از سازمان‌ها توسط کارکنان، نوعی رفتار سیاسی مشروع محسوب می‌شود. از طرفی همه رفتارهای سیاسی مشروع نیستند و باعث نقض قوانین و مقررات سازمانی و اختلال در فعالیت‌ها می‌شوند. این رفتارها شامل خرابکاری، اعتراض، شورش، سهل‌انگاری، وظیفه‌نشناسی و همچنین رفتارهایی که در شرایط بی‌ثباتی رخ داده یا افزایش می‌یابند را شامل می‌شود [۵]. عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتارهای سیاسی را می‌توان به دو دسته عوامل فردی و سازمانی تقسیم کرد. عوامل فردی شامل خود کنترلی زیاد، خودکنترلی درونی، ریاست طلبی، استفاده از سرمایه سازمانی، گزینه‌های شغلی و انتظار موفقیت و عوامل سازمانی شامل تخصیص مجدد منابع، فرصت‌های ارتقاء، اعتماد کم، ابهام در نقش، سیستم ارزیابی عملکرد نامشخص، میزان ثابت پاداش یا سیستم پاداش برد و باخت، سیستم تصمیم‌گیری دموکراتیک (مردمی)، فشار کار زیاد و مدیران قدیمی خودخواه است [۲]. تدسکی و ملبرگ (۱۹۸۴) رفتارهای سیاسی را به دو دسته کلی طبقه‌بندی می‌کنند: رفتارهای سیاسی واکنشی (انفعالی) که شامل اعمالی از قبیل اجتناب از اقدام، اجتناب از سرزنش و اجتناب از تغییر هستند و افراد در پاسخ به تهدیدهای ادراک شده بروز می‌دهند تا ضرر و زیان احتمالی شخصی را کاهش دهند یا مانع پیامدهای منفی در آینده شوند. رفتارهای سیاسی فعال، شامل قاطعیت، خودشیرینی، استدلال، ائتلاف، مبادله و درخواست رو به بالا است که افراد در پاسخ به یک فرصت ادراک شده نشان می‌دهند تا بر نتایج به نفع خود تأثیر بگذارند. افراد برای رسیدن به اهداف خود معمولاً هر دو نوع رفتار را در پیش می‌گیرند [۱۱]. رفتار سیاسی در پژوهش‌های مدیریتی، قدمت نسبتاً طولانی دارد؛ اما متاسفانه طی سالیان گذشته پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه در کشور به جز موارد بسیار اندک، مورد بی‌توجهی محققان قرار گرفته است. از میان پژوهش‌های انجام گرفته می‌توان سه پژوهش صورت گرفته با عنوان‌های «کنکاشی پیرامون عوامل مؤثر بر شکل‌گیری

<sup>1</sup>Tedeschi & Melburg

جدول (۱): نمونه‌ای از مضامین پایه‌ای اختصاص داده شده به جملات کلیدی

مضمون کد اولیه	داده(جملات کلیدی)
سیاسی	در مورد رفتار سیاسی دیدگاه‌های متفاوتی وجود دارد. بعضی به بعد مثبت و مشروع آن توجه دارند و بعضی به بعد منفی و نامشروع آن.
عدم اطلاع مدیران و کارکنان از سودمندی رفتارهای سیاسی	به رغم اهمیت رفتار سیاسی، بیشتر سازمان‌ها اعم از دولتی و غیر دولتی در مدیریت و شیوه اداره سازمان‌ها از شیوه‌های کلاسیک گذشته و بوروکراسی استفاده می‌کنند.
تداخل سیاست و زندگی سازمانی	در دنیای امروز، نمی‌توان سازمان‌ها را جدای از رفتار سیاسی درون آنها مورد مطالعه قرار داد. تصور اینکه افراد سازمان تنها برای اهداف و مقاصد سازمان گام برمی‌دارند، بسیار خوشبینانه می‌باشد.
سازمان	رفتار سیاسی بخشی از نقش رسمی در سازمان نیست، ولی در امر توزیع مزایا و کاستی‌های درون سازمانی اعمال نفوذ می‌نماید.
نتایج به‌کارگیری رفتارهای سیاسی نامطلوب	رفتارهای سیاسی نامطلوب و ادراک منفی کارکنان از فضا سیاسی سازمان نتایج نامناسبی برای سازمان به دنبال دارد، این ادراک نامناسب معمولاً ناراضی‌تبی شغلی، ترک شغل، کاهش بهره‌وری، احساس بی‌عدالتی سازمانی، کاهش انگیزه و فشارهای عصبی را به دنبال داشته
جهان‌شمول بودن دیدگاه	هیچ سازمانی وجود ندارد که سیاست و ادراک سیاسی در آن وجود نداشته باشد.
رفتار سیاسی	عوامل بسیاری نیز در رفتار سیاسی دخالت دارد. از عوامل ساختاری و شخصیتی گرفته تا عوامل ناشی از محیط کار

#### ۴- مضامین اصلی

پس از گردآوری و بررسی داده‌های مورد نیاز، در ادامه به یافته‌های پژوهش پرداخته شده است. از میان ۴۴ پژوهش بررسی شده در این پژوهش، ۲۲ مورد صرفاً به بحث پژوهش‌های انجام شده در زمینه رفتار سیاسی پرداخته‌اند. به دلیل زیاد و حجیم بودن متن پژوهش‌های موجود از آوردن متن مقاله خودداری شده است. نتایج حاصل از پژوهش در ۵ عامل اصلی قابل طبقه بندی می‌باشد که عبارت‌اند از:

عامل ساختاری: به بررسی آسیب‌های ساختاری موجود در زمینه پژوهش در رفتار سیاسی می‌پردازد. عامل ساختار سازمان‌ها، ارتباطات و نظام‌های موجود در این زمینه را بررسی می‌کند. عامل فرهنگی: به ویژگی‌های فرهنگی و آسیب‌های ناشی از آن می‌پردازد. ارزش‌ها، دیدگاه‌ها و

روش فراترکیب جهت آسیب شناسی پژوهش‌های گذشته و به منظور تحقق هدف مقاله "آسیب شناسی پژوهش‌های گذشته در حوزه‌ی رفتار سیاسی با روش فرا ترکیب"، از روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) استفاده شده است. خلاصه این مراحل در شکل شماره (۱) نشان داده شده است.

۱- تنظیم سؤال پژوهش
۲- انجام ادبیات سیستماتیک
۳- جستجو/ انتخاب مقالات مناسب
۴- استخراج اطلاعات مقاله
۵- تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی
۶- کنترل کیفیت
۷- ارائه یافته‌ها

شکل (۱): گام‌های فراترکیب (سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۶))

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه‌ی پژوهش‌های انجام گرفته در حوزه‌ی رفتار سیاسی در سازمان‌ها است که از محل نشریات، کنفرانس‌ها، همایش‌ها و غیره تأمین شده است. برای بدست آوردن این پژوهش‌ها از درگاه‌های اطلاعاتی مانند جهاد دانشگاهی (SID)، مگ ایران (MAGIRAN)، مقالات علمی کنفرانس‌های کشور (CIVILICA)، ایراندک (IranDoc) و غیره با کلمه "رفتار سیاسی و سیاست در سازمان" در فیلد عنوان و غربال پژوهش‌ها براساس عنوان، چکیده و محتوا جمعاً تعداد ۴۴ پژوهش بدست آمد. بدلیل کم بودن تعداد جامعه آماری، نمونه‌گیری صورت نگرفت و پژوهش‌ها به عنوان یک داده برای پاسخ‌گویی به سؤال پژوهش در نظر گرفته شد. بنابراین داده‌ها از نوع کیفی هستند.



شکل (۲): فرآیند جستجو و انتخاب مقالات مناسب

<sup>۱</sup>Sandelowski & Barroso

روشن نبودن پارادایم‌های نوین در زمینه رفتار سیاسی	مقوله سیاست گذاری
عدم ارائه راه‌حل‌های عملی در امر تسهیل پژوهش مرتبط با رفتارسیاسی	
عدم ارائه پیشنهادات پژوهشی در آینده	
عدم ادراک رفتار سیاسی به عنوان جزئی از زندگی سازمان	
عدم توجه به تبیین و شفاف سازی موضوع رفتار سیاسی	

#### ۵- اعتبارسنجی عوامل

براساس نتایج کدگذاری‌ها و پس از طراحی مدل، نتایج مذکور در قالب یک پرسش‌نامه اعتبار سنجی به‌صورت پرسش‌نامه الکترونیک و دستی در اختیار ۲۳ نفر از اساتید، خبرگان و کارشناسان مختلف قرار گرفت تا در مورد تناسب مضامین اصلی و فرعی این مدل نظرخواهی شود. از این تعداد ۱۵ نفر پرسش‌نامه را تکمیل کردند. در گام بعدی با استفاده از نرم افزار (SPSS) میانگین نظرات اعلام شده به عنوان درصد تناسب مضامین محاسبه شده و در صورت تأیید ۷۵ درصد خبرگان و صاحب نظران مدل دارای اعتبار است. نتایج در قالب جدول زیر ارائه شده است.

جدول (۳): اعتبارسنجی پژوهش

مضمون اصلی	مضمون فرعی	درصد تناسب	تأیید یا رد مضمون
مقوله ساختاری	انجام پژوهش‌های تکراری	۸۰	تأیید
	تأکید بر دیدگاه سنتی نسبت به رفتار سیاسی	۷۳	رد
	تداخل مفهوم رفتار سیاسی با مفاهیمی همچون مهارت، تاکتیک و ادراک سیاسی	۸۱	تأیید
	کپی برداری از مفاهیم موجود در مورد رفتار سیاسی	۸۲	تأیید
	پیچیدگی سطوح رفتار سیاسی	۸۱	تأیید
مقوله فرهنگی	ترس از بیان مسئله و پیگیری مسائل مورد نظر در حوزه رفتار سیاسی	۷۷	تأیید
	اهمیت نداشتن الگوهای رفتار سیاسی در تحقیقات انجام شده	۶۹	رد
	بدبینی نسبت به مفهوم رفتار سیاسی	۷۵	تأیید
	عدم اعتماد و اطمینان کامل نسبت به پاسخگویی جامعه آماری	۸۴	تأیید
	شکاف بین دیدگاه‌های موجود و واقعیت رفتار سیاسی	۷۶	تأیید
مقوله روش شناسی	اکتشافی نبودن پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه رفتار سیاسی	۷۸	تأیید
	تناقض در دیدگاه پژوهش‌گران نسبت به رفتار سیاسی		
	کاربردی نبودن پژوهش‌های صورت گرفته		
	مسأله محور نبودن پژوهش‌های صورت گرفته		
	عدم توجه به انجام پژوهش‌های بنیادین در بین جامعه دانشگاهی		
مقوله انگیزشی	استقبال نکردن اساتید و دانشجویان از موضوعات مرتبط با رفتار سیاسی		
	همکاری نکردن جامعه آماری در حوزه پژوهش‌های مرتبط با رفتار سیاسی		
	داشتن دیدگاه احساسی در مورد رفتار سیاسی		
	عواقب انجام یک پژوهش بنیادین و کاربردی		
	افشای اطلاعات سازمانی از سوی جامعه آماری		
عدم توجه به ضرورت رشد تدریجی دانش در زمینه رفتار سیاسی			

نگرش‌ها جزء عامل فرهنگی محسوب می شوند. عامل روش شناختی: این عامل مهم ترین آسیب‌های ناشی از ویژگی های روش شناختی و شناخت شناسانه پژوهش های انجام گرفته در زمینه رفتار سیاسی را در بر می گیرد.

عامل انگیزشی: افراد و سیستم‌های اجتماعی را شامل می‌شود و آسیب های ناشی از انگیزه‌های موجود برای پژوهش در حوزه رفتار سیاسی را بررسی می‌کند.

عامل سیاست‌گذاری: عامل مذکور به بررسی مهم‌ترین آسیب‌های ناشی از تصمیم‌ها و سیاست‌گذاری‌های موجود در این حوزه اشاره دارد.

جدول (۲): مضامین اصلی پژوهش

مضمون اصلی	مضمون فرعی
مقوله ساختاری	انجام پژوهش‌های تکراری
	تأکید بر دیدگاه سنتی نسبت به رفتار سیاسی
	تداخل مفهوم رفتار سیاسی با مفاهیمی همچون مهارت، تاکتیک و ادراک سیاسی
	کپی برداری از مفاهیم موجود در مورد رفتار سیاسی
	پیچیدگی سطوح رفتار سیاسی
	ساختارهای تحلیلی متفاوت از سیاست سازمانی
مقوله فرهنگی	ترس از بیان مسئله و پیگیری مسائل مورد نظر در حوزه رفتار سیاسی
	اهمیت نداشتن الگوهای رفتار سیاسی در تحقیقات انجام شده
	بدبینی نسبت به مفهوم رفتار سیاسی
	عدم اعتماد و اطمینان کامل نسبت به پاسخگویی جامعه آماری
	شکاف بین دیدگاه‌های موجود و واقعیت رفتار سیاسی
مقوله روش شناسی	اکتشافی نبودن پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه رفتار سیاسی
	تناقض در دیدگاه پژوهش‌گران نسبت به رفتار سیاسی
	کاربردی نبودن پژوهش‌های صورت گرفته
	مسأله محور نبودن پژوهش‌های صورت گرفته
	عدم توجه به انجام پژوهش‌های بنیادین در بین جامعه دانشگاهی
مقوله انگیزشی	استقبال نکردن اساتید و دانشجویان از موضوعات مرتبط با رفتار سیاسی
	همکاری نکردن جامعه آماری در حوزه پژوهش‌های مرتبط با رفتار سیاسی
	داشتن دیدگاه احساسی در مورد رفتار سیاسی
	عواقب انجام یک پژوهش بنیادین و کاربردی
	افشای اطلاعات سازمانی از سوی جامعه آماری
عدم توجه به ضرورت رشد تدریجی دانش در زمینه رفتار سیاسی	

#### ۶- نتیجه‌گیری

مباحثی که در بالا اشاره شده است، نشان دهنده‌ی شکاف قابل توجهی در ادبیات سیاست سازمانی است. اولاً، به منظور بازتاب تکامل تغییرات در حال ظهور در زمینه‌ی انجام پژوهش‌های کاربردی، تحقیقات بیشتری در مورد سیاست‌های سازمانی مورد نیاز است. ثانیاً، اصلاح بیشتر تعاریف و مفهوم سازی‌های مختلف سیاست‌های سازمانی ضروری است. سوم، محققان بر شناخت جنبه‌های بالقوه‌ی مثبت سیاست‌های سازمانی تأکید می‌کنند اما تحقیقات بیشتری لازم است تا دیدگاه‌های کارکنان و مدیران در مورد سیاست‌های سازمانی شفاف شود و این که آیا این سیاست‌ها مثبت، منفی یا خنثی هستند. در واقع، مطالعه رفتار سیاسی برای رهبران و مدیران سازمان‌ها پیامدهای مهمی دارد. پژوهش‌ها نشان داده است که نمی‌توان فرض کرد، دو نفر که در مورد «سیاست در سازمان» صحبت می‌کنند در مورد یک پدیده مشابه صحبت می‌کنند. بنابراین هر گونه بحث از سیاست‌های سازمانی باید با ادراک دیدگاه هر فرد از این موضوع آغاز شود. با توجه به تغییرات مداوم در شرایط محیطی خارجی، منابع کسب و کار محدود، رقابت شدید، نوآوری‌های تکنولوژیکی و تغییرات، سازمان‌ها روز به روز ساختارهای سیاسی بیشتری به خود گرفته و استفاده از سیاست در سازمان‌ها به همان اندازه افزایش می‌یابد. برای ایجاد ادراک بیشتر نسبت به مفهوم رفتارهای سیاسی در سازمان، تحقیقات سیاست‌های سازمانی نیازمند روش‌های جدید و نوآوری است که تفسیرهای غنی‌تر از این پدیده مهم را تبیین کند. این پژوهش نیز در همین ارتباط و با هدف شناسایی آسیب‌های موجود در زمینه‌ی کاربردی بودن پژوهش‌های رفتار سیاسی در سازمان صورت گرفته است. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که پنج بعد کلی در ضعف کاربردی بودن پژوهش‌ها نقش دارند. بعد ساختاری، فرهنگی، روش‌شناختی، انگیزشی و سیاست‌گذاری.

در مقوله ساختاری، با بررسی نتایج پژوهش مشخص شد که کپی برداری از مفاهیم موجود در مورد رفتار سیاسی و تداخل مفهوم رفتار سیاسی با مفاهیمی همچون مهارت، تاکتیک و ادراک سیاسی سبب انجام پژوهش‌های تکراری و بی هدف در این حوزه شده است. به علاوه پیچیدگی سطوح رفتار سیاسی و ساختارهای تحلیلی متفاوت از این مفهوم باعث شده است که اکثر پژوهش‌گران تحلیلی مناسب از مفاهیم جدید در این حوزه نداشته باشند. به نظر می‌رسد هنگامی که ادراک پژوهش‌گران دانشگاهی و مدیران و رهبران سازمان‌ها از "چگونگی" و "چرایی" رفتارهای سیاسی شفاف باشد، درک بهتری از چرایی و چگونگی انجام این گونه تحقیقات خواهند داشت. همچنین در مقوله ساختاری، گویه تأکید بر دیدگاه سنتی نسبت به رفتار سیاسی تأیید نشده است. دیدگاه کلاسیک یا سنتی بیان می‌کند که رفتار سیاسی دارای نتایج منفی، مخالف شایسته سالاری و برای منافع جمعی مضر است. اما اخیراً، محققان سعی کرده‌اند با کاوش در مورد تأثیرات مثبت و

گرفته در حوزه رفتار سیاسی		
رد	۷۰	تناقض در دیدگاه پژوهش‌گران نسبت به رفتار سیاسی
تأیید	۸۰	کاربردی نبودن پژوهش‌های صورت گرفته
تأیید	۸۶	مساله محور نبودن پژوهش‌های صورت گرفته
تأیید	۷۹	عدم توجه به انجام پژوهش‌های بنیادین در بین جامعه دانشگاهی
تأیید	۸۵	استقبال نکردن اساتید و دانشجویان از موضوعات مرتبط با رفتار سیاسی
تأیید	۸۷	همکاری نکردن جامعه آماری در حوزه پژوهش‌های مرتبط با رفتار سیاسی
رد	۷۳	داشتن دیدگاه احساسی در مورد رفتار سیاسی
تأیید	۷۸	عواقب انجام یک پژوهش بنیادین و کاربردی
تأیید	۸۰	افشای اطلاعات سازمانی از سوی جامعه آماری
تأیید	۸۲	عدم توجه به ضرورت رشد دانش در زمینه رفتار سیاسی
رد	۶۷	روشن نبودن پارادایم‌های نوین در زمینه رفتار سیاسی
تأیید	۸۷	عدم ارائه راه‌حل‌های عملی در امر تسهیل پژوهش مرتبط با رفتار سیاسی
تأیید	۸۱	عدم ارائه پیشنهادات پژوهشی در آینده
تأیید	۸۳	عدم ادراک رفتار سیاسی به عنوان جزئی از زندگی سازمان
تأیید	۸۷	عدم توجه به تبیین و شفاف سازی موضوع رفتار سیاسی

مقوله روش شناسی

مقوله انگیزشی

مقوله سیاست‌گذاری

پس از انجام اعتبارسنجی پژوهش، همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود؛ پنج گویه از مجموع موارد ذکر شده بدلیل پائین بودن نمره اکتسابی آنها تأیید نشدند. در مقوله ساختاری، تأکید بر دیدگاه سنتی نسبت به رفتار سیاسی؛ در مقوله فرهنگی، اهمیت نداشتن الگوهای رفتار سیاسی در تحقیقات انجام شده؛ در مقوله روش‌شناسی، تناقض در دیدگاه پژوهش‌گران نسبت به رفتار سیاسی؛ در مقوله انگیزشی، داشتن دیدگاه احساسی در مورد رفتار سیاسی و در نهایت در مقوله سیاست گذاری، روشن نبودن پارادایم‌های نوین در زمینه رفتار سیاسی مورد تأیید قرار نگرفته است.

مقوله روش شناسی، گویه تناقض در دیدگاه پژوهش‌گران نسبت به رفتار سیاسی مورد تأیید قرار نگرفته است. به نظر می‌رسد استدلال پاسخ دهندگان به عدم تأیید این گویه بر این مبنا استوار باشد که به صورت کلی دو دیدگاه درباره رفتار سیاسی وجود دارد: دیدگاه منفی و مثبت. دیدگاه منفی و فریبکارانه، سیاست را به عنوان یک بازی با حاصل جمع صفر به حساب می‌آورد که در آن از کسب منافع شخصی با هزینه دیگران صحبت می‌شود و منجر به خصومت، درگیری و عدم دستیابی به نتایج می‌شود. این امر باعث شده است که محققان و مدیران به‌طور یکسان از استفاده از آن خودداری کنند؛ یا اینکه وقتی پیامدهای ناخوشایند ظاهر شوند، آنها را از بین ببرند. در مقابل دیدگاه مثبت بدون توجه به اثرات مضر رفتار سیاسی، بیان می‌کند که انجام این گونه رفتارها با در نظر گرفتن منافع گروهی یا سازمانی منجر به بهره‌وری بالاتر، پیشرفت سریع‌تر، نوآوری و تصمیم‌گیری بهتر شود. ملاحظه می‌شود که در حرکت از دیدگاه کلاسیک به دیدگاه معاصر در موضوع رفتار سیاسی تناقض درباره این موضوع از بین رفته است.

در مقوله انگیزش، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که، همکاری نکردن جامعه آماری و به دنبال آن عدم استقبال پژوهش‌گران از انجام پژوهش‌های مرتبط در این حوزه سبب شده است که هیچ‌گونه انگیزشی برای انجام چنین تحقیقاتی وجود نداشته و حتی تا حدود زیادی از آن گریزان باشند. لذا شایسته است دست‌اندرکاران به منظور ایجاد تحرک در پژوهش‌گران با ایجاد محرک‌های تشویقی، ایجاد یک فضای مثبت و امیدوار کننده، ایجاد فضای بحث و تبادل نظر و ایجاد چالش‌های پژوهشی در این زمینه، پژوهش‌گران را از نظر ذهنی آماده و به رشد فهم افراد و ارتقاء علم در این حوزه کمک نمایند. در مقوله انگیزشی، گویه داشتن دیدگاه احساسی در مورد رفتار سیاسی مورد تأیید قرار نگرفته است. به نظر می‌رسد استدلال پاسخ دهندگان به عدم تأیید این گویه بر این مبنا استوار باشد که سیاست یک واقعیت از زندگی سازمانی است. افرادی که نتوانند متوجه رفتارهای سیاسی بشوند نمی‌توانند این واقعیت را درک کنند که سازمان یک سیستم سیاسی است. از سوی دیگر محیطی که افراد در آن تعامل دارند نیز یک عامل اثر گذاری قوی است و نقشی برجسته و اساسی در نشان دادن عکس‌العمل‌های افراد به رفتار سیاسی دارد. بنابراین می‌توان استنباط کرد که ادراک افراد از واقعیت رفتار سیاسی باید بر مبنای اتکا به تدبیر و شناخت و بکارگیری عقلانیت و نه براساس احساسات شخصی باشد.

در مقوله سیاست‌گذاری، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که، دو گزینه به عنوان مشکلات اصلی در این مقوله شناسایی شده است. اولاً عدم توجه به تبیین و شفاف سازی موضوع رفتار سیاسی از سوی مسئولین و صاحب نظران و ثانیاً عدم ادراک رفتار سیاسی به عنوان جزئی ضروری از زندگی سازمانی سبب شده است که هدف‌گذاری مناسبی برای پژوهش در این حوزه صورت نگیرد. بنابراین این الزام وجود دارد که دست‌اندرکاران در جوامع دانشگاهی و سازمان‌ها با انجام تحقیقات متناسب با

نه منفی رفتار سیاسی برای کارمندان و سازمان‌هایشان، مقیاس‌ها را متعادل کنند. به نظر می‌رسد استدلال پاسخ دهندگان با در نظر گرفتن پژوهش‌های جدید صورت گرفته در این حوزه بر این پایه استوار باشد که رفتار سیاسی می‌تواند وسیله‌ای برای حل تعارض، ایجاد روابط، احیای عدالت و توسعه مشروعیت، اثربخشی رهبری، بهبود عملکرد فردی، موفقیت شغلی و مدیریت استرس داشته باشد که همه اینها تأثیر مثبتی بر نتایج سازمانی و تصمیم‌گیری می‌گذارد.

در مقوله فرهنگی، همان‌گونه که از نتایج پژوهش مشخص است، عدم اعتماد و اطمینان کامل نسبت به پاسخ‌گویی جامعه آماری سبب شده است که پژوهش‌گران نسبت به پاسخ‌گویی جامعه آماری دچار شک و تردید شده، اعتماد و اطمینان خود را نسبت به انجام چنین پژوهش‌هایی از دست بدهند. در پژوهش‌های نوین، محققان در واکنش به مفهوم سازی منفی غالب و اندازه‌گیری رفتارهای سیاسی، خواستار به رسمیت شناختن جنبه‌های بالقوه عملکردی و مثبت این مفهوم شده‌اند. لذا شایسته است که صاحب نظران و خبرگان در جوامع دانشگاهی و سازمان‌ها به منظور ایجاد اعتماد و از بین بردن بدبینی و کاهش تناقض نسبت به مفهوم رفتار سیاسی و اصلاح و بازنگری در این مفاهیم اقدام کنند. همچنین در مقوله فرهنگی، گویه اهمیت نداشتن الگوهای رفتار سیاسی در تحقیقات انجام شده تأیید نشده است. به نظر می‌رسد استدلال پاسخ دهندگان به عدم تأیید این گویه بر این مبنا استوار باشد که با توجه به ماهیت دوگانه و نسبی رفتار سیاسی، عدم وجود ادراک دقیق و کاربرد روزافزون این مفهوم در محیط سازمان‌های نوین و رعایت الزامات اخلاقی و قانونی در استفاده از این رفتارها؛ اهمیت مطالعه و پژوهش در زمینه‌ی الگوی رفتار سیاسی در سازمان‌ها را افزایش داده است. از سوی دیگر محققان بیان می‌کنند که سازمان‌ها به‌طور ذاتی عرصه‌های سیاسی هستند و به دلیل وجود منابع کمیاب، گروه‌های ذینفع رقیب و دستیابی به منافع بیشتر بهره‌گیری از رفتار سیاسی بهترین روش بقا و موفقیت در این محیط هاست.

در مقوله روش‌شناسی، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که، مسئله محور نبودن پژوهش‌ها و کاربردی نبودن پژوهش‌های صورت گرفته به عنوان دو مشکل اصلی در این بعد شناسایی شده است. اولاً، توسعه رویکرد مسئله محور نمودن پژوهش رکنی مهم در تحول آموزش و پژوهش است که این امر مستلزم شناسایی مسائل واقعی حل نشده و حمایت از پژوهش‌های هدفمند در این راستا است که می‌تواند راه‌گشای حل بسیاری از مشکلات باشد. ثانیاً این امر می‌تواند از طریق ایجاد مجموعه‌ای از گروه‌های تحقیقاتی بین رشته‌ای که بر موضوعات مشخصی تمرکز دارند شکل بگیرد. به علاوه کاربردی نبودن پژوهش‌های صورت گرفته سبب شده است که پژوهش‌گران ادراکات خود را در این مفهوم دخالت داده و نتوانند آن‌طور که شایسته است پژوهش‌های خود را به سرانجام برسانند. بنابراین توصیه می‌شود که سازمان‌ها و دانشگاه‌ها در تربیت محقق و پژوهش‌گر صاحب‌نظر در این زمینه اقدام نمایند. همچنین در

۱۳. رحمان سرشت، حسین، پیلوار، فریبا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین رفتارهای سیاسی و ساختار سازمانی با اثربخشی سازمانی (مورد مطالعه یک دانشگاه غیرانتفاعی سراسری ایران). فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت، شماره (۲۲)، ۱۳۹-۱۰۴.
- [۷] رضائی والا، محمدرضا، رسول جمالی باداشیانی. (۱۳۹۵). رفتار سیاسی و نقش آن در سازمان و مدیریت. اولین کنفرانس بین المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران.
- [۸] زارعی متین، حسن. (۱۳۸۱). رفتار سیاسی و نقش آن در سازمان و مدیریت. مجله مجتمع عالی قم، ۴ (۱۵)، ۵۸-۲۷.
- [۹] سلاجقه، سنجر، ناظری، مژگان. (۱۳۸۹). پژوهش تحلیلی در زمینه مدیریت رفتار سیاسی در سازمان‌ها. عصر مدیریت، (۱۴)، ۱۰۵-۱۰۲.
- [۱۰] شیخی، ایوب، مصلحی، مهدی، صالحی، اعظم. (۱۳۹۵). تأثیرات متقابل رفتار سیاسی و اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی (مطالعه موردی شهرداری بوشهر). مدیریت شهری و روستایی، ۱۵ (۴۴)، ۲۷۹-۲۸۸.
- [۱۱] عباس پور، فریبا، طاهرپور کلاتری، حبیب اله، رسولی قهرودی، مهدی. (۱۳۹۵). تأثیر رفتار سیاسی بر عملکرد کارکنان با کنترل عناصر مدل اچ‌جو در یک بانک دولتی. فصلنامه علمی - پژوهشی فرآیند مدیریت و توسعه، ۲۹ (۳)، ۱۲۲-۱۰۵.
- [۱۲] فانی، علی اصغر، شیخی نژاد، فاطمه، دانایی فرد، حسن، حسن زاده، علیرضا. (۱۳۹۳). بررسی اثرات تعدیل کننده مهارت سیاسی و اراده سیاسی در ارتباط بین درک سیاست‌های سازمانی و رفتار سیاسی مورد مطالعه: صنعت آب ایران. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۸ (۱)، ۱۹۳-۲۲۱.
- [۱۳] فانی، علی اصغر، شیخی نژاد، فاطمه، دانایی فرد، حسن، حسن زاده، علیرضا. (۱۳۹۳). کنکاشی پیرامون عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار سیاسی در سازمان. مدیریت دولتی، ۶ (۱)، ۱۷۴-۱۵۱.
- [۱۴] فرح بخش، سعید، نیک پی، ایرج، شجاعی، عظیمه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین رفتار سیاسی مدیران و تعهد سازمانی کارمندان با تعدیل‌گری عدالت سازمانی در دانشگاه لرستان. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۲ (۳)، ۷-۳۲.
- [۱۵] گرجی، محمدباقر، ترکی سمایی، علی اصغر، زرگرانی، علی اکبر. (۱۳۹۳). قدرت، سیاست، رفتار سیاسی در سازمان و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان: نگاهی به تحقیقات و پژوهش‌های انجام شده، سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین.
- [۱۶] لطیفیان، احمد، کریمی، ملیحه. (۱۳۹۵). بررسی نقش تعدیلگر رفتار سیاسی مدیران در رابطه بین ادراک کارکنان از فضای سیاسی سازمان و مقاومت کارکنان در برابر تغییر در استانداری سمنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود - دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- [۱۷] مرتضوی، سعید، ناظمی، شمس‌الدین، لگزریان، محمد، جعفریانی، حسن. (۱۳۹۳). کشف و بازنمایی الگوی بومی رفتار سیاسی مدیران؛ رویکرد داده بنیاد. اندیشه مدیریت راهبردی، ۱۱ (۱۵)، ۱۳۳-۹۹.
- [۱۸] منوریان، عباس، علیخانی، فرشاد. (۱۳۸۰). مدیریت رفتارهای سیاسی و تعارض‌ها. فصلنامه علمی - پژوهشی فرآیند مدیریت و توسعه، ۱۵ (۱)، ۸۲-۷۳.
- [۱۹] نصر اصفهانی، علی. (۱۳۷۶). رفتار سیاسی در سازمان. ماهنامه تدبیر، شماره (۷۵)، ۲۸-۲۴.
- نیازهای علمی پژوهشی سازمان‌ها در حوزه مطالعاتی فوق به دنبال یافتن راه‌کارهای برای برون رفت از این بن‌بست پژوهشی باشند. همچنین با طراحی و تدوین برنامه‌های کلان پژوهشی و نیازسنجی تحقیقاتی نهادها و دستگاه‌های اجرایی کشور و ارائه خدمات پژوهشی لازم به آنها می‌توان به توسعه یک الگوی سازمانی برای مشارکت افراد در رفتار سیاسی کمک کرد که این امر می‌تواند پیامدهای مهمی برای توسعه تئوری‌های سازمانی در این حوزه داشته باشد. در مقوله سیاست‌گذاری، گویه روشن نبودن پارادایم‌های نوین در زمینه رفتار سیاسی مورد تأیید قرار نگرفته است. به نظر می‌رسد استدلال پاسخ دهندگان به عدم تأیید این گویه بر این مبنا استوار باشد که مطالعات در مورد سیاست در سازمان به یک جریان مهم تحقیق در ادبیات سازمانی تبدیل شده است و به طور سیستماتیک برای دهه‌ها مورد بررسی قرار گرفته و نظریه‌ها و تحقیقات در مورد سیاست‌های سازمانی به سرعت در حال گسترش است. از سوی دیگر با بررسی پژوهش‌های جدید انجام شده می‌توان تقسیم‌بندی این مفهوم را در ابعاد داخلی و خارجی و موضوعات مختلف از جمله مهارت سیاسی، اراده سیاسی، تاکتیک سیاسی و... مشاهده کرد. بنابراین می‌توان استنباط کرد پارادایم‌های سیاست و رفتار سیاسی تا حدود زیادی برای محققان آشکار شده است.
- در نهایت می‌توان استدلال کرد که آسیب‌های در حوزه سیاست‌گذاری بیشترین صدمه را متوجه انجام چنین تحقیقاتی کرده است. لذا توصیه می‌شود که صاحب نظران و خبرگان نسبت به ایجاد اهداف عینی و واقعی اعم از در اولویت قرار دادن انجام چنین پژوهش‌هایی برای محققین و همچنین ایجاد محرک‌های تشویقی اقدام کرده و در سیاست‌گذاری خود نسبت به از بین بردن حساسیت و الزام به پاسخ گو کردن جامعه آماری نهایت تلاش خود را به کار گیرند.

## منابع و ماخذ

- [۱] باقری، قدرت ا.، نیک آیین، مجتبی، حسنی نژاد، آرش. (۱۳۹۱). تبیین ادراک فضای سیاسی در سازمان و بررسی پیامدهای ناشی از آن. فصلنامه علمی - پژوهشی راهبرد، ۵ (شماره ۷)، ۱۱۷-۹۹.
- [۲] بیک زاد، جعفر، علوی متین، یعقوب سیدیان، سیدحامد. (۱۳۹۲). طراحی و تبیین الگوی مدیریت رفتار سیاسی کارکنان دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی. فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت، ۴ (۴)، ۱۹۲-۱۷۱.
- [۳] ترک زاده، جعفر، فریدونی، فائزه. (۱۳۹۷). مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان. تحقیقات مدیریت آموزشی، ۹ (۳۶)، ۱۵۱-۱۷۶.
- [۴] ترک زاده، جعفر، فریدونی، فائزه. (۱۳۹۷). پیش‌بینی شیوع رفتارهای سیاسی سازمانی در انواع جو سازمانی. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۹ (۳)، ۱۱۷-۱۳۸.
- [۵] درگاهی، حسین (۱۳۹۱). قدرت و رفتار سیاسی در سازمان: اخلاقی یا غیراخلاقی. مجله اخلاق و تاریخ پزشکی، ۵ (۷)، ۱-۴.
- [۶] درویش، حسن، شمس، مرضیه. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رفتار سیاسی بر آوای کارکنان. خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت، ۱۸ (پیاپی ۲۵ بهار ۱۳۹۶)، ۱-۱۰.



- Rudd, J. M. (2019). **Political Behavior does Not (Always) Undermine Strategic Decision Making: Theory and Evidence**. Long Range Planning, 101943.
- [43] Thanos, I. C., Dimitratos, P., Sapouna, P. (2017). **The Implications of International Entrepreneurial Orientation, Politicization, and Hostility Upon SME International Performance**. International Small Business Journal, 35, 495e514.
- [44] Tedeschi, J. T., Melburg, V. (1984). **Impression Management and Influence in the Organization**. Research in the sociology of organizations, 3(31-58).
- [45] Thanh, T. (2016). **The Relationship between Political Behavior and Team Effectiveness in Management Teams: The Mediating Role of Team Cohesion**. (Master's thesis). Dept. of Psychology, University of Oslo.
- [46] Theakston, K. (2011). **Gordon Brown as Prime Minister: Political Skills and Leadership style**. British Politics, 6(1), 78-100.
- [47] Varela-Neira, C., del Río Araujo, M., Sanmartín, E. R. (2018). **How and when a Salesperson's Perception of Organizational Politics Relates to Proactive Performance**. European Management Journal, 36(5), 660-670.
- [48] Vinarski-Peretz, H., Kidron, A. (2018). **The Shadow Dance of Political Climate: Engagement in Political Behavior in Local Government Authorities**. European Management Journal, 36(5), 608-615.
- [۲۱] هادیزاده مقدم، اکرم. (۱۳۷۵). **مدلهای دوگانه ی تجزیه و تحلیل قدرت و سیاست سازمانی**. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۶(۲۳،۲۴)، ۱۵۹-۱۷۶.
- [۲۲] هادیزاده مقدم، اکرم، رضایی، سید عابد، اکبری، خدیجه. (۱۳۸۹). **رهیافت راهبردی تاکتیک های سیاسی در سازمان**. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۳(۳)، ۸۹-۱۰۶.
- [23] Chang, C. L. H. (2014). **The Interaction of Political Behaviors in Information Systems Implementation Processes—Structuration Theory**. Computers in Human Behavior, 33, 79-91.
- [24] Elbanna, S. (2018). **The Constructive Aspect of Political Behavior in Strategic Decision-Making: The Role of Diversity**. European Management Journal, 36(5), 616-626.
- [25] Ellen III, B. P., Ferris, G. R., Buckley, M. R. (2013). **Leader Political Support: Reconsidering Leader Political Behavior**. The Leadership Quarterly, 24(6), 842-857.
- [26] Ferris, G. R., Ellen III, B. P., McAllister, C. P., Maher, L. P. (2019). **Reorganizing Organizational Politics Research: A Review of the Literature and Identification of Future Research Directions**. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 6, 299-323.
- [27] Franke, H., Foerstl, K. (2018). **Fostering Integrated Research on Organizational Politics and Conflict in Teams: A Cross-Phenomenal review**. European Management Journal, 36(5), 593-607.
- [28] Hill, S., Thomas, A., Meriac, J. (2016). **Political Behaviors, Politics Perceptions and Work Outcomes: Moving to an Experimental Study**. Handbook of organizational politics: Looking back and to the future, 369-400.
- [29] Kapoutsis, I. (2016). **Playing the Political Game at Work: the Roles of Political will, Political Prudence and Political Skill**. In Handbook of Organizational Politics. Edward Elgar Publishing.
- [30] Kidron, A., Vinarski, P. H. (2018). **Organizational Political Climate and Employee Engagement in Political Behavior in Public Sector Organizations: A Mixed methods Study**. International Journal of Organizational Analysis, 26(4), 773-795.
- [31] Kidron, A., Vinarski-Peretz, H. (2018). **The Political Iceberg: the Hidden side of Leaders' Political Behaviour**. Leadership & Organization Development Journal.
- [32] Kurchner-Hawkins, R., Miller, R. (2006). **Organizational Politics: Building Positive Political Strategies in Turbulent times**. Handbook of organizational politics, 328-351.
- [33] Landells, E. M., Albrecht, S. L. (2017). **The Positives and Negatives of Organizational Politics: A Qualitative Study**. Journal of business and psychology, 32(1), 41-58.
- [34] Landells, E., Albrecht, S. L. (2013). **Organizational Political Climate: Shared Perceptions about the Building and Use of Power Bases**. Human Resource Management Review, 23(4), 357-365.
- [35] Liu, Y., Liu, X. Y. (2018). **Politics Under Abusive Supervision: The Role of Machiavellianism and Guanxi**. European Management Journal, 36(5), 649-659.
- [36] 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.
- [37] Meisler, G. (2014). **Exploring Emotional Intelligence, Political Skill, and Job satisfaction**. Employee Relations, 36(3), 280-293.
- [38] Mintzberg, H. (1985). **The organization as a political Arena**. Journal of Management Studies, 22(2), 133-154.
- [39] Moss, J. A., Barbuto Jr, J. E. (2010). **Testing the Relationship between Interpersonal Political Skills, altruism, Leadership Success and Effectiveness: A Multilevel model**. Journal of Behavioral & Applied Management, 11(2).
- [40] Rasche, A. (2015). **The Corporation as a Political Actore European and North American Perspectives**. European Management Journal, 33, 4e8.
- [41] Sandelowski, M., Barroso, J. (2006). **Handbook for Synthesizing Qualitative Research**. Springer Publishing Company.
- [42] Shepherd, N. G., Hodgkinson, G. P., Mooi, E. A., Elbanna, S.,