

بررسی رابطه بین عوامل فردی و مدیریت رفتار سیاسی در نظام بانکی کشور با توجه به نقش میانجی سکوت سازمانی

مصطفی پارسامقدم^۱، سنجر سلاجقه^{۲*}، محمدجمال کمالی^۳

^۱دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
^۲استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

^۳استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
تاریخ دریافت: دی ۱۳۹۸، اصلاحیه: اردیبهشت ۱۳۹۹، پذیرش: خرداد ۱۳۹۹

چکیده

با توجه به اثرات گسترده عوامل فردی مرتبط با رفتار سیاسی و همچنین سکوت سازمانی در مدیریت رفتار سیاسی کارکنان نظام بانکی، کشف روابط پیچیده بین عوامل فردی و سکوت سازمانی با مدیریت رفتار سیاسی در نظام بانکی می‌تواند، اهمیت و ضرورت انجام چنین پژوهشی را نمایان سازد. لذا هدف این پژوهش بررسی رابطه بین عوامل فردی و مدیریت رفتار سیاسی در نظام بانکی با توجه به نقش میانجی سکوت سازمانی در بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران می‌باشد. این پژوهش از بعد هدف کاربردی و از بعد چگونگی گردآوری داده‌ها و روش کار در زمره تحقیقات توصیفی-پیمایشی قرار می‌گیرد. بدین منظور، سه پرسشنامه‌ی مدیریت رفتار سیاسی، عوامل فردی و سکوت سازمانی برای جمع‌آوری داده‌ها ساخته شده است. برای انجام کار، با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۵۶ نفر از کارکنان بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران تعیین و به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌ها و آزمون‌های آماری نظیر آزمون T تک نمونه‌ای، مدل‌سازی معادلات ساختاری از نرم افزارهای اس پی اس اس و آموس استفاده شده است. نتایج حاکی از آن است که عوامل فردی با مدیریت رفتار سیاسی رابطه مستقیم و معناداری دارد و با سکوت سازمانی رابطه منفی و معناداری دارد، همچنین سکوت سازمانی با مدیریت رفتار سیاسی رابطه منفی و معناداری دارد. نتایج نشان می‌دهد یکی از رویکردهای بسیار رایج در مدیریت رفتار سیاسی، عوامل فردی است. موفقیت هر سازمانی به تخصیص و به کارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد و منابع انسانی بستگی دارد؛ که این در گرو عوامل فردی است.

واژه‌های اصلی: مدیریت رفتار سیاسی، سکوت سازمانی، عوامل فردی

۱- مقدمه

گروه‌ها به منظور افزایش و حفاظت از منافع خود (کوتاه مدت و بلند مدت) هنگام وجود راه حل‌های متضاد صورت می‌گیرد. دامنه تعریف مزبور بدان حد گسترده است که شامل رفتارهای مختلف سیاسی زیر می‌شود: ندادن اطلاعات اساسی به تصمیم‌گیرندگان، شایعه پراکنی، لابی‌گری زمان کار (مثل سوت زدن)، نشت اطلاعات محرمانه درباره سازمان و پارتی بازی یا دادوستدهای درونی سازمان [۱۰]. با وجود دیدگاه‌ها و ابعاد مختلف در مورد رفتار سیاسی، مطالعات و تحقیقات نشان می‌دهد رفتار سیاسی مطلوب و موثر در سازمان به منظور افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و سازمانی ضرورت دارد. به طوری که امروزه با عنوان مدیریت رفتار سیاسی در گرایش‌های رفتار سازمانی مورد بحث قرار می‌گیرد. البته رفتار سیاسی مانند دیگر جنبه‌های پویای سازمانی فرایند ساده‌ای نیست و از سازمانی به آنها اشاره می‌شود در مدیریت مطرح گردیده و اهمیت فزاینده پیدا کرده

*Salajeghe_187@yahoo.com

سازمان‌ها، جامعه‌ی امروزی را تشکیل می‌دهند. بخش عمده‌ی زندگی ما در سازمان‌ها و یا در ارتباط با آنها سپری می‌شود؛ در یکی کار می‌کنیم و همزمان از تولیدات و خدمات سازمان‌های دیگر استفاده می‌کنیم. هر سازمان با انجام دادن وظایف مختلف، هدف‌های متفاوتی را برای افراد جامعه محقق می‌سازد [۱]. به عبارتی می‌توان گفت سازمان‌ها پدیده‌ی کلیدی جوامع امروزی هستند زیرا تأثیر مستقیم بر روی نهادهای اجتماعی، سیاست‌ها، اقتصاد و حتی قوانین و خانواده دارند. یک واقعیت زندگی سازمانی شامل رفتارهای عقلایی از قبیل برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل است. در پس این فعالیت‌ها مجموعه دیگری از رفتارهای سازمانی که مرتبط با به دست آوردن و حفظ قدرت است، قرار دارد. تجارب شخصی در طول سال‌ها از این عقیده حمایت کرده اند که رفتار در سازمان ماهیتا سیاسی است. رفتار سیاسی نفوذ ارادی و آگاهانه است که توسط افراد یا

سازمان دیگر تفاوت دارد. رفتار سیاسی به دلایلی که در زیر به مهم ترین است. وجود هدف‌های مبهم برای سازمان‌ها، کمبود منابع، افزایش نقش استراتژیک نیروی انسانی در سازمان، اهمیت رضایت شغلی کارکنان، توسعه دانش مدیریت، تاکید بر مشارکت اثربخش نیروی انسانی، تغییرات محیطی و شرایط پرتلاطم، پیچیده‌تر شدن فرآیند تصمیم‌گیری و عدم به کارگیری شیوه عقلایی برای شرایط پیچیده امروزی، برنامه‌های بهبود و بازسازی سازمان و اهمیت رضایت گروه‌ها و ذی نفع‌ها در عملگری و بهره‌وری سازمان. به طوری که امروزه بیان می‌شود موفقیت سازمانی به خصوص نظام بانکداری کشور در گرو شایستگی مدیران عالی سازمان در به کارگیری رفتار سیاسی مطلوب و سازنده است [۵]. در سازمان به شرایطی توجه می‌شود که بر اساس آن رفتارهای سیاسی موثر و غیر موثر در سازمان توسط افراد توسعه پیدا می‌کند؛ زیرا سازمان‌ها شرایط متفاوتی از جهات موقعیت رقابتی و شرایط درون سازمانی و نوع مدیریت دارند و می‌توانند بر رفتار سیاسی کارکنان به طور متفاوت تاثیر بگذارند. مهم‌ترین عواملی که در شکل‌دهی و مدیریت رفتار سیاسی نیروی انسانی موثر است به سه بخش عوامل مدیریتی، سازمانی و فردی تقسیم می‌شود. احتمالاً فعالیت سیاسی از ویژگی‌های سازمان است (نه متغیرهای متفاوت فردی). زیرا بیشتر سازمان‌ها تعداد زیادی از افراد را در استخدام خود دارند که دارای ویژگی‌های فردی هستند ولی نوع رفتار سیاسی موجود در سازمان بسیار متفاوت است. اگرچه ما این واقعیت را می‌پذیریم که اختلافات فردی می‌تواند در صحنه‌های سیاسی نقش مهمی ایفا کند، ولی شواهد و مدارک موجود بیشتر این واقعیت را تایید می‌کند که برخی از شرایط و فرهنگ‌های مشخص موجب بروز و تقویت رفتارهای سیاسی خاصی می‌شوند. به صورتی دقیق‌تر باید بگوییم هنگامی که منابع سازمان رو به کاهش رود یا زمانی که الگوهای موجود منابع در حال تغییر است؛ به احتمال بسیار زیاد رفتارهای مشخص سیاسی بروز خواهند کرد [۶].

در سطح عوامل فردی پژوهشگران صفات مشخصه و نیازهایی را شناسایی کرده اند که بر رفتار سیاسی کارکنان تاثیر دارند. استیفن رابینز می‌گوید: افرادی که نیاز شدیدی به قدرت، آزادی عمل، امنیت و قدرت مقام دارند، تلاش بیشتر برای به کارگیری رفتار سیاسی به عمل می‌آورند. افرادی که از نظر رابینز دارای ویژگی خود نظارتی زیادی هستند، مرکز کنترل رفتارهایشان را درونی دانسته و نیاز شدیدی برای کسب قدرت دارند و با احتمال بیشتری دست به رفتارهای سیاسی می‌زنند [۱۹]. افرادی که خود را مسئول رفتارهایشان می‌دانند، چون بر این باورند که میتوانند محیط شان را نیز کنترل نمایند، نقش فعالی را پیش می‌گیرند و شرایط را به نفع خود جهت می‌دهند. افراد ریاست طلب و تشنه قدرت راحت‌تر دست به سیاسی کاری زده و از راه‌های مختلف برای کسب منافع فردی و تحقق اهداف خود استفاده می‌کنند [۲۲]. تغییری که در این پژوهش احتمال می‌رود رابطه بین عامل فردی و مدیریت رفتار سیاسی در نظام بانکداری را تعدیل کند، عامل سکوت سازمانی افراد است. امروزه سازمان‌ها به علت رقابت فزاینده، انتظارات بالای مشتریان، کیفیت‌گرایی که نتیجه یک

۲- مبانی نظری پژوهش و پیشینه پژوهش

دادن خود در ذهن دیگران است، ولی ملاحظه می‌شود که برخی از کارکنان سعی دارند تصویری بد از خود ارائه دهند [۲۱].

رفتار سیاسی: عبارت است از نفوذ ارادی و عمدی افراد در موقعیت تضاد، برای افزایش یا حفاظت از منافع خود به منظور به دست آوردن، توسعه و استفاده از قدرت و منابع دیگر برای دستیابی به پیامدهای مورد نظر فرد در موقعیتی که عدم اطمینان در مورد انتخابها وجود دارد [۲۰].

سکوت سازمانی: سکوت سازمانی، مفهوم جدیدی در ادبیات علمی است. از این رو، در سازمان‌ها نیز شناخته شده نیست. نخستین بار در سال ۲۰۰۰، تمیز آن با تعریفی از موريسن و میلیکن امکان پذیر شد. پیندر وهارلوس (۲۰۰۷) مفهوم سکوت کارکنان را خودداری از بیان واقعیات در مورد مشکلات سازمان با فردی که دقیقاً در موقعیت تغییر آن مشکلات است، می‌داند. هزن تعریف دیگری از سکوت دارد: سکوت به معنی حرف نزدن، نوشتن و... نیست، بلکه شامل صحبت‌ها و نوشته‌های زودگذر، بدون هویت، اعتماد و اقتدار است [۳].

سکوت مطیع: هنگامی که اکثریت افراد، فردی را بعنوان فرد ساکت نام می‌نهند، منظور آنها اغلب آن است که وی بطور فعال، ارتباط برقرار نمی‌کند. سکوت حاصل از این نوع رفتار، سکوت مطیع نام دارد و به خودداری از ارائه ایده‌ها، اطلاعات یا نظرات مربوطه بر اساس تسلیم و رضایت دادن به هر شرایطی اطلاق می‌گردد [۱۷].

سکوت تدافعی: انگیزه این نوع سکوت، احساس ترس در فرد از ارائه اطلاعات است. در واقع گاهی ممکن است افرادی به دلیل محافظت از موقعیت‌های خود (انگیزه خود حفاظتی) به خودداری از ارائه ایده‌ها، اطلاعات یا نظرات مربوطه بپردازند. سکوت تدافعی، رفتاری تعمدی و غیر منفعلانه است که به منظور حفظ خود از تهدیدهای خارجی بکار می‌رود [۲].

سکوت نوع دوستانه: سکوت نوع دوستانه عبارتست از امتناع از بیان ایده‌ها، اطلاعات و یا نظرات مرتبط با کار با هدف سود بردن دیگر افراد در سازمان و بر اساس انگیزه‌های نوع دوستی، تشریک مساعی و همکاری. سکوت نوع دوستانه، تعمدی و غیر منفعلانه است که اساساً بر دیگران تمرکز و تاکید دارد [۲۳].

عوامل فردی: در سطح فردی، پژوهشگران صفات مشخصه و نیازها و عواملی را شناسایی کرده‌اند که بر رفتار سیاسی انسان‌ها اثر دارند. از نظر صفات مشخصه، کارکنانی که خود نظارتی خود کنترلی آنان زیاد است و مرکز کنترل رفتارها را درونی دانسته و نیاز شدیدی به کسب قدرت دارند احتمالاً بیشتر دست به رفتارهای سیاسی می‌زنند. فردی که خود نظارتی زیادی دارد نسبت به محرک‌های اجتماعی حساسیت بیشتری از خود نشان می‌دهد، سازگاری اجتماعی زیادی از خود به نمایش می‌گذارد و در رفتار سیاسی نسبت به کسی که خود نظارتی کمتری دارد مهارت زیادتری دارد. افرادی که خود را مسئول رفتارهایشان می‌دانند چون بر این باورند که می‌توانند محیطشان را نیز کنترل نمایند برای نقش فعال به خود گرفتن و جهت دادن شرایط محیطی به نفع خود بیشتر وسوسه

مدیریت رفتار سیاسی: رفتار سیاسی پدیده‌ای متعارف و مرسوم در هر سازمانی است. افراد در سطوح سازمانی مختلف، به صورت حسابگرانه و عقلایی کار می‌کنند و تا جایی با اهداف سازمان همراهی دارند که با اهداف فردی آن‌ها همراهی داشته باشد. لذا، هر فرد به منزله سیاستمدار در سازمان عمل می‌کند. بر اساس متون مرتبط، رفتار سیاسی در سازمان‌ها چنین تعریف شده است: رفتاری که به طور رسمی اجازه داده نمی‌شود، به طور اداری تأیید نمی‌شود یا به طور گسترده در سازمان پذیرفته نمی‌شود و به معنای تلاش برای حداکثر کردن نفع شخصی، به هزینه سازمان یا اعضای آن است. رفتارهای سیاسی ماهیتی منفعت طلبانه دارند، لذا اعضای سازمان درگیر فعالیت‌های سیاسی سازمانی می‌شوند و می‌کوشند با استفاده از تاکتیک‌های گوناگون سیاسی، منافع خود را حفظ کنند یا توسعه بخشند [۲۲].

نفوذ: فراگرد اثرگذاری بر افراد، رفتار، یا عواطف شخص دیگر را نفوذ گویند. شخص دیگر می‌تواند رئیس (نفوذ پایین به بالا)، کارمند (نفوذ بالا به پایین) یا یک همکار (نفوذ مورب) باشد. نفوذ، پاسخ رفتاری نسبت به اعمال قدرت و یا به عبارت دیگر نتیجه‌ای است که از طریق به کارگیری قدرت حاصل می‌شود [۱۸].

قدرت: قدرت عبارت است از توان بالقوه‌ای که شخص الف دارد تا بر رفتار شخص ب اثر گذارد به گونه‌ای که شخص ب را و او می‌دارد تا کاری را انجام دهد (که اگر غیر از این بود چنین نمی‌کرد) [۱۹].

مدیریت مسئولانه قدرت: مدیرانی که احساس مسئولیت دارند برای کسب قدرت اجتماعی تلاش می‌کنند و این در حالی است که از قدرت شخصی امتناع می‌ورزند. این امر افزون بر آگاهی از قوت نسبی پایگاه‌های قدرت، خود می‌تواند در استفاده اثربخش از قدرت به مدیران کمک کند. به هر حال، این نکته حائز اهمیت است که قدرت‌های گوناگون موجب دو شیوه بسیار متفاوت از تغییر رفتار میشوند. قدرت‌های پاداش و تنبیه و قدرت قانونی یا عرفی منفی، رفتار افراد را سازگار می‌سازند. از سوی دیگر قدرت قانونی یا عرفی مثبت، قدرت خبرگی و قدرت صلاحیت موجب رفتارهای راغبانه می‌شوند. بدیهی است رفتار از روی میل، برتر از رفتارهای شرطی شده (رام شده) است، چراکه با انگیزش درونی هدایت می‌شود. کارکنانی که صرفاً سازگاری نشان می‌دهند به اعمال قدرت‌های مکرر از جانب مافوق نیاز دارند تا در جهت مولد هدایت شوند: در حالی که کسانی که کار را از خود میدانند، خود آغازگر می‌شوند و نیازی به نظارت دقیق ندارند [۱۴].

مدیریت تصویرپردازی دیگران: فراگردی که طی آن افراد می‌کوشند تا واکنش دیگران نسبت به افکارشان یا تصویر خود در ذهن دیگران را پیگیری کنند و مثبت جلوه دهند مدیریت تصویرپردازی دیگران نامیده می‌شود. مدیریت اثرگذاری چگونگی صحبت کردن، رفتار کردن، و جلوه کردن را در بر می‌گیرد. بیشتر تلاش‌های اثرگذاری در جهت مثبت جلوه

می‌توان انتظار داشت یک حس فزاینده از خود باید به ادراک بیشتر رفتار سیاسی منجر شود. فریز (۱۹۸۹) به این نتیجه رسید که خودپایشی با درک سیاست سازمانی مرتبط است. کانون کنترل میزانی است که افراد احساس میکنند وقایع توسط نیروهای درونی شخص یا به دلیل نیروهای بیرونی که خارج از کنترل شخص است ایجاد می‌شوند. مابریگ (۱۹۷۸) به این نتیجه رسید که کانون کنترل ارتباط مثبتی با ادراک سیاست دارد [۱۰].

شواهد پژوهشی در ارتباط با رفتارهای سیاسی در سازمان به تدریج در حال افزایش است. برای روشن شدن مطلب به منظور بررسی ادبیات نظری و پیشینه تحقیق در چارچوب تحقیقات خارجی و داخلی به موارد زیر می‌توان اشاره کرد:

بیکزاده و همکاران (۱۳۹۳)، تحقیق تحت عنوان طراحی و تبیین الگوی مدیریت رفتار سیاسی کارکنان دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی انجام دادند. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی می‌باشد که تعداد آنها ۱۵۰ نفر است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات دو پرسش‌نامه، پرسش‌نامه رفتار سیاسی‌جی‌دوبرین استفاده شد. یافته‌های تحقیق با استفاده از تکنیک تحلیل عامل نشان داد ۱۷ عامل در سه گروه (عوامل مدیریتی، عوامل سازمانی و عوامل فردی) از عوامل تأثیرگذار بر مدیریت رفتار سیاسی در بین کارکنان دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای مشخص و شناسایی شد [۵].

شیخی‌نژاد (۱۳۹۲)، در پژوهشی به تبیین رفتار سیاسی در سازمان‌های دولتی پرداخته و هدف غایی آن طراحی الگویی برای شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار سیاسی در سازمان است. داده‌های این پژوهش با استفاده از یک نمونه ۵۲۵ نفری از مدیران و کارشناسان صنعت آب با روش نمونه‌گیری قشری (سه‌میه‌ای) گردآوری و به صورت کمی آزمون شدند. تبیین نظری مدل نهایی نشان می‌دهد عوامل فردی، شغلی و سازمانی موجب ایجاد برداشت از سیاست در سازمان می‌شوند که به نوبه خود رفتار سیاسی را رواج می‌دهند. مهارت سیاسی و اراده سیاسی نیز ارتباط بین برداشت از سیاست و رفتار سیاسی را در جهت مثبت تعدیل می‌کنند. در این پژوهش تأثیر متغیرهای فردی کانون کنترل و خودپایشی بر برداشت از سیاست مورد تأیید قرار نگرفت [۱۰].

جام^۱ و همکاران (۲۰۱۴)، تحقیقی تحت عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت رفتار سیاسی در بین کارکنان بانک انجام دادند. این تحقیق با استفاده از ابزار پرسش‌نامه در بین ۱۵۰ نفر از کارکنان بانک انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که عوامل جنسیت، سابقه کار، تعامل با مدیر، ساختار سازمانی، مشارکت، ساختار سازمانی از عوامل مؤثر بر مدیریت رفتار سیاسی در بین کارکنان بانک شناخته شده است [۱۳].

بلیچل^۲ و همکاران (۲۰۱۴)، پژوهشی با هدف تبیین رابطه بین تیپ شخصیتی با مدیریت رفتار سیاسی در بین کارمندان دولتی انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که بین تیپ شخصیتی درون‌گرا با مدیریت رفتار

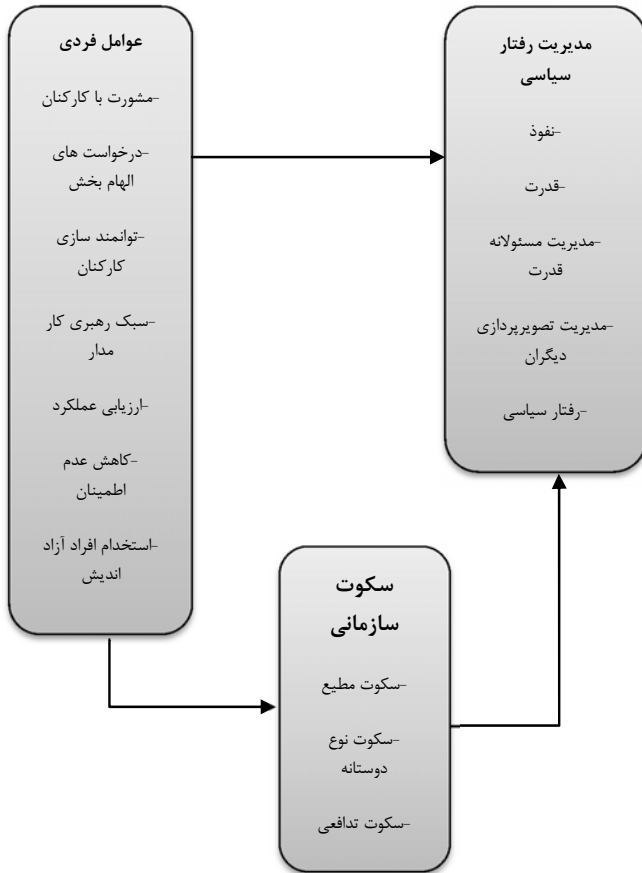
می‌شوند و جای شگفتی ندارد که افراد ریاست طلب و تشنه قدرت راحت تر دست به سیاسی کاری می‌زنند و ابزارهای بیشتری را برای کسب منافع فردی به کار می‌گیرند. گذشته از موارد فوق میزان سرمایه گذاری فرد در یک سازمان و ادراک وی از سازمان‌های دیگری که می‌توانند خود را به آن سازمان‌ها منتقل کند و انتظارش از موفقیت در سازمان فعلی بر میزانی که او به دنبال ابزارهای غیر مشروع سیاسی می‌رود اثر می‌گذارد. هر قدر فرد از نظر زمان و کسب مهارت در یک سازمان سرمایه گذاری بیشتری کرده باشد احتمال کمتری دارد که دست به رفتارهای سیاسی بزند: زیرا اگر اخراج بشود بیشتر متضرر می‌شود. هر قدر فرد جایگزین‌های شغلی بیشتری داشته باشد- به دلیل مطلوب بودن یا داشتن دانش یا مهارت‌های کمیاب یا شهرت زیاد یا ارتباط با افراد با نفوذ خارج از سازمان- احتمال بیشتری دارد که مخاطره سیاسی کاری‌های نامشروع را بپذیرد. سرانجام اگر فردی انتظار موفقیت کمی در استفاده از ابزارهای نامشروع داشته باشد احتمال اینکه دست به رفتار سیاسی بزند اندک خواهد بود. انتظار موفقیت در به کارگیری ابزارهای نامشروع به احتمال زیاد حوزه فعالیت افراد با تجربه و قدرتمند است که با مهارت کامل به سیاسی بازی مبادرت می‌ورزند و کارکنان کم تجربه و ساده لوحی که قضاوت درستی درباره احتمال موفقیت خود ندارند بی‌گمان تلاش می‌کنند تا آنچه را که دارند به خیال آنچه که می‌توانند داشته باشند از دست ندهند [۱۸].

ویژگی‌های شخصیت دارای بیشترین اهمیت در درگیری سیاسی کارکنان هستند. ویژگی‌های شخصیت که اغلب در ادبیات سیاست‌های سازمانی مطرح می‌شوند در زیر مورد بحث قرار می‌گیرند. اعتقاد کارکنان در مورد توانایی خود برای کنترل اتفاقات رخ داده در سازمان مربوط به درگیری سیاسی آن‌هاست. کارکنان دو نوع اعتقاد در مورد توانایی خود برای کنترل اتفاقات در سازمان دارند. یک نوع اعتقاد به نام کنترل داخلی شامل کارکنانی است با این اعتقاد که کنترل زیادی بر نتایج شخصی خود دارند. نوع دوم باور به نام کنترل خارجی شامل کارکنانی است که احساس می‌کنند زندگی آن‌ها توسط برخی نیروهای خارجی کنترل می‌شود [۲]. عوامل شخصی بر ادراک سیاست اثر دارند. سازوکار اولیه ای که این عوامل را با سیاست سازمانی مرتبط می‌کند، دواگانگی بین دیدگاه عقلایی، منصفانه و حرفه ای از سازمان، در مقابل دیدگاه هدایت شده توسط بازی‌های قدرت افراد بانفوذ و خویش خدمت از سازمان است. در اصل سازوکار اولیه مربوط به درک تبعیض است. ماکیاول‌گرایی به معنای عقاید بدبینانه درباره ماهیت انسان، اخلاق و پذیرش به کارگیری تاکتیک‌های فریبکارانه برای برآورده کردن اهداف شخصی است [۴]. بیبرمن (۱۹۸۵) بیان کرد ماکیاول‌گرایی به طور مثبت با سیاست سازمانی درک شده ارتباط دارد. خودنظارتی (خودپایشی) به تمایل و توانایی افراد برای کنترل و تنظیم رفتار خود اشاره دارد، به شیوه‌ای که بر ادراکاتی که دیگران از آنها دارند نفوذ کنند و مربوط به مدیریت برداشت است [۹].

^۱. Jaam

^۲. Blickle

از طریق پرسشنامه‌ای استاندارد عادل صلواتی و همکاران، (فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۳۹۳) اندازه‌گیری می‌شود.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش (رضاییان، ۱۳۹۳)

۴- روش شناسی

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی است که در آن از روش همبستگی استفاده شده است. در چنین تحقیقاتی، پژوهشگر به دنبال بررسی رابطه احتمالی و اندازه همبستگی بین متغیرهای ذکر شده در تحقیق می‌باشد. در این پژوهش از آزمون تی تست و ضریب همبستگی پیرسون نیز استفاده شده است.

روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و روش نمونه‌برداری، غیر احتمالی در دسترس استفاده شده و پرسشنامه‌های مربوط به آن، برای کارکنان بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران طراحی شده است. جهت تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردید که بر اساس محاسبات صورت گرفته، حجم نمونه تعداد ۳۵۶ نفر تعیین شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها مشتمل بر ۳ پرسشنامه ۲۰ سوالی سکوت سازمانی، پرسشنامه ۲۸ سوالی عوامل فردی و پرسشنامه ۵۷ سوالی مدیریت رفتار سیاسی بود. گزینه‌های در نظر گرفته شده برای هر سوال عبارتند از: (کاملاً موافقم، موافقم، تا حدی موافقم، مخالفم، کاملاً مخالفم) که به ترتیب با ارزش ۵، ۴، ۳، ۲ و ۱ نمره‌گذاری گردیده است.

سیاسی رابطه معنی دار و مستقیمی وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد بین تیپ شخصیتی برون‌گرا با مدیریت رفتار سیاسی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. بر این اساس می‌توان گفت که افراد درون‌گرا تمایل بیشتری به مدیریت رفتار سیاسی خود در سازمان دارند [۷]

۳- سوالات پژوهش و مدل مفهومی

سوال اصلی:

آیا بین عوامل فردی و مدیریت رفتار سیاسی با توجه به نقش میانجی سکوت سازمانی در نظام بانکی کشور رابطه وجود دارد؟

سوالات ویژه:

۱. آیا عوامل فردی با مدیریت رفتار سیاسی در نظام بانکی کشور رابطه مستقیم دارد؟
۲. آیا عوامل فردی با سکوت سازمانی در نظام بانکی کشور رابطه مستقیم دارد؟
۳. آیا عوامل سکوت سازمانی با مدیریت رفتار سیاسی در نظام بانکی کشور رابطه مستقیم دارد؟

در این تحقیق مدیریت رفتار سیاسی به عنوان متغیر ملاک مورد توجه قرار گرفته است، متغیری که تلاش می‌شود تغییرات آن توسط عوامل فردی به عنوان متغیرهای پیش‌بین و سکوت سازمانی به عنوان متغیر میانجی مورد تفسیر و تشریح قرار گیرد.

با بررسی متون پژوهش، به نظر می‌رسد عوامل فردی (اقتباس از مدل ساختاری ریچارد ال دفت ترجمه پارسیان و اعرابی چاپ ۱۳۸۹ با اندکی تغییرات) موجب مدیریت رفتار سیاسی (اقتباس از مدل رضاییان ۱۳۹۳) در سازمان می‌شوند که به شکل‌گیری رفتار سیاسی می‌انجامد. همچنین، تاکنون نقش میانجی سکوت سازمانی در ارتباط بین عوامل فردی و مدیریت رفتار سیاسی بررسی نشده است. لذا، بیانیه انتهایی پژوهش در قالب مدل مفهومی ارائه شده است.

متغیر وابسته

مدیریت رفتار سیاسی: به لحاظ عملیاتی اطلاعات این متغیر در قالب پنج بعد نفوذ، قدرت، مدیریت مسئولانه قدرت، مدیریت تصویرپردازی دیگران و رفتار سیاسی وارد مدل شده و از طریق پرسشنامه‌ای استاندارد جیسون کول کویت، جفری لی پاین، مایکل ویزن (۱۳۹۰) اندازه‌گیری می‌شود.

متغیر مستقل

عوامل فردی: به لحاظ عملیاتی اطلاعات این متغیر که در قالب متغیرهای مختلف وارد مدل شده و از طریق پرسشنامه‌ای استاندارد Spector به نقل از طالقانی و همکاران (۱۳۹۴) اندازه‌گیری می‌شود.

متغیر میانجی

سکوت سازمانی: به لحاظ عملیاتی اطلاعات این متغیر که در سه بعد سکوت مطیع، سکوت تدافعی و سکوت نوع دوستانه بوده وارد مدل شده و

جدول (۱): شاخص‌های برازش عوامل فردی و مدیریت رفتار سیاسی

سؤال	ضریب مسیر	t مقدار	نتیجه	نوع رابطه
رفتار سیاسی ← مشورت	۰/۹۴	۴/۸۷**	تأیید سؤال	مستقیم
رفتار سیاسی ← انگیزه الهام بخش	۰/۳۷	۲/۶۸**	تأیید سؤال	مستقیم
رفتار سیاسی ← توانمندسازی	۰/۴۳	۵/۳۴**	تأیید سؤال	مستقیم
رفتار سیاسی ← سبک رهبری	۰/۸۲	۴/۶۰**	تأیید سؤال	مستقیم
رفتار سیاسی ← ارزیابی عملکرد	۰/۱۲	۱/۶۷	رد سؤال	مستقیم
رفتار سیاسی ← کاهش عدم اطمینان	۰/۶۶	۳/۷۸**	تأیید سؤال	مستقیم

جدول (۲): ضریب مسیر و معنی‌داری سؤال پژوهش در مدل تحلیل مسیر اصلی

شاخص	حد قابل قبول	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۶۸
کای اسکور بهنجار شده (CMIN/DF)	برابر یا کوچک‌تر از ۵	۲/۴۳۸
شاخص نیکویی برازش (GFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۶۵
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۳۵
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۱۳
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۸۲
شاخص تاکر-لویس (TLI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۱۱
شاخص برازش افزایشی (IFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۹۲

**معنی‌دار در سطح ۰/۰۵ * معنی‌دار در سطح ۰/۱

برای افزایش روایی از نظرات اساتید راهنما، مشاور، متخصصین بانکداری و همچنین مطالعه مقالات، کتب و مجلات استفاده شده است. بدین ترتیب که به منظور افزایش روایی ابزار اندازه‌گیری تحقیق، پرسشنامه اولیه در اختیار متخصصان این رشته قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد نظرات خود را در رابطه با سؤالات پرسشنامه و تناسب آنها با فرضیات تحقیق با استفاده از گزینه‌های کاملاً مناسب، مناسب، متوسط، نامناسب و کاملاً نامناسب ارائه نمایند که به ترتیب دارای ارزش عددی معادل ۱۰۰٪، ۷۵٪، ۵۰٪، ۲۵٪، ۰٪ می‌باشد، ارائه نمایند. به این ترتیب روایی پرسشنامه مدیریت رفتار سیاسی به میزان ۰/۸۹ و پرسشنامه عوامل فردی به میزان ۰/۸۵ و پرسشنامه سکوت سازمانی به میزان ۰/۸۸ محاسبه گردید.

با توجه به این که یکی از ویژگی‌های هر تحقیق علمی آن است که ابزار و روش‌های جمع‌آوری اطلاعات باید از اعتبار قابل قبول باشند، لذا از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. در این پژوهش پایایی پرسشنامه مدیریت رفتار سیاسی به میزان ۰/۹۰ و پرسشنامه عوامل فردی به میزان ۰/۸۹ و پرسشنامه سکوت سازمانی به میزان ۰/۹۱ محاسبه گردید.

پس از توزیع و گردآوری پرسشنامه‌ها در اردیبهشت ماه ۱۳۹۷، داده‌های خام مورد نیاز جهت توصیف و آزمون فرضیه‌ها به کمک رایانه و نرم افزار استخراج می‌گردند و سپس تجزیه و تحلیل داده با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS، Minitab و Amos صورت گرفته است و با توجه به مقیاس-های اندازه‌گیری و داده‌های موجود، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش-های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. جهت ارزیابی الگوی پیشنهادی از روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شده است.

۵- تحلیل داده‌ها

در این بخش به منظور برازش مدل‌های اندازه‌گیری، از تحلیل عاملی استفاده شده است. شاخص کلی برازش مدل‌های اندازه‌گیری حاصل از تحلیل عاملی تاییدی در جداول زیر آمده است:

نتایج ارائه شده در جدول ۲ نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین متغیر عوامل فردی با مدیریت رفتار سیاسی است ($p < ۰/۰۵$ مقدار). با توجه به مثبت بودن ضرایب محاسبه‌شده این رابطه‌ها از نوع مستقیم (افزایشی) هستند. بدین معنی که با افزایش سطح عوامل فردی با رفتار سیاسی و همچنین نقش میانجی سکوت سازمانی در جامعه مورد مطالعه، اجرای مدیریت رفتار سیاسی نیز بهبود و افزایش می‌یابد. همچنین شاخص‌ها برای برازش الگوی پیشنهادی پژوهش در جدول ۱ آمده است.

نتایج ارائه شده در جدول ۴ نشان‌دهنده رابطه منفی و معنادار بین متغیر عوامل فردی با سکوت سازمانی است ($p < ۰/۰۵$ مقدار). با توجه به منفی بودن ضرایب محاسبه‌شده این رابطه‌ها از نوع معکوس (کاهش) هستند. بدین معنی که با افزایش مولفه‌های عوامل فردی، سکوت سازمانی کاهش می‌یابد. همچنین شاخص‌ها برای برازش الگوی پیشنهادی پژوهش در جدول ۳ آمده است.

جدول (۳): شاخص‌های برازش عوامل فردی با سکوت سازمانی

شاخص	حد قابل قبول	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۵۸
کای اسکور بهنجار شده (CMIN/DF)	برابر یا کوچک‌تر از ۵	۲/۹۷۲
شاخص نیکویی برازش (GFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۰۴
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۲۶
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۳۲
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۲۱
شاخص تاکر-لویس (TLI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۳۵
شاخص برازش افزایشی (IFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۶۴

جدول (۴): ضریب مسیر و معنی‌داری سؤال پژوهش در مدل تحلیل مسیر

اصلی

سؤال	ضریب مسیر	ت مقدار	نتیجه	نوع رابطه
سکوت سازمانی ← مشورت	-۰/۵۱	-۴/۴۹**	تایید سؤال	معکوس
سکوت سازمانی ← درخواست الهام بخش	-۰/۲۱	-۱/۳۲	رد سؤال	معکوس
سکوت سازمانی ← توانمندسازی	-۰/۰۴	-۰/۶۹	رد سؤال	معکوس
سکوت سازمانی ← سبک رهبری مدار	-۱/۰۷	-۲/۹۸**	تایید سؤال	معکوس
سکوت سازمانی ← کاهش عدم اطمینان	-۱/۰۳	-۴/۷۱**	تایید سؤال	معکوس
سکوت سازمانی ← ارزیابی عملکرد	-۴/۰۴	-۲/۲۱**	تایید سؤال	معکوس

**معنی‌دار در سطح ۰/۰۵ * معنی‌دار در سطح ۰/۱

نتایج ارائه شده در جدول ۶ نشان‌دهنده رابطه منفی و معنادار بین متغیر سکوت سازمانی با مدیریت رفتار سیاسی است ($p < 0.05$). با توجه به منفی بودن ضرایب محاسبه‌شده این رابطه‌ها از نوع معکوس (کاهش) هستند. بدین معنی که با افزایش سکوت سازمانی، رفتار سیاسی کاهش می‌یابد. همچنین شاخص‌ها برای برازش الگوی پیشنهادی پژوهش در جدول ۵ آمده است.

جدول (۵): شاخص‌های برازش سکوت سازمانی با مدیریت رفتار سیاسی

شاخص	حد قابل قبول	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۴۸
کای اسکور بهنجار شده (CMIN/DF)	برابر یا کوچک‌تر از ۵	۲/۲۲۳
شاخص نیکویی برازش (GFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۳
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۴۵
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۰۴
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۷۳
شاخص تاکر-لویس (TLI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۲۴
شاخص برازش افزایشی (IFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۴۸

جدول (۶): ضریب مسیر و معنی‌داری سؤال پژوهش در مدل تحلیل مسیر

اصلی

سؤال	ضریب مسیر	ت مقدار	نتیجه	نوع رابطه
رفتار سیاسی ← سکوت سازمانی	-۰/۵۵	-۶/۴۵**	تایید سؤال	معکوس

**معنی‌دار در سطح ۰/۰۵ * معنی‌دار در سطح ۰/۱

نتایج ارائه شده در جدول ۸ نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین متغیر عوامل مدیریتی با رفتار سیاسی است ($p < 0.05$). با توجه به مثبت بودن ضرایب محاسبه‌شده این رابطه‌ها از نوع معکوس (کاهش) هستند. بدین معنی که با افزایش سطح عوامل فردی با رفتار سیاسی و همچنین نقش میانجی سکوت سازمانی در جامعه مورد مطالعه، اجرای مدیریت رفتار سیاسی نیز کاهش می‌یابد. همچنین شاخص‌ها برای برازش الگوی پیشنهادی پژوهش در جدول ۷ آمده است.

جدول (۷): شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی پژوهش

شاخص	حد قابل قبول	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۵۳
کای اسکور بهنجار شده (CMIN/DF)	برابر یا کوچک‌تر از ۵	۳/۷۵۳
شاخص نیکویی برازش (GFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۲۳
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۲۱
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۲۸
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۷۴
شاخص تاکر-لویس (TLI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۴۵
شاخص برازش افزایشی (IFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۲۰

جدول (۸): ضریب مسیر و معنی‌داری آن و بررسی سؤال پژوهش در مدل

تحلیل مسیر اصلی

سؤال	ضریب مسیر	ت مقدار	نتیجه	نوع رابطه
سکوت سازمانی ← عوامل فردی	-۰/۱۲	-۱/۶۴	رد سؤال	معکوس
مدیریت رفتار سیاسی ← سکوت سازمانی	-۰/۲۲	-۴/۳۰**	تایید سؤال	معکوس

**معنی‌دار در سطح ۰/۰۵ * معنی‌دار در سطح ۰/۱

کاهش عدم اطمینان	۴/۶۵	۰/۸۴	۵/۴۸	۰/۰۰۰	تأیید
استخدام افراد آزاد اندیش	۴/۷۶	۰/۷۲	۶/۵۸	۰/۰۰	تأیید

با توجه به جدول ۱۰ نمره عامل فردی بیشتر از مقدار نظری (۳/۰۰) یعنی ۵/۷۶ می باشد، بنابراین مؤلفه پیشنهادی در مدل باقی می ماند. بنابراین این مولفه مورد تأیید خبرگان قرار گرفته است (۳ > میانگین).

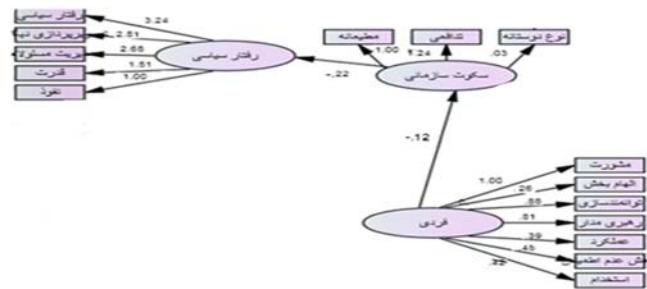
۶- نتیجه گیری

در پژوهش حاضر در ابتدا رابطه بین عوامل فردی با مدیریت رفتار سیاسی در نظام بانکی و ارائه یک الگو با توجه به نقش میانجی سکوت سازمانی از طریق معاملات اکتشافی و نظرسنجی از خبرگان مورد شناسایی قرار گرفت و سپس این عوامل در قالب الگوی طراحی شده در جامعه آماری مورد نظر به آزمون گذاشته شد.

نتایج حاصل از آزمون بررسی وضعیت "رابطه بین عوامل فردی با مدیریت رفتار سیاسی در نظام بانکی کشور چگونه است؟" همچنین آزمون الگو ضمن تأیید الگوی پیشنهادی نشان داد که عوامل فردی بر مدیریت رفتار سیاسی تأثیر مثبتی دارد. عوامل فردی همان رفتار فرد است و رفتار هر فرد نشان دهنده نیت اوست و نیت، تابعی از انگیزش افراد و هنجارهای درونی افراد است. رفتار فرد تحت کنترل ارادی اوست؛ افراد در مورد پیامدها و نتایج رفتارشان فکر می کنند و سپس تصمیم می گیرند که کاری را انجام دهند یا انجام ندهند بنابراین عوامل فردی باعث افزایش مدیریت رفتار سیاسی می شود. در این راستا بیک زاده و دیگران (۱۳۹۳)، تحقیق تحت عنوان طراحی و تبیین الگوی مدیریت رفتار سیاسی کارکنان انجام دادند. بیان کردند سه گروه عوامل مدیریتی، عوامل سازمانی و عوامل فردی نقش مثبتی بر مدیریت رفتار سیاسی دارند. همچنین در راستای این فرضیه می توان به تحقیقات شیخی نژاد (۱۳۹۲)، میلر و دیگران (۲۰۱۵)، جام و دیگران (۲۰۱۴)، بلیچل و دیگران (۲۰۱۴) نیز اشاره نمود.

نتایج حاصل از آزمون بررسی وضعیت "رابطه عوامل فردی با سکوت سازمانی در نظام بانکی کشور چگونه است؟" نشان داد که بین عوامل فردی با سکوت سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد ویژگی های فردی و شخصیتی افراد نقش مهمی در پیشرفت سازمان دارد هنگامی که عوامل فردی در فرد مطلوب باشد سکوت سازمانی نیز کمتر می شود. در راستای این فرضیه می توان به تحقیقات شیخی نژاد (۱۳۹۲)، میلر و دیگران (۲۰۱۵)، بلیچل و دیگران (۲۰۱۴) نیز اشاره نمود.

نتایج حاصل از آزمون بررسی وضعیت "رابطه عوامل سکوت سازمانی با مدیریت رفتار سیاسی در نظام بانکی کشور چگونه است؟" نشان داد که بین عوامل سکوت سازمانی با مدیریت رفتار سیاسی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. سکوت سازمانی یک مسأله مهم در هر سازمانی است. امروزه بسیاری از سازمان ها بیش از پیش از کارکنان خود می - خواهند در دنیای مدام در حال تغییر که رقابت در آن شدیدتر می شود، انتظارات شهروندان و مشتریان بالا می رود و تأکید بیشتری بر کیفیت



شکل (۲): نتایج معادلات ساختاری برای بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش (بار عاملی استاندارد شده)

با توجه به اینکه جهت سنجش مناسبت شاخص های معرفی شده از طیف لیکرت استفاده شده است؛ بنابراین برای تأیید شاخص ها از عدد (۳/۰۰) که سطح متوسط مورد سنجش را نشان می دهد استفاده شده است. چنانچه نمره شاخص در نظر گرفته شده بیشتر از مقدار نظری (۳/۰۰) باشد، شاخص پیشنهادی در مدل باقی خواهد ماند.

جدول (۹): بررسی نتایج پرسشنامه مولفه های سکوت سازمانی

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	آماره t	p-مقدار	نتیجه
سکوت تدافعی	۴/۶۷	۰/۷۹	۵/۸۷	۰/۰۰۰	تأیید
سکوت مطیعانه	۴/۱۸	۰/۸۳	۵/۰۱	۰/۰۰۰	تأیید
سکوت نوع دوستانه	۴/۷۵	۰/۹۹	۴/۷۶	۰/۰۰۰	تأیید

با توجه به جدول ۹ نمره سکوت سازمانی بیشتر از مقدار نظری (۳/۰۰) می باشد، بنابراین مؤلفه پیشنهادی در مدل باقی می ماند. شاخص پیشنهادی در مدل باقی خواهد ماند. نتایج حاصل از این آزمون در جدول شماره ۹ آورده شده است. تمامی شاخص های سکوت تدافعی، سکوت مطیعانه، سکوت نوع دوستانه مورد تأیید خبرگان قرار گرفته اند (۳ > میانگین نظر خبرگان).

جدول (۱۰): بررسی نتایج پرسشنامه مولفه عوامل فردی

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	آماره t	p-مقدار	نتیجه
مشورت با کارکنان	۳/۵۴	۰/۶۸	۵/۱۵	۰/۰۰۰	تأیید
درخواست های الهام بخش	۳/۳۱	۰/۷۳	۴/۴۸	۰/۰۰۰	تأیید
توانمند سازی کارکنان	۴/۶۱	۱/۱۰	۴/۱۶	۰/۰۰۰	تأیید
سبک رهبری کار مدار	۳/۷۰	۰/۹۷	۳/۸۰	۰/۰۰۰	تأیید
شاخص عینی ارزیابی عملکرد	۳/۳۵	۰/۴۴	۷/۵۸	۰/۰۰۰	تأیید

منابع و ماخذ:

- [1] Abbaspour, A., shekhinejad, F., Rastemoghadam, A. (2013). **Synthesis of Organizational Policies**. Management studies on law enforcement, 3:2-20.
- [2] Avery, D.R., Quinones, M.A. (2012). **Disentangling the Effects of Voice: the Incremental Roles of Opportunity, Behavior, and Instrumentality in Predicting Procedural Fairness**, Journal of Applied Psychology.
- [3] Esfahani, A., Aghababapour, T. (2013). **Study of Organizational Identity with Organizational Silence The Staff Studied by the University of Isfahan**. Journal of Applied Sociology, 54:132-162.
- [4] Boxer, D. (2014). **Perception of Organizational Politics and Workplace Innovation: an Investigation of the Perceptions and Behavior of Staff in an Australian IT Services Organization**. (Online). Available at PHD. <http://researchbank.swinbme.edu.au>.
- [5] Begzadeh, J., Alavimatin, Y., Sayedeian, H. (2014). **Designing and Explaining the Management Pattern of the Political Behavior of Employees of East Azerbaijan Province's Technical and Vocational Schools**. Journal of Karafan, 36:30-45.
- [6] Bing, M.N., Davison, H., Minor, I., Novice Vic, M., Frank, D. (2011), **The Perception of Task and Contextual Performance by Political Skill: A Met analysis and Moderator Test**. Journal of Vocational Behavior, 79 (2):563-577.
- [7] Blickle, G., Wendell, S., Ferris, G. (2014). **Explain the Relationship between the Type of Personality and Political Behavior Management among Public Employees**. Journal of Vocational Behavior, 76 (2):326-335.
- [8] Danaeifard, H., Fani, A., Barati, A. (2017). **Explaining the Role of Organizational Culture in Organizational Silence in the Public Sector**. Public administration perspective, 61:8-28.
- [9] Doldor, E. (2014). **Examining Political will, Political Skill and their Maturation among Male and Female Managers** <http://dspace.lib.cranfield.ac.uk/handle/2014.30.40>
- [10] Fani, A., Shekhinejad, F., Danaeifard, A., Hasanzadeh, A. (2014). **Review of Moderating Effects of Political Skill and Political will in the Relationship between Understanding Organizational Policies and Political Behavior Studied: the Iranian Water Industry**. Journal of University Tarbeat Modares, 1:193-221.
- [11] Ferris, G.R., Adams, G., Kolodinsky, R.W., Hochwarter, W.A., Ammeter, A.P. (2015). **Perceptions of Organizational Politics: Theory and Research Directions**. Research in Multi-Level Issues, 1:179-254.
- [12] GHorbanizadeh, V., Hasanpour, A. (2017) **Role of Management Exploration Sebrinitic in the Enterprise Learning Procces**. The Scientific Quarterly Journal of Industrial Management Studies, VI, 16:125-166.
- [13] Jam, F.A., Rauf, A.S., Husnain, I., Bilal, H.Z, Yasir, A., Mashood, M. (2014). **Identify Factors Affecting the Management of Political Behavior among Bank Staff**. African Journal of Business Management, 23:9896-9904.
- [14] Kretner, R., Kinicki, A. (2014). **Organizational Behavior**. 7th edition, N.Y.: Irwin McGraw-Hill, 6-12.
- [15] Kurchner-Hawkins, R., Miller, R. (2016). **Organizational Politics. Building Positive Political Strategies in Turbulent Times**. In Vigoda-Gadot, E. & Dory, A. (eds.). Handbook of Organizational Politics, 358-351.
- [16] Perrewe, P.L., Kelly, L.Z, Gerald, R.F., Ana, M.R., Chatles, J.K., Ralston, D.A. (2014). **Neutralizing Job Stressors: Political Skill as an Antidote to the Dysfunctional Consequences of Role Conflict**. Academy of Management Journal, 1:141-152.
- [17] Pinder C, Harlots HP., (2017), **Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice**. Research in Personnel and Human Resource Management, 20.
- [18] Rezaeian, A. (2014). **Management of Political Behaviors in the Organization**. Department of Study and Development of Humanities, University, Research and Development Center.

می‌شود، خلاق باشند، اظهارنظر بیشتری کنند و مسئولیت بیشتری بپذیرند، ولی با وجود آنکه نیل به این مقصود، مستلزم توانمندسازی کارکنان و کانال‌های ارتباطی باز است، بسیاری از کارکنان بر این باور هستند که سازمان‌هایشان از کانال‌های ارتباطی باز و تسهیم اطلاعات و دانش حمایت نمی‌کنند. بنابراین وجود سکوت سازمانی رفتار سیاسی سازمان را تضعیف می‌کند. در راستای این فرضیه می‌توان به تحقیقات هادی زاده و دیگران (۱۳۸۹)، میلر و دیگران (۲۰۱۵)، جام و دیگران (۲۰۱۴)، بلچل و دیگران (۲۰۱۴) نیز اشاره نمود.

با توجه به نتایج حاصل از بررسی هر یک از سوالات و آزمون فرضیه‌های تحقیق پیشنهادهایی ارائه گردیده است که در ذیل به آن‌ها اشاره می‌گردد:

-در زمینه وضعیت رابطه عوامل فردی با مدیریت رفتار سیاسی در نظام بانکی کشور چگونه است لذا برای افزایش عوامل فردی این عوامل پیشنهاد می‌گردد:

در خصوص بهبود عوامل فردی نیز پیشنهاد می‌گردد، که افراد تحصیل کرده که دارای تخصص و تحصیلات مرتبط با شغل ذیحسابی باشند استفاده شود و با برگزاری کارگاه‌های آموزشی بدو خدمت، ضمن خدمت در زمینه شغل مورد تصدی ذیحسابان باعث افزایش مهارت و تخصص لازم در آن‌ها گردد.

-در زمینه وضعیت رابطه عوامل فردی با سکوت سازمانی در نظام بانکی کشور چگونه است لذا برای افزایش واضح سازی نقش‌ها این عوامل پیشنهاد می‌گردد:

کارکنان به ویژگی‌های فردی خود توجه کنند بطوریکه در جهت انجام وظایف در چارچوب قوانین و مقررات از استقلال کافی برخوردار باشند.

-در زمینه وضعیت رابطه عوامل سکوت سازمانی با مدیریت رفتار سیاسی در نظام بانکی کشور چگونه است لذا برای کاهش سکوت این عوامل پیشنهاد می‌گردد:

با توجه به ضرورت مدیریت رفتار سیاسی در سازمان به منظور پیشبرد اهداف باید طوری برنامه ریزی کرد که به سکوت سازمانی بیش از حد منجر نشود.

همچنین پیشنهادات ویژه به شرح زیر ارائه می‌شوند:

- این پژوهش محدود به کارکنان نظام بانکی بوده است. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بیشتری در سایر دستگاه‌های دولتی در سراسر کشور به منظور بررسی تطبیقی مدل در شرکت‌ها و سازمان‌های دیگر و تعیین تفاوت آن‌ها نیز انجام شود.

- با توجه به اینکه مدل‌های مختلفی از مدیریت رفتار سیاسی وجود دارد. که هرکدام ابعاد مختلفی را در بر دارد، لذا پیشنهاد می‌گردد سایر پژوهشگران با استفاده از مدل‌های موجود در خصوص متغیر مدیریت رفتار سیاسی رابطه میان هریک از اجزای مدل را با یکدیگر مقایسه کرد و به ارزیابی تأثیر آنها بپردازند.

- [19] Robbins, S.P. (2011). **Organizational Behavior**. 9th Edition. NJ: Prentice-Hall.
- [20] Ulkeryildiz, R.E. (2009). **Political Tactics in Building Construction Industry from the Architects Perspective**. Master of Science, Izmir institute of technology. School of engineering and science.
- [21] Wayne, S.J., Kacmar, K.M. (2010). **the Effect of Impression Management on the Performance Appraisal Process**. Organizational Behavior and Human Decision Processes; 70-88.
- [22] Wickenberg, J., Kylan, S. (2014). **How Frequent is Organizational Political Behavior? A Study of Managers**. Opinions at 491 Workplaces. Fenix at Chalmers University of Technology, <http://www.fenix.chalmers.se>.
- [23] Zarei, M., Taheri, F., Sayar, A. (2012). **Organizational Silence: Concepts, Causes and Consequences**. Journal of Management Sciences of Iran, 21:77-104.