

بررسی رابطه بین مهارت‌های سیاسی مدیران بر رفتار سیاسی آنها با توجه به نقش میانجی ادراک از فضای سیاسی در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان

دکتر سنجر سلاجقه*

مهسا رستخیز**

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین مهارت‌های سیاسی مدیران بر رفتار سیاسی آنها با توجه به نقش میانجی ادراک از فضای سیاسی در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان در سال ۱۳۹۸ می‌باشد. مطالعه حاضر با استفاده از مطالعات توصیفی و روش همبستگی در یک جامعه آماری ۸۱ نفری از مدیران که کل آنها از طریق روش سرشماری به عنوان نمونه انتخاب گردیدند، انجام شد. جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه صورت گرفته که روایی پرسشنامه مهارت‌های سیاسی مدیران با ضریب ۰/۹۴، رفتار سیاسی با ضریب ۰/۹۱ و ادراک از فضای سیاسی با ضریب ۰/۹۳ مورد تایید می‌باشد. پایایی پرسشنامه‌ها نیز از روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۹۶ و ۰/۹۵ بدست آمد. جهت توصیف داده‌های جمع آوری شده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم افزارهای Amos و SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد که بین مهارت‌های سیاسی مدیران و رفتار سیاسی آنها رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارند. همچنین بین مهارت‌های سیاسی مدیران و رفتار سیاسی آنها با توجه به نقش میانجی ادراک از فضای سیاسی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. بین مهارت‌های سیاسی مدیران و ادراک از فضای سیاسی آنها رابطه مستقیم و

dr.san.salajegheh@yahoo.com

mahsa.rastxiz@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۱۰

* عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی کرمان

** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۵



معنی داری وجود دارد. همچنین بین ادراک از فضای سیاسی و رفتار سیاسی مدیران رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. در نهایت با توجه به نتایج تحقیق پیشنهادهایی ارائه گردید.

واژگان کلیدی: مهارت‌های سیاسی مدیران، رفتار سیاسی، ادراک از فضای سیاسی

مقدمه

رفتار سیاسی اغلب به عنوان توانایی برای نفوذ مؤثر بر دیگران تعریف می‌شود. به هر حال عبارت سیاسی در هر سازمانی وجود دارد و افرادی که در به کارگیری این مهارت موفق هستند اغلب بهترین اعتبار (شهرت) را در میان همکارانشان دارند (فریز^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). یک ویژگی مشترک رهبران موفق چیرگی (کاردانی) سیاسی شان است. آنها قادرند تا دیگران را درک کنند و دانشی را به کار گیرند تا در تفکرات و اقدامات دیگران نفوذ کنند. پژوهشها نشان داده است که رهبری که کارگران به او اطمینان داشته، او را دوست دارند، پیروان بیشتری خواهد داشت (اسدی فرد، ۱۳۹۲: ۱۴).

رفتار سیاسی خارج از شرح شغل مشخص فرد است. (۲) اثرگذاری بر توزیع مزایا و... یعنی نوعی تلاش در جهت استفاده از پایگاه‌های قدرتی که فرد دارد. توجه به دامنه‌ی گسترده‌ی این تعریف؛ رفتارهای زیر از نوع رفتار سیاسی بشمار می‌آیند. تلاش برای اثرگذاری بر اهداف، شاخص‌ها، فرایندهای تصمیم‌گیری در سازمان، ندادن اطلاعات اساسی به تصمیم‌گیرندگان، شایعه‌پراکنی، لابی‌گری هنگام کار (مثل سوت زدن)، نشست اطلاعات محرمانه، پارتی‌بازی، به نفع یا علیه کسی رای دادن، میانجی‌گری و تبلیغ علیه شخصی خاص (ناظری، ۱۳۸۶).

یکی از جالبترین واقعیت‌های سیاست در سازمان، ماهیت دو جانبه بودن آن است. این قرارداد کلامی یا غیر کلامی، که «اگر به من کمک کنی به تو کمک خواهم کرد» شالوده پایگاه قدرت سیاسی را تا زمانی شکل می‌دهد که طرفین به طور مستقیم با هم دشمنی نکنند. صاحب‌نظران بر این باورند که رفتارهای سیاسی اکتسابی است و در آغاز ممکن است مغایر با توجیحات رفتاری فرد

^۱Ferris



باشد. ولی هنگامی که وی را از این تاکتیک‌ها بر حذر می‌دارند، آنها را به کار خواهد برد (مورهد و گریفین^۱، ترجمه فارسی، ۱۳۹۵: ۲۱۷).

بیان مسئله

سیاسی بودن محیط یک سازمان از نظر کارکنان متفاوت است؛ زیرا انگاشت و برداشت آنها با هم تفاوت دارد که این امر می‌تواند بر روی تمایلات افراد برای برقراری ارتباط تاثیر بگذارد. بنابراین سیاست‌شناسی سازمانی مفهومی بحث‌انگیز است. بدون شک سیاست‌شناسی پدیده‌ای متعارف و مرسوم در هر سازمانی است به گونه‌ای که رایینز معتقد است که همه رفتارها در سازمان سیاسی‌اند - اما درباره ماهیت و مرزهای آن شناخت کمی وجود دارد. مدیران نه می‌توانند و نه باید رفتارهای سیاسی را در سازمان از بین ببرند چراکه برخی از این رفتارها کارکردی هستند و می‌توان از آنها برای نیل به هدف‌های سازمان بهره گرفت. تحقیقات در این حوزه نشان داده است که سیاست‌شناسی عنصری مهم در محیط کار است که نیاز به بررسی و مطالعات بیشتر دارد. آلن و مایر^۲ سیاست‌شناسی را استفاده از نفوذ برای دستیابی به هدف‌هایی غیرمشروع یا تحقق هدف‌هایی مشروع از طریق ابزارهایی نامشروع می‌دانند. فریز و کاکمار^۳ معتقدند سیاست‌شناسی سازمانی رفتارهای استراتژیکی است که برای حداکثر کردن منافع شخصی مورد استفاده قرار می‌گیرد. بنابراین با هدف‌های گروهی یا منافع سایر افراد در تعارض و تناقض است (رحیم‌نیا و حسن‌زاده، ۱۳۹۲: ۲۹).

نگرش سیاسی در سازمان‌ها بدین معنی است که افراد نه تنها برای موفق شدن بلکه برای ماندن و بقاء در سازمان باید دارای تمایل (اراده) سیاسی و نیز مهارت سیاسی باشند. اگر چه برای دهه‌ها موضوع سیاست‌ها در سازمان محل تحقیق علمی بوده‌اند، لکن تنها اخیراً محققان شروع به مطالعه

^۱Mourhead & Griffin

^۲Allen & Meyer

^۳Kakmar



نظامند مهارت سیاسی کرده اند (لیو^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). ففر مهارت سیاسی را یک مشخصه فردی می‌داند که برای توصیف موثر رفتار سیاسی به منظور به دست آوردن یا توسعه قدرت ساختاری تعیین شده به کار گرفته می‌شود. به نظر وی قدرت، اعمال نفوذ را منعکس می‌کند، سیاست‌ها راهبردهایی هستند که برای ایجاد یا بدست آوردن قدرت استفاده می‌شود و مهارت سیاسی مجموعه مهارت‌هایی را برای به کار بردن موثر منابع و اجرای رفتار سیاسی فراهم می‌کند (تدوی^۲ و همکاران، ۲۰۱۲).

به طور کلی مفهوم مهارت سیاسی، نخستین بار توسط ففر و مینتزرگک به منظور توصیف ویژگی‌های فردی در هدایت موثر بعد سیاسی زندگی کاری مطرح شد، اما تحقیق پیرامون آن در اواخر دهه ۱۹۹۰ با کار فریز و همکاران ادامه یافت. ایشان معتقدند که استفاده مناسب از رفتارهای سیاسی به عنوان مجموعه مهارت‌هایی است که متضمن عملکرد خوب و پیامدهای موفقیت آمیز کاری می‌باشد (کول^۳، ۲۰۱۷). گرچه مینتزرگک تمایل داشت مهارت سیاسی را به قدرت رسمی مرتبط کند، اما چنین مهارتی با ایده‌های پیشنهاد شده توسط برخی محققان در رابطه با «اعمال نفوذ عاری از اختیار رسمی» بهتر تناسب دارد (پرو^۴ و همکاران، ۲۰۱۷). استدلال وی این بود که افراد قبل از درگیر شدن در رفتار سیاسی نیاز به اراده سیاسی و مهارت سیاسی دارند. افرادی که مهارت سیاسی زیادی دارند در مورد ارتباطاتی که با دیگران شکل می‌دهند، کاملاً حسابگر و زیرک هستند، به دیگران اعتماد و اطمینان را القاء می‌کنند که به آنها اجازه می‌دهد چنین سرمایه اجتماعی را به طور موثر مدیریت کنند (ون درمات^۵، ۲۰۱۲). به اعتقاد فریز و همکاران مهارت سیاسی باید احساس اعتماد به نفس و امنیت شخصی ایجاد کند، زیرا افراد احساس کنترل دیگران در کار و راهبردهای مورد نیاز برای بدست آوردن آن چه خودشان می‌خواهند را تجربه خواهند کرد (پرو و

^۱Liyo

^۲Treadway

^۳Coole

^۴Perrewé

^۵Vandermaat



همکاران، ۲۰۱۷). بزعم فریز و همکاران مهارت سیاسی، سازه‌ای چند بعدی و متشکل از اجزای متمایز و در عین حال به هم مرتبط می‌باشد که عبارتند از: هوشیاری اجتماعی، نفوذ بین فردی، توانایی شبکه‌سازی و صمیمیت آشکار (فریز و همکاران، ۲۰۱۵).

با بررسی تاثیر فرد از فضای سیاسی سازمان می‌توان گفت که تاثیر عوامل دیگر مانند رضایت شغلی، تیپ‌های شخصیتی، چهره کاری و... را نیز در بر می‌گیرد. همچنین فریز و همکاران بیان می‌کنند که فضای سیاسی می‌تواند باعث افزایش محدودیت‌های کاری و کاهش رضایت شغلی و رفتار شهروندی کارکنان شود (رحیم نیا و فرزانه حسن زاده، ۱۳۹۲: ۴۰).

بر اساس تحقیقات ابتدایی که انجام شده تاکنون هیچ‌الگویی که تمام این متغیرها را همزمان بسنجد انجام نگرفته است. این پژوهش کوشیده است تا خلاء پژوهش مزبور را پر کند. با توجه به مطالب فوق، محقق در پی پاسخ به این سوال است که آیا بین مهارت‌های سیاسی مدیران و رفتار سیاسی آنها با توجه به نقش میانجی ادراک از فضای سیاسی در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان رابطه دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

در سازمان‌ها سیاست یک واقعیت زندگی است. آنان که نتوانند متوجه رفتارهای سیاسی بشوند نمی‌توانند این واقعیت را درک کنند که سازمان یک سیستم سیاسی است. اگر امکان داشت همه سازمان‌ها و گروه‌های رسمی موجود در درون سازمان‌ها با این خصوصیات تعریف شوند. یک دیدگاه غیرسیاسی می‌تواند ما را هدایت کند تا متقاعد شویم که کارکنان و اعضای سازمان همیشه در جهت تامین هدف‌های سازمان گام بر می‌دارند و بدان گونه رفتار می‌کنند. برعکس یک دیدگاه سیاسی موجب خواهد شد تا بسیاری از چیزهایی را که می‌بینیم به صورت نوعی رفتار نامعقول و بدون منطق در سازمان ببنداریم. بر همین اساس می‌توان استدلال کرد مثلاً چرا کارکنان و اعضای سازمانها، اطلاعات را نزد خود نگه می‌دارند و می‌کوشند تا آنها را پنهان نمایند، میزان تولید و بازدهی خود را محدود می‌کنند، درباره موفقیت‌های خود تبلیغات زیادی می‌نمایند، شکست‌های خود را پنهان می‌کنند، در آمار و ارقام مربوط به عملکردها دست می‌برند تا وجه



بهتری به خود بدهند و دست به کارهای مشابهی می‌زنند تا بتوانند اثربخشی و کارایی سازمان را بسیار عالی نشان دهند. تا با ارائه استدلال‌های علمی به مدیریت رفتار سیاسی در سازمان پرداخته و از دیدگاه برخی که سیاست را به معنی گول زدن، حيله گری، تفرقه افکنی و... نامیده‌اند را به تعیین مسئولیت، واگذاری اختیارات، افزایش کارایی و... که همان مدیریت موفق است تعریف نمود. در واقع سیاست هم مثل زیبایی در چشم بیننده قرار دارد. اگر رفتار سیاسی بطور صحیح مدیریت شود می‌تواند ثمرات با ارزشی را برای سازمان و افراد به ارمغان بیاورد (کریمی، ۱۳۹۲: ۱).

مطالعات مفهومی و تجربی مهارت سیاسی را «توانایی درک موثر دیگران و موقعیت‌ها در کار و استفاده از چنین دانشی برای نفوذ در دیگران برای عمل به شیوه‌ای که اهداف فردی یا سازمانی فرد را افزایش می‌دهد» تعریف کرده‌اند. براساس این تعریف، می‌توان استدلال کرد مهارت سیاسی شامل توانایی ارتباط موثر با دیگران است. اگرچه این مهارت برای شغل ضروری نیست، اما برای عملکرد و بقاء در سازمان‌های پیچیده و پویای امروزی ترویج داده می‌شود (فریز و همکاران، ۲۰۱۵).

رایینز اظهار می‌دارد سیاست شناسی سازمانی آن دسته فعالیت‌هایی است که به عنوان بخشی از نقش رسمی در سازمان ضرورت ندارد ولی در امر توزیع مزایا و کاستی‌های درون سازمانی اعمال نفوذ می‌کنند (رایینز^۱، ۲۰۱۵: ۴۰۰). اغلب افراد تنها سمت تاریک رفتار سیاسی را می‌بینند. در این نگرش منفی، سیاست شناسی، مترادف استفاده از نیرنگ و فریب جهت تامین نیازهای شخصی (اخلاق ماکیاولی) تعریف می‌شود؛ که فرصت طلبی ویرانگر و سیاست بازی‌های مخرب ویژگی اصلی آن است. اما از دیدگاه مثبت، سیاست شناسی گفتمان منطقی، مذاکره، چانه زنی و تدبیر جهت حل تعارض و اختلاف افراد و گروهها است که می‌تواند برای سازمان و افراد موثر و مفید باشد (مشکی، ۱۳۹۵: ۱۸۲).

رفتار سیاسی اغلب به عنوان توانایی برای نفوذ موثر بر دیگران تعریف می‌شود و افرادی که در به کارگیری این مهارت موفق هستند اغلب بهترین اعتبار را در میان همکارانشان را دارا هستند. در صورتی که کارکنان در محیط کار رفتار سیاسی مناسب داشته باشند و با توجه به شرایط محیطی و با توجه به مهارت‌های سیاسی که دارند، رفتار سیاسی مناسبی داشته باشند، در انجام امور شغلی

^۱ Robbins



خود و دستیابی به اهداف فردی و سازمانی موفق خواهند بود. همچنین ادراک از فضای سیاسی به مدیران کمک می‌کند تا درک صحیحی از اوضاع سازمان و شرایط سیاسی آن داشته باشند و در نتیجه از مهارت‌ها و توانایی‌های سیاسی خود در جهت رفتار سیاسی استفاده بهتری داشته باشند. در این تحقیق سعی شده است تا با شناخت و درک روابط بین این متغیرها، پیشنهادهایی در جهت بهبود این متغیرها در سازمان و در نتیجه عملکرد بهتر سازمانی منجر شود.

اهداف تحقیق

- ۱- شناخت و توصیف رابطه بین مهارت‌های سیاسی مدیران و رفتار سیاسی آنها در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان.
- ۲- شناخت و توصیف رابطه بین مهارت‌های سیاسی مدیران و رفتار سیاسی آنها با توجه به نقش میانجی ادراک از فضای سیاسی در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان.
- ۱-۲- شناخت و توصیف رابطه بین مهارت‌های سیاسی مدیران و ادراک از فضای سیاسی آنها در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان.
- ۲-۲- شناخت و توصیف رابطه بین ادراک از فضای سیاسی مدیران و رفتار سیاسی آنها در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان.

تعاریف نظری واژه‌ها

مهارت‌های سیاسی

مهارت سیاسی شکلی مجزا از مهارت اجتماعی است که هدف آن دستیابی به موفقیت و تحقق اهداف در سطوح فردی و سازمانی است (فریز و همکاران، ۲۰۱۳: ۲۰۱).

هوشیاری اجتماعی

اشاره به توانایی افراد در درک دقیق موقعیت‌های اجتماعی دارد که شامل رفتارهای خود و دیگران است (پرو و همکاران، ۲۰۱۷: ۳۲۴).



مهارت نفوذ بین فردی

به توانایی افراد دارای مهارت سیاسی به نفوذ بر کسانی که با آن‌ها تعامل دارند، اشاره می‌کند و به معنای توانایی ایجاد تغییرات مطلوب در افراد دیگر است (فریز و همکاران، ۲۰۱۳: ۲۰۱).

مهارت شبکه سازی

به عنوان یکی از ابعاد مهارت سیاسی اشاره دارد به این که افراد سیاسی در ایجاد ارتباطات، دوستی‌ها و اتحادها مهارت دارند. این توانایی «سرمایه اجتماعی» ایجاد می‌کند که افراد را با منابع بیشتری به منظور تحقق اهداف مجهز می‌سازد (پرو و همکاران، ۲۰۱۷: ۳۲۴).

مهارت صداقت آشکار

اشاره به داشتن اعتبار^۱، صداقت و انسجام دارد. افرادی که از صداقت آشکار برخوردارند اعتماد و حمایت همکاران خود را هنگامی که درگیر تلاش‌های نفوذ می‌شوند را جلب می‌کند (بلیکل و همکاران، ۲۰۱۰).

رفتار سیاسی

رفتار سیاسی شامل فعالیت‌هایی است که عمدتاً برای افزایش قدرت قانونی، یا قدرت مرجعیت افراد و گروه‌ها بکار گرفته می‌شود (مقیمی، ۱۳۹۰: ۴۱۰).

ائتلاف

در این رفتار، افراد، کارکنان یا مدیران توانمند را در زمینه‌های متفاوت شناسایی می‌کنند و با آنان ائتلاف می‌کنند تا بتوانند به خواست‌های خود نایل شوند (قلی پور، ۱۳۹۱: ۴۸).

^۱ Authenticity



فشار

توانایی تاثیر گذاشتن بر رفتار دیگران از طریق تنبیه و مجازات (قلی پور، ۱۳۹۱: ۴۸).

متوسل شدن به مقامات عالی سازمان

ایجاد شبکه‌ای حمایتی در داخل و خارج سازمان (ویکچنبرگ^۱ و سون^۲، ۲۰۱۴: ۲۷).

مبادله یا داد و ستد

بدهکار کردن دیگران از نظر اخلاقی (من لطفی در حق تو کردم، بنا بر این شما نیز باید لطفی در حق من بکنی) (رضائیان، ۱۳۹۰).

ترغیب کلامی

پرداختن به کارهایی که افراد با نفوذ خوششان می‌آید (چاپلوسی) (رضائیان، ۱۳۹۰: ۱۶۷).

ترغیب منطقی

یعنی توانایی در تغییر دادن رفتار یا نگرش دیگران (منوریان، ۱۳۹۰: ۷۴).

متوسل شدن به یک تقاضای احساسی

افرادی که علاقه مند به افزایش کنترل سازمانی خود هستند، سعی می‌کنند یک تصویر خیالی ایجاد کنند تا اثر خوبی روی دیگران بگذارند. این افراد خود را با توفیق‌هایی که دیگران به دست می‌آورند مرتبط ساخته و به سادگی توجه دیگران را به خصوصیات مثبت و موقعیت‌های ساختگی خود جلب می‌کنند؛ چنین افرادی را آفتاب پرست‌های سازمانی می‌نامند (قلی پور، ۱۳۹۱: ۴۸).

^۱ Wickenberg

^۲ Sven



ادراک از فضای سیاسی

قدرت و سیاست پدیده‌هایی اجتناب ناپذیر در زندگی سازمانی هستند؛ امروزه وجود رفتارهای سیاسی در سازمان واقعی‌تری انکار ناپذیر است. میزان سیاسی بودن هر فرد به ارزش‌های فردی، روش اخلاقی و خلق و خوی او بستگی دارد. افرادی که شدیداً غیرسیاسی یا بسیار سیاسی اند همگی زیان خواهند دید. اولی ممکن است به کندی ارتقاء یابد و احساس کند که کنار گذاشته شده است، درحالی که دومی ممکن است به خوش خدمتی متهم شود و حیثیت و اعتبار خویش را از دست بدهد. افرادی که در دو طرف انتهایی طیف سیاسی قرار می‌گیرند به عنوان افراد ضعیف در تلاش گروهی به شمار می‌آیند (رحیم نیا و حسن زاده، ۱۳۹۰: ۲۳).

ادراک از فضای سیاسی

فعالیت‌هایی هستند که انجام آنها به عنوان جزئی از نقش رسمی فرد در سازمان لازم نیستند، اما این فعالیتها بر توزیع مزایا یا محرومیتها در سازمان اعمال نفوذ می‌کنند یا می‌کوشند اعمال نفوذ کنند (رابینز، ترجمه فارسی، ۱۳۹۵: ۳۵۰).

تعاریف عملیاتی واژه‌ها

مهارت‌های سیاسی کارکنان

برای سنجش مهارت سیاسی کارکنان از مدل فریز و همکاران (۲۰۱۳) و چهار مولفه‌ی؛ هوشیاری اجتماعی، مهارت نفوذ بین فردی، مهارت شبکه سازی و مهارت صداقت آشکار استفاده می‌شود. نمره‌ای که آزمودنی‌ها در مقیاس لیکرت به این پرسشنامه می‌دهند میزان مهارت سیاسی کارکنان را مشخص می‌کند.

رفتار سیاسی

رفتار سیاسی کارکنان در این تحقیق با استفاده از پرسشنامه استاندارد ناظری (۱۳۸۶) با مولفه‌های؛ ائتلاف، فشار، متوسل شدن به مقامات عالی سازمان، مبادله یا داد و ستد، در حالت خوب روانی



قرار دادن، ترغیب منطقی و متوسل شدن به یک تقاضای احساسی سنجیده خواهد شد. نمره‌ای که آزمودنیها در مقیاس لیکرت به این پرسشنامه می دهند وضعیت رفتار سیاسی کارکنان را مشخص می کند.

ادراک از فضای سیاسی

ادراک از فضای سیاسی در این تحقیق با استفاده از پرسشنامه استاندارد حاوی ۱۲ سوال سنجیده شده است. نمره‌ای که آزمودنیها در مقیاس لیکرت به این پرسشنامه می دهند میزان ادراک از فضای سیاسی سازمان را مشخص می کند.

انواع متغیرها

متغیر پیش بین: مهارت سیاسی

متغیر ملاک: رفتار سیاسی

متغیر میانجی: ادراک از فضای سیاسی سازمان

ماهیت مهارت‌های سیاسی

رفتار سیاسی اغلب به عنوان توانایی برای نفوذ مؤثر بر دیگران تعریف می شود. به هر حال عبارت سیاسی در هر سازمانی وجود دارد و افرادی که در به کارگیری این مهارت موفق هستند اغلب بهترین اعتبار (شهرت) را در میان همکارانشان دارند (فریر و همکاران، ۲۰۱۷). یک ویژگی مشترک رهبران موفق چیرگی (کاردانی) سیاسی شان است. آنها قادرند تا دیگران را درک کنند و دانشی را به کار گیرند تا در تفکرات و اقدامات دیگران نفوذ کنند. پژوهشها نشان داده است که رهبری که کارگران به او اطمینان داشته، او را دوست دارند، پیروان بیشتری خواهد داشت (اسدی فرد، ۱۳۹۲: ۱۴). رهبران نیاز دارند تا به تیم برای کار در راستای یک هدف مشترک الهام ببخشند. یک رهبر، با مهارت‌های سیاسی بالا می تواند کارکنان را برانگیزد تا فراتر از معمول کار کنند، زیرا متقاعد شده اند که کار آنها به سازمان کمک خواهد کرد. در واقع مهارت سیاسی برای هر فردی در سازمان مفید است؛ نه فقط برای رهبران. بنابراین داشتن چنین توانایی هایی، اغلب یک عنصر



کلیدی برای پیشرفت در سازمان محسوب می‌شود. افراد دارای مهارت سیاسی، با مردم خوب هستند و می‌توانند آنها را وادارند تا عقاید و هدف‌شان را بپذیرند. چنین افرادی معمولاً تا پست‌های بالای رهبری در سازمان‌ها ارتقاء می‌یابند. آیا هر فردی می‌تواند مهارت‌های سیاسی خود را بهبود بخشد؟ مهارت سیاسی درحقیقت هم ذاتی و هم اکتسابی است. مهارت سیاسی برای افراد با شخصیت‌های برون‌گرا، ساده‌تر است اما هر شخصی می‌تواند مهارت‌های سیاسی را از راه تجربه‌هایش بیاموزد. همچنین این مهارت‌ها قابل آموختن به افراد می‌باشند. جلسه‌های کارورزی، مربیگری اجرایی و کتاب‌های رهبری می‌تواند برای افرادی که در صدد کسب مهارت‌های سیاسی هستند، مفید باشد. مهارت سیاسی، می‌تواند یک شمشیر دو لبه باشد: توان بالقوه‌ای دارد تا برای سازمان مفید یا زیان‌آور باشد و این بستگی به آن دارد که چگونه فرد آن را به کار می‌گیرد. به هر حال از آن جا که رفتار سیاسی یک حقیقت زندگی در بیشتر سازمانهاست؛ کارکنان، زمانی که آغازگر آن را یک شخص معتبر و مشهور در می‌یابند، رفتار سیاسی برایشان قابل قبولتر خواهد بود (فریس و همکاران، ۲۰۱۷).

حوزه رفتار سیاسی در سازمان

پفر سیاست سازمانی را این‌گونه تعریف می‌کند: به فعالیت‌های درون سازمان‌ها برای اکتساب، گسترش و به کارگیری قدرت و سایر منابع، برای به دست آوردن رهاوردهایی ترجیح داده شده در یک وضعیتی که در آن عدم اطمینان یا عدم توافق در ارتباط با انتخابها (گزینه‌ها) وجود دارد، اطلاق می‌گردد. واژه سیاست به طور تلویحی تا اندازه‌ای منفی است. بنابراین پفر براین باور است که افراد می‌کوشند تا ابزارهایی را به کار گیرند تا هدف‌هایی را به دست آورند که توسط سازمان مجاز نمی‌باشد. در واقع، رفتار سیاسی آن‌گونه که ما آن را تعریف می‌کنیم کاملاً طبیعی است؛ زیرا قدرت به گونه ذاتی منفی نیست. با وجود این بیشتر مدیران برای اجازه دادن به محیط کاری با ویژگی سیاسی، مردد هستند. سیاست سازمانی، اقدامات آگاهانه نفوذ، برای ارتقاء یا حفاظت از نفع شخصی افراد یا گروه‌ها را در بر می‌گیرد. به سیاست سازمانی برای سازمان، اغلب به صورت غیرکارکردی نگریسته می‌شود. باید توجه شود که این تعریف از سیاست سازمانی بیان می‌کند که



سیاست سازمانی می‌تواند برای اعضای یک سازمان و یا خود سازمان مفید باشد. رفتارهای سیاسی در سازمان شامل اعمال آگاهانه‌ای است که برای نفوذ توسط افراد یا گروه‌ها به منظور دستیابی یا حفاظت از منافع خود به هنگام وجود راه‌های متضاد صورت می‌گیرد (رضائیان، ۱۳۹۰: ۴۷).

رفتار سیاسی در سازمان‌ها

رفتار سیاسی فعالیت‌هایی که برای اهداف ویژه، همچون به دست آوردن توسعه و استفاده از قدرت و سایر منابع که باعث ایجاد برتری شخص می‌شود انجام می‌گیرد. رفتار سیاسی معمولاً به طور وسیعی در سازمان‌های زیادی مشاهده می‌شود. پیش‌زمینه‌های وقوع رفتار سیاسی در سازمان حضور ویژگی‌های شخصی معینی نظیر جنسیت و ماکیاولی‌گری (انجام هر کاری برای موفقیت) ممکن است که توان بالقوه برای درگیری در رفتار سیاسی را افزایش دهد. اما محیطی که در آن افراد تعامل دارند نیز یک عامل اثرگذاری قوی است. برای مثال اگر افراد احساس کنند که قادر خواهند بود تا رهاورد ارزشمندی را از راه درگیری در رفتار سیاسی فراهم کنند، ممکن است که آنها بیشتر تمایل داشته باشند تا از خود رفتار سیاسی بروز دهند. فعالیت سیاسی در سازمان‌هایی که به افرادی که درگیر رفتار سیاسی می‌شوند، پاداش داده می‌شود، بالا خواهد بود. سازمان‌ها می‌توانند رفتار سیاسی در راه‌های مختلف را پاداش دهند. برای مثال زمانی که پاداش‌های فردی تنها نوع پاداش ارائه شده توسط سازمان باشد، رفتارهای فردی نیز افزایش خواهد یافت. بنابراین برای دستیابی به بخشی از این پاداش‌ها، برخی از افراد ممکن است که اقدامات سیاسی را بر گزینند. اگر اقدامات سیاسی افراد پاداش‌های مورد نظر آنها را در پی داشته باشد به احتمال زیاد آنها در آینده به میزان بیشتری از اقدامات سیاسی استفاده خواهند کرد به گونه‌ای که سازمان‌ها می‌توانند محیطی را بنیان نهند که از راه آن، نه تنها فعالیت سیاسی را تقویت می‌کنند بلکه پاداش نیز داده می‌شود. سازمان‌ها از راه ارائه قوانین کم و خط‌مشی‌هایی برای راهنمایی، درگیری در رفتار سیاسی را برای کارکنان ساده‌تر می‌سازند. در نبود قوانین ویژه برای تشریح چگونگی اقدام، فعالیت سیاسی احتمالاً بیشتر رخ خواهد داد (میرمحمدی، ۱۳۹۵).



مفهوم ادراک از فضای سیاسی در سازمان

احتمالاً فعالیت سیاسی از ویژگی‌های سازمان است (و نه متغیرهای متفاوت فردی). چرا؟ 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. اگر چه 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 دقیق تر 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. گذشته از این، فرهنگ‌هایی که از جوه مشخصه آنها نبودن اعتماد، ابهام در نقش نامشخص بودن سیستم ارزیابی عملکردها و تصمیم‌گیری‌های مردمی (دموکراتیک) باشد، فرصت‌هایی را فراهم می‌آورند تا افراد رفتارهای سیاسی بروز دهند. زمانی که سازمانها برای بهبود کارآیی، مقداری از فعالیت‌های خود را کاهش می‌دهند (به اصطلاح خود را جمع و جور می‌کنند) مجبور می‌شوند که منابع خود را نیز کاهش دهند. افراد از ترس از دست دادن منابع، دست به اقدامات سیاسی می‌زنند تا مبادا هر آنچه دارند از دستشان برود. ولی هر نوع تغییری بویژه تغییراتی که مستلزم تخصیص مجدد منابع در درون سازمان است، احیاناً موجب ایجاد و افزایش تعارض و در نتیجه شدت یافتن فعالیت‌های سیاسی می‌گردد (موهد و گریفین، ترجمه فارسی؛ ۱۳۹۵: ۲۱۵).

تأثیر اعتماد بر ادراک از فضای سیاسی

در سازمان هر قدر اعتماد کمتر باشد رفتار سیاسی شدت بیشتری خواهد یافت و افراد بیشتر دست به اقدامات نامشروع خواهند زد. بنابراین وجود اعتماد بسیار زیاد بر رفتار سیاسی برتری می‌جوید و مانع از اقدامات نامشروع می‌گردد. ابهام در نقش بدان مفهوم است که شرح وظایف افراد و نوع رفتار (از پیش تعیین شده) آنها چندان روشن نیست. بنابراین کارمند یا عضو سازمان در اقدامات سیاسی خود دارای محدودیت‌های کمتری خواهد بود. از آنجا که در تعریف فعالیت‌های سیاسی



گفته می‌شود که این اقدامات الزاماً جزئی از نقش رسمی فرد نیستند، بنابراین هر قدر ابهام در نقش بیشتر باشد، فرد می‌تواند بیشتر دست به اقدامات سیاسی بزند و کمتر به چشم می‌آید. موضوع ارزیابی عملکرد چیزی است که با یک روش علمی کامل فاصله بسیار زیادی دارد. هر قدر سازمانها در ارزیابی‌های خود از شاخصها و ملاک‌های ذهنی استفاده کنند (یا روی یک نتیجه یا بازدهی تاکید نمایند یا اینکه فاصله زمانی بین عمل و ارزیابی بیشتر شود) احتمال آن بیشتر است که کارمند یا کارگر دست به اقدامات سیاسی بزند. شاخص یا ملاک ذهنی (برای ارزیابی عملکرد) موجب بروز ابهام خواهد شد (رابینز، ترجمه فارسی؛ ۱۳۹۵: ۶۴۰).

مروری بر پژوهش‌های انجام شده

پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور مرتبط با متغیر مهارت‌های سیاسی

فانی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی اثرات تعدیل‌کننده مهارت سیاسی و اراده سیاسی در ارتباط بین درک سیاست‌های سازمانی و رفتار سیاسی مورد مطالعه: صنعت آب‌ایران پرداختند. نتایج حاصله نشان می‌دهد درک سیاست‌ها منجر به رفتار سیاسی می‌شود و اراده سیاسی ارتباط بین درک سیاست‌ها و رفتار سیاسی را در جهت منفی تعدیل می‌کند. در این تحقیق نقش تعدیل‌کنندگی مهارت سیاسی مورد تأیید قرار نگرفت.

هرندی (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی رابطه بین مهارت‌های سیاسی کارکنان با موفقیت شغلی آنها با توجه به نقش میانجی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان شرکت بیمه ما پرداخته است. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین مهارت‌های سیاسی کارکنان و مولفه‌های آن (هوشیاری اجتماعی، نفوذ بین فردی، شبکه‌سازی و صداقت) با موفقیت شغلی آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و مولفه‌های آن (درونگرایسی و برونگرایسی) در رابطه بین مهارت‌های سیاسی کارکنان و موفقیت شغلی در شرکت بیمه ما استان کرمان نقش میانجی دارند.



پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور مرتبط با متغیر مهارت‌های سیاسی

فریز و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیقی بیان کرده‌اند که مهارت سیاسی باید در فرد احساس اعتماد به نفس و امنیت شخصی ایجاد کند، زیرا افراد احساس کنترل دیگران در کار و راهبردهای مورد نیاز برای بدست آوردن آن چه خودشان می‌خواهند را تجربه خواهند کرد. پرو و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی استدلال کردند که افراد قبل از درگیر شدن در رفتار سیاسی نیاز به اراده سیاسی و مهارت سیاسی دارند. افرادی که مهارت سیاسی زیادی دارند در مورد ارتباطاتی که با دیگران شکل می‌دهند کاملاً حسابگر و زیرک هستند، به دیگران اعتماد و اطمینان را القاء می‌کنند که به آنها اجازه می‌دهد چنین سرمایه اجتماعی را به طور موثر مدیریت کنند.

پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور مرتبط با متغیر رفتار سیاسی

ناظری (۱۳۸۶) در تحقیقی به بررسی رابطه بین ابعاد ساختاری و رفتارهای سیاسی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان پرداخت. نتایج نشان داد که بین این دو متغیر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

رحیم نیا و حسن زاده (۱۳۹۰) در تحقیق به بررسی نقش تعدیل کننده گوی عدالت سازمانی بر ادراک افراد از فضای سیاسی سازمان و ارتباط گریزی افراد پرداختند. نتایج نشان دهنده تاثیر مستقیم ادراک از فضای سیاسی بر میزان ارتباط گریزی است، اما تاثیر غیر مستقیم ادراک پرسنل از فضای سیاسی بر میزان ارتباط گریزی از طریق ادراک عدالت سازمانی به اثبات نرسید.

محمدحسینی (۱۳۹۲) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین ادراک فضای سیاسی سازمان با رضایت شغلی کارکنان معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری پرداخت. نتایج حاکی از ارتباط مثبت و معنادار بین این متغیرها می‌باشد.

انصاری (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی رابطه بین نوع شخصیت با رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش میانجی ادراک از فضای سیاسی سازمان در مجتمع مس سرچشمه می‌باشد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که گشودگی در برابر تجربه، بی‌ثباتی عاطفی بر رفتار شهروندی تاثیر دارند و سازگاری بر رفتار شهروندی تاثیر مستقیم ندارد. سازگاری، گشودگی در برابر تجربه و بی



ثباتی عاطفی نیز از طریق ادراک از فضای سیاسی به صورت غیرمستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر ندارد. همچنین سازگاری، گشودگی در برابر تجربه، بی ثباتی عاطفی و درون گرایی بر ادراک از فضای سیاسی تاثیر دارد. نتایج همچنین نشان داد که سازگاری، گشودگی در برابر تجربه و بی ثباتی عاطفی بر رفتار شهروندی به طور غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی ادراک از فضای سیاسی تاثیر دارند ولی درون گرایی از طریق ادراک از فضای سیاسی به صورت غیرمستقیم بر رفتار شهروندی تاثیر دارد.

زارعی (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی بین تعهد سازمانی و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مسولین در سازمان آموزش و پرورش استان فارس و نواحی چهارگانه شهر شیراز پرداخت. نتایج نشان داد ابعاد تعهد سازمانی با ابعاد رفتار سیاسی موثدا این است که بعد مثبت رفتار سیاسی با تعهد هنجاری رابطه مستقیم، مثبت و معناداری دارد، در حالی که بعد منفی رفتار سیاسی با تعهد عاطفی رابطه معکوس، منفی و معناداری را دارد.

خیام پور (۱۳۹۵) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین رفتارهای سیاسی و انگیزه توفیق طلبی کارکنان ادارات کل استان هرمزگان انجام داده است. نتایج نشان داد که بین جنسیت، بر رفتار سیاسی و توفیق طلبی تاثیر ندارد. ۲-متغیر مارکک تحصیلی بر رفتار سیاسی و توفیق طلبی تاثیر ندارد. ۳- متغیر سابقه خدمت بر رفتار سیاسی و توفیق طلبی تاثیر ندارد. ۴-متغیر سن بر رفتار سیاسی و توفیق طلبی کارکنان تاثیر ندارد. همچنین بین رفتار سیاسی و شیفتگی به کار، مسولیت پذیری، قبول ریسک رابطه وجود دارد.

پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور مرتبط با متغیر رفتار سیاسی

کاونوف^۱ و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیقی به ارائه الگوی امور اخلاقی در رفتار سیاسی پرداختند. نتایج نشان داد که تحت شرایط دوگانه زیر، رفتار سیاسی، اخلاقی و مناسب می‌باشد. ۱- اگر به حقوق همه طرف‌های که سود می‌برند احترام بگذارد. ۲- حرمت قوانین قضایی حفظ شود.

^۱ Kavanof



رایینز^۱ (۲۰۱۳) در تحقیقی دریافته است که سیاست‌شناسی سازمانی آن دسته فعالیت‌هایی است که به عنوان بخشی از نقش رسمی در سازمان ضرورت ندارد ولی در امر توزیع مزایا و کاستی‌های درون سازمانی اعمال نفوذ می‌کنند.

آل^۲ (۲۰۱۴) در تحقیق خود دریافت که: بین ادراک از فضای سیاسی در سازمان و عوامل فرهنگی در سازمان وابستگی وجود دارد.

لوتانز^۳ (۲۰۱۵) در تحقیقی در رابطه بین زمان مصرف شده در شبکه سیاسی و موفقیت در مسیر ترقی نشان داد که ۹۰ درصد از کسانی که در مسیر ترقی، موفقیت کسب کرده بودند، بیشترین وقت خود را صرف فعالیت در شبکه سیاسی کرده بودند.

مورهد و گریفین (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی رابطه بین چگونگی ادراک مدیران از رفتار سیاسی در سازمان‌ها و تصمیمات سازمانی آنها بر حقوق و دستمزد پرداخته است. نتایج نشان داد که یک سوم از مدیران عقیده داشتند که رفتار سیاسی بر تصمیم‌های سازمانی آنها در زمینه حقوق و دستمزد اثر گذاشته است.

پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور مرتبط با متغیر ادراک از فضای سیاسی

هادوی نژاد و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی به سیاست‌پیشگی مدیران، ادراک سیاسی کارکنان و مقاومت در برابر تغییر پرداختند. نتایج نشان داد که بین ادراک سیاست‌سازمانی و مقاومت‌های شناختی و هیجانی کارکنان در برابر تغییر رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ هرچند مقاومت رفتاری، رابطه معناداری را با متغیر پیش بین پژوهش نشان نمی‌دهد. با استفاده از فن رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیل شده، مشخص شد سیاست‌پیشگی مدیران، رابطه ادراک سیاست‌سازمانی و مقاومت‌های شناختی و عاطفی کارکنان را در برابر تغییر تشدید می‌کند.

^۱Rabbins

^۲Ale

^۳Loutans



محمدحسینی (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین ادراک فضای سیاسی سازمان با رضایت شغلی کارکنان معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری پرداخت. نتایج حاکی از ارتباط مثبت و معنادار بین این متغیرها می‌باشد.

رحیم نیا و حسن زاده (۱۳۹۵) در تحقیق به بررسی نقش تعدیل کننده گسی عدالت سازمانی بر ادراک افراد از فضای سیاسی سازمان و ارتباط گریزی افراد پرداختند. نتایج نشان دهنده تاثیر مستقیم ادراک از فضای سیاسی بر میزان ارتباط گریزی است، اما تاثیر غیر مستقیم ادراک پرسنل از فضای سیاسی بر میزان ارتباط گریزی از طریق ادراک عدالت سازمانی به اثبات نرسید.

مهدوی (۱۳۹۷) در تحقیقی به بررسی نقش میانجی رفتار سیاسی در رابطه بین مهارت‌های سیاسی و موفقیت شغلی مجتمع مس سرچشمه پرداخت. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین مهارت سیاسی و موفقیت شغلی با نقش میانجی رفتار سیاسی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بین مهارت سیاسی و موفقیت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بین مهارت سیاسی و رفتار سیاسی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بین رفتار سیاسی و موفقیت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

پژوهش‌های انجام شده در خارج کشور مرتبط با متغیر ادراک از فضای سیاسی

آل^۱ (۲۰۱۲) در تحقیق خود دریافت که: بین ادراک از فضای سیاسی در سازمان و عوامل فرهنگی در سازمان وابستگی وجود دارد.

رابینز^۲ (۲۰۱۵) در تحقیقی دریافته است که سیاست شناسی سازمانی آن دسته فعالیت‌هایی است که به عنوان بخشی از نقش رسمی در سازمان ضرورت ندارد ولی در امر توزیع مزایا و کاستی‌های درون سازمانی اعمال نفوذ می‌کنند.

فریس^۱ و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی دریافته است که ادراک از فضای سیاسی می‌تواند باعث افزایش محدودیت‌های کاری و کاهش رضایت شغلی و رفتار شهروندی کارکنان شود.

^۱ All

^۲ Robbins



فریس و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی دریافته است که ادراک از فضای سیاسی می‌تواند باعث افزایش محدودیت‌های کاری و کاهش رضایت شغلی و رفتار شهروندی کارکنان شود.

چارچوب نظری تحقیق

متغیری است که در این تحقیق مورد توجه قرار گرفته است (متغیر ملاک) متغیری که تلاش می‌شود تغییرات آنها توسط (متغیر پیش‌بین) تشریح، تعبیر و تفسیر شود. در ضمن به عنوان متغیر میانجی در این تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد.

برای سنجش مهارت سیاسی کارکنان از مدل فریز و همکاران (۲۰۱۳) و چهار مولفه‌ی؛ هوشیاری (زیرکی) اجتماعی، مهارت نفوذ بین فردی، مهارت شبکه‌سازی و مهارت صداقت آشکار استفاده می‌شود.

رفتار سیاسی عبارت است از نفوذ ارادی و عمدی بوسیله افراد یا گروهها در موقعیت تضاد برای افزایش یا محافظت از منافع خود (مقیمی، ۱۳۹۰: ۴۱۰). مولفه‌های رفتار سیاسی در این تحقیق شامل؛ ائتلاف، فشار، متوسل شدن به مقامات عالی سازمان، مبادله یا داد و ستد، در حالت خوب روانی قرار دادن، ترغیب منطقی و متوسل شدن به یک تقاضای احساسی می‌باشند (مورهد و گرین، ترجمه فارسی؛ ۱۳۹۰: ۳۲۳).

ادراک از فضای سیاسی نیز با استفاده از پرسشنامه استاندارد که شامل دوازده سوال می‌باشد سنجیده خواهد شد.

فرضیات تحقیق

- ۱-مهارت‌های سیاسی مدیران و رفتار سیاسی آنها در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان رابطه دارند.
- ۲-مهارت‌های سیاسی مدیران و رفتار سیاسی آنها با توجه به نقش میانجی ادراک از فضای سیاسی در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان رابطه دارد.

^۱ Ferris



۱-۲- مهارت‌های سیاسی مدیران و ادراک از فضای سیاسی آنها در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان رابطه دارند.

۲-۲- ادراک از فضای سیاسی مدیران و رفتار سیاسی آنها در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان رابطه دارد.

روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی است که به شیوه تحقیقات میدانی به جمع آوری داده‌ها می‌پردازد و از حیث روش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

جامعه آماری این تحقیق را کلیه مدیران دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان تشکیل می‌دهند. جامعه آماری این تحقیق ۸۶ نفر می‌باشد. به علت محدود بودن جامعه اماری کل افراد جامعه آماری به عنوان نمونه انتخاب خواهند شد.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

در این پژوهش، ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه می‌باشد. پرسشنامه، تکنیک بسیار ساختارمندی برای گردآوری داده‌هاست که در آن، از همه پاسخگویان، مجموعه سؤالات یکسانی پرسیده می‌شود (رواس، ترجمه نائینی، ۱۳۹۰: ۱۵۱). در این پژوهش، به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، از سه پرسشنامه استفاده شده است.

۱- پرسشنامه مهارت‌های سیاسی

این پرسشنامه مربوط به سنجش مهارت‌های سیاسی کارکنان است و شامل مولفه‌های؛ هوشیاری اجتماعی، مهارت نفوذ بین فردی، مهارت شبکه‌سازی و مهارت صداقت آشکار است و این پرسشنامه به صورت پنج گزینه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، نسبتاً موافقم، مخالفم و کاملاً مخالفم)



طراحی شده است. به گزینه کاملاً مخالفم نمره ۱، مخالفم نمره ۲، نسبتاً موافقم نمره ۳، موافقم نمره ۴ و کاملاً موافقم نمره ۵ اختصاص داده شده است.

جدول ۳-۱- شماره سوال‌های متغیر مهارت‌های سیاسی و مولفه‌های آن

مهارت صدافت آشکار	مهارت شبکه سازی	مهارت نفوذ بین فردی	هوشیاری اجتماعی	مولفه ها
۱۶-۱۹	۱۱-۱۵	۶-۱۰	۱-۵	شماره سوال

۲- پرسشنامه رفتار سیاسی

رفتار سیاسی کارکنان در این تحقیق با استفاده از پرسشنامه نظری (۱۳۸۶) با مولفه های؛ ائتلاف، فشار، متوسل شدن به مقامات عالی سازمان، مبادله یا داد و ستد، در حالت خوب روانی قرار دادن، ترغیب منطقی و متوسل شدن به یک تقاضای احساسی سنجیده خواهد شد. نمره ای که آزمودنیها در مقیاس لیکرت به این پرسشنامه می دهند وضعیت رفتار سیاسی کارکنان را مشخص می کند.

جدول ۳-۲- شماره سوال‌های متغیر رفتار سیاسی و مولفه‌های آن

متوسل شدن به یک تقاضای احساسی	ترغیب منطقی	در حالت خوب روانی قرار دادن	مبادله یا داد و ستد	متوسل شدن به مقامات عالی سازمان	فشار	ائتلاف	مولفه ها
۲۸-۳۱	۲۴-۲۷	۲۰-۲۳	۱۵-۱۹	۱۰-۱۴	۶-۹	۱-۵	شماره سوال

۳- پرسشنامه ادراک از فضای سیاسی سازمان



این پرسشنامه شامل ۱۲ می باشد و به صورت پنج گزینه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، نسبتاً موافقم، مخالفم و کاملاً مخالفم) طراحی شده است. به گزینه کاملاً مخالفم نمره ۱، مخالفم نمره ۲، نسبتاً موافقم نمره ۳، موافقم نمره ۴ و کاملاً موافقم نمره ۵ اختصاص داده شده است.

جدول ۳-۳- مقیاس اندازه‌گیری میزان ادراک از فضای سیاسی سازمان

مؤلفه‌ها	ادراک از فضای سیاسی
شماره سوال‌ها	۱-۱۲

روایی^۱ و پایایی^۲ ابزار سنجش

ابزار سنجش باید از روایی و پایایی لازم برخوردار باشد تا محقق بتواند داده‌های متناسب با تحقیق را گردآوری نماید و از طریق این داده‌ها و تجزیه و تحلیل آنها، فرضیه‌های مورد نظر را بیازماید و به سوالات تحقیق پاسخ دهد (حافظ‌نیا، ۱۳۹۱: ۱۸۲).

الف) روایی ابزار سنجش

با توجه به اینکه پرسشنامه‌های استفاده شده در این تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد شده قبلی می باشد و روایی و پایایی آنها با توجه به تحقیق‌های گذشته در حد قابل قبولی بوده است. روایی پرسشنامه مهارت‌های سیاسی توسط مهدوی (۱۳۹۷) با ضریب ۰/۹۴ مورد تایید قرار گرفت. همچنین روایی پرسشنامه رفتار سیاسی نیز توسط ابراهیمی نسب (۱۳۹۳) با ضریب ۰/۹۱ مورد تایید می باشد. پرسشنامه ادراک از فضای سیاسی نیز توسط انصاری (۱۳۹۳) با ضریب ۰/۹۳ مورد تایید قرار گرفته است.

ب) پایایی ابزار سنجش

^۱ Validity

^۲ Reliability



به منظور تعیین پایایی ابزار سنجش، از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. و ضریب پایایی برای پرسشنامه مهارت‌های سیاسی ۰/۷۶ و برای پرسشنامه رفتار سیاسی ۰/۹۶ و برای پرسشنامه ادراک از فضای سیاسی کارکنان ۰/۹۵ بدست آمده است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این تحقیق در قسمت توصیف داده‌ها به توصیف متغیرهای پژوهش توسط توزیع فراوانی و آماره‌های توصیفی پرداخته شد. در قسمت تحلیل داده‌ها به بررسی فرضیه‌ها و سوالات تحقیق از مدل سازی معادلات ساختاری^۱ استفاده شد برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار Amos و SPSS استفاده شد و سطح معنی داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

بررسی فرضیه‌های اصلی

جدول ۴-۱۲. ضرایب مسیر و معنی داری آن‌ها در مدل مسیر اصلی

رابطه مورد بررسی	ضریب مسیر	p-value	وجود تاثیر	نوع تاثیر
مهارت‌های سیاسی ← ادراک از فضای سیاسی	۱/۰۳۴	<۰/۰۰۱*	دارد	مثبت
مهارت‌های سیاسی ← رفتار سیاسی	۰/۳۹۲	۰/۰۰۵*	دارد	مثبت
ادراک از فضای سیاسی ← رفتار سیاسی	۰/۴۳۸	۰/۰۰۱*	دارد	مثبت

*در سطح ۰/۰۵ معنی دار (p<۰/۰۵)

فرضیه اصلی ۱

بین مهارت‌های سیاسی مدیران و رفتار سیاسی آنها در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان رابطه دارند. با توجه به شکل ۴-۵ و جدول ۴-۱۲ اثر مستقیم استاندارد شده مهارت‌های سیاسی مدیران و رفتار

^۱ Structure Equation Modeling



سیاسی ($P < 0/05$) مثبت و معنی دار است؛ نشان دهنده این مطلب است که بین مهارت‌های سیاسی مدیران و رفتار سیاسی رابطه مستقیم وجود دارد و با افزایش در میزان مهارت‌های سیاسی مدیران، رفتار سیاسی آنها افزایش پیدا خواهد کرد.

فرضیه اصلی ۲

بین مهارت‌های سیاسی مدیران و رفتار سیاسی آنها با توجه به نقش میانجی ادراک از فضای سیاسی در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان رابطه دارد.

۱-۲. بین مهارت‌های سیاسی مدیران و ادراک از فضای سیاسی آنها در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان رابطه دارند. با توجه به شکل ۴-۵ و جدول ۴-۱۲ اثر مستقیم استاندارد شده مهارت‌های سیاسی مدیران و ادراک از فضای سیاسی ($P < 0/05$) مثبت و معنی دار است؛ نشان دهنده این مطلب است که بین مهارت‌های سیاسی مدیران و ادراک از فضای سیاسی رابطه مستقیم وجود دارد و با افزایش در میزان مهارت‌های سیاسی مدیران، ادراک از فضای سیاسی آنها افزایش پیدا خواهد کرد.

۲-۲. بین ادراک از فضای سیاسی و رفتار سیاسی مدیران در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان رابطه دارند. با توجه به شکل ۴-۵ و جدول ۴-۱۲ اثر مستقیم استاندارد شده ادراک از فضای سیاسی و رفتار سیاسی ($P < 0/05$) مثبت و معنی دار است؛ نشان دهنده این مطلب است که بین ادراک از فضای سیاسی و رفتار سیاسی رابطه مستقیم وجود دارد و با افزایش در میزان ادراک از فضای سیاسی، رفتار سیاسی آنها افزایش پیدا خواهد کرد. همانطور که در شکل ۴-۵ مشخص است از آنجا که هر دو مسیر مهارت‌های سیاسی-ادراک از فضای سیاسی و ادراک از فضای سیاسی-رفتار سیاسی معنی دار می‌باشند که این مطلب نشان دهنده این است که مهارت‌های سیاسی و رفتار سیاسی به طور غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی ادراک از فضای سیاسی در سطح اطمینان ۰/۹۵ تاثیر دارد.

فرضیه‌های تحقیق



فرضیه اصلی ۱

بین مهارت‌های سیاسی مدیران و رفتار سیاسی آنها در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان رابطه دارند. اثر مستقیم استاندارد شده مهارت‌های سیاسی مدیران و رفتار سیاسی مثبت و معنی دار است؛ نشان دهنده این مطلب است که بین مهارت‌های سیاسی مدیران و رفتار سیاسی رابطه مستقیم وجود دارد و با افزایش در میزان مهارت‌های سیاسی مدیران، رفتار سیاسی آنها افزایش پیدا خواهد کرد.

فرضیه اصلی ۲

بین مهارت‌های سیاسی مدیران و رفتار سیاسی آنها با توجه به نقش میانجی ادراک از فضای سیاسی در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان رابطه دارد.

۱-۲. بین مهارت‌های سیاسی مدیران و ادراک از فضای سیاسی آنها در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان رابطه دارند. اثر مستقیم استاندارد شده مهارت‌های سیاسی مدیران و ادراک از فضای سیاسی مثبت و معنی دار است؛ نشان دهنده این مطلب است که بین مهارت‌های سیاسی مدیران و ادراک از فضای سیاسی رابطه مستقیم وجود دارد و با افزایش در میزان مهارت‌های سیاسی مدیران، ادراک از فضای سیاسی آنها افزایش پیدا خواهد کرد.

۲-۲. بین ادراک از فضای سیاسی و رفتار سیاسی مدیران در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان رابطه دارند. اثر مستقیم استاندارد شده ادراک از فضای سیاسی و رفتار سیاسی مثبت و معنی دار است؛ نشان دهنده این مطلب است که بین ادراک از فضای سیاسی و رفتار سیاسی رابطه مستقیم وجود دارد و با افزایش در میزان ادراک از فضای سیاسی، رفتار سیاسی آنها افزایش پیدا خواهد کرد.

از آنجا که هر دو مسیر مهارت‌های سیاسی-ادراک از فضای سیاسی و ادراک از فضای سیاسی-رفتار سیاسی معنی دار می‌باشند که این مطلب نشان دهنده این است که مهارت‌های سیاسی و رفتار سیاسی به طور غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی ادراک از فضای سیاسی در سطح اطمینان ۰/۹۵ تاثیر دارد.



بحث و بررسی

۱- نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد که بین مهارت‌های سیاسی مدیران و رفتار سیاسی آنها در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارند. نتایج حاصل از تحقیق با نتایج حاصل از تحقیقات فریز و ترودوی (۲۰۱۲) همخوانی دارد. فریز و ترودوی (۲۰۱۲) در تحقیقی دریافته است که بین مهارت سیاسی و رفتار سیاسی رابطه وجود دارد و مهارت سیاسی فرد تعیین‌کننده رفتارهای سیاسی فرد هستند که پیامد این رفتارها می‌تواند به صورت موفقیت شغلی باشد. رفتار سیاسی اغلب به عنوان توانایی برای نفوذ مؤثر بر دیگران تعریف می‌شود. به هر حال مهارت سیاسی در هر سازمانی وجود دارد و افرادی که در به کارگیری این مهارت موفق هستند اغلب بهترین اعتبار (شهرت) را در میان همکارانشان دارند. یک ویژگی مشترک رهبران موفق چیرگی (کاردانی) سیاسی شان است. آنها قادرند تا دیگران را درک کنند و دانشی را به کار گیرند تا در تفکرات و اقدامات دیگران نفوذ کنند. پژوهشها نشان داده است که رهبری که کارگران به او اطمینان داشته، او را دوست دارند، پیروان بیشتری خواهد داشت. رهبران نیاز دارند تا به تیم برای کار در راستای یک هدف مشترک الهام ببخشند. یک رهبر، با مهارت‌های سیاسی بالا می‌تواند کارکنان را برانگیزد تا فراتر از معمول کار کنند، زیرا متقاعد شده‌اند که کار آنها به سازمان کمک خواهد کرد. در واقع مهارت سیاسی برای هر فردی در سازمان مفید است نه فقط برای رهبران. بنابراین داشتن چنین توانایی‌هایی، اغلب یک عنصر کلیدی برای پیشرفت در سازمان محسوب می‌شود. افراد دارای مهارت سیاسی، با مردم خوب هستند و می‌توانند آنها را وادارند تا عقاید و هدف‌شان را بپذیرند. چنین افرادی معمولاً تا پستهای بالای رهبری در سازمان‌ها ارتقاء می‌یابند. آیا هر فردی می‌تواند مهارت‌های سیاسی خود را بهبود بخشد؟ مهارت سیاسی درحقیقت هم ذاتی و هم اکتسابی است. مهارت سیاسی برای افراد با شخصیت‌های برون‌گرا، ساده تر است اما هر شخصی می‌تواند مهارت‌های سیاسی را از راه تجربه‌هایش بیاموزد. همچنین این مهارتها قابل آموختن به افراد می‌باشند. جلسه‌های کارورزی، مربیگری اجرایی و کتابهای رهبری می‌تواند برای افرادی که در صدد کسب مهارت‌های سیاسی هستند، مفید باشد.



۲- نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد که بین مهارت‌های سیاسی مدیران و رفتار سیاسی آنها با توجه به نقش میانجی ادراک از فضای سیاسی در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. در این زمینه تحقیقی که رابطه بین این متغیرها را با ترکیب مورد بررسی قرار داده باشد یافت نگردید اما رابطه دویه‌دوی این متغیرها در ادامه مورد بررسی قرار گرفته است:

۳- نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد که بین مهارت‌های سیاسی مدیران و ادراک از فضای سیاسی آنها در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارند. نتایج حاصل از تحقیق با نتایج حاصل از تحقیقات فریز و همکاران (۲۰۰۷)، لیو و همکاران (۲۰۰۷) و پورتر و همکاران (۲۰۰۳)، بلیکل و همکاران (۲۰۱۰)، ترودوی و همکاران (۲۰۰۷)، چاترچی (۲۰۰۷) و ویچر (۲۰۱۰) همخوانی دارد. فریز و همکاران (۲۰۰۷) معتقدند که انجام فعالیت‌های سیاسی و داشتن مهارت سیاسی موجب می‌گردد تا فرد توانایی لازم برای ادراک موثر از فضای سیاسی و کارراه شغلی و دستیابی به موفقیت شغلی را داشته باشد. لیو و همکاران (۲۰۰۷) و پورتر و همکاران (۲۰۰۳) در تحقیقاتشان رابطه بین میزان استفاده از مهارت‌های سیاسی و درک از فضای سیاسی را معنی‌دار به دست آورده‌اند. بلیکل و همکاران (۲۰۱۰) نیز در تحقیقی رابطه بین مهارت‌های سیاسی و ادراک از فضای سیاسی را مثبت و معنی‌دار بیان کرده‌اند. ترودوی و همکاران (۲۰۰۷) و چاترچی نیز در تحقیقاتشان مهارت سیاسی را از جمله عوامل موثر بر ادراک از فضای سیاسی می‌دانند. ویچر (۲۰۱۰) نیز در تحقیقی بیان کرده است که مهارت‌های سیاسی موجب افزایش ادراک از فضای سیاسی می‌شود. در صورتی که کارکنان از مهارت سیاسی برخوردار باشند و نسبت به موقعیت‌ها و فرصت‌های سیاسی آشنا باشند و در راستای دستیابی به اهداف فردی و سازمانی از مهارت‌ها و دانش سیاسی خود استفاده کنند، درک آنها از فضای سیاسی بیشتر شده و در نتیجه با افزایش مهارت سیاسی افراد، ادراک آنها از فضای سیاسی نیز افزایش خواهد یافت.

۴- نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد که بین ادراک از فضای سیاسی و رفتار سیاسی مدیران در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. نتایج



حاصل از تحقیق با نتایج حاصل از تحقیق ویچر (۲۰۱۰) همخوانی دارد. ویچر (۲۰۱۰) در تحقیقی رابطه بین ادراک از فضای سیاسی و رفتار سیاسی را تایید کرده است. فریز و همکارانش (۲۰۱۲) در تحقیقی دریافتند که ادراک از فضای سیاسی و رفتارهای سیاسی موفق همبستگی مثبت و معنی داری دارند. پرویس^۱ (۲۰۰۴) معتقد است با بررسی رفتارهای مختلف سیاسی که در سازمان بروز می کند می توان به این نتیجه دست یافت که این دیدگاه که «سیاست، بد است» می تواند کنار گذاشته شده و نادیده انگاشته شود؛ زیرا رفتارهای سیاسی، هم نتایج خوب به بار می آورد و هم نتایج بد. یا به عبارتی دیگر، این رفتارها دارای دو چهره زیبا و زشت هستند و این دو چهره برای هر دو طرف مبادله یعنی کسی که رفتار سیاسی از وی بروز می کند و نیز برای پذیرنده آن، در شرایط مختلف، ظاهر خواهد شد. این تناقض باعث به وجود آمدن دو رویکرد درباره سیاست در سازمان شده است. در نخستین رویکرد بر آن سیاستی تأکید می شود که اتخاذ آن باعث می شود منافع شخص تأمین شود و این چیزی نیست که مورد نظر و تأیید سازمان باشد؛ چون وقتی از این دیدگاه به مفهوم سیاست نگاه شود سیاست یعنی فریب و نیرنگ؛ و مقصد یا هدف کسی که چنین رفتاری را در پیش می گیرد تأمین خواسته های شخصی خودش است. دیدگاه دوم این است که سیاست، فرآیندی طبیعی در سازمان است که به وسیله آن، تعارض، تضاد و اختلاف بین گروه های ذی نفوذ در سازمان را حل می کنند. سیاست یعنی گفتگو، مذاکره و چانه زدن که برای تعارض، تضاد و اختلاف افراد و گروه ها استفاده می شود. در نظریه سازمان، به سیاست از دیدگاه دوم توجه می شود، یعنی سیاست، یک فرآیند طبیعی تصمیم گیری است. سیاست، اقدام یا فعالیتی است که بدان وسیله برای حل مسئله، تعارض و پدیده عدم اطمینان، اعمال قدرت می شود. چنانچه مدیران سازمانی توانایی درک دقیق موقعیت های اجتماعی و سیاسی سازمان و محیط کاری را داشته باشند و بتوانند ادراک مناسبی از محیط سیاسی به دست آورند، رفتارهای خود با این ادراک و شناختشان منطبق می کنند و فرصتی برای بروز رفتار سیاسی خود پیدا می کنند و رفتار سیاسی مناسب و پخته تری را از خود بروز خواهند داد.

^۱ Provis



محدودیت‌های تحقیق

- ۱- عدم آشنایی برخی از پاسخ‌گویان با موضوع پژوهش (که این موضوع با ارائه توضیحات لازم رفع گردید).
- ۲- به کارگیری ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌های تحقیق که ممکن است پرسشنامه توانایی لازم برای سنجش متغیرهای تحقیق را نداشته باشد.
- ۳- دخالت مسائل شخصی و تمایل درونی افراد در پاسخ‌دهی به پرسشنامه‌ها
- ۴- عدم وجود حوصله کافی در برخی کارکنان جهت پاسخ‌گویی به سؤال‌های پرسشنامه (به طوری که پرسشنامه‌های مربوطه توسط آنها تکمیل نشد و یا به صورت ناقص تکمیل و برگشت داده شد).

پیشنادهای تحقیق

- ۱- نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد که بین مهارت‌های سیاسی مدیران و رفتار سیاسی آنها در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان رابطه مستقیم وجود دارد. لذا پیشنهاد می‌گردد تا اگر اشتباهی از مدیر در سازمان رخ داد کارکنان آن را به او گوشزد کنند تا رئیس اشتباهات خود را اصلاح کند. کارکنان از اعتبار، صداقت و انسجام در انجام امور برخوردار باشند، برای کاری که کارکنان انجام می‌دهند ارزش و اعتبار قائل شوند، افراد را به گونه‌ای آموزش دهند که توانایی تحقق اهداف مجهز را در سازمان داشته باشند، افراد بدون چشم داشت و توقع جبران به همکاران خود در انجام امور یاری رسانند تا رفتار سیاسی را در سازمان بهبود بخشند.
- ۲- نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد که بین مهارت‌های سیاسی مدیران و ادراک از فضای سیاسی آنها در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان رابطه مستقیم وجود دارد. سازمان با رقیبان خود منصفانه و عادلانه به رقابت پردازد، مدیران اقدام به استخدام افرادی بکنند که دارای تحصیلات بالا بوده و به کار خود مسلط باشند، توانایی ایجاد تغییرات مطلوب در افراد دیگر را در سازمان داشته باشند، اگر فردی در سازمان به اطلاعات موثق و ویژه دسترسی پیدا کرد آنها را محرمانه حفظ کرده و از انتشار آنها خودداری کند، از مهارت‌هایی از قبیل مهارت هوشیاری



اجتماعی و نحوه برقراری ارتباط با دیگران، مهارت نفوذ در دیگران برخوردار باشند تا بدین ترتیب ادراک از فضای سیاسی در افراد افزایش یابد.

۳- نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد که بین ادراک از فضای سیاسی و رفتار سیاسی مدیران در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان رابطه مستقیم وجود دارد. فضای سازمان به گونه‌ای باشد که اعضای سازمان بتوانند حرف خود را حتی اگر انتقاد نسبت به مدیران باشد به زبان بیاورند، بتوانند در مورد مسائل گوناگون به بحث و گفتگو پردازند، پاداش و یا ارتقاء به کارکنان بر حسب توانایی آنها صورت گیرد، افزایش حقوق کارکنان طبق مقررات مصوب و بر حسب شایستگی آنها به آنان پرداخت شود تا بدین ترتیب رفتار سیاسی افراد بهبود یابد.

پیشنهادات به تحقیقات آتی

- ۱- شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر رفتار سیاسی مدیران.
- ۲- بررسی رابطه بین مهارت سیاسی مدیران و مقاومت در برابر تغییر کارکنان با توجه به نقش متغیر میانجی سکوت سازمانی.

فهرست منابع فارسی

- اسدی فرد، ر، ۱۳۹۲، رفتار سیاسی در سازمان، ماهنامه تدبیر، ویستا مرجع مهمترین عناوین خبری پنجشنبه ۲۸ فروردین.
- انصاری، ج، ۱۳۹۳، بررسی رابطه بین نوع شخصیت با رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش میانجی ادراک از فضای سیاسی سازمان در مجتمع مس سرچشمه، پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان.
- پاکدامن، م، ۱۳۹۵، بررسی رابطه بین مهارت‌های سیاسی کارکنان با رفتارهای شهروندی سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌گر اعتماد سازمانی در شعب بانک صادرات شهر رفسنجان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان.



- خیام پور، ک، ۱۳۹۵، بررسی ارتباط بین رفتارهای سیاسی و انگیزه توفیق طلبی کارکنان ادارات کل استان هرمزگان، فصلنامه خانواده پژوهی، سال پنجم، شماره ۱۷، بهار، صص ۴۳-۵۶، ص ۴۴-۴۵.
- رابینز، ا، ۱۳۹۰، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه دکتر علی پاریسیان و سید محمد الوانی، چاپ پنجم، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، تهران.
- رحیم نیا، ف و حسن زاده، ا، ۱۳۹۲، بررسی نقش تعدیل کننده گي عدالت سازمانی بر ادراک افراد از فضای سیاسی سازمان و ارتباط گریزی افراد، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره چهاردهم، زمستان.
- رضائیان، ع، ۱۳۹۰، مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم نظریه‌ها و کاربردها)، چاپ پانزدهم، انتشارات علم و ادب، تهران.
- رواس، د، ۱۳۹۰، پیمایش در تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ نائینی، چاپ اول، نشر نی، تهران.
- زارعی، م، ۱۳۹۴، ارتباط شناسی ارتباطات انسانی (میان فردی، گروهی، جمعی)، انتشارات سروش، تهران.
- کریمی، ی، ۱۳۹۲، نگرش و تغییر نگرش، انتشارات ارسباران، چاپ چهارم، تهران.
- قلی پور، م، ۱۳۹۱، مهارت‌های مدیریتی، چاپ اول، انتشارات بیان هدایت نور، ص ۳۶۷-۳۶۱.
- محمدحسینی، ج، ۱۳۹۳، بررسی ارتباط بین ادراک فضای سیاسی سازمان با رضایت شغلی کارکنان معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فصلنامه مدیریت، سال ۵، شماره ۱۱.
- مشبکی، ا، ۱۳۹۵، مدیریت رفتار سازمانی، چاپ دوم، انتشارات ترمه، تهران.
- مقیمی، م، ۱۳۹۰، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، چاپ چهارم، انتشارات ترمه، تهران.
- منوریان، ع، ۱۳۹۰، مدیریت رفتارهای سیاسی و تعارض‌ها، مجله مدیریت دولتی، شماره ۵۱.
- مورهد، ج و گریفین، ر، ۱۳۹۵، رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، چاپ اول، انتشارات مروارید، تهران.



- میرمحمدی، س، ۱۳۹۵، بررسی رابطه بین مهارت‌های سیاسی با توانایی حل تعارض با توجه به متغیر میانجی هوش هیجانی در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان کرمان، پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان.
- ناظری، م، ۱۳۸۶، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتارهای سیاسی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان.
- هادوی نژاد، محمدرضا، کریمی، اصغر و مجیدی، کریم، ۱۳۹۲، سیاست پیشگی مدیران، ادراک سیاسی کارکنان و مقاومت در برابر تغییر، فصلنامه علمی و پژوهشی اندیشه‌های نوین تربیتی، مقاله ۱، دوره ۸، شماره ۲، تابستان، صفحه ۹۱-۱۱۴.

فهرست منابع لاتین

- Ale, T, ۲۰۱۴, An explanatory study identifying soft skill competencies in entry-level managers, *Tourism Hosp Res*; ۹ (۴): ۳۵۳-۶۱.
- Appelbaum H. Steven , Hughes, Brent, ۲۰۱۲, Ingratiation as a Political Tactic: effects within the organization, *Management Decision* , ۳۶/۲ , ۸۵-۹۵.
- Bing, N, ۲۰۱۱, The perception of Task and Contextual Performance by Political Skill:A Meta-analysis and Moderator Test.*Journal of Vocational Behavior* ۷۹:۵۶۳-۵۷۷
- Blickle,G.,Wendel,S & Ferris,G, ۲۰۱۰, Political skill as moderator of personality-Job Performance relationships in socioanalytic theory: Test of getting ahead motive in automobile sales. *Journal of Vocational Behavior* ,۷۶ (۲۰۱۰):۳۲۶-۳۳۵
- Brouer, R & Ferris, G & Hochwarter, W & Laird, M & Gilmore, D, ۲۰۱۶, The strain-related reactions to perceptions of organizational



politics as a workplace Stressor: Political skill as a neutralizer. Handbook of organizational politics, ۱۸۷, ۲۰۶.

- Coole, D, ۲۰۱۷, Expansion and Validation of the Political Skill Inventory (PSI): An Examination of the Link Between Charisma, Political Skill, and Performance, (PHD Dissertation), University of South Florida
- Dubrin, A, ۲۰۱۳, "The Interactive Effects of Pro-political behavior and politics perception on job satisfaction and affective commitment", Journal of applied social psychology, vol ۳۳, issue ۷
- Ferris, G and Davidson, S and Perrewé, P, ۲۰۱۶, Political Skill at Work
- Ferris, G & Perrewé, P & Daniels, S & Lawong, D & Holmes, J, ۲۰۱۷, Social Influence and Politics in Organizational Research. Journal of Leadership & Organizational Studies, ۲۴ (۱), pp: ۱-۱۶.
- Ferris, G & Treadway, D & Kolodinsky, R & Hochwarter, W & Kacmar, C & Douglas, C & Frink, D, ۲۰۱۷, Development and validation of the political skill inventory. Journal of Management, ۳۱