

# طراحی و تبیین الگوی مدیریت رفتار سیاسی کارکنان دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی

جعفر بیک‌زاد

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، آذربایجان شرقی

یعقوب علوی‌متین

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، آذربایجان شرقی

سیدحامد سیدیان\*

مدرس دانشگاه فنی و حرفه‌ای، آموزشکده فنی سراب، آذربایجان شرقی

تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۳/۱۳ تاریخ پذیرش نهایی: ۹۳/۷/۹

## چکیده

هدف کلی این تحقیق حاضر شناسایی عوامل موثر بر مدیریت رفتار سیاسی کارکنان به‌منظور طراحی و تبیین الگوی مدیریت رفتار سیاسی کارکنان دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی است. برای این منظور رفتار سیاسی براساس نظریه‌ای جی.دوبرین تعریف و عوامل موثر بر مدیریت رفتار سیاسی کارکنان با مطالعه کتاب‌ها، مقالات، تحقیقات پیشین و کسب نظر از کارشناسان امر در ۵۵ عامل به‌صورت اولیه شناسایی شد. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی می‌باشد که تعداد آن‌ها ۱۵۰ نفر است. با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری، از روش سرشماری استفاده گردیده و کل جامعه آماری به تعداد ۱۵۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات دو پرسشنامه، پرسشنامه رفتار سیاسی ای.جی.دوبرین (۱۹۷۸) و پرسشنامه عوامل موثر بر مدیریت رفتار سیاسی کارکنان با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی است که پس از سنجش روایی و پایایی و اطمینان از آن در اختیار نمونه آماری قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. بدین ترتیب که برای طبقه‌بندی، تلخیص و تفسیر داده‌های آماری از روش آمار توصیفی و در سطح استنباطی برای سنجش میزان مدیریت رفتار سیاسی کارکنان از آزمون نسبت و برای پاسخگویی به سوالات مربوط به شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر مدیریت رفتار سیاسی کارکنان از تکنیک تحلیل عاملی با استفاده از نرم‌افزار SPSS13 و برای تایید الگوی پیشنهادی از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL 8.7 استفاده شد. با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی، ۱۷ عامل به‌عنوان عوامل تاثیرگذار بر موضوع مورد مطالعه مشخص و در ۳ گروه تقسیم‌بندی گردید.

## واژه‌های کلیدی

رفتار سیاسی، مدیریت رفتار سیاسی، عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل مدیریتی.

در سازمان‌ها مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی نقش به‌سزایی در عملکرد کارکنان دارد، به‌طوری که نیروی انسانی عامل استراتژیک برای عملکرد سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود و مدیریت بر نیروی انسانی و گروه‌های سازمانی مهم‌ترین عامل موثر بر افزایش بهره‌وری است. تاکنون سازمان‌ها به‌گونه‌های متفاوتی مورد ملاحظه قرار گرفته‌اند که مهم‌ترین آنها دو روش عقلانی و سیاسی می‌باشد. براساس نگرش عقلانی، سازمان برای دستیابی به هدف‌های روشن و مشخص تلاش می‌کند و برای تصمیم‌گیری، راه‌حل‌های گوناگون را شناسایی کرده و بهترین آنها را انتخاب می‌نماید. اما بر مبنای نگرش سیاسی، سازمان از ائتلاف‌هایی به‌وجود آمده است که از نظر هدف‌ها با هم توافق ندارند. در این الگو سازمان عبارت است از گروه‌هایی که دارای منافع، هدف‌ها و ارزش‌های جداگانه و مخصوص به‌خود می‌باشد. الگوی عقلایی بیشتر مناسب سازمان‌هایی است که در محیط باثبات قرار گرفته و اهداف و راه رسیدن به آنها مشخص و روشن می‌باشد و الگوی سیاسی مناسب سازمان‌هایی با شرایط عدم اطمینان، و شرایطی است که افراد در موارد متعدد با هم اختلاف نظر دارند. از آن‌جا که شرایط بسیاری از سازمان‌های امروزی نامطمئن و پیچیده می‌باشد، مناسب است مدیران از الگوی سیاسی بیشتر استفاده کنند. این الگو در سال‌های اخیر اهمیت زیادی پیدا کرده است (دفت، ۱۳۸۳، ۷۹۴). برخی دانشمندان بیان می‌کنند که مدیران موفق باید سیاستمداران خوبی باشند و لازمه پیشرفت آنها داشتن رفتار سیاست‌مدارانه است و رفتار سیاسی را بخشی از زندگی سازمانی می‌پندارند. براساس تحقیقات انجام شده، رفتار سیاسی بر رضایت شغلی، عملکرد سازمان و بهره‌وری تاثیر دارد. به‌رغم اهمیت آن در مدیریت و شیوه اداره سازمان‌ها، بیش‌تر سازمان‌های دولتی و غیردولتی برای مدیریت سازمان خود از شیوه‌های کلاسیک گذشته و بوروکراسی استفاده می‌کنند بهره‌ای کمی از این دیدگاه موثر سازمان می‌برند (زارعی‌متین، ۱۳۸۱، ۲۹). در دنیای امروز نمی‌توان سازمان‌ها را جدای از رفتارهای سیاسی درون آنها مورد مطالعه قرار داد. از آنجا که امکان حذف رفتارهای سیاسی در سازمان وجود ندارد، آگاهی از نحوه بروز آنها می‌تواند مدیران را در کاهش اثرات مخرب آنها یاری دهد. همچنین مطالعه رفتارهای سازمانی بدون در نظر گرفتن محتوای سیاسی آنها، تنها بخشی از حقیقت را بر ما نمایان می‌سازد (سلاجقه، ۱۳۸۹، ۱۰۵).

## ۲. اهداف تحقیق

هدف کلی تحقیق حاضر، طراحی و تبیین الگوی مدیریت رفتار سیاسی کارکنان دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی است. در راستای این هدف، اهداف زیر دنبال می‌شود:

۱. تعیین میزان مدیریت رفتار سیاسی کارکنان دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی؛
۲. تعیین عوامل موثر بر مدیریت رفتار سیاسی کارکنان دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی؛
۳. تعیین الگوی مناسب مدیریت رفتار سیاسی کارکنان دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی.

و هدف کاربردی تحقیق حاضر عبارت است از:

ارایه پیشنهادهایی به‌منظور مدیریت رفتار سیاسی کارکنان دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی با توجه به عوامل مرتبط مورد بررسی با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی.

## ۳. اهمیت و ضرورت تحقیق

با وجود دیدگاه‌ها و ابعاد مختلف در مورد رفتار سیاسی، مطالعات و تحقیقات نشان می‌دهد رفتار سیاسی مطلوب و موثر در سازمان به‌منظور افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و سازمانی ضرورت دارد، به‌طوری 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. از سازمانی به سازمان دیگر تفاوت دارد. رفتار سیاسی به دلایلی که در زیر به مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود در مدیریت مطرح گردیده و اهمیت فزاینده پیدا کرده است: وجود هدف‌های مبهم برای سازمان‌ها، کمبود منابع، افزایش نقش استراتژیک نیروی انسانی در سازمان، اهمیت رضایت شغلی کارکنان، توسعه دانش مدیریت و تاکید بر مشارکت اثربخش نیروی انسانی، تغییرات محیطی و شرایط پرتلاطم، پیچیده‌تر شدن فرایند تصمیم‌گیری و عدم به‌کارگیری شیوه عقلایی برای شرایط پیچیده امروزی، برنامه‌های بهبود و بازسازی سازمان و اهمیت نقش رضایت گروه‌ها و ذی‌نفع‌ها در عملگری و بهره‌وری سازمان. به‌طوری که امروزه بیان می‌شود موفقیت سازمانی در گرو عوامل مهمی مانند شایستگی رقابتی سازمان و هم‌چنین شایستگی مدیران عالی سازمان در به‌کارگیری رفتار سیاسی مطلوب و سازنده است (زارعی‌متین، ۱۳۸۱، ۳۳). در دنیای امروز نمی‌توان سازمان‌ها را جدای از رفتارهای سیاسی درون آنها مورد مطالعه قرار داد و از آنجائی که امکان حذف رفتارهای سیاسی در سازمان وجود ندارد، آگاهی از نحوه بروز آنها می‌تواند مدیران را در کاهش اثرات مخرب آنها یاری دهد. از طرفی چون

اظهارنظر نمایند. سپس نظرات اساتید و صاحبانظران در پرسشنامه لحاظ و تغییرات لازم در سوالات به وجود آمد. برای آزمون پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ<sup>۱</sup> استفاده شده است. براساس این روش با یک مطالعه مقدماتی روی ۳۰ کارمند جامعه مورد بررسی و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS، مقدار آن برای پرسشنامه مدیریت رفتار سیاسی ۰/۸۴۷ و برای پرسشنامه عوامل موثر بر مدیریت رفتار سیاسی ۰/۸۷۸ به دست آمد که خوب می باشد و نشان می دهد سوالات از نظر درونی با آزمون همبستگی معنی داری دارند. پایایی های به دست آمده برای هرمقیاس نشان می دهد آزمون ها از دقت کافی برای اندازه گیری برخوردارند. مقدار این آماره ها نشان می دهد که اولاً سوالات پرسشنامه همبستگی بالایی با یکدیگر دارند و ثانیاً پرسشنامه تحقیق، از پایایی بالایی برخوردار است.

#### ۶. پیشینه تحقیق

تحقیقی با عنوان عقلانیت رویه ای درک شده و رفتارهای سیاسی در فرایند تصمیم گیری استراتژیک و تعهد سازمانی سه بعدی توسط مونور و دیلک در قالب طرح پژوهشی در دانشگاه مارمارا<sup>۲</sup> (استانبول) در سال ۲۰۱۱ انجام شده است. هدف این مطالعه تلاش برای یافتن یک رابطه مابین عقلانیت رویه ای درک شده و رفتارهای سیاسی در فرایند تصمیم گیری استراتژیک و تعهد سازمانی کارکنان در دانشگاهها است. چهارچوب نظری این مطالعه براساس نظریه تعهد سازمانی آلن و میر<sup>۳</sup> (۱۹۹۰) و نظریه مقیاس فرایند تصمیم گیری استراتژیک دین و شرفمن<sup>۴</sup> (۱۹۹۶) جهت استفاده در اندازه گیری عقلانیت رویه ای درک شده و رفتارهای سیاسی در فرایند تصمیم گیری استراتژیک است. تعداد فرضیه های این مطالعه ۸ فرضیه و جامعه آماری آن دانشگاه مارمارا در ترکیه و نمونه آماری آن ۱۵۰ نمونه از اساتید و دانشجویان دانشگاه مورد نظر است که به صورت تصادفی انتخاب شده است. ابزار جمع آوری اطلاعات سوال و جواب و روش تجزیه و تحلیل آماری آن روش رگرسیون است. نتایج حاصل نشان می دهد که فرضیه اول این مطالعه با یافته های حاصل از تحقیق پشتیبانی می شود یعنی عقلانیت رویه ای درک شده به طور مثبت با تعهد عاطفی مرتبط است اما سایر فرضیه ها که پیش بینی می کرد یک رابطه مثبت مابین عقلانیت رویه ای درک شده و تعهد سازمانی هنجاری و مستمر وجود دارد با یافته های حاصل از تحقیق پشتیبانی نشد و رابطه منفی مابین رفتارهای سیاسی درک شده و تعهد سازمانی عاطفی، مستمر و هنجاری توسط یافته های تحقیق پشتیبانی نشد یعنی رابطه معنادار و مثبتی بین رفتارهای سیاسی درک شده و تعهد سازمانی عاطفی، مستمر و هنجاری وجود

رفتار سیاسی در سازمانها و به ویژه در دانشگاهها فراوان وجود دارد به این دلیل موضوع تحقیق مدیریت رفتار سیاسی کارکنان در دانشگاهها دارای ضرورت خاصی است. همچنین چون سازمانها و دانشگاهها به دنبال افزایش بهره وری هستند، از این رو مدیریت رفتار سیاسی منجر به کاهش اثرات مخرب آنها و در نتیجه افزایش بهره وری در سازمان خواهد شد.

#### ۴. روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی و اکتشافی است. منظور از تحقیق کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. در پژوهش حاضر در واقع به دنبال کاربرد علمی دانش مدیریت در زمینه مدیریت رفتار سیاسی در بین کارکنان هستیم؛ بنابراین نتایجی که از پژوهش حاضر به دست می آید در دانشکده های فنی و حرفه ای استان آذربایجان شرقی و در جهت مدیریت رفتار سیاسی در بین کارکنان آن قابل استفاده می باشد.

#### ۵. جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان دانشکده های فنی و حرفه ای استان آذربایجان شرقی می باشد. براساس اطلاعات دریافت شده از دانشکده های فنی و حرفه ای استان آذربایجان شرقی، تعداد آنها در فاصله زمانی انجام تحقیق، ۱۵۰ نفر است. جامعه آماری تحقیق به تفکیک حوزه ها در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. جامعه آماری به تفکیک حوزه های دانشکده های فنی استان

آذربایجان شرقی

| ردیف | نام حوزه            | تعداد کارکنان |
|------|---------------------|---------------|
| ۱    | حوزه ریاست          | ۱۲            |
| ۲    | معاونت مالی و اداری | ۷۶            |
| ۳    | معاونت آموزشی       | ۳۱            |
| ۴    | معاونت دانشجویی     | ۲۲            |
| ۵    | معاونت پژوهشی       | ۹             |
|      | <b>تعداد کل</b>     | <b>۱۵۰</b>    |

با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری از روش سرشماری یا تمام شماری استفاده گردیده است. به عبارتی کل جامعه آماری به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شده است. در این تحقیق برای تعیین روایی ابزار جمع آوری اطلاعات از روایی نمادی یا صوری استفاده گردید. بدین ترتیب که پرسشنامه اولیه تنظیم شده در اختیار اساتید و صاحبانظران قرار گرفت تا در رابطه با اینکه آیا سوالات مطرح شده، آنچه را که مدنظر است، اندازه گیری می کند یا خیر

۱. سازمان ترکیبی از ائتلاف‌هاست که برای دستیابی به منافع، انرژی و نفوذ با یکدیگر در رقابتند؛

۲. ائتلاف‌های گوناگون در جست‌وجوی حفاظت از منافع و موقعیت‌های نفوذ خود از طریق متعادل سازی فشارهای محیطی آثار آنها هستند؛

۳. توزیع نابرابر قدرت خود آثار غیرانسانی به همراه دارد.

اعمال قدرت در سازمان یکی از جنبه‌های قطعی اعمال قدرت و از نمادهای آن در سیستم بزرگتر یعنی اجتماع است (Pfeffer, 1981). رفتار سیاسی و سیاست یعنی کاربرد قدرت به‌منظور اعمال نفوذ بر فرایند تصمیم‌گیری برای رسیدن به نتیجه. اعمال قدرت و نفوذ باعث شده تا از واژه سیاست دو تعریف ارائه شود: ۱. رفتار به نفع خود و ۲. فرایند طبیعی تصمیم‌گیری. در نخستین تعریف بر سیاستی تاکید می‌شود که منافع شخص تامین می‌شود و این چیزی نیست که مورد نظر و تایید سازمان باشد. چون از این دیدگاه سیاست یعنی فریب و نیرنگ و مقصد یا هدف کسی که چنین رفتاری را در پیش می‌گیرد، تامین خواسته‌های شخصی خودش است. عموماً مردم عامی از این دیدگاه به واژه سیاست نگاه می‌کنند. افراد غیرمتخصص و عامی دارای چنین دیدگاهی هستند و شاید به همین علت باشد که مدیران مورد پژوهش رفتار سیاسی را تایید نکردند. اگرچه می‌توان سیاست را به معنی تامین منافع شخصی (از یک دیدگاه منفی) دانست، ولی کاربرد درست یا مناسب واژه این است که آن را به‌عنوان یک رفتار سیاسی در نظر گرفت که بتواند هدف‌های سازمان را تامین کند. دیدگاه دوم این است که سیاست فرایندی طبیعی در سازمان است که به وسیله آن تعارض، تضاد و اختلاف بین گروه‌های ذی‌نفوذ در سازمان را حل می‌کنند. سیاست یعنی گفت‌وگو، مذاکره و چانه‌زنی برای حل مساله تعارض، تضاد و اختلاف بین افراد و گروه‌ها. از این دیدگاه، سیاست بسیار مشابه تشکیل ائتلاف است. در تئوری سازمان، سیاست از دیدگاه دوم مورد توجه قرار می‌گیرد، یعنی فرایند طبیعی تصمیم‌گیری به‌حساب می‌آید. سیاست پدیده‌ای خنثی است و الزاماً برای سازمان زیان‌آور نیست. تعریف رسمی سیاست‌های سازمانی چنین است: سیاست سازمانی شامل فعالیت‌هایی می‌شود که در جهت کسب، تقویت یا به‌کارگیری قدرت یا سایر منابع مورد استفاده قرار می‌گیرد. وقتی سازمان با پدیده عدم اطمینان و اختلاف‌نظر اعضا روبه‌رو شود، می‌تواند به‌وسیله سیاست سازمانی به هدف یا نتیجه مورد نظر برسد (ال‌دفت، ۱۳۸۳، ۷۹۳-۷۹۴). به‌طور کلی رفتارهای سیاسی به دو دسته مشروع و نامشروع تقسیم می‌شوند. رفتارهای سیاسی مشروع یعنی سیاست‌های عادی روزانه که نمونه‌های آن عبارتند از: شکایت کردن به سرپرست یا رییس،

داشت (Cetin & Pekince, 2011, 1154). تحقیقی با عنوان رهیافت راهبردی تاکتیک‌های سیاسی در سازمان توسط هادی‌زاده‌مقدم، رضایی و اکبری در قالب طرح پژوهشی سال ۱۳۸۹ انجام شده است. هدف از آن پژوهش بررسی رابطه میان رفتار سیاسی و نوآوری حرفه‌ای افراد کارکنان دانشگاه شهید بهشتی بود. چهارچوب نظری آن به این صورت بود که رابطه تاکتیک‌های سیاسی در شش مولفه چالپوسی، استفاده سیاسی از اطلاعات، تصویرسازی، ایجاد الزام اخلاقی، معاشرت با افراد ذی‌نفوذ و ایجاد پایگاه حمایتی با نوآوری حرفه‌ای مورد بررسی قرار گرفت. تعداد فرضیه‌های پژوهش حاضر یک فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی بود. جامعه آماری این پژوهش را کارمندان دانشگاه شهید بهشتی تشکیل داد و نمونه آماری آن تعداد ۲۲۰ نفر از کارمندان دانشگاه شهید بهشتی می‌باشد که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در پژوهش حاضر پرسشنامه است. روش تجزیه و تحلیل آماری در پژوهش حاضر به این صورت است که برای آزمون نرمال بودن جامعه از آزمون شاپیرو ویلک<sup>۵</sup> استفاده شده است و از آنجایی که پژوهش حاضر پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است برای تحلیل داده‌های آن از شاخص‌ها و روش‌های آماری شامل فراوانی، میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t استفاده شده است. نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان می‌دهد که رفتارهای سیاسی در سازمان را نمی‌توان از بین برد. مدیری که انتظار داشته باشد کسی دست به اینگونه رفتارها نزند ساده‌انگار است. اما مانورهای سیاسی را می‌توان و باید کنترل نمود تا در محدوده منطقی و سازنده‌ای قرار گیرند. سازمان برای ایجاد نوآوری نیازمند افرادی است که به دور از همه‌مسایل حاشیه‌ای از جمله رفتار سیاسی که تمرکز آنها را به هم می‌زند، به فکر نوآوری باشند (هادیزاده مقدم و همکاران، ۱۳۸۹، ۸۹-۱۰۶).

#### ۷. مفهوم رفتار سیاسی

علم سیاست و رفتار سیاسی، با قدرت ارتباط تنگاتنگی دارند و اساساً رفتار سیاسی برای اثرگذاری بر تصمیم‌گیری در سازمان یا رفتار افراد سازمان با هدف شخصی بر استفاده از قدرت تمرکز دارد. یکی از پژوهشگران کوشیده است با نشان دادن برخی از واقعیت‌های جدی رفتار سیاسی بر پاره‌ای از آرزوهای آدمی از جمله داشتن سازمان‌های ایده‌آل با ساختار منطقی و انسانی خط بطلان بکشد. وی چهار اصل درباره قدرت در سازمان ارائه می‌دهد که به شناخت واقعیت‌های سیاسی در سازمان کمک می‌کند.

## ۹. یافته‌ها

برای توصیف پاسخ‌های نمونه آماری به سوالات، از جدول‌های توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های مربوط به سوالات استفاده شد. و برای نشان دادن داده‌های آماری سوالات عمومی به صورت منسجم، از نمودارهای ستونی استفاده گردیده است. برای سنجش میزان رفتار سیاسی کارکنان از آزمون نسبت و برای شناسایی عوامل موثر بر مدیریت رفتار سیاسی کارکنان از تکنیک تحلیل عاملی و برای اولویت‌بندی این عوامل از آزمون فریدمن<sup>۸</sup> و برای طراحی الگو از نرم‌افزار Lisrel 8.7 استفاده گردیده است. به منظور بررسی میزان مدیریت رفتار سیاسی در کارکنان دانشکده‌های فنی استان آذربایجان شرقی این سوال مطرح شد: میزان رفتار سیاسی در کارکنان دانشکده‌های فنی استان آذربایجان شرقی در چه حدی است؟

برای بررسی این سوال پژوهشی از آزمون دو جمله‌ای (نسبت) بهره گرفته شده است. به این منظور افراد موافق در یک نقطه (گروه ۱) و افراد مخالف در طبقه دیگر (گروه ۲) و نقطه برش برای جداسازی دو گروه نیز عدد ۱/۵ در نظر گرفته شد. که مربوط به گزینه «نظری ندارم» می‌باشد.

این آزمون زمانی به کار می‌رود که بخواهیم نسبت خاصی را در جامعه مورد بررسی قرار دهیم.

جدول ۲. نتایج آزمون نسبت مربوط به مدیریت رفتار سیاسی

| شاخص گروه | فراوانی | نسبت مشاهده شده | آزمون نسبت | سطح معنی داری |
|-----------|---------|-----------------|------------|---------------|
| گروه ۱    | ۵۸      | ۰/۳۹            | ۰/۵        | ۰/۰۰۰         |
| گروه ۲    | ۹۲      | ۰/۶۱            |            |               |

با توجه به نتایج جدول ۲، آزمون نسبت با احتمال ۹۵٪ بین دو گروه جامعه متفاوت است. در نتیجه فرض تساوی به رفتار سیاسی با ۰/۵ درصد رد می‌شود و چون در گروه دوم نسبت توسعه و ترویج بیشتر از گروه اول است. بنابراین رفتار سیاسی در میان کارکنان دانشکده‌های فنی استان آذربایجان شرقی بیشتر اتفاق می‌افتد. از این رو لزوم مدیریت رفتار سیاسی کارکنان دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی وجود دارد. برای برآورد پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده و ضریب آن برای سوالات عدد ۰/۸۴۷ به دست آمده است.

رعایت نکردن سلسله مراتب اختیارات، تشکیل ائتلاف‌ها و سخت‌گیری افراطی در مقررات. رفتارهای سیاسی افراطی یا نامشروع‌انمایی هستند که قوانین و مقررات را نقض می‌کنند و اصطلاحاً اخلاقلگری نامیده می‌شوند، بنابراین اقدامات نامشروع عبارتند از: ایجاد اغتشاش و لابلالی‌گری به هنگام کار. البته بیشتر رفتارهای سیاسی از نوع قانونی و مشروع می‌باشند. دلایل آن هم بسیار روشن است، چرا که اقدامات نامشروع در حد افراط، خطر از دست دادن شغل را در پی دارد یا افراد و گروه‌های افراطی مشمول تحریم‌های شدید می‌شوند (رابینز، ۱۳۸۹، ۳۶۳).

## ۸. مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان

رفتارهای سیاسی در سازمان را نمی‌توان از بین برد. مدیری که انتظار داشته باشد کسی دست به این‌گونه رفتارها نزند، ساده‌لوحی خود را به معرض نمایش گذاشته است؛ ولی مانورهای سیاسی را می‌توان و باید کنترل کرد تا در محدوده منطقی و سازنده‌ای قرار گیرند. آبراهام سالزنیک<sup>۹</sup> استاد دانشگاه هاروارد چنین بیان می‌دارد: انسان‌ها می‌توانند توجه خود را روی تعداد معینی از چیزها متمرکز نمایند بنابراین هرچه بیشتر بر رفتارهای سیاسی متمرکز شوند، انرژی احساسی و فکری کمتری از آنان برای پرداختن به مسایل واقعی کار باقی می‌ماند (شیخ‌زاده، ۱۳۸۵، ۱۱). شاید به همین دلیل بود که در نمونه مورد مطالعه لوتانز<sup>۷</sup> فقط ۱۰ درصد کسانی که توانسته بودند به سرعت ارتقا یابند، کار خوبی هم ارایه می‌دادند. مدیران موفق ولی ناموثر ظاهراً انرژی احساسی و فکری زیادی صرف سیاسی‌کاری می‌کردند. بنابراین پژوهشگران قصد دارند تا حد متوسط رفتار سیاسی مورد نیاز را معین نمایند. گفته می‌شود میزان سیاسی بودن هر فرد به ارزش‌های فردی، روش اخلاقی و خلق و خوی او بستگی دارد. افرادی که شدیداً غیرسیاسی یا بسیار سیاسی‌اند، همگی زیان‌مند خواهند بود. اولی ممکن است به کندی ارتقاء یابد و احساس کند که کنار گذاشته شده است. در حالی که دومی ممکن است به خوش‌خدمتی متهم شود و حیثیت و اعتبار خویش را از دست بدهد. افرادی که در دو نهایت طیف سیاسی قرار می‌گیرند در تلاش گروهی افراد ضعیف به‌شمار می‌آیند. به‌طور معمول میزان متوسطی از رفتارهای سیاسی حساب شده به‌عنوان ابزار ادامه حیات در سازمان‌های پیچیده محسوب می‌شود (رضاییان، ۱۳۹۰، ۸۲).

## جدول ۳. نقش هریک از سوالات مدیریت رفتار سیاسی در پایایی کل مقیاس

| سوالات | ضریب همبستگی<br>دو رشته‌ای نقطه‌ای | ضریب پایایی<br>در صورت حذف سوال | سوالات | ضریب همبستگی<br>دو رشته‌ای نقطه‌ای | ضریب پایایی<br>در صورت حذف سوال |
|--------|------------------------------------|---------------------------------|--------|------------------------------------|---------------------------------|
| ۱      | ۰/۴۶۰                              | ۰/۸۴۱                           | ۲۹     | ۰/۳۴۲                              | ۰/۸۴۳                           |
| ۲      | ۰/۵۰۴                              | ۰/۸۴۰                           | ۳۰     | ۰/۴۴۴                              | ۰/۸۴۱                           |
| ۳      | ۰/۵۵۶                              | ۰/۸۳۹                           | ۳۱     | ۰/۱۷۶                              | ۰/۸۴۶                           |
| ۴      | ۰/۴۰۰                              | ۰/۸۴۲                           | ۳۲     | ۰/۱۳۷                              | ۰/۸۴۷                           |
| ۵      | ۰/۲۴۵                              | ۰/۸۴۵                           | ۳۳     | ۰/۱۶۲                              | ۰/۸۴۷                           |
| ۶      | ۰/۲۵۶                              | ۰/۸۴۵                           | ۳۴     | ۰/۴۴۳                              | ۰/۸۴۱                           |
| ۷      | ۰/۳۶۵                              | ۰/۸۴۳                           | ۳۵     | ۰/۲۵۸                              | ۰/۸۴۵                           |
| ۸      | ۰/۲۵۳                              | ۰/۸۴۵                           | ۳۶     | ۰/۲۱۸                              | ۰/۸۴۶                           |
| ۹      | ۰/۳۲۸                              | ۰/۸۴۳                           | ۳۷     | ۰/۱۹۹                              | ۰/۸۴۶                           |
| ۱۰     | ۰/۰۲۴                              | ۰/۸۵۰                           | ۳۸     | ۰/۰۴۹                              | ۰/۸۴۸                           |
| ۱۱     | ۰/۱۸۸                              | ۰/۸۴۶                           | ۳۹     | --/۱۰۱                             | ۰/۸۵۰                           |
| ۱۲     | ۰/۴۶۳                              | ۰/۸۴۱                           | ۴۰     | ۰/۱۰۸                              | ۰/۸۴۷                           |
| ۱۳     | ۰/۳۴۳                              | ۰/۸۴۳                           | ۴۱     | ۰/۲۷۵                              | ۰/۸۴۵                           |
| ۱۴     | ۰/۴۰۶                              | ۰/۸۴۲                           | ۴۲     | ۰/۴۹۲                              | ۰/۸۴۰                           |
| ۱۵     | ۰/۴۸۵                              | ۰/۸۴۱                           | ۴۳     | ۰/۴۰۱                              | ۰/۸۴۲                           |
| ۱۶     | ۰/۰۷۰                              | ۰/۸۴۸                           | ۴۴     | --/۰۱۶                             | ۰/۸۴۲                           |
| ۱۷     | ۰/۳۷۲                              | ۰/۸۴۳                           | ۴۵     | ۰/۴۳۱                              | ۰/۸۴۱                           |
| ۱۸     | ۰/۱۴۸                              | ۰/۸۴۸                           | ۴۶     | ۰/۳۹۷                              | ۰/۸۴۲                           |
| ۱۹     | --/۰۱۷                             | ۰/۸۵۰                           | ۴۷     | --/۰۹۳                             | ۰/۸۴۹                           |
| ۲۰     | ۰/۰۴۶                              | ۰/۸۴۷                           | ۴۸     | --/۰۰۳                             | ۰/۸۵۰                           |
| ۲۱     | ۰/۴۳۸                              | ۰/۸۴۱                           | ۴۹     | ۰/۴۳۰                              | ۰/۸۴۲                           |
| ۲۲     | ۰/۴۶۶                              | ۰/۸۴۱                           | ۵۰     | ۰/۳۷۰                              | ۰/۸۴۳                           |
| ۲۳     | ۰/۵۵۱                              | ۰/۸۳۹                           | ۵۱     | ۰/۴۰۰                              | ۰/۸۴۲                           |
| ۲۴     | ۰/۳۴۵                              | ۰/۸۴۳                           | ۵۲     | ۰/۳۷۴                              | ۰/۸۴۳                           |
| ۲۵     | ۰/۳۸۹                              | ۰/۸۴۲                           | ۵۳     | ۰/۱۲۷                              | ۰/۸۴۸                           |
| ۲۶     | ۰/۰۷۸                              | ۰/۸۴۹                           | ۵۴     | ۰/۰۹۸                              | ۰/۸۴۸                           |
| ۲۷     | ۰/۴۳۳                              | ۰/۸۴۲                           | ۵۵     | --/۰۳۶                             | ۰/۸۵۱                           |
| ۲۸     | ۰/۱۱۱                              | ۰/۸۴۷                           | -      | -                                  | -                               |

پیش‌فرض اولیه محقق آن است که هر متغیری ممکن است با هر

عاملی ارتباط داشته باشد. تحلیل عاملی دارای چهار مرحله است:

- آزمون کفایت نمونه‌گیری؛
- تشکیل ماتریسی از ضرایب همبستگی؛
- استخراج عامل‌ها از ماتریس همبستگی؛
- چرخش عامل‌ها به منظور به حداکثر رساندن رابطه متغیرها و عامل‌ها که مقدار آن باید بیش از ۰/۵ باشد.

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، ضریب تعیین سوالات ۱۹، ۳۹، ۴۴، ۴۷، ۴۸، ۵۵ منفی بوده و در این مرحله حذف می‌شوند. پس از آزمون پایایی پرسشنامه، ساختار عاملی این مقیاس طی دو مرحله و با دو روش تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی قرار گرفت. در تحلیل عاملی محقق درصدد کشف ساختار زیربنایی مجموعه نسبتاً بزرگی از متغیرها است و

۹-۱. آزمون کفایت نمونه‌گیری

در تحلیل عاملی ابتدا باید اطمینان حاصل شود که آیا می‌توان از داده‌های موجود برای تحلیل استفاده کرد. به این منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده شده است.

جدول ۴. آزمون کفایت نمونه‌گیری

|               |          |
|---------------|----------|
| شاخص KMO      | ۰/۸۵۰    |
| آزمون بارتلت  | ۴۱۴۸/۲۷۲ |
| درجه آزادی    | ۱۱۷۶     |
| سطح معنی‌داری | ۰/۰۰۰    |

از آنجا که مقدار شاخص kmo ۰/۸۵۰ است (شاخص مناسب بیشتر از ۰/۶ می‌باشد) تعداد نمونه برای تحلیل عاملی کافی است. همچنین

جدول ۵. نتایج اشتراک اولیه و اشتراک استخراجی

| اشتراک استخراجی | گویه‌ها | اشتراک استخراجی | گویه‌ها | اشتراک استخراجی | گویه‌ها |
|-----------------|---------|-----------------|---------|-----------------|---------|
| ۰/۷۵۲           | ۳۶      | ۰/۸۲۷           | ۱۸      | ۰/۸۲۳           | ۱       |
| ۰/۸۹۶           | ۳۷      | ۰/۸۰۹           | ۲۰      | ۰/۸۵۷           | ۲       |
| ۰/۸۰۶           | ۳۸      | ۰/۷۴۱           | ۲۱      | ۰/۸۱۵           | ۳       |
| ۰/۸۴۴           | ۴۰      | ۰/۸۳۱           | ۲۲      | ۰/۷۶۳           | ۴       |
| ۰/۸۶۵           | ۴۱      | ۰/۸۰۱           | ۲۳      | ۰/۸۶۳           | ۵       |
| ۰/۶۶۳           | ۴۲      | ۰/۷۸۸           | ۲۴      | ۰/۸۲۶           | ۶       |
| ۰/۶۷۳           | ۴۳      | ۰/۸۷۶           | ۲۵      | ۰/۷۴۶           | ۷       |
| ۰/۸۱۲           | ۴۵      | ۰/۸۲۰           | ۲۶      | ۰/۷۸۹           | ۸       |
| ۰/۸۰۳           | ۴۶      | ۰/۷۵۲           | ۲۷      | ۰/۷۱۹           | ۹       |
| ۰/۷۲۲           | ۴۹      | ۰/۶۶۸           | ۲۸      | ۰/۸۴۸           | ۱۰      |
| ۰/۸۰۲           | ۵۰      | ۰/۶۹۰           | ۲۹      | ۰/۸۰۱           | ۱۱      |
| ۰/۷۶۹           | ۵۱      | ۰/۸۳۲           | ۳۰      | ۰/۷۲۲           | ۱۲      |
| ۰/۸۱۰           | ۵۲      | ۰/۸۰۹           | ۳۱      | ۰/۶۷۹           | ۱۳      |
| ۰/۸۲۰           | ۵۳      | ۰/۸۲۸           | ۳۲      | ۰/۷۶۴           | ۱۴      |
| ۰/۸۴۹           | ۵۴      | ۰/۸۲۳           | ۳۳      | ۰/۷۳۶           | ۱۵      |
| -               | -       | ۰/۸۱۷           | ۳۴      | ۰/۷۲۱           | ۱۶      |
| -               | -       | ۰/۷۳۵           | ۳۵      | ۰/۸۰۳           | ۱۷      |

با توجه به نتایج به‌دست آمده، اشتراک متغیرها بیشتر از ۰/۵ است

بزرگتر از یک در تحلیل باقی می‌ماند این ۱۸ عامل می‌تواند تقریباً ۷۸/۸ درصد از تغییرپذیری (واریانس) متغیرها را توضیح دهد.

مرحله سوم از تحلیل عاملی اکتشافی تعیین‌کننده عامل‌هایی هستند که در تحلیل باقی می‌مانند. با توجه به نتایج خروجی برآمده از تحلیل SPSS می‌توان بیان کرد عامل‌های ۱ تا ۱۸ دارای مقادیر ویژه

جدول ۶. نتایج حاصل ماتریس کل چرخش یافته بار عاملی

| گویه | مقادیر ویژه |              |            | مقادیر ویژه عامل‌های استخراجی |              |            |
|------|-------------|--------------|------------|-------------------------------|--------------|------------|
|      | مجموع       | درصد واریانس | درصد تجمعی | مجموع                         | درصد واریانس | درصد تجمعی |
| ۱    | ۷/۶۱۸       | ۱۵/۵۴۷       | ۱۵/۵۴۷     | ۷/۶۱۸                         | ۱۵/۵۴۷       | ۱۵/۵۴۷     |
| ۲    | ۳/۵۵۸       | ۷/۲۶۱        | ۲۲/۸۰۸     | ۳/۵۵۸                         | ۷/۲۶۱        | ۲۲/۸۰۸     |
| ۳    | ۲/۸۸۷       | ۵/۸۹۳        | ۲۸/۷۰۰     | ۲/۸۸۷                         | ۵/۸۹۳        | ۲۸/۷۰۰     |
| ۴    | ۲/۴۷۷       | ۵/۰۵۵        | ۳۳/۷۵۵     | ۲/۴۷۷                         | ۵/۰۵۵        | ۳۳/۷۵۵     |
| ۵    | ۲/۴۰۳       | ۴/۹۰۴        | ۳۸/۶۶۰     | ۲/۴۰۳                         | ۴/۹۰۴        | ۳۶/۶۶۰     |
| ۶    | ۲/۱۶۸       | ۲/۴۲۴        | ۴۳/۰۸۴     | ۲/۱۶۸                         | ۴/۴۲۴        | ۴۳/۰۸۴     |
| ۷    | ۱/۹۹۶       | ۴/۰۷۲        | ۴۷/۱۵۶     | ۱/۹۹۶                         | ۴/۰۷۲        | ۴۷/۱۵۶     |
| ۸    | ۱/۸۶۲       | ۳/۸۰۱        | ۵۰/۹۵۷     | ۱/۸۶۲                         | ۳/۸۰۱        | ۵۰/۹۵۷     |
| ۹    | ۱/۶۶۶       | ۳/۴۰۱        | ۵۴/۳۵۸     | ۱/۶۶۶                         | ۳/۴۰۱        | ۵۴/۳۵۸     |
| ۱۰   | ۱/۶۱۰       | ۳/۲۸۵        | ۵۷/۶۴۳     | ۱/۶۱۰                         | ۳/۲۸۵        | ۵۷/۶۴۳     |
| ۱۱   | ۱/۵۵۹       | ۳/۱۸۱        | ۶۰/۸۲۵     | ۱/۵۵۹                         | ۳/۱۸۱        | ۶۰/۸۲۵     |
| ۱۲   | ۱/۴۴۵       | ۲/۹۴۸        | ۶۳/۷۷۳     | ۱/۴۴۵                         | ۲/۹۴۸        | ۶۳/۷۷۳     |
| ۱۳   | ۱/۴۲۷       | ۲/۹۱۳        | ۶۶/۶۸۶     | ۱/۴۲۷                         | ۲/۹۱۳        | ۶۶/۶۸۶     |
| ۱۴   | ۱/۳۵۲       | ۲/۷۵۸        | ۶۹/۴۴۴     | ۱/۳۵۲                         | ۲/۷۵۸        | ۶۹/۴۴۴     |
| ۱۵   | ۱/۲۵۰       | ۲/۵۵۰        | ۷۱/۹۹۴     | ۱/۲۵۰                         | ۲/۵۵۰        | ۷۱/۹۹۴     |
| ۱۶   | ۱/۱۸۷       | ۲/۴۲۳        | ۷۴/۴۱۸     | ۱/۱۸۷                         | ۲/۴۲۳        | ۷۴/۴۱۸     |
| ۱۷   | ۱/۱۳۴       | ۲/۳۱۵        | ۷۶/۷۳۲     | ۱/۱۳۴                         | ۲/۳۱۵        | ۷۶/۷۳۲     |
| ۱۸   | ۱/۰۰۸       | ۲/۰۵۷        | ۷۸/۷۹۰     | ۱/۰۰۸                         | ۲/۰۵۷        | ۷۸/۷۹۰     |

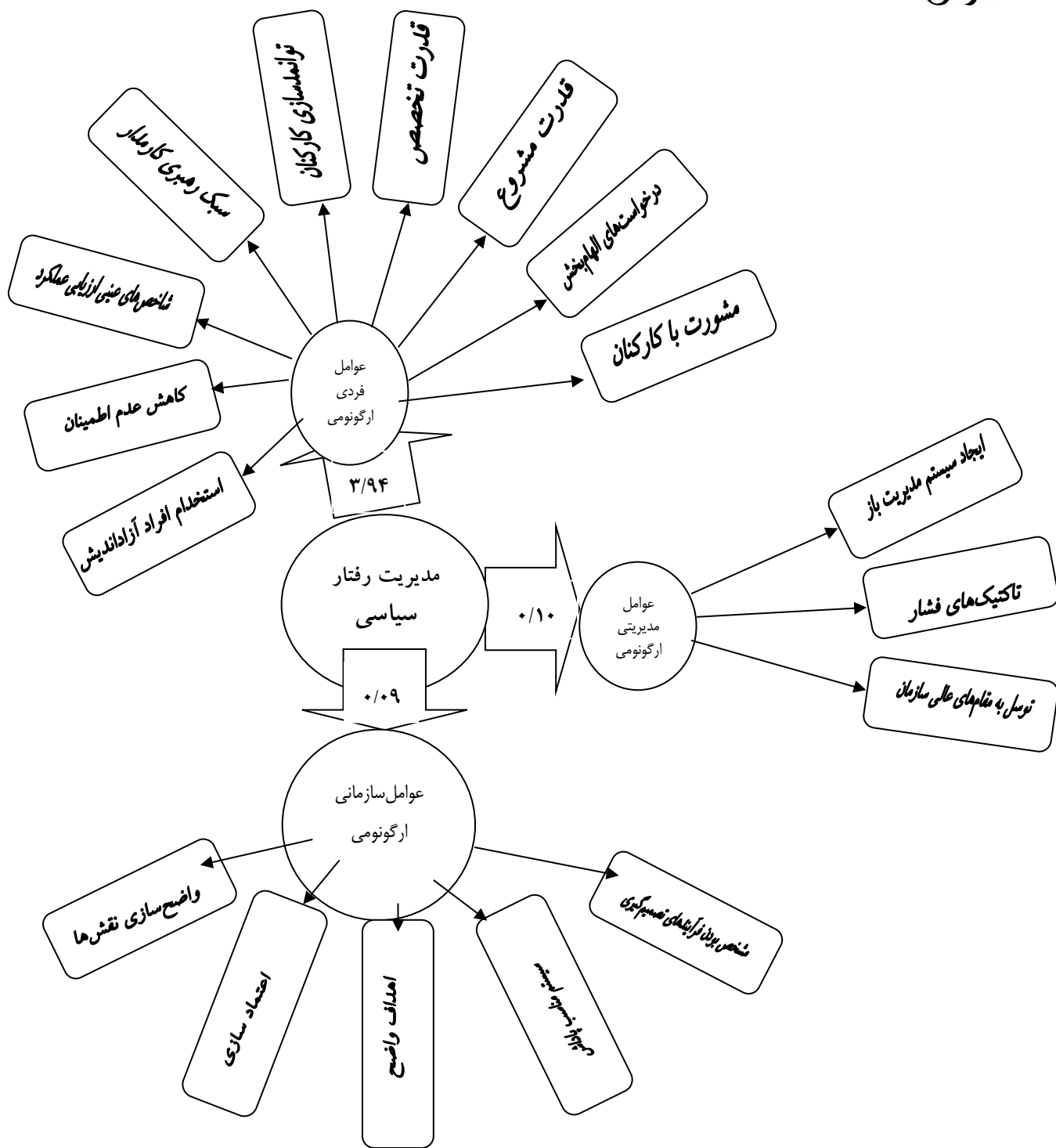
برای تایید این فرضیه از آزمون تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد که دربرگیرنده نتایج زیر است. به‌منظور تایید ساختار عاملی به‌دست آمده و آزمون قدرت و معناداری سهم هر یک از متغیرها در مدیریت رفتار سیاسی، تحلیل عاملی تاییدی انجام گرفت که در نمودار ۱ ارایه شده است.

جدول ۶ نشان می‌دهد که می‌توان با ۷۸/۸ درصد واریانس را با ۱۸ عامل تبیین کرد.

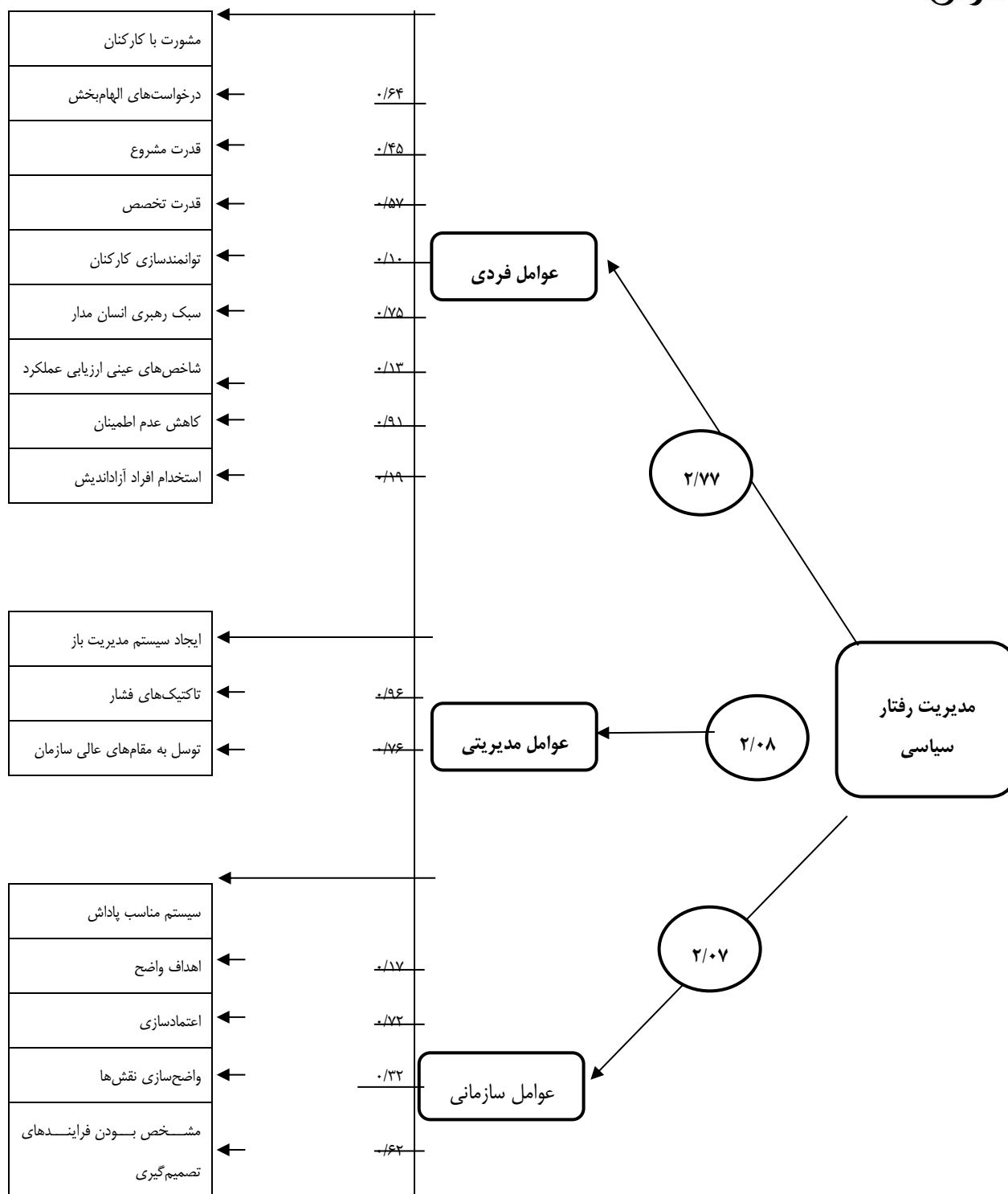
#### ۲-۹. بررسی فرضیه سوم

شکل مطلوب الگوی عوامل موثر بر مدیریت رفتار سیاسی چگونه است؟





نمودار ۱. تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم متغیر مدیریت رفتار سیاسی براساس بار عاملی



نمودار ۲. تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم متغیر مدیریت رفتار سیاسی براساس T-VALUE

### ۱۰. نتیجه‌گیری

براساس اطلاعات به‌دست آمده ملاحظه می‌شود که ۷۸ درصد نمونه آماری را مرد و ۲۲ درصد آن را زن تشکیل داده است. همچنین ۱۳/۴ درصد نمونه آماری را افراد کمتر از ۳۰ سال، ۱۷/۳ درصد را ۳۱-۳۵ سال، ۲۹/۳ درصد را ۳۶-۴۰ سال و ۲۱/۷ درصد آن را ۴۱-

نمودار تحلیل عاملی بالا نشان‌دهنده معناداری مسیرها با احتمال ۹۵ درصد است که به‌جز مسیرهای گویه ده، بیست، بیست و شش، بیست و هشت بقیه مسیرها معنادار می‌باشد.

درواقع نمی‌توان سازمان‌ها را جدای از رفتارهای سیاسی درون آنها مورد مطالعه قرار داد. مدیریت رفتار سیاسی کارکنان یکی از اساسی‌ترین عوامل افزایش کارایی و اثربخشی و نیل به سوی اهداف تحول می‌باشد.

### ۱۱. پیشنهادات

در راستای پیاده‌سازی مدیریت رفتار سیاسی کارکنان، به دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- پیشنهاد می‌شود مدیران با شناسایی علت‌ها و فنون رفتار سیاسی از بروز رفتارهای سیاسی منفی جلوگیری به عمل آورند.
- پیشنهاد می‌شود با بالا بردن پیوستگی عاطفی در کارکنان و درگیر کردن بیشتر آنها با اهداف سازمان از بروز رفتارهای سیاسی منفی جلوگیری به عمل آید.
- پیشنهاد می‌شود افراد بیش از حد سیاسی هنگام استخدام غربال گردیده و استخدام نشوند.
- پیشنهاد می‌شود اهداف و رسالت‌های سازمانی به صورت دقیق و واضح تشریح گردند.
- پیشنهاد می‌شود با حذف تبعیض‌ها و ناعدالتی‌ها در محیط کار از رفتارهای سیاسی کارکنان کاسته شود.
- پیشنهاد می‌شود کارکنان شایسته شناسایی و مورد تقدیر قرار گیرند و اهتمام به شایسته‌سالاری در سازمان مدنظر قرار گیرد.

### ۱۱-۱. پیشنهادهایی برای محققان آتی

۱. با توجه به اینکه در تحقیق حاضر، از تکنیک عاملی استفاده شده است به محققان دیگر پیشنهاد می‌شود از تکنیک‌های دیگر از جمله AHP استفاده نمایند.
۲. با توجه به اینکه در تحقیق حاضر متغیر مدیریت رفتار سیاسی براساس نظریه ای.جی. دوبرین تعریف عملیاتی شده است، از این‌رو به محققان آتی پیشنهاد می‌شود این متغیرها را براساس نظریات دیگر از جمله آلن، فارل و... مورد بررسی قرار دهند.
۳. با توجه به اینکه در تحقیق حاضر، کارکنان دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است بنابراین به محققان آتی پیشنهاد می‌شود این تحقیق را در رابطه با سایر عوامل و دست‌اندرکاران دانشکده از جمله مدیران و اساتید مورد بررسی قرار دهند.

۴۵ سال و ۱۸/۳ درصد آن را بالاتر از ۴۵ سال تشکیل داده است. از طرفی ۸/۷ درصد را دیپلم، ۱۰ درصد را فوق‌دیپلم، ۵۸ درصد را لیسانس، ۳۱ درصد را فوق‌لیسانس و ۴ درصد آن را دکترا تشکیل داده است. همچنین ۷/۶ درصد نمونه آماری را کمتر از ۵ سال سابقه کار، ۳/۹ درصد را ۵-۱۰ سال، ۲۳/۳ درصد را ۱۱-۱۵ سال، ۲۵/۳ درصد را ۱۶-۲۰ سال، ۱۸/۷ درصد را ۲۱-۲۵ سال و ۱۶/۷ درصد آن را بیش از ۲۵ سال سابقه کار تشکیل داده است.

به‌منظور بررسی سوالات تحقیق ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، عوامل موثر بر مدیریت رفتار سیاسی به سه قسمت عوامل فردی، مدیریتی و سازمانی تقسیم‌بندی گردید پس از تجزیه و تحلیل‌های انجام شده ۹ عامل فردی، ۳ عامل مدیریتی و ۵ عامل سازمانی به عنوان عوامل نهایی احصا گردید. نتایج حاصل از بررسی سوالات تحقیق حاضر نشان می‌دهد:

سوال ۱. میزان رفتار سیاسی کارکنان دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی به‌وسیله ۱۹ سوال در قالب پرسشنامه استاندارد رفتار سیاسی ای.جی.دوبرین<sup>۹</sup> اندازه‌گیری شده است. با توجه به نتیجه آزمون نسبت، میزان رفتار سیاسی کارکنان دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی کمی بالاتر از حد میانگین به‌دست آمد. از این رولزوم مدیریت رفتار سیاسی کارکنان دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی وجود دارد.

سوال ۲. عوامل موثر بر مدیریت رفتار سیاسی با مطالعه کتاب‌ها، مقالات متعدد، تحقیقات پیشین و کسب نظر از کارشناسان امر به صورت اولیه شناسایی و با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی اکتشافی در سه قسمت عوامل فردی، مدیریتی و سازمانی تقسیم‌بندی گردید. سوال ۳. با توجه به نتایج به‌دست آمده، عوامل فردی با درصد واریانس ۱۵/۵۴۷ در الویت قرار گرفت، عوامل مدیریتی با درصد واریانس ۷/۲۶۱ در رتبه دوم و عامل سازمانی با درصد واریانس ۵/۸۹۳ در رتبه سوم قرار گرفت.

سوال ۴. درنهایت الگوی مدیریت رفتار سیاسی کارکنان با ۱۷ عامل در ۳ گروه طراحی گردید. ادبیات تحقیق نیز بیانگر تاثیرگذاری عوامل فردی، مدیریتی و سازمانی بر مدیریت رفتار سیاسی کارکنان است. موضوع مدیریت رفتار سیاسی کارکنان سازمان از جمله موضوعاتی است که دغدغه خاطر مدیران سازمان‌ها بوده است.

۱۹. قلی‌پور سلیمانی، علی (۱۳۸۱)، «رفتارهای سیاسی در سازمان»، مجله تدبیر، ش ۱۲۴، صص ۴۷-۵۰.
۲۰. مشبکی، اصغر و روحانی، محمدحسین (۱۳۸۹)، «مدیریت رفتار سازمانی»، انتشارات اقبال، چاپ دوم، تهران.
۲۱. مقبل باعرض، عباس و هادی‌نژاد، مصطفی (۱۳۹۰)، «رابطه ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران با تبیین نقش تعدیلگر مصونیت سازمانی»، پژوهش‌های مدیریت در ایران، ش ۲، تابستان، ۱۸۱.
۲۲. منوریان، عباس و علیخانی، فرشاد، (۱۳۸۰)، «مدیریت رفتارهای سیاسی و تعارض‌ها»، مدیریت دولتی، ش ۵۱، زمستان، ۸۲.
۲۳. مورهدوگریفین (۱۳۹۰)، «رفتار سازمانی»، سیدمهدی، الوانی و غلامرضا، معمارزاده، انتشارات مروارید، چاپ هفدهم، تهران.
۲۴. مهرانی، بهزاد (۱۳۸۵)، «مقاله حقوق بشر و فردگرایی (فلسفه و سیاست با تاکید بر منشور جهانی حقوق بشر)»، نشانی اینترنتی در دسترس [www.behzad\\_mehrani.blogfa.com](http://www.behzad_mehrani.blogfa.com)
25. Robert, W.A. et al. (1979), "Organizational politics: tactics and characteristics of its actors", California management review, 36, pp.75-93.
26. Aryee, S.; Chen, Z.X. & Budhwar, P.S. (2004), "Exchange fairness and employee performance: An examination of the relationship between organizational politics and procedural justice," Organizational behavior and human decision processes, 94 (1), pp. 1-14.
27. Biberman, G. (1985), "Personality and characteristics work attitudes of persons with high moderate and low political tendencies," Psychological reports.
28. Blickle, G.; Oerder, K. & Summers, K.J. (2010), "The impact of political skill on career success of employees' representatives," Journal of vocational behavior, 77, pp. 383-390.
29. Cetin, M. & Pekince, D. (2011), "Perceived procedural rationality and political behaviours in strategic decision making process and organizational commitment triangle," Procedia social and behavioral sciences, Vol. 24, pp. 1154-1163.
30. Coffey, R.E & Curtis, W.C. (1994), "Management and organizational behavior," Boston, Massachusetts, Irwin.
31. Guth, W.D. & MacMillan, I.C. (1988), "Strategy implementation versus middle management self-interest," Strategic management journal, pp. 313-327.
32. Greenberg, J. & Baron, R. (2000), "Behavior in organizations," New Delhi, Prentice Hall of India private limited, Fifth edition.
33. Coffey, R.E. & Curtis, W.C. (1994), "Management and organizational Behavior," Boston, Massachusetts, Irwin.
34. Luthans, F. (2011), "Organizational behavior," New York, McGraw Hill companies, Ninth edition.

1. Kronbakh Alpha.
2. University of Marmara
3. Allen & Meyer
4. Dean & Sharfman
5. Shappiro Vilek
6. Abraham Salznik
7. Lotanze
8. Friedman
9. A.J.Dubrin

## منابع

۱. احمدی، علی (۱۳۷۶)، «رفتار سیاسی در سازمان»، مجله تدبیر، ش ۷۵، زمستان، ص ۲۴.
۲. ال دفت، ریچارد (۱۳۸۳)، «تئوری و طراحی سازمان (جلد دوم)»، علی، پاریسان و سیدمحمد، اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ چهارم، تهران.
۳. ترنس، آرمیچل (۱۳۷۳)، «مردم در سازمان‌ها، زمینه رفتار سازمانی»، حسین، شکرکن، انتشارات رشد، چاپ اول، تهران.
۴. شفریتز، جی.ام و استیون اوت، جی. (۱۳۷۹)، «تئوری سازمان: اسطوره‌ها»، علی، پاریسان، انتشارات کتاب فرزانه، چاپ دوم، تهران.
۵. حقیقی، محمدعلی؛ رحیمی نیک، اعظم و برهانی، بهاء‌الدین (۱۳۸۴)، «رفتار سازمانی»، انتشارات ترمه، چاپ چهارم، تهران.
۶. رایبیز، استیفن پی (۱۳۸۹)، «مبانی رفتار سازمانی»، علی، پاریسان و سیدمحمد، اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ بیست و هفتم، تهران.
۷. رحیم‌نیا، فریبرز و فرزانه حسن‌زاده، ژاله (۱۳۸۸)، «بررسی نقش تعدیل‌کنندگی عدالت سازمانی بر روابط بین ادراک از فضای سیاسی سازمان و ارتباط‌گرایی افراد»، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ش ۲، نیمه دوم ۱۳۸۸، صص ۲۱-۴۶.
۸. رضاییان، علی، (۱۳۹۰)، «مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)»، انتشارات سمت، تهران، چاپ پنجم.
۹. رضاییان، علی؛ رضایی، عابد و اکبری، خدیجه (۱۳۹۰)، «به‌کارگیری تدابیر سیاسی بر مبنای سبک‌های حل مساله (مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه شهید بهشتی)»، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ش ۵، صص ۱-۲۳.
۱۰. زارعی‌متین، حسن (۱۳۸۱)، «رفتار سیاسی و نقش آن در سازمان و مدیریت»، مجله مجتمع آموزش عالی قم، ش ۱۵، زمستان، صص ۲۷-۵۸.
۱۱. زارعی‌متین، حسن (۱۳۸۰)، «مبانی سازمان مدیریت»، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ دوم، تهران.
۱۲. زارعی‌متین؛ حسن (۱۳۷۹)، «مدیریت منابع انسانی»، انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی، چاپ دوم، قم.
۱۳. سلاجقه، سنجر و ناظری، مژگان (۱۳۸۹) «پژوهش تحلیلی در زمینه مدیریت رفتار سیاسی در سازمان‌ها»، مجله عصر مدیریت، ش ۱۴، خرداد، صص ۱۰۲-۱۰۵.
۱۴. شیخ‌زاده، محمد (۱۳۸۵)، «تاکتیک‌های سیاسی در سازمان»، ماهنامه مدیریت دانش سازمانی، ش ۱۹، بهار، ص ۱۱.
۱۵. فریدونی، فریدون (۱۳۸۳)، «مدیریت رفتار سیاسی در سازمان‌ها»، توسعه مدیریت، ش ۵۶، اسفند، صص ۵۶-۵۸.
۱۶. فحیمی، فرزاد (۱۳۸۳)، «مدیریت رفتار سازمانی»، نشر هستان، تهران، چاپ سوم.
۱۷. فرنج، وندال ال. و بل، سسیل، اچ. (۱۳۷۹)، «مدیریت تحول در سازمان»، سیدمهدی، الوانی و حسن، دانایی‌فرد، انتشارات صفار، چاپ اول.
۱۸. فقهی‌فرهمند، ناصر (۱۳۸۲)، «مدیریت پایای سازمان»، انتشارات فروزش، چاپ چهارم، تبریز.

