

ارتباط بین رفتار سیاسی و سلامت سازمانی با دلبستگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

علیرضا خسروی^۱

سید صلاح الدین نقشبندی^۲

علی محمد امیرتاش^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۲/۱۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۴/۲۲

هدف کلی این پژوهش، بررسی ارتباط بین رفتار سیاسی و سلامت سازمانی با دلبستگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل می‌دادند که تعداد آنها ۶۵۰ نفر بود. نمونه آماری براساس جدول مورگان به تعداد ۲۴۰ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از چهار "پرسشنامه اطلاعات شخصی" (جنسیت، سن، وضعیت تاهل، میزان تحصیلات و سابقه)، "پرسشنامه مقیاس ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی" کاسمار و کارلسن (۱۹۹۴)، "پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن" (۱۹۹۶) و همچنین برای دلبستگی شغلی از "پرسشنامه کانونگو" (۱۹۸۲) استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز در دو سطح توصیفی و آمار استنباطی - با استفاده از کلموگروف اسمیرنف، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره - انجام گرفت. لازم به ذکر است که در کلیه تجزیه و تحلیل‌ها از نرم افزار اس پی اس اس نسخه ۲۲ استفاده شد. نتایج نشان داد که سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معناداری با شدتی قوی با دلبستگی شغلی دارد ($r = 0.716$). نتایج نشان داد که رفتار سیاسی رابطه معکوس و معناداری با شدتی متوسط با دلبستگی شغلی دارد ($r = -0.342$). همچنین، مولفه‌های سلامت سازمانی با دلبستگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان، رفتار سیاسی را پیش‌بینی می‌کنند.

واژگان کلیدی: رفتار سیاسی، سلامت سازمانی، دلبستگی شغلی و وزارت ورزش و جوانان

^۱ کارشناس ارشد، مدیریت ورزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۲ استادیار، مدیریت ورزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: Salah.naghshbandi@yahoo.com

^۳ استاد تمام، مدیریت ورزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

مقدمه

از دیرباز، توجه به انسان در دنیای سازمان و مدیریت، مد نظر صاحب نظران بوده است. این توجه، روز به روز افزایش یافته تا جایی که امروز در آغاز هزاره سوم نیروی انسانی را مشتریان اول سازمان‌ها نام نهاده‌اند. به دیگر سخن، در عصر جدید ضرورت پاسخگویی به نیازهای اساسی کارکنان در اولویت اول قرار دارد؛ زیرا نیل به اهداف، رسالت و مأموریت‌های سازمانی در گرو تأمین اهداف و خواسته‌های منطقی و مشروع منابع انسانی و به خصوص تأمین نیازهای آنان است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۳). نیروی انسانی که امروزه از آن به عنوان "سرمایه انسانی"^۱ یاد می‌کنند، یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی است که کیفیت آن می‌تواند در رشد و تعالی سازمان نقش به‌سزایی داشته باشد (براد و همکاران^۲، ۲۰۱۵). بسیاری از صاحب نظران معتقدند که مدیران باید با اقدامات شایسته و صحیح، این نیروی بالقوه را به نیروی بالفعل تبدیل نمایند و آن را در جهت اهداف سازمان هدایت کنند (حیدری و همکاران، ۱۳۸۹).

بیشتر مدیران سازمان‌ها در بیان مشکلات سازمان خود، به مسائل "انسانی" اشاره می‌کنند. آنان درباره ناکافی بودن مهارت‌های برقراری ارتباط در مدیران و کارکنان، نداشتن انگیزه، تضاد و تعارض بین کارکنان در سازمان، مقاومت کارکنان در تجدید سازمان و مشکلات مشابه صحبت می‌کنند (تابلی و ریحانی یساولی، ۱۳۹۴). از آنجایی که هنر مدیران این است که بتوانند امور سازمان را به وسیله رؤسا، هم‌ترازان و زیردستان انجام دهند، بنابراین، داشتن دانش و مهارت‌های ذریبط در رفتار سازمانی اهمیت زیادی دارد. یکی از متغیرهای مؤثر در کارایی سازمان، رفتار سیاسی است (چاوشی، ۱۳۸۶). احتمالاً یکی از دلایل اصلی که افراد سیاست‌های سازمانی را به کار می‌گیرند، تمایل به قدرت است. تمایل به قدرت در سازمان از نیازهای معمول انسانی است. بیشتر تحقیقات درباره رفتار سیاسی نشان داده است که شیوع رفتار سیاسی، تمایل به جابه‌جایی و انصراف و کناره‌گیری از کار و تحلیل رفتگی شغلی را افزایش می‌دهد (کرمی و یوسفی، ۱۳۹۲). آدامز و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی دریافتند که رفتار سیاسی شامل اسناد فرد از رفتارهای تمایل به خویش خدمتی است و به عنوان

^۱ Human Capital

^۲ Brad et al

ارزشیابی ذهنی فرد درباره میزانی که محیط کار توسط افرادی که رفتار خویش خدمتی را نشان می دهند، مشخص می شود (آدامز و همکاران^۱، ۲۰۰۸).

با این وجود می توان گفت که رفتارهای سیاسی، بخشی از شرح وظایف رسمی پرسنل در سازمان محسوب نمی شوند، اما به دلیل تأثیر آن بر کسب منافع و دفع خطر، از اهمیت ویژه ای برخوردار اند. کسانی که به این سیاست ها مبادرت می ورزند، آگاهانه به انواع بازی های سیاسی روی می آورند که نقشی در نیل به اهداف سازمانی ندارد. هر چند که امکان حذف چنین رفتارهایی در سازمان وجود ندارد، اما آگاهی از نحوه بروز آنها می تواند مدیران را در کاهش اثرات مخربش یاری دهد. پس می توان گفت که رفتارهای سیاسی از یک طرف، اهداف سازمان را تحقق می بخشند و از طرف دیگر، مانع نیل به اهداف سازمان می باشند (سلاجه و ناظری، ۱۳۸۹). رفتار سیاسی، آن دسته از فعالیت هایی است که انجام آنها به طور رسمی در سازمان ضرورت ندارد، اما در عین حال در امر توزیع پاداش و تخصیص منابع سازمانی اعمال نفوذ می کند. به عبارت دیگر، رفتار سیاسی شامل فعالیت هایی است که در یک سازمان برای کسب قدرت و برای اهمیت قائل شدن به اولویت های یک فرد قدرت طلب در موقعیتی که در آن عدم اطمینان یا ثبات در سازمان وجود دارد، صورت می پذیرد. به عبارت دیگر، هنگامی که در سازمان منافع فردی بر منافع سازمانی ترجیح داده می شود، نیروی بالقوه رفتار سیاسی در سازمان به صورت بالفعل ظاهر خواهد شد (وبر^۲ و همکاران، ۲۰۰۹). رفتار سیاسی، یکی از عوامل تأثیر گذار در سازمان می باشد. به غیر از رفتار سیاسی عوامل مهم دیگری وجود دارند که از جمله آنها می توان سلامت سازمانی را نام برد. سلامت سازمانی، اشاره به وضعیتی دارد که رشد، توسعه و بالندگی یک سازمان را تسهیل می کند و نیل به اهداف را مقدور می سازد. در سازمان های سالم کارمندان وظیفه شناس هستند، روحیه عملکرد بالایی دارند، شبکه های ارتباطی باز و سودمند است و افراد دوست دارند به محل کارشان بیایند و از اینکه در این محل کار می کنند، احساس افتخار و غرور دارند (علاقه بند، ۱۳۸۸). از نظر کلارک، یک سازمان سالم هم نوآور و هم سازگار است، ظرفیت بالایی برای تحمل بحران های درونی و بیرونی دارد و قادر به پیشروی به سطوح جدید فعالیت می باشد (دیویس^۳، ۱۹۹۱). سلامت سازمانی از عوامل زیادی تأثیر می پذیرد که می تواند در دستیابی به اهداف سازمانی مؤثر واقع شود، منجر به اثربخشی سازمان شود و در نهایت در بازدهی سازمان

¹ Adams et al

² Weber

³ Davis

کارایی داشته باشد (سیندر^۱، ۲۰۰۰). می‌توان گفت که سلامت سازمانی مفهومی نسبتاً جدید در سازمان است که شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور مؤثر در راستای رشد و بهبود سازمانی است. یک سازمان سالم، جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر باشند. سلامت سازمانی تأثیرات مثبتی دارد که اهمیت دو چندان این موضوع را نشان می‌دهد (مظلومی، ۱۳۸۹). کاترین^۲ در پژوهش خود نشان داد که از طریق سلامت سازمانی می‌توان استعدادهای اعضا را شناسایی کرد تا با استفاده از آنها، اهداف سازمانی به شکل مطلوبی تحقق پیدا کند (کاترین^۳، ۲۰۰۷).

در چند سال اخیر محققان نشان داده‌اند که عوامل زیادی می‌تواند بر سلامت سازمانی تاثیرگذار باشد یکی از این عوامل، دلبستگی شغلی است. دلبستگی شغلی عامل اساسی در زندگی کاری اغلب مردم می‌باشد. به عنوان یک نگرش، عامل اساسی در به حداکثر رساندن اثربخشی سازمانی است. دو نوع عامل به شدت مرتبط که به ارتقای دلبستگی شغلی کمک می‌کنند عبارت‌اند از: جو روانشناختی و فعالیت‌ها و سیاست‌های منابع انسانی (علوم، ۱۳۹۳). دلبستگی شغلی به خصوصیات شخصی و ماهیت وظایف کاری وابسته است. در بین دیدگاه‌های متنوع درباره دلبستگی شغلی، واقع بین‌ترین آن تابعی از شخصیت و جو سازمانی است. دلبستگی شغلی با انگیزش و خشنودی شغلی رابطه تنگاتنگی دارد (فولادوند، ۱۳۸۶).

حیدری نژاد و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقات خود نشان دادند که دلبستگی شغلی به یک حالت تعیین هویت روانشناختی با کار بر می‌گردد یا درجه‌ای که یک شغل، مرکزی برای هویت یک فرد است. سطح بالای دلبستگی شغلی به این معناست که فرد شغلی خاص را به خود نسبت می‌دهد و آن را معرف خود می‌داند. داشتن کارکنان با دلبستگی شغلی بالا ممکن است به سازمان سود برساند، زیرا وقتی که افراد در کارشان غوطه ور می‌شوند، انگیزش آنها افزایش می‌یابد که این خود ممکن است تاثیر مثبتی بر عملکرد شغلی آنها بگذارد (اکبری و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین، کشاورز و همکاران در پژوهشی با عنوان "رابطه سلامت روانی و دلبستگی شغلی در معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج" دریافتند که به ترتیب اختلال شخصیت، اضطراب، افسردگی، شکایت‌های جسمانی، حساسیت در روابط بین فردی، وسواس - اجبار، پرخاشگری و روان پریشی، مهم‌ترین ابعاد سلامت روانی معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج بودند و بین اولویت این عوامل تفاوت معناداری وجود دارد. میزان

¹ Snider

² Kotrine

³ Kotrine

سلامت روانی در بین معلمان تربیت‌بدنی شهر یاسوج در حد مطلوب بود. همچنین، دلبستگی شغلی در بین معلمان تربیت‌بدنی شهر یاسوج در حد مطلوب قرار داشت. در پایان، بین سلامت روانی و ابعاد آن با دلبستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر یاسوج رابطه منفی و غیر معنی‌داری مشاهده شد. دلبستگی شغلی از موضوعات تحقیقی جالب رو به رشد می‌باشد. در واقع، مفهوم دلبستگی شغلی به عنوان یک بازخورد، متغیر مهمی است که به افزایش اثر بخشی سازمان کمک می‌کند. هرچه سطح دلبستگی شغلی کارکنان یک سازمان بالا باشد، اثر بخشی آن نیز افزایش خواهد یافت (علومی، ۱۳۹۳).

با توجه به اهمیت سه متغیر ذکر شده برای پیشرفت سازمان‌ها و خود کنترلی افراد در سازمان‌ها و اثر بخشی افراد درون سازمان‌ها، در این پژوهش محقق درصدد است که به این سوال پاسخ دهد:

چه ارتباطی بین رفتار سیاسی و سلامت سازمانی با دلبستگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان وجود دارد؟

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی، از نوع تحقیقات پیمایشی و به لحاظ هدف، کاربردی بود. این پژوهش به روش میدانی بوده و گردآوری داده‌های آن به صورت پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل دادند که تعداد آنها ۶۵۰ نفر بود. تعداد نمونه آماری براساس جدول مورگان به تعداد ۲۴۰ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش به ترتیب از چهار "پرسشنامه مربوط به اطلاعات شخصی" (جنسیت، سن، وضعیت تاهل، میزان تحصیلات و سابقه)، "پرسشنامه مقیاس ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی" کاسمار و کارلسن (۱۹۹۴) - که شامل سه مولفه رفتارهای سیاسی عمومی، موفقیت به واسطه همکاری و سیاست پرداخت و ارتقا- برای سلامت سازمانی از "پرسشنامه سلامت سازمانی" هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) - با هفت مولفه یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی" و برای دلبستگی شغلی از "پرسشنامه کانونگو" (۱۹۸۲) استفاده شده است.

روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها توسط ۱۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گرفت و پایایی آنها نیز از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۴ و ۰/۸۲ به دست آمد. پژوهشگر اقدام به توزیع ۲۶۰

پرسشنامه کرد و پس از کنار گذاشتن پرسشنامه‌های مخدوش، تعداد ۲۴۰ پرسشنامه تکمیل شده مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز در دو سطح توصیفی و آمار استنباطی - با استفاده از کلموگروف اسمیرنف، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره - انجام گرفت. لازم به ذکر است که در کلیه تجزیه و تحلیل‌ها از نرم افزار اس پی اس نسخه ۲۲ استفاده شد.

یافته های پژوهش

با توجه به نتایج، پاسخ گویانی که در رده سنی ۴۱ تا ۵۰ سال هستند بیشترین فراوانی (۴۰ درصد) و افرادی که در فاصله سنی زیر ۳۰ سال می‌باشند، کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند (۸ درصد). با بررسی یافته های پژوهش معلوم شد که بیشتر پاسخ گویان مورد مطالعه (۷۰/۴ درصد) مرد و بقیه (۲۰/۶ درصد) نیز مجرد بوده‌اند. همچنین، بیشتر پاسخ گویان (۷۸ درصد) متأهل و ۲۲ درصد نیز مجرد بوده‌اند. همچنین نتایج نشان داد پاسخ گویانی که دارای تحصیلات لیسانس می‌باشند، بیشترین فراوانی (۳۶ درصد) و پاسخ گویانی که دارای تحصیلات دکتری می‌باشند، کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند (۳ درصد). بیشترین پاسخ گویان دارای سابقه کاری ۱۱ تا ۱۵ سال (۲۵ درصد) بوده‌اند و کمترین فراوانی مربوط به سابقه کاری زیر ۵ سال (۱۱/۳ درصد) بوده است.

جدول ۱: ارتباط بین رفتار سیاسی و سلامت سازمانی با دلبستگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

دلبستگی شغلی			متغیر
ضریب تعیین	سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۵۱/۲۶	۰/۰۰۲	۰/۷۱۶	سلامت سازمانی
-۱۱/۶۹	۰/۰۰۴	-۰/۳۴۲	رفتار سیاسی

سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معناداری با شدتی قوی با دلبستگی شغلی دارد ($r = 0.716$)؛ یعنی با افزایش سلامت سازمانی، دلبستگی شغلی با شدتی قوی افزایش می‌یابد. نتایج نشان داد که رفتار سیاسی رابطه معکوس و معناداری با شدتی متوسط با دلبستگی شغلی دارد ($r = -0.342$)؛ یعنی با افزایش رفتار سیاسی، دلبستگی شغلی با شدتی متوسط کاهش می‌یابد.

جدول ۲: نتایج رگرسیون چندمتغیره برای پیش‌بینی رفتار سیاسی و سلامت سازمانی با دلبستگی شغلی کارکنان وزارت

ورزش و جوانان

خلاصه مدل					
مدل	ضریب همبستگی چندگانه	R^2 ضریب تعیین	R^2_{adj} ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	دوربین واتسون
۱	-۰/۸۳۶	۰/۶۹۸	۰/۶۹۶	۰/۳۴۹	۱/۹۱
متغیرهای پیش‌بین: مولفه سلامت سازمانی، دلبستگی شغلی متغیر ملاک: رفتار سیاسی					

به منظور خودهمبستگی باقیمانده رگرسیون با این هدف که آیا باقیمانده در رگرسیون مستقل هستند یا خیر از آزمون دوربین واتسون استفاده شد. چنانچه آماره آزمون دوربین واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد، فرض صفر (استقلال خطاها) پذیرفته می‌شود و در غیر این صورت فرض صفر تأیید می‌شود. با توجه به جدول ۳، مقدار آماره دوربین - واتسون (۱/۹۱) آمده است که در فاصله ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد. بنابراین فرض استقلال خطاها پذیرفته است. برحسب مقادیر برآورد شده در جدول بالا و مقدار ضریب همبستگی چندگانه می‌توان گفت که بین مولف‌های رفتار سیاسی و سلامت سازمانی با دلبستگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($R = -0.836$). از طرفی، مقدار ضریب تعیین تعدیل شده ($R^2_{adj} = 0.696$) نشان می‌دهد که ۶۹٫۶ درصد از کل تغییرات رفتار سیاسی را مولفه‌های سلامت سازمانی با دلبستگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان پیش‌بینی می‌کنند.

جدول ۳: نتایج آزمون آنوا

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مربع میانگین ها	F	Sig
رگرسیون	۶۷/۱۳۶	۲	۳۳/۵۶۸	۲۷۴/۴۳۳	۰/۰۰۱
باقیمانده	۲۸۹۸۹	۲۳۷	۰/۱۲۲		
کل	۹۶/۱۲۵	۲۳۹			

برحسب مقادیر برآورد شده در جدول بالا، می‌توان گفت که مقدار آزمون F در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنادار است؛ بدین معنی که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از متغیر پیش‌بین و یک متغیر ملاک، مدل خوبی است.

جدول ۴: نتایج ضرایب تاثیر رگرسیونی متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک

Sig	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		متغیرهای پیش‌بین	مدل
		Beta	خطای استاندارد	B		۱
۰/۰۰۷	۲/۷۱۵	-	۰/۱۶۸	۰/۴۵۶	(ثابت)	
۰/۰۰۱	-۷/۵۱۷	-۰/۴۷۷	۰/۰۵۷	-۰/۴۳۰	سلامت سازمانی	
۰/۰۰۱	۱۸/۶۸۷	۱/۱۸۶	۰/۰۷۲	۱/۳۵۲	دلبستگی شغلی	

برحسب مقادیر برآورد شده در جدول بالا، می‌توان گفت که رابطه بین رفتار سیاسی و سلامت سازمانی با دلبستگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان معنادار است؛ به عبارت دیگر، به ازای افزایش یک انحراف استاندارد در مولفه‌های سلامت سازمانی با دلبستگی شغلی بر رفتار سیاسی کارکنان وزارت ورزش و جوانان به ترتیب میزان $-۰/۴۷۷$ و $۱/۱۸۶$ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه به دلیل اهمیت خلاقیت و توسعه خواسته‌ها، نیاز به تصمیماتی اساسی در زمینه استفاده از استعدادها در سازمان است، زیرا چنانچه افراد نسبت به سازمان خود متعهد باشند، همواره حامی آن (چه در داخل و چه در خارج) بدون کنترل مستقیم از سوی مدیران خواهند بود. رفتار سیاسی و ادراک سیاست سازمانی، سازه‌های جداگانه‌ای هستند که به طور متقابل با یکدیگر مرتبطند. سطوح بالای ادراک سیاست سازمانی، تمایل به رفتار سیاسی را افزایش می‌دهد که خود، ادراک سیاست را تقویت می‌کند (فریز و همکاران، ۲۰۰۲).

هدف کلی این پژوهش، بررسی ارتباط بین رفتار سیاسی و سلامت سازمانی با دلبستگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. نتایج تحقیق نشان داد که سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معناداری با شدتی قوی با دلبستگی شغلی دارد ($r = ۰/۷۱۶$)؛ یعنی با افزایش سلامت سازمانی، دلبستگی شغلی با شدتی قوی افزایش می‌یابد. نتایج نشان داد که رفتار سیاسی رابطه معکوس و معناداری با شدتی متوسط با دلبستگی شغلی دارد ($r = -۰/۳۴۲$)، یعنی با افزایش رفتار سیاسی، دلبستگی شغلی با شدتی متوسط کاهش می‌یابد. با توجه به اینکه در تحقیقات گذشته بحث ارتباط بین رفتار سیاسی و سلامت سازمانی با دلبستگی شغلی مورد بررسی جدی قرار نگرفته است و تحقیقی نیز در این زمینه موجود نمی‌باشد، نمی‌توان مقایسه دقیقی با تحقیقات گذشته انجام

داد و در بحث، بررسی و مقایسه نتایج سعی شده که به صورت کلی قیاس گردد. همان گونه که نتایج حاصل از این تحقیق هم نشان داد، با افزایش سلامت سازمانی، رفتار سیاسی با شدتی نسبتاً قوی کاهش می‌یابد. کمبود سلامت سازمانی و وجود بیش از حد رفتارهای سیاسی سازمانی بر روی رفتار کارکنان تاثیرگذار است؛ به گونه‌ای که کاهش سلامت سازمانی و افزایش رفتارهای سیاسی می‌تواند کارکنان را به سمت جو سکوت هدایت کند. همچنین، افزایش سلامت سازمانی و کاهش رفتارهای سیاسی در سازمان می‌تواند انگیزه و حس مسئولیت‌پذیری کارکنان را نسبت به سازمان و اهداف سازمانی افزایش دهد. فانی و همکاران در تحقیق خود نشان دادند افرادی که در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌کنند، فشار شغلی کمتری که نتیجه‌ای از ادراک سیاست سازمانی است، تجربه می‌کنند. بنابراین، عوامل فردی، شغلی و سازمانی بر ادراک سیاست‌ها اثر دارد و ادراک سیاست نیز به طور مثبت بر رفتار سیاسی تأثیر می‌گذارد. افراد بر اساس برداشت‌های خود از وجود سیاسی کاری در محیط کار عمل می‌کنند و احتمالاً واکنش‌های رفتاری را بر اساس این ادراکات شکل می‌دهند. سطوح بالای ادراک سیاست نشان دهنده محیط کاری تهدیدآمیز است. لازم به ذکر است به دلیل عدم اطمینان و همچنین وجود ابهامات در محیط کار، کارکنان به رفتار سیاسی روی می‌آورند تا نفع شخصی خود را تأمین کنند و این عدم اطمینان سازمانی (که در نتیجه همین رفتارهای سیاسی سازمانی می‌باشد)، پیامدهای منفی بسیاری برای سازمان دارد (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). بنابراین افزایش سلامت سازمانی و کاهش رفتارهای سیاسی سازمانی می‌تواند حس اعتماد را در کارکنان تقویت و کارکنان را نسبت به حصول اهداف سازمانی متعهدتر کند. نتایج پژوهش احمدی و بازاراصفهان (۲۰۱۴) حاکی از آن بود که بین سبک‌های مدیریت و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، مشخص شد که سلامت سازمانی، میزان استرس را در کارکنان کاهش و میزان رضایت آن‌ها را افزایش می‌دهد. بنابراین با استفاده از نتایج این تحقیق می‌توان این گونه استنباط کرد که مدیران وزارت ورزش و جوانان، برای اینکه بتوانند جو سلامت سازمانی را در سازمانشان بیشتر کنند و کارمندی را در اختیار داشته باشند که نسبت به سازمان بی تفاوت نباشند، باید سعی کنند تا حد امکان رفتارهای سیاسی را در سازمانشان کاهش دهند و میزان سلامت سازمانی کارکنان را افزایش بخشند. با توجه به آنکه رفتار سیاسی، رابطه معکوس و معناداری با شدتی متوسط با دلبستگی شغلی دارد- یعنی با افزایش رفتار سیاسی، دلبستگی شغلی با شدتی متوسط کاهش می‌یابد- می‌توان گفت که گسترش روند دلبستگی شغلی معمولاً از سوی مدیران صورت می‌گیرد و نگرش و طرز برخورد آنها با این پدیده در اولویت قرار دارد و از آنجا

که رفتار سیاسی، یادگیری را به دلیل عدم به اشتراک گذاری دانش کاهش، اثربخشی را کمتر و انجام تغییرات را سخت تر می سازد، انجام اقداماتی برای شکستن سد سکوت و تمایل بیشتر کارکنان به ابراز عقیده و سهم نمودن خود در سرنوشت سازمان ضرورت دارد. آتینک و همکارانش^۱ به این نتیجه رسیده اند هنگامی که قدرت تصمیم گیری در بالای سازمان جمع می شود، رفتار سیاسی ممکن است به منظور نفوذ بر تصمیم گیرندگان انجام شود. همچنین آن ها متوجه شدند کارکنانی که روابط مبتنی بر اعتماد مثبت با مدیران خود دارند، احساس می کنند با آنها کمتر برخورد سیاسی یا غیرمنصفانه می شود. در نتیجه، محیط سازمانی را محیط امنی برای ابراز نظرات و عقاید خود می بینند و از بیان پیشنهادات خود ابایی ندارند (آتینک و همکاران، ۲۰۱۰). از آنجا که افرادی که به عقیده های آنها پاسخ داده می شود و اصطلاحاً در سازمان به حساب آورده می شوند، به سازمان وابستگی پیدا می کنند و خود را ملزم به ماندن در کنار سازمان در هنگام سختی ها احساس می نمایند، دلبستگی شغلی آنها از این طریق افزایش می یابد. بنابراین پیشنهاد می شود که مدیران این گونه رفتارهای سیاسی را تا حد ممکن در سازمان از بین ببرند و جو سازمانی را طوری پیش ببرند که کارکنان در محیط سازمان احساس امنیت کنند تا شاهد دلبستگی شغلی بیشتری از سوی کارمندان باشیم و سازمانی سالم داشته باشیم.

نتایج تحقیق نشان می دهد که ۰/۶۹۶ درصد از کل تغییرات رفتار سیاسی را مولفه سلامت سازمانی با دلبستگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان پیش بینی می کنند. با توجه به تازگی موضوع پژوهش و یافت نشدن سوابقی که به طور اختصاصی به تبیین ارتباط بین مولفه های سلامت سازمانی و دلبستگی شغلی با رفتار سیاسی سازمانی پرداخته شده باشد، پژوهشگر در مقایسه سازی و اشاره به نتایج تحقیقات گذشته در محدودیت قرار داشت. لذا در بحث، بررسی و مقایسه نتایج سعی شده است که به صورت کلی قیاس گردد. تراویس و همکاران نیز، بی تفاوتی شغلی را به عنوان یکی از اثرات منفی رفتار سیاسی ذکر کرده اند (تویس، ۲۰۱۲). دترت و بوریس (۲۰۰۷) هم بیان نموده اند کارکنانی که عملکرد بهتری دارند، سخن گویی یا ابراز عقیده را یکی از وظایف شغلی خود می دانند و سطح عملکرد کارکنان، رابطه مثبتی با تداوم ابراز عقاید از سوی آنها دارد. زمانی که کارکنان احساس کنند در مراودات بین آنها و مدیران سازمان، مدیران با انصاف با آنها برخورد می کنند، رضایت شغلی شان افزایش می یابد و تلاش می کنند تا نظرات و ایده های خود را نه در جهت اعتراض، بلکه در

^۱ Atinc et al

جهت نفع رسانی به سازمان، افزایش دهند. می‌توان از نتایج این تحقیق چنان استنباط کرد که وجود رفتارهای سیاسی و همچنین کمبود سلامت سازمانی و دلبستگی شغلی در کارکنان، نقش موثری در بی‌اعتمادی آنان نسبت به سازمان و مدیران ارشد سازمانی دارد؛ به گونه‌ای که در سازمانی که رفتارهای سیاسی در آن زیاد باشد و همچنین کارکنان دلبستگی شغلی کمی داشته باشند، کم‌کم از اعتماد کارکنان به سازمان کاسته می‌شود و آنان ترجیح می‌دهند منافع شخصی خویش را در اولویت قرار دهند که در این صورت، سلامت سازمانی به خطر خواهد افتاد. لذا توصیه می‌گردد که مدیران جلساتی را با حضور همه کارکنان برگزار کنند و از نظرات آنان جویا شوند و این ذهنیت را در آنان ایجاد کنند که نقش مهمی در سازمان دارند. مایلز در بیان ویژگی‌های سازمان‌های سالم می‌گوید: "اهداف موسسه برای بیشتر کارکنان سازمان روشن است و کلیه فعالیت‌ها در جهت اهداف انجام می‌پذیرد؛ کارکنان نسبت به سازمان احساس تعلق می‌کنند و علاقه‌مند به اعلام نظرات خود در مورد مشکل هستند، زیرا نسبت به حل آن‌ها با خوش بینی اقدام می‌شود؛ مسائل در چارچوب امکانات موجود به صورت فعال و واقع‌بینانه برطرف می‌شود؛ کارکنان در جهت حل مشکلات به صورت غیررسمی و فارغ از عنوان و مقام رسمی با یکدیگر همکاری می‌کنند و درگیر این نیستند که ببینند مدیران سطح بالا چگونه فکر می‌کنند و حتی خواسته‌ها و نظرات رئیس موسسه را مورد سوال قرار می‌دهند". (جاهد، ۱۳۸۴)

با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که رفتارهای سیاسی در سازمان را نمی‌توان از میان برد. رفتار سیاسی با همه محسنات و معایبش وجود دارد و از آن راه‌گزینی نیست. پس به نظر محقق بهتر است برای به حداقل رساندن مضرات آن و به حداکثر رساندن مزایای آن، رفتار سیاسی را تحت کنترل در آورد. برای این کار باید به شناختی درست از تاکتیک‌های سیاسی دست یافت تا سازمان سالم‌تر و دلبستگی شغلی کارکنان بیشتر شود.

باتوجه به اینکه رفتار سیاسی، رابطه معکوس و معناداری با شدتی متوسط با دلبستگی شغلی دارد، پیشنهاد می‌شود که مدیران سعی کنند این گونه رفتارهای سیاسی را تا حد ممکن در سازمان از بین ببرند و جو سازمانی را طوری بنا کنند که کارکنان در محیط سازمان احساس امنیت نمایند و دلبستگی شغلی آنها افزایش یابد.

همچنین پیشنهاد می‌شود برای به وجود آوردن حس علاقه و دین در افراد نسبت به سازمان، از سبک تصمیم‌گیری مشارکتی استفاده شود.

منابع

- احمدی، عباداله و بذافشان، عباسعلی. (۱۳۹۳). "رابطه بین سبک‌های مدیریت با سلامت سازمانی و استرس شغلی کارکنان". رهیافی نو در مدیریت آموزشی. شماره ۲، صص: ۷۳-۹۰.
- امیرخانی، امیرحسین و امیرخانی، مهدی. (۱۳۹۴). "بررسی تأثیر بدگمانی کارکنان نسبت به تغییر سازمانی بر سلامت سازمانی". مدیریت دولتی. دوره ۷. شماره ۱
- تابلی، حمید و ریحانی یساولی، عبدالله. (۱۳۹۴). "نقش تعدیل کننده تیپ های شخصیتی در رابطه بین رفتار سیاسی مدیران و رفتارهای ضدشهروندی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد". مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی. جلد ۷ شماره ۱ صفحات ۲۱۷-۲۰۹.
- جاهد، حسینعلی. (۱۳۸۴). "سلامت سازمانی". مجله تدبیر. شماره ۱۵۹. صص ۱۰-۶.
- چاوشی، سید محمد حسین. (۱۳۸۶). "بررسی و مطالعه رابطه هوش عاطفی مدیران و میزان اعتماد زبردستان به آنان". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم.
- حیدری نژاد صدیقه و مرادی پور، مهدی. (۱۳۹۰). "رابطه دلبستگی شغلی دبیران تربیتدنی با جو سازمانی مدارس متوسطه شهر اهواز". مدیریت ورزشی. شماره ۸، صص ۲۱-۵.
- حیدری، زهرا؛ عسگریان، مصطفی و دوایی، مهدی. (۱۳۸۹). "بررسی رابطه بین جو سازمانی و مدیریت تعارض از دیدگاه دبیران". فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی / سازمانی. سال اول، شماره سوم، صص ۷۴-۶۵.
- سلاجیه، سنجر و ناظری، مژگان. (۱۳۸۹). "پژوهش تحلیلی در زمینه مدیریت رفتار سیاسی در سازمانها". رهبری و مدیریت. سال چهارم، شماره ۱۴. صص ۱۳۶.
- علاقه بند، علی. (۱۳۸۸). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. تهران: نشر روان
- علومی، محسن. (۱۳۹۳). "ارتباط بین رفتارسیاسی و ارتقای شغلی کارکنان". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه کردستان، دانشکده علوم انسانی گرایش مدیریت دولتی.
- فولادوند، خدیجه. (۱۳۸۶). "بررسی رابطه جو سازمانی با سلامت روانی کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهرستان ایلام". مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، دوره پانزدهم، شماره اول.

- کرمی، فرزانه و یوسفی، بهرام. (۱۳۹۲). "ارتباط اعتماد بین فردی و رفتارهای سیاسی با سبک‌های حل تعارض در میان کارکنان ادارات کل تربیت بدنی استان‌های منتخب". مطالعات مدیریت ورزشی. شماره ۲۱، ص ۱۹۵-۲۱۸.
- کشاورز، لقمان؛ فراهانی، ابوالفضل و محمدیان، حیدر. (۱۳۹۳). "رابطه سلامت روانی و دل‌بستگی شغلی در معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج". مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. دوره ۱، شماره ۳، ص ۷۸-۷۱.
- مظلومی، پریسا و شاه طلالی، بدری. (۱۳۸۹). "رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران و سلامت سازمانی مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان". دانش و پژوهش در علوم تربیتی. شماره بیست و پنجم.
- مرتضی، اکبری؛ رضائی‌نژاد، رحیم؛ حاجی‌زاده، سجاد و هژبری، کاظم. (۱۳۹۳). "رابطه جو سازمانی مدرسه و دل‌بستگی شغلی معلمان تربیت بدنی مدرسه‌های شهر رشت". سال چهارم شماره ۸، ص ۲۴.
- Adams, G.; Treadway, D. C & Stepina, L. P. (2008). "The Role of Dispositions in Politics Perception Formation: The Predictive Capacity of Negative and Positive Affectivity, Equity Sensitivity, and Self-efficacy". Journal of Management Issues, 4, pp: 545-563.
- Atinc, G.; Darrat, M.; Fuller, B.; Parker, B.W. (2010). "Perceptions of organizational politics:A meta analysis of theoretical antecedents". Journal of Management Issues, 4, pp: 494-513.
- Brad, F. Safa, M.S., & Bakar, N.A. (2015). "The relationship between personality traits and political behavior". Asia pacific Journal of human resources, 29, 3, 46-60.
- Brandes, P. (2008). "The interactive effects of job insecurity & organizational cynicism on work effort following a layoff". Journal of Leadership & amp Organizational Studies, 14: 233.
- Davis K, Newsroom, J. (1991). **Human Behavior in Work (Translated By Tusi MA)**. Markaze Amushe Modiriate Dolati
- Detert, J. R., & Burris, E. R. (2007). "Leadership Behavior and Employee Voice: Is the Door Really Open?". Academy Of Management Journal, 50, 225-241.
- Hoy, W. K. & Feldman, J. A (1996). "Organizational health: the concept and its measure". Journal of Research and Development in Education.

- Kathrine, B. (2007). **"Staff and school level predictors of school organizational Health: A mu Stoner"**. James A.F. 1995. Management. 8th.Ed.Prentice Hall Inc.analysis. Journal of school Health.
- Kacmar, K. ; Carlson, S. (1994). **"Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): a multiple sample investigation"**. Journal of Management, Vol 23(5), pp: 627-658.
- Kanungo, R.N. (1982). **"Measurement of job and work involvement"**. Journal of Applied Psychology, 67,341-349.
- Snider JA. (2000). **The Organizational Health of high school. Departmental effectiveness**. Doctoral dissertation, set, Joana L University: Faculty of education and human services, New York.
- Tusi, A.(2012). **"Multiple- constituency Model of Effectiveness"**. Administrative Science Quarterly, no. 46.
- Weber, M.R., Doun- Finley, D.A., Crawford, A. & Rivera, D. (2009). **An explanatory study identifying soft skill competencies in entry-level managers**. Tourism Hosp Res, 9(4), 353-61.

The Relationship between Political Behavior and Organizational Health with Job Involvement (Case Study: The Personnel of Ministry of Sports and Youth)

Ali Reza Khosravi

Master degree in Sport Management, Sciences and Researches Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Seyyed Salahodin Naghshbandi

Ph.D., Assistant Professor in Sport Management, Sciences and Researches Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Ali Mohammad Amirtash

Ph.D., Associate Professor in Sport Management, Sciences and Researches Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Received:6 May 2017
Accepted:13 Jul. 2017

The overall aim of this study is to determine the relationship between political behavior and organizational health with the job involvement of the personnel of the Ministry of Sports and Youth. The statistical population of the present study consisted of all personnel of the Ministry of Sports and Youth, numbering 650 people, and the number of statistical samples was 240 according to the Morgan table. They were randomly selected. To collect data, four personal information questionnaires (gender, age, marital status, level of education and background), Kacmar and Carlsen (1994), Organizational Political Behavior Perceptions Scale, Hui and Feldman (1996), and Organizational Health Questionnaire (1996), as well as For job attachment, COUNGNO questionnaire (1982) were used. Two descriptive and inferential statistics were used to analyze the data. Descriptive statistics and inferential statistics (Kolmogorov Smirnov, Pearson correlation, regression, and multivariate regression) were used. All analyzes were performed using SPSS software version 22. Results showed that the organizational health has a direct and significant relationship with strong intensity with job involvement ($r=0/716$). The results showed that the political behavior has a reverse and significant relationship with the average intensity with occupational attachment ($r=-0/342$), as well as other results said that organizational health components with job involvement from the Ministry of Sports and Youth personnel predict political behavior.

Key words: Political Behavior, Organizational Health, Job Involvement and Ministry of Sports and Youth