تاریخ دریافت: ۹۲/۰۴/۲۵
تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۴/۱۵

بررسی نقش میانجی حمایت سازمانی در رابطه بین ادراک رفتار سیاسی سازمانی با رضایت و عملکرد شغلی

محمد حسنی[۱]، ابوالفضل قاسم زاده[۲]، رحیم شیرازی[۳]

چکیده

در تحقیق حاضر نقش میانجی حمایت سازمانی در رابطه بین ادراک رفتار سیاسی سازمانی با رضایت و عملکرد شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری تحقیق حاضر ۱۳۰ نفر از کارکنان شرکت نفت استان آذربایجان غربی بودند. با توجه به حجم محدود جامعه آماری، تمام اعضای جامعه مورد نظر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد. برای سنجش ادراک رفتار سیاسی سازمانی از پرسشنامه فریس و ککمر، برای سنجش حمایت سازمانی ادراک شده از پرسشنامه آیزنبرگر، جهت سنجش عملکرد شغلی کارکنان از پرسشنامه رایت،ککمر، مک مهان و دلی ویو و در سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه برایفلید و روته استفاده شد. در این تحقیق مدلی براساس ادبیات تحقیق ارائه گردید؛ داده‌های تحقیق حاضر از برازش مدل حمایت کردند و یافته‌های ذیل به دست آمد: ادراک رفتار سیاسی در بالاترین سطح سازمانی با حمایت سازمانی ادراک شده رابطه منفی و معنی‌دار دارد؛ ادراک رفتار سیاسی در سطح بالاتر از سطح جاری با حمایت سازمانی ادراک شده رابطه منفی و معنی‌دار دارد؛ ادراک رفتار سیاسی در سطح جاری با حمایت سازمانی ادراک شده رابطه منفی و معنی‌دار دارد و حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. نتیجه تحقیق حاکی از آن است که حمایت سازمانی در رابطه بین ادراک رفتار سیاسی سازمانی با رضایت و عملکرد شغلی نقش میانجی را ایفا می کند.

واژه‌های کلیدی

ادراک رفتار سیاسی سازمانی، حمایت سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی، کارکنان شرکت نفت استان آذربایجان غربی

[۱] دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه
[۲] استادیار مدیریت آموزشی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان
[۳] دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

مقدمه

در سازمانها، رفتارهای سیاسی پدیده‌ای رایج و شایع می‌باشند. یافته‌های تحقیقات مرتبط حاکی از آن است که این پدیده نتایج و اثرات بالقوه‌ای برجای می گذارد. در واقع رفتارهای سیاسی اغلب فرایندهای جاری سازمانی را مختل می‌کنند که از جمله این فرایندها می‌توان به تصمیم‌گیری، ارتقاء و سیستم پاداش‌ها اشاره نمود. همچنین این پدیده به کارایی و اثربخشی، چه در سطح فردی و چه در سطح سازمانی آسیب می زند (ویگودا[4]، ۲۰۰۰)، از این رو شناسایی و مطالعه این نوع رفتارها لازم وضروری می‌نمایند.

انجام رفتارهای سیاسی در سازمان هرچند می تواتند منافع افراد یا گروه‌ها را تامین کند ولی محققان معتقدند که این رفتارها در نهایت به ضرر سازمان است و در اکثر شغل های سازمانی اثر منفی بر عملکرد سازمان می گذارد. و کارکنان رفتارهای مذکور را به خاطر اثر بالقوه در جلوگیری از رسیدن به اهداف شغلی یا حرفه یی خود در سازمان منفی ارزیابی می کنند. بنابراین ادراک رفتارهای سیاسی در محل کار نگرشهای منفی از جمله نارضایتی شغلی را بوجود می آورد (روزن، ۲۰۱۴). در فراتحلیلی که از سوی بنز و همکارانش در باره اثرات رفتارهای سیاسی بر روی عملکرد انجام گرفت، نشان داد که این رفتارها اثر منفی بر عمکلرد دارند (به نقل از مانیون، ۲۰۱۴) و نیز در فراتحلیلی بدی رابطه مذکور در بالا تایید شد و نشان داد که رفتارهای سیاسی با رضایت شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه منفی دارد (یدی، ۲۰۱۳). بررسی جامع از متغیرهای تحقیق نشان می دهد که تاکنون تحقیقی با این عنوان انجام نشده است لذا با توجه به این که شرکت نفت یکی از سازمانهای مهم و حیاتی کشور می‌باشد و بررسی متغیرهای مهم سازمان و مدیریت در این شرکت باعث شناسایی بهتر آن سازمان و مدیریت آن می شود و نیز در این تحقیق متغیرهای مهمی نظیر ادراک رفتارهای سیاسی که اثرات منفی بر روی کارکنان دارد و باعث کاهش کارآیی و اثربخشی شرکت نفت می گردد و متغیرهای مهمی دیگر که در مدیریت و سازمانها مطرح هستند نظیر حمایت سازمانی و رضایت شغلی و عملکرد شغلی بررسی شدند که آگاهی مدیران شرکت نفت از این متغیرها باعث افزایش کارآیی و اثربخشی این سازمان خواهد شد. اگر چنین تحقیقی در این سازمان انجام نمی گرفت مدیران از

[4]. Vigoda

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

وجود پدیده رفتارهای سیاسی و اثرات منفی آن در سازمان مذکور اگاهی نمی یافتند و در نیجه در مدیریت خود دچار ابهام و سردرگمی می شدند.

مبانی نظری تحقیق

توافق کمی در تعریف دقیق رفتارهای سیاسی وجود دارد؛ در تعریف رفتارهای سیاسی مولفه هایی در نظر گرفته می شود که عبارتند از رفتارهای تامین منافع خود، رفتارهای مغایر با اهداف سازمانی و تضاد (هوچواتر و دیگران، ۲۰۰۳). ویت (۲۰۰۰) رفتارهای سیاسی را پدیده‌ای می داند که در آن اعضای سازمان تلاش می کنند مستقیم یا غیر مستقیم به نحوی بردیگر اعضا نفوذ داشته باشند که بوسیله روش های اجرایی استاندارد رسمی یا هنجارهای غیر رسمی مجازات نشوند و به اهداف شخصی یا گروهی برسند (هوچواتر و دیگران، ۲۰۰۳).

حمایت سازمانی ادراک شده طبق تعریف آیزنبرگر[5] و همکاران؛ به باروهای کارکنان از این که سازمان تا چه حد برای همکاری هایشان ارزش قائل می شود و به رفاه آنها اهمیت می دهد، گفته می شود مبانی نظری حمایت سازمانی از نظریه تبادل اجتماعی گرفته شده است، طبق این نظریه اگر فردی به دیگری لطف یا کمک کند فرد مقابل موظف می شود که جبران کند و رابطه بده و بستان بین افراد وجود دارد. محققان معتقدند که چنین رابطه‌ای بین مدیران و کارکنان در سازمان وجود دارد. نظریه حمایت سازمانی بیان می کند که کارکنان دیدگاهی کلی نسبت به حمایت سازمان ایجاد می‌کنند و در ازای آن به اهداف سازمان و تحقق آنها توجه می کنند (طالقانی، ۱۳۸۸) حمایت سازمانی ادارک شده با تعداد زیادی از متغیرهای سازمانی مانند رابطه فرد با سرپرست خود یا دادن پاداش رابطه دارد، حمایت سازمانی محیط امن و مثبتی را ایجاد می کند و باعث وفاداری افراد به سازمان می شود. اگر افراد حمایت سازمانی را مثبت ارزیابی کنند به میزان تلاش های خود می افزایند و به رفتارهای شهروندی دست می‌زنند (کروپادزانو[6]، ۱۹۹۷). هرچه ادراک حمایت سازمانی از سوی کارکنان بیشتر باشد عملکرد آنها بیشتر می شود و موجب افزایش کارآیی آنها می شود و به تمایل

[5]. Eisenberger
[6]. Cropanzano

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

ماندن کارکنان در سازمان منجر می شود و احساس ادراک سازمانی باعث کاهش فشارهای شغلی می شود و از تمایل به ترک خدمت می کاهد (زکی، ۱۳۸۵). نقش حمایت سازمانی در بیشتر پژوهش ها به عنوان متغیر میانجی منظور شده است در تحقیق هوچواتر[۷] و دیگران این متغیر رابطه بین ادراک رفتار سیاسی سازمانی و رضایت شغلی را تعدیل می کند. رفتارهای حمایت کننده رهبران و جوسازمانی، می تواند باعث ایجاد حمایت های ادراک شده شود (زکی، ۱۳۸۵).

رضایت شغلی یکی از پر استفاده ترین متغیرها در حوزه روان شناسی صنعتی و سازمانی است و به طور گسترده مورد تحقیق و بررسی قرارگرفته است. رضایت شغلی به نگرش کلی فرد به شغلش گفته می شود، کسی که رضایت شغلی‌اش در سطح بالایی قرار دارد، به کارش نگرش مثبت دارد و فردی که رضایت شغلی‌اش در سطح پایین قرار دارد، به کارخود نگرش منفی دارد (شاکری نیا، ۱۳۸۹). با توجه به مدارک و شواهد بالا، محققان به بررسی رابطه بین ادارک سیاسی سازمانی، با درنظر گرفتن حمایت ادراک شده به عنوان متغیرمیانجی، با رضایت شغلی و عملکرد شغلی پرداختند.

ادبیات تحقیق

موضوع رفتارهای سیاسی سازمانی[۸] هر از گاهی در تحقیقات تجربی مطرح ومورد توجه محققان بوده است (دروری و روم[۹]، ۱۹۹۰، فریس و ککمر[۱۰] ۱۹۹۲، پارکر و دیگران[۱۱]، ۱۹۹۵) تحقیقاتی که در زمینه رفتارهای سیاسی سازمانی انجام گرفته اند از رویکرد بالا به پایین استفاده کرده اند و از متغیرهای محیطی و ساختاری برای تبیین و توضیح رفتارهای سیاسی سازمان استفاده کرده اند. این تحقیقات موضوع رفتارهای سیاسی سازمان را از دیدگاه سیستمی بررسی کرده اند که بر وابستگی متقابل و اعمال قدرت سازمانی تاکید می کنند. تحقیقات دیگر رفتارهای سیاسی از دیدگاه فردی یا دیدگاه

7. Hochwarter
8. Organizational political behavior
9. Drory and Romm
10. Ferris and Kacmar
11. Parker et al

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

خرد بررسی کرده اند(والی و پررویو[12]، ۲۰۰۰). فریس و همکارانش معتقدند که شرایط محیطی و تفاوتهای فردی، رفتارهای سیاسی را تسهیل می کنند.

برخی از تحقیقات به رابطه منفی بین ادراک رفتار سیاسی از سازمان با نگرشهای شغلی یا واکنش های مبتنی بر استرس دست یافته اند(دروری و روم[13]، ۱۹۹۰، فریس و دیگران، ۱۹۹۶) اما برخی دیگر از تحقیقات به چنین نتایجی دست نیافته‌اند (پارکر و دیگران، ۱۹۹۵) تحقیقات اخیر هم نشان می دهند که رفتارهای سیاسی، کناره گیری و تمایل به ترک از خدمت را افزایش می دهد. (بوزمن[14]و دیگران ۱۹۹۶، کرانزانو[15]و دیگران، ۱۹۹۷) همه این تحقیقات رابطه بین ادراک رفتار سیاسی سازمانی با نتایج احتمالی دیگر کار نظیر رفتار های بی توجهی[16]و عملکرد واقعی شغل را نادیده گرفته‌اند (هوچواتر و دیگران، ۲۰۰۳).

رفتارهای سیاسی ذاتا در پی کسب منافع شخصی انجام می شوند. ادراک سیاست سازمانی محصول، تفسیر سیاسی عده‌ای از اعضای سازمان از رفتارهای دیگران، رویدادهای سازمان و محیط کار است و توجه به اینکه ادراک فرآیندی است که در آن افراد به منظور معنابخشی به محیط پیرامون خود، به سازماندهی و تفسیر دریافت‌های حسی خود اقدام می کنند و تفسیرمحرکهای محیطی جز در سایه طرحواره‌ها صورت نمی پذیرد کسی که ادراک سیاست سازمانی بالایی دارد، تحت تاثیر طرحواره‌هایش قرار می گیرد (هادوی نژاد، ۱۳۸۸).

رفتارهای سیاسی، منجر به اتلاف زمان می گردد، به اشتراک گذاری اطلاعات را محدود می کند و موانع ارتباطی ایجاد می کند. علاوه برآن، رفتارهای سیاسی، اثرات زیانبار بر روی کارکنان دارد. محیط کاری که مملو از رفتارهای سیاسی است برای کارکنان خود استرس و فشارهای کاری و روانی ایجاد می کند و برای بهبود نگرشهای مثبت شغلی مفید نیست و احتمال دارد که به ترک خدمت بالای کارکنان منجر شود. (بورگیس و ایسن هاردت[17]، ۱۹۸۸) رفتارهای سیاسی مهم و رایج در محل کار، می‌تواند

[12] .Valle and Perrewe.
[13]. Drory and Romm
[14]. Bozeman
[15]. Cronzano
[16]. Neglected behavior
[17]. Eisenhardt and Bourgeois

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

به طور گسترده تر مورد بررسی قرار گیرد. دانش و اطلاعات جمع آوری شده از تحقیقات رفتارهای سیاسی سازمانها، مدیران را قادر می سازد تا بهتر رفتارهای سیاسی را درک و پیش بینی و مدیریت نمایند که در سازمان هایشان وجود دارد و با آن درگیر هستند. ما باید درک واضح‌تری از علل و معلول‌های رفتارهای سیاسی سازمانی داشته باشیم(پوون،۲۰۰۳).

بررسی جامع ادبیات تحقیق، ادراکات سیاسی را به نتایج منفی ربط می دهد. آنچه در حال حاضر در این ادبیات وجود ندارد یا کم دیده می شود دلایل تجربی این رابطه های نامطوب و مخالف است. محققان، به جای بررسی میانجی های فرضی مرتبط در رابطه بین ادراک سیاسی سازمانی و رضایت شغلی و عملکرد، ماهیت رفتارهای سیاسی را بررسی کرده اند چون ماهیت رفتارهای سیاسی ذاتا منجر به تضاد می شود (دروری و روم، ۱۹۹۰) که خود منجر به نتایج منفی و نامطلوب می شود. دلیل اساسی اینکه ادراک های سیاسی منجر به نتایج نامطلوب می شوند به بحث اعتماد مربوط است. اعتمادبه نقش و سهم کارکنان در سازمان ارزش و اهمیت می دهد که در محیط های کاری مملو از رفتارهای سیاسی از بین می رود. (هوچواتر و دیگران ۲۰۰۳) هوچواتر[18] و دیگران معتقدند که حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان یک میانجی مهم در رابطه بین ادراک سیاسی سازمانی و نتایج کار عمل می کند (همان منبع).

ماسلین[19] و فدور معتقدند که ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی ممکن است اثراتی متفاوت با توجه به سلسله مراتب سازمانی داشته باشند. دراین تحقیق ادارک رفتار سیاسی در سه سطح، یعنی بالاترین سطح سازمانی، در سطح بالاتر از سطح جاری و در سطح جاری، مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفت (هوچواتر و دیگران، ۲۰۰۳).

به زغم آیزنبرگر و همکاران، حمایت سازمانی ادراک شده بالاتر، نیازهای تایید، احترام و هویت اجتماعی را برآورده می کند و آیزنبرگر و همکارانش معتقدند که سطوح بالای حمایت سازمانی ادراک شده احساس تعهد ایجاد می کند و بر عملکرد معمولی و رفتار فرا نقش،که برای سازمان انجام می شوند، اثر می گذارد.

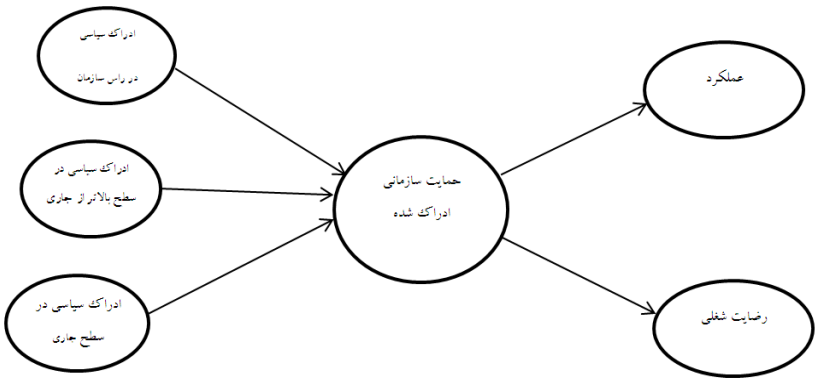
18. Hochwarter,etal
19. Maslyn and Fedor

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

گندز و موری دریافتند که ادراک سیاسی از سازمان با نگرش های شغلی (رضایت شغلی و تعهد شغلی) رابطه منفی دارد و رابطه مثبت با تمایل به ترک خدمت و رابطه مثبت قوی با رفتار بی توجهی دارد. رابطه ضعیف بین ادارک سیاسی از سازمان با عملکرد کارکنان وجود دارد (هوچواتر و دیگران ۲۰۰۳).

مدلی از پیامدها و واکنش ها به ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی از سوی فریس و همکارانش ارائه شده است. این مدل به بررسی رابطه بین ادراک رفتار سیاسی سازمانی با نگرشهای شغلی ومتغیرهای دیگر می پردازد. اولا، این مدل نشان می دهد ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی، ادراک از عدالت رویه ای و انصاف و برابری را در محیط کار بوجود می آورد، بنابراین رفتارهای سیاسی با نگرشهای شغلی رابطه دارند. ثانیا، دراین مدل پیش بینی شده است که رفتارهای سیاسی و نگرشهای شغلی برروی هدفهای سازمان و عملکرد شغلی اثر می گذارد. محققان معتقدند کارکنان رفتارهای سیاسی در سازمان را در سه سطح سازمانی ادراک می کنند سطح اول، ادراک رفتارهای سیاسی در بالاترین سطح سازمان، سطح دوم، ادراک رفتارهای سیاسی درسطح بالاتر از سطح جاری و سطح سوم، ادراک رفتارهای سیاسی درسطح جاری سازمان می‌باشد. تحقیقات نشان می دهند که رفتارهای سیاسی در سه سطح با حمایت سازمانی رابطه دارد و تحقیقات دیگر نیز بیانگر وجود رابطه بین حمایت سازمانی با رضایت شغلی و عملکرد شغلی هستند لذا براساس روابط تایید شده قبلی، ادارک رفتارهای سیاسی باحمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی و عملکرد (فریس و ککمر، ۱۹۹۷، ۱۹۹۲، آیزنبرگر،۱۹۹۰هوچواتر، ۲۰۰۳، ککمر و دیگران، ۱۹۹۲) لذا براساس مدل فوق و نیز با افزایش متغیرهای جدید به این مدل، مدلی پشنهاد شد که به صورت زیر ارائه می شود.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]



شکل ۱. مدل پیشنهادی تحقیق

روش تحقیق

از آنجائیکه هدف پژوهش حاضر تعیین روابط علی میان ادراک سیاست سازمانی و پیامدهای شغلی و فردی (عملکرد و رضایت شغلی) در قالب مدل مفهومی بود، لذا پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردیو از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیف و بطور مشخص مبتنی بر مدل یابی معالات ساختاری[۲۰] بود. در مدل تحلیلی پژوهشی، سیاست سازمانی در سه سطح متغیر مستقل، حمایت سازمانی متغیر میانجی و عملکرد و رضایت شغلی متغیر وابسته بودند. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل ۱۳۰ نفر از کارکنان شرکت نفت استان آذربایجان غربی هستند که در شهر ارومیه و شهرستان‌های این استان در شرکت نفت مشغول به کار بودند. با توجه به حجم محدود جامعه آماری؛ تمام اعضای جامعه مورد نظر مورد بررسی قرار گرفتند و ۱۳۰ نسخه پرسشنامه در بین نمونه توزیع شد که ۱۰۱ پرسشنامه برگشت داده شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند لذا نمونه آماری تحقیق حاضر، نمونه در دسترس می باشد.

[20]. Structural Equation Modeling

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

ابزارهای جمع آوری داده های تحقیق

برای سنجش از پرسشنامه فریس و ککمر (۱۹۹۲) در سه سطح، ادراک سیاسی سازمانی در راس سازمان یا در بالاترین سطح سازمان و در سطح بالاتر از سطح جاری و در سطح جاری استفاده شد. در سنجش حمایت سازمانی ادراک شده از پرسشنامه آیزنبرگرو همکارانش (۱۹۸۶) استفاده شد و برای سنجش عملکرد از پرسشنامه رایت، ککمر، مک مهان و دلی ویو[۲۱] (۱۹۹۵) استفاده شد و برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه برایفلید و روته[۲۲] (۱۹۵۱) استفاده شد و مقیاس مورد استفاده در تمام پرسشنامه ها، پنج رتبه ای لیکرت بود.

در پژوهش حاضر برای بررسی پایائی و روائی ابزارها به ترتیب از آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تاییدی (با هدف مطالعه ساختار عاملی و اعتبار سازه) استفاده شد. نرم‌افزار این روش لیزرل است که در این مطالعه از نوشتار ۸/۵ استفاده شد. در مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی آماره های نیکویی برازش ارائه می دهد که مدل نظری پیشنهادی را با داده های بدست آمده، مقایسه می کنند. برنامه لیزرل، ۱۵ شاخص نیکویی برازش ارائه می دهد که حداقل سه شاخص ضروری است. در این پژوهش شاخصهای مجذور خی، نیکویی برازش (GFI)، نیکویی برازش تطبیقی (AGFI)، نیکویی برازش تطبیقی (CFI)، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) بررسی شد. در معادلات ساختاری مجذور خی نشان می دهد که ساختار کوواریانس یافته ها با مدل نظری پیشنهادی مطابقت دارد یا خیر. اعداد کوچکتر نشانگر برازش مناسب مدل آزمون شده است. در برخی منابع پیشنهاد شده است که برای پذیرش مدل نسبت مجذور خی به درجه آزادی باید کمتر از ۳ باشد (کلاین، ۱۹۹۸).

نتایج آلفای کرونباخ در مورد پرسشنامه های مورد استفاده در این تحقیق نشان می‌دهد که این پرسشنامه ها روایی و پایایی قابل قبولی دارند که ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه های ادراک رفتار سیاسی در بالاترین سطح و در سطح بالاتر از سطح جاری و سطح جاری به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۷۳ و ۰/۷۱ و برای پرسشنامه های حمایت سازمانی و رضایت و عملکرد شغلی به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۰ و ۸۱/. بدست آمد. همانطور

[21]. Wright, Kacmar, McMahan, and Deleeuw
[22]. Brayfield and Rothe

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

که نتایج نشان می دهند ضرایب بدست آمده برای متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷۰ است که برای آزمونهایی که در پژوهش ها بکار می روند، مناسب می‌باشد (هومن، ۱۳۸۷). گامهای بعدی جهت بررسی مدل اندازه گیری بود. یافته های مرتبط به برازش مدل یک، سه و شش عاملی آزمون در جدول زیر آمده است.

جدول شماره (۱). آماره های برازش تحلیل عاملی تاییدی

مدل	X^2	df	X^2/df	AGFI	FGI	CFI	RMSEA
یک عاملی	۷۹۱۹/۵	۳۵۰۰	۲/۳۹	۰/۴۹	۰/۵۷	۰/۸۰	۰/۰۸
سه عاملی	۷۸۵۰	۳۴۰۰	۲/۳۰	۰/۵۱	۰/۶۰	۰/۸۰	۰/۰۸
شش عاملی	۷۵۱۶	۳۳۲۳	۲/۲۶	۰/۶۰	۰/۷۳	۰/۹۰	۰/۰۵

تبدیل آماره های مجذور خی مدلها به نسبت X^2/df نشان می دهد مقدار بدست آمده برای مدل شش عاملی ۲/۲۶، برای مدل سه عاملی ۲/۳۰، برای مدل یک عاملی ۲/۳۹ می‌باشد که برای مدل شش عاملی کوچکتر از سایر مدلها است. طبق اطلاعات جدول شماره ۲ بررسی سایر آماره های برازش مربوط به مدلها نیز نشان می دهند در تمام موارد بهترین مقادیر بر اساس ملاکهای پیش گفته به مدل شش عاملی اختصاص دارد. آماره های X^2 ،df ،AGFI ،CFI ،FGI که در مدل شش عاملی به ترتیب ۷۵۱۶، ۳۲۲۳، ۰/۶۰، ۰/۹۰ و ۰/۷۳ هستند. در قیاس با مقادیر سایر مدلها به یک نزدیک تر بوده و در نتیجه نشان دهنده برازش بهتر مدل هستند. بنابراین می توان نتیجه گرفت احتمالاً مدل شش عاملی برازش بهتری با داده داشته و با مدل نظری اصلی هماهنگی بیشتری دارد. آماره RMSEA نیز در مدل شش عاملی برابر ۰/۰۵ است که مقدار مناسبی به شمار می آید. این نتایج در جدول شماره ۱ آورده شده اند.

یافته‌های پژوهشی

در این بخش نخست اطلاعات توصیفی کل نمونه و سپس یافته های مرتبط به ویژگی های روانسجی و تحلیل عاملی تاییدی و نهاتیا یافته های مرتبط با مدل مفهومی و ویژگی های جمعیت شناختی ارائه می شود.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

جدول شماره (۲) اطلاعات توصیفی مرتبط به متغییرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
ادراک سیاسی در راس سازمان	۱۳/۱۴	۳
ادراک سیاسی در سطح بالاتر از سطح جاری	۱۳/۲۷	۲/۹
ادراک سیاسی در سطح جاری	۱۳	۲/۸
حمایت سازمانی ادراک شده	۲۱/۱	۴/۵
عملکرد شغلی	۲۹/۰۶	۵/۸
رضایت شغلی	۱۶/۸	۳/۵

وضعیت متغیرها از طریق میانگین سوالاتی که برای سنجش آنها بکار رفت، با توجه به مقیاس لیکرت، تعیین شد. میانگین نظری لیکرت پنج گزینه ای، ۳ می باشد. لذا اگر تعداد سوالات در این عدد ضرب شود میانگین لیکرت حاصل می شود. برای اندازه گیری متغیرهای تحقیق یعنی ادراک سیاسی سازمانی، حمایت سازمانی، سنجش عملکرد و رضایت شغلی به ترتیب از ۵و۸،۸،۴ سوال استفاده شد که در این صورت میانگین نظری آنها به ترتیب ۱۲، ۲۴، ۲۴ و ۱۵ می باشد. جدول شماره ۲ نشان میدهد میانگین رفتار سیاسی در سطح جاری، حمایت سازمانی، عملکرد و رضایت شغلی به ترتیب ۱۳، ۲۱/۱، ۲۹/۰۶و ۱۶/۸ می باشد. بنابراین کارکنان این شرکت، رفتار سیاسی را کمی بالاتر از میانگین تصور می کنند. کارکنان دارای حمایت سازمانی ادراک شده بالاتر از میانگین می باشند. همچنین طبق اظهار نظر خود کارکنان، آنها دارای عملکرد و رضایت شغلی بالاتر از میانگین می باشند.

در این بخش ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه می شود.

جدول شماره (۳) ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶
ادراک سیاسی در راس سازمان	۱					
ادراک سیاسی در سطح بالاتر از سطح جاری	۰/۷۳**	۱				
ادراک سیاسی در سطح جاری	۰/۶۵**	۰/۸۶**	۱			
حمایت سازمانی ادراک شده	-۰/۲۷**	-۰/۱۵*	-۰/۱۲*	۱		
عملکرد شغلی	-۰/۳۵**	-۰/۴۳**	-۰/۵۲**	۰/۲۵*	۱	
رضایت شغلی	-۰/۰۶	۰/۱۴	۰/۰۷	۰/۴۰**	۰/۴۵**	۱

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است. چنانچه در جدول مشاهده می شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش معنی دار هستند. بیشترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه بین ادراک سیاسی در سطح جاری با ادراک سیاسی در سطح بالاتر از سطح جاری مربوط می شود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون زا و درون زا می توان نتیجه گیری کرد که هر گونه افزایش در نمرات ادراک سیاسی همراه با کاهش احساس حمایت سازمانی در بین کارکنان نمونه پژوهش بود. همچنین هر گونه افزایش در نمرات حمایت سازمانی همراه با افزایش عملکرد و رضایت شغلی بود.

آزمون الگوی نظری و فرضیه های تحقیق

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه تاثیر گذاری سیاست سازمانی بر حمایت ادراک شده و دو پیامد احتمالی آن مدل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. یافته های حاصل از این تحلیل، موید نتایج و یافته های حاصل از تحلیل مسیر در مدل ساختاری مربوط به فرضیه های پژوهش را نشان می دهد. همانطور که در خروجی نرم افزار از تخمین های استاندارد (نگاره ۱) و نیز اعداد معنی داری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه های پژوهش (جدول ۴) مشاهده می شود، مقادیر شاخص های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر با ۲/۷ و کوچکتر از مقدار مجاز ۳، مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۷ و کوچکتر از ۰/۰۸ می باشد. همه ضرایب معنی دار دیده می شوند.

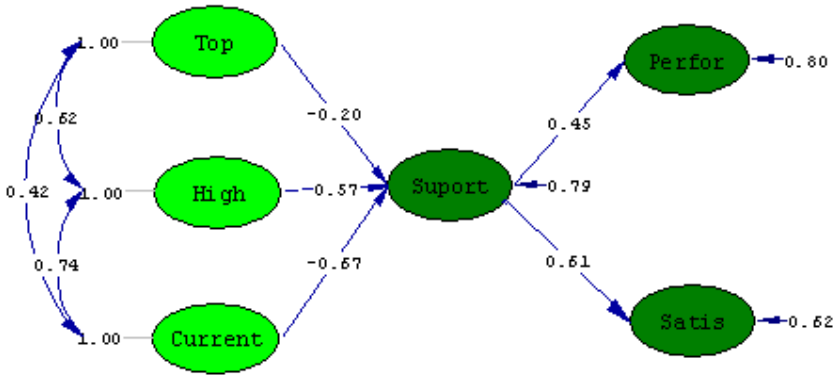
سیاست در سه سطح سازمان دارای اثر منفی و معنی دار بر حمایت ادراک شده دارد. همچنین حمایت ادراک شده سازمانی دارای اثر مثبت بر عملکرد شغلی با ضریب ۰/۴۵ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی حمایت در رابطه بین ادراک سیاست با عملکرد شغلی تائید می شود. مشاهده می شود که با تائید نقش میانجی حمایت ادراک شده، اثر منفی ادراک سیاست سازمانی بر عملکرد شغلی کاهش می یابد.

همچنین در تحلیل فرضیه بعدی پژوهش، نتایج نشان داد که سیاست در سه سطح سازمان دارای اثر منفی و معنی دار بر حمایت ادراک شده دارد. حمایت ادراک شده سازمانی دارای اثر مثبت بر رضایت شغلی با ضریب ۰/۶۱ می باشد. بنابراین نقش

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

میانجی حمایت در رابطه بین ادراک سیاست با رضایت شغلی تائید می شود. مشاهده می شود که با تائید نقش میانجی حمایت ادراک شده، اثر منفی ادراک سیاست سازمانی بر رضایت شغلی کاهش می یابد.

در شکل ۲، مدل آزمون شده تحقیق حاضر نشان داده شده است. همچنین در جدول شماره ۴ ضرایب اثر مستقیم، آماره t مربوط به هر مسیر و سطح معنی‌داری مسیرها گزارش شده اند.



شکل۲ مدل آزمون شده تحقیق

جدول (۴) ضرایب تاثیر سیاست بر روی عملکرد و رضایت از طریق حمایت ادراک شده سازمانی

مسیر فرضیه ها	ضریب مسیر استاندارد	آماره t	نتیجه
سیاست در راس – روی - حمایت	-۰/۵۷	-۲/۸۳	اثر مستقیم دارد
سیاست در سطح بالاتر – روی - حمایت	-۰/۲۰	-۳/۴۳	اثر مستقیم دارد
سیاست در سطح جاری– روی - حمایت	-۰/۶۷	-۴/۷۰	اثر مستقیم دارد
حمایت– روی - عملکرد شغلی	۰/۴۵	۵/۲۳	اثر مستقیم دارد
حمایت– روی - رضایت شغلی	۰/۶۱	۲/۶۶	اثر مستقیم دارد

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

در جدول زیر شاخص های برازش مدل آزمون شده گزارش شده اند که با توجه معیارهایی که کنفن و همکاران (۲۰۰۰) مطرح نموده اند مدل آزمون شده کل برازش مناسبی با داده های گرد آوری شده دارد.

جدول شماره (۵) شاخص های برازش مدل آزمون شده پژوهش حاضر

RMSEA	CFI	FGI	AGFI	X^2/df	df	X^2
۰/۰۷	۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۹۱	۲/۷	۱۷	۴۷

بحث نتیجه گیری

رفتارهای سیاسی در سازمانها یک واقعیت است و افراد از طریق ائتلاف اعضای سازمانی و واحدهای سازمانی دست به رفتارهای سیاسی می زنند تا به اهداف خود برسند یا منافع خود را در سازمان حفظ نموده و آنرا بسط و گسترش دهند (پریسد، ۱۹۹۳).

ادراک رفتار سیاسی سازمانی چه به نفع سازمان باشد چه به ضرر آن در زمره عدم کارکردها قرار می گیرد. این متغیر کارآیی و اثربخشی سازمان را مختل می کند لذا شناسایی ماهیت وابعاد و اثرات آن در سازمانها ی امروزی کاری حیاتی و ضروری است (ککمر، ۱۹۹۹). افزایش دانش سازمانی در مورد پدیده مذکور منجر به مدیریت بهتر سازمان می شود و مدیران از این طریق می توانند بهتر با این متغیر در سازمان برخورد نموده و آنرا کنترل و هدایت کنند.

هدف تحقیق حاضر بررسی نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه ادراک رفتارسیاسی سازمانی با رضایت شغلی و عملکرد کارکنان شرکت نفت استان آذربایجان غربی می‌باشد. لذا برای این منظور مدلی براساس ادبیات تحقیق پیشنهاد شد که در آن حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان یک عامل تبیینی که توانایی میانجیگری در رابطه میان ادراک سیاسی سازمانی با رضایت شغلی و عملکرد کارکنان مفهوم سازی شد. نتایج تحقیق به طور چشمگیری از توانایی میانجیگری حمایت سازمانی ادراک شده حمایت کردند و ادراک رفتار سیاسی در راس سازمان و در سطح بالاتر از سطح جاری و در سطح جاری، حمایت سازمانی ادراک شده را پیش بینی کردند.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

با توجه جدول ضرایب اثرات مستقیم می توان نتیجه گرفت که: ادراک سیاسی در راس سازمان با حمایت سازمانی ادراک شده رابطه منفی و معنی‌دار دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات فریس و همکارانشان (۱۹۸۹) و فریس و ککمر (۱۹۹۲) و کروپانزانو و همکارانشان (۱۹۹۷) و ویت و همکارانشان (۲۰۰۰) و پوون (۲۰۰۲) و هوچوارتر و همکارانشان (۲۰۰۳) همخوانی داشته و همسو می‌باشد. براساس نظریه تبادل اجتماعی، متغیرهای ادراک رفتار سیاسی سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده در محیط های سازمانی با یکدیگر رابطه دارند. به این صورت که حمایت سازمانی ادراک شده می تواند ادراک رفتار سیاسی سازمانی را پیش بینی کند. احساس مراقبت و سرپرستی که معیارهای حمایت سازمانی ادراک شده هستند به کارکنان کمک می کنند تا اطمینان داشته باشند که سازمانشان از آنها مراقبت و سرپرستی خواهد کرد و با آنها منصفانه و عادلانه رفتار خواهند کرد (هاریس[۲۳]، ۲۰۰۷). زمانی که حمایت سازمانی ادراک شده بالاست کارکنان احساس می کنند که سازمان به نفع رفاه آنها عمل می کند که آن هم به نوبه خود موجب می شود کارکنان احساس اعتماد و اطمینان به سازمان داشته باشند (همان). به خاطر احساس اطمینان سازمانی و نگرانی سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده با ادراک سیاسی سازمانی رابطه منفی دارد (همان). زیرا حمایت سازمانی در جهت به حداقل رساندن ادراک رفتار سیاسی سازمانی و اثرات آن عمل می کند یا اقداماتی به خود سرویس‌دهی که با اهداف سازمانی هم‌راستا نیستند را کاهش می دهد.

ادراک سیاسی در سطح بالاتر از سطح جاری با حمایت سازمانی ادراک شده رابطه منفی و معنی‌دار دارد این نتیجه با نتایج تحقیقات فریس و همکارانشان (۱۹۸۹) و فریس و ککمر (۱۹۹۲) و کروپانزانو و همکارانشان (۱۹۹۷) و ویت و همکارانشان (۲۰۰۰) و پوون (۲۰۰۲) و هوچوارتر و همکارانشان (۲۰۰۳) همخوانی دارد و همسو می‌باشد. تحقیق لی و پیسی (۲۰۱۱) نشان می دهد که سازه های ادراک رفتار سیاسی سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده دو قطب مخالف یک پیوستار هستند.

ادراک رفتار سیاسی در سطح جاری با حمایت سازمانی ادراک شده رابطه منفی و معنی‌دار دارد این نتیجه با نتایج تحقیقات فریس و همکارانشان (۱۹۸۹) و فریس و

[23]. Harris

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

ککمر (۱۹۹۲) و کروپانزانو وهمکارانشان (۱۹۹۷) و ویت و همکارانشان (۲۰۰۰) و پوون (۲۰۰۲) و هوچوارتر و همکارانشان (۲۰۰۳) همخوانی ندارد و همسو نمی‌باشد.

حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد کارکنان شرکت نفت استان آذربایجان غربی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد که نتیجه مذکور با نتیجه تحقیق هوچوارتر و همکارانشان (۲۰۰۳) همخوانی داشته و همسو می‌باشد. حمایت سازمانی ادراک شده هم عملکرد سازمانی استاندارد و رسمی و هم فعالیتهایی که برای سازمان مطلوب و مفید هستند که این فعالیتها نیز خارج از وظایف و مسولیتهای رسمی محوله به کارکنان می‌باشد را افزایش می‌دهد (رهودس و آیزنبرگر، ۲۰۰۲). براساس تحقیقات جورج و بریف[۲۴] (۱۹۹۲) فعالیتهای فرا نقش هم کمک به همکاران همتا و هم اقداماتی که سازمان را از ریسک محافظت می کنند و دادن پیشنهاد های سازنده و کسب دانش و مهارتهایی هستند که به نفع سازمان هستند را در بر می گیرند (به نقل از رهودس و آیزنبرگر۲۰۰۲).

حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار دارد که نتیجه مذکور با نتیجه تحقیق هوچوارتر و همکارانشان (۲۰۰۳) همخوانی داشته و همسو می‌باشد. نگرش های سازمانی مهمترین عوامل رضایت شغلی هستند (کووات، ۲۰۱۰). در عمل، حمایت سازمانی پایین، مخصوصا از جانب مدیران اثرات نامطلوبی برروی کارکنان خواهد داشت و موجب نارضایتی و ترک خدمت کارکنان می شود تحقیق کووات، (۱۰۲۰) نشان می دهد که بین حمایت سازمانی و رضایت شغلی رابطه مستقیم دارد. نتایج این تحقیق نشان می دهد حمایت سازمانی در رابطه بین ادراک رفتار سیاسی سازمانی با رضایت و عملکرد شغلی کارکنان شرکت نفت استان آذربایجان غربی نقش میانجی دارد. و در پایان در خصوص نتایج این تحقیق و کارکنان نفت استان آذربایجان غربی باید خاطر نشان نمود که کارکنان نفت استان آذربایجان غربی، رفتار سیاسی را در این شرکت کمی بالاتر از میانیگین تصور می کنند و ازنظر آنها حمایت سازمانی شرکت نفت استان آذربایجان غربی بیشتر است و عملکرد این کارکنان بالایی می باشد و رضایت شغلی آنها در حد متوسط می‌باشد.

[24]. George and Brief

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

پیشنهادهای تحقیق

الف) پیشنهادهای پژوهشی به محققان آینده

باتوجه به جامعه آماری و مکان جعفرافیایی پیشنهاد می شود که این تحقیق در استانهای دیگر کشور تکرار شود تا نتایج آن قابل تعمیم به کل کشور و همه شرکت‌های نفت کشور گردد.

با توجه به اثرات رفتار سیاسی در سازمان رابطه این متغیر با متغیرهای دیگر از جلمه رفتارهای شهروندی سازمانی و ترک شغل کارایی و اثربخشی سازمان و غیره در شرکت های نفت کشور بررسی کنند تا دانش کامل از اثرات رفتار سیاسی از طریق این تحقیقات حاصل آید.

ب) پیشنهادهای پژوهشی به مدیران شرکت نفت استان آذربایجان غربی

باتوجه به نتایج حاصل پیشنهاد می شود، مدیران شرکت نفت استان آذربایجان غربی رفتارهای حمایت سازمانی خود را نسبت به کارکنان افزایش دهند و از این طریق موجب ارتقائ رضایت شغلی و عملکرد کارکنان گردند. چون کارکنان این شرکت تصور می کنند که انجام رفتارسیاسی در حد بالا است به مدیران محترم این شرکت توصیه می شود وجود رفتار سیاسی را در این سازمان مدیریت و کنترل کنند و نیز رضایت شغلی را از طریق کاهش رفتار سیاسی افزایش دهند.

محدودیتهای پژوهش

نتایج این تحقیق با توجه به محدودیتهای آن باید مورد توجه قرار گیرد؛ اول اینکه مانند هر پیمایش دیگری، این پژوهش پیمایشی قادر به کنترل همه عوامل تاثیر گذار نیست بنابراین نمی توان نتیجه گیری علی و معلولی از متغیرهای تحقیق نمود. دوم اینکه جامعه آماری و قلمرو مکانی این پژوهش محدود به کارکنان استان آذربایجان غربی است. و از این رو از میزان تعمیم پذیری نتایج به سازمانهای استان های دیگر کم می‌شود. ثانیا نمونه آماری آن نیز، نمونه در دسرس می باشد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

منابع

۱.بازرگان، عباس، سرمد، زهره، حجازی، الهه (۱۳۸۴) **روش های تحقق در علوم رفتاری**، تهران: انتشارات آگاه.

۲.زکی، محمدعلی (۱۳۸۵)، «**بررسی و سنجش حمایت سازمانی**» مجله دانشکده معلومات اداری و اقتصادی دانشگاه اصفهان» سال هیجدهم، شماره ۳.

۳.شاکری نیا، ایرج و سید صادق نبوی (۱۳۸۹) « **رابطه رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی در کارکنان پلیس راهوار استان گیلان**» فصلنامه مطالعات مدیر انتظامی، سال پنجم، شماره ۴، ص۶۰۸-۶۲۶.

۴.طالقانی، غلامرضا، دیواندری، علی و شیرمحمدی ملیکا(۱۳۸۸)«**تاثیر حمایت ادراک شده از سوی سازمان بر تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی:مطالعه ای در شعب بانک ملت شهر تهران**«. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۶، ص ۲۵-۱.

۵.کلاین، پل (۱۳۸۰). **راهنمای آسان تحلیل عاملی، ترجمه سید جلال صدرالسادات و اصغر امینی**، انتشارات سمت، تهران.

هادوی نژاد، مصطفی (۱۳۸۸)،« **سیاست پیشگیری مدیران، ادراک سیاسی کارکنان و مقاومت در برابر تغییر**» سال چهارم، شماره ۱۶، ص۱۳۷-۱۱۹

هومن، حیدر علی (۱۳۸۷). **مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل**. چاپ دوم، سمت: تهران.

8.Bedi, A., & Schat, A. C. (2013). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of its attitudinal, health, and behavioural consequences. Canadian Psychology/Psychologie canadienne, 54(4), 246.

9.Bozeman etal. (2001) Organizational politics, perceived control, and work outcomes: boundary conditions on the effects of politics, Journal of Applied Social Psychology, 31: 486-503.

10. Cropanzanoetal. (1997)The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress, Journal of Organizational Behavior, 18: 159–180.

11. Drory, A. (1993) Perceived political climate and job attitudes, Organization Studies, 14: 59-71.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

12. Drory,A. and Romm, T. (1990) Politics in organizations and its perceptions in the organization, Organizational Studies, 9: 165–179.
13. Eisenberger, R., Fasolo, P. and Davis-LaMastrro, V. (1990) Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. Journal of Applied Psychology, 71, 51-59
14. Eisenhardt, K.M. and Bourgeois, L.J. III (1988) Politics of strategic decision making in high velocity environments: toward a midrange theory, Academy of Management journal, 31: 737-750.
15. Ferris, G.R.andKacmar, K. M. (1992) Perceptions of organizational politics, Journal of Management, 8:93-116.
16. Frazier PA, Tix AP, Baroon KE.(2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology. J of Counc Psychol. 51: 115–134.
17. Gefen, D., Straub, D.W., & Boudreau, M.-C. (2000). Structural equation modeling and regression: Guidelines for research and practice. Communications of the Association for Information Systems, 3(1).
18. Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewe, P. L., & Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. Journal of Vocational Behavior, 63(3), 438-456–456.
19. Kwak, C. et al. (2010) Relationship of job satisfaction with perceived organizational support and quality of care among South Korean nurses: A questionnaire survey, International Journal of Nursing Studies, 47: 1292–1298.
20. Lee, Jaewon and Peccei, Riccardo (2011) Discriminant validity and interaction between perceived organizational support and perceptions of organizational politics: a temporal analysis, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84: 686–702.
21. Levinson, H.(1965) Reciprocation: The relationship between man and organization, Administrative Science Quarterly, 9: 370–390.
22. Maslyn, J.M. and Fedor, D.B. (1998) Perceptions of politics: does measuring different foci
23. matter? Journal of Applied Psychology, 84: 645-53

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

24. Munyon, T. P., Summers, J. K., Thompson, K. M., & Ferris, G. R. (2014). Political Skill and Work Outcomes: A Theoretical Extension, Meta-Analytic Investigation, and Agenda for the Future. Personnel Psychology,VOL.67,ISSUE, 2.
25. Parker, C.P., Dipboye, R.L. and Jackson, S.L. (1995) Perceptions of organizational politics: an investigation of antecedents and consequences, Journal of Management, 21: 891-912.
26. Poon, June M.L. (2003) Situational antecedents and outcomes of organizational politics perceptions, Journal of Managerial Psychology, 18 (2).
27. Prasad, L. (1993) the etiology of organizational politics: implications for the entrepreneur,
28. Rhoades, Linda and Eisenberger, Robert (2002) Perceived organizational support: a review of the literature, Journal of Applied Psychology, 87(4): 698–714.
29. Rosen,CC and Hochwarter, W. A. (2014) Looking back and falling further behind: The moderating role of rumination on the relationship between organizational politics and employee attitudes, well-being, and performance. Organizational Behavior and Human Decision Processes 124 (2014) 177–189.
30. Valle, Matthew and Perrewe, Pamela L. (2000) Do politics perceptions relate to political behaviors? Tests of an implicit assumption and expanded model, Human relation, 53 (3): 359-386.
31. Vigoda,Eran (2000) Organizational Politics, Job Attitudes, and WorkOutcomes: Exploration and Implications for the Public Sector. Journal of Vocational Behavior 57, 326–347.
32. Wright, P., Kacmar, K., McMahan, G., and Deleeuw, K. (1995) cognitive ability as a moderator of the relationship between personality and performance. Journal of Management, 21: 1129–1140.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]