

Organizational Behavior Management in Sport Studies

ORIGINAL ARTICLE

The Effect of Managers' Political Behavior on the Productivity of Employees of the Ministry of Sports and Youth with the Mediating Role of Work Ethics

AliAbbas Hossein Nezhad¹, Majid Soleymani^{2*}, Sirous Ahmadi³

¹ Ph.d student Sport management, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran.

² Associate Professor Department of Physical Education, Malayer Branch, Islamic Azad University, Malayer, Iran.

³ Department of Physical Education, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran.

Correspondence
Majid Soleymani
Email: mjd_slymn@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the effect of managers' political behavior on the productivity of employees of the Ministry of Sports and Youth with the mediating role of work ethics. This research is an applied research and its purpose and a survey in terms of data collection method. The statistical population of this research is made up of the employees of the Ministry of Sports and Youth, whose number in the first six months of 2017 is equal to 915 people. A simple random sampling method was used to select the members of the statistical sample. The sample size was 269 people using Morgan's table. A standard questionnaire was used to measure the variables. The data has been analyzed using descriptive statistics and inferential statistics. Structural equation modeling was used to test the hypotheses. The results showed that the components of managers' political behavior (political use of information, flattery, portrayal, ethical requirements, socializing with influential people and creating a support base) have a significant and negative effect on work ethics and employee productivity. Also, work ethics in the relationship between the components of the political behavior of managers apart from the components of ethical requirements and socializing with influential people has a mediating role with the productivity of employees. and work ethics played a mediating role in the relationship between the components of managers' political behavior, apart from the components of scientific ability and perceptual-emotional capability, with employee productivity. Therefore, to achieve the productivity of the employees of this ministry, the managers of the Ministry of Sports and Youth should deal with all the components of political behavior and work ethics with sensitivity and a scientific approach.

KEYWORDS

Managers' Political Behavior, Productivity of Employees, Work Ethics, Ministry of Sports and Youth.

نشریه علمی

مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش

«مقاله پژوهشی»

اثر رفتار سیاسی مدیران بر بهره‌وری کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش واسطه‌ای اخلاق کاری

علی عباس حسین نژاد^۱، مجید سلیمانی^{۲*}، سیروس احمدی^۳

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی اثر رفتار سیاسی مدیران بر بهره‌وری کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش واسطه‌ای اخلاق کاری می‌باشد. این تحقیق از لحاظ هدف یک تحقیق کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها در شش‌ماهه نخست سال ۱۳۹۷، معادل ۹۱۵ نفر می‌باشند. از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای انتخاب اعضای نمونه آماری استفاده شد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۶۹ نفر بدست آمد. جهت اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه‌های استاندارد رفتار سیاسی مدیران دی. جی. دوبرین (۱۹۷۸)، اخلاق کاری کادوزیر (۲۰۰۲)، بهره‌وری منابع انسانی (کارکنان) هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) استفاده گردید. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی تجزیه و تحلیل شده است. برای آزمون فرضیه‌ها از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که، مؤلفه‌های رفتار سیاسی مدیران (استفاده سیاسی از اطلاعات، چاپلوسی، تصویرسازی، الزامات اخلاقی، معاشرت با افراد ذی‌نفوذ و ایجاد پایگاه حمایتی) بر اخلاق کاری و بهره‌وری کارکنان اثر معنادار و منفی دارد. همچنین، اخلاق کاری در روابط بین مؤلفه‌های رفتار سیاسی مدیران (به غیر از مؤلفه‌های الزامات اخلاقی و معاشرت با افراد ذی‌نفوذ $p > 0.05$) با بهره‌وری کارکنان نقش واسطه‌ای دارد و نیز اخلاق کاری در روابط بین مؤلفه‌های رفتار سیاسی مدیران به غیر از مؤلفه‌های توانایی علمی و توانمندی ادراکی - عاطفی $(p > 0.05)$ با بهره‌وری کارکنان نقش واسطه را ایفا می‌کند. از این رو، مدیران وزارت ورزش و جوانان برای دستیابی به بهره‌وری کارکنان این وزارت خانه، می‌بایست نسبت به همه مؤلفه‌های رفتار سیاسی و اخلاق کاری با حساسیت و رویکرد علمی برخورد نمایند.

واژه‌های کلیدی

رفتار سیاسی مدیران، بهره‌وری کارکنان، اخلاق کاری، وزارت ورزش و جوانان.

^۱ دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران.
^۲ دانشیار گروه تربیت بدنی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران.
^۳ گروه تربیت بدنی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران.

نویسنده مسئول:

مجدید سلیمانی

ایمانه: mjd_slymn@yahoo.com

استناد به این مقاله:

حسین نژاد، علی عباس، سلیمانی، مجید، احمدی، سیروس. (۱۴۰۲). اثر رفتار سیاسی مدیران بر بهره‌وری کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش واسطه‌ای اخلاق کاری. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۱۰ (۳): ۶۵ - ۷۸

مقدمه

رفتارهای سیاسی فعالیت‌هایی هستند که انجام آن‌ها به عنوان جزئی از نقش رسمی فرد در سازمان لازم نیستند، اما این فعالیت‌ها بر توزیع مزایا یا محرومیت‌ها در سازمان اعمال نفوذ می‌کنند یا می‌کوشند اعمال نفوذ کنند (رایبیز، ۱۳۹۲). رفتار سیاسی روشی تأثیرگذار است که مدیران برای ایجاد ارتباط مناسب با کارکنان، زیردستان و بالادستان استفاده می‌کنند تا رفتارها را با توجه به خواسته خود تغییر داده تا به اهداف فردی و سازمانی دست یابند و از این طریق موجبات پیشرفت سازمان تحت مدیریت خود را فراهم سازند (کشاوری و همکاران، ۱۳۹۵). 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. رفتارهای سیاسی رفتارهایی هستند که در شرح وظایف فرد پیش بینی نشده‌اند و یک فرد می‌کوشد با تکیه بر آن‌ها به دیگران نفوذ و روی آن‌ها تأثیر بگذارد. رفتار سیاسی روشی تأثیرگذار است که مدیران برای ایجاد ارتباط مناسب با کارکنان، زیردستان و بالادستان استفاده می‌کنند تا رفتارها را با توجه به خواسته خود تغییر داده تا به اهداف فردی و سازمانی دست یابند و از این طریق موجبات پیشرفت سازمان تحت مدیریت خود را فراهم سازند (کشاوری و همکاران، ۱۳۹۵). افراد در پی انگیزه‌های مختلف از جمله برهم زدن توازن قدرت در سازمان و اثرگذاری بر تسهیم منافع به سیاست و به تبع آن به رفتار سیاسی رو می‌آورند. رفتارهای سیاسی در سازمان، تبعات مثبت و منفی به همراه دارد که ممکن است سازمان را در رسیدن به هدف‌ها یاری و یا این که در راه توفیق ممانعت ایجاد کند (جلالی و صلواتی، ۱۳۹۶). از آنجایی که برخی منابع رفتارهای سیاسی وجود ابهام در نقش، کمبود فرصت‌های ارتقاء و سیستم ارزیابی مبهم و غیره می‌باشد. بنابراین می‌توان با کنترل افراد سیاست گرا، روشن کردن اهداف سازمان، مشخص

نمودن سیستم ارزشیابی، این گونه رفتارها را در سازمان کنترل کرد، تا آسیب کم‌تری به سازمان و افراد آن وارد آید (صابونچی و پژوهان، ۱۳۹۵). شناخت رفتارهای سیاسی در سازمان بسیار مهم می‌باشد. به طوری که، نمی‌توان سازمان‌ها را جدای از رفتار سیاسی درون آن‌ها مطالعه کرد. میزان سیاسی بودن هر فرد به ارزش‌های فردی، روش اخلاقی و خلق و خوی او بستگی دارد، افرادی که شدیداً غیرسیاسی یا بسیار سیاسی هستند همگی زبان خواهند دید؛ چون ممکن است به‌کندی ارتقاء یابد، احساس کند که کنار گذاشته شده‌اند یا ممکن است به خوش‌خدمتی متهم شود و اعتبار خود را از دست بدهد (فرح‌بخش و همکاران، ۱۳۹۵). اگرچه رفتار سیاسی ممکن است پیامدهای مثبت و منفی داشته باشد، اما بخش اعظم این رفتارها از نظر سازمان تأیید نمی‌شود و بر اساس نفع شخص مشخص می‌گردند و به دلیل برخورداری از توان بالقوه برای اثرگذاری بر ارزیابی عملکرد، بهره‌وری و تخصیص منابع و در نهایت از بین بردن کارایی و اثربخشی سازمانی غیر کارکردی می‌شوند (لوی و همکاران، ۲۰۱۷).

بر اساس تحقیقات انجام‌شده رفتار سیاسی بر رضایت شغلی، عملکرد سازمان و بهره‌وری تأثیر دارد (زارعی متین، ۱۳۸۱). در دنیای امروز نمی‌توان سازمان‌ها را جدای از رفتارهای سیاسی درون آن‌ها مورد مطالعه قرار داد. از آنجاکه 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). فریز و کینگ^۲ (۱۹۹۱)، نیز معتقدند اگرچه رفتارهای سیاسی دارای پیامدهای مثبت و منفی هم‌زمان هستند. اما غالب مطالعات بر جنبه تاریک سیاست تمرکز کرده‌اند. در مقابل پرویس^۳ (۲۰۰۴)، معتقد است، با بررسی رفتارهای مختلف سیاسی که در سازمان بروز می‌کند، می‌توان

3. Provis

1. Levine at al

2. Ferris, G. R. & King

همچنین، در نظام کنونی، بهره‌وری و ارتقاء آن یکی از هدف‌های عمده هر سازمان فعال و زنده است (هاریسون، ۱۳۸۷). به ویژه آن‌که این هدف در نهاد هایی چون وزارت ورزش و جوانان و سازمان‌های ورزشی که با اقشار مردم از یک سو و از سوی دیگر با سطوح جهانی و بین‌المللی ارتباط پیدا می‌کنند، نقش تعیین‌کننده ای ایفا می‌نماید (ابری فام، ۱۳۸۸). پایین بودن سطح بهره‌وری که از ویژگی‌های غالب کشورهای کمتر توسعه یافته است، ناشی از عوامل مختلف اثر گذار بر بهره‌وری است که تعدادی از این عوامل خارج از کنترل این جوامع و پاره ای قابل کنترل هستند. از این رو، بیشتر کشورهای جهان در پی به دست آوردن پیشرفت‌هایی در زمین بهره‌وری نیروی انسانی هستند (سید نقوی و همکاران، ۱۳۹۶). بر اساس مطالعه اسناد بالادستی نظام از جمله سند چشم‌انداز ۲۰ ساله، سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری و نقشه اصلاح نظام اداری با توجه به این امر که بهبود معیارها و روزآمدی روش‌های گزینش منابع انسانی به منظور جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد و شایسته و همچنین، دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق در نصب و ارتقای مدیران به‌عنوان یکی از زیرساخت‌های مهم توسعه محسوب می‌شود و بی‌توجهی به آن موجب آسیب‌های جبران‌ناپذیری در مسیر تحقق آرمان‌های نظام جمهوری اسلامی ایران، تحقق برنامه‌ها، رضایت و غیره می‌گردد. علاوه بر این، رفتار سیاسی در سازمان با پیامدهای منفی از قبیل: افزایش تمایل به ترک سازمان و کاهش بهره‌وری مرتبط است. همچنین از آنجاکه این رفتارها غالباً با فریب‌کاری، تهمت، اهمال توطئه‌گرانه و استفاده از قدرت همراه است، ممکن است ماندگاری کارمند در کار را کاهش دهد و بر بهره‌وری آنان تأثیر منفی بگذارد. درحالی‌که در پژوهش‌ها پیشین بر اهمیت رفتارهای سیاسی در سازمان تأکید داشتند، تأثیر رفتارهای سیاسی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش اخلاق کار بسیار کم موردتوجه قرار گرفته است، علی‌الخصوص در وزارت ورزش و سازمان‌های ورزشی هیچ‌گونه مطالعه‌ای تاکنون در این مورد صورت نگرفته است. در مطالعات مربوط به رفتار سیاسی، به رفتار سیاسی واقعی و

به این نتیجه دست یافت که این دیدگاه که سیاست، بد است، می‌تواند کنار گذاشته شده و نادیده انگاشته شود، زیرا رفتارهای سیاسی، هم نتایج خوب به بار می‌آورد و هم نتایج بد (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۳). شیخی و همکاران (۱۳۹۴) تأثیرات متقابل رفتار سیاسی و اخلاق کاری و تعهد سازمانی را مورد مطالعه قرار داد و نشان داد رفتار سیاسی مدیران با وجود اخلاق کاری بر تعهد سازمانی اثر مثبت دارد. و نقش واسطه‌ای اخلاق کاری در رابطه با رفتار سیاسی و تعهد سازمانی کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌های اسد، سلیم و دارانی (۲۰۱۴). حاکمیت اخلاق کاری در سازمان، قادر است به میزان چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و ایجاد موفقیت‌ها در تحقق اثربخش هدف یاری نماید و سازمان را پاسخ‌گو سازد (عاملی و عزیزی، ۱۳۸۶). مطالعاتی که تاکنون در زمینه اخلاق کاری یا رفتارهای اخلاقی در سازمان انجام شده است نشان می‌دهد، اخلاق کاری بر عملکرد تأثیری مستقیم و مثبت دارد اما به میزان ترک خدمت رابطه منفی دارد (فو، ۲۰۱۴، راجمن، ۲۰۱۰). مریاک (۲۰۱۵). فیدا و همکاران (۲۰۱۴) / ابراهیم پور (۱۳۹۲) سلاجقه و سیستانی (۱۳۸۹) به این نتیجه دست یافته‌اند که، بین اخلاق کاری و بهره‌وری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بروز رفتارهای غیراخلاقی مختلف در سازمان‌ها و پیامدهای منفی زیان‌آور آن‌ها نیز توجه بسیاری از مدیران و مسئولان سازمان را به اخلاق در محیط‌های کاری جلب کرده است (سیمز و کئون، ۱۹۹۷). اخلاق بحثی مهم و جدی است که دامنه آن به تمام حوزه‌ها کشیده شده است. به‌طوری‌که می‌توان از ارتباط مباحث اخلاق و آن پدیده‌ها سخن گفت و بهره‌وری نیروی انسانی از جمله این پدیده‌هاست (اخوان و یزدی‌مقدم، ۱۳۹۲). بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار وضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد، اخلاق کار ضعیف بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده، می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد.

دارد؟ آیا اخلاق کاری به عنوان متغیر واسطه‌ای می‌تواند اثرات منفی احتمالی رفتار سیاسی را کاهش دهد؟

روش شناسی

این پژوهش بر مبنای هدف از نوع کاربردی می‌باشد. بر حسب روش، پژوهشی توصیفی با رویکرد پیمایشی است. همچنین، از لحاظ روش گردآوری داده‌ها، به صورت میدانی و با بهره‌گیری از پرسشنامه می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها در شش ماهه نخست سال ۱۳۹۸، معادل ۹۱۵ نفر می‌باشند. از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای دردسترس برای انتخاب اعضای نمونه آماری استفاده شد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۶۹ نفر بدست آمد.

جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد رفتار سیاسی مدیران دی. جی. دوبرین (۱۹۷۸)، اخلاق کاری کادوزیر (۲۰۰۲)، بهره‌وری منابع انسانی (کارکنان) هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. برای روایی سازه هم از تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردید که نتایج آن در بخش یافته‌ها ارائه شده است. لازم به ذکر است که پس از وارد کردن داده‌های پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده در نرم‌افزار SPSS^{۲۵} به منظور طراحی و اجرای مدل معادلات ساختاری از نرم‌افزار Amos^{۲۶} استفاده شد. به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۲ ارائه شده است: به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۱ ارائه شده است:

جدول ۱. میزان ضریب آلفای کرونباخ

متغیر مورد مطالعه	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
رفتار سیاسی مدیران	۲۲	۰/۷۰۱
اخلاق کاری	۲۴	۰/۷۲۱
بهره‌وری منابع انسانی (کارکنان)	۲۱	۰/۷۷۱
کل	۶۷	۰/۷۷۶

ابعاد آن توجه نشده و بررسی ارتباط بین برداشت از سیاست و رفتار سیاسی مدیران در پژوهش‌های گذشته کم‌رنگ بوده است، همچنین نقش واسطه‌ای اخلاق کاری نیز در این رابطه خلأ پژوهشی است که در این تحقیق به آن پرداخته شده است، بنابراین، در پژوهش حاضر سعی بر پر کردن خلأ نظری در این حوزه شده است. این امر اهمیت و ضرورت پژوهش در این زمینه را از لحاظ نظری توجیه می‌کند. همچنین با توجه به نقش رفتارهای سیاسی در بهره‌وری نیروی انسانی بررسی و مطالعه نگرش‌ها و دیدگاه‌های کارکنان وزارت ورزش و جوانان در عین آشکار نمودن وضعیت موجود، میزان و چگونگی رفتارهای مدیریت سازمانی در این وزارتخانه را نمایان می‌کند. بطور کلی می‌توان گفت در حوزه مدیریت ورزشی می‌بایست به موازات عملکرد مشابه در سایر رشته‌های عملی، فعالیت‌های پژوهشی مورد نیاز به منظور آزمایش نظریه‌های جدید مدیریتی انجام گیرد. نظر به اینکه موضوع مدیریت صرف نظر از ماهیت شغلی یک ضرورت مهم در رفتار سازمانی می‌باشد برای اداره امور کلیه سازمانها، مدیریت صحیح می‌تواند به عنوان کلید موفقیت سازمان مورد توجه باشد و در نهایت امید است که نتایج این پژوهش مورد استفاده وزارت ورزش به عنوان بالاترین مرجع ورزش کشور، فدراسیونها، ادارات کل استان‌ها و سایر سازمان‌های ورزشی قرار بگیرد. در نهایت، با توجه به اینکه مطالعات محدودی در خصوص اثرات متقابل رفتار سیاسی مدیران، بهره‌وری نیروی انسانی و اخلاق کاری در سازمان‌های ورزشی انجام شده است، پژوهش حاضر می‌کوشد به این سؤالات پاسخ دهد که تا چه میزان بهره‌وری نیروی انسانی وزارت ورزش از رفتار سیاسی مدیران آن و اخلاق کاری کارکنان تأثیر می‌پذیرد؟ رفتار سیاسی چه اثراتی بر بهره‌وری

پاسخ دهندگان دارای سابقه کاری بیش از ۱۵ سال می باشند. همچنین، حدود ۵۲٪ پاسخ دهندگان دارای مدرک کارشناسی، ۲۵٪ پاسخ دهندگان دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۱۳٪ دارای مدرک کاردانی، ۶٪ دارای مدرک دکترا و ۴٪ دارای مدرک دیپلم می باشند. در تحلیل عاملی تأییدی توجه به برازش مدل مهم است. شاخص های برازش رایج در مدل های اندازه گیری برای متغیرهای مکنون تحقیق در زیر هر شکل ارائه شده است. در میان شاخص های برازش اگر نسبت کای دو به درجه آزادی کمتر از ۲ باشد مدل از برازش مناسبی برخوردار است. شاخص RMSEA کمتر از ۰/۰۸ مطلوب است. سایر شاخص ها نیز هر چقدر به یک نزدیکتر باشند مطلوبتر است (قاسمی، ۱۳۸۹). خاطر نشان می شود که ارتباط بین خطاها در اشکال، برازش مدل را بالاتر برده است. این ارتباطات بر اساس شاخص اصلاح ارائه شده در نرم افزار AMOS ایجاد شده است. به این ترتیب که هرچه برای یک ارتباط، شاخص اصلاح بالاتری باشد، افزوده شدن آن ارتباط در مدل موجب بهتر شدن برازش آن می شود.

بر اساس نتایج جدول ۱، با توجه به مقادیر به دست آمده آلفای کرونباخ، ابزار اندازه گیری داده ها پایا می باشد. در این تحقیق، برای تحلیل داده های بدست آمده از نمونه ها، از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای بررسی سوالات جمعیت شناختی از آمار توصیفی نظیر جداول توصیفی، جداول فراوانی، نمودارهای فراوانی، جداول توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی مانند سن و جنس و تحصیلات و ... بررسی می شوند. و از تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری برای بررسی فرضیات استفاده شده است.

یافته ها

در این بخش از تجزیه و تحلیل آمار به بررسی چگونگی توزیع جامعه آماری جنسیت، سابقه کاری، سن و تحصیلات پرداخته شده است. از این رو، از میان ۲۶۹ نفر نمونه آماری شرکت کننده در پژوهش، تعداد مردان ۵۸ درصد و تعداد زنان پاسخگو ۴۲ درصد بوده است. حدود ۱۸ درصد سابقه کاری کمتر از ۵ سال داشتند، ۲۵ درصد دارای سابقه کاری بین ۵ الی ۱۰ سال، ۳۷ درصد دارای سابقه کاری ۱۱ تا ۱۵ سال و حدود ۲۰ درصد

جدول ۲. ارزیابی نرمال بودن

متغیر	کمترین	بیشترین	چولگی	نسبت بحرانی	کشیدگی	نسبت بحرانی
Q28	1.000	5.000	-.404	-2.541	-.478	-1.502
...	...	...	...	...	...	...
Q3	1.000	5.000	-.556	-3.494	-.723	-2.271
Q2	1.000	5.000	-.524	-3.291	-.496	-1.558
Q1	1.000	5.000	-.607	-3.816	-.588	-1.849
چند متغیره					116.907	1.955

از ۲.۵۸ (۱.۹۵۵) می باشد که این به معنای تأیید نرمال بودن چند متغیره می باشد.

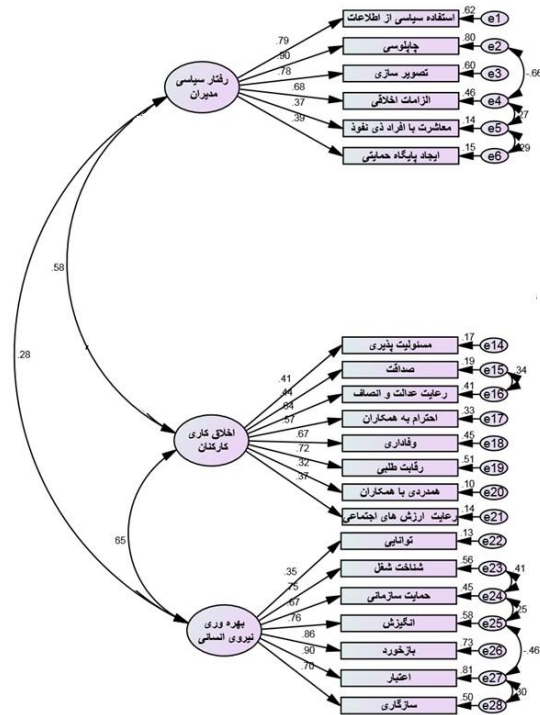
همانطور که در جدول ۲ مشاهده می نمایید برای تمامی سوالات مقادیر چولگی یا کشیدگی بین ۳- و ۳+ است و همچنین نسبت بحرانی ضریب مردیا در سطر چند متغیره کمتر

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل

نوع شاخص	معادل فارسی	میزان استاندارد	برازش مدل
CMIN/DF	نسبت کای اسکوتر	$5 >$	$3/651$
NFI	شاخص برازش شده بنتلر-بونت	$0/90 <$	$0/113$
RFI	شاخص برازش نسبی	$0/90 <$	$0/145$
IFI	شاخص برازش افزایشی	$0/90 <$	$0/110$
TLI	شاخص برازش توکر-لویس	$0/90 <$	$0/137$
CFI	شاخص برازش تطبیقی	$0/90 <$	$0/115$
GFI	شاخص نیکویی برازش	$0/90 <$	$0/113$
RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	$0/01 >$	$0/079$

اصلاح مدل به بالاتر از ۹۰ درصد رسیدند و مناسب هستند. شاخص RMSEA نیز پس از اصلاح مدل بهبود یافت و چون پایین‌تر از ۸ درصد ($0/074$) است، مناسب می‌باشد. بنابراین در کل مدل اصلاح شده از برازش خوب و مناسب برخوردار می‌باشد.

بر اساس جدول ۳ به جز نسبت کای اسکوتر و شاخص رمزی (RMSEA) بقیه شاخص‌ها در وضعیت نامناسبی قرار دارند بنابراین باید مدل اصلاح گردد. برای اصلاح مدل بر اساس پیشنهاد آموس بین گویه‌ها ارتباط دو سویه تا رسیدن به برازش مناسب طبق نمودار ۴-۶ برقرار گردید. پس از اصلاح مدل نسبت کای اسکوتر به درجه آزادی نیز بهبود یافت و به ۳۴۰۷ رسید. شاخص‌های برازش تطبیقی نیز همگی پس از



شکل ۱. مدل اولیه اصلاح شده پژوهش با بارهای عاملی

نرم افزار Amos26 استفاده گردید و برای آزمون نقش واسطه‌ای اخلاق کاری از روش بوت استراپ بهره گرفته شد.

بر اساس شکل ۲، نتیجه تحلیل عاملی تاییدی مولفه‌های پژوهش بیانگر تائید همه مولفه‌های پرسشنامه‌ها استفاده شده بود. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش تحلیل مسیر در

جدول ۴. ضرایب تأثیر، تعیین وسطح معناداری فرضیه‌های اول و دوم

ضریب تعیین	ضریب استاندارد	سطح معناداری	نسبت بحرانی	خطای استاندارد	تخمین غیراستاندارد		
.067	.258	.018	2.444	.245	.648	چاپلوسی	اخلاق کاری <---
.082	-.286	.029	-2.402	.357	-.929	تصویر سازی	اخلاق کاری <---
.042	-.204	***	-5.302	.042	-.223	الزامات اخلاقی	اخلاق کاری <---
.707	-.841	***	-5.488	.145	-.790	معاشرت با افراد ذی نفوذ	اخلاق کاری <---
.343	-.586	***	-5.063	.048	-.243	ایجاد پایگاه حمایتی	اخلاق کاری <---
.134	-.366	***	-4.862	.087	-.423	استفاده سیاسی از اطلاعات	اخلاق کاری <---
.038	-.194	***	-4.527	.074	-.335	استفاده سیاسی از اطلاعات	بهره‌وری کارکنان <---
.162	-.403	***	-5.964	.139	-.829	چاپلوسی	بهره‌وری کارکنان <---
.182	-.427	***	-3.264	.249	-.905	تصویر سازی	بهره‌وری کارکنان <---
.049	-.221	.010	-2.499	.036	-.110	الزامات اخلاقی	بهره‌وری کارکنان <---
.186	-.431	***	-1.251	.039	-.211	معاشرت با افراد ذی نفوذ	بهره‌وری کارکنان <---
.709	-.842	***	-4.470	.289	-1.293	اخلاق کاری	بهره‌وری کارکنان <---

0.227	-0.476	***	-4.921	0.140	-0.689	ایجاد پایگاه حمایتی	<---	بهره‌وری کارکنان
-------	--------	-----	--------	-------	--------	---------------------	------	------------------

با توجه به جدول ۴ از آنجائیکه میزان $P < 0.05$ می‌باشد و میزان t در همه فرضیه‌ها از مقدار بحرانی 1.94 بالاتر است بنابراین تأثیر مولفه‌های رفتار سیاسی مدیران بر اخلاق کاری و بهره‌وری کارکنان مورد تأیید قرار می‌گیرد. بنابراین بر اساس یافته‌های این پژوهش مولفه‌های رفتار سیاسی مدیران (استفاده سیاسی از اطلاعات، چاپلوسی، تصویر سازی، الزامات اخلاقی، معاشرت با افراد ذی نفوذ و ایجاد پایگاه حمایتی) بر اخلاق کاری و بهره‌وری کارکنان با احتمال 95% اثر منفی و معناداری دارد. بر اساس جدول ۴ مولفه استفاده سیاسی از اطلاعات 13.4 درصد از واریانس متغیر اخلاق کاری و 3.8 درصد از واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان را تبیین و پیش بینی می‌کند و مولفه چاپلوسی 6.7 درصد از واریانس متغیر اخلاق کاری و 16.2 درصد از واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان،

مولفه تصویرسازی 8.2 درصد از واریانس متغیر اخلاق کاری و 18.2 درصد از واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان، مولفه الزامات اخلاقی 4.2 درصد از واریانس متغیر اخلاق کاری و 4.9 درصد از واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان، مولفه معاشرت با افراد ذی نفوذ 70.7 درصد از واریانس متغیر اخلاق کاری و 16.8 درصد از واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان، مولفه ایجاد پایگاه حمایتی 34.3 درصد از واریانس متغیر اخلاق کاری و 22.7 درصد از واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان را تبیین و پیش بینی می‌کند. علامت منفی ضریب تأثیر نشان دهنده تأثیر معکوس این مولفه‌ها بر بهره‌وری کارکنان و اخلاق کاری می‌باشد. جهت سنجش فرضیه ششم و با توجه به وجود متغیر واسطه اخلاق کاری از روش بوت استراب در **AMOS** به شرح جدول ۵ استفاده گردید.

جدول ۵. اثرات مستقیم و غیرمستقیم

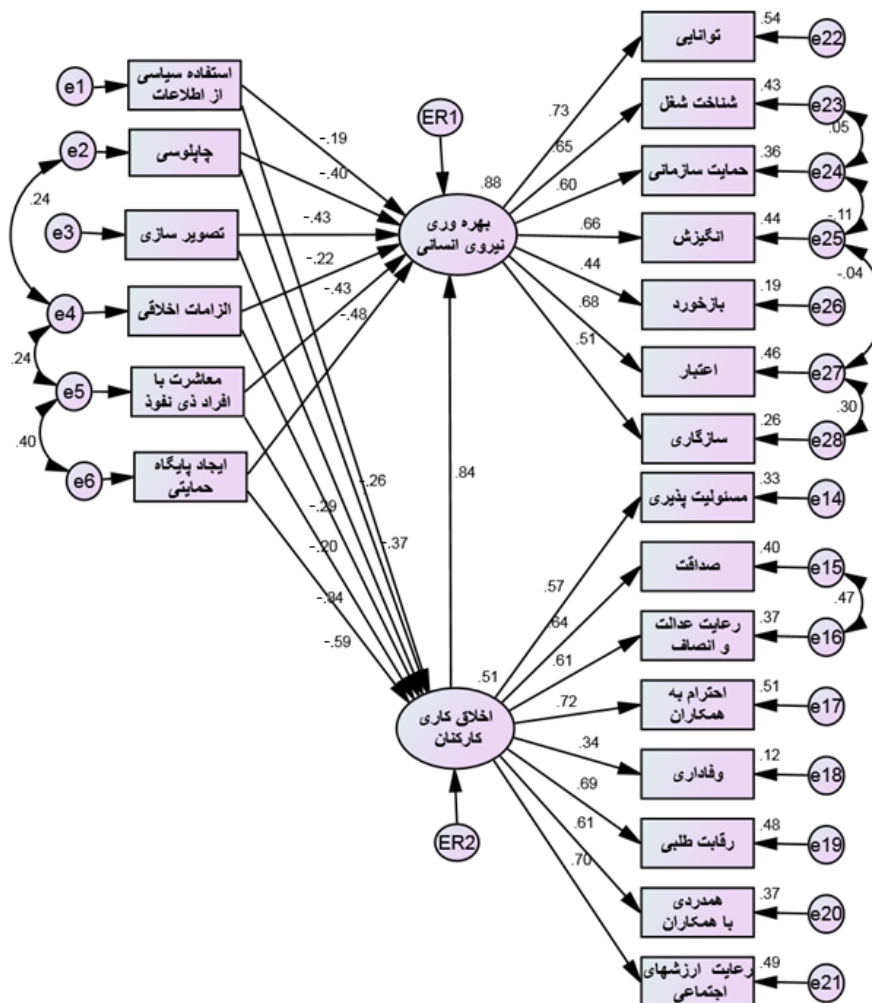
نتیجه	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر مستقیم	تأثیر کل
واسطه	*0.151(0.001)	*-0.486(0.002)	*-0.335(0.000)
واسطه (واسطه)	*0.215(0.000)	*-0.829(0.000)	*-0.614(0.000)
واسطه	*0.291(0.000)	*-0.905(0.000)	*-0.614(0.000)
تأثیر مستقیم	*0.001(0.520)	*-0.109(0.000)	*-0.110(0.010)
تأثیر مستقیم	*0.009(0.515)	*-0.202(0.001)	*-0.211(0.002)
واسطه (واسطه)	*0.238(0.000)	*-0.689(0.000)	*-0.451(0.001)

با توجه به جدول ۵، تأثیر کل و تأثیر مستقیم مولفه‌های رفتار سیاسی مدیران (استفاده سیاسی از اطلاعات، چاپلوسی، تصویر سازی، الزامات اخلاقی، معاشرت با افراد ذی نفوذ و ایجاد پایگاه حمایتی) بر بهره‌وری کارکنان همچنین تأثیر غیر مستقیم مولفه‌های رفتار سیاسی مدیران (استفاده سیاسی از اطلاعات، چاپلوسی، تصویر سازی و ایجاد پایگاه حمایتی) به غیر از مولفه

های الزامات اخلاقی و معاشرت با افراد ذی نفوذ بر بهره‌وری کارکنان در سطح معناداری پایین تر از 0.05 در هر سه رابطه (اثر کل، اثر مستقیم و اثر غیر مستقیم) معنادار بوده است. و این نشان دهنده اینست که قسمتی از تأثیرات کل مربوط به متغیر اخلاق کاری می‌باشد و متغیر اخلاق کاری رابطه بین مولفه‌های رفتار سیاسی مدیران در ابعاد استفاده سیاسی از

بر بهره‌وری را کمتر می‌کند. شکل ۳، ضریب مسیر بین مولفه‌های رفتار سیاسی، اخلاق کاری و بهره‌وری نیروی انسانی را نشان می‌دهد.

اطلاعات، چاپلوسی، تصویر سازی و ایجاد پایگاه حمایتی بر بهره‌وری کارکنان را واسطه‌گری می‌کند و در ابعاد الزامات اخلاقی و معاشرت با افراد ذی نفوذ فقط اثر مستقیم وجود دارد و نقش واسطه‌ای منتفی است. مثبت بودن علامت تأثیر غیر مستقیم و منفی بودن ضرایب کل و مستقیم نشان دهنده این است که اخلاق کاری اثر منفی مولفه‌های رفتار سیاسی مدیران



شکل ۲. ضریب مسیر بین مولفه‌های رفتار سیاسی، اخلاق کاری و بهره‌وری نیروی انسانی

در سطح معناداری پایین تر از ۰.۰۵ در هر سه رابطه (اثر کل، اثر مستقیم و اثر غیر مستقیم) معنادار بوده است. و این نشان دهنده اینست که قسمتی از تأثیرات کل مربوط به متغیر اخلاق کاری می‌باشد.

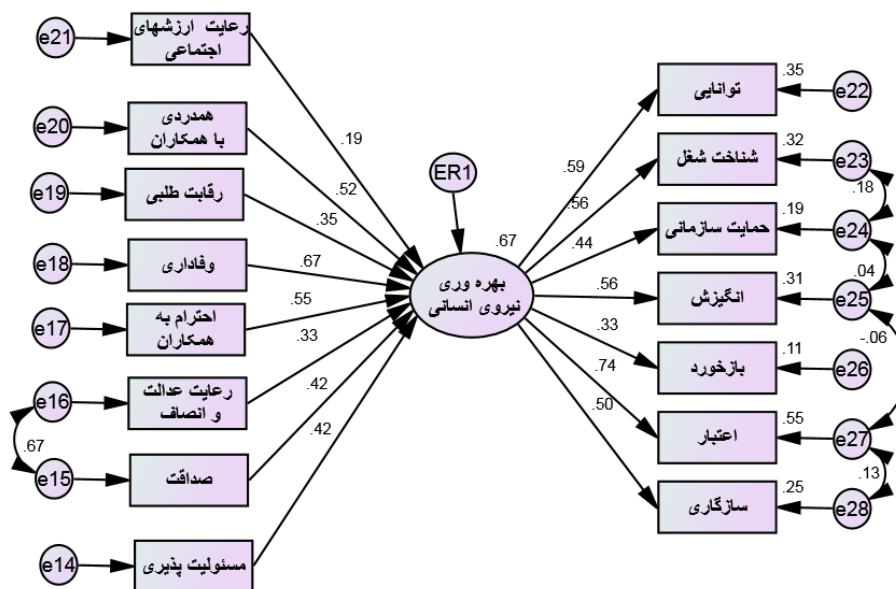
با توجه به جدول ۵ تأثیر کل و تأثیر غیرمستقیم مولفه‌های رفتار سیاسی مدیران (توانایی فنی، توانایی شخصیتی، مدیریت روابط، جهانی شدن، توانایی رقابتی) به غیر از مولفه‌های توانایی علمی و توانمندی ادراکی-عاطفی بر بهره‌وری کارکنان

جدول ۶. ضرایب تأثیر، تعیین و سطح معناداری

ضریب تعیین	ضریب استاندارد	سطح معناداری	نسبت بحرانی	خطای استاندارد	تخمین غیراستاندارد		
.274	.523	***	7.215	.050	.358	همدردی با همکاران	<---
.120	.347	***	3.870	.232	.898	رقابت طلبی	<---
.444	.666	.004	2.232	.109	.218	وفاداری	<---
.301	.549	***	3.529	.130	.466	احترام به همکاران	<---
.107	.327	***	3.708	.250	.927	رعایت عدالت و انصاف	<---
.176	.420	***	5.121	.051	.260	صداقت	<---
.037	.193	***	3.437	.032	.111	رعایت هنجارها	<---
.177	.421	***	6.347	.048	.302	مسئولیت‌پذیری	<---

واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان، مولفه توانمندی ادراکی-عاطفی ۱۱.۸ درصد از واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان، مولفه احترام به همکاران ۳۰.۱ درصد از واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان، مولفه رعایت عدالت و انصاف ۱۰.۷ درصد از واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان، مولفه صداقت ۱۷.۶ درصد از واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان، مولفه رعایت هنجارها ۳.۷ درصد از واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان و مولفه مسئولیت‌پذیری ۱۷.۷ درصد از واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان را تبیین و پیش‌بینی می‌نماید. در ادامه، شکل ۴، ضریب مسیر بین مولفه‌های اخلاق کاری و بهره‌وری نیروی انسانی را نشان می‌دهد.

با توجه به جدول ۶، از آنجائیکه میزان $P < 0.05$ می‌باشد و میزان t در همه فرضیه‌ها از مقدار بحرانی ۱.۹۴ بالاتر است بنابراین تأثیر مولفه‌های اخلاق کاری بر بهره‌وری کارکنان مورد تأیید قرار می‌گیرد. بنابراین بر اساس یافته‌های این پژوهش مولفه‌های اخلاق کاری در ابعاد مسئولیت‌پذیری، صداقت، رعایت عدالت و انصاف، احترام به همکاران، وفاداری، رقابت طلبی، همدردی با همکاران، رعایت هنجارها و ارزش‌های اجتماعی بر بهره‌وری کارکنان با احتمال ۹۵٪ اثر معناداری دارد. بر اساس جدول ۶ مولفه همدردی با همکاران ۲۷.۴ درصد از واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان را تبیین و پیش‌بینی می‌کند و مولفه رقابت طلبی ۱۲ درصد از واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان، مولفه وفاداری ۴۴/۴۱ درصد از



شکل ۳. ضریب مسیر بین مولفه‌های اخلاق کاری و بهره‌وری نیروی انسانی

بحث و نتیجه گیری

بر اساس نتایج به دست آمده؛ مولفه های رفتار سیاسی مدیران (استفاده سیاسی از اطلاعات، چاپلوسی، تصویر سازی، الزامات اخلاقی، معاشرت با افراد ذی نفوذ و ایجاد پایگاه حمایتی) بر اخلاق کاری اثر منفی و معناداری دارد. مولفه استفاده سیاسی از اطلاعات ۱۳.۴ درصد از واریانس متغیر اخلاق کاری را تبیین و پیش بینی می کند و مولفه چاپلوسی ۶.۷ درصد از واریانس متغیر اخلاق کاری، مولفه تصویر سازی ۸.۲ درصد از واریانس متغیر اخلاق کاری، مولفه الزامات اخلاقی ۴.۲ درصد از واریانس متغیر اخلاق کاری، مولفه معاشرت با افراد ذی نفوذ ۷۰.۷ درصد از واریانس متغیر اخلاق کاری، مولفه ایجاد پایگاه حمایتی ۳۴.۳ درصد از واریانس متغیر اخلاق کاری را تبیین و پیش بینی می نماید. علامت منفی ضریب نشان دهنده تأثیر معکوس این مولفه ها بر اخلاق کاری می باشد. از این رو، مولفه های رفتار سیاسی مدیران بر اخلاق کاری اثر منفی و معناداری دارد. علاوه بر این، نتایج این تحقیق با تحقیقات شیخی و همکاران (۱۳۹۵)، پارکران و همکاران (۲۰۱۳)، همخوانی دارد ولی با تحقیقات فردریک و همکاران (۲۰۱۴)، همخوانی ندارد به این دلیل که، رفتارهای سیاسی بر جنبه ای مختلف سازمان اشاره دارد از این رو، اعمال رفتارهای سیاسی نامطلوب منجر

به رفتارهای نامشروع در سازمان می شود که این بر اخلاق حرفه ای کارکنان تأثیری ندارد. بنابراین، در تبیین این فرضیه می توان گفت که، در نگرش سیاسی، سازمان به عنوان سامانه ای پیچیده و مرکب از افراد و ائتلاف ها پنداشته می شود که هر یک دارای منافع، باورها، ارزش ها، سلیقه ها، انتظارات و پنداشت های خاص خود است. این ائتلاف ها دائم برای کسب منابع کمیاب سازمانی با یک دیگر رقابت می کنند. در سازمان، اگر کارکنان درک کنند که دیگران از طریق سیاسی عمل کردن پیشرفت می کنند، احتمالاً خود را بیشتر درگیر رفتار سیاسی می کنند که این خود به رفتار و اخلاق حرفه ای آن ها تأثیر می گذارد.

بر اساس یافته های پژوهش مولفه های رفتار سیاسی مدیران بر بهره‌وری کارکنان اثر منفی و معناداری دارد. از این رو، مولفه استفاده سیاسی از اطلاعات ۳.۸ درصد از واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان را تبیین و پیش بینی می کند و مولفه چاپلوسی ۱۶.۲ درصد از واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان، مولفه تصویر سازی ۱۸.۲ درصد از واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان، مولفه الزامات اخلاقی ۴.۹ درصد از واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان، مولفه معاشرت با افراد ذی نفوذ ۱۶.۸ درصد از واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان، مولفه ایجاد پایگاه حمایتی ۲۲.۷ درصد از

واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان را تبیین و پیش بینی می‌نماید. علامت منفی ضریب تأثیر نشان دهنده تأثیر معکوس این مولفه‌ها بر بهره‌وری کارکنان می‌باشد. از این رو، نتایج این تحقیق با تحقیقات خدامیان (۱۳۹۶)، و رضایی والا و جمالی باداشینی (۱۳۹۵)، و احمدج و همکاران (۲۰۱۱)، همخوانی دارد. همچنین، هیچ‌گونه مشاهده‌ای در تحقیقات مبنی بر ناهمخوانی با فرضیه مذکور وجود نداشت. از این رو، در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که، پشتیبانی و برقراری ارتباط سازنده مدیران با زیردستان تأثیری بسزایی در افزایش بهره‌وری کارکنان دارد. رهبری، کارگروهی، مشارکت و وجود ارتباط میان اعضای گروه با یکدیگر و با مدیران، بهره‌وری را به میزان قابل توجهی بهبود می‌بخشند. بهبود شرایط محیطی کار، تأثیری مثبت بر کارکنان می‌گذارد و آنان را متعهد می‌سازد که در انجام وظایف سازمانی بیشتر تلاش کنند. همچنین، رفتار سیاسی مدیران ازجمله، مشورت با افراد ذی نفوذ، پشتیبانی و حمایت از افراد، احترام و الزامات اخلاقی بر بهره‌وری کارکنان موثر می‌باشد.

نتایج نشان داد که، تأثیر کل و تأثیر مستقیم مولفه‌های رفتار سیاسی مدیران (استفاده سیاسی از اطلاعات، چاپلوسی، تصویر سازی، الزامات اخلاقی، معاشرت با افراد ذی نفوذ و ایجاد پایگاه حمایتی) بر بهره‌وری کارکنان همچنین تأثیر غیرمستقیم مولفه‌های رفتار سیاسی مدیران (استفاده سیاسی از اطلاعات، چاپلوسی، تصویر سازی و ایجاد پایگاه حمایتی) به غیر از مولفه‌های الزامات اخلاقی و معاشرت با افراد ذی نفوذ بر بهره‌وری کارکنان در هر سه رابطه (اثرکل، اثر مستقیم و اثر غیر مستقیم) معنادار بوده است. این نشان‌دهنده اینست که قسمتی از تأثیرات کل مربوط به متغیر اخلاق کاری می‌باشد و متغیر اخلاق کاری رابطه بین مولفه‌های رفتار سیاسی مدیران در ابعاد استفاده سیاسی از اطلاعات، چاپلوسی، تصویر سازی و ایجاد پایگاه حمایتی بر بهره‌وری کارکنان را واسطه‌گری می‌کند و در ابعاد الزامات اخلاقی و معاشرت با افراد ذی نفوذ فقط اثر مستقیم وجود دارد و نقش واسطه منتفی است. مثبت بودن

علامت تأثیر غیر مستقیم و منفی بودن ضرایب کل و مستقیم نشان دهنده این است که اخلاق کاری اثر منفی مولفه‌های رفتار سیاسی مدیران بر بهره‌وری را کمتر می‌کند. از این رو، نتایج این تحقیق با تحقیقات خدامیان (۱۳۹۶)، سهرابی و کشاورز افشار (۱۳۹۵)، شیخی و همکاران (۱۳۹۵)، زمانیان و محمدی (۱۳۹۵)، همخوانی دارند ولی با تحقیقات لاندسدل^۵ و همکاران (۲۰۰۸)، همخوانی ندارد زیرا رهبری اخلاقی با میزان تقلب دانشجویان ورزشکار رابطه مثبت دارد. و رفتار اخلاقی مربیان باعث کاهش تقلب و دوپینگ در بین دانشجویان ورزشکار می‌شود. از این رو، رفتار سیاسی مدیران تأثیری بر اخلاق حرفه‌ای ورزشکاران ندارد. بنابراین، در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که، رفتار سیاسی در سازمان مانند یک شمشیر دبله است. یک لبه آن ماکیاویلیزم به معنای جدا انگاشتن سیاست از اخلاق و دست زدن به هر کاری برای رسیدن به هدف است. کارکنان نیز ممکن است در سازمان‌ها با استفاده از وسایل غیرموجه برای به دست آوردن نتایجی که از طرف سازمان توجیه نشده است یعنی تحقق هدف‌های شخصی خود با متوسل شدن به حربه‌های غیراخلاقی ترغیب شوند. آن گاه از این لحاظ رفتار آنان سیاسی خوانده می‌شود. اما برخی دیگر از آن به‌عنوان لبه شمشیر دوم یاد می‌کنند یعنی آن را هنری خلاق می‌دانند که منافع رقیب را با هم آشتی می‌دهد یعنی افراد باید با هم کنار بیایند و از مواجهه با یکدیگر بپرهیزند و با هم همزیستی داشته باشند و سازمان نیز جایی است که در آن افراد به هم ملحق می‌شوند و با هم کار می‌کنند چون منافع شخصی آنان تامین می‌شود.

در مجموع، نتایج پژوهش حاضر بیانگر این واقعیت است که همه مولفه‌های رفتار سیاسی مدیران وزارت ورزش و جوانان به صورت مستقیم و یا به واسطه مولفه‌های اخلاق کاری بر بهره‌وری کارکنان این وزارتخانه اثر دارد. از این رو، مدیران مربوطه می‌بایست بر اساس اهمیت و اولویت هر کدام از مولفه‌ها که به تفصیل مورد بحث قرار گرفت؛ نسبت به برنامه‌ریزی برای مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان برنامه‌ریزی و

دوره های ضمن خدمتی را برای کارکنان پیش بینی نمایند که در آن ماهیت و مولفه های اخلاق کاری، رفتار سیاسی و بهره‌وری از منظر علمی و کاربردی برای کارکنان تشریح و تفهیم گردد.

اقدام نمایند. پیشنهاد می‌گردد به اخلاق کاری از منظر علمی و بر اساس مولفه ها و معیارهای کاربردی پرداخته شود و از رویکردهای سنتی و سلیقه ای رایج پرهیز گردد. از این رو، مدیران می‌توانند جهت شفاف سازی خواسته ها و توقعات خود

References

- Ahmed Jam, F.; Iqbal Khan, T.; Zaidi, B. H. & Muzaffar, S. M. 2011. Political Skills Moderates the Relationship Between Perception of Organizational Politics and Job Outcomes. *Journal of Educational and Social Research*, 1(4), pp. 57-70.
- Farah Bakhsh, Saeed; Nik P, Iraj and Shojaei, Azima (2015). Investigating the relationship between managers' political behavior and employees' organizational commitment with the moderation of organizational justice in Lorestan University. *New educational ideas*, volume 12, number 3, pp. 37-8.
- Ferris, G. R. & King, T. R. (1991), "Politics in Human Resources Decisions: A Walk on the Dark Side", *Organizational Dynamics*, Vol. 20, No. 2, Pp.59-71.
- Jalali, Karim and Salvati, Adel (2016). Analysis of the role and effect of political behavior on organizational performance, the first international conference and the third national conference of new ideas in management and economics sciences.
- Keshavarz, Luqman; Farahani, Abolfazl and Shahresabz, Mojtabi (2015). Regression analysis of political intelligence and political behavior of managers of the General Department of Sports and Youth and Sports Boards of Fars Province. *Organizational behavior management studies in sports*, volume 3, number 9, pp. 23-30.
- Khodamian, Maryam (2016). The relationship between political intelligence and political behavior with the performance of sports newspaper employees, Master's thesis of Payam Noor University, Alborz province.
- Levine, J., Leenman, T., Gershenson, C., Hureau, D. (2017). Political Places: Neighborhood Social Organization and the Ecology of Political Behaviors. *social science quarterly*, 16, 1-14.
- Lonsdale, C., Hodge, K., & Rose, E. A. (2008). The Behavioral Regulation in Sport Questionnaire (BRSQ): Instrument development and initial validity evidence. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30(3), 323-355
- Mortazavi, Saeed; Nazimi, Shamsuddin; Legzian, Mohammad and Jafarian, Hassan (2014). Discovery and representation of the native pattern of managers' political behavior, *Foundation Data Theory, Strategic Management Thought*, Year 8, Number 1, Series 15, pp. 99-133.
- Parker Ellen III a Gerald R. Ferris a M. Ronald Buckley b (2013) Leader political support: Reconsidering leader political behavior. *The Leadership Quarterly* Volume 24, Issue 6, December 2013, Pages 842-857.
- Provis, C. (2004), *Ethics and Organisational Politics*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham and Northampton: Edward Elgar.

- Robbins, P. Stephen (2013). organizational behavior. Translators: Ali Parsaian and Seyed Mohammad Arabi, 8th edition, Tehran, Cultural Research Office Publications.
- Sabunchi, Reza and Pejohan, Fatemeh (2015). Designing the structural equation model of interpersonal trust and political behavior with the effectiveness of sports and youth department employees. Organizational behavior management studies in sports, volume 3, number 9, pp. 83-77.
- Selajgeh, Sanjar and Nazeri, Mozghan (2009). Analytical research in the field of political behavior management in organizations. Asr Management Magazine, No. 14, pp. 102-105.
- Sheikhi, Ayoub; Moslehi, Mehdi and Salehi, Azam (2015). Mutual effects of political behavior and professional ethics and organizational commitment (case study?: Bushehr Municipality). Urban Management, No. 44, pp. 287-280.
- Sohrabi, Shahla and Keshavarz Afshar, Rahman (2015). The relationship between work ethics and human resource productivity. International Conference on Management and Accounting.
- Zamaniyan, Alireza and Mohammadi, Shahram (2015). Investigating the effect of professional ethics on the productivity of Talwar Dam employees. The first international conference and the third national conference of new ideas in management and economic sciences, Tehran, Kian Pejohan Scientific Institute.