

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد در رشته  
مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی اسلامی

**ارائه مدل سلسه مراتبی تأثیر مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی بر  
رفتار سیاسی کارکنان  
(مورد مطالعه: بیمارستان امام جعفر صادق (ع) میبد)**

پژوهش و نگارش:

محمدجواد زارعی محمودآبادی

استاد راهنما:

دکتر محمد شاکر اردکانی

استاد مشاور:

دکتر حسین غفوری چرخابی

مهرماه ۱۳۹۶

تقدیم به:

سپاس و ستایش مرخداى راجل و جلالة که عمرى و فرصتى عطا فرمود تا بدان، بنده ضعیف خویش را در طریق علم و معرفت

بیازماید.

این اثر کوچک تقدیم می شود به:

تمام دانشمندان، بزرگان، و جوانمردانی در حفظ و اعتلای این مرز و بوم تلاش و فداکاری نموده اند.

پدر و مادرم که نفس خیرشان و دعای روح پرورشان بدرقه ی راهم بود.

استادانم که در راه کسب دانش و معرفت راهنمایم بودند.

همسر م که در تمام طول تحصیل اسوه صبر و تحمل بود.

خواهرم که فداکارانه وبی منت یاریم نمود.

فرزندانم که در این راه وجودشان شادی، بخش و صفایش مایه آرامش من بود.

الها حسن عاقبت، سلامت و سعادت را برای آنان مقدر نمائید و به من کمک کن تا بتوانم ادای دین و جبران زحمات

نمایم.

## تشکر و قدردانی

پس بی‌کران پروردگار یکتا را که هستی‌مان بخشید و به راه علم و دانش راهنمونان شد. و به ما این فرصت را داد تا به این مرحله از علم رسیده و به بهمنشینی رحروان علم و دانش مفتخران نمود و خوشه‌چینی از خرمین علم و معرفت را روزی‌ان ساخت.

مصدق آیه «من لم یسکر المخلوق لم یسکر الخالق» بسی شایسته است از استادان فرهیخته و فرزانه جناب آقای دکتر محمد ساگر اردکانی و جناب آقای دکتر حسین غفوری چرخانی که با کرامتی چون خورشید، سرزمین دل را روشنی بخشیدند و گلشن سرای علم و دانش را باران بهمانی و مشاوره خود بارور ساختند؛ تقدیر و تشکر نمایم.

از جناب آقای دکتر مجازی فر نظریه پرداز مدیریت جهادی که ایمیل‌های بنده را پاسخ گفتند؛ و همچنین از همسر محترمه و خواهر گرامی که تا سرحد امکان زحمات تایپ و صفحه‌آرایی پایان نامه اینجانب را کشیدند سپاسگزارم.

## چکیده

مدیریت جهادی حاصل پیاده‌سازی مبانی اسلامی در علم مدیریت است؛ که با ظهور انقلاب اسلامی در ایران شکل گرفته و استوار بر مدیریت با نیت الهی و با تکیه بر علم و درایت است. هدف از این پژوهش، شناخت اثرات مدیریت جهادی و ابعاد آن بر رفتارهای سیاسی (Pb) کارکنان در سازمان با توجه به نقش میانجی فضیلت سازمانی (OV)، ادراک از سیاست سازمانی (POP) و رفتار شهروندی سازمانی (OCB) است. این پژوهش از نظر نحوه گردآوری داده‌های مورد نیاز توصیفی- علی و از حیث هدف کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش ۴۸۰ نفر از پرسنل بیمارستان امام جعفر صادق (ع) می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۱۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسش‌نامه ۵۸ سؤالی استاندارد در رابطه با متغیرهای پژوهش استفاده شده است. برای تحلیل مدل و آزمون فرضیات از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و از نرم‌افزار Smart pls3 استفاده گردیده است. مقدار پایایی بر اساس معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) بالای ۰/۷، روایی همگرا (AVE) بالای ۰/۵ و روایی واگرا بر اساس ماتریس فورنل و لارکر، مناسب بوده است. نتایج این پژوهش حاکی از تأثیر مستقیم و معنادار ( $T\text{-values} > 1/96$ ) مدیریت جهادی بر OV به میزان ۸۱ درصد، تأثیر معکوس و معنادار OV بر POP به میزان ۲۶ درصد، تأثیر مستقیم و معنادار POP بر pb به میزان ۶۴ درصد و تأثیر POP بر OCB معنادار و به میزان ۲۷ درصد بوده است؛ ولی رابطه مدیریت جهادی به OCB ( $t=0/975$ ) و OCB به Pb ( $t=0/023$ ) معنادار نبوده است. همچنین تأثیر مدیریت جهادی بر رفتار سیاسی با میانجیگری OV و POP معنادار بوده است ( $t > 1/96$ )؛ اما تأثیر مدیریت جهادی بر رفتار سیاسی با میانجی OCB تأیید نشد ( $t=0/975$  و  $t=0/023$ ). در نهایت می‌توان گفت که اجرای اصول مدیریت جهادی در حوزه مدیریت مراکز درمانی، اثرات مثبتی در ارتقای فضایل سازمانی داشته است؛ و می‌تواند در کاهش رفتارهای سیاسی مخرب کارکنان مؤثر باشد.

**واژه‌های کلیدی:** مدیریت جهادی، رفتار سیاسی، ادراک از سیاست سازمانی، فضیلت سازمانی،

بیمارستان.



دانشگاه اردکان

(شناسه: آ/ت/۵۴)

## صورتحله دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

نام و نام خانوادگی: محمد جواد زارعی محمودآبادی  
شماره دانشجویی: ۹۴۱۴۱۲۴۲۰۳  
رشته تحصیلی: مدیریت منابع انسانی اسلامی  
گروه آموزشی: مدیریت دولتی  
دانشکده: روانشناسی و علوم تربیتی  
تاریخ و ساعت دفاع: ۱۳۹۶/۰۷/۳۰ - ۱۰:۳۰

عنوان پایان نامه	فارسی:
	ارائه مدل سلسله مراتبی تأثیر مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی بر رفتار سیاسی کارکنان (مورد مطالعه: بیمارستان امام جعفر صادق (ع) میبد)
English:	
Hierarchical model for the effects of jihadi management and organizational virtue on the political behavior of employees (Case study: maybod imam jafar sadiq hospital)	

جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد نامبرده با حضور اعضای محترم هیات داوران به شرح

جدول زیر برگزار گردید و پایان نامه نامبرده با درجه عالی پذیرفته شد.

هیات داوران	نام و نام خانوادگی	مرتبه علمی	نام دانشگاه	امضاء
استاد راهنما اول	دکتر محمد شاکر اردکانی	استادیار	اردکان	
استاد مشاور اول	دکتر حسین غفوری چرخابی	استادیار	اردکان	
استاد داور (داخلی)	دکتر ناهید امراللهی	استادیار	اردکان	
استاد داور (خارجی)	دکتر یاسر رضاپور	استادیار	اردکان	

این برگه فقط با تایید نماینده تحصیلات تکمیلی دانشگاه معتبر می باشد.

تایید نماینده تحصیلات تکمیلی دانشگاه (ناظر): دکتر حامد سالارمحمدی





## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

### فصل اول: مقدمه و کلیات

۱-۱- مقدمه .....	۲
۲-۱- بیان مسئله .....	۲
۳-۱- اهمیت و ضرورت انجام پژوهش .....	۶
۴-۱- اهداف پژوهش .....	۷
۵-۱- پرسش اصلی پژوهش .....	۸
۶-۱- فرضیه‌های پژوهش .....	۸
۷-۱- قلمرو پژوهش .....	۹
۸-۱- تعریف نظری و عملیاتی مفاهیم پژوهش .....	۹
۱-۸-۱- تعریف نظری مدیریت جهادی .....	۹
۲-۸-۱- تعریف عملیاتی مدیریت جهادی .....	۹
۳-۸-۱- تعریف نظری فضیلت سازمانی .....	۱۰
۴-۸-۱- تعریف عملیاتی فضیلت سازمانی .....	۱۰
۵-۸-۱- تعریف نظری ادراک از سیاست سازمانی .....	۱۰
۶-۸-۱- تعریف عملیاتی ادراک از سیاست سازمانی .....	۱۱
۷-۸-۱- تعریف نظری رفتار شهروندی سازمانی .....	۱۱
۸-۸-۱- تعریف عملیاتی رفتار شهروندی سازمانی .....	۱۱
۹-۸-۱- تعریف نظری رفتار سیاسی .....	۱۱
۱۰-۸-۱- تعریف عملیاتی رفتار سیاسی .....	۱۲

### فصل دوم: مرور منابع

۱-۲- مقدمه .....	۱۴
۲-۲- بخش اول: مدیریت جهادی .....	۱۴



## فهرست مطالب

عنوان	صفحه
۱-۲-۲- لفظ کلمه جهاد.....	۱۵
۲-۲-۲- استعارات جهاد.....	۱۵
۳-۲-۲- رابطه مدیریت جهادی و مدیریت اسلامی.....	۱۶
۴-۲-۲- تعاریف مدیریت جهادی.....	۱۷
۵-۲-۲- نگاهی به مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم و نهج البلاغه.....	۲۰
۶-۲-۲- سیر تطور مدیریت جهادی پس از انقلاب اسلامی.....	۲۱
۷-۲-۲- ابعاد مدیریت جهادی.....	۲۲
۳-۲- بخش دوم: فضیلت سازمانی.....	۳۰
۱-۳-۲- معنای لغوی فضیلت.....	۳۰
۲-۳-۲- مفهوم فضیلت.....	۳۱
۳-۳-۲- تعریف فضیلت سازمانی.....	۳۲
۴-۳-۲- مفهوم فضیلت سازمانی.....	۳۵
۵-۳-۲- مشخصه‌های سازمان فضیلت محور.....	۳۷
۶-۳-۲- ابعاد فضیلت سازمانی (سازمان‌های فضیلت محور).....	۳۸
۴-۲- بخش سوم: ادراک از سیاست سازمانی.....	۴۲
۱-۴-۲- تعریف ادراک از سیاست سازمانی.....	۴۳
۲-۴-۲- مفهوم ادراک از سیاست سازمانی.....	۴۴
۵-۲- بخش چهارم: رفتار شهروندی سازمانی.....	۴۷
۱-۵-۲- تعریف رفتار شهروندی سازمانی.....	۴۷
۲-۵-۲- مفاهیم رفتار شهروندی سازمانی.....	۴۸
۳-۵-۲- ابعاد رفتار شهروندی سازمانی.....	۴۹
۴-۵-۲- عوامل تأثیرگذار در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی.....	۵۰
۶-۲- بخش پنجم: رفتار سیاسی.....	۵۱
۱-۶-۲- تعریف رفتار سیاسی.....	۵۲

## فهرست مطالب

عنوان	صفحه
۲-۶-۲- رویکردهای رفتار سیاسی .....	۵۴
۲-۶-۳- بحث پیرامون رفتار سیاسی (Pb) .....	۵۴
۲-۶-۴- عوامل مؤثر بر رفتار سیاسی .....	۵۵
۲-۶-۵- انواع رفتارهای سیاسی .....	۵۸
۲-۶-۶- رفتار سیاسی و قدرت .....	۵۹
۲-۷-۷- مدل مفهومی پژوهش .....	۶۰
۲-۷-۱- رابطه فضیلت سازمانی با مدیریت جهادی .....	۶۰
۲-۷-۲- رابطه فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی .....	۶۱
۲-۷-۳- رابطه ادراک از سیاست سازمانی با فضیلت سازمانی .....	۶۲
۲-۷-۴- رابطه ادراک از سیاست سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی .....	۶۲
۲-۷-۵- رابطه ادراک از سیاست با رفتار سیاسی .....	۶۳
۲-۷-۶- رابطه مدیریت جهادی با رفتار شهروندی سازمانی .....	۶۴
۲-۷-۷- رابطه رفتار سیاسی با رفتار شهروندی سازمانی .....	۶۴
۲-۸-۸- پیشینه پژوهش .....	۶۵
۲-۸-۱- پیشینه پژوهش داخلی .....	۶۵
۲-۸-۲- پیشینه خارجی .....	۶۹
۲-۹-۹- خلاصه فصل .....	۷۱

## فصل سوم: مواد و روش‌ها

۳-۱- مقدمه .....	۷۴
۳-۲- روش پژوهش .....	۷۴
۳-۳- جامعه آماری .....	۷۴
۳-۴- زمان پژوهش .....	۷۴
۳-۵- معرفی مکان پژوهش .....	۷۵

## فهرست مطالب

عنوان	صفحه
۳-۶- روش جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها.....	۷۵
۳-۷- پایایی و روایی پرسشنامه.....	۷۸
۳-۸- روش نمونه‌گیری.....	۷۹
۳-۹- تعیین حجم نمونه.....	۷۹
۳-۱۰- پیش‌نیاز برای تحلیل عاملی و تعمیم‌پذیری.....	۸۰
۳-۱۰-۱- شاخص برازندگی تحلیل عامل (آزمون KMO).....	۸۰
۳-۱۰-۲- آزمون کرویت (کروی بودن) بارتلت.....	۸۱
۳-۱۱- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها.....	۸۲
۳-۱۱-۱- مدل‌یابی معادلات ساختاری.....	۸۲
۳-۱۱-۲- پیشینه مدل‌سازی معادلات ساختاری.....	۸۳
۳-۱۱-۳- دلایل استفاده از روش PLS در این پژوهش.....	۸۴
۳-۱۲- سلسله‌مراتب بررسی برازش مدل در PLS.....	۸۵
۳-۱۲-۱- معیارهای ارزیابی بخش مدل‌های اندازه‌گیری.....	۸۶
۳-۱۲-۱-۱- پایایی شاخص.....	۸۶
۳-۱۲-۱-۲- روایی همگرا.....	۸۷
۳-۱۲-۱-۳- روایی واگرا.....	۸۸
۳-۱۲-۲- معیارهای ارزیابی برازش بخش مدل‌های ساختاری.....	۸۸
۳-۱۲-۳- معیارهای ارزیابی برازش بخش کلی مدل.....	۹۰
۳-۱۳- تعیین شدت تأثیر میانجی.....	۹۲
۳-۱۴- خلاصه فصل.....	۹۲

## فصل چهارم: نتایج تحقیق

۴-۱- مقدمه.....	۹۴
۴-۲- تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی.....	۹۴

## فهرست مطالب

عنوان	صفحه
۴-۲-۱- جنسیت.....	۹۴
۴-۲-۲- سن.....	۹۵
۴-۲-۳- سابقه خدمت.....	۹۶
۴-۲-۴- سطح تحصیلات.....	۹۷
۴-۲-۵- رسته خدمتی.....	۹۸
۴-۲-۶- نوع استخدام.....	۹۹
۴-۳- آمار استنباطی و آزمون فرضیه‌ها.....	۱۰۰
۴-۳-۱- بررسی مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی).....	۱۰۰
۴-۳-۱-۱- پایایی شاخص - (بارهای عاملی سؤالات).....	۱۰۱
۴-۳-۱-۲- بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری با آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR).....	۱۰۴
۴-۳-۱-۳- روایی همگرا.....	۱۰۶
۴-۳-۱-۴- روایی واگرا.....	۱۰۷
۴-۳-۲- ارزیابی برازش مدل ساختاری (مدل درونی).....	۱۰۸
۴-۳-۲-۱- ضرایب معناداری Z (T - values).....	۱۰۸
۴-۳-۲-۲- معیار R Squares یا $R^2$ .....	۱۱۱
۴-۳-۲-۳- معیار اندازه تأثیر ( $f^2$ ).....	۱۱۲
۴-۳-۲-۴- معیار $Q^2$ .....	۱۱۲
۴-۳-۳- ارزیابی برازش مدل کلی (معیار GOF).....	۱۱۳
۴-۴- تعیین شدت تأثیر میانجی.....	۱۱۵
۴-۵- مدل پیشنهادی.....	۱۱۶
۴-۶- خلاصه فصل.....	۱۱۷

## فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۵-۱- مقدمه.....	۱۱۹
-----------------	-----

## فهرست مطالب

عنوان	صفحه
۲-۵- مروری بر نتایج حاصل از آمار توصیفی پژوهش .....	۱۱۹
۳-۵- مروری بر نتایج حاصل از آمار استنباطی .....	۱۱۹
۴-۵- نتایج حاصل از فرضیات پژوهش .....	۱۲۰
۵-۵- نتایج فرعی پژوهش .....	۱۲۵
۶-۵- پیشنهادات اجرایی مبتنی بر نتایج پژوهش .....	۱۲۵
۷-۵- پیشنهادات پژوهشی .....	۱۲۷
۸-۵- محدودیت‌های پژوهش .....	۱۲۸
۹-۵- خلاصه فصل .....	۱۲۸
منابع و مآخذ .....	۱۳۰
پیوست‌ها .....	۱۴۰

## فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول (۱-۲): تعاریف مدیریت جهادی.....	۱۸
جدول (۲-۲): تعاریف فضیلت سازمانی.....	۳۳
جدول (۳-۲): ابعاد فضیلت سازمانی.....	۳۹
جدول (۴-۲): مؤلفه‌های سازمان‌های فضیلت محور در انقلاب اسلامی ایران.....	۴۰
جدول (۵-۲): سایر تعاریف ادراک از سیاست سازمان.....	۴۳
جدول (۶-۲): سایر تعاریف رفتار شهروندی سازمانی.....	۴۸
جدول (۷-۲): سایر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی.....	۵۰
جدول (۸-۲): تعاریف رفتار سیاسی از دید پژوهشگران این حوزه.....	۵۳
جدول (۹-۲): پیشینه داخلی.....	۶۷
جدول (۱۰-۲): پیشینه خارجی.....	۷۰
جدول (۱-۳): تعداد مقالات و کتب استفاده در پژوهش بر حسب متغیرها.....	۷۵
جدول (۲-۳): تعداد گویه‌های سنجه مورد استفاده بر حسب متغیرها.....	۷۶
جدول (۳-۳): تعداد سؤالات ابعاد مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی.....	۷۷
جدول (۴-۳): مقادیر پایایی و روایی پرسشنامه.....	۷۸
جدول (۵-۳): نتایج آزمون KMO و بار تلت.....	۸۱
جدول (۱-۴): توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت.....	۹۴
جدول (۲-۴): توزیع فراوانی سن پاسخگویان.....	۹۵
جدول (۳-۴): توزیع فراوانی سابقه خدمت پاسخگویان.....	۹۶
جدول (۴-۴): توزیع فراوانی وضعیت تحصیلی پاسخگویان.....	۹۷
جدول (۵-۴): توزیع فراوانی رسته خدمتی پاسخگویان.....	۹۸
جدول (۶-۴): توزیع فراوانی نوع استخدام پاسخگویان.....	۹۹
جدول (۷-۴): بار عاملی گویه‌ها.....	۱۰۱
جدول (۸-۴): مقادیر آلفای کرونباخ و CR و AVE متغیرها.....	۱۰۵
جدول (۹-۴): ماتریس فورنل-لارکر.....	۱۰۷

## فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول (۴-۱۰): ضرایب معناداری t و ضرایب مسیر روابط مدل.....	۱۰۹
جدول (۴-۱۱): ضرایب $R^2$ ، خروجی pls Algorithm.....	۱۱۱
جدول (۴-۱۲): معیار $f^2$ .....	۱۱۲
جدول (۴-۱۳): معیار $Q^2$ .....	۱۱۳
جدول (۴-۱۴): مقادیر موردنیاز برای محاسبه GOF استخراج از pls Algorithm.....	۱۱۴
جدول (۴-۱۵): مقادیر موردنیاز برای محاسبه VAF استخراج از Bootstrapping.....	۱۱۶
جدول (۵-۱): نتیجه آزمون فرضیات پژوهش.....	۱۲۴

## فهرست شکل ها

عنوان	صفحه
شکل (۱-۲): مؤلفه‌های مدیریت جهادی در قالب الگوی خورشیدی.....	۲۴
شکل (۲-۲): مؤلفه‌های مدیریت جهادی .....	۲۹
شکل (۳-۲): عوامل تأثیرگذار در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی .....	۵۱
شکل (۴-۲): عوامل مؤثر بر رفتار سیاسی در سازمان.....	۵۷
شکل (۵-۲): انواع حسن استفاده -سوءاستفاده سیاسی .....	۵۹
شکل (۱-۳): رویکرد مناسب در استفاده از روش‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری .....	۸۵
شکل (۲-۳): مراحل تحلیل داده‌ها در روش PLS.....	۹۱
شکل (۱-۴): نمودار دایره‌ای بر حسب جنسیت .....	۹۵
شکل (۲-۴): نمودار میله‌ای بر حسب سابقه خدمت کارکنان.....	۹۶
شکل (۳-۴): نمودار میله‌ای بر حسب سابقه خدمت کارکنان.....	۹۷
شکل (۴-۴): نمودار میله‌ای بر حسب مدرک تحصیلی کارکنان .....	۹۸
شکل (۵-۴): نمودار حلقوی بر حسب رسته خدمتی کارکنان.....	۹۹
شکل (۶-۴): نمودار کلوچه‌ای بر حسب نوع استخدام کارکنان.....	۱۰۰
شکل (۷-۴): ضرایب عاملی شاخص‌ها .....	۱۰۴
شکل (۸-۴): مدل اصلاحی بعد از حذف سؤالات (ضریب مسیر و $R^2$ ).....	۱۰۸
شکل (۹-۴): ضرایب معناداری t، خروجی Bootstrapping.....	۱۱۰
شکل (۱۰-۴): مدل پیشنهادی پژوهش.....	۱۱۷





## فصل اول:

# مقدمه و کلیات

## ۱-۱- مقدمه

بی‌شک دنیای کنونی، دنیای سازمان‌ها است و متولیان این سازمان‌ها انسان‌ها هستند؛ انسان‌هایی که در کالبد سازمان روح می‌دمند، آن را به حرکت درمی‌آورند و اداره می‌کنند. سازمان‌ها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آن‌ها نیز میسر نخواهد بود. یکی از مسائل مهم در حوزه رفتار سازمانی، پدیده رفتار سیاسی کارکنان است. یکی از سبک‌های مدیریت در سازمان که جهت بهبود رفتار سیاسی می‌تواند مؤثر واقع شود مدیریت جهادی است این سبک بومی که با ظهور انقلاب اسلامی در ایران شکل گرفت برخلاف نظام مدیریتی غربی، نگاهی مادی و منفعت‌طلبانه ندارد و دارای ارزش‌های متعالی انسانی است؛ که در این راستا می‌تواند منشأ تأثیرات شگرفی گردد. در این فصل به شرح کلیات پژوهش پرداخته می‌شود. در ابتدا پیرامون تبیین مسئله و اهمیت و ضرورت آن بحث خواهد شد. سپس به بیان اهداف پژوهش، فرضیات و قلمرو پژوهش و تعاریف نظری و عملیاتی پرداخته می‌شود.

## ۱-۲- بیان مسئله

رابینز<sup>۱</sup> (۱۹۸۳) معتقد است همه رفتارها در سازمان سیاسی‌اند (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). تعاریف مختلفی از رفتار سیاسی در مقالات ارائه شده‌اند که از جمله به نقل از رضائیان: «رفتارهای سیاسی<sup>۲</sup> در سازمان شامل اعمال آگاهانه‌ای است که برای نفوذ توسط افراد یا گروه‌ها به منظور دستیابی یا حفاظت از منافع خود به هنگام وجود راه‌حل‌های متضاد صورت می‌گیرد» (حسنی و تیما، ۱۳۹۲)؛ دامنه تعریف مزبور بدان حد گسترده است که شامل رفتارهای مختلف سیاسی مانند ندادن اطلاعات اساسی به تصمیم‌گیرندگان، شایعه‌پراکنی، لابی‌گری در زمان کار نشت اطلاعات محرمانه درباره سازمان و پارتی‌بازی یا دادوستدهای درون‌سازمانی می‌شود. (فانی و همکاران، ۱۳۹۳)؛ همچنین رفتار سیاسی اشاره به یک سری اعمال عمدی دارد که مجموعه‌ی گسترده‌ای شامل تاکتیک‌های نفوذ، خودنمایی، مدیریت احساسات، هم‌صدایی و رفتار مساعد را شامل می‌شود (تانوس و کاپوتیس<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). تدسکی و ملبرگ<sup>۴</sup> (۱۹۸۴) رفتارهای سیاسی را به دو دسته کلی طبقه‌بندی می‌کنند. رفتارهای سیاسی واکنشی شامل اعمالی از

1. Robbins

2. Political behavior

3. Thanos &amp; Kapoutsis

4. Tedeschi &amp; Melburg

قبیل اجتناب از اقدام<sup>۱</sup>، اجتناب از سرزنش<sup>۲</sup> و اجتناب از تغییر<sup>۳</sup> هستند که افراد در پاسخ به تهدید درک شده انجام می‌دهند تا ضرر و زیان احتمالی فردی را کاهش دهند یا مانع پیامدهای منفی در آینده شوند. رفتارهای سیاسی فعال<sup>۴</sup> شامل اعمالی چون قاطعیت<sup>۵</sup>، خودشیرینی<sup>۶</sup>، استدلال<sup>۷</sup>، ائتلاف، مبادله و درخواست رو به بالا است که افراد در پاسخ به یک فرصت درک شده نشان می‌دهند تا بر نتایج به نفع خود اثر بگذارند (فانی و همکاران، ۱۳۹۳).

نخستین بار لوین<sup>۸</sup> (۱۹۳۹) اظهار داشت که مردم به واقعیت بدان گونه که آن را درک می‌کنند پاسخ می‌دهند، نه به خود واقعیت اما تنها طی دهه‌ی ۱۹۹۰ و در آغاز هزاره‌ی سوم میلادی بود که توجه به فعالیت‌های سیاسی در سازمان بر ادراک مردم از تحرکات سیاسی در محل‌های کارشان متمرکز شد. این امر، بر این فرض استوار بود که هنگامی می‌توان به بهترین نحو واقعیت سیاست در سازمان را فهمید که به ادراک کارکنان توجه نمود. رفتار هر فرد در سازمان تابع تصویری است که از فضای سیاسی در سازمان دارد (تقی زاده مطلق، ۱۳۹۳). با این وصف رفتار سیاسی و ادراک سیاست سازمانی<sup>۹</sup> (POP) سازه‌های جداگانه‌ای‌اند که به‌طور متقابل با یکدیگر مرتبط‌اند. طبق تعریف، ادراک سیاست سازمانی عبارت است از دریافتی که عضو سازمان از رفتارهای سازمانی دیگر اعضا با هدف مقدم داشتن منافع شخصی خود بر منافع دیگران یا منافع سازمان دارند (مقبل و هادوی نژاد، ۱۳۹۰). سطوح بالای ادراک سیاست سازمانی تمایل به رفتار سیاسی را افزایش می‌دهد که خود، ادراک سیاست را تقویت می‌کند. رفتار سیاسی به معنای هر اقدامی است که قصد نفوذ در دیگران و تحقق منافع شخصی فرد را دارد درحالی‌که ادراک سیاست سازمانی این عقیده را منعکس، می‌کند که رفتار سیاسی در یک سازمان خاص متداول است (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). درواقع می‌توان POP را یک نوع احساس ذهنی دانست که اعضای

---

1. Avoiding Action

2. Avoiding Blame

3. Avoiding Change

4. Proactive

5. Assertiveness

6. Ingratiation

7. Rationality

8. Lewin

9. Organizational politics perceptions (POPs) or Perception of organizational politics (POPs)