

تبیین مدل تأثیرگذاری ادراک از فضای سیاسی بر پیامدهای کاری و نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده در وزارت ورزش و جوانان ج.ا.ایران

سیداحسان امیرحسینی*^۱ - محمد خیبری^۲ - مهرزاد حمیدی^۳ - سید نصرالله سجادی^۴

۱. دانش‌آموخته دکتری دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران ۲ و ۳. دانشیار دانشکده تربیت بدنی و علوم

ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران ۴. استاد دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۰/۱۲، تاریخ تصویب: ۱۳۹۴/۰۶/۱۰)

چکیده

این پژوهش با هدف «تبیین مدل تأثیرگذاری ادراک از فضای سیاسی بر پیامدهای کاری و نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده در وزارت ورزش و جوانان ج.ا.ایران» صورت گرفته است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرای تحقیق جزء تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی است. جمع‌آوری اطلاعات به صورت میدانی از طریق توزیع پرسشنامه، در بین نمونه‌های آماری صورت گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل ۴۶۶ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران بود که به روش آماری (فرمول کوکران) ۲۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در پاسخ به آزمون فرضیات تحقیق یافته‌ها نشان داد اعتبار مدل تأثیرگذاری ادراک از فضای سیاسی بر پیامدهای کاری و نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده کارکنان وزارت ورزش و جوانان در حد مطلوبی بوده است و نوع روابط بین متغیرها مؤید اثربخشی این مدل است، به طوری که بین ادراک از فضای سیاسی بر پیامدهای کاری و نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده و نقش تعدیل‌گری مهارت‌های سیاسی رابطه معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی

ادراک از فضای سیاسی، پیامدهای کاری، حمایت سازمانی ادراک‌شده، کارکنان، مهارت‌های سیاسی.

مقدمه

سازمان به‌عنوان مجموعه‌ای پیچیده و مرکب از افراد و ائتلاف‌ها پنداشته می‌شود که هر یک منافع، باورها، ارزش‌ها، سلیقه‌ها، انتظارات و پنداشته‌های خاص خود را دارند. این ائتلاف‌ها دائم برای کسب منابع کمیاب سازمانی با یکدیگر رقابت می‌کنند (۱). در سازمان‌ها تضاد، برخورد و تعارض، امری اجتناب‌ناپذیر است و ممکن است به بروز رفتارهای خاص برای دستیابی به اهداف شخصی یا گروهی در سازمان منجر شود. علاوه بر وجود ائتلاف‌های گوناگون در سازمان، محیطی که در آن افراد تعامل دارند نیز، عامل اثرگذار قوی در بروز رفتارهای سیاسی در سازمان است (۳،۲). برای مثال اگر افراد احساس کنند که قادرند تا ره‌آورد ارزشمندی را از راه درگیری در رفتار سیاسی فراهم کنند، ممکن است تمایل بیشتری به بروز رفتاری سیاسی از خود نشان دهند تا از خود. در سازمان‌هایی که به افرادی که درگیر رفتار سیاسی می‌شوند، پاداش داده می‌شود، فعالیت سیاسی افزایش می‌یابد. سازمان‌ها می‌توانند رفتار سیاسی در راه‌های مختلف را پاداش دهند. بنابراین برای دستیابی به بخشی از این پاداش‌ها، برخی افراد ممکن است اقدامات سیاسی را برگزینند. اگر اقدامات سیاسی افراد پاداش‌های موردنظر آنها را در پی داشته باشد، به احتمال زیاد آنها در آینده به میزان بیشتری از اقدامات سیاسی استفاده خواهند کرد؛ به‌گونه‌ای که سازمان‌ها می‌توانند محیطی را بنیان نهند که از راه آن، نه‌تنها فعالیت سیاسی را تقویت می‌کنند، بلکه پاداش نیز می‌دهند. بنابراین، قدرت، سیاست‌شناسی و اعمال نفوذ در زمره واقعیت‌های بسیار مهم و همیشگی حیات سازمانی قرار می‌گیرند (۴).

یکی از مواردی که در سازمان نقش مهمی در پیچیدگی رفتار در سازمان‌ها دارد، نگرش سیاسی به سازمان است که پیش‌فرض‌های نگرش‌های سنتی به سازمان، یعنی نگرش

عقلایی و بوروکراتیک، مورد تردید جدی قرار گرفتند و معلوم شد که در مورد بسیاری رفتارها چندان عقلایی نیستند (۵). برخی نظریه‌پردازان در بررسی رفتار بسیاری از سازمان‌ها و با کنار هم چیدن داده‌های موجود به تدوین نگرش سیاسی به سازمان پرداختند که نه‌تنها نفی‌کننده جنبه‌های موفق نگرش عقلایی نبود، بلکه به موارد ابهام و نقض آن نیز پاسخ معقول و مناسب می‌داد (۶-۸). در نگرش سیاسی به سازمان، سازمان به‌عنوان سیستمی پیچیده مرکب از افراد و ائتلاف پنداشته می‌شود که هر یک منافع، باورها، سلیقه‌ها، انتظارات و پنداشته‌های خاص خود را دارند. این ائتلاف‌ها پیوسته برای کسب منابع کمیاب سازمانی با یکدیگر رقابت می‌کنند. در این شرایط تضاد، برخورد و تعارض به‌کار گرفته می‌شود و به‌دنبال این شرایط قدرت، سیاست و اعمال نفوذ در زمره واقعیت‌های بسیار مهم و همیشگی سازمانی قرار می‌گیرند (۹). ویگودا^۱ (۲۰۱۰)، سیاست‌های سازمانی را به‌عنوان دامنه منحصربه‌فردی از روابط بین‌فردی در محیط کار توصیف می‌کند (۱۰).

سیاسی بودن محیط یک سازمان از نظر کارکنان متفاوت است، زیرا انگاشت و برداشت آنها با هم تفاوت دارد که این امر می‌تواند بر تمایلات افراد برای برقراری ارتباط تأثیر بگذارد. بنابراین سیاست‌شناسی سازمانی مفهومی بحث‌برانگیز است (۱۱). بی‌شک سیاست‌شناسی آ‌پدیده‌ای متعارف و مرسوم در هر سازمانی است؛ به‌گونه‌ای که رابینز (۱۹۸۳) معتقد است که همه رفتارها در سازمان سیاسی‌اند، اما درباره ماهیت و مرزهای آن شناخت کمی وجود دارد. مدیران نه می‌توانند و نه باید رفتارهای سیاسی را در سازمان از بین ببرند، چراکه برخی از این رفتارها کارکردی هستند و می‌توان از آنها برای نیل به هدف‌های سازمان بهره گرفت. تحقیقات در این حوزه نشان می‌دهد که سیاست‌شناسی عنصری مهم در محیط کار است که به

قدرت به انصاف رفتار می‌کنند، تأثیر مثبتی بر پیامدهای سازمانی مرنوسان خواهد داشت (۱۸).

مطالعه رفتار افراد در محیط‌های کاری از دیرباز مورد توجه اندیشمندان علوم مدیریت بوده است و بسیاری از مطالعات صورت گرفته سعی در تقسیم‌بندی رفتارها و علل بروز آنها داشته‌اند (۱۹). بنابراین درک رفتارهای کارکنان به منظور ایفای بهتر نقش‌ها و وظایف خود موجب بهبود عملکرد و ارتقای اثربخشی سازمانی خواهد شد (۴). تحقیقات متعددی نشان داده است که شناسایی و درک این‌گونه رفتارها و فراهم ساختن محیطی مناسب برای ارائه آنها موجب خواهد شد تا نحوه ارائه خدمات سازمان توسط کارکنان آن مطلوب‌تر شده و رضایت مشتریان بیشتر شود و اثربخشی سازمانی و فردی نیز افزایش یابد. در طی پانزده سال گذشته حجم زیادی از مطالعات رفتار سازمانی و منابع انسانی بر ارتباطات دوطرفه تبادل بین کارکنان و سازمان‌هایشان متمرکز شده است و به‌طور بسیار ویژه میزان زیادی از ادبیات مرتبط با روابط میان سازمان و کارمند بر حمایت‌های سازمانی ادراک‌شده تمرکز یافته‌اند (۲۰). کارکنان یک سازمان همیشه براساس میزان ارزشی که سازمان برای آنها و ایجاد رفاه، آسایش و امنیت آنها قائل است، اعتقاد و علاقه خاصی به سازمان پیدا می‌کنند. این اعتقاد تحت عنوان حمایت‌های سازمانی ادراک‌شده معرفی شده است (۲۱). تحقیقات انجام گرفته در این زمینه نشان داده است که رفتارهای سیاسی نامطلوب و منفی و ادراک کارکنان از فضای سیاسی سازمان نتایج نامناسبی را برای سازمان در پی دارد. این ادراک نامناسب معمولاً نارضایتی شغلی، کاهش بهره‌وری، احساس ناعدالتی سازمانی، کاهش انگیزه، فشارهای عصبی را به همراه دارد (۱۶، ۲۲).

بررسی و مطالعات بیشتر نیاز دارد (۱۲). آلن و میرا (۱۹۷۷) سیاست‌شناسی سازمانی را استفاده از نفوذ برای دستیابی به هدف‌هایی غیرمشروع یا تحقق هدف‌هایی مشروع از طریق ابزارهایی نامشروع می‌دانند (۱۳). کاکمار و فریس^۲ (۱۹۹۲) معتقدند سیاست‌شناسی سازمانی رفتارهای استراتژیکی است که برای حداکثر کردن منافع شخصی مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ بنابراین با هدف‌های گروهی یا منافع سایر افراد در تعارض و تناقض است (۱۴). همچنین فریس^۳ و همکاران (۲۰۰۹) بیان می‌کنند که فضای سیاسی می‌تواند سبب افزایش محدودیت‌های کاری و کاهش رضایت شغلی و رفتار شهروندی کارکنان شود (۱۵). رابینز نیز اظهار می‌دارد سیاست‌شناسی سازمانی فعالیت‌هایی است که به‌عنوان بخشی از نقش رسمی در سازمان ضرورت ندارند، ولی در امر توزیع مزایا و کاستی‌های درون‌سازمانی اعمال نفوذ می‌کنند (۱۶). دفت نیز سیاست‌شناسی سازمانی را کاربرد قدرت به‌منظور اعمال نفوذ بر فرایند تصمیم‌گیری برای رسیدن به نتیجه تعریف کرده است. اما از دیدگاه مثبت، سیاست‌شناسی گفتمان منطقی، مذاکره، چانه‌زنی و تدبیر به‌منظور حل تعارض و اختلاف افراد و گروه‌هاست که می‌تواند برای سازمان و افراد مؤثر و مفید باشد (۱۷).

یکی دیگر از عواملی که به نگرش‌ها و برداشت‌های متفاوت در سازمان منجر می‌شود و این رابطه‌ها و شرایط را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد، حمایت سازمانی ادراک‌شده است. براساس تحقیقات ادراک زیردستان از عدالت رویه‌ای از پیش‌بین‌های حمایت‌های سازمانی ادراک‌شده (POS)، به‌ترتیب بر نگرش‌های آنها نسبت به فرادستان و پیامدهای سازمانی تأثیر می‌گذارد، بنابراین اگر زیردستان احساس کنند که مقامات مافوق در زمان کاربرد

3. Ferris
4. Perceived Organization Support

1. Allen & Mayer
2. Kacmar & Ferris -

طراحی مدلی جدید و گویا در جهت بهبود شرایط کاری و نتایج کاری در وزارتخانه ورزش و جوانان عمل کند.

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرای تحقیق جزء تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی است. جمع‌آوری اطلاعات به صورت میدانی از طریق توزیع پرسشنامه در بین نمونه‌های آماری صورت گرفت. جامعه آماری تحقیق، براساس اطلاعات موجود در وزارتخانه، شامل ۴۶۶ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران بود که به روش آماری (فرمول کوکران) ۲۱۰ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل هفت پرسشنامه بود.

پرسشنامه ادراک (۶ گزینه‌ای) از فضای سیاسی کاکمار (۱۹۹۹)، پرسشنامه (۸ گزینه‌ای) حمایت سازمانی ادراک‌شده ایزنبرگر (۱۹۹۰)، پرسشنامه (۵ گزینه‌ای) رضایت شغلی بری فیلد و روتس (۱۹۵۱)، پرسشنامه (۶ گزینه‌ای) تنش کاری هوس و ریزو (۱۹۷۲)، پرسشنامه (۱۰ گزینه‌ای) عملکرد شغلی (خودگزارش‌دهی) رایت و همکاران (۱۹۹۵)، پرسشنامه (۸ گزینه‌ای) تعهد عاطفی الن و میر (۱۹۹۰) و پرسشنامه (۱۰ گزینه‌ای) مهارت سیاسی جیسون کول کویت، جفری لپاین، میکلوپیزن (۱۳۹۰) (۲۸،۲۷). روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه‌ها با استفاده از نظرهای چندین تن از استادان دانشگاهی رشته مدیریت و مدیریت ورزشی تأیید شد و پایایی آنها با استفاده از آزمون ضریب پایایی آلفای کرونباخ مطابق جدول ۱ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی نسبتاً بالایی است (ضرایب پایایی پرسشنامه‌ها در جدول ۱ نشان داده شده است).

همچنین براساس یافته‌های چانگ و همکاران (۲۰۰۹) ادراک سیاست‌های سازمانی با ترک شغل رابطه مستقیم دارد (۲۴). تمام این عوامل در نهایت به ضرر سازمان است و آن را از دستیابی به اهداف خود دور می‌کند. این تحقیقات نشان داد که هرچه برداشت و ادراک فرد از وجود فضای سیاسی در سازمان بیشتر باشد، او احساس نگرانی، عدم امنیت و عدم اطمینان بیشتری خواهد داشت؛ امری که بر میزان دلگرمی او نسبت به کار و قدرت پیوند او با شغل و سازمان تأثیر خواهد داشت (۲۵).

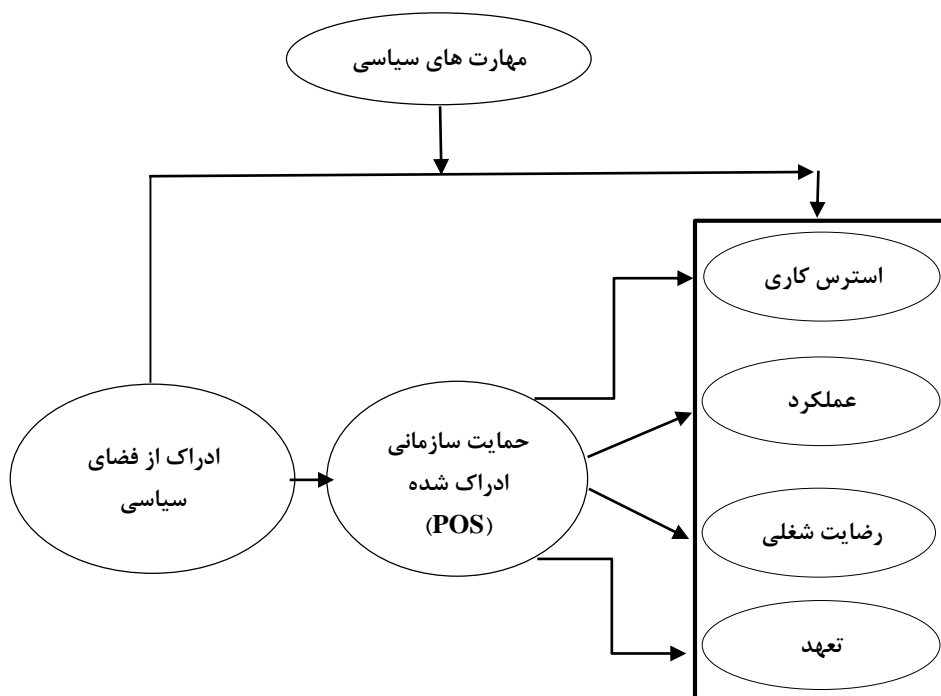
گوکلوا و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیقی که به صورت متاآنالیز انجام گرفته، به بررسی مقالات علمی در حوزه ادراک از فضای سیاسی در محیط‌های کاری پرداختند. نتایج نشان داد که ادراک از فضای سیاسی با کاهش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد شغلی و افزایش فشارهای روانی در ارتباط است (۲۲). تحقیقی دیگری با عنوان «ادراک از فضای سیاسی سازمانی بر روی رضایت شغلی کارکنان بر بخش بانک‌های خصوصی سریلانکا» نشان داد که ادراک از فضای سیاسی به طور منفی بر رضایت شغلی تأثیر دارد. همچنین کنترل ادراک‌شده از سوی سازمان و درک این موضوع در ارتباط منفی بین ادراک از فضای سیاسی و رضایت شغلی مؤثر است (۲۶).

با توجه به مسائل و مقدمه گفته شده محقق در این مقاله در پی اثبات مدل مفهومی ارائه شده در وزارت ورزش و جوانان است. به طور کلی محقق در پی بررسی رابطه‌ها و عوامل مؤثر در درک از فضای سیاسی سازمانی وزارت ورزش و جوانان است که پس از تغییر شکل ماهیتی و عملکردی از سازمان به وزارتخانه می‌تواند برای اولین بار در کشور با

جدول ۱. ضرایب پایایی پرسشنامه‌های مورد استفاده در مقاله

ضرایب پایایی شاخص‌ها	پرسشنامه‌ها
۰/۷۴۷	ادراک فضای سیاسی
۰/۷۲۳	حمایت سازمانی ادراک شده
۰/۸۶۱	تنش کاری
۰/۷۷۶	عملکرد خودگزارش دهی
۰/۷۰۱	رضایت شغلی
۰/۸۸۸	تعهد عاطفی
۰/۸۲۲	مهارت سیاسی
۰/۸۰۱	کل پرسشنامه

متغیرهای مورد بررسی و نحوه ارتباط بین این متغیرها و ابعاد آنها در قالب یک مدل مفهومی در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

در این پژوهش از آمار توصیفی برای تعیین شاخص‌های مرکزی و برای آزمون فرضیه‌ها از روش معادلات ساختاری استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ و نرم‌افزار لیزرل، نرم‌افزار EQS و نرم‌افزار AMOS صورت گرفت.

در این پژوهش از آمار توصیفی برای تعیین شاخص‌های مرکزی و برای آزمون فرضیه‌ها از روش معادلات ساختاری استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار

یافته‌های تحقیق

در جدول ۳ شاخص‌های مرکزی و در جدول ۴ نتایج

آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان داد که داده‌ها دارای توزیع طبیعی‌اند، برای بررسی ارتباط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

در جدول ۲ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان نشان داده شده است. بیشترین درصد فراوانی مردان متأهل با رتبه سازمانی متوسط با سابقه کار بین ۲۰-۱۱ سال و استخدام رسمی و سن ۲۶-۳۵ سال است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌ها

ویژگی	جنس		موقعیت و رتبه سازمانی				تأهل		سابقه کار		
	زن	مرد	متأهل	مجرد	پایین	متوسط	بالا	۵-۱	۱۰-۶	۲۰-۱۱	+۲۰
شاخص فراوانی	۱۱۶	۱۰۴	۱۶۱	۵۹	۵۴	۱۴۱	۲۷	۲۴	۳۷	۱۱۳	۴۶
درصد فراوانی	۵۲/۷	۴۷/۳	۷۳/۲	۲۶/۸	۲۳/۶	۶۴/۱	۱۲/۳	۱۰/۹	۱۶/۸	۵۱/۴	۲۰/۹

ادامه جدول ۲

ویژگی	نوع استخدام					سن		
	رسمی	پیمانی	قراردادی	سایر	زیر ۲۵	۲۵-۳۶	۳۵-۴۵	+۴۵
شاخص فراوانی	۱۲۱	۲۷	۶۹	۳	۳	۹۱	۸۱	۴۵
درصد فراوانی	۵۵	۱۲/۳	۳۱/۴	۱/۴	۱/۴	۴۱/۴	۳۶/۸	۲۰/۵

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار نمره آزمودنی‌ها در متغیرهای تحقیق

متغیرها	شاخص‌های آماری		
	میانگین	انحراف معیار	تعداد
ادراک فضای سیاسی	۳/۹	۰/۶۴۸۸	۲۲۰
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۲/۸	۰/۶۶۵۲	
تنش‌های ناشی از شغل	۲/۸	۰/۹۶۳۶	
عملکرد خودگزارش‌دهی	۴	۰/۵۷۱۲	
رضایت شغلی	۳/۴	۰/۷۸۹۸	
تعهد عاطفی	۳/۴	۰/۹۶۷۶	
مهارت‌های سیاسی	۳/۵	۰/۶۹۰۳	

جدول ۴. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیر	شاخص‌های آماری					
	ادراک از فضای سیاسی	حمایت سازمانی ادراک‌شده	تنش شغلی (خودگزارش‌دهی)	عملکرد شغلی	رضایت شغلی	تعهد عاطفی
معداری	۰/۱۷۶	۰/۵۴۲	۰/۲۲۲	۰/۱۲۴	۰/۴۵۰	۰/۲۱۳
مهارت سیاسی	۰/۱۸۹					

جدول ۵. ماتریس ضریب همبستگی بین ادراک از فضای سیاسی با مهارت سیاسی، حمایت سازمانی ادراک شده و پیامدهای کاری

	ادراک از فضای سیاسی	حمایت سازمانی ادراک شده	تنش شغلی	عملکرد شغلی (خودگزارشده)	رضایت شغلی	تعهد عاطفی	مهارت سیاسی
ادراک از فضای سیاسی							
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۳۱۹** p=۰/۰۰۱						
تنش	۰/۲۹۷** p=۰/۰۰۱	-۰/۴۲۲** p=۰/۰۰۱					
عملکرد شغلی (خودگزارشده)	۰/۰۷۲ p=۰/۲۹۰	-۰/۱۰۸ p=۰/۱۱۰	۰/۰۱۹ p=۰/۷۷۴				
رضایت شغلی	-۰/۱۶۹* p=۰/۰۱۲	۰/۳۱۰** p=۰/۰۰۱	-۰/۵۴۳** p=۰/۰۰۱	۰/۳۲۹** p=۰/۰۰۱			
تعهد عاطفی	۰/۱۲۹ p=۰/۰۵۶	۰/۲۰۸** p=۰/۰۰۱	-۰/۱۳۹* p=۰/۰۴۰	۰/۵۲۰** p=۰/۰۰۱	۰/۵۱۴** p=۰/۰۰۱		
مهارت سیاسی	۰/۰۹ p=۰/۱۸۶	-۰/۰۸ p=۰/۱۹۵	۰/۱۷۸** p=۰/۰۰۸	۰/۳۸۴** p=۰/۰۰۱	۰/۱۷۵** p=۰/۰۰۱	۰/۳۸۸** p=۰/۰۰۱	

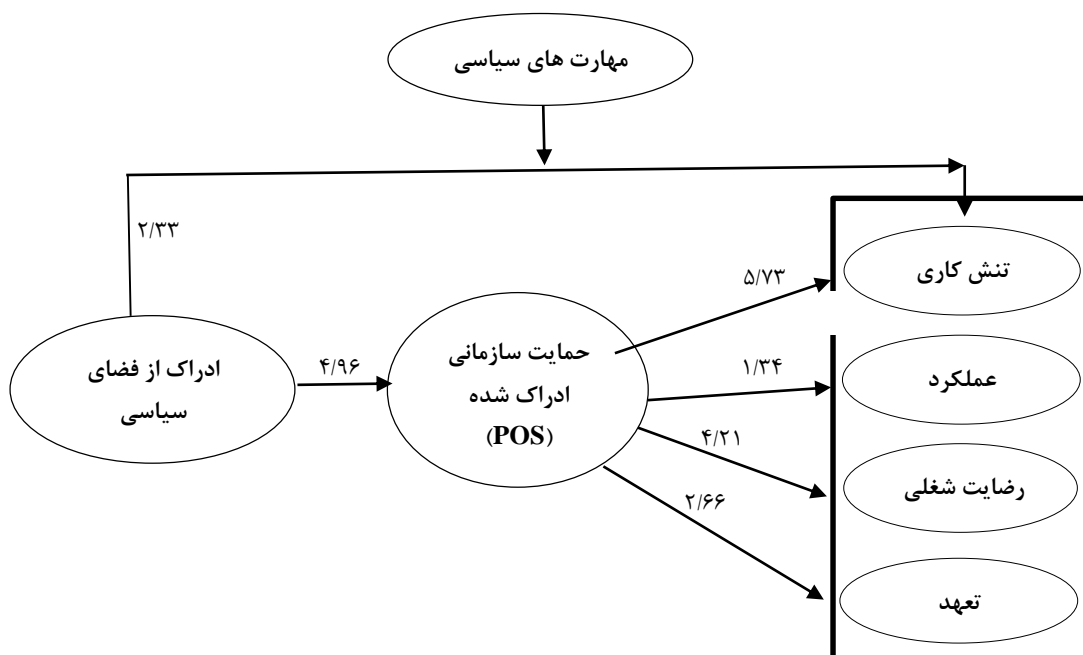
** سطح معناداری ۰/۰۰۱

* سطح معناداری ۰/۰۵

برازش ساختار موردنظر با استفاده از نرم افزار لیزرل و EQS و پس از انتقال داده‌ها از نرم افزار SPSS به نرم افزارهای لیزرل و EQS و با توجه به مدل نظری ارائه شده در چارچوب نظری تحقیق مدلی به دست آمد که در شکل ۲ بیان شده است.

مدلسازی معادلات ساختاری

در مطالعه حاضر سعی شد تا ارتباط بین متغیرهای مکنون و مشاهده پذیر به طور ساختاری بررسی شود. برای آزمون اعتبارسازی وسیله اندازه گیری و آزمون نیکویی



شکل ۲. نمودار مدل معادلات ساختاری تحقیق

به جز اثر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر عملکرد در دیگر رابطه‌ها سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است مدل تجربی شماره ۲: نمودار مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد و توصیف ادراک از فضای سیاسی با پیامدهای کاری، به میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده و نقش تعدیل‌کنندگی مهارت‌های سیاسی و همچنین تأثیر ادراک از فضای سیاسی به‌طور غیرمستقیم از طریق حمایت سازمانی ادراک‌شده بر پیامدهای کاری (شامل تنش کاری، تعهد، رضایت شغلی و عملکرد).

شکل ۲ معناداری ضرایب و پارامترهای به‌دست‌آمده مدل ساختاری را در وزارت ورزش نشان می‌دهد. ضرایب به‌دست‌آمده زمانی معنادار است که مقدار آزمون معناداری آنها از عدد ۲ بزرگ‌تر و از عدد ۲- کوچک‌تر باشد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضریب معناداری میان دو متغیر ادراک فضای سیاسی با پیامدهای نتایج کاری (تنش‌های ناشی از شغل، رضایت شغلی، خودعملکردی گزارش‌دهی و تعهد عاطفی) معنادار است. بنابراین مدل ساختاری نشان می‌دهد که وجود ادراک فضای سیاسی در وزارت ورزش تأثیر شایان توجه و معناداری بر نتایج و پیامدهای کاری دارد. بنابراین نتایج تحلیل رگرسیون تحقیق تأیید می‌شود.

معیارهای نیکویی برازش با داده‌ها

شاخص‌های برازندگی برای مدل معادلات ساختاری متنوع و گوناگون بوده و با گذشت زمان در حال توسعه و تکامل هستند. اما این شاخص‌ها به شیوه گوناگونی طبقه‌بندی شده‌اند که عمده‌ترین آنها متعلق به مارش و همکاران است که آنها را به مطلق و نسبی تقسیم کردند.

شاخص‌های مطلق

۱. معیار GFI یا AGFI براساس مدل طراحی شده مقدار شاخص GFI معادل ۰/۹۳ است، بنابراین مدل برازش نسبتاً خوبی دارد و مقدار شاخص AGFI به‌عنوان

تصحیح‌یافته GFI برابر با ۰/۹۱ است.

۲. معیار RMR، مقدار این شاخص در مطالعه حاضر ۰/۰۶۳ است. شاخص SRMR به‌عنوان شاخص تصحیح‌شده RMR برابر با ۰/۰۴۶ و RMSEA برابر با ۰/۰۸ است.

۳. کای اسکور Chi-Square یا کمیت‌خی دو که ارزش عددی آن در مدل موردنظر ۲۳ است که این عدد تا حدودی نزدیک به گفته هورمن و گارسون است. بنابراین براساس خی دو به‌دست‌آمده می‌توان گفت که مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

شاخص‌های نسبی

شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI) مقدار این شاخص برابر ۰/۹۳ بوده است.

شاخص برازندگی فزاینده (IFI) مقدار این شاخص برابر ۰/۹۷ بوده است.

بر این اساس هر دو دسته شاخص‌های مطلق و نسبی نشان‌دهنده مناسب بودن برازش مدل ساختاری است. به‌عبارت دیگر، داده‌های مشاهده‌شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش است.

بحث و نتیجه‌گیری

از آنجا که هدف از انجام این تحقیق «تبیین مدل تأثیرگذاری ادراک از فضای سیاسی بر پیامدهای کاری و نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده در وزارت ورزش و جوانان ج.ا.ایران» بوده است، مدل‌ها در معادلات ساختاری به‌تناسب اهداف تحقیق ترسیم شدند. محقق به‌دنبال بررسی رابطه‌ها و عوامل مؤثر در درک از فضای سیاسی سازمانی وزارت ورزش و جوانان بود که بعد از تغییر شکل ماهیتی و عملکردی از سازمان به وزارتخانه می‌تواند برای اولین بار در کشور با طراحی مدلی جدید و گویا در جهت بهبود شرایط کاری و نتایج کاری در وزارتخانه ورزش و

بهبود مستمر نتایج و پیامدهای کاری میسر نخواهد شد. تمامی موارد مذکور بدون اندازه‌گیری و ارزیابی تأثیرگذاری ادراک از فضای سیاسی بر پیامدهای کاری و نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده و نقش تعدیل‌گری مهارت‌های سیاسی دست‌اندرکاران امر ورزش و امور جوانان میسر نخواهد بود.

از طرفی وزارت ورزش خطمشی‌ها و برنامه‌های کلان خود را با هدف به اجرا درآوردن تدوین یا تهیه می‌کند. اما بررسی‌های عملی در زمینه اجرای برنامه نشان می‌دهد که گاهی برنامه‌های ساده هم در اجرا با شکست روبه‌رو می‌شوند. همه سازمان‌ها چه دولتی و چه خصوصی، برای توسعه و رشد و پایداری در عرصه رقابتی امروز به نوعی سیستم اثربخش نیاز دارند که در قالب آن بتوانند کارایی و اثربخشی برنامه‌های سازمان، فرایندها و نیروی انسانی خود را بسنجند. در نظام اداری کارا، تنها به جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها بسنده نمی‌شود، بلکه از این داده‌ها برای بهبود نظام اداری و تحقق خطمشی‌ها و اجرای برنامه‌ها استفاده می‌شود (۲۹).

یافته‌ها نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین این دو متغیر منفی و معنادار ($r = -.319$) و $p < .05$ و رابطه بین ادراک فضای سیاسی با پیامدهای کاری به ترتیب (تنش‌های ناشی از شغل $r = .0297$ و $p < .05$) رضایت شغلی ($r = -.169$) و $p < .05$) است؛ بدین معنا که با افزایش ادراک از فضای سیاسی رضایت شغلی کاهش یافته و دیگر متغیرهای تعهد عاطفی و عملکرد خودگزارش‌دهی رابطه معناداری با ادراک از فضای سیاسی نداشته‌اند.

از طرفی مدل معادلات ساختاری رابطه بین ادراک از فضای سیاسی و نقش تعدیل‌کنندگی مهارت‌های سیاسی با پیامدهای کاری معنادار است، به طوری که مقدار $t = 2/33$ و در رابطه بین ادراک از فضای سیاسی با حمایت اجتماعی ادراک‌شده مقدار عددی $t = 4/96$ است؛ بدین معنا که ادراک

جوانان عمل کند. مدل مفهومی تحقیق ارتباط بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق و نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده، به بررسی ادراک از فضای سیاسی حاکم بر وزارت ورزش و جوانان و تأثیر آن بر پیامدهای کاری (شامل تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد سازمانی و تنش کاری) است. در این بین محقق با بررسی نقش حمایت سازمانی ادراک‌شده به عنوان یک متغیر میانجی و همچنین مهارت‌های سیاسی به عنوان متغیر تعدیل‌گر، به دنبال بررسی میزان تأثیر این متغیر بر پیامدهای کاری در وزارت ورزش بوده است. شایان توضیح است بر این اساس با توجه به چگونگی ارتباطاتی که بین متغیرهای تحقیق در این مدل وجود داشته است و اهداف طرح‌شده در تحقیق، در دیاگرام مدل ساختاری و توصیف ادراک از فضای سیاسی به طور غیرمستقیم از طریق حمایت سازمانی ادراک‌شده بر پیامدهای کاری (شامل تنش کاری، تعهد، رضایت شغلی و عملکرد) به نحوه ارتباط این متغیرها خواهیم پرداخت. یافته‌های آماری و معناداری ضرایب و پارامترهای به دست آمده در محاسبه ضریب همبستگی و مدل ساختاری، نشان می‌دهد فضای سیاسی ادراک‌شده تأثیر معناداری بر حمایت سازمانی ادراک‌شده، تنش‌های ناشی از شغل و رضایت شغلی داشته، اما تأثیر معناداری بر عملکرد خودگزارش‌دهی و تعهد عاطفی نداشته است.

بهبود مستمر وزارت ورزش و جوانان، نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی ورزش و برنامه‌های جوانان شود. وزارت ورزش و جوانان تلاش جلوبرنده‌ای را در این مورد اعمال می‌کنند. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش روی وزارت ورزش و کسب بازخور و اطلاع از میزان اجرای سیاست‌های اجرایی تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند،

از فضای سیاسی با پیامدهای کاری، به میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده و نقش تعدیل‌کنندگی مهارت‌های سیاسی و همچنین تأثیر ادراک از فضای سیاسی به‌طور غیرمستقیم از طریق حمایت سازمانی ادراک‌شده بر سه بعد از پیامدهای کاری (شامل تنش کاری، تعهد، رضایت شغلی) مؤثر بوده است.

نتایج تحقیق با یافته‌های مجتبی بارونی (۱۳۸۶)، رودز و ایزنبرگر (۲۰۰۲)، هاچواتر و همکاران (۲۰۰۳) و فاروق احمد و همکاران (۲۰۱۱) همسو و هماهنگ است.

مجتبی بارونی (۱۳۸۶) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که رفتار سیاسی مدیران تنها با بعد عاطفی رابطه معناداری دارد (۳۰). رودز و ایزنبرگر (۲۰۰۲) نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک‌شده به عملکرد شغلی فراتر از نقش افراد منجر می‌شود (۲۳). هاچواتر و همکاران (۲۰۰۳) دریافته‌اند که حمایت سازمانی ادراک‌شده به‌طور مستقیم بر رضایت شغلی، عملکرد، تعهد عاطفی و تنش کاری در محیط‌های سازمانی تأثیر دارد (۳۱). فاروق احمد و همکاران (۲۰۱۱) نشان دادند که ادراک از سیاست‌شناسی سازمانی به‌طور منفی بر تعهد عاطفی تأثیر دارد (۳۲).

ادراک از فضای سیاسی از یک طرف با نقش تعدیل‌گری مهارت‌های سیاسی تأثیرات خود را بر پیامدهای کاری اعمال خواهد کرد و از طرف دیگر قدر مسلم آن است که در صورتی که ادراک از فضای سیاسی با نقش میانجی‌گری حمایت سازمانی تقویت شود، یعنی سازمان با در نظر گرفتن اهداف و ارزش‌های فردی مسائل رفاهی فرد را تأمین کند، از اشتباهات و سهل‌انگاری‌ها چشم‌پوشی کند، عقاید فرد را در انجام امور لحاظ کند و علاوه بر این با حمایت در ابعاد مختلف بتواند به فرد کمک کند، تأثیرات خاصی را در راستای اعمال ادراک سیاسی بر پیامدهای کاری خواهد گذاشت. از آنجا که حمایت سازمانی ادراک‌شده از وظایف ذاتی هر سازمانی است که با فراهم آوردن شرایط مناسب و

تعریف‌شده بازدهی کاری و اهداف سازمانی را ارتقا می‌بخشد، بین این مقوله با ادراک از رفتار سیاسی رابطه منفی وجود خواهد داشت؛ یعنی بروز رفتارهایی همچون پارتی‌بازی، ارجحیت منافع شخصی بر منافع سازمانی و رفتارهای خودخواهانه، با الگوی استاندارد سازمانی مبتنی بر شرح وظایف و روابط انسانی تناقض ایجاد خواهد کرد و عملاً نتایج این نوع ارتباط را می‌توان در پیامدهای کاری مشاهده کرد، به‌طوری‌که نتیجه این امر کاهش رضایت شغلی و ابعاد آن خواهد بود، یعنی احساس خوشایندی، شادی، نشاط در انجام وظایف، وجود انگیزه، دلبستگی به انجام وظایف و همین‌طور علاقه‌مندی فرد به انجام وظایف و در پی آن انتظام امور و ساماندهی به وظایف روزانه در بین کارکنان سازمان بشدت کاهش خواهد یافت. علاوه بر این به‌رغم اینکه انتظار می‌رود با اعمال حمایت سازمانی ادراک‌شده تعهدات عاطفی و خودگزارش‌دهی در بین کارکنان افزایش یابد، ولی به‌علت اعمال رفتارهای سیاسی، کارکنان سازمان با وجود اعمال حمایت سازمانی دچار رخوت، بی‌انگیزگی و بی‌تفاوتی خواهند شد، تا آنجا که در این مطالعه عملاً رابطه معناداری بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و متغیرهای تعهد عاطفی و خودگزارش‌دهی مشاهده نشد. علاوه بر این، ضرایب همبستگی محاسبه‌شده و نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیر معناداری بر تنش‌های شغلی، رضایت شغلی و تعهد عاطفی داشته، ولی تأثیر معناداری بر عملکرد خودگزارش‌دهی نداشته است.

براساس نتایج این تحقیق ضریب معناداری میان حمایت سازمانی ادراک‌شده با پیامدهای نتایج کاری (شامل تنش کاری، تعهد عاطفی، رضایت شغلی) کمتر از ۰/۰۵ و در متغیر عملکرد گزارش‌دهی بیشتر از ۰/۰۵ است.

همچنین در مدل ساختاری مقدار عددی t در اثر مستقیم حمایت سازمانی ادراک‌شده بر پیامدهای نتایج

محدود و مقید شده و به دلیل انجام همین اقدامات، این باور در فرد ایجاد می‌شود که باید چنین فعالیت‌هایی را تداوم بخشد و درگیری مؤثر خویش را در انجام آن اثبات کند. همچنین نتیجه‌ی بالا رفتن تعهد عاطفی در کارکنان این است که اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمانی تقویت شود؛ تمایل به تلاش بسیار برای سازمان افزایش یابد و فرد آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه‌ی عضویت سازمان داشته باشد و به‌نحو مطلوبی تعهد به مشتریان یا ارباب رجوع، تعهد به خود، تعهد به افراد، تعهد به کار و -تعهد به سازمان را به انجام برساند.

رضایت شغلی از دیگر پیامدهای کاری و متأثر از حمایت سازمانی ادراک‌شده است که با توجه به تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده از احساسات و باورهای شغلی افراد که موجب موفقیت شغلی، افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی و حس دوست داشتن شرایط و الزامات شغلی می‌شود نیز افزایش می‌یابد و سبب احساس خرسندی و خشنودی و لذت بردن از شغل و دل‌گرمی فرد می‌شود (۱). از آنجا که حمایت سازمانی با ارزش‌گذاری و رفع نیازهای فرد مرتبط است و از نظر مسائل رفاهی به فرد رضایت و خرسندی از شغل را می‌دهد. این امر سبب افزایش انگیزه‌های اصلی و مهم فرد در زمینه‌ی شغل او و کارهایی که انجام می‌دهد خواهد شد و نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال مطلوب را برای فرد تأمین کند. در چنین شرایطی رضایت شغلی پاسخ عاطفی نسبت به شرایط یا وضعیت شغلی بوده و اغلب در زمینه‌ی برآورده شدن نیازها و انتظارات فرد از حرفه‌ی خود است. یافته‌های تحقیق مؤید این است که با توجه به رابطه‌ی مثبت و معناداری که بین حمایت ادراک‌شده‌ی سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد، افزایش حمایت سازمانی ادراک‌شده به افزایش رضایت شغلی و برآورده کردن این نیازها و انتظارات منجر می‌شود. علاوه بر این از دیگر ابعاد نتایج کاری در این مطالعه تنش کاری

کاری به ترتیب عبارت است از تنش کاری $t=5/73$ ، عملکرد گزارش‌دهی $t=1/34$ ، رضایت شغلی $t=4/21$ و تعهد $t=2/66$. بنابراین مدل ساختاری نشان می‌دهد که وجود ادراک فضای سیاسی و حمایت سازمانی ادراک‌شده به‌صورت مستقیم تأثیر چشمگیر و معناداری بر نتایج و پیامدهای کاری دارند.

نتایج این تحقیق با یافته‌های ولیندا و همکاران (۲۰۰۱) همسو و هماهنگ است. ولیندا (۲۰۰۱) نشان داد که شرایط مطلوب کار از طریق حمایت سازمانی ادراک‌شده به افزایش تعهد عاطفی عمل می‌کند، که خود، رفتار جابه‌جایی و ترک خدمت کارکنان را کاهش می‌دهد. حمایت سازمانی ادراک‌شده موجب بهبود تعهد عاطفی می‌شود.

حمایت سازمانی در زمینه‌ی ارائه‌ی راه‌حل مناسب برای حل مشکلات کارکنان، توجه به نیازها، ارزش‌گذاری، نادیده گرفتن اشتباهات، توجه به مزایا و عموماً مسائل حمایتی ادراک‌شده حائز اهمیت است. همچنین اعتقاد و ادراکی که فرد دارد، مبنی بر اینکه رفاه و آسایش او و میزان مشارکت او در موفقیت سازمان، برای سازمان حائز اهمیت دارد، سبب خواهد شد که حمایت ادراک‌شده‌ی سازمانی تأثیر زیادی بر پیامدهای کاری بر جای بگذارد.

از جمله‌ی این پیامدها می‌توان به تعهد عاطفی اشاره کرد که به‌طور کلی شخص ارزش‌ها، اهداف، حس وظیفه‌شناسی و وفاداری به سازمان نسبت به خود را درونی می‌کند که در نتیجه موجب هماهنگی بین نیازها و ارزش‌های شخص و سازمان می‌شود که به موجب آن هدف واحد نیرومندی در بین کارکنان و گروه‌های کاری ایجاد می‌شود. همچنین میل و علاقه‌ی کارکنان در راستای صرف انرژی‌شان در پیشبرد اهداف سازمان نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز نسبت به ارزش‌ها و اهداف یک سازمان ایجاد خواهد کرد. به‌علاوه فرد از طریق اقدامات و فعالیت‌هایی که انجام می‌دهد،

است که متأثر از حمایت سازمانی ادراک شده بوده و با افزایش حمایت سازمانی فشارهای شغلی، تنش‌های عصبی ناملازمات روحی و ناسازگاری‌های فرد کاهش خواهد یافت و اساساً یکی از عوامل زمینه‌ساز ایجاد تنش در سازمان نبود حمایت سازمانی ادراک شده است. بر این اساس با افزایش حمایت سازمانی ادراک شده زمینه‌های تنش کاری به حداقل خواهد رسید و این فرایند به پویایی سازمان و نیل به اهداف منجر خواهد شد و محیطی آرام و بدون دغدغه و تنش را برای انجام وظایف مهیا خواهد ساخت.

از آنجا که از دیگر اهداف این مطالعه بررسی نقش تعدیل‌کنندگی مهارت‌های سیاسی در ارتباط بین ادراک از فضای سیاسی سازمان بر نتایج کاری بوده است، یافته‌ها نشان می‌دهد با اعمال نقش تعدیل‌کنندگی مهارت‌های سیاسی متغیر ادراک از فضای سیاسی بر هر چهار جزء پیامدهای کاری (تنش‌های ناشی از شغل، عملکرد خودگزارش دهی، رضایت شغلی و تعهد عاطفی) مؤثر بوده است.

نمودار مدل ساختاری و توصیف روابط علی بین ادراک از فضای سیاسی به صورت مستقیم بر پیامدهای کاری (شامل تنش کاری، تعهد، رضایت شغلی و عملکرد)، معناداری ضرایب و پارامترهای به دست آمده مدل ساختاری را در وزارت ورزش نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضریب معناداری میان دو متغیر ادراک از فضای سیاسی و تنش کاری کمتر از $0/05$ و در سه متغیر رضایت شغلی، عملکرد گزارش‌دهی و تعهد عاطفی بالاتر از $0/05$ است. مقدار عددی t در اثر مستقیم ادراک از فضای سیاسی بر پیامدهای نتایج کاری به ترتیب عبارت است از تنش کاری $t=2/84$ ، عملکرد گزارش‌دهی $t=0/58$ ، رضایت شغلی $t=1/16$ و تعهد $t=1$ است.

نتایج این تحقیق با یافته‌های زارعی متین (۱۳۸۹)، شمیلا و آلیا (۲۰۱۲) و عثمان و کاراتپ (۲۰۱۳) همسو

و هماهنگ است (۳۵،۳۴). زارعی متین (۱۳۸۹) نشان داد که بین ادراک از فضای سیاسی سازمان با رضایت شغلی کارکنان همبستگی منفی وجود دارد (۳۳). شمیلا و آلیا (۲۰۱۲) نشان دادند که اقدامات سیاسی سازمانی ارتباط منفی با سطح رضایت شغلی کارکنان دارد (۳۴). عثمان و کاراتپ (۲۰۱۳) دریافتند که درگیری شغلی به طور کامل به عنوان میانجی (تعدیل‌کننده) بر تعهد عاطفی سازمانی، جابه‌جایی در محیط کاری و عملکرد شغلی تأثیر دارد (۳۵). تحلیل مدل معادلات ساختاری در سنجش اثر ادراک از فضای سیاسی بیانگر نکته بسیار جالبی است مبنی بر اینکه با حذف هر دو متغیر تعدیل‌گر (مهارت‌های سیاسی) و متغیر واسطه‌ای یا میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک شده اثر متغیر ادراک از فضای سیاسی به حداقل خواهد رسید. به طور مثال در مدل معادلات ساختاری اثر مستقیم متغیر ادراک از فضای سیاسی تنها بر تنش کاری مؤثر بوده و بر دیگر ابعاد پیامدهای کاری شامل رضایت شغلی، تعهد عاطفی و عملکرد خودگزارش‌دهی مؤثر نبوده و در هر سه متغیر مقدار عددی t کمتر از ۲ است. استنباط محقق این است که رفتار سیاسی و سیاسی‌کاری‌هایی که در سازمان انجام می‌گیرد، در صورتی که پشتوانه فنی و مهارت‌های سیاسی نداشته باشد، نمی‌تواند رویکردی در پیامدهای کاری بر جای بگذارد، علاوه بر این هر گاه ادراک از فضای سیاسی از حمایت‌های سازمانی ادراک شده و مزایا و فرصت‌های سازمانی استفاده نکند و نتواند نقش میانجی این فرصت‌های سازمانی را در اعمال اثر خود به کار بگیرد، نمی‌تواند بر پیامدهای کاری و نتایج کاری اثرگذار باشد. بر این اساس با افزایش ادراک از فضای سیاسی تنش نیز در سازمان افزایش یافته، ولی با دیگر ابعاد پیامدهای کاری رابطه معناداری نداشته است.

محقق پیشنهاد می‌کند، به منظور بالا بردن رضایت شغلی، تعهد عاطفی، عملکرد خودگزارش‌دهی،

حمایت‌های سازمانی ادراک‌شده به‌خصوص رفع نیازهای کارکنان، فراهم آوردن زمینه‌های ارتقا و ارزش‌گذاری برای کارکنان، لازمهٔ تعامل بیشتر در سازمان و در پی آن هم‌افزایی بالاتری را شاهد بود. با انجام چنین مطالعاتی نقش‌های مثبت و منفی ادراک فضای سیاسی سازمان و حمایت سازمانی تعیین و در جهت تقویت عوامل مثبت و حذف عوامل منفی مندرج و مطرح‌شده در این مدل، برنامه‌ریزی‌های لازم به‌عمل آید.

تقویت‌کننده‌های مثبت و منفی را در سازمان شناسایی و در جهت ارتقای کیفی نتایج کاری برنامه‌ریزی‌های لازم به‌عمل آید. همچنین به منظور حفظ این وضعیت و ارتقای اثربخشی، حمایت سازمانی ادراک‌شده در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان تقویت، و جهت افزایش رضایت شغلی آنان، ابزارها و امکانات لازم برای هرچه بیشتر بروز دادن خلاقیت و ارتقا، کارکنان در سازمان فراهم شود. در نهایت می‌توان با مساعد ساختن محیط کاری به دور از سیاسی‌بازی و نهادینه کردن فرایندهای هنجاری

منابع و مأخذ

1. Rezaeian, A "Managing Political Behaviors in Organization", SAMT Publications, Tehran. 2004; Pp. 88-89.
2. Robbins, Stephen P. "Organizational Behavior, Concepts, Theories, Applications". Translated by Ali Parsaian and Seyed Mohammad Arabi, Office for Cultural Research, 2006; Volume I. Pp. 189-193.
3. Robbins, Stephen P. "Fundamentals of Organizational Behavior", Translators: Parsaian, Ali. Arabs, Seyed Muhammad. Tehran: Office of Cultural Research, Twentieth Edition, 2008; pp. 112-363.
4. Asadi Fard, R. "Political Behaviors in the Organization". Tadbir Monthly, 2008; Nineteenth Year, No. 193, p. 59.
- 5- Oot, Steven, Schefferts, J. "Theories of Organization: Myths", Translated by Ali Parsian, Termeh Publishing, Tehran. 2008; P. 112.
6. Askari, P., Portorab, H. "The Relationship between Quality of Work Life, Job Engagement and Organizational Health with Organizational Commitment of Ahwaz National Bank Employees". 2010; M.Sc. of Ahwaz Azad University. http://www.sid.ir/en/VEWSSID/J_pdf
7. Bast, J "Research Methods in Educational Sciences", translated by Hassan Pasha Sharifi and Narges Taleghani, Tehran, Roshd Publications. ۱۹۹۱; P. 67
8. Khorram, S M. "The Relationship between Organizational Political Space Perception and Job Satisfaction of the Department of Cultural and Social Affairs of the Ministry of Science, Research and Technology", Qom Campus Management Faculty, University of Tehran. Master thesis. 2010); Pp. 44-45.
9. Zarei Matin, H. "Advanced Human Resource Management", Tehran, Agah Publications, First Edition Fall. 2009; P. 122.
10. Rahman Seresht, H., Fayazi, M "The relationship between power perception and organizational politics with employee commitment and performance" Journal of Humanities and Social Sciences, Management. 2008; Year 8 / Number 29. pp. 73-96

11. Rahimnia, F, Farzaneh Hassanzadeh, J. "Investigating the Moderating Role of Organizational Justice on the Relationship Between Perceptions of Organizational Political Space and People Relationship Relationships", *Journal of Management Change Evolution* 1, no 2, second half. 2009; Pp28-40.
12. Robbins, A. "Organizational Behavior", A Persian and Arabic translation, Tehran: Office of Cultural Research, 1999; pp. 92-91.
13. K.A.M.S. Kodisinghe "Impact of perceived organization politics on employees' job satisfaction in the commercial banking sector of srilanka". 2010; University of Kelaniya, Sri Lanka.
14. Ferris G. R. & Kacmar, K. M. "Perceptions of organizational polities". *Journal of Management*. 1992; 18 (1). pp: 93-116.
15. Ferris, G R., Rogers Laci M., Blass Fred R., Haochwarter Wayne A. "Interaction of job-limiting pain and political skill on job satisfaction and organizational citizenship behavior", *Journal of Managerial Psychology*. 2009; Vol 24, pp: 584-608.
16. Robbins, Stephen p. "Organizational behavior", Eleventh edition, Prentice- Hall of India. 2005.
17. Moshabaki, A. "The Relationship between Commitment and Work Conscience with Administrative Transformation", *Proceedings of the Summit Review of Practical Ways of Work Consciousness Governance and Social Discipline*, Tehran, Islamic Azad University, Science and Research Branch. 1996; Pp. 155-157.
18. Asgari, a., Silong, D. & Abu Samah. "The relationship between leader-member exchange, organizational inflexibility, perceived organizational support, interactional justice and organizational citizenship behavior.African", *Journal of Business Management*, 2008; 2(8), pp: 138-145.
19. Amini, B A. "Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Organizational Knowledge Management*, Third year, 2007; No. 25. pp. 20-30.
20. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. "Perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*, 1986; 75, pp: 51-59.
21. Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. "Reciprocation of perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*, 2001; 86, pp: 42-51.
22. Guclu Atinc, Mahmoud Darrat, Bryan Fuller and Barry W. Parker. "Perception of organizational politics: A Meta-Analysis of theoretical antecedence". *Journal of Managerial Issues*. 2010; Vol. 22, No. 4 , pp. 494-513
23. Eisenberger, R., Stinglhamer, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. "Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention". *Journal of Applied Psychology*, 2002; 87; pp: 565-573.
24. Hochwarter, W A., Kacmar, C., Perrew., P L, Johnson D. "Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes". *Journal of Vocational Behavior*. 2003; Volume ۶۳, Issue ۳, December Pages. pp: ۴۳۸-۴۵۶.

25. Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. "The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process". *Journal of Management*, 2003; 29, pp: 99-118.
26. Jam, Farooq Ahmed, Sheikh, Rauf Ahmad., Iqba, Husnain, Zaidi, Bilal Hassan, Anis, Yasir, Muzaffar, Mashood. "Combined effects of perception of politics and political skill on employee job outcomes", *African Journal of Business Management*. 7 October, 2011; Vol. 5(23), pp. 9896-9904.
27. Meyer, J.P., & Allen, N. J. "Commitment in the workplace: Theory, research and application". 1997; Thousand Oaks, CA: Sage.
28. Valle. Matthew & Witt, L A. "The moderating effect of teamwork perceptions on the organizational politics- job satisfaction relationship". *The journal of Social Psychology*. Washington: June, 2001; Vol. 141, Iss. 3: pg. 379-388.
29. Alvani, S M. "Decision Making and State Policy", Tehran: Organization of study and compilation of humanities textbooks of universities (SAMT), 2005; p. 89.
30. Baroni, M. "The Relationship between Organizational Commitment and Employees' Perceptions of Political Behavior of Managers in the Education Organization of Larestan, Zarin Dasht, Darab and Fasa (MA) Theses." Faculty of Administrative Sciences and Economics, 2007; University of Isfahan, Isfahan.
31. Hochwarter, W A., Charles, K, Pamela L. Perrewé., Diane, J. "Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes". *Journal of Vocational Behavior*. Volume 63, Issue 3, December 2003; pp: 438-456.
32. Mintzberg, H. "The organization as political arena". *Journal of Management Studies*, 1988; 22: 133-154.
33. Zarei Matin, H., Bagheri, G. "Investigating the Relationship between Perception of Political Space and Job Satisfaction of the Deputy of Cultural and Social Affairs of Ministry of Science, Research and Technology". Unpublished Master Thesis in Executive Management, University of Tehran, School of Management (Qom Campus), 2010; P 7-9.
34. Shamaila Gull., Aylia Abbas Zaidi. "Impact of Organizational Politics on Employees' Job Satisfaction in the Health Sector of Lahore Pakistan". *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*. VOL 4, NO 2, 2012; Page: 156-170.
35. Osman M. Karatepe. "Perceptions of organizational politics and hotel employee outcomes: The mediating role of work engagement". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. 25 Iss: 1, 2013; pp.82 – 104.

Explanatory Model of the Effect of Perception of Political Climate on Work Outcomes and the Mediating Role of Perceived Organizational Support in the Ministry of Sport and Youth of I.R.Iran

Seyed Ehsan Amirhosseini*¹ - Mohammad Khabiri² - Mehrzad Hamidi³ - Seyed Nasrollah Sajjadi⁴

1.Ph.D, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran**2,3. Associate Professor, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran****Professor, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran**

(Received: 2015/01/02; Accepted: 2015/09/01)

Abstract

This study was conducted with the aim of explanatory model of the effect of perception of political climate on work outcomes and the mediating role of perceived organizational support in the Ministry of Sport and Youth of I.R.Iran. This study was applied in terms of aims and descriptive correlation in terms of methodology. Data were collected by a field method and distributing a questionnaire among statistical sample. The statistical population consisted of 466 employees of the Ministry of Sport and Youth of the Islamic Republic of Iran and 210 subjects were selected as the sample by Cochran's formula. The hypotheses were tested and the findings showed that the validation of the model of the effect of perception of political climate on work outcomes and the mediating role of perceived organizational support in the employees of the Ministry of Sport and Youth of Iran was desirable and the type of relationships among variables indicated the effectiveness of this model so that there was a significant relationship between perception of the political climate on work outcomes, the mediating role of perceived organizational support and the moderating role of political skills.

Keywords

Employees, perceived organizational support, perception of political climate, political skills, work outcomes.

* Corresponding Author: Email: amirhosseini474@gmail.com, Tel: +989177420575