

بررسی رابطه بین ادراک از جو سیاسی سازمانی و رفتارهای انحرافی با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده در روابط عمومی های ادارات شهر اصفهان

مهرداد صادقی

استادیار و عضو هیأت علمی گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد
اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران (نویسنده مسؤول)
mehrddad.sadeghi61@yahoo.com

ابراهیم خردمند

دانش آموخته رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)،
اصفهان، ایران

چکیده

حقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین ادراک از جو سیاسی سازمانی و رفتارهای انحرافی با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده در روابط عمومی های ادارات شهر اصفهان انجام گرفت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و بر اساس روش گردآوری داده ها توصیفی و از نظر روش تجزیه و تحلیل داده ها، از نوع همبستگی می باشد و جهت جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد ادراک از جو سیاسی سازمانی، رفتارهای انحرافی و حمایت سازمانی ادراک شده استفاده شد. جامعه آماری در این تحقیق کارکنان روابط عمومی های ادارات شهر اصفهان بود که در مجموع ۱۹ اداره، ۲۳۰ کارمند وجود دارد. با توجه به جدول مورگان، حجم نمونه تعداد ۱۴۰ نفر می باشد که جهت اطمینان از برگشت پرسشنامه، تعداد ۱۵۰ پرسشنامه به صورت تصادفی ساده بین آنها توزیع شده است. داده های به دست آمده از طریق پرسشنامه با استفاده از روش های آماری توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم افزار اس.پی.اس.اس ۲۰ و لیزرل ۸،۸ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. نتایج نشان داد سطح معناداری فرضیات مبنی بر نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه بین رفتار سیاسی عمومی، پیشرفت مستمر و ادراک از سیاست های پرداخت و ارتقا به ترتیب، ۰/۲۲۵۵، ۰/۲۹۱۵ و ۰/۰۴۴ بود که نشان از رد فرضیات بود. در رابطه بین رفتار سیاسی عمومی، پیشرفت مستمر و ادراک از سیاست های پرداخت و ارتقا و حمایت سازمانی ادراک شده نیز سطح معناداری به ترتیب برابر ۰/۴۱، ۰/۵۳ و ۰/۰۸ بود که نشان از رد فرضیات بود. در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتارهای انحرافی نیز سطح معناداری برابر ۰/۵۵ بود که نشان از رد فرضیه بود. همچنین سطح معناداری فرضیات رفتار سیاسی عمومی، پیشرفت مستمر و ادراک از سیاست های پرداخت و ارتقا و رفتار انحرافی به ترتیب برابر ۴/۵۵، ۴/۷۱ و ۵/۱۲ بود که نشان از تایید فرضیات بود.

واژه های کلیدی: جو سازمانی، ادراک از جو سیاسی سازمانی، رفتارهای انحرافی، حمایت سازمانی ادراک شده

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۹/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۵/۲۷

مقدمه

طی دهه گذشته، رفتارهای انحرافی محل کار، از قبیل سرقت، آسیب رساندن به تجهیزات سازمان، ورود به محل کار با تأخیر، وقفه غیرمجاز، بی توجهی به دستورات مدیر و...، توجه محققان بسیاری را به خود جلب کرده است. این گونه رفتارها طی سالهای اخیر افزایش یافته است و سالانه میلیونها دلار هزینه ایجاد می کنند. رفتارهای انحرافی محل کار علاوه بر هزینه های اقتصادی، هزینه های غیرمستقیمی نظیر آسیب رساندن به شهرت سازمان، افزایش نرخ ترک خدمت و کاهش انگیزه و تعهد کارکنان را بر سواز مانها تحمیل می کنند (روشن ضمیر و همکاران، ۱۳۹۶).

عامل تاثیرگذار دیگر بر رفتارهای انحرافی، حمایت سازمانی ادراک شده است. از سوی دیگر نتایج نشان داد که درک حمایت های سازمانی تاثیر منفی در بروز رفتارهای انحرافی و اتلاف وقت و منابع سازمان دارد (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۱). هنگامی که سازمان در رضایت و شادی کارکنان سرمایه گذاری می کند، تمایل دارد رفتارهای مثبت از کارکنان در سازمان ببیند. در این راستا، انتظار می رود تا زمانی که کارکنان مورد حمایت سازمان قرار می گیرند، ملاحظات منفی و قصد ترک خدمت کارکنان کاهش یابد. حمایت سازمانی به واسطه ایجاد تعهد عاطفی است که بر متغیرهای مهم سازمانی مانند ترک خدمت، غیبت و عملکرد شغلی اثر می گذارد. به عبارت دیگر وقتی سازمان از کارکنان حمایت می کند ابتدا نوعی احساس تعلق خاطر و التزام و تعهد در آنها شکل می گیرد و این احساس باعث افزایش عملکرد درون نقشی و فرانقشی، کاهش تمایل به ترک خدمت و غیبت می شود (لی و پسی^۱، ۲۰۰۷).

عدم حمایت سازمان از کارکنان بحثی است که بسیاری از سازمان ها از آن رنج می برند. نبود این حمایت، اعتماد به نفس و کارایی را در کارکنان از بین می برد و عملکرد سازمان کاهش می یابد. در این میان حمایت مدیریت و سازمان از کارکنان و ارتقاء توانمندی کارکنان بسیار ضروری می باشد. روابط عمومی ها به دلیل گستردگی فعالیت خود در ادارات و از طرفی گستردگی کار، نقش بزرگی را در بهبود عملکرد اداره ایفا می کند. نیروی انسانی زیادی نیز روزانه فعالیت خود را به این امر اختصاص داده اند که عدم فعالیت های مناسب آنها نیز عملکرد بهینه این سازمان را مختل می کند. همچنین کاهش رفتارهای انحرافی بین آنها از عواملی است که مدیریت سازمان به آنها اهمیت بدهد و از آن

¹ Lee & Peccei

جلوگیری کند. در این میان عدم حمایت سازمان از کارکنان نیز این نرخ را افزایش می‌دهد. با توجه به آنچه گفته شد، سوال اساسی این است که آیا بین ادراک از جو سیاسی سازمانی و رفتارهای انحرافی با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده در روابط عمومی های ادارات شهر اصفهان رابطه معناداری وجود دارد؟

پیشینه تحقیق

جو سیاسی سازمانی

سیاست سازمانی یک مفهوم بحث برانگیز است (ویگودا و کوهن، ۲۰۰۲). بیشتر مطالعاتی که به سیاست‌های سازمانی پرداخته‌اند رفتارهای سیاسی را به عنوان پدیده عمدتاً منفی مطرح کرده‌اند (ویگودا، ۲۰۰۱). در پژوهش‌های بسیاری اثبات شده است که رفتارهای سیاسی در سازمان‌ها همه گیر شده است و تمام نتایج پژوهش‌ها نشان از پذیرش گسترده سیاست به عنوان یکی از جنبه‌های قابل توجه از زندگی سازمانی دارد (هکوارتر و تریودی، ۲۰۰۳). فریس و همکاران (۱۹۹۶) کوشیدند در مورد رابطه میان ادراک فضای سیاسی در سازمان با تصمیمات شغلی کارکنان و در نتیجه تغییر و تبدیل نیروی انسانی در سازمان تحقیق کنند. مطالعات نشان داد که شاخص ذهنی ادراک فضای سیاسی تأثیر بسیار زیادی در چگونگی واکنش عکس العمل فرد نسبت به شغل و حرفه خود دارد (باقری و همکاران، ۱۳۹۳).

سه حوزه محتوایی بر این شاخص تأثیر می‌گذارند و در تشدید یا تخفیف ادراک فضای سیاسی مؤثرند که عبارتند از: (۱) خصوصیات ساختار سازمانی؛ (۲) عوامل مربوط به شغل/محیط و (۳) شامل عوامل شخصی. در مورد هر سه این عوامل پژوهش‌های گسترده‌ای توسط پژوهشگران مختیف به عمل آمده است و نقش هر یک از آنها در افزایش یا کاهش ادراک فضای سیاسی مورد ارزیابی قرار گرفته است. عوامل سازمانی از میزان تمرکز قدرت در سازمان (وجود باندهای قدرت در سازمان)، رسمی بودن سازمان وجود رابطه به جای ضابطه در سازمان) و شدت سلسله مراتب (وجود جو همکاری در سازمان) تشکیل می‌شود که در مورد رابطه هر یک با میزان ادراک فضای سیاسی مستندات و پژوهش‌ها، کافی ارائه شده است همچنین این مطلب نیز مورد تأیید قرار گرفته است که آنهایی که خود از بهره‌مندان رفتارهای سیاسی در سازمان هستند، ممکن است رفتارهای سیاسی را نامطلوب یا زیان آور ندانند و اصولاً جو سیاسی را بدان گونه که کارکنان سطوح پایین احساس می‌کنند، درک نکنند (باقری و همکاران، ۱۳۹۳).

سیاست و رفتار سیاسی یک واقعیتی از زندگی در هر سازمان است (دیدید و گاردنر، ۲۰۰۴). دیدگاه سازمانی سیاستهای سازمانی عبارتند از: واکنشها و فعالیت‌های رفتاری در جهت حفظ و ارتقاء منافع شخصی. نگرش سیاسی به سازمان زمانی مورد توجه قرار گرفت که پیش فرض‌های نگرش‌های سنتی به سازمان، یعنی نگرش عقلایی و بوروکراتیک، مورد تردید جدی قرار گرفتند و معلوم شد که در موارد بسیاری رفتارها چندان عقلایی نیستند. ایده آل این نگرش‌ها آن بود که سازمان همچون یک ماشین و افراد آن همچون پیچ و مهره‌های آن در جهت هدف‌های تعیین شده پیش روند. از این دیدگاه، سازمان موجودی ساده لوح، ضعیف، غیرواقعی و در نتیجه از نظر علمی دارای کمترین ارزش است. اما به گفته مارچ (۱۹۹۶) در موارد بسیاری اوضاع چنان نشد که مورد نظر طرفداران نگرش عقلایی به سازمان بود. رفتارهای سازمان عقلایی از کار در نیامدند و سازمان به هیچ وجه چون موجودی ساده لوح و ضعیف و چون مومی در دست تعداد اندکی مدیر و مسئول جلوه‌گر نشد. کار به جایی رسید که در تبیین الگوی آنچه در سازمان می‌گذرد برخی آن را به الگوی شانس و تصادف شبیه دانستند (باقری و همکاران، ۱۳۹۳). در این میان برخی نظریه‌پردازان در بررسی رفتار بسیاری از سازمان‌ها و با کنار هم چیدن داده‌های موجود به تدوین نگرش سیاسی به سازمان پرداختند که نه تنها نفی‌کننده جنبه‌های موفق نگرش عقلایی نبود، بلکه به موارد ابهام و نقض آن نیز پاسخ معقول و مناسب میداد. در نگرش سیاسی به سازمان، سازمان به عنوان سیستمی پیچیده مرکب از افراد و ائتلاف‌ها پنداشته می‌شود که هر یک دارای منافع، باورها، سلیقه‌ها، انتظارات و پاداش‌های خاص خود هستند. این ائتلاف‌ها به صورت دائم برای کسب منافع کمیاب سازمانی با یکدیگر رقابت می‌کنند. تضاد، برخورد و تعارض مورد استفاده قرار می‌گیرد. بنابراین قدرت، سیاست و اعمال نفوذ در زمره واقعیت‌های بسیار مهم و همیشگی سازمانی قرار می‌گیرند (زارعی متین، ۱۳۸۸).

جفری ففر رفتار سیاسی در سازمان را مجموعه فعالیت‌هایی میداند که برای کسب قدرت، افزایش و اعمال قدرت و بکارگیری سایر منابع به وسیله اشخاص انجام می‌شود تا از آن طریق بتواند در موقعیت‌های نامطمئن و آشوب‌زده به هدفهای دلخواه خود برسد (هادیزاده مقدم، ۱۳۸۷). از دیدگاه ففر مهارت‌های سیاسی عامل مهمی برای کسب منافع شخصی است (جام^۱، ۲۰۱۱). رفتارهای سیاسی در سازمان به رفتارهایی اطلاق

^۱ Jam et al

میشود که بر پایه‌های غیررسمی در داخل سازمان روی می‌دهد و مستلزم اعمال نفوذهای آگاهانه‌ای است که هدف آنها حراست از موقعیت حرفه‌ای افراد یا ارتقای آن در هنگامی است که انجام اقدامات عملی متضادی امکان پذیر باشد (باقری و همکاران، ۱۳۹۳).

طبقه بندی رفتارهای انحرافی

رفتارهای انحرافی شغلی را می‌توان از دیدگاه‌های مختلفی طبقه بندی کرد اما به طور کلی، بسیاری از پژوهشگران در مورد چند نوع رفتار کاری انحرافی اتفاق نظر دارند که عبارتند از: الف) انحرافات مالی، ب) انحرافات اداری ج) تهاجم شخصی که به معنای ابراز دشمنی و انجام رفتارهای تجاوزکارانه نسبت به دیگران و حقوق آنها می‌باشد د) انحراف سیاسی که به منظور حمایت از افراد یا گروه‌های خاصی است که ممکن است زندگی سایرین را در معرض زیان و ضرر قرار دهند (بورچارد^۱، ۲۰۱۱). همچنین، براساس تحقیقات صورت گرفته در مورد پیش زمینه‌های انحراف کاری، مسائلی چون عوامل فردی، ادراکی، سازمانی و ... در انحرافات کاری، اثرگذار شناسایی شده‌اند (گلپور و سلحشور، ۱۳۹۵). بر اساس اطلاعات منتشر شده آمریکا، به دلیل تخلفات اداری کارکنان سالانه حدود ۵۰ بلیون دلار خسارت به سیستم اداری وارد میشود (سلمانی، ۲۰۱۰).

پژوهشگران پیامدهای برخاسته از این قبیل انحرافات و تخلفات را در سازمان‌های خدماتی، تولیدی و صنعتی به دو گروه اصلی تقسیم کرده‌اند: الف) پیامدهای فردی مانند خدشه دار شدن امنیت شغلی فرد متخلف و بروز ناهنجاری‌های روحی و روانی برای وی، ب) پیامدهای سازمانی مانند کاهش بهره‌وری سازمانی. سایر مطالعات پیامدهای رفتارهای کاری انحرافی و تخلفات اداری را به گونه‌ای دیگر بیان کرده‌اند که از آن جمله میتوان به بی اعتمادی مردم نسبت به دولت‌ها، هدر رفتن منابع محدود و ارزشمند اقتصادی، عدم تحقق اهداف تعیین شده دولت در بخش‌های مختلف توسعه، تأثیر منفی نیروی کار بر رشد تولید ناخالص داخلی اشاره کرد (باغبانیان، ۱۳۹۱).

^۱ Burchard

در جدیدترین صورت بندی‌ها از رفتارهای انحرافی، این نوع رفتارها به رفتارهای انحرافی مثبت (خلاقیات، نوآوری و امثال آن) و رفتارهای انحرافی منفی (دزدی و سرقت، پرخاشگری، استفاده نامشروع از اموال سازمان و دیگران، مصرف مواد در محیط کار و مواردی از این دست) تقسیم بندی شده‌اند (گلپور، ۲۰۱۲).

طرفداری و حمایت از کارکنان

دفاع از کارمند به عنوان حالت داوطلب شدن برای اقدام به خاطر خواسته ای کارمندان تعریف شده است و شفافیت خط مشی کارمند سازمان را نشان می دهد (ی^۱، ۲۰۱۴). دفاع از کارمند شامل مسائلی است مانند در نظر گرفتن شکایت های کارمندان، حفاظت از کارمندان در برابر کاربست های استخدامی تبعیض آمیز، رفتار درست با کارمندان (ارتقاء و انتقال)، حفاظت از کارمندان در برابر آزار و اذیت؛ همچنین این امر به بیان نگرانی ها و شکایت های کارمندان ارتباط دارد (کیم^۲، ۲۰۰۹). کاربست های داخلی مربوط به ارتباطات و کارمندان به صورت مثبت در رفتارها و همکاری کارمندان به طرق مختلف منعکس می شود و این امر ادراک دفاع از کارمند را افزایش می دهد (اوفال^۳، ۲۰۱۴). روابط بین سازمان و کارمندان براساس مفهوم برد - برد است و آنها نگرش مثبت کارمندان را با توجه به شغلشان و سازمان ها افزایش می دهند (اگوندا^۴، ۲۰۱۷). کاربست های سازمانی که شامل دفاع از کارمند است در سازمان هایی گسترش پیدا کرده اند که در آنها کارمندان ارزش شمند در نظر گرفته می شوند و در عین حال قبول آنها در سازمان هایی که کارمندا «بی ارزش» هستند، روز به روز دشوارتر می شود (راین^۵، ۲۰۰۴). رضایت شغلی کارمندانی که باور دارند که خواسته های آنها به اندازه های خواسته های سازمان ارزشمند هستند، افزایش پیدا می کند و قصد ترک کار از سوی آنها نیز کاهش می یابد (اتای و وانگ^۶، ۲۰۱۴).

ارزیابی کارمندان از کاربست ها در سازمان درون حوزه دفاع از کارمند، آنها را تشویق می کند تا به بهره وری سازمان کمک کنند که رفتار شهروندی سازمانی نیز شناخته شده

¹ Yeh

² kim

³ Oufalen

⁴ Akgunduz

⁵ Rynes

⁶ Otaye & Wang

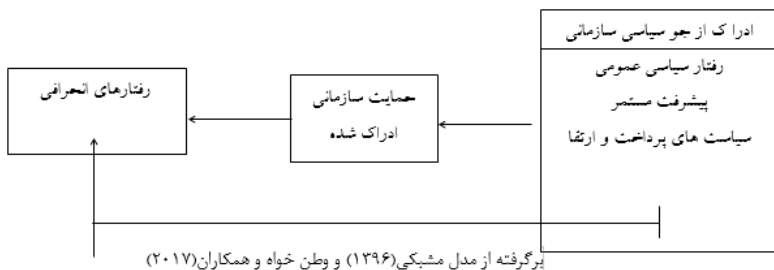
و از این رو دفاع از کارمند را می توان دارای چند جنبه در نظر گرفت (فولرتون^۱، ۲۰۰۳). همچنین، کاربست های دفاع از کارمند در سازمان های نوآور رایج هستند. زمانی که مدیران از کارمندان خود پشتیبانی می کنند، این امر مستقیماً بر دفاع از کارمند اثر می گذارد. کارمندان حمایت شده که احساس می کنند مهارت های آنها مورد اعتماد است، تلاش بیشتری انجام می دهند تا وظایف خود را انجام داده و در مواجهه با مشکلات تلاش های خود را برای مدت طولانی تر ادامه می دهند (یه، ۲۰۱۴).

سوابق تحقیق

مشبکی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی تاثیر درک سیاست های سازمانی و حمایت های سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی در بین کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که درک حمایت های سازمانی تاثیر منفی در بروز طفره روی اینترنتی، رفتارهای مخرب اموال سازمان و اتلاف وقت و منابع سازمان دارد. در این پژوهش هیچ رابطه ای بین درک سیاست های سازمانی و همچنین درک حمایت های سازمانی با پرخاشگری بین کارکنان مشاهده نشده است. تابلی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی مهارت های سیاسی مدیران عامل کاهنده رفتار های انحرافی کارکنان پرداختند. پژوهش ها نشان داده است که رهبری که کارگران به او اطمینان داشته، او را دوست دارند، پیروان بیشتری خواهد داشت. و بر رفتار های او تاثیر می گذارند. در این مقاله سعی شده است تا به بررسی مفاهیم مرتبط با مهارت های سیاسی و رفتار های انحرافی پرداخته شود. سلطانی (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی عوامل اثرگذار بر کنترل رفتارهای انحرافی کارکنان در سازمان ها (بیمارستان شهید بهشتی قروه) پرداخت. در نتیجه می توان گفت بین عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی و عوامل فردی کارکنان بیمارستان شهید بهشتی قروه رابطه ای معنا داری وجود دارد. محمود روشن ضمیر و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی به شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان (مورد مطالعه: ستاد مرکزی دانشگاه تهران) پرداختند. وطنخواه و همکاران^۲ (۲۰۱۷) در تحقیقی به بررسی تاثیر سیستم های کاری با عملکرد بالا بر رفتارهای انحرافی با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده پرداختند. نتایج نشان می دهد که حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان واسطه جزئی در رابطه بین توانمندسازی، پاداش و رفتارهای انحرافی عمل کرده است. نتایج حمایت از نقش کامل واسطه ای حمایت سازمانی ادراک شده در روابط میان ارتقاء و رفتارهای انحرافی را پشتیبانی می کند.

¹ Folerton

² Vatankhah et al



شکل (۱): مدل مفهومی و فرضیات تحقیق

روش شناسی

روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری در این تحقیق کلیه کارکنان روابط عمومی های ادارات شهر اصفهان می باشد که در مجموع ۱۹ اداره، ۲۳۰ کارمند وجود دارد. با توجه به جدول مورگان، حجم نمونه تعداد ۱۴۰ نفر می باشد که جهت اطمینان از برگشت پرسشنامه، تعداد ۱۵۰ پرسشنامه به صورت تصادفی ساده بین آنها توزیع شده است. در این تحقیق متغیر پنهان مستقل ادراک از جو سیاسی سازمانی (رفتار سیاسی عمومی، پیشرفت مستمر و سیاست های پرداخت و ارتقا)، متغیر پنهان وابسته رفتارهای انحرافی و متغیر پنهان میانجی حمایت سازمانی ادراک شده بودند. در مرحله اجرای پژوهش پس از ارائه توضیحات مقدماتی درباره ابزار اندازه گیری و هدف از اجرای آزمون، نحوه پاسخ گویی به آزمون ها برای شرکت کنندگان به طور مفصل شرح داده شد. در خصوص ملاحظات اخلاقی پس از کسب رضایت نامه از افراد و دادن آگاهی های لازم، به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات دریافت شده فقط در این پژوهش استفاده خواهد شد و از هرگونه سوء استفاده محفوظ خواهد بود. برای اندازه گیری متغیرهای پژوهش از پرسش نامه استاندارد استفاده شد. مقیاس پاسخگویی به آن طیف پنج نقطه ای لیکرت است. برای تأیید روایی آن نسخه ای از در اختیار اساتید قرار گرفت. سپس برخی از سوالات که ثقیل، نامفهوم، دوپهلو یا بدون ارتباط به موضوع، قلمرو مکانی و جامعه آماری بودند از پرسشنامه حذف و برخی سوالات و گویه ها به شیوه ای رساتر و بهتر بیان گنجانده شدند.

برای اندازه گیری متغیر ادراک از جو سیاسی سازمانی از سوالات ۱-۱۵ پرسشنامه استاندارد (رابینز و جاج، ۲۰۰۷)، برای اندازه گیری متغیر حمایت سازمانی ادراک شده از سوالات ۱-۶ پرسشنامه استاندارد (وطن خواه و همکاران، ۲۰۱۷) و برای اندازه گیری متغیر رفتارهای انحرافی از سوالات ۱-۱۰ پرسشنامه استاندارد وطن خواه و همکاران، (۲۰۱۷) استفاده شده است.

نتایج

برای تعیین پایایی آن از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. نتایج نشان داد که پرسشنامه از پایایی مطلوبی برخوردار است (جدول ۱).

جدول (۱): مقدار آلفای کرونباخ

نام متغیر	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
رفتار سیاسی عمومی	۲	۰/۷۶۷
پیشرفت مستمر	۷	۰/۷۷۸
سیاست پرداخت و ارتقا	۶	۰/۸۴۴
حمایت سازمانی ادراک شده	۶	۰/۸۷۹
رفتارهای انحرافی	۱۰	۰/۷۲۴

جنسیت، فراوانی و درصد فراوانی در کلیه کارکنان روابط عمومی ادارات شهر اصفهان را نشان می‌دهد. ۱۲۳ نفر افراد مورد پژوهش مردان و ۲۷ نفر افراد را زنان تشکیل داده‌اند. بیشترین مقدار توزیع فراوانی با توجه به تحصیلات مربوط به سطح تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر می‌باشد که ۷۰/۷ درصد را به خود اختصاص داده است. بی‌شترین مقدار توزیع فراوانی با توجه به رده‌ی سنی ۳۰ تا ۴۰ سال می‌باشد که ۳۲/۷ درصد را به خود اختصاص داده است. بیشترین مقدار توزیع فراوانی با توجه به سابقه خدمت ۱ تا ۱۰ سال می‌باشد که ۵۴ درصد را به خود اختصاص داده است.

جدول ۲ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول (۲): آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

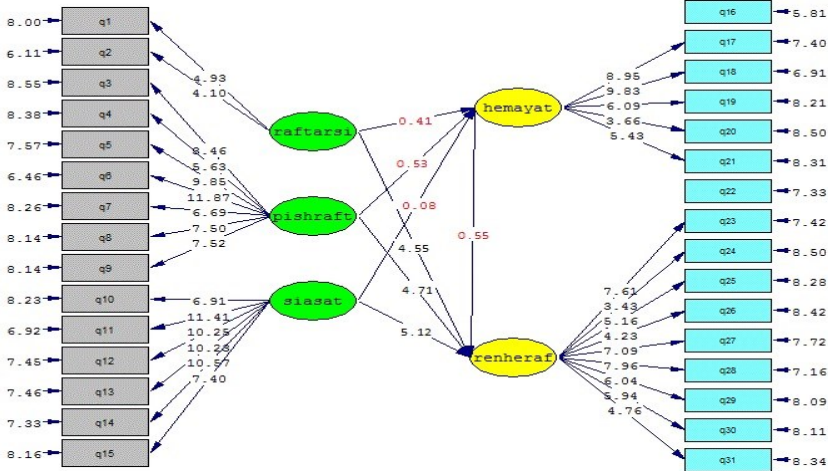
متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس	مینیمم	ماکسیمم
رفتار سیاسی عمومی	۳/۱۷۳۳	۱/۰۳۹۴۷	۱/۰۸۰	۱/۰۰	۵/۰۰
پیشرفت مستمر	۳/۴۲۵۷	۰/۷۳۷۱۲	۰/۵۴۳	۱/۵۷	۵/۰۰
سیاست پرداخت و ارتقا	۳/۰۸۱۱	۰/۸۹۴۸۷	۰/۸۰۱	۱/۱۷	۵/۰۰
حمایت سازمانی ادراک شده	۳/۰۲۱۱	۰/۶۳۴۶۶	۰/۴۰۳	۱/۵۰	۴/۶۷
رفتارهای انحرافی	۳/۱۲۸۰	۰/۶۰۳۴۹	۰/۳۶۴	۱/۴۰	۴/۷۰

به منظور بررسی برازش مدل از شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی (χ^2/df)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)، شاخص نرم شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) استفاده شد. همانطور که در جدول ۳ مشاهده می شود، تمامی ضرایب برازش در آستانه مورد قبول قرار دارند. نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی برابر ۲/۷۶ است و همچنین ضرایب CFI، GFI، AGFI، NFI، NNFI همگی بالاتر از ۰/۹ هستند و RMSEA نیز کمتر از ۰/۱ می باشد. این امر حاکی از آن است که مدل اندازه گیری به لحاظ روایی از اعتبار برخوردار است.

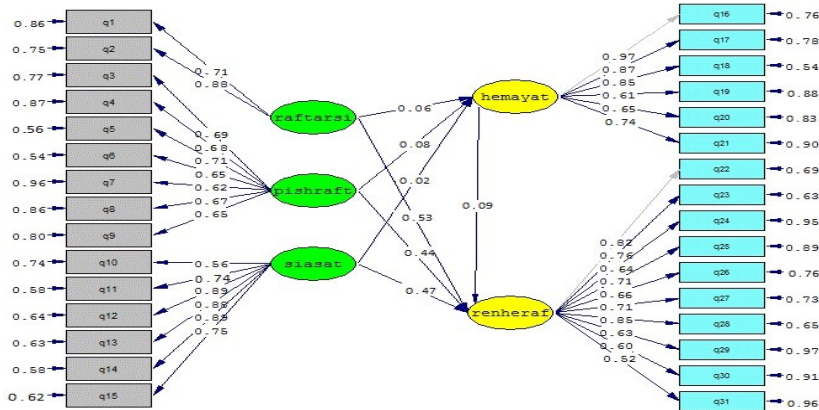
جدول (۳): شاخص های برازش مدل اندازه گیری

معیارهای برازش مدل	شاخص	بعد	حد مطلوب	نتیجه
کای دو نسبی	χ^2/df	۲/۷۶	$3 >$	قابل قبول
ریشه میانگین مجذورات تقریب	RMSEA	۰/۰۸۴	$0.1 >$	برازش خوب
ریشه مجذور مانده ها	RMR	۰/۰۰۹	حدود صفر	قابل قبول
شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۳	$0.90 <$	بسیار خوب
شاخص نرم برازندگی	NNFI	۰/۹۵۶	حدود یک	بسیار خوب
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۳	$0.90 <$	بسیار خوب
شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۸	$0.90 <$	بسیار خوب
شاخص برازش اضافی	IFI	۰/۹۹	$0.90 <$	بسیار خوب
شاخص برازندگی	GFI	۰/۹۴۵	$0.90 <$	بسیار خوب
برازندگی تعدیل یافته	AGFI	۰/۹۸	$0.90 <$	بسیار خوب

برازش کلی مدل



شکل (۲): مدل مفهومی و فرضیات تحقیق



شکل (۳): آزمون مدل مفهومی تحقیق در حالت بارهای عاملی

برای بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق از تحلیل مسیر استفاده شد. بر این اساس می‌توان گفت:

در رابطه بین رفتار سیاسی عمومی و رفتارهای انحرافی، حمایت سازمانی ادراک شده نقش میانجی دارد.

ضرایب به دست آمده زمانی معنادار می‌باشند که مقدار آزمون معناداری آن‌ها از عدد $1/96$ بزرگتر و از عدد $-1/96$ کوچکتر باشد. ضریب معناداری بین رفتار سیاسی عمومی و رفتارهای انحرافی با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده برابر با $0/2255$

می‌باشد که اثر مستقیم بیشتر از اثر غیرمستقیم می‌باشد؛ بنابراین مدل ساختاری نشان می‌دهد رابطه بین رفتار سیاسی عمومی و رفتارهای انحرافی کلیه کارکنان روابط عمومی‌های ادارات شهر اصفهان، حمایت سازمانی ادراک شده نقش میانجی ندارد. در رابطه بین پیشرفت مستمر و رفتارهای انحرافی حمایت سازمانی ادراک شده نقش میانجی دارد.

اثر مستقیم بیشتر از اثر غیرمستقیم می‌باشد؛ بنابراین مدل ساختاری نشان می‌دهد رابطه بین پیشرفت مستمر و رفتارهای انحرافی کلیه کارکنان روابط عمومی‌های ادارات شهر اصفهان، حمایت سازمانی ادراک شده نقش میانجی ندارد. در رابطه بین ادراک از سیاست‌های پرداخت و ارتقا و رفتارهای انحرافی، حمایت سازمانی ادراک شده نقش میانجی دارد.

ضریب معناداری بین ادراک از سیاست‌های پرداخت و ارتقا و رفتارهای انحرافی با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده برابر با $0/44$ می‌باشد. مشاهده شد که اثر مستقیم بیشتر از اثر غیرمستقیم می‌باشد؛ بنابراین مدل ساختاری نشان می‌دهد در رابطه بین ادراک از سیاست‌های پرداخت و ارتقا و رفتارهای انحرافی کلیه کارکنان روابط عمومی‌های ادارات شهر اصفهان، حمایت سازمانی ادراک شده نقش میانجی ندارد. بین رفتار سیاسی عمومی و حمایت سازمانی ادراک شده رابطه معناداری وجود دارد. ضریب معناداری میان رفتار سیاسی عمومی و حمایت سازمانی ادراک شده برابر با $0/41$ می‌باشد. بنابراین مدل ساختاری نشان می‌دهد بین رفتار سیاسی عمومی و حمایت سازمانی ادراک شده کلیه کارکنان روابط عمومی‌های ادارات شهر اصفهان رابطه معناداری وجود ندارد.

بین پیشرفت مستمر و حمایت سازمانی ادراک شده رابطه معناداری وجود دارد. ضریب معناداری میان پیشرفت مستمر و حمایت سازمانی ادراک شده برابر با $0/53$ می‌باشد. بنابراین مدل ساختاری نشان داد بین پیشرفت مستمر و حمایت سازمانی ادراک شده کلیه کارکنان روابط عمومی‌های ادارات شهر اصفهان رابطه معناداری وجود ندارد. بین سیاست‌های پرداخت و ارتقا و حمایت سازمانی ادراک شده رابطه معناداری وجود دارد. ضریب معناداری میان ادراک از سیاست‌های پرداخت و ارتقا و حمایت سازمانی ادراک شده برابر با $0/08$ می‌باشد. بنابراین مدل ساختاری نشان داد بین ادراک از سیاست‌های پرداخت و ارتقا و حمایت سازمانی ادراک شده کلیه کارکنان روابط عمومی‌های ادارات شهر اصفهان رابطه معناداری وجود ندارد.

بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتارهای انحرافی رابطه معناداری وجود دارد. ضریب معناداری میان حمایت سازمانی ادراک شده و رفتارهای انحرافی برابر با ۰/۵۵ می‌باشد. بنابراین بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتارهای انحرافی کلیه کارکنان روابط عمومی های ادارات شهر اصفهان رابطه معناداری وجود ندارد. بین رفتار سیاسی عمومی و رفتارهای انحرافی رابطه معناداری وجود دارد. ضریب معناداری میان رفتار سیاسی عمومی و رفتارهای انحرافی برابر با ۴/۵۵ می‌باشد. بنابراین رفتار سیاسی عمومی بر رفتارهای انحرافی کلیه کارکنان روابط عمومی های ادارات شهر اصفهان تأثیر می‌گذارد و رفتار سیاسی عمومی به میزان ۰/۵۳ بر رفتارهای انحرافی تأثیر دارد.

بین پیشرفت مستمر و رفتارهای انحرافی رابطه معناداری وجود دارد. ضریب معناداری میان پیشرفت مستمر و رفتارهای انحرافی برابر با ۴/۷۱ می‌باشد. بنابراین پیشرفت مستمر بر رفتارهای انحرافی کلیه کارکنان روابط عمومی های ادارات شهر اصفهان تأثیر می‌گذارد و پیشرفت مستمر به میزان ۰/۴۴ بر رفتارهای انحرافی تأثیر دارد. بین سیاست های پرداخت و ارتقا و حمایت رفتارهای انحرافی رابطه معناداری وجود دارد. ضریب معناداری میان ادراک از سیاست های پرداخت و ارتقا و رفتارهای انحرافی برابر با ۵/۱۲ می‌باشد. بنابراین ادراک از سیاست های پرداخت و ارتقا بر رفتارهای انحرافی کلیه کارکنان روابط عمومی های ادارات شهر اصفهان تأثیر می‌گذارد و ادراک از سیاست های پرداخت و ارتقا به میزان ۰/۴۷ بر رفتارهای انحرافی تأثیر دارد

جدول (۳): خلاصه نتایج آزمون فرضیات

نتیجه	رابطه موجود در مدل	سطح معناداری	بارعاملی
رد	در رابطه بین رفتار سیاسی عمومی و رفتارهای انحرافی، حمایت سازمانی ادراک شده نقش میانجی دارد.	$0/2255=0/41*0/55$	$0/0054=0/06*0/09$
رد	در رابطه بین پیشرفت مستمر و رفتارهای انحرافی حمایت سازمانی ادراک شده نقش میانجی دارد.	$0/2915=0/53*0/55$	$0/0072=0/08*0/09$
رد	در رابطه بین ادراک از سیاست های پرداخت و ارتقا و رفتارهای انحرافی، حمایت سازمانی ادراک شده نقش میانجی دارد.	$0/044=0/08*0/55$	$0/0018=0/02*0/09$
رد	بین رفتار سیاسی عمومی و حمایت سازمانی ادراک شده رابطه معناداری وجود دارد.	$0/41$	$0/06$
رد	بین پیشرفت مستمر و حمایت سازمانی ادراک شده رابطه معناداری وجود دارد.	$0/53$	$0/08$
رد	بین ادراک از سیاست های پرداخت و ارتقا و حمایت سازمانی ادراک شده رابطه معناداری وجود دارد.	$0/08$	$0/02$
رد	بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتارهای انحرافی رابطه معناداری وجود دارد.	$0/55$	$0/09$
تأیید	بین رفتار سیاسی عمومی و رفتارهای انحرافی رابطه معناداری وجود دارد.	$4/55$	$0/53$
تأیید	بین پیشرفت مستمر و رفتارهای انحرافی رابطه معناداری وجود دارد.	$4/71$	$0/44$
تأیید	بین ادراک از سیاست های پرداخت و ارتقا و رفتارهای انحرافی رابطه معناداری وجود دارد.	$5/12$	$0/47$

بحث و نتیجه گیری

در تحقیق حاضر برآن بودیم به بررسی رابطه بین ادراک از جو سیاسی سازمانی و رفتارهای انحرافی با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده در روابط عمومی های ادارات شهر اصفهان پردازیم. نتایج نشان داد در رابطه بین رفتار سیاسی عمومی و رفتارهای انحرافی، حمایت سازمانی ادراک شده نقش میانجی ندارد. فرضیه حاضر با تحقیقات انجام شده توسط مشبکی و همکاران (۱۳۹۱) همسو می باشد. در این راستا افراد در سازمان باید تلاش نمایند که با تخریب دیگران خود را بالاتر نبرند و از این معضل دوری نمایند. مدیریت باید به حذف همواره گروه قدرتمند در سازمان که کسی نتوانسته آن‌ها را دور بزند پردازند زیرا این رفتارهای مخرب می باشد و منجر به رفتارهای انحرافی می باشد. لازم است کارکرد جبرانی و محافظت کنندگی رفتارهای انحرافی در محیط‌های کار در رابطه رفتار سیاسی به طور جدی مورد توجه قرار گیرد.

در رابطه بین پیشرفت مستمر و رفتارهای انحرافی حمایت سازمانی ادراک شده نیز نقش میانجی ندارد. فرضیه حاضر با تحقیقات انجام شده توسط مشبکی و همکاران (۱۳۹۱) همسو می باشد. مدیریت باید تلاش ورزد سیستمی در سازمان حکم فرما شود که افراد در مقابل زور و ستم خشونت سکوت نکنند همچنین هیچ جایی برای افراد بله‌قربان‌گو در اینجا وجود نداشته باشد. ایده‌های خوب مطلوب هستند حتی اگر به معنای مخالفت با افراد بالادستی باشد. موافقت نمودن با افراد قدرتمند بهترین نباید جایگزین مقررات در سازمان شود زیرا افراد را به انحراف می کشاند. کارمندان تشویق می‌شوند که نظرات خود را به شکلی صادقانه و رک بیان نمایند حتی وقتی این نظرات در انتقاد از ایده‌های تثبیت شده باشند.

در رابطه بین ادراک از سیاست های پرداخت و ارتقا و رفتارهای انحرافی، حمایت سازمانی ادراک شده نقش میانجی ندارد که این فرضیه نیز با تحقیقات انجام شده توسط مشبکی و همکاران (۱۳۹۱) همسو بود. مدیریت سازمان باید با پرداخت حقوق مکفی، ارتقای به موقع، ایجاد شرایط کاری مناسب، سرپرستی حمایتی و ایجاد روابط انسانی مطلوب در سازمان، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را افزایش دهد.

بین رفتار سیاسی عمومی و حمایت سازمانی ادراک شده، بین پیشرفت مستمر و حمایت سازمانی ادراک شده و بین سیاست های پرداخت و ارتقا و حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه معناداری وجود نداشت که این فرضیه حاضر با تحقیقات انجام شده توسط مشبکی

و همکاران (۱۳۹۱) هم‌سو می‌باشد. به مدیران پیشنهاد می‌شود به روشنی آنچه را که حس و معنی می‌کند بیان کند. ایده‌ها و افکار خود را به وضوح به دیگران ابراز کند. در مورد هیچ اعمال زور و فشار ساکت ننشیند و بتواند به راحتی نیروهای جدید، آموزنده را شناسایی کند، با آنها به راحتی ارتباط برقرار کند و در مقابل آنها بایستد. مدیر ارشد باید از چنان جدیتی در روابط خود با زیردستان بهره‌مند باشد که قلدران را تهدید به حمله نماید.

در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتارهای انحرافی نیز رابطه معنادار نبود که این فرضیه حاضر با تحقیقات انجام شده توسط مشبکی و همکاران (۱۳۹۱) و وطنخواه و همکاران (۲۰۱۷) هم‌سو می‌باشد. در این راستا در تخصیص بسته‌های مشوق سازمانی، امکانات رفاهی و هر نوع دیگری از حمایت‌های مادی و معنوی، باید نحوه ادراک کارکنان مدنظر قرار گیرد که تحقق درک حمایت سازمانی ادراک شده تاثیر به‌سزایی بر رفتار شهروند سازمانی کارکنان می‌گذارد. متغیرهای انصاف، عدالت، حمایت سرپرست و و پاداش‌های سازمانی از گروه متغیرهایی محسوب می‌شوند که به عنوان چگونگی رفتار و عمل سازمان با کارکنان با حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان مرتبط هستند. در حوزه عدالت و انصاف در محیط‌های کار، ابعاد چندگانه‌ای نظیر عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی مطرح هستند که باید مدیریت سازمان به آنها توجه نماید. رویه‌های تصمیم‌گیری و اجرای منصفانه و عادلانه تصمیم‌ها در محیط‌های کار قادر است تا با انتقال این پیام که سازمان مراقب حضور، بهزیستی و تلاش کارکنان در سازمان است باعث تقویت حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان شود و از بروز رفتارهای انحرافی دوری ورزند.

منابع

ابراهیمی، سید عباس، مشبکی، اصغر (۱۳۹۱)، بررسی تاثیر ادراک از سیاست‌های سازمانی و حمایت سازمانی در بروز رفتارهای سازمانی، مدیریت اقتصاد و حسابداری، مدیریت سازمان‌های دولتی. شماره ۲، بهار ۱۳۹۲.

باقری، قدرت‌الله، حسنی‌نژاد، آرش، نیک‌آیین، مجتبی و خرم، سید محمد (۱۳۹۳)، بررسی ارتباط بین ادراک فضای سیاسی سازمان با رضایت شغلی کارکنان، مطالعه موردی: معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. سال پنجم، شماره ۱۷.

باغبانیان، عبدالوهاب، خمرنیا، محمد (۱۳۹۰)، بررسی رفتارهای انحرافی شغلی کارکنان بیمارستان امام‌علی (ع) زاهدان در سال ۱۳۹۰ یک گزارش کوتاه، مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، شماره دوازدهم،

رحیم نیا، فریبرز، فرزانه حسن زاده، ژاله (۱۳۸۸)، بررسی نقش تعدیل کنندگی عدالت سازمانی بر رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان و ارتباط گریزی افراد، پژوهش نامه مدیریت تحول سال اول، شماره ۲.

زارعی متین، حسن ن (۱۳۸۸)، مدیریت مابیش انسانی پیشرفته، تهران: انتشارات آگاه.
گلپرور، محسن، سلحشور، آزاده (۱۳۹۵)، الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب با تمایل به خشونت و رفتارهای انحرافی در کارکنان، پژوهش های مدیریت منابع سازمانی. دوره ۶، شماره ۲.

محمود روشن ضمیر، سمیرا، ایرانی، حمیدرضا، یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۶)، شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان (مورد مطالعه: ستاد مرکزی دانشگاه تهران)، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۲۳، هفتم، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۶.

هادیزاده مقدم، ا. و شاهی، ک. (۱۳۸۷). بررسی تطبیقی کیفیت خدمات بانکداری دولتی و بانکداری خصوصی، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی مدیریت، سال هشتم، شماره ۴.

Akgunduz, Yilmaz., Sabahat, Ceylin Sanli (2017), The effect of employee advocacy and perceived organizational support on job embeddedness and turnover intention in hotels, *Journal of Hospitality and Tourism Management* 31 (2017) 118e125

Aryee, S., Z. X. Chen & Budhwar, P.S. (2004). "Exchange fairness and employee performance: An examination of the relationship between organizational politics and procedural justice". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 94, 1-14.

Bennett R.J., Robinson S.L. (2000) "Development of a measure of workplace deviance", *Journal of Applied Psychology*, 85(3): 349-360.

Burchard M. (2011) "Ethical dissonance and response to destructive leadership A proposed model", *Emerging Leadership Journeys*, 4(1): 154- 176.

Chang CH, Rosen CC, Levy PE. (2009). The relationship between perceptions of organizational politics and employee attitudes, strain, and behavior: a meta-analytic examination. *Academy of Management Journal*; 52(2): 779-801

Dalal, R.S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255

Davis, Walter D. Gardner, William L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The Leadership Quarterly* (15), 439-465

De Jonge, J., & Peeters, M. C. W. (2009). Convergence of self-reports and coworker reports of counterproductive work behavior: A cross-sectional multi-source survey among health care workers. *International Journal of Nursing Studies*, 46, 699-707.

- Ferris, Gerald R & Kacmar, K. Michele (1992), "Perception of organizational politics, journal of management", Vol. 18, pp: 93- 116
- Ferris, G.R., Treadway, D.C., Kolodinsky, R.W., Hochwarter, W.A., Kacmar, C. J., Douglas, C. & Frink, D.D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31(1), 126-152.
- Golparvar M., Kamkar M., Javadian Z. (2012) "Moderating effects of job stress in emotional exhaustion and feeling of energy relationships with positive and negative behaviors: job stress multiple functions approach", *International Journal of Psychological Studies*, 4(4): 99- 112
- Grant, A. M., & Mayer, D. M. (2009). Good soldiers and good actors: pro-social and impression management motives as interactive predictors of affiliative citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 900–912
- Griffin R. W., Lopez Y. P. (2005) "Bad behavior in organizations: A review and typology for future research", *Journal of Management*, 31 (6): 988-1005.
- Harter JK, Wilt LA, Colbert AE (2004), Mount MK, Barrick MR. Interactive effects of personality and perception of the work situation on workplace deviance. *J Appl Psychol*; 89(4): 599-609
- Henle CA, Giacalone RA, Jurkiewicz CL. (2005) the role of ethical ideology in workplace deviance. *J Business Ethics*; 56(3):219
- Ilie A., Penney L. M., Ispas D., Iliescu D. (2012) "The role of trait anger in the relationship between stressors and counterproductive work behaviors: Convergent findings from multiple studies and methodologies", *Applied Psychology: An International Review*, 61 (3): 415–436
- Jain, A. K., Giga, S. I., Cooper, C. L. (2011). Social Power as a means of increasing personal and organizational effectiveness: The mediating role of organizational citizenship behavior. *Journal of Management and Organization*, 17(3), 413-432
- Jam, Farooq Ahmed. Sheikh, Rauf Ahmad. Iqba, Husnain. Zaidi, Bilal Hassan. Anis, Yasir. Muzaffar, Mashood. (2011). Combined effects of perception of politics and political skill on employee job outcomes, *African Journal of usiness*
- Javed M, Abrar M, Bashir B. (2014). Effect of erceived organizational politics and core self evaluation on turnover intention: a south Asian perspective. *International Journal of Human ResourceStudies*; 4(2): 33-49
- Management, 5(23), 9896-9904
- Kim, D.-O. (2009). Employees' perspective on non-union representation: A comparison with unions. *Economic and Industrial Democracy*, 30(1), 120e151.<http://dx.doi.org/10.1177/0143831X08099436>
- Kumi, E. (2013). Are demographic variables predictors of work deviant behavior? *International Journal of Management Sciences*, 1-10.
- Lee, J., & Peccei, R. (2007), "Perceived organizational support and affective commitment: the mediating role of organization-based self-esteem in the

- context of job insecurity", *Journal of Organizational Behavior*, 28 (6), 661–685.
- Liu, Y et al. (2007). Dispositional antecedents and outcomes of political skill norganizations: A four-study investigation with convergence, *Journal ofocational Behavior*.71, 146-165.
- O'Fallon, J. (2014). Powering internal communication for employee advocacy: Competitive advantage begins with employees who understand and want to share the electric co-op story. Yayınlanmamıs, yüksek lisans tezi. ABD: University of Minnesota.
- Otaye, L., & Wong, W. (2014). Mapping the contours of fairness - theimpact of unfairness and leadership (in) action on job satisfaction, turnoverintention and employer advocacy. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1(2), 191e204.<http://dx.doi.org/10.1108/JOEPP-02-2014-0010>
- Salami, S. O. (2010). Job stress and counterproductive work behavior: Negative affectivity as a moderator. *The Social Science*5, 486-492
- Rynes, S. L. (2004). Where do we go from here: Imagining new roles for human resources? *Journal of Management Inquiry*, 13(3), 203e213.<http://dx.doi.org/10.1177/1056492604268202>.
- Soltani M. Role of human resource in defining, development, deepening and advancing ethics and corporate culture. *J Human Sci* 2007; 15(65). [Farsi]
- Treadway DC, Hochwarter WA, Kacmar CJ, Ferris GR. (2005). Political will, political skill, and political behavior. *Journal of Organizational Behavior*; 26 (3): 229-245.