

بررسی نقش رفتارهای سیاسی بر بروز رفتارهای منافقانه با توجه به نقش میانجی معنویت

سید نجم‌الدین موسوی*، فرجام زارع**

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۵/۰۲

تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۹/۱۶

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش رفتارهای سیاسی بر بروز رفتارهای منافقانه با در نظر گرفتن نقش میانجی معنویت انجام پذیرفت. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی و از شاخه مطالعات پیمایشی به‌شمار می‌آید. جامعه آماری پژوهش، کارکنان جهاد کشاورزی استان فارس هستند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، نمونه‌ای به‌اندازه ۱۵۴ نفر از کارکنان آن به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب شده‌اند. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری شده است که برای تحلیل آنها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS 21 و AMOS 23 استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رفتارهای سیاسی، رابطه مثبت و معنی‌داری بر رفتارهای منافقانه دارد. همچنین نتایج حاصل از بررسی داده‌ها نشان‌دهنده آن است که معنویت، رابطه معکوس و معنی‌داری بر رفتارهای منافقانه دارد. رفتارهای سیاسی نیز از طریق معنویت می‌تواند باعث کاهش رفتارهای منافقانه شود. به‌علاوه، نتایج پژوهش، حاکی از آن است که رفتارهای واکنشی، بیشترین تأثیر را بر رفتارهای منافقانه دارد. همچنین براساس مدل آزمون‌شده، می‌توان نتیجه گرفت که از میان ابعاد معنویت، نیازهای معنوی بیشترین اثر را در کاهش رفتارهای منافقانه دارد.

کلیدواژه: رفتارهای سیاسی؛ معنویت؛ رفتارهای منافقانه؛ سیاست‌های سازمانی

*. استادیار گروه مدیریت دانشگاه لرستان، دانشکده علوم اقتصادی و اداری (نویسنده مسئول) mousavi56@yahoo.com

zare.fa@fc.lu.ac.ir

** . دانشجوی دکترای مدیریت منابع انسانی دانشگاه لرستان

مقدمه

امروزه اعضای سازمان در گونه‌ی خاصی از رفتار سازمانی، در دو موقعیت ارتباطی بین‌فردی با دیگر اعضا و ذی‌نفعان سازمان، رفتارهای متفاوت و گاه متناقضی درباره‌ی یک موضوع نگرشی واحد از خود اظهار می‌کنند که تنها یکی از آنها با نگرش واقعی او سازگاری دارد یا هیچ‌یک از آنها با نگرش واقعی وی سازگاری ندارد. گاه سازمان به‌قدری دچار چنین پدیده رفتاری می‌شود که ارتباطات بین‌فردی در سازمان ملامال از آن می‌گردد. اعضای سازمان به‌واسطه انجام چنین رفتارهایی می‌کوشند تا نگرش واقعی خود را با دیگر اعضا سازمان همساز نشان دهند تا نزد آنها خوب جلوه کنند؛ شیوع چنین رفتارهایی در سازمان نشانگر وجود رفتار منافقانه^۱ در سازمان است (هادوی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۱۲). بستر ظهور رفتارهای منافقانه، رفتارهای سیاسی در سازمان است. درحقیقت، بعضی از اعضای سازمان با انجام برخی رفتارها منافع خود را بر منافع سازمان مقدم می‌دارند که به این رفتارها رفتارهای سیاسی در سازمان گفته می‌شود. برای رفتارهای سیاسی گونه‌های مختلفی برشمرده‌اند که یکی از این انواع، رفتارهای منافقانه است (کاکمار و بارون، ۱۹۹۹). درحقیقت انتظار می‌رود که با شیوع رفتارهای سیاسی در سازمان، رفتارهای منافقانه نیز بیش‌ازپیش مشاهده شود. به‌دیگرسخن، بروز رفتارهای سیاسی، زمینه‌ای برای ایجاد رفتارهای منافقانه در سازمان است.

رفتارهای سیاسی^۲، ماهیتی منفعت‌طلبانه دارند و ظهور این‌گونه رفتارها در سازمان باعث ایجاد محیط کاری تفرقه‌افکن و مخرب خواهد شد و آثار منفی فزاینده‌ای بر سازمان دارد. بوچانان^۳ (۲۰۰۸) در این زمینه بیان می‌دارد که با توجه به ماهیت دوگانه و نسبی بودن رفتار سیاسی، افزایش کاربرد این مفهوم در محیط کار، عدم وجود درک دقیق از رفتار سیاسی و نیز نیاز به رعایت الزام‌های اخلاقی در به‌کارگیری این نوع رفتارها، اهمیت مطالعه رفتار سیاسی افزایش یافته است (شیری و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۰۸: ۳۷). گاهی اوقات، کارکنان رفتارهای سیاسی را جهت دستیابی به اهداف شخصی خود که در غیراین صورت نمی‌توانند به آن دست یابند، نشان می‌دهند. حتی

1. Hypocritical Behavior

2. Political behaviors

3. Buchanan

ممکن است کارکنان با افراط در بروز رفتارهای سیاسی، منافع سازمانی را به نفع منافع فردی کنار گذارند (لطیف^۱، ۲۰۱۱: ۳۲۱). رفتارهای سیاسی در سازمان، ماهیتی منفعت طلبانه دارد و به نظر می‌رسد ریشه و سابقه این گونه رفتارها در مکتب ماکیاولیسم است. در مکتب ماکیاولیسم، هرگونه تاکتیک مؤثر، صرف نظر از اخلاقیات آن قابل قبول است. در محیط کار، عدم وجود درک دقیق از رفتار سیاسی و نیز نیاز به رعایت الزامات اخلاقی در به کارگیری این نوع رفتارها، اهمیت مطالعه این دسته از رفتارها را افزایش داده است (شیری و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۹). از این رو، با توجه به آنچه گفته شد می‌توان مسئله پژوهش را بروز رفتارهای سیاسی در سازمان که باعث ایجاد محیط کاری تفرقه افکن و مخرب و متعاقباً رفتارهای منافقانه خواهد شد، عنوان کرد، که بر اساس پیشی که پژوهش حاضر ارائه می‌کند، می‌توان با رعایت اخلاق و معنویت در کار این رابطه را تعدیل و یا حتی از میان برداشت.

این تحقیق بر آن است تا با در نظر گرفتن نقش میانجی معنویت، رابطه بین رفتارهای سیاسی و رفتارهای منافقانه را مورد بررسی قرار دهد. معنویت^۲ در سازمان، پدیده نوظهوری است که توجه بسیاری از صاحب نظران مدیریت و سازمان را در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. معنویت را می‌توان برای سازمان‌ها به عنوان منبعی پایدار قلمداد نمود که سازمان‌ها می‌توانند از آن در زمانه‌ای پرتلاطم و آشوب زده، بهره گیرند و از طریق آن، مسائل و مشکلات را در سازمان حل و فصل نمایند (جرالد و کاوانا^۳، ۱۹۹۹). معنویت، واقعیتی انکارناپذیر است که نه تنها نقش بسیار مهمی در زندگی سازمانی افراد دارد، بلکه تعیین کننده موفقیت و راه دستیابی به بالندگی در سازمان محسوب می‌شود و بایستی به آن توجه ویژه نشان داد و آن را تقویت نمود (معافی مدنی و همکاران، ۱۳۹۳). معنویت به عنوان سازه مناسبی جهت پاسخگویی به چالش‌های مطرح شده در محیط کار است. اگرچه، دلایل خاص افزایش علاقه به معنویت در کار هنوز به عنوان موضوع برخی از تحقیقات مطرح است اما محققینی همچون کالون و کوچ^۴ اصلی ترین دلایل توجه به این متغیر را عواملی از قبیل: الف) در دنیای تجاری دائماً در حال تغییر و محیط اجتماعی نامنظم و

1. Iatif
2. spirituality
3. Gerald and Cavanagh
4. Kalon&Kovich

متلاطم، افراد در حال جستجوی پاسخ‌های معنوی جهت دستیابی به آرامش می‌باشند. ب) امروزه تغییر در عقاید، باور و ارزش‌ها موجب هوشیاری اجتماعی^۱ و وارستگی معنوی شده است. ج) علاقه فزاینده به فلسفه شرقی، موجب تقویت تمایل بازگشت به تمایلات معنوی در افراد گردیده است (پروین و همکاران، ۱۳۹۴). در سال‌های اخیر، جایگاه معنویت در سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای از سوی مدیران، سرپرستان، کارکنان و محققان به‌عنوان ضرورتی انکارناپذیر برای تعاملات سازمان‌ها با کارکنان و جامعه مورد توجه قرار گرفته است، به‌طوری‌که مفهوم معنویت در محیط کار در دهه‌های اخیر، شهرت قابل توجهی پیدا کرده است (لواسانی و همکاران، ۱۳۸۷). بنابراین هدف این پژوهش، بررسی نقش رفتارهای سیاسی بر رفتارهای منافقانه است و این بررسی بر آن است که متغیر معنویت را به‌عنوان متغیری میانجی در میان متغیرهای رفتار سیاسی و رفتار منافقانه مورد تحلیل قرار دهد. با توجه به موارد بحث‌شده، سؤالات تحقیق به این شرح است: آیا رفتارهای سیاسی به رفتارهای منافقانه منجر می‌شود؟ و اینکه آیا معنویت می‌تواند به‌عنوان متغیر میانجی باعث کاهش تأثیر رفتارهای سیاسی بر رفتارهای منافقانه شود؟

مبانی نظری

رفتارهای سیاسی؛ قبل از اینکه به تعریف رفتارهای سیاسی بپردازیم، بجاست که در ابتدا سیاست‌های سازمانی^۲ تشریح شوند. سیاست‌های سازمانی، دربرگیرنده فعالیت‌هایی است که در راستای دستیابی به توسعه و به‌کارگیری قدرت و دیگر منابع جهت نیل به نتایج مرجح سازمانی انجام می‌شود. کروتیس^۳ (۲۰۰۳)، رفتارهای سیاسی را به‌عنوان فعالیت‌هایی تعریف می‌نماید که به‌طور رسمی از طریق سازمان تأیید نشده‌اند اما باعث اثرگذاری بر دیگران جهت برآورده شدن اهداف شخصی می‌شوند و لازم به ذکر است که رخداد این‌گونه رفتارها در سازمان اجتناب‌ناپذیر است. آلن و همکاران^۴ (۱۹۷۹)، از رفتارهای سیاسی به‌عنوان رفتارهای نام‌می‌برند که در رابطه با تقویت یا نگهداشت علائق در سطح فردی یا گروهی انجام می‌گیرند. در تعریفی دیگر از فریس و

1. Social Mindfulness
2. Organizational politics
3. Crutis
4. Allen et al

همکاران (۲۰۰۵)، رفتار و مهارت سیاسی به عنوان توانایی جهت درک اثربخش دیگران در کار و به کارگیری چنین دانشی برای اثرگذاری بر دیگران درخصوص فعالیت از طریق روشی که اهداف سازمانی و یا شخصی را بهبود می‌بخشد، تعریف می‌شود (جعفریانی^۱، ۲۰۱۲).

یک واقعیت زندگی سازمانی شامل رفتارهای عقلایی از قبیل: برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل است. در پس این فعالیت‌ها مجموعه دیگری از رفتارهای سازمانی که مرتبط با به‌دست آوردن و حفظ قدرت است، قرار دارد. تجارب شخصی در طول سال‌ها از این عقیده حمایت کرده‌اند که رفتار در سازمان ماهیتاً سیاسی است. رفتار سیاسی شامل انجام اقدامات نفوذ ارادی است که به منظور حمایت یا افزایش منافع شخصی افراد یا گروه‌ها صورت می‌گیرد. تأکید بر منافع شخصی، تعیین‌کننده این نوع از نفوذ اجتماعی است. زمانی که منافع شخصی به منافع سازمانی صدمه می‌زنند و یا درصدد از بین بردن آنها می‌باشند، رفتار سیاسی به نیرویی منفی تبدیل می‌شود (فانی و همکاران، ۱۳۹۲).

علم سیاست و رفتار سیاسی، ارتباط تنگاتنگی با قدرت دارند و می‌توان گفت که تمرکز رفتارهای سیاسی بر به کارگیری قدرت جهت اثرگذاری بر فرایند تصمیم‌گیری می‌باشد. رفتار سیاسی دربرگیرنده آن دسته از فعالیت‌هایی است که به عنوان بخشی از نقش رسمی ضرورت ندارند ولی می‌تواند به اعمال نفوذ در امر توزیع مزایا و کاستی‌های موجود در سازمان منجر گردد (رابینز^۲، ۱۹۹۳). رفتارهای سیاسی، هنگامی بیشتر بروز و ظهور می‌یابند که قدرت به‌طور گسترده توزیع شده باشد و فراگردهای تصمیم‌گیری، تخصصی و ویژه باشند. در چنین حالتی گروه‌ها دست به ائتلاف با یکدیگر می‌زنند و هر گروه موضعی را که بیشتر مطلوب اعضایش باشد، مورد حمایت قرار می‌دهد. همه گروه‌ها به یک اندازه سیاسی رفتار نمی‌کنند. از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رفتار سیاسی می‌توان به عوامل فردی و سازمانی اشاره کرد. از عوامل فردی اثرگذار در رفتار سیاسی می‌توان به خودنظارتی زیاد، کنترل درونی، ریاست‌طلبی، داشتن موقعیت‌های برتر و انتظار موفقیت اشاره کرد. از عوامل سازمانی نیز می‌توان به متغیرهایی همچون: اعتماد کم، ابهام در نقش، فشار برای عملکرد عالی و مدیران خودخواه اشاره کرد. رفتارهای سیاسی را نمی‌توان از بین برد،

1. Jafariani
2. Robbins

ولی مانورهای سیاسی را می‌توان و باید کنترل کرد تا در محدوده منطقی و سازنده‌ای قرار گیرند (دوستار و ممبینی، ۱۳۹۳).

هنگامی که در سازمان منافع فردی بر منافع سازمانی ترجیح داده می‌شود، نیروی بالقوه رفتار سیاسی در سازمان به صورت بالفعل ظاهر خواهد شد. به بیان دیگر، رفتار سیاسی مجموعه‌ای از فعالیت‌هاست که به وسیله کارکنان سازمان برای به دست آوردن، افزایش و به کارگیری قدرت به کار گرفته می‌شود تا از آن طریق در شرایط بی‌ثباتی و عدم اطمینان و ناهماهنگی به اهداف خود برسند. به عبارت ساده‌تر، هدف افراد از انجام این رفتار، یافتن راهی انحصاری برای اعمال نفوذ در توزیع مزایا و کاستی‌های درون سازمان است (فریس و همکاران^۱، ۲۰۰۲).

ابعاد مورد استفاده در این تحقیق، از مدل وال و پرو^۲ (۲۰۰۰) برگرفته شده است. در این مدل رفتارهای سیاسی از دو بعد کنشی و واکنشی تشکیل شده است. رفتارهای سیاسی واکنشی دربرگیرنده رفتارهایی همچون: قاطعیت^۳، خودشیرینی^۴، استدلال^۵، ائتلاف، مبادله و درخواست روبه‌بالا می‌باشد که افراد در پاسخ به یک فرصت درک‌شده نشان می‌دهند تا بر نتایج، به نفع خود اثر بگذارند. رفتارهای واکنشی مشتمل بر اعمالی همچون: اجتناب از اقدام^۶، اجتناب از سرزنش^۷ و اجتناب از تغییر^۸ می‌باشند و افراد در پاسخ به تهدید درک‌شده انجام می‌دهند تا ضرر و زیان احتمالی فردی را کاهش دهند یا مانع پیامدهای منفی در آینده شوند (وال و پاملا^۹، ۲۰۰۰).

معنویت؛ معنویت، نیرویی روح‌بخش و انگیزاننده زندگی است، انرژی‌ای که الهام‌بخش فرد به سمت وسوی فرجامی معین یا هدفی به سوی ورای فردیت می‌باشد (بنفیل^{۱۰}، ۲۰۰۷). معنویت به‌عنوان تلاش دائمی بشر برای پاسخ به چراهای زندگی است. به عبارت واضح‌تر، استفاده بهینه از قوه خلاقیت و کنجکاوی برای یافتن دلایل موجود مرتبط با زنده ماندن و زندگی کردن در نتیجه

1. Ferris et al
2. Vall & Perrewe
3. Assertiveness
4. Ingratiation
5. Rationality
6. Avoiding Action
7. Avoiding Blame
8. Avoiding Change
9. Valle and Pamela
10. Benefiel

رشد و تکامل است (نقوی و همکاران، ۱۳۹۴). سازمان‌ها اکنون به‌طور روزافزونی، بی‌ارزشی کسب موفقیت‌های مالی را در مقابل هزینه ارزش‌های انسانی درک کرده‌اند و در شروع هزاره جدید برای کمک به کارکنان در جهت متوازن‌سازی زندگی کاری و خانوادگی آنها و نیز شکوفاساختن قابلیت‌های بالقوه‌شان در محیط‌های کاری، راه‌های جدیدی یافته‌اند. پارادایم منعطف و خلاق معنویت نیز در پاسخ به همین نیازها و فشارها ظهور کرده است و محققان زیادی این امر را تأیید کرده‌اند (مارکز و همکاران^۱، ۲۰۰۳). معنویت برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد و بنابراین، تعاریف زیادی در ادبیات این موضوع وجود دارد که ناشی از وجود دیدگاه‌های متفاوت است. باوجود این به برخی از تعاریف که به نظر مهم‌ترین به‌طور گذرا پرداخته می‌شود.

معنویت در کار دربرگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری به‌منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی است که به‌نحوی در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان اوست (بردلی و کانومی^۲، ۲۰۰۳). معنویت در کار، درک و شناسایی این است که بعدی از زندگی کارکنان، درونی و باطنی است که قابل پرورش است و به‌واسطه انجام کارهای بامعنا^۳، در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد (نقوی و همکاران، ۱۳۹۴). معنویت در کار، نیرویی الهام‌بخش^۴ و برانگیزاننده برای یافتن معنی و هدف در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، پهناوری عالم هستی و موجودات طبیعی می‌باشد (میرتف و دنتون^۵، ۱۹۹۹). معمولاً در مطالعات سازمانی از مفهوم‌سازی معنویت در محیط کار که توسط میلین و همکاران (۲۰۰۳) صورت گرفته است، استفاده می‌شود. میلین و همکارانش (۲۰۰۳) سه بعد از هفت بعدی را که اشمس و دوچی^۶ (۲۰۰۰) برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کرده بودند، انتخاب نمودند و در یک تحقیق تجربی از آنها استفاده کردند. این سه بعد که متناظر با سه سطح فردی، گروهی، و سازمانی است، عبارتند از: کار بامعنا در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و همسویی با

1. Marques et al
2. Bradley and Kauanui
3. Meaningful works
4. Inspiring power
5. Mitroff & Denton
6. Eshmes&Douchi

ارزش‌های سازمان در سطح سازمانی. می‌توان گفت معنویت در محیط کار به‌عنوان چارچوب ارزش‌های سازمانی مشاهده شده در فرهنگ تعریف شده است که تجربه متعالی کارکنان را از طریق فرایند کار ارتقا می‌دهد (ریو^۱، ۲۰۰۵).

هرچند بین واژه دین و معنویت^۲، رابطه تنگاتنگ و عمیقی وجود دارد، اما بین آنها تفاوت نیز هست. از لحاظ تاریخی معنویت ریشه در دین دارد اما کاربردهای رایج آن ممکن است با یک سنت دینی خاص همراه نباشد. در تمایز بین دین و معنویت، برخی ادعای استیلا معنویت بر دین را دارند و برخی دیگر بالعکس. پارگامنت^۳ اشاره می‌کند که دین با امور سازمانی، شعائر و ایدئولوژی مرتبط است و معنویت با امور شخصی، ایشان دین را امری بازدارنده و محدودکننده نیروهای انسانی و معنویت را امری پسندیده می‌داند که با بزرگ‌ترین توانمندی‌های بشری در ارتباط است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶). نتیجه تحقیقات نشان می‌دهد که دین عمدتاً با دین رسمی / سازمانی مرتبط است، در حالی که معنویت غالباً با نزدیکی به خدا و احساس ارتباط با جهان و موجودات زنده مرتبط است؛ دین، بیشتر به گروه یا سازمان خاص مرتبط است، در حالی که معنویت عمومی‌تر است و حتی ممکن است بیشتر از یک رویکرد مذهبی را شامل شود (ریو^۴، ۲۰۰۵).

معنویت در محیط کار عبارت است از تلاش‌های فرد برای یافتن هدف در زندگی، تعلق و همبستگی با همکاران و دیگر افراد در محل کار و هماهنگی و همسوی بودن با ارزش‌ها و اهداف سازمان. این نکته شایان ذکر است که معنویت در محیط کار می‌تواند مشتمل بر دیدگاه معنوی باشد یا این‌گونه نباشد. در هر صورت، از لحاظ تاریخی علاقه به معنویت در سازمان به دین خاصی وابسته نبوده و بر ارزش‌ها و دیدگاه‌های فردی استوار است (میلیمن و همکاران^۵، ۲۰۰۳). در مجموع ابعادی که از سوی صاحب‌نظران در رابطه با معنویت مشخص شده است، عبارتند از: کار با معنا، احساس همبستگی و تعلق، همسویی و انطباق با اهداف سازمان و گرایش دینی (دین‌داری).

1. Reave
2. Spirituality
3. Pargamont
4. Reave
5. Milliman

معنویت بر این مبناست که کار فقط ابزاری برای جذابیت و چالش نیست، بلکه در واقع تلاشی برای جستجوی هدف و معنایی عمیق، حقیقت‌یافتن رؤیاهای فرد، نحوه برآوردن نیازهای زندگی باطنی از طریق جستجوی کار با معنا و یاری کردن به دیگران است (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۲). ابعاد معنویت در این تحقیق عبارتند از: خودآگاهی، اهمیت اعتقادات معنوی در زندگی، فعالیت معنوی و نیازهای معنوی. خودآگاهی اشاره به طرز تلقی، تفکر و نگرش کارکنان در رابطه با خودشان دارد و اینکه فرد چه دیدگاه و باوری نسبت به خود دارد و با شناختی که کارکنان نسبت به خود پیدا می‌کنند، بهتر می‌توانند در برقراری ارتباط با دیگران موفق باشند. اهمیت اعتقادات معنوی در زندگی به نقشی اشاره دارد که معنویت می‌تواند بر زندگی سازمانی فرد داشته باشد. معنویت‌گرایی در سازمان می‌تواند در تعیین اهداف فردی و سازمانی، تعدیل نگرش فرد نسبت به سازمان و همکاران و دستیابی به موفقیت تأثیر به‌سزایی داشته باشد. فعالیت‌های معنوی به‌عنوان بعد سوم معنویت در این تحقیق بیان شده است و بیانگر میزان تلاشی است که فرد جهت انجام فعالیت‌های معنوی انجام می‌دهد و این فعالیت‌ها شامل مواردی همچون شرکت در فعالیت‌های مذهبی و فرهنگی می‌شود. آخرین بعد مورد مطالعه‌شده در رابطه با معنویت، بعد نیازهای معنوی است. نیازهای معنوی اشاره به وجود نیرویی باطنی در فرد دارد که باعث سوق ایشان به سوی هدفی معنادار و انتخاب طریقی مستقیم جهت برآورده‌ساختن نیازهای فردی و همچنین کمک به سازمان جهت دستیابی به اهداف می‌گردد.

رفتارهای منافقانه؛ رفتارهای منافقانه، رفتاری مخفی و پوشیده از دیگران است و جز خود فرد، کسی بر آن وقوف ندارد؛ اما برخی شواهد می‌توانند پرده از این گونه رفتارها بردارند. از جمله این شواهد، بروز رفتارهای ناهمگون درباره موضوع نگرشی واحد از سوی فرد است؛ مشروط بر اینکه نخست شاهدهی دال بر تغییر نگرش فرد وجود نداشته باشد و دوم اینکه دست کم یکی از رفتارها، فراتر از هنجار ادراک شود. این تغییر رفتاری موجب می‌شود سایر برقرارکنندگان ارتباط، رفتار منافقانه فرد را درک کنند. بستر ظهور رفتار منافقانه، ارتباطات بین فردی است. حال اگر ارتباطات بین فردی در سازمان مدنظر باشد و دامن چنین ارتباطاتی به رفتارهای منافقانه آلوده باشد و شیوع آن در سازمان درک شود، با پدیده رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی در سازمان روبه‌رو خواهیم بود. یکی از مجاری ارتباطات بین فردی که در سازمان‌ها شکل می‌گیرد، برقراری ارتباط

در سازمان به واسطه شکل‌گیری ارتباطات غیررسمی بین افراد می‌تواند سبب تشدید ارتباطات بین فردی مبتنی بر مداخله سیاسی و تعمیق نهادینگی مراوده‌های ضمنی در سازمان شود؛ آن‌سان که خود نیز سبب تقویت رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی در سازمان می‌شود. واژه نفاق در حوزه روان‌شناسی اجتماعی برای رفتارهایی دال بر تناقض ادراک‌شده میان گفتار کنونی فرد نزد عموم و فعل یا افعال وی در گذشته استعمال می‌شود. در حوزه مدیریت و سازمان، مقصود از نفاق سازمانی، ناسازگاری ادراک‌شده بین قول و عمل مدیران ارشد سازمان و کارکنان است. هم‌نگاه روان‌شناسان اجتماعی و هم در نظر اندیشمندان مدیریت و سازمان، بر ارتباطات کلامی تأکید بیشتری شده است. این در حالی است که رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی در سازمان، همه شیوه‌های برقراری ارتباطات بین فردی را اعم از کلامی، نوشتاری و غیرکلامی دربرمی‌گیرد (هادوی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۹: ۸۵). نفاق به واسطه منافع شخصی برانگیخته می‌شود و به عبارتی، به عنوان پیگیری منافع شخصی و نه منافع دیگر تلقی می‌شود. شخص منافق، خواسته‌ها و تمایلات خود را بالاتر از دیگران قرار می‌دهد. رفتارهای منافقانه، مفهومی پیچیده و چندوجهی است. رفتارهای منافقانه در روان‌شناسی اجتماعی به عنوان ناسازگاری بین قول و عمل فرد تعریف شده است، در واقع گفتن چیزی و عمل کردن به گونه‌ای دیگر و به نوعی رعایت و حفظ هنجارهای اخلاقی در ارتباط با دیگران اما نقض آنها به صورت پوشیده است (لامرس و همکاران، ۲۰۱۰).

ابعاد رفتارهای منافقانه که در این تحقیق به کار گرفته شده است، عبارتند از: مقوله فردی (مقوله ماکیاولیسم)، مقوله گروهی (سیاست جذبی - دفاعی مدیریت در قبال منابع انسانی سازمان) و مقوله سازمانی (احتمال جابه‌جایی قدرت در سازمان) (هادوی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۴).

بعد ماکیاولیسم: افرادی که نمره بالا از اندازه‌گیری مقیاس ماکیاولی به دست می‌آورند افراد ماکیاول‌گر نامیده می‌شوند. چنین افرادی تمایل قوی به نفوذ، وادار کردن دیگران، کنترل، گرایش به شناخت و فاقد اثرگذاری در روابط بین فردی و اخلاق متعارف هستند. افراد با ماکیاولی بالا، درگیری احساسی کمتری با مردم و موقعیت‌ها دارند و این به معنای این است که این دسته از افراد به احساسات، حقوق و نیازهای افراد دیگر اهمیت کمتری می‌دهند (والتر و همکاران، ۲۰۰۵).

ماکیاولیست‌ها برای رسیدن به قدرت بیشتر معتقدند که هدف، وسیله را توجیه می‌کند، همواره به سوی منبع قدرت کشش دارند. اینها نه تنها به حال بلکه جهت کسب قدرتی ماندگار و پایدار، به اوضاع آینده توجه معنادار دارند. ماکیاولیست‌ها به این امر تمایل دارند که نزد کسانی که شانس جلب و قدرت فرمانرانی در سازمان را داشتند، خوب و موجه جلوه کنند تا به این وسیله آنها نیز از سهم قدرت منتفع شوند (هادوی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۱).

سیاست دفاعی و جذبی مدیریت در قبال منابع انسانی: سیاست دفاعی بر طرد و دفع قدیمی‌های نامقبول و کسانی اشاره دارد که در به‌جان‌خریدن رنج و آپسین روزهای تکوین سازمان نقش به‌سزایی داشتند، اما متأثر از سیاست مدیریتی یا مدیریت سیاسی، نزد مدیریت جدید سازمان و جاهت و جایگاهی ندارند و سیاست جذب و حمایت از تازه‌واردهای نامشروع یعنی کسانی که بعضاً از طریق مشتبّه قانونی وارد سازمان شده بودند و ضمن کسب حمایت‌های مادی و معنوی مدیریت جدید، تعدادی از سمت‌های مهم سازمان را علی‌رغم کفایت اشغال کرده بودند و در نتیجه نزد کارکنان سازمان، مشروعیتی نداشتند (هادوی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۴).

احتمال جابه‌جایی قدرت در سازمان: امروزه با تغییر قدرت در سطوح عالی سازمان‌ها بعضی از کارکنان سعی می‌کنند با تغییر در رفتار خود سریعاً با سکان‌داران جدید قدرت، خود را سازگار نمایند. البته قابل ذکر است که در بعضی مواقع، همگام‌شدن با صاحبان جدید قدرت، به انجام رفتارهایی دوگانه منجر می‌شود و فردی که تا قبل از تغییر مدیریت، خود را با نظام و شرایط قبلی وفق داده بود و با بروز رفتارهایی خودشیروانه در جهت کسب منافع فردی حرکت می‌نمود، به محض تغییر در مهره‌های قدرت سازمان، تغییر رنگ می‌دهد و سریعاً خود را هم‌جهت و همسو با ایده‌ها و عقاید آنها قرار می‌دهد (آپلبام و هجز، ۱۹۹۸).

پیشینه پژوهش

در خصوص مفاهیم رفتار منافقانه و رفتارهای سیاسی در سازمان، تحقیقات متعدد و متنوعی انجام شده است. هادی‌زاده مقدم و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان رهیافت راهبردی

تاکتیک‌های سیاسی در سازمان، نشان دادند که با افزایش تمایل به رفتارهای سیاسی، نوآوری حرفه‌ای کارکنان کاهش می‌یابد. آنها همچنین به این نکته اشاره نمودند که اگرچه نمی‌توان رفتارهای سیاسی را در سازمان از بین برد اما می‌توان مانورهای سیاسی را کاهش داد. در پژوهشی دیگر که توسط کریستای و همکاران (۲۰۰۹) انجام پذیرفت، مشخص شد که هوش سیاسی و هوش هیجانی در بروز رفتار سیاسی سازمان تأثیرگذار هستند. همچنین هوش سیاسی مطلوب می‌تواند رفتار سیاسی را در سازمان بهبود بخشد. یافته‌های پژوهش بریوکس و همکارانش با عنوان بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و پاسخگویی با در نظر گرفتن نقش میانجی سیاست نشان می‌دهد در شرایطی که ادراکات سیاسی بالا باشد، افزایش پاسخگویی با کاهش رضایت شغلی مرتبط است و بالعکس در شرایطی که ادراکات سیاسی پایین باشد، افزایش حس پاسخگویی با افزایش رضایت شغلی مرتبط است و دلیل آن نیز این است که سیاست‌های سازمانی باعث ایجاد حس عدم اطمینان با توجه به رابطه بین عملکرد و دریافت پاداش‌ها می‌شود. در تحقیقی دیگر، هادوی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۲)، رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی سازمان را مورد تحقیق قرار دادند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، نخستین کسانی که که مرتکب رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی سازمان می‌شوند، به لحاظ رفتاری از رفتار ماکیاولیسم بالایی برخوردار هستند و برای رسیدن به قدرت بیشتر حاضرند از هر ابزاری بهره‌گیرند. چنین افرادی در این راستا و برای اجابت میل به مدیریت تصویرپردازی زیاده‌طلبانه چندسویه، به رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی اقدام می‌نمایند. در تحقیقی که شیری و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای منافقانه با نقش میانجی رفتار ماکیاولی‌گری مدیران انجام دادند، یافته‌های پژوهش آنان حکایت از آن دارد که خودشیفتگی مدیران و رفتارهای ماکیاولی‌گری دارای اثر مستقیم و معنی‌داری با یکدیگرند و همچنین خودشیفتگی نیز دارای اثر مستقیم معنی‌داری بر رفتار منافقانه است. در این تحقیق، میانجی‌بودن رفتار ماکیاولی‌گری در ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتار منافقانه آنها نیز تأیید شد. در خصوص پژوهش‌های خارجی انجام‌شده در زمینه تحقیق، موریسون و میلیکن (۲۰۰۰) در تحقیقشان به این امر اشاره کردند که جو سکوت در سازمان سبب

می‌شود تا آن دسته از اعضای سازمان که بنای انجام رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی را ندارند از مقابله و مواجهه با این رفتارها خودداری نمایند. منظور از جو سکوت در نظر آنها، فضایی است که حاکم بر سازمان است و اعضا در چنین فضایی ترجیح می‌دهند معایب و مشکلات سازمان را طرح نکنند؛ زیرا که به گفتنش نمی‌ارزد و تبعات آن در آینده دامان خودشان را می‌گیرد. مالیک و باشارات^۱ (۲۰۱۱) نقش معنویت و رفتارهای مثبت سیاسی را در تعهد سازمانی بین معلمان سه مؤسسه عمومی و پنج مؤسسه خصوصی آموزشی در پاکستان بررسی کردند. این پژوهش نشان داد که هر پنج بعد معنویت با تعهد سازمانی، رابطه مستقیم و معنی‌داری دارند. در حالی که تنها سه بعد از ابعاد معنویت با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری دارند. گرین بام و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان ماکیاولیسم کارکنان و رفتارهای غیراخلاقی باتوجه به نقش معنوی سرپرستان، به این نتیجه رسیدند که میان ابعاد ماکیاولی و رفتارهای غیراخلاقی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین معنویت در این رابطه نقش تعدیل‌کننده در ابعاد ماکیاولی و رفتار غیراخلاقی دارد.

باتوجه به مرور پیشینه پژوهش، آنچه وجه تمایز پژوهش حاضر با دیگر پژوهش‌های انجام شده در این زمینه است را می‌توان در نقش رفتار سیاسی و معنویت در اثرگذاری بر بروز رفتارهای منافقانه دانست. درحقیقت، پژوهشی که از این نقطه نظر به رفتار منافقانه نگاه کرده باشد، یافت نمی‌شود. براین اساس این پژوهش در نظر دارد باتوجه به نقش معنویت، چگونگی اثرگذاری رفتار سیاسی بر رفتار منافقانه را تشریح نماید.

مدل مفهومی و توسعه فرضیه‌های پژوهش

مدل مفهومی پژوهش حاضر، یک مدل تلفیقی است که برگرفته از چند مدل مختلف است. در مدل مفهومی پژوهش از مدل رفتارهای سیاسیوال و پرو (۲۰۰۰) استفاده شده است. در رابطه با رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی از مدل طراحی شده از طریق روش داده‌بنیاد در تحقیق هادوی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۹) استفاده شده است و در نهایت در خصوص مدل معنویت از مطالعات

1. Maik&Basharat

پارسیان و دونینگ (۲۰۰۹) بهره گرفته شد. با توجه به مطالب پیش گفته، مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش به شکل زیر است.

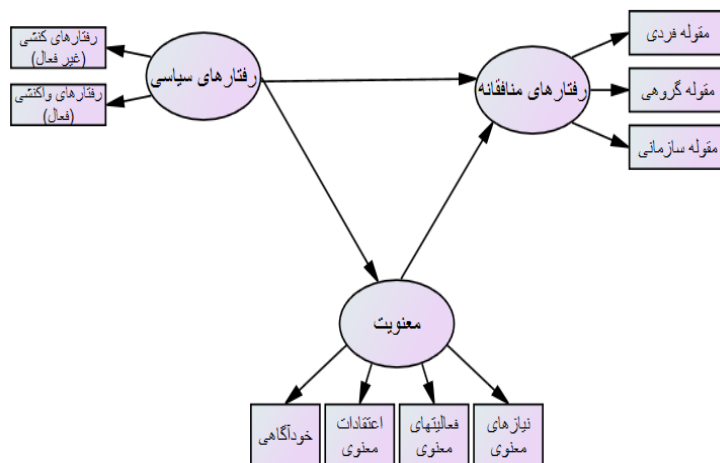
بعضی از اعضای سازمان با انجام برخی رفتارها منافع خود را بر منافع سازمان مقدم می‌دارند که به این رفتارها رفتارهای سیاسی در سازمان گفته می‌شود. برای رفتارهای سیاسی گونه‌های مختلفی بر شمرده‌اند که یکی از این انواع این رفتارها، رفتارهای منافقانه است (اکامار و بارون، ۱۹۹۹، به نقل از هادوی‌نژاد، ۱۳۹۲). درحقیقت انتظار می‌رود که با شیوع رفتارهای سیاسی در سازمان، رفتارهای منافقانه نیز بیش از پیش مشاهده شود. براین اساس:

فرضیه ۱: رفتارهای سیاسی تأثیر معنی‌داری بر بروز رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین‌فردی دارند.

بسیاری از صاحب‌نظران معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند سازمان را از بروز رفتارهای پرخطر مصون سازد و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی رفتاری افراد در سازمان را حل و فصل کند. درحقیقت، یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح شده، معنویت در کار است (براند، ۱۹۹۹). براین مبنا انتظار می‌رود که:

فرضیه ۲: معنویت تأثیر معنی‌داری بر بروز رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین‌فردی دارد. بنابر تأثیری که رفتارهای سیاسی بر بروز رفتارهای منافقانه دارند، باید فیلتری سر راه این رفتارها ایجاد نمود که رفتارهای مخرب سیاسی را کم کرده و به عنوان یک تعدیل‌گر در رابطه رفتارهای سیاسی و رفتارهای منافقانه عمل نماید. این تعدیل‌کننده معنویت است. درحقیقت، با توجه به نقش معنویت انتظار می‌رود که اثر رفتارهای سیاسی بر بروز رفتارهای منافقانه کمتر شود. براین مبنا:

فرضیه ۳: رفتارهای سیاسی از طریق معنویت، تأثیر معنی‌داری بر بروز رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین‌فردی دارند.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

این پژوهش، براساس هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود و از حیث شیوه گردآوری داده‌ها، پژوهش توصیفی-پیمایشی از نوع تحلیل همبستگی است که در آن رابطه میان متغیرها براساس هدف پژوهش تحلیل می‌شود و به‌طور مشخص مبتنی بر معادلات ساختاری^۱ است. برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های موردنیاز و نیز از پایگاه‌های اطلاعات علمی و مجله‌های الکترونیکی و برای جمع‌آوری داده‌ها از روش میدانی به کمک پرسشنامه استفاده شد. روش انجام پژوهش به‌صورت پیمایشی بود که مهم‌ترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس به تعداد ۲۵۰ نفر هستند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۱۵۴ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات، از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. درخصوص سنجش متغیر رفتارهای سیاسی از پرسشنامه رفتارهای سیاسی وال و

1. structural equation modeling

پرو (۲۰۰۰) استفاده شده است. در رابطه با رفتارهای منافقانه از پرسشنامه تحقیق هادوی نژاد و همکاران (۱۳۸۹) استفاده شده است و در نهایت برای مدل معنویت از پرسشنامه پارسیان و دونینگ (۲۰۰۹) بهره برده شد. از این رو متغیرهای اصلی و سنجه‌های عملیاتی آنها در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱. سنجه‌های متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	سنجه‌های عملیاتی متغیرها
۱	رفتار منافقانه	ماکیاولیسم سیاست دفعی مدیران در قبال منابع انسانی سیاست جذبی مدیران در قبال منابع انسانی قانون‌گریزی مدیران عملکرد ضعیف عمدی مدیران ارزیابی‌های توأم با سوگیری تناقض میان رفتار و گفتار نفاق میان کارکنان رفتارهای مخفی و پوشیده از دیگران
۲	رفتار سیاسی	احتمال جابه‌جایی قدرت در سازمان توزیع قدرت ائتلاف‌های سازمانی نفوذ و اثرگذاری ریاست‌طلبی موقعیت‌طلبی
		فشار برای عملکرد عالی
۳	معنویت	انگیزه درونی الهام‌بخشی معنوی رفتارهای فراتر از نقش رفتارهای مذهبی اعتقاد به ارزش‌ها فرهنگ معنوی رهبری معنوی

برای سنجش روایی متغیرهای پژوهش از روش اعتبار محتوا استفاده شده است. با استفاده از این روش که از طریق آن پرسشنامه پژوهش به تأیید اساتید دانشگاه لرستان رسیده است، روایی پرسشنامه تأیید شد. برای آزمون پایایی پرسشنامه از شیوه آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب پایایی برای متغیرهای پژوهش در جدول (۲)، ارائه شده است.

جدول ۲. آلفای کرونباخ

ضریب آلفا	متغیر
۰/۸۳	رفتارهای سیاسی
۰/۸۵	معنویت
۰/۷۸	رفتارهای منافقانه

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی: در این پژوهش نتایج توصیفی داده‌ها شامل تجزیه و تحلیل مشخصات جمعیت شناختی نمونه و ضریب KMO (شاخص کفایت نمونه‌گیری) به شکل جدول (۳) است.

جدول ۳. یافته‌های جمعیت شناختی

ردیف	متغیر	شاخص	درصد
۱	جنسیت	مرد	۶۱
		زن	۳۹
۲	سن	کمتر از ۳۰	۳۰
		۳۱-۳۹	۳۵
		بیش از ۴۰	۳۵
۳	شاخص KMO		۰/۷۷۱

شاخص‌های برازش و نتایج تحلیل عاملی

پس از جمع‌آوری اطلاعات، برای مشخص کردن اینکه شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده) تا چه اندازه در خصوص سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول می‌باشند، در مرحله اول باید کلیه متغیرهای مشاهده‌شده به‌طور مجزا مورد آزمون قرار گیرند. از این‌رو شاخص‌های کلی برازش برای الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) مورد ارزیابی قرار گرفتند که آزمون شاخص‌های برازش برای مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی حاکی از آن است که شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای آشکار) برای سنجش و اندازه‌گیری متغیرهای پنهان از وضعیت مطلوبی برخوردارند. میزان مطلوبیت شاخص‌های اندازه‌گیری متغیرها در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول ۴. شاخص‌های برازش

متغیر	CFI	CIMIN/ DF	P	GFI	RMSE
رفتار منافقانه	۰/۹۱۱	۲/۹۶	۰/۷۶۲	۰/۹۲۳	۰/۰۰۳
رفتار سیاسی	۰/۹۰۳	۲/۳۳	۰/۵۶۹	۰/۹۱۶	۰/۰۰۲
معنویت	۰/۹۰۶	۲/۲۶	۰/۲۵۶	۰/۹۲۰	۰/۰۰۹

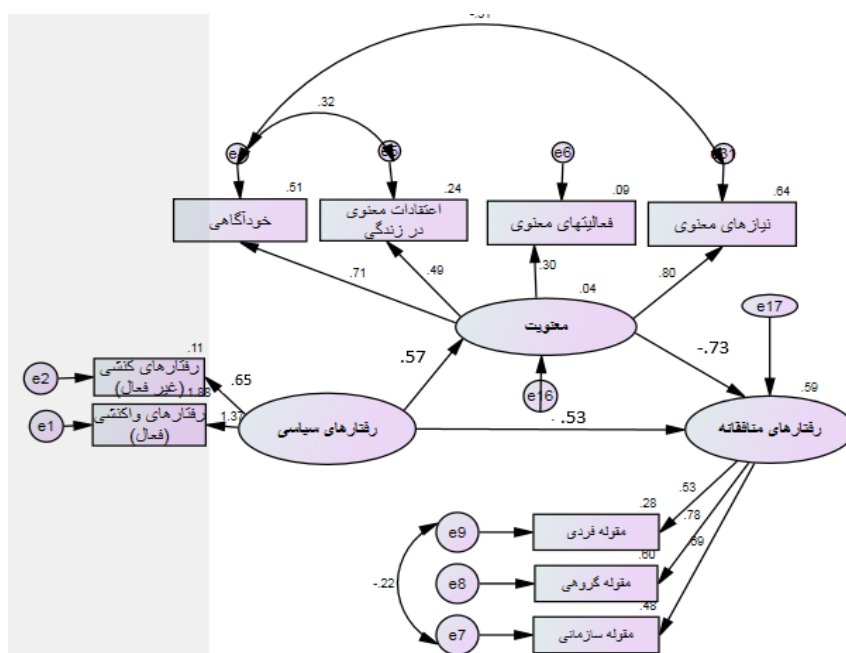
به‌علاوه نتایج حاصل از آزمون تحلیل عاملی تأییدی در جدول (۵) به همراه بار عاملی و مقدار P نشان داده شده است.

جدول ۵. نتایج تحلیل عاملی تأییدی به همراه شاخص جزئی P برای هر متغیر

متغیر پنهان	متغیر آشکار	بار عاملی	p
رفتارهای سیاسی	بعد کنشی (غیرفعال)	۰/۶۵	۰/۰۰۳
	بعد واکنشی (فعال)	۰/۵۵	۰/۰۰۰
رفتارهای منافقانه	مقوله فردی	۰/۵۳	۰/۰۰۰
	مقوله گروهی	۰/۷۸	۰/۰۰۹
	مقوله سازمانی	۰/۶۹	۰/۰۰۱
معنویت	خودآگاهی	۰/۷۱	۰/۰۰۰
	اهمیت اعتقادات معنوی در زندگی	۰/۴۹	۰/۰۰۱
	فعالیت‌های معنوی	۰/۳۳۰	۰/۰۰۰
	نیازهای معنوی	۰/۸۰	۰/۰۰۰

نتایج تحلیل عاملی تأییدی (جدول ۵) به همراه شاخص جزئی P برای آزمون قابل قبول بودن بار عاملی مربوط به هر متغیر بررسی شد و میزان بارهای عاملی مناسب و مقدار P جزئی کمتر از ۰/۰۵ بودند، پس می‌توان نتیجه گرفت که سؤالات به‌خوبی متغیرهای مشاهده را می‌سنجند.

نتایج مدل معادلات ساختاری. در پژوهش حاضر برای آزمون معنی‌داری فرضیه‌ها از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی CR و P استفاده شده است. براساس سطح معنی‌داری ۰/۰۵ مقدار بحرانی باید بیشتر از ۱/۹۶ باشد، مقدار پارامتر کمتر از این در الگو مهم شمرده نمی‌شود، همچنین مقادیر کوچک‌تر از ۰/۰۵ برای مقدار P حاکی از تفاوت معنی‌دار مقدار محاسبه‌شده برای وزن‌های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح ۰/۹۵ است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از معادلات ساختاری و نرم‌افزار Amos 23 استفاده شده است که خروجی نرم‌افزار به‌صورت شکل (۲) است.



شکل ۲. خروجی نرم‌افزار

شاخص‌های کلی برازش مدل پژوهش به شکل جدول (۶) است.

جدول ۶. برازش مدل مفهومی

RMSE	NFI	GFI	P	CIMN/ DF	CIMN
۰/۰۰۸۷	۰/۸۵۴	۰/۸۸۴	۰/۰۰۰	۳/۹۵۱	۸۲/۹۸۱

باتوجه به اطلاعات جدول بالا می‌توان دریافت که مدل از برازش بسیار خوبی برخوردار است. با در نظر گرفتن نتایج تجزیه و تحلیل مدل به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته شده است که نتایج آن در جدول (۷) ارائه شده است.

جدول ۷. ضریب رگرسیونی و مقادیر شاخص‌های جزئی مربوط به فرضیه‌ها

نتیجه	P	مقدار بحرانی	ضریب رگرسیونی	فرضیه‌ها
تأیید	۰/۰۱۹	۲/۴۳	۰/۵۳	H1: رفتارهای سیاسی تأثیر معنی‌داری بر رفتارهای منافقانه دارد.
تأیید	۰/۰۰۰	۲/۸۶	-۰/۷۳	H2: معنویت تأثیر معنی‌داری بر رفتارهای منافقانه دارد.

باتوجه به جدول (۷) و آزمون فرضیه‌های اصلی پژوهش، مشاهده می‌شود که فرضیه‌های اصلی پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید می‌شوند. در توضیح آزمون فرضیه‌های اصلی باید گفت که باتوجه به مقدار بحرانی (CR) که برای تمامی فرضیه‌ها دارای مقدار بیش از ۱/۹۶ است و مقدار (P) که کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ است، در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه‌های اصلی پژوهش تأیید می‌شوند. لذا باتوجه به جدول (۴) می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ رفتارهای سیاسی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رفتارهای منافقانه دارند. همچنین نتایج حاصل از بررسی داده‌ها نشان‌دهنده آن است که معنویت نیز تأثیر معکوس و معنی‌داری بر رفتارهای منافقانه دارد. پس از اینکه نتایج

بررسی فرضیه‌های اصلی مشخص شد، لازم است که نتایج فرضیه‌هایی که براساس متغیرهای میانجی با استفاده از مسیر غیرمستقیم تدوین شده‌اند، مشخص شود. در این پژوهش برای آزمون فرضیه‌هایی که براساس متغیرهای میانجی و مسیر غیرمستقیم تدوین شده‌اند، از آزمون بوت استراپ استفاده می‌شود.

نتایج آزمون بوت استراپ. در پژوهش حاضر برای آزمون فرضیه سوم از روش بوت استراپ^۱ استفاده می‌شود. نتایج تحلیل فرضیه‌های سوم پژوهش با استفاده از روش Bootstrapping در جدول (۸) نشان داده شده است.

جدول ۸. نتایج بوت استراپ برای مسیر واسطه‌ای الگوی پیشنهادی پژوهش

فرضیه	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا
فرضیه ۳:	-۰/۴۱۵۸	.۰۰۵۴	/۰۱۵۴	-۰/۱۶۲۵	-/۱۳۴۲

مندرجات جدول (۸) برای مسیر رفتارهای سیاسی / معنویت / رفتارهای منافقانه نشان می‌دهد که حد پایین با مقدار $-۰/۱۶۲۵$ و حد بالای آن دارای مقدار $-/۱۳۴۲$ است. باتوجه به نتایج آزمون بوت استراپ و قرارنگرفتن صفر در این فاصله اطمینان، حاکی از معنی داری این مسیر غیرمستقیم و در نتیجه تأیید فرضیه مربوط به آن است. از این رو باتوجه به نتایج جدول فوق می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ رفتارهای سیاسی از طریق معنویت تأثیر معکوس و معنی داری بر رفتارهای منافقانه دارد. باتوجه به نتایج آزمون بوت استراپ و قرارنگرفتن صفر در این فاصله اطمینان، حاکی از معنی داری این مسیر غیرمستقیم است. از این رو باتوجه به نتایج جدول فوق می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ رفتارهای سیاسی از طریق معنویت تأثیر معکوس و معنی داری بر رفتارهای منافقانه دارد.

1. Bootstrap

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تحلیل نقش رفتارهای سیاسی بر رفتارهای منافقانه با توجه به نقش میانجی معنویت انجام پذیرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی به همراه شاخص جزئی P برای آزمون قابل قبول بودن بار عاملی مربوط به هر متغیر بررسی شد و میزان بارهای عاملی مناسب و مقدار P جزئی کمتر از ۰/۰۵ بودند، در نتیجه می توان گفت که متغیرهای آشکار پژوهش به خوبی متغیرهای پنهان را می سنجد. به علاوه آزمون فرضیه های پژوهش حاکی از آن است که رفتارهای سیاسی تأثیر مثبت و معنی داری بر رفتارهای منافقانه دارد. همچنین نتایج حاصل از بررسی داده ها نشان دهنده آن است که معنویت، تأثیر معکوس و معنی داری بر رفتارهای منافقانه دارد. همچنین با توجه به نتایج آزمون بوت استراپ و تحلیل مسیر غیرمستقیم می توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ رفتارهای سیاسی از طریق معنویت، تأثیر معنی داری در جهت عکس، بر رفتارهای منافقانه دارد. با نگاهی دقیق تر و براساس تلفیق نتایج تحلیل عاملی تأییدی و مدل سازی معادلات ساختاری می توان گفت که رفتارهای سیاسی واکنشی شامل رفتارهایی همچون: قاطعیت^۱، یکپارچگی^۲، استدلال^۳، ائتلاف، مبادله و درخواست روبه بالا بیشترین تأثیر را بر رفتارهای منافقانه دارد. به علاوه، براساس مدل آزمون شده می توان نتیجه گرفت که از میان ابعاد معنویت، نیازهای معنوی، بیشترین تأثیر را در کاهش رفتارهای منافقانه می تواند داشته باشد. نیازهای معنوی اشاره به وجود نیرویی باطنی در فرد دارد که باعث سوق ایشان به سوی هدفی معنادار و انتخاب طریقی مستقیم در برآورده ساختن نیازهای فردی و همچنین کمک به سازمان برای دستیابی به اهداف می شود. با توجه به مطالب پیش گفته، وجه تمایز پژوهش حاضر با دیگر پژوهش های صورت گرفته را در قالب نوآوری تحقیق بدین صورت می توان عنوان نمود که پژوهش حاضر با بررسی ارتباط بین رفتارهای سیاسی و معنویت از طریق تحلیل مسیر غیرمستقیم پی به این مسئله برد که کدام نوع از رفتارهای سیاسی و همچنین کدام یک از ابعاد معنویت، بیشترین تأثیر را بر رفتارهای منافقانه دارند. یافته های تحقیق نشان می دهد که رفتارهای سیاسی با رفتارهای منافقانه رابطه مثبت و

1. Assertiveness
2. Ingratiation
3. Rationality

معنی‌داری دارد. رفتار سیاسی در سازمان، جزء لاینفک زندگی سازمانی است و اگر این گونه رفتارها به‌طور صحیحی مدیریت نشوند، می‌توانند به شکل‌گیری محیطی تفرقه‌آمیز و مخرب منجر شوند. با توجه به ماهیت دوگانه و نسبی بودن رفتار سیاسی، افزایش کاربرد این مفهوم در محیط کار و عدم وجود درک دقیق از رفتار سیاسی، اعضای سازمان توجه خود را به انجام رفتارهای منافقانه معطوف می‌نمایند تا در نتیجه این گونه رفتارها بتوانند نگرش واقعی خود را همساز با دیگر اعضای سازمان نشان دهند تا نزد آنها خوب جلوه کنند و منافع شخصی خود را به حداکثر برسانند. به دلیل وجود ابهام و عدم اطمینان در سازمان‌ها کارکنان مبادرت به انجام رفتارهای سیاسی می‌نمایند تا بتوانند در نتیجه انجام چنین رفتارهایی نفع شخصی خود را تأمین نمایند و عدم اطمینان سازمانی و پیامدهای منفی حاصل از ادراک سیاست سازمانی را کاهش دهند.

فرضیه تأثیر معنی‌دار بین معنویت سازمانی و رفتارهای منافقانه نیز در این تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. معنویت به شکل‌گیری بستری دینی و فرهنگی در سازمان منجر می‌شود و این امر منجر به این می‌شود که افراد دارای مهارت سیاسی با وجود اینکه سیاست‌بازی و رفتارهای نفع‌طلبانه دیگران را درک می‌کنند، به دلیل برخورداری از ارزش‌های دینی و مذهبی قوی از مهارت خود برای دستیابی به نفع شخصی استفاده نکنند (فانی و همکاران، ۱۳۹۲). معنویت با تشویق افراد به صحبت آزادانه درباره نظرات معنوی‌شان و کمک به آنها در جهت مرتب‌ساختن این نظرات با ارزش‌های سازمان ایجاد می‌شود. در سازمانی که یک خط‌مشی برای آزادی معنوی وجود دارد، کارکنان می‌توانند توانایی بالقوه خود را شکوفا کنند و علاوه بر بهبود عملکرد، فضای محیط کسب‌وکار را نیز دوستانه‌تر سازند (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۵). معنویت در محیط کسب‌وکار به کارکنان کمک می‌کند تا تمرکز بیشتری بر موضوعات مهم در زندگی داشته باشند؛ معنویت محوری در محیط کار، به کارکنان کمک می‌کند تا بینش بهتری نسبت به جایگاه خدا و دیگران در دنیای خویش پیدا کنند. در خصوص اشتراکات پژوهش حاضر با دیگر پژوهش‌های صورت‌گرفته باید گفت که شیری و همکاران (۱۳۹۴) همانند پژوهش حاضر رفتارهای منافقانه را ناشی از ماکیاولیسم می‌دانند و در این خصوص ابراز می‌کنند که رفتار ماکیاولی‌گری بر رفتار منافقانه دارای اثر مستقیم و معنی‌داری است. در خصوص محدودیت‌های پژوهش نیز باید گفت که محدودیت در تعمیم نتایج یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های تحقیق حاضر است؛ چرا که تنها

این نتایج از یک سازمان حاصل شد است. از دیگر محدودیت‌های تحقیق می‌توان به کمبود منابع علمی قابل دسترس و نبود کار مشابه در این زمینه اشاره داشت.

پیشنهادات پژوهش

- برای پرهیز از رفتارهای منافقانه در سازمان پیشنهاد می‌شود که مدیران به تدوین اصول و الزامات اخلاقی به صورت دقیق و شفاف مبادرت کنند. در ضمن توصیه می‌شود که باید مراقب بود این اصول و الزامات به شکل بروکراسی‌های کاذب نبوده و الزام اجرایی داشته باشند.
- بر مدیریت سازمان لازم است که نسبت به شناسایی افرادی که زمینه ماکیاولی‌گری دارند، اقدام کنند و در ارتباطات با آنها و نشر اطلاعات و اخبار این افراد مراقبت لازم را به عمل آورند.
- براساس نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که هنگام کارمندگزینی، تا حد ممکن از جذب کارکنانی با ماکیاولیسم بالا خودداری شود و سیاست جذبی و دفعی مدیریت در قبال منابع انسانی سازمان، فارغ از هرگونه مدیریت سیاسی و بر پایه میزان شایستگی و کفایت اعضا صورت پذیرد.
- از مهم‌ترین ابزارهایی که مدیریت برای کاهش بروز رفتارهای سیاسی مخرب و رفتارهای منافقانه در دست دارد، نظام ارزشیابی مستمر و ارزیابی عملکرد کارکنان است. ضروری است نظام ارزیابی عملکرد مناسبی در سازمان استقرار یابد تا گروهی از اعضای سازمان، در عوض درپیش گرفتن رفتارهای منافقانه، معنویت در کار را سرلوحه اقدامات و فعالیت‌های خود سازند.
- درخصوص پیشنهاد به پژوهشگران آتی نیز پیشنهاد می‌شود که باتوجه به اینکه این پژوهش در سازمان‌های دولتی صورت گرفته است، پیشنهاد می‌شود این کار به صورت مقایسه‌ای بین سازمان دولتی صورت گیرد و به سنجش میزان بروز رفتارهای منافقانه و رفتارهای سیاسی در سازمان مبادرت شود.

منابع

- پروین، احسان؛ محمدی، شراره؛ شیربگی، ناصر و لطفی نژاد، طاهره (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه، **پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی**، سال اول، شماره دوم: ۲۱۵-۱۹۳.
- دوستار، محمد و ممینی، یعقوب (۱۳۹۳)، مؤلفه‌ها و کارکرد هوش سیاسی، **دوفصلنامه علمی - پژوهشی دانش سیاسی**، سال بیستم، شماره اول: ۸۶-۶۵.
- شیری، اردشیر؛ خلد شرفی، صبریه؛ دهقانی سلطانی، مهدی و یاسینی، علی (۱۳۹۴)، بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای منافقانه با نقش میانجی رفتار ماکیاولی‌گری مدیران، **فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی**، سال سوم، شماره ۱۱: ۱۲۸-۱۰۷.
- طالقانی، غلامرضا؛ محمدی، مصطفی و رستمی، حسین (۱۳۹۲) معنویت سازمانی، گامی مؤثر در جهت بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی، **فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی**، دوره یازدهم، شماره دوم: ۱۸۸-۱۶۳.
- عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶)، ظهور معنویت در سازمان‌ها، **فصلنامه علوم مدیریت ایران**، سال دوم، شماره ۵: ۱۲۱-۹۹.
- فانی، علی‌اصغر؛ شیخی‌نژاد، فاطمه؛ دانایی‌فرد، حسن و حسن‌زاده، علیرضا (۱۳۹۲)، بررسی اثرات تعدیل‌کننده مهارت سیاسی و اراده سیاسی در ارتباط بین ادراک سیاست سازمانی و رفتار سیاسی، **پژوهش‌های مدیریت در ایران**، دوره ۱۸، شماره ۱: ۲۲۱-۱۹۳.
- فرهنگی، علی‌اکبر؛ فتاحی، مهدی و واثق، بهاره (۱۳۸۵)، معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی، **فصلنامه فرهنگ مدیریت**، سال چهارم، شماره سیزدهم: ۳۶-۵.
- لواسانی، مسعود؛ کیوان‌زاده، محمد و ارجمند، ندا (۱۳۸۷)، معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران، **نشریه روان‌شناسی معاصر**، دوره سوم، شماره ۲: ۷۳-۶۱.
- معافی‌مدنی، سیده خدیجه؛ صالحی‌عمران، ابراهیم؛ عنایتی، ترانه و یوسفی سعیدآبادی، رضا (۱۳۹۳)، تحلیل معنویت حرفه‌ای به‌عنوان بعدی اخلاقی بر پایه مؤلفه‌های معنویت سازمانی، **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، سال دهم، شماره ۲: ۲۸-۲۱.
- نقوی، سید علی؛ اسعدی، میرمحمد و میرغفوری، سیدحبيب اله (۱۳۹۴)، تحلیل عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی، **فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری**، سال دهم، شماره ۱: ۱۱۴-۱۰۵.

هادوی نژاد، مصطفی؛ دانایی فرد، حسن؛ آذر، عادل و خائف الهی، احمدعلی (۱۳۹۲)، رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی سازمان، **مدیریت دولتی**، دوره هفتم، شماره دوم: ۴۰-۱۵.

هادوی نژاد، مصطفی؛ دانایی فرد، حسن؛ آذر، عادل و خائف الهی، احمدعلی (۱۳۸۹)، کاوش فرایند رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی در سازمان با استفاده از نظریه داده بنیاد، **اندیشه مدیریت**

راهبردی، سال چهارم، شماره اول: ۱۳۰-۸۱.

- Benefiel, M. (2007). Mapping the terrain of spirituality in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 367-384.
- Brand, M. (1999). Lifting up our world: How moral values affect the way we educate our young people Vital Speeches of the Day. *Journal of physiology*, 5: 371 -374.
- Bradley, J. & Kauanui, S.K. (2003). Comparing spirituality on three southern California college campuses. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 448-462.
- Breaux, D. M., Munyon, T. P., Hochwarter, W. & Ferris, G. R. (2009). Politics as a Moderator of the Accountability - Job Satisfaction Relationship: Evidence Across Three Studies. *Journal of organizational behavior*, 14(4), 140-154.
- Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A. & Ammeter, A. P. (2002). Perceptions of organizational politics: theory and research directions. *Journal of social science*, 18(5), 14-31.
- Gerald, F. & Cavanagh, G. (1999). Spirituality for managers: context and critique. *Journal of organizational Change Management*, 12(3), 186-199.
- Jafariyani, H., Mortazavi, S., Nazemi, S. H. & Bull, P. (2012). Political behavior in organizational context: nature, research and paradigm. *Management Science Letters*, 2987-3000.
- Kacmar, K. M. & Baron, R. A. (1999). Organizational politics: The state of the field, links to related processes, and an agenda for future research. In F. G. R. (Ed.). *Research in personnel and human resources management* Stamford, CT: JAI Press, (pp. 1 -39).
- Latif, A. (2011). Individual Political Behavior in Organizational Relationships. *Journal of Politics and Law*, 4(1), 199-210.
- Lammers, J., Stapel, D. A. & Galinsky, A. D. (2010). Power increases hypocrisy moralizing in reasoning, immorality in behavior. *Psychological Science*, 21(5), 737-744.
- Malik, M. E. & Basharat, N. (2011). Role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(4), 1236-1244 .
- Marques, J., Dhiman, S. & King, R. (2009). Spirituality in the workplace: developing an integral model and a comprehensive definition. *Journal of American Academy of Business*; 7(1), 81-91 .
- Mitroff, I. & Denton, E. (1999). A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality. *Religion and Values in the Workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J. & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of change management*, 16(4), 426-447.
- Morrison, E. W. & Milliken, F. J. (2000). Organization Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World. *Academy of Management Review*, 25(14), 41-62.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *Leadership Quarterly*, 16(4), 655-687.

- Robbins, S. P. (1993). *Organizational Behavior*, 6th Edition. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Valle, M. & Pamela L, P. (2000). Do politics perceptions relate to political behaviors? Tests of an implicit assumption and expanded model. *Human Relations* , 53(3), 359-386.
- Walter, H. L., Anderson, C. M. & Martin, M. M. (2005). How subordinates' Machiavellianism and motives relate to satisfaction with superiors. *Communication Quarterly*, 53(1), 57-70.