

Investigating the Effects of Leadership Styles on Workplace Deviance with emphasis on the Mediating Role of Perceived Politicization in the Organization

Seyed Ali Marashi¹ Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. (Corresponding Author).

Elham Saei² Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

Kiuomars Beshlideh³ Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

Nasrin Arshadi⁴ Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

Received: 05/Dec/2023 | Accepted: 16/Oct/2024

Abstract

Purpose: The purpose of the present study was to investigate the effects of leadership styles on employees' deviant behavior with the mediating role of perceived politicization and the moderating role of social support among employees working in Abadan Oil Refining Company. In the proposed research model, leadership style was the independent variable and workplace deviance functioned as the dependent variable; besides, perceived organizational politicization played the role of mediating variable.

Methodology: The method of the current research was correlational. The statistical sample consisted of 480 individuals whom we selected from among the employees of Abadan Oil Refinery Company using a multi-stage random sampling method. Using structural equation modeling, we evaluated the conceptual research model.

Findings: The results show that all the direct paths are significant, except for the transactional leadership style regarding perceived politicization. Also, the mediating effect of perceived politicization between ethical and transformational leadership styles and deviant behaviors in the workplace is significant. However, the moderating role of social support between perceived politicization and workplace deviance is not significant.

Originality: For the first time in Iran, the present research has investigated the impact of organizational leadership styles on creating a politicizing atmosphere in the organization and its ability to control this phenomenon.

Keywords: Leadership Styles; Workplace Deviance; Perceived Organizational Politicizing; Perceived Social Support; Ethical Leadership.

1. sayedalimarashi@scu.ac.ir

2. e-saei@stu.scu.ac.ir

3. k.beshlide@scu.ac.ir

4. narshdi@scu.ac.ir

عنوان مقاله: بررسی اثر سبک‌های رهبری بر انحراف محیط کار با تأکید بر نقش میانجی سیاسی کاری ادراک‌شده در سازمان

سید علی مرعشی^۱، الهام ساعی^۲، کیومرث بشلیده^۳،
نسرین ارشدی^۴

مقاله پژوهشی

دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۱۴
پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۲۵

چکیده:

هدف: پژوهش حاضر به بررسی اثر سبک‌های رهبری بر رفتار انحرافی کارکنان با میانجی‌گری سیاسی کاری ادراک‌شده و تعدیل‌گری حمایت اجتماعی در کارکنان شاغل در شرکت پالایش نفت آبادان پرداخته است. در الگوی پیشنهادی پژوهش، متغیرهای رهبری به‌عنوان متغیرهای مستقل و انحراف محیط کاری به عنوان متغیر وابسته و سیاسی کاری ادراک‌شده به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است.

طرح پژوهشی/روش‌شناسی/رویکرد: تعداد ۴۸۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای تصادفی از بین کارکنان شرکت پالایشگاه نفت آبادان انتخاب شدند. برای آزمودن الگوی پیشنهادی پژوهش از روش الگویابی معادلات ساختاری، استفاده شد. روش پژوهش حاضر، همبستگی و از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که همه مسیرهای مستقیم به‌جز مسیر سبک رهبری تبادلی به سیاسی کاری در الگوی پژوهش معنادار است. همچنین اثر میانجی‌گری سیاسی کاری ادراک‌شده بین سبک‌های رهبری اخلاقی و تبدیلی با رفتارهای انحرافی محیط کاری تأیید گردید. اما نتایج، تعدیل‌گری حمایت اجتماعی را بین سیاسی کاری درک‌شده و رفتار انحرافی محیط کاری تأیید نکرد.

ارزش/اصالت پژوهش: پژوهش حاضر، برای اولین بار در ایران به بررسی تأثیر سبک رهبری سازمانی در ایجاد جو سیاسی کاری در سازمان و توانایی آن در کنترل این پدیده در سازمان پرداخته است.

کلیدواژه‌ها: سبک‌های رهبری، رفتار انحرافی در محیط کار، سیاسی کاری ادراک‌شده، حمایت اجتماعی ادراک‌شده، رهبری اخلاقی.

۱. استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران (نویسنده مسئول).
sayedalimarashi@scu.ac.ir

۲. استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.
e-saei@stu.scu.ac.ir

۳. استاد، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.
k.beshlide@scu.ac.ir

۴. استاد، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.
narshdi@scu.ac.ir

امروزه سازمان‌ها با پدیدهٔ سیاسی‌کاری بیشتر از هر زمان دیگری مواجه‌اند. به علت کمبود منابع در سازمان‌ها، افراد و گروه‌ها به دنبال بیشتر کردن سهم خود از این منابع هستند. بنابراین احتمال بیشتری دارد که به رفتار سیاسی^۱ مبادرت ورزند. سیاسی‌کاری سازمانی به رفتارهای نفوذی و استفاده از روش‌های غیررسمی و غیرقانونی برای تأثیرگذاری بر منابع، قدرت و منافع اطلاق می‌شود (Malik & Pichler, 2024). در سازمان‌های سیاسی‌کاری شده، علائق گروه‌های تأثیرگذار منفعت طلب در اولویت هستند. حتی تغییرات در شیوه‌ها در خدمت تنها تعداد کمی از افراد صورت می‌گیرد تا در خدمت واحدهای کاری سازمان (De Clercq & Pereira, 2024).

از آنجایی که سازمان‌های سیاسی‌کاری شده قرارداد استخدای ضمنی یا روان‌شناختی مبنی بر عادلانه بودن فرایندهای سازمانی و مبادلات اجتماعی را، که کارمند^۲ برای کار کردن پذیرفته است، نقض می‌کنند، واکنش متقابلی را در کارکنان خود ایجاد می‌کنند (Bergeron & Thompson, 2020) و رفتارهای منفی و نامطلوب آنها را متبلور می‌سازند و رفتارهای انحرافی را در آنها افزایش می‌دهند (Abaspour, Taherpour Kalantari, & Rasouli Ghahroodi, 2016). رفتار انحرافی سازمانی پاسخی به تنش‌زایی آزاددهندهٔ اجتماعی (سیاسی‌کاری ادراک‌شده) است (Malik & Pichler, 2024). در نتیجه می‌توان گفت رفتار انحرافی کاری در محیط کار با سیاسی‌کاری سازمانی بالا بیشتر رخ می‌دهد.

رفتار انحرافی کاری را می‌توان با رواج رفتار اخلاقی در سازمان کاهش داد. رهبرانی که ویژگی اخلاقی بالایی دارند و اصول اخلاقی را پیوسته مراعات می‌کنند، نمونهٔ اخلاقی قوی برای کارکنان هستند و زیردستان^۳، آن را به‌عنوان الگو می‌بینند. آنها می‌توانند با بهبود شرایط کاری، رفتار سیاسی را در سازمان کاهش دهند و کارکنان را از درگیر شدن در فعالیت‌های انحرافی بازدارند و با گماردن ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی در پاسخ‌دهی به موارد اخلاقی، ادراکات کارکنان از محیط سازمانی را به‌طور مثبت شکل دهند (Khattak & O'Connor, 2021). بنابراین رهبری اخلاقی از طریق کاهش ادراکات سیاسی‌کاری سازمانی (Bergeron & Thompson, 2020) و ایجاد جو اخلاقی و تشکیل محیطی امن در سازمان (Khattak & O'Connor, 2021) می‌تواند رفتارهای ضد اجتماعی و انحرافی کارکنان سازمان را کاهش دهد (Sagnak, 2017).

-
1. Political Behavior
 2. Employee
 3. Subordinates

سبک رهبری تبدیلی نیز از طریق افزایش نگرش مطلوب کارکنان نسبت به سازمان، رفتار انحرافی آنها را کاهش می‌دهد (Mathotaarachchi, 2017). رهبری تبدیلی با کاهش سیاسی‌کاری ادراک‌شده به نگرش‌ها (Khuwaja, Ahmed, Abid et al., 2020) و رفتارهای مثبت کارکنان می‌انجامد (Dwamena-Asare, 2023). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که سبک رهبری تبدیلی با کاهش سیاسی‌کاری ادراک‌شده به کم شدن رفتارهای انحرافی کارکنان می‌انجامد. زیرا که توجه و حمایت درک‌شده در رفتار رهبری تبدیلی بر رفتارهای کارکنان از جمله رفتارهای انحرافی تأثیر می‌گذارد (De Clercq & Belausteguigoitia, 2017). درحالی‌که سبک رهبری تبدیلی می‌تواند رفتار انحرافی را افزایش دهد. سبک رهبری تبدیلی صرفاً وظیفه‌مدار است یعنی از سیستم پاداش در برابر انجام کار کارکنان استفاده می‌کند (Mathotaarachchi, 2017; Mawritz, Mayer, Hoobler et al., 2012). در نتیجه افراد برای دریافت پاداش بیشتر به رفتارهای سیاسی‌کاری مبادرت می‌ورزند. در نتیجه با وجود چنین سبک رهبری، رفتارهای سیاسی و ادراکات سیاسی‌کاری در سازمان تقویت می‌شود و کارکنان را به رفتار پرخاشگرانه در محیط کار ترغیب می‌نماید (Fashola, Akanni, & Ajila, 2017).

باتوجه‌به اینکه سیاسی‌کاری در هر سازمانی وجود دارد، کارکنان باید توانایی بهبود یافتن از اثرات مخرب آن بر عملکرد شغلی خود را داشته باشند (Hochwarter et al., 2020). حمایت اجتماعی ادراک‌شده در سازمان افراد را به گذر از اثرات منفی سیاسی‌کاری قادر می‌سازد. حمایت اجتماعی در محیط کار به‌عنوان بخشی از مفاهیم کلی‌تر ساختارهای اجتماعی، شبکه اجتماعی و سرمایه اجتماعی است (O'Hare, Gaughran, Stewart et al., 2024) که می‌توان آن را ابزاری جهت افزایش کنترل بر جنبه‌های استرس‌زای محیط کاری دانست (Ariza-Montes, Arjona-Fuentes, Radic et al., 2021). کارکنانی که از حمایت اجتماعی در سازمان برخوردارند، در گذر از رویدادهای منفی سازمانی بهتر عمل کرده و رفتارهای انحرافی کمتری از آنها سر می‌زند (Bergeron & Thompson, 2020).

با اینکه سیل عظیمی از پژوهش‌ها رفتارهای سیاسی و ادراکات سیاسی‌کاری ادراک‌شده را بررسی کرده‌اند (Lee, Kim, & Shin, 2023) و درگیری فعال کارکنان را در راهکنش‌های^۱ نفوذی به بوتۀ آزمایش گذاشته‌اند (Hochwarter et al., 2020)، هنوز نیاز به بررسی‌های بیشتری در رابطه با پیشایندها و تأثیرات آن برای هر سازمانی وجود دارد (Malik & Pichler, 2024). اساساً پژوهش‌های پیشین تأثیر سبک‌های رهبری را بر سیاسی‌کاری ادراک‌شده بررسی

۱. معادل مصوب فرهنگستان زبان و ادب فارسی برای واژه تاکتیک

کرده‌اند. اما پژوهش‌های کمی نقش میانجی ادراکات سیاسی‌کاری را در رابطه سبک رهبری و رفتارهایی انحرافی مورد بررسی قرار داده‌اند. بنابراین شکاف مهمی که در ادبیات پژوهش‌ها وجود دارد حاکی از این است که چگونه سبک‌های رهبری می‌توانند بر رفتارهای انحرافی اثر بگذارند. از آنجایی که رابطه اثرات غیرمستقیم رهبری بر رفتارهای انحرافی کارمند هنوز در حاله‌ای از ابهام است (Malik & Pichler, 2024)، پژوهش حاضر سعی دارد که سهمی در تبیین رابطه رهبری و رفتارهای انحرافی کارکنان به وسیله در نظر گرفتن ادراکات سیاسی‌کاری داشته باشد.

پژوهشگران بر نقش فرهنگ جامعه در ادراکات سیاسی‌کاری نیز تأکید کرده‌اند (Cheng, Hu, Wang et al., 2024). هافستد^۱ بر این عقیده بوده است که کاربردهای نظری و پژوهشی برخاسته از یک موقعیت فرهنگی را نمی‌توان به محیط‌های دیگر، بدون در نظر گرفتن فرهنگ کشور میزبان، تعمیم داد (Bright, 2023). بنابراین شکاف دیگری که در ادبیات پژوهشی این حوزه وجود دارد این است که یافته‌های اکثر پژوهش‌های سیاسی‌کاری ادراک‌شده سازمانی از کشورهای توسعه‌یافته به دست آمده است و بیشتر با تأکید بر کشورهای توسعه‌یافته این پدیده را توضیح داده و نتایج را برای فهم شباهت‌ها و تفاوت‌ها در زمینه‌های سازمانی گزارش داده‌اند (Hochwarter et al., 2020). سهم پژوهش حاضر دستیابی به یافته‌هایی متناسب با فرهنگ کشور و غنی‌سازی ادبیات پژوهشی داخلی در حوزه سیاسی‌کاری است تا برای تصمیم‌گیری به ابزار و یافته‌های متناسب سازمان‌های داخلی دسترسی وجود داشته باشد. بنابراین ضروری است که در سازمان‌های داخل کشور به این پدیده پرداخته شود.

از طرفی بخش‌های دولتی در مقایسه با بخش‌های خصوصی ویژگی‌های منحصر به فردی دارند. ساختار، جهت، خدمات و عملکرد سازمان‌های بخش دولتی از سازمان‌های بخش خصوصی متفاوت است. سازمان‌های تحت کنترل دولت مجبور به پیروی از سیستم اداری بسته هستند که ماهیتی دیوان‌سالار دارند. بنابراین مهم‌ترین ویژگی سازمان‌های دولتی تأثیر و نفوذ قدرتمندی است که از گروه‌های دولتی و سیاسی بر آنها اعمال می‌شود (Ruijter, Détienne, Baker et al., 2020). همچنین پژوهشگران این حقیقت را تأیید کرده‌اند که سازمان‌های دولتی از طریق معاملات، ایده‌ها و واکنش‌های موردعلاقه گروه‌های سیاسی به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم از رفتارهای سیاسی‌کاری تأثیر می‌پذیرند (Doucet, Duinker, Zurba et al., 2024; Malik & Pichler, 2024) به همین منظور پژوهش حاضر در یک سازمان دولتی انجام گرفت.

بنابراین به علت کمبود ادبیات پژوهشی در زمینه ارتباط سبک‌های رهبری و سیاسی‌کاری

ادراک‌شده و رفتارهای انحرافی محیط کار در داخل کشور، پژوهش حاضر الگویی از تأثیر شبکه‌های رهبری (رهبری اخلاقی، رهبری تبدیلی و رهبری تبادلی) بر رفتار انحرافی در محیط کار با میانجی‌گری سیاسی‌کاری ادراک‌شده و تعدیل‌گری حمایت اجتماعی در یک سازمان دولتی را طراحی کرد و آزمود. الگوی پیشنهادی پژوهش در شکل (۱) آورده شده است.

مبانی نظری پژوهش

سیاسی‌کاری ادراک‌شده

پدیده سیاسی‌کاری سازمانی ادراک‌شده در مؤلفه‌های حضور گروه مسلط، فرایند پاداش‌دهی و رفتار سیاسی همکاران نمود پیدا می‌کند. که در آن هدف گروه مسلط کنترل و تخصیص‌دهی منابع و فرایندهای تصمیم‌گیری سازمانی است. همچنین ماهیت سیاسی فرایند پاداش‌دهی سازمانی به ادراکات سیاسی‌کاری سازمانی منجر می‌شود و درنهایت رفتار سیاسی و رفتارهای خودنفعی همکاران در سازمان، نیز به ادراکات سیاسی‌کاری می‌انجامد (Hochwarter et al., 2020). سازمان‌هایی که در آنها رفتارهای سیاسی‌کاری زیاد است، در پاداش‌دهی بر اساس عملکرد ناموفق بوده و پاداش‌دهی آنها بر مبنای عواملی از قبیل عضویت در گروه مسلط می‌باشد (Abaspour et al., 2016; Hanif et al., 2018). به طور کلی، پیشینه و ادراکات منفی مشترک افراد را نسبت به سیاسی‌کاری سازمانی نشان داده است. به بیان دیگر ادراک کلی کارکنان از سیاسی‌کاری سازمانی بر پیامدهای نگرشی، انگیزشی و عملکردی کارکنان تأثیرات منفی زیادی دارد. سیاسی‌کاری ادراک‌شده با تأثیر منفی بر امنیت، خلاقیت و نوآوری کارکنان، اثربخشی آنها را محدود می‌کند (Hochwarter et al., 2020) و بر میزان موفقیت کاری تأثیر می‌گذارد (Turi & Sarfraz, 2023). هنگامی که مدیریت یک سازمان، حامی رفتارهای مبتنی بر سیاسی‌کاری در سازمان است، محیط کاری سازمان مختل، کارکنان ناایمن و محیطی ایجاد می‌شود که در آن کارکنان به جای اینکه بر اهداف سازمانی تمرکز کنند، وقت خود را بیشتر صرف بهبود مهارت‌های سیاسی خود می‌کنند (Schneider, 2016). در نتیجه سازمان به علت کاهش رفتارهای مثبت کارکنان و افزایش رفتارهای نامطلوب دچار عقب ماندگی می‌شود. به بیان دیگر، سیاسی‌کاری ادراک‌شده از طریق کاهش التزام کاری بر رفتارهای کاری در سازمان تأثیر منفی می‌گذارد (Sheikh, Rehman, & Sundas, 2020).

سبک‌های رهبری^۱

ارزش‌ها در سازمان مانند چسبی عمل می‌کنند که امور را به هم پیوند می‌دهد. این ارزش‌ها از بالاترین سطح سازمان یا همان رهبر انتقال می‌یابند. رهبر از طریق صداقت در رفتار خود، گستردگی اخلاقی و ایجاد محیطی اخلاقی و عاری از سیاسی‌کاری به خودتنظیمی اخلاقی کارمند کمک می‌کند، انگیزه کارمند بر رفتار درست اثر می‌گذارد و از طریق برجسته کردن ارزش‌های اخلاقی افراد را به تطابق با آن ارزش‌های اخلاقی سازمان ترغیب می‌کند. بنابراین رهبری اخلاقی با کاهش سیاسی‌کاری و ادراکات آن در سازمان همراه است (Khattak & O'Connor, 2021) و در افزایش ادراکات مثبت و کاهش ادراکات منفی در سازمان نقش دارد. رهبران اخلاقی این اطمینان را در سازمان ایجاد می‌کنند که کارکنانی که کارها را درست انجام می‌دهند، مورد پذیرش هستند، مورد تشویق قرار می‌گیرند و با ارزش‌اند. آنها با ایجاد محیطی با ثبات اخلاقی می‌توانند بدرفتاری‌ها و رفتارهای انحرافی کارکنان را کاهش دهند (Mathotaarachchi, 2017; Yazdanshenas & Aghaei, 2019) و رفتارهای اخلاقی را در سازمان تثبیت کنند. اما رهبرانی که به شیوه غیراخلاقی رفتار می‌کنند، محیطی ناامن ایجاد می‌کنند که احتمال درگیری کارکنان در رفتارهای ضد تولید از قبیل دزدی، خرابکاری، کناره‌گیری و انحراف کاری را افزایش می‌دهد. رهبری اخلاقی با برقراری نظم در کارها (Mosquera, Tigre, & Alegre, 2024) طفره‌روی اجتماعی را در سازمان کاهش می‌دهد و به کاهش رفتارهای سیاسی و پیرو آن ادراکات سیاسی کاری در سازمان کمک می‌کند (Hyusein & Eyupoglu, 2023). رهبری اخلاقی با تأثیرگذاری بر اجرای قرارداد روان‌شناختی موفقیت پروژه‌های کاری را تضمین می‌کند، سیاسی‌کاری ادراک شده و نیز رفتارهای منفی را کاهش می‌دهد (Gok et al., 2017; Turi & Sarfraz, 2023).

پژوهش‌ها بر اهمیت سبک رهبری تبدیلی در ایجاد و بهبود خدمات عمومی در سطح سازمان نیز تأکید کرده‌اند (Bustomi et al., 2024). سبک رهبری تبدیلی توجه، حمایت و اعتماد به کارکنان می‌دهد تا نگرش مطلوبی نسبت به سازمان پیدا کنند و سازمان را در مسیر کمال یاری کنند (Mathotaarachchi, 2017). سبک رهبری تبدیلی می‌تواند دلیل بهبود شرایط کاری در سازمان‌ها باشد (Bustomi et al., 2024) و علاقه به سازمان را بیشتر کند و آن را در مسیر شکوفایی قرار دهد (Susanto et al., 2023). باورهای مثبت و علاقه ایجاد شده نسبت به سازمان، به احساس دلبستگی بیشتر کارکنان و کاهش ناسازگاری و بدرفتاری در محیط کار منجر

می‌شود (Dwamena-Asare, 2023). سبک رهبری تبدیلی آمادگی سازمان را برای تغییر مثبت افزایش می‌دهد (Mekonnen & Bayissa, 2023) و از طریق افزایش تعهد سازمانی ادراکات کارکنان را به سمت پیشرفت سوق می‌دهد، رفتارهای مثبت آنها را افزایش می‌دهد و از رفتارهای انحرافی می‌کاهد (Susanto et al., 2023).

برعکس، سبک رهبری تبدیلی دارای کیفیت مشابهی با رفتارهای سیاسی در سازمان است که می‌تواند ادراکات سیاسی کاری سازمانی را تقویت کند که در نهایت به اثرات منفی بر خشنودی شغلی منجر می‌شود و افزایش رفتارهای نامطلوب سازمانی را در پی خواهد داشت (Dwamena-Asare, 2023). سبک رهبری تبدیلی با مهارت‌های مذاکره (که خوشایند محیط‌های سیاسی است) و سیستم پاداش‌دهی بر مبنای رفتارهای سیاسی مشخص می‌شود. سبک رهبری تبدیلی روابط مبتنی بر منافع بین کارکنان و مدیران را گسترش می‌دهد و مذاکره در مورد منافع را ترغیب می‌کند و این ممکن است به افزایش رفتارهای خودنفعی کارکنان به شیوهٔ پرخاشگرانه در محیطی که نزاع بر سر منابع کمیاب است، بینجامد و با افزایش ادراکات سیاسی کاری در سازمان (Tziner, Drory, & Shilan, 2021) به رفتارهای انحرافی بیشتر کارکنان منجر شود.

رفتار انحرافی در محیط کار

پژوهش‌ها در حوزهٔ رفتار نامطلوب، گسسته و فاقد اصطلاح ثابتی است (Sheikh et al., 2020). اما به‌طور ضمنی یا صریح، نقض هنجارها و استانداردهای عملکرد از قبل کارکنان سازمان را شامل می‌شود (De Clercq & Pereira, 2024). رفتارهای نامطلوب محیط کار که تحت عنوان رفتار انحرافی محیط کاری، رفتارهای کاری ضد تولید و انحراف میان فردی و سازمانی بررسی می‌شود، نسبت به هدف طبقه‌بندی می‌شوند: فردی و سازمانی (Hogan & Hogan, 2018): اولین طبقه شامل بی‌حرمتی، شایعه‌سازی و دزدی از همکاران و دومین طبقه شامل رفتارهایی چون کُند کار کردن، تخریب قلمرو سازمانی و فاش کردن اطلاعات محرمانه شرکت می‌شود. اما وقتی که کارمند در نوع خاصی از رفتار انحرافی کاری درگیر می‌شود، محتمل است در انواع دیگر رفتارهای انحرافی سازمانی نیز درگیر باشد (Hogan & Hogan, 2018). در اصل رفتار انحرافی محیط کاری از ادراک بی‌عدالتی، نارضایتی، الگوی نقش ضعیف و سوءاستفاده‌گری رهبری سرچشمه می‌گیرد و همچنین از عوامل زمینه‌ای همچون جو کاری خصمانهٔ نقض قرارداد روان‌شناختی (Bashir et al., 2019)، سرپرست سوءاستفاده‌گر (Mekonnen & Bayissa, 2023) و پرخاشگری محیط کار تأثیر می‌پذیرد. سیاسی کاری ادراک‌شده نیز از طریق افزایش استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی

در محیط کار تأثیر می‌پذیرد (Bashir *et al.*, 2019; De Clercq & Pereira, 2024). بنابراین رفتارهای انحرافی کارکنان پیامد مهم سیاسی کاری ادراک‌شده سازمانی است (Bashir *et al.*, 2019) زیرا سازمان‌های سیاسی کاری‌شده محیط خصمانه به وجود می‌آورند که منتج به رفتارهای پرخاشگرانه می‌شود.

حمایت اجتماعی ادراک‌شده

حمایت اجتماعی نوعی از رفتارهای بین فردی در سازمان است که کارکرد رفتاری و روانی افراد سازمان را ارتقا می‌بخشد. حمایت اجتماعی در قالب حمایت سازمانی ادراک‌شده و مبادلات اجتماعی ادراک‌شده بررسی شده است (O'Hare *et al.*, 2024). بررسی‌ها حاکی از آن است که حمایت سازمانی اثرات منفی سیاسی کاری ادراک‌شده را به حداقل می‌رساند (Hanif *et al.*, 2018). بر این اساس طبیعی به نظر می‌رسد که حمایت اجتماعی رابطه بین سیاسی کاری ادراک‌شده سازمانی و پیامدهای شغلی را تعدیل کند و پیرو آن اثرات منفی سیاسی کاری ادراک‌شده نیز متعادل گردد (Ariza-Montes *et al.*, 2021). به طور کلی، مطالعات، حمایت اجتماعی و سرمایه اجتماعی سازمان تأکید دارند که پیوند قوی بین اعضای گروه و شبکه‌های اجتماعی، دارای اثرات معناداری در ایجاد فرصت‌هاست. حمایت‌های اجتماعی بسیاری از اثرات منفی موجود در محیط کار را تسکین می‌دهد و کارکنان را در گذر از موانع یاری می‌رساند (Kurtessis *et al.*, 2017). جو اجتماعی و حمایت اجتماعی ایجادشده توسط اعضای سازمان، در برابر اثرات منفی سیاسی کاری سازمانی ادراک‌شده اثر حمایتی برای کارکنان دارد (Bergeron & Thompson, 2020).

چارچوب مفهومی پژوهش: فرضیه‌های پژوهش

پژوهش حاضر تلاشی برای پاسخ به فرضیه‌های زیر است:

- H1 رهبری اخلاقی با ادراکات سیاسی کاری سازمانی رابطه منفی دارد.
- H2 رهبری تبدیلی با ادراکات سیاسی کاری سازمانی رابطه منفی دارد.
- H3 رهبری تبادلی با ادراکات سیاسی کاری سازمانی رابطه مثبت دارد.
- H4 ادراکات سیاسی کاری سازمانی با رفتار انحرافی در محیط کار رابطه مثبت دارد.
- H5 رهبری اخلاقی از طریق ادراکات سیاسی کاری سازمانی با رفتار انحرافی محیط کاری رابطه غیر مستقیم دارد.
- H6 رهبری تبدیلی از طریق ادراکات سیاسی کاری سازمانی با رفتار انحرافی محیط کاری

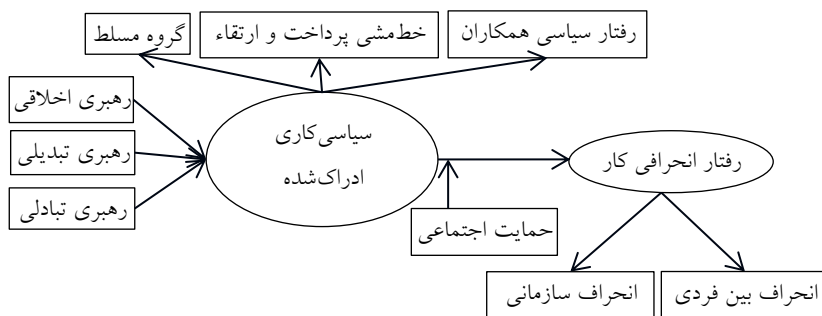
رابطه غیر مستقیم دارد.

H7 رهبری تبادلی از طریق ادراکات سیاسی کاری سازمانی با رفتار انحرافی محیط کاری رابطه

غیر مستقیم دارد.

H8 حمایت اجتماعی رابطه بین ادراکات سیاسی کاری و رفتار انحرافی در محیط کار را تعدیل

می‌کند.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر، همبستگی و از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری است. در بسیاری از پژوهش‌های حوزه علوم انسانی و اجتماعی، به‌ویژه در حوزه‌های مربوط به نگرش و رفتار، همزمان چندین متغیر مورد بررسی قرار می‌گیرد. مدل‌سازی این امکان را برای پژوهشگر فراهم می‌کند تا الگویی نظری از اجزای متفاوت یک سازه را هم به‌طور کلی و هم به‌طور جزئی مورد آزمون و بررسی قرار دهد. در این مدل‌ها داده‌ها به‌صورت ماتریس‌های کوواریانس یا همبستگی درآمده و یک مجموعه معادلات رگرسیون بین متغیرها تدوین می‌شود. همچنین این مدل‌ها برآوردهایی از پارامترهای مدل (ضرایب مسیر و خطاها) و چند شاخص نیکویی برازش را اندازه می‌گیرند. برای بررسی معناداری اثرات غیرمستقیم روش خودگردان‌سازی^۱ به کار گرفته شد. نتایج نشان داد با انجام برخی اصلاحات، شاخص‌های برازش برای الگوی پژوهش در دامنه قابل قبولی قرار گرفت. به معنای دیگر با انجام اصلاحات بیشتر الگو به برازش مطلوب‌تری دست یافت. جامعه آماری این پژوهش، شامل تمام کارکنان شاغل در شرکت پالایش نفت آبادان است. نمونه‌گیری

1. Bootstrap

این پژوهش از نوع تصادفی چندمرحله‌ای از بین تعدادی از واحدهای پالایشگاه نفت آبادان انجام شده است. از آنجاکه هرچه حجم نمونه بزرگ‌تر باشد، هزینه‌های مادی و زمانی گردآوری داده‌ها افزایش می‌یابد، پرسش بسیار کلیدی این است که حجم نمونه تا چه اندازه بزرگ باشد تا بتوان به نتایج حاصل اعتماد کرد؟ پژوهش‌ها با بررسی نقطه‌نظرات مختلف در این باره به این نتیجه رسیده‌اند که دیدگاه‌ها درباره اینکه حداقل حجم نمونه تا چه اندازه است، متفاوت است. در واقع، پنج متغیر پیچیدگی مدل، روش برآورد پارامترهای آزاد، برقراری یا عدم برقراری نرمال بودن چند متغیر، حجم داده‌های مفقود و متوسط واریانس خطا در میان معرف‌ها بر حجم نمونه در مدل‌سازی معادله ساختاری تأثیر گذارند. در نتیجه، نمونه پژوهش شامل ۴۸۰ فرد شاغل در شرکت پالایش نفت آبادان در سال ۱۳۹۷ بوده که همراه با یک نامه توضیحی در اختیار کارکنان قرار گرفت. در نهایت، پرسشنامه‌ها جمع‌آوری شد که به علت مخدوش یا ناقص بودن برخی داده‌ها، ۴۵۹ پرسشنامه قابل تحلیل بود و بقیه کنار گذاشته شدند.

ابزار گردآوری داده‌ها

ابزارهای سنجش در این پژوهش پرسشنامه بوده است. برای سنجش سیاسی کاری ادراک‌شده، از مقیاس ادراک سیاسی کاری (Zhou & Ferris, 1995) استفاده گردید. برای سنجش رهبری تبدیلی و سبک رهبری تبادلی از نسخه کوتاه پرسشنامه چندعاملی رهبری^۱ استفاده شد. برای سنجش ادراکات کارکنان از رهبری اخلاقی، سنجش ادراکات رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد. از مقیاس رفتار انحرافی محیط کاری (Aquino, Lewis, & Bradfield, 1999) استفاده گردید. برای سنجش حمایت اجتماعی، پرسشنامه حمایت اجتماعی (LaRocco, House, & French Jr, 1980) در این پژوهش استفاده شد.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در پژوهش حاضر به منظور بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم متغیرها، از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS استفاده شد که نتایج آن در ادامه ارائه شده است. نتایج مربوط به میانگین و انحراف معیار و همچنین نتایج همبستگی بین متغیرهای پژوهش در **جدول (۱)** ارائه شده است.

جدول ۱: یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

شاخص متغیر	میانگین	انحراف معیار	
سیاسی کاری ادراک شده	۳/۸۷	۴/۸۳	(۰/۸۰)
رهبری اخلاقی	۳/۰۱	۸/۶۰	۰/۲۷۳*
رهبری تبدیلی	۳/۰۹	۹/۱۶	۰/۲۴۳**
رهبری تبادلی	۴/۰۸	۴/۴۴	۰/۲۱۶**
رفتار انحرافی	۳/۴۸	۴/۴۳	۰/۳۹۳**

* $p < .05$, ** $p < .01$, and *** $p < .001$.

استفاده از روش آماری الگویابی معادلات ساختاری مانند بسیاری از روش‌های آماری مستلزم حصول پیش‌فرض‌هایی است که پیش از تحلیل داده‌ها بررسی این پیش‌فرض‌ها ضرورت دارد. بدین منظور در این پژوهش برخی از مهم‌ترین پیش‌فرض‌های معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفتند. پیش‌فرض‌هایی از قبیل داده‌های گمشده^۱، هم‌خطی چندگانه برای اجرای معادلات ساختاری در پژوهش حاضر بررسی گردید. برای حذف داده‌های گمشده در این پژوهش از روش حداکثر درست‌نمایی و جایگزینی با استفاده از روش EM استفاده شد. همچنین هم‌خطی چندگانه زمانی اتفاق می‌افتد که دو یا بیش از دو متغیر پیش‌بین نسبت به یکدیگر از همبستگی بالایی برخوردار باشند و در صورت همبستگی بالا، آنها واریانس یکسانی از متغیر ملاک را تبیین می‌کنند. معیار عامل تورم واریانس (VIF)^۲ و مقدار تحمل برای بررسی هم‌خطی استفاده شد. چنانچه آماره آزمون تورم واریانس کمتر از ۱۰ باشد، نشان‌دهنده نبودن هم‌خطی است. مقدار تحمل بالای ۰/۱۰ نیز بیانگر عدم هم‌خطی چندگانه است که **جدول (۲)** نتایج بررسی پیش‌فرض هم‌خطی چندگانه بین متغیرهای مستقل را ارائه می‌دهد.

جدول ۲: نتایج بررسی هم‌خطی چندگانه برای متغیرهای پژوهش

شاخص‌ها	سیاسی کاری		رفتار انحرافی	
	آماره تحمل	عامل تورم واریانس	آماره تحمل	عامل تورم واریانس
رهبری اخلاقی	۰/۴۲۸	۲/۳۳۷	۰/۴۲۷	۲/۳۴۱
رهبری تبدیلی	۰/۲۷۴	۳/۶۴۷	۰/۲۷۲	۳/۶۷۴
رهبری تبادلی	۰/۳۲۹	۳/۰۳۶	۰/۳۲۹	۳/۰۳۹

1. Missing Data

2. Variance Inflation Factor

همانگونه که در **جدول (۲)** مشاهده می‌شود، تمام مقادیر آماره تحمل بیشتر از ۰/۱۰ است و عامل تورم واریانس نیز در همه متغیرها کمتر از ۱۰ است. بنابراین هم‌خطی چندگانه در بین متغیرهای مستقل پژوهش وجود ندارد.

در ادامه به بررسی الگوی پیشنهادی پرداخته می‌شود. برای ارزیابی الگوی پیشنهادی از روش معادلات ساختاری استفاده گردید که نتایج در **جدول (۳)** ارائه شده است.

جدول ۳: شاخص‌های برازش مربوط به مدل

مدل	2x	df	x2/df	GFI	AGFI	NFI	TLI	CFI	RMSEA
مدل پیشنهادی	۸۲/۱۸۹	۱۲	۳/۳۸۵	۰/۸۶	۰/۸۸	۰/۸۷	۰/۷۴	۰/۸۱	۰/۱۲۹
مدل ساختاری	۹۸/۱۸۹	۲۹	۳/۳۸۵	۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۲	۰/۰۴۸

با تحلیل الگو در مرتبه اول شاخص‌ها برازش مناسبی را نشان نداد و شاخص‌های مهمی همچون RMSEA نشان می‌دهد که الگو نیاز به ارتقا و بهبود دارد. بدین منظور از شاخص‌های اصلاحی^۱ پیشنهادی نرم‌افزار AMOS استفاده شد. در الگوی نهایی باتوجه به شاخص‌های اصلاح ارائه شده برای الگوی پیشنهادی، چند مسیر کواریانس به الگو اضافه شد. وقتی متغیرهایی در الگو علت‌های مشترکی دارند، ممکن است خطای آنها همبستگی داشته باشد و پژوهشگر این همبستگی را در الگو لحاظ نکند. بنابراین آزاد کردن این پارامترها خللی در الگو به وجود نمی‌آورد و برازش الگو را بهبود می‌بخشد. پس از اعمال اصلاحات مذکور، الگو برای مرتبه دوم تحلیل شد. برای بررسی برازش کلی الگوی اصلاح شده نهایی، از شاخص‌های برازش استخراج شده از روش حداکثر درست‌نمایی استفاده شد. شاخص‌های برازندگی مدل در الگوی نهایی نشان داد که با اضافه کردن مسیرهای جدید، الگو از برازش بسیار خوبی با داده‌ها برخوردار است **جدول (۳)**. **جدول (۴)** پارامترهای روابط مستقیم بین متغیرها را نشان می‌دهد.

جدول ۴: پارامترهای مسیرها و روابط مستقیم متغیرها در الگوی نهایی

مسیر	برآورد استاندارد	برآورد غیراستاندارد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی (CR)	سطح معنی داری
رهبری اخلاقی $\leftarrow$ سیاسی کاری ادراک شده سازمانی	۰/۲۳۳**	-۰/۰۱۳	۰/۰۰۷	-۱/۹۶۴	۰/۰۱۵
رهبری تبدیلی $\leftarrow$ سیاسی کاری ادراک شده سازمانی	۰/۲۱۶**	-۰/۰۱۶	۰/۰۰۸	-۲/۰۹۶	۰/۰۳
رهبری تبادلی $\leftarrow$ سیاسی کاری ادراک شده	۰/۰۵۰	۰/۰۱۳	۰/۰۲۶	۰/۴۸۴	۰/۶۲۹
سیاسی کاری ادراک شده $\leftarrow$ انحراف محیط کاری	۰/۱۲۳*	۰/۰۵۵	۰/۰۱۵	۳/۷۳۵	۰/۰۰۱

* $p < .05$, ** $p < .01$, and *** $p < .001$.

طبق جدول (۴)، یافته‌ها تأثیر منفی رهبری اخلاقی ($B = -0.233, p < 0.05$) و رهبری تبدیلی ($B = -0.216, p < 0.05$) بر سیاسی کاری ادراک شده را تأیید کردند. تأثیر سیاسی کاری ادراک شده بر رفتار انحرافی ($B = 0.123, p < 0.01$) است. بنابراین فرضیات ۱، ۲، ۴ تأیید می‌شوند، اما از آنجایی که تأثیر مثبت رهبری تبادلی ($B = -0.050, p < 0.629$) بر سیاسی کاری غیر معنادار است، فرضیه ۴ تأیید نمی‌شود.

در ادامه برای بررسی میانجی‌گری متغیر سیاسی کاری ادراک شده بین رهبری تبدیلی و رهبری اخلاقی با رفتار انحراف کاری با استفاده از روش بوت‌استرپ با ۵۰۰۰ مرتبه نمونه‌گیری مجدد مورد ارزیابی قرار گرفت. این نتایج در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول ۵: نتایج حاصل از روش بوت‌استرپ برای بررسی اثر غیرمستقیم

مسیر	اندازه اثر استاندارد	خطای استاندارد	حد بالا	حد پایین	P
رهبری اخلاقی $\leftarrow$ سیاسی کاری ادراک شده $\leftarrow$ رفتار انحرافی کاری	۰/۰۹۹*	۰/۱۸۲	۰/۱۲۱	۰/۰۴۲	۰/۰۴۷
رهبری تبدیلی $\leftarrow$ سیاسی کاری درک شده رفتار انحرافی کاری	۰/۱۰۹*	۰/۰۱۴	۰/۲۰۶	۰/۰۵۲	۰/۰۲۳

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد که اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی و رهبری تبدیلی بر رفتار انحراف

کاری از طریق سیاسی کاری ادراک شده مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین فرضیه ۵ و ۶ نیز تأیید شد. از دیگر اهداف پژوهش حاضر، بررسی اثر تعدیل‌گری حمایت اجتماعی در ارتباط سیاسی کاری ادراک شده و رفتار انحراف محیط کار است. برای آزمودن فرضیه‌های تعدیل‌گری پژوهش، از تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی استفاده شد، که نتایج در **جدول (۶)** ارائه شده است. **جدول (۶)**، نتایج رگرسیون سلسله‌مراتبی برای تعدیل حمایت اجتماعی در رابطه سیاسی کاری ادراک شده سازمانی با انحراف کاری را ارائه می‌دهد.

جدول ۶: نتایج رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیلی برای اثر تعاملی حمایت اجتماعی سیاسی کاری در پیش‌بینی انحراف محیط کاری

متغیر مستقل	اضطراب شغلی				متغیر ملاک
	گام ۱ B	گام ۲ B	گام ۳ B	R2Δ	
سیاسی کاری سازمانی ادراک شده	۰/۰۶۵	۰/۱۴۹*	۰/۳۹۷*	۰/۰۰۲	
حمایت اجتماعی	-----	۰/۰۰۷	-۰/۰۸۹	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱
سیاسی کاری سازمانی ادراک شده*	-----	-----	۰/۰۱۸	۰/۰۰۳۲	۰/۰۰۰۲
حمایت اجتماعی					

در رابطه با تعدیل‌گری حمایت اجتماعی در رابطه سیاسی کاری ادراک شده و انحراف محیط کاری، وارد کردن تعامل سیاسی کاری و حمایت اجتماعی به معادله رگرسیون در گام سوم، به تبیین واریانس اضافی معناداری منجر نشد. ضریب رگرسیون برابر ۰/۰۱۸ است که معنادار نیست. بنابراین اثر تعاملی از لحاظ آماری معنادار نیست. تعامل غیر معنادار نشان می‌دهد که رابطه بین سیاسی کاری ادراک شده و رفتار انحرافی محیط کار در افراد دارای حمایت اجتماعی ادراک شده بالا نسبت به افراد واجد حمایت اجتماعی ادراک شده پایین تفاوتی نمی‌کند و هر دو گروه به یک میزان درگیر رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شوند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به منظور بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر ادراکات سیاسی کاری و همچنین بر رفتار انحرافی از طریق سیاسی کاری ادراک شده انجام پذیرفت. به بیانی دیگر سبک رهبری تبدیلی و رهبری اخلاقی مقداری از واریانس سیاسی کاری ادراک شده را تبیین کرد.

پژوهش حاضر تأثیر منفی رهبری اخلاقی بر سیاسی‌کاری ادراک‌شده و از طریق سیاسی‌کاری بر رفتار انحرافی را تأیید کرد. این نتایج با پژوهش پیشین در مورد اثر رهبری اخلاقی بر سیاسی‌کاری ادراک‌شده (Gok et al., 2017; Hyusein & Eyupoglu, 2023; Mosquera et al., 2024; Turi & Sarfraz, 2023) همسو است. همانگونه که رفتار اخلاقی رهبران پایه‌گذار جوّ اخلاقی در سازمان است، سازمان‌هایی که در فراهم آوردن رهبری اخلاقی عاجزند، سیاسی‌کاری سازمانی را تسهیل می‌نمایند، و همچنین رفتارهای انحرافی در محیط کار را افزایش می‌دهند. رهبری اخلاقی با محترم شمردن ارزش‌های جمعی در سازمان باعث کاهش رفتارهای ضد اجتماعی کارکنان می‌شود، و از طریق ایجاد جوّ سازمانی منصفانه که انتظارات و نیازهای افراد در سازمان را تأمین می‌کند و الگو قرار دادن رفتارهای اخلاقی به خودتنظیمی اخلاقی کارکنان کمک می‌کند و انگیزه رفتار درست را در آنها افزایش می‌دهد (Mosquera et al., 2024). با ارتقای فرهنگ اخلاقی و امنیت روان‌شناختی در سازمان، محیط امنی ایجاد می‌شود که کارکنان در آن به کارراهه^۱ خود ادامه دهند و کمتر برای رسیدن به اهداف خود به رفتارهای منفی مبادرت ورزند (Hyusein & Eyupoglu, 2023; Sagnak, 2017). رهبری با رفتار کردن طبق موازین اخلاقی، الگو و راهنمای اخلاقی خوبی برای کارکنان فراهم می‌آورد و به کارکنان نشان می‌دهد که با وجود دشواری‌های کاری هم می‌توان اخلاقی عمل کرد و تصمیم گرفت. رهبری اخلاقی می‌تواند به‌عنوان یک راهنما، اطلاعاتی را برای کاهش فعالیت‌های منفی کارکنان فراهم آورد و با تشکیل یک محیط اخلاقی در سازمان، سازمانی عاری از بازی‌های منفی سیاسی فراهم آورد. در نتیجه می‌توان نتیجه گرفت که رهبری اخلاقی با کاهش ادراکات سیاسی‌کاری به رفتارهای مثبت بیشتر و رفتارهای منفی کمتر ختم می‌انجامد. در پژوهش حاضر تأثیر منفی رهبری تبدیلی بر سیاسی‌کاری ادراک‌شده و از طریق سیاسی‌کاری بر رفتار انحرافی را تأیید شد. این نتایج با پژوهش‌های پیشین (Dwamena-Asare, 2023; Fashola et al., 2017; Khuwaja et al., 2020) همسو است.

رهبران تبدیلی با افزایش ادراکات عدالت سازمانی و انصاف، سیاسی‌کاری ادراک‌شده سازمانی را کاهش می‌دهند. رهبری تبدیلی با رفتار خود بر رفتار و ادراکات کارکنان اثر می‌گذارد و با فراهم نمودن چشم‌انداز و برنامه عملی کسب اهداف، عدم قطعیت شغلی را کاهش می‌دهد و مواجهه مناسب با سختی‌های کاری در سازمان را برای کارمند تسهیل می‌نماید (Dwamena-Asare, 2023). همچنین شفافیت در تصمیم‌گیری رهبری تبدیلی قابلیت اعتماد به رهبر و سازمان را دوچندان می‌کند. وی با ملاحظه نظرات کارکنان مشارکت در تصمیم‌گیری را افزایش می‌دهد و امنیت روان‌شناختی

افراد را نسبت به تصمیم‌گیری‌ها ارتقا می‌بخشد (Fashola et al., 2017). همچنین از آنجایی که نفوذ شگرفی در پیروان خود دارد، با کارمند خود نه تنها به عنوان یک عضو بلکه به عنوان یک فرد که دارای نظرات بالقوه مفیدی است، رفتار می‌کند. بنابراین رهبران تبدیلی در حین اینکه بر اهداف سازمانی تمرکز دارند، بر رشد کارمند تأکید می‌کنند و او را در دستیابی به اهداف سازمانی تشویق می‌کند و از این طریق به ادراکات سیاسی کاری کمتری منجر می‌شود (Khuwaja et al., 2020). تحت چنین رهبری‌ای کارمند مطمئن است که می‌تواند مسیر رشد و پیشرفت را در محیطی عاری از بازی‌های سیاسی دیگران طی کند و در نتیجه وقت خود را صرف تمرکز بر اهداف سازمانی و رفتارهای مثبت کاری می‌کند و کمتر خود را در رفتارهای منفی و انحرافی کاری درگیر می‌کند.

اما برخلاف پژوهش‌ها (Dwamena-Asare, 2023; Mathotaarachchi, 2017) در پژوهش حاضر رابطه رهبری تبدیلی با سیاسی کاری ادراک‌شده سازمانی تأیید نشد. در تبیین عدم تأیید این رابطه می‌توان گفت که ممکن است همیشه رهبری تبدیلی اثر منفی بر ادراکات سازمانی نداشته باشد. باتوجه به ساختار سازمانی و نوع شغل اثر رهبری تبدیلی بر ادراکات کارکنان متفاوت است. بنابراین ممکن است رهبری تبدیلی ذاتاً در محیط شغلی بد نباشد. بلکه این مسئله (مثبت یا منفی بودن رهبری تبدیلی) بستگی زیادی به عوامل زمینه‌ای سازمانی، جو سازمانی و همچنین ویژگی‌های شغلی و شخصیتی کارکنان داشته باشد. از طرفی دیگر، ممکن است رهبرانی که به روابط مبادلاتی با کارمند می‌پردازند و صرفاً از طریق سیستم پاداشی و مبادلاتی بر انحرافات افراد نظارت داشته باشند، به افزایش مهارت‌های مبادلاتی و سیاسی افراد بینجامند. در نتیجه چنین افرادی کمتر ادراکات سیاسی کاری منفی دارند. بنابراین مهارت‌های سیاسی کارمند و سرپرست می‌تواند بُعد مثبت سیاسی کاری باشد. البته این رابطه نیازمند به بررسی پژوهشی بیشتری است.

پژوهش حاضر بر خلاف پژوهش‌های پیشین (Ariza-Montes et al., 2021) پژوهش (Bergeron & Thompson, 2020) رابطه تعدیل‌گری حمایت اجتماعی در رابطه سیاسی کاری با رفتار انحراف محیط کار نیز تأیید نکرد. عدم وجود رابطه معنادار بین تعامل حمایت اجتماعی محیط کار و سیاسی کاری ادراک‌شده با رفتار انحرافی کارمند نشان می‌دهد که در محیط سیاسی شده افراد دارای حمایت اجتماعی بالا همچنان به رفتار انحرافی مبادرت می‌کنند. در یک نگاه کلی، ممکن است حمایت اجتماعی ابزاری برای کارکنان جهت مواجهه با ابهام و عدم قطعیت شغلی فراهم آورد و مانعی در برابر رفتارهای منفی سازمانی به حساب آید، اما در نمونه پژوهش حاضر رفتار انحرافی کاری حتی در حضور حمایت اجتماعی ادراک‌شده هنوز حربه‌ای مناسب و مورد علاقه برای بازی‌های تلافی‌جویانه سیاسی در نظر کارکنان انگاشته می‌شود. به عبارتی حمایت اجتماعی محیط

کار در نمونه پژوهش حاضر، ترمزی برای رفتارهای انحرافی کارکنان به حساب نمی‌آید. هرچند که سنجۀ حمایت اجتماعی در پژوهش حاضر شامل حمایت دانشی، ارزشی، ابزاری و هیجانی است، باین حال نتوانسته است اثر سیاسی کاری را بر رفتار انحرافی کارمند تعدیل کند. در محیط خصمانۀ سیاسی کاری شده رفتارهای تعدی‌گرایانه تحریک می‌شود که خود به نوعی ناشی از استرس و تهدیدی است که سیاسی کاری ادراک‌شده سازمانی به وجود می‌آورد. به قولی دیگر افراد برای محافظت از قلمرو خود هنوز تمایل دارند در برابر تهدید از رفتارهای خصمانه استفاده کنند. بنابراین اینکه چرا حمایت اجتماعی نتوانسته است استرس ناشی از تهدیدهای سیاسی کاری ادراک‌شده را کاهش دهد و افراد را از رفتارهای خصمانه منصرف سازد، باید در پژوهش‌های دیگر بررسی شود تا سازوکار حمایت اجتماعی به‌عنوان تعدیل‌گر اثرات سیاسی کاری بهتر درک شود. اما می‌تواند یکی از دلایل این باشد که در محیطی که حمایت اجتماعی بالاست، افراد هنوز تصور کنند در این محیط بهتر می‌توانند اهداف خصمانۀ خود را پیش گیرند. بنابراین احتمالاً به تعدیل‌گرهای فردی دیگری نیاز است که با حمایت اجتماعی در نظر گرفته شود تا اثر بهینه حمایت اجتماعی لحاظ شود. با توجه به نتایج پژوهش حاضر بهتر است رهبران برای کاستن از اثرات منفی سیاسی کاری، سبک رهبری اخلاقی و رهبری تبدیلی از جمله رفتار طبق موازین اخلاقی، شفافیت در تصمیم‌گیری و داشتن چشم‌انداز و برنامه عملی جهت رسیدن به اهداف سازمانی و به اشتراک گذاشتن آن با کارکنان را سرلوحۀ خود قرار دهند. بدین ترتیب ضروری است آموزش مدیران در به‌کارگیری این دو سبک رهبری جهت کاستن رفتارهای سیاسی کاری کارکنان و ادراکات منفی آن در سازمان در نظر گرفته شود.

همچنین پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سازمان‌های دیگر از جوامع آماری متفاوت انجام شود، تا تعمیم نتایج به نمونه‌های دیگر با دقت بیشتری صورت گیرد. در ضمن خوب است پژوهشگران در پژوهش‌های آتی سایر متغیرهای فرهنگی و اجتماعی مرتبط با مقولۀ سیاسی کاری ادراک‌شده را لحاظ کنند و پژوهش‌هایی در زمینه تعدیل‌گری متغیرهای شخصیت (ویژگی‌های پنج‌گانه بزرگ)، مهارت‌های سیاسی کارکنان و همچنین دیگر راهبردهای سازگاری فردی بررسی و روش‌های بررسی و ابزارهای روان‌سنجی دقیق‌تری صورت بگیرد. اما مانند هر پژوهشی، این پژوهش خالی از محدودیت نیست. محدودیت عمده این است که در این پژوهش از پرسشنامه جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد که ممکن است بعضی کارکنان از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده باشند. بنابراین مناسب است که از دیگر ابزار همچون مصاحبۀ بالینی استفاده گردد. همچنین یکی از محدودیت‌هایی که این پژوهش با آن مواجه بود، ناهمگن بودن نمونه مورد بررسی است. به‌منظور ممانعت از ناهمگن بودن نمونه نیز، در پژوهش‌های بعدی اعضای نمونه (از لحاظ سمت، تحصیلات و...) به صورت تفکیک‌شده بررسی شوند.

تشکر و قدردانی (اظهاریه)

این پروژه در سال ۱۳۹۷ با حمایت مالی شرکت پالایش نفت آبادان و با کمک مدیریت منابع انسانی شرکت پالایش نفت آبادان انجام پذیرفت. از مدیریت شرکت پالایش نفت آبادان برای حمایت از این پروژه تشکر و قدردانی می‌نماییم.

منابع

- Abaspour, F., Taherpour Kalantari, H., & Rasouli Ghahroodi, M. (2016). The Effects of Organizational Politics on Employee Performance in a Public Bank in Tehran: Controlling Clarity, Feedback, and Organizational Support (Elements of ACHIEVE Model). *Management and Development Process*, 29(3), 105-122. In Persian
- Aquino, K., Lewis, M. U., & Bradfield, M. (1999). Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: A proposed model and empirical test. *Journal of organizational behavior*, 20(7), 1073-1091. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199912\)20:73.O.CO;2-7](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199912)20:73.O.CO;2-7)
- Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J. M., Radic, A., Han, H., & Law, R. (2021). Workplace bullying and presenteeism in the cruise industry: Evaluating the effect of social support. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102863. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102863>
- Bashir, M., Abrar, M., Yousaf, M., Saqib, S., & Shabbir, R. (2019). Organizational politics and workplace deviance in: union: ized settings: Mediating role of job stress and moderating role of resilience. *Psychology Research and Behavior Management*, 943-959. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S213672>
- Bergeron, D. M., & Thompson, P. S. (2020). Speaking up at work: the role of perceived organizational support in explaining the relationship between perceptions of organizational politics and voice behavior. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 56(2), 195-215. <https://doi.org/10.1177/0021886319900332>
- Bright, T. (2023). 3 Politics and culture. EBOOK: Coaching, Mentoring and Organisational Politics, 41.
- Bustomi, T., Aliah, N., Kasmita, M., Asmar, A., & Syarifuddin, S. (2024). Transformational Leadership as the Basis of Public Services In Indonesia. *Jurnal Pallangga Praja (JPP)*, 6(1), 75-80.
- Cheng, Y.-N., Hu, C., Wang, S., & Huang, J.-C. (2024). Political context matters: a joint effect of coercive power and perceived organizational

- politics on abusive supervision and silence. *Asia Pacific Journal of Management*, 41(1), 81-106. <https://doi.org/10.1007/s10490-022-09840-x>
- De Clercq, D., & Belausteguigoitia, I. (2017). Mitigating the negative effect of perceived organizational politics on organizational citizenship behavior: Moderating roles of contextual and personal resources. *Journal of Management & Organization*, 23(5), 689-708. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.7>
- De Clercq, D., & Pereira, R. (2024). Perceived organizational politics, organizational disidentification and counterproductive work behaviour: Moderating role of external crisis threats to work. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(1), 183-205. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2022-3442>
- Doucet, T. C., Duinker, P. N., Zurba, M., Steenberg, J. W., & Charles, J. D. (2024). Perspectives of successes and challenges in collaborations between non-governmental organization and local government on urban forest management. *Urban Forestry & Urban Greening*, 93, 128220. <https://doi.org/10.1016/j.ufug.2024.128220>
- Dwamena-Asare, E. (2023). Leadership styles and employee performance among staff at the Cape Coast Technical University: The mediating role of organisational politics. University of Cape Coast.
- Fashola, A., Akanni, A., & Ajila, C. (2017). Leadership style and perceived organisational politics as predictors of organisational commitment among civil servants in Osun State. *Issues in Economics and Business*, 3(2), 1-29. <https://doi.org/10.5296/jad.v2i2.10042>
- Gok, K., Sumanth, J. J., Bommer, W. H., Demirtas, O., Arslan, A., Eberhard, J., Yigit, A. (2017). You may not reap what you sow: How employees' moral awareness minimizes ethical leadership's positive impact on workplace deviance. *Journal of Business Ethics*, 146, 257-277. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3655-7>
- Hanif, M. I., Waheed, N., Hamid, A. B. A., & Mahmood, Z. (2018). The impact of organizational politics on job satisfaction & organizational commitment: moderating role of perceived social support. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 38(2), 551-565.
- Hochwarter, W. A., Rosen, C. C., Jordan, S. L., Ferris, G. R., Ejaz, A., & Maher, L. P. (2020). Perceptions of organizational politics research: Past, present, and future. *Journal of Management*, 46(6), 879-907. <https://doi.org/10.1177/0149206319898506>
- Hogan, J., & Hogan, R. (2018). How to measure employee reliability Occupational Crime (pp. 377-383): Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315193854-21>
- Hyusein, A., & Eyupoglu, S. Z. (2023). Ethical Leadership and Perceived

- Organisational Politics: The Mediating Role of Social Loafing. *International Journal of Organizational Leadership*, 12(2), 125-143. <https://doi.org/10.33844/ijol.2023.60354>
- Khattak, M. N., & O'Connor, P. (2021). The interplay between servant leadership and organizational politics. *Personnel Review*, 50(3), 985-1002. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2020-0131>
- Khuwaja, U., Ahmed, K., Abid, G., & Adeel, A. (2020). Leadership and employee attitudes: The mediating role of perception of organizational politics. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1720066. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1720066>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, 43(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- LaRocco, J. M., House, J. S., & French Jr, J. R. (1980). Social support, occupational stress, and health. *Journal of health and Social Behavior*, 202-218. <https://doi.org/10.2307/2136616>
- Lee, K.-S., Kim, Y.-S., & Shin, H.-C. (2023). Effect of hotel employees' organizational politics perception on organizational silence, organizational cynicism, and innovation resistance. *Sustainability*, 15(5), 4651. <https://doi.org/10.3390/su15054651>
- Malik, O. F., & Pichler, S. (2024). Organizational politics, anger and workplace cyberbullying perpetration: a multigroup analysis of gender. *Management Research Review*. <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2023-0622>
- Mathotaarachchi, K. P. (2017). The Relationship between bosses' leadership style and employees' perceived internal politics. *International Journal for Advance Research and Development*, 2(12), 66-69.
- Mawritz, M. B., Mayer, D. M., Hoobler, J. M., Wayne, S. J., & Marinova, S. V. (2012). A trickle-down model of abusive supervision. *Personnel psychology*, 65(2), 325-357. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2012.01246.x>
- Mekonnen, M., & Bayissa, Z. (2023). The effect of transformational and transactional leadership styles on organizational readiness for change among health professionals. *SAGE open nursing*, 9, 23779608231185923. <https://doi.org/10.1177/23779608231185923>
- Mosquera, P., Tigre, F. B., & Alegre, M. (2024). Overcoming organizational politics and unlocking meaningful work through ethical leadership. *International Journal of Ethics and Systems*. <https://doi.org/10.1108/IJOES-04-2024-0108>
- O'Hare, D., Gaughran, F., Stewart, R., & da Costa, M. P. (2024). A cross-

- sectional investigation on remote working, loneliness, workplace isolation, well-being and perceived social support in healthcare workers. *BJPsych Open*, 10(2), e50. <https://doi.org/10.1192/bjo.2024.7>
- Ruijter, E., Détienné, F., Baker, M., Groff, J., & Meijer, A. J. (2020). The politics of open government data: Understanding organizational responses to pressure for more transparency. *The American review of public administration*, 50(3), 260-274. <https://doi.org/10.1177/0275074019888065>
- Sagnak, M. (2017). Ethical Leadership and Teachers' Voice Behavior: The Mediating Roles of Ethical Culture and Psychological Safety. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 17(4), 1101-1117.
- Schneider, R. C. (2016). Understanding and managing organizational politics.
- Sheikh, L., Rehman, W., & Sundas, S. (2020). Predicting the Consequences of Perceived Organizational Politics on Work-Related Outcomes: A Mediating Role of Work Engagement and Organizational Commitment. *Pakistan Social Sciences Review*, 4, 246-264. [https://doi.org/10.35484/pssr.2020\(4-IV\)18](https://doi.org/10.35484/pssr.2020(4-IV)18)
- Susanto, P. C., Agusinta, L., Setyawati, A., & Panjaitan, A. R. P. (2023). Determinant Organization Commitment and Development Organization: Analysis Servant Leadership, Transformational Leadership, Transactional Leadership. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 2(3), 541-558. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v2i3.3356>
- Turi, J. A., & Sarfraz, M. (2023). The impact of perceived organizational politics and political risk on project success through ethical leadership and the psychological contract. *Kybernetes*, 52(11), 4829-4845. <https://doi.org/10.1108/K-11-2021-1192>
- Tziner, A., Drory, A., & Shilan, N. (2021). Perceived organizational politics, leadership style and resilience: How do they relate to OCB, if at all. *International Business Research*, 14(2), 1-1. <https://doi.org/10.5539/ibr.v14n2p1>
- Yazdanshenas, M., & Aghaei, M. (2019). A Model for the Effects of Ethical Work Climate, Organizational Trust and Proactive Customer Services Performance: The Role of Perceived Politicizing in Organization's Reward System. *Management and Development Process*, 32(1), 135-157. (In Persian) <https://doi.org/10.29252/jmdp.32.1.135>
- Zhou, J., & Ferris, G. R. (1995). The Dimensions and Consequences of Organizational Politics Perceptions: A Confirmatory Analysis *Journal of Applied Social Psychology*, 25(19), 1747-1764. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1995.tb01816.x>

نحوه ارجاع به مقاله:

مرعشی، سید علی؛ ساعی، الهام؛ بشلیده، کیومرث، و ارشادی، نسرين (۱۴۰۳). بررسی اثر سبک‌های رهبری بر انحراف محیط کار با تأکید بر نقش میانجی سیاسی کاری ادراک شده در سازمان. *تشریه فرایند مدیریت و توسعه*، ۳۷(۳)، ۳-۲۴.

Marashi, S.A, Sai, E, Beshlideh, K. & Arshadi, N. (2024). Investigating the Effect of Leadership Style on Workplace Deviance With Emphasis on The Mediation Role of Perceived Organizational Politics in The Organization. *Management and Development Process*, 37(3). 3-24.

DOI: [10.52547/jmdp.37.3.3](https://doi.org/10.52547/jmdp.37.3.3)

Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author(s), with publication rights granted to Management and Development. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

