

فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

سال نهم شماره ۳۴ تابستان ۱۳۹۳

نقش ادراک سیاست سازمانی بر استرس شغلی و رضایت شغلی با توجه به اثر میانجی حمایت ادراک شده سازمانی

ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی^۱

عزت‌الله احمدی^۲

منظر ملکی مرثت^۳

محمد حسنی^۴

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی اثر میانجی حمایت سازمانی ادراک شده در روابط ادراک سیاست سازمانی با رضایت شغلی و استرس شغلی بود. نمونه‌ای به حجم ۱۵۲ نفر از جامعه ۲۵۰ نفری کارکنان سازمان بهزیستی استان آذربایجان غربی شهر ارومیه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های استاندارد ادراک سیاست سازمانی فریس و ککمر، رضایت شغلی برایفیلد و روتس، استرس شغلی هاوس و ریزو و حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران جمع‌آوری گردید. نتایج پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری نشان داد که در الگوی مورد نظر ادراک سیاست سازمانی با استرس شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. همچنین نتایج نشان داد که رابطه بین ادراک سیاست سازمانی با رضایت شغلی از طریق حمایت ادراک شده میانجی‌گری می‌شود. در عین حال نقش میانجی حمایت ادراک شده در رابطه بین سیاست سازمانی و استرس شغلی تأیید نشد. در روابط همبستگی هم رابطه سیاست با رضایت شغلی معنی‌دار دیده نشد. در نهایت یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهادها و راه‌های بالقوه برای تحقیقات آینده ارائه کرده است.

واژگان کلیدی: ادراک سیاست سازمانی؛ حمایت سازمانی ادراک شده؛ استرس شغلی؛ رضایت شغلی.

Email:ghasemzadee@yahoo.com

۱- استادیار دانشگاه شهید مدنی آذربایجان (نویسنده مسئول)

۲- استادیار گروه روان‌شناسی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

۳- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، مدرس دانشگاه پیام نور

۴- دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه ارومیه

مقدمه

سازمان بهزیستی، از جمله سازمان‌های مهم و تأثیرگذار در جامعه محسوب می‌شوند. به‌مثابه همه سازمان‌ها، نیروهای انسانی سرمایه‌هایی پراهمیت تلقی می‌شوند که در کنار سایر عوامل، نقش مهمی در ایجاد بهره‌وری دارند.

افراد حداقل یک سوم زندگی (دوران بزرگسالی) خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند؛ بنابراین در عمل ما کنترل یک سوم از عمر خود را به دیگران سپرده‌ایم و معطوف روابط پیچیده قدرت در سازمان شده‌ایم (رحمان سرشت و فیاضی، ۱۳۸۷). قدرت و سیاست^۱ پدیده‌هایی اجتناب‌ناپذیر در زندگی سازمانی هستند (هیگس و گولت^۲، ۱۳۸۴). در حالی که هیچ شکی نیست که سیاست‌های داخلی، پدیده‌ای رایج در هر سازمان است اما شناخت بسیار کمی در مورد ماهیت و مرزهای چنین سیاست‌هایی وجود دارد (ویگودا و کوهن^۳، ۲۰۰۲). به کنش‌های منفی یا مثبتی که جزئی از شغل محسوب نمی‌شوند و سازمان آن‌ها را به‌طور رسمی مجاز نمی‌داند، رفتارهای سیاسی گفته می‌شود (فریس و ککمر^۴، ۱۹۹۲). اغلب افراد تنها سمت تاریک رفتارهای سیاسی را می‌بینند (مشبکی، ۱۳۸۳). افرادی که ادراک منفی از سیاست سازمانی دارند، سهم بارزی در انجام امور سازمان ندارند (رنдал^۵ و همکاران، ۱۹۹۹). اگرچه ممکن است سیاست‌ها هم مثبت و هم منفی ادراک شوند، اما به‌سبب قوت سرایت سیاست در سازمان و نیز شدت پیامدهای منفی ناشی از سیاست‌های منفی در هر دو سطح فرد و سازمان (مقبل باعرض و هادوی‌نژاد، ۱۳۸۸)، بسیاری از پژوهشگران، مطالعات خود را روی ادراک منفی سیاست سازمانی و پیامدهای آن متمرکز کرده‌اند (گاندز و مورای^۶، ۱۹۸۰). در این راستا بررسی‌های قابل توجهی از پژوهش‌ها دریافته‌اند که ادراک از سیاست با یک دسته از نتایج منفی همراه و مرتبط شده است. با این حال، در حال حاضر آنچه که پژوهش‌ها فاقد آن است اثبات تجربی این مطلب است که چرا این روابط و نتایج نامطلوب وجود دارد.

1- Power & Politic
3- Vigoda & Cohen
5- Randall

2- Hicks & Gullett
4- Ferris & Kacmar
6- Gandz & Murray

بنابراین در این زمینه بررسی‌های نظری مربوط، میانجی‌گری ارتباط بین ادراک سیاست و نتایج کار را مطرح کرده‌اند (هاچوارتر^۱ و همکاران، ۲۰۰۳).

متغیرهای گوناگونی در سطح هر سازمانی می‌توانند پیامدها و نتایج کاری کارکنان هر سازمانی را از خود متأثر سازند (چو^۲ و همکاران، ۲۰۰۹). در این میان رابطه بین سیاست ادراک شده در سازمان و خروجی‌های آن (پیامدهای کار)، از آنجا مهم است که تقریباً هر عضوی از سازمان دارای قدرت است و آن را از جهات مختلفی برای به‌دست آوردن سود و منفعت در محیط کاری خودش مورد استفاده قرار می‌دهد (رحمان‌سرشت و فیاضی، ۱۳۸۷) متأسفانه تحقیقات در موضوع سیاست ادراک شده سازمانی، به اندازه اهمیت آن صورت نگرفته و علی‌رغم شناسایی اهمیت آن، کمبود پژوهش در این حوزه همچنان مشهود است؛ به‌ویژه در بررسی پیشینه پژوهشی در ایران جز موارد اندکی، هادوی نژاد و همکاران (۱۳۸۸)، رحمان‌سرشت و فیاضی (۱۳۸۷)؛ به‌طور جدی به این مباحث پرداخته نشده است. ولی روی هم‌رفته آن چه که از این پژوهش‌ها و پژوهش‌های انجام گرفته در خارج از کشور پون^۳ (۲۰۰۴، ۲۰۰۲)، فریس و همکاران (۱۹۹۶)، ویلسون^۴ (۱۹۹۹)، فریس و ککمر (۱۹۹۲)، کروپانزانو^۵ و همکاران (۱۹۹۷)، ویگودا و کوهن (۲۰۰۲) در دسترس قرار گرفت، نشان از رابطه معنادار بین سیاست ادراک شده در سازمان و پیامدهای آن دارد. در عین حال رابطه بین این متغیرها در برخی مواقع ناهمخوان گزارش شده است (پارکر و همکارانش ۱۹۹۵؛ به نقل از رحمان‌سرشت و فیاضی، ۱۳۸۷). احتمالاً یکی از دلایل وجود این رابطه متناقض می‌تواند مربوط به عدم توجه به نقش متغیرهای میانجی در رابطه بین ادراک سیاست با پیامدهای شغلی و سازمانی باشد. زیرا تعداد بسیار کم و انگشت شمار از پژوهش‌ها، هادوی نژاد و همکاران (۱۳۸۸) به بررسی رابطه بین ادراک سیاست سازمانی با پیامدهای آن با در نظر گرفتن نقش یک یا چند متغیر تعدیل‌کننده پرداخته‌اند. در این راستا، موردی که رحمان‌سرشت و

1- Hochwarter
3- Poon
5- Cropanzano

2- Cho
4- Wilson

فیاضی (۱۳۸۷) در نتایج پژوهش خود در رابطه با موضوع سیاست‌شناسی در سازمان‌های ایران به آن برخورد کردند این بود که متأسفانه مدیران و کارکنان ایرانی، نه تنها نگرش مثبتی نسبت به مباحث این حوزه ندارند؛ بلکه گویی از مطرح شدن آن‌ها واگرمه دارند؛ بنابراین از نظر ایشان با توجه به اهمیت موضوع و تأثیر آن بر پارامترهای رفتار سازمانی و عملکرد، باید تحقیقات بیشتری در این حوزه به منظور آشنایی بیشتر مدیران و کارکنان صورت گیرد. و به ویژه بررسی اثر سیاست‌شناسی سازمانی بر متغیرها و پیامدهای گوناگون در رابطه با کارکنان با مدنظر قرار دادن نقش متغیرهای تعدیل‌کننده از پیشنهاد‌های این پژوهشگران می‌باشد. با این توصیف، بررسی نقش متغیرهای میانجی در روابط بین ادراک سیاست سازمانی با پیامدهای آن ضروری به نظر می‌رسد. در سال‌های اخیر، توجه زیادی به رابطه میان متغیرهای مختلف با پیامدهای کاری و سازمانی صورت گرفته است (داس و اشکاناسی^۱، ۲۰۰۵). رضایت و استرس شغلی به‌عنوان ساختارهای مهم و مورد توجه در محیط کاری، در پژوهش‌های زیادی و در ارتباط با متغیرهای متعدد بررسی شده‌اند؛ اما در زمینه بررسی ادراک سیاست سازمانی در رابطه با این متغیرهای بسیار مهم و اثرگذار در رفتار شغلی، به‌ویژه با مدنظر قرار دادن نقش میانجی حمایت ادراک شده یک خلاً پژوهشی به‌چشم می‌خورد. لذا در این راستا در پژوهش حاضر با توجه به موارد مذکور و مبانی پژوهشی موجود، از یک سو به قصد پر کردن این خلاً پژوهشی و از سوی دیگر با عنایت به اهمیت ساختارهای مهم و مورد توجه مذکور در محیط کاری (رضایت و استرس شغلی) برای سازمان‌ها، و نیز نظر به حساسیت و اهمیت وظیفه و کارکرد مراکز بهزیستی در جامعه که وجود این مؤلفه‌ها بر نیروهای شاغل در این سازمان‌ها را از اهمیت بیشتری برخوردار می‌سازد، در نظر داریم تا حمایت ادراک شده را به‌عنوان میانجی بین ادراک سیاست سازمانی و پیامدهای آن (رضایت و استرس شغلی) در سازمان مذکور مورد بررسی قرار دهیم.

یکی از عامل‌هایی که رفتار سازمانی هر فرد را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد

1- Daus & Ashkanasy

رضایت شغلی است (استوار و امیرزاده خاتونی، ۱۳۸۷). رضایت شغلی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین پیامدهای شغلی (ما^۱، ۱۹۹۹) به میزان خشنودی کارکنان از شغلشان تعریف شده است (کلدی و عسگری، ۱۳۸۲؛ مک کلووسکی و مک کین^۲، ۱۹۸۷). فرد زمانی به‌طور موثر سازمان را در جهت رسیدن به اهداف آن یاری می‌رساند که ابتدا از شغل و حرفه خود راضی و خشنود باشد (سورنسون^۳ و همکاران، ۲۰۰۹). ترکیب گوناگون از عوامل مختلف سبب می‌گردد که فرد از شغلش راضی باشد (باچارچ^۴ و همکاران، ۱۹۹۰؛ ما، ۱۹۹۹).

استرس شغلی یکی دیگر از مؤلفه‌های اثرگذار در سازمان‌هاست در حیطه شغلی، پدیده استرس شغلی بخش اجتناب‌ناپذیر زندگی حرفه‌ای را تشکیل می‌دهد (به نقل از همتی، ۱۳۸۱). پدیده استرس یا فشار روانی از مسائل بسیار حاد کنونی سازمان‌ها می‌باشد که سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به خطر انداخته و هزینه سنگینی را به سازمان‌ها وارد ساخته است (گنجی، ۱۳۷۹). در یک تقسیم‌بندی، عوامل سیاسی همچون نامشخص بودن مشارکت فردی در تعیین سرنوشت خود، عدم احساس امنیت درباره جان و مال و معتقدات، احساس فشار در زمینه‌های آزادی و استقلال را از جمله عوامل استرس‌زا عنوان کرده‌اند (همتی، ۱۳۸۱). و پژوهش‌هایی که توسط فریس و ککمر (۱۹۹۲) و همچنین پون (۲۰۰۴، ۲۰۰۲) انجام یافته حکایت از رابطه مثبت معنادار بین ادراک سیاست سازمانی با تنش، اضطراب، فشار روانی و استرس شغلی دارد.

اکنون که دو دهه از آغاز پژوهش‌ها در زمینه حمایت ادراک شده می‌گذرد روز به روز اهمیت آن پررنگ‌تر شده و دامنه پژوهش‌ها در این حوزه به سرعت رو به گسترش است (طالقانی و همکاران، ۱۳۸۸). حمایت سازمانی ادراک شده، نتیجه نوع رابطه بین کارکنان و سازمان است. (دعایی و همکاران، ۱۳۸۹). این حمایت باور کلی کارکنان یک سازمان درباره گستره کلی ارزشی است که سازمان برای نقش، سهم و مراقبت از بهزیستی آن‌ها قائل است (عریضی و گل‌پرور، ۱۳۸۹). کارکنان یک سازمان همیشه بر اساس میزان

1- Ma
3- Sorenson

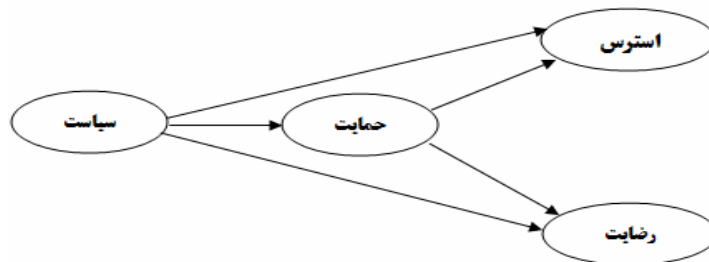
2- McClosky & McCain
4- Bacharach

ارزشی که سازمان برای آن‌ها و ایجاد رفاه، آسایش و امنیت آن‌ها قائل است، اعتقاد و علاقه خاصی به سازمان پیدا می‌کنند. این اعتقاد و باور تحت عنوان حمایت سازمانی ادراک شده^۱ معرفی شده است. (دعایی و همکاران، ۱۳۸۹). پژوهش‌ها شواهدی ارائه کرده است که حمایت سازمانی ادراک شده با نتایج کار کارکنان، بسیار مرتبط شده است (چن و همکاران، ۲۰۰۵). هرچند پژوهش‌های متعددی تاکنون به بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با متغیرهای فردی، حرفه‌ای و سازمانی متعدد پرداخته‌اند (عریضی و گل‌پرور، ۱۳۸۹)؛ و در خصوص ابعاد مختلف آن و رابطه‌اش با متغیر نیا و نبوی (۱۳۸۹)، دعایی و همکاران (۱۳۸۹)، کیانی و همکاران (۱۳۸۹)، رهوودس^۲ و همکاران (۲۰۰۱)، شانوک و آیزنبرگر^۳ (۲۰۰۶)، هاچوارتر و همکاران (۲۰۰۶)، آرملی^۴ و همکاران (۱۹۹۸)، راندال^۵ و همکاران (۱۹۹۹). اما با توجه به این که از مطرح شدن مفهوم حمایت سازمانی در پیشینه تحقیقاتی بیش از ۲۰ سال می‌گذرد و به دلیل اهمیت و تأثیرگذاری آن در مباحث مربوط به کار، روانشناسی صنعتی و سازمانی و مدیریت رفتارهای سازمانی در خارج از کشور وسیعاً مورد پذیرش و مطالعه بوده است؛ ولی در ایران کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است (به نقل از شاکری‌نیا و همکاران، ۱۳۸۹). همچنین در رابطه با نقش تعدیل‌گر حمایت سازمانی ادراک شده نیز هرچند این متغیر از متغیرهای تعدیل‌کننده‌ای می‌باشد که توسط پژوهشگران مورد توجه قرار گرفته و تحقیقات، کارایی آن را به‌عنوان عاملی که قادر به میانجی‌گری بین رابطه متغیرهای مستقل و وابسته است نشان داده‌اند. به‌عنوان مثال، وین^۶ و همکاران (۱۹۹۷) دریافتند که حمایت ادراک شده ارتباط بین شیوه‌های عمل منابع انسانی و تعهدهای عاطفی و قصد ترک خدمت را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هاچوارتر و همکاران (۲۰۰۳) در پژوهش خود واسطه‌گری حمایت ادراک شده را در رابطه ادراکات سیاست سازمانی با تعهد عاطفی، رضایت، تنش و عملکرد شغلی نشان دادند. رودز و همکاران (۲۰۰۱) دریافتند که

1- Perceived Organizational Support
3- Shanock & Eisenberger
5- Randall

2- Rhoades
4- Armeli
6- Wayne

ادراک حمایت سازمانی، واسطه ارتباط مثبت بین پاداش‌های سازمانی، عدالت رویه‌ای^۱ و حمایت سرپرست^۲ با تعهد می‌باشد. اما در این رابطه نیز با مراجعه به تحقیقات درون‌مرزی پژوهشی یافت نشد و این خود نشان می‌دهد که باید بیش از این در این زمینه به کنکاش و بررسی اقدام شود. بنابراین با عنایت به مطالب مذکور، آزمون چنین رابطه‌ای (نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی ادراک شده برای تعیین تأثیرات مثبت و منفی ادراک سیاست سازمانی روی پیامدهای کاری کارکنان) در فضای سازمان‌های ایران لازم و ضروری به نظر می‌رسد و لذا پژوهش حاضر در راستای جامه عمل پوشاندن به چنین ضرورتی صورت گرفته و با هدف غایی بررسی رابطه ادراک سیاست سازمانی با استرس و رضایت شغلی با نقش میانجی حمایت ادراک شده سازمانی در کارکنان سازمان بهزیستی طراحی گردیده است. روابط بیان شده و متغیرهای مورد نظر در این تحقیق در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل (۱) مدل مفهومی روابط بین متغیرهای پژوهش

سوال اساسی که در مطالعه حاضر مطرح شد این بود که آیا حمایت ادراک شده سازمانی در رابطه بین ادراک سیاست سازمانی کارکنان بهزیستی با پیامدهای احتمالی رضایت و استرس شغلی نقش میانجی را ایفا می‌کند؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از

1- Procedural justice

2- Head Protection

نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری^۱ بود. در مدل تحلیلی پژوهشی، سیاست سازمانی متغیر مستقل، حمایت سازمانی متغیر میانجی و استرس و رضایت شغلی متغیر وابسته بودند. جامعه آماری تحقیق حاضر ۲۵۰ نفر از کارکنان سازمان بهزیستی استان آذربایجان غربی بود که در سال ۱۳۹۲ در شهر ارومیه مشغول به کار بودند. نمونه این تعداد به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و از طریق جدول تعیین حجم نمونه مورگان ۱۵۲ نفر برآورد شد. برای پیشگیری از افت احتمالی حجم نمونه و حصول اطمینان از پاسخ دادن به پرسشنامه‌ها تعداد ۲۰۰ پرسشنامه توزیع شد که در نهایت همان ۱۵۲ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزارهای اندازه‌گیری

در تحقیق حاضر با توجه به چهار متغیر پژوهش، برای جمع‌آوری اطلاعات از چهار پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد.

پرسشنامه ادراک سیاست سازمانی: برای سنجش ادراک سیاست سازمانی از پرسشنامه فریس و ککمر (۱۹۹۲) استفاده شد. گزینه‌های پاسخ به این پرسشنامه در مقیاس لیکرت تنظیم شده و دامنه‌ای از (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) را در برمی‌گیرد. روایی و پایایی این ابزار در پژوهش‌های رحیم‌نیا و حسن‌زاده (۱۳۸۱)؛ مقبل با عرض و هادوی‌نژاد (۱۳۸۸) به تأیید رسیده است.

پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده: این پرسشنامه توسط آیزنبرگر و همکارانش (۱۹۸۶) در ادبیات نظریات سازمانی وارد و ابزار مناسبی برای اندازه‌گیری رفتار حمایت سازمانی تشخیص داده شد. گزینه‌های پاسخ به این پرسشنامه در مقیاس لیکرت تنظیم شده و دامنه‌ای از (۱ کاملاً مخالف تا ۵ کاملاً موافق) را در بر می‌گیرد. این پرسشنامه توسط عربضی و گل‌پرور (۱۳۸۹) ترجمه و پایایی و اعتبار آن محاسبه گردید و برای تحقیقات صنعتی و سازمانی مناسب تشخیص داده شد.

1- Structural Equation Modeling

پرسشنامه رضایت شغلی: برای ارزیابی میزان رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی از پرسشنامه ۵ سوالی برایفیلد و روتس^۱ (۱۹۵۱) استفاده شد. این پرسشنامه رضایت کارکنان را بر اساس پیوستاری از رضایت کامل (عدد ۵) تا عدم رضایت (عدد ۱) که در قالب عبارات غیرمستقیم تدوین شده است، ارزیابی می‌نماید. مجموع نمرات به‌دست آمده میزان رضایت کلی فرد را نشان می‌دهد. روایی و پایایی این ابزار در پژوهش قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۱) در داخل کشور به تأیید رسیده است.

پرسشنامه استرس شغلی: استرس شغلی با استفاده از یک ابزار ۶ سوالی که توسط هاوس و ریزو^۲ (۱۹۷۲) تهیه شده است، اندازه‌گیری شد. این ابزار با طیف لیکرت (۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم) تنظیم شده است (بروکس و همکاران، ۲۰۰۹). روایی و پایایی این ابزار نیز در پژوهش قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۱) در داخل کشور به تأیید رسیده است.

برای برآورد ضریب پایایی^۳ محاسبه همسانی درونی گویه‌های پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب پایایی پرسشنامه‌های سیاست، حمایت، استرس، رضایت شغلی به‌ترتیب: ۰/۷۰، ۰/۷۱، ۰/۷۰، ۰/۷۳ به‌دست آمد. بنابراین همه پرسشنامه‌ها پایایی بالایی داشتند.

داده‌ها در چندین مرحله مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. ابتدا به‌منظور بررسی روایی پرسشنامه‌های حاضر، با وجود استاندارد بودن ابزارها و استفاده مکرر آن‌ها در پژوهش‌های روانشناسی و مدیریت در داخل و خارج از کشور، داده‌های حاصل از اجرای این مقیاس در گروه نمونه از طریق آزمون تحلیل عاملی بررسی شد. این تحلیل به شیوه تحلیل اکتشافی (EFA) به روش مولفه‌های اصلی (PC) با چرخش واریمکس انجام شد. مقدار ضریب KMO (ضریب کفایت نمونه‌گیری) برابر با ۰/۶۸ و مقدار خی آزمون کرویت بارتلت ۵۴۰/۵ به‌دست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنادار بود و نشانه کفایت نمونه و

1- Brayfield & Roths
3- Reliability

2- House & Rizzo

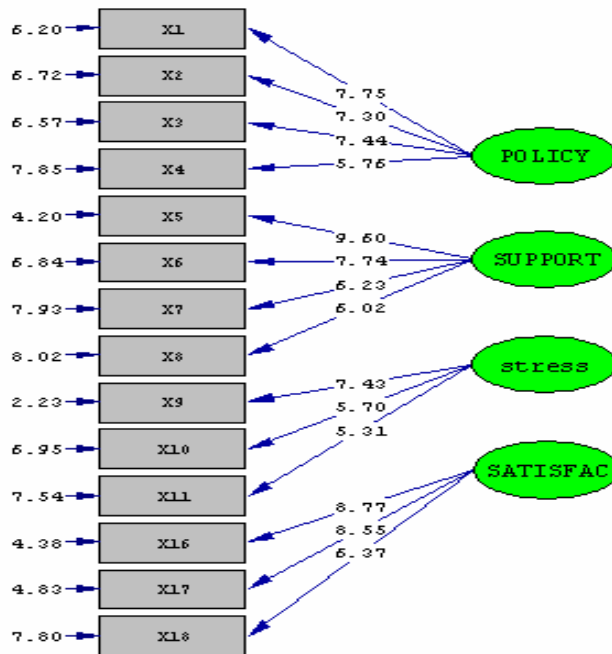
متغیرهای نمونه برای انجام تحلیل عاملی است. نتایج حاصل مورد تأیید قرار گرفت و واریانس تجمیعی حدود ۵۸٪ به‌دست آمد. در این مرحله برخی از سوالات پرسشنامه‌ها به دلیل پایین بودن بار عاملی (۰/۵۰) و یا همپوشی با دیگر عامل‌ها حذف شدند.

همچنین جهت بررسی روایی پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) استفاده شد. برای این که نشان داده شود ادراک سیاست سازمانی، حمایت ادراک شده، استرس و رضایت شغلی سازه‌های متفاوتی از هم هستند، ابتدا آن‌ها با هم وارد معادله شدند. در پژوهش حاضر پنج مدل تعریف و پیش‌بینی شد: (۱) مدل تک عاملی که همه سوالات به‌عنوان یک عامل در نظر گرفته شد، (۲) مدل دو عاملی که در آن سوالات ادراک سیاست سازمانی در یک عامل و سوالات متغیرهای حمایت ادراک شده، استرس و رضایت شغلی در عامل دیگر در نظر گرفته شدند؛ (۳) مدل سه عاملی که سوالات ادراک سیاست سازمانی در عامل اول، سوالات حمایت ادراک شده در عامل دوم و بقیه سوالات در عامل سوم در نظر گرفته شدند و (۴) مدل چهار عاملی که همه سوالات در متغیرهای خودشان در نظر گرفته شدند. تبدیل آماره مجذور خی مدل‌ها به نسبت x^2/df نشان می‌دهد مقدار به‌دست آمده برای مدل تک‌عاملی ۵/۵، برای مدل دو عاملی ۴/۶، مدل سه عاملی ۳/۱۴ و در نهایت برای مدل پنج عاملی ۱/۷۵ می‌باشد که برای این مدل کوچک‌تر از دیگر مدل‌هاست. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت احتمالاً مدل چهار عاملی برازش بهتری با داده‌ها داشته و با مدل نظری اصلی هماهنگی بیشتری دارد. طبق اطلاعات جدول شماره ۲ بررسی سایر آماره‌های برازش مربوط به مدل‌ها نیز نشان می‌دهند در تمام موارد بهترین مقادیر بر اساس ملاک‌های پیش گفته به مدل پنج عاملی اختصاص دارد. آماره‌های x^2 ، df، GFI، AGFI، CFI و NFI که در مدل پنج عاملی به ترتیب برابر ۱۲۳/۹۴، ۰/۱۲۵، ۰/۸۵، ۰/۸۵ و ۰/۸۴ هستند. در قیاس با مقادیر سایر مدل‌ها به یک نزدیک‌تر بوده و در نتیجه نشان‌دهنده برازش بهتر مدل هستند. آماره RMSEA نیز در مدل پنج عاملی برابر ۰/۰۶۵ است که مقدار مناسبی به‌شمار می‌رود. در نتیجه بر اساس داده‌های به‌دست آمده در این بررسی مدل چهار عاملی نسبت به دیگر

مدل‌ها مناسب‌تر بوده و مورد تأیید قرار می‌گیرد. این نتایج در جدول شماره ۱ و شکل ۱ آورده شده‌اند.

جدول (۱) شاخص‌های مربوط به برازش مدل

| مدل | Df | χ^2 | χ^2/df | AGFI | GFI | CFI | RMSEA |
|------------|-----|----------|-------------|------|-----|-----|-------|
| یک عاملی | ۱۳۵ | ۷۴۶.۵ | ۵.۵ | .۵۷ | .۶۶ | .۴۳ | .۱۶ |
| دو عاملی | ۱۳۴ | ۵۹۸.۲ | ۴.۶ | .۶۳ | .۷۱ | .۵۵ | .۱۴ |
| سه عاملی | ۱۳۲ | ۴۱۵.۱ | ۳.۱۴ | .۷۲ | .۷۸ | .۶۸ | .۱۱ |
| چهار عاملی | ۷۱ | ۱۲۳.۹۴ | ۱.۷۵ | .۸۱ | .۸۶ | .۸۴ | .۰۶۵ |



شکل (۱) بارهای عاملی مربوط به سوالات سازهای مورد پژوهش

در پژوهش حاضر به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی، از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

جدول (۲) میانگین و انحراف استاندارد نمرات کارکنان را در هر یک از متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

جدول (۲) شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد پژوهش

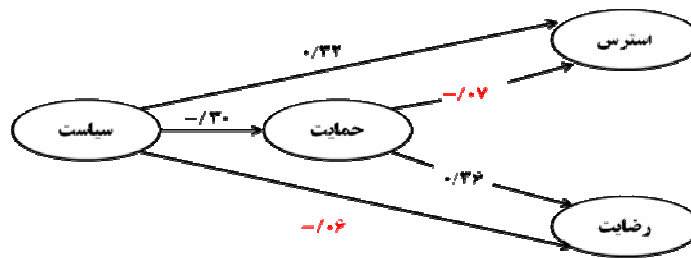
| شاخص‌ها / متغیرها | سیاست | حمایت | استرس | رضایت |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|
| میانگین | ۳/۲۵ | ۲/۹۳ | ۳/۳ | ۳/۲ |
| انحراف استاندارد | ۰/۸۷ | ۰/۸۳ | ۰/۹۷ | ۰/۹۷ |

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول (۳) ارائه شده است. چنانچه در جدول مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش به غیر از رابطه سیاست با رضایت شغلی معنی‌دار هستند. بیشترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه بین استرس با رضایت مربوط می‌شود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هر گونه افزایش در نمرات سیاست همراه با کاهش احساس حمایت سازمانی و رضایت شغلی و همراه با افزایش در نمرات استرس شغلی در بین کارکنان نمونه مورد پژوهش بود. همچنین هر گونه افزایش در نمرات حمایت سازمانی همراه با کاهش احساس استرس و افزایش رضایت شغلی بود.

جدول (۳) همبستگی بین متغیرهای پژوهش

| سازه | سیاست | حمایت | استرس | رضایت |
|-------|---------|--------|---------|-------|
| سیاست | ۱ | | | |
| حمایت | -۰/۲۰** | ۱ | | |
| استرس | ۰/۲۴** | -۰/۱۸* | ۱ | |
| رضایت | -۰/۱۱ | ۰/۲۷** | -۰/۴۵** | ۱ |

* < ۰/۰۵ ، ** < ۰/۰۱



شکل (۲) الگوی تابع ساختاری پس از برازش داده‌ها با الگوی مفروض

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه تأثیرگذاری سیاست سازمانی بر حمایت ادراک شده و دو پیامد احتمالی آن مدل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. یافته‌های حاصل از این تحلیل، در تأیید نتایج و یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر در مدل ساختاری مربوط به فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که در خروجی نرم‌افزار از تخمین‌های استاندارد (نمودار ۱) و نیز اعداد معنی‌داری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه‌های پژوهش (جدول ۴) مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر با ۱،۷۲ و کوچک‌تر از مقدار مجاز ۳، مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۶ و کوچک‌تر از ۰/۰۸ می‌باشد. همه ضرایب معنی‌دار دیده می‌شوند.

سیاست دارای اثر منفی و معنی‌دار بر حمایت ادراک شده دارد با ضریب -0.30 . همچنین سیاست دارای اثر مثبت معنی‌دار بر استرس شغلی با ضریب 0.34 می‌باشد. در عین حال مسیر بین حمایت و استرس شغلی معنی‌دار دیده نشد. بنابراین نقش میانجی حمایت در رابطه بین سیاست و استرس شغلی در مدل تأیید نمی‌شود.

همچنین حمایت دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر رضایت شغلی دارد با ضریب 0.36 . در حالی که مسیر مستقیم سیاست بر رضایت معنی‌دار نیست. بنابراین نقش میانجی حمایت ادراک شده در رابطه بین سیاست و رضایت شغلی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی حمایت، سیاست دارای اثر غیرمستقیم و معنی‌دار بر رضایت شغلی

با ضریب $-0/11$ می‌باشد. به عبارتی ادراک سیاست سازمانی برای کارکنان حتی با وجود احساس حمایت سازمانی اثر منفی بر رضایت شغلی آنها دارد.

جدول (۴) ضرایب تأثیر سیاست بر روی استرس و رضایت از طریق حمایت ادراک شده

| نتیجه | t | ضریب مسیر استاندارد | مسیر فرضیه‌ها |
|---------------------|---------|---------------------|-------------------|
| اثر مستقیم دارد | $-2/83$ | $-0/30$ | ← سیاست حمایت |
| اثر مستقیم ندارد | $-0/07$ | $-0/01$ | ← حمایت استرس |
| اثر مستقیم دارد | $2/73$ | $0/32$ | ← سیاست استرس |
| اثر مستقیم دارد | $3/05$ | $0/36$ | ← حمایت رضایت |
| اثر مستقیم ندارد | $0/55$ | $-0/06$ | ← سیاست رضایت |
| | | | ← سیاست استرس |
| اثر غیرمستقیم ندارد | - | - | ← (از طریق حمایت) |
| | | | ← سیاست رضایت |
| اثر غیرمستقیم دارد | - | $-0/11$ | ← (از طریق حمایت) |

$$0/85, GFI = 0/82, CFI = 0/66, RMSEA = 1/72, X^2/df = 72, df = 124, 14x^2 =$$

بحث و نتیجه‌گیری

هدف غایی از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه ادراک سیاست سازمانی با رضایت و استرس شغلی با توجه به اثر میانجی حمایت ادراک شده سازمانی در کارکنان سازمان بهزیستی بود. در راستای هدف مذکور و بر اساس نتایج به‌دست آمده نخست مشخص شد که ادراک کارکنان از سیاست سازمانی با استرس شغلی رابطه مثبت دارد. این یافته با مطالعات قبلی فریس و ککمر (۱۹۹۲) و همچنین پون (۲۰۰۴، ۲۰۰۲) همسو است. سیاست سازمانی ادراک شده به نتایج نامطلوب منجر می‌شود و به توسعه تردید و واکنش‌های منفی افراد از انگیزه سازمان در برابر محافظت از ایمنی روانی و رفاهشان می‌انجامد (هاچوارتر و همکاران، ۲۰۰۳). طبق مبانی پژوهشی، عوامل سیاسی همچون نامشخص بودن مشارکت فردی در تعیین سرنوشت خود و احساس فشار در زمینه‌های آزادی و استقلال را از جمله عوامل استرس‌زا عنوان کرده‌اند (همتی، ۱۳۸۱). از سوی

دیگر در محیط‌های سیاسی تضاد و تعارض بین کارکنان به‌خاطر منابع کمیاب و محدود به رقابت افراد در برابر همدیگر می‌انجامد (مینتزبرگ، ۱۹۸۳؛ به نقل از ویگودا و کوهن، ۲۰۰۲). بنابراین کیفیت پایین روابط میان فردی کارکنان در فضای سیاسی محیط کار سازمان، بطور مسلم بر میزان استرس شغلی آن‌ها تأثیر خواهد داشت. پژوهش سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) می‌تواند تا حدودی در تأیید نتیجه حاصل در این زمینه باشد؛ ایشان معتقدند بر اساس نظریه‌های استرس شغلی، یکی از عوامل تعیین‌کننده استرس‌های شغلی عوامل فردی است که بر مبنای احساسات، تجربیات، باورها و پنداشته‌های آنان از رفتار خود و دیگران در محیط کار شکل می‌گیرد که در این میان، چگونگی ادراکات افراد از اصول اخلاقی حاکم بر رفتار جمعی بیش از سایر عوامل اثرگذار است.

نتایج همچنین بیانگر نقش میانجی حمایت ادراک شده در رابطه بین سیاست با رضایت شغلی بود؛ به این معنا که حمایت ادراک شده رابطه منفی بین متغیرهای سیاست سازمانی و رضایت شغلی کارمندان را میانجی‌گری می‌کند. این یافته‌ها با پژوهشی که توسط هاچوارتر و همکاران (۲۰۰۳) انجام شده همخوانی و مطابقت دارد. نتایج این محققان تا حد زیادی از توانایی میانجی‌گری کامل حمایت ادراک شده در رابطه بین ادراک سیاست با هر یک از نتایج کار (از جمله رضایت شغلی) پشتیبانی کرد. در توجیه این رابطه همان‌طور که هاچوارتر و همکاران (۲۰۰۳) اذعان به میانجی‌گری کامل حمایت سازمانی بین ادراک سیاست سازمانی و هر یک از نتایج کار داشته و از آن پشتیبانی کرده‌اند، می‌توان به سهم قابل توجه حمایت سازمانی در بستر آفرینی برای کاهش پیامدهای منفی ادراک افراد از فضای سیاسی سازمان در رابطه با نتایج کار اشاره کرد. وقتی رفتارهای سیاسی در سازمان حکمفرماست همه به نوعی در صدد رسیدن به منافع شخصی خود هستند. با این حال هاچوارتر و همکاران (۲۰۰۳) ادعا می‌کنند که حمایت سازمانی به‌عنوان مثال، اعتماد نیز به همان اندازه نشان‌دهنده یک منبع است (چن و همکاران، ۲۰۰۵). بنابراین با توجه به این امر که آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۷) اعتماد را به‌عنوان یک عنصر اساسی از رابطه مبادله مرتبط با حمایت ادراک شده و پیامد کار می‌دانند؛ هنگامی که ادراک حمایت سازمانی فراگیر است، کارمندان با اعتماد به حمایت سازمان

معتقد می‌شوند که اعمال خوب پاداش خواهد داشت و این امر منجر به تداوم رفتارهای مثبت و پیامدهای مثبت کاری خواهد شد. از این رو با توجه به گفته ویگودا و کوهن (۲۰۰۲) کارکنانی که به اهداف و منافع خود دست می‌یابند سازمان را به‌عنوان یک محیط کاری حمایت‌کننده ادراک می‌کنند که به نیازهای تمام اعضا حساس و پاسخگو است. در نتیجه، این امر به درک پایین از سیاست‌ها منجر می‌شود و کارکنان نیز معامله بمثل کرده و رفاه سازمان را از طریق نتایج کار مثبت ترقی می‌دهند.

همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که نقش میانجی حمایت در رابطه بین سیاست و استرس شغلی تأیید نشد. هر چند پیشینه پژوهشی کاملاً مرتبطی که بتواند از این یافته حمایت کند و تحقیقی که به‌طور مستقیم با این یافته هماهنگ باشد، یافت نشد و با توجه به فقدان پژوهش‌های انجام گرفته در این زمینه که در پیشینه هم بدان اشاره شد، متأسفانه جهت انطباق این یافته با پژوهش‌های دیگر به‌ویژه در داخل کشور پژوهشی به‌دست نیامد. لیکن در تحقیق مشابه این نتیجه به‌دست آمده با یافته هاجوارتر و همکاران (۲۰۰۳) از برخی جنبه‌ها در یک راستا نبود.

طبق تئوری سیاسی سازمان، رفتارهای سیاسی مدیران که به‌صورت تاکتیک‌های گوناگون سیاسی بروز می‌یابند، در جهت منافع مدیران و کاهنده سهم منافع کارکنان از منابع محدود هستند (هادوی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۸) لذا چندان دور از انتظار نیست که کارکنان سهم توانمندی‌های خود را در مسیر حرکت به سوی آینده‌های ابهام‌آلود در فضای سیاسی سازمانی و نیز تحت تأثیر رفتارهای سیاسی مدیران محدود دیده و دچار کاستی انگیزه و افزایش استرس شغلی شوند؛ بنابه اعتقاد گل‌پرور و حسین‌زاده (۱۳۹۰) در زمان تجربه استرس در اشکال مختلف، علاوه بر این که فرد به‌تدریج احساس فرسودگی می‌کند، در زمان واکنش رفتاری نیز به‌منظور جبران به معنای تغییر یا اعاده شرایط، به یادآوری تجارب استرس‌آور می‌پردازد. این وضعیت خود تا اندازه زیادی حاکی از گسترش اثر استرس فراتر از احساس فرسودگی است که تاکنون هم به‌طور جدی به آن توجهی نشده است؛ بنابراین دور از انتظار نیست که حمایت ادراک شده

سازمانی نتواند در این رابطه میانجی ارتباط بین سیاست و استرس شغلی باشد. زیرا هر چقدر کارکنان احساس نمایند که در محیط کاری آن‌ها سیاست حاکم است، به همان میزان سطح استرس‌های شغلی آنان رو به افزایش می‌گذارد؛ یعنی حاکم شدن مؤلفه‌های سیاست در سازمان می‌تواند زمینه را برای بروز عوامل آسیب‌زای نگرشی و رفتاری کارکنان پررنگ کند.

بر اساس نتایج پژوهش، رابطه مثبتی بین متغیرهای حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی دیده شد. این یافته با مطالعه شاکری‌نیا و همکاران (۱۳۸۹) همسو است. همچنین از برخی جنبه‌ها در تأیید نظر پژوهشگرانی چون نوربخش و میرنادری (۱۳۸۴) است که در پژوهش خود بین جو سازمانی حاکم بر مدارس و میزان رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری را نشان داده و معتقدند که بخشی از جو سازمانی حاکم بر مدارس می‌تواند حاکی از حمایت سازمانی مدرسه از معلمان باشد که موجب افزایش رضایت شغلی آنان می‌شود. بنابر تحقیقات رهووداس و همکاران (۲۰۰۱) نیز افزایش حمایت سازمانی موجب می‌شود که افراد به سازمان تعلق بیشتری داشته باشند و رضایت آن‌ها از شغلشان بیشتر شود.

وابستگی و ارتباط مثبت بین حمایت سازمانی ادراک شده و نتایج کار ممکن است از منابع احساسی ارائه شده توسط بافت کار ناشی شده باشد (چن و همکاران، ۲۰۰۵). به این صورت که وقتی کارمندان یک سازمان، حمایت‌های دریافتی از سازمان خود را مناسب و مطلوب احساس کنند، این احتمال وجود دارد که برای ادای دین خود به سازمان، اقدام به ارائه رفتارهای مفید کنند (هانگ و همکاران، ۲۰۰۴). زیرا ارائه حمایت‌های سازمانی مطلوب برای کارکنان، به وابستگی و تعلق خاطر افراد به سازمان هایشان منجر خواهد شد (چن و همکاران، ۲۰۰۹) و می‌تواند حس تایید و پیامدهای مثبت شخصی تولید کند (کیانی و همکاران، ۱۳۸۹؛ نمبارد و ادموندسون^۱، ۲۰۰۶). در این راستا مارنز و ریدر^۲ (۲۰۰۸) نیز معتقدند که سطوح بالای حمایت در سطح سازمانی و

1- Nembhard & Edmondson

2- Mearns & Reader

سرپرستی، منعکس‌کننده نگرانی و علاقه مدیریت به بهزیستی کارکنان، منجر به روابط متقابل می‌شود. بنابراین بر اساس متون موجود حمایت و رفتار مطلوب سازمان با کارکنان موجب احساس وظیفه و تعهد به عمل متقابل کردن به‌وسیله نشان دادن نگرش مثبت نسبت به کار و رفتارهایی که به سازمان سود می‌رساند، می‌شود (چن و همکاران، ۲۰۰۵).

مطالعه حاضر همچنین دارای محدودیت‌هایی است. جامعه آماری و قلمرو مکانی پژوهش محدود به کارکنان سازمان بهزیستی شهر ارومیه بود که این امر از میزان تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش به دیگر حوزه‌ها و سازمان‌ها می‌کاهد؛ بنابراین توصیه می‌شود پژوهش‌های مشابهی در مطالعات متعدد و در جوامع آماری و قلمروهای مکانی دیگری نیز انجام شوند تا قابلیت تعمیم‌پذیری در طیف گسترده‌ای از محیط‌های سازمانی را افزایش دهد.

نتایج حاصل از این مطالعه می‌تواند زمینه مناسبی را برای تحقیقات بیشتری در همین رابطه ارائه دهد.

در مطالعه حاضر، انتخاب از متغیرهای پیامد (استرس و رضایت شغلی) مبنی بر اثرگذار بودن این مؤلفه‌ها به‌عنوان ساختارهای مهم و مورد توجه در محیط کاری انجام گرفت با این حال لحاظ کردن دیگر متغیرهای واجد شرایط در آزمون پیامدهای رفتار سیاسی و ادراک از سیاست سازمانی ممکن است مفید و آموزنده باشد.

پژوهشگران مطالعه پیش‌رو حمایت سازمانی ادراک شده را به‌عنوان یک متغیر میانجی بین ادراک سیاست و نتایج کار در نظر گرفتند؛ ولی می‌توان در پژوهش‌های آینده به بررسی نقش‌های پیش‌بین و وابسته این متغیر همت گماشت.

تاریخ دریافت نسخه اولیه مقاله: ۱۳۹۲/۰۳/۱۶

تاریخ دریافت نسخه نهایی مقاله: ۱۳۹۲/۰۷/۲۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۰۱/۱۶

منابع

References

- استوار، صغرا و امیرزاده خاتونی، ماندانا (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان کارخانه بخش خصوصی در شهر شیراز، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۲، ۲۳-۳۸.
- دعایی، حبیب‌اله؛ مرتضوی، سعید و نوری، علی (۱۳۸۹). مدل‌یابی تأثیر درک حمایت سازمانی بر رفتار شهروندی؛ مورد مطالعه: هتل پنج ستاره پارس، پژوهش‌نامه مدیریت اجرایی، ۱۰، ۱، ۱۳-۳۳.
- رحمان‌سرشت، حسین و فیاضی، مرجان (۱۳۸۷). رابطه بین انگاشت قدرت و سیاست‌شناسی سازمانی با تعهد و عملکرد کارکنان، پژوهش‌نامه علوم انسانی و اجتماعی، ۸، ۲۹-۶۶.
- رحیم‌نیا، فریبرز؛ فرزانه حسن‌زاده، ژاله (۱۳۸۸). بررسی نقش تعدیل‌کنندگی عدالت سازمانی بر رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان و ارتباط‌گریزی افراد، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۱، ۲، ۲۱-۴۶.
- سلیمانی، نادر؛ عباس‌زاده، ناصر و نیاز آذری، بهروز (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌های شهر تهران، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳، ۱، ۲۱-۳۸.
- شاکری‌نیا، ایرج؛ نوری، ابوالقاسم؛ عریضی، حمیدرضا و مولوی، حسین (۱۳۸۹). رابطه حمایت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی در مدیران بومی و غیربومی سازمان‌های دولتی استان گیلان، دومین کنگره دو سالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران.
- شاکری‌نیا، ایرج و نبوی، صادق (۱۳۸۹). رابطه رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی در کارکنان پلیس راه و پلیس راهور استان گیلان، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۴، ۶۲۶-۶۰۸.
- طالقانی، غلامرضا؛ دیواندری، علی و شیرمحمدی، ملیکا (۱۳۸۸). تأثیر حمایت ادراک شده از سوی سازمان بر تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی: مطالعه‌ای در شعب بانک ملت شهر تهران، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۴، ۱۶، ۱-۲۵.
- عریضی، حمیدرضا و گل‌پرور، محسن (۱۳۸۹). الگوی مسیر روابط حمایت سازمانی ادراک شده با متغیرهای شغلی، حرفه‌ای و سازمانی، پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۵، ۴، ۱۷۳-۱۴۷.

- کلدی، علیرضا و عسگری، گیثا (۱۳۸۲). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر تهران، مجله روانشناسی و علوم تربیتی، شماره ۱، صص ۱۲۰-۱۰۳.
- کیانی، فریبا؛ سماواتیان، حسین و پورعبدیان، سیامک (۱۳۸۹). آموزش‌های ایمنی، حمایت سازمانی ادراک شده برای ایمنی و رویدادهای مرتبط با ایمنی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۵، ۲۰، ۸۹-۱۱۰.
- گل‌پرور، محسن و حسین‌زاده خیرالله (۱۳۹۰). الگوی ارتباط عدم تناسب فرد-شغل با فرسودگی هیجانی و تمایل به ترک خدمت: شواهدی برای الگوی استرس-نامتعادلی-جبران، فصلنامه روانشناسی کاربردی، ۵، ۱ (۱۷)، ۴۱-۵۶.
- گنجی، حمزه (۱۳۷۹). روانشناسی کار، چاپ سوم، نشر آگاه، تهران، ۷۴.
- مشبکی، اصغر (۱۳۸۳). سیمای سازمان؛ مروری بر اثر ارزشمند گرت مورگان درباره سازمان و استعاره‌های آن، چاپ اول، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- مقبل باعرض، عباس و هادوی‌نژاد، مصطفی (۱۳۸۸). رابطه ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران: تبیین نقش تعدیل‌گر معنویت سازمانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۵، ۲، ۲۰۳-۱۸۱.
- نوربخش، مهوش، میرنادری، علی‌اکبر (۱۳۸۴). بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه شهر اهواز، فصلنامه المپیک، ۱۳، ۱۸-۷.
- هادوی‌نژاد، مصطفی؛ خائف‌الهی، احمدعلی و علیزاده‌ثانی، محسن (۱۳۸۸). سیاست پیشگی مدیران، ادراک سیاسی کارکنان و مقاومت در برابر تغییر، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۴، ۱۶، ۱۹-۱.
- همتی، م (۱۳۸۱). بررسی رابطه استرس شغلی و رضایت شغلی در کارکنان بهداشت و درمان صنعت نفت تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده علوم تربیتی.
- هیگس، هربرت جی. و گولت، سی ری (۱۳۸۴). تئوری‌های سازمان و مدیریت؛ عناصر و فرایندها، ترجمه و نگارش: دکتر گوئل کهن، جلد دوم، چاپ سوم، تهران: نشر دوران.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs, *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288-297.

-
- Bacharach, S.B. (1990). Work Design, Role Conflict, and Role Ambiguity: The Case of Elementary and Secondary School, *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 12, 415-432.
- Chen, Z., Aryee, S., Lee, C. (2005). Test of a Mediation Model of Perceived Organizational Support, *Journal of Vocational Behavior*, 66, 457-470.
- Chen, Z., Eisenberger, R. Johnson, K.M., Sucharski, I.L. & Aselage J. (2009). Perceived Organizational Support and Extra-Role Performance: Which Leads to Which? *Journal of Social Psychology*, 149(1), 119-124.
- Cho S., Johanson MM., Guchait P. (2009). Employees Intent to Leave: A Comparison of Determinants of Intent to Leave Versus Intent to Stay, *International Journal of Hospitality Management*, 28, 374-381.
- Cropanzano, Russell; Howes, John C; Grandey, Alicia A. & Toth, Paul (1997). The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stress, *Journal of Organizational Behavior*, 18 (2), 159-180.
- Daus, C.S., & Ashkanasy, N.M. (2005). Basic Behavioral Science Research for Mentalhealth, a National Investment: Emotion and Motivation. *American Psychologist*, 50, 838-845.
- Eisenberger, R., Cotterell, N., & Marvel, J. (1987). Reciprocation Ideology, *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 743-750.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Ferris, Gerald R; Frink, Dwight D; Galang, Maria Carmen; Zhou, Jing; Kacmar, K Michele; & Howard, Jack L.(1996). Perceptions of Organizational Politics: Prediction, Stressrelated Implications, and Outcomes, *Human Relations*, 49, 233-266.
- Ferris, G.R., & Kacmar, K.M. (1992). Perceptions of Organizational Politics, *Journal of Management*, 8, 93-116.
- Gandz, J., Murray, V.V. (1980). The Experience of Workplace Politics, *Academy of Management Journal*, 23.
- Hochwarter, W.A., Witt, L.A., Treadway, D.C., Ferris, G.R. (2006). The Interaction of Social Skill and Organizational Support on Job Performance, *Journal of Applied Psychology*, 91 (2), 482-489.
-

-
- Hochwarter, W.A., Kacmar, C., Perrewe, P.L., Johnson, D. (2003). Perceived Organizational Support as a Mediator of the Relationship between Politics Perceptions and Work Outcomes, *Journal of Vocational Behavior*, 63, 438-456.
- Huang, J.H., Jin, B.H., & Yang, C. (2004). Satisfaction with Business-to-Employee Benefit Systems and Organizational Citizenship Behavior, *International Journal of Manpower*, 25(2).
- Ma, X. (1999). Influences of Work Conditions on Teachers Job Satisfaction, *Journal of Education*, 93, 39-47.
- McCloskey, J.C., & McCain, B.E. (1987). Satisfaction, Commitment and Professionalism of Newly Employed Nurses, *Journal of Nursing Scholarship*, 19, 20-24.
- Mearns, K.L., & Reader, T. (2008). Organizational Support and Safety Outcomes: An Un Investigated Relationship? *Safety Science*, 46(3), 388-397.
- Nembhard, I.M., & Edmondson, A. C. (2006). Making it Safe: The Effects of Leader Inclusiveness and Professional Status on Psychological Safety and Improvement Efforts in Health Care Teams, *Journal of Organizational Behavior*, 27, 941-966.
- Poon, J.M.L. (2002). Situational Antecedents and Outcomes of Organizational Politics Perceptions, *Journal of Managerial Psychology*, 18, 138-155.
- Poon, J.M.L. (2004). Moderating Effect of Perceived Control on Perceptions of Organizational Outcomes, *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 7(1), 22-40.
- Randall, M.L., Cropanzano, R., Bormann C.A., & Birjulin A. (1999). Organizational Politics and Organizational Support as Predictors of Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159-174.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Shanock, S. & Eisenberger, R. (2006). When Supervisors Feel Supported: Relationships with Subordinates' Perceived Supervisor Support,

Perceived Organizational Support and Performance, *Journal of Applied Psychology*, 91, 689-695.

Sorenson, E.E., Scherb, C.A., Specht, J.P., & Loes, J.L. (2009). The Relationship between RN Job Satisfaction and Accountability, *Western Journal of Nursing Research*, 31, 872-888.

Vigoda & Cohen (2002). Influence Tactics and Perception of Organizational Politics, *Journal of Business Research*, 55, 311-324.

Wayne, S.J., Shore, L.M., & Liden, R.C. (1997). Perceived organizational Support and Leader-member Exchange: A Social Exchange Perspective, *Academy of Management Journal*, 40, 82-111.

Wilson, A. (1999). A Theory of Power and Politics and Their Effects on Organizational Commitment of Senior Executive Service Member, *Administration & Society*, 31, 120-141.