مقاله
پژوهشی

بررسی نقش تعدیل کننده تیپ های شخصیتی در رابطهٔ بین رفتار سیاسی مدیران و رفتارهای ضدشهروندی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد

حمید تابلی [۱]، عبدالله ریحانی یساولی [۲*]

[۱] دانشیار بخش مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور
[۲] دانشجوی دکترای مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، کرمان، ایران
[*] نویسنده مسئول: دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، کرمان، ایران
پست الکترونیک:Reihanyya1@mums.ac.ir

مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی سال ۹۴؛ دوره ۷ (۲): ۲۱۷-۲۰۹
Journal of North Khorasan University 2015;7(1):209-217

چکیده

زمینه و هدف: *دانشگاه علوم پزشکی یکی از مهم ترین ارگان خدمت رسانی به شهروندان می‌باشد و هدف اصلی آن ارائهٔ خدمات و تأمین نیازهای شهروندان است، بررسی رفتارهای ضدشهروندی کارکنان این مجموعه و بررسی ارتباط آن با شیوهٔ رفتار سیاسی مدیران و در نهایت ریشه یابی مسائل و مشکلات، در نهایت می‌تواند منجر به ارائهٔ بهتر خدمات و در خور شهروندان شود.*

مواد و روش‌کار: *پژوهش حاضر این پژوهش از لحاظ ماهیت توصیفی از نوع تحلیل همبستگی و از لحاظ هدف کاربردی است که با هدف بررسی نقش تعدلیگر تیپ شخصیتی در رابطهٔ بین رفتار سیاسی مدیران و رفتارهای ضدشهروندی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام شد. بر اساس آمار ارائه شده در سال ۱۳۹۳، تعداد کل کارکنان این سازمان۷۵۰ نفر می باشد که از این میان با استفاده از فرمول نمونه گیری تعداد ۲۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. از روش تحقیق پیمایش و ابزار پرسشنامه جهت گردآوری اطلاعات استفاده شد. سپس با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS و LISREL داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.*

یافته‌ها: *رفتار سیاسی مدیران سبب افزایش رفتار ضد شهروندی کارکنان می‌گردد. ($p=۰/۰۰۰$ $r=۰/۲۷۵$) و تیپ شخصیتی می‌تواند ارتباط بین رفتار سیاسی مدیران و رفتار ضد شهروندی را تعدیل نماید. ($p=۰/۰۳۰$)*

نتیجه گیری: *تحقیق نشان داد که بین رفتارسیاسی مدیران و رفتارهای ضدشهروندی کارکنان رابطه وجود دارد؛ بدین ترتیب که رفتار سیاسی مدیران سبب افزایش رفتارهای ضدشهروندی کارکنان می‌شود. از میان ابعاد رفتار سیاسی مدیران، ابعاد متقاعدسازی و توسل به ارزش‌ها، سرزنش و تهدید، پایگاه حمایتی و برخورد مبهم و پنهان کاری بیشترین تأثیر را بر بروز رفتارهای ضدشهروندی کارکنان داشتند همچنین نتایج تحقیق حاضر نشان داد علاوه بر اینکه رفتار سیاسی مدیران باعث افزایش رفتار ضد شهروندی کارکنان می‌شود، تیپ شخصیتی نیز به عنوان یک متغیر مداخله بر این ارتباط تاثیر گذار است و افراد با تیپ شخصیتیB کمتر از افراد با تیپ شخیصتی A تحت تاثیر رفتار سیاسی مدیران دست به رفتار ضد شهروندی می‌زنند.*

واژه های کلیدی: *رفتار سیاسی مدیران، رفتار ضد شهروندی کارکنان، تیپ شخصیتی*

وصول: ۹۳/۱۱/۲۰
اصلاح: ۹۳/۱۲/۲۵
پذیرش: ۹۴/۲/۱۴

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-09-15]

مقدمه

سازمان ها جامعهٔ امروزی را تشکیل می‌دهند. بخش عمدهٔ زندگی ما در سازمان ها و یا در ارتباط با آنها سپری می‌شود؛ در یکی کار می‌کنیم و همزمان از تولیدات و خدمات سازمان های دیگر استفاده می‌کنیم. هر سازمان با انجام دادن وظایف مختلف، هدف های متفاوتی را برای افراد جامعه محقق می‌سازد. به عبارتی می‌توان گفت سازمان ها پدیدهٔ کلیدی جوامع امروزی هستند زیرا تأثیر مستقیم بر روی نهادهای اجتماعی، سیاست ها، اقتصاد و حتی قوانین و خانواده دارند [۱].

چگونگی به کارگیری سیاست از جانب مدیران نقش بسزایی در رفتار و همچنین احساس کارکنان دارد. یک مدیر می‌تواند با بکارگیری درست استراتژی های سیاست در کارمندان انگیزهٔ کار ایجاد کرده، اعتماد را بالا برده و بهره وری نیروی انسانی را افزایش دهد. عکس این قضیه هم مصداق دارد. یک مدیر با به کارگیری نادرست رفتار سیاسی می‌تواند موجبات نارضایتی کارکنان را فراهم کرده و باعث شیوع رفتارهای نادرست و ضدشهروندی سازمان گردد. در این میان تیپ های شخصیتی افراد نقش مؤثری را ایفا می‌کند. بدین معنی که تیپ های شخصیتی افراد، رفتارهای متفاوتی را ایجاد می‌کند. بنابراین در رابطهٔ بین رفتار سیاسی مدیران و رفتارهای ضدشهروندی مدیران باید به نقش تیپ های شخصیتی افراد توجه کرد.

شواهد عینی در مورد فضای کسب و کار در ایران بر اهمیت رفتارهای سیاسی و بازخوردها و نتایج آن تأکید می‌کند. مطالعات نشان می‌دهد نظام اداری حاکم بر فرهنگ کسب و کار ایران به رغم پیشینهٔ تاریخی، فاقد موقعیت و شرایط مناسب و مطلوبی بوده است و حتی با وقوع انقلاب اسلامی و ایجاد تحولات سیاسی و اجتماعی در جامعه، همچنان درگیر مسائل و مشکلات پیچیدهٔ اداری خاص خود است. پاره ای از این مشکلات بر اساس مطالعات انجام شده عبارتند از: وجود مقررات دست و پاگیر، چندشغله بودن مدیران، حاکم بودن رابطه به جای ضابطه، پائین بودن سطح بهره وری، تأکید بر منافع فردی و غیره است.

از آنجایی که دانشگاه علوم پزشکی مهم ترین ارگان خدمت رسانی به شهروندان می‌باشد و هدف اصلی آن ارائهٔ خدمات و تأمین نیازهای شهروندان است، بررسی رفتارهای ضدشهروندی کارکنان این مجموعه و بررسی ارتباط آن با شیوهٔ رفتار سیاسی مدیران و در نهایت ریشه یابی مسائل و مشکلات، در نهایت می‌تواند منجر به ارائهٔ بهتر خدمات و در خور شأن شهروندان شود.

بنابراین این تحقیق می‌تواند از طریق بررسی رفتارهای سیاسی مدیران و ارتباط آن با رفتارهای ضدشهروندی کارکنان به الگوی مناسبی دست یابد و زمینه را برای شیوهٔ مدیریت صحیح و بروز رفتارهای شهروندی سازمانی به جای رفتارهای ضد شهروندی فراهم سازد.

رفتار سیاسی[1] در سازمان، موضوعی متناقض نماست و این توصیه به مدیران که چگونه سیاستمدار باشند غالبا توصیه ای مشروع تلقی نمی‌شود. با طرح تداوم سیاست در سازمان نتیجه می‌گیرد وجود سیاست در سازمان مفید نیست و معتقد است سیاست باید از صحنهٔ سازمان حذف شود. در مقابل، فریز و کینگ [۸] رفتارهای سیاسی هم دارای نتایج مثبت و هم دارای نتایج منفی هستند. پرو[2] [۹] نیز معتقد است با بررسی رفتارهای مختلف سیاسی ای که در سازمان رخ می‌دهد، می‌توان به این نتیجه رسید که این دیدگاه که " سیاست بد است" می‌تواند کنار گذاشته شده و نادیده انگاشته شود؛ زیرا رفتارهای سیاسی هم نتایج خوب به بار می‌آورد و هم نتایج بد.

بدین ترتیب این به نحوهٔ مدیریت بستگی دارد که از جنبه های مثبت سیاست در مدیریت در سازمان استفاده کند و یا از جنبه های منفی آن. استفاده از هر روی سیاست می‌تواند نتایجی بر روی رفتار کارکنان داشته باشد و واکنش هایی از سوی آنها داشته باشد.

یکی از معضلات سازمان های امروزی وجود رفتارهایی همچون کم کاری، پرخاشگری، لجبازی، کینه توزی و غیره است. این رفتارها هم بر عملکرد سازمان ها و هم بر روابط بین شخصی و روحیهٔ همکاری کارکنان تأثیر می‌گذارند. بروز چنین رفتارهایی به عنوان رفتار ضدشهروندی[3]، بر خلاف رفتارهای شهروندی سازمانی[4] که موجب ارتقای عملکرد سازمان، اثربخشی سازمان، رضایت

1- Political Behavior
2- Perrewe
3- Anti -Citizenship behavior
4- Organizational citizenship behavior

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-09-15]

و وفاداری مشتری و غیره می‌شود، می‌توانند مانع کارکرد مثبت سازمان شوند و به کاهش درآمد و یا خدشه دار شدن اعتبار آن منجر گردند [۲]. رفتارهای شهروندی سازمانی به عنوان رفتار ارادی و از روی میل کارکنان تعریف می‌گردد که داوطلبانه بوده و نوعاً به آنها پاداش تعلق نمی‌گیرد اما می‌توانند عملکرد سازمان را بهبود بخشند [۳].

برعکس، رفتارهای ضد شهروندی دامنهٔ گسترده ای از رفتارهای کارکنان را شامل می‌گردد که برای سازمان مضر می‌باشند. سرقت، غیبت، کینه توزی و تخریب اموال از جمله از این رفتارهای می‌باشند. با توجه به وجود ارتباط بین نحوهٔ مدیریت سازمان و چگونگی به کارگیری استراتژی ها و رفتارهای سیاسی از سوی مدیران با رفتار کارمندان و با توجه به اهمیت پرداخت به موضوع رفتارهای ضدشهروندی در سازمان ها که موجب پایین آمدن عملکرد و بهره وری سازمان ها می‌شود.

از طرفی یکی از متداول ترین طبقه بندی‌هایی که روانشناسان برای شخصیت به کار می‌برند تیپ شخصیتی A و B می‌باشد. تیپ شخصیتی B در مقایسه با تیپ شخصیتی A خوددارترند و از بروز احساسات خود بیشتر جلوگیری می‌کنند. همین‌طور شواهد نشان می‌دهد که تیپ شخصیتی B در یادگیری بیشتر تحت تاثیر تنبیه قرار می‌گیرند در حالیکه تیپ شخصیتی A بیشتر از پاداش تاثیر می‌پذیرند [۴].

در پژوهش‌های مشابه دیده شده است که تیپ شخصیتی بر رفتار ضدشهروندی تاثیرگذار هستند. و انتظار می‌رود تیپ‌های شخصیتی بر ادراکات کارکنان از رفتارهای سیاسی تاثیرگذار باشد. لذا ممکن است تاثیر ادراکات کارکنان از رفتار سیاسی مدیران بر رفتار ضد شهروندی در تیپهای شخصیتی متفاوت باشد.

این تحقیق در صدد بررسی ارتباط بین رفتار سیاسی مدیران و رفتارهای ضدشهروندی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگر تیپ های شخصیتی می‌باشد.

بدین ترتیب سوالات مطرح شده در ذیل سوالات تحقیق حاضر را تشکیل می‌دهند:

۱)رفتارهای ضدشهروندی کارکنان در ابعاد مختلف آن به چه میزانی است؟

۲)مهم ترین رفتارهای سیاسی مدیران از دیدگاه کارکنان کدامند؟

۳)آیا ادارک کارکنان از رفتار سیاسی مدیران بر رفتارهای ضدشهروندی کارکنان تاثیر گذار است؟

۴)آیا تیپ‌های شخصیتی در رابطهٔ بین ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مدیران و رفتارهای ضد شهروندی نقش تعدیل کننده دارند؟

روش کار

این پژوهش از لحاظ ماهیت توصیفی از نوع تحلیل همبستگی و از لحاظ هدف کاربردی است و تحقیق کاربردی تحقیقی است که هدف آن توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. به عبارت دیگر تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد علمی دانش هدایت می شوند.

با توجه به اینکه هدف اصلی در این تحقیق سنجش نگرش ها و تعمیم نتایج به جامعهٔ آماری مورد نظر می‌باشد، مناسب ترین روش انجام تحقیق استفاده از روش تحقیق پیمایش می‌باشد.جامعهٔ آماری در پژوهش حاضر کلیه کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد در سال ۹۳ که بر اساس آمارها حدود ۷۵۰ نفر می‌باشند. و نمونه آماری با توجه به جدول مورگان نمونه ای به حجم ۲۵۰ نفر با اطمینان ۹۵ درصد خطایی کمتر از ۵ درصد در برآوردها ایجاد می‌نماید.

با توجه به عدم همگنی نظرات در معاونت های هر معاونت به عنوان یک طبقه در نظر گرفته شده است از روش نمونه گیری طبقه ای با تخصیص متناسب استفاده شده است.

که برای جمع آوری اطلاعات با توجه به اینکه هر پدیده ای از نظر کمی و کیفی ویژگی های دارد که آگاهی در مورد این ویژگی ها، به ماهیت و نحوه ی دستیابی به آنها وابسته است. هدف هر تحقیقی اعم از توصیفی یا تبیینی، دستیابی به اطلاعات در مورد این تغییرات است. یافتن پاسخ و راه حل برای مساله انتخاب شده در هر تحقیق، مستلزم دست یافتن به داده هایی است که از طریق آنها بتوان فرضیه هایی که به عنوان پاسخ های احتمالی و موقتی برای مساله تحقیق مطرح شده‌اند را آزمون کرد. در این پژوهش از پرسشنامه های استاندارد با ۳۳ سوال متین زارعی برای رفتار سیاسی مدیران و پرسشنامه ۱۵ سوال رابینسون و بنت برای بررسی رفتارهای ضد شهروندی و

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-09-15]

نهایتا پرسشنامه استاندارد ۲۵ سوالی متین زارعی برای بررسی تیپ شخصیتی استفاده شده است.

به منظور تعیین روایی پرسشنامه، پرسشنامه تهیه شده توسط پژوهشگر، جهت اظهار نظر در اختیار اساتید محترم و افراد خبره و مطلع در امر مسائل تحقیق قرار گرفته و روایی آن مورد تائید قرار گرفت. برای محاسبهٔ میزان پایایی ابزار تحقیق از روش سازگاری درونی و ضریب آلفای کرونباخ استفاده می‌شود. که در پرسشنامه های ضریب آلفای کرونباخ در تمامی ابعاد از ۰/۷۵ بیشتر بوده بنابراین سوالات پرسشنامه ها از میزان کافی پایایی برخوردار می‌باشند.

در تحلیل اطلاعات بدست آمده در این تحقیق با تفکیک تحلیل‌ها براساس فرضیات به شکل مطلوب‌تری به بیان یافته‌ها پرداخته می‌شود و در این راستا به تجزیه و تحلیل و جمع‌بندی نتایج فرضیه‌های تحقیق به کمک نرم افزارهای آماری SPSS و LISREL انجام شد. در آمار توصیفی از جداول فراوانی و درصدها، میانگین‌ها و انحراف معیارها و در آمار استنباطی با توجه به فرضیه های تحقیق از آزمون های همبستگی، رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده شده است.

یافته ها

متوسط سن پاسخگویان ۳۴ سال بوده است که اکثر آنها را (۶۲٪) زنان تشکیل داده اند و ۸۲ درصد نمونه مورد بررسی متاهل می‌باشند. متوسط سابقه کاری پاسخگویان ۸/۵ سال بوده است که حدود ۸۳ درصد آنها داری تحصیلات لیسانس و بالاتر بوده‌اند. همانطور که در جدول۱ دیده می‌شود که بعد از امتیاز دهی ۱ تا ۵ می‌توان دید که بر این اساس میانگین رفتار ضد شهروندی در نمونه مورد بررسی کمتر از متوسط است و برای رفتار طفره رفتن از کار بیشترین میزان و برای رفتار لجبازی کمترین میزان را شاهد هستیم. میانگین رفتار سیاسی مدیران در نمونه مورد بررسی بعد از امتیاز دهی ۱ تا ۵ بیش از متوسط است و برای رفتار متقاعد سازی و توسل به ارزش‌ها بیشترین میزان و برای رفتار سیاسی تعریف و ایجاد تصویر مثبت ازخود کمترین میزان را شاهد هستیم.(جدول ۲)

بر این اساس در مجموع ۶۳ درصد نمونه مورد بررسی متمایل به تیپ شخصیتی A هستند و سایرین به تیپ شخصیتی B بیشتر تمایل دارند. برای بررسی رابطه متغیرهای پژوهش از مدلهای رگرسیونی استفاده شده

جدول ۱: شاخصهای توصیفی مربوط به رفتار ضد شهروندی

	لجبازی	مقاومت در برابر اقتدار	طفره رفتن از کار	کینه توزی	پرخاشگری	رفتار ضد شهروندی
میانگین	۲/۶۷	۲/۹۲	۳/۰۱	۲/۸۳	۲/۶۳	۲/۸۱
انحراف معیار	۱/۰۶	۰/۵۹	۰/۸۳	۰/۶۸	۰/۶۲	۰/۳۴

جدول۲ : شاخصهای توصیفی مربوط به رفتار سیاسی

ابعاد رفتار سیاسی شاخصها	مشورت	متقاعدسازی و توسل‌به ارزش‌ها	همدلی	سرزنش و تهدید
میانگین	۳/۰۳	۳/۹۵	۲/۹۵	۳/۵۰
انحراف معیار	۰/۶۷	۰/۵۴	۰/۷۵	۰/۶۳
ابعاد رفتار سیاسی شاخصها	پایگاه حمایتی	برخورد مبهم و پنهان کاری	تعریف‌وایجاد تصویرمثبت‌ازخود	رفتار سیاسی
میانگین	۳/۷۵	۳/۲۹	۲/۸۷	۳/۳۳
انحراف معیار	۰/۴۸	۰/۷۵	۱/۰۲	۰/۲۸

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-09-15]

جدول ۳: رگرسیون سلسه مراتبی رفتار ضد شهروندی و رفتار سیاسی

	ضرایب	انحراف معیار	ضرایب استاندارد	T	مقدار احتمال	F	مقدار احتمال	R^2
ثابت	۲/۱۲۳	۰/۲۳۲	–	۹/۱۶۸	۰.۰۰۰	۳۵/۸۳۰	۰.۰۰۰	۰/۲۷۵
سیاسی	۰/۵۷۲	۰/۰۹۶	۰/۳۵۵	۵/۹۸۶	۰.۰۰۰			
			Politica → 0.355 → Citizens					
ثابت	۱/۳۴۷	۰/۲۵۴	–	۵/۳۰۴	۰.۰۰۰	۳۷/۷۶۵	۰.۰۰۰	۰/۳۸۴
سیاسی	۰/۴۳۰	۰/۰۹۳	۰/۲۶۷	۴/۶۳۴	۰.۰۰۰			
تیپ	۰/۷۳۸	۰/۱۲۵	۰/۳۴۰	۵/۹۰۰	۰.۰۰۰			
			Type → 0.267 → Citizens; Politica → 0.340 → Citizens					
ثابت	۰/۸۱۵	۰/۷۲۴	–	۱/۱۲۵	۰/۲۶۲	۲۵/۳۴۳	۰.۰۰۰	۰/۳۹۵
سیاسی	۰/۵۱۹	۰/۱۴۷	۰/۳۲۲	۳/۵۴۴	۰.۰۰۰			
تیپ	۱/۰۷۸	۰/۴۵۲	۰/۴۹۷	۲/۳۸۵	۰/۰۱۸			
سیاسی * تیپ	-۰/۲۴۹	۰/۱۱۷	-۰/۱۳۵	-۲/۱۲۸	۰/۰۳۳			
			Type → -0.135 → Politica; Type → 0.497 → Citizens; Politica → 0.322 → Citizens					

جدول ۴: ضرایب همبستگی رفتار ضد شهروندی با ابعاد رفتار سیاسی

	مشورت	متقاعدسازی و توسل‌به ارزش‌ها	همدلی	سرزنش و تهدید
ضریب‌همبستگی	۰/۱۱۴	۰/۱۶۵	-۰/۰۹۷	۰/۳۵۴
مقدار احتمال	۰/۰۷۴	۰/۰۱۰	۰/۱۲۸	۰.۰۰۰
	پایگاه حمایتی	برخورد مبهم و پنهان کاری	تعریف‌وایجاد تصویرمثبت‌ازخود	رفتار سیاسی
ضریب‌همبستگی	۰/۲۳۵	۰/۲۴۵	-۰/۰۷۵	۰/۲۴۳
مقدار احتمال	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰/۲۳۹	۰.۰۰۰

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-09-15]

است که در این مدلهای علاوه بر بررسی اثر رفتار سیاسی مدیران بر رفتار ضد شهروندی کارکنان تاثیر تعدیل کننده تیپ شخصیتی نیز بررسی شده است.

میزان تاثیر رفتار سیاسی بر تیپ شخصیتی در جدول۳ مشخص شده است.

برای بررسی این سوالات و تشخیص تعدیل گر بودن تیپ شخصیتی از لحاظ آماری باید معادلات (۱)، (۲) و (۳) رگرسیون برآورد شوند.

$$1) y = a + b_1 x ;$$

$$2)\ y = a + b_1 x + b_2 z;$$

$$3) y = a + b_1 x + b_2 z + b_3 x.z$$

که y متغیر وابسته (رفتار ضد شهروندی) و x متغیر مستقل (رفتار سیاسی) و z متغیر تعدیل کننده (تیپ شخصیتی) می‌باشد. در صورت معنی دار بودن معادله اول میتوان پذیرفت که رفتار سیاسی بر رفتار ضد شهروندی موثر است. بر این اساس اگر معادلات دوم و سوم متفاوت نباشند در این صورت تیپ شخصیتی تعدیل گر نمی‌باشد و اگر معادلات اول و دوم مشابه هم و با معادله سوم متفاوت باشند تیپ شخصیتی تعدیل گر است و اگر تمامی معادلات متفاوت باشند تیپ شخصیتی شبه تعدیل گر است

نتایج مربوط به رگرسیون سلسه مراتبی در جدول۳ گرد هم آمده‌اند. با توجه به جدول می‌توان دید که تمامی معادلات از نظر آماری معنی‌دار هستند. بر این اساس با توجه به معادله اول می‌توان گفت رفتار سیاسی مدیران سبب افزایش رفتار ضد شهروندی کارکنان می‌گردد. (r=۰/۲۷۵ ،p=۰/۰۰۰)

همچنین در جدول می‌توان دید که معادله اول و دوم با یکدیگر تفاوت دارند($b_2 \neq 0$) و بر اساس معادله سوم می‌توان دید که صفر بودن ضریب تعاملی رفتار و تیپ شخصیتی رد می‌شود ($b_3 \neq 0$) و بر این اساس می‌توان گفت که تیپ شخصیتی در این معادلات علاوه بر اینکه به عنوان متغیر پیش بین است می‌تواند به عنوان تعدیل کننده نیز باشد و با توجه به مقدار احتمال (P=۰/۰۳۳) می‌توان نتیجه گرفت که در سطح ۵ درصد فرض صفر در می شود و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت علاوه بر اینکه رفتار سیاسی مدیران باعث افزایش رفتار ضد شهروندی کارکنان می‌شود، تیپ شخصیتی نیز به عنوان یک متغیر مداخله بر این ارتباط تاثیر گذار است و افراد یا تیپ شخصیتی B کمتر از افراد با تیپ شخیصتی A تحت تاثیر رفتار سیاسی مدیران دست به رفتار ضد شهروندی می‌زنند.

برای یافتن موثرترین رفتارهای سیاسی بر رفتار ضد شهروندی تاثیر ابعاد رفتارهای سیاسی مدیران بررسی شده است. بر اساس جدول ۴ می‌توان گفت که متقاعدسازی و توسل‌به ارزش‌ها، سرزنش و تهدید، پایگاه حمایتی و برخورد مبهم و پنهان کاری باعث افزایش رفتارهای ضد شهروندی مدیران می‌شوند.

بحث

رضایت شغلی کارکنان، توسعهٔ سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است. در این راستا توسعهٔ خردمندی سیاسی بسیار مهم است. خردمندی سیاسی می‌تواند مدیران را در امر تغییر و تحول سازمانی، بهره‌وری، به کارگیری مدیریت مشارکتی و تصمیم‌گیری بهتر یاری دهد [۵].

در تحقیق حاضر رفتار سیاسی مدیران بیش از حد متوسط توسط کارشناسان بیان شده است و رفتارهای سیاسی منفی (متقاعدسازی و توسل‌به ارزش‌ها، برخورد مبهم و پنهان کاری و سرزنش و تهدید) بیش از رفتارهای سیاسی مثبت (تعریف و ایجاد تصویر مثبت از خود، همدلی و مشورت) توسط کارکنان در مدیران دیده شده است.

در کنار آن می‌توان دید که طفره رفتن از کار و مقاومت در برابر اقتدار بیشترین رفتارهای ضد شهروندی موجود در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بوده است و در مجموع رفتارهای ضد شهروندی در حد پایین تر از متوسط هستند.

بر طبق نظر مادیسون[1] و همکاران [۶]، با مطالعهٔ ادراک مدیران از سیاست در سازمان با توجه به شرایط مختلف محیط کار، سلسله مراتب و فعالیت های سیاسی که در درون سازمان شکل می‌گیرد، به این نتیجه رسیدند که سیاست در سازمان به موازات افزایش سطوح سازمانی افزایش می‌یابد.

1- Madison

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-09-15]

به اعتقاد علوی [۷] بین رفتار سیاسی و ارتقای شغلی کارکنان یک ارتباط مثبت و قوی وجود دارد.

در این پژوهش که در راستای پژوهشهای قبل انجام شده است دیده شده است که رفتارهای سیاسی باعث افزایش رفتارهای ضد شهروندی شده‌اند و در این تحقیق نیز دیده شده است که رفتارهای ضد شهروندی به دلیل وجود برخی از رفتارهای سیاسی مدیران (متقاعدسازی و توسل‌به ارزش‌ها، سرزنش و تهدید، پایگاه حمایتی و برخورد مبهم و پنهان کاری) مدیران می‌توانند ایجاد می‌شوند و رفتارهای سیاسی که دارای جنبه مثبت هستند بر رفتارهای ضد شهروندی کارکنان موثر نیستند.

نتیجه گیری

با توجه به مسائل ذکر شده فوق مدیران می‌توانند با توجه به تاثیرات منفی برخی از رفتارهای سیاسی و در کنار آن بررسی میزان منافع موجود در این رفتارها، رفتارهای سیاسی خود را در جهت کاهش رفتار غیر شهروندی کارکنان تغییر دهند. همچنین باید توجه داشت که در برخی از مواقع این رفتارها ریشه در درک اشتباه کارکنان از رفتار مدیران دارد که این موضوع نیز با تقویت رفتاهای سیاسی مثبت مدیران کاهش یابد.

تشکر و قدردانی

از کلیه همکاران ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد بالاخص جناب آقای محمد حنیف اسدی خانوکی کارشناس مسئول گروه تحلیل اطلاعات معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی مشهد که ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند. کمال تشکر را دارم.

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-09-15]

References

1. Daft.L.R.(1992), "Theory and organizational design", Cultural Research Bureau.
2. Ball G. A., Trevino L. K., & Sims Jr., H. P. (1994), "Just and unjust punishment: Influences on subordinate performance and citizenship", Academy of Management Journal, 37(2): 299 – 318.
3. Organ,DW.(1988) Organizational citizenship behavior: "The good soldier syndrome",Lexington, MA: Lexington Books.
4. Laranc a(1991), Psychology of Personality, translation Javadi.M, Resa Publishers, Tehran.
5. Zareematin.H (2000)" political behavior avd its role in the organization and management ," Journal of mojtamee Aliee Qom[Persian].
6. Madison,D.l,(1980) Organizational Politics: An Exploration of Managers' Preceptions, Human relations, 33(2), 79-100.
7. Alavi A,(1991) Organizational Politics. Meraj Publishers[Persian].
8. Ferris, G. R. & King, T. R. (1991), Politics in human resources decisions: A walk on the dark side, Organizational Dynamics, 20 (2):59-71.
9. Perrewe, P. L. & Nelson, D. l. (2004),Gender and Career Success:The Facilitative Role of Political Skill, Organizational Dynamics, 33(4): 366-378

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-09-15]

Orginal Article

Examine the personality type as a moderator variable in the relationship between the managers' political behavior and the anti-citizenship behavior of staff in MashhadUniversity of Medical Science.

*Taboli H [1], Reihany Yasavoli A [2]**

[1]Associated Professor, Management Department, Payame Noor University (PNU)
[2]Ph.D Student in Human Resources Management, Management Department, Azad University of Kerman, Kerman, Iran
*** Corresponding Author:** Azad University of Kerman, Kerman, Iran
Email: Reihanyya1@mums.ac.ir

Abstract

Background & Objectives: *University of Medical Sciences is one of the most important organs of service to the citizens. Its main purpose is to provide services and meet the needs of citizens. The investigation of anti-citizenship behavior of staff and its relationship with the managers' way of political behavior and, ultimately, the roots of problems, Could provide a better service and deserve to the citizens.*

Material & Methods: *The present study is descriptive (correlation analysis), and in terms of the purpose, it is practical. This study aimed to investigate the role of moderator of the type of personality in the relationship between the managers' political attitudes and anti-Citizenship's behaviors of employees of Mashhad University of Medical Sciences. According to statistics in 1393, the total number of employees is 750 people, among which 250 people with formula samples were selected by the researchers. The survey questionnaire was used to collect information. Then, by using SPSS and LISREL software, the data were analyzed by the researchers.*

Results: *Political behavior of the managers increased the anti-Citizenship behaviors of employees. (p=0/000 r =0/275). In addition, types of the personality can adjust the relationship between political attitudes and behavior of managers. P(0/030).*

Conclusions: *The study showed that there is a relationship political behaviors of the managers and anti-Citizenship behaviors of staff. In other words, the political behavior of managers increases anti-Citizenship behaviors of staff. Among the political behavior of managers, dimensions of persuasion and appeal to values, blaming, threatening, supportive base hits and obscure secrecy had the greatest impact on anti-Citizenship behaviors of staff. Moreover, the results showed that the types of personality, as an intervening variable, affect the relationship. And those with type B personality lower than those with type A, engage less to the anti-citizenship behaviors.*

Keywords: *political behavior of managers, anti-citizenship behavior of employees, the type of personality*

Journal of North Khorasan University 2015;7(1):209-217

Recivied:9 Feb 2015
Revised:16 Mar 2015
Accepted:4 May 2015

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-09-15]