

طراحی مدل اثر امنیت شغلی و رفتارهای سیاسی بر بدبینی و منزلت سازمانی (مورد مطالعه: فدراسیون‌های منتخب ورزشی)

شبنم عابدیان دهقانی^۱، سیدصلاح‌الدین نقشبندی^۲، علی محمد صفانیا^۳

۱. دانشجوی کارشناسی‌ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران
۲. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران (نویسنده مسئول)
۳. استاد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۵/۲۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۱۹

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی اثر امنیت شغلی و رفتارهای سیاسی بر بدبینی و منزلت سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی انجام شد. همه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی منتخب جامعه آماری پژوهش را تشکیل دادند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. انتخاب فدراسیون‌ها براساس قدرت مدال‌آوری آن‌ها در بازی‌های المپیک و آسیایی بود که براساس جدول کرجسی و مورگان ۱۸۱ نفر به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. این پژوهش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی بود. برای گردآوری داده‌ها از چهار پرسش‌نامه استفاده شد: پرسش‌نامه «بدبینی سازمانی» (دین و همکاران، ۱۹۹۸)، پرسش‌نامه «منزلت سازمانی» (میل و آشفورث، ۱۹۹۲)، پرسش‌نامه «رفتار سیاسی» (نقشبندی و میرانی، ۲۰۱۸) و پرسش‌نامه «امنیت شغلی» (نیسی و همکاران، ۲۰۰۰). روایی صوری و محتوایی ابزارهای پژوهش توسط گروهی از اساتید صاحب‌نظر تأیید شد. همچنین، برای پایایی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای اس.پی.اس.اس. و اسمارت پی.ال.اس. استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که اثر مستقیم رفتارهای سیاسی بر منزلت سازمانی و امنیت شغلی بر منزلت و بدبینی سازمانی معنادار بود؛ درحالی‌که اثر رفتارهای سیاسی بر بدبینی سازمانی و اثر بدبینی سازمانی بر منزلت سازمانی معنادار نبود. همچنین، اثر غیرمستقیم رفتارهای سیاسی و امنیت شغلی از طریق بدبینی سازمانی بر منزلت سازمانی معنادار نبود. می‌توان نتیجه گرفت که هرچه مدیران با کارکنان رفتاری واضح‌تر داشته باشند و رفتارهای سیاسی خود را کمرنگ کنند، منزلت سازمانی فدراسیون‌های ورزشی منتخب نیز افزایش می‌یابد.

واژگان کلیدی: امنیت شغلی، بدبینی، رفتارهای سیاسی، فدراسیون‌های ورزشی، منزلت سازمانی.

1. Email: shabnam.abedian@yahoo.com
2. Email: salah.naghshbandi@yahoo.com
3. Email: a.m.safania@yahoo.com

مقدمه

یکی از مهم‌ترین اهداف در هر سازمان، ارتقای سطح بهره‌وری آن است. کاهش تکامل فردی کارکنان در سازمان زمانی اتفاق می‌افتد که آنان شروع به توسعه تفکرات منفی درباره خود و دیگران می‌کنند. اگر کارکنان به واسطه کارشان شناخته نشوند و تصور کنند از موفقیت‌های آن‌ها قدردانی نمی‌شود، شروع به نمایش نشانه‌هایی از استرس، اضطراب و پریشانی می‌کنند (جهان‌بین، ۲۰۱۷). امروزه، رهبران سازمانی به دنبال مداخله‌های گسترده‌تری هستند تا بتوانند بر کل سازمان اثر بگذارند و این احساسات منفی را کنترل کنند؛ براین اساس، زمانی که کارمندان معتقد باشند که افراد بیرون از سازمان دید مثبتی به آن‌ها دارند، احساس غرور به آن‌ها دست می‌دهد که این احساس غرور می‌تواند به نتایج مطلوبی مانند مشارکت درون سازمانی و رفتارهای شهروندی منجر شود. در دهه‌های اخیر با توجه به افزایش اهمیت مطالعات مدیریتی و بینش به سازمان (آکارای و آکتوران، ۲۰۱۵)، مدیران و سازمان‌ها به موضوع رفتار سازمانی و رفتار کارکنان در محیط کار توجه کرده‌اند. رفتار کارکنان در سازمان تحت تأثیر عوامل گوناگون از جمله محیط‌های کاری است؛ به گونه‌ای که ویژگی محیط‌های کاری بر گرایش کارکنان به مشارکت در سازمان را تأثیر می‌گذارد (افشاردوست، شریعتی فیض‌آبادی، زکی‌زاده و عبدالحسینی، ۲۰۱۳). امنیت شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های محیط کاری، میزان بهره‌وری و سوددهی در سازمان را افزایش می‌دهد و به عنوان عاملی حیاتی، نقش مهمی را در حفظ و افزایش شأن و منزلت سازمان در کارکنان ایفا می‌کند. امروزه، در بسیاری از سازمان‌های پیشرو رابطه بلندمدتی بین کارکنان و سازمان وجود دارد؛ به صورتی که از یک طرف، کارکنان به سازمان اطمینان می‌دهند که در صورت سرمایه‌گذاری آموزشی و ارتقای دانش و مهارت آن‌ها، سازمان می‌تواند در سال‌های آینده از بازده آن‌ها بهره‌مند شود و از سوی دیگر، کارکنان در مورد امنیت شغلی و تأمین نیازهای خود اطمینان حاصل می‌کنند (سوری، یوسفی و شعبانی‌مقدم، ۲۰۱۴). سازمان‌ها در تلاش‌اند با افزایش امنیت شغلی و تأمین نیازهای کارکنان به آن بازدهی لازم برسند. ادراک امنیت شغلی بالا توسط کارکنان تأثیر چشمگیری بر کاهش رفتارهای سیاسی و همچنین نیت‌های کناره‌گیرانه همچون قصد ترک شغل دارد (صنوبر و رحیمی‌اقدام، ۲۰۱۵). این امر هزینه‌های کارمندیابی را کاهش می‌دهد و سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه کارکنان را افزایش می‌دهد، اما در بیشتر سازمان‌ها به نیاز به امنیت کمتر توجه شده است و کمتر از نیازهای فیزیولوژیک، تعلق و ... ارضا می‌شود؛ از این رو، بیشتر سازمان‌ها با چالش‌هایی روبه‌رو می‌شوند.

یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش‌رو، بروز مشکلات رفتاری است. با کاهش امنیت شغلی میزان تعهد کارکنان کم‌کم کاهش می‌یابد و از این طریق رفتارهایی را از خود نشان می‌دهد که نشان‌دهنده حس منفی و بدبینی آنان به سازمان و محیط کاری‌شان است. در این وضعیت، طبیعی است که رفتارهای سیاسی افزایش می‌یابد و بر فرایندهای روانی، نگرش افراد و حتی لباس پوشیدن کارکنان تأثیر می‌گذارد (رحمان سرشت و فیاضی، ۲۰۰۷). می‌توان بیان کرد که رفتار سیاسی آن دسته از فعالیت‌هایی است که انجام‌دادن آن‌ها به‌طور رسمی در سازمان ضرورت ندارد، اما در توزیع پاداش و تخصیص منابع سازمانی اعمال نفوذ می‌کنند (آریایی و بهشتی‌فر، ۲۰۱۵). عزیزی‌نژاد، عباس‌زاده و حسنی (۲۰۱۱) معتقدند که رفتار سیاسی شامل فعالیت‌هایی است که در یک سازمان برای کسب قدرت و برای اهمیت قائل‌شدن به اولویت‌های یک فرد قدرت‌طلب در موقعیتی صورت می‌پذیرد که در آن موقعیت فقدان اطمینان یا فقدان ثبات در سازمان وجود دارد. پژوهشگران دریافته‌اند که رفتارهای سیاسی در سازمان اغلب پنهان‌اند و تحت تأثیر تفاوت در ادراکات و نگرش‌های کارکنان هستند و بر اساس ماهیت عمل یا درک افراد از واقعیت تعیین می‌شوند (سومیا و پانچاناتهام، ۲۰۰۸؛ آتینک، دارات، فولر و پارکر^۲، ۲۰۱۰). همچنین، پژوهشگران استدلال کرده‌اند که ادراک سیاست، استرس‌زا و مضر است و آثار منفی بالقوه‌ای بر حوزه گسترده‌ای از پیامدهای کاری و فردی دارد (یولا، جعفری و بیندوست^۳، ۲۰۱۱؛ فانی، شیخ‌نژاد، دانایی‌فرد و حسن‌زاده، ۲۰۱۴). زینبرگ^۴ (۲۰۱۷) بیان کرد که رفتار سیاسی در سازمان با پیامدهای منفی از قبیل افزایش تمایل به ترک سازمان، تعارض در مورد منافع، بدبینی سازمانی، افزایش رقابت منفی، کاهش رضایت شغلی، کاهش بهره‌وری و عملکرد شغلی ضعیف مرتبط است. همچنین، از آنجاکه این رفتارها غالباً با فریب‌کاری، تهمت، اعمال توطئه‌گرانه و روش‌های نامشروع استفاده از قدرت همراه‌اند، این امر می‌تواند ماندگاری کارمند در کار را کاهش دهد و بر استرس کارمند بیفزاید (زینبرگ، ۲۰۱۷). امروزه، وزارت ورزش و جوانان نقش مهمی در سیاست ورزش کشور دارد. مدیرانی که نتوانند به رفتارهای سیاسی کارکنان خود توجه کنند، نمی‌توانند بسیاری از مشکلات سازمانی را برطرف کنند؛ بنابراین، اگر مدیران سازمان بتوانند رفتار سیاسی کارکنان خود را به‌طور درست کنترل کنند، ثمرات باارزشی را برای سازمان و کارکنان به ارمغان خواهند آورد (میرانی، نقشبندی و حسین‌نژاد، ۲۰۱۸).

منابع انسانی نقش مهمی را در تدوین و اجرای راهبرد سازمانی ایفا می‌کنند. ساختارهای سازمانی جدید روبه‌تغییر هستند و سازمان‌ها و منابع انسانی تحت تأثیر تهدیدهای متفاوتی قرار گرفته‌اند. این

-
1. Sowmya & Panchanatham
 2. Atinc, Darrat, Fuller & Parker
 3. Ullah, Jafari & Bindost
 4. Zibenberg

امر برای مدیریت منابع انسانی موضوعی چالش برانگیز است که بتواند برای حفظ کارکنان تلاش کند و اهداف سازمانی را اجرا کند. از جمله این تهدیدها می‌توان به بدبینی سازمانی اشاره کرد که به تازگی بسیاری از پژوهشگران به آن به عنوان یکی از مهم‌ترین نگرش‌های کارکنان توجه کرده‌اند (سینار، کارسوگلو و اصلان^۱، ۲۰۱۴). بدبینی یکی از موضوعات رفتاری است که اثرهای مهمی بر سازمان دارد. محدود کردن تصورات در مورد بدبینی سازمانی به چشم‌پوشی از محرومیت‌ها و معایبی منجر می‌شود که افراد بدبین درباره سازمان خود احساس و بیان می‌کنند. بدبینی سازمانی رفتارهای نهان و آشکاری را مجسم می‌کند که پیامدهای سازمانی مهمی دارند. مطالعات نشان می‌دهد که بدبینی یکی از عوامل تأثیرگذار بر محل کار است که باعث افزایش رفتارهای سیاسی و مغرضانه کارکنان در سازمان می‌شود و بر اساس نتایج این پژوهش‌ها، در سال‌های اخیر کارکنان به‌طور فزاینده‌ای بدبین شده‌اند (حسن‌پور، نوری و کیایی، ۲۰۰۸). باور اصلی در بدبینی سازمانی این است که اصول صداقت، عدالت و درستکاری قربانی منافع شخصی مدیر شده است و به اقداماتی برپایه انگیزه‌های پنهانی و فریب‌کارانه منجر شده است (کول، بروش و ووگل^۲، ۲۰۰۶). بدبینی سازمانی نتیجه اعتقاد کارکنان به این امر است که انتظارات از اخلاق، عدالت، امنیت و صداقت نقض شده است (صفاپور و خورکی، ۲۰۱۴). این نگرش منفی در بسیاری از سازمان‌ها نفوذ می‌کند و دلیل بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی و یکی از موضوعات مشکل‌ساز در محل کار است (جیمز، فریس و هووارتر، همینگتون و پرو^۳، ۲۰۰۵). بدبینی سازمانی به‌صورت داشتن احساسات منفی کارکنان مانند خشم، ناامیدی و یأس تعریف می‌شود که در نهایت مشکلات متعددی را برای کارکنان و سازمان ایجاد می‌کند (اوزلر، آتالای و شاهین^۴، ۲۰۱۰). افرادی که بدبینی سازمانی دارند، با نگرش بی‌اعتمادی و با داشتن احساس منفی به سازمان شناخته می‌شوند. سطح معینی از اعتماد یا اعتقاد به اینکه سازمان منافع کارکنان را در نظر خواهد گرفت، برای اعضای سازمان حیاتی است تا رابطه احساسی عمیق با سازمان برقرار کنند؛ بنابراین، بدبینی سازمانی باید به سطوح پایین تعهد به سازمان مرتبط باشد (چیابورو، پنگ، بانکس و لوملی^۵، ۲۰۱۳). در این خصوص نتایج مطالعات تیکین و بیدک^۶ (۲۰۱۵) حاکی از آن بود که با توجه به اینکه کارکنان احساس کردند بدبینی سازمانی وجود دارد، به تعهد خود ادامه دادند؛ زیرا، احساس کردند مانند در سازمان علی‌رغم وجود

-
1. Cinar, Karcioğlu & Aslan
 2. Cole, Bruch & Vogel
 3. James, Ferris, Hochwarter, Herrington & Perrewè
 4. Ozler, Atalay & Sahin
 5. Chiaburu, Peng, Banks & Lomeli
 6. Tekin & Biduk

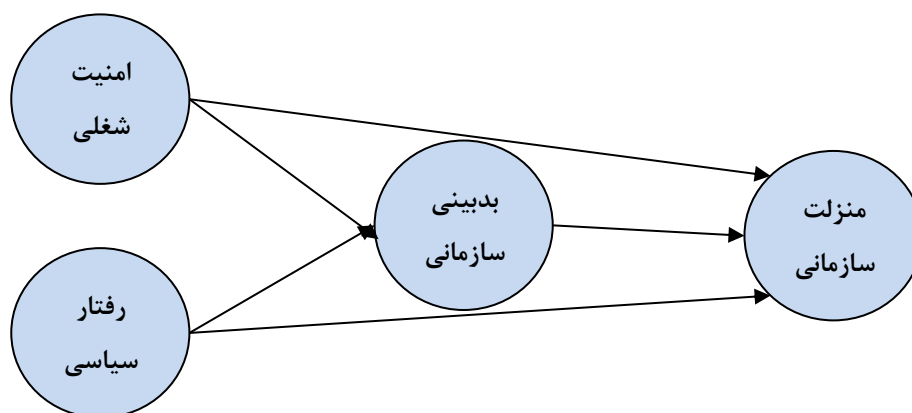
بدبینی سازمانی مفیدتر است. همچنین، نتایج پژوهش بیلین، راماسی و بونایوتو^۱ (۲۰۱۵) نشان داد که محیط کاری همراه با آرامش، اثری مثبت بر کاهش بدبینی سازمانی و رفتارهای سوگیرانه منفی دارد. براساس پژوهش‌های گذشته، بدبینی سازمانی یکی از عوامل بسیار مهم در سازمان است؛ براین اساس و با توجه به نقش بدبینی، سازمان در راستای دستیابی به اهداف عالی خود و همچنین حرکت در مسیر توسعه باید به منابع انسانی خود توجهی ویژه داشته باشد و موانع و محدودیت‌های موجود را برطرف کند؛ به‌ویژه عواملی که به بدبینی بین کارکنان منجر می‌شوند.

یکی از عواملی که سازمان‌ها می‌توانند بر آن اثر بگذارند، تصویرشان در جامعه و ادراک‌های متعاقب منزلت سازمانی است (اشمیدتز، پروین و ونریل^۲، ۲۰۰۱، ۱۰۶۰). برخی پژوهشگران بر اهمیت منزلت سازمانی در چارچوب سازمان تأکید کرده‌اند و آن را به‌عنوان یک روش مهم در راستای بهبود عملکرد کلی شرکت پیشنهاد داده‌اند (دوتن و دوکریچ^۳، ۱۹۹۱، ۵۵۰؛ دوتن، دوکریل و هارگوایل^۴، ۱۹۹۴، ۲۳۷). ازسوی دیگر، هرچه منزلت یک سازمان بیشتر می‌شود، احتمال همزادپنداری کارمندان با آن نیز افزایش پیدا می‌کند (اشمیدتز و همکاران، ۲۰۰۱، ۱۰۶۰)؛ بنابراین، سازمان‌ها باید احساس تعلق و همزادپنداری را در کارمندانشان ایجاد کنند تا بتوانند به بیشترین بهره‌وری در کارکردهایشان برسند (چنی^۵، ۱۹۸۳، ۳۵۷؛ پرت^۶، ۱۹۹۸، ۱۲۱). تیلر و دوگوی^۷ (۱۹۹۵) نیز اظهار کردند کارمندان سازمان‌هایی که با منزلت شناخته می‌شوند، دارای حس شناخته شدن هستند و در درون به سازمانشان احساس تعهد و امنیت بیشتری دارند؛ چون، ارتباط با چنین سازمان‌های معتبری به تقویت احترام به خود و در نتیجه ایجاد منبعی برای خودافزایی منجر می‌شود. می‌توان گفت مفاهیم مربوط به یک سازمان تأثیر مهمی بر ذی‌نفعان آن دارد. این مفاهیم شامل شهرت، اعتبار، منزلت و حتی هویت سازمانی می‌شود. از بین این‌ها، تک‌تک اعضا به حفظ منزلت و پرستیژ سازمانشان تمایل دارند. وجود منزلت سازمان در بیرون از آن برای بیشتر سازمان‌ها امری مهم به‌شمار می‌رود؛ به‌نحوی که سازمان‌ها از پاداش‌ها و پرستیژ بیرونی خود به‌منزله نشانه‌هایی برای ایجاد و تعمیق هویت هسته‌ای خود در نظر مخاطبان داخلی و خارجی، استفاده می‌کنند (موسوی، قیاسی و خدایاری، ۲۰۱۷). براساس نتایج مطالعه داودی (۲۰۱۷)، شرکت‌هایی که دارای منزلت بهتری باشند، کاندیداهای بهتر و بیشتری برای اشتغال جذب می‌کنند، هزینه کمتری برای ملزومات

-
1. Bellini, Ramaci & Bonaiuto
 2. Smidts, Pruyn & Vanriel
 3. Dutton & Dukerich
 4. Dutton, Dukerich, & Harquail
 5. Cheney
 6. Pratt
 7. Tyler & Degoey

خود می‌پردازند، بدبینی کمتری به آنان وجود دارد و پوشش خبری رایگانی را به دست می‌آورند که اگر ارزشش از تبلیغات بیشتر نباشد، کمتر از آن نیز نخواهد بود. در نهایت، مزایای دیگری را که به کسب سود کمک می‌کنند، گسترش می‌دهند (داودی، ۲۰۱۷).

با توجه به مطالب گفته شده، طراحی مدلی در زمینه متغیرهای ذکر شده برای فدراسیون‌های ورزشی که در ایران مسئولیت فراهم کردن تسهیلات و امکانات برای رشد ورزشکاران نخبه و حضور در رقابت‌های داخلی و کسب افتخار در میدان‌های بین‌المللی را برعهده دارند، از اهمیت زیادی برخوردار است؛ بنابراین، با توجه به اهمیت نقش نیروی انسانی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر روند پیشرفت و انسجام سازمان‌های ورزشی، در این پژوهش سعی شده است به این پرسش پاسخ داده شود که آیا امنیت شغلی و رفتارهای سیاسی در فدراسیون‌های ورزشی بر بدبینی و منزلت سازمانی تأثیر می‌گذارد؟ در واقع، در این پژوهش هدف این است که تأثیر امنیت شغلی و رفتارهای سیاسی بر بدبینی و منزلت سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی تبیین و بررسی شود.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی، از نوع مطالعات پیمایشی و ازجمله پژوهش‌های کاربردی است که به صورت میدانی انجام شد. همه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی منتخب جامعه آماری پژوهش را تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، به منظور انتخاب فدراسیون‌ها، هدفمند بود؛ بدین صورت که از تعداد فدراسیون‌های موجود، پنج فدراسیون از ورزش‌های تیمی و پنج فدراسیون از ورزش‌های انفرادی به‌عنوان جامعه پژوهش انتخاب شدند. فدراسیون‌هایی انتخاب شدند که در

مسابقات گوناگون از جمله بازی‌های المپیک و آسیایی نسبت به سایر فدراسیون‌ها نتیجه بهتری گرفتند و قدرت مدال‌آوری آن‌ها بیشتر بود. تعداد کارکنان این فدراسیون‌ها ۳۳۱ نفر اعلام شد که براساس جدول کرجسی و مورگان^۱ ۱۸۱ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از چهار پرسش‌نامه استفاده شد: ۱- پرسش‌نامه بدبینی سازمانی دین، براندس و دارواکر^۲ (۱۹۹۸) که دارای ۱۳ گویه و ۳ مؤلفه (عاطفی، شناختی و رفتاری) است؛ ۲- پرسش‌نامه منزلت سازمانی میل و آشفورث^۳ (۱۹۹۲) که شامل هشت گویه است؛ ۳- پرسش‌نامه رفتار سیاسی نقشبندی و میرانی (۲۰۱۸) که دارای ۱۵ گویه و سه بعد (رفتار سیاسی عمومی، موفقیت به‌واسطه همکاری و سیاست پاداش و ارتقا) است و ۴- پرسش‌نامه امنیت شغلی سقایان (۲۰۱۱) که شامل ۳۰ گویه و نه مؤلفه (تمرکز بر شغل، جابه‌جایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، عاطفی‌بودن محیط کار، احساس آرامش، تعهد سازمانی و دفاع از سازمان) است. روایی صوری و محتوایی ابزارهای پژوهش به تأیید ۱۲ نفر از اساتید صاحب‌نظر رسید. در ادامه در یک مطالعه مقدماتی در بین ۴۰ نفر، پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ برآورد شد: بدبینی سازمانی دین و همکاران = ۰/۷۸، منزلت سازمانی = ۰/۸۱، رفتار سیاسی = ۰/۸۸ و امنیت شغلی = ۰/۸۴. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری واریانس‌محور به‌کار برده شد. استفاده از این رویکرد در مدل نظری پژوهش به پژوهشگر کمک می‌کند با متغیرهای اصلی درگیر در مدل نظری به‌عنوان متغیرهای مکنون^۴ برخورد کند و خطاهای اندازه‌گیری^۵ را در برآورد پارامترهای مرتبط با آزمون مدل دخالت دهد و در نتیجه برآوردها از دقت بیشتر و درخور اطمینان‌تری برخوردار باشند. برای محاسبه نقش میانجی از آزمون بوت استرپینگ^۶ و به‌منظور انجام دادن محاسبات در این پژوهش از نرم‌افزارهای اس.پی.اس.اس.^۷ نسخه ۲۳ و اسمارت پی.ال.اس.^۸ نسخه ۳/۰ استفاده شد.

-
1. Krejcie & Morgan
 2. Dean, Brandes & Darwadkar
 3. Mael & Ashforth
 4. Latent Variable
 5. Measurement Error
 6. Bootstrapping
 7. SPSS
 8. Smart PLS

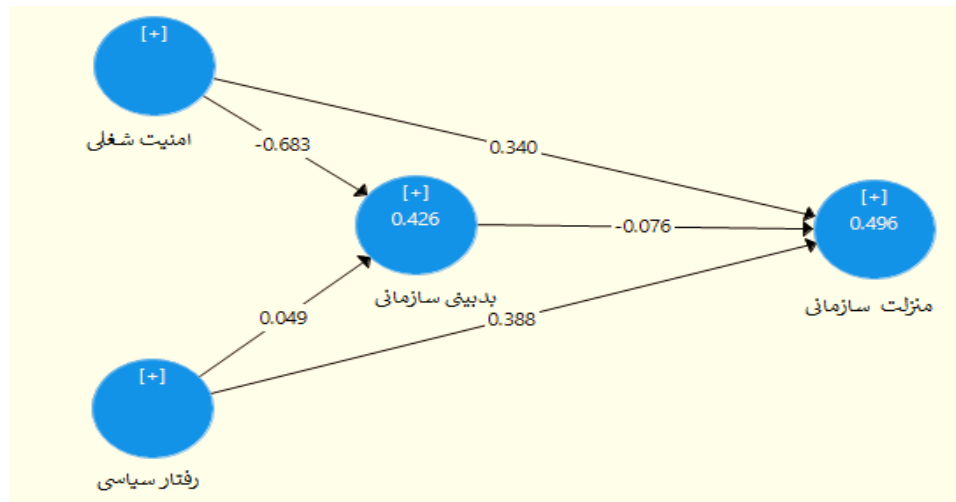
نتایج

یافته‌های توصیفی نشان داد که از ۱۸۱ نفر به‌عنوان نمونه آماری، بیشتر شرکت‌کنندگان (۶۱/۹ درصد) مرد و بقیه (۳۸/۱ درصد) زن بودند. همچنین، بیشتر نمونه‌های پژوهش در محدوده سنی بین ۳۰ تا ۴۰ سال با فراوانی ۴۲/۵ درصد و کمترین در رده سنی بیشتر از ۵۰ سال با فراوانی ۹/۹ درصد قرار داشتند. مدرک تحصیلی بیشتر شرکت‌کنندگان (۵۱/۴ درصد) کارشناسی و کمترین مدرک تحصیلی آن‌ها (۲/۸ درصد) دکتری بود. همچنین، بیشترین شرکت‌کنندگان مجرد (۷۳/۵ درصد) و کمترین آن‌ها متأهل (۲۶/۵ درصد) بودند. نتایج آزمون چولگی و کشیدگی نشان داد که داده‌ها از توزیع طبیعی برخوردار بودند.

جدول ۱- ماتریس همبستگی پیرسون متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	امنیت شغلی	رفتار سیاسی	بدبینی سازمانی	منزلت سازمانی
امنیت شغلی	۱			
رفتار سیاسی	۰/۶۱۷**	۱		
بدبینی سازمانی	-۰/۶۵۹**	-۰/۳۸۶**	۱	
منزلت سازمانی	۰/۶۱۸**	۰/۶۰۶**	-۰/۴۴۷**	۱

ماتریس همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که همبستگی بین امنیت شغلی و رفتار سیاسی، امنیت شغلی و منزلت سازمانی و نیز رفتار سیاسی و منزلت سازمانی، مثبت و معنادار است؛ درحالی‌که همبستگی بین امنیت شغلی و بدبینی سازمانی، رفتار سیاسی و بدبینی سازمانی و نیز بدبینی سازمانی و منزلت سازمانی منفی و معنادار است.



شکل ۲- مدل اثر امنیت شغلی و رفتارهای سیاسی بر بدبینی و منزلت سازمانی (مورد مطالعه: فدراسیون های منتخب ورزشی)

جدول ۲- شاخص‌های برازش مدل ساختاری

شاخص	پایایی ترکیبی ^۱	میانگین واریانس استخراج شده ^۲	شاخص افزونگی ^۳	شاخص نیکویی برازش ^۴
رفتارهای سیاسی	۰/۸۷۶	۰/۷۰۲	۰/۳۸۶	۰/۲۷۳
بدبینی سازمانی	۰/۸۹۸	۰/۷۴۵	۰/۴۲۶	
منزلت سازمانی	۰/۸۶۹	۰/۴۵۴	۰/۳۰۰	
امنیت شغلی	۰/۹۳۲	۰/۶۰۳	۰/۴۷۹	

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها در مجموع بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شود؛ به عبارت دیگر، برازش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دلالت دارند.

1. Composite Reliability (CR)
2. Average Variance Extracted (AVE)
3. Content Validity Ratio (CVR)
4. Goodness of Fit (GOF)

جدول ۳- برآورد اثر مستقیم رفتارهای سیاسی و امنیت شغلی بر منزلت سازمانی

سطح معناداری	برآورد		ضریب تعیین	متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
	معناداری	استاندارد				
۰/۰۰۱	۵/۴۳۸	۰/۳۸۸		منزلت سازمانی	<---	رفتارهای سیاسی
۰/۴۴۵	۰/۷۶۴	۰/۰۴۹		بدبینی سازمانی	<---	رفتارهای سیاسی
۰/۲۶۶	۰/۷۶۴	-۰/۰۷۶	۰/۴۹۶	منزلت سازمانی	<---	بدبینی سازمانی
۰/۰۰۱	۳/۶۶۷	۰/۳۴۰		منزلت سازمانی	<---	امنیت شغلی
۰/۰۰۱	۱۰/۳۷۳	-۰/۶۸۳		بدبینی سازمانی	<---	امنیت شغلی

با استناد به نتایج اثر مستقیم در مدل پژوهش، اثر رفتارهای سیاسی بر منزلت سازمانی، اثر امنیت شغلی بر منزلت سازمانی و بدبینی سازمانی معنادار است؛ در حالی که اثر رفتارهای سیاسی بر بدبینی سازمانی و اثر بدبینی سازمانی بر منزلت سازمانی معنادار نیست.

جدول ۴- برآورد اثر غیرمستقیم رفتارهای سیاسی و امنیت شغلی بر منزلت سازمانی

سطح معناداری	برآورد		ضریب تعیین	متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
	معناداری	استاندارد				
۰/۶۱۸	۰/۴۹۹	-۰/۰۰۴	۰/۴۹۶	منزلت سازمانی	بدبینی	رفتارهای سیاسی
۰/۲۷۱	۱/۱۰۱	۰/۰۵۲		منزلت سازمانی	سازمانی	امنیت شغلی

با استناد به نتایج اثر غیرمستقیم در مدل پژوهش، اثر رفتارهای سیاسی و امنیت شغلی از طریق بدبینی سازمانی بر منزلت سازمانی معنادار نیست.

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد که اثر متغیر امنیت شغلی بر بدبینی سازمانی منفی و به لحاظ آماری معنادار بود؛ بنابراین، فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه امنیت شغلی بر بدبینی سازمانی در فدارسیون‌های ورزشی منتخب تأثیر دارد، تأیید می‌شود. با توجه به اینکه در پژوهش‌های گذشته بحث اثر متغیر امنیت شغلی بر بدبینی سازمانی بسیار بررسی شده است، در بحث، بررسی و مقایسه نتایج سعی شده است که به صورت کلی قیاس انجام شود. یافته‌های پژوهش سلیمی زاویه (۲۰۱۷) نشان داد که هرچه بدبینی سازمانی کمتر باشد، امنیت شغلی کارکنان افزایش می‌یابد. اگر کارکنان به سازمان بدبین

نباشند، احساس تعلق بیشتری به سازمان می‌کنند. بدبینی عارضه‌ای روانی است که هم بر عملکرد فردی و هم عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد؛ به طوری که در بعد فردی بدبینی باعث استرس فرد می‌شود و موجب می‌شود که همواره با چشم بی‌اعتمادی به مدیر و سایر همکاران خود نگاه کند؛ در نتیجه، حالت آشفتگی روحی و روانی دارد و بر این باور است که حتی کارکنان در صدد تصاحب جایگاه فردی وی هستند و فعالیت آن‌ها به گونه‌ای است که خطرهای فردی برای وی به همراه دارد. طبیعی است فردی با این وضعیت برای انجام دادن بهینه وظایف خود تمرکز لازم را ندارد و نمی‌تواند وظایف سازمانی خود را به درستی انجام دهد. از بعد سازمانی نیز چون وی قادر نیست نظر مدیریت سازمان را جلب کند و در فعالیت‌های تیمی سازمانی مشارکتی قابل قبول داشته باشد، عملکرد سازمانی وی کاهش می‌یابد و در تحقق اهداف سازمانی ناکام می‌ماند. همچنین، افرادی با چنین دیدگاه نگرشی قادر به طی کردن مسیرهای پیشرفت شغلی نیستند و چه بسا ممکن است ناراضیاتی مدیر تنزل مقام و جایگاه سازمانی آن‌ها را به همراه داشته باشد (جهان‌بین، ۲۰۱۶). با توجه به نتایج می‌توان گفت که بدبینی سازمانی پیامدهای نگرشی مهمی در سازمان ایجاد می‌کند. بدبینی سازمانی به عنوان یک نتیجه مهم بر امنیت شغلی کارکنان تأثیرگذار است، اما امنیت شغلی را بهبود نمی‌بخشد. بدبینی سازمانی به نبود امنیت شغلی منجر می‌شود و افزایش بدبینی سازمانی نیز موجب افزایش ترک خدمت کارکنان می‌شود و احساس از خود بیگانگی شغلی را افزایش می‌دهد.

دیگر نتایج بیانگر آن بود که رفتارهای سیاسی بر بدبینی سازمانی در فدارسیون‌های ورزشی منتخب تأثیر دارند. در ادبیات سیاست سازمانی دو دیدگاه وجود دارد: در دیدگاه اول به سیاست سازمانی به مثابه فعالیت‌ها و روش‌های نفوذ نگرسته می‌شود و اعتقاد بر این است که سیاست سازمانی همان روش‌هایی است که کارکنان برای منافع شخصی خود از دیگران استفاده می‌کنند؛ در حالی که در دیدگاه دوم بیشتر به جنبه‌های ادراکی و ذهنی سیاست سازمانی پرداخته می‌شود و ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمانی برای اندازه‌گیری میزان سیاسی بودن در نظر گرفته می‌شود. صاحب‌نظران و پژوهشگران این دیدگاه معتقدند محیط سیاسی از طریق فعالیت‌های اعضای سازمان ایجاد می‌شود و از طریق خط‌مشی‌ها، عملیات و فرهنگ سازمانی تحت تأثیر قرار می‌گیرد؛ زیرا، سازمان‌ها به صورت رسمی رفتارهای سیاسی را تصویب نکرده‌اند و بیشتر سازمان‌ها به صورت رسمی وجود این مفهوم بی‌قاعده و تفرقه‌انداز را انکار می‌کنند؛ بنابراین، تنها وسیله منطقی برای اندازه‌گیری این متغیر، ادراکات اعضای سازمان است (بارتون و آمبروسینی^۱، ۲۰۱۳). میرانی و همکاران (۲۰۱۸) معتقدند رفتار سیاسی عمومی مجموعه فعالیت‌هایی است که برای کسب قدرت، افزایش و اعمال قدرت و به‌کارگیری سایر منابع، به وسیله اشخاص انجام می‌شود تا از آن طریق بتوانند در موقعیت‌های

1. Barton & Ambrosini

نامطمئن و آشوب‌زده به هدف‌های دلخواه خود برسند. می‌توان گفت که تفاوت‌های فردی کارکنان نقش مهمی در بروز رفتارهای بدبینانه سازمانی دارد؛ به‌طوری‌که افرادی که رفتارهای سیاسی مثبت از قبیل علاقه‌مندی به سازمان دارند، در برابر اتفاق‌های خوب سازمانی و تحقق اهداف آن احساس هیجان به آن‌ها دست می‌دهد، از بودن در این سازمان احساس افتخار می‌کنند، مشتاقانه خود را داوطلب انجام‌دادن امور جدید در سازمان می‌بینند و امکان وقوع رفتارهای بدبینانه از آن‌ها به کمترین حد ممکن می‌رسد؛ این درحالی است که کارکنان با گرایش‌های منفی رفتار سیاسی از قبیل بی‌صبری در مقابل ناملایمات سازمانی و ناراحتی با کوچک‌ترین برخورد سازمانی یا افرادی که ویژگی‌های اضطراب در آن‌ها به حدی است که تمرکز سازمانی ندارند و در برخورد با همکاران و ارباب رجوع به پرخاشگری می‌پردازند، افرادی هستند که مستعد بروز رفتار بدبینی سازمانی هستند. این افراد همواره برای شکست‌های سازمانی خود به دنبال موانع محیطی می‌گردند و رفتارهای ناشایست خود را توجیه می‌کنند و در پاره‌ای از موارد نیز خود را در وضعیتی می‌بینند که مجبورند از دیگران به‌خاطر سوءظن‌ها و رفتارهای ناشایست سیاسی خود احساس حقارت و شرمندگی کنند (چیاپورو و همکاران، ۲۰۱۳).

نتایج گویای این بود که امنیت شغلی بر منزلت سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی منتخب تأثیر دارد. امروزه سازمان‌ها تمام تلاش خود را در راستای ارتقای جایگاه برند خود می‌کنند و در این راه از هیچ تلاشی مضایقه نمی‌کنند. در دنیای کنونی جایگاه برند در بین مشتریان از ارزش بسیار زیادی برخوردار است و می‌تواند تأثیرات مطلوبی بر جذب مشتریان بیشتر داشته باشد. در سال‌های اخیر نیز خواسته‌ها و انتظارات مشتریان دگرگون شده است و علاوه بر کیفیت محصولات و خدمات دریافتی توقعات متعددی نیز از سازمان‌ها دارند. ازجمله مباحث جدیدی که مطرح شده است و نقش چشمگیری نیز در ارتقای جایگاه سازمان نزد مشتریان ایفا می‌کند، تکنیک منزلت یا پرستیژ سازمانی است (سلیمی زاویه، ۲۰۱۷). می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که برگزاری جلسات و نشست‌های گروهی، تبادل نظر به‌صورت غیررسمی میان کارکنان با یکدیگر و کارکنان با مدیر، برای تبادل دانش و تجربه‌ها در محیطی گرم و صمیمی می‌تواند به فرایندهای ایجاد امنیت شغلی کمک کند. در این حالت، کارکنان احساس می‌کنند که به ایده‌ها و دانش فردی آن‌ها توجه می‌شود؛ بنابراین، می‌توان اظهار داشت که مدیران و کارکنان سازمان‌های ورزشی، به‌ویژه فدراسیون‌های ورزشی، با توجه به الگوهای امنیت شغلی عادات ذهنی و نگرش خود را به‌سوی تفکری ارزش‌آفرین سوق دهند که به خلق مزیت رقابتی برای سازمان منجر می‌شود. همچنین، از دانش و تجربه‌های کاری که به توسعه و ارتقای سازمان کمک می‌کند، استفاده کنند. به‌علاوه، عوامل و جنبه‌های سازمانی

را که در بهبود امنیت شغلی نقش دارند، در نظر داشته باشند و از آن‌ها بهره ببرند. این عوامل می‌توانند منزلت سازمان را ارتقا دهند و سازمان را خوش‌نام کنند.

در ادامه نتایج نشان داد که رفتارهای سیاسی بر منزلت سازمانی در فدارسیون‌های ورزشی منتخب تأثیر دارند. نتایج این پژوهش با نتایج مطالعه صادقی‌نسب، نقشبندی و رضایی (۲۰۱۸) همخوانی داشت. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد که متغیر رفتارهای سیاسی سازمانی در مجموع ۷۴ درصد از واریانس متغیر منزلت سازمانی را تبیین می‌کند که با توجه به مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار، قوی و معکوس برآورد می‌شود؛ به عبارت دیگر، متغیر رفتارهای سیاسی سازمانی در حد قوی و معکوس توان تبیین واریانس متغیر منزلت سازمانی را دارد؛ یعنی اگر در کارکنان وزارت ورزش و جوانان رفتارهای سیاسی سازمانی بیشتر باشد، منزلت سازمانی در آن‌ها کمتر خواهد شد. همچنین، به عقیده بارتون و آمبروسینی (۲۰۱۳)، رفتار سیاسی در سازمان اغلب پنهان و تحت تأثیر تفاوت در ادراکات و نگرش‌های کارکنان است و براساس ماهیت عمل یا درک افراد از واقعیت تعیین می‌شوند؛ به همین دلیل است که چنین رفتاری از ادراک فرد و واکنش برای نفع شخصی سرچشمه می‌گیرد (بروکی، قاسم‌زاده و یارمحمدزاده، ۲۰۱۶). نتایج پژوهش نیز بر مطالب ذکر شده صحت می‌گذارد. افراد در سازمان سعی دارند رفتار خود را با رفتار عمومی حاکم بر سازمان هماهنگ کنند و در امتداد رفتار موجود سازمان به فعالیت بپردازند و اعتقاد دارند اگر خارج از رفتار موجود سازمان رفتار کنند، ممکن است این امر باعث جدایی آن‌ها از مسیر سازمان شود. در این وضعیت امکان دارد از موفقیت‌هایی که فرد می‌تواند در نتیجه همکاری با سازمان و افراد موجود در سازمان به دست آورد، بهرمنند نشود؛ حتی امکان دارد نتیجه عکس نیز به وجود آید؛ به صورتی که فرد موقعیت موجود را نیز از دست بدهد، ولی اگر افراد با رفتارهای سازمان همراه باشند، با موفقیت سازمان، فرد نیز به صورت نیکو می‌تواند از این موفقیت بهره‌مند شود و به ارتقای خویش خوش‌بین باشد.

نتایج پژوهش نشان داد که امنیت شغلی بر منزلت سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی بدبینی سازمانی در فدارسیون‌های ورزشی منتخب تأثیر ندارد. این یافته‌ها با نتایج مطالعه هرباچ و میگنوناک^۱ (۲۰۰۴، ۸۲) همخوان است. می‌توان گفت که وجود بدبینی سازمانی باعث شکل‌گیری نگرش‌های منفی به سازمان می‌شود و این نگرش موجب وقوع رفتارهای نامناسب در سازمان می‌شود که باعث کاهش عملکرد سازمانی می‌گردد. از طرف دیگر، وجود عواملی باعث ایجاد بدبینی سازمانی می‌شود. بدبینی سازمانی احساس نبود امنیت شغلی را در کارکنان ایجاد می‌کند و آنان همواره خود را در معرض

جداکردن از سازمان می‌دانند و این امر مهم تعهد آنان را به انجام‌دادن بهینه وظایف و تحقق اهداف و آرمان‌های سازمانی کاهش می‌دهد.

در آخر، نتایج پژوهش نشان داد که رفتارهای سیاسی بر منزلت سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی بدبینی سازمانی در فدارسیون‌های ورزشی منتخب تأثیر ندارند که این یافته با نتایج پژوهش چیاپورو و همکاران (۲۰۱۳) همسو نبود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که اثر مستقیم رفتارهای سیاسی بر متغیر منزلت سازمانی معنادار است، اما زمانی که بدبینی نقش میانجی را ایفا می‌کند، این معناداری از بین رفت. می‌توان گفت وجود بدبینی سازمانی موجب می‌شود که منزلت سازمانی در ابعاد متفاوت به شدت کاهش یابد. بدبینی سازمانی باعث می‌شود که کارکنان سازمان را متعلق به خود ندانند و وابستگی سازمانی آن‌ها روبه‌افول باشد. همچنین، اگر در سازمانی رفتارهای سیاسی وجود نداشته باشد، سازمان می‌تواند از نیروها و سرمایه‌هایی که دارد استفاده کند و این امر به اثر بخشی و بهره‌وری سازمان منجر شود و می‌تواند آن سازمان منزلت سازمانی خود را ارتقا دهد و موجب خوش‌نامی در بین سایر سازمان‌ها شود.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که برای افزایش امنیت شغلی می‌توان از مهارت‌هایی کمک گرفته شود که در آن‌ها تخصص وجود دارد؛ زیرا، از بدبینی سازمانی می‌کاهد. هر انسانی در برخی امور خیره است. برخی افراد نویسندگان خوبی هستند و برخی دیگر در حل مشکلات توانمندی دارند و دید بسیار کلی به دورنمای همه مسائل دارند. گروهی از افراد سخنران‌های بسیار خوبی هستند و قادرند جمعیت را تحت تأثیر خطابه خود قرار دهند؛ بر این اساس، نخست، مهارت‌های ذاتی باید کشف شود و سپس، راهی برای عرضه آن‌ها به اجتماع یافت شود. اگر گمان می‌رود که در هیچ زمینه‌ای استعدادی وجود ندارد، آن‌گاه باید به سراغ علایق واقعی رفت و سعی شود در آن حیطه‌ها متخصص شد. انسان‌ها همیشه می‌توانند در حوزه‌های جدید فردی حرفه‌ای شوند؛ البته اگر تمرکز خویش را بر آن مسائل قرار دهند که این امر امنیت شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهد. همچنین، پیشنهاد می‌شود خودداری از ارائه اطلاعاتی که به نظر می‌رسد خوب نباشد (مثل تنزل فروش)، اجتناب از تماس با افرادی که اطلاعاتی را از ما می‌خواهند و ترجیح می‌دهیم آن‌ها را افشا نکنیم، فاش کردن اطلاعات به شکل کاملاً گزینشی و قانع کردن دیگران با اطلاعات ناقص، همه جزو رفتارهای سیاسی در نظر گرفته شوند که غالباً بدبینی سامانی را به دنبال دارند. در پایان پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه ابعاد رفتاری متفاوت در رهبری اخلاقی که شامل منصفانه‌بودن، تسهیم قدرت، روشن کردن نقش، رفتار انسان‌محور، راستی و درستی، هدایت اخلاقی و ثبات و سازگاری می‌شود، به نظر می‌رسد رهبری اخلاقی در رابطه بین متغیرها و مفاهیم مطرح در رفتار سازمانی مثبت‌گرا با بدبینی سازمانی نقشی میانجی نیز ایفا می‌کند. در مجموع می‌توان گفت که هرچه در

سازمان رفتارهای سیاسی و بدبینی کمتر شود، امنیت شغلی کارکنان بیشتر می‌شود و در نتیجه، منزلت سازمانی فدراسیون‌های ورزشی منتخب نیز افزایش خواهد یافت.

References

1. Acaray, A., & Akturan, A. (2015). The relationship between organizational citizenship behaviour and organizational silence. *Social and Behavioral Sciences*, 207: 472-82.
2. Afshardoust, M., Shariatifeizabadi, M., Zakizadeh, B., & Abdolhoseyni, M. (2013). Relationship between organizational citizenship behaviour and organizational perceived politic among the sport organization experts of Tehran municipality. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 4(4): 870-3.
3. Ariaei, A., & Beheshtifar, M. (2015). Political Behavior and the Consequences of Perceived Organizational Policies. *Research Journal of Social Sciences*, 8(7): 160-7.
4. Atinc, G., Darrat, M., Fuller, B., & Parker, W. (2010). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of theoretical antecedents. *Journal of Management*, 4: 494-513.
5. Aziznejad, B., Abbaszade, M. M., & Hassani, M. (2011). Organizational political tactics in universities. *Canadian Center of Science and Education*, 1(2): 65-72.
6. Barton, L. C., & Ambrosini, V. (2013). The moderating effect of organizational change cynicism on middle manager strategy commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(4): 721-46.
7. Bellini, D., Ramaci, T., & Bonaiuto, M. (2015). The restorative effect of the environment on organizational cynicism and work engagement. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3(03): 111-24.
8. Brooky, Sh., Ghasemzadeh, A., & Yarmohammadzadeh, P. (2016). The interaction of perceived organizational politics and psychological capital in the prediction of professional ethics. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 11(3): 36-51. (Persian).
9. Cheney, G. (1983). On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50: 342-62.
10. Chiaburu, D., Peng, A., Banks, C., & Lomeli, L. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2): 181-97.
11. Cinar, O., Karcioğlu, F., & Aslan, İ. (2014). The relationships among organizational cynicism, job insecurity and turnover intention: A survey study in Erzurum/Turkey. *Procardia-Social and Behavioral Sciences*, 150: 429-37.
12. Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4): 463-84.
13. Davoudi, R. (2017). The relationship between the quality of professional life and the organizational identity of the faculty members of Azad Islamic University of Zanjan. *Management of the Organizational Culture*, 5(2): 371-53. (Persian).

14. Dean, J. W., Brandes, P., & Darwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2): 341-52.
15. Dutton, J. E., & Dukerich, M. (1991). Keeping an eye on the mirror: The role of image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Journal*, 34: 517-54.
16. Dutton, J. E., & Dukerich, J. M., & Harquail, V. (1994). Organizational image and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2): 236-9.
17. Fani, A., Shikhnejad, F., Danaeifard, H., & Hassanzadeh, A. (2014). Explaining the role of mediator of organizational policy perception between employee's political behavior and individual, occupational and organizational factors. *Management of Organizational Culture*, 12(1): 21-39. (Persian).
18. Hassanpour, A., Nouri, R., & Kiyaei, M. (2008). Organizational nonsense, its causes and consequences. *Management Culture*, 7(19): 119-42. (Persian).
19. Herrbach, O., & Mignonac, K. (2004). How organizational image affect employee attitudes. *Human Resource Management Journal*, 14(4):76-88.
20. Jahanbin, M. (2017). Design and explain the factors that influence organizational pessimism and its implications (Unpublished doctoral dissertation). University of Isfahan, Isfahan, Iran. (Persian).
21. James, M., Ferris, R., Hochwarter, W. Herrington, C., & Perrewe, P. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems. Available at: <http://diginole.lib.fsu.edu/islandora/object/fsu%3A181909> (Accessed: 18 June 2018).
22. Mael, F. & Ashforth, B.E. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2): 103-23.
23. Mousavi, S., Ghiasi, M., & Khodayari, M. (2017). Investigate the influence and role of the employer brand in creating a sense of corporate prestige. Paper presented at the First Conference on Accounting, Management and the Economy with the Approach of the National Economic Dynamics, Malayer. (Persian).
24. Mirani, K., Naghshbandi, S. S., & Hoseinnezhad, A. (2018). Identify and prioritize the selection criteria heads of Sports Federations Iran Model. *Sport Management Studies*, 10(48): 15-31. (Persian).
25. Naghshbandi, S. S., & Mirani, K. (2019). Validation of Political Organizational Behavior Perception Questionnaire. *Sport Management Studies*, 11 (53): 139-56. (Persian). DOI: 10.22089/smrj.2018.4215.1813.
26. Ozler, D., Atalay, C., & Sahin, M. (2010). Does cynicism in organizations get unsafe? *Journal of Organization and Management Sciences*, 2(2): 118-32.
27. Pratt, M. G. (1998). To be or not to be: Central questions in organizational identification. *Lodon: Sage Publications, Inc.*
28. Rahmanseresht, H., & Fayyazi, M. (2007). Relationship between perception of power and organizational policy with employee engagement and performance. *Journal of Social Sciences, Social Sciences Research*, 8(5): 73-96. (Persian).
29. Sadeghinasab, E., Naghshbandi, S. S., & Rezaei, M. (2018). The effect of strategic thinking dimensions on organizational prestige through the mediating role of organizational political behavior in the Ministry of Sport & Youth: Presentation of a

- model (Unpublished master's thesis). Islamic Azad University, Sciences and Research Branch, Tehran, Iran. (Persian).
30. Safapur, G., & Khoraki, T. (2014). Conception of the relationship between pessimism and organizational citizenship behavior. Paper presented at the 2nd International Conference on Management, Entrepreneurship and Economic Development, Qom. (Persian).
 31. Saghaian, R. (2011), The relationship between job security and organizational justice with the job performance of employees of the National Iranian Drilling Company in Ahvaz, M.Sc. Thesis. Islamic Azad University, Marvdasht Branch.
 32. Salimi Zavieh. Gh. (2017). Study the relationship between brand identity and prestige factors, trust, resemblance, brand differentiation with the structural model approach (Unpublished master's thesis). Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Iran. (Persian).
 33. Senobar, N., & Rahimi, S. (2015). The relationship between the spirituality of the work environment, customer satisfaction and the moderating role of organizational citizen behavior. *Strategy*, 5(26):179-207. (Persian).
 34. Smidts, A., Pruyn, A. T., & Vanriel, B. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 44(5): 1051-62.
 35. Sowmya, R., & Panchanatham, N. (2008). Organizational politics-behavioural intention of bank employees. *The Journal of Commerce*, 3(1): 2220-43.
 36. Suri, A., Yousefi, B., & Shabanimoghadam, K. (2014). Relationship between empowerment and job security among employees of the sports and youth departments of Kermanshah and Ilam provinces. *Human Resources Management in Sport*, 5(1): 1-9. (Persian).
 37. Tekin, C., & Beduk, A. (2015). A study on measuring public and private hospital employees' organizational commitment and organizational cynicism levels: The case of Konya. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 2(2): 1-15.
 38. Tyler, T. R., & Degoey, P. (1995). Collective restraint in social dilemmas: procedural justice and social identification effects on support for authorities. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(3): 463-82.
 39. Ullah, S., Jafari, A., & Bindost, M. (2011). A synthesis of literature on organizational politics. *Far East Journal of Psychology and Business*, 3(3): 36-49.
 40. Zibenberg, A. (2017). Perceptions of organizational politics: A cross-cultural perspective. *Global Business Review*, Available at: <http://www.transparency.org/whatwedo/publication> (Accessed: 22 March 2018).

استناد به مقاله

عابدیان دهاقانی، شبنم، نقشبندی، سیدصلاح‌الدین، و صفانیا، علی‌محمد. (۱۳۹۹). طراحی مدل اثر امنیت شغلی و رفتارهای سیاسی بر بدبینی و منزلت سازمانی (مورد مطالعه: فدراسیون‌های منتخب ورزشی). مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۲ (۶۱)، ۴۶-۱۲۹. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2019.7049.2484

Abedian Dehaghani, Sh., Naghshbandi, S. S., & Safania, A. M. (2020). Designing an Effect Model for Occupational Safety and Political Behaviors on Organizational Pessimism and Prestige (Case Study of Sports Federations). *Sport Management Studies*, 12 (61):129-46. (Persian). DOI: 10.22089/smrj.2019.7049.2484

Designing an Effect Model for Occupational Safety and Political Behaviors on Organizational Pessimism and Prestige (Case Study of Sports Federations)

Sh. Abedian Dehaghani¹, S. S. Naghshbandi², A.M. Safania³

1. M.Sc. of Sports Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran
2. Assistance Professor of Sport Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran (Corresponding Author)
3. Professor of Sport Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch of Tehran

Received: 2019/02/08

Accepted: 2019/08/13

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of occupational safety and political behaviors on organizational pessimism and Prestige in sports federations. The statistical population of the study was all staff of the selected federations. Sampling method was purposive sampling. The selection of federations was based on their medal potential in the Olympic and Asian Games, with 181 people selected as Morgan's table. It is worth noting that this research is descriptive and is a type of correlation study. Data were collected from four organizational pessimistic questionnaires (1998), Mill's and Asfour organization (1992), political behavior of Naghshbandi and Mirani (2018), Nissi et al (2000). The factual and content validity of the research tools was confirmed by a group of professors. Cronbach's alpha coefficient was also used for instrument reliability. SPSS and Smart-PLS software were used to analyze the data. The results showed that direct effect in the research model of the effect of political behaviors on organizational dignity, job security effect on organizational dignity and organizational pessimism was significant. However, the effect of political behaviors on organizational pessimism and the effect of organizational pessimism on organizational dignity is irrelevant, as well as the indirect effect of the research on the effect of political behaviors and job security through organizational pessimism on organizational dignity. It can be said that the managers will be more transparent with the staff and decrease their political behavior; as a result, the organizational prestige of the selected sports federations will be increased.

Keywords: Job Security, Organizational Prestige, Pessimism, Political Behaviors, Sports Federations.

-
1. Email: shabnam.abedian@yahoo.com
 2. Email: salah.naghshbandi@yahoo.com
 3. Email: a.m.safania@yahoo.com