

اثر سیاست سازمانی ادراک‌شده بر استرس شغلی و قصد ترک شغل با توجه  
به نقش میانجی‌گر بدبینی نسبت به سازمان

The effect of Perceived Organizational Politics on Job Stress and  
Turnover Intention with Mediating Role of Organizational Cynicism

Khodamorad Momeni

Ghazaleh Hayavi

خدامراد مومنی\*

غزاله حیایوی\*\*

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of perceived organizational politics on job stress and turnover intention, with mediating role of organizational cynicism. Participants included 185 randomly selected employees from the Weis city Mayoralty in Khuzestan province. The instruments included perceived organizational politics scale, job stress scale, turnover intention scale and organizational cynicism scale. Fitness of the proposed model was examined using Structural Equation Modeling (SEM). The indirect effects were tested using bootstrap procedure. Findings indicated that the proposed model was fitted with the data. Results revealed that perceived organizational politics had an effect on job stress and turnover intention through organizational cynicism.

**Keywords:** job stress, organizational cynicism, perceived organizational politics, turnover intention

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین اثر سیاست سازمانی ادراک‌شده بر استرس شغلی و قصد ترک شغل با میانجی‌گری بدبینی به سازمان انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان شهرداری شهر ویس در استان خوزستان به تعداد ۲۵۶ نفر در سال ۱۳۹۳ بودند که از میان آنان، ۱۸۵ نفر به‌صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارها شامل پرسشنامه سیاست سازمانی ادراک‌شده، پرسشنامه بدبینی به سازمان، پرسشنامه استرس شغلی و پرسشنامه قصد ترک شغل بود. جهت تحلیل داده‌ها از روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. جهت آزمودن اثرهای واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی از روش بوت استرپ استفاده شد. نتایج نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است. یافته‌ها نشان داد که ادراک سیاست سازمانی با استرس شغلی، قصد ترک شغل و بدبینی به سازمان رابطه دارد. به‌علاوه، بدبینی به سازمان، میانجی‌گر رابطه بین سیاست سازمانی ادراک‌شده، استرس شغلی و قصد ترک شغل بود.

**کلیدواژگان:** سیاست سازمانی ادراک‌شده، استرس شغلی، قصد ترک شغل، بدبینی به سازمان

\* دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه رازی

Hayavi.ghazaleh@razi.ac.ir

\*\* دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه رازی (نویسنده مسئول)

## مقدمه

شناسایی و بررسی انواع ادراک مردم در محیط کار و تأثیری که این ادراک‌ها بر نگرش‌ها و رفتارهای سازمانی دارند، موضوعی است که از دیرباز توجه و علاقه بسیار زیادی را به خود معطوف کرده است. علت این توجه و علاقه‌مندی از یک سو به دلیل تأثیر قوی پنداشت‌ها و برداشت‌های افراد بر شکل‌گیری نگرش‌ها و رفتارهایی است که هم برای فرد و هم برای سازمان مهم تلقی می‌شوند و از طرف دیگر به این دلیل است که این ادراک‌ها ممکن است با واقعیت عینی متفاوت باشند و تفسیری غیرواقعی از شرایط محیط کاری بدست دهند (رشید، کریم، رشید و عثمان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳).

سیاست سازمانی ادراک‌شده<sup>۲</sup> یکی از انواع ادراکات سازمانی محسوب می‌شود که مانند همه انواع ادراک‌ها، نگرش و رفتار افراد را تحت الشعاع قرار می‌دهد (ویگودا و کوهن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). از آنجایی که در هر اجتماع انسانی همواره افرادی وجود دارند که برای رسیدن به قدرت و منافع شخصی، درگیر تعارضات و تاکتیک‌های نفوذ بر یکدیگر می‌شوند (بودلا، افزا و دانیش<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴)، نمی‌توان سازمان‌ها را عاری از این گونه رفتارها دانست. سیاست‌بازی یک پدیده رایج در سازمان‌ها است (مولم<sup>۵</sup>، ۱۹۹۷) و لازمه زندگی سازمانی محسوب می‌شود (بودلا و همکاران، ۲۰۱۴). کاکمار و فریس<sup>۶</sup> (۱۹۹۱) معتقدند، سیاست سازمانی یعنی میزانی که کارکنان ماهیت شرایط کاری خود را سیاسی در نظر می‌گیرند که نتیجه آن تجربه احساس بی‌عدالتی و بی‌انصافی است. از نظر گاندز و موری<sup>۷</sup> (۱۹۸۰) زمانی کارکنان ماهیت شرایط کاری‌شان را سیاسی در نظر می‌گیرند که دریابند دیگران در تلاش برای بدست آوردن خواسته‌های خود بر مبنای ضرر زدن به منافع سایرین اقدام می‌کنند. بر این اساس، میزان ادراکی که افراد از بروز رفتارهای خودمحورانه و خدمت‌کننده به خود<sup>۸</sup> سایر افراد در سازمان

- 
- 1- Rashid, Karim, Rashid, & Usman
  - 2- perceived organizational politics
  - 3- Vigoda & Cohen
  - 4- Bodla, Afza, & Danish
  - 5- Molm
  - 6- Kacmar & Ferris
  - 7- Gandz & Murray
  - 8- self serving

دارند، سیاست سازمانی ادراک شده نامیده می‌شود (رابینز و جادج<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰).

پژوهش‌ها درباره پیامدهای سیاست سازمانی ادراک شده با بررسی رابطه آن با خشنودی شغلی<sup>۲</sup> (کاکمار، بوزمان<sup>۳</sup>، کارلسون<sup>۴</sup> و آنتونی<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹)، تعهد سازمانی<sup>۶</sup> (ماسلین و فدور<sup>۷</sup>، ۱۹۹۸) و عملکرد شغلی<sup>۸</sup> (آندرسون<sup>۹</sup>، ۱۹۹۴) آغاز گشت و تاکنون پژوهش‌های متعددی به شناسایی و بررسی سایر پیامدهای آن پرداخته‌اند (بودلا و دنیش، ۲۰۰۹). ادراک سیاست در سازمان پیامدهای منفی بسیاری دارد که شامل هدر رفتن زمان، از بین رفتن سیستم تسهیم اطلاعات در سازمان و مختل شدن ارتباطات می‌باشد (ایزنهارت و بورژویس<sup>۱۰</sup>، ۱۹۸۸). استرس شغلی<sup>۱۱</sup>، از جمله پیامدهای منفی سیاست سازمانی ادراک شده محسوب می‌شود. گیلمور، فریس، دولبوهرن و هارل-کوک<sup>۱۲</sup> (۱۹۹۶) معتقدند که رفتار سیاسی به‌عنوان یکی از منابع اصلی فشار عصبی و تضادها و تعارض‌ها در محیط کار شناخته شده است. پژوهش‌های گوناگون به کرات این رابطه را تأیید کرده‌اند (کریاکو<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۱؛ گودمن، ایوانز و کارسون<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۱). استرس شغلی یکی از هفت موضوع عمده و اصلی روانشناسی سلامت شغلی<sup>۱۵</sup> است (هودمونت و لکا<sup>۱۶</sup>، ۲۰۱۰) که به‌عنوان تجربه حالات هیجانی منفی مانند تهییج، ناکامی، نگرانی و افسردگی بواسطه مسائل شغلی تعریف شده است (کریاکو، ۲۰۰۱). استرس یک پیامد قابل توجه به هنگام پیچیدگی‌ها و دشواری‌های اجتماعی-اقتصادی است که مستقیماً با شغل فرد و سازمان کاری او ارتباط دارد (رشید و همکاران، ۲۰۱۳). بنابراین، سیاست سازمانی

- 
- 1- Robbins & Judge
  - 2- job satisfaction
  - 3- Bozeman
  - 4- Carlson
  - 5- Anthony
  - 6- organizational commitment
  - 7- Maslyn & Fedor
  - 8- job performance
  - 9- Anderson
  - 10- Eisenhardt & Bourgeois
  - 11- job stress
  - 12- Gilmore, Ferris, Dulebohn, & Harrell-Cook
  - 13- Kyriacou
  - 14 Goodman, Evans, & Carson
  - 15- occupational health psychology
  - 16- Houdmont & Leka

یک عمل بالقوه استرس‌زا برای کارکنان است زیرا محیط‌های کاری مملوء از مسائل سیاسی بر حالات افراد مانند احساس خستگی مزمن، تنش جسمی و شغلی و همچنین رفتارهای عصبی اثر می‌گذارد (کروپانزانو، هام، گراندی و تت<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷). فریس، فرینک<sup>۲</sup>، باووک<sup>۳</sup>، ژو<sup>۴</sup> و گیل‌مور (۱۹۹۶) معتقدند کسانی که نمی‌توانند با شرایط کاری که دارای جوی ناعادلانه، غیرمنصفانه و سیاسی است سازگار شوند و می‌دانند که دارای فرصت‌های شغلی بهتری هستند معمولاً پاسخ‌گریز<sup>۵</sup> را نشان می‌دهند و سازمان را ترک می‌کنند اما کسانی که فرصت شغلی دیگری ندارند، می‌مانند و پاسخ‌جنگ<sup>۶</sup> را نسبت به هنجارهای سازمان انتخاب می‌کنند. این افراد بیشتر در معرض خطرات ناشی از استرس هستند زیرا توانایی تطبیق خود را با مسائل سیاسی در سازمان ندارند (رشید و همکاران، ۲۰۱۳).

یکی دیگر از پیامدهای منفی سیاست سازمانی ادراک شده، قصد ترک شغل<sup>۷</sup> است. قصد ترک شغل عبارتست از: تمایل کارکنان به ترک شغل و سازمان کاری خود، کار کردن در محیط کاری با ویژگی‌هایی چون عدم قطعیت، تبعیض و تعارض ایجادکننده نیت ترک شغل و سازمان در فرد است (لی، هانگ و چن<sup>۸</sup>، ۲۰۱۲). در طول سال‌های گذشته عوامل متعددی که فرض می‌شود می‌تواند ایجادکننده قصد ترک شغل باشد توسط روانشناسان صنعتی و سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. یکی از پیش‌بین‌های مهم آن، عوامل مرتبط با سازمان است زیرا این عوامل سهم بسزایی در ایجاد نگرش‌های کارکنان نسبت به شغل‌شان دارند و می‌توانند شکل‌دهنده نحوه تفکر، احساس و رفتار کارکنان باشند (رایینز و جادج، ۲۰۱۰). یکی از این عوامل سازمانی، سیاست سازمانی ادراک‌شده است. طبق نظریه مبادله اجتماعی<sup>۹</sup> بلاو<sup>۱۰</sup> (۱۹۶۴)، هرگاه سیاست‌های سازمانی به نفع فرد نباشد، او به واسطه عدم وجود شرایط کاری دلخواه به

1- Cropanzano, Howes, Grandey, & Toth

2- Frink

3- Bhawuk

4- Zhou

5- flight

6- fight

7- turnover intention

8- Lee, Hung, & Chen

9- social exchange theory

10- Blau

فکر ترک شغل خود می‌افتد (ابوبکر، چاوغان و کورا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). پژوهش‌های متعددی اثر مستقیم سیاست سازمانی ادراک شده بر قصد ترک شغل را تأیید کرده‌اند (ابوبکر و همکاران، ۲۰۱۴؛ ویگودا، ۲۰۰۰؛ هریس<sup>۲</sup>، اندرسون<sup>۳</sup> و کاکمار، ۲۰۰۷؛ عباس، رجا، دار و بوکونوخ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲؛ میلر، رادرفورد و کلودینسکی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸؛ بدی و اسکات<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳؛ جاود، آبرار، بشیر و شابیر<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴).

همان‌گونه که نشان داده شد پژوهش‌ها به کرات اثر مستقیم سیاست سازمانی ادراک شده را بر پیامدهای آن بررسی کرده‌اند اما به میزان کمتری به بررسی فرآیندهای میانجی‌گر در ارتباط بین این متغیر و پیامدهای آن پرداخته‌اند. یکی از مکانیسم‌های میانجی‌گر در ارتباط بین سیاست سازمانی ادراک شده و پیامدهای آن، افراطی‌ترین نوع نگرش شغلی، بدبینی به سازمان<sup>۸</sup> می‌باشد. ریچر، وینوس و آستین<sup>۹</sup> (۱۹۹۷) بدبینی به سازمان را این‌گونه تعریف کرده‌اند: یک نگرش منفی که در نتیجه ادراک بدکرداری سازمان ایجاد می‌شود و افزایش می‌یابد. دین، براندس و دارودکار<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۸) معتقدند این نگرش دارای ۳ بعد می‌باشد: ۱) یک باور در مورد عدم بی‌عیب و نقص بودن سازمان، ۲) داشتن عاطفه منفی نسبت به سازمان و ۳) میل به ابراز رفتارهای انتقادی و تنزل‌دهنده سازمان که هماهنگ با باور و عاطفه فرد است. از جمله عوامل ایجادکننده بدبینی به سازمان، وجود سیاست بازی و ادراک آن توسط کارکنان است. وجود رفتارهای سیاسی خدمت‌کننده به خود باعث کاهش قابلیت اعتماد کارکنان به سازمان و در نتیجه شکل‌گیری نگرش بدبینانه نسبت به آن می‌شود (چیابورو، پنگ، اوه، بنک‌ها و لوملی<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۳؛ چینار، کراسیگلو و اسلان<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۴). از طرف دیگر بدبینی به سازمان منجر به پیامدهای منفی مانند تجربه استرس مداوم به واسطه دست و پنجه نرم کردن با شرایط شغلی که از سوی کارکن شدیداً

- 1- Abubakar, Chauhan, & Kura
- 2- Harris
- 3- Andrews
- 4- Abbas, Raja, Darr, & Bouckenooghe
- 5- Miller, Rutherford, & Kolodinsky
- 6- Bedi & Schat
- 7- Javed, Abrar, Bashir, & Shabir
- 8- organizational cynicism
- 9- Reichers, Wanous, & Austin
- 10- Dean, Brandes, & Dharwadkar
- 11- Chiaburu, Peng, Oh, Banks, & Lomeli
- 12- Cinar, Karcioglu, & Aslan

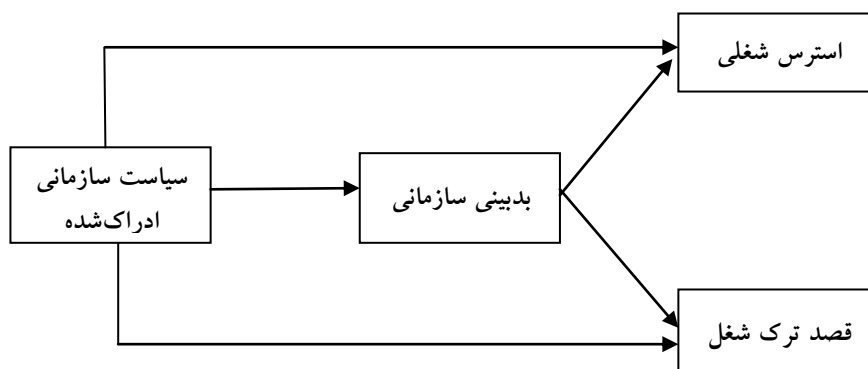
منفی در نظر گرفته می‌شود و نهایتاً تمایل به ترک شغل می‌شود (چیاپورو و همکاران، ۲۰۱۳). چیاپورو و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود به بررسی پیشایندها و پیامدهای بدبینی به سازمان پرداخته‌اند و روابط مستقیم مفروض در پژوهش حاضر را مورد تأیید قرار دادند اما نقش میانجی‌گری بدبینی به سازمان را بین پیشایندها و پیامدهای خود مورد بررسی قرار ندادند. در پژوهش حاضر نقش میانجی‌گری بدبینی به سازمان در رابطه بین سیاست سازمانی ادراک‌شده و استرس شغلی و قصد ترک شغل برای اولین بار مورد بررسی قرار می‌گیرد.

اهمیت پژوهش حاضر را می‌توان در دو نکته دانست: نخست این‌که در پژوهش‌های صورت گرفته در ایران، ارتباط مستقیم سیاست سازمانی ادراک‌شده با استرس شغلی و قصد ترک شغل مورد آزمون قرار نگرفته است، اما این پژوهش علاوه بر ارتباط مستقیم، با استفاده از فرایند میانجی، در پی این مطلب بوده است که مشخص سازد از چه طریقی سیاست سازمانی ادراک‌شده به استرس شغلی و قصد ترک شغل منجر می‌شود. علاوه بر این در ایران تاکنون بیشتر تمرکز محققان بر نگرش‌های مطلوب سازمانی بوده و کمتر به بررسی نگرش‌های منفی مانند بدبینی به سازمان توجه شده است. از طرف دیگر با توجه به این‌که هدف اصلی تحقیقات صورت گرفته در حیطه روانشناسی سلامت شغلی، مشخص ساختن این مورد است که چگونه شرایط کاری بر سلامت کارکن اثر می‌گذارد (کاسل و جونز<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱) و همچنین ارزیابی کارآمدی مداخلاتی است که موجب بهبود یا ارتقاء سلامت آنان می‌گردد (ادکینز، کلی، بیکن و وایس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). در این پژوهش رهیافت‌هایی در جهت چگونگی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم ادراکات کارکنان از سیاست سازمانی بر استرس شغلی و قصد ترک شغل و مشخص ساختن مداخلات مؤثر برای کاهش روند این تأثیرگذاری پیشنهاد می‌گردد.

هدف از پژوهش حاضر نیز تعیین اثر مستقیم و غیرمستقیم سیاست سازمانی ادراک‌شده (از طریق بدبینی به سازمان) بر استرس شغلی و قصد ترک شغل است. شکل ۱، الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد. مبنای ارائه الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر بر این امر استوار است که آیا ادراکات کارکنان از سیاست بازی در سازمان (به‌طور مستقیم و غیرمستقیم) می‌تواند بر ایجاد استرس شغلی و قصد ترک شغل اثر گذارد؟

1- Kasl & Jones

2- Adkins, Kelley, Bickman, & Weiss



شکل ۱. الگوی پیشنهادی اثر سیاست سازمانی ادراک شده بر استرس شغلی و قصد ترک شغل یا میانجی‌گری بدینی به سازمان

## روش

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

در این پژوهش، جامعه آماری شامل تمامی کارکنان رسمی و پیمانی شهرداری شهر ویس در استان خوزستان است که تعداد آن‌ها ۲۵۶ نفر بوده است. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه اصلی انتخاب گردید. بعد از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌های پژوهش، ۱۸۵ مورد قابل تحلیل بود (میزان بازگشت معادل ۹۲ درصد). میانگین سنی افراد شرکت‌کننده در پژوهش حاضر ۳۶/۶۵ و انحراف معیار آن ۸/۰۳ سال بود. اکثر شرکت‌کنندگان این پژوهش را مردان تشکیل داده‌اند (۸۸ درصد) و میانگین سابقه کار شرکت‌کنندگان پژوهش ۱۲/۶۶ بوده است.

### ابزار پژوهش

پرسشنامه سیاست سازمانی ادراک شده. در پژوهش حاضر جهت سنجش سیاست سازمانی ادراک شده از پرسشنامه ۸ ماده‌ای سیاست سازمانی ادراک شده کاکمار و کارلسون (۱۹۹۷) استفاده شد. این مقیاس معتبرترین سنجش سیاست سازمانی ادراک شده است. پاسخ‌ها بر اساس

مقیاس ۵ درجه‌ای از "کاملاً مخالفم" تا "کاملاً موافقم" انجام می‌پذیرد. ضریب پایایی این مقیاس در پژوهش ابراهیمی و مشبکی (۱۳۹۲) به روش آلفای کرونباخ، ۰/۹۶ گزارش شده است. برای تعیین روایی سازه این مقیاس در مطالعه حاضر از یک سنجش تک‌ماده‌ای محقق‌ساخته استفاده شد. ضریب همبستگی به دست آمده بین نمره این مقیاس و سؤال کلی ۰/۷۷ ( $p < ۰/۰۱$ ) بود. همچنین ضرایب پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۲ محاسبه گردید.

**پرسشنامه بدینی به سازمان.** در این پژوهش جهت سنجش بدینی به سازمان، از پرسشنامه ۱۰ سؤالی دین و همکاران (۱۹۹۸) استفاده شد. امتیازبندی ماده‌ها بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای از "کاملاً مخالفم" تا "کاملاً موافقم" انجام می‌پذیرد. برای تعیین اعتبار سازه این مقیاس در مطالعه حاضر از یک سنجش تک‌ماده‌ای محقق‌ساخته استفاده شد. ضریب همبستگی به دست آمده بین نمره این مقیاس و سؤال کلی ۰/۷۹ ( $p < ۰/۰۱$ ) بود. همچنین ضرایب پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۵ محاسبه گردید.

**پرسشنامه استرس شغلی.** جهت سنجش استرس شغلی کارکنان از پرسشنامه ۷ ماده‌ای هاوس و ریزو<sup>۱</sup> (۱۹۷۲) استفاده شد که ماده‌های آن براساس یک مقیاس ۵ درجه‌ای از "کاملاً مخالفم" تا "کاملاً موافقم" امتیازبندی می‌شوند. ضریب اعتبار این پرسشنامه در پژوهش حاضر توسط ضریب همبستگی بین نمره این مقیاس و سؤال کلی، ۰/۸۹ ( $p < ۰/۰۱$ ) محاسبه شد. همچنین ضرایب پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۸۵ محاسبه گردید.

**پرسشنامه قصد ترک شغل.** برای سنجش قصد ترک شغل در این پژوهش از پرسشنامه کلوی، گوتلیب و بارام<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۴ پرسش است. این پرسشنامه با طیف پنج درجه ای لیکرتی (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) مورد آزمون قرار گرفت. در مطالعه حاضر ضریب همبستگی به دست آمده بین نمره این مقیاس و سؤال کلی که نشان‌دهنده ضریب اعتبار است، ۰/۸۱ ( $p < ۰/۰۱$ ) بود. همچنین ضرایب پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۹۲ محاسبه گردید.

1- House & Rizzo

2- Kelloway, Gottlieb, & Barham



## یافته‌ها

در این بخش یافته‌های توصیفی و یافته‌های مربوط به فرضیه‌های تحقیق ذکر می‌شوند. یافته‌های توصیفی شامل توصیف ویژگی‌های مربوط به متغیرهای تحقیق مانند میانگین و انحراف معیار می‌باشد جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	ادراک شده	سیاست سازمانی	بدبینی به سازمان	استرس شغلی	قصد ترک شغل
سیاست سازمانی ادراک شده	۲۳/۴۶	۸/۱۶	-	-	-	-	-
بدبینی به سازمان	۳۸/۵۶	۷/۵۵	۰/۷۸۹**	-	-	-	-
استرس شغلی	۴۲/۳۸	۹/۰۵	۰/۶۷۱**	۰/۸۹۵**	-	-	-
قصد ترک شغل	۳۳/۰۴	۸/۹۰	۰/۸۸۸**	۰/۸۶۱**	۰/۸۹۱**	-	-

\*\*P &lt; ۰/۰۱

مندرجات جدول ۱ نشان می‌دهد که روابط مورد نظر در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ بوده‌اند. این تحلیل‌های همبستگی بیش‌تر در ارتباط با روابط دو متغیری بین متغیرهای پژوهش را فراهم آورده‌اند. جهت آزمون هم‌زمان روابط مفروض در پژوهش حاضر، روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) اعمال گردیده است. جدول ۲، شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲. برازش الگوهای پیشنهادی بر اساس شاخص‌های برازندگی

شاخص	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۶۰/۶۶	۱	۶۰/۶۶	۰/۹۱۲	۰/۹۲۲	۰/۷۵۵	۰/۹۶۲	۰/۹۵۱	۰/۰۸

جهت تعیین برازندگی الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی مورد

استفاده قرار گرفت. همان‌گونه که مندرجات جدول ۲ نشان می‌دهد، بر اساس شاخص‌های برازندگی خروجی AMOS ویراست ۲۲ الگوی پیشنهادی از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است ( $RMSEA = 0/08$ ).

مندرجات جدول ۳، مسیرها و ضرایب استاندارد آن‌ها را در الگوی پیشنهادی بر اساس خروجی نرم‌افزار AMOS ویراست ۲۲ نشان می‌دهد.

جدول ۳. مسیرها و ضرایب استاندارد آن‌ها در الگو

مسیر	$\beta$	سطح معنی‌داری
سیاست سازمانی ادراک‌شده به بدبینی به سازمان	۰/۸۹۹	۰/۰۰۱
بدبینی به سازمان به استرس شغلی	۰/۵۶۲	۰/۰۰۱
بدبینی به سازمان به قصد ترک شغل	۰/۶۴۰	۰/۰۰۱
سیاست سازمانی ادراک‌شده به استرس شغلی	۰/۳۵۷	۰/۰۰۱
سیاست سازمانی ادراک‌شده به قصد ترک شغل	۰/۲۵۳	۰/۰۰۱

بر اساس مندرجات جدول ۳، ضریب مسیر سیاست سازمانی ادراک‌شده به بدبینی به سازمان مثبت معنی‌دار می‌باشد ( $\beta = 0/899$ ,  $p = 0/001$ ). این یافته فرضیه ۱ الگوی ساختاری پیشنهادی را تأیید می‌کند. ضریب مسیر بدبینی به سازمان به استرس شغلی نیز مثبت معنی‌دار می‌باشد ( $\beta = 0/562$ ,  $p = 0/001$ ). این یافته فرضیه ۲ پژوهش حاضر را تأیید می‌کند. همچنین ضریب مسیر بدبینی به سازمان به قصد ترک شغل مثبت معنی‌دار می‌باشد ( $\beta = 0/640$ ,  $p = 0/001$ ). این یافته نیز فرضیه ۳ الگوی ساختاری پیشنهادی را تأیید می‌کند. طبق نتایج این جدول، ضریب مسیر سیاست سازمانی ادراک‌شده به استرس شغلی مثبت معنی‌دار می‌باشد ( $\beta = 0/357$ ,  $p = 0/001$ ). این یافته فرضیه ۴ الگوی ساختاری پیشنهادی را تأیید می‌کند. ضریب مسیر سیاست سازمانی ادراک‌شده به قصد ترک شغل نیز مثبت معنی‌دار می‌باشد ( $\beta = 0/253$ ,  $p = 0/001$ ). این یافته فرضیه ۵ الگوی ساختاری پیشنهادی را تأیید می‌کند.

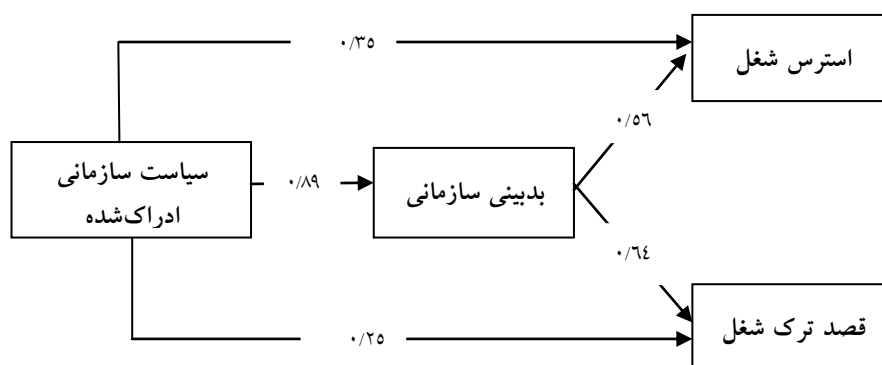
برای تعیین معنی‌داری مسیرهای غیرمستقیم نیز از روش بوت استرپ در برنامه ماکرو

پریچر و هیز<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) استفاده گردید. جدول ۴، نتایج روش بوت استراپ را برای مسیرهای غیرمستقیم مدل نشان می‌دهد.

جدول ۴. نتایج روش بوت استراپ برای مسیرهای غیرمستقیم

مسیر	داده	بوت	سوگیری خطای استاندارد حد پایین حد بالا
سیاست سازمانی ادراک شده به استرس شغلی از طریق بدبینی به سازمان	۰/۴۹۰۴	۰/۴۹۰۳	۰/۰۰۰۱ - ۰/۰۵۲۵
سیاست سازمانی ادراک شده به قصد ترک شغل از طریق بدبینی به سازمان	۰/۸۶۳۸	۰/۸۶۰۱	۰/۰۰۳۷ - ۰/۰۷۹۳

هنگامی که حد پایین فاصله اطمینان و حد بالای آن هر دو مثبت یا منفی باشند و صفر در این فاصله قرار نگیرد، نشان‌دهنده معنی‌داری این مسیر غیرمستقیم است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری‌های مجدد بوت استراپ ۱۰۰۰ است. با توجه به قرار نگرفتن صفر در حد بالا و پایین هیچ یک از فواصل اطمینان مشخص شده در جدول ۴، مندرجات آن حاکی از معنی‌داری تمامی اثرهای واسطه‌ای است، بنابراین فرضیه‌های غیرمستقیم تأیید شدند. شکل ۲، الگوی نهایی پژوهش حاضر را به همراه ضرایب استاندارد مسیرها نشان می‌دهد.



شکل ۲. الگوی پژوهش حاضر به همراه ضرایب استاندارد مسیرها

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر سیاست سازمانی ادراک‌شده بر استرس شغلی و قصد ترک شغل با میانجی‌گری بدبینی به سازمان صورت پذیرفت. یافته‌های این پژوهش گویای این نکته است که سیاست سازمانی ادراک‌شده بر بدبینی به سازمان اثر مثبت دارد و با پژوهش چیاپورو و دیگران (۲۰۱۳) و چینار و دیگران (۲۰۱۴) همسو است. هنگامی که رفتارهای سیاسی خدمت‌کننده به خود در سازمان وجود داشته باشد به نحوی که جو سازمانی دارای مؤلفه‌های تبعیض، تعارض و خودمحوری باشد همچنین مدیریت سازمان درصدد جبران یا رفع این حالات نباشد و یا از طرف دیگر خود، نماد این جو منفی باشد، بتدریج نگرش بدبینانه به شغل و سازمان در کارکنان ایجاد می‌شود.

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بدبینی به سازمان بر استرس شغلی و قصد ترک شغل اثر مثبت دارد و هم راستا با نتایج پژوهش چیاپورو و دیگران (۲۰۱۳) است. یکی از نگرش‌های کاری استرس‌زا بدبینی به سازمان است. کاهش قابلیت اعتماد به سازمان و از طرف دیگر غیرقابل پیش‌بینی بودن عملکرد سازمان و نمایندگان آن باعث می‌شود شرایط کاری همراه با فشار و استرس باشد. بدبینی به سازمان باعث می‌شود کارکنان به این باور برسند که در صورت بروز مشکل هیچ کمکی از سوی سازمان دریافت نخواهند کرد و کنترلی بر شرایط شغلی‌شان نخواهند داشت که این عامل باعث افزایش عدم قطعیت نسبت به آینده شغلی و افزایش استرس شغلی می‌شود. از طرف دیگر قصد ترک شغل به واسطه شکل‌گیری نگرش بدبینانه به سازمان رخ می‌دهد زیرا تمایل کارکنان برای کار کردن در شرایطی که شدیداً نسبت به وضعیت فعلی خود در آن و حتی در آینده و همچنین نسبت به رابطه خود با کارفرما به صورت بدبینانه وجود دارد کاهش می‌یابد.

دو یافته دیگر حاصل از این پژوهش نشان داد که سیاست سازمانی ادراک‌شده بر استرس شغلی و قصد ترک شغل اثر مثبت مستقیم دارد و با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو است (کریاکو، ۲۰۰۱؛ گودمن و همکاران، ۲۰۱۱، رشید و همکاران، ۲۰۱۳، ابوبکر و همکاران، ۲۰۱۴؛ ویگودا، ۲۰۰۰، هریس و همکاران، ۲۰۰۷؛ عباس و همکاران، ۲۰۱۲؛ میلر و همکاران، ۲۰۰۸؛ بدی و اسکات، ۲۰۱۳؛ جاود و همکاران، ۲۰۱۴). در واقع سیاست سازمانی یک ادراک بالقوه استرس‌زا برای کارکنان است زیرا محیط‌های کاری سرشار از مسائل سیاسی بر حالات

افراد مانند احساس خستگی مزمن، تنش جسمی و شغلی و رفتارهای عصبی اثر می‌گذارد همچنین هرگاه سیاست‌های سازمانی به نفع کارکن نباشد فرد به واسطه عدم وجود شرایط کاری دلخواه به فکر ترک شغل خود می‌افتد.

یافته‌ها همچنین از فرضیه‌های اصلی که در مورد نقش میانجی‌گری بدبینی به سازمان در رابطه بین سیاست سازمانی ادراک شده و استرس شغلی و قصد ترک شغل بود، حمایت کرد. در حقیقت یکی از مهم‌ترین مشارکت‌های این پژوهش آزمون نقش میانجی‌گری بدبینی به سازمان است. طبق یافته‌های حاصل از این پژوهش، عاملی که باعث می‌شود ادراک سیاست بازی در سازمان ایجادکننده استرس شغلی و تمایل به ترک شغل شود بدبینی به سازمان است. اثر غیرمستقیم سیاست سازمانی ادراک شده بر استرس شغلی و قصد ترک شغل از طریق بدبینی به سازمان با توجه به نظریه مبادله اجتماعی تبیین می‌شود. روابط مبادله‌ای و کیفیت آن بین سازمان و کارکنان یک ضربه‌گیر عمده بین چگونگی تأثیر سیاست سازمانی ادراک شده بر پیامدهایش می‌باشد. قربانیان تبعیض و سیاست‌بازی، به علت نگرش بدبینانه‌ای که نسبت به سازمان و شغل خود پیدا می‌کنند، شرایط کاری را استرس‌زا ادراک می‌کنند و از قرار گرفتن در چنین شرایطی دوری می‌کنند. دوری‌گزینی ممکن است به صورت قصد ترک شغل بروز پیدا کند و قربانیان در جست و جوی شغلی جدید در بیرون از سازمان باشند.

با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش می‌توانیم تلویحات عملی و کاربردی متعددی را در جهت کاهش ادراک سیاست سازمانی، کاهش شکل‌گیری نگرش‌های بدبینانه نسبت به سازمان که نتیجه آن‌ها کاهش استرس شغلی و قصد ترک شغل است پیشنهاد دهیم. سیاست‌بازی در محیط کار هزینه‌های بالقوه ویرانگری به سازمان‌ها تحمیل می‌کند. بنابراین مدیران باید بدانند که بی‌توجهی به جو سیاسی افراطی به از دست دادن فرصت‌های مناسب منجر می‌شود. مدیران و صاحبان صنایع باید به صورت فعالانه ای برای حل و کاهش رفتارهای سیاسی اقدام کنند. پیشنهاد می‌شود مدیران طرح مناسبی از رفتار کاری محترمانه و منصفانه در محیط کار را تدوین کنند و به صورت واضح انتظارات نقش شغلی هر فرد را به‌طور کلی در کتابچه راهنمای خط مشی سازمانی عنوان کنند. همچنین به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود قوانین و مقررات سازمان را به صورت واضح و روشن تدوین کنند تا نحوه تصمیم‌گیری‌ها، اجرای قوانین و خط مشی‌های مربوط به سیستم پرداخت حقوق و مزایا و همچنین ترفیع برای همگان مشخص و قابل فهم

باشد زیرا مهم‌ترین عاملی که منجر به وقوع رفتارهای سیاسی در سازمان می‌شود مسائل مربوط به سیستم پرداخت حقوق و مزایا و ترفیع است. هر کارکن می‌بایست تصویر روشن و بی‌ابهامی از آینده شغلی خود داشته باشد. همچنین ملاک‌های ارزیابی عملکرد کارکنان به‌طور واضح بیان شوند و نحوه اندازه‌گیری برای کارکنان توضیح داده شود. این مورد می‌بایست به صورت آیین‌نامه مشخصی تدوین شود و در اختیار عموم کارکنان قرار داده شود. در حال حاضر مداخله‌های سازمانی بیشتر بر روی شکل‌های آشکار رفتار سیاسی و رفتار غیرقانونی تمرکز کرده‌اند و اغلب رفتارهای سیاسی پشت پرده با نظام‌های پاداشی و تنبیهی مرتبط نیست. در واقع بهتر است که برنامه اخلاقی جامعی که با شیوه پاداش هماهنگ است تدوین و اجرا شود. علاوه بر این کتابچه‌ها ممکن است در جهت‌یابی کارکنان جدید مفید باشد بدین صورت که مشخص سازد کارکنان دقیقاً از چه مزایا و امتیازاتی برخوردارند تا کمتر متمایل به کسب منافع خود از طریق سیاست‌بازی شوند. با توجه به این‌که یک منبع عمده استرس درون سازمان، ادراک سیاست‌بازی می‌باشد، بکارگیری استراتژی‌های سازگاری با آن مانند ورزش، برگزاری دوره‌های ایفای نقش و ریلکسیشن می‌تواند اثرات منفی سیاست سازمانی ادراک‌شده را کاهش دهد. تعریف روشن نقش شغلی یکی دیگر از عواملی است که مانع از وقوع رفتارهای سیاسی می‌گردد زیرا ابهام در نقش شغلی باعث می‌شود کارکنان درگیر رفتارهای سیاسی شوند تا بتوانند از این طریق به مزایای شخصی دست یابند به این خاطر که مبهم بودن نقش شغلی مانع از این می‌شود که کارکنان از مسیر صحیح دستیابی به منافع شخصی که هم راستا با منافع سازمانی است آگاهی یابند. از طرف دیگر تعارضات غیرقابل اجتناب میان کارکنان از جمله ویژگی‌های اصلی محیط کاری مملوء از سیاست‌بازی محسوب می‌شود. مدیریت این تعارضات به صورت بی‌طرفانه و عادلانه و برگزاری دوره‌های آموزشی در مورد ارتباطات صحیح و مؤثر میان کارکنان سهم بسزایی در کاهش ادراک سیاست سازمانی دارد.

همچنین سازمان‌ها می‌بایست چند نکته را در جهت کاهش بدبینی به سازمان رعایت کنند. سازمان‌ها می‌بایست پیش از برنامه‌ریزی و اقدام به هر عملی متوجه این موضوع باشند که نتایج آن موجب تبعیض قائل شدن میان کارکنان می‌گردد یا خیر و همچنین از انجام اقداماتی که موجب دل‌سرد شدن کارکنان نسبت به آینده شغلی خود می‌شود پرهیز کنند. در حقیقت مدیران سازمان‌ها می‌بایست نقش فعال و مؤثری در جلوگیری از وقوع بدبینی ایفا کنند. نکته

دیگر آن که سازمان‌ها می‌بایست مبنای تصمیم‌گیری‌ها در حیطه‌های مربوط به آینده شغلی و کارراه کارکنان را بر اساس اصل شایستگی کارکنان قرار دهند و سعی بر این داشته باشند که عدالت را برای همه کارکنان به یک شکل اجرا کنند. با این وجود ممکن است سازمان در شرایطی ناگزیر به انجام اقداماتی باشد که برای برخی کارکنان خوشایند نیست. در چنین شرایطی که ویژگی اصلی آن تغییرات پیش‌بینی نشده و استرس‌زا برای کارکنان است، سازمان می‌بایست به توضیح شرایط برای کارکنان بپردازد و سعی کند اطلاعات لازم را از طریق مجاری روشن ارتباطی در اختیار کارکنان قرار دهد و نیز کارکنان بتوانند به‌طور آزادانه و بدون ترس از سرزنش شدن دیدگاه‌های خود را در مورد کاستی‌های عملکردی سازمان بیان کنند. مدیران می‌بایست هنگام ارتباط با کارکنان بیشتر درک‌کننده باشند. بنابراین آموزش هوش هیجانی برای مدیران می‌تواند مؤثر باشد. از طرف دیگر وقوع اشتباهات از سوی سازمان در قبال کارکنان اجتناب‌ناپذیر است. بهترین شیوه‌ایی که می‌تواند مانع از شکل‌گیری نگرش بدبینانه در کارکنان در این شرایط شود این است که سازمان به‌طور واضحی نشان دهد که اشتباه خود را پذیرفته، درصدد دلجویی از کارکنان برآید و به سرعت اقدام اصلاحی و مناسب را انجام دهد. این رویکرد می‌بایست در فرهنگ سازمانی جایگاه خود را بیابد. اجرای دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی در جهت رشد و بالنده‌سازی کارکنان یکی دیگر از مواردی است که افزایش‌دهنده انگیزه کارکنان است و تجربه این موارد تأثیر بسزایی در داشتن دیدگاه مثبت نسبت به سازمان دارد.

نتایج این پژوهش باید با توجه به محدودیت‌های آن مورد استفاده قرار گیرد. نخست، استفاده از الگوی معادلات ساختاری (که در این پژوهش نیز به کار رفته است) علیت را به اثبات نمی‌رساند. استفاده‌کنندگان از روش الگویابی معادلات ساختاری فرض می‌کنند که بین متغیرهای الگوی آنان روابط علی وجود دارد که این به معنای اثبات علیت نمی‌باشد. از این رو برای رفع این مشکل پیشنهاد می‌شود از پژوهش‌های آزمایشی در مطالعات آتی استفاده شود. دوم این که جامعه آماری و قلمرو مکانی این پژوهش محدود به کارکنان شهرداری شهر ویس می‌باشد، این محدودیت از میزان تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش به سازمان‌های دیگر می‌کاهد. بنابراین توصیه می‌شود پژوهش‌های مشابهی در جوامع آماری و قلمروهای مکانی متنوع دیگری انجام شوند. سوم، پژوهش‌های بیشتری نیاز است تا نقش میانجی‌گری سایر متغیرها را

در روابط مورد نظر در این پژوهش بررسی کند، پیشنهاد می‌شود سایر مکانیسم‌های میانجی‌گر در رابطه بین سیاست سازمانی ادراک‌شده و پیامدهای آن مورد بررسی قرار گیرد مانند اعتماد به سازمان. همچنین به دلیل این‌که پرسشنامه‌ها به صورت خود گزارشی بوده است، پژوهش از محدودیت‌های خاص این پرسشنامه‌ها برخوردار است. همچنین پیشنهاد می‌شود سایر پیشایندها و پیامدهای بدبینی به سازمان بررسی شوند و در آخر در این پژوهش عوامل فردی که ممکن بود در رابطه تأثیرگذار باشد، مانند عاطفه منفی کنترل نشد. همچنین متغیرهای موقعیتی نیز ممکن است در روابط فرض شده اثرگذار بوده باشند مانند سبک رهبری و مدیریت سازمان و سیستم پرداخت حقوق و مزایا. بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده به تأثیرگذاری این عوامل نیز توجه شود. با توجه به این‌که سیاست سازمانی ادراک‌شده ارتباط تنگاتنگی با فرهنگ سازمان دارد پیشنهاد می‌شود این رابطه در پژوهش‌های آتی بررسی گردد. همچنین پیشنهاد می‌گردد نقش مهارت‌های سیاسی<sup>۱</sup> به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر در رابطه بین سیاست سازمانی ادراک‌شده و پیامدهای آن مورد بررسی واقع شود.

## منابع

### فارسی

ابراهیمی، عباس و مشبکی، اصغر (۱۳۹۲). بررسی تأثیر ادراک از سیاست‌های سازمانی و حمایت سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی. *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۱(۲)، ۷-۲۲.

### لاتین

Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenoghe, D. (2012). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1-18.

Abubakar, R. A., Chauhan, A., Kura, K. M. (2014). Relationship between perceived organizational politics, organizational trust, human resource management practices and turnover intention among Nigerian nurses. *International Journal of Business and Development Studies*, 6(1), 53-82

1- political skills



- Adkins, J. A., Kelley, S. D., Bickman, L., & Weiss, H. M. (2011). Program evaluation: The bottom line in organizational health. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 395-415). Washington DC: American Psychological Association.
- Anderson, R. A. (1994). *Stress effects on chromium nutrition of humans and farm animals*. Nottingham, UK: Nottingham University Press.
- Bedi, A., & Schat, A. C. H. (2013). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of its attitudinal, health, and behavioural consequences. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 54(4), 246-259.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Bodla, M. A., & Danish, R. Q. (2009). Politics and workplace: an empirical examination of the relationship between perceived organizational politics and work performance. *South Asian Journal of Management*, 16(1), 44-62.
- Bodla, M. A., Afza, T., & Danish, R. Q. (2014). Relationship between organizational politics perceptions and employees' performance; mediating role of social exchange perceptions. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 426-444.
- Chiaburu, D. S., Peng, C. A., Oh, I., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Cinar, O., Karcioglu, F., & Aslan, I. (2014). The relationship among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/ Turkey. *Journal of Procedia- Social & Behavioral Sciences*, 150, 429-437.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 159-180.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Eisenhardt, K. M., & Bourgeois, L. J. (1988). Politics of strategic decision making in highvelocity environments: Toward a mid-range theory. *Academy of Management Journal*, 31(4), 737-770.

- Ferris, G. R., Frink, D. D., Bhawuk, D. P. S., Zhou, J., & Gilmore, D. C. (1996). Reactions of diverse groups to politics in the workplace. *Journal of Management*, 22(1), 23-44.
- Gandz, J., & Murray, V. V. (1980). The experience of workplace politics. *Academy of Management Journal*, 23(2), 237-251.
- Gilmore, D. C., Ferris, G. R., Dulebohn, J. H., & Harrell- Cook, G. (1996). Organizational Politics and employee attendance. *Journal of Group & Organization Management*, 21(4), 481-494.
- Goodman, J. M., Evans, W. R., & Carson, C. M. (2011). Organizational politics and stress: Perceived Accountability as a Coping Mechanism. *The Journal of Business Inquiry*, 10(1), 66-80.
- Harris, K., Andrews, M., & Kacmar, K. (2007). The moderating effects of justice on the relationship between organizational politics and workplace attitudes. *Journal of Business & Psychology*, 22(2), 135-144.
- Houdamont, J., & Leka, S. (2010). An introduction to occupational health psychology. In S. Leka & J. Houdamont (Eds.), *Occupational health psychology*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- House, R. J., & Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behaviour. *Journal of Organizational Behavior Humanity Performance*, 7(3), 467-505.
- Javed, M., Abrar, M., Bashir, M., & Shabir, M. (2014). Effect of perceived organizational politics and core self-evaluation on turnover intention: A south Asian perspective. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 33-49.
- Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (pops): A multiple sample investigation. *Journal of Management*, 23(5), 627-658.
- Kacmar, K. M., & Ferris, G. R. (1991). Perceptions of organizational politics scale (POPS): Development and construct validation. *Educational and Psychological Measurement*, 51(1), 193-205.
- Kacmar, K. M., Bozeman, D. P., Carlson, D. S., & Anthony, W. P. (1999). An examination of the perceptions of organizational politics model: Replication and extension. *Journal of Human Relations*, 52(3), 383-416.
- Kasl, S. V., & Jones, B. A. (2011). An epidemiological perspective on research design, measurement, and surveillance strategies. In J. C.

- Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 375-394). Washington DC: American Psychological Association.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*(4), 337-346.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Journal of Educational Review, 53*(1), 1-12.
- Lee, D. C., Hung, L. M., & Chen, M. L. (2012). Empirical study on the influence among corporate sponsorship, organizational commitment, organizational cohesiveness and turnover intention. *Journal of Management and Sustainability, 2*(2), 43-50.
- Masllyn, J. M., & Fedor, D. B. (1998). Perceptions of politics: Does measuring different foci matter?. *Journal of Applied Psychology, 83*(4), 645-653.
- Miller, B., Rutherford, M., & Kolodinsky, R. (2008). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of outcomes. *Journal of Business & Psychology, 22*(3), 209-222.
- Molm, L. D. (1997). *Coercive power in social exchange*. Cambridge, NY: Cambridge University Press.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Contemporary approaches to assessing mediation in communication research. In A. F. Hayes, M. D. Slater, & L. B. Snyder (Eds.), *The Sage sourcebook of advanced data analysis methods for communication research* (pp. 13-54). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rashid, U., Karim, N., Rashid, S., Usman, A. (2013). Employee's Perception of Organizational Politics and its Relationship with Stress. *Asian Journal of Business Management, 5*(4), 348-352.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *The Academy of Management Executive, 11*(1), 48-59.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). *Organizational behavior* (14 ed.). New York: Prentice Hall.
- Vigoda, E. (2000). Organizational politics, job attitudes, and work outcomes: Exploration and implications for the public sector. *Journal of Vocational Behavior, 57*(3), 326-347.

Vigoda, E., & Cohen, A. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, 55(4), 311-324.