

تأثیرات متقابل رفتار سیاسی و اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی (مطالعه موردی شهرداری بوشهر)

ایوب شیخی - استادیار، دانشگاه شهید باهنر کرمان، دانشکده ریاضی و کامپیوتر، بخش آمار، تهران، ایران.

مهدی مصلحی* - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، کرمان، ایران.

اعظم صالحی - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، کرمان، ایران.

Mutual influences political behavior and professional ethics and organizational commitment (Case Study Bushehr Municipality)

Abstract

Means treating a person's political behavior visible when looking for your goals are. The political practices in the field of management as political strategies, tactics of penetration, political tactics and political maneuvers are also defined. Because few studies have been conducted in this area; the aim of this study was to investigate the role of political behavior in mediating role of organizational commitment and professional ethics. The population of this study municipal employees and managers Bushehr (1,600) that 310 persons were selected based on Morgan table. After gathering information through questionnaires were analyzed. Reliability using Cronbach's alpha coefficient and content validity it is enjoying the views of professors and experts in the field were confirmed. The AMOS structural equation model and research hypotheses with the help of software fitted surveys were analyzed. The results show that the political behavior of managers with professional ethics, organizational commitment has a positive effect. And at the end of the mediating role of professional ethics in the relationship between political behavior and organizational commitment was confirmed.

Key words: political behavior, managers, professional ethics, organizational commitment.

چکیده

رفتار سیاسی به معنی رفتار قابل مشاهده فرد هنگامیکه به دنبال اهداف خود است، می باشد. این رفتارهای سیاسی در حوزه مدیریت را به عنوان استراتژی های سیاسی، تاکتیک های نفوذ، تاکتیک های سیاسی، و مانور سیاسی نیز تعریف می کنند. از آنجا که تاکنون مطالعات کمی در این حوزه صورت گرفته، هدف ما در این مطالعه بررسی نقش رفتار سیاسی بر تعهد سازمانی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی اخلاق حرفه ای است. جامعه آماری این مطالعه کارکنان و مدیران شهرداری بوشهر (۱۶۰۰ نفر) بود که بر اساس جدول مورگان ۳۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب، و پس از جمع آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه استاندارد مورد تحلیل قرار گرفتند. پایایی پرسشنامه به کمک ضریب آلفای کرونباخ و روایی صوری و محتوایی آن با بهره گیری از نظرات اساتید و صاحب نظران این حوزه تایید شدند. همچنین مدل و فرضیات پژوهش با کمک نرم افزار معادلات ساختاری AMOS مورد برازش سنجی و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان می دهد رفتار سیاسی مدیران با وجود اخلاق حرفه ای، بر تعهد سازمانی اثر مثبت دارد. و در پایان نقش میانجی اخلاق حرفه ای نیز در رابطه رفتار سیاسی و تعهد سازمانی کارکنان تایید شد.

واژگان کلیدی: رفتار سیاسی مدیران، اخلاق حرفه ای، تعهد سازمانی.

مقدمه

نظریه پردازان زیادی معتقدند که مهارت سیاسی، نقش مهمی در پیش بینی اثربخشی مدیران دارد. آنان ساختار مهارت سیاسی را مناسبترین و بطور بالقوه، مفیدترین پیش بینی کننده تأثیر مدیر در محل کاری که مسئولیت سیاسی را بعهده دارد می دانند. مهارت سیاسی به عنوان یک شایستگی و قابلیت مهم برای موفقیت شغلی در بسیاری از سازمان ها ضروری است؛ اگرچه سازمان ها به طور دقیق مهارت سیاسی را نشناخته و به این شیوه عنوان گذاری نکرده اند اما افراد را براساس این ویژگی انتخاب کرده و ارتقاء داده اند. برطبق نظر اسپنسر و اسپنسر، مدیران با مهارت سیاسی توسعه یافته تر مدیران موثرتری شناخته می شوند، مهارت سیاسی با چهار بعد سیاسی خود بعنوان کاتالیزور برای افزایش ارتباطات عمل می کند. مهارت سیاسی شامل ۴ بعد می باشد که شامل: خلوص نیت ظاهری، زیرکی اجتماعی، تأثیرات بین فردی، توانایی شبکه سازی (توانایی برقراری روابط با دیگران) می باشد. مهارت سیاسی برداشتهای مثبت و واکنش های رفتاری در دیگران ایجاد می کند که ممکن است قضاوتهای ذهنی افراد در موفقیت شغلی خود مانند رضایت شغلی و حرفه ای را افزایش دهد. مدیران به دنبال عوامل موثر بر نگرش کارکنان نسبت به کار می باشند، بنابراین یکی از مهم ترین عوامل موثر بر نگرش کارکنان متغیر حمایت سازمانی ادراک شده بعنوان یک منبع مهم در سودآوری سازمان ها می باشد طبق پژوهشهای انجام شده یکی از سه اقدام مهم سازمان که کارکنان احساس حمایت می کنند حمایت مافوق می باشد؛ بدین ترتیب اگر کارکنان سازمانی حمایت های دریافته ای از طرف سازمان خود را در سطحی مطلوب و مناسب احساس کنند برای ادای دین خود به سازمان رفتارهای مفیدی از خود نشان می دهند. ارزش این رابطه وقتی بیشتر می شود که بصورت اختیاری انجام شود نه به خاطر

الزامات قانونی یا فشار اتحادیه؛ بنابراین پایین بودن تعهد سازمانی، هم به زبان کارکنان و هم به زبان سازمان است. هر سازمانی برای انجام امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارند که آنان را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت روبه را در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. یکی از عوامل مهم در شکل گیری ارتباطات درون سازمانی و شرایط کارکنان، اخلاق حرفه ای است که تأثیر قابل ملاحظه ای در بهره وری سازمانی دارد (السی و آلپاکان، ۲۰۰۹). سازمان ها به موضوع های اخلاقی در کار توجه می کنند، چون مردم از آن ها انتظار دارند سطوح بالایی از استانداردهای اخلاقی را نشان دهند. سطوح بالای استانداردهای اخلاقی از افرادی که در سازمان ها کار می کنند یا در شرایط پرخطر کار می کنند، حمایت می کند (اوپارا و واین، ۲۰۰۸). فهم ارتباط بین اخلاق حرفه ای و شرایط و رفتارهای کارکنان در هر سازمانی لازم به نظر می رسد. با وفاداری زیاد به اصول اخلاقی، عملکرد سازمانی از طریق تعهد کارکنان به سازمانشان بهبود خواهد یافت. کارکنانی که سازمان خود را اخلاقی درک کرده اند آن را برای خود مناسب دریافته اند و احتمالاً در افزایش تعهد آن ها تأثیرگذار است. به دلیل اهمیت موضوع، این پژوهش برآن است تا به بررسی وجود رفتار سیاسی در سازمان ها و تأثیر آن بر تعهد سازمانی با توجه به نقش تعدیل کنندگی اخلاق حرفه ای بپردازد؛ چرا که به نظر می رسد در اغلب موارد رفتارهای سیاسی باعث کاهش پایبندی افراد به اخلاق حرفه ای می گردد (مشبکی، ۱۳۷۷).

چهارچوب نظری

رفتارهای سیاسی در سازمان

برای درک سازمانها، می توان آنها را سیستمهای سیاسی تصور کرد. این تشبیه کمک می کند تا روابط ناشی از قدرت را در مناسبات سازمانی بهتر

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۴ پاییز ۹۵
No.44 Autumn 2016

۲۸۰

درک کنیم. اگر قبول داشته باشیم که در سازمان روابطی ناشی از قدرت ایجاد می‌شود، باید سیاست و رفتارهای سیاسی را عضو ضروری سازمان بدانیم (سایت باوا). حال به این سوال پاسخ دهیم که رفتارهای سیاسی چه رفتارهایی هستند (آشوری، ۱۳۵۷).

رفتارهای سیاسی

۱. فعالیتهایی هستند که انجام آنها به عنوان جزئی از نقش رسمی فرد در سازمان لازم نیستند، اما این فعالیتها بر توزیع مزایا یا محرومیتها در سازمان اعمال نفوذ می‌کنند یا می‌کوشند اعمال نفوذ کنند (رابینز، ۱۳۸۹)

۲. شامل فعالیتهایی می‌شود که در جهت کسب، تقویت و یا مورد استفاده قرار دادن قدرت و یا سایر منابع مورد استفاده قرار می‌گیرد (دفت، ۱۳۷۴).

۳. مجموع فعالیتهایی که به وسیله کارکنان برای به دست آوردن، افزایش و به کارگیری قدرت و دیگر منابع انجام می‌شود تا از آن طریق بتوانند در موقعیتهای عدم اطمینان و ناهماهنگی به هدفهای دلخواه خود برسند (کریمی، ۱۳۸۷).

همان طور که از تعریف‌های ارائه شده مشخص است، تعریف‌های رفتار سیاسی در سازمان حول محور قدرت و فرآیند تصمیم‌گیری در سازمان می‌گردند. «ریچارد آل دفت» در ادامه تعریف رفتار سیاسی این نکته را متذکر می‌شود که رفتارهای سیاسی دو بعد دارند، یا در جهت رسیدن به اهداف شخصی‌اند یا در فرآیند طبیعی تصمیم‌گیری در سازمان ایجاد می‌شوند. در بعد اول معنی منفی واژه سیاست به ذهن متبادر می‌شود؛ چرا که فرد برای رسیدن به اهداف خودش این رفتارها را انجام می‌دهد و بعضاً در این راستا از فریب دیگران هم استفاده می‌کند. بعد دوم همان بعد مثبت این واژه را به ذهن می‌رساند. از این منظر رفتارهای سیاسی هرگونه رفتار و عملکردی که جهت حل اختلافات، تعارضات و تضادهای سازمانی انجام می‌شود، این رفتارها نظیر تشکیل ائتلاف یا گفتگو می‌باشند.

قلمرو فعالیت‌های سیاسی

در ۴ قلمرو معمولاً افراد سازمان از رفتارهای سیاسی استفاده می‌کنند.

۱. «تغییر ساختاری در سازمان»: تغییر ساختار سازمان با تخصیص مجدد اختیارات همراه است؛ لذا تغییر مسئولیتها و وظایف، بر پایگاه قدرت اثر می‌گذارد که نتیجه آن ایجاد تغییر در رفتارهای سیاسی برای دستیابی به پایگاههای جدید قدرت است؛

۲. «هماهنگی بین دوایر سازمانی»: رابطه بین دواير اصلی سازمان به صورتی دقیق مشخص نیست. در زمانهایی که برای تصمیم‌گیری‌های مشترک بین آنها رابطه‌های نزدیکتر ایجاد می‌شود، این روابط معمولاً رنگ و بوی سیاسی به خود می‌گیرند؛

۳. «جایگزین کردن مدیر»: برای انجام این تغییر باید افراد را ارتقای مقام یا نقل و انتقال داد و مدیر جدیدی را استخدام کرد؛ لذا بین کارکنان سطوح بالا رفتارهای سیاسی شکل می‌گیرد؛

۴. «تخصیص منابع»: به لحاظ اهمیتی که منابعی چون حقوق، بودجه‌های عملیاتی و مزایا دارند، تخصیص آنها رفتارهای سیاسی به همراه دارند (دفت، ۱۳۷۴).

مفهوم اخلاق حرفه‌ای

در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت. امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند. اصطلاحاتی مثل *work ethics* یا *professional ethics* معادل «اخلاق کاری» یا «اخلاق حرفه‌ای» در زبان فارسی است. تعریف‌های مختلفی «اخلاق حرفه‌ای» ارائه شده است:

الف) اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو؛

ب) اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق



است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاص متصور است؛ و

ج) مقصود از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون آن که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند.

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی درجه همانندسازی روانشناختی و یا چسبیدگی به سازمان می‌باشد (مهداد، ۱۳۸۷). آلن و می‌یر (۱۹۹۳) تعهد سازمانی را نوعی حالت روانی تعریف می‌کنند که بیانگر تمایل، نیاز و یا الزام جهت ادامه خدمت در یک سازمان می‌باشد. آنها یک مفهوم سه مؤلفه‌ای از تعهد ارائه نموده‌اند. این سه مؤلفه عبارتند از:

۱. «تعهد سازمانی عاطفی (میل به ماندن)»: تعهد عاطفی یعنی تعلق درونی و احساسی فرد به سازمان. فرد به این دلیل در سازمان می‌ماند که به ارزشها و اهداف سازمان نگرش مثبت دارد. این نوع از تعهد در شرایطی ایجاد می‌شود که به دلیل وجود وابستگی هیجانی، فرد میل است به کار خود در سازمان، ادامه دهد (کول کویت و دیگران، ۲۰۱۰).

۲. «تعهد سازمانی مستمر»: شخص به کار خود در سازمان ادامه می‌دهد؛ زیرا به حقوق و مزایای دریافتی از آن سازمان نیازمند است، فرد به این

دلیل در سازمان می‌ماند که براساس تحلیل هزینه - منفعت به این نتیجه می‌رسد که نیاز دارد در سازمان بماند (قلیپور، ۱۳۸۶).

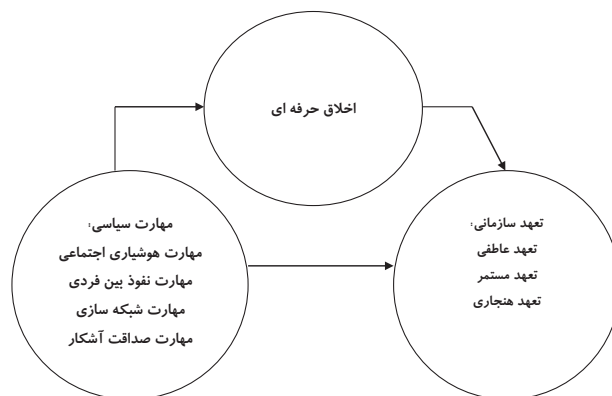
۳. «تعهد سازمانی هنجاری»: این نوع از تعهد از ارزشهای فرد شاغل در یک سازمان، سرچشمه می‌گیرد؛ یعنی فرد معتقد می‌شود به سازمان محل کارش مدیون است (آلن و می‌یر، ۱۹۹۳). هیچ سازمانی نمی‌تواند موفق شود، مگر اینکه اعضاء و کارکنان سازمان نسبت به آن، نوعی تعهد داشته باشند و در جهت تحقق اهداف آن تلاش کنند (استونرو فری من، ۱۳۷۵).

اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی

نادی و حاذقی (۲۰۱۱)، در پژوهش خود در بین کارکنان بیمارستانهای خصوصی شهر شیراز دریافتند که جو اخلاقی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار با ترک خدمت رابطه منفی دارد. پژوهش سالم (۲۰۱۲)، در میان کارکنان بانک دولتی لیبی، رابطه مثبت و معنی‌دار میان مفهوم اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی تایید نمود. انصاری و اردکانی (۲۰۱۳)، نیز در پژوهش خود که در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام دادند، رابطه مثبت مستقیمی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کل و ابعاد سه‌گانه مشاهده نمودند. بنابر آنچه گفته شد، فرضیات و مدل مفهومی زیر ارائه می‌شود:

فرضیه‌های تحقیق عبارتند از:

فرضیه ۱- رفتار سیاسی کارکنان بر اخلاق حرفه‌ای



آنها تاثیرگذار است.

فرضیه ۲- رفتار سیاسی کارکنان بر تعهد سازمانی آنها تاثیرگذار است.

فرضیه ۳- اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تعهد سازمانی آنها تاثیرگذار است.

فرضیه ۴- اخلاق حرفه‌ای کارکنان، ارتباط مثبت بین رفتار سیاسی و تعهد سازمانی کارمندان را افزایش می‌دهد.

روش شناسی تحقیق

جامعه این مطالعه، کارکنان و مدیران شهرداری بوشهر را با تعداد ۱۶۰۰ نفر در بر می‌گیرد. از که با توجه به جدول مورگان ۳۱۰ نفر نمونه انتخاب شدند با نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۸۰ درصد به سوالات پاسخ دادند. از پرسشنامه‌های برگشت داده شده ۱۰ عدد پاسخ نامه به علت پاسخ ناقص از تحلیل کنار گذاشته شد. تعداد شرکت کننده‌های معتبر ۲۴۰ نفر اعلام شد. ۵۲٪ پاسخ دهندگان را زن و مابقی را مرد تشکیل داده است. سن پاسخ دهندگان از ۲۶ سال تا ۵۲ سال را شامل شد. تحصیلات تمام نمونه از فوق دیپلم به بالاتر بود. درصد سابقه‌ی کار در محدوده‌ی ۲ تا ۱۸ سال می‌باشد.

ابزار سنجش و فنون آماری

از آنجا که در پژوهش حاضر، مدل سه بعدی آلن و مایر در ارتباط با تعهد سازمانی مدنظر بود، لذا به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها در این ارتباط، از

پرسشنامه ۲۴ گویه‌ای تعهد سازمانی آلن و مایر در هفت گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، نسبتاً مخالفم، مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، نسبتاً موافقم، کاملاً موافقم)، شامل سه خرده مقیاس تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری استفاده شد. و در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه علی با ۴۵ گویه در «طیف هفت گزینه‌ای لیکرت» استفاده شد که این پرسشنامه به منظور بررسی اخلاق حرفه‌ای در جوامع اسلامی طراحی شده است. در رابطه با داده‌های مربوط به رفتار سیاسی از ترجمه پرسشنامه رفتار سیاسی دوبرین، که شامل ۱۹ سوال است، مورد سنجش قرار گرفت که با توجه به نظر خبرگان و متخصصان روایی هر سه پرسشنامه برای جامعه آماری مورد تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها از طریق محاسبه آلفای کرونباخ محاسبه شد؛ بطوریکه ضریب آلفای پرسشنامه تعهد سازمانی ۰,۸۵، اخلاق حرفه‌ای ۰,۸۷، رفتار سیاسی ۰,۸۲ درصد برآورد شد.

یافته‌های پژوهش

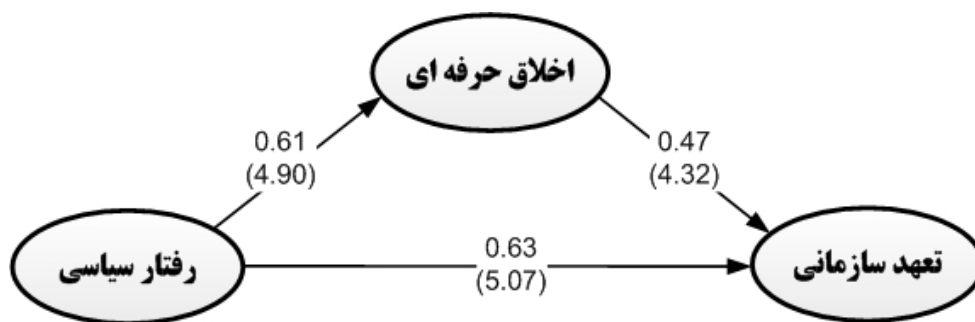
همانگونه که از جدول شماره ۱ پیداست با توجه به حد معناداری بدست آمده (۰,۰۲ و ۰/۰۰۵) و کمتر بودن این مقادیر از سطح معناداری (۰/۰۰۵ < ۰/۰۰۵)، وجود نوعی رابطه معنادار بین این عوامل تایید می‌شود. بین دو عامل تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای رابطه خطی مستقیم وجود دارد. و بین تعهد سازمانی با رفتار سیاسی و همچنین رابطه

جدول ۱. ضرایب همبستگی متغیرها؛ ماخذ: یافته‌های تحقیق.

تعهد سازمانی	رفتار سیاسی		
۰.۶۰	-۰.۵۶	مقدار همبستگی	اخلاق حرفه‌ای
۰.۰۰۰	۰.۰۲	عدد معناداری	
۱	-۰.۴۵	مقدار همبستگی	تعهد سازمانی
۰.۰۰۰	۰.۰۱	عدد معناداری	

جدول ۲. شاخص های برازش مدل؛ ماخذ: یافته های تحقیق.

df	χ^2/df	RMSEA	p-value	GFI	AGFI	NFI
۴۸۵	۲.۲۸	۰.۰۷۴	۰.۱۰۷	۰.۹۱	۰.۹۳	۰.۹۵
بیشتر از صفر	کمتر از ۳	کمتر از ۰.۰۸	بیشتر از ۰.۰۵	بیشتر از ۰.۹	بیشتر از ۰.۹	بیشتر از ۰.۹



جدول ۳. بررسی رد یا تأیید شدن فرضیه تحقیق؛ ماخذ: یافته های تحقیق.

تأیید / رد	معناداری اثر مستقیم	میزان تاثیر			فرضیات
		اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	
تأیید	۵.۴۶	۰.۶۱	--	۰.۶۱	رفتار سیاسی کارکنان بر اخلاق حرفه ای آنها تأثیرگذار است.
تأیید	۳.۲۱	۰.۹۱۶	۰.۴۷*۰.۶۱	۰.۶۳	رفتار سیاسی کارکنان بر تعهد سازمانی آنها تأثیرگذار است.
تأیید	۳.۹۲	۰.۴۷	-	۰.۴۷	اخلاق حرفه ای کارکنان بر تعهد سازمانی آنها تأثیرگذار است.

AGFI و NFI بترتیب برابر با ۰.۹۱، ۰.۹۳، و ۰.۹۵ می باشند که نشان دهنده برازش کاملاً بالایی می باشند.

آزمون فرضیات

به منظور بررسی تمامی فرضیه های این پژوهش، ابتدا ضریب مسیر را محاسبه می کنیم، تحلیل مسیر گسترش روش های رگرسیون و در حقیقت، کاربرد رگرسیون چند متغیری در ارتباط با تدوین بارز مدل های علی است. هدف آن به دست آوردن برآوردهای کمی از روابط علی بین مجموعه ای

بین رفتار سیاسی و اخلاق حرفه ای رابطه خطی معکوس وجود دارد. همانطور که جدول (۲) نشان می دهد، نتایج تخمین حاکی از مناسب بودن شاخص RMSEA دارد. مقدار RMSEA نیز برابر با ۰.۰۷۸ می باشد. حد مجاز RMSEA، ۰.۰۸ است. با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2 محاسبه شده برابر با ۱۰۵۸،۹۷ می باشد که نسبت به درجه آزادی ۴۸۵ کمتر از عدد ۳ می باشد و با توجه به معنادار نبودن P-Value حکایت از برازش مناسب آماره کای اسکور دارد. شاخص های GFI،

از سازه‌ها است (هومن، ۱۳۸۷). در تحلیل مسیر، روابط بین متغیرها در یک جهت جریان می‌یابند و مسیرها متمایز در نظر گرفته می‌شوند. نتایج تأیید یا رد فرضیات را در جدول ۳ می‌توان مشاهده نمود.

نتایج این آزمون نشان می‌دهد که متغیرهای رفتار سیاسی، اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی کارکنان در سازمان تأثیر گذارند. از طرفی متغیرهای اخلاق حرفه‌ای رابطه مهارت سیاسی و تعهد سازمانی را تعدیل می‌کند.

نتیجه‌گیری و جمع‌بندی

ارسطو قرن‌ها پیش گفته است که انسان حیوانی سیاسی است و تعداد کمی این گفته وی را به چالش کشیده‌اند. این نشان دهنده ساده وحی ماست اگر تصور کنیم که رفتار سیاسی در سازمان حذف شدنی است؛ لذا می‌توان تدابیری اتخاذ کرد که این گونه رفتارهای سرزده از انسانها در محدوده‌ای منطقی و سازنده قرار گیرند. رفتار سیاسی در سازمان مانند یک شمشیر دولبه است. یک لبه آن ماکیاولیسم به معنای جدا انگاشتن سیاست از اخلاق و دست زدن به هر کاری برای رسیدن به هدف است. کارمندان نیز ممکن است در سازمانها با استفاده از وسایل غیر موجه برای به دست آوردن نتایجی که از طرف سازمان توجیه نشده است، یعنی تحقق هدفهای شخصی خود، با متوسل شدن به حربه‌های غیر اخلاقی ترغیب شوند. آنگاه از این لحاظ رفتار آنان سیاسی خوانده می‌شود. اما برخی دیگر از آن به عنوان لبه دوم شمشیر یاد می‌کنند، یعنی آن را هنری خلاق می‌دانند که منافع رقیب را با هم آشتی می‌دهد یعنی افراد باید با هم کنار بیایند و از مواجهه با یکدیگر بپرهیزند و با هم همزیستی داشته باشند و سازمان نیز جایی است که در آن افراد به هم ملحق می‌شوند و با هم کار می‌کنند، چون منافع شخصی آنان تامین می‌شود. یافته‌های حاصل از مطالعه میدانی نشان می‌دهد که رفتار سیاسی بر تعهد سازمانی (۰,۶۳)

تأثیرگذار است و از طرف دیگر اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی (۰,۶۳) تأثیرگذار است اما این تأثیر با وجود اخلاق حرفه‌ای بیشتر می‌شود یعنی اثر غیر مستقیم متغیر رفتار سیاسی بر تعهد سازمانی (۰,۹۱) از اثر مستقیم آنها بیشتر است و نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در این رابطه تأثیر بسزایی دارد. در واقع اخلاق حرفه‌ای باعث می‌شود رفتار سیاسی به عنوان لبه دوم شمشیر (هنری خلاق) عمل کند و تعهد سازمانی کارکنان را افزایش می‌دهد. می‌توان چنین عنوان کرد که تأیید وجود رابطه مثبت بین تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در این مطالعه با یافته‌های پژوهش رهگذر، دال بر وجود رابطه معنی‌دار و مثبت میان اخلاق حرفه‌ای و ابعاد مختلف تعهد سازمانی در بین اعضای شهرداری بوشهر بود. همانطور که از یافته‌های پژوهش حاصل شد با توجه به ضرایب همبستگی و همچنین الگوی تحلیل مسیر هرچه اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان سازمان بیشتر شود رفتارهای سیاسی مخرب کمتر از آنها سر می‌زند که منجر به افزایش تعهد سازمانی آنها می‌شود. تهد سازمانی در سازمانها منجر به این خواهد شد که کارکنان از لحاظ عاطفی با سازمان ارتباط برقرار کنند به نحوی که سازمان را معرف خود بدانند و از عضویت در آن مسرور باشند و نهایت تلاش خود را برای دستیابی سازمان به اهدافش انجام دهند. پیشنهادات؛ یکی از دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازد و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود رعایت کنند. با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای و تأثیر آن بر ابعاد مختلف سازمان به خصوص تعهد سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان، پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد شهرداری بوشهر ابعاد عمومی و اختصاصی اخلاق حرفه‌ای را در حین کار مورد تأکید قرار داده و خود

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۴ پاییز ۹۵
No.44 Autumn 2016

۲۸۵

organizational behavior research. *Journal of Management*, 28, 307-338

Blickle, G., Schneider, P. B., Liu, Y., & Ferris, G. R. (2011). A Predictive Investigation of Reputation as Mediator of the Political Skill/Career Success Relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(12), 3026-3048.

Blickle, G., Wendel, S., & Ferris, G. (2010). Political skill as moderator of personality-Job Performance relationships in socioanalytic theory: Test of getting ahead motive in automobile sales. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2010):326-335

Brouer, R. L., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Laird, M. D., & Gilmore, D. C. (2006). The strain-related reactions to perceptions of organizational politics as a workplace stressor: Political skill as a neutralizer. *Handbook of organizational politics*, 187, 206.

Brouer, R. L., Harris, K. J., & Kacmar, K. M. (2011). The moderating effects of political skill on the perceived politics-outcome relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 32(6), 869-885

Coole, D. R. (2007). Expansion and Validation of the Political Skill Inventory (PSI): An Examination of the Link Between Charisma, Political Skill, and Performance. (PHD Dissertation), University of South Florida

Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, G. R., Davidson, S. L., & Perrewe, P. L. (2005). Political skill at work: Impact on work effectiveness. Davies-Black Publishing

Ferris, G. L., Perrewé, P. L., Anthony, W. P., & Gilmore, D. C. (2000). Political skill at work. *Organizational Dynamics*, 28(4):25-37

Ferris, G. L., Perrewé, P. L., Anthony, W. P., & Gilmore, D. C. (2003). Political skill at work. *Organizational Influence Processes* (Porter, L. W. et al. Eds.), New York, ME Sharpe, 395-406.

Ferris, G. R., Rogers, L. M., Blass, F. R., Hochwarter, W.

به عنوان الگوی سایرین، پیش قدم رعایت عملی اصول اخلاقی باشند. همچنین آموزشهای ضمن خدمت نیز می توانند جهت آشنایی کارکنان با اصول و مبانی اخلاقی در محیط کاری و گسترش اخلاق حرفه ای در سازمان مدنظر قرار داد.

منابع و مآخذ

استونر، جمیز، فری من، ادوارد (۱۳۷۵)، مدیریت، جلد سوم، ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارسایان، چاپ اول، موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی، تهران

آشوری، داریوش (۱۳۵۷) فرهنگ سیاسی، تهران، انتشارات مروارید، نوبت یازدهم .

جان آر، شرمهون و دیگران (۱۳۷۹) مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه: مهدی، ایران نژادپاریزی و دیگران، تهران، انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، نوبت دوم .

رابینز، استیفن (۱۳۷۴) مدیریت رفتار سازمانی، علی و سید محمد، پارسائیان و اعرابی، تهران، مرکز پژوهشهای بازرگانی، نوبت اول.

قلی پور، آرین (۱۳۸۶) مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، چاپ اول، تهران: انتشارات سمت. مشبکی، اصغر (۱۳۷۷) مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات ترمه، نوبت اول.

مهداد، علی (۱۳۸۷) رابطه استرس، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی سازمانی در شرکت سهامی ذوب آهن «شواهدی برای مدل استرس- فرسودگی (عدم تعادل)- جبران»، روان شناسی اجتماعی (یافته های نو در روان شناسی)، تهران، دوره ۲، شماره ۸

Ali A. Scaling an Islamic work ethic. *Journal Psychol.* 1988; 128(5):575-83.

Ansari ME, Ardakani MS. [Islamic work ethics and organizational commitment among employees of Isfahan University of Medical Sciences.] *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine.* 2013;6(2):86-98. Persian

Ashkanasy, N. M., Hartel, C. E. J., & Daus, C. S. (2002) Diversity and emotion: the new frontiers in

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۴ پاییز ۹۵
No.44 Autumn 2016

۲۸۶

- .A.(2009). Interaction of Job-Limiting Pain and Political Skill on Job Satisfaction and Organizational Citizenship behavior. *Journal of Managerial psychology*,24(7):584-608
- Ferris,G.R., Solga,J.,Noethen,D&Meurs,J.A.(2008). Political Skill Construct and Criterion Related Validation: A Two Study Investigation. *Journal of Managerial Psychology*,23(7):744-771
- Ferris,G.R.,&Treadway,D.C.(2012).Politics in organizations. Routledge.Taylor & Francis Group
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., & Frink, D. D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31(1), 126-152.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Perrewé, P. L., Brouer, R. L., Douglas, C., & Lux, S. (2007). Political skill in organizations. *Journal of Management*, 33(3), 290-320.
- Ferris.G.r.,Perrewe.P.,Anthony.W.P.,Gilmore.D.C.(2000).Political skill work, *Organizational Dynamics*, 28(4):25-37
- Golman, Daniel (2001) An EI – Based Theory of Performance,
- Kapoutsis, I., Papalexandris, A., Nikolopoulos, A., Hochwarter, W. A., & Ferris, G. R. (2011). Politics perceptions as moderator of the political skill–job performance relationship: A two-study, cross-national, constructive replication. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 123-135.
- Kaylee Ford,D.(2011). An evaluation of moderating influences of employee proactive personality: empowerment and political skill.(PHD dissertation). Portland state university.
- Koh HC, El'fred H. Organisational ethics and employee satisfaction and commitment. *Management Decision*. 2004; 42(5):677-93.
- Nadi Ma, Hazeghy F. [Structural Equation Modeling of the Relationship between the Intention to Quit and Ethical Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment among the Staff Of Shiraz Private Hospitals.]. *Health Information Management*. 2011; 8(5): 699-708. Persian
- Meyer J.P. Allen N.J. 1993. The Measurement and Antecedents of Affective Continence and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63.1: 538-552.
- Mayer, J. D. , & Salovey, P. (1999). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.) *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators*. NY: Basic Books.
- Liu,Y etal.(2007).Dispositional antecedents and outcomes of political skill in organizations: A four-study investigation with convergence, *Journal of Vocational Behavior*.71(2007):146-165
- Lock,j.(2000),’jobsatisfaction of quick service restaurant employees hospitality research journal’
- Perrewe,PL.,&Nelson,DI.(2004).Gender and Career Success: The Facilitative Role of Political Skill.*Organizational Dynamics*,33(4):366-378
- Rahgozar H, Samimi T, Molaei S. [Study of relation between professional ethics and organizational commitment.] *Spectrum: A Journal of Multidisciplinary Research*. 2014; 3(2): 231-9.
- Salem ZO, Agil SOS. The Effects of Islamic Individuals' Ethics on Organizational Commitment of Employees in Libyan Public Banks. *British Journal of Arts & Social Sciences*. 2012; 9(1): 64-78
- Yaghinloo M, Javaherdashti F, Khaliliaraghi M. [Professional ethics principles, from design to operation]. *Tadbir*, 2003; 135: 80-8. Persian

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management

شماره ۴۴ پاییز ۹۵
No.44 Autumn 2016

■ ۲۸۸ ■