مدیریت شهری
شماره ۴۳ تابستان ۹۵
No.43 Summer 2016
۲۳۷-۲۴۸
زمان دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۲/۱۱ زمان پذیرش نهایی: ۱۳۹۴/۹/۲۶

تأثیرات وابسته (متقابل) مهارت سیاسی و موفقیت شغلی (کارکنان) با نقش میانجی اخلاق حرفه ای؛ نمونه موردی: شهرداری بندرعباس

ایوب شیخی - استادیار، دانشگاه شهید باهنر کرمان، دانشکده ریاضی و کامپیوتر، بخش آمار، تهران، ایران.
آلما فرامرزی* – دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، کرمان، ایران.
مرتضی موصلی - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، کرمان، ایران.

چکیده
شاید بتوان مهارت های سیاسی را از جمله مهمترین ویژگی های هر مدیری دانست که در صورت در اختیار داشتن آن، می تواند به مدیریت مناسب تر کارکنان بپردازد. از آنجا که تاکنون مطالعات کمی در این حوزه صورت گرفته، هدف ما در این مطالعه بررسی نقش مهارت های سیاسی کارکنان بر موفقیت شغلی آنها با درنظرگرفتن نقش میانجی اخلاق حرفه ای است. جامعه آماری این مطالعه کارکنان و مدیران (رسمی و پیمانی) شهرداری بندرعباس بود که بر اساس جدول مورگان ۲۰۰ 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 صاحبنظران 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 مهارت سیاسی کارکنان با اخلاق حرفه ای، و موفقیت شغلی آنها ارتباط مثبت و معنی داری دارد. و در پایان نقش میانجی اخلاق حرفه ای نیز در رابطه مهارت سیاسی و موفقیت شغلی کارکنان تایید شد.

واژگان کلیدی: مهارت سیاسی مدیران، اخلاق حرفه ای، موفقیت شغلی.

Dependent effects (cross) political skills and career success (employees) Mediating Role of Professional Ethics Case Study: Municipality of Bandar Abbas

Abstract
Perhaps the political skills of the most important features of any manager knew that if possession of it, can better manage their employees. Because few studies have been conducted in this area., The aim of this study was to investigate the role of political skills of employees on their career success considering the mediating role of professional ethics. The population of the study, employees and managers (formal and contracted) Municipality of Bandar Abbas, who was elected according to Morgan 200, for example. 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 indicate that the political skills of employees with professional ethics, and career success and a significant positive correlation. And at the end of the mediating role of professional ethics in relation to political skills and career success was confirmed.

Key words: political management skills, professional ethics, career success.

* نویسنده مسئول مکاتبات، شماره تماس: ۳۳۲۱۰۰۴۳-۰۲۱، رایانامه: alma.faramarzi@gmail.com

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

مقدمه

نظریه پـردازان زیـادی معتقدنـد کـه مهارت سیاسـی، نقـش مهمـی در پیش بینـی اثربخشـی مدیـران دارد. آنـان سـاختار مهـارت سیاسـی را مناسـبترین و بطور بالقـوه، مفیدتریـن پیش بینی کننـده تأثیـر مدیـر در محـل کاری کـه مسـئولیت سیاسـی را بعهـده دارد، می داننـد. مهـارت سیاسـی بـه عنوان یک شایسـتگی و قابلیـت مهـم بـرای موفقیـت شـغلی در بسـیاری از سـازمان ها ضـروری اسـت اگرچـه سـازمان ها بـه طـور دقیـق مهـارت سیاسـی را نشـناخته و بـه ایـن شـیوه عنوان گـذاری نکرده انـد امـا افـراد را براسـاس ایـن ویژگـی انتخـاب کـرده و ارتقـاء داده انـد. برطبق نظـر اسپنسـر و اسپنسـر، مدیـران با مهارت سیاسـی توسـعه یافته تر مدیـران موثرتری شـناخته می شـوند مهـارت سیاسـی بـا چهـار بعـد سیاسـی خـود بعنوان کاتالیـزور بـرای افزایـش ارتباطـات عمـل می کنـد مهـارت سیاسـی شـامل ۴ بِعـد می باشـد که شـامل: خلـوص نیـت ظاهـری، زیرکـی اجتماعـی، تاثیـرات بین فـردی، توانایـی شبکه سـازی (توانایـی برقـراری روابـط بـا دیگـران) می باشـد. مهـارت سیاسـی برداشـتهای مثبـت و واکنش های رفتـاری در دیگران ایجـاد می کنـد کـه ممکـن اسـت قضاوتهـای ذهنـی افـراد در موفقیـت شـغلی خـود مانند رضایت شـغلی و حرفـه ای را افزایـش دهـد. هـر سـازمانی بـرای انجـام دادن امـور سـازمانی خـود، علاوه بـر معیارهای سـازمانی و قانونـی، بـه مجموعـه ای از رهنمودهـای اخلاقـی و ارزشـی نیـاز دارنـد کـه آنـان را در رفتارها و اعمـال اداری یـاری دهـد و نوعـی هماهنگـی و وحـدت رویـه را در حرکـت بـه سـوی شـیوه مطلوب جمعـی و عمومـی میسـر سـازد. یکـی از عوامـل مهم در شـکل گیری ارتباطـات درون سـازمانی و شـرایط کارکنـان، اخـلاق حرفـه ای اسـت کـه تاثیـر قابـل ملاحظـه ای در بهـره وری سـازمانی دارد (السـی و آلپـاکان، ۲۰۰۹). سـازمانها بـه موضوع هـای اخلاقـی در کار توجـه می کننـد، چـون مـردم از آنهـا انتظـار دارنـد سـطوح بالایـی از اسـتانداردهای اخلاقـی را نشـان دهند. سـطوح بـالای اسـتانداردهای اخلاقی از افـرادی کـه در سـازمان ها کار می کنند یا در شـرایط پرخطـر کار مـی کننـد، حمایـت می کنـد (اوپـارا و وایـن، ۲۰۰۸). فهـم ارتبـاط بیـن اخـلاق حرفـه ای و شـرایط و رفتارهـای کارکنـان در هر سـازمانی لازم به نظـر می رسـد. به دلیـل اهمیت موضـوع، این پژوهش بـر آن اسـت تـا به بررسـی وجـود مهارت سیاسـی در شـهرداری و تاثیـر آن بـر موفقیـت شـغلی کارکنان با توجـه بـه نقـش اخـلاق حرفـه ای بپـردازد.

چهارچوب نظری

مهارت های سیاسی

«مهـارت سیاسـی» شـکلی مجزا از مهـارت اجتماعی اسـت کـه هـدف آن دسـتیابی بـه موفقیـت و تحقـق اهـداف در سـطوح فـردی و سـازمانی اسـت. ایـن مهـارت می توانـد خـارج از قلمـرو سـازمانی رخ دهند امـا هـدف آن نفـوذ و موفقیـت سـازمانی اسـت (فریز و همـکاران، ۲۰۰۳). سـه دهـه پیـش ففـر (۱۹۸۷) اولیـن کسـی بود کـه از اصطـلاح مهارت سیاسـی در سـازمانها اسـتفاده کـرد. فـری و همـکاران (۱۹۹۹) کار مسـتقل و مـوازی و مشـترکی بـا تحقیقـات انجام شـده توسـط «مینتزبرگ» (۱۹۸۳) انجام دادند (فریز و تـردوی، ۲۰۱۲). «مینتزبـرگ» مهـارت سیاسـی را بعنـوان شایسـتگی مـورد نیـاز بـرای موفقیت شـغلی معرفـی کـرد و مهـارت سیاسـی را اینگونه بیـان کرد، توانایـی درک موثـر دیگـران در کار و بکارگیـری ایـن دانـش بـرای تأثیرگـذاری بـر دیگران بمنظـور حرکت در مسـیرهایی کـه سـبب ارتقـاء اهـداف شـخصی یـا سـازمانی مـی شـوند. در ایـن راسـتا (فریز، تـردوی و همـکاران، ۲۰۰۵؛ کـول، ۲۰۰۷؛ لیـو، ۲۰۰۷؛ پـرو و همـکاران ۲۰۰۷؛ فریـز و همـکاران، ۲۰۰۹؛جـون، ۲۰۰۹؛ کیسـامورو همـکاران،۲۰۱۰؛ کی لین، ۲۰۱۱) نیـز مهـارت سیاسـی را اخیـراً بـه این صـورت تعریف نموده انـد کـه «توانایـی درک موثر دیگـران در هنگام کار و اسـتفاده از چنیـن دانشـی بـرای تاثیرگـذاری روی دیگـران بـرای ایـن کـه بـه نحـوی عمـل کننـد کـه اهـداف سـازمانی و یـا فـردی را ارتقـاء بخشـند.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

اگرچه این مهارت برای شغل ضروری نیست اما برای عملکرد و بقا در سازمان های پیچیده و پویای امروزی ترویج داده می شود» (کیلی فورد، ۲۰۱۱). مهارت سیاسی مدیران ۴ بعد دارد: ۱- هوشیاری اجتماعی؛ ۲- مهارت نفوذ بین فردی؛ ۳- مهارت شبکه سازی؛ و ۴- مهارت صداقت آشکار.

۱. **«هوشیاری (زیرکی) اجتماعی»**: اشاره به توانایی افراد در درک دقیق موقعیت های اجتماعی دارد که شامل رفتارهای خود و دیگران است (پرو و همکاران، ۲۰۰۷). افرادی که از نظر اجتماعی زیرک هستند از خودآگاهی و بصیرت زیادی در محیط های اجتماعی برخوردارند. این ویژگی توسط «ففر» (۱۹۹۲) تحت عنوان «حساس بودن نسبت به دیگران» مطرح شده است(فریز و همکاران، ۲۰۰۸). «بلس و فریز»(۲۰۰۷) معتقدند افرادی که از زیرکی اجتماعی برخوردارند پیوسته مراقب دیگران و وضعیت های اجتماعی هستند و رفتار خود را براساس آن تعدیل می کنند و قادرند به طور دقیق موقعیت های اجتماعی و تعاملات فردی که در این موقعیتها رخ می دهد را شناسایی کنند. آنها توانایی زیادی برای متقاعد کردن دیگران دارند و این مهارت را برای اهداف مختلف به کار می برند (فریز و همکاران، ۲۰۰۸). شایستگی های اجتماعی این افراد، امکان تحقق اهداف فردی یا سازمانی را از طریق درک و نفوذ بر دیگران در تعاملات اجتماعی کاری افزایش می دهد (بلیکل، وندل، فریز، ۲۰۱۰؛ لیو، ۲۰۰۷). افراد دارای زیرکی اجتماعی قادرند رفتارهای دیگران را تفسیر کنند، موقعیت های اجتماعی را درک کنند و در ارتباط با دیگران دارای قوه ابتکار هستند. این شکل از مهارت سیاسی بر توانایی کارکنان برای سنجش بهترین زمان و روش برای شروع تغییر اثر خواهد گذاشت (کیلی فورد، ۲۰۱۱). این افراد مشاهده گران زیرک محیط اجتماعی خود هستند، نه تنها پیچیدگی های پیرامون خود را بلکه انگیزه های خود و دیگران را نیز درک می کنند(فریز و تردوی، ۲۰۱۲).

۲. **«مهارت نفوذ بین فردی»**: به توانایی افراد دارای مهارت سیاسی به نفوذ بر کسانی که با آنها تعامل دارند، اشاره می کند (پرو و همکاران، ۲۰۰۷) و به معنای توانایی ایجاد تغییرات مطلوب در افراد دیگر است. مینتزبرگ (۱۹۸۳) توانایی مذاکره در دیگران را به عنوان ویژگی ذاتی مهارت سیاسی عنوان می کند (فریز و همکاران، ۲۰۰۹). کسانی که از نفوذ بین فردی بیشتری برخوردارند قادرند به طور استراتژیک رفتار خود را با افراد مختلف در محیط های گوناگون تغییر دهند (فریز و همکاران، ۲۰۰۸) فروتن و متقاعدکننده هستند که به طور مفهومی مشابه اصطلاح «ففر» (۱۹۹۲) از «انعطاف پذیری» است، که به عنوان توانایی فرد برای انطباق پذیری است (کیلی فورد، ۲۰۱۱). این افراد از یک سبک متقاعدکننده زیرکانه برای اعمال نفوذ بر دیگران استفاده می کنند (بینگ، ۲۰۱۱).

۳. **«مهارت شبکه سازی»**: به عنوان یکی از ابعاد مهارت سیاسی اشاره دارد به این که افراد سیاسی در ایجاد ارتباطات، دوستی ها و اتحادها مهارت دارند. این توانائی«سرمایه اجتماعی» ایجاد می کند که افراد را با منابع بیشتری به منظور تحقق اهداف مجهز می سازد (پرو و همکاران، ۲۰۰۷). افرادی که از توانایی شبکه سازی مناسبی برخوردارند، قادرند به طور موفقیت آمیز مشارکت موثر و سودمند با دیگران در محل کار برقرار کنند. توانایی شبکه سازی قوی ترین پیش بینی کننده تاکتیک های نفوذ درخواست رو به بالا، ائتلاف ها و قاطعیت (جسارت) است (فریز و همکاران، ۲۰۰۸). افرادی که مهارت سیاسی زیادی دارند کسانی که منابع یا ارتباطات سودمندی دارند را شناسایی کرده و شبکه های اجتماعی با آن ها ایجاد می کنند (بینگ، ۲۰۱۱) و از این طریق دارای سرمایه اجتماعی و حمایت اجتماعی می شوند (پرو و همکاران، ۲۰۰۷). بعلاوه افراد سیاسی ماهر قادر به اداره موثر تعارض و مذاکرات هستند که احتمال ایجاد ارتباطات قوی آن ها با دیگران را تقویت می

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

کنـد (فریـز و تـردوی، ۲۰۱۲).

۴. **«مهـارت صداقـت آشـکار»**: اشـاره به داشـتن اعتبـار، صداقت و انسـجام دارد. افـرادی که از صداقت آشـکار برخوردارنـد اعتمـاد و حمایـت همـکاران خود را هنگامـی کـه درگیـر تـلاش هـای نفـوذ می شـوند را جلـب مـی کنـد (بلیـکل، ونـدل، فریـز، ۲۰۱۰). از میـان چهـار بعد مهـارت سیاسـی، صداقت آشـکار به بهترین شـکل به پتانسـیل نفـوذ موفقیـت آمیز توجه دارد (فریـز و همـکاران، ۲۰۰۸). ایـن افـراد صمیمـی، قابـل اعتمـاد، درسـت کار و صـادق هسـتند (پـرو و همـکاران، ۲۰۰۴) بـه دلیـل صمیمیت آشـکار، اعمال آنهـا بـه عنوان فریـب کاری تلقی نمی شـود و دیگران آن هـا را قابـل اعتمـاد مـی داننـد (بینـگ، ۲۰۱۱). با برخـورداری از اعتمـاد بـه نفـس و امنیـت شـخصی دیگـران را مجـذوب خـود کـرده و بـه آن ها احسـاس آسـودگی القـاء مـی کنند. افـرادی که از نظر سیاسـی مهـارت دارنـد نـه تنهـا بـه طـور دقیـق می داننـد در موقعیت هـای اجتماعـی مختلـف چـه کاری انجـام دهنـد، بلکـه می داننـد چگونـه آن را انجـام دهنـد تا هـر گونـه انگیـزه خـود خدمتـی را پنهان کننـد و کار آن هـا بـه شـیوه ای اصیـل و صادقانـه تفسـیر شـود (لیـو، ۲۰۰۷؛ کیلـی فـورد، ۲۰۱۱). طبیعـت نامعلـوم وسـاختار اجتماعـیِ کار تاکید زیـادی بر فهم و هدایت سـاختار اجتماعـی سـازمانها دارد. فِفِـر(Pfeffer) و مینتزبـرگ (Mintzberg) مهـارت سیاسـی را تحـت عنـوان سـاختاردرک میان فـردی توصیـف کردند که ایـن امـکان را بـه افـراد می دهـد کـه باعـث تأمیـن امنیـت منابـع شـده و بـه وسـیله تاثیـرات مطمئـن بـر روی دیگـران نفـوذ کننـد. رشـد سـریع در جریان تحقیقـات نشـان می دهـد کـه مهـارت سیاسـی یک مشـخصه انتقـادی برای کارکنان اسـت و تأثیر وسـیع آن را بـر روی نتایج سـازمانی نشـان می دهـد مونیون و همـکاران ۲۰۱۴ قبـل از اینکـه فریـس و همکارانش برنامـه تحقیقاتـی را گسـترش دهنـد، تصـورات اولیه فِفِـر و مینتزبـرگ تقریبـاً بـرای دو دهـه غیرفعـال مانـده بـود، کـه ایـن برنامـه شـامل تعریف سـاختار، سـاخت ابـزار سـنجش، متمایز کردن مهارت سیاسـی از دیگـر سـاختارهای مرتبـط و پیشـنهاد یـک بنیـان نظریـه ابتدایـی بـود. فعالیـت «فریـس و تـرِدوِی» بر بنیـان هـای نظـری و ارزیابـی مهـارت سیاسـی باعث ایجـاد انگیـزه بـرای مـوارد مـورد بحث شـد کـه این مـوارد بـرروی سـوابق، نتایـج، روابـط مرتبـطِ مهارت سیاسـی در کار تاکیـد داشـتند. بر خـلاف اهمیت این موضـوع و فعالیـت تحقیـق تجربـی کـه بر اثـر مهارت سیاسـی انجـام شـد، تنهـا تعـداد محـدودی از ایـن تـلاش و اقدامـات بـرای درک تاثیـر کلی ایـن جریان بـر روی مطالعـات بـر عهده گرفته شـد. بررسـی کلی کـه توسـط «بینگ، داویدسـون، مینور، ناویسـیویک و فرینک» انجام شـده، ارتباط مهارت سیاسـی و اجرای مفـاد را از بیـن تعـداد کمـی از مقالات مرتبـط، مورد ارزیابـی قـرار داده و بر تاثیر مثبت مهارت سیاسـی در موقعیـت اجتماعـیِ کار تأکیـد می کنـد.

مفهوم اخلاق حرفه‌ای

در ابتـدا مفهـوم اخـلاق حرفه‌ای به معنـای اخلاق کار و اخـلاق مشـاغل بـه کار می‌رفـت. امروزه نیـز عده‌ای از نویسـندگان اخـلاق حرفـه‌ای، از معنـای نخسـتین ایـن مفهـوم بـرای تعریـف آن اسـتفاده می‌کننـد. اصطلاحاتـی مثـل work ethics یـا professional ethics معـادل اخـلاق کاری یـا اخـلاق حرفـه‌ای در زبـان فارسـی اسـت. تعریف‌هـای مختلفـی اخـلاق حرفـه‌ای ارائه شـده اسـت:

۱. اخـلاق کار، متعهـد شـدن انـرژی ذهنـی و روانی و فیزیکـی فـرد یـا گروه به ایـده جمعی اسـت در جهت اخـذ قـوا و اسـتعداد درونـی گـروه و فرد برای توسـعه به هـر نحو.

۲. اخـلاق حرفـه‌ای یکـی از شـعبه‌های جدیـد اخلاق اسـت کـه می‌کوشـد بـه مسـائل اخلاقـی حرفه‌هـای گوناگـون پاسـخ داده و برای آن اصولـی خاص متصور است.

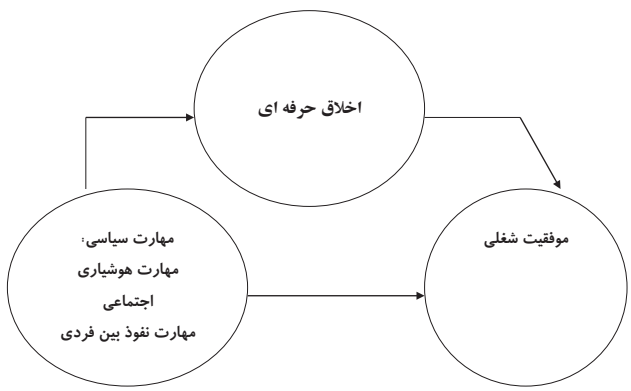
۳. مقصـود از اخـلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی اسـت کـه بایـد افـراد داوطلبانـه و براسـاس ندای وجـدان و فطـرت خویـش در انجـام کار حرفـه‌ای رعایـت کننـد؛

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

بـدون آن که الزام خارجی داشـته باشـند یا در صورت تخلـف، بـه مجازات‌هـای قانونی دچار شـوند.

موفقیت شغلی

موفقیـت و ترفیعـات شـغلی از زمـره متغیرهایـی هسـتند کـه بسـتر نظـری و پژوهشـی قابـل توجهـی تاکنـون بـرای آن هـا فراهـم شـده اسـت «بـاروش» (۲۰۰۴) بـر ایـن بـاور اسـت کـه موفقیـت شـغلی، مشـتمل بـر مجموعـه ای پیامدهـای مطلـوب و مورد دلخـواه بـرای افـراد اسـت کـه می تـوان آنهـا را در چنـد طبقـه اصلـی، شـامل پیشـرفت (بـر مبنـای شـاخص هایی نظیر قـدرت، خودمختـاری کارآفرینی، کنتـرل خـود)؛ یادگیـری (کسـب مهارتهـا، توانایی ها و شایسـتگی های جدیـد)، بقـاء (کسـب پـول و ثروت برای دسـتیابی به قـدرت، امنیت و تضمین اشـتغال)، دسـتاوردهای شـناختی (خشـنودی، حرمـت خـود و خودشـکوفایی) و کیفیـت زندگی و تـوازن کار زندگی طبقـه بنـدی نمـود. روند وجهـات پژوهشـی و نظری پژوهشـگران مختلـف به ایـن متغیرها به شـدت تحت تأثیر نقشـی که موفقیت و پیشـرفت شـغلی در ایجاد اثربخشـی و کارایـی فـردی و سـازمانی داشـته و دارد، بوده اسـت (راجل برگ، ۲۰۰۷). بر اسـاس مشـخصه هـای اصلـی موفقیـت شـغلی کـه توسـط بـاروش (۲۰۰۴) مـورد اشـاره قـرار گرفـت، معنـا و مفهوم این متغیـر همسـو بـا معنا و مفهـوم واژۀ شـغل، دو جنبه ذهنـی (درونـزاد) و عینـی (برونـزاد) را در برمی گیرد. جنبـه عینـی این پدیده راسـطح حقـوق و مزایـا، پایه فـرد در سـازمان و میـزان ترفیعـات و در مقابـل جنبه ذهنـی یـا درونزاد آن را رضایت شـغلی، رضایت از امور و کارهایـی کـه فـرد در طول زمـان حضـور در کارش آنهـا را انجـام میدهد، موفقیت شـغلی ادراک شـده و رضایـت از زندگی را شـامل می شـود (اختر و محمود، ۲۰۰۹؛ بریسـکو، هـال، دمیـوت، ۲۰۰۶، راسـدی، اسـماعیل، یولی، نوآ،۲۰۰۹). شـواهد مطالعاتی حاکی ازآن اسـت کـه عوامـل چنـدی در معنـای موفقیـت شـغلی نـزد افـراد از اهمیـت برخوردارنـد. ایـن عوامل شـامل پایـگاه و موقعیـت، داشـتن وقت و زمـان برای خـود، چالش انگیـزی، امنیـت و ملاحظـات اجتماعی می شـوند (فریدمـن و گریـن هـاوس، ۲۰۰۰؛ گریـن هـاوس،۲۰۰۳). از این نظـر بخـش اعظمـی از معنـا و مفهـوم موفقیت شـغلی نزد افراد جنبه روان شـناختی دارد (دومنیکـو و جونـز، ۲۰۰۷ کوئـی پرس، شـاینس و شـرنس، ۲۰۰۶؛ نـگ، ابـی، سورنسـن و فلدمـن، ۲۰۰۵). امـا در کنـار معنـا و مفهـوم موفقیت شـغلی، عوامـل همبسـته و تعیین کننده هـای ایـن پدیده چه در سـطح درون زاد و چـه در سـطح بـرون زاد نیـز از اهمیـت ویـژه ای برخـوردار اسـت . بر اسـاس گزارش «گریـن هـاوس» (۲۰۰۳) همبسـته هـای موفقیـت شـغلی را می تـوان در هفـت طبقه قـرار داد: سـرمایه گذاری مربوط به سـرمایه انسـانی در سـازمانها، عوامل انگیزشـی، روابـط بین فـردی، انتخابها یـا راهبردهای شـغلی، ویژگی های شـخصیتی، ویژگی های سـازمانی و پایـگاه خانوادگـی. بنابـر انچـه گفته شـد فرضیات و مـدل مفهومـی زیـر ارائه می شـود:



[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

فرضیه ۱- مهارت سیاسی کارکنان بر اخلاق حرفه ای آنها تاثیر گذار است.
فرضیه ۲- مهارت سیاسی کارکنان بر موفقیت شغلی آنها تاثیر گذار است.
فرضیه ۳- اخلاق حرفه ای کارکنان برموفقیت شغلی آنها تا ثیر گذار است.
فرضیه ۴- اخلاق حرفه‌ای کارکنان، ارتباط مثبت بین مهارت سیاسی و موفقیت شغلی کارمندان را افزایش می دهد.

روش شناسی تحقیق

جامعه این مطالعه، کارکنان رسمی و پیمانی شهرداری بندرعباس را با تعداد۴۰۰ نفر در بر می گیرد. از که با توجه به جدول مورگان ۲۰۰ نفر نمونه انتخاب شدند با نرخ بازگشت پرسشنامه ها ۸۰ درصد به سوالات پاسخ دادند. از پرسشنامه های برگشت داده شده ۱۰ عدد پاسخ نامه به علت پاسخ ناقص از تحلیل کنار گذاشته شد. تعداد شرکت کننده های معتبر ۱۹۰نفر اعلام شد. ۵۲ پاسخ دهندگان را زن تشکیل داده است و مابقی را مرد. سن پاسخ دهندگان از ۲۶ سال تا ۵۲ سال را شامل شد. تحصیلات تمام نمونه از دیپلم به بالاتر و درصد سابقه ی کار در محدوده ی ۲ تا ۲۷سال می باشد.

ابزارسنجش و فنون آماری

در پژوهش حاضر، ابزار گردآوری داده ها 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 داده های مربوط به مهارت سیاسی از ترجمه پرسشنامه مهارت سیاسی فریس (۲۰۰۵)، که شامل ۴۰ سوال و در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت است مورد سنجش قرار گرفت و در رابطه با موفقیت شغلی از «پرسشنامه استاندار رادسیپ» با ۳۰ سوال استفاده شده است که با توجه به نظر خبرگان و متخصصان روایی هر سه پرسشنامه برای جامعه آماری مورد تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه ها از طریق محاسبه آلفای کرونباخ محاسبه شد؛ بطوریکه ضریب آلفای پرسشنامه موفقیت شغلی ۰,۸۵، اخلاق حرفه‌ای ۰,۸۷، مهارت سیاسی ۰,۸۲ درصد برآورد شد.

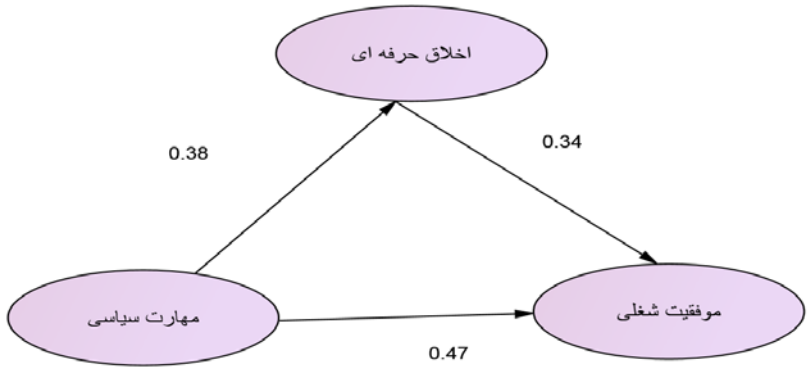
یافته های پژوهش

همانگونه که از جدول شماره ۱ پیداست با توجه به حد معناداری بدست آمده (۰/۰۰و ۰,۰۲) و کمتربودن این مقادیر از سطح معناداری (۰/۰۵ >۰/۰۰، ۰,۰۲)، وجود نوعی رابطه معنادار بین این عوامل تایید می شود. بین دو عامل موفقیت شغلی و اخلاق حرفه ای رابطه خطی مستقیم وجود دارد. و بین موفقیت شغلی با مهارت سیاسی و همچنین رابطه بین مهارت سیاسی و اخلاق حرفه ای رابطه خطی مستقیم 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

جدول ۱. ضرایب همبستگی متغییرها؛ ماخذ: یافته های تحقیق.

		مهارت سیاسی	موفقیت شغلی
اخلاق حرفه ای	مقدار همبستگی	۰,۶۸	۰,۷۰
	عدد معناداری	۰,۰۲	۰,۰۰۰
موفقیت شغلی	مقدار همبستگی	۰,۷۵	۱
	عدد معناداری	۰,۰۱	۰,۰۰۰

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]



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

df	df χ/۲	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 تائید شدن فرضیه تحقیق؛ ماخذ: یافته های تحقیق.

فرضیات	میزان تاثیر			تائید / رد
	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	
مهارت سیاسی کارکنان بر اخلاق حرفه ای آنها تاثیر گذار است.	۰,۳۸	--	۰,۳۸	تائید
مهارت سیاسی کارکنان بر موفقیت شغلی آنها تاثیر گذار است.	۰,۴۷	۰,۳۴*۰,۳۸	۰,۵۹۹	تائید
اخلاق حرفه ای کارکنان برموفقیت شغلی آنها تا ثیر گذار است.	۰,۳۴	-	۰,۳۴	تائید

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، AGFI وNFI بترتیب برابر با ۰,۹۱، ۰,۹۳، و ۰,۹۵ می باشند که نشان دهنده برازش کاملا 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 چندمتغیری در ارتباط با تدوین بارز مدلهای علی است. هدف آن به دست آوردن برآوردهای کمی از روابط علی بین مجموعه ای از

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

سازه ها است (هومن، ۱۳۸۷). در تحلیل مسیر، روابط بین متغییرها در یک جهت جریان می یابند و مسیرها متمایز در نظر گرفته می شوند.
نتایج تائید یا رد فرضیات را در جدول (۳) می توان مشاهده نمود.
نتایج این آزمون نشان می دهد که متغیرهای مهارت سیاسی، اخلاق حرفه ای بر موفقیت شغلی کارکنان در سازمان تأثیر گذارند. از طرفی متغیرهای اخلاق حرفه ای به عنوان متغییر میانجی رابطه مهارت سیاسی و موفقیت شغلی را افزایش می دهد.

نتیجه گیری و جمعبندی

در میان بسیاری از جوامع علمی و دانشگاهی این باور وجود دارد که سازمانها ماهیت سیاسی دارند بر این اساس فرض میشود که عملکرد، اثربخشی و موفقیت شغلی علاوه بر داشتن هوش و پشتکار، نیازمند عوامل دیگر مانند زیرکی اجتماعی، موقعیت یابی و زرنگی است برخی به خصوصیاتی که فرد را قادر به اعمال نفوذ موفقیت آمیز می سازد، به عنوان سبک بین فردی، ادراک و یا مهارت سیاسی اشاره کرده اند. نگرش سیاسی به سازمانها اعتقاد دارد که افراد نه تنها برای موفق شدن بلکه برای ماندن و بقاء در سازمان باید دارای تمایل (اراده) سیاسی و نیز مهارت سیاسی باشند. اگرچه برای دهها موضوع سیاستها در سازمان محل تحقیق علمی بوده اند، لکن تنها اخیراً محققان شروع به مطالعه نظامند مهارت سیاسی کرده اند. لذا در پژوهش حاضر تلاش شده است تا نقش مهارت سیاسی و اخلاق حرفه ای بر موفقیت شغلی کارکنان در شهرداری بندرعباس بررسی شود نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول نشان داد که مهارت سیاسی کارکنان بر اخلاق حرفه ای آنها تاثیر مستقیم دارد و این نتیجه در سایر پژوهشها هم مورد تایید قرار گرفته است، تحقیق کیفی اخیر نشان داد که مهارت سیاسی به طور مثبت بر خود (انگیزش، فروتنی و خوشرویی)، دیگران (جوابگویی و اعتماد) و گروه/سازمان (گسترش اهداف، نفوذ- یادگیری، توانمندسازی) اثر دارد که متعاقباً دستیابی به پیامدهای عملکرد عاطفی و واقعی را افزایش می دهد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم نشان داد که مهارت سیاسی کارکنان بر موفقیت شغلی تاثیر مثبت و مستقیم دارد یعنی افزایش مهارت سیاسی کارکنان در موفقیت شغلی آنهاموثر و منجر به افزایش موفقیت شغلی می شود نتایج سایر پژوهشها نیز این نتیجه را تایید می کند. چشم انداز سیاسی، سازمانها را به عنوان عرصه های سیاسی ترسیم می کند که در آن مذاکره، چانه زنی، معامله، مبادله مطلوبیتها و اتحادسازی جهت پیشبرد امور و کارها صورت میگیرد. با توجه به ماهیت سیاسی سازمانها، توانایی فرد برای هدایت مؤثر این عرصه در نهایت منجر به کارراهه شغلی موفقیت آمیز میشود. موفقیت شغلی بر اساس ارتقاءهایی که افراد دریافت می کنند و سطح حقوق و دستمزد آنها طی دوره حرفه ای مشخص میشود. افراد دارای مهارت سیاسی قادرند خود را در موقعیتی قرار دهند که فرصتهایی خلق کنند یا از فرصتهای ایجاد شده سود برند. آنها این کار را از طریق درک مؤثر دیگران و نفوذ ین فردی در شبکه ها انجام میدهند که امکان دسترسی به اطلاعات و منابع را فراهم می کند. فعالیت سیاسی کارکنان نقش مهمی در شکل دهی ادراکات دیگران و ارزیابی شخصیت آنها ایفا میکند. این ادراکات به نوبه خود بر میزان موفقیت افراد در شغل اثرگذار است. مهارت سیاسی، فرد را قادر به مدیریت مؤثر و ایجاد تصاویر مثبت در محیطهای کاری مختلف میسازد، به ویژه تصاویری که بر ارزیابی عملکرد و پتانسیل حرفهای اثر می گذارد. فریز و همکاران (۲۰۰۷). مهارت سیاسی را الگوی جامعی از شایستگیهای اجتماعی با جلوه های شناختی، عاطفی و رفتاری میدانند. پیشنهاد کردند که یکی از منافع عمده مهارت سیاسی توانایی هدایت مؤثر حوزه های چندگانه در ایجاد و مدیریت ادراکات مثبت ایجاد شده توسط ناظران است. در سازمانهای امروز،

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

کسانی که مهارت سیاسی زیادی دارند قادر به مدیریت منافع واگرا هستند. در فراتحلیلهای جدید، دانش و درک سیاسی با حقوق و دستمزد، ارتقاء و رضایت شغلی مرتبط است. فرصتهای پیشرفت یا ارتقاء معمولاً جزء سیاسی ترین تصمیمات اتخاذ شده در سازمانها هستند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم نشان داد که اخلاق حرفه ای کارکنان برموفقیت شغلی تاثیر مثبت و مستقیم دارد یعنی رعایت اخلاق حرفه ای از سوی کارکنان در موفقیت شغلی آنهاموثر و منجر به افزایش موفقیت شغلی می شود نتایج سایر پژوهشها نیز این نتیجه را تایید می کند، صاحب نظران بر این باورند مهمترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه ای است. امروزه، داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است. اخلاق به عنوان نظام فلسفی ای که هدایت و تصمیم گیری معنوی انسان ها را در بردارد، تعریف می شود و اخلاق حرفه ای این تصمیم گیری را در هنگام کار با مراجع مورد توجه قرار می دهد. حاکمیت اخلاق حرفه ای در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشم گیری سازمان را در جهت کاهش تنش ها و موفقیت در تحقق اثر بخش هدف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می باشد. مسئولیت پذیری سازمان، سبب ایجاد اعتماد اصیل وپایدار محیط به آن شده، در نهایت، موفقت سازمان را تضمین می کند. قطعا موفقیت سازمان نشات گرفته از موفقیت کارکنان آن سازمان است. و در نهایت نتایج آزمون فرضیه چهارم نشان داد که اخلاق حرفه ای کارکنان، ارتباط مثبت بین مهارت سیاسی و موفقیت شغلی کارمندان را افزایش می دهد. به طوری که اثر مستقیم مهارت سیاسی کارکنان بر موفقیت شغلی آنها(۰,۴۷) از اثر کل (اثر مستقیم به اضافه اثر غیر مستقیم) (۰,۵۹۹) که به واسطه اخلاق حرفه ای به وجود آمده بیشتر است که در واقع نشان دهنده این است که اخلاق حرفه ای به عنوان میانجی بر تاثیر مهارت سیاسی بر موفقیت شغلی می افزاید.

پیشنهادات

مهارت سیاسی به عنوان یک شایستگی و قابلیت مهم برای موفقیت شغلی در بسیاری از سازمانها ضروری است. هنگامی که افراد به سمت بالای سلسله مراتب حرکت می کنند اهمیت تخصص فنی کم و مهارت سیاسی زیاد میشود. موفقیت در سطوح بالاتر به طور گسترده‌ای بر اساس دارا بودن زرنگی سیاسی کافی برای بدست آوردن منابع کمیاب و حمایت تعیین می شود. هرچند که سازمانها به طور دقیق مهارت سیاسی را نشناخته و به این شیوه عنوان گذاری نکرده اند، اما افراد را بر اساس این ویژگی انتخاب کرده و ارتقاء داده-اند. مهارت سیاسی به عنوان یک کاتالیزور برای افزایش ارتباطات به کار می رود در نهایت، افراد موفق در بسیاری از مشاغل از درک سیاسی برخوردارند برای این که بدانند چه موقع، چه چیزی و چگونه حرف درست را بگویند و انجام دهند. لذا به سازمانها پیشنهاد می-شود به توسعه مهارت سیاسی کارکنان بپردازند، نخستین گام برای ایجاد مهارت سیاسی خودآگاهی و درک از خود است. در گام بعد مهارت سیاسی میتواند از طریق روشهای یادگیری تصدیق شده مانند تمرینهای تجربی، نمونه ها، یادگیری نیابتی، بازی نقش و آموزش مهارت ارتباطات شکل داده شود و توسعه یابد. سرانجام ارزشیابی دوره‌ای و بازخور توصیه می شود. افرادی که از نظر سیاسی فاقد توانایی هستند اغلب نمی دانند که رفتار آنها ممکن است اهانت آمیز و بی نزاکت باشد یا توسط دیگران به عنوان کودن دیده شود؛ بنابراین یکی از اولین فعالیتهای توسعه‌ای باید شامل خود ارزیابی و درک با تمرکز خاص بر خودآگاهی باشد. خودآگاهی بهتر از طریق درک شخصیت یک فرد و این که چگونه تصمیمات را اتخاذ می کند، رخ می دهد. یکی از دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه هاست 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 حرفه ای و تاثیر آن بر ابعاد مختلف سازمان به خصوص موفقیت شغلی کارکنان، پیشنهاد می شود مدیران ارشد ابعاد عمومی و اختصاصی اخلاق حرفه ای را در حین کار مورد تاکید قرار داده و خود 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

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

Akhtar, S., & Mahmood, Z. (2009). A tri-prong variable analysis of influence strategies. World Applied Science Journal, 7, 1080-1089.

Blickle, G., Schneider, P. B., Liu, Y., & Ferris, G. R. (2011). A Predictive Investigation of Reputation as Mediator of the Political Skill/Career Success Relationship1. 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.

Brisco, J. P., Hall, D. T., & Demuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless career attitudes: An empirical exploration. Journal of Vocational Behavior, 69, 30-47.

Bing,m.N.,Davison,H.,Minor,I.,Novicevic,M.,&Frink,D(2011).The perception of Task and Contextual Performance by Political Skill:A Meta-analysis and Moderator Test.Journal of Vocational Behavior79:563-577.

Blickle,G.,Oerder,K.,Summers,J.K.(2010). Thw impact of political skill on career success of employees, Representatives.Journal of vocational behavior,77,383-390.

Blickle, G., Schneider, P. B., Liu, Y., & Ferris, G. R. (2011). A Predictive Investigation of Reputation as Mediator of the Political Skill/Career Success Relationship1. Journal of Applied Social Psychology, 41(12), 3026-3048.

Baruch, Y. (2004). Managing careers: Theory and practice. Glasgow, England: Pearson Education Limited.

Domenico, D. M., & Jones, K. H. (2007). Career aspirations of pregnant and parenting adolescent. Journal of Family and Consumer Sciences Education, 25, 24-33.

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

Ferris, 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, LW et al. Eds.), New York, ME Sharpe, 395-406.

Ferris,G.R.,Rogers,L.m.,Blass,F.R.,Hochwarter,W.A.(2009). Interaction of Job-Limiting Pain and Political Skill on Job Satisfaction and Organizational

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

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 at work, Organizational Dynamics,28(4):25-37 Higgins, C. A., & Judge, T. A. (2004).

Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). Allies or enemies? How choices about work and family affect the quality of men's and women's lives. New York: Oxford University Press.

Greenhause, J. H. (2003). Career dynamics. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), Handbook of Psychology, Volume 12, industrial and organizational psychology (pp. 519-540). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Kaylee Ford,D.(2011). An evaluation of moderating influences of employee proactive personality: empowerment and political skill.(PHD dissertation). portland state university.

Kuijpers, M. A. C. T., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. The Career Development Quarterly, 55, 168-178.

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

Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective

and subjective career success: A meta analysis. Personnel Psychology, 58, 367-408.

Rasdi, R. M., Ismail, M., Uli, J., Noah, S. M. (2009). Career aspirations and career success among managers in the Malaysian public sector. Research Journal of International Studies, 9, 21-35.

Rogelberg, S. G. (2007). Encyclopedia of industrial and organizational Psychology, Volume 1. Lodnon: Sage Publications, Inc.

Yaghinloo M, Javaherdashti F, Khaliliaraghi M. [Professional ethics principles, from design to operation]. Tadbir, 2003; 135: 80-8. Persian

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]