

تأثیرات وابسته (متقابل) مهارت سیاسی و موفقیت شغلی (کارکنان) با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای؛ 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.

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.

چکیده

شاید بتوان مهارت‌های سیاسی را از جمله مهمترین ویژگی‌های هر مدیری دانست که در صورت در اختیار داشتن آن، می‌تواند به مدیریت مناسب‌تر کارکنان بپردازد. از آنجا که تاکنون مطالعات کمی در این حوزه صورت گرفته، هدف ما در این مطالعه بررسی نقش مهارت‌های سیاسی کارکنان بر موفقیت شغلی آنها با در نظر گرفتن نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای 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 جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه استاندارد مورد تحلیل قرار گرفتند. پایایی پرسشنامه به کمک ضریب آلفای کرونباخ و روایی صوری و محتوایی آن با بهره‌گیری از نظرات اساتید و صاحب‌نظران این حوزه تایید شدند. همچنین مدل و فرضیات پژوهش با کمک نرم‌افزار معادلات ساختاری AMOS مورد برازش سنجی و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان می‌دهد مهارت سیاسی کارکنان با اخلاق حرفه‌ای، و موفقیت شغلی آنها ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد. و در پایان نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای نیز در رابطه مهارت سیاسی و موفقیت شغلی کارکنان تایید شد.

واژگان کلیدی: مهارت سیاسی مدیران، اخلاق حرفه‌ای، موفقیت شغلی.

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 شناخته 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. هر سازمانی برای انجام دادن 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 رویه 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 آلیاکان، ۲۰۰۹). سازمانها به موضوع های اخلاقی در کار توجه می کنند، چون مردم از آنها 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. به دلیل اهمیت موضوع، این پژوهش بر آن است تا به بررسی وجود مهارت سیاسی در شهرداری و تأثیر آن بر موفقیت شغلی کارکنان با توجه به نقش اخلاق حرفه ای بپردازد.

چهارچوب نظری

مهارت های سیاسی

«مهارت سیاسی» شکلی مجزا از مهارت اجتماعی است که هدف آن دستیابی به موفقیت و تحقق اهداف در سطوح فردی و سازمانی است. این مهارت می تواند خارج از قلمرو سازمانی رخ دهند اما هدف آن نفوذ و موفقیت سازمانی است (فریز و همکاران، ۲۰۰۳). سه دهه پیش ففر (۱۹۸۷) اولین کسی بود که از اصطلاح مهارت سیاسی در سازمانها استفاده کرد. فری و همکاران (۱۹۹۹) کار مستقل و موازی و مشترکی با تحقیقات انجام شده توسط «مینتزبرگ» (۱۹۸۳) انجام دادند (فریز و تردوی، ۲۰۱۲). «مینتزبرگ» مهارت سیاسی را بعنوان شایستگی مورد نیاز برای موفقیت شغلی معرفی کرد و مهارت سیاسی را اینگونه بیان کرد، توانایی درک موثر دیگران در کار و بکارگیری این دانش برای تأثیرگذاری بر دیگران بمنظور حرکت در مسیرهایی که سبب ارتقاء اهداف شخصی یا سازمانی می شوند. در این راستا (فریز، تردوی و همکاران، ۲۰۰۵؛ کول، ۲۰۰۷؛ لیو، ۲۰۰۷؛ پرو و همکاران، ۲۰۰۷؛ فریز و همکاران، ۲۰۰۹؛ جون، ۲۰۰۹؛ کیسامورو همکاران، ۲۰۱۰؛ کی لین، ۲۰۱۱) نیز مهارت سیاسی را اخیراً به این صورت تعریف نموده اند که «توانایی درک موثر دیگران در هنگام کار و استفاده از چنین دانشی برای تأثیرگذاری روی دیگران برای این که به نحوی عمل کنند که اهداف سازمانی و یا فردی را ارتقاء بخشند.

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۳ تابستان ۹۵
No.43 Summer 2016

۲۳۸

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 توانایی «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

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۳ تابستان ۹۵
No.43 Summer 2016

۲۳۹

کند (فریز و تردوی، ۲۰۱۲).

۴. «مهارت صداقت آشکار»: اشاره به داشتن اعتبار، صداقت و انسجام دارد. افرادی که از صداقت آشکار برخوردارند اعتماد و حمایت همکاران خود را هنگامی که درگیر تلاش های نفوذ می شوند را جلب می کند (بلیکل، وندل، فریز، ۲۰۱۰). از میان چهار بعد مهارت سیاسی، صداقت آشکار به بهترین شکل به پتانسیل نفوذ موفقیت آمیز توجه دارد (فریز و همکاران، ۲۰۰۸). این افراد صمیمی، قابل اعتماد، درست کار و صادق هستند (پرو و همکاران، ۲۰۰۴) به دلیل صمیمیت آشکار، اعمال آنها به عنوان فریب کاری تلقی نمی شود و دیگران آنها را قابل اعتماد می دانند (بینگ، ۲۰۱۱). با برخورداری از اعتماد به نفس و امنیت شخصی دیگران را مجذوب خود کرده و به آنها احساس آسودگی القاء می کنند. افرادی که از نظر سیاسی مهارت دارند نه تنها به طور دقیق می دانند در موقعیت های اجتماعی مختلف چه کاری انجام دهند، بلکه می دانند چگونه آن را انجام دهند تا هر گونه انگیزه خود خدمتی را پنهان کنند و کار آنها به شیوه ای اصیل و صادقانه تفسیر شود (لیو، ۲۰۰۷؛ کیلی فورد، ۲۰۱۱). طبیعت نامعلوم و ساختار اجتماعی کار تاکید زیادی بر فهم و هدایت ساختار اجتماعی سازمانها دارد. فِفر (Pfeffer) و مینتزبرگ (Mintzberg) مهارت سیاسی را تحت عنوان ساختاردرک میان فردی توصیف کردند که این امکان را به افراد می دهد که باعث تأمین امنیت منابع شده و به وسیله تأثیرات مطمئن بر روی دیگران نفوذ کنند. رشد سریع در جریان تحقیقات نشان می دهد که مهارت سیاسی یک مشخصه انتقادی برای کارکنان است و تأثیر وسیع آن را بر روی نتایج سازمانی نشان می دهد مونیون و همکاران ۲۰۱۴ قبل از اینکه فریس و همکارانش برنامه تحقیقاتی را گسترش دهند، تصورات اولیه فِفر و مینتزبرگ تقریباً برای دو دهه غیرفعال مانده بود، که این برنامه شامل تعریف ساختار،

ساخت ابزار سنجش، متمایز کردن مهارت سیاسی از دیگر ساختارهای مرتبط و پیشنهاد یک بنیان نظریه ابتدایی بود. فعالیت «فریس و تردوی» بر بنیان های نظری و ارزیابی مهارت سیاسی باعث ایجاد انگیزه برای موارد مورد بحث شد که این موارد بر روی سوابق، نتایج، روابط مرتبط مهارت سیاسی در کار تاکید داشتند. بر خلاف اهمیت این موضوع و فعالیت تحقیق تجربی که بر اثر مهارت سیاسی انجام شد، تنها تعداد محدودی از این تلاش و اقدامات برای درک تأثیر کلی این جریان بر روی مطالعات بر عهده گرفته شد. بررسی کلی که توسط «بینگ، داویدسون، مینور، ناویسیویک و فرینک» انجام شده، ارتباط مهارت سیاسی و اجرای مفاد را از بین تعداد کمی از مقالات مرتبط، مورد ارزیابی قرار داده و بر تأثیر مثبت مهارت سیاسی در موقعیت اجتماعی کار تأکید می کند.

مفهوم اخلاق حرفه ای

در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می رفت. امروزه نیز عده ای از نویسندگان اخلاق حرفه ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می کنند. اصطلاحاتی مثل work ethics یا professional ethics معادل اخلاق کاری یا اخلاق حرفه ای در زبان فارسی است. تعریف های مختلفی اخلاق حرفه ای ارائه شده است:

۱. 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.

۲. اخلاق حرفه ای یکی از شعبه های جدید اخلاق است که می کوشد به مسائل اخلاقی حرفه های گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاص متصور است.

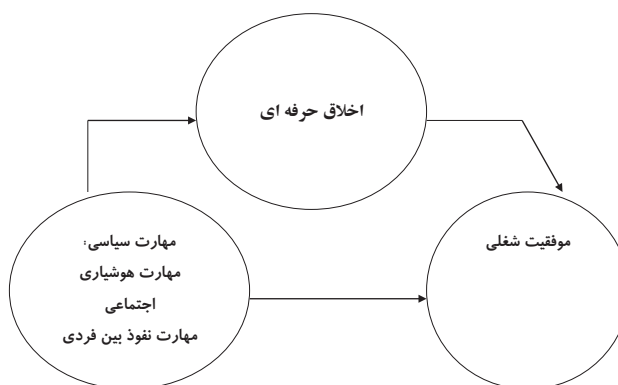
۳. مقصود از اخلاق حرفه ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه ای رعایت کنند؛

بدون آن که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند.

موفقیت شغلی

موفقیت و ترفیعات شغلی از زمره متغیرهایی هستند که بستر نظری و پژوهشی قابل توجهی تاکنون برای آن‌ها فراهم شده است «باروش» (۲۰۰۴) بر این باور است که موفقیت شغلی، مشتمل بر مجموعه‌ای پیامدهای مطلوب و مورد دلخواه برای افراد است که می‌توان آن‌ها را در چند طبقه اصلی، شامل پیشرفت (بر مبنای شاخص‌هایی نظیر قدرت، خودمختاری کارآفرینی، کنترل خود؛ یادگیری (کسب مهارت‌ها، توانایی‌ها و شایستگی‌های جدید)، بقاء (کسب پول و ثروت برای دستیابی به قدرت، امنیت و تضمین اشتغال)، دستاوردهای شناختی (خشنودی، حرمت خود و خودشکوفایی) و کیفیت زندگی و توازن کار زندگی طبقه‌بندی نمود. روند وجهات پژوهشی و نظری پژوهشگران مختلف به این متغیرها به شدت تحت تأثیر نقشی که موفقیت و پیشرفت شغلی در ایجاد اثربخشی و کارایی فردی و سازمانی داشته و دارد، بوده است (راجل برگ، ۲۰۰۷). بر اساس مشخصه‌های اصلی موفقیت شغلی که توسط باروش (۲۰۰۴) مورد اشاره قرار گرفت، معنا و مفهوم این متغیر همسو با معنا و مفهوم واژه شغل، دو جنبه ذهنی (درونزاد) و عینی (برونزاد) را در برمی‌گیرد. جنبه عینی این پدیده راسط حقوق و مزایا، پایه فرد در سازمان و میزان ترفیعات و در مقابل جنبه

ذهنی یا درونزاد آن را رضایت شغلی، رضایت از امور و کارهایی که فرد در طول زمان حضور در کارش آن‌ها را انجام می‌دهد، موفقیت شغلی ادراک شده و رضایت از زندگی را شامل می‌شود (اختر و محمود، ۲۰۰۹؛ بریسکو، هال، دمیوت، ۲۰۰۶، راسدی، اسماعیل، یولی، نوآ، ۲۰۰۹). شواهد مطالعاتی حاکی از آن است که عوامل چندی در معنای موفقیت شغلی نزد افراد از اهمیت برخوردارند. این عوامل شامل پایگاه و موقعیت، داشتن وقت و زمان برای خود، چالش‌انگیزی، امنیت و ملاحظات اجتماعی می‌شوند (فریدمن و گرین هوس، ۲۰۰۰؛ گرین هوس، ۲۰۰۳). از این نظر بخش اعظمی از معنا و مفهوم موفقیت شغلی نزد افراد جنبه روان‌شناختی دارد (دومنیکو و جونز، ۲۰۰۷ کوئی پرس، شاینس و شرنس، ۲۰۰۶؛ نگ، ابی، سورنسن و فلدمن، ۲۰۰۵). اما در کنار معنا و مفهوم موفقیت شغلی، عوامل همبسته و تعیین‌کننده‌های این پدیده چه در سطح درون‌زاد و چه در سطح برون‌زاد نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بر اساس گزارش «گرین هوس» (۲۰۰۳) همبسته‌های موفقیت شغلی را می‌توان در هفت طبقه قرار داد: سرمایه‌گذاری مربوط به سرمایه انسانی در سازمانها، عوامل انگیزشی، روابط بین فردی، انتخابها یا راهبردهای شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های سازمانی و پایگاه خانوادگی. بنابر آنچه گفته شد فرضیات و مدل مفهومی زیر ارائه می‌شود:



مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۳ تابستان ۹۵
No.43 Summer 2016

■ ۲۴۱ ■

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 بر موفقیت شغلی آنها تاثير گذار است.

فرضیه ۴- اخلاق حرفه ای 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 تعداد ۴۰۰ 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 ۹۰ نفر 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 ۲۷ سال می باشد.

ابزار سنجش و فنون آماری

در پژوهش حاضر، ابزار گردآوری داده ها در ارتباط با اخلاق حرفه ای از پرسشنامه علی با ۴۵ گویه در طیف هفت گزینه ای لیکرت استفاده شد که این پرسشنامه به منظور بررسی اخلاق حرفه ای

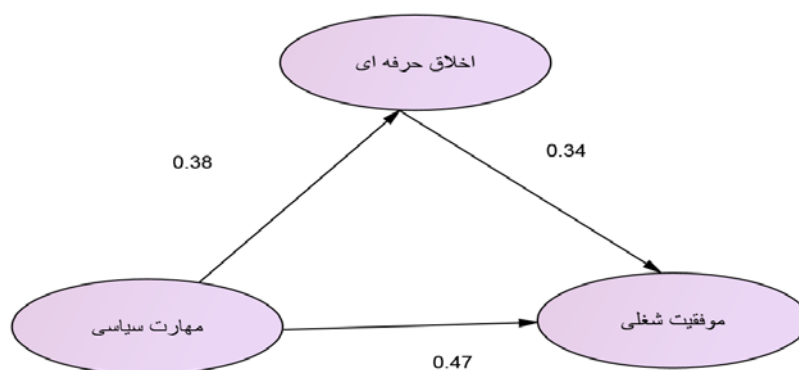
در جوامع اسلامی طراحی شده است. در رابطه با داده های مربوط به مهارت سیاسی از ترجمه پرسشنامه مهارت سیاسی فریس (۲۰۰۵)، که شامل ۴۰ سوال و در قالب مقیاس پنج گزینه ای لیکرت است مورد سنجش قرار گرفت و در رابطه با موفقیت شغلی از «پرسشنامه استاندارد رادسیپ» با ۳۰ سوال استفاده شده است که با توجه به نظر خبرگان و 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 حرفه ای 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 (۰/۰۰ و ۰/۰۲) و کمتر بودن این مقادیر از سطح معناداری (۰/۰۵) < ۰/۰۲، ۰/۰۰۲، 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 ۲۷ محاسبه شده برابر با ۱۰۵۸,۹۷ می باشد که نسبت

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

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



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

NFI	AGFI	GFI	p- value	RMSEA	df $\chi^2/2$	df
۰,۹۵	۰,۹۳	۰,۹۱	۰,۱۰۷	۰,۰۷۴	۲,۲۸	۴۸۵
بیشتر از ۰,۹	بیشتر از ۰,۹	بیشتر از ۰,۹	بیشتر از ۰,۰۵	کمتر از ۰,۰۸	کمتر از ۳	بیشتر از صفر

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

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

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

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 AGFI و NFI و AGFI بترتیب برابر با ۰,۹۱، ۰,۹۳ و ۰,۹۵ می باشند که نشان دهنده برازش کاملاً بالایی می باشند.

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 مهارت سیاسی، اخلاق حرفه‌ای بر موفقیت شغلی کارکنان در سازمان تأثیر گذارند. از طرفی متغیرهای اخلاق حرفه‌ای به عنوان متغیر میانجی رابطه مهارت سیاسی و موفقیت شغلی را افزایش می‌دهد.

نتیجه‌گیری 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 خصوصياتی که فرد را قادر به اعمال نفوذ موفقیت آمیز می‌سازد، به عنوان سبک بین فردی، ادراک و یا مهارت سیاسی اشاره کرده‌اند. 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 کرده‌اند. لذا در پژوهش حاضر تلاش شده است تا نقش مهارت سیاسی و اخلاق حرفه‌ای بر موفقیت شغلی کارکنان در شهرداری بندرعباس بررسی شود نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول نشان داد که مهارت سیاسی کارکنان بر اخلاق حرفه‌ای آنها تأثیر مستقیم دارد و این نتیجه در سایر پژوهشها هم مورد تأیید 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 می‌دهد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم نشان داد که مهارت سیاسی کارکنان بر موفقیت شغلی تأثیر مثبت و مستقیم دارد یعنی افزایش مهارت سیاسی کارکنان در موفقیت شغلی آنها مؤثر و منجر به افزایش موفقیت شغلی می‌شود نتایج سایر پژوهشها نیز این نتیجه را تأیید می‌کند. چشم انداز سیاسی، سازمانها را به عنوان عرصه‌های سیاسی ترسیم می‌کند 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 می‌کنند و سطح حقوق و دستمزد آنها طی دوره حرفه‌ای 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 می‌کند. 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 می‌گذارد. فریز و همکاران (۲۰۰۷). مهارت سیاسی را الگوی جامعی از شایستگیهای اجتماعی با جلوه‌های شناختی، عاطفی و رفتاری میدانند. پیشنهاد کردند که یکی از منافع عمده مهارت سیاسی توانایی هدایت مؤثر حوزه‌های چندگان در ایجاد و مدیریت ادراکات مثبت ایجاد شده توسط ناظران است. در سازمانهای امروز،

کسانی که مهارت سیاسی زیادی دارند قادر به مدیریت منافع و اگر 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 بر موفقیت شغلی تاثیر مثبت و مستقیم دارد یعنی رعایت اخلاق حرفه ای از سوی کارکنان در موفقیت شغلی آنها موثر 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 حرفه ای، 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 حرفه ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می باشد. مسئولیت پذیری سازمان، سبب ایجاد اعتماد اصیل و پایدار محیط به آن شده، در نهایت، موفقیت سازمان را تضمین می کند. قطعاً موفقیت سازمان نشأت 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.

پیشنهادهات

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 گسترده ای 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 دوره ای 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 توسعه ای 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

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۳ تابستان ۹۵
No.43 Summer 2016

۲۴۵

tual Performance by Political Skill: A Meta-analysis and Moderator Test. *Journal of Vocational Behavior* 79:563-577.

Blickle, G., Oerder, K., Summers, J. K. (2010). The 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 Relationship. *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, L. W. 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

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 تاثیر آن بر ابعاد مختلف سازمان به خصوص موفقیت شغلی کارکنان، پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد ابعاد عمومی و اختصاصی اخلاق حرفه‌ای 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 می‌توانند جهت آشنایی کارکنان با اصول و مبانی اخلاقی در محیط کاری و گسترش اخلاق حرفه‌ای 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 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.

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 Context-

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۳ تابستان ۹۵
No.43 Summer 2016

۲۴۶

- 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., Perrewé, 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.
- Greenhouse, 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. et al. (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*. London: Sage Publications, Inc.
- Yaghinloo M, Javaherdashti F, Khalililaraghi M. [Professional ethics principles, from design to operation]. *Tadbir*, 2003; 135: 80-8. Persian

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری

Urban Management

شماره ۴۳ تابستان ۹۵

No.43 Summer 2016

■ ۲۴۸ ■