مدیریت شهری
شماره ۴۴ پاییز ۹۵
No.44 Automn 2016
۲۷۹-۲۸۸
زمان دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۷/۲۳ زمان پذیرش نهایی: ۱۳۹۵/۴/۱

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.

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 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 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.

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.

* نویسنده مسئول مکاتبات، شماره تماس: ۰۳۴۲۲۸۵۱۲۰۳، رایانامه: mahdimoslehi@yahoo.com

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-19]

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، تاثیرات 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 دریافتی 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 زیان کارکنان و هم به زیان سازمان است. 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 تاثیر 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 هرسازمانی 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 تاثیرگذار است. به دلیل اهمیت موضوع، این پژوهش برآن است تا به بررسی وجود رفتار سیاسی در سازمان ها و تاثیر آن بر تعهد سازمانی با توجه به نقش تعدیل کنندگی اخلاق حرفه ای بپردازد؛ چرا که به نظر می رسد در اغلب موارد رفتار های سیاسی باعث کاهش پایبندی افراد به اخلاق حرفه ای می گردد (مشبکی ، ۱۳۷۷).

چهارچوب نظری

رفتارهای سیاسی در سازمان

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

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

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-19]

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 جزیی 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 تعریف های ارایه شده مشخص است، تعریف های 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 دوایر 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 یاprofessional 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

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-19]

است کـه می‌کوشـد بـه مسـائل اخلاقـی حرفه‌هـای گوناگـون پاسـخ داده و برای آن اصولـی خاص متصور است؛ و

ج) مقصـود از اخـلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی اسـت کـه بایـد افـراد داوطلبانـه و براسـاس ندای وجـدان و فطـرت خویـش در انجـام کار حرفـه‌ای رعایـت کنند؛ بـدون آن که الزام خارجی داشـته باشـند یا در صورت تخلـف، بـه مجازات‌هـای قانونی دچار شـوند.

تعهد سازمانی

تعهد سـازمانی درجه همانندسـازی روانشـناختی و یا چسـبیدگی بـه سـازمان می باشـد (مهـداد، ۱۳۸۷). آلـن و مـی یـر (۱۹۹۳) تعهد سـازمانی را نوعی حالت روانـی تعریـف می کننـد کـه بیانگـر تمایل، نیـاز و یا الـزام جهـت ادامـه خدمت در یک سـازمان می باشـد. آنهـا یـک مفهـوم سـه مؤلفـه ای از تعهـد ارائـه نموده انـد. این سـه مؤلفـه عبارتند از:

۱. «تعهـد سـازمانی عاطفـی (میل به مانـدن)»: تعهد عاطفـی یعنـی تعلـق درونـی و احساسـی فـرد بـه سـازمان. فـرد بـه ایـن دلیـل در سـازمان می ماند که بـه ارزشـها و اهداف سـازمان نگـرش مثبـت دارد. این نـوع از تعهد در شـرایطی ایجاد می شـود کـه به دلیل وجـود وابسـتگی هیجانـی، فـرد مایـل اسـت بـه کار خـود در سـازمان، ادامه دهـد (کول کویـت و دیگران، ۲۰۱۰).

۲. «تعهـد سـازمانی مسـتمر»: شـخص بـه کار خـود در سـازمان ادامـه می دهـد؛ زیـرا بـه حقـوق و مزایای دریافتـی از آن سـازمان نیازمنـد اسـت، فـرد بـه ایـن دلیـل در سـازمان می ماند که براسـاس تحلیل هزینه - منفعـت بـه ایـن نتیجـه می رسـد کـه نیـاز دارد در سـازمان بماند (قلیپـور، ۱۳۸۶).

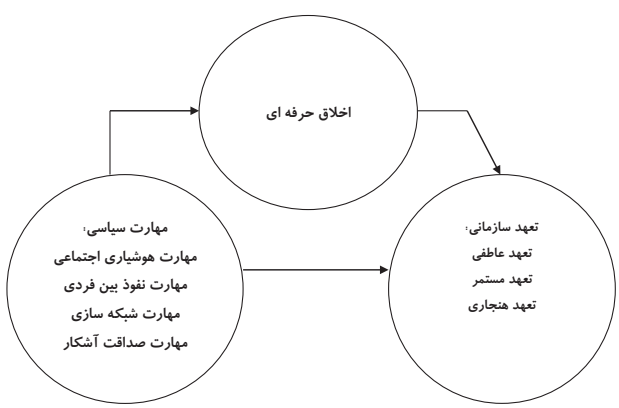
۳. «تعهـد سـازمانی هنجـاری»: ایـن نـوع از تعهـد از ارزشـهای فـرد شـاغل در یـک سـازمان، سرچشـمه می گیـرد؛ یعنـی فـرد معتقـد می شـود بـه سـازمان محـل کارش مدیـون اسـت (آلـن و مـی یـر، ۱۹۹۳). هیـچ سـازمانی نمی توانـد موفـق شـود، مگـر اینکـه اعضـاء و کارکنان سـازمان نسـبت بـه آن، نوعی تعهد داشـته باشـند و در جهـت تحقـق اهـداف آن تـلاش کننـد (اسـتونرو فـری مـن، ۱۳۷۵).

اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی

نـادی و حاذقـی (۲۰۱۱)، در پژوهـش خـود در بیـن کارکنـان بیمارسـتانهای خصوصـی شـهر شـیراز دریافتنـد کـه جو اخلاقی بـا تعهد سـازمانی و رضایت شـغلی رابطـه مثبت و معنی دار با تـرک خدمت رابطه منفـی دارد. پژوهش سـالم (۲۰۱۲)، در میان کارکنان بانـک دولتـی لیبی، رابطه مثبت و معنـی میان مفهوم اخـلاق کار اسـلامی و تعهـد سـازمانی تاییـد نمـود. انصـاری و اردکانـی (۲۰۱۳)، نیـز در پژوهـش خـود کـه در بیـن کارکنـان دانشـگاه علوم پزشـکی اصفهان انجـام دادنـد، رابطـه مثبـت مسـتقیمی میـان اخلاق کار اسـلامی و تعهـد سـازمانی کل و ابعـاد سـه گانـه مشـاهده نمودنـد. بنابـر آنچـه گفتـه شـد، فرضیات و مـدل مفهومـی زیـر ارائه می شـود:

فرضیه های تحقیق عبارتند از:

فرضیـه ۱- رفتار سیاسـی کارکنان بـر اخلاق حرفه ای



[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-19]

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 می دهد.

روش شناسی تحقیق

جامعه این مطالعه، کارکنان و مدیران شهرداری بوشهر را با تعداد ۱۶۰۰ نفر در بر می گیرد. از که با توجه به جدول مورگان ۳۱۰ 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 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 سابقه ی کار در محدوده ی ۲ تا ۱۸سال می باشد.

ابزارسنجش 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 داده ها در این ارتباط، از پرسشنامه ۲۴ گویه ای تعهد سازمانی آلن و مایر در هفت گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، نسبتاً 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 حرفه ای از پرسشنامه علی با ۴۵ گویه در «طیف هفت گزینه‌ای 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 رفتار سیاسی از ترجمه پرسشنامه رفتار سیاسی دوبرین، که شامل ۱۹سوال 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 پرسشنامه ها 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.

یافته های پژوهش

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

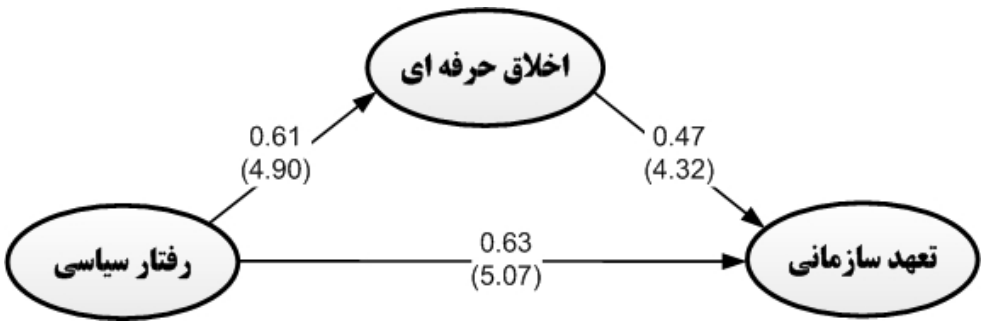
جدول ۱. ضرایب همبستگی متغییرها؛ ماخذ: یافته های تحقیق.

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

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-19]

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 تائید شدن فرضیه تحقیق؛ ماخذ: یافته های تحقیق.

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

بین رفتار سیاسی و اخلاق حرفه‌ای رابطه خطی معکوس وجود دارد. همانطور که جدول (۲) نشان می‌دهد، نتایج تخمین حاکی از مناسب بودن شاخص RMSEAدارد. مقدار RMSEAنیز 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، AGFI وNFI 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 مدلهای علی است. هدف آن به دست آوردن برآوردهای کمی از روابط علی بین مجموعه‌ای

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

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-19]

از 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 رفتار سیاسی، اخلاق حرفه ای بر تعهد سازمانی کارکنان در سازمان تأثیر گذارند. از طرفی متغیرهای اخلاق حرفه ای رابطه مهارت سیاسی و تعهد سازمانی را تعدیل می کند.

نتیجه گیری و جمعبندی

ارسطو قرن ها پیش گفته است که انسان حیوانی سیاسی است و تعداد کمی این گفته وی را به چالش کشیده اند. این نشان دهنده ساده وحی ماست اگر تصور کنیم که رفتار سیاسی در سازمان حذف شدنی است؛ لذا می توان تدابیری اتخاذ کرد که این گونه رفتار های سرزده از انسانها در محدوده ای منطقی و سازنده قرار گیرند. رفتار سیاسی در سازمان مانند یک شمشیر دولبه است. یک لبه آن ماکیاولیزم به معنای جدا انگاشتن سیاست از اخلاقو 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 حربه های غیر اخلاقی ترغیب شوند. آنگاه از این لحاظ رفتار آنان سیاسی خوانده می شود. اما برخی دیگر از آن به عنوان لبه دوم شمشیر یاد می کنند، یعنی آن را هنری خلاق می دانند که منافع رقیب را با هم آشتی می دهد 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 می شوند و با هم کار می کنند، چون منافع شخصی آنان تامین می شود. یافته های حاصل از مطالعه میدانی نشان می دهد که رفتار سیاسی بر تعهد سازمانی (۰,۶۳) تاثیرگذار است و از طرف دیگر اخلاق حرفه ای بر تعهد سازمانی (۰,۶۳) تاثیرگذار است اما این تاثیر با وجود اخلاق حرفه ای بیشتر می شود یعنی اثر غیر مستقیم متغیر رفتار سیاسی بر تعهد سازمانی (۰,۹۱) از اثر مستقیم آنها بیشتر است و نقش میانجی اخلاق حرفه ای در این رابطه تاثیر بسزایی دارد. در واقع اخلاق حرفه ای باعث می شود رفتار سیاسی به عنوان لبه دوم شمشیر (هنری خلاق) عمل کند و تعهد سازمانی کارکنان را افزایش می دهد. می توان چنین عنوان کرد که تایید وجود رابطه مثبت بین تعهد سازمانی و اخلاق حرفه ای در این مطالعه با یافته های پژوهش رهگذر، دال بر وجود رابطه معنی دار و مثبت میان اخلاق حرفه ای و ابعاد مختلف تعهد سازمانی در بین اعضای شهرداری بوشهر بود. همانطور که از یافته های پژوهش حاصل شد با توجه به ضرایب همبستگی و همچنین الگوی تحلیل مسیر هرچه اخلاق حرفه ای در بین کارکنان سازمان بیشتر شود رفتار های سیاسی مخرب کمتر از آنها سر می زند که منجر به افزایش تعهد سازمانی آنها می شود. 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 دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد 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 تعهد سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان، پیشنهاد می شود مدیران ارشد شهرداری بوشهر ابعاد عمومی و اختصاصی اخلاق حرفه ای را در حین کار مورد تاکید قرار داده و خود

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-19]

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 ماخذ

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

آشوری، داریوش۱۳۵۷) فرهنگ سیاسی، تهران، انتشارات مروارید، نوبت یازدهم .

جان آر، شرمرهون ودیگران (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 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 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

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 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

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-19]

.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,P.L.,&Nelson,D.l.(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

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-19]

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-19]