

(مقاله پژوهشی)

تعامل سیاست ادراک شده سازمانی و سرمایه روان‌شناختی

در پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای

شعبان بروکی میلان*، دکتر ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی، دکتر پیمان یارمحمدزاده

گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

(تاریخ دریافت: 94/4/20، تاریخ پذیرش: 94/7/25)

چکیده

زمینه: سیاست ادراک شده سازمانی و سرمایه روان‌شناختی کارکنان از مؤلفه‌های مهم سازمانی هستند که بر اخلاق حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت آنان اثرگذار هستند. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعاملی سیاست ادراک شده و سرمایه روان‌شناختی در پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت کارکنان انجام شد.

روش: روش تحقیق با توجه به موضوع پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه کردستان ($N=245$) بود که 180 نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های سیاست ادراک شده سازمانی، سرمایه روان‌شناختی، اخلاق حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت با طیف 5 درجه‌ای لیکرت استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون تعدیل‌کننده با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که سیاست ادراک شده سازمانی با اخلاق حرفه‌ای رابطه منفی ($-0/18$) و با تمایل به ترک شغل رابطه مثبتی دارد ($0/35$). سرمایه روان‌شناختی با اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت ($0/66$) و با تمایل به ترک خدمت رابطه منفی ($-0/16$) دارد. همچنین، در پژوهش حاضر نقش تعاملی سیاست و سرمایه روان‌شناختی در پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای و ترک خدمت تأیید شد.

نتیجه‌گیری: از یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت، هنگامی که افراد فعالیت‌ها و روندهای سازمانی را به شکل سیاسی درک می‌کنند، سرمایه روان‌شناختی ممکن است به آن‌ها در کاهش اثرات مربوط به این سیاست‌ها که می‌تواند افزایش تمایل به ترک شغل و کاهش اخلاق حرفه‌ای باشد، کمک کند.

کلید واژگان: سیاست ادراک شده سازمانی، سرمایه روان‌شناختی، اخلاق حرفه‌ای

سرآغاز

به عنوان یکی از عوامل تولیدی (نیروی کار) قلمداد کرده و آن را در زمره عناصری نظیر زمین و سرمایه قرار داده‌اند. مکاتب سیستمی، مدیریت اقتضایی و مدیریت مشارکتی با نگاهی متعادل‌تر، انسان را به عنوان مهم‌ترین عامل تولید دانسته و او را نوعی منبع تلقی کرده‌اند. با ظهور اقتصاد دانش محور و مکتب مدیریت دانایی، انسان نقشی برتر از عامل تولید و به عنوان سرمایه (دارایی) سازمانی، نقش محوری و حیاتی پیدا کرده است

در جهان امروز، تمام نشانه‌ها از محوری بودن نقش انسان و منابع انسانی در گشایش تنگناها، ایجاد فناوری و تولید فرآورده‌های گوناگون حکایت می‌کند. بی شک سنگ زیربنای هر سازمان را سرمایه انسانی¹ تشکیل می‌دهند. بررسی روند مکاتب مدیریتی، تغییر نگاه و رویکرد نسبت به انسان را به خوبی نشان می‌دهد. مکاتب کلاسیک و نئوکلاسیک، انسان را

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: Shahab.milan @ gmail.com

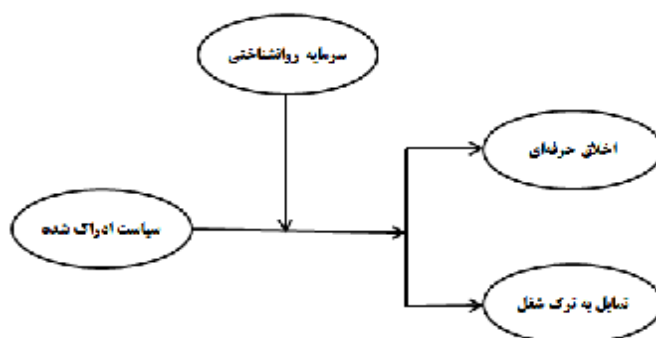
شد. وی مطرح کرد که ما تا حدودی می‌توانیم سازمان‌ها را به عنوان میدان‌های سیاسی تفسیر کنیم (12). طبق تعریف برخی از صاحب نظران سیاست ادراک شده سازمانی به عنوان دریافتی که عضو سازمان از رفتارهای سازمانی دیگر اعضا با هدف مقدم داشتن منافع شخصی خود بر منافع دیگران یا منافع سازمان دارند، تعریف می‌شود (13). اگر چه ممکن است سیاست‌ها هم مثبت و هم منفی ادراک شوند، به سبب قوت سرایت سیاست در سازمان و نیز شدت پیامدهای منفی ناشی از سیاست‌های منفی در هر دو سطح فرد و سازمان، بسیاری از پژوهشگران، مطالعات خود را روی ادراک منفی سیاست سازمانی و پیامدهای آن در محیط کار متمرکز کرده‌اند (14). رابطه سیاست‌های ادراک شده سازمانی با متغیرهای مختلف نگرش و رفتار شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. برای مثال، پژوهش‌های قبلی آشکار کردند که سیاست‌های ادراک شده تأثیر منفی روی عملکرد شغلی⁹ و رضایت شغلی دارد (14-15). همچنین تأثیر مثبتی روی تمایل به ترک شغل دارد (14-16). هم‌چنین، دو فراتحلیل انتشار یافته‌اند که تأثیر سیاست‌های ادراک شده سازمانی را روی بازده‌های مختلف شغلی بررسی کرده‌اند. این فراتحلیل‌ها به این نتیجه دست یافتند که سیاست‌های ادراک شده رابطه مثبتی با استرس شغلی و تمایل به ترک شغل و رابطه منفی با رضایت شغلی و عملکرد دارند (17-18).

امروزه پژوهشگران در حوزه رفتار سازمانی مثبت‌گرا¹⁰ نیاز به تمرکز روی نقاط قوت مثبت و بهزیستی افراد در محیط کار را مورد تأکید قرار داده‌اند (19). صاحب نظران شکل دیگری از سرمایه را به عنوان سرمایه روان‌شناختی مطرح کردند و ادعا می‌کنند که این سرمایه ضمن اینکه قابلیت‌ها و توانمندی‌های سرمایه اجتماعی¹¹ و انسانی را در بر می‌گیرد می‌تواند حتی از آن‌ها فراتر بوده و به عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌های امروزی مورد بهره برداری قرار گیرد (20). برخی از اندیشمندان سرمایه روان‌شناختی را این‌گونه تعریف می‌کنند: سرمایه روان‌شناختی یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های خودکارآمدی¹²، خوش بینی، امیدواری و انعطاف‌پذیری است. همانطور که اشاره شد، ریشه و اساس سرمایه روان‌شناختی برگرفته از نهضت مثبت‌گرایی در روانشناسی

(1). نیروی انسانی مقید به ارزش‌های حرفه‌ای² سازمان حاضر است فراتر از وظایف مقرر در شرح وظایف هم فعالیت کند (2). امروزه پیچیده شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای³ در همه سازمان‌ها ضروری کرده است (3-4). اهمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌هایی که به ارائه خدمات حرفه‌ای⁴ می‌پردازند از اهمیت قابل توجهی برخوردار است (5). اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی⁵ و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت است. اخلاقی بودن در حرفه حاصل دانستن، خواستن، توانستن و نگرش است (6). تأکید روز افزون بر اخلاق حرفه‌ای، نیازهای پژوهشی و مطالعات فراوانی را مطرح کرده است. در جوامعی چون کشور ما، اخلاق حرفه‌ای نه در سطح بنگاه‌ها و سازمان‌ها تولد یافته و نه در مراکز دانشگاهی و حوزوی توسعه پیدا کرده است (7).

یکی از معضلات و مشکلات اساسی سازمان‌ها، ترک خدمت کارکنان و به ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند است. مدیران و محققان، کناره‌گیری از کار را پرهزینه، مشکل‌آفرین و بیش‌تر با عواقب تهدید کننده برای کارایی سازمانی می‌دانند (8). می‌توان گفت که تمایل به ترک خدمت⁶ قصد کارکنان را درباره ترک سازمان می‌سنجد و به شکل‌های مختلف پویایی نیروی کار درون سازمان و سرنوشت نهایی سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (9). قصد ترک شغل به عنوان نزدیک‌ترین پیش‌بین ترک شغل واقعی، یک پیامد نامطلوب مهم در سازمان محسوب می‌شود (10). به دلیل هزینه‌های بالای ترک شغل بسیاری از سازمان‌ها مایلند که تعداد کارکنانی که سازمان را داوطلبانه ترک می‌کنند را کاهش دهند (11).

از جمله عواملی که می‌تواند اخلاق حرفه‌ای و تمایل به ترک شغل را در کارکنان تحت تأثیر قرار دهد، سیاست‌های ادراک شده سازمانی⁷ و سرمایه روان‌شناختی⁸ می‌باشد. سیاست‌ها در همه جای سازمان وجود دارند. حوزه سیاست‌های سازمانی طی دو دهه‌ی گذشته توجه رو به رشدی از سوی محققان سازمانی دریافت کرده است. در اصل تئوری مهم برای سیاست در سازمان‌ها توسط صاحب نظری معروف در دو دهه قبل مطرح



نگاره 1: مدل مفهومی پژوهش

سیاست‌های ادراک شده و بازده‌های مختلف کشف کنند، در مورد تأثیر منابع روانشناختی فردی و به ویژه سرمایه روانشناختی روی رابطه بین سیاست‌های ادراک شده و بازده‌هایی از قبیل تمایل به ترک خدمت، اخلاق حرفه‌ای، رضایت شغلی و عملکرد شغلی درک اندکی وجود دارد. در پژوهشی نشان داده شد که سرمایه روانشناختی با قصد ترک شغل و استرس شغلی رابطه منفی دارد و هنگامی که سرمایه روانشناختی در سطح بالایی باشد ترک شغل و گردش مالی کاهش می‌یابد. در دیگر پژوهشی نشان داده شد که سرمایه روانشناختی حائلی میان استرس شغلی و رفتارهای انحرافی است (25).

نتایج پژوهشی نشان داد که عوامل شغلی و سازمانی از طریق برداشت از سیاست بر رفتار سیاسی¹⁴ اثر دارند (26). پژوهشگری در پژوهشی نشان داد که سرمایه اجتماعی نقش تعدیلی بین سرمایه روانشناختی و بهزیستی روانشناختی را ایفا می‌کند. براساس دیگر یافته‌ها افرادی که سرمایه روانشناختی مطلوب‌تری داشته و از روابط و سرمایه اجتماعی بالاتری برخوردارند از بهزیستی روانشناختی بهتر و بالاتری نیز برخوردارند (27).

دانشگاهها هم مانند دیگر سازمان‌های خدماتی هر روز پاسخگوی نیازهای ذینفعان و ارباب رجوع زیادی از جمله دانشجویان و اساتید می‌باشند. در چنین شرایطی کارکنانی که دارای اخلاق حرفه‌ای و تعهد به شغل باشند، بهتر نیازهای جامعه علمی بویژه دانشجویان را برطرف خواهند نمود. مطالعه چنین موضوعی در دانشگاهها ضروری به نظر می‌رسد؛ چون در دانشگاهها هم عواملی از جمله سیاست سازمانی وجود دارند که

است، این رویکرد جدید که آن را روانشناسی مثبت‌گرا¹³ نیز نامیده‌اند به تازگی در حوزه سازمانی و مدیریت، توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده و بدین ترتیب، نهضت جدیدی با عنوان رفتار سازمانی مثبت‌گرا ایجاد شده است (21). پژوهش‌ها نشان می‌دهد، تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی‌های مثبت افراد می‌تواند باعث اثربخشی سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی سازمان شود (22). نتایج پژوهش‌های انجام شده نشان داده که سرمایه روانشناختی به طور منفی با بدبینی سازمانی و تمایل به ترک شغل همبسته بوده است (23). هم‌چنین، فراتحلیل دیگر پژوهشگران که روی پژوهش‌هایی که در ارتباط با تأثیر سرمایه روانشناختی روی نگرش‌ها، رفتارها و عملکرد کارکنان انجام شده بود، نشان داد که رابطه مثبتی بین سرمایه روانشناختی و نگرش‌های مطلوب کارکنان (رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بهزیستی روانشناختی)، رفتارهای مطلوب (شهروندی) و اندازه‌های چندگانه عملکرد (خود، ارزشیابی‌های ناظر و هدف) وجود دارد. هم‌چنین، بین سرمایه روانشناختی و نگرش‌های نامطلوب کارکنان (بدبینی، تمایل به ترک شغل، استرس شغلی و اضطراب) و رفتارهای نامطلوب (خسونت) رابطه منفی معناداری وجود دارد (24).

پژوهشگران اخیر با توجه به درک نظری اندک از این که چگونه ادراک از سیاست‌ها بر بازده‌های کارکنان اثر می‌گذارد، پژوهشگران آینده را به بررسی عوامل مربوط به تفاوت‌های زمینه‌ای و فردی، به عنوان تعدیل کننده، در چنین روابطی فرا می‌خوانند (14-16). اگرچه مطالعات اندکی تلاش کرده‌اند تا نقش تعدیل کننده متغیرهای تفاوت فردی را در رابطه بین

(16). پایایی و روایی این ابزار در تحقیقات قبلی مورد تایید قرار گرفته است (16-26-28). در این پژوهش پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ (0/86) محاسبه شد.

• پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی: این پرسشنامه شامل 24 سوال و 4 خرده مقیاس امیدواری، تاب آوری، خوشبینی و خودکارآمدی است که بر اساس طیف لیکرت 5 درجه‌ای لیکرت (بصورت کامل مخالفم تا بصورت کامل موافقم) پاسخ داده می‌شود (29). روایی و پایایی این ابزار قبلاً توسط پژوهش‌های قبلی مورد تأیید قرار گرفته است (27). در این پژوهش پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ (0/79) محاسبه شد.

• پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: این پرسشنامه شامل 28 سؤال می‌باشد. این ابزار براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = 1 تا کاملاً موافقم = 5) پاسخ داده می‌شود (30). روایی و پایایی این ابزار در پژوهش‌های قبلی مورد تایید قرار گرفته است (30). در این پژوهش پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ (0/77) محاسبه شد.

• تمایل به ترک خدمت (شغل): این پرسشنامه دارای 5 سؤال می‌باشد و شامل دو سؤال معکوس است و بر اساس طیف 5 درجه‌ای لیکرت (بصورت کامل مخالفم تا بصورت کامل موافقم) می‌باشد (16). روایی و پایایی این ابزار توسط پژوهشگران پیشین مورد تأیید قرار گرفته است (16). در این پژوهش پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ (0/70) محاسبه شد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون تعدیل کننده استفاده شده است.

یافته‌ها

میانگین سن در نمونه حاضر 36 با انحراف معیار 6/9 دیده شد. همچنین میانگین سابقه کار در نمونه حاضر 11/7 با انحراف معیار 6/8 مشاهده شد. در جدول 1، همبستگی و میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.

روی اخلاق حرفه‌ای و میل به ماندن یا ترک سازمان در کارکنان تأثیر می‌گذارد. بر این اساس تحقیق حاضر در نظر دارد نقش مهم سیاست سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر اخلاق حرفه‌ای و ترک شغل در بین کارکنان دانشگاه کردستان، مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد.

روش

این پژوهش از نوع کاربردی است و با در نظر گرفتن موضوع پژوهش که بررسی نقش تعاملی سیاست ادراک شده سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر اخلاق حرفه‌ای و ترک از خدمت کارکنان دانشگاه است، روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان مشغول به خدمت دانشگاه کردستان در سال تحصیلی 94-1393 می‌باشد. حجم جامعه آماری 245 نفر است که از این تعداد افراد 57/6 درصد زنان و 42/4 درصد مردان جامعه آماری را تشکیل می‌دادند. در این تحقیق حجم نمونه بر اساس جدول مورگان و به شیوه تصادفی ساده تعیین گردید که شامل 180 نفر می‌باشد. در نمونه آماری 55/6 درصد زن و 44/4 درصد هم مرد بودند. داده‌های مربوط به سن کارمندان نمونه مورد پژوهش حاضر نشانگر آن است که 24/4 درصد دارای سن 20 تا 30 سال، 51/1 درصد دارای سن 31-40، 21/7 درصد دارای سن 41-50 سال، 2/8 درصد نیز دارای سن 51 سال به بالا بوده‌اند. همچنین، داده‌های مربوط به سطح تحصیلات پاسخگویان نشانگر آن است که معادل 8/3 درصد دارای مدرک تحصیلی دیپلم، 11/1 درصد فوق دیپلم، 47/2 درصد لیسانس و 60 درصد بقیه نیز دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر بوده‌اند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. به طوری که چهار پرسشنامه استاندارد بررسی متغیرهای سیاست ادراک شده سازمانی، سرمایه روان‌شناختی، اخلاق حرفه‌ای و تمایل به ترک شغل بعنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفته‌اند.

• پرسشنامه سیاست ادراک شده سازمانی: سیاست ادراک شده سازمانی با پرسشنامه رفتار سیاسی هنسی سنجیده شد. این پرسشنامه 6 سؤالی با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (بصورت کامل مخالفم تا بصورت کامل موافقم) نمره گذاری می‌شود

جدول 2: نتایج تحلیل رگرسیون تعدیل کننده برای پیش بینی اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای		
سطح معنی داری	ΔR^2	β
		گام اول:
		تأثیرات اصلی
0/04		سیاست (P) **
		-0/12
0/000	0/66**	سرمایه (Ps) 0/70**
0/000	0/69**	گام دوم: -0/10*
		تعامل P*Ps

نتایج جدول 2 نشان می‌دهد که سیاست ادراک شده سازمانی ($P < 0/05$ و $\beta = -0/12$) و سرمایه روانشناختی ($p < 0/05$ و $\beta = 0/70$) اخلاق حرفه‌ای را پیش‌بینی می‌کنند. در دومین گام تعامل سیاست ادراک شده سازمانی و سرمایه روانشناختی وارد معادله شد که این تعامل معنی‌دار دیده می‌شود. سیاست ادراک شده سازمانی به تنهایی 0/12 منجر به کاهش اخلاق حرفه‌ای در کارکنان می‌شود. در حالی که سیاست در تعامل با سرمایه روانشناختی این اثر منفی را به 0/10 کاهش می‌دهد. سیاست ادراک شده سازمانی و سرمایه روانشناختی قادر به تبیین 66 درصد از واریانس اخلاق حرفه‌ای هستند. در حالی که تعامل سیاست ادراک شده سازمانی با سرمایه روانشناختی 69 درصد از واریانس اخلاق حرفه‌ای هستند. این تعامل 3 درصد از واریانس فزاینده را تبیین می‌کند.

جدول 3: نتایج تحلیل رگرسیون تعدیل کننده برای پیش بینی ترک از خدمت

ترک از خدمت		
سطح معنی داری	ΔR^2	β
		گام اول:
		تأثیرات اصلی
0/000		سیاست (P) **
		0/42
0/000	0/19**	سرمایه (Ps) **
		-0/30
0/012	0/22**	گام دوم: 0/17*
		تعامل P*Ps

جدول 1: همبستگی و میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر پیش بین	ملاک	همبستگی	معناداری
سیاست ادراک شده	اخلاق حرفه‌ای	-0/18*	0/017
سیاست ادراک شده	تمایل به ترک شغل	0/35**	0/001
سرمایه روانشناختی	اخلاق حرفه‌ای	0/66**	0/001
سرمایه روانشناختی	تمایل به ترک شغل	-0/16*	0/035

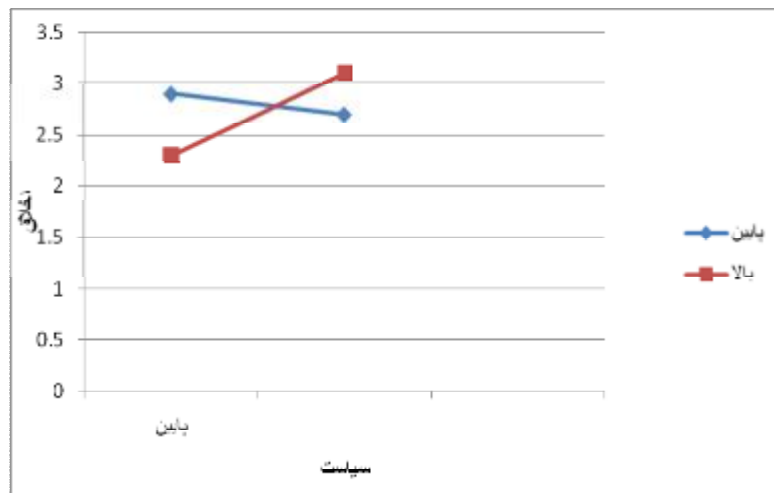
با توجه به جدول 1 ضریب همبستگی بین سیاست ادراک شده سازمانی و اخلاق حرفه‌ای برابر با $r = -0/18$ و $P = 0/001$ می‌باشد. لذا با ضریب اطمینان 95% می‌توان گفت که رابطه منفی معناداری بین دو متغیر سیاست ادراک شده سازمانی و اخلاق حرفه‌ای وجود دارد. با توجه به میزان همبستگی دو متغیر فوق ضریب تعیین برابر با 3 درصد می‌باشد. ضریب همبستگی بین سیاست ادراک شده و تمایل به ترک شغل برابر با $r = 0/35$ و $P = 0/000$ می‌باشد. در نتیجه رابطه مثبت معناداری بین دو متغیر سیاست ادراک شده سازمانی و تمایل به ترک خدمت وجود دارد. با توجه به میزان همبستگی دو متغیر فوق ضریب تعیین برابر با 12 درصد می‌باشد. همچنین، ضریب همبستگی بین دو متغیر سرمایه روان شناختی و اخلاق حرفه‌ای برابر با $r = 0/66$ و $P = 0/000$ می‌باشد. در نتیجه رابطه مثبت معناداری بین دو متغیر سرمایه روان شناختی و اخلاق حرفه‌ای وجود دارد. با توجه به میزان همبستگی دو متغیر فوق ضریب تعیین برابر با 43 درصد می‌باشد. در نهایت، ضریب همبستگی بین دو متغیر سرمایه روان شناختی و تمایل به ترک خدمت برابر با $r = -0/16$ و $P = 0/000$ می‌باشد. در نتیجه رابطه منفی معناداری بین دو متغیر سرمایه روان شناختی و تمایل به ترک خدمت وجود دارد. با توجه به میزان همبستگی دو متغیر فوق ضریب تعیین برابر با 2 درصد می‌باشد. همچنین جهت بررسی فرضیه اصلی پژوهش یعنی نقش تعاملی سیاست‌های ادراک شده سازمانی و سرمایه روانشناختی بر اخلاق حرفه‌ای و تمایل به ترک شغل از تحلیل رگرسیون تعدیل کننده استفاده شد.

سیاست ادراک شده سازمانی با سرمایه روان‌شناختی 22 درصد از واریانس ترک از خدمت هستند. این تعامل 3 درصد از واریانس فزاینده را تبیین می‌کند.

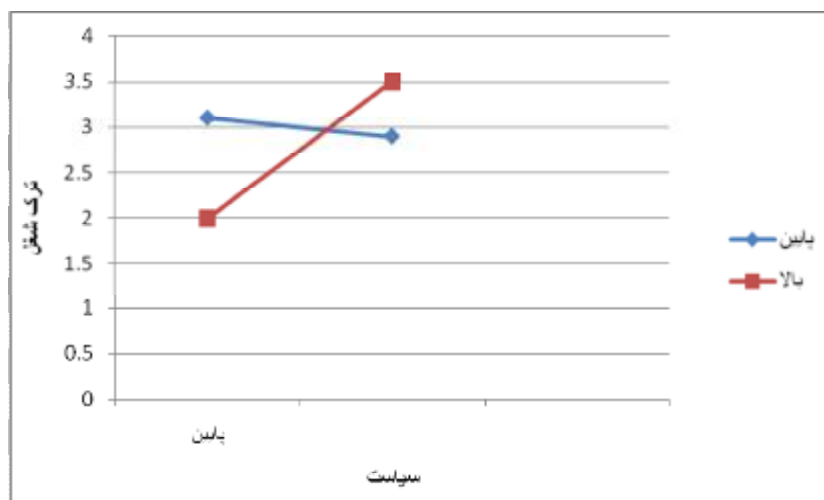
بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعاملی سیاست ادراک شده سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر اخلاق حرفه‌ای و ترک از خدمت کارکنان دانشگاه کردستان انجام شد. نتایج مربوط به رابطه بین سیاست ادراک شده سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان نشان داد که این دو متغیر رابطه منفی و معنادار وجود.

نتایج جدول 3، نشان می‌دهد که سیاست ادراک شده سازمانی ($\beta = 0/42$ و $P < 0/05$) و سرمایه روان‌شناختی ($\beta = -0/30$) ترک از خدمت را پیش‌بینی می‌کنند. در دومین گام، تعامل سیاست ادراک شده سازمانی و سرمایه روان‌شناختی وارد معادله شد که این تعامل معنی‌دار دیده می‌شود. سیاست ادراک شده سازمانی به تنهایی 0/42 منجر به افزایش ترک از خدمت در کارکنان می‌شود. در حالی که سیاست در تعامل با سرمایه روان‌شناختی این اثر مثبت را به 0/17 کاهش می‌دهد. سیاست ادراک شده سازمانی و سرمایه روان‌شناختی قادر به تبیین 19 درصد از واریانس ترک از خدمت هستند. در حالی که تعامل



نگاره 2: نقش تعاملی سیاست و سرمایه روان‌شناختی بر اخلاق حرفه‌ای



نگاره 3: نقش تعاملی سیاست و سرمایه روان‌شناختی بر تمایل به ترک خدمت

عمل تبدیل می‌شود و فرد سازمان را ترک می‌کند و یا این که به صورت روانی و روحی سازمان را ترک می‌کند هرچند بصورت جسمی در سازمان حضور دارد.

نتایج مربوط به رابطه بین سرمایه روان شناختی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان نشان دهنده رابطه مثبت و معناداری بود. نتایج این یافته را می‌توان با نتایج پژوهش‌های پیشین که به بررسی رابطه بین سرمایه روانشناختی و اخلاق حرفه‌ای پرداخته اند، همسو در نظر گرفت (33-35). سرمایه روانشناختی می‌تواند اخلاق حرفه‌ای را که نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت است، پیش‌بینی کند (6). صاحب‌نظران بیان می‌دارند که مداخلات خرد سرمایه روانشناختی تا حداقل 10 درصد بر روی عملکرد تأثیر می‌گذارند (19). تحقیقات نشان می‌دهد سرمایه روانشناختی دارای ارزش افزوده بیشتر و قابل ملاحظه‌تری برای نتایج مطلوب سازمانی نسبت به ویژگی‌های دموگرافیک، ویژگی‌های خودارزیابی و ابعاد شخصیتی فرد است (23). بنابراین می‌توان گفت، با افزایش میزان سرمایه روانشناختی کارکنان در سازمان که کمک می‌کند تا کارکنان با دید و شیوه مثبتی عمل کنند، می‌توان میزان اخلاق حرفه‌ای را در سازمان افزایش داد.

هم‌چنین، نتایج نشان داد که رابطه منفی معناداری بین دو متغیر سرمایه روانشناختی و تمایل به ترک خدمت وجود دارد. نتایج این یافته را می‌توان با نتایج پژوهش‌های مشابه در این مورد همسو دانست (16-23 و 24 و 36). نتایج فراتحلیل برخی از پژوهشگران نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی پیش‌بینی کننده مهمی برای نگرش‌های منفی مرتبط با شغل از قبیل؛ بدبینی نسبت به تغییر، فشار روانی و اضطراب و ترک خدمت می‌باشد (24). بر اساس مطالب ارائه شده می‌توان گفت، با توجه به تأثیرات نامطلوب ترک شغل کارکنان و هزینه‌های سنگینی که این پدیده بار می‌آورد، سازمان‌ها باید سعی کنند که از این پدیده جلوگیری کنند و یکی از راه‌های مقابله افزایش سرمایه روانشناختی کارکنان می‌باشد.

نتایج مربوط به نقش تعاملی سیاست ادراک شده و سرمایه بر اخلاق حرفه‌ای نشان داد که سیاست ادراک شده سازمانی و سرمایه روانشناختی اخلاق حرفه‌ای را پیش‌بینی می‌کنند.

نتایج این تحقیق با تحقیقات پیشین که به بررسی رابطه بین سیاست ادراک شده سازمانی و اخلاق حرفه‌ای پرداخته اند، همسو است (17-26 و 31). صاحب‌نظران بیان می‌کنند که ابهام یک ویژگی حیاتی از محیط کاری بوده که فرصتی را برای انواع زیان بخش از رفتارهای سیاسی برای کامیاب شدن ایجاد می‌کند. هر چند که رفتارهای سیاسی بصورت بالقوه یک فرصت مثبت در موارد خاص می‌باشد، تحقیقات نشان می‌دهند که آن‌ها بصورت احتمالی تأثیرات منفی را بر حالت‌های روانی کارکنان خواهد داشت (28). بنابراین می‌توان گفت، افراد از سیاست سازمانی برای دستیابی به هدف‌های غیر مشروع و یا تحقق هدف‌های مشروع از طریق ابزارهای غیر مشروع استفاده می‌کنند. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهاست که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. بنابراین در چنین شرایطی، حضور پدیده‌ای مانند سیاست سازمانی می‌تواند موجب کاهش اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان شود. به طوری که افراد حاضرند اصول و استانداردها و اخلاقیات سازمان را زیر پا گذارند تا به اهداف خود برسند.

نتایج مربوط به رابطه بین سیاست ادراک شده سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین آن‌ها وجود دارد. نتایج این تحقیق را می‌توان با نتایج یافته‌هایی که به پژوهش‌های مشابه در این زمینه پرداخته اند، همسو دانست (13-17 و 32). اندیشمندان پیشنهاد کردند حداقل سه پاسخ بالقوه برای ادراک محیط سازمانی سیاسی وجود دارد. کارکنان ممکن است سازمان را ترک کنند، در سازمان بمانند ولی در سیاست درگیر نشوند، یا ممکن است در سازمان بمانند و فعالیت سیاسی انجام دهند. براساس این تمایز، کارکنانی که محیط سازمان را به سیاسی ادراک می‌کنند اغلب آن را استرس‌آور، مبهم و ناامید کننده می‌دانند. آن‌هایی که تصمیم گرفته‌اند بمانند و در سیاست درگیر شوند، ممکن است تلاش کنند میزانی از کنترل بر محیط سازمانی به دست آورند (15). بنابراین می‌توان گفت، در سازمانی که کارکنان سازمان و محل کار را محیطی نابرابر و ناعادلانه می‌بینند به طوری که در آن تنها آرمان‌ها و خواست‌های افراد سیاسی و قوی تقویت می‌شود، زمینه برای ترک شغل فراهم می‌شود. این تمایل یا به

همچنین تعامل سیاست ادراک شده سازمانی و سرمایه روان‌شناختی در پیش بینی اخلاق حرفه‌ای معنی‌دار بود. به طوری که سیاست ادراک شده سازمانی به تنهایی 0/12 منجر به کاهش اخلاق حرفه‌ای در کارکنان می‌شد ولی سیاست در تعامل با سرمایه روان‌شناختی این اثر منفی را به 0/10 کاهش داد. تعامل سیاست ادراک شده سازمانی با سرمایه روان‌شناختی 69 درصد از واریانس اخلاق حرفه‌ای را تبیین کردند. در واقع، این تعامل 3 درصد از واریانس فرایندها را تبیین می‌کند. با این‌که پژوهشی بطور دقیق با این عنوان یافت نشد ولی پژوهش‌هایی که اثر تعدیل‌کنندگی متغیرهای روان‌شناختی را در رابطه سیاست ادراک شده سازمانی و پیامدهایی مانند عملکرد، رضایت، رفتار شهروندی سازمانی و غیره بررسی کرده بودند، یافت شد که می‌توان این نتایج را با نتایج حاصل از پژوهش‌های آن‌ها همسو در نظر گرفت (16-31 و 37). همان‌طور که اشاره شد، بنیادهای نظری سرمایه روان‌شناختی به روانشناسی مثبت‌گرا برمی‌گردد. نظر برخی از پژوهشگران بر این است که در چهارچوب منابع مربوط به روانشناسی مثبت‌گرا می‌توان الگوهای رفتاری افراد را برای محافظت در برابر موقعیت‌های منفی و سخت‌گسترش و ارتقا داد (36). پژوهشگران اشاره می‌کنند که سرمایه روان‌شناختی منبع مثبتی برای افراد ایجاد می‌کند، تا به آن‌ها کمک کند که به جای واکنش منفی به سیاست‌های ادراک شده، آن‌ها را به چالش بکشند (16). بنابراین با توجه به نتایج حاصل می‌توان گفت، سرمایه روان‌شناختی که شامل امید، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری است به عنوان عاملی تعدیل‌کننده که باعث کاهش اثرات منفی سیاست‌های سازمانی روی اخلاق حرفه‌ای می‌شود، شایان توجه است. در واقع، با توجه به این‌که سیاست‌های سازمانی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه منفی دارد، سرمایه روان‌شناختی با نقش تعدیل‌کننده خود می‌تواند این رابطه منفی را کاهش دهد و سبب می‌شود سازمان با توجه به اخلاقیات مربوط به حرفه که در سازمان وجود دارند پیش برود و برای تحقق اهداف تلاش کنند.

نتایج مربوط به نقش تعاملی سیاست ادراک شده و سرمایه روان‌شناختی روی تمایل به ترک شغل نیز نشان داد که این تعامل معنی‌دار بود. سیاست ادراک شده سازمانی به تنهایی

0/42 منجر به افزایش ترک از خدمت در کارکنان می‌شد. در حالی که سیاست در تعامل با سرمایه روان‌شناختی این اثر مثبت را به 0/17 کاهش داد. نتایج این تحقیق را می‌توان با نتایج تحقیقات مشابه در این زمینه همسو دانست (17، 24). مطالعات اخیر ارتباط نظریه حفاظت از منابع¹⁵ را به عنوان یک مفهوم بنیادی برای نقش منابع روان‌شناختی افراد در مقابله با اثرات نامطلوب سیاست‌های سازمانی نشان داده‌اند (38). عوامل استرس‌زا به عنوان موانعی به کاهش انگیزه تمایل دارند، که این امر خود باعث کاهش عملکرد، رسیدن به هدف و رشد می‌شود. این نظریه کمک می‌کند تا با تعیین فرایندی از قبیل سرمایه روان‌شناختی افراد را در مقابله با عوامل استرس‌زا یاری رساند. افرادی که منابع کلیدی مانند امید و خودکارآمدی را دارا هستند ممکن است در انتخاب کردن، جایگزین کردن، و به کار بردن دیگر منابع در برخورد با موقعیت‌های استرس‌زا، تواناتر باشند. افراد با سرمایه روان‌شناختی بالا، دارای اعتماد به نفس بالایی در برخورد با وظایف چالش برانگیز، ظرفیت بالا برای یافتن مسیرهای چندگانه موفقیت، توانایی بالا برای استقامت و ماندگاری در مواجهه با موانع هستند و در نتیجه احتمال کم‌تری دارد که سیاست‌های سازمانی را به عنوان عاملی تهدیدکننده و مضر درک کنند. بنابراین، این افراد احتمال کمی دارد که نتایج منفی مرتبط با سیاست‌های سازمانی (مانند ترک شغل) را تجربه کنند (16). بنابراین می‌توان گفت، هنگامی که افراد فعالیت‌ها و روندهای سازمانی را به شکل سیاسی درک می‌کنند، سرمایه روان‌شناختی آن‌ها ممکن است به آن‌ها در کاهش اثرات مربوط به این سیاست‌ها که می‌تواند تمایل به ترک شغل باشد کمک کند و به آن‌ها اجازه می‌دهد به شکل بهتری با عوامل استرس‌زا مقابله کنند. در نتیجه سرمایه روان‌شناختی به عنوان متغیری تعدیل‌کننده اثرات سیاست‌های سازمانی را روی تمایل به ترک شغل کاهش می‌دهد.

بر اساس نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

با توجه به تاثیرگذاری سیاست ادراک شده سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان به مسئولان سازمان پیشنهاد می‌شود که مکانیسم‌های لازم را برای کاهش هر چه بیشتر سیاست

سیاست های سازمانی و پیامدهای سازمانی می تواند نقش ایفا کند. این پژوهش نقش تعدیل گر سرمایه روانشناختی را به عنوان منبعی که می تواند نگرش کارکنان به سیاست سازمانی را تعدیل کند و در نتیجه از کاهش اخلاق حرفه ای و افزایش ترک خدمت کارکنان جلوگیری می کند را تأیید می کند.

ملاحظه های اخلاقی

جهت رعایت اصول اخلاقی در پژوهش حاضر، توزیع و تکمیل کلیه پرسشنامه ها توسط پژوهشگر انجام شد. لازم به ذکر است که در ابتدا پژوهشگر جهت دستیابی به مشارکت کنندگان با ارائه معرفی نامه به مسئولان مراجعه و با توضیح اهداف پس از اخذ موافقت، برای هر مشارکت کننده به توضیح و تشریح اهداف پژوهش پرداخته و با تعیین وقت قبلی اجرای پرسشنامه ها آغاز می گردید. مشارکت کنندگان نسبت به محرمانه بودن داده ها اطمینان حاصل نمودند.

سپاسگزاری

مقاله حاضر از پایان نامه کارشناسی ارشد در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان استخراج شده است. در پایان نویسندگان بر خود واجب می دانند که از کلیه ی کارکنان دانشگاه کردستان که در این تحقیق ما را یاری نمودند تقدیر و تشکر به عمل آورند.

واژه نامه

1. Human Capital	سرمایه انسانی
2. Professional Values	ارزشهای حرفه ای
3. Professional Ethics	اخلاق حرفه ای
4. Professional Service	خدمات حرفه ای
5. Ethical Commitment	تعهد اخلاقی
6. Turnover Intention	تمایل به ترک خدمت
7. Perceived Organizational Politics	سیاست ادراک شده سازمانی
8. Psychological Capital	سرمایه روانشناختی
9. Job Performance	عملکرد شغلی

سازمانی در نظر بگیرند و تقویت اخلاق حرفه ای را به عنوان امری مهم در سرلوحه برنامه های خود قرار دهند.

همچنین پیشنهاد می شود که مسئولان توجه ویژه ای به بحث ترک خدمت کارکنان دانشگاه بکنند زیرا ممکن است دانشگاه با سیاست های نابجای خود سبب دل آزردهای کارکنان و ترک خدمت آنان شود.

باتوجه به اینکه بین سرمایه روانشناختی و اخلاق حرفه ای رابطه مثبتی وجود دارد و هر دو جزو مؤلفه های مهم در پیشبرد اهداف دانشگاه محسوب می شود لذا لازم است که مسئولان دانشگاه به این دو مؤلفه توجه ویژه ای داشته باشند.

در طول فرآیند انجام هر تحقیق محدودیت هایی وجود که پژوهش حاضر نیز از آن قانده مستثنی نخواهد بود. در همین راستا موارد ذیل به عنوان محدودیتهای اساسی و تأثیر گذار در این پژوهش برشمرده می شود:

محدود شدن تعمیم دهی یافته های تحقیق تنها به کارکنان دانشگاه کردستان، لذا در تعمیم نتایج به کارکنان سایر سازمان ها و دانشگاهها، رعایت جانب احتیاط ضروری است.

در پژوهش حاضر جهت جمع آوری اطلاعات مورد نظر فقط از پرسشنامه استفاده گردید، در حالی که روش هایی مانند مصاحبه و مشاهده ممکن است نتایج متفاوتی را به دست دهند.

نتیجه گیری

رفتار سیاسی در سازمان شامل اعمال آگاهانه ای است که برای نفوذ توسط افراد یا گروهها به منظور دست یابی یا حفاظت از منافع فرد به هنگام وجود راه حل های متضاد صورت می گیرد. این نوع رفتار می تواند بسیاری از پیامدهای سازمانی از جمله اخلاق حرفه ای و ترک خدمت را تحت تأثیر قرار دهد. به طوری که می تواند باعث کاهش اخلاق حرفه ای و افزایش ترک خدمت کارکنان شود. سازمان ها می توانند با به کارگیری عوامل روانشناختی مانند سرمایه روانشناختی به کاهش پیامدهای نامطلوب سیاست سازمانی کمک کنند. در واقع سرمایه روانشناختی به صورت یک عامل تعدیل گر در رابطه بین

- higher education. *Journal of Physiological Ethics*; 3(10): 11-33. (In Persian).
9. Lambat M, Endriulaitiene A, Gustainiene L. (2007). Individual correlates of organization commitment and intention to leave the organization. *Baltic Journal of Management*; 2 (2): 196-212.
 10. Maertz C, Campion M. (1998). 25 years of voluntary turnover research: a review and critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*; 13: 49-834.
 11. Firth L, Mellor DJ, Moore KA, Loquet C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*; 19 (2): 170-187.
 12. Treadway DC, Hochwarter WA, Kacmar CJ, Ferris GR. (2005). Political will, political skill, and political behavior. *Journal of Organizational Behavior*; 26 (3): 229-245.
 13. Javed M, Abrar M, Bashir B. (2014). Effect of perceived organizational politics and core self evaluation on turnover intention: a south Asian perspective. *International Journal of Human Resource Studies*; 4(2): 33-49.
 14. Chang CH, Rosen CC, Levy PE. (2009). The relationship between perceptions of organizational politics and employee attitudes, strain, and behavior: a meta-analytic examination. *Academy of Management Journal*; 52(2): 779-801.
 15. Ferris GR, Harrell-Cook G, Dulebohn J. (2000). Organizational politics: the nature of the relationship between politics perceptions and political behavior. *Research in the Sociology of Organization*; 17: 89-130.
 16. Abbas M, Raja U, Darr W, Bouckenoooghe D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*; 2(1): 1-18.
 17. Atinc G, Darrat M, Fuller B, Parker BW. (2010). Perceptions of organizational politics: a meta-analysis of theoretical antecedents. *Journal of Managerial Issues*; 22(4): 494-513.
 10. Positive Organizational Behavior
رفتار سازمانی مثبت‌گرا
 11. Social Capital
سرمایه اجتماعی
 12. Self-efficacy
خودکارآمدی
 13. Positive Psychology
روانشناسی مثبت‌گرا
 14. Political Behavior
رفتار سیاسی
 15. Conservations of Resource
حفاظت از منابع

منابع

1. Moghimi SM. (2007). Special discussion in public management. Tehran: SAMT Publication. (In Persian).
2. Ansari M, Hosseini A, Rahmani H, Seifi S. (2013). The effect of principles of staff professional ethics on consumer's royalty of banks. *Ethics in Sciences & Technology*; 7(1): 1-12. (In Persian).
3. Ghasemzadehi A, Maleki S, Brooki-Milan S. (2015). Mediating role of organizational identification in the relationship between professional ethics, organizational citizenship behavior, and job deviation behavior. *Iran J Med Ethics Hist Med*; 7 (4): 66-79. (In Persian).
4. Ghasemzadeh A, Zavvar T, Mahdiuon R, Rezaee A. (2014). Relation between professional ethics with social responsibility and individual accountability: mediating role of serving culture. *Ethics in Sciences & Technology*; 9 (2): 69-76. (In Persian).
5. Ahmadi F. (2014). Evaluation of effective factors on professional ethics of service organizations. *Ethics in Sciences & Technology*; 8(3): 1-10 (In Persian).
6. Ameli M. (2010). The theoretical approach to knowledge of professional ethics. *Journal of Ethics Research*; 1 (4): 113-148. (In Persian).
7. Gharamaleki FA. (2004). Professional ethics. Tehran: Ehsan Publication. (In Persian).
8. Mesbahi M, Abbaszadeh A. (2014). The systematic pattern for professional ethics in

28. Hassani M, Tima P. (2014). The interaction role of accountability & job self efficacy on OCB and politics behavior in faculty members of Urmia University. *Public Management*; 5(1): 89-110. (In Persian).
29. Luthans F, Youssef M, Avolio J. (2007). *Psychological capital developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
30. Meriac JP, Woehr DJ, Gorman CA, Thomas ALE. (2013). Development and validation of a short form for the multidimensional work ethic profile. *Journal of Vocational Behavior*; 82: 155-164
31. Butt MR, Imran A, Tehseen FS, Jabbar A. (2013). Perception of organizational politics and job outcomes in a public sector organization: the moderating role of teamwork. *Middle-East Journal of Scientific Research*; 18 (9): 1268-1276.
32. Zhang G, Lee G. (2009). The moderation effects of perceptions of organizational politics on the relationship between work stress and turnover intention: an empirical study about civilian in skeleton government of China. *Business*; 2: 268-273.
33. Miller BK, Rutherford MA, Kolodinsky RW. (2008). Perceptions of organizational politics: a meta-analysis of outcomes. *Journal of Business and Psychology*; 22(3): 209-222
34. Walumbwa FF, Luthans JB, Avey AO. (2011). Authentically leading groups: the mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*; 32(1): 4-24.
35. Clapp Smith R, Vogelgesang GR, Avey JB. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: the mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*; 15(3): 227-240.
36. Golparvar M, Rahmati AA. (2014). Explaining psychological capital components through organization's ethical climate components. *International Journal of Business, Economics and Management*; 1(8): 216-228.
18. Bedi A, Schat ACH. (2013). Perceptions of organizational politics: a meta-analysis of its attitudinal, health, and behavioral consequences. *Canadian Psychology*; 54(4): 246-259.
19. Luthans F, Youssef CM. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*; 33: 321-349.
20. Bakker BA, Schaufeli BW. (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*; 29(2): 147-154.
21. Luthans F, Avey JB, Avolio BJ, Peterson S J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*; 21: 41-67.
22. Avey JB, Luthans F, Youssef CM. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*; 36: 430-452.
23. Avey JB, Reichard RJ, Luthans F, Mhatre KH. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*; 22 (2): 127-152.
24. Ul-Haq I. (2014). *Workplace ostracism and job outcomes: moderating effect of psychological capital*. Slovenia: International Conference of Make Learn.
25. Sara JR, Lisa LS, Casey JB. (2011). Job stress and incivility: what role does psychological capital play. *Journal of Leadership & Organizational Studies*; 18(4): 449-458.
26. Fani AA, Sheykhinejad F, Danayifard H, Hassanzadeh A. (2015). The mediating role of perception of organizational politics among employee politics behavior and individual factors. *Management of Organizational Culture*; 12(1): 21-39. (In Persian).
27. Bahadori khosroshahi J, Hashemi T, Babapour J. (2013). Relation between psychological capital and social capital of students of Tabriz University. *Research & Health Journal*; 2 (1): 145-153. (In Persian).

38. Kapoutsis I, Papalexandris A, Nikolopoulos A, Hochwarter WA, Ferris GR. (2011). Politics perceptions as moderator of the political skill–job performance relationship: a two-study, cross-national, constructive replication. *Journal of Vocational Behavior*; 78: 123-135.
37. Tüzün İK, Çetin F, Basım HN. (2014). The role of psychological capital and supportive organizational practices in the turnover process. *METU Studies in Development*; 41: 85-103.