(مقالۀ پژوهشی)

تعامل سیاست ادراک شده سازمانی و سرمایۀ روان‌شناختی در پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای

شعبان بروکی میلان*، دکترابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی، دکترپیمان 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 روان شناختی کارکنان از مؤلفه های مهم سازمانی هستند که بر اخلاق حرفه ای 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 تعدیل کننده 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 حرفه ای 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 پیش بینی اخلاق حرفه‌ای و ترک خدمت تائید شد.

نتیجه‌گیری: از یافته های 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 حرفه ای باشد، کمک کند.

کلید واژگان: *سیاست ادراک شده سازمانی، سرمایۀ روانشناختی، اخلاق حرفه‌ای*

سرآغاز

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 انسانی[1] تشکیل می‌دهند. بررسی روند مکاتب مدیریتی، تغییر نگاه و رویکرد نسبت به انسان را به خوبی نشان می‌دهد. مکاتب کلاسیک و نئوکلاسیک، انسان را 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

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.2.4]

(1). نیروی انسانی مقید به ارزش های حرفه‌ای[2] 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 حرفه‌ای[3] در همه سازمان‌ها ضروری کرده است (3-4). اهمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان هایی که به ارائه خدمات حرفه ای[4] می‌پردازند از اهمیت قابل توجهی برخوردار است (5). اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی[5] 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).

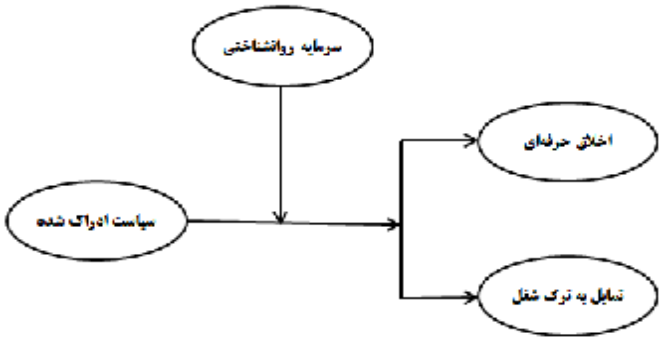
یکی از معضلات و مشکلات اساسی سازمان‌ها، ترک خدمت کارکنان و به ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند است. مدیران و محققان، کناره‌گیری از کار را پرهزینه، مشکل آفرین و بیش‌تر با عواقب تهدید کننده برای کارایی سازمانی می‌دانند (8). می‌توان گفت که تمایل به ترک خدمت6 قصد کارکنان را درباره ترک سازمان می‌سنجد و به شکل‌های 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 سازمانی[7] و سرمایه روانشناختی[8] 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 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 شغلی[9] 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 مثبت‌گرا[10] 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 اجتماعی[11] 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 این گونه تعریف می‌کنند: سرمایه روانشناختی یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روانشناختی با مشخصه‌های خودکارآمدی[12]، خوش بینی، امیدواری و انعطاف‌پذیری است. همانطور که اشاره شد، ریشه و اساس سرمایه روانشناختی برگرفته از نهضت مثبت‌گرایی در روانشناسی

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.2.4]



نگاره 1: مدل مفهومی پژوهش

است، این رویکرد جدید که آن را روانشناسی مثبت‌گرا[13] 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 (خشونت) رابطه منفی معناداری وجود دارد (24).

پژوهشگران اخیر با توجه به درک نظری اندک از این‌که چگونه ادراک از سیاست‌ها بر بازده‌های کارکنان اثر می‌گذارند، 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 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 هنگامی‌که 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 سیاسی[14] 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 علمی‌بویژه 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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.2.4]

روی اخلاق حرفـه‌ای و میـل بـه مانـدن یـا تـرک سـازمان در کارکنان تاثیر می‌گذارند. بر این اسـاس تحقیـق حاضـر در نظـر دارد نقش مهم سیاسـت سـازمانی و سـرمایه روان شـناختی بـر 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 نظـر گـرفتن موضـوع 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 پـژوهش شـامل کلیـه کارکنـان مـشغول بـه خدمت دانشگاه کردستان در سال تحصیلی 94-1393 می‌باشـد. حجم جامعه آماری 245 نفر است که از ایـن تعـداد افـراد 57/6 درصـد زنـان و 42/4 درصـد مـردان جامعـه آمـاری را تـشکیل 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 نمونـه مـورد پـژوهش حاضـر نشانگر آن است که 24/4 درصـد دارای سـن 20 تـا 30 سـال، 51/1 درصد دارای سن 31-40، 21/7 درصد دارای سن 41-50 سال، 2/8 درصـد نیـز دارای سـن 51 سـال بـه بـالا بـوده‌انـد. هم‌چنین، داده‌های مربـوط بـه سـطح تحـصیلات پاسـخگویان نشانگر آن است که معادل 8/3 درصـد دارای مـدرک تحـصیلی دیپلم، 11/1 درصـد فـوق دیـپلم، 47/2 درصـد لیـسانس و 60 درصد بقیه نیز دارای مدرک تحـصیلی فـوق لیـسانس و بـالاتر بوده‌اند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه هـای اسـتاندارد استفاده شده است. به طوری که چهار پرسشنامه استاندارد بـرای بررسـی متغیرهـای سیاسـت ادراک شـده سـازمانی، سـرمایه روانشناختی، اخلاق حرفه‌ای و تمایل به ترک شغل بعنوان ابـزار 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 (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 پایائی این ابزار قبلا توسط پژوهش های قبلی مورد تائید قرار گرفته است (27). در این پژوهش پایای این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونبخ (0/79) محاسبه شد.
- *پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای:* این پرسشنامه شامل 28 سؤال می‌باشد. این ابزار براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (ازکاملا مخالفم =1 تاکاملا موافقم =5)پاسخ داده می‌شود (30). روایی و پایایی این ابزار در پژوهش‌های قبلی مورد تایید قرارگرفته 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 پایای این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونبخ (0/70) محاسبه شد.

برای تجزیه وتحلیـل داده‌هـا از ضـریب همبـستگی پیرسـون و رگرسیون تعدیل کننده استفاده شده است.

یافته‌ها

میانگین سن در نمونه حاضر 36 با انحراف معیار 6/9 دیده شـد. همچنین میانگین سابقه کار در نمونه حاضـر 11/7 بـا انحـراف معیار 6/8 مشاهده شـد. در جـدول 1، همبـستگی و میـانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.2.4]

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 0/001 =Pمی‌باشد. 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 می باشد. 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 می باشد. 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 می باشد. 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 ار تحلیل رگرسیون تعدیل کننده استفاده شد.

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

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

نتایج جدول 2 نشان می‌دهد که سیاست ادراک شده سازمانی (P <0/05 و β= -0/12) و سرمایه روانشناختی (p < 0/05 و β = 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 حالی‌که 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 حالی‌که 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		
	β	ΔR^2	سطح معنی داری
گام اول: تاثیرات اصلی			
سیاست (P)	** 0/42		0/000
سرمایه (Ps)	** -0/30	0/19**	0/000
گام دوم: تعامل P×Ps	0/17*	0/22**	0/012

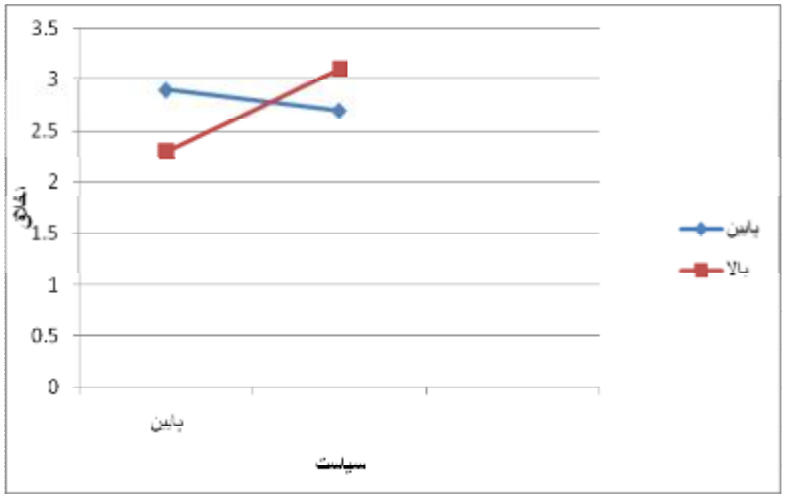
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.2.4]

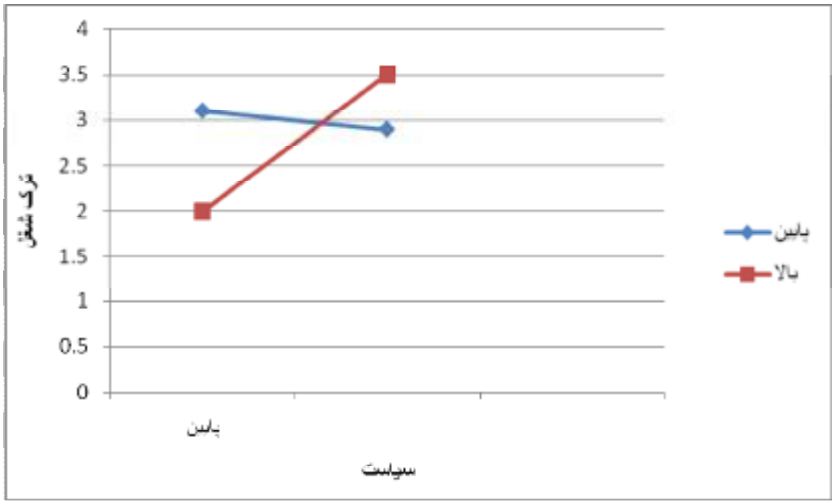
نتایج جدول 3، نشان می‌دهد که سیاست ادراک شده سازمانی (P <0/05 و β= 0/42) و سرمایه روانشناختی (p < 0/05 و β = -0/30) ترک از خدمت را پیش‌بینی می‌کنند. در دومین گام، تعامل سیاست ادراک شده سازمانی و سرمایه روانشناختی وارد معادله شد که این تعامل معنی‌دار دیده می‌شود. سیاست ادراک شده سازمانی به تنهایی 0/42 منجر به افزایش ترک از خدمت در کارکنان می‌شود. در حالی‌که 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 حالی‌که تعامل 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.



نگاره 2: نقش تعاملی سیاست و سرمایه روان شناختی بر اخلاق حرفه ای



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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.2.4]

نتایج این تحقیق با تحقیقات پیشین که به بررسی رابطه بین سیاست ادراک شده سازمانی و اخلاق حرفه‌ای پرداخته اند، همسو است (17- 26 و31). صاحبنظران بیان می‌کنند که ابهام یک ویژگی حیاتی از محیط کاری بوده که فرصتی را برای انواع زیان بخش از رفتار های 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 یافته هایی که به پژوهش های 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 شل فراهم می‌شود. این تمایل یا به عمل تبدیل می‌شود و فرد سازمان را ترک می‌کند و یا این‌که به صورت روانی و روحی سازمان را ترک می‌کند هرچند بصورت جسمی‌در 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- 24و 36). نتایج فراتحلیل برخی از پژوهشگران نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی پیش‌بینی کننده مهمی‌برای 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 هزینه های سنگینی که این پدیده ببار می‌آورد، سازمان‌ها باید سعی کنند که از این پدیده جلوگیری کنند و یکی از راهای 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.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.2.4]

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 فزاینده را تبیین می‌کند. با این‌که پژوهشی بطور دقیق با این عنوان یافت نشد ولی پژوهش‌هایی که اثر تعدیل کنندگی 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 سخت گسترش 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، آن را به چالش بکشند (16). بنابراین با توجه به نتایج حاصل می‌توان گفت، سرمایه روانشناختی که شامل امید، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب آوری است به عنوان عاملی تعدیل کننده 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 تعدیل کننده 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 حالی‌که 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 منابع[15] 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 برای استقامت و ماندگاری در مواجهه با موانع هستند و در نتیجه احتمال کم‌تری دارد که سیاست‌های سازمانی را به عنوان عاملی تهدید کننده و مضر درک کنند. بنابراین، این افراد احتمال کمی‌دارد که نتایج منفی مرتبط با سیاست‌های سازمانی (مانند ترک شغل) را تجربه کنند (16). بنابراین می‌توان گفت، هنگامی‌که 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 تعدیل کننده اثرات سیاست‌های سازمانی را روی تمایل به ترک شغل کاهش می‌دهد.

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

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.2.4]

سازمانی در نظر بگیرند و تقویت اخلاق حرفه‌ای را به عنوان امری مهم در سرلوحه برنامه‌های خود قرار دهند.

همچنین پیشنهاد می شود که مسئولان توجه ویژه‌ای به بحث ترک خدمت کارکنان دانشگاه بکنند زیرا ممکن است دانشگاه با سیاست‌های نابجای خود سبب دل آزردگی کارکنان و ترک خدمت آنان شود.

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

درطول فرآیند انجام هر تحقیق محدودیت‌هایی وجود که پژوهش حاضر نیز از آن قائده مستثنی نخواهد بود. در همین راستا موارد ذیل به عنوان محدویتهای اساسی و تأثیر گذار در این پژوهش برشمرده می‌شود:

محدود شدن تعمیم دهی یافته های تحقیق تنها به کارکنان دانشگاه کردستان، لذا در تعمیم نتایج به کارکنان سایر سازمان‌ها 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.

نتیجه‌گیری

رفتار سیاسی در سازمان شامل اعمال آگاهانه‌ای 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 می‌گیرد. این نوع رفتار می‌تواند بسیاری از پیامدهای سازمانی از جمله اخلاق حرفه‌ای و ترک خدمت را تحت تأثیر قرار دهد. به طوری که می‌تواند باعث کاهش اخلاق حرفه‌ای و افزایش ترک خدمت کارکنان شود. سازمان‌ها می‌توانند 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 سیاست های سازمانی و پیامدهای سازمانی می‌تواند نقش ایفا کند. این پژوهش نقش تعدیل گر سرمایه روانشتاختی را به عنوان منبعی که می‌تواند نگرش کارکنان به سیاست سازمانی را تعدیل کند و در نتیجه از کاهش اخلاق حرفه‌ای و افزایش ترک خدمت کارکنان جلوگیری می‌کند را تأیید می‌کند.

ملاحظه‌های اخلاقی

جهت رعایت اصول اخلاقی در پژوهش حاضر، توزیع و تکمیل کلیه پرسشنامه‌ها 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 پرسشنامه‌ها آغاز می‌گردید. مشارکت کنندگان نسبت به محرمانه بودن داده‌ها 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 می‌دانند که از کلیه ی کارکنان دانشگاه کردستان که در این تحقیق ما را یاری نمودند تقدیر وتشکر به عمل آورند.

واژه‌نامه

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.2.4]

10. Positive Organizational Behavior
رفتار سازمانی مثبت گرا
11. Social Capital
سرمایه اجتماعی
12. Self-efficacy
خودکارآمدی
13. Positive Psychology
روانشناسی مثبت گرا
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 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, Bouckenooghe 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.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.2.4]

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).

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. Lutthans 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.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.2.4]

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.

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.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.2.4]