



BEJ

مجله اخلاق زیستی

دوره دهم، شماره سی و پنجم، ۱۳۹۹

Journal Homepage: <http://journals.sbmu.ac.ir/be>



مقاله پژوهشی

تأثیر اخلاق کاری بر سکوت سازمانی با نقش میانجی سایش اجتماعی

نسرين عزيزيان کهن*^۱، مهرداد محرمزاده^۲، عباس نقی زاده باقی^۳، فرزاد نوبخت^۴

۱. دانشیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۲. استاد مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۳. دانشیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۴. دانشیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: امروزه اگر کارکنان بتوانند دیدگاه‌ها و ایده‌هایشان را در مورد سازمان به راحتی انتقال دهند، انگیزه و عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند. در بسیاری از سازمان‌ها عواملی وجود دارد که باعث می‌شود کارکنان دیدگاه‌ها و مشکلات احتمالی سازمان را ابراز نمی‌کنند که این پدیده سکوت سازمانی نامیده می‌شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر اخلاق کاری بر سکوت سازمانی با نقش میانجی سایش اجتماعی انجام شد.

مواد و روش‌ها: روش پژوهش - توصیفی و از نوع همبستگی به روش معادلات ساختاری (SEM) بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمام کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور (۳۱۵ نفر) بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با توجه به فرمول کوکران، تعداد ۱۹۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه اخلاق کاری، پرسشنامه سایش اجتماعی و پرسشنامه سکوت سازمانی استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و روش‌های میانگین، انحراف استاندارد، ضریب همبستگی پیرسون، چولگی و کشیدگی و نرم‌افزار LISREL تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: در این پژوهش تعداد ۱۹۵ نفر (۴۱ زن و ۱۵۴ مرد) از کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان غرب کشور مشارکت داشتند. میانگین سنی آنان ۳۵/۶۹، میانگین سابقه کاری آنان ۷ سال بود و بیشتر آزمودنی‌ها (۸۹ نفر) دارای مدرک کارشناسی بودند. میانگین اخلاق کاری برابر با ۸۵/۱۲، میانگین سایش اجتماعی برابر با ۴۲/۳۱ و میانگین سکوت سازمانی برابر با ۴۵/۱۹ بود. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد اخلاق کاری بر سکوت سازمانی با ضریب رگرسیونی ۰/۴۴- و بر سایش اجتماعی با ضریب رگرسیونی ۰/۵۰- اثر مستقیم دارد (۰/۰۱ < p). سایش اجتماعی بر سکوت سازمانی با ضریب رگرسیونی ۰/۳۶- اثر مستقیم دارد (۰/۰۱ < p). همچنین نقش میانجی سایش اجتماعی در رابطه بین اخلاق کاری با سکوت سازمانی با ضریب رگرسیونی ۰/۱۸- معنادار بود (۰/۰۱ < p).

ملاحظات اخلاقی: در تدوین این تحقیق حفظ اصالت متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است. **نتیجه‌گیری:** بر اساس نتایج پژوهش اخلاق کاری و سایش اجتماعی بر سکوت سازمانی اثر مستقیم دارند و می‌توان نتیجه گرفت که اخلاق کاری و سایش اجتماعی از متغیرهای مهم و مرتبط با سکوت سازمانی کارکنان است.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۱/۲۳

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۶/۲۴

تاریخ انتشار: ۹۹/۰۸/۲۵

واژگان کلیدی:

اخلاق کاری

سایش اجتماعی

سکوت سازمانی

* نویسنده مسؤل: نسرين عزيزيان کهن

آدرس پستی: ایران، اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه تربیت بدنی.

تلفن: ۰۹۱۴ ۱۵۲ ۰۷۵۶

نمابر:

پست الکترونیک:

Nasrinazizian@yahoo.com

۱. مقدمه

تعاملات اجتماعی منفی نیز نام برده‌اند و به عنوان رفتاری که به منظور پیشگیری یا ایجاد مانع در توانمندی یکی از کارکنان در تثبیت و حفظ روابط بین فردی، موفقیت‌های مرتبط با کار و حسن شهرت در طول زمان انجام می‌گیرد، تعریف شده است (۱۱). سایش اجتماعی شامل همه رفتارهای منفی است که در طول زمان از کارکنان صادر می‌شود و باعث تضعیف توانایی‌هایی همچون برقراری و نگهداری روابط مثبت بین فردی، موفقیت‌های شغلی و اعتبار و محبوبیت در سازمان در شخص مورد سایش می‌شود (۱۲). رینالدز (Reanaldes) سایش اجتماعی را شامل مؤلفه‌های سایش مستقیم، سایش کلامی، سایش فیزیکی و غیر کلامی می‌داند (۱۳). پدیده سایش اجتماعی دارای سه پیامد نگرشی (نارضایتی، تعهد پایین و عدم اعتماد بین افراد)، سلامت و بهزیستی (فشار روحی، تنیدگی و افسردگی) و پیامدهای رفتاری شامل رفتارهای انحرافی مانند خشونت و خرابکاری، غیبت، وقفه، کندکاری ارادی و رفتارهای غیر شهروندی است که موجب مراودات نابهنجار پرسنل با عوامل داخلی و خارجی سازمان مانند مشتریان، ارباب رجوع و حتی خانواده، بروز حوادث شغلی و در نتیجه کاهش بهره‌وری فردی و سازمانی می‌شوند (۱۴-۱۵). سایش اجتماعی به عنوان یکی از تبعات منفی زندگی اجتماعی، هزینه سنگینی بر سازمان و جامعه تحمیل می‌کند. با توجه به پیامدهای منفی سایش اجتماعی، پژوهشگران به دنبال کاهش آن در محیط کارند. یکی از راه‌کارهای کاهش سایش اجتماعی، اخلاق کاری کارکنان است (۱۶).

امروزه مفهوم اخلاق کاری در سازمان‌ها برای ایجاد و نگهداری کارکنان بانگیزه و سختکوش اهمیت بالایی دارد. بایبچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی و غیر مسؤولانه توجه مدیران سازمان‌ها به بحث اخلاق معطوف شده است (۱۷). اخلاق کاری یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار خوب و مناسب در جامعه ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای

سکوت سازمانی امروزه پدیده‌ای رایج و شایع در اغلب سازمان‌هاست (۱). این پدیده خودداری کارکنان از بیان ارزیابی‌های رفتاری، شناختی و اثربخش در مورد موقعیت‌های سازمان تعریف شده است (۲). ون داین (Van Dyne) و همکاران سکوت را یک رفتار سازمانی، خودداری عمدی و آگاهانه از بیان ایده‌ها، اطلاعات و عقاید مرتبط با کار تعریف کرده‌اند (۳). از نظر موریسون و میلیکن (Morrison & Milliken) هنگامی که بیشتر اعضای یک سازمان درباره موضوعات و مسائل سازمانی ساکت بمانند و از ارائه نظرها و نگران‌های خود در مورد مشکلات سازمانی امتناع ورزند، سکوت سازمانی اتفاق می‌افتد (۴). به نظر تولوباس و کلپ (Tulubas & Celep) هنگامی که کارکنان به گونه عمدی از ابراز ایده‌ها، داده‌ها و دیدگاه‌هایشان خودداری می‌کنند، سکوت سازمانی رخ می‌دهد (۵). بنابراین سکوت سازمانی فرایند سازمانی ناکارآمدی است که به صورت واکنش بسیار کم کارکنان در مقابل مشکلات قابل توجهی که یک سازمان با آن رو به روست، نمود می‌یابد و هزینه‌ها و تلاش‌های انجام‌گرفته را از بین می‌برد (۶). از طرف دیگر همه سازمان‌ها برای بقا نیازمند اندیشه‌های نو و دیدگاه‌های بدیع و تازه‌اند. افکار و دیدگاه‌های جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شوند و آن را از نیستی و فنا نجات می‌دهند (۷). تان (Tan) بیان می‌کند که سکوت سازمانی ممکن است سبب ترک شغل، بی‌انگیزگی و کاهش تلاش برای دسترسی به اهداف سازمان شود (۸). به اعتقاد شماری از پژوهشگران افرادی که در بیان اندیشه‌ها و احساسات خود شکست می‌خورند، غالباً دچار استرس، اضطراب، نارضایتی، بدبینی و حتی افسردگی می‌شوند (۳، ۹)، لذا شناسایی عوامل مؤثر بر آن اهمیت ویژه‌ای دارد. پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه سکوت سازمانی نشان می‌دهد که یکی از عوامل مؤثر بر سکوت سازمانی، سایش اجتماعی است (۱۰). این اصطلاح را اولین بار وینکور و رین مطرح کردند و آن را تبادلات اجتماعی منفی، گره‌های اجتماعی مشکل‌زا و

در پژوهش خود به رابطه بین جو اخلاقی و سکوت سازمانی اشاره کرده‌اند (۲۷). زاهدی در پژوهش خود با عنوان تأثیر سایش اجتماعی بر سکوت سازمانی، به روابط بین سایش اجتماعی و سکوت سازمانی اشاره کرده است (۲۸). اونگ و دار (Ong & Dar) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سایش اجتماعی بر رفتار اخلاقی تأثیر منفی دارد (۲۹). زهیر و اردوغان (Zehir C & Erdogan) نشان دادند که بین رهبری اخلاقی و سکوت سازمانی رابطه وجود دارد (۳۰).

پژوهش‌ها نشان می‌دهند زمانی که مدیران از کارکنان می‌خواهند تا نظرها و ایده‌هایشان را بیان کنند، اغلب آنان احساس ناامنی می‌کنند، زیرا معتقدند که امکان دارد نظرها و پیشنهادهای آنان تعادل فعلی سازمان را برهم زند و موجب ناراحتی و آشفتگی مدیران شود. این احساس ناامنی موجب می‌شود که کارکنان به صورت ناخودآگاه یا خودآگاه سکوت اختیار کنند (۳۱). این در حالی است که از یک طرف در دنیای متغیر امروز سازمان‌ها به کارمندیانی نیاز دارند که ایده‌هایشان را ابراز کنند و از طرف دیگر، افراد سازمان‌هایی را انتخاب می‌کنند که به آن‌ها اجازه بیان نظرهایشان را بدهند، زیرا هم مدیران و هم کارکنان در محیطی که سکوت وجود ندارد، انگیزه و عملکرد بالاتری را از خود نشان می‌دهند (۶). غالباً پنداشت کسانی که سکوت می‌کنند این است که دیدگاه‌ها مهم نیست و در بسیاری از موارد، علاقه آنان به کار کاهش می‌یابد و نهایتاً این عوامل سبب می‌شود که سازمان را ترک کنند (۹)، لذا شناسایی عوامل مؤثر بر آن مهم است. از آنجا که پدیده سکوت سازمانی به یک سازمان مربوط نیست و امروزه همه سازمان‌ها و محیط‌های شغلی را دربر گرفته است، بی‌توجهی و غفلت از عوامل مؤثر بر آن می‌تواند پیامدهای منفی آن را برای سازمان‌ها افزایش دهد و از طرف دیگر ادارات ورزش و جوانان نیز به دلیل رسالت و فعالیت‌های خاص خود از این پدیده مستثنی نیست، لذا این پژوهش با هدف بررسی تأثیر اخلاق کاری بر سکوت سازمانی با نقش میانجی سایش

ارزش ذاتی است (۱۸). اخلاق کاری بخشی از اخلاق زندگی است که معطوف به کار و تجارت در سطوح خرد تا کلان است و متعهدشدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعدادهای درونی گروه و فرد برای توسعه است (۱۹). در مورد اخلاق کاری و مؤلفه‌های آن طبقه‌بندی‌های متفاوتی مطرح شده است. سلیمانی، عباس‌زاده، نیازی‌آذر، اخلاق کاری را در چهار بعد دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت، روابط انسانی سالم و روحیه جمعی و مشارکت طبقه‌بندی کرده‌اند (۲۰). اخلاق کاری موجب می‌شود که فرد در سازمان با تمام وجود وظیفه خود را به خوبی انجام دهد و در محیط کار پرتلاش، فداکار، با مسئولیت و دارای روابط اجتماعی و خلاق باشد و با پیامدهایی همچون تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و کاهش فرسودگی شغلی همراه است (۲۱).

در رابطه با این متغیرها، تحقیقاتی انجام شده است. حسن‌زاده پسیخانی، حسن‌زاده ثمرین و فنون حسنی در پژوهش خود به رابطه بین جو اخلاقی با سکوت سازمانی اشاره کرده‌اند (۲۲). الوانی، واعظی و هنرمند در پژوهش خود نشان داده‌اند که سایش اجتماعی بر رفتار سکوت سازمانی کارکنان تأثیر دارد (۷). حق‌گویان، کریمی مالک‌آبادی و کاظمی نشان دادند که بین سایش اجتماعی با سکوت سازمانی رابطه وجود دارد (۲۳). نصر اصفهانی، امیری، فرخی و سیفی در پژوهش خود به رابطه بین جو اخلاقی و معنویت در کار بر سایش اجتماعی اشاره کرده‌اند (۱۶). آزادمهر و ناستی‌زایی نشان دادند که بین جو اخلاقی با سکوت سازمانی رابطه وجود دارد (۱۰). خیرزاهد و نصر اصفهانی نشان دادند که بین سایش اجتماعی با سکوت سازمانی رابطه وجود دارد (۲۴). قلاوندی و مرادی در پژوهش خود به رابطه بین جو اخلاقی با سکوت سازمانی اشاره کرده‌اند (۲۶). معینی‌کیا و همکاران نشان دادند که آراسته‌شدن به اخلاق حرفه‌ای می‌تواند زیرساخت‌های لازم را برای وحدت و یکپارچگی کارکنان و کارهای تیمی فراهم کند (۲۶). کرابی، شینر، سحر و تزرگلی (Karabay, İrge, Seher, Tezergil)

تناسب حجم جامعه، نمونه انتخاب شود. برای تجزیه و تحلیل داده از نرم‌افزار SPSS و روش‌های آمار توصیفی و همبستگی پیرسون و همچنین روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL استفاده شد. ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌های زیر بود:

۳-۱. پرسشنامه اخلاق کاری: برای جمع‌آوری داده‌های اخلاق کاری از پرسشنامه گریگوری، سی، پتی استفاده شد (۳۲). این پرسشنامه شامل ۲۳ گویه و دارای چهار بعد دلبستگی و علاقه به کار (۶-۱)، پشتکار و جدیت در کار (۱۲-۷)، روابط سالم و انسانی در محل کار (۱۷-۱۳)، روح جمعی و مشارکت در کار (۲۳-۱۸) است. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. روایی محتوایی پرسشنامه را اساتید صاحب‌نظر تأیید و پایایی آن را گل‌پرور و نادری (۱۹) ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. پایایی بعد دلبستگی و علاقه به کار ۰/۷۹، پایایی بعد پشتکار و جدیت ۰/۸۱، پایایی بعد روابط سالم و انسانی در محل کار ۰/۹۱، پایایی بعد روح جمعی و مشارکت در کار ۰/۶۹ و پایایی کل پرسشنامه ۰/۸۷ به دست آمد.

۳-۲. پرسشنامه سایش اجتماعی: پرسشنامه سایش اجتماعی شامل ۱۴ سؤال و در دو بعد سایش اجتماعی در سطح سرپرست و سایش اجتماعی در سطح همکار توسط دافی و همکاران طراحی شده است (۳۳). نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) است. روایی محتوایی پرسشنامه تأیید شده و پایایی آن را الوانی وانانی و هادی پیکانی (۷) ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. پایایی بعد سایش اجتماعی در سطح سرپرست ۰/۷۸، پایایی بعد سایش اجتماعی در سطح همکار ۰/۸۲ و پایایی کل پرسشنامه ۰/۷۹ به دست آمد.

۳-۳. پرسشنامه سکوت سازمانی: پرسشنامه سکوت سازمانی را واکولا و بورادوس در ۱۳ سؤال و سه بعد سکوت مطیع، سکوت تدافعی و سکوت نوع‌دوستانه برای سنجش

اجتماعی در بین کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور طراحی شد تا به این سؤالات پاسخ دهد:

- آیا اخلاق کاری بر سکوت سازمانی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب تأثیر دارد؟
- آیا اخلاق کاری بر سایش اجتماعی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب تأثیر دارد؟
- آیا سایش اجتماعی بر سکوت سازمانی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب تأثیر دارد؟
- آیا سایش اجتماعی در تأثیر اخلاق کاری بر سکوت سازمانی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب نقش واسطه‌ای دارد؟

۲. ملاحظات اخلاقی

پیش از توزیع پرسشنامه‌ها آزمودنی‌ها از موضوع و هدف پژوهش مطلع شدند و رضایت شفاهی آنان کسب شد. آن‌ها برای شرکت یا عدم شرکت در پژوهش کاملاً آزاد بودند و به ایشان اطمینان داده شد که اطلاعات خصوصی و شخصی‌شان محرمانه خواهد ماند.

۳. مواد و روش‌ها

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پژوهش در زمره پژوهش‌های همبستگی از نوع معادلات ساختاری (SEM) بود. جامعه آماری پژوهش شامل همه کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور شامل چهار استان اردبیل (۷۸ نفر)، آذربایجان شرقی (۷۲ نفر)، آذربایجان غربی (۸۳ نفر) و زنجان (۸۰ نفر) در سال ۹۸-۱۳۹۷ به تعداد ۳۱۵ نفر بود. بر اساس جدول مورگان نمونه مطلوب برای پژوهش ۱۷۵ نفر بود، با توجه به احتمال ریزش آزمودنی‌ها ۲۰۰ نفر (اردبیل ۴۹ نفر، آذربایجان شرقی ۴۵ نفر، آذربایجان غربی ۵۲ نفر و زنجان ۵۴ نفر) به عنوان نمونه در نظر گرفته شد و در نهایت ۱۹۵ پرسشنامه کامل جمع‌آوری گردید. روش انتخاب نمونه روش تصادفی طبقه‌ای بود تا از هر مرکز استان به

قبل از ارزیابی الگوی ساختاری، شاخص‌های برازش برای الگوی اندازه‌گیری محاسبه شد. الگوی اندازه‌گیری، ارتباط بین متغیرهای آشکارساز با متغیرهای مکنون را آشکار می‌کند. ارزیابی این الگو با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی انجام شد. شاخص‌های برازش الگوی اندازه‌گیری در جدول ۱، برازش بسیار مناسب این الگو را نشان می‌دهد. بنابراین متغیرهای آشکارساز توانایی لازم را برای عملیاتی کردن متغیرهای مکنون دارند.

برازش الگوی ساختاری پژوهش نشان داد که همه شاخص‌ها در وضعیت مطلوبی قرار دارند که بر برازش مناسب و مطلوب الگو دلالت دارد. خروجی نرم‌افزار لیزرل برای بررسی روابط بین متغیرها در شکل‌های ۱ و ۲ ارائه شده است.

بر اساس جدول ۲ و شکل‌های ۱ و ۲، اثر مستقیم اخلاق کاری بر سکوت سازمانی با بتای $t = -0.44$ و $t = -5.97$ ، اثر مستقیم سایش اجتماعی بر سکوت سازمانی با بتای 0.36 و $t = 3.18$ و اثر مستقیم اخلاق کاری بر سایش اجتماعی با بتای -0.50 و $(t = -4.74)$ معنادار است. برای بررسی تأثیر غیر مستقیم اخلاق کاری بر سکوت سازمانی با نقش میانجی سایش اجتماعی، باید ضریب اثر غیر مستقیم (حاصل ضرب اثر مستقیم اخلاق کاری بر سایش اجتماعی در اثر مستقیم سایش اجتماعی بر سکوت سازمانی) محاسبه شود. ضریب اثر غیر مستقیم اخلاق کاری بر سکوت سازمانی 0.18 بود که نشان داد نقش واسطه‌ای سایش اجتماعی در رابطه بین اخلاق کاری و سکوت سازمانی معنادار است.

۵. بحث

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر اخلاق کاری بر سکوت سازمانی با نقش میانجی سایش اجتماعی در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران انجام شد. نتایج تحلیل داده‌ها برای بررسی فرضیه اول پژوهش نشان داد که اخلاق کاری بر سکوت سازمانی اثر منفی و مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های حسن‌زاده پسیخانی، حسن‌زاده ثمرین و

سکوت سازمانی طراحی کرده‌اند (۳۴). نمره‌گذاری پرسشنامه با استفاده از طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) انجام می‌گیرد. کم‌ترین نمره ۳ و بیشترین نمره ۱۵ است. روایی محتوایی پرسشنامه را اساتید صاحب‌نظر تأیید و پایایی آن را صلواتی، یاراحمدی و سیدهاشمی 0.88 گزارش کرده‌اند. پایایی بعد سکوت مطیع 0.90 ، پایایی بعد سکوت تدافعی 0.85 ، پایایی بعد سکوت نوع‌دوستانه 0.89 و پایایی کل پرسشنامه 0.82 به دست آمد.

۴. یافته‌ها

در این پژوهش تعداد ۱۹۵ نفر شامل (۴۱ زن و ۱۵۴ مرد) از کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان غرب کشور مشارکت داشتند. میانگین سنی آن‌ها $35/69$ ، میانگین سابقه کاری ۷ سال بود و بیشتر آزمودنی‌ها (۸۹ نفر) دارای مدرک کارشناسی بودند.

میانگین و انحراف معیار اخلاق کاری به ترتیب برابر $85/12$ و $13/41$ ، میانگین و انحراف استاندارد سایش اجتماعی به ترتیب برابر $42/31$ و $12/21$ و میانگین و انحراف استاندارد سکوت سازمانی به ترتیب برابر $45/19$ و $11/52$ بود. آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای همبستگی بین متغیرها نشان داد بین اخلاق کاری با سکوت سازمانی $(t = -0.46, p \leq 0.01)$ ، بین سایش اجتماعی با سکوت سازمانی $(t = 0.51, p \leq 0.01)$ و بین اخلاق کاری با سایش اجتماعی $(t = -0.38, p \leq 0.01)$ رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون‌های کولموگروف، اسمیرنوف و آزمون چولگی و کشیدگی استفاده شد. نتایج بررسی چولگی و کشیدگی برای داده‌ها نشان داد که داده‌های به دست آمده در بازه -2 تا $+2$ قرار دارند که نشان‌دهنده نرمال بودن داده‌هاست (۳۵). همچنین نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان داد که مقادیر سطح معناداری برای متغیرهای پژوهش بزرگ‌تر از سطح آزمون، یعنی $\alpha = 0.05$ هستند. بنابراین هر سه متغیر دارای توزیع طبیعی بودند.

بررسی نتایج تحلیل داده‌ها برای بررسی فرضیه دوم نشان داد که سایش اجتماعی بر سکوت سازمانی تأثیر مثبت و مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های الوانی و انانی و هادی پیکانی (۷)، حق گویان، کریمی مالک‌آبادی و کاظمی (۲۳)، خیرزاهد و نصر اصفهانی (۲۴) و زاهدی (۲۸) مبنی بر رابطه بین سایش اجتماعی و سکوت سازمانی همسو است. سایش اجتماعی شامل همه رفتارهایی است که در طول زمان از کارکنان صادر و باعث تضعیف توانایی‌های شخص مورد سایش می‌شود که مراودات ناپه‌نچار پرسنل را با عوامل داخلی یا خارجی سازمان مانند مشتریان، ارباب رجوع و حتی خانواده و در نتیجه کاهش بهره‌وری فردی و سازمانی به دنبال دارد. می‌توان گفت که واکنش‌هایی همچون سکوت سازمانی نشانه‌ای از سایش اجتماعی در سازمان است. در واقع رفتار سکوت سازمانی پدیده‌ای است که طی آن کارکنان از اظهار ایده‌ها، نظرها و اطلاعات در مورد موضوعات و مسائل سازمانی خودداری می‌کنند که پیامدهای جبران ناپذیری برای سازمان به همراه دارد، زیرا اگر مهر سکوت بر دهان کارکنان زده شود، اذهان کارکنان که موتور مولد دانش سازمانی هستند از تکاپو خواهد ایستاد و پیامدهایی همچون محدود شدن کیفیت تصمیم‌گیری سازمانی، و کند شدن سرعت تحول سازمانی در سازمان به همراه دارد. با افزایش سایش اجتماعی، کارکنان از طرف سازمان حمایت و پشتیبانی احساس نمی‌کنند و خواسته‌های شغلی و رشد و بالندگی آن‌ها مورد غفلت قرار می‌گیرد که سبب سرخوردگی و رکود سازمانی می‌شود که این امر خود به پدیده‌هایی مثل سکوت سازمانی و رکود سازمانی منجر می‌شود. در واقع اگر افراد دچار سایش اجتماعی شوند از بیان ایده‌های خود امتناع می‌کنند و ترجیح می‌دهند، سکوت کنند و نسبت به سیستم منفعل باشند، لذا پیشنهاد می‌شود که مدیران تلاش کنند تا با رفتارهای توهین‌آمیز قاطعانه برخورد کنند، تعارض‌ها و رقابت‌های غیر اصولی در کار با توسل به اعتقادات مذهبی کم‌تر شود و برای تقویت روحیه نوع‌دوستی و ارتباطات صمیمانه در بین کارکنان برنامه‌ریزی شود.

فنون حسنی (۲۲)، آزادمهر و ناستی‌زایی (۱۰)، قلاوندی و مرادی (۲۵)، معینی‌کیا و همکاران (۲۶)، کرابی، شیر، سحر و تزرگلی (۲۷) و زهیر و اردوغان (۳۰) مبنی بر رابطه بین اخلاق کاری و سکوت سازمانی همسو است. در تبیین تأیید این رابطه می‌توان گفت اخلاق کاری که به عنوان تعهد ذهنی و جسمی و روانی کارکنان به اهداف سازمان و اندیشه‌های جمعی در جهت رشد فردی و سازمانی تعریف شده است، مهم‌ترین عاملی است که به انجام کار خوب و مناسب کمک می‌کند. این نوع باور و تعهد بر نگرش و رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد و زمینه‌ای برای بروز رفتارهایی همچون سکوت یا آوا و تصمیم‌گیری کارکنان فراهم می‌کند. به عبارت دیگر اخلاق کاری ابزاری برای تصمیم‌گیری اخلاقی در انجام کار فراهم و به کارکنان کمک می‌کند تا در همه حال نسبت به سازمان اخلاقی عمل کنند و تعهد خود را به سازمان به سرانجام برسانند. می‌توان گفت افرادی که اخلاقی هستند نسبت به مسائل و مشکلات سازمان خود حساس بوده و در مواقع لازم از ابراز نظر نسبت به مسائل و مشکلات سازمان اجتناب نمی‌کنند و همواره برای پیشبرد اهداف سازمان، با بیان ایده‌های خود، مدیران و سلسله مراتب خود را برای حل این مشکلات یاری می‌کنند. با توجه به مؤلفه‌های اخلاق کار که عبارت‌اند از: دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار، روابط سالم و انسانی و مشارکت در محل کار، به کارکنان ادارات ورزش و جوانان توصیه می‌شود، برای بالابردن اخلاق کاری با تلاش و انگیزه بیشتر به برقراری روابط صمیمانه با همکاران بپردازند تا محیط کار خود را لذت‌بخش‌تر کنند. در این خصوص به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود مانع توسعه جو ابزاری شده و تلاش کنند جو اخلاقی بر سازمان حاکم شود و کارکنان اخلاق‌مدار را تشویق و از آنان حمایت کنند و امکاناتی را فراهم آورند تا شبکه ارتباطی سازمان را بهبود بخشیده، به گونه‌ای که کمیت و کیفیت ارتباطات در سازمان در بهترین وضع خود باشد تا بتوانند سکوت سازمانی را کاهش دهند.

در طول فرایند انجام تحقیق محدودیت‌هایی نیز وجود داشت. در این پژوهش صرفاً از پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد که امکان دارد نتایج آن با سوگیری همراه باشد. از محدودیت‌های دیگر این تحقیق حساسیت پاسخگویان و احتمال عدم پاسخگویی صادقانه بعضی از افراد به پرسشنامه‌ها به دلیل وجود فضای محافظه‌کارانه در محیط‌های سازمانی بود. همچنین به دلیل این‌که تحقیق در میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران انجام شده است، در تعمیم نتایج به جامعه‌های آماری دیگر باید جانب احتیاط را رعایت کرد. بنابراین برای پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش تعمیم‌پذیری نتایج تحقیق، پژوهش‌هایی از این نوع در سایر سازمان‌ها نیز انجام شود. همچنین رابطه سایر متغیرها با سکوت سازمانی نیز بررسی و به منظور کاهش سوگیری احتمالی نتیجه، علاوه بر پرسشنامه از ابزارهای دیگری مثل مشاهده و مصاحبه نیز استفاده شود.

۶. نتیجه‌گیری

به طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد که اثر مستقیم اخلاق کاری و سایش اجتماعی بر سکوت سازمانی معنادار است و از طرف دیگر سایش اجتماعی بین اخلاق کاری و سکوت سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند. همچنین بررسی شاخص‌های برازش مدل مفهومی پژوهش نشان داد که مدل مفهومی پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان برای کاهش سکوت سازمانی کارکنان، نسبت به کنترل رفتارهای منجر به سایش اجتماعی در کار و همچنین پرورش اخلاق کاری کارکنان و تشویق کارکنان اخلاقی توجه لازم را مبذول فرمایند.

۷. تقدیر و تشکر

این مقاله از طرح پژوهشی مصوب دانشگاه محقق اردبیلی استخراج و از طرف دانشگاه حمایت مالی شده است. نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند از همه کارکنانی که در این

بررسی نتایج تحلیل داده‌ها برای بررسی فرضیه سوم پژوهش نشان داد که اخلاق کاری بر سایش اجتماعی تأثیر منفی و مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های نصر اصفهانی، امیری، فرخی و سیفی (۱۶)، قلاوندی و مرادی (۲۵) و اونگ و تای (۲۹) مبنی بر رابطه منفی بین اخلاق کاری و سایش اجتماعی همسو است. یکی از معضلاتی که امروزه سازمان‌ها با آن درگیرند رفتارهای مخرب در محیط کار است که بیشتر آن‌ها ریشه در مسائل اخلاقی دارند. اریکسون در پژوهش خود رفتارهای مخرب را به نبود اخلاق و معنویت در سازمان مرتبط می‌داند. سایش اجتماعی به عنوان یکی از رفتارهای مخرب در محیط کار توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده و مانعی است که یک فرد از روی قصد و غرض با هدف از بین بردن شهرت و اعتبار فرد دیگر ایجاد می‌کند که در قالب رفتارهایی چون خصومت شخصی، خرابکاری، انتقادهای غیر سازنده، توهین به یکدیگر، ایجاد مانع در رسیدن به اهداف نمایان می‌شود. بنابراین به نظر می‌رسد که هر چه میزان پایبندی به اخلاق کاری در کارکنان بیشتر باشد، سایش اجتماعی کاهش می‌یابد. بدین معنا که اخلاق کاری موجب رشد و بالندگی کارکنان می‌شود و رفتارهای غیر اخلاقی همچون تخریب دیگران، انتقادات غیر سازنده، بدگویی پشت سر همکاران، بی‌ادبی و اهانت که زمینه‌ساز سایش بین کارکنان است، کاهش خواهد یافت، لذا پیشنهاد می‌شود مدیران بکوشند تا فرهنگ اخلاق کاری را در سازمان نهادینه کنند، اصول اخلاقی سازمان بازنگری و مورد حمایت قرار گیرد، تلاش شود تا روابط صمیمانه‌ای بین کارکنان ایجاد و مهارت‌های ارتباطی لازم آموزش داده شود.

بررسی نتایج تحلیل داده‌ها برای بررسی فرضیه چهارم نشان داد که اخلاق کاری از طریق سایش اجتماعی بر سکوت سازمانی تأثیر غیر مستقیم دارد. این نتیجه با توجه به تأثیر اخلاق کاری بر سایش اجتماعی و همچنین تأثیر سایش اجتماعی بر سکوت سازمانی قابل توجه و تبیین است.

پژوهش مشارکت داشته‌اند، نهایت تشکر و قدردانی را داشته باشند.

۸. سهم نویسندگان

کلیه موارد مقاله از جمله نگارش، تحلیل و تفسیر داده‌ها، آماده‌سازی مقاله توسط نسرین عزیزیان کهن، مهرداد محرم‌زاده، عباس نقی‌زاده باقی و فرزاد نوبخت به صورت مشترک انجام شده است.

۹. تضاد منافع

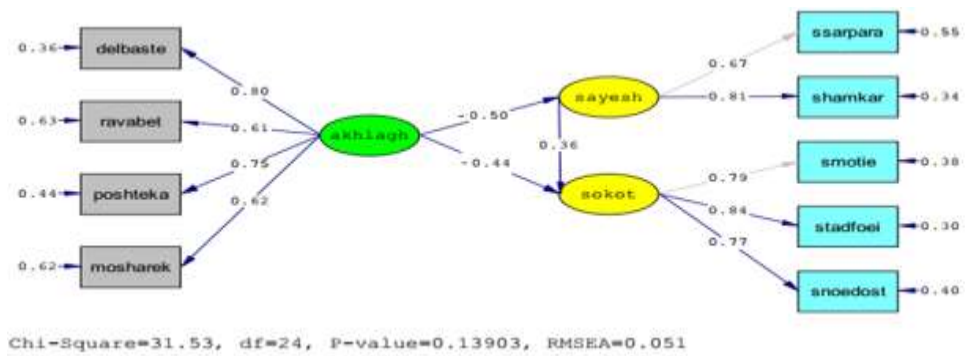
نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافی را گزارش نکرده‌اند.

جدول ۱: شاخص‌های آماری برازندگی الگوی پژوهش

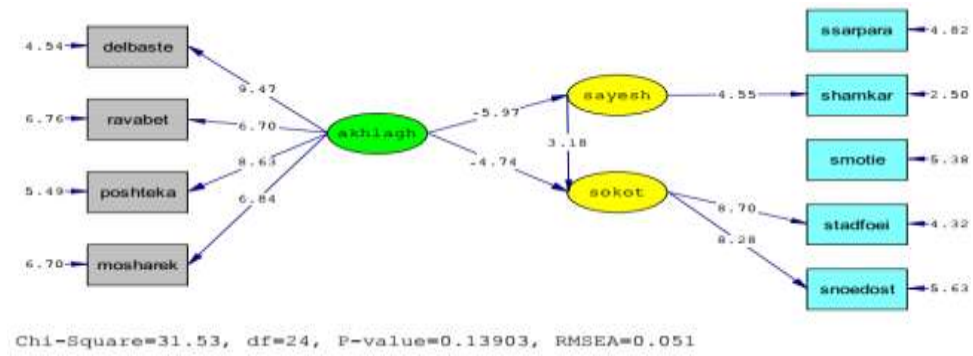
NFI	CFI	AGFI	GFI	RMSEA	X2/DF	DF	X2
۰/۹۵	۰/۹۱	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۰۵	۱/۳۱	۲۴	۳۱/۵۳

جدول ۲: جدول ضرایب استاندارد و آماره برای مسیرهای الگو

T	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	مسیر	
			به متغیر	از متغیر
-۵/۹۷	۰/۱۸	-۰/۴۴	سکوت سازمانی	اخلاق کاری
-۴/۷۴	-	-۰/۵۰	سایش اجتماعی	اخلاق کاری
۳/۱۸	-	۰/۳۶	سکوت سازمانی	سایش اجتماعی



شکل ۱: ضرایب تخمین استاندارد مدل ساختاری پژوهش



شکل ۲: اعداد معناداری مدل ساختاری پژوهش

References

1. Dimitris B, Vokala M. Organizational silence: A new challenge for human resource management. *Athens University of Economics and Business* 2007; 2: 1-19.
2. Pinder CC, Harlos KP. Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice". Edited by Rowland KM, Ferris GR. *Research in Personnel and Human Resources Management*. New York: JAI Press; 2008.
3. Van Dyne L, Soon A, Isabel, CB. Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies* 2003; 40(6): 12-22.
4. Morrison EW, Milliken FJ. Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World. *Academy of Management Review* 2000; 25(4): 706-725.
5. Tulubas T, Celep C. Effect of perceived procedural justice on faculty members' silence: The mediating role of trust in supervisor. *Procedia -Social and Behavioral Sciences* 2007; 47(1): 1221-1231.
6. Liu D, Wu J, Ma JC. Organizational silence: A survey on employees working in a telecommunication company. In *2009 International Conference on Computers & Industrial Engineering* 2009; 6: 1647-1651.
7. Alvani SM, Vaezi R, Honarmand R. The Role of Positive Organizational Behavior in Reducing Organizational Silence. *Management Studies* 2015; 24(79): 1-26. [Persian]
8. Tan c. Organizational justice as a predictor of organizational silence. *Educational Research and Reviews* 2014; 9(21): 1190-1202.
9. Perlow LA, Repenning NP. The dynamics of silencing conflict. *Research in Organizational Behavior* 2009; 29(1): 195-223.
10. Azadmehr A, Nastiezaie N. The Association between Personal Characteristics and Educational Experiences with Academic Achievement among the Students Zanjan University of Medical Sciences. *J Med Educ Dev* 2017; 9(24): 4-12. [Persian]
11. Fayyazi M, Yousefian A. The Impact of Social Impairment on Organizational Commitment and Job Involvement. *Management Studies in Development and Evolution* 2015; 23(72): 47-79. [Persian]
12. Crossley C. Emotional and behavioral reactions to social undermining: A closer look at perceived offender motives. *Management Department Faculty Publications* 2009; 108(1): 14-24.
13. Reanaldes S. Incivility, social undermining, bullying: A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior* 2009; 32(2): 12-32.
14. Duffy K, Jason D, Shaw L, Bennett J, Aquino A. A Social Context Model of Envy and Social Undermining. *Academy of Management Journal* 2002; 55(3): 643-666.
15. Martin J, Donald W, Hine A. Development and validation of the uncivil workplace behavior questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology* 2006; 10(4): 12-23.
16. Nasr Esfahani A, Amiri Z, Farokhi M, Seyfi M. The Effect of the Spirituality in the Workplace on the Social Undermining with Mediating Role of Organizational Ethical Climate (Department Social Security of Isfahan as a Case Study). *Journal of Applied Sociology* 2017; 28(2): 17-34. [Persian]
17. Taheri Damne M, Zanjirpi M, Nejatian Ghasemieh M. The Effects of Work Ethics on Enhancement of Organizational Citizenship Behavior. *Ethics in Science and Technolog* 2016; 6(2): 31-41 [Persian]
18. Cherrington DJ. The work ethic: working values and values that work. *Amacom Books* 1980; 43(1): 45-53.
19. Golparvar M, Nadi M. Mediating Role of Organizational Loyalty in Relation between Work Ethic with Deviant Workplace Behavior. *Ethics in Science and Technology* 2011; 6(1): 43-53. [Persian]
20. Soleimani N, Abaszadeh N, Niaz Azari B. The Relationship Work Ethics to Staffs' Job Satisfaction and Job Stress in Vocational and Technical Education Organization in Tehran. *Journal Management System* 2013; 3(1): 21-38. [Persian]
21. Bahar Moghaddam M, Rajizadeh S, Zangi Abadi H. Relation between Work Ethics, Job Satisfaction and Demographic Factors. *Ethics in Science and Technology* 2014; 9(3): 12-24. [Persian]
22. Hassanzadeh Pasikhani MS, Hassanzadeh Samarin T, Fonon Hassani B. The effect of organizational ethical climate on silence of employees with the mediating role of understanding organizational support. *Journal of Public Administration Perspective* 2018; 9(34): 87-110. [Persian]
23. Haghgooyan Z, Karimi Malekabadi L, Kazemi Z. Investigating the Role of Organizational Pessimism in Social Wear: Organizational Silence as a Mediator Variable. *Social Capital Management* 2018; 5(4): 553-577. [Persian]

24. Zahed R, Nasr Esfahani A. The mediating effect of social wear on the relationship between organizational justice and organizational silence. Shiraz: Kharazmi Institute of Science and Technology; 2015. [Persian]
25. Ghalavandi H, Moradi Z. Analysis of the Relationship between Ethical Climate of the Organization, Organizational Identity and Organizational Silence. *Ethics in science and Technology* 2015; 10(2): 1-9. [Persian]
26. Moeinikia M, Kazemi S, Omidvar A, Divband A. The Impact of Professional Ethics on Organizational Accountability with Mediating Role of Teamwork. *Bioethics Journal* 2019; 9(31): 35-45. [Persian]
27. Karabay E, İrge Ş, Seher A. Tezergil. Ethical Climate as a Mediator between Employees' Organizational Silence Behaviors and their Trust in Leader: An Empirical Research on Insurance Sector. *International Journal of Organizational Leadership* 2018; 7(2): 70-83.
28. Zahedi R. The Mediating Effect of Social Undermining on the Relationship between Organizational Justice and Organizational Silence (The Case Study: Tax Organization of Fars Province). *European Online Journal of Natural and Social Sciences* 2015; 4(4): 752-760.
29. Ong L, Dar T. The Effects of CoWorkers' Social Undermining Behaviour on Employees' Work Behaviours. Istanbul. *International Academic Conference Proceedings* 2015; 2(4): 14-21.
30. Zehir C, Erdogan E. The Association between Organizational Silence and Ethical Leadership through Employee Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2011; 24(1): 1389-1404.
31. Deniz N, Noyan A, Ertosun OG. The relationship between employee silence and organizational commitment in a private healthcare company. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2009; 99: 691-700.
32. Petty GC. Adults in the workforce and the occupational work ethic. *Journal of Studies in Technical Careers* 1990; 15(3): 133-140.
33. Duffy K, Jason D, Shaw L, Bennett J, Aquino A. A Social Context Model of Envy and Social Undermining. *Academy of Management Journal* 2002; 55(3): 643-666.
34. Vakola M, Bouradas D. Antecedents and consequences of organizational silence: An empirical investigation. *Employee Relations* 2005; 7(5): 441-458.
35. Delavar A. Research Methods in Psychology and Educational Sciences. Tehran: Virayesh Publication; 2019.



BEJ

Bioethics Journal

2020; 10(35): e13

Journal Homepage: <http://journals.sbm.ac.ir/en-be>



ORIGINAL RESEARCH

The Effect of Work Ethics on Organizational Silence with the Mediating Role of Social Wear

Nasrin Azizian Kohan^{1*} , Mehrdad Moharram Zadeh², Abbas Naghizadeh Baghi³, Farzad Nobakht⁴

1. Associate Professor of Sport Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

2. Professor of Sport Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

3. Associate Professor of Sport Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

4. Associate Professor of Sport Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received: 11 April 2020

Accepted: 14 September 2020

Published online: 15 November 2020

Keywords:

Work Ethic

Social Wear

Organizational Silence

* Corresponding Author: Nasrin Aziaian Kohan

Address: Department of Physical Education and Sport Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

Postal Box: 5619911367

Tel: 0914 152 0756

Email: Nasrinazizian@yahoo.com

ABSTRACT

Background and Aim: Today, If Employees Can Easily Convey Their Ideas and Ideas About the Organization, They Will Show Better Motivation and Performance. There are powerful forces in many organizations that cause widespread withholding of information about potential problems or issues by employees. This is called organizational silence. The purpose of this study was to investigate the Effect of work ethics on Organizational Silence with the Mediating role of Social wear.

Materials and Methods: The study method was descriptive and correlational with Structural Equation Method (SEM). The statistical population of the study consisted of all the staffs of sport and youth departments in northwest of Iran and 195 samples were selected using stratified random sampling. Work ethics questionnaire, social wear questionnaire and organizational silence questionnaire were used to collect the information. Content validity of questionnaires have been confirmed and their reliabilities were 0.87, 0.79, and 0.82, respectively. SPSS 22 and LISREL software was utilized in order to analyze the collected data Spss software (mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, Skewness and stretching).

Findings: In this study, 195 people (including 41 females and 154 males) from employees of the General Departments of Sports and Youth of the west of the country participated. Their average age was 35.69, their average work experience was 7 years, and most subjects (89) had a bachelor's degree. The average work ethic was 85.12, the average social wear was 42.31, and the average organizational silence was 45.19. The results indicated that Work ethic has a direct effect on organizational silence with a regression coefficient ($\beta=-0.44$) and on social wear with a regression coefficient ($\beta=-0.50$) ($p < 0.01$), social wear has a direct effect on organizational silence ($\beta=-0.36$) ($p < 0.01$), also the mediating role of social wear was also significant in the relationship between work ethic and organizational silence had significant ($\beta=-0.36$) ($p < 0.01$).

Ethical Considerations: In compiling this research, preserving the originality of the texts, honesty and fidelity have been respected.

Conclusion: Based on the results of research, work ethic and social wear have a direct effect on organizational silence, therefore, it can be concluded that work ethic and social wear may be taken into account as one of the important factors on organizational silence.

© Copyright (2018) Medical Ethics and Law Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Cite this article as:

Azizian Kohan N, Moharram Zadeh M, Naghizadeh Baghi A, Nobakht F. The Effect of Work Ethics on Organizational Silence with the Mediating Role of Social Wear. *Bioethics Journal* 2020; 10(35): e13.