

BEJ

مجله اخلاق زیستی

دوره دهم، شماره سی و پنجم، ۱۳۹۹

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



مقاله پژوهشی

تأثیر سواد اخلاقی بر سکوت سازمانی با توجه به نقش میانجی‌گری جو اخلاقی کارکنان بیمارستان آیتا... طالقانی - تهران

علی خالق خواه^۱، سودابه ابراهیمی ناصری^{۲*}، بهزاد مرادی^۳

۱. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۳. کارشناس ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: انسان‌ها از طریق سخن‌گفتن خویش را در کار شریک می‌سازند و احساس ناتوانی را از بین می‌برند، اما زمانی که شرایطی به وجود آید که کارکنان جرأت سخن‌گفتن درباره مسائل و مشکلات را نداشته باشند، پدیده سکوت سازمانی گسترش می‌یابد و این خطر بالقوه‌ای قلمداد می‌شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سواد اخلاقی بر سکوت سازمانی با میانجی‌گری جو اخلاقی کارکنان بیمارستان آیتا... طالقانی - تهران انجام شد.

مواد و روش‌ها: روش پژوهش بر حسب هدف، کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی - همبستگی و همینطور از نظر نوع داده، کمی است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان بیمارستان آیتا... طالقانی - تهران به تعداد ۲۵۰ نفر است. با استفاده از محاسبه حجم نمونه در معادلات ساختاری و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای، ۱۴۸ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد سواد اخلاقی استو کوویچ و بگلی (۲۰۱۷ م.)، سکوت سازمانی ون‌داین (۲۰۰۳ م.) و جو اخلاقی ویکتور و کولن (۱۹۸۷ م.) استفاده شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، توصیف داده‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS 21 انجام شد و استنباط آماری داده‌ها از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم‌افزار Lisrel 8.80 انجام پذیرفت. ویژگی‌های فنی پرسشنامه شامل پایایی و روایی بررسی شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش حاکی از آن است، جو اخلاقی به صورت مستقیم $\beta=0/56$ بر سواد اخلاقی اثرگذار است. جو اخلاقی به صورت مستقیم $\beta=0/68$ بر سکوت سازمانی اثرگذار است. سکوت سازمانی نیز به طور غیر مستقیم $\beta=0/71$ بر سواد اخلاقی تأثیرگذار است. در این رابطه زمانی که جو اخلاقی به عنوان متغیر میانجی وارد می‌شود، دارای قدرت بیشتری است. به عبارت دیگر می‌توان گفت سواد اخلاقی $\beta=0/56$ با نقش میانجی جو اخلاقی $\beta=0/68$ موجب کاهش سکوت سازمانی $\beta=0/71$ کارکنان بیمارستان می‌شود.

ملاحظات اخلاقی: با آگاهی‌دادن به آزمودنی‌ها از فرایند پژوهش همچون عنوان و اهداف آن، رضایت کامل جهت اجرای تحقیق حاصل گردید.

نتیجه‌گیری: استنتاج یافته‌ها گویای این موضوع می‌باشد که مسائل اخلاقی با تأکید بر اهمیت شأن انسان و روابط انسانی مناسب باعث ایجاد محیطی امن برای بیان دیدگاه‌ها و نظرات کارکنان می‌باشد که به تبع آن عواقب و پیامدهای ناشی از سکوت سازمانی را کاهش می‌دهد.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۷/۰۱

تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۱/۲۰

تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۰۴/۱۲

واژگان کلیدی:

سواد اخلاقی

سکوت سازمانی

جو اخلاقی

کارکنان

بیمارستان آیتا... طالقانی

* نویسنده مسئول: سودابه ابراهیمی ناصری
 آدرس پستی: ایران، اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
 تلفن: ۰۹۰۳۰۷۴۹۳۰۶
 نمابر:
 پست الکترونیک:
 Sodabe55brahimi@gmail.com

۱. مقدمه

کارکنان عامل اصلی توسعه و تغییر در سازمان‌ها هستند، اما سکوت آن‌ها، صدای خاموش شکست سازمان است. اطلاعات، دانش، ایده‌ها و نظرات کارکنان در سازمان‌ها، عامل حیاتی است، اما اگر کارکنان تسهیم اطلاعات نکنند، وجود دانش و ایده‌های خلاقانه ارزش نخواهد داشت (۱). هنریکسون و دیتون (Henrikson & Dayton) (۲۰۰۶ م.)، سکوت سازمانی را پدیده‌ای در سطح جمعی مورد توجه قرار داده‌اند و بر این باور هستند که زمانی فرد، دچار سکوت سازمانی می‌شود که اظهار نظر یا اقدام بسیار ناچیزی در پاسخ به مسائل مهمی دارد که سازمان با آن مواجه می‌شود (۲). سازمان‌ها برای بقا، توسعه و رقابت به کارکنان ماهر نیاز دارند، زیرا سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی که مهم‌ترین عامل پیشبرد اهداف سازمان‌ها است، نقش اساسی دارد. بنابراین موفقیت سازمان بسیار به موفقیت مدیران و کارکنان متکی است. برای موفقیت سازمان، وجود مدیرانی که در آن به نظرات و پیشنهادات کارمندان توجه کرده و از مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری اطمینان حاصل می‌کنند، از اهمیت بسیاری برخوردار است. در غیر این صورت، سازمان‌ها می‌توانند با ناکارآمدی، عملکرد ضعیف و نارضایتی و سکوت کارکنان رو به رو شوند (۳). در مطالعات اولیه سکوت، این واژه معادل وفاداری در نظر گرفته می‌شد و اعتقاد بر این بود که بیان نکردن نگرانی‌ها و نظرها در واقع کار اشتباهی نیست، اما مطالعات جدید نشان می‌دهد جو سکوت در سازمان‌ها می‌تواند به آسیب‌های ناخوشایندی در سازمان منجر گردد (۴). سکوت کارکنان مانع توسعه سازمان می‌شود و می‌تواند آسیب‌هایی را برای ذی‌نفعان داخلی و خارجی به همراه داشته باشد. رویکردهای ایجادشده برای غلبه بر سکوت در سازمان‌ها این فرض را دارند که کارکنان با وجود داشتن اطلاعات در رابطه با اثربخشی سازمان ممکن است از آن خودداری کنند (۵).

زیربنای شکستن سکوت سازمانی نشان دادن اعتماد و اطمینان به توانمندی‌ها، اندیشه‌ها، افکار و اخلاق کارکنان می‌باشد. در دنیای متغیر امروز، سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که نظرات خود را بیان کنند. همچنین افراد، سازمان‌هایی را انتخاب می‌کنند که به آن‌ها اجازه بیان نظراتشان را بدهند، زیرا هم مدیران و هم کارکنان در محیطی که سکوت وجود نداشته باشد، انگیزه و عملکرد، مسؤولیت‌پذیری و تعهد بیشتری را از خود نشان خواهند داد (۶). از این رو شناسایی عوامل مؤثر بر سکوت سازمانی و شکست آن، اهمیت ویژه‌ای دارد. تحقیقات انجام‌شده در حوزه سکوت سازمانی نشان می‌دهند که یکی از عوامل تأثیرگذار بر سکوت سازمانی، سواد اخلاقی است؛ شایستگی در سواد اخلاقی، مانند هر سواد دیگری، از طریق تمرین دقیق و مستمر رشد می‌کند و می‌تواند بر سازمان تأثیرگذار باشد. این اصطلاح توسط هرمان (Herman) (۲۰۰۷ م.) مطرح شده است که سواد اخلاقی توان واکنش و خوانش مؤلفه‌های اساسی جهان اخلاقی است (۷).

اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیات درونی انسان ناشی می‌گردد، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از منظر آثارش می‌توان تعریف کرد. مؤلفه‌های مفهومی اخلاق نیز از ابعاد مختلف حساسیت اخلاقی، استدلال ورزی اخلاقی و تخیل اخلاقی دستمایه می‌گیرد که خود بر ترکیب سواد اخلاقی تأثیرگذار است. حساسیت اخلاقی به معنای فهم اخلاقی و داشتن علائق و دغدغه‌های اخلاقی در امور است (۸) همچنین، پیازه استدلال‌ورزی اخلاقی را فرایند داوری آگاهانه درباره خوب یا بدی کنش‌های انسان تعریف می‌کند (۹) و مارک جانسون تخیل اخلاقی را این‌گونه تعریف می‌کند: توان از صحنه به درکردن خیالی امکان‌های مختلف پیش روی عمل در موقعیتی ویژه و تخیل تهدیدها و فرصت‌های برآمده از آن موقعیت (۱۰). در یک دهه اخیر توجه روزافزونی به موضوع

اخلاق شده است که شامل وقایع دهه‌های اخیر مانند جهانی شدن، توسعه عدم تمرکز، مدیریت‌گرایی، افزایش روابط کاری تجاری سازمان‌های دولتی یا بخش خصوصی، رشد مطالعات اجتماعی و درخواست فزاینده برای پاسخگویی و مسؤولیت اجتماعی از سوی مراجع قانون و سیاسی است (۱۱). همچنین مفهوم سواد اخلاقی با محور قراردادن اخلاقی‌بودن تصمیم‌گیری، تلاش می‌کند تا توانش‌های مورد نیاز برای این مهم را در کارکنان نهادینه کند، زیرا اخلاق برای دستیابی و حفظ حرفه‌ای‌بودن فرد ضروری است (۱۲).

از سویی دیگر، توسعه روزافزون کیفیت‌گرایی در بخش بیمارستان و لزوم رعایت استانداردها به صورت موضوعی قابل تحقیق مطرح شده است. آنچه در این میان مطرح می‌باشد و ما شاهد گسترش آن هستیم، توسعه اخلاق است و بر اساس کدهای اخلاق کارکنان، اولین مسؤولیت حرفه‌ای کارکنان اهمیت دادن به نیازهای بیماران و فراهم کردن محیطی است که به ارزش‌ها و عقاید و حقوق و کرامت انسان‌ها احترام گذاشته می‌شود (۱۳). آنچه ما اعتقاد داریم و «هرمان» ادعا می‌کند این است که هر کسی به عنوان نقطه شروع تربیت اخلاقی دارای یک حداقل ظرفیت برای مدیریت موارد اخلاقی می‌باشد که به ما در موارد تصمیم‌گیری اخلاقی برای انجام کارهای درست، کمک می‌کند (۱۴). در هر سازمانی، اعضای سازمانی ظرفیت صحبت کردن در مورد مسائل مهم سازمانی را دارا هستند، اما پژوهش‌ها نشان از وجود پدیده‌ای به نام سکوت سازمانی دارد. سکوت سازمانی نشان‌دهنده جو عدم اظهار نظر کارکنان نسبت به مسائل سازمانی می‌باشد (۱۵). در چند سال گذشته تحقیقات بسیاری بر روی سکوت در سازمان‌ها انجام گرفته است و نتایج آن نشان داده است که سکوت سازمانی یک پدیده اجتماعی بوده و تحت تأثیر موضوعات گوناگون در سطوح مختلف سازمان شکل می‌گیرد (۱۶). سازمان‌ها برای رسیدن به موفقیت بیشتر به روش‌هایی از جمله کار گروهی، دموکراسی سازمانی و تقویت فرهنگ در

سازمان‌ها از مجرای ابراز عقیده و اشتراک‌گذاری بیشتر دانش خود می‌پردازند که منجر به سازماندهی و افزایش کارایی می‌گردد. بنابراین چنین جوی برای سازمان بسیار مهم است و جلوگیری از سکوت را تسهیل می‌کند (۱۸). سکوت سازمانی می‌تواند تحت تأثیر جوهای اخلاقی قرار بگیرد، به طوری که جوهای نوع‌دوستانه، قانونی، حقوقی، اصولی و مستقل، سکوت سازمانی را کاهش می‌دهد و جو ابزاری، سکوت سازمان را افزایش می‌دهد (۱۹). جو اخلاقی عبارت است از احساس سازمان درباره محتوای اخلاقی فعالیت‌ها یا جنبه‌هایی از کار در محیط که مرتبط با رفتار اخلاقی می‌باشد. جو اخلاقی درباره این احساس است که آیا کارها را درست انجام می‌دهیم؟ یا احساسی سازمانی است که ما را به نوع خاصی از رفتار در ارتباط با کار سوق می‌دهد (۲۰). جو اخلاقی یا فضای اخلاقی ساختاری است روانی و حاصل مجموعه ادراکات مشترک، ثابت و معنی‌داری که کارکنان درباره رویه‌های اخلاقی و سیاست‌های موجود در سازمانشان دارند. فضای اخلاقی جزء مهمی از فضا یا فرهنگ سازمانی است که نه فقط بعد اخلاقی کارکنان سازمان را شامل می‌شود، بلکه بازده کاری را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. در محیط درمانی، جو اخلاقی به شرايطی گفته می‌شود که تصمیم‌گیری اخلاقی را تسهیل می‌نماید. برخی از پژوهشگران معتقدند که ارتقای فضای اخلاقی در سازمان‌های درمانی باعث واکنش بهتر در برابر تنش اخلاقی و سایر علل ایجادکننده نارضایتی در محیط کاری می‌گردد. همچنین اولسون معتقد است جو اخلاقی به عنوان یک متغیر سازمانی قابل تغییر برای بهبود محیط مراقبتی و درمانی می‌باشد (۲۱). تعیین جو اخلاقی حرفه‌گرایی به عنوان جو حاکم بر بیمارستان‌های مورد بررسی نشان می‌دهد که اصول حرفه‌ای اخلاق و جو اخلاقی حرفه‌گرایی که مبتنی بر کدهای اخلاق حرفه‌ای و توجه به آرمان‌های مرتبط با سلامت که همانا توسعه سلامت است، نخستین عامل محرک در توسعه فضای اخلاقی بیمارستان‌ها

اشاره می‌کند. ویکتور و کالن (۱۹۸۸ م.) چارچوبی برای اندازه‌گیری ادراک کارکنان از جهت‌گیری اخلاقی با ترکیب کردن ساختارهای نظری از رشد شناختی، تئوری اخلاقی و مکان‌هایی جهت تجزیه و تحلیل ارائه نموده‌اند (۲۶).

۱-۱. **تئوری‌های جو اخلاقی:** در ادامه انواع تئوری‌های جو اخلاقی شامل تئوری جو کاری اخلاقی ویکتور و کالن، تئوری پیوستار جو اخلاقی کوهن و تئوری روان‌شناسی جو کاری اخلاقی رست، بررسی شده است.

۱-۱-۱. تئوری جو کاری اخلاقی ویکتور و کالن (Victor & Cullen) (۱۹۸۷-۸۸ م.): ویکتور و کالن (۱۹۸۷ م.) جو اخلاقی را به عنوان درک مشترک از آنچه از نظر اخلاقی درست می‌باشد و چگونگی کنترل کردن مسائل اخلاقی تعریف نموده‌اند. این نظریه با توجه به مفروضات ادراک کارمندان از رویدادهای اخلاقی، اقدامات اخلاقی و روش‌های اخلاقی است که بستگی به دو بعد معیارهای اخلاقی مورد استفاده برای تصمیم‌گیری سازمانی و جایگاه تجزیه و تحلیل مورد استفاده به عنوان مرجع تصمیم‌گیری اخلاقی دارد (۲۷).

۱-۱-۲. تئوری پیوستار جو اخلاقی کوهن (Cohen) (۹۸-۱۹۹۵ م.): ویداور و کوهن (۱۹۹۵ م.) به طور مستقیم جو اخلاقی سازمان را با رفتار کارکنان وابسته می‌دانند. رفتار اخلاقی در قالب ابعاد جو به عنوان احترام ضمنی و صریح با اقدامات مسؤولانه عمدی به قراردادهای اجتماعی و پیگیری و پیشگیری و اصلاح صدمات تعریف می‌گردد. به خصوص در مورد ساختار سازمانی، این رفتار، ترویج بلندمدت آداب اجتماعی در داخل و سراسر مرزهای گروه و احترام به نیازهای دیگران در داخل و خارج از سازمان را شامل می‌شود (۲۸).

۱-۱-۳. تئوری روانشناسی جو کاری اخلاقی رست (Rest) (۹۶-۱۹۸۴ م.): رست (۹۶-۱۹۸۴ م.) استدلال می‌کند افرادی که درگیر اعمال اخلاقی هستند، باید درگیر چهار فرایند روان‌شناسی اساسی باشند که عبارت است از حساسیت اخلاقی، قضاوت اخلاقی، انگیزه اخلاقی و ویژگی اخلاقی.

است. جو اخلاقی سازمان می‌تواند پیش‌بینی‌کننده رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی کارکنان باشد و اخلاق خوب سازمانی قطعاً تأثیر مثبتی بر فعالیت و نتایج سازمانی خواهد داشت، به طوری که بهره‌وری، بهبود و پویایی سازمان و ارتباطات افزایش می‌یابد. جو اخلاقی سازمان است که به کارکنان برای گرفتن یک تصمیم اخلاقی درست کمک می‌کند؛ نه تنها نوع کار، بلکه چگونه انجام‌شدن کار نیز توسط جو اخلاقی سازمانی تعیین می‌شود (۲۲). نظر بسیاری از محققان همچون ریبرو و رگو (Ribero and Rego) (۲۰۰۹ م.) بر این است که اجرایی کردن رفتارهای اخلاقی در یک سازمان در قدم اول به میزان اهمیت‌دادن به ارزش‌های اخلاقی توسط سیاست‌های کلی و اقدامات مدیریت در آن سازمان بستگی دارد. پژوهش‌های بسیاری از تأثیر معنادار جو اخلاقی یک سازمان بر رفتار اخلاقی کارکنان حمایت می‌کنند (۲۳).

کیفیت حرفه‌ای زندگی مفهومی چندبعدی است که تحت تأثیر درک کارکنان از کار و سازمان خود قرار گرفته است. به عبارت دیگر، کیفیت حرفه‌ای زندگی، درک کارکنان یک سازمان از شرایط روانی و جسمی محیط کارشان است که مبتنی بر نگرش آن‌ها به زندگی حرفه‌ای است (۲۴). ارزش‌های حرفه‌ای دستورالعمل‌هایی می‌باشند که توسط گروه‌ها و متخصصان حرفه‌ای پذیرفته شده و چارچوبی برای ارزیابی ارزش‌ها و عقاید تأثیرگذار بر عملکرد حرفه‌ای فراهم می‌کند. در سازمان‌های درمانی، بهبود وضعیت اخلاقی منجر به کارایی بهتر و حل اختلاف و مسائل اخلاقی می‌شود. به عبارت دیگر، سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد مسائل اخلاقی در محیط کار، رضایت شغلی خود را بهبود بخشند. مدیران سازمان‌ها می‌توانند با درک رابطه بین جو اخلاقی و کارایی، موقعیت‌ها را بهتر مدیریت کنند و رفتارهای اخلاقی را در سازمان خود به خوبی اجرا کنند (۲۵). از دیدگاه ویکتور و کالن (۱۹۸۷ م.) جو اخلاقی در سازمان‌ها به ادراکات مشترک از رفتارهای صحیح اخلاقی و اینکه موضوع اخلاقی چگونه باید اداره شود،

حساسیت اخلاقی شامل تشخیص معضل اخلاقی موجود و ارزیابی چگونگی تحت تأثیر قراردادان فعالیت‌های دیگران است. قضاوت اخلاقی مستلزم تعیین یک چارچوب اخلاقی تصمیم‌گیری برای تحمل مشکل و تعیین مسیر اخلاقی عمل است. انگیزه اخلاقی مبین درجه‌ای از ارزش‌های اخلاقی مسلط بر ارزش‌های بالقوه دیگر (ارزش قدرت یا ارزش اقتصادی) در وضعیتی خاص است. ویژگی اخلاقی به وضعیت ویژگی‌های یک فرد که او را در مسیر درست اخلاقی هر عملی همراهی می‌کند، اشاره دارد (۲۷). ابراز نظر و ایده، جزء جداناپذیر و ضروری تصمیماتی است که افراد در محیط‌های کاری دارند. وجود جو سازمانی مناسب برای ابراز نظر نیز ضروری می‌باشد. از این رو باید شرایط در سازمان فراهم باشد که کارکنان بتوانند به راحتی به بیان نظر خود بپردازند و ایده‌های مفید خود را برای حل مشکلات سازمان عنوان نمایند. برای فراهم کردن چنین جو و شرایطی، سبک رهبری مدیران سازمان و نحوه برخورد آن‌ها بسیار مهم می‌باشد (۲۸)، اما امروزه محققان دریافته‌اند که جو سکوت می‌تواند مسیری بر خلاف پیامدهای مورد انتظار سازمان ایجاد کند. برخی مطالعات انجام‌شده همچون مطالعه چارلز (Charles) (۲۰۱۹) م. نسبت به ادغام ارزش‌ها در انجام اخلاق و اخلاقی بودن و همینطور تمرین سواد اخلاقی کارکنان بر درونی کردن اخلاق فرد تأکید می‌کند (۲۹). الفردا و همکاران (Elfrida, et all) (۲۰۱۸) م. نیز در پژوهش خود عنوان کردند بین تأثیر اخلاق و جو اخلاقی با آموزش در شخصیت کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد (۳۰). چنگ و همکاران (Chang, et all) (۲۰۱۴) م. در پژوهش خود اعلام کردند که مسائل اخلاقی به زیردستان کمک می‌کند تا در شغل خود درگیر شوند و آن‌ها را به صحبت کردن تشویق می‌کند (۳۱). شاکری‌نیا (۱۳۹۱) ش. نیز در پژوهش خود نشان داد که جو اخلاقی در سازمان بر رفتار مدنی سازمانی پرستاران اثرگذار است و سازمان‌های درمانی می‌توانند با ارائه آموزش‌های مناسب به ارتقای جو

اخلاقی در سازمان‌ها کمک کنند تا در نهایت بتوانند به فرهنگ ارائه خدمات مناسب دست پیدا کنند (۳۲). کمال‌زاده و لیاقت (۱۳۹۶) ش. در مطالعات خود به این نتیجه دست یافتند که عضویت و وفاداری با سکوت نودوستانه رابطه مثبت و معنادار و با سکوت مطیع و سکوت تدافعی رابطه معکوس دارند (۳۳). قلاوند و مرادی (۱۳۹۴) ش. در تحقیقات خود بیان می‌کنند که احساس همبستگی و حمایت از سازمان رابطه معکوس و ادراک مشخصه‌های مشترک رابطه مستقیم با سکوت سازمانی دارد (۳۴) آبتین (۱۳۹۵) ش. در تحقیق خود با عنوان تأثیر سبک رهبری مربیان بر جو اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی به این نتیجه دست یافت که جو اخلاقی بر تصمیم‌گیری اخلاقی اثر مثبت و معناداری دارد (۳۵). موضوع اساسی این است که سازمان‌ها نه تنها دارای فرهنگ، بلکه دارای هویت و روان جمعی نیز هستند که می‌تواند احساسات و ارزش‌های اخلاقی جمعی را ایجاد کند، اگرچه تلاش در این راستا صورت گرفته است، اما این موضوع مهم یک تلاش پایان‌ناپذیر است، زیرا شرایط هر روز متفاوت‌تر از گذشته می‌باشد، خصوصاً در مراکز درمانی و بیمارستانی بحث اخلاق و ایجاد محیطی منعطف برای بیان نظرات و حفظ احترام کادر درمان و کارکنان بیمارستان بیش از پیش باید مورد توجه قرار گیرد، زیرا به عنوان رکن اصلی و تأثیرگذار در زمینه سلامت جامعه تلقی می‌گردند. لذا با توجه به آنچه گفته شد، هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر سواد اخلاقی بر سکوت سازمانی با توجه به نقش میانجی‌گری جو اخلاقی کارکنان بیمارستان آیت‌ا... طالقانی است که در نهایت با توجه به آنچه گفته آمد، مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ آورده شده است. فرضیات پژوهش به نحو ذیل می‌باشد.

فرضیه اول: سواد اخلاقی بر سکوت سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه دوم: سواد اخلاقی بر جو اخلاقی تأثیر دارد.

فرضیه سوم: جو اخلاقی بر سکوت سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه چهارم: سواد اخلاقی بر سکوت سازمانی با میانجی‌گری جو اخلاق، تأثیر دارد.

۲. ملاحظات اخلاقی

با آگاهی‌دادن به آزمودنی‌ها از فرایند پژوهش همچون عنوان و اهداف آن، رضایت کامل جهت اجرای تحقیق حاصل گردید.

۳. مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر به روش کمی انجام یافته و از نظر هدف، کاربردی است و در حوزه پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی قرار دارد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان بیمارستان آیت‌الله طالقانی - تهران ۲۵۰ نفر می‌باشد. نمونه‌گیری با توجه به جدول کرجسی مورگان ۱۴۸ نفر و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب گردید. از این تعداد نمونه، نرخ برگشت پرسشنامه ۸۸٪ و نرخ افت پرسشنامه ۱۲٪ بوده است. در نهایت تعداد نمونه انتخاب‌شده ۱۳۱ نفر در نظر گرفته شد. برای تجزیه و تحلیل داده در بخش آمار توصیفی از نرم‌افزار SPSS و جهت تجزیه و تحلیل بخش آمار استنباطی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Lisrel استفاده گردید. جهت جمع‌آوری داده‌ها از طریق سه پرسشنامه زیر استفاده شد.

۳-۱. پرسشنامه سواد اخلاقی: برای این منظور از پرسشنامه سواد اخلاقی استوکویچ و بگلی (۲۰۱۷، م.) استفاده شد. این پرسشنامه از ۹ سؤال تشکیل و در سه بعد (حساسیت اخلاقی، استدلال ورزی اخلاقی و تخیل اخلاقی) تدوین شده است. برای نمره‌گذاری طبق طیف ۵ درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی آن را طولابی (۱۳۹۶، ش.) ۰/۸۷ گزارش کرده است (۱۲). پایایی کل پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۹۰٪ به دست آمده است.

۳-۲. پرسشنامه سکوت سازمانی: جهت سنجش مقیاس سکوت سازمانی از پرسشنامه سکوت سازمانی ون‌داین (۲۰۰۳، م.) استفاده شد. این پرسشنامه از ۱۲ سؤال تشکیل و در سه بعد (سکوت خاموش، سکوت تدافعی و سکوت سازمانی) تدوین گردید. برای نمره‌گذاری، طبق طیف ۶ درجه‌ای لیکرت درجه بندی شده است. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی آن را هنرمند (۱۳۹۳، ش.) ۰/۸۵ گزارش کرده است (۳۶). پایایی کل پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۸۸٪ به دست آمده است.

۳-۳. پرسشنامه جو اخلاقی: جهت اندازه‌گیری جو اخلاقی از پرسشنامه جو اخلاقی ویکتور و کولن (۸۸-۱۹۸۷، م.) استفاده شد. این پرسشنامه از ۱۱ سؤال و در سه بعد (نفع شخصی، مسؤولیت اجتماعی و قانون و کدهای شغلی) تدوین شده است. برای نمره‌گذاری طبق طیف ۵ درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی آن را نوشاد (۱۳۹۳، ش.) ۰/۷۹ گزارش کرده است (۳۷). پایایی کل پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۸۲٪ به دست آمده است.

۴. یافته‌ها

۴-۱. توصیف آماری جمعیت‌شناختی و متغیرهای پژوهش: یافته‌های پژوهش در بخش آمار توصیفی، در جدول ۱ قابل مشاهده است. این آمار نشان داد بیشترین درصد فراوانی مورد مطالعه از نظر جنسیت، مرد (۰/۶۹) بوده و تحصیلات بیشتر افراد شرکت‌کننده کارشناسی (۰/۳۱)، بوده است. بیشترین رده سنی را بین ۴۰-۳۱ (۰/۵۵)، و بیشترین فراوانی سابقه کار را نیز ۲۰-۱۱ (۰/۶۲)، شامل می‌شود.

بودن مدل می‌باشد. CFI با مقدار ۰/۹۷، GFI با مقدار ۰/۸۹، IFI با مقدار ۰/۹۴، AGFI با مقدار ۰/۸۵ و NFI با مقدار ۰/۹۲ در بازه قابل قبولی قرار دارند و شاخص‌های کای اسکوتر بهنجار شده (CMIN/DF) و شاخص برازش تطبیقی CFI از دامنه مورد قبول برخوردار است و مدل ارائه شده را مورد حمایت قرار می‌دهند. ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد RMSEA برای مدل حاضر ۰/۵۴ به دست آمده است؛ از آنجایی که بازه قابل قبولی برای آن کمتر از ۰/۸ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت مدل برازش شده مدل مناسبی می‌باشد.

۵. بحث

امروزه شرط موفقیت سازمان‌ها، خصوصاً مراکز خدمات درمانی، تأمین تندرستی و سلامت افراد می‌باشد که در نتیجه نیازمند محیط کاری مناسب در جهت اجرای سازوکارهایی برای توسعه بیشتر کیفیت‌گرایی و مشتری‌محوری در خدمات بهداشتی است که این امر را می‌توان در سایه داشتن نیروی انسانی آماده دانست. منظور از آمادگی، آمادگی فناوری و تجهیزاتی نیست، بلکه باید کارکنان را که سرمایه اصلی و ارزشمند سازمان هستند، آماده نمایند. در این شرایط دریافت‌های اخلاقی از پیام‌ها، با تأکید بر روابط شخص و اخلاق مراقبت می‌تواند به ارزشمند بودن روابط انسانی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی افراد جامعه بیانجامد. به همین منظور پژوهش حاضر نیز درصدد بررسی تأثیر سواد اخلاقی بر سکوت سازمانی با نقش میانجی‌گری جو اخلاقی بود تا بتواند پاسخگوی نیازهای آتی بخش خدمات بیمارستانی باشد. در ادامه مطابق با نتایج پژوهش، به تبیین و تفسیر فرضیات پژوهشی پرداخته می‌شود. در خصوص فرضیه اول، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد سواد اخلاقی بر سکوت سازمانی کارکنان بیمارستان آیت‌ا... طالقانی تأثیر معناداری دارد. رشد اخلاق انسانی به ویژه اخلاق مراقبت می‌تواند با خصایصی چون مراقبت، دلسوزی، خیرخواهی، پرورش‌دادن مهرورزی و

۲-۴. استنباط آماری داده‌ها: یافته‌های پژوهش در بخش آمار استنباطی، در جداول ۲ تا ۵ قابل مشاهده می‌باشد و هر کدام از این جداول به ترتیب نتایج ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش، مقدار ضرایب استاندارد و مقدار T، تفکیک اثرهای مستقیم، غیر مستقیم و کل در مدل پژوهش، و شاخص‌های برازش مدل کلی پژوهش را نشان می‌دهد.

۱-۲-۴. بررسی وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها: با توجه به اینکه توزیع داده‌ها، نرمال و مقیاس فاصله‌ای بود، برای بررسی وضعیت موجود متغیرها از آزمون تی تک‌نمونه‌ای و همچنین برای بررسی روابط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در جدول ۲ وضعیت موجود متغیرهای همبستگی بین آن‌ها نشان داده شده است. همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد، نتایج تحلیل همبستگی نشان می‌دهد که هر سه متغیر رابطه مثبت و معناداری با یکدیگر دارند ($p < 0/01$).

با توجه به مقادیر به دست آمده در شکل ۲ به بررسی فرضیات پژوهش می‌پردازیم. در جدول ۳ نتایج حاصل از آزمون مدل را می‌توان مشاهده کرد.

بر اساس جدول ۳ می‌توان نوع و میزان اثر هر یک از متغیرهای پژوهش را در اعضای جامعه مورد نظر پژوهش مشاهده کرد. بر این اساس، کلیه فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار می‌باشد.

برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرهای کل، مستقیم و غیر مستقیم برای متغیر درون‌زای مدل ارائه شود که این اثرها در جدول ۴ مشاهده می‌شود.

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، تأثیر سواد اخلاقی بر سکوت سازمانی از طریق جو اخلاقی به میزان ۱/۰۹ است. جهت تعیین برازش الگوی پیشنهادی با داده‌های شاخص‌های ذکر شده در جدول، مقادیر هر یک از شاخص‌ها بین ۰ تا ۱ قرار دارد و مقادیر نزدیک و یا بیشتر از ۰/۹۰ نشانه مناسب

برنامه‌های آشناسازی کارکنان با فرایند جو اخلاقی سازمانی و کسب آگاهی و مهارت لازم برای تشخیص عوامل اثرگذار بر آن انجام می‌شود (۴۱). نتایج پژوهش حاضر با نتایج مطالعات روشی (۱۳۹۸ ش.) همسو است (۱۴).

از طرف دیگر، در خصوص فرضیه سوم، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد جو اخلاقی بر سکوت سازمانی کارکنان بیمارستان آیتا... طالقانی تأثیر دارد. جو اخلاقی یا فضای اخلاقی ساختاری است روانی که حاصل مجموعه ادراکات مشترک ثابت و معنی‌داری است که کارکنان درباره رویه‌های اخلاقی و سیاست‌های موجود در سازمانشان دارند. فضای اخلاقی جزء مهمی از فضا یا فرهنگ سازمانی است که نه فقط بعد اخلاقی کارکنان سازمان، بلکه عملکرد را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین بر اساس نظریه پردازش اطلاعات اجتماعی، اگر مدیران سازمان تمایل داشته باشند تا کارکنان اخلاق مدار در سازمان خود داشته باشند، باید محیطی اخلاقی در سازمان ایجاد کنند تا کارکنان در آن محیط به سادگی تشخیص دهند که چه نوع رفتاری در سازمان قابل قبول و اخلاقی است و چه نوع رفتاری اخلاقی نیست. هنگامی که کارکنان در چنین جو اخلاقی قرار بگیرند، احتمال کمتری دارد تا رفتارهای کاری مخرب در سازمان اتفاق افتد (۴۲)، چراکه سکوت سازمانی با ممانعت از جریان یافتن آزادانه اطلاعات از سطوح پایین به سطوح بالای سازمان، ضمن محدود و مسدود کردن مسیر بازخورد منفی کارکنان به واسطه وجود جو سکوت سازمانی، توانایی سازمان را در شناسایی و اصلاح خطاها کم می‌کند و اطلاعات تصمیم‌گیران را محدود و اثربخشی آن را ضعیف می‌کند. کاهش اعتماد و تعهد کارکنان و کاهش رضایت و انگیزه شغلی آنان از تبعات چنین جوی است. نتایج این مطالعه با نتایج برخی مطالعات نظیر دزفولی (۱۳۹۳ ش.)، آقایی و همکاران (۱۳۹۴ ش.) همسو است (۴۳-۴۴).

در خصوص فرضیه چهارم، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد سواد اخلاقی بر سکوت سازمانی

مسئولیت‌پذیری در قبال هم نوع همراه باشد. در این میان سواد اخلاقی، حوزه عمومی زندگی اجتماعی انسان را روشن‌تر و صحیح‌تر تعریف و تنظیم می‌کند. تحقیقات نشان می‌دهد اخلاق ستون اصلی همه موضوعاتی است که انسان با آن رو به رو است. اخلاق به هر حوزه‌ای که وارد گردد، عیار ارزش‌های انسانی را با خود به همراه می‌آورد چه اینکه حوزه اخلاق، حوزه باید‌ها و نبایدها (با محک ارزش‌ها) است (۸). سکوت سازمانی از موضوعات مهم رفتار سازمانی است که در بسیاری از متغیرهای رفتار سازمانی تأثیرگذار می‌باشد. برخی دیدگاه‌های مدیریت، مبنی بر اینکه کارمندان فقط منافع شخصی خود را در نظر می‌گیرند و مدیر سازمان بیشتر از همه متوجه می‌باشد و بهترین‌ها را می‌داند و اینکه اختلاف عقیده‌ها، ماهیتاً مسائل مضر برای سازمان به شمار می‌رود، زمینه‌ساز سکوت، در میان کارکنان می‌باشد. این موضوعات، اگرچه باورهای مدیریتی هستند، اما ممکن است هیچ یک در سازمان واقعیت نداشته باشند، اما عواطف و احساسات مخربی را همچون ترس و خشم را در کارکنان سازمان به وجود خواهند آورد (۳۸). به هر تقدیر، نتایج پژوهش حاضر پیرامون فرضیه اول، با نتایج مطالعات دنک و شوچر (۲۰۰۷ م.) همسو است (۳۹).

در خصوص فرضیه دوم، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد سواد اخلاقی بر جو اخلاقی کارکنان بیمارستان آیتا... طالقانی تأثیر معناداری دارد. شایستگی در سواد اخلاقی همچون دیگر سوادها نیاز به رشد و تقویت دارد، چراکه برای دستیابی و حفظ حرفه‌ای بودن فرد در سازمان یک ضرورت است و از مؤلفه‌های اساسی جهان اخلاقی می‌باشد (۱۰). از این رو وجود واژه سواد در کنار اخلاق به این معناست که کنش اخلاقی را به نوعی توانش وابسته سازد، توانشی که مانند انواع دیگر سوادها قابل کسب است (۴۰). جو اخلاقی در محیط‌های درمانی نوعی از جو سازمانی می‌باشد و با توجه به تأثیر اجتناب‌ناپذیری که جو اخلاقی بیمارستان‌ها بر کیفیت خدمات ارائه‌شده از سوی کارکنان دارد، ضروری است

مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان را نسبت به عملکرد سازمان در پی خواهد داشت.

شایان ذکر است که موانعی همچون عدم کنترل اثرات عوامل مداخله‌گر نظیر جنسیت، سن، طبقه اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی را می‌توان از جمله محدودیت‌های این پژوهش دانست؛ لذا کنترل متغیرهای جمعیت‌شناختی در مطالعات آتی توصیه می‌گردد.

۷. تقدیر و تشکر

از آنجایی که این مطالعه با هدف تأثیر سواد اخلاقی بر سکوت سازمانی با میانجی‌گری جو اخلاقی از دیدگاه کارکنان بیمارستان آیت‌الله طالقانی انجام شده است؛ لذا نویسندگان لازم می‌دانند از تمامی مسؤولین و کارکنان بیمارستان که با سعه صدر و شکیبایی به سؤالات پاسخ داده‌اند، سپاسگزاری نمایند.

۸. سهم نویسندگان

کلیه بخش‌های مقاله شامل مقدمه، تجزیه و تحلیل داده‌ها، بحث و نتیجه‌گیری مقاله توسط نویسندگان به صورت مشترک انجام شده است.

۹. تضاد منافع

تعارض منافع در این پژوهش وجود ندارد.

با توجه به نقش میانجی جو اخلاقی تأثیر دارد. در دنیای سازمانی سرمایه انسانی با اخلاق و توانمند، شاخص اصلی یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر می‌باشد. ارزش‌های سازمانی بر اساس مبانی اخلاقی، عملکرد و مراحل که بر افراد و ساختار سازمانی و مکانیزم‌های تشویقی تأثیر دارند، همگی بر چگونگی درک کارکنان از جو اخلاقی سازمان خود اثر می‌گذارند. با داشتن چنین نگرشی به منابع انسانی همه سازمان‌ها از کارکنان خود انتظار دارند که در سازمان نهایت تلاش و همت خود را به کار گیرند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج برخی مطالعات همچون آزادمهر و ناستی‌زایی (۱۳۹۵ ش.)، مهاجران و دیوبند (۱۳۹۶ ش.) همسو است (۱۹، ۴۵).

۶. نتیجه‌گیری

شایستگی در مقیاس سواد اخلاقی همچون هر قسم سواد دیگری از طریق تمرین دقیق و مستمر رشد خواهد کرد و از نظر متخصصان به عنوان بعد جدایی‌ناپذیر هر سازمان تلقی می‌شود. خصوصاً در مراکز درمانی توجه به بحث اخلاق و حفظ احترام کارکنان باید مورد توجه و اهتمام بیشتری قرار گیرد، چراکه این سازمان‌ها، به عنوان عامل بسیار تأثیرگذار در زمینه سلامت جامعه نقش کلیدی و مهمی را به عهده دارند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که سواد اخلاقی با نقش میانجی‌گری جو اخلاقی بر سکوت سازمانی تأثیر مثبت دارد. از این رو نتایج یافته‌ها گویای این موضوع می‌باشد که مسائل اخلاقی با تأکید بر اهمیت شأن انسان و روابط انسانی مناسب منجر به ایجاد محیطی امن برای بیان دیدگاه‌ها و نظرات کارکنان می‌باشد که به تبع آن پیامدهای ناخوشایند ناشی از سکوت سازمانی را کاهش می‌دهد. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها برای استفاده بیشتر از توانمندی، اطلاعات و تجربه کارکنان، زمینه برگزاری جلسات مشارکتی مستمر را فراهم نمایند که این امر، افزایش تعامل، اعتماد و

جدول ۱: اطلاعات جمعیت‌شناختی و متغیرهای پژوهش

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۶۹	۴۷/۳
	زن	۶۲	۵۲/۷
تحصیلات	دیپلم	۲	۱/۵
	کاردانی	۳۵	۲۶/۷
	کارشناسی	۶۱	۴۶/۶
	کارشناسی ارشد	۳۲	۲۴/۴
سن	دکتر	۱	۸/۰
	۲۰-۳۰	۱۹	۱۴/۵
	۳۱-۴۰	۵۵	۴۲/۰
	۴۱-۵۰	۴۷	۳۵/۹
سابقه خدمت	۵۱-۶۰	۱۰	۷/۶
	۱۰	۳۸	۲۹/۰
	۱۱-۲۰	۶۲	۴۷/۳
	۲۱-۳۰	۳۱	۲۳/۷

جدول ۲: وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آنها

بعد	عدد معناداری	حد پایین	حد بالا	وضعیت	۱	۲	۳
سواد اخلاقی	۰/۰۰۱	۰/۱۳۸۵	۰/۵۲۳۸	مناسب	-	۰/۵۶	۰/۴۹
جو اخلاقی	۰/۰۰۱	۰/۲۵۴۳	۰/۷۹۴۳	مناسب	۰/۶۱	-	۰/۴۸
سکوت سازمانی	۰/۰۰۱	۰/۳۵۴۲	۰/۸۴۵۶	مناسب	۰/۵۲	۰/۵۰	-

جدول ۳: نتایج آزمون مدل پژوهش

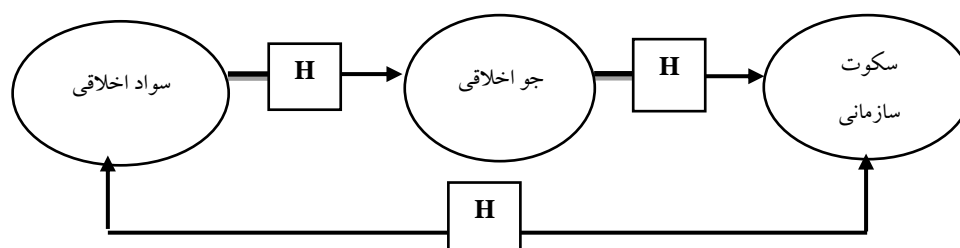
بررسی فرضیه‌ها	ضرایب استاندارد شده	t-value	پذیرش / رد فرضیه‌ها
تأثیر سواد اخلاقی بر سکوت سازمانی	۰/۷۱	۸/۴۷	پذیرش
تأثیر سواد اخلاقی بر جو اخلاقی	۰/۵۶	۶/۶۵	پذیرش
تأثیر جو اخلاقی بر سکوت سازمانی	۰/۶۸	۵/۹۷	پذیرش

جدول ۴: تفکیک اثرهای مستقیم، غیر مستقیم و کل در مدل پژوهش

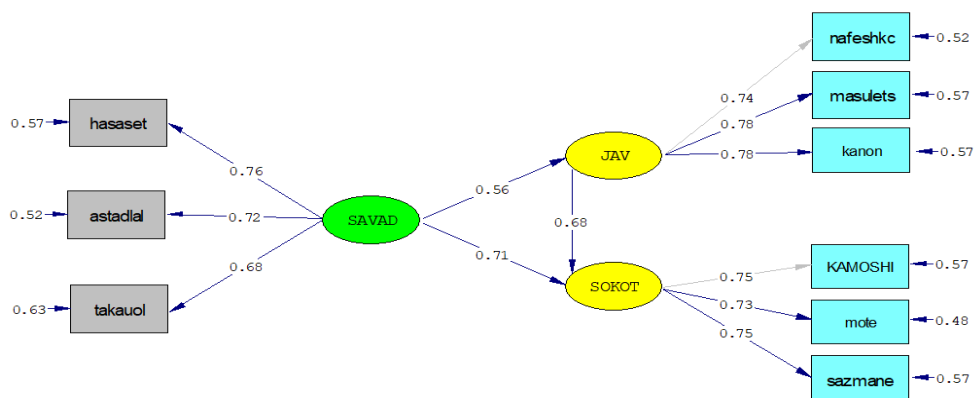
متغیر وابسته	متغیر مستقل	مستقیم	غیر مستقیم	کل
جو اخلاقی	سواد اخلاقی	۰/۵۶	-	۰/۵۶
جو اخلاقی	سکوت سازمانی	۰/۶۸	-	۰/۶۸
سکوت سازمانی	سواد اخلاقی	۰/۷۱	$۰/۳۸ = ۰/۶۸ \times ۰/۵۶$	$۱/۰۹ = ۰/۳۸ + ۰/۷۱$

جدول ۵: شاخص‌های برازش کلی مدل نهایی

شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
سطح تحت پوشش کای اسکور	X^2	۲۱۱/۲۶	-
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۷	بزرگ‌تر از ۰/۹۰
نیکویی برازش	GFI	۰/۸۹	بزرگ‌تر از ۰/۸۰
شاخص برازش افزایشی	IFI	۰/۹۴	بزرگ‌تر از ۰/۹۰
میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۵۴	کمتر از ۰/۸
کای اسکور بهنجار شده	CMIN/DF	۳/۵۱	بین ۱ تا ۵
نیکویی برازش تعدیل یافته	AGFI	۰/۸۵	بزرگ‌تر از ۰/۸۰
شاخص نرم شده برازندگی	NFI	۰/۹۲	بزرگ‌تر از ۰/۹۰

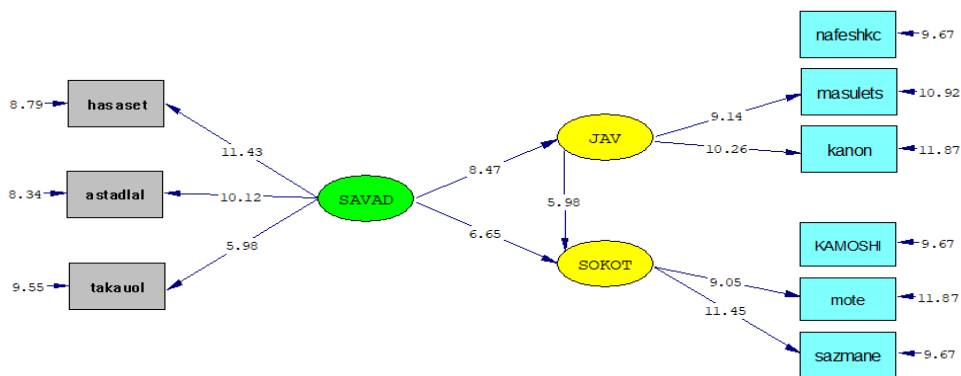


شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)



chi-square=198.61, df=131, p-value=0.00000, RMSEA=0.072

شکل ۲: مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد



chi-square=198.61, df=131, p-value=0.00000, RMSEA=0.072

شکل ۳: مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

References

1. Rastgar A, Roozban F. Identifying the factors affecting organizational silence in a descriptive mixed method of participant selection. *Quarterly Journal of Management of Government Organizations* 2014; 2(8): 9-18.
2. Pirannejad A, Davari E, Afkhami M. Organizational Silence, the Contemporary Challenge of Human Resource Management; Identify the Causes and consequence. *Journal of Organizational Behavior Studies* 2017; 6(1): 147-176.
3. Kaya N, Tokur Goncu F, Erarslan I. The effects of bangers toxic leadership behaviors on organizational cynicism and employee silence(A research on the public sector). *Journal of life Economics* 2021; 8(1): 111-120.
4. Bagheri G, Zarei R, Nik Aeen M. Organizational silence (Basic concepts and its Development Factors). *Ideal Type of Management* 2012; 1(1): 47-58.
5. Knoll M, Neves P, Schyns B, Meyer B. A multi-Level Approach to Direct and Indirect Relationships between Organizational Voice Climate, Team Manager Openness, Implicit Voice Theories and Silence. *Advances in the Psychology of Woekplace Coaching* 2021; 70(2): 606-642.
6. Dan I, Jun W, Jiu-Cheng M. Organizational Silence; A surver on employees working in a Telecommunication company. *International Conference on Computers & Industrial Engineering* 2009; 14(1): 51-68.
7. Herman T. Phliosophical theories of privacy for an adequate online privacypolicy Metaphilosophy. *Journal Article* 2007; 38(1): 1-22.
8. Weaver K, Morse JM. Pragmatic utility: Using analytical questions to explore the concept of ethical sensitivity. *Res Theory Nurs Pract* 2006; 20(3): 191-214.
9. Piaget J. The moral judgment of the child. Translated by Marjorie Gabain. Geneva: Printed in U.S.A.; 1932.
10. Johnson M. Moral imagination: Implications of cognitive science for ethics. London: University of Chicago Press; 1993.
11. Yousefpour Z. The Impact of Moral Atmosphere and Moral Ideology on Improving the Moral Judgment of Masters Students (studied by the Non-Governmental Institute of Shomal Rahbord). Master Thesis. Rasht: Nonprofit Institute of Shomal Rahbord; 2018.
12. Tulabi Z. The relationship between moral literacy, teacher/ student interaction and students psychological empowerment. *Journal of Ethics Science and Technology* 2017; 12(1): 1-8.
13. Mohajal Aghdam A, Hasankhani H, Zamanzade V, Khamene S, Moghadam S. Nurses performance on Iranian nursing ethics from patients perspectives. *Nursing care Research Center of Iran University of Medical Sciences* 2013; 26(84): 1-11.
14. Roushi M. The Relationship between Ethical Literacy and Communication Skills with Job performance of primary School Teachers in Bandar-e Lengeh. Master Thesis. Bandar Lengeh: Islamic Azad University, Bander-e-Lengeh Branch; 2019.
15. Danaeifard H, Ghasemi HR. Managers strategies in forcing employees to organizational silence in government organization. *Human Resource Management Research* 2018; 8(4): 72-88.
16. Zarei Matin H, Taheri F, Sayyar A. Organizational silence: Concepts, causes and consequences. *Iranian Journal of Management Sciences* 2011; 6(1): 77-104.
17. Hassanpour A, Asgari M. Organizational silence and practical solutions to get out of it. *Journal of Tadbir* 2012; 23(248): 59-68.
18. Elci M, Karabay E, Alpkanc L. The Mediating Role of Mobbing on the Relationship between organizational silence and Turnover intention. *Social and Behavioral Sciences* 2014; 150: 455-464.
19. Azadmehr A, Nastizaie N. The relationship between atmosphere and organizational silence of faculty members. *Journal of Educational Development in Medical Scinces* 2015; 9(24): 4-13.
20. Filpova A. Perceived organizational support and ethical work climates as predictors of turnover intention of licensed nurses in skilled nursing facilities. Michigan: Wastern Michigan University; 2007.
21. Barimani A. Investigating the relationship between courage and atmosphere with a tendency to stay in nurses working in the intensive care wards of Mazandaran province educational hospitals. Master Thesis. Shahroud: School of Nursing and Midwifery, Shahroud University; 2019.

22. Jones GR. Organizational theory, design and change. Global Edition. Texas: A & M University Pearson; 2010.
23. Shah Alian R. Investigating the Relationship between Ethical Atmosphere Employee Compassion (Case study: Shahroud Education). Master Thesis. Shahroud: Islamic Azad University, Shahroud Branch; 2017.
24. Hesam H, Asayesh G, Roohi A, Shariati H. Assessing the relationship between nurses' quality of work life and their intention to leave the nursing profession. *Quarter J Nurs Mang* 2012; 1(3): 28-36.
25. Tehranineshat B, Torabizadeh C, Bijanj M. A study of the relationship between professional Values and ethical climate and nures professional quality of life. *International Journal of Nursing Sciences* 2020; 5: 239-247.
26. Victor B, Cullen J.B. A Theory and Measure of Ethical Climate in organizational. Edited by Fredrick WC, Preston L. London: Research in corporate social performance and policy; 1987. p.51-71.
27. Arnaud A. Conceptualizing and Measuring Ethical work climate: Development and validation of the Ethical climate Index. *Business Society* 2010; 49: 345-356.
28. Cohen D. Moral climate in Bussiness Firms: A conceptual framework for analysis and change. *Journal of Business Ethics* 1998; 17(12): 1211-1226.
29. Charles L. Moral Literacy and school Leadership: Perceptions of Principals Ohio on the ethics of Decision Making. *Journal of Educational Administration* 2019; 58(1): 112-127.
30. Elfrida Y, Siregar Y, Rachmadtullah R. Moral Literacy and social climate with perception Teachers Character Education in Elementary School Authors. Indonesia: Advances in Social Science, Education and Humanities Research (Proceedings of the annual Civic Education Conference); 2018.
31. Cheng JW, Chang SC, Kuo JH, Cheung YH. Ethical leadership, work engagement and voice behavior. *Industrial Management & Data system* 2014; 114(5): 817-831.
32. Shakeri Nia I. The relationship between moral atmosphere and organizational support on organizational civic behavior in nurses of public hospitals in Rasht. Rasht: Faculty of Humanities, Gilan University; 2012. p.19-28.
33. Kamalzadeh H, Liaghat F. The relationship between Organizational identity and Organizational Silence. *Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)* 2017; 26(84): 97-124.
34. Qalavandi H, Moradi Z. Analysis of the Organizations ethical relationship, identity and Organizational Silence. *Journal of Ethics in Behavioral Sciences* 2015; 10(2): 63-71.
35. Abtin M. The Impact of Coaches Leadership Style on Moral Climate and Moral Decision Making of Athletes of Ahvaz Wushu Clubs, Abdolrahman Mehdipour. Ahvaz: Ahvaz shahid Chamran University, M. Sc. Thesis in Sports Management; 2015.
36. Honarmand R. The role of positive Organizational behavior in reducing Organizational Silence Studied; Employees of Sepah Bank. Master Thesis. Tehran: Allameh Tabatabai Uniyersty; 2014.
37. Nooshad M. The effect of Organizational ethics on the results of knowledge management measures in Gilan universities. Master Thesis. Rasht: Islamic Azad University, Rasht Branch; 2014.
38. Jabbari GH, Moradi MH, Kazemi M. Invesgating the Relationship between Organizational Ceremonies and the Mediating Role of NAJA Moral Leadership. *Journal of Human Resource Management* 2014; 3(4): 63-84.
39. Zdenek B, Schochor D. Moral literacy as school reform: Implication for the classroom. *The Beacon (A Publication of the Pennsylvania School Study Council)* 2007; 3(3): 1-8.
40. Tuna N. Conceptualizing moral literacy. *Journal of Educational Administration* 2007; 45(4): 364-378.
41. Jalili H, Julaie S, Rafiei F, Haqqani H. Investigating the relationship between nurses perceptions of moral stress and work environment ethics in selected wards of Tehran University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Eistotory* 2011; 4(4): 56-66.
42. Dehghanan H, Shojaei MH. The moderating role of transformational leadership in the relationship between perceived moral climate and destructive work behaviors. *Quarterly Journal of Human Resource Management and Support Development* 2017; 12(44): 79-139.
43. Dezfuli R. The Role of perceived Organizational Support in the Relationship between the Ethics of

Organization and Silence of Employees. M.Sc. Thesis. Tehran: Allameh Tabatabai University; 2014.

44. Aghaei Barzabad P, Yazdi feyzabadi V, Rasooli Moghadam I. The Relationship between Organizational Climate and Organizational Silence with the Psychological Capability of Staff in Birjand University of Medical Sciences. *Hospitals Scientific Journal of Birjand* 2015; 22(3): 274-285.

45. Mohajeran B, Divband A. Structural model of the relationship between moral leadership style, perceived organizational justice and organizational silence among the administrative staff of Urmia University. *Quarterly Journal of Occupational and Organizational Counseling* 2017; 9(30): 73-90.

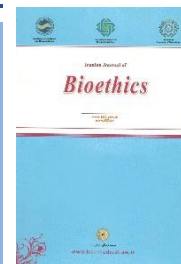


BEJ

Bioethics Journal

2020; 10(35): e30

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



ORIGINAL RESEARCH

The Effect of Ethical Literacy on the Organizational Silence by Considering the Mediating Role of the Ethical Atmosphere of Ayatollah Taleghani Hospital Staffs - Tehran

Ali Khalegh Khah¹, Soodabeh Ebrahimi Naseri^{2*}, Behzad Moradi³

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

2. PhD Student in Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

3. Master of Human Resources Education and Improvement, Faculty of Education and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received: 22 September 2020

Accepted: 08 February 2021

Published online: 03 July 2021

Keywords:

Ethical Literacy

Organizational Silence

Ethical Atmosphere

Staff

Ayatollah Taleghani Hospital

ABSTRACT

Background and Aim: Humans partner with work by speaking, eliminating feelings of helplessness; But when there are situations where employees do not dare to talk about issues and problems, the phenomenon of organizational silence spreads and this is considered a potential risk. The aim of this study was to investigate the effect of moral literacy on organizational silence mediated by the moral climate of Ayatollah Taleghani Hospital staff in Tehran.

Materials and Methods: The research method according to purpose is practical and in terms of data collection is descriptive- correlation and also in terms of data type is quantitative. The statistical population of this study was 250 persons of Ayatollah Taleghani Hospital staffs. By calculating of sample size in structural equations and Stratified sampling method 148 persons are selected as sample size. In order to data collection, three standard questionnaires, the Ethical Literacy of Steve Kovich and Begley (2017), the organizational silence of Van Dyne (2003) and the Ethical Atmosphere of Victor and Cullen (1987) are used. After collecting the questionnaires, the data description are done with SPSS 21 software and the statistical inference of the data is performed by structural equations modeling and by using Lisrel 8.80 software. The technical characteristics of the questionnaire, including reliability and validity, are investigated.

Findings: The results of the research indicate that the ethical atmosphere directly $\beta=0.56$ affects on the ethical literacy. The ethical atmosphere directly $\beta=0.68$ affects on the organizational silence. The organizational silence also indirectly $\beta=0.71$ affects on the ethical literacy. In this regard, the ethical atmosphere has more power, when it is introduced as mediating variable. In other words, we can say that ethical literacy $\beta=0.56$ with the mediating role of the ethical atmosphere $\beta=0.68$ reduces the organizational silence $\beta=0.71$ of the hospital staffs.

Ethical Considerations: By informing to the subjects about research process such as title and objectives, complete satisfaction for performance of research obtained.

Conclusion: The results indicate that ethical issues, by emphasizing the importance of human dignity and proper human relations, create a safe environment for expressing the views and opinions of employees, which consequently reduces complications and consequences of organizational silence.

* Corresponding Author: Soodabeh Ebrahimi Naseri

Address: Department of Educational Sciences, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

Postal Box: 5619913131

Tel: 09030749306

Email: Sodabe55brahimi@gmail.com

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

Cite this article as: Khalegh Khah A, Ebrahimi Naseri S, Moradi B. The Effect of Ethical Literacy on the Organizational Silence by Considering the Mediating Role of the Ethical Atmosphere of Ayatollah Taleghani Hospital Staffs - Tehran. *Bioethics Journal* 2020; 10(35): e30.