



مجله اخلاق پزشکی

دوره پانزدهم، شماره چهل و ششم، ۱۴۰۰

<https://doi.org/10.22037/mej.v15i46.38013>
Journal Homepage: <http://journals.sbm.ac.ir/me>



دسترسی آزاد

مقاله پژوهشی

تأثیر فرهنگ سازمانی و ادراک سیاست سازمانی بر سکوت سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی

محبوبه اکبری^۱، محسن رفیعی^{۲*}، پیمان یارمحمدزاده^۳

۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

۲. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

۳. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: سکوت سازمانی پدیده‌ای شایع در سازمان‌هاست که توسط بسیاری از ویژگی‌های سازمانی، از جمله فرهنگ سازمانی، ادراک سیاست سازمانی و اخلاق حرفه‌ای تحت تأثیر قرار می‌گیرد. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و ادراک سیاست سازمانی بر سکوت سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه گیلان انجام شده است.

مواد و روش‌ها: این پژوهش یک مطالعه توصیفی - همبستگی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه گیلان در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۵۴۵ نفر بود. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و جدول مورگان ۲۲۰ نفر در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد سکوت سازمانی (Dain)، فرهنگ سازمانی (Queen)، ادراک سیاست سازمانی (Kakmar & Carlson) و اخلاق حرفه‌ای (Haywood & et al) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 25 و LISREL 8.8 انجام شد.

ملاحظات اخلاقی: درباره اهداف پژوهش و محرمانگی اطلاعات به شرکت‌کنندگان توضیح داده شد و رضایت آگاهانه آن‌ها اخذ گردید.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که ادراک سیاست سازمانی بر سکوت سازمانی ($\beta=1/40$) و اخلاق حرفه‌ای ($\beta=16/01$) و فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای ($\beta=15/92$) تأثیر مستقیم، مثبت و معنی‌داری دارد. فرهنگ سازمانی بر سکوت سازمانی ($\beta=1/37$) تأثیر مستقیم، منفی و معنی‌داری دارد. ادراک سیاست سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای بر سکوت سازمانی ($\beta=0/08$) و فرهنگ سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای بر سکوت سازمانی ($\beta=0/07$) اعضای هیأت علمی دانشگاه گیلان تأثیر دارد.

نتیجه‌گیری: این مطالعه نشان داد فرهنگ سازمانی، ادراک سیاست سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر سکوت سازمانی اعضای هیأت علمی تأثیر دارند و به منظور شکست پدیده سکوت سازمانی در کنار آموزش راه‌های غلبه بر آن، این عوامل نیز باید مورد نظر قرار گیرند.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۱/۲۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۲/۳۱

واژگان کلیدی:

فرهنگ سازمانی
ادراک سیاست سازمانی
سکوت سازمانی
اخلاق حرفه‌ای
اعضای هیأت علمی

* نویسنده مسئول: محسن رفیعی

آدرس پستی: ایران، تبریز، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه علوم تربیتی.

کد پستی: ۵۳۷۵۱۷۱۳۷۹

پست الکترونیک:

Mrafiee62@yahoo.com

۱. مقدمه

برای رسیدن به موفقیت، سازمان‌ها به کارمندانی احتیاج دارد که در برابر چالش‌های محیطی مسؤول باشند و از به اشتراک گذاشتن دانش و اطلاعاتشان ترسی نداشته باشند. با وجود این بسیاری از سازمان‌ها از ارتباطات و اشتراک اطلاعات و دانش حمایت نمی‌کنند و کارکنان از ارائه دیدگاه‌های خود جلوگیری می‌کنند که این پدیده در رفتار سازمانی را سکوت سازمانی (Organizational Silence) می‌گویند (۱). زمانی که یک سیستم جو سکوت را تقویت می‌کند، دیدگاه‌ها، عقیده‌ها و ترجیحات متنوع و اهدافی که در سازمان وجود دارند، احتمالاً مشوق اظهار نظر نخواهد بود. از این رو چنین سیستمی وارد فرایندی می‌شود که نخواهد توانست اهداف خود را به طور مناسب تحقق ببخشد و به دنبال تلاش برای یادگیری از تجربیات نیست. در حقیقت چنین سازمانی در راهی گرفتار می‌شود که اثرات منفی سکوت بر تصمیم‌گیری سازمانی و فرآیندهای تغییر در آن تقویت خواهد شد. این در حالی است که سکوت در سازمان گسترده شده، ولی عموماً توسط مسؤولان نادیده گرفته می‌شود، حتی زمانی که سکوت مورد تصدیق قرار گرفته است، اغلب مسؤولان با بی‌توجهی از کنار آن رد می‌شوند. سکوت سازمانی با محدود کردن اثربخشی، تصمیم‌گیری‌های سازمانی و فرآیندهای تغییر در ارتباط است (۲). سکوت سازمانی پدیده جدیدی است که در آن کارکنان سازمان به دلایل مختلف از اظهار نظر در رابطه با مشکلات سازمان خودداری و امتناع ورزیده و سکوت می‌کنند. سکوت علامتی برای بیماری سازمانی محسوب می‌شود و مدیران باید عامل اصلی آن را ردیابی و برطرف نمایند. بی‌توجهی، به این موضوع می‌تواند سبب سکون و حتی مرگ سازمان شود. بسیاری از سازمان‌ها شاهد امتناع کارکنان از ارائه عقیده‌ها و نظرات خود در مورد مشکلات سازمانی هستند و در سازمان‌ها جوی به وجود آمده است که اغلب موجب می‌شود، کارکنان احساس کنند عقیده آن‌ها با ارزش نبوده و باعث می‌شود که

کارکنان را از صحبت کردن بازدارد که تحت عنوان سکوت سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد (۳). مطالعه سکوت سازمانی در دانشگاه‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا دانشگاه از یکسو می‌تواند به عنوان یک ملاک فرآیندی نشان‌دهنده وضعیت و سطح رشد و توسعه جامعه به حساب آید و از سوی دیگر، به عنوان یک شاخص پیش‌بینی‌کننده امکان و زمینه رشد و توسعه جامعه در آینده تلقی شود. مدرسین باید از روحیه و انگیزه کافی برای انتقال موضوعات، ارائه ایده‌ها و پیشنهادات بهره‌مند باشند. ماهیت پیچیده سکوت سازمانی هنگامی اتفاق می‌افتد که اعضای سازمان از صحبت کردن درباره تفاوت‌ها اجتناب می‌کنند تا از بروز بحث‌هایی که عاقبت آن موجب دردسر و مشکل است، ابعاد سکوت سازمانی شامل سکوت تدافعی (خاموش)، سکوت مطیع (بی‌فایده) و سکوت دوستانه می‌باشند. سکوت خاموش یعنی امتناع و خودداری از ارائه ایده‌ها به دلیل ترس و به منظور حفظ خود، چراکه صحبت کردن در این حالت امری ناپسند و نامطبوع است. سکوت مطیع به این معنی که کارکنان اغلب به این علت سخن نمی‌گویند که معتقدند سرپرستان و مدیران ارشد نه خواهان نظرات آن‌ها بوده و نه برای این نظرات ارزش قائل اند. در واقع کارکنان معتقدند که صحبت کردن درباره مشکلات سازمان ارزش تلاش کردن را ندارد. سکوت دوستانه به صورت امتناع از بیان ایده‌ها، اطلاعات یا نظرات مرتبط با کار، با هدف نفع‌رسانی به سایر افراد سازمان بر مبنای انگیزه‌های نوع دوستی و مشارکت تعریف می‌کنند (۴). علیرغم وجود این واقعیت که سکوت کارمندان به صورت پدیده‌ای شایع در سازمان‌ها درآمده است، اما مفهومی است که چندان شناخته نشده و تحقیقات علمی کمی بر روی آن صورت گرفته است. سازمان‌هایی که دارای فرهنگ (Culture) قوی و توانمند هستند، کارکنان آن‌ها نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمانی احساس تعهد و مسؤولیت می‌کنند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این‌گونه کارکنان کمتر دست به سکوت زده و

مشکلات سازمان خود را به مدیران خویش بیان می‌کنند و این ارتباط دوسویه زمینه‌ساز بهره‌وری و دستیابی به اهداف سازمانی می‌شود. در حقیقت، از آنجا که محققان سکوت سازمانی را به عنوان پدیده‌ای اجتماعی (Social) در نظر می‌گیرند که کارکنان در آن از ارائه نظرات و نگرانی‌های خود در مورد مشکلات سازمانی امتناع می‌ورزند، چندان نمی‌تواند دور از ذهن باشد که فرهنگ سازمانی (Organizational Culture) قوی تأثیر منفی و معناداری بر سکوت سازمانی بگذارد (۵). فرهنگ سازمانی سطوح گوناگونی دارد و هر سازمان، جنبه‌های متفاوتی از فرهنگ همچون فرهنگ ملی، محلی، صنعتی، شغلی و تخصصی را به نمایش می‌گذارد. همانطور که افراد جامعه دارای باورها، ارزش‌ها و رفتارهای مشخصی هستند که معرف شخصیت آن‌هاست، سازمان‌ها نیز دارای فرضیات و باورهای اساسی مشترکی هستند که فرهنگ آن‌ها را شکل می‌دهد. به عبارت ساده‌تر، فرهنگ سازمانی به منزله شخصیت سازمان بوده و زیربنای اساسی برای تحول و تغییر تلقی می‌شود و مدیران باید رابطه آن را با فرهنگ ملی درک کرده و با بهره‌گیری از نقش استراتژیک آن در انسجام سازمانی کوشا باشند (۶). فرهنگ سازمانی عبارت است از الگوی منحصر به فرد از باورها، ارزش‌ها و هنجارهای مشترک که فعالیت‌های جامعه‌پذیری سازمان، سبب‌ها و عملیات سازمان را شکل می‌دهد (۷).

رفتار سیاسی (Political Manner) تأمین‌کننده منافع شخصی می‌باشد و هدف کسی که چنین رفتاری را پیش می‌گیرد تأمین خواسته‌های خودش است. افزایش رفتارهای سیاسی در سازمان، باعث افزایش سکوت سازمانی می‌شود. مدیران برای اینکه بتوانند جو سکوت را در سازمانشان کم کنند و بتوانند کارمندی را داشته باشند که نسبت به سازمان بی‌تفاوت نباشند و ایده‌ها و نظرات خود را به نفع سازمان یا همکاران بیان کنند، باید سعی کنند تا حد امکان رفتارهای سیاسی را در سازمانشان کاهش بدهند. وجود رفتار سیاسی در

میان کارکنان، ارائه دیدگاه سازنده و خلاقانه از سوی کارکنان را به دلیل ایجاد جوی عاری از اعتماد و رضایت شغلی و تعهد نسبت به سازمان کاهش می‌دهد (۸). به کنش‌های منفی یا مثبتی که جزیی از شغل محسوب نمی‌شوند و سازمان آن‌ها را رسماً مجاز نمی‌داند و چه بسا برای اهداف سازمان یا منافع دیگران در سازمان زیان‌بار باشد، رفتارهای سیاسی گفته می‌شود. حال با علم به اینکه ادراک از سیاست‌های سازمانی (Perception of Organizational Policy) فرآیندی است که در آن افراد به منظور معنابخشی به محیط پیرامون خود، به سازماندهی و تفسیر دریافت‌های حسی خود اقدام می‌کنند و اینکه تفسیر محرک‌های محیطی جز در پرتو طرح‌واره‌ها صورت نمی‌پذیرد. کسی که ادراک سیاست سازمانی بالایی دارد، تحت تأثیر طرح‌واره‌هایش به این نتیجه رسیده است که رفتارها، رویدادها و محیط سازمانی پیش روی او بسیار سیاست‌زده است. به این معنا که در نظر چنین فردی، قافله منفعت‌طلبی اعضای سازمان شتابان طی طریق می‌کند، به نحوی که هر یک از اعضا به شدت در پی منافع شخصی خود هستند (۹). آخرین تلاش برای مفهوم‌سازی سیاست سازمانی سه مفهوم را مشخص کرد که عبارتند از «رفتار سیاسی کلی» که شامل رفتار افرادی که به شیوه خدمتی خویش عمل می‌کنند تا نتایج ارزشمندی به دست آورند. «پیش‌رفتن برای موفق شدن» شامل اجتناب از اقدام توسط افراد مانند سکوت کردن برای به دست آوردن پیامدهای ارزشمند و «خط مشی‌های پرداخت و ارتقا» به این معنی که سازمان در وضع خط مشی‌ها به طور سیاسی رفتار می‌کند. حداقل سه پاسخ بالقوه برای ادراک محیط سیاست سازمانی وجود دارد. کارکنان ممکن است سازمان را ترک کنند یا اینکه در سازمان بمانند، ولی درگیر سیاست نشوند یا ممکن است در سازمان بمانند و فعالیت سیاسی انجام دهند (۱۰)، از جمله عواملی که می‌تواند اخلاق حرفه‌ای را در کارکنان تحت تأثیر قرار دهد، سیاست‌های ادراک‌شده سازمانی می‌باشد. سیاست‌ها در همه جای سازمان

وجود دارند. حوزه سیاست‌های سازمانی طی دو دهه گذشته توجه رو به رشدی از سوی محققان سازمانی دریافت کرده است. ما تا حدودی می‌توانیم سازمان‌ها را به عنوان میدان‌های سیاسی تفسیر کنیم. طبق تعریف برخی از صاحب‌نظران سیاست ادراک‌شده سازمانی به عنوان دریافتی که عضو سازمان از رفتارهای سازمانی دیگر اعضا با هدف مقدم‌داشتن منافع شخصی خود بر منافع دیگران یا منافع سازمان دارند، تعریف می‌شود، اگرچه 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. رابطه سیاست‌های ادراک‌شده سازمانی با متغیرهای مختلف نگرش و رفتار شغلی مورد بررسی قرار گرفته است (۱۱). سازمان‌ها برای آنکه به اهداف خود نائل شوند، مجبورند با بخش‌ها و گروه‌های مختلف دیگر جامعه ارتباط داشته و خود را ملزم به ارضای نیازهای آنان بدانند. به این ترتیب، نه سازمان می‌تواند خود را از جامعه جدا کند و نه جامعه می‌تواند بدون سازمان زندگی کند (۱۲).

سازمان‌ها دستگاه‌های اجتماعی هستند که رفتارهای کارکنان را از طریق مکانیسم‌های مختلفی هدایت می‌کنند، یکی از این مکانیسم‌ها که رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد اخلاق حرفه‌ای (Professional Ethics) است. اخلاق حرفه‌ای باعث می‌شود، ابهام نقش از بین برود و جهت‌گیری مشخصی برای تصمیم‌گیری فراهم بیاید و کارکنان از کارشان لذت ببرند و دیگر سکوت پیشه نکنند (۱۳). امروزه پیچیده‌شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی و غیر قانونی در محیط‌های کاری توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای در همه سازمان‌ها ضروری کرده است. اهمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌هایی که به ارائه خدمات حرفه‌ای می‌پردازند از اهمیت قابل توجهی برخوردار است. اخلاق

حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسؤولیت است. اخلاقی‌بودن در حرفه حاصل دانستن، خواستن، توانستن و نگرش است. 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 (۱۴). مدیریت ارزش‌های اخلاقی در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی شده و انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می‌کند، اعتماد در روابط بین افراد و گروه‌ها را بهبود می‌بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها، موجب بهبود کیفیت محصولات و در نهایت افزایش سود سازمان می‌شود. از طرفی فرد باید رابطه خود با محیط را با توجه به شغلی که دارد، به گونه‌ای تنظیم کند که هم زمان با ایجاد وجدان اخلاقی، مسؤولیت اصلی خودش را در قبال دیگران به خوبی انجام دهد. به کارگیری اخلاق حرفه‌ای در محیط کار باعث جلب اعتماد دیگران می‌شود. اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان‌ها دارد، به گونه‌ای که بهره‌وری را افزایش می‌دهد و درجه ریسک را کم می‌کند، زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌گردد. چندگانگی که سازگار با برنامه‌های اخلاق و فرهنگ باشد می‌تواند موجب اعتبار سازمان شود و عملکرد آن را بهبود بخشد (۱۴).

طبق بررسی‌های نویسندگان این پژوهش، مطالعه‌ای که ارتباط تمام این متغیرها را با هم بررسی کرده باشد، یافت نشد، اما به صورت پراکنده در ارتباط با این موضوعات، به مواردی اشاره می‌شود: حسینی و مرئی در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر سکوت سازمانی (مطالعه موردی: بانک پاسارگاد تهران)» به این نتیجه رسیدند که بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و سکوت سازمانی همبستگی وجود دارد و مدل رگرسیون معنادار بوده و متغیر فرهنگ سازمانی پیش

خود نشان داد که جو سکوت سازمانی، رفتار سکوت کارکنان را شکل می‌دهد، ولی رفتار سکوت کارکنان با استرس رابطه مثبت و معنادار دارد و هیچ ارتباطی میان رفتار سکوت کارکنان و رضایت شغلی یافت نشد (۲۰). Bodal & et al رابطه بین ادراک سیاست سازمانی و عملکرد کارکنان با نقش واسطه‌ای ادراکات تبادل اجتماعی را بررسی کردند. نتایج نشان دادند که ادراکات سیاسی رابطه مثبتی با رفتار شهروندی فردی و عملکرد شغلی دارد، اما با رفتار شهروندی سازمانی رابطه منفی دارد (۲۱). Tulubas & Celep در مطالعه خود با عنوان «اثر ادراک عدالت رویه‌ای بر سکوت سازمانی اعضای هیأت‌علمی با نقش واسطه‌ای اعتماد به سرپرست» نشان داد که عدالت پیش‌بینی‌کننده سکوت اعضای هیأت‌علمی است. همچنین اعتماد به سرپرست رابطه میان ادراک عدالت رویه‌ای و سکوت اعضای هیأت‌علمی را میانجی‌گری می‌کند (۲۲).

اعضای هیأت‌علمی دانشگاه یکی از مهم‌ترین ارکان دانشگاه به شمار می‌روند و مهم‌ترین عوامل مؤثر در رشد و توسعه کیفی و محتوایی تعلیم و تربیت به شمار می‌روند. بنابراین اعضای هیأت‌علمی می‌توانند بیشترین تأثیر را در پرورش نسل‌های آینده داشته باشند. توجه به این مشکل رایج در سازمان‌ها، از اهمیت زیادی برخوردار است که این پژوهش درصدد سنجش میزان این پدیده در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه گیلان می‌باشد. شکست سکوت سازمانی باعث رضایت مدرسین و در نتیجه باعث رشد و توسعه جامعه خواهد شد و برعکس، استمرار سکوت سازمانی و بی‌تفاوتی و بی‌توجهی باعث عدم رغبت و کاهش انگیزه در مدرسین خواهد شد. از طرفی دیگر، اخلاق حرفه‌ای می‌تواند تأثیر مفیدی بر عملکرد اعضای هیأت‌علمی (به عنوان یکی از کارکنان دانشگاه) داشته باشد. همان‌گونه که اشاره شد، فرهنگ سازمانی، ادراک سیاست‌های سازمانی و اخلاق حرفه‌ای به عنوان متغیرهایی که در سایر متغیرهای سازمانی اثرگذار است، نوع عملکرد کارکنان و بالطبع نوع عملکرد سازمان را نشان می‌دهد، به عنوان متغیرهای مهم

بینی‌کننده خوبی برای سکوت سازمانی است (۱۵). یافته‌های مطالعه قیطانی و علیزاده با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر سکوت سازمانی (مورد مطالعه: بانک کشاورزی)» نشان داد که عوامل سازمانی بیشترین تأثیر را بر سکوت دوستانه دارد و عوامل مدیریتی بیشترین تأثیر را بر سکوت مطیع دارد. همچنین عوامل فرهنگی بیشترین تأثیر را بر سکوت تدافعی دارد (۱۶). نودهی و علمی در مطالعه خود با عنوان «بررسی ارتباط بین سکوت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای به واسطه رفتار کاری انحرافی در بین مدیران مدارس شاهد شهر مشهد» نتیجه‌گیری کردند که از مجموعه مدیریت، اخلاق حرفه‌ای به تمامی عناصر رفتار کار انحرافی و سکوت سازمانی مرتبط هستند و این نشان می‌دهد که این دو عنصر در دستیابی به سازمانی با اخلاق تر و مقتدرتر از بقیه هستند (۱۷). محمدی حسینی و همکاران نشان دادند که سکوت سازمانی تأثیر معنادار و منفی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. متغیرهای فرهنگ، سکوت و بی‌تفاوتی سازمانی با هم توانسته‌اند تغییرات عملکرد شغلی را توضیح دهند. سکوت و بی‌تفاوتی دارای تأثیری مستقیم و معکوس بر عملکرد کارکنان است (۱۸). همچنین حسینیان، تعامل سیاست ادراک‌شده سازمانی و سرمایه روان‌شناختی در پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای را بررسی کردند. این مطالعه نشان داد که رابطه منفی معناداری بین دو متغیر سیاست ادراک‌شده سازمانی و اخلاق حرفه‌ای وجود دارد (۱۳). سلیمان‌زاده و راد دریافتند که فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها و باورها، عقاید، فرضیات و هنجارهای مشترک حاکم بر سازمان تحت تأثیر اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها است. همچنین پایبندی به اخلاق حرفه‌ای در سازمان موجب افزایش سطح فرهنگ سازمانی و تعهد افراد به سازمان و ایجاد همسویی میان اهداف کارکنان و اهداف سازمانی می‌شود. بر اساس تحلیل واریانس انجام‌شده می‌توان گفت که رابطه مثبت بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی وجود دارد (۱۹). Mengenci در پژوهشی

این پرسشنامه مورد تأیید متخصصان و کارشناسان قرار گرفت. از طریق تحلیل عاملی تأییدی، اعتبار سازه تأیید شد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳ محاسبه شد.

۲-۳. پرسشنامه ادراک سیاست سازمانی: برای سنجش ادراک سیاست سازمانی از پرسشنامه استاندارد ادراک سیاست سازمانی Kakmar & Carlson (۱۹۹۷ م.) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۵ سؤال است و مؤلفه‌های ادراک از سیاست سازمانی، رفتار سیاسی، پیشرفت و سیاست‌های پرداخت و ارتقا را می‌سنجد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف ۵ درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. روایی منطقی (صوری و محتوایی) این پرسشنامه مورد تأیید متخصصان و کارشناسان قرار گرفت. از طریق تحلیل عاملی تأییدی، اعتبار سازه تأیید شد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه شد.

۳-۳. پرسشنامه سکوت سازمانی: برای سنجش سکوت سازمانی از پرسشنامه استاندارد سکوت سازمانی Dain (۲۰۰۳ م.) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۴ سؤال است و مؤلفه‌های سکوت مطیع، سکوت تدافعی و سکوت دوستانه را می‌سنجد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف ۵ درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه بندی شده است. روایی منطقی (صوری و محتوایی) این پرسشنامه مورد تأیید متخصصان و کارشناسان قرار گرفت. از طریق تحلیل عاملی تأییدی، اعتبار سازه تأیید شد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ محاسبه شد.

۴-۳. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای Haywood & et al (۲۰۰۹ م.) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۹ سؤال است و به سنجش اخلاق حرفه‌ای در چهار بعد مسؤلیت

در دانشگاه می‌توان مورد مطالعه قرار داد، لذا پژوهش حاضر بر آن است تا به بررسی اثر فرهنگ سازمانی سازمانی و ادراک سیاست‌های سازمانی بر سکوت سازمانی با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه گیلان بپردازد.

۲. ملاحظات اخلاقی

پس از توضیح درباره اهداف مطالعه و اطمینان‌بخشی به شرکت‌کنندگان درباره محرمانگی اطلاعات و کسب رضایت شفاهی آنان، پرسشنامه‌ها بین شرکت‌کنندگان توزیع گردید.

۳. مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی است و بر اساس نوع روش، توصیفی - همبستگی و از لحاظ گردآوری اطلاعات نیز پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت‌علمی دانشگاه گیلان در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۵۴۵ نفر بود. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و جدول مورگان ۲۲۰ نفر در نظر گرفته شد. شایان ذکر است به دلیل در دسترس بودن اعضای جامعه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بدون جایگذاری و به روش قرعه‌کشی استفاده شد. بدین‌منظور ابتدا ۲۲۰ کارت تهیه و پس از شماره‌گذاری و تخصیص شماره به هر یک از اعضای نمونه، به صورت تصادفی یک شماره از این بین انتخاب و پرسشنامه به فرد مورد نظر داده می‌شد.

۳-۱. پرسشنامه فرهنگ سازمانی: برای سنجش فرهنگ سازمانی از پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی Queen (۱۹۹۹ م.) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال است و مؤلفه‌های ویژگی‌های حاکم، رهبری سازمان، مدیریت کارکنان، همبستگی سازمانی، تأکید راهبردی و معیارهای موفقیت را می‌سنجد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف ۵ درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. روایی منطقی (صوری و محتوایی)

از ۲۲۰ پرسشنامه جمع‌آوری شده، جنس ۱۵۵ نفر (۷۰/۵ درصد) مرد و ۶۵ نفر (۲۹/۵ درصد) زن بودند. از نظر مدرک تحصیلی، ۱۹۶ نفر (۸۹/۱ درصد) دارای مدرک تحصیلی دکتری و ۲۴ نفر (۱۰/۹ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس بودند. از نظر رتبه علمی، ۲۴ نفر (۱۰/۹ درصد) مربی، ۱۳۵ نفر (۶۱/۴ درصد) استادیار، ۴۲ نفر (۱۹/۱ درصد) دانشیار و ۱۹ نفر (۸/۶ درصد) استاد بودند. از نظر سابقه خدمت، ۳۳ نفر (۱۵ درصد) سابقه خدمت کمتر از ۵ سال، ۶۳ نفر (۲۸/۶ درصد) سابقه خدمت ۵ تا ۱۰ سال، ۳۷ نفر (۱۶/۸ درصد) سابقه خدمت ۱۰ تا ۱۵ سال و ۸۷ نفر (۳۹/۵ درصد) نیز دارای سابقه خدمت بیشتر از ۱۵ سال بودند.

قبل از بحث در مورد تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری، ابتدا نرمال بودن توزیع متغیرها با استفاده از آزمون Kolmogorov-Smirnov مورد بررسی قرار گرفته است، چراکه نرمال بودن توزیع متغیرها از پیش فرض‌های روش مدلیابی معادلات ساختاری است. با توجه به اطلاعات به دست آمده از نتایج تحلیل مقدماتی داده‌ها، مشخص شد که هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری بین اعضای هیأت‌علمی در ارتباط با متغیرهای پژوهش دیده نشد، یعنی توزیع متغیرها نرمال می‌باشد. مقدار p -value برای فرهنگ سازمانی ۰/۰۵، ادراک سیاست سازمانی ۰/۱۵، سکوت سازمانی ۰/۳۲ و اخلاق حرفه‌ای ۰/۰۷ به دست آمد. با توجه به اینکه مقدار p -value تمام متغیرها بزرگ‌تر از $P > ۰/۰۱$ می‌باشد، پس مقادیر Z ها از نظر آماری در سطح آلفای یک صدم معنی‌دار نمی‌باشد. این بیانگر این است که توزیع تمام متغیرها نرمال می‌باشد.

نتایج جدول ۱ نشان داد، ضریب همبستگی بین متغیر فرهنگ سازمانی و ادراک از سیاست سازمانی با سکوت سازمانی به ترتیب منفی و مثبت و معنی‌دار هستند. شدت این همبستگی به ترتیب $-۰/۶۳$ و $۰/۵۱$ است. همچنین ضریب همبستگی بین متغیر سکوت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای منفی و معنی‌دار

اجتماعی، تعلق به اجتماع علمی، خودکارایی و مسؤولیت علمی می‌پردازد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف ۵ درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. روایی منطقی (صوری و محتوایی) این پرسشنامه مورد تأیید متخصصان و کارشناسان قرار گرفت. از طریق تحلیل عاملی تأییدی، اعتبار سازه تأیید شد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵ محاسبه شد.

۳-۵. روش تحلیل داده‌ها: به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، در بخش بررسی اطلاعات توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون، از نرم‌افزار SPSS 25 استفاده شد. برای نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون Kolmogorov-Smirnov استفاده شد. با توجه به اطلاعات به دست آمده از نتایج تحلیل و ارزیابی الگوی پیشنهادی پژوهش به روش مدلیابی معادلات ساختاری (SEM) با به کارگیری نرم‌افزار LISREL 8.8 انجام شد. برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص‌های معرفی شده توسط Clyne استفاده شد. این شاخص‌ها شامل $X^2/d.f$ که مقادیر کمتر از ۹ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگو هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند، شاخص برازش ایجاز (PNFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۶ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) از ۰/۰۳ تا ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند.

۴. یافته‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا اطلاعات توصیفی نمونه مورد بررسی قرار گرفت. اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان به شرح زیر است:

هستند. شدت این همبستگی ($r = -0.38$) می‌باشد. بیشترین ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و سکوت سازمانی ($r = -0.63$) دیده شد. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرگونه افزایش در میزان فرهنگ سازمانی همراه با کاهش در سکوت سازمانی و هرگونه افزایش در ادراک از سیاست‌های سازمانی همراه با افزایش در سکوت سازمانی خواهد بود و هرگونه افزایش در میزان سکوت سازمانی همراه با کاهش در میزان اخلاق حرفه‌ای خواهد بود.

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون‌شده از شاخص‌های معرفی‌شده توسط Clyne استفاده شد. این شاخص‌ها شامل $X^2/d.f$ که مقادیر کمتر از ۹ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگو هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند، شاخص برازش ایجاز (PNFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۶ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند. در جدول ۲ شاخص‌های برازش الگوی آزمون‌شده گزارش شده‌اند که با توجه به معیارهای مطرح‌شده، الگوی آزمون‌شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری‌شده دارد.

در مدل ساختاری معنی‌داری ضریب مسیر با استفاده از t (-value) مشخص می‌شود، چنانچه مقدار t بین ۱/۹۶ الی ۲/۵۷ باشد، ارتباط دو سازه در سطح $p < 0.05$ معنی‌دار است. اگر مقدار t بیشتر از ۲/۵۷ باشد، معنی‌داری ارتباط در سطح $p < 0.01$ می‌باشد.

طبق جدول ۳، بر اساس معنی‌داری ضریب مسیر بین ادراک سیاست سازمانی و سکوت سازمانی با ($t = 8/25$) ، $\beta = 1/40$ در سطح $p < 0.01$ چنین نتیجه می‌شود فرضیه اول (بین ادراک سیاست سازمانی و سکوت سازمانی رابطه وجود

دارد) تأیید می‌شود. بر اساس معنی‌داری ضریب مسیر بین ادراک سیاست سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با ($t = 5/62$) ، $\beta = 16/01$ در سطح $p < 0.01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه دوم (بین ادراک سیاست سازمانی و اخلاق حرفه‌ای رابطه وجود دارد) تأیید می‌شود. بر اساس معنی‌داری ضریب مسیر بین فرهنگ سازمانی و سکوت سازمانی با ($t = 8/04$) ، $\beta = -1/37$ در سطح $p < 0.01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه سوم (بین فرهنگ سازمانی و سکوت سازمانی رابطه وجود دارد) تأیید می‌شود. بر اساس معنی‌داری بودن ضریب مسیر بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با ($t = 5/61$) ، $\beta = 15/92$ در سطح $p < 0.01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه چهارم (بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای رابطه وجود دارد) تأیید می‌شود.

ادراک سیاست سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر اخلاق حرفه‌ای با ضریب ۱۶/۰۱ می‌باشد. همچنین اخلاق حرفه‌ای دارای اثر مستقیم، منفی و معنی‌دار بر سکوت سازمانی با ضریب -۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین ادراک سیاست سازمانی و سکوت سازمانی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، ادراک سیاست سازمانی دارای اثر غیر مستقیم و معنی‌دار بر سکوت سازمانی با ضریب ۰/۰۸۵ می‌باشد. فرهنگ سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر اخلاق حرفه‌ای با ضریب ۱۵/۹۲ می‌باشد. همچنین اخلاق حرفه‌ای دارای اثر مستقیم، منفی و معنی‌دار بر سکوت سازمانی با ضریب -۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین فرهنگ سازمانی و سکوت سازمانی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ سازمانی دارای اثر غیر مستقیم و معنی‌دار بر سکوت سازمانی با ضریب ۰/۰۷۹ می‌باشد.

۵. بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و ادراک سیاست سازمانی بر سکوت سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه گیلان انجام شده است.

نتایج نشان داد بین ادراک سیاست سازمانی با سکوت سازمانی اعضای هیأت‌علمی رابطه وجود دارد. نتیجه به دست‌آمده در این فرضیه با نتایج پژوهش نقش‌بندی (۱۳۹۴ ش.) مبنی بر «تأثیر سرمایه اجتماعی و ادراک سیاست سازمانی بر سکوت و آوای سازمانی ادارات ورزش و جوانان غرب» (۲۳) همسو است. رفتار سکوت سازمانی، به میزان تعامل کارکنان برای مطرح کردن نظرات، مسائل و مشکلاتی که در حیطه شغلشان و سازمان پیش‌آمده نزد مدیران و سرپرستان اشاره دارد. ادراک سیاست‌های سازمان علاوه بر اینکه منجر به این می‌شود که کارکنان با درک سیاست‌های سازمانی به بیان عقاید و نظرات سازنده مرتبط با سیاست‌های سازمانی، برای سازمان خود بپردازند، در عین حال باعث افزایش فضا و جو حمایت‌کننده سکوت در سازمان می‌گردد، بنابراین در سازمانی که کارمندان سیاست‌های سازمان خود را به خوبی درک نمایند، بیشتر سکوت سازمانی در رفتارشان بروز می‌دهند. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت، مدیران سازمان‌ها باید با تشریح و شفاف سازی سیاست‌های سازمانی برای کارکنان خود، فضایی را به وجود آورند که در آن کارکنان بتوانند با درک سیاست‌های سازمانی با آرامش و بدون ترس و دلهره نظراتشان را مطرح و سازمان را در راستای نیل به سیاست‌های سازمانی یاری نمایند.

نتایج نشان داد بین ادراک سیاست سازمانی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت‌علمی رابطه وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش های بروکی میلان و همکاران (۱۳۹۵ ش.) مبنی بر «تعامل سیاست ادراک‌شده سازمانی و سرمایه روان‌شناختی در پیش بینی اخلاق حرفه‌ای» (۱۱) و Mannion & Davies (۲۰۱۵)

م.) مبنی بر «فرهنگ‌های سکوت و آوای سازمانی در سازمان های مراقبت‌های بهداشتی» (۲۵) همسو می‌باشد. صاحب نظران بیان می‌کنند که ابهام یک ویژگی حیاتی از محیط کاری بوده که فرصتی را برای انواع زیان‌بخش از رفتارهای سیاسی برای کامیاب‌شدن ایجاد می‌کند، هرچند که رفتارهای سیاسی به صورت بالقوه یک فرصت مثبت در موارد خاص می‌باشد، تحقیقات نشان می‌دهند که آن‌ها بصورت احتمالی تأثیرات منفی را بر حالت‌های روانی کارکنان خواهد داشت. 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 پدیده‌هایی 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. سکوت سازمانی، حضور منفعلانه اعضای هیأت‌علمی و عدم گرایش آن‌ها به دخالت در امور سازمان از پدیده‌های شایع در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی است. بر همین مبنای، در تبیین رابطه جو اخلاقی با سکوت سازمانی می‌توان گفت که هرگاه جو اخلاقی مناسبی بر دانشگاه حاکم باشد، به طوری که اعضای هیأت‌علمی منافع ذی‌نفعان سازمان را مد نظر قرار داده و به بهترین وجه به آنان خدمت کنند، از قوانین و رویه‌های دانشگاه تبعیت کنند و به اصول و معیارهای اخلاقی مناسب با سازمان و جامعه پایبند باشند، از باورهای اخلاقی خودشان در تصمیم‌گیری‌ها پیروی کرده و کمتر دنبال منافع و فعالیت‌های شخصی خود می‌باشند و با درک سیاست های سازمان بیشتر منافع سازمانی و گروهی دانشگاه را مد نظر قرار داده و می‌توان این‌گونه انتظار داشت که اعضای هیأت‌علمی به بیان صادقانه و خالصانه در مورد ارزیابی‌های رفتاری، شناختی و اثربخشی سازمانی خود، مدیران و مسئولان

فرهنگ سازمانی بر اصول اخلاقی در کسب و کارهای بین المللی» (۲۸) همسو می‌باشد. وجود یک فرهنگ سازمانی در سازمان قوی باعث می‌شود اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان افزایش یابد. با افزایش فرهنگ سازمانی مطلوب و کارآمد در فضای دانشگاه، سطح اخلاق حرفه‌ای کارکنان افزایش یابد. در واقع توسعه اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه یکی از عوامل پیشرفت یا شکست سازمانی محسوب می‌شود. زمانی که فرهنگ سازمانی ضعیفی حاکم باشد به تضعیف عملکرد شغلی کارکنان نیز می‌انجامد و هزینه‌های سازمان به طور آشکار و پنهان نیز افزایش می‌یابد (۲۶).

ادراک سیاست سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر اخلاق حرفه‌ای با ضریب $۱۶/۰۱$ می‌باشد. همچنین اخلاق حرفه‌ای دارای اثر مستقیم، منفی و معنی‌دار بر سکوت سازمانی با ضریب $-۰/۰۵$ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین ادراک سیاست سازمانی و سکوت سازمانی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، ادراک سیاست سازمانی دارای اثر غیر مستقیم و معنی‌دار بر سکوت سازمانی با ضریب $۰/۰۸۵$ می‌باشد. نتایج حاصل با نتایج بروکی میلان و همکاران (۱۳۹۵ ش.) مبنی بر «تعامل سیاست ادراک شده سازمانی و سرمایه روان‌شناختی در پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای» (۱۱) و قلاوندی و مرادی (۱۳۹۴ ش.) مبنی بر «تحلیل رابطه جو اخلاقی سازمان، هویت سازمانی و سکوت سازمانی» (۲۴) همسو می‌باشد. صاحب‌نظران بیان می‌کنند که ابهام یک ویژگی حیاتی از محیط کاری بوده که فرصتی را برای انواع زیان‌بخش از رفتارهای سیاسی برای کامیاب‌شدن ایجاد می‌کند، هرچند که رفتارهای سیاسی به صورت بالقوه یک فرصت مثبت در موارد خاص می‌باشد، تحقیقات نشان می‌دهند که آن‌ها بصورت احتمالی تأثیرات منفی را بر حالت‌های روانی کارکنان خواهد داشت. بنابراین می‌توان گفت، افراد از سیاست سازمانی برای دستیابی به هدف‌های غیر مشروع و یا تحقق هدف‌های مشروع از طریق

عالی دانشگاه، که قادر به تغییرات و یا جبران خسارات هستند، خواهد پرداخت و تمایل کمتری به سکوت سازمانی خواهند داشت.

نتایج نشان داد بین فرهنگ سازمانی و سکوت سازمانی رابطه وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های فانی و همکاران (۱۳۹۳ ش.) مبنی بر «تبیین نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی و سازمانی» (۱۰)، حسینی و مریی (۱۳۹۶ ش.) مبنی بر «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر سکوت سازمانی» (۱۵) و قلاوندی و مرادی (۱۳۹۴ ش.) مبنی بر «تحلیل رابطه جو اخلاقی سازمان، هویت سازمانی و سکوت سازمانی» (۲۴) همسو می‌باشد، البته در برخی از تحقیقات این رابطه به طور مثبت گزارش شده است که می‌تواند به این علت باشد که جو سکوت و فرهنگ سازمانی در مراکز علمی یا دانشگاهی همچون دانشگاه گیلان با توجه به فرهنگ سازمانی حاکم، می‌تواند متفاوت باشد. به طور کلی، با توجه به مفهوم فرهنگ سازمانی و نقشی که در شکل‌گیری اصول، ارزش‌ها و باورهای حاکم بر سازمان دارد، می‌توان گفت، چنانچه فرهنگ حاکم بر سازمان قوی و مثبت باشد، افراد احساس بهتری به آنچه انجام می‌دهند، دارند و وظایف کاری خود را به نحو احسن انجام می‌دهند، در نتیجه سکوت سازمانی در کارکنان و سازمان کمتر خواهد بود. به بیان دیگر، هرچه فرهنگ سازمانی در سازمان مورد نظر بالاتر باشد، سکوت سازمانی کارکنان آن سازمان کمتر خواهد بود.

نتایج نشان داد بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای رابطه وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های اکبری و راحلی‌نمین (۱۳۹۹ ش.) مبنی بر «تحلیل مدل ساختاری رابطه فرهنگ سازمانی و اشتیاق شغلی با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای» (۲۶)، توکلی قوچانی و همکاران (۱۳۹۶ ش.) مبنی بر «رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اعضای هیأت‌علمی» (۲۷) و Militar & Zanfir (۲۰۱۲ م.) مبنی بر «تأثیر

سکوت سازمانی با ضریب ۰/۰۷۹ می‌باشد. نتایج حاصل با نتایج رجبی فرجاد و رضایی (۱۳۹۶ ش.) مبنی بر «بررسی تأثیر سکوت سازمانی بر عملکرد کارکنان با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی» (۲۹) و رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲ ش.) مبنی بر «رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت‌علمی دانشگاه کاشان» (۳۰) همسو می‌باشد. به کارگیری فرهنگ مناسب در سازمان حس اعتماد و روابط بین واحدها را تقویت می‌کند و کم‌شدن فاصله قدرت‌ها در سازمان می‌تواند یکدلی و اعتماد، و در نتیجه درک سیاست‌های سازمان را افزایش دهد. این امر از طریق توجه مداوم به ارزش‌های حاکم بر افراد و پایبندی افراد به ارزش‌های اخلاقی به وجود خواهد آمد. امروزه فرهنگ سازمانی در کنار سایر عوامل، می‌تواند نقش بسیار مهمی در زنده‌نگه‌داشتن سازمان‌ها در برابر پدیده‌های منفی چون سکوت سازمانی ایفا کند (۲۹).

۶. نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش تأثیر فرهنگ سازمانی و ادراک سیاست سازمانی بر سکوت سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه گیلان را نشان داد. این یافته می‌تواند به مسؤولان ذی‌ربط جهت برنامه‌ریزی در مورد اعضای هیأت‌علمی کمک کند و مورد استفاده نهادهای آموزشی، حمایتی، نظارتی و یا استخدای باشد. از سوی دیگر، جهت بررسی پدیده سکوت سازمانی، باید فرهنگ سازمانی، ادراک سیاست‌های سازمانی و اخلاق حرفه‌ای را مد نظر قرار داد. پژوهش فوق با محدودیت‌هایی مواجه بود که می‌توان به مواردی اشاره کرد: جامعه آماری این پژوهش تنها شامل اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم گیلان بوده است، لذا در تعمیم نتایج به دیگر سازمان‌ها رعایت جانب احتیاط ضروری است. در این پژوهش، سایر عوامل مانند شاخص‌های اجتماعی، فرهنگی، امکانات مالی و... کنترل نشده است. همچنین یکی از محدودیت‌های پژوهش تعداد ابزار جمع‌آوری

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 پدیده‌هایی 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. سکوت سازمانی، حضور منفعلانه اعضای هیأت‌علمی و عدم گرایش آن‌ها به دخالت در امور سازمان از پدیده‌های شایع در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی است. بر همین مبنای، در تبیین رابطه جو اخلاقی با سکوت سازمانی می‌توان گفت که هرگاه جو اخلاقی مناسبی بر دانشگاه حاکم باشد، به طوری که اعضای هیأت‌علمی منافع ذی‌نفعان سازمان را مد نظر قرار داده و به بهترین وجه به آنان خدمت کنند، از قوانین و رویه‌های دانشگاه تبعیت کنند و به اصول و معیارهای اخلاقی مناسب با سازمان و جامعه پایبند باشند، از باورهای اخلاقی خودشان در تصمیم‌گیری‌ها پیروی کرده و کمتر دنبال منافع و فعالیت‌های شخصی خود می‌باشند و با درک سیاست‌های سازمان بیشتر منافع سازمانی و گروهی دانشگاه را مد نظر قرار داده و می‌توان این‌گونه انتظار داشت که اعضای هیأت‌علمی به بیان صادقانه و خالصانه در مورد ارزیابی‌های رفتاری، شناختی و اثربخشی سازمانی خود، مدیران و مسؤولان عالی دانشگاه که قادر به تغییرات و یا جبران خسارات هستند، خواهد پرداخت و تمایل کمتری به سکوت سازمانی خواهند داشت.

فرهنگ سازمانی سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر اخلاق حرفه‌ای با ضریب ۱۵/۹۲ می‌باشد. همچنین اخلاق حرفه‌ای دارای اثر مستقیم، منفی و معنی‌دار بر سکوت سازمانی با ضریب ۰/۰۵- می‌باشد. بنابراین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین فرهنگ سازمانی و سکوت سازمانی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ سازمانی دارای اثر غیر مستقیم و معنی‌دار بر

و قواعد اخلاقی سازمان و انتشار آن در سازمان، بالابردن سطوح اخلاقی کارکنان با تدابیر لازم از قبیل آموزش در مورد سامانه‌های ارزشیابی سازمان و دادن اطلاعات لازم در زمینه اصول اخلاقی حرفه‌ای سازمان و نیز شفاف‌سازی در مورد علت وجود قوانین و سیاست‌های سازمانی بپردازند. همچنین به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود. همچنین پیشنهاد می‌شود دانشگاه مکانیسم‌های لازم را برای کاهش هرچه بیشتر سیاست‌های سازمانی در نظر بگیرند و تقویت اخلاق حرفه‌ای را به عنوان امری مهم در سرلوحه برنامه‌های خود قرار دهند.

۷. تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از اعضای هیأت‌علمی دانشگاه گیلان که داوطلبانه در این پژوهش شرکت داشتند، تشکر و قدردانی نمایند.

۸. سهم نویسندگان

کلیه موارد مقاله از جمله نگارش، جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر داده‌ها، آماده‌سازی مقاله توسط نویسندگان به صورت مشترک انجام شده است. تمامی نویسندگان در نگارش مقاله سهیم بوده و مقاله نهایی را مطالعه کرده‌اند.

۹. تضاد منافع

نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

اطلاعات و کمبود زمان پاسخگویان می‌باشد که می‌تواند نتایج تحقیق را تحت تأثیر قرار دهند که باید توجه لازم و کافی در تفسیر و تعمیم نتایج بشود. با وجود محدودیت‌های فوق، در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید و در حال رشد گشوده شده است. در این راستا، برخی موضوعات در چارچوب این مقاله برای تحقیقات آتی قابل شناسایی است. پیشنهاد می‌شود، مدیران و مسؤولین دانشگاه‌ها، تا حد امکان با برگزاری جلسات هم‌اندیشی با اعضای هیأت‌علمی دانشگاه به تشریح و تصمیم‌گیری در مورد سیاست‌های دانشگاه پرداخته، تا از طریق ایجاد احساس تشریک مساعی به درک سیاست‌های سازمانی این دانشگاه توسط کارکنان کمک نمایند. همچنین لازم است مدیران در چشم‌انداز خود همواره اهداف سازمانی را مد نظر قرار داده و تلاش کنند که اهداف شخصی و سازمانی مد نظر هیأت‌علمی را در راستای اهداف سازمانی قرار دهند. مدیران دانشگاه با در نظر گرفتن پاداش به عنوان محرک به منظور ارائه نظرات و پیشنهادهای خلاق و سازنده کارکنان و همچنین ارائه آموزش‌های لازم و برگزاری کارگاه‌های ارتباطی مناسب مدیران و سرپرستان به کاهش سکوت در سازمان و تبدیل فرهنگ سازمانی به سازمان یادگیرنده کمک گردد. پیشنهاد می‌شود به منظور ایجاد قابلیت انطباق‌پذیری و ارتقای عملکرد سازمانی، بهتر است مدیران نسبت به تشویق ریسک‌پذیری و نوآوری و ایجاد روش‌های کاری منعطف اقدامات لازم را به عمل آورند و در نهایت جهت روشن‌نمودن سیاست سازمان برای مدیران لازم است که اهداف بلندمدتی را در راستای چشم‌انداز سازمان تدوین و نسبت به رفع ابهامات احتمالی به مسیر راهبردی سازمان مبادرت ورزند. همچنین مدیران و رؤسای دانشگاه‌ها برای رسیدن به اهداف سازمانی مورد نظر دانشگاه، رفتاری متناسب با ظرفیت کارکنان و فرهنگ سازمان داشته باشند و در کل هر سازمانی برای اینکه به سکوت خوب سازمانی دست یابد، باید به فرهنگ سازمانی آن توجه داشته باشند. پیشنهاد می‌شود، با مکتوب کردن اصول

جدول ۱: ماتریس کواریانس متغیرهای مکنون

متغیرها	فرهنگ سازمانی	ادراک سیاست	سکوت سازمانی	اخلاق حرفه‌ای
فرهنگ سازمانی	۱			
ادراک سیاست سازمانی	۰/۳۱**	۱		
سکوت سازمانی	-۰/۶۳**	۰/۵۱**	۱	
اخلاق حرفه‌ای	۰/۴۳**	۰/۶۱**	-۰/۳۸**	۱

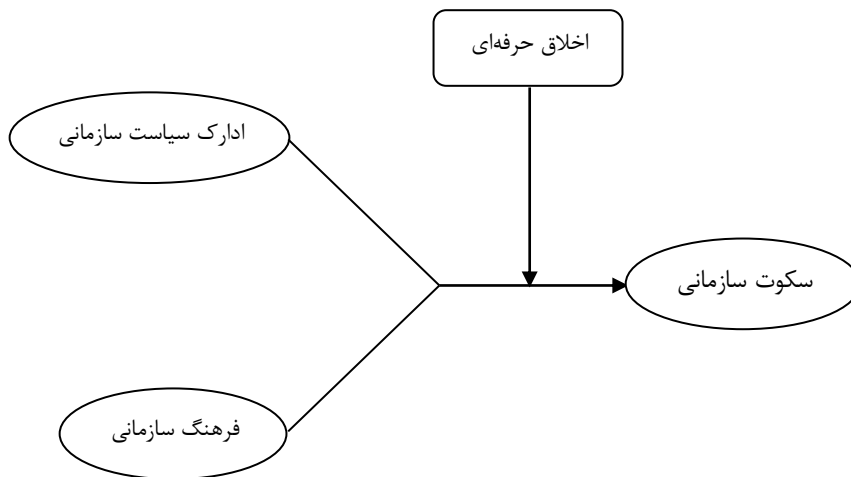
<۰/۰۱**

جدول ۲: شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری کلی

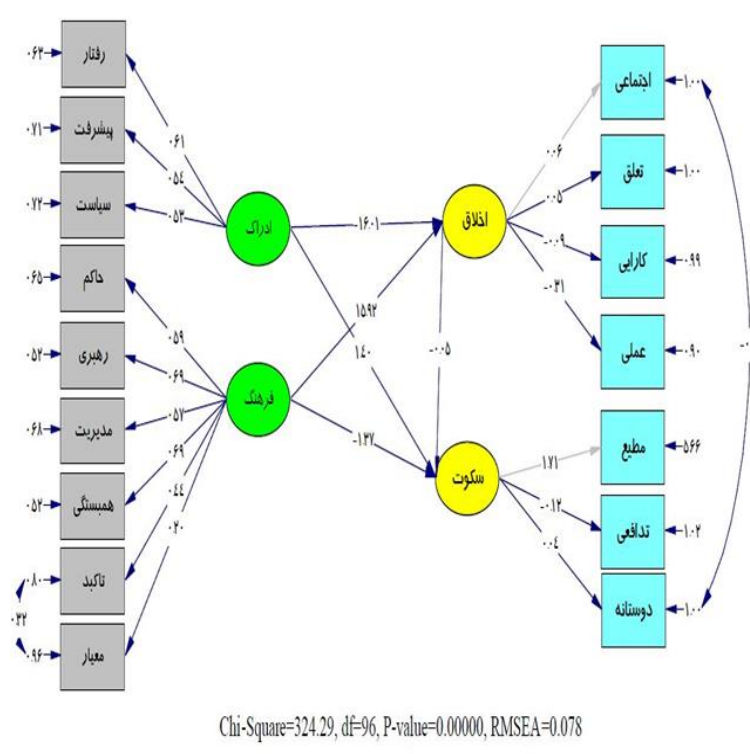
شاخص‌ها	X ²	df	IFI	RMSEA	NNFI	CFI	GFI
مدل‌های نهایی	۳۲۴/۲۹	۹۶	۰/۸۶	۰/۰۷	۰/۸۴	۰/۹۰	۰/۹۳

جدول ۳: ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای

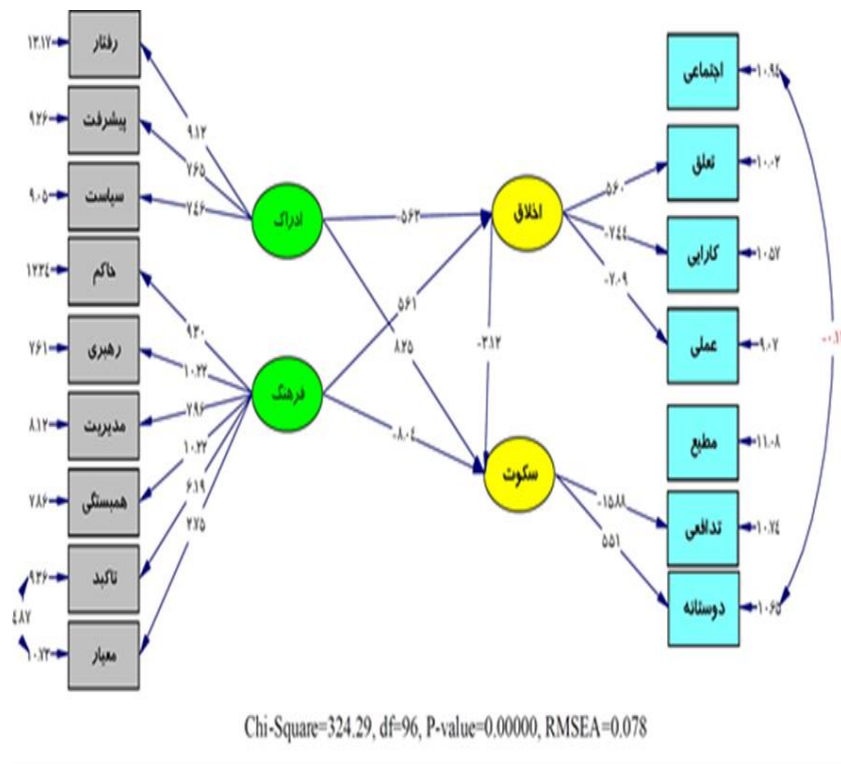
مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
ادراک سیاست ⇨ سکوت سازمانی	۱/۴۰	۸/۲۵	اثر مستقیم دارد
ادراک سیاست ⇨ اخلاق حرفه‌ای	۱۶/۰۱	۵/۶۲	اثر مستقیم دارد
فرهنگ سازمانی ⇨ سکوت سازمانی	-۱/۳۷	۸/۰۴	اثر مستقیم دارد
فرهنگ سازمانی ⇨ اخلاق حرفه‌ای	۱۵/۹۲	۵/۶۱	اثر مستقیم دارد
ادراک سیاست ⇨ سکوت سازمانی (از طریق اخلاق حرفه‌ای)	۰/۰۸۵	-	اثر غیر مستقیم دارد
فرهنگ سازمانی ⇨ سکوت سازمانی (از طریق اخلاق حرفه‌ای)	۰/۰۷۹	-	اثر غیر مستقیم دارد



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش



شکل ۲: خروجی نرم‌افزار بر اساس ضرایب استاندارد



شکل ۳: خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب t

References

1. Vakola M, Bouradas D. Antecedents and consequence of organizational Silence: an empirical investigation. *Employee Relations J.* 2005; 27(5): 441-458.
2. Milner RJ, Gusic ME, Thorndyke LE. Toward a competency framework for faculty. *Acad Med.* 2011; 86: 1204-1210.
3. Gholizadeh M. The relationship between organizational justice and organizational silence and indifference: A mediating role of organizational ethics. Master Thesis. Tabriz: Shahid Madani University of Azerbaijan, Faculty of Educational Sciences and Psychology; 2015. [Persian]
4. Karami MR, Mirkamali SM, Poorkarimi J. Analysis of organizational silence and its dimensions Case Study: employees of University of Tehran. *Educational Administration Research.* 2017; 9(33): 83-108. [Persian]
5. Morovati Z, Fathi F, Barzegar Z. The Causal Relationship between Organizational Culture and Organizational Silence with Human Resource Productivity with respect to Organizational Citizenship Behavior Among the Municipal Employees. *J of Productivity Management.* 2018; 12(3(46): 69-96. [Persian]
6. Donaldson T, Davis K. Business Ethics. *Management Decision.* 1990; 28(6): 90-110.
7. Shojaei M, Ziviar F, Gholam Alizadeh R, Esmaili Bidhendi H. A study and explanation of the organizational culture of the faculty members of the campus of the technical faculties and the campus of sciences of the University of Tehran. *Management Culture.* 2005; 3(11): 5-17. [Persian]
8. Darvish H, Shams M. Study of the Effect of Political Behavior on Voice Organization. *Public Policy in Administration.* 2017; 8(25): 1-13. [Persian]
9. Hadavi Nejad M, Khayef Elahi AA, Alizadeh Thani M. Managers' policy of anticipation, political perception and resistance to change. *Iranian J of Management Sciences.* 2009; 4(16): 119-137. [Persian]
10. Fani A, Danaeefard H, Hasanzadeh A, Sheikhinejad F. Investigating the Moderating Effects of Political skill and Political will on the Relationship between Perceptions of Organizational Politics and Political Behavior Case study: Water Industry of Iran. *Management Research in Iran.* 2014; 18(1): 193-221. [Persian]
11. Brouki Milan SH, Ghasemzadeh Alishahi A, Yarmohammadzadeh P. Interactive Role of Perceived Organizational Politics and Psychological Capital in Predicting Professional Ethics. *Ethics in Science and Technology.* 2017; 11(3): 9-20. [Persian]
12. Ahmadi F. Evolution Factors Impact on Professional Ethics in Service Organization. *Ethics in Science and Technology.* 2013; 8(3): 32-40. [Persian]
13. Hosseinian N. The mediating role of organizational ethics in relation to organizational justice with organizational silence and organizational indifference among teachers in Azarshahr. Master Thesis. Tabriz: Shahid Madani University of Azerbaijan, Faculty of Educational Sciences and Psychology; 2015. [Persian]
14. Key Consulting Group Inc Constructive Coaching Conversations. Paths to Leadership; 2014. Available at: <http://www.keyinc.com/keyinc/.Articles/CoachConversations.pdf>.
15. Hosseini M, Marei SP. Investigating the Impact of Organizational Culture on Organizational Silence. *Economic Studies, Financial Management and Accounting.* 2017; 3(2): 157-170. [Persian]
16. Gheitani N, Alizadeh M. Factors affecting organizational silence (Case study: Agricultural Bank). *Studies of Management and Entrepreneurship.* 2015; 2(2-3): 94-108. [Persian]
17. Nodehi H, Elmi A. Investigating the relationship between organizational silence and professional ethics due to deviant work behavior among control schools (all sections) in Mashhad. *J of Management.* 2015; 3: 1-16. [Persian]
18. Mohammadi Hoseini SA, Aminbeidokhti A, Kohyari Haghighat A. The effect of organizational culture on job performance: The Mediating Effect of organizational silence and indifference. *J of Logistics & Human Resources Management.* 2016; 1395(40): 109-130. [Persian]
19. Soleymanzadeh R, Rad F. Professional ethics and its relationship with organizational culture among Department of Culture and Islamic Ershad of West Azerbaijan employees. *Sociological Studies.* 2015; 8(27): 7-23. [Persian]
20. Mengenci C. Antecedents and Consequences of Organizational Fear and Silence Behavior: Evidence Service Sector from Turkey. *International Business Research.* 2015; 8(5): 223.

21. Bodal MA, Afza T, Danish R. Relationship between Organizational Politics Perceptions and Employees' Performance; Mediating Role of Social Sciences. *Pakistan J of Commerce and Social Sciences*. 2014; 8(2): 426-444.
22. 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*. 2012; 47: 1221-1223.
23. Naqshbandi SS. The effect of social capital and perception of organizational political behaviors on Silence and Organizational Sound of Sports and Youth Departments of the West. Ph.D. Thesis. Kermanshah: Razi University; 2015. [Persian]
24. 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): 63-71. [Persian]
25. Mannion R, Davies HT. Cultures of silence and cultures of voice: the role of whistleblowing in healthcare organizations. *International J of Health Policy and Management*, 2015; 4(8): 503-505.
26. Akbari T, Raheli Namin M. Structural analysis of the relationship between organizational culture and job motivation mediated by professional ethics. *Applied Educational Leadership*. 2020; 1(3): 1-16. [Persian]
27. Tavakoli Ghouchani H, Lashkordost H, Ismailzadeh Kwaki M, Hekmabadi R. The relationship between organizational culture and professional ethics from the perspective of faculty members. *North Khorasan J of Medical Sciences*. 2017; 9(4): 9-14. [Persian]
28. Militaru C, Zanfiri A. The Influence of Organizational Culture over the Ethical Principles in International Businesses. *International J of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. 2012; 2(1): 26-33.
29. Rajabi Farjad H, Rezaei S. Effect of Organizational Silence on Employees' Performance According to Mediating Role of Organizational Culture. *J of Cultural Management*. 2020; 11(37): 1-16. [Persian]
30. Rahimi H, Agha Babayi R. Relationship between organizational culture and professional ethic faculty members of Kashan University. *Education Strategies in Medical Sciences*. 2013; 6(2): 61-67. [Persian]



Faşlnāmah-i akhlāq-i pizishkī i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics

2021; 15(46): e30

<https://doi.org/10.22037/mej.v15i46.36368>

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



ORIGINAL ARTICLE

Open Access

The Effect of Organizational Culture and Perception of Organizational Policy on Organizational Silence with Emphasis on the Mediating Role of Professional Ethics in Faculty Members

Mahbobeh Akbari¹, Mohsen Rafiei^{2*}, Peyman Yarmohammadzadeh³

1. Department of Education, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid University, Tabriz, Iran.

2. Department of Education, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

3. Department of Education, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received: 01 April 2022

Accepted: 18 April 2022

Published online: 21 May 2022

Keywords:

Organizational Culture

Perception of Organizational Policy

Organizational Silence

Professional Ethics

Faculty Members

ABSTRACT

Background and Aim: Organizational silence is a common phenomenon in organizations that is influenced by many organizational characteristics including organizational culture, perception of organizational policy and professional ethics. Accordingly, the present study aimed to investigate the impact of organizational culture and perception of organizational policy on organizational silence with emphasis on the mediating role of professional ethics among faculty members of the University of Gilan.

Materials and Methods: This research is a descriptive correlational study based on structural equation modeling. The statistical population of the study included all faculty members of the University of Gilan in 2019 to 545 people. The sample size was 220 according to the statistical population and using simple random sampling method and Morgan table. Questionnaires of Organizational Silence (Dain), organizational culture (Queen), Understanding of Organizational Policy (Kakmar & Carlson) and Professional Ethics (Haywood & et al) were used to collect data. Data were analyzed by Pearson correlation coefficient and Structural Equation Modeling using SPSS 24 and LISREL 8.8 software.

Ethical Considerations: The objectives of the research and the confidentiality of information were explained to the participants and their informed consent was obtained.

Results: The results showed the direct, positive, and significant effect of perception of organizational policy and organizational silence ($\beta=1.40$) and professional ethics ($\beta=16.01$). Organizational culture has a direct, negative and significant effect on organizational silence ($\beta=1.37$). Perception of organizational politics with the mediating role of professional ethics on organizational silence ($\beta=0.08$) and organizational culture with the mediating role of professional ethics on organizational silence ($\beta=0.07$) of faculty members of the University of Gilan.

Conclusion: This study showed that organizational culture, perception of organizational policy and professional ethics affect the organizational silence of faculty members and in order to defeat the phenomenon of organizational silence along with teaching ways to overcome it, these factors should also be considered.

* Corresponding Author: Mohsen Rafiei

Address: Department of Education, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

Postal Box: 5375171379

Email: Mrafiee62@yahoo.com

Cite this article as:

Akbari M, Rafiei M, Yarmohammadzadeh P. The Effect of Organizational Culture and Perception of Organizational Policy on Organizational Silence with Emphasis on the Mediating Role of Professional Ethics in Faculty Members. *Faşlnāmah-i akhlāq-i pizishkī, i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics*. 2021; 15(46): e32.