

رابطه‌ی جو اخلاقی با سکوت سازمانی اعضای هیات علمی

آرزو آزادمهر^۱، دکتر ناصر ناستی زایی^۲

نویسنده‌ی مسول: زاهدان، دانشگاه سیستان و بلوچستان n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

دریافت: ۹۵/۴/۲۱ پذیرش: ۹۵/۸/۳ چاپ: ۹۵/۱۰/۲۵

چکیده

زمینه و هدف: سکوت سازمانی، حضور منفعلانه اعضای هیات علمی و عدم گرایش آن‌ها به دخالت در امور سازمان، از پدیده‌های شایع در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی است که به نظر می‌رسد می‌تواند تحت تاثیر عواملی از جمله جو اخلاقی قرار بگیرد. بنابراین هدف مطالعه حاضر بررسی رابطه‌ی جو اخلاقی با سکوت سازمانی اعضای هیات علمی می‌باشد.

روش بررسی: روش پژوهش توصیفی - همبستگی بوده و روش جمع‌آوری داده‌ها شامل بررسی پیمایشی می‌باشد. جامعه‌ی آماری شامل تمامی اعضای هیات علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۸۳ نفر انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. به منظور بررسی متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد جو اخلاقی و سکوت سازمانی استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه همزمان با کمک نرم افزار SPSS21 استفاده شد.

یافته‌ها: میانگین جو نوع‌دوستانه (۳/۹۹±۰/۷۱)، جو قانونی (۳/۶۵±۰/۹۱)، جو حقوقی (۳/۹۸±۰/۶۲)، جو ابزاری (۳/۱۴±۱/۰۸)، جو مستقل (۴/۳۱±۰/۴۸)، و سکوت سازمانی (۳/۱۹±۰/۳۳) بود. مقدار ضرایب همبستگی جو اخلاقی و مولفه‌های آن: نوع‌دوستانه، قانونی، حقوقی و اصولی، ابزاری و مستقل با سکوت سازمانی به ترتیب برابر با ۰/۵۶۵، -۰/۳۳۴، -۰/۴۲۴، -۰/۵۱۶، ۰/۳۹ و -۰/۵۰۵ بود. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که جو اخلاقی ۴۰/۱ درصد از واریانس سکوت سازمانی را تبیین می‌کند که از بین جوهای اخلاقی: جو مستقل با مقدار β (-۰/۲۶۸)، جو ابزاری با مقدار β (۰/۲۶۶)، جو حقوقی و اصولی با مقدار β (-۰/۲۴۳) و جو نوع‌دوستانه با مقدار β (-۰/۱۴) از توان پیش‌بینی سکوت سازمانی اعضای هیات علمی برخوردار بوده‌اند ($p < ۰/۰۵$).

نتیجه‌گیری: سکوت سازمانی اعضای هیات علمی می‌تواند تحت تاثیر جوهای اخلاقی حاکم بر دانشگاه قرار بگیرد به طوری که جوهای نوع‌دوستانه، قانونی، حقوقی و اصولی و مستقل سکوت سازمانی اعضای هیات علمی را کاهش می‌دهد و جو ابزاری سکوت سازمانی را افزایش می‌دهد.

واژگان کلیدی: جو اخلاقی، سکوت سازمانی، اعضای هیات علمی.

مقدمه

بیان صادقانه در جریان امور سازمان با وجود تمایل به تغییر این امور است (۲)، یک فرایند سازمانی غیرموثر تلقی می‌شود که می‌تواند اشکال گوناگونی از قبیل سکوت جمعی در جلسات، میزان کم مشارکت و صحبت نکردن در مورد سازمان را شامل شود (۳). سه نوع رایج سکوت سازمانی شامل سکوت مطیع Acquiscent، تدافعی Defensive و

Pinder and Harlos سکوت سازمانی (Organizational Silence) کارکنان را خودداری و امتناع از هرگونه بیان صادقانه و خالصانه در مورد ارزیابی‌های رفتاری، شناختی و اثربخشی شرایط سازمانی خود، به افرادی که تصور می‌شود قادر به ایجاد تغییرات و یا جبران خسارات هستند، تعریف می‌کنند (۱). سکوت سازمانی که شامل خودداری کارکنان از

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

۲- دکترای مدیریت آموزشی، استادیار دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

می‌دهد سازمان‌ها ترکیبی از جوهای اخلاقی را دارا می‌باشند (۱۰). جو اخلاقی در سازمان با مولفه‌هایی چون نوع دوستی، تواضع، گذشت و جوانمردی ارتباط تنگاتنگی داشته و می‌تواند رفتارهایی چون احترام به دیگران، از خود گذشتگی، ایثار، صداقت و فداکاری را پیش‌بینی کرده و افزایش کارایی و رضایت شغلی، خوش‌بینی سازمانی را به دنبال داشته باشد (۱۱). در رابطه با اهمیت و ضرورت موضوع باید گفت که در پدیده سکوت سازمانی، کارکنان از بیان ایده‌ها و دغدغه‌های مربوط به مسایل سازمانی و شغلی خود امتناع می‌ورزند. این به نوبه خود می‌تواند کاهش‌دهنده‌ی سطح مشارکت کارکنان و تعهد سازمانی شود (۱۲). سکوت سازمانی، مانعی بر سر راه رسیدن سازمان به اهدافش خواهد بود؛ چون دانش و بیان ایده‌های کارکنان برای بقا در عرصه رقابت و توسعه‌ی خلاقیت اهمیت به‌سزایی دارد (۱۳). جو اخلاقی در سازمان نیز دلیل ماندن کارمندان در درون سازمان، بهبود تعهد سازمانی و هم‌چنین رضایت شغلی است. افزایش جو اخلاقی، سبب به وجود آمدن فرصتی در جهت توسعه‌ی سازمانی می‌گردد. چنین توسعه‌ای به طور مطمئن سبب حفظ تعهدکاری کارکنان، عملکرد در سطح بالا و سرمایه‌ی انسانی کارآمد در سازمان می‌شود (۱۴). حال با توجه به این‌که سکوت سازمانی، پدیده‌ای شایع در اغلب سازمان‌ها از جمله دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی می‌باشد و به یک نیروی قدرتمند در سازمان‌ها تبدیل شده است و پیامدهای منفی از جمله محدود شدن کمیت و کیفیت تصمیم‌گیری‌های سازمانی، کند شدن سرعت تحول در سازمان ناشی از بروز مقاومت کارکنان در برابر تغییر، عدم وجود بازخورهای منفی در سازمان از سوی کارکنان و در نتیجه آن عدم توانایی سازمان در اصلاح خطاهای خود، کاهش رضایت شغلی کارکنان را به دنبال دارد، بررسی عوامل مرتبط با آن را ضروری می‌نماید. اعضای هیات علمی از جمله عوامل مهم و اصلی ساختار آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان هستند و سکوت سازمانی آنان تاثیر

نوع‌دوستانه Prosocial است (۴). سکوت مطیع به خودداری از ارائه‌ی ایده‌ها، اطلاعات، یا نظرهای مربوطه بر اساس تسلیم و رضایت دادن به هر شرایطی اطلاق می‌شود (۵). انگیزه‌ی سکوت تدافعی، خودحفاظتی در راستای محافظت از موقعیت و شرایط خود از تهدیدهای خارجی به صورت غیر عمدی و غیرمنفعله با امتناع از ارائه‌ی ایده‌ها و اطلاعات به منزله بهترین استراتژی در زمان مقتضی است (۶). سکوت نوع‌دوستانه به منزله‌ی رفتار عمدی و فعال به منظور امتناع از ارائه‌ی دیدگاه‌ها و اطلاعات با هدف سود بردن یکپارچه و هماهنگ همه‌ی افراد در سازمان بر اساس انگیزه‌های همکاری، نوع دوستی و حفظ ویژگی‌هایی هم‌چون محرم اسرار بودن است (۷).

از عوامل تاثیرگذار بر سکوت سازمانی می‌توان جو اخلاقی Ethical climate اشاره کرد (۳). جو اخلاقی، بخشی از فرهنگ سازمان است و پیش‌بینی کننده‌ی رفتار اخلاقی و غیراخلاقی کارکنان می‌باشد (۸). جو اخلاقی به عنوان سازه‌ای تک بعدی برای سنجش ارزیابی‌های کارکنان از وجود و اجرای کدهای اخلاقی، ارتباطات اخلاقی و سیاست‌های اخلاقی سازمان و نیز اعمال اخلاقی مدیریت ارشد تلقی می‌شود (۹). پنج نوع جو اخلاقی، که مدنظر این پژوهش می‌باشند، عبارتند از: ۱- جو نوع دوست Caring که در آن از کارکنان انتظار می‌رود به روشی عمل کنند که به ذینفعان سازمان به بهترین وجه خدمت کنند؛ ۲- جو قانونی Rules که در آن کارکنان باید از قوانین و رویه‌هایی که توسط سازمان تعیین می‌شوند، پیروی کنند؛ ۳- جو حقوقی و اصولی Law and Code که در آن از کارکنان انتظار می‌رود از اصول اخلاقی بیرونی مانند حقوق کتاب مقدس یا اصول حرفه‌ای اقدامات پیروی کنند؛ ۴- جو مستقل Independence که در آن از کارکنان انتظار می‌رود از باورهای اخلاقی خودشان در تصمیم‌گیری شان پیروی کنند؛ ۵- جو ابزاری Instrumental که در آن تمرکز بر ارضای منافع فردی است. مطالعات نشان

مستقیم بر کمیت و کیفیت تصمیمات و عملکرد دانشگاه به طور خاص و آموزش عالی به طور عام دارد. بنابراین، یافتن راه کارهایی جهت کاهش سکوت سازمانی این متخصصین ضرورتی اجتناب ناپذیر می باشد که بررسی نقش جو اخلاقی در همین راستاست. بنابراین هدف اصلی این مطالعه بررسی رابطه‌ی جو اخلاقی با سکوت سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان است.

روش بررسی

مطالعه‌ی حاضر پژوهشی توصیفی-همبستگی است. جامعه‌ی آماری آن کلیه‌ی اعضای هیات علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان در نیم سال دوم تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ به حجم ۳۶۰ نفر (۳۰۱ نفر مرد و ۵۹ نفر زن) است که به شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی- طبقه‌ای (بر حسب جنسیت، مرتبه‌ی علمی و رشته‌ی آموزشی) و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۱۸۳ عضو هیات علمی (۱۵۳ نفر مرد و ۳۰ نفر زن) به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها به این شرح بود:

الف) پرسشنامه سکوت سازمانی Vakola & Bouradas (۱۵): این پرسشنامه در قالب ۱۵ سوال به بررسی میزان سکوت سازمانی کارکنان می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱ = کاملاً موافقم تا ۵ = کاملاً مخالفم می‌باشد. سوالات ۳، ۴ و ۵ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه ۱۵ و ۷۵ می‌باشد. هرچه نمره فرد به ۷۵ نزدیک‌تر باشد، نشانه‌ی شیوع بیشتر سکوت سازمانی است و بر عکس. اعتباریابی پرسشنامه فوق در مطالعه‌ی Vakola & Bouradas از طریق محاسبه‌ی ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸ گزارش شده است (۱۵). روایی و پایایی این پرسشنامه در ایران در مطالعات متعددی از جمله مطالعات آقایی و همکاران و فرهادی و همکاران گزارش شده

است (۱۷ و ۱۶). ب) پرسشنامه جو اخلاقی Victor & Cullen (۱۰): این پرسشنامه دارای ۲۶ گویه است که در مطالعه‌ی قدیری و همکاران ۸ گویه آن (گویه‌های ۲۲ و ۲۰، ۱۹، ۱۵، ۱۱، ۴، ۳، ۱) به علت برداش نامناسب حذف گردید و نهایتاً پرسشنامه‌ی ۱۸ گویه‌ای و در قالب ۵ نوع جو: نوع دوست (۴ گویه)، قوانین و مقررات (۳ گویه)، حقوقی و اصولی (۳ گویه)، ابزاری (۴ گویه)، و مستقل (۴ گویه) برای سنجش جو اخلاقی در سازمان‌ها توسط قدیری و همکاران طراحی گردید. (۱۸). پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم می‌باشد. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه ۱۸ و ۹۰ می‌باشد. هرچه نمره به ۹۰ نزدیک‌تر باشد نشانه حاکمیت جو اخلاقی مناسب‌تر در سازمان است و برعکس. اعتباریابی پرسشنامه فوق در مطالعه‌ی قدیری و همکاران از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده که مقدار ضرایب آن برای جوهای: نوع دوست (۰/۸۴۹)، قوانین و مقررات (۰/۸۴۶)، حقوقی و اصولی (۰/۸۴۷)، ابزاری (۰/۷۵۱)، و مستقل (۰/۷۹۵) گزارش شده است (۱۸).

در این مطالعه برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روش روایی محتوا استفاده شد. در این راستا پرسشنامه توسط اساتید دانشگاه سیستان و بلوچستان مورد تایید قرار گرفت و اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه‌ها همان خصیصه مورد نظر پژوهشگر را می‌سنجد و از اعتبار لازم برخوردار می‌باشند. برای تعیین پایایی ابزار، ابتدا پرسشنامه‌ها به صورت مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از اعضای هیات علمی اجرا شد و سپس برای تعیین پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب برای پرسشنامه سکوت سازمانی ۰/۸۲، و برای جو اخلاقی ۰/۸۹ به دست آمد. ضرایب بدست آمده نشان دهنده‌ی آن است که پرسشنامه‌های مورد نظر از پایایی لازم برخوردارند. معیار شرکت اعضای هیات علمی در پژوهش استخدام به یکی از شیوه‌های رسمی، پیمانی و قراردادی بود

رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها

در مطالعه‌ی حاضر تعداد ۱۸۳ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان در اردیبهشت‌ماه ۱۳۹۵ مورد مطالعه قرار گرفتند که بر حسب جنسیت ۸۳/۶ درصد مرد و ۱۶/۴ درصد زن، ۷۷/۶ درصد متاهل و ۲۲/۴ درصد مجرد، ۷۳/۳۲ درصد دارای دکترای تخصصی و ۲۶/۷۸ درصد داری مدرک کارشناسی ارشد بودند. ۲۶/۷۷ درصد زیر ۱۰ سال، ۴۳/۱۶ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۳۰/۰۷ درصد بالای ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند و ۸۷ درصد به صورت رسمی و ۱۳ درصد به صورت پیمانی و قراردادی، ۵۱/۹۱ درصد در رشته‌های علوم و مهندسی و ۴۸/۰۸ درصد در رشته‌های علوم انسانی و هنر و معماری مشغول به فعالیت بودند. برای بررسی وضعیت پاسخگویی آزمودنی‌ها به متغیرهای تحقیق از آمار توصیفی استفاده شد که بر اساس یافته‌ها میانگین جو نوع‌دوستانه $(۳/۹۹ \pm ۰/۷۱)$ ، جو قانونی $(۳/۶۵ \pm ۰/۹۱)$ ، جو حقوقی $(۳/۹۸ \pm ۰/۶۲)$ ، جو ابزاری $(۳/۱۴ \pm ۱/۰۸)$ ، جو مستقل $(۴/۳۱ \pm ۰/۴۸)$ و سکوت سازمانی $(۳/۱۹ \pm ۰/۳۳)$ بود که در همه موارد میانگین‌های به‌دست آمده از میانگین نظری یعنی ۳ بالاتر بودند (جدول ۱).

که به صورت تمام وقت با دانشگاه سیستان و بلوچستان همکاری داشتند. بنابراین اعضای هیات علمی مشغول به تحصیل در مقطع دکترا و اعضای هیئت علمی مدعو در پژوهش مشارکت نداشتند. شیوه‌ی اجرای کار به این گونه بود که پس از هماهنگی لازم با مسولان دانشگاه، پژوهشگر شخصا به دانشکده‌های مختلف دانشگاه مراجعه می‌کرد و اعضای هیات علمی را که معیارهای ورود به شرکت در پژوهش را داشتند، انتخاب می‌کرد. اعضای هیات علمی به صورت انفرادی به سوالات پرسشنامه‌ها پاسخ می‌دادند. حداکثر زمان برای پرکردن پرسشنامه‌ها ۲۰ دقیقه بود. قبل از توزیع پرسشنامه‌ها، هدف از پژوهش به اطلاع اعضای هیات علمی رسانده می‌شد، به آن‌ها اطمینان کامل داده می‌شد که اطلاعات جمع‌آوری شده کاملا محرمانه خواهد بود و فقط در راستای هدف پژوهش مورد استفاده قرار خواهند گرفت. همچنین به آن‌ها اطمینان داده شد که هیچ یک از سوالات جمعیت‌شناسی توانایی شناسایی آن‌ها را ندارد. به آن‌ها این اختیار داده شد که داوطلبانه در پژوهش مشارکت داشته باشند و همچنین هر زمان که تمایل داشتند، از ادامه‌ی همکاری منصرف شوند. در این مطالعه تمام پرسشنامه به شکل کامل و قابل استناد پر شده بودند و هیچ‌گونه افت و ریزشی مشاهده نشد. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و

جدول ۱: گزارش توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
جو نوع‌دوستانه	۲/۷۵	۵	۳/۹۹	۰/۷۱
جو قانونی	۱/۶۷	۵	۳/۶۵	۰/۹۱
جو حقوقی و اصولی	۲	۵	۳/۹۸	۰/۶۲
جو ابزاری	۱	۵	۳/۱۴	۱/۰۸
جو مستقل	۲/۷۵	۵	۴/۳۱	۰/۴۸
جو اخلاقی (کل)	۲/۶	۴/۷	۳/۸۱	۰/۴۲
سکوت سازمانی (کل)	۲/۸	۴/۱۳	۳/۱۹	۰/۳۳

برای بررسی رابطه‌ی بین جو اخلاقی با سکوت سازمانی اعضای هیات علمی، در مرحله اول از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲: ضرایب همبستگی متقابل جو اخلاقی (و مؤلفه‌های آن) با سکوت سازمانی اعضای هیات علمی

متغیر	جو نوع دوستی	جو قانونی	جو اصولی	جو ابزاری	جو مستقل	جو اخلاقی (کل)
r	-۰/۳۳۴	-۰/۴۲۴	-۰/۵۱۶	۰/۳۹	-۰/۵۰۵	-۰/۳۲۲
p	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

بر اساس یافته‌های جدول فوق، بین جو اخلاقی و تمامی مؤلفه‌های آن به جز مؤلفه‌ی جو ابزاری با سکوت سازمانی اعضای هیات علمی رابطه‌ی منفی و معناداری وجود دارد (P<۰/۰۱). در مرحله دوم و به منظور پیش‌بینی سکوت سازمانی بر پایه مؤلفه‌های جو اخلاقی از رگرسیون چندگانه استفاده شد که یافته‌های آن در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳: خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی سکوت سازمانی بر اساس جو اخلاقی

Sig	T	ضرایب غیر استاندارد			Sig
		Beta	Std. Error	B	
۰/۰۳۲	-۲/۱۵	-۰/۱۴	۰/۱۱۶	-۰/۲۵۱	جو نوع دوستانه
۰/۷۷۷	۰/۲۸۳	۰/۰۲۴	۰/۱۶۱	۰/۰۴۶	جو قانونی
۰/۰۱۲	-۲/۵۳	-۰/۲۴۳	۰/۲۵۸	-۰/۶۵۶	جو حقوقی و اصولی
<۰/۰۰۱۵	۴/۳۳	۰/۲۶۶	۰/۰۷۲	۰/۳۱۱	جو ابزاری
۰/۰۰۳	-۳/۰۲	-۰/۲۶۸	۰/۲۳۱	-۰/۷	جو مستقل
r= ۰/۶۳۳		R²= ۰/۴۰۱		F= ۲۳/۷۰۳	Sig= ۰/۰۰۰

مقدار β (-۰/۲۶۸)، جو ابزاری با مقدار β (۰/۲۶۶)، جو حقوقی و اصولی با مقدار β (-۰/۲۴۳) و جو نوع دوستانه با مقدار β (-۰/۱۴) از توان پیش‌بینی سکوت سازمانی اعضای هیات علمی برخوردار بوده‌اند (P<۰/۰۵) و جو قانونی به علت نداشتن رابطه‌ی معنی‌دار از معادله رگرسیون خارج شده است.

بر اساس جدول فوق مقدار F در سطح کمتر ۰/۰۰۱ معنادار است. بنابراین فرض معنادار نبودن رگرسیون، با اطمینان بالای ۰/۹۹ رد می‌شود و پذیرفته می‌شود که مدل رگرسیون خطی از برازش مطلوب برخوردار است. بر اساس مدل رگرسیون، مقدار ضریب تبیین (R^2) برابر با ۰/۴۰۱ می‌باشد. هم‌چنین یافته‌ها نشان می‌دهد که از بین جوهای اخلاقی: جو مستقل با

بحث

رابطه‌ی معکوس دارد و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی می‌تواند تحت تاثیر جو سازمانی قرار بگیرد. به طوری که در مطالعه‌ی آدابی و یکتایار بین ابعاد جواخلاقی سازمانی (روحیه گروهی، صمیمیت) و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری رابطه‌ی معنی‌داری وجود داشت (۲۲). در مطالعه‌ی احمدی و همکاران، که با هدف تعیین رابطه جو سازمانی با مشارکت اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی علوم پزشکی شهید صدوقی یزد انجام گرفت، یافته‌ها نشان داد که بین جو سازمانی با مشارکت اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد که علی‌رغم ضعیف بودن نظام مشاوره‌ای و فرهنگ کار گروهی و وجود تفاوت‌های سلیقه‌ای بین اعضای هیات علمی دانشگاه، این افراد خواهان همکاری نزدیک در حل مشکلات دانشگاه هستند. لذا تقویت فرهنگ مشاوره‌ای، تشویق‌های مالی، معنوی و استقلال عمل بیشتر برای اعضا را پیشنهاد می‌کنند (۲۳).

نتیجه‌گیری

بنابراین می‌توان پذیرفت که جو اخلاقی با مشارکت و سکوت سازمانی کارکنان رابطه دارد. در تبیین رابطه جو اخلاقی با سکوت سازمانی می‌توان گفت که هرگاه جو اخلاقی مناسبی بر دانشگاه حاکم باشد به طوری که اعضای هیات علمی: منافع ذینفعان سازمان را مدنظر قرار داده و به بهترین وجه به آنان خدمت کنند (حاکمیت جو نوع‌دوستانه)، از قوانین و رویه‌های دانشگاه تبعیت کنند (حاکمیت جو قانونی)، به اصول و معیارهای اخلاقی متناسب با سازمان و جامعه پایبند باشند (حاکمیت جو حقوقی و اصولی)، از باورهای اخلاقی خودشان در تصمیم‌گیری‌ها پیروی کنند (حاکمیت جو مستقل)، کمتر دنبال منافع و فعالیت‌های شخصی خود باشند و بیشتر منافع سازمان و گروهی را مد

مطالعه‌ی حاضر با هدف تعیین رابطه‌ی جو اخلاقی با سکوت سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد که میانگین جو اخلاقی و تمامی مولفه‌های آن (نوع‌دوستانه، قانونی، حقوقی و اصولی، ابزاری و مستقل) بالاتر از متوسط بوده و نسبتاً مثبت و رضایت‌بخش هستند. همچنین میانگین سکوت سازمانی بالاتر از متوسط بود که نشان می‌دهد اعضای هیات علمی در محیط کار خود ترجیح می‌دهند که کمتر درباره‌ی مسایل سازمانی اظهار نظر کنند. یافته‌ی اصلی این مطالعه نشان داد که بین جو اخلاقی و تمامی مولفه‌های آن، به جز جو ابزاری، با سکوت سازمانی اعضای هیات علمی رابطه‌ی منفی و معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش فلاوندی و مرادی نشان داد جو اخلاقی خودخواهانه با مؤلفه احساس همبستگی و حمایت از سازمان رابطه‌ی منفی دارد و جو اخلاقی دلسوزانه با هر سه مولفه هویت سازمانی رابطه‌ی مستقیم و معنی‌داری دارد و جو نظام مند با هیچ یک از مؤلفه‌های هویت سازمانی رابطه معنی‌دار نداشت. نتایج همچنین حاکی از آن بود که تنها جو اخلاقی خودخواهانه ارتباط معنی‌داری با سکوت سازمانی دارد (۳). به علت کمبود پیشینه تجربی در موضوع پژوهش، از مطالعات نزدیکی که به بررسی رابطه‌ی جو اخلاقی با سکوت سازمانی پرداخته‌اند می‌توان برای بررسی یافته این مطالعه استفاده کرد. از آن‌جا که سکوت سازمانی نشانه‌ای از بی‌اعتمادی در سازمان، عدم رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت می‌باشد و جو اخلاقی با اعتماد و تعهد سازمانی (۱۹)، رضایت شغلی (۲۰) و تمایل به ترک خدمت (۲۱) رابطه دارد، بنابراین می‌توان پذیرفت که جو اخلاقی به طور غیرمستقیم (از طریق تاثیر مستقیم بر بی‌اعتمادی، عدم رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت) می‌تواند سکوت سازمانی کارکنان را تحت تاثیر خود قرار دهد. همچنین از آن‌جا که سکوت سازمانی با مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی

روش‌های ارتقای سازمانی به سایر محققان پیشنهاد می‌گردد که به بررسی علل و پیامدهای سکوت سازمانی بپردازند. از مهم‌ترین محدودیت کمی بودن مطالعه است که نمی‌توان به طور دقیق ابعاد مختلف مساله را شناسایی کرد. دیگر محدودیت این پژوهش محدود نمودن نمونه‌ی پژوهش به اعضای هیات علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان بود. لذا در تعمیم نتایج محدودیت خواهد داشت.

تقدیر و تشکر

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشد. از همه کسانی که با ما در انجام هرچه بهتر این مطالعه همکاری داشتند به ویژه اعضای هیات علمی مورد مطالعه، تشکر می‌نمایم.

References

- 1 -Pinder C, Harlos K. Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice, *Research in Personnel and Human Resources Management*.2001;20:331-69.
- 2 -Fletcher D, Watson T. Voice, silence and business of construction: loud and Quiet voices in the construction of personal, organizational and social realities. *Organization Journal*. 2007;14(2)155-75.
- 3 -Ghalavandi H, Moradi Z. Analysis of the Relationship between Ethical Climate of the Organization, Organizational Identity and Organizational Silence, *Ethics in Science & Technology*,2015;10(2):63-72. [Persian]
- 4 -Sayadi F, Abbasi H, Eydi H, Sayadi M. Predict

نظر قرار دهند (کاهش جو ابزاری) می‌توان انتظار داشت که اعضای هیات علمی به بیان صادقانه و خالصانه در مورد ارزیابی‌های رفتاری، شناختی و اثربخشی شرایط سازمانی خود، مدیران و مسوولان عالی دانشگاه، که قادر به ایجاد تغییرات و یا جبران خسارات هستند، خواهند پرداخت و تمایل کمتری به سکوت سازمانی خواهند داشت.

با توجه به رابطه‌ی جو اخلاقی با سکوت سازمانی به مدیران و مسوولان عالی دانشگاه به منظور اشاعه جوی اخلاقی در دانشگاه اقدامات زیر پیشنهاد می‌شود: مکتوب کردن اصول و قواعد اخلاقی سازمان و انتشار آن در سازمان، بالا بردن سطوح اخلاقی کارکنان با تدابیر لازم از قبیل آموزش در مورد سامانه‌های ارزشی سازمان و دادن اطلاعات لازم در زمینه‌ی اصول اخلاقی سازمانی و جهانی، اعلام رسمی در مورد مواخذه کردن افرادی که مرتکب کارهای غیراخلاقی می‌شوند و نیز شفاف‌سازی در مورد علت وجود قوانین سازمانی،

employee organizational performance, according to the organizational silence in office of youth and sports of the Kermanshah Province, *Organizational Behavior Management in Sport Studies*.2015, 2(7): 11-18. [Persian]

5 -Deniz N, Noyanb, A, Ertusun O. The Relationship between employee silence and organizational commitment in a private healthcare company. *International Strategic Management Conference*.2013;99:691-700.

6 -Akuzum C. The effect of perceived organizational justice on teachers' silence: A practice in primary education institutions. *International J Soc Sci and Education*.2014;5(1):96.107.

7 -Van Dyne L, Ang S, Botero C. Conceptualizing

- employee silence and employee voice as multi-dimensional constructs. *Journal of Management Studies*. 2003; 40(6):1360-91.
- 8 -Nadi MA, Hazeghi F. Modeling structural equation of relationship between ethical climate, job satisfaction and organizational commitment with turnover among private hospitals of Shiraz. *Journal Health Information Management*. 2011,8(5):699-708. [Persian]
- 9 -Mulki JP, Jaramillo JF, Locander WB. Effect of ethical climate on turnover intention: linking attitudinal and stress theory. *Journal of Business Ethics*. 2008; 78 (2008):559–74.
- 10- Victor B, Cullen JB. The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*. 1988; 33:101-25.
- 11- Behzadi E, Naami A, Beshlideh K. Relationship between conscientiousness, ethical climate and ethical leadership and organizational virtuousness. *Ethics in Science & Technology*. 2015;10(1):63-72. [Persian]
- 12- Malek Makan L, Delavari S, Sayadi M, Keivanshekouh A. The effects of social capital and organizational commitment on the staff's intellectual contribution in the central building of Shiraz University of Medical Sciences. *Journal of Health Management and Informatics*. 2015; 2(2): 46-51.
- 13- Fleuren M, Wiefferink K, Paulussen T. Determinants of innovation within health care organizations: literature review and Delphi study. *Int J Qual Health Care*. 2004; 16(2):107-23.
- 14- Montakhab Yegane M, Beshlideh K, Shamsi M, Hazarian S. Investigate of the Relationship between Ethical Leadership and Workplace Deviance Behaviors: Mediating Role of Affective Commitment and Ethical Climate. *Organizational Culture Management*. 2016;4(39):137-53. [Persian]
- 15- Vakola M, Bouradas D. Antecedents and consequences of organisational silence: an empirical investigation. *Employee Relations*. 2005; 27(5):441-58.
- 16- Aghaie Borzabad P, Yazdi Feyzabadi V, Rasuli Moghadam E. Relationships between Organizational Climate and Organizational Silence with Psychological Empowerment of Employees in Hospitals Affiliated with Birjand University of Medical Sciences; . *Journal of Birjand University of Medical Sciences*. 2015;22(3):1-12. [Persian]
- 17- Farhadi A, Ghafori P, Haghighi Kaffash M, Ebrahimi M. The impact of transformational leadership and organizational learning on organizational silence reduction (Case of: Sepah Bank branches of Tehran). *Transformation Management Journal*. 2016;7(13):1-17. [Persian]
- 18- Ghadiri M, Beshlideh K, Hashemi Sheikh Shabani SE, Moshkelani F. The relationship of ethical climate with job satisfaction, organizational commitment & turnover intention in employees of a governmental company. *Ethics in Science & Technology*. 2013;8(2):62-75. [Persian]
- 19- Shirazi A, Ahmadi Zahrani M. Surveying the relationship of ethical organization climate to

organizational trust and organizational commitment of high school teachers in Isfahan. *New Approaches in Educational Administration*. 2015;5 (20):41-64. [Persian]

20- Vaezi R, Rahmani F. The impact of ethical climate on anti-citizen organizational behaviors. *Organizational Behavior Studies Quarterly*. 2012; 1(2):30-50. [Persian]

21- Hasani M, Bashiri Zh. The relationship of ethical climate with positive and negative organizational outcomes. *Iranian Journal of Management Sciences*. 2016;10 (4):27-36. [Persian]

22- Adabi H, Yektayar M. The relationship between organizational climate and organizational trust with rate of managers participation in decision-making in sport and youth administration. *Applied Research in Sport Management*. 2015,4(13):81-91. [Persian]

23- Ahmadi J, Bahmei J, Ranjbar M, Rahimi H, Shahbazi H. Study of relationship between organizational climate and faculty members' participation in academic decision makings, *Payavarde Salamat*. 2015;9(2):118-30. [Persian]

The Relation of Ethical Climate with Organizational Silence among Faculty Members

Azadmehr A¹, Nastiezaie N²

¹ University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.

² Education & Psychology Faculty, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.

Corresponding Author: Nastiezaie N, Education & Psychology Faculty, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.

Email: N_nastie1354@ped.usb.ac.ir

Received: 11 Jul 2016 **Accepted:** 24 Oct 2016 **Published:** 15 Jan 2017

Background and Objective: Organizational silence, faculty members' passive presence and their reluctance to interfere in public affairs is a common phenomenon in universities and higher education institutions that seem to be influenced by several factors including ethical climate. Thus the goal of this research was to study the relationship between ethical climate with organizational silence among faculty members.

Materials and Methods: Research method was descriptive-correlational and the data was collected through a survey. A sample of 183 faculty members were randomly selected out of the population of all faculty members of University of Sistan and Baluchestan. Research instruments included standard questionnaires ethical climate and organizational silence. To analyze the obtained data, Pearson correlation coefficient and simultaneous regression analysis were used via SPSS₂₁.

Results: The mean scores were: caring climate (3.99± 0.71), rules climate (3.65± 0.91) law and code climate (3.98± 0.62), instrumental climate (3.14± 1.08), independence climate (4.31± 0.48), organizational silence (3.19± 0.33) was. The correlation coefficients between ethical climate and its components: caring, rules, law and code, instrumental and independence with organizational silence were respectively -0.565, -0.334, -0.424, -0.516, 0.39 and -0.505. The results of multiple regression analysis revealed that ethical climate can predict %40.1 of the variance organizational silence. Among the ethical climates: independence climate with β (-0.268), instrumental climate with β (0.266), law and code climate with β (-0.243) and caring climate with β (-0.14) predicted organizational silence.

Conclusion: Organizational silence of faculty members can be influenced by ethical climates so that caring, rules, law and code, independence climates reduce faculty members' organizational silence and authority, but instrumental climate increases it.

Keywords: *Ethical climate, Organizational silence, Faculty members.*