



پیش‌بینی انتخاب نوع سکوت سازمانی براساس سبک‌های رفتار اخلاقی

سینا یاوریان^۱، دکتر حسن شمس اسفند آباد^۲، دکتر صادق تقی‌لو^۳

۱- کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، گروه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

sina.yavarian@gmail.com

۲- نویسنده مسئول، دانشیار، گروه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

hshams1333@gmail.com

۳- استادیار، گروه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

sadeght81@gmail.com

چکیده

در این پژوهش پیش‌بینی انتخاب نوع سکوت سازمانی براساس سبک‌های رفتار اخلاقی مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری، شامل کارکنان شرکت ارتباطات سیار ایران بود که ۳۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی بود. ابزار پژوهش را پرسش‌نامه‌های سکوت سازمانی و سبک‌های رفتار اخلاقی تشکیل می‌دادند. در تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (آلفای کرونباخ، آزمون اسمیرنوف-کولموگروف، آزمون کرویت بارتلت و تحلیل عاملی تاییدی) و جهت آزمون فرضیه از روش تحلیل مسیر که جزئی از مدل معادلات ساختاری می‌باشد با بهره‌گیری از نرم‌افزار Lisrel استفاده شد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین سکوت سازمانی و سبک‌های رفتار اخلاقی رابطه معنادار وجود دارد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که افراد با سبک‌های رفتاری خاص با دلایل خاصی سکوت اختیار می‌کنند بنابراین این پژوهش می‌تواند مدیران سازمان‌ها را در شناخت دلیل سکوت کارکنان در سازمان از طریق شناخت سبک رفتار اخلاقی آنان یاری دهد.

واژه‌های کلیدی: سکوت سازمانی، سبک‌های رفتار اخلاقی



Abstract

In this study, the Prediction choosing style of organizational silence by ethical behavior styles is investigated. The statistical population of the study comprises of employees in Mobile Telecommunication Company of Iran 300 of who were selected through random sampling. This study is descriptive and correlational based on path analysis. The research tools were the questionnaires for organizational silence and perceived supervisory support. For the purpose of analyzing the data we used descriptive statistics methods (mean and standard deviation) and for testing the hypotheses, path analysis was used which is a part of structural equation modeling using Lisrel software. The results of the study showed that there is a significant relationship between organizational silence and ethical behavior styles. The results of this study help the managers of the organizations, wishing their organizations to grow, make the ground to get the necessary feedback from individuals and create an atmosphere to know ethical behavior styles of employees better due to stop growing silence.

Keywords: organizational silence, ethical behavior styles



مقدمه

عدم بیان عقیده از طرف کارکنان در سازمان‌ها باعث ایجاد پدیده‌ای به نام سکوت سازمانی می‌شود (پناهی و دانایی فرد، ۲۰۱۰). محققان دو عامل اصلی را شناسایی کردند که سکوت سازمانی را در سطح جمعی ترغیب می‌کند؛ (۱) ترس مدیریت از بازخورد منفی، و (۲) برداشت کارکنان از عقاید پیچیده مدیریت درباره آنها (موریسون ۱ و میلیکن ۲، ۲۰۰۰). موریسون و میلیکن ذکر می‌کنند که سکوت به یک نیروی قدرتمند در سازمانها تبدیل شده است، اما بررسی و پژوهش جدی درباره آن انجام نگرفته است. موریسون و میلیکن این مفهوم را معرفی کرده و نشان می‌دهند که سکوت سازمانی پدیده اجتماعی است که در سطح سازمانی به وجود می‌آید و توسط بسیاری از ویژگی‌های سازمانی تحت تاثیر قرار می‌گیرد. این ویژگی‌های سازمانی شامل فرآیندهای تصمیم‌گیری، مدیریت، فرهنگ و ادراکات کارکنان از عوامل موثر بر رفتار سکوت است.

همچنین، براساس یافته‌های باتسون^۳ (۱۹۹۸) و لوین^۴ و همکاران (۲۰۰۱)، هرچه میزان مسئولیت‌پذیری و همدلی افزایش یابد عمل اخلاقی هم افزایش می‌یابد.

نظریه پیازه و کلبیگ اذعان دارند که عبور فرد از مراحل ابتدایی اخلاق به مراحل بالاتر براساس ساخت‌های شناختی استوار است و تفکر اخلاقی با بالا رفتن سن افزایش پیدا می‌کند؛ لذا تحول شناختی و تحول اخلاقی با همبستگی بالا گزارش شده است. به نظر عباس‌زاده و دیگران (۱۳۸۱)، نیت نیکو، افراد را به سمت اعمال خوب سوق می‌دهد و اخلاق وظیفه‌گرایانه^۵ بیشتر در سطح فردی مؤثر است. در دیدگاه غایت‌گرایانه^۶، اخلاق حرفه‌ای بر حل مشکلات اخلاقی مؤثر بوده، اخلاق اجتماعی تابع موقعیت است. به عقیده طالبی عوامل محیطی و اجتماعی از قبیل تشویق و تنبیه، ارزش‌های گروهی، سطح درآمد و تحصیلات والدین و محل سکونت دانش‌آموزان در رشد اخلاقی ایشان مؤثر است (شعبانی، ۱۳۹۱).

از کاستی‌های تحول اخلاقی کلبیگ این است که مستقل از عوامل عاطفی و اجتماعی است و رفتار اخلاقی، پیامد اجتناب‌ناپذیر قضاوت اخلاقی در تحقیقات مختلف است. رشد اخلاقی چند بعدی است؛ هنگامی که رفتار فرد را در موقعیت عمل بررسی کنیم می‌بینیم که انگیزش، نوع تفکر و احساس اخلاقی بر عمل اخلاقی مؤثر هستند. محققانی همچون رست^۷ و بلاسی^۸ معتقدند که "عمل اخلاقی ضرورتاً نتیجه استدلال اخلاقی نیست" و عوامل هیجانی، انگیزش و صفات شخصیتی را در رفتارهای اخلاقی تبیین می‌کنند. هاپکینز (۲۰۰۶) نیز بر این باور است که احساسات مثبت، اطلاعات مثبت را در حافظه تقویت می‌کند و روند تفکر اخلاقی را تسهیل می‌سازد (شعبانی، ۱۳۹۱).

-
- 1- Morrison
 - 2- Milliken
 - 3- Butson
 - 4- Levin
 - 5- moral deliberation
 - 6- deontology teleology
 - 7- Rest
 - 8- Blasi



چارچوب نظری پژوهش

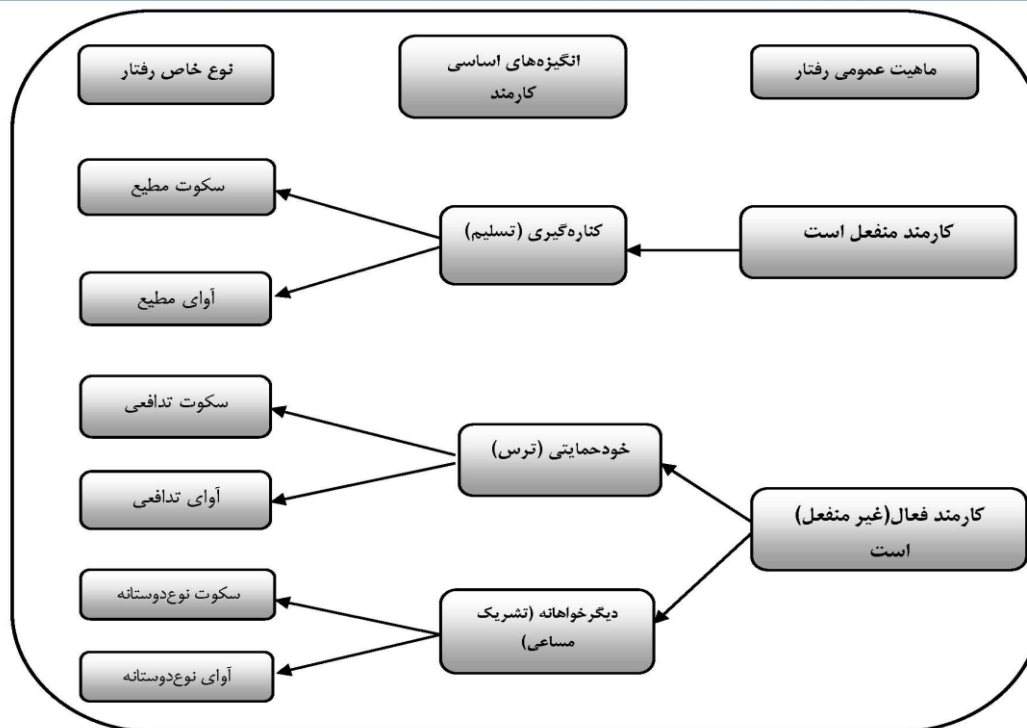
یکی از راه‌های تضمین عمل‌کرد برتر سازمان را باید در نقش‌آفرینی موفق مدیریت منابع انسانی جستجو کرد. نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه دانشی هر سازمانی است. سازمان‌ها جهت بهره‌وری^۱ و توسعه بیشتر، نیازمند استفاده و کاربرد صحیح از این نیروی بسیار مهم و حیاتی بوده و جهت تقویت خلاقیت و انگیزه کارکنان چاره‌ای جز توجه به نظرات و ایده‌های آنان، یا ایجاد راه‌هایی برای رفع نگرانی‌هایشان ندارند. عدم بیان عقیده از طرف کارکنان در سازمان‌ها باعث ایجاد پدیده‌ای به نام سکوت سازمانی^۲ می‌شود (پناهی و دانایی‌فرد، ۲۰۱۰).

همانگونه که اشاره شد، افراد در سازمان اغلب دارای ایده‌ها، نظرات و اطلاعاتی برای ارائه روش‌های سازنده در بهبود کار و سازمان خود هستند. این کارکردها، بیان‌کننده مفهومی به نام صدای^۳ سازمانی هستند. برخی افراد این ایده‌ها را ارائه و برخی دیگر ایده‌ها، نظرات و اطلاعات خود را مسکوت نگه داشته و سکوت می‌کنند. ابراز ایده‌ها (صدا یا آوای سازمانی) یا مضایقه از ارائه آنها (سکوت سازمانی) ممکن است به لحاظ رفتاری، دو فعالیت متضاد به نظر برسند، زیرا سکوت مستلزم صحبت نکردن است در حالی که آوا، نیازمند بیان مسائل و مشکلات موجود در سازمان است. اما واقعیت آن است که سکوت، ضرورتاً پدیده‌ای در تقابل با صدای سازمانی نیست. در حقیقت، تفاوت بین سکوت و آوا، در سخن گفتن نیست بلکه در انگیزه افراد در خودداری از ارائه اطلاعات، ایده‌ها و نظرات آنهاست. در این چارچوب سه نوع انگیزه مرتبط با سکوت و آوا وجود دارد:

- رفتار کناره‌گیرانه^۴ براساس تسلیم بودن و رضایت داد به هر چیز^۵،
- رفتار خودحفاظتی^۶ براساس ترس و
- رفتارهای دیگرخواهانه^۷ به دلیل علاقه به دیگران و ایجاد فرصت برای تشریک مساعی با آنها (پیندر^۸ و هارلوز^۹، ۲۰۰۱).

این سه نوع انگیزه در کارکنان به سه نوع سکوت یا آوا منجر می‌گردد که عبارتند از: سکوت یا آوای مطیع^{۱۰}، سکوت یا آوای تدافعی^{۱۱} و سکوت یا آوای نوع‌دوستانه^{۱۲} که این انگیزه‌ها از دو گونه رفتارهای انفعالی^{۱۳} و رفتارهای غیرمنفعلا نه (فعالانه)^{۱۴} ناشی می‌باشد (شکل ۱) (آوری^{۱۵} و کوئنونز^{۱۶}، ۲۰۰۲).

- 1- productivity
- 2- organizational silence
- 3 - voice
- 4 - disengaged
- 5 - resignation
- 6 - self-protection
- 7 - other-oriented
- 8 - Pinder
- 9 - Harlos
- 10 - acquiescent
- 11 - defensive
- 12 - prosocial
- 13 - passive
- 14 - proactive
- 15 - Avery
- 16 - Quinones



شکل ۱: انگیزه‌های کارکنان به عنوان ویژگی‌های اصلی سکوت و صدای سازمانی (ون داین^۱ و همکاران، ۲۰۰۳)

مواصا^۲ (۲۰۱۱)، تحقیقی تحت عنوان "سکوت و آوا در سازمان‌ها" انجام داد که برخلاف تحقیقات قبلی وی در رابطه با سکوت و آوای سازمانی، مورد سکوت و آوای سازمانی را به صورت دو امر جدا از هم و متضاد در نظر گرفته است. به گفته مواصا سکوت و آوای سازمانی شکل‌های ارتباطی استراتژیک به هم مرتبط و درهم تنیده‌ای هستند که متضمن همدیگر می‌باشند به طوری که عدم وجود یکی از این دو مورد، حضور مورد دیگر را بطور کامل کاهش می‌دهد. فعالان اجتماعی سکوت یا آوا نیستند، آنها می‌توانند هر دو مورد را داشته باشند چراکه در آن واحد در سطوح چندگانه با موارد گوناگون روبرو هستند. هدف از تحقیق انجام شده توسط مواصا نشان دادن این نکته است که در نگاه اول سکوت و آوا دو مفهوم متضاد هستند چراکه یکی دلالت بر بیان دارد و دیگری دلالت بر خویشتن‌داری اما در واقع سکوت و آوا متضمن همدیگر هستند. آوا بدون سکوت وجود ندارد و سکوت بدون آوا. هر یک از این دو به دیگری معنی و مفهوم می‌بخشد. بررسی مجدد این دو پدیده، مفاهیم متعددی را به دنبال دارد؛ مهمترین نکته این است که سکوت و آوا را بایستی به عنوان فعالیت‌های اجتماعی در نظر بگیریم نه حالتی از بودن یا شکل امور، چرا که آنها شکل‌های استراتژیک و ارتباطی تعاملات محسوب می‌شوند.

به عقیده صاحب‌نظران، سکوت سازمانی به وسیله ممانعت از بازخورد منفی، مانع تغییرات و توسعه سازمانی مؤثر می‌شود. نحوه استفاده مدیریت سازمان از انواع شیوه مدیریتی، عامل مهمی جهت ایجاد و یا از بین بردن جو سکوت^۳ می‌باشد. مدبری که به کارکنان،

1- Van Dyne, et.al

2- Moasa

3- silence climate



به عنوان زیردستانی که حق تصمیم‌گیری و یا اظهار نظر نداشته و تنها وظیفه اجرای فرامین را دارند می‌نگرد، نمی‌تواند انتظاری جز سکوت از آنها داشته باشد (زارعی و طاهری، ۲۰۱۲).

این حس کارکنان که ممکن است در مورد دغدغه و نگرانی‌هایشان قادر به صحبت نباشند، در طولانی مدت می‌تواند به حسی از درماندگی، کاهش رضایتمندی شغلی^۱ و سایر پیامدهای شغلی و شخصی منجر شود. شاید بتوان مهمترین علت سکوت سازمانی را وجود احساس ناامنی و ترس از عواقب اظهار نظر در کارکنان بیان کرد: ترس از کم شدن مزایا، از دست دادن امتیازات و برکناری از سمت کنونی متعاقب اظهار نظر. در چنین شرایطی، افراد ابراز عقیده خود را عاملی جهت بر هم خوردن آرامش سازمانی خود می‌دانند و به دلیل مثرمتر نبودن نظرات خود در تصمیم‌گیریهای سازمانی، سکوت و بی‌تفاوتی را بهترین راه حل می‌پندارند (میرافضلی، ۲۰۱۲).

اخلاق و عرف، چارچوب‌های تحولی، متمایز و موازی هستند، نه یک الگوی واحد، آن‌گونه که کلبرگ تصور می‌کرد. اما از آنجا که تمام رویدادهای اجتماعی، از جمله رویدادهای اخلاقی، در بافت جامعه وسیع‌تر اتفاق می‌افتند، استدلال یک شخص درباره عمل درست، در هر موقعیت اجتماعی خاص، مستلزم آن است که اشخاص ادراک‌های خود را از چارچوب‌های متعدد اجتماعی-شناختی کسب کنند یا چارچوب‌های اجتماعی-شناختی مختلف را هماهنگ نمایند. برای مثال، اینکه مردم برای تهیه بلیط تئاتر صف بکشند، عمدتاً مسئله‌ای عرفی-اجتماعی است. هر کسی که خارج از اروپای شمالی یا امریکای شمالی سفر کرده باشد، می‌تواند این حقیقت را تأیید کند که صف کشیدن در فرهنگ‌های مختلف، هنجار اجتماعی مشترکی نیست. برای مثال، در ایالات متحده یا انگلستان، صف کشیدن شیوه عرفی برای رعایت نوبت است. در عین حال، رعایت نوبت یک پیامد اخلاقی است؛ و سازوکاری برای استفاده مشترک، یعنی یکی از ابعاد عدالت توزیعی. به هم زدن صف در بافت امریکا و بریتانیا بیش از نقض یک عرف است. این کار، نقض قواعدی است که افراد برای حفظ عدالت تدوین کرده‌اند (توریل، ۱۹۸۳).

براساس بینش‌های توریل، آنچه تئوری کلبرگ سعی می‌کند تا در یک چارچوب تحولی واحد تبیین کند، در حقیقت، مجموعه‌ای از تلاش‌های مرتبط با سن است که افراد در سطوح مختلف تحول و برای هماهنگ ساختن ادراکات اجتماعی هنجاری خود در چندین قلمرو مختلف انجام می‌دهند. بنابراین، براساس تئوری تحولی، ناهماهنگی‌های زیادی در قضاوت افراد در بافت‌های مختلف وجود دارد (توریل، ۱۹۸۳).

یکی از انتقادات اساسی به کلبرگ از ناحیه کارول گیلیگان^۲ در کتاب مشهورش "یک صدای متفاوت: تئوری روان‌شناختی و رشد زنان"^۳ (۱۹۸۲)، مطرح شد. بنابر نظر وی، تئوری‌های کلبرگ، سوگیری علیه زنان دارد، چراکه تنها نمونه‌های مذکر در تحقیقات وی شرکت کرده‌اند. گیلیگان با توجه به تجربه‌های زنان اظهار داشت که در زنان، "اخلاق مراقبت"^۴ به جای اخلاق عدالت و حقوق کلبرگ تسلط دارد. از نظر او اخلاق مراقبت و مسئولیت بر پایه سیاست عدم خشونت قرار دارد، در حالی که اخلاق عدالت و حقوق بر برابری مبتنی است. با یک نگاه متفاوت می‌توان گفت که این دو گونه اخلاق، دو حکم متفاوت ارائه می‌کنند: حکم به نفی رفتار ناعادلانه (عدالت) و حکم به نفی بی‌اعتنایی به افراد نیازمند. او این دو اخلاق را متمایز و به صورت بالقوه، مرتبط در نظر می‌گیرد (والکر^۵، ۲۰۰۶).

1- job satisfaction

2 - Carol Gilligan

3 - In a different voice

4 - Caring morality

5 - Walker



در نهایت، حوزه اخلاق توجه خود را از پرداختن به نوع استدلال که در حیطه‌ی تئوری‌های مرحله‌ای قرار دارد، به افق‌های وسیع‌تری گسترش داده است. اکنون روشن شده است که یافته‌های مربوط به الگوی مرحله‌ای رشد استدلال اخلاقی، بایستی در زمینه‌ی اطلاعات ما از تحول فرایندهای انگیزشی، خودنظم‌دهی، تحول خود، پردازش اطلاعات اجتماعی، و ... تفسیر شود. تحقیق بر روی تفاوت‌های اجتماعی-یافتی در بررسی‌های فرهنگی، بینش‌های جدیدی در رابطه با شکل‌گیری اخلاق در کودکان ارائه می‌کند. تمام این مطالب روشن می‌کنند، تحقیقات در عصر پساکولبرگی از رسیدن به مرحله نهایی آن بسیار فاصله دارد (جهانگیرزاده، ۱۳۹۰).

از نظر کلبرگ اخلاق دارای سه بعد است: بعد شناختی، بعد هیجانی و بعد رفتاری. بعد رفتاری اخلاق اشاره به گستره وسیعی از رفتارها دارد. البرت بندورا به جنبه‌های پیش‌گستر^۱ و بازدارنده^۲ آن اشاره نموده و معتقد است اخلاق پیش‌گستر با انجام رفتارهای مثبتی که برای دیگران سودمند است و اخلاق بازدارنده با خودداری از انجام رفتارهایی که برای دیگران زیان‌بخش است، مشخص می‌شود. از نظر بندورا حتی جنبه بازدارنده اخلاق نیز مثبت است زیرا که از آسیب به دیگران جلوگیری می‌کند. برخی از پژوهشگران بخش بین فرهنگی رفتار اخلاقی را مورد توجه قرار داده و رفتارهای اخلاقی را آن دسته از رفتارهایی تلقی می‌کنند که منطبق بر هنجارهای اخلاقی پذیرفته شده عمومی است. در مجموع بر اساس تعاریف صاحب‌نظران حوزه اخلاق می‌توان چنین استنباط نمود که رفتار اخلاقی با بهزیستی و رفاه نوع بشر در ارتباط بوده و بنابراین انجام یا عدم انجام اعمالی است که منجر به افزایش بهزیستی یا جلوگیری از کاهش بهزیستی دیگران می‌شود (تقی‌لو، ۱۳۹۰).

از پژوهش‌های پیشین می‌توان چنین برداشت کرد که اینکه کارکنان، سکوت یا صدای سازمانی را انتخاب می‌تواند به سبک رفتار اخلاقی آنان وابسته باشد. در پژوهش حاضر سعی شده است به این سوال که آیا سبک‌های رفتار اخلاقی (خودمدار، وظیفه‌مدار و مردم‌مدار)، می‌توانند سکوت سازمانی (مطیع، تدافعی و نوع‌دوستانه) را پیش‌بینی کنند پاسخ داده شود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری داده، توصیفی از نوع پیمایشی^۳ است که امکان دست‌یابی به نتایج تعمیم‌پذیر به کل جامعه‌ی آماری را از طریق مطالعه نمونه‌ای معرف فراهم می‌آورد.

جامعه آماری تحقیق حاضر را کارکنان شرکت ارتباطات سیار ایران تشکیل داده بودند. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر نمونه‌گیری تصادفی ساده و به دلیل استفاده از تحلیل عاملی تاییدی و تحلیل مسیر که حداقل حجم نمونه لازم برای تحلیل عاملی، ۲۰۰ نمونه و حجم نمونه مناسب، ۳۰۰ نمونه اعلام شده است (میرزا^۴، ۱۳۹۴) در این پژوهش، تعداد آزمودنی‌ها ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شد.

ابزار پژوهش

در پژوهش حاضر از دو پرسش‌نامه سبک‌های رفتار اخلاقی تقی‌لو و سکوت سازمانی واکولا و بوراداس استفاده شده است:

1 - Proactive
2 - Inhibitive
3 - survey
4 - Meyers



پرسش نامه سکوت سازمانی واکولا^۱ و بوراداس^۲: برای ارزیابی سکوت سازمانی از پرسش نامه ۱۳ سوالی واکولا و بوراداس (۲۰۰۵) براساس طیف لیکرت ۱ تا ۵ (۱- کاملاً مخالفم، ۲- مخالفم، ۳- نظری ندارم، ۴- موافقم و ۵- کاملاً موافقم) استفاده شده است. ۴ سوال اول از ۱۳ سوال به طور مستقیم و ۹ سوال بعدی به طور معکوس محاسبه می گردند. ۴ سوال اول، سکوت تدافعی، ۴ سوال بعدی، سکوت مطیع و ۵ سوال نهایی، سکوت نوع دوستانه را ارزیابی می کنند. ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸۹ در تحقیق صلواتی و همکاران (۱۳۹۳) گویای پایایی بالا و مطلوب این پرسش نامه می باشد.

سیاهه سبک های رفتار اخلاقی تقی لو: این مقیاس، سبک های رفتار اخلاقی را در سه دسته طبقه بندی می کند؛ (۱) وظیفه مدار، (۲) مردم مدار (۳) خودمدار که به ترتیب ۱۳، ۱۱ و ۶ گویه و در مجموع ۳۰ گویه را شامل است، که در طیف لیکرت ۵ درجه ای (۱- به هیچ وجه، ۲- به ندرت، ۳- گاهی اوقات، ۴- بیشتر اوقات و ۵- همیشه) پاسخ داده می شوند. ۲۶ سوال از ۳۰ سوال، به طور مستقیم و ۴ سوال به طور معکوس طراحی شده اند. افراد با سبک اخلاق رفتاری خودمدار کسانی هستند که فقط در جهت رفع نیاز خود عمل می کنند. افراد با سبک اخلاق رفتاری وظیفه مدار کسانی هستند که فقط وقتی کاری را انجام می دهند که وظیفه ایجاب می کند و افراد دارای سبک اخلاق رفتاری مردم مدار کسانی هستند که در جهت رفع نیازهای افراد جامعه تلاش می کنند. تقی لو در پژوهش خویش ضریب همبستگی سه خرده مقیاس را روی ۴۲ نفر با فاصله زمانی دو هفته به ترتیب ۰/۵۳، ۰/۵۹ و ۰/۴۸ بدست آورده است که نشانگر ثبات قابل قبول نمره های خرده مقیاسها در دو مرحله اجرا بوده است.

روش گردآوری داده ها

پس از کسب مجوزهای لازم جهت انجام پژوهش و انتخاب نمونه آماری پژوهش هر دو پرسشنامه همزمان در اختیار آزمودنیها قرار گرفت. به آزمودنیها اطمینان داده شد که پرسشنامه ها بدون نام و نشان است و اطلاعات آنها محرمانه تلقی خواهد شد و نزد پژوهشگر به امانت باقی خواهد ماند. در نهایت بعد از تکمیل پرسش نامه ها از ایشان سپاس گذاری به عمل آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

در پاسخگویی به سوال پژوهش حاضر از روش تحلیل مسیر که جزئی از مدل معادلات ساختاری می باشد با بهره گیری از نرم افزار Lisrel استفاده شده است.

یافته های پژوهش

نحوه توزیع متغیرهای جمعیت شناختی شامل سن، تحصیلات و سابقه کار و جنسیت در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- نحوه توزیع سن، تحصیلات، سابقه کار و جنسیت آزمودنی ها

متغیر جمعیت شناختی	تقسیم بندی	درصد
سن	کمتر از ۲۵ سال	۵
	بین ۲۵ تا ۳۵ سال	۵۵/۶۷

1 - Vakola

2 - Bouradas



۲۶	بین ۳۶ تا ۴۵ سال	تحصیلات
۵/۵	بین ۴۶ تا ۵۵ سال	
۸/۳۴	بیش از ۵۵ سال	
۸	دیپلم	
۱۲/۶۷	فوق دیپلم	
۲۹	کارشناسی	
۴۲	کارشناسی ارشد	
۷/۳۴	دکتر	
۵	زیر ۵ سال	سابقه کار
۱۱/۶۷	۶-۱۰ سال	
۳۹	۱۱-۱۵ سال	
۳۲	۱۶-۲۰ سال	
۱۲/۳۴	۲۰ سال به بالا	
۶۰	مرد	جنسیت
۴۰	زن	

برای بررسی فرضیه پژوهش در این تحقیق، پس از انجام تحلیل عاملی تأییدی و بررسی وضعیت هر یک از متغیرها، از تحلیل مسیر که جزو مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد با بهره‌گیری از نرم‌افزار Lisrel استفاده شد.

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیرهای تحقیق

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش ابتدا نرمال بودن متغیرها مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه آزمون آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیرهای پژوهش

P-value	Z کولموگروف-اسمیرنوف	انحراف معیار	میانگین	تعداد	شاخص‌ها
۰ / ۰۸۷	۱ / ۵۲۲	۰ / ۳۱	۲ / ۲۸	۳۰۰	سکوت سازمانی
۰ / ۲۴۷	۱ / ۴۴۹	۰ / ۲۸	۳ / ۰۷	۳۰۰	سبک رفتار اخلاقی خودمدار
۰ / ۱۴۵	۱ / ۱۷۸	۰ / ۶۹	۳ / ۲۳	۳۰۰	سبک رفتار اخلاقی وظیفه‌مدار
۰ / ۴۲۹	۰ / ۸۷۴	۰ / ۷۶	۳ / ۳۴	۳۰۰	سبک رفتار اخلاقی مردم‌مدار



با توجه به این که سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در جدول فوق برای متغیرهای پژوهش، بیشتر از ۰/۰۵ است، نتیجه می‌شود که توزیع متغیرهای فوق‌الذکر تفاوت معناداری با توزیع نرمال نداشته است. بنابراین نتیجه می‌گیریم که توزیع متغیرهای تحقیق نرمال بوده است.

آزمون کفایت نمونه

از پیش‌نیازهای استفاده از معادلات ساختاری لیزرل بررسی کفایت نمونه مورد بررسی می‌باشد، که در این راستا از دو آزمون کفایت نمونه برداری KMO^۱ و آزمون کرویت بارتلت^۲ استفاده شد. نتایج در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- آزمون کفایت نمونه برداری

۰/۸۸۹	آزمون کفایت نمونه برداری KMO	
۱۲۸۵۸ / ۴۳۱	خی دو	آزمون کرویت بارتلت
۱۷۱۱	درجه آزادی	
۰/۰۰۱	سطح معنی داری	

مقدار کفایت نمونه‌گیری معادل با ۰/۸۸۹ است. بنابراین میزان نمونه برای استفاده از معادلات ساختاری مناسب می‌باشد. به طور کلی مقادیر بالا (نزدیک به یک) نشانگر آن است که تحلیل عاملی برای داده‌ها قابل کاربرد است. اگر این مقدار کمتر از ۰/۵ باشد، احتمالاً نتایج تحلیل عاملی برای داده‌ها مفید نخواهد بود. در ضمن برای آن که مدل عاملی، مفید و دارای معنا باشد، لازم است متغیرها همبسته باشند. همانطور که در جدول ۳ درج شده است سطح معناداری آزمون بارتلت کمتر از ۰/۰۵ است که نشان‌دهنده این است که بین متغیرهای مربوط به هر عامل، همبستگی مشاهده می‌شود.

تحلیل عاملی تأییدی متغیر «سبک‌های رفتار اخلاقی»

نمودار ۱ مدل اندازه‌گیری متغیر سبک‌های رفتار اخلاقی را در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد. نمودار ۲ نیز همین مدل را در حالت معناداری نمایش می‌دهد^۲.

- 1 - Kaiser-Meyer-Olkin
- 2 - Bartlett test of sphericity(BTS)

۳- جدول حروف اختصاری بکار رفته در این پژوهش (خروجی نرم افزار)

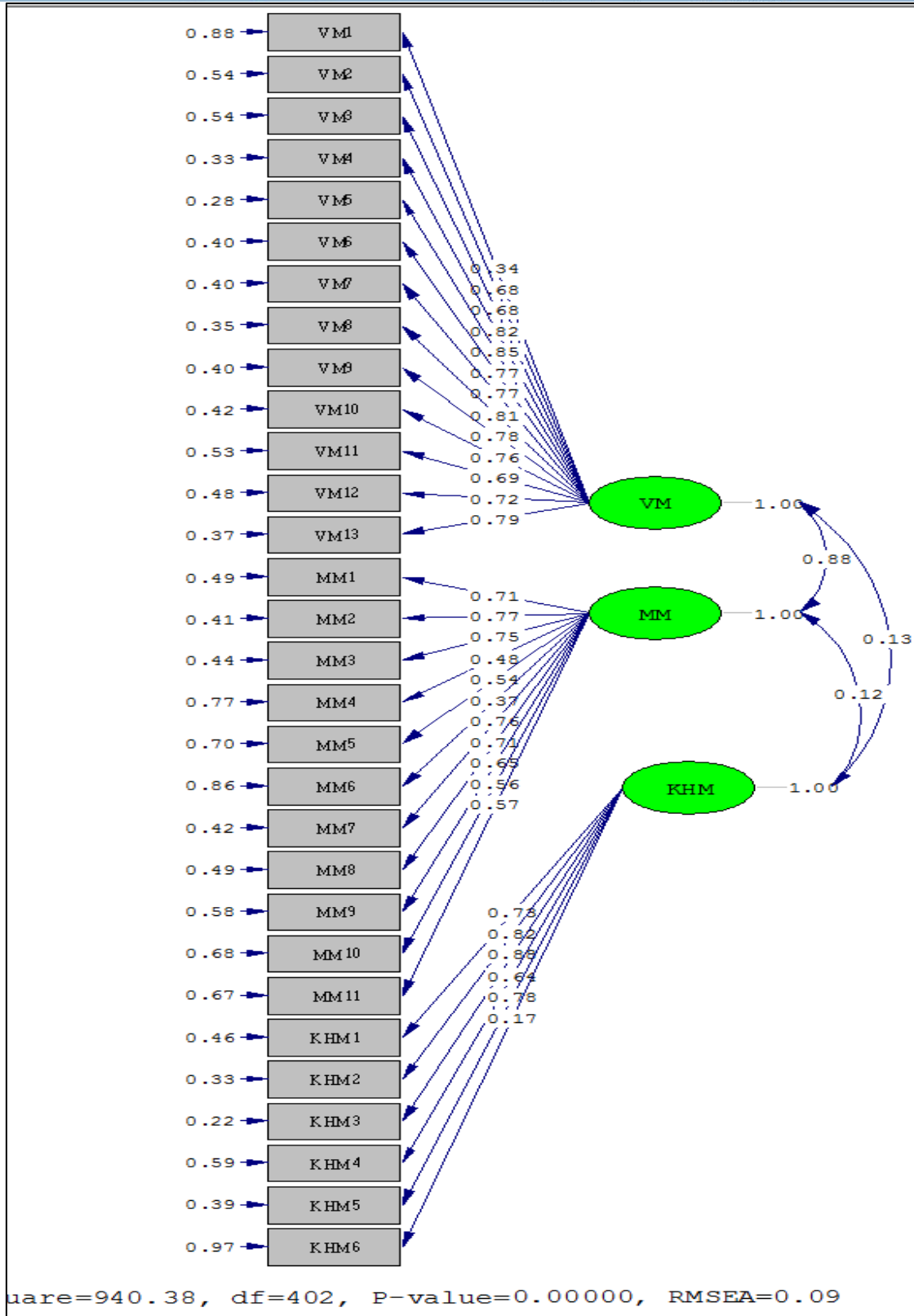
مفهوم	علائم اختصاری
سبک رفتار اخلاقی خود مدار	KHM



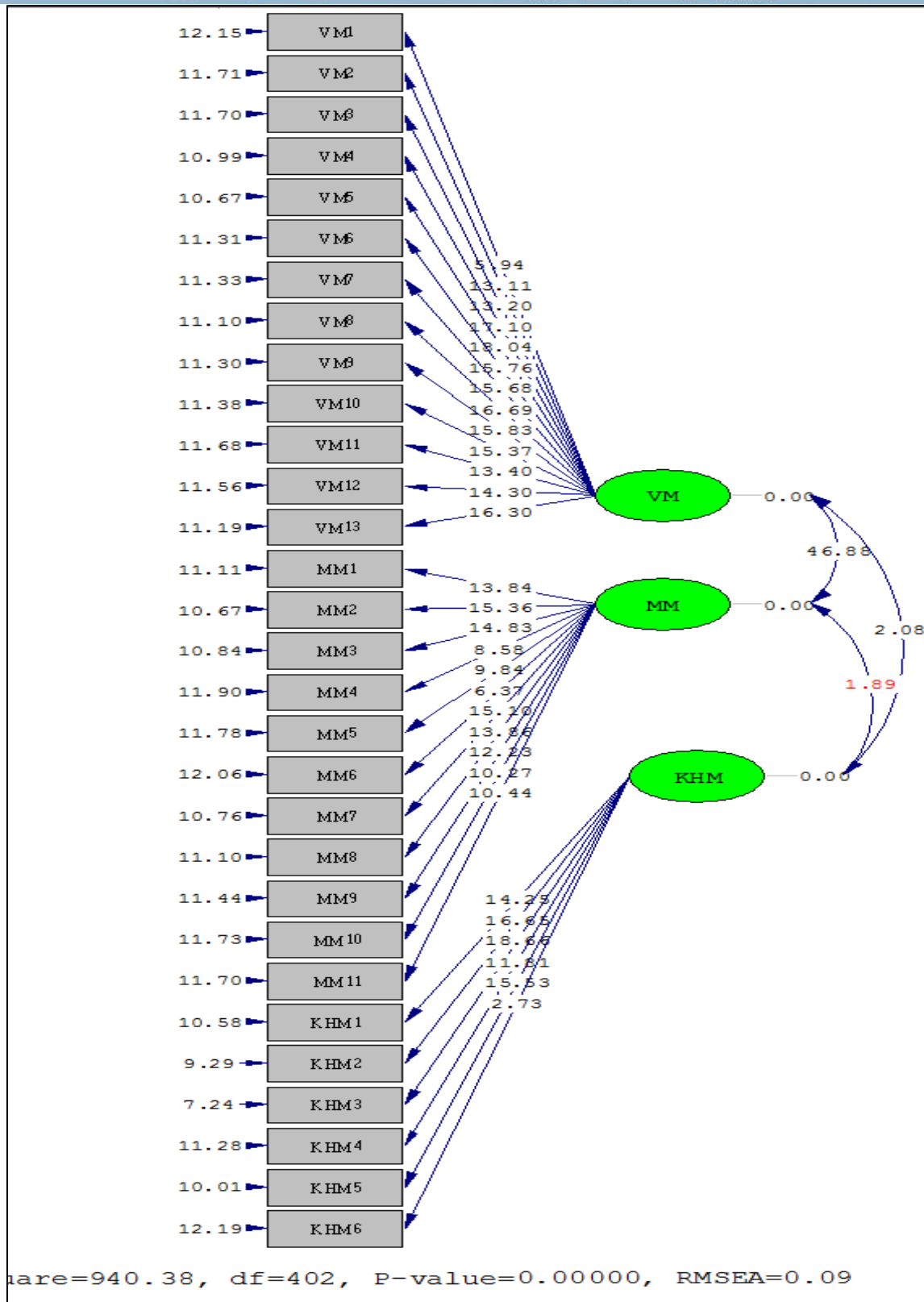
نمودار ۱ بارهای عاملی را برای هر یک از مسیرهای مدل اندازه‌گیری نشان می‌دهد. رد یا تأیید هر یک از مسیرهای مدل منوط بر مقایسه بار عاملی آن مسیر، در حالت تخمین استاندارد، با مقدار t محاسبه شده برای آن، در حالت ضریب معناداری (نمودار ۲)، می‌باشد، که با توجه به نتایج حاصل، همگی روابط مورد تأیید قرار می‌گیرند.

بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد، میزان تأثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه‌ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، بار عاملی نشان دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده شده (سؤال پرسش‌نامه) با متغیر مکنون (عامل‌ها) است. برای مثال بار عاملی سؤال اول در متغیر رفتار اخلاقی مردم‌مدار (MM1) ۰/۷۱ می‌باشد. به عبارت دیگر سؤال اول تقریباً ۷۱ درصد از واریانس متغیر رفتار اخلاقی مردم‌مدار خود را تبیین می‌نماید. مقدار ۰/۴۵ نیز مقدار خطا می‌باشد (مقدار واریانس که توسط سؤال اول قابل تبیین نیست، واضح است که هر چه مقدار خطا کمتر باشد ضرایب تعیین بالاتر و همبستگی بیشتری بین سؤال و عامل مربوطه وجود دارد). مقدار ضریب تعیین عددی بین ۰ و ۱ است که هر چه به سمت ۱ نزدیک شود مقدار تبیین واریانس بیشتر می‌گردد.

سبک رفتار اخلاقی وظیفه مدار	VM
سبک رفتار اخلاقی مردم مدار	MM
سکوت سازمانی تدافعی	ST
سکوت سازمانی مطیع	SM
سکوت سازمانی نوع دوستانه	SND



نمودار ۱- مدل اندازه‌گیری متغیر سبک‌های رفتار اخلاقی در حالت تخمین استاندارد



نمودار ۲- مدل اندازه‌گیری متغیر سبک‌های رفتار اخلاقی در حالت معناداری



همانگونه که نمودار ۲ نشان می‌دهد، تمامی روابط مدل معنادار هستند، زیرا مقدار محاسبه شده t برای هیچ کدام از مسیرها در دامنه ۱/۹۶ و ۱/۹۶- قرار نگرفته است.

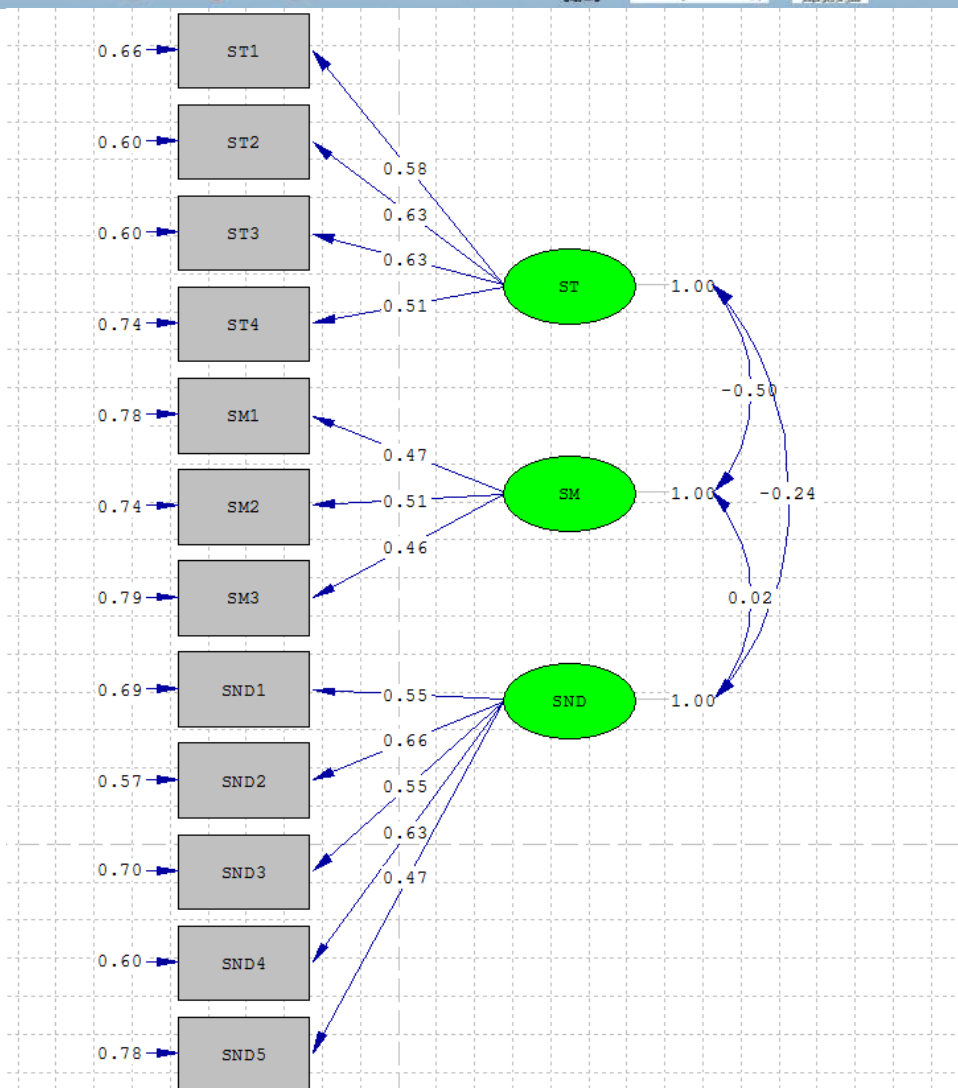
شاخص‌های برازندگی مدل در جدول ۴ ارائه شده است. با توجه به نتایج به دست آمده و مقایسه آن با دامنه قابل قبول می‌توان اذعان نمود تمامی شاخص‌های برازندگی مدل در دامنه قابل قبول قرار گرفته‌اند و لذا مدل مورد تأیید می‌باشد.

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل نهایی متغیر سبک‌های رفتار اخلاقی

عنوان شاخص	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
X2/df	$X^2/df \leq 3$	۲ / ۳۳	تایید مدل
RMSEA	RMSEA < 0.09	۰ / ۰۹	تایید مدل
GFI	GFI > 0.9	۰ / ۹۳	تایید مدل
AGFI	AGFI > 0.9	۰ / ۹۴	تایید مدل
CFI	CFI > 0.90	۰ / ۹۳	تایید مدل
IFI	IFI > 0.90	۰ / ۹۳	تایید مدل
df	-	۴۰۲	-
X ²	-	۹۴۰/۳۸	-

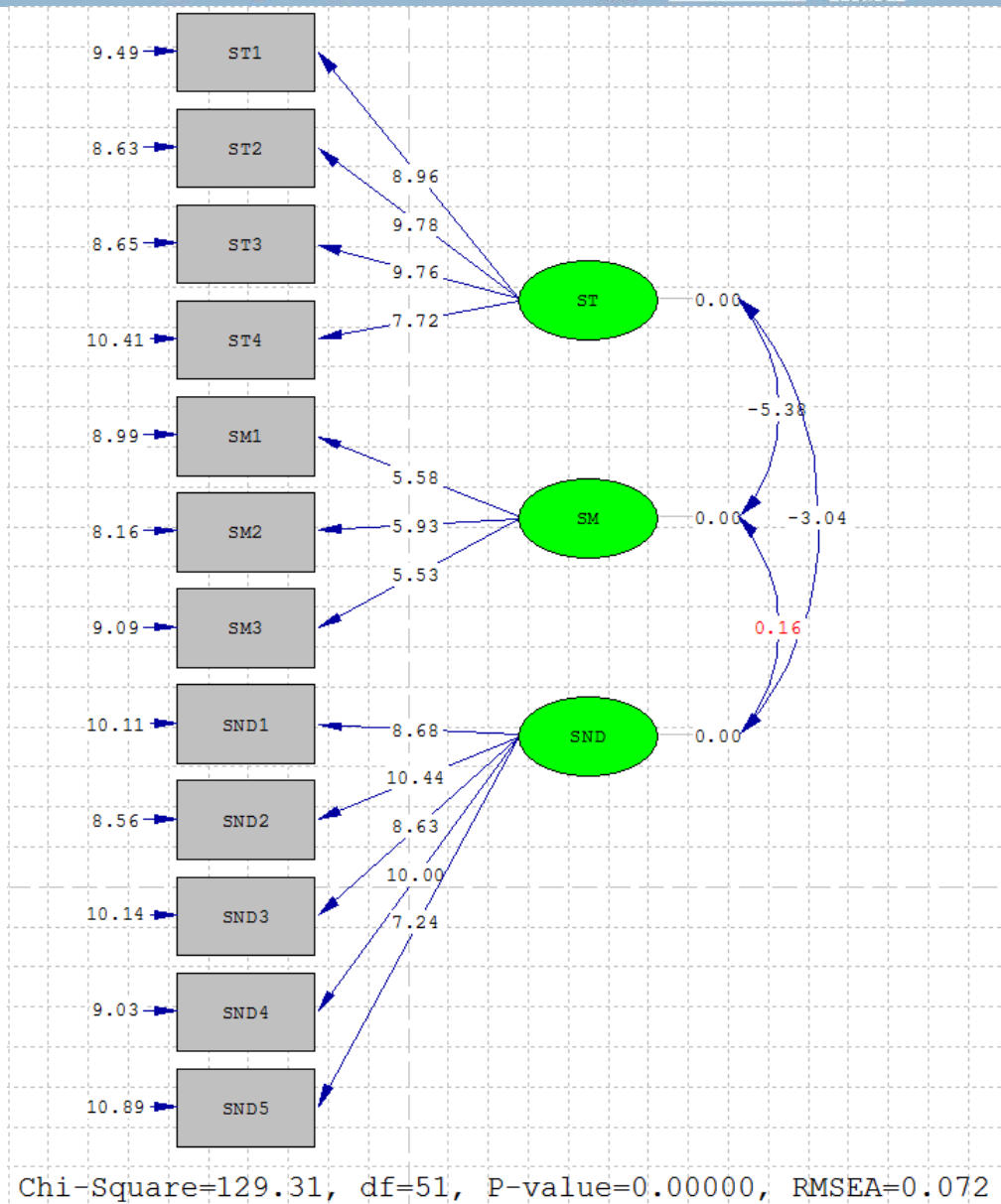
تحلیل عاملی تأییدی متغیر «سکوت سازمانی»

نمودار ۳ مدل اندازه‌گیری متغیر سکوت سازمانی را در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد. نمودار ۴-۶ نیز همین مدل را در حالت معناداری نمایش می‌دهد.



Chi-Square=129.31, df=51, P-value=0.00000, RMSEA=0.072

نمودار ۳- مدل اندازه‌گیری متغیر سکوت سازمانی در حالت تخمین استاندارد



نمودار ۴- مدل اندازه‌گیری متغیر سکوت سازمانی در حالت معناداری

نمودار ۳ بارهای عاملی را برای هر یک از مسیرهای مدل اندازه‌گیری نشان می‌دهد. رد یا تأیید هر یک از مسیرهای مدل منوط بر مقایسه بار عاملی آن مسیر، در حالت تخمین استاندارد، با مقدار t محاسبه شده برای آن، در حالت ضریب معناداری (نمودار ۴)، می‌باشد، که با توجه به نتایج حاصل، همگی روابط به‌غیر از سوال چهارم مولفه سکوت مطیع مورد تأیید قرار می‌گیرند.

بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد، میزان تأثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه‌ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، بار عاملی نشان دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده شده (سؤال پرسش‌نامه) با متغیر مکنون (عامل‌ها) است.



همانگونه که نمودار ۴ نشان می دهد، تمامی روابط مدل به غیر از سوال چهارم مولفه سکوت مطیع معنادار هستند، زیرا مقدار محاسبه شده t برای هیچ کدام از مسیرها در دامنه $1/96$ و $-1/96$ قرار نگرفته است.

با توجه به مقدار بار عاملی سوال چهارم مولفه سکوت مطیع از مدل حذف گردیده و مدل نهایی ارائه شده است.

شاخص های برازندگی مدل در جدول ۵ ارائه شده است. با توجه به نتایج به دست آمده و مقایسه آن با دامنه قابل قبول می توان ادعان نمود تمامی شاخص های برازندگی مدل در دامنه قابل قبول قرار گرفته اند و لذا مدل مورد تأیید می باشد.

جدول ۵ - شاخص های برازش مدل نهایی متغیر سکوت سازمانی

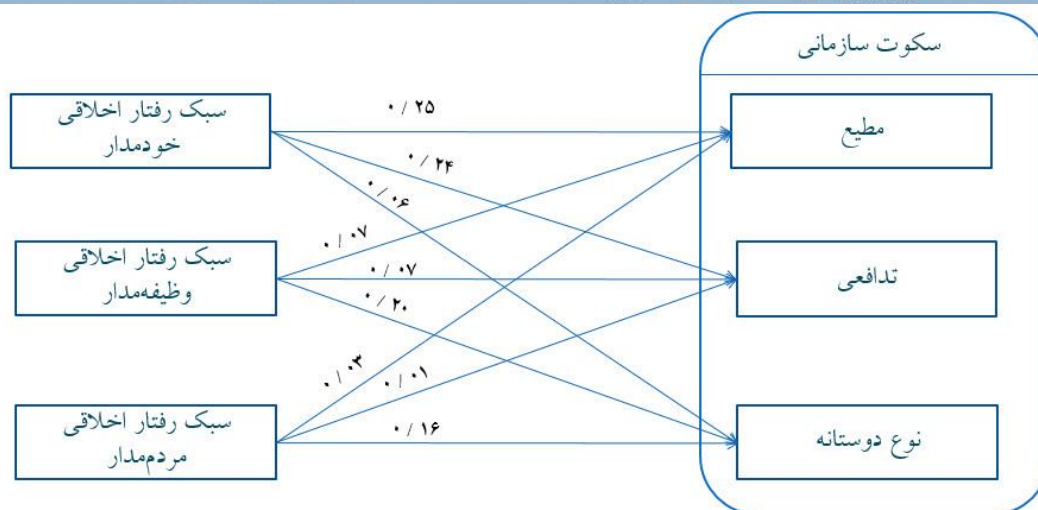
عنوان شاخص	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
X^2/df	$X^2/df \leq 3$	۲ / ۵۴	تایید مدل
RMSEA	RMSEA < 0.09	۰ / ۰۷۲	تایید مدل
GFI	GFI > 0.9	۰ / ۹۳	تایید مدل
AGFI	AGFI > 0.85	۰ / ۹	تایید مدل
CFI	CFI > 0.90	۰ / ۹۲	تایید مدل
IFI	IFI > 0.90	۰ / ۹۲	تایید مدل
df	-	۵۱	-
X^2	-	۱۲۹/۳۱	-

جدول فوق نشان می دهد که تحلیل عاملی تأییدی سازه های پرسشنامه دارای برازش مناسب بوده و سازه های پرسشنامه به خوبی متغیرهای مربوطه را نشان می دهند.

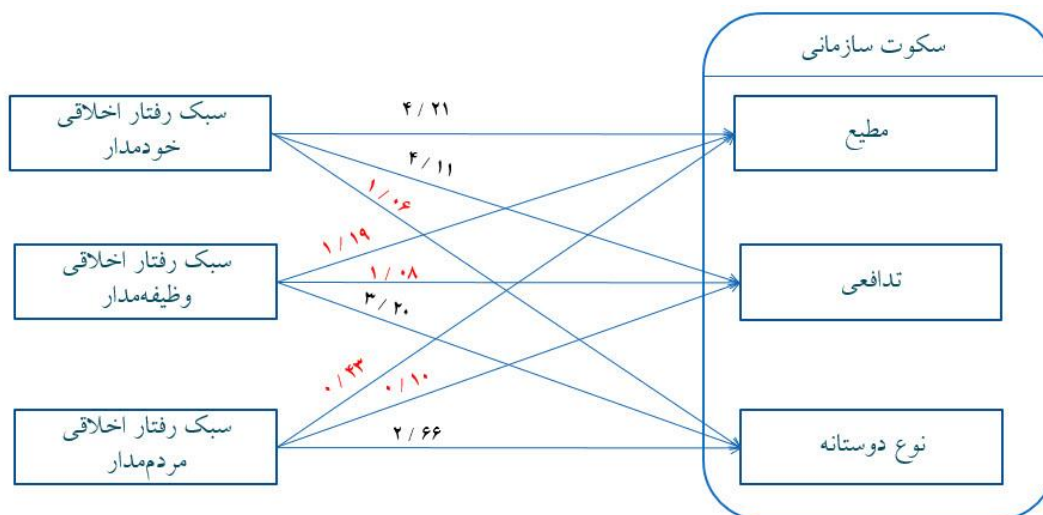
تحلیل مسیر مدل ساختاری پژوهش

نمودار ۵ نشان دهنده مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد است که بر اساس چارچوب نظری پژوهش، روابط بین متغیرهای تحقیق را نمایان می سازد. این نمودار، ضرایب استاندارد بتا را برای هر یک از مسیرهای مدل ساختاری نشان می دهد.

نمودار ۶ نیز نشان دهنده مدل ساختاری در حال ضرایب همبستگی می باشد و مقادیر t محاسبه شده را برای هر یک از مسیرها مشخص می سازد.



نمودار ۵: مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد



نمودار ۶: مدل ساختاری در حالت ضرایب معناداری



جدول ۶- مقادیر مدل نهایی در مورد رابطه متغیرهای سکوت سازمانی و سبک‌های رفتار اخلاقی

نتیجه	سطح معناداری	مقدار واریانس تبیین شده ^۲	مقدار t	خطای استاندارد ^۱	مقدار استاندارد شده	روابط مفاهیم با شاخص‌ها در مدل
تایید فرضیه	P<0.01	۰ / ۰۷۵	۴ / ۲۱	۰ / ۰۶۳	۰ / ۲۵	سبک رفتار اخلاقی خودمدار دارای تاثیر معناداری بر سکوت مطیع می باشد.
تایید فرضیه	P<0.01	۰ / ۰۷۵	۴ / ۱۱	۰ / ۰۵۹	۰ / ۲۴	سبک رفتار اخلاقی خودمدار دارای تاثیر معناداری بر سکوت تدافعی می باشد.
رد فرضیه	P>0.05	۰ / ۰۷۵	۱ / ۰۶	۰ / ۰۶۳	۰ / ۰۶	سبک رفتار اخلاقی خودمدار دارای تاثیر معناداری بر سکوت نوع دوستانه نمی باشد.
رد فرضیه	P>0.05	۰ / ۰۸۴	۰ / ۴۳	۰ / ۰۶۲	۰ / ۰۳	سبک رفتار اخلاقی مردم مدار دارای تاثیر معناداری بر سکوت مطیع نمی باشد.
رد فرضیه	P>0.05	۰ / ۰۸۴	۰ / ۱	۰ / ۰۵۹	۰ / ۰۱	سبک رفتار اخلاقی مردم مدار دارای تاثیر معناداری بر سکوت تدافعی نمی باشد.
تایید فرضیه	P<0.01	۰ / ۰۸۴	۲ / ۶۶	۰ / ۰۶۳	۰ / ۱۶	سبک رفتار اخلاقی مردم مدار دارای تاثیر معناداری بر سکوت نوع دوستانه می باشد.
رد فرضیه	P>0.05	۰ / ۱۱	۱ / ۱۹	۰ / ۰۶۱	۰ / ۰۷	سبک رفتار اخلاقی وظیفه مدار دارای تاثیر معناداری بر سکوت مطیع نمی باشد.
رد فرضیه	P>0.05	۰ / ۱۱	۱ / ۰۸	۰ / ۰۵۸	۰ / ۰۷	سبک رفتار اخلاقی وظیفه مدار دارای تاثیر معناداری بر سکوت تدافعی نمی باشد.
تایید فرضیه	P<0.01	۰ / ۱۱	۳ / ۲	۰ / ۰۶۲	۰ / ۲	سبک رفتار اخلاقی وظیفه مدار دارای تاثیر معناداری بر سکوت نوع دوستانه می باشد.

فرضیه اول: سبک رفتار اخلاقی خودمدار دارای تاثیر معناداری بر سکوت مطیع می باشد.

1 - Standard Error

2 - R2



با توجه به برآورد مقدار ضریب استاندارد بتا برای متغیر سبک رفتار اخلاقی خودمدار بر سکوت مطیع که 0.25 می باشد و مقدار محاسبه شده $t(21/4)$ از مقدار بحرانی 1.96 در سطح اطمینان 0.99 بزرگتر است، می توان نتیجه گرفت در سطح معنی داری $P < 0.01$ ، سبک رفتار اخلاقی خودمدار بر سکوت مطیع تاثیر معناداری دارد. بنابراین فرضیه تحقیق تایید می گردد.

فرضیه دوم: سبک رفتار اخلاقی خودمدار دارای تاثیر معناداری بر سکوت تدافعی می باشد.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر سبک رفتار اخلاقی خودمدار بر سکوت تدافعی که 0.24 می باشد و مقادیر $T = 4/11$ و 0.75 ، $R^2 = 0.01$ می توان نتیجه گرفت در سطح معنی داری $P < 0.01$ ، سبک رفتار اخلاقی خودمدار بر سکوت تدافعی تاثیر معناداری دارد. بنابراین فرضیه تحقیق تایید می گردد.

فرضیه سوم: سبک رفتار اخلاقی خودمدار دارای تاثیر معناداری بر سکوت نوع دوستانه می باشد.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر سبک رفتار اخلاقی خودمدار بر سکوت نوع دوستانه که 0.06 می باشد و مقادیر $T = 1/0.6$ و 0.75 ، $R^2 = 0.05$ می توان نتیجه گرفت در سطح معنی داری $P > 0.05$ ، سبک رفتار اخلاقی خودمدار بر سکوت نوع دوستانه تاثیر معناداری ندارد. بنابراین فرضیه تحقیق تایید نمی گردد.

فرضیه چهارم: سبک رفتار اخلاقی مردم مدار دارای تاثیر معناداری بر سکوت مطیع می باشد.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر سبک رفتار اخلاقی مردم مدار بر سکوت مطیع که 0.03 می باشد و مقادیر $T = 0/43$ و 0.84 ، $R^2 = 0.05$ می توان نتیجه گرفت در سطح معنی داری $P > 0.05$ ، سبک رفتار اخلاقی مردم مدار بر سکوت مطیع تاثیر معناداری ندارد. بنابراین فرضیه تحقیق تایید نمی گردد.

فرضیه پنجم: سبک رفتار اخلاقی مردم مدار دارای تاثیر معناداری بر سکوت تدافعی می باشد.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر سبک رفتار اخلاقی مردم مدار بر سکوت تدافعی که 0.01 می باشد و مقادیر $T = 0/1$ و 0.84 ، $R^2 = 0.05$ می توان نتیجه گرفت در سطح معنی داری $P > 0.05$ ، سبک رفتار اخلاقی مردم مدار بر سکوت تدافعی تاثیر معناداری ندارد. بنابراین فرضیه تحقیق تایید نمی گردد.

فرضیه ششم: سبک رفتار اخلاقی مردم مدار دارای تاثیر معناداری بر سکوت نوع دوستانه می باشد.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر سبک رفتار اخلاقی مردم مدار بر سکوت نوع دوستانه که 0.16 می باشد و مقادیر $T = 2/66$ و 0.84 ، $R^2 = 0.05$ می توان نتیجه گرفت در سطح معنی داری $P < 0.05$ ، سبک رفتار اخلاقی مردم مدار بر سکوت نوع دوستانه تاثیر معناداری دارد. بنابراین فرضیه تحقیق تایید می گردد.

فرضیه هفتم: سبک رفتار اخلاقی وظیفه مدار دارای تاثیر معناداری بر سکوت مطیع می باشد.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر سبک رفتار اخلاقی وظیفه مدار بر سکوت مطیع که 0.07 می باشد و مقادیر $T = 1/19$ و 0.11 ، $R^2 = 0.05$ می توان نتیجه گرفت در سطح معنی داری $P > 0.05$ ، سبک رفتار اخلاقی وظیفه مدار بر سکوت مطیع تاثیر معناداری ندارد. بنابراین فرضیه تحقیق تایید نمی گردد.



فرضیه هشتم: سبک رفتار اخلاقی وظیفه مدار دارای تاثیر معناداری بر سکوت تدافعی می باشد.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر سبک رفتار اخلاقی وظیفه مدار بر سکوت تدافعی که 0.07 می باشد و مقادیر $T=1/0.8$ و $R^2=0/11$ ، می توان نتیجه گرفت در سطح معنی داری $P>0.05$ ، سبک رفتار اخلاقی وظیفه مدار بر سکوت تدافعی تاثیر معناداری ندارد. بنابراین فرضیه تحقیق تایید نمی گردد.

فرضیه نهم: سبک رفتار اخلاقی وظیفه مدار دارای تاثیر معناداری بر سکوت نوع دوستانه می باشد.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر سبک رفتار اخلاقی وظیفه مدار بر سکوت نوع دوستانه که $0/2$ می باشد و مقادیر $T=3/2$ و $R^2=0/11$ ، می توان نتیجه گرفت در سطح معنی داری $P<0.01$ ، سبک رفتار اخلاقی وظیفه مدار بر سکوت نوع دوستانه تاثیر معناداری دارد. بنابراین فرضیه تحقیق تایید می گردد.

برازش مدل

در مدل یابی معادلات ساختاری هنگامی می توان به برآوردهای مدل اعتماد کرد که مدل دارای برازش کافی باشد. شاخص های برازش مدل پژوهش به صورت زیر می باشد:

جدول ۷- شاخص های برازش مدل نهایی

عنوان شاخص	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
X2/df	$X^2/df \leq 3$	۲/۹۵	تأیید مدل
RMSEA	$RMSEA < 0.09$	۰/۰۸۷	تأیید مدل
GFI	$GFI > 0.9$	۰/۹۶	تأیید مدل
AGFI	$AGFI > 0.85$	۰/۹۰	تأیید مدل
CFI	$CFI > 0.90$	۰/۹۱	تأیید مدل
IFI	$IFI > 0.90$	۰/۹۲	تأیید مدل

تمامی شاخص های برازش به کار رفته نشان می دهد که این مدل دارای برازش خوبی است. بنابراین نتیجه می گیریم که مدل تحقیق توانایی بالایی در اندازه گیری متغیرهای اصلی تحقیق دارد. با توجه به استاندارد بودن مدل، یافته های لیزرل قابلیت اعتماد را دارد.

دارنده مجور ISC
۹۶۱۷-۱۲۸۰۲

بحث و نتیجه گیری

اگر چه سکوت سازمانی بطور کلی به عدم ابراز ایده‌ها، اطلاعات و نظرات کارکنان بطور عمدی اطلاق می‌گردد، اما با توجه به انگیزه‌هایی که در کارمند برای سکوت وجود دارد، ماهیت آن متفاوت خواهد بود. برخی اوقات سکوت می‌تواند به دلیل تسلیم بودن فرد نسبت به هر شرایطی، گاهی به دلیل ترس و وجود رفتارهای محافظه‌کارانه و برخی اوقات نیز به منظور ایجاد فرصت برای دیگران و اظهار عقاید آنها باشد (تولوباس و سلپ، ۲۰۱۲).

در سه فرضیه اول برای سبک رفتار اخلاقی خودمدار، این سبک دارای تاثیر معناداری بر دو متغیر سکوت مطیع و تدافعی می‌باشد. با توجه به روابط بین سبک های رفتار اخلاقی و نوع سکوت سازمانی، مشاهده می‌شود که سبک رفتار اخلاقی خودمدار، بیشترین تاثیرگذاری را بر سکوت مطیع با شدت ۰ / ۲۵ دارا می‌باشد. همانگونه که عنوان شد افرادی که سبک رفتار اخلاقی آنها در تعامل با دنیای خارج خودمدارانه است، همانند کودکانی که به لحاظ رشد اخلاقی در سطح دوم دیدگاه کلبیگ قرار دارند، تنها به خاطر ترس از تنبیه به وسیله مراجع قدرت، از قانون تبعیت نموده و حقوق دیگران را رعایت می‌کنند. بنابراین با داشتن سبک اخلاقی خودمدار، نوع سکوت مطیع یا تدافعی تقویت می‌شود و فرد تا حد ممکن و در صورت دادن احتمال دریافت ضرر، این نوع سکوت را اختیار می‌کند. و از آنجاییکه که افرادی که در این سبک نمره بالاتری کسب می‌کنند، بخش نهاد شخصیت آنان در مقایسه با دو بخش دیگر شخصیت (من و فرمان) بزرگتر بوده و همواره بدون احساس گناه و با پایمال نمودن حقوق دیگران، سعی در دستیابی به اهداف خود دارند، سکوت نوع دوستانه اختیار نمی‌کنند.

برای سه فرضیه دوم برای سبک رفتار اخلاقی مردم مدار، این سبک دارای تاثیر معناداری بر متغیر سکوت نوع دوستانه می‌باشد. مشاهده می‌شود که متغیر سبک رفتار اخلاقی مردم مدار، بیشترین تاثیرگذاری را بر نوع سکوت نوع دوستانه دارا می‌باشد. انگیزه این نوع سکوت را در مجموع می‌توان احساس همدلی و محبت نسبت به سایر افراد دانست. به گونه ای که فرد برای مصلحت دیگران دست به چنین سکوتی می‌زند. در این نوع سکوت، هدف و فلسفه اصلی عبارت است از امتناع از بیان ایده‌ها، اطلاعات و یا نظرات مرتبط با کار با هدف سود بردن دیگر افراد در سازمان و بر اساس انگیزه های نوع دوستانه، تشریک مساعی و همکاری. سکوت نوع دوستانه، تعمدی و غیر منفعلانه است که در اساس بر دیگران تمرکز و تاکید دارد. لذا فرد برای عدم آسیب رسانی به اطرافیان و سایر همکاران می‌تواند چنین سبکی از سکوت را اختیار کند.

در نهایت برای سه فرضیه سوم سبک رفتار اخلاقی وظیفه مدار، این سبک دارای تاثیر معناداری بر متغیر سکوت نوع دوستانه می‌باشد. برای متغیر سبک رفتار اخلاقی وظیفه مدار، مشاهده می‌شود بیشترین تاثیرگذاری را بر متغیر سکوت نوع دوستانه با شدت ۰ / ۲ دارا می‌باشد. افرادی که نمره بالایی در مولفه وظیفه مداری کسب می‌کنند، در تعامل با دیگران به حقوق آنها احترام گذاشته و منطبق بر مقررات و قانون عمل می‌کنند. آنها احتمالا به اندازه افرادی که در سبک مردم مداری نمره بیشتری دارند، از حق و حقوق خود به نفع دیگران نمی‌گذرند، با این وجود این نسبت به حقوق دیگران حساس بوده و سعی بر آن دارند تا بدون هرگونه هزینه برای خود و دیگران زندگی کنند. در مجموع در بین سبک های رفتاری، مشاهده می‌شود بیشترین گروهی که تمایل به سکوت را دارا می‌باشند، سبک رفتاری خودمدار می‌باشد که بیشترین تمایل به سبک مطیع را دارد. و در رتبه دوم سبک رفتار اخلاقی خودمدار که بیشتر تمایل به سکوت تدافعی را در بین انواع سکوت بررسی شده دارا می‌باشد.

آنچه از نتایج این پژوهش به دست می‌آید حاکی از آن است که نوع سبک‌های رفتار اخلاقی افراد در انتخاب نوع سکوت یا آوای سازمانی آنها موثر است. در مجموع؛ این پژوهش نشان می‌دهد که در ایجاد سکوت سازمانی فقط عوامل سازمانی و مدیریتی دخیل نیستند و عوامل مختلفی همچون سبک‌های رفتار اخلاقی کارکنان نیز در مقوله سکوت می‌تواند بسیار موثر باشد.



ISC
دارلده مجور
۹۶۱۷۰-۱۲۸۰۲



پژوهش حاضر نشان داد که موارد ذیل می تواند در بهبود آوای سازمانی در مقابل سکوت سازمانی موثر واقع گردد؛

- تشکیل کارگاه‌های آموزشی روابط عمومی و برقراری ارتباط
- شناسایی توان‌مندی‌ها و قابلیت‌های افراد و استفاده از آنها در امور اجرایی و تصمیم‌گیری
- شناخت ویژگی‌های فردی و شخصیتی افراد جهت واگذاری مسوولیت به آنها

همچنین جهت پژوهش‌های آتی به پژوهش‌گران پیشنهاد می‌گردد:

- عوامل و متغیرهای موثر دیگری بر سکوت سازمانی مورد پژوهش قرار گیرد.
- پژوهش مدل حاضر در سازمان‌های بزرگ ایرانی مشابه جهت تعمیم هرچه بیشتر نتایج انجام گیرد.
- اثرات شخصیت مدیران بر سکوت کارکنان مورد پژوهش قرار گیرد.



منابع

- افخمی اردکانی، مهدی. و خلیلی صدرآباد، افسر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی و سکوت کارکنان دانشی. پژوهش‌های مدیریت عمومی. ۱۸(۵): ۶۵-۸۳.
- بزرگ‌نیا حسینی، سیده فاطمه. و عنایتی، ترانه. (۱۳۹۳). رابطه سکوت سازمانی با عملکرد کارکنان دانشگاه. اخلاق در علوم و فناوری. ۳(۹): ۱-۱۰.
- تقی‌لو، صادق. (۱۳۹۰). طراحی نسخه ایرانی-اسلامی سبب‌های رفتاری اخلاقی و ارزیابی ویژگی‌های روان‌سنجی آن در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا. طرح پژوهشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا.
- جهانگیرزاده، محمدرضا. (۱۳۹۰). دیدگاه‌های شناختی تحولی در رشد اخلاقی. معرفت اخلاقی. ۲(۴): ۱۰۱-۱۲۲.
- دانایی‌فرد، حسن. و پناهی، بلال (۱۳۸۹). تحلیل نگرش‌های شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی، تبیین جو سازمانی و رفتار سکوت سازمان. پژوهش نامه مدیریت تحول. ۲(۳): ۱-۱۹.
- دانایی‌فرد، حسن. و فانی، علی‌اصغر. و براتی، الهام. (۱۳۹۰). تبیین نقش فرهنگ سازمانی در سکوت سازمان در بخش دولتی. فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی. ۸: ۶۱-۸۲.
- دلوی، محمدرضا. و سفیددشتی، فرزانه. (۱۳۹۱). تاثیر بازاریابی داخلی بر سکوت سازمانی: مطالعه موردی اداره امور مالیاتی شهر اصفهان. فرایند مدیریت توسعه. ۲۶(۸۳): ۱۳۹-۱۶۰.
- زارعی متین، حسن. و طاهری، فاطمه. و سیار، ابوالقاسم. (۱۳۹۰). سکوت سازمانی: مفاهیم، علل و پیامدها. فصلنامه علوم مدیریت ایران. ۶(۲۱): ۷۷-۱۰۴.
- شاهزاده احمدی، روح اله. (۱۳۹۱). سکوت سازمانی. نشریه الکترونیکی بینش. قابل دسترس در : <http://www.bineshjournal.ir/index.php/component/jdownloads/finish/3--pdf/78--html> . دسترسی در: ۲۰م تیرماه ۱۳۹۴.
- شعبانی، زهرا. (۱۳۹۱). فراتحلیل تحول اخلاقی در تحقیقات انجام شده طی سال‌های ۱۳۶۵-۱۳۸۸. پژوهش و نگارش کتب دانشگاهی. ۲۷: ۴۲-۸۱.
- صلواتی، عادل. و یاراحمدی، یحیی. و سید هاشمی، سیده نادیا. (۱۳۹۳). ارتباطات اثربخش و سکوت سازمانی در شبکه بانکی کشور (مطالعه موردی شهرستان سنندج). فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت دولتی. ۶(۳): ۵۲۳-۵۴۲.
- نصر اصفهانی، علی. و آقاباباپور دهکردی، طاهره. (۱۳۹۱). بررسی رابطه هویت سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان در سازمان مورد مطالعه کارکنان دانشگاه اصفهان. جامعه‌شناسی کاربردی. ۲۴(۵۲): ۱۳۹-۱۶۲.



میرزا، لاورنس اس. و همکاران. شریفی، حسن پاشا. و دیگران. (۱۳۹۴). پژوهش چند متغیری کاربردی (طرح و تفسیر). انتشارات رشد:

۵۴۹

هادوی نژاد، مصطفی. و بهارلویی، الهه. (۱۳۹۴). رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی در سازمان: پیشایندها و پیامدهای سازمانی.

مدیریت دولتی. ۷(۲): ۳۹۳-۴۱۲.

Avery, D. R. and Quinones, M. A. (2002). Disentangling the effects of voice: the incremental roles of opportunity, behaviour, and instrumentality in predicting procedural fairness. *Journal of Applied Psychology*; 87: 81-6.

Colby, A., Kolberg, L., Speicher, B., Hewer, A., Candee, D., Gibbs, J. C. & Power, C. (1987). *The measurement of moral judgement* (vol. 2). Cambridge, England: Cambridge University Press.

Gibbs, J. C., Basinger, K. S., & Fuller, R. L. (1992). *Moral maturity: Measuring the development of sociomoral reflection*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Gilligan, C. (1982). In a different voice: Psychological theory and women's development. *Harvard University Press: Cambridge*.

Glauser, M. J. (1984). Upward information flow in organizations: Review and conceptual analysis. *Human Relations*; 37: 613-643.

Grueneich, R. (1982). *The development of children's integration rules of making normal judgement*; 53.

Kohlberg, L. (1981). *Essays in moral development: The philosophy of moral development*. Vol. 1. New York: Harper & Row.

Korsgaard, M. A., Meglino, B.M., & Lester, S.W. (1997). Beyond helping: do other-oriented values have broader implications in organizations? *Journal of Applied Psychology*; 82: 160-77.

Kurtines, W. M. & Gewirtz, J. L. (1995). *Moral Development: An Introduction*. Boston: Allyn & Bacon. 229- 253.

Kurzton, D. (2007). Towards a typology of silence. *Journal of Pragmatics*; 39(10): 1673-1688.

Lapsley & D. Narvaez (Eds.). *Moral development, self, and identity*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates: 189- 212.

Likona, T. (1983). *Raising good children*. Toronto: Bantam Books.

March, J. (1991). Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization Science*; 2: 71-87.

Morrison E. W. & Milliken FJ. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*; 25(4): 706-725.



ISC
دارتده مچور
۹۶۱۷۰-۱۲۸۰۲



Pinder, C. C. & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. In Rowland, K. M. and Ferris, G. R. (Eds), *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 20. New York: JAI Press, 331–69.

Walker, L. J. (2006). Gender & Morality. In Killen, M., & Smetana, J.G. (2006). *Handbook of Moral Development*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Association, Inc., Publishers.