

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گومسار
سال سیزدهم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۸
صص ۷۳-۵۹

پیش‌بینی حافظه سازمانی بر اساس سکوت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در مدیران مدارس شهر تهران پریناز بنیسی^۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی حافظه سازمانی بر اساس سکوت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در مدیران انجام شد. این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش شامل مدیران مدارس شهر تهران در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بودند. نمونه پژوهش ۳۸۰ نفر بودند که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های حافظه سازمانی (دانهام و بورت، ۲۰۱۱)، سکوت سازمانی (دیمیتریس و واکولا، ۲۰۰۷) و اخلاق حرفه‌ای (پتی و هیل، ۱۹۹۴) بودند. روایی صوری و محتوایی ابزارها تأیید و پایایی آنها به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۱ و ۰/۸۵ محاسبه شد. داده‌ها با روش‌های ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با کمک نرم‌افزار SPSS-19 تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که سکوت سازمانی با حافظه سازمانی مدیران مدارس رابطه منفی و معنادار و اخلاق حرفه‌ای با حافظه سازمانی مدیران مدارس رابطه مثبت و معنادار داشت. همچنین سکوت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای به طور معناداری توانستند ۲۴ درصد از واریانس حافظه سازمانی مدیران مدارس را پیش‌بینی کنند ($P < 0/01$). بنابراین برای بهبود حافظه سازمانی مدیران مدارس باید از طریق کارگاه‌های آموزشی سکوت سازمانی را کاهش و اخلاق حرفه‌ای را ارتقاء بخشید.

کلید واژه‌ها: حافظه سازمانی، سکوت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۲/۱۸

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۱۱/۲۸

۱- استادیار گروه روانشناسی و مشاوره، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
parenazbanisi2017@gmail.com

مقدمه

آموزش و پرورش یکی از ارکان‌های اساسی هر جامعه است و بقا، دوام و پیشرفت هر جامعه به کیفیت تعلیم و تربیت آن بستگی دارد. سازمان آموزش و پرورش به واسطه داشتن رسالت فردی و جمعی، هدایت‌گر توسعه و پیشرفت است. رسیدن به این هدف در پرتو مدیریت مؤثر این سازمان امکان‌پذیر می‌باشد (صمدی میارکلانی و صمدی میارکلانی، ۱۳۹۶). هر سازمانی برای ادامه حیات خود ناگزیر است که سه نوع اطلاعات را به طور مداوم دریافت نماید که این سه نوع شامل اطلاعات درباره دنیای اطراف، اطلاعات درباره گذشته و اطلاعات درباره درون سازمان و اجزای تشکیل‌دهنده آن است و حافظه سازمانی^۱ ابزاری برای اجرای مدیریت اطلاعات قلمداد می‌شود (صدوقی، عبادی فردآذر، احمدی و پیری، ۱۳۹۰). حافظه سازمانی مفهوم جدیدی است که بر فرایندها و ابزارهای ذخیره و بازیابی دانش سازمان تاکید دارد و امکان یادگیری سازمانی و بهبود مستمر آن را فراهم می‌آورد (لی، هوآنگک، لین و کائو^۲، ۲۰۱۱). منظور از حافظه سازمانی اطلاعات ذخیره‌شده و یا دانش سازمانی است که به تصمیمات فعلی منجر می‌شود. این حافظه علاوه بر حقایق و رویدادها، فرایندها را نیز دربرمی‌گیرد (بونکالو، کولومابان-آنتال، دیکلیک و ساوین^۳، ۲۰۱۸). حافظه سازمانی بازنمای درس آموخته‌های متراکم و انباشته آن سازمان است که نقش تعیین‌کننده‌ای در خصوص زمان و چگونگی پیشرفت یادگیری بازی می‌کند (ازدمیر^۴، ۲۰۱۰). حافظه سازمانی از یادگیری سازمانی و مدیریت دانش نشأت می‌گیرد و این فرصت را به سازمان‌ها می‌دهد که از گذشته خود یادگیرند و از موفقیت‌ها و شکست‌های خود به‌عنوان ابزاری برای حفظ مزیت رقابتی استفاده نمایند (جکسون^۵، ۲۰۱۲). حافظه سازمانی با فراهم ساختن امکان تصرف، گردآوری، سازماندهی، انتشار و استفاده مجدد از دانش ایجادشده توسط کارکنان، این دانش را توسعه داده و تقویت می‌کند (مالاگولی و یوسی^۶، ۲۰۱۸). به طور کلی حافظه سازمانی را می‌توان مجموعه‌ای از مخازن دانش سازمانی در نظر گرفت که به موجب آن دانش از گذشته وارد

1. organizational memory

2. Lai, Huang, Lin & Kao

3. Boncalo, Kolumban-Antal, Declercq & Savin

4. Ozdemir

5. Jackson

6. Malagoli & Usai

فعالیت‌های کنونی سازمان می‌شود، در تصمیم‌گیری‌های سازمان تأثیر می‌گذارد، موجب اثربخشی سازمان می‌گردد (لی، کیم و جوشی^۱، ۲۰۱۷).

یکی از عوامل مرتبط با حافظه سازمانی، سکوت سازمانی^۲ است. سکوت می‌تواند پیامد باورها و نگرش‌های مدیر سازمان باشد. ترس مدیر از بازخورد منفی، باورهای ضمنی مدیر در مورد ماهیت انسان بر این اساس که افراد ذاتاً تنبل هستند، ویژگی‌های خاص مدیران مانند سابقه مالی یا فرهنگ سازمانی منجر به ایجاد و توسعه سکوت در سازمان می‌شود (اکاری و اکتوران^۳، ۲۰۱۵). سکوت سازمانی به‌عنوان پدیده‌ای اجتماعی در نظر گرفته می‌شود که کارمندان در آن از ارائه نظرات و نگرانی‌های خود در مورد مشکلات سازمانی امتناع می‌کنند (زهیر و اردوگان^۴، ۲۰۱۱). سکوت سازمانی زمانی رخ می‌دهد که کارکنان به گونه عمده‌ای از ابراز ایده‌ها، داده‌ها و نظرات خودداری کنند که ماهیت آن بسته به انگیزه کارکنان متفاوت است. گاهی سکوت سازمانی می‌تواند به دلیل تسلیم بودن فرد نسبت به هر شرایطی، گاهی به دلیل ترس و وجود رفتارهای محافظه‌کارانه و گاهی به منظور ایجاد فرصت برای دیگران و بیان ایده‌های آنها باشد (دنیز، نویان و ارتوسان^۵، ۲۰۱۳). هنگامی که یک سازمان جو سکوت را تقویت می‌کند دیدگاه‌ها، باورها، ترجیحات و اهداف متنوعی که در سازمان وجود دارند به احتمال زیاد مشوق اظهارنظر نخواهند بود، لذا چنین سیستمی وارد فرایندی می‌شود که نخواهد توانست اهداف خود را به گونه مناسب تحقق بخشد و به دنبال تلاش برای یادگیری از تجربیات نخواهد بود. در واقع چنین سیستمی در راهی گرفتار می‌شود که اثرهای منفی سکوت بر تصمیم‌گیری سازمانی و فرایندهای تغییر در آن تقویت خواهد شد (کویلوغلو، بیداک، دامان و بیوکبایراکتار^۶، ۲۰۱۵). سکوت سازمانی نقش مهمی در موفقیت و شکست سازمان دارد و جو منفی را بر علیه ابراز ایده‌های جدید و تسهیم اطلاعات فراهم می‌کند و می‌تواند خطرات زیادی برای سازمان به همراه داشته باشد. سکوت سازمانی پدیده‌ای رایج و شایع در اغلب سازمان‌ها است که باعث می‌شود

1. Lee, Kim & Joshi

2. organizational silence

3. Acaray & Akturan

4. Zehir & Erdogan

5. Deniz, Noyan & Ertosun

6. Koyluoglu, Beduk, Duman & Buyukbayraktar

کارکنان با مدیران و همکاران خود در بیان ایده‌ها و چاره‌جویی برای حل مشکلات سازمان مشارکت نکنند و بی‌تفاوت از کنار مشکلات عبور نمایند (بوثمان^۱، ۲۰۱۶).

یکی از عوامل مرتبط با حافظه سازمانی، اخلاق حرفه‌ای^۲ است. امروزه اخلاق یکی از مهمترین متغیرها در موفقیت سازمان‌ها است و اصول اخلاق حرفه‌ای دارای ارزش والایی می‌باشد که رعایت آنها در سازمان‌ها و هنجارهای اجتماعی نقش آفرینی می‌کند. اخلاق حرفه‌ای قدرت خودکنترلی و خودبهبودگری را برای فرد و سازمان فراهم و قابلیت‌های سازمان را ارتقاء می‌بخشد (سعیدی، فقیهی، سیفی و ناطقی، ۱۳۹۷). اخلاق حرفه‌ای که در رویکرد راهبردی به مسئولیت‌های اخلاقی سازمان معنا شده و در دهه‌های اخیر مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها قرار گرفته است. اخلاق حرفه‌ای منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی از جنبه‌های بهبود روابط، ارتقای جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذی‌نفعان، افزایش سودآوری و مزیت رقابتی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (چوکپراجاکچات و سامریتفول^۳، ۲۰۱۷). اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار و آداب شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. در واقع اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند (لاهاو و راث-کوهن^۴، ۲۰۱۶). همچنین اخلاق حرفه‌ای یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن تحقق این است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه داد. به عبارت دیگر اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته‌شده است که از سوی سازمان‌ها به مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد (رودریگز و جاریکیک^۵، ۲۰۱۸). از یک سو ضعف در اخلاق حرفه‌ای منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارت در سازمان می‌گردد و مدیریت بیشتر بر روی کنترل گذاشته تکیه خواهد کرد. زیرا افراد اطلاعات

¹. Boothman

². professional ethics

³. Chokprajakchat & Sumretphol

⁴. Lahav & Roth-Cohen

⁵. Rodriguez & Juricic

را به مدیریت نرسانده و در این صورت انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌شود و توان سازمان به جای آنکه صرف اهداف سازمانی شود، صرف شایعه، غیبت و کم کاری می‌گردد. از سوی دیگر تقویت اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد و بهره‌وری را افزایش، ارتباطات را بهبود و میزان خطر را کاهش می‌دهد (یورن و ارناز،^۱ ۲۰۱۴).

بررسی‌ها نشان داد که درباره رابطه سکوت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با حافظه سازمانی پژوهش‌های اندکی انجام شده است. برای مثال ادامسکا^۲ (۲۰۱۶) ضمن پژوهشی با عنوان سکوت و شکست سکوت در سازمان به این نتیجه رسید که سکوت و شکستن سکوت بر یادگیری و حافظه سازمانی تأثیر معناداری دارد. در پژوهشی دیگر موريسون^۳ (۲۰۱۴) در بررسی سکوت و صدای کارکنان گزارش کرد که سکوت کارکنان نقش منفی و موثری در کاهش عملکرد سازمان، رفتار کارکنان و حافظه سازمانی دارد. سینار، کارسیوگلو و الیوغلولاری^۴ (۲۰۱۳) ضمن پژوهشی با عنوان رابطه سکوت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی: یک مطالعه زمینه‌یابی در استان ارزورام ترکیه به این نتیجه رسیدند که بین سکوت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار منفی وجود داشت. در پژوهشی دیگر صمدی، سهرابی و سرايوند^۵ (۲۰۱۳) ضمن بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر سکوت سازمانی گزارش کردند که یادگیری سازمانی و حافظه سازمانی بر سکوت سازمانی تأثیر منفی و معنادار داشتند. پارکر و فلدمن^۶ (۲۰۰۳) ضمن پژوهشی با عنوان حافظه به‌عنوان تصمیم اخلاقی: نقش اخلاق در فرهنگ سازمانی گزارش کردند که حافظه و اخلاق رابطه معناداری داشتند و حافظه از طریق اخلاق تأثیر معناداری بر فرهنگ سازمانی داشت. همچنین شفیعی سروسستانی، محمدی و خلیلی (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی با عنوان رابطه بین انواع سکوت سازمانی و حافظه سازمانی معلمان در دبیرستان‌های دخترانه شهر شیراز به این نتیجه رسیدند که بین سکوت مطیعانه و نوع‌دوستانه با حافظه سازمانی رابطه مثبت و معنادار و بین سکوت تدافعی با حافظه سازمانی رابطه منفی و معنادار وجود داشت و سکوت سازمانی توانایی پیش‌بینی حافظه سازمانی را داشت. در پژوهشی

1. Yuren & Arnaz

2. Adamska

3. Morrison

4. Cinar, Karcioglu & Alliogullari

5. Samadi, Sohrabi & Sarayvand

6. Parker & Feldman

دیگر امیرخانی و قلعه‌آقابابائی (۱۳۹۶) ضمن بررسی تأثیر سکوت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی گزارش کردند که سکوت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر منفی و معنادار داشت. طوسی (۱۳۹۵) ضمن پژوهشی با عنوان رابطه بین سکوت سازمانی و فراموشی سازمانی با مقاومت در برابر تغییر معلمان متوسطه شهر اردبیل به این نتیجه رسید که بین سکوت سازمانی و فراموشی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. در پژوهشی دیگر بزرگ‌زاده، ناجی اصفهانی و نقی‌زاده ملایوسفی (۱۳۹۵) ضمن بررسی تأثیر کیفیت اخلاق حرفه‌ای بر ابعاد حافظه سازمانی در میان کارکنان سازمان‌های آموزش عالی (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور کرج) گزارش کردند که بین اخلاق حرفه‌ای و حافظه سازمانی در کارکنان دانشگاه پیام نور رابطه مثبت و معنادار وجود داشت و اخلاق حرفه‌ای توانایی پیش‌بینی حافظه سازمانی را داشت. صفری، ججازی و اعرابی (۱۳۹۵) ضمن پژوهشی با عنوان تأثیر بروز اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر ایجاد تفاهم سازمانی به این نتیجه رسیدند که عوامل فردی و سازمانی بر بروز اخلاق حرفه‌ای تأثیرگذار بوده و بروز اخلاق حرفه‌ای نیز بر ایجاد تفاهم سازمانی تأثیرگذار بود.

از یک سو کارآیی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد و هر چقدر سازمان‌ها بزرگ‌تر باشند، مشکلات آنها بیشتر خواهد شد. در دنیای امروز نیروی انسانی کلید موفقیت سازمان‌ها است. زیرا گرداننده اصلی سازمان‌ها، انسان‌ها هستند که می‌توانند طبق میل و اراده خود منابع را در جهت درست یا نادرست بکار گیرند. در صورتی که کارکنان با موانعی در زمینه خواسته‌های شغلی خود مواجه شوند، دچار فرسودگی شغلی خواهند شد (خدابنده، پورصادق و عسگری، ۱۳۹۷). از سوی دیگر حافظه سازمانی مفهوم نسبتاً جدیدی است که امروزه به نقش آن در سازمان‌ها تأکید شده و پژوهش‌های اندکی درباره آن و یا با هدف پیش‌بینی آن بر اساس سایر متغیرها انجام شده است. با توجه به اهمیت حافظه سازمانی در ارتقای عملکرد کارکنان و عملکرد سازمانی و نقش مدیران و رهبران در آنها، باید ابتدا حافظه سازمانی و عوامل مرتبط با آن را شناخت و سپس اقدام به ارتقای آن کرد. از عوامل مرتبط با حافظه سازمانی مدیران می‌توان به سکوت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای اشاره کرد که به نظر می‌رسد سکوت سازمانی با آن رابطه منفی و معنادار و اخلاق حرفه‌ای با آن رابطه مثبت و معنادار دارد. در نتیجه پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی حافظه سازمانی بر اساس سکوت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در مدیران مدارس انجام شد.

فرضیه‌های تحقیق

- ۱- سکوت سازمانی با حافظه سازمانی مدیران مدارس شهر تهران رابطه دارد.
- ۲- اخلاق حرفه‌ای با حافظه سازمانی مدیران مدارس شهر تهران رابطه دارد.
- ۳- سکوت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای توانایی پیش‌بینی حافظه سازمانی مدیران مدارس شهر تهران را دارند.

روش تحقیق

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش شامل مدیران مدارس شهر تهران در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بودند. نمونه پژوهش ۳۸۰ نفر بودند که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری پس از هماهنگی با اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران و دریافت موافقت از آنان جهت پژوهش بر روی مدیران مدارس، لیست مدیران مدارس به تفکیک مناطق تهیه شد. سپس شهر تهران به پنج منطقه شمالی، جنوبی، شرقی، غربی و مرکزی تقسیم و سه منطقه از میان مناطق به روش تصادفی انتخاب شد. سپس از میان هر منطقه تعدادی مدرسه در محله‌های مختلف به روش تصادفی انتخاب شد. معیارهای ورود به مطالعه شامل برخورداری از سلامت جسمی، عدم وقوع رخداد‌های تنش‌زا مثل طلاق و مرگ عزیزان در شش ماه گذشته، موافقت جهت شرکت در پژوهش و امضای رضایت‌نامه شرکت در پژوهش و معیارهای خروج از مطالعه شامل انصراف از تکمیل کردن پرسشنامه‌ها و نامعتبر جواب دادن به پرسشنامه‌ها (مثلاً دادن یک پاسخ به بیش از نیمی از سؤالات) بود. روند اجرای پژوهش به این صورت بود که پس از بیان هدف، اهمیت و ضرورت پژوهش برای معاون اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران و کسب موافقت ایشان برای انجام پژوهش، لیست همه مدیران مدارس تهیه و تعداد ۳۸۰ نفر انتخاب و پس از امضای رضایت‌نامه شرکت در پژوهش، پرسشنامه‌های زیر توسط آنان تکمیل شد.

پرسشنامه حافظه سازمانی^۱: این ابزار توسط دانهام و بورت^۲ (۲۰۱۱) طراحی شد که دارای ۷۲ گویه است و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود، لذا دامنه نمرات بین ۷۲ تا ۳۶۰ می‌باشد. نمره این ابزار با مجموع نمره

1. organizational memory questionnaire

2. Dunham & Burt

گویه‌ها بدست می‌آید و نمره بالاتر به معنای حافظه سازمانی بیشتر می‌باشد. دانه‌ام و بورت (۲۰۱۱) روایی ابزار را تأیید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش کردند. همچنین شفیع‌ی سروسستانی و همکاران (۱۳۹۶) روایی ابزار را از طریق همبستگی هر سؤال با کل آزمون تأیید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ گزارش کردند.

پرسشنامه سکوت سازمانی^۱: این ابزار توسط دیمیتریس و واکولا^۲ (۲۰۰۷) طراحی شد که دارای ۸ گویه است و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود، لذا دامنه نمرات بین ۸ تا ۴۰ می‌باشد. نمره این ابزار با مجموع نمره گویه‌ها بدست می‌آید و نمره بالاتر به معنای سکوت سازمانی بیشتر می‌باشد. دیمیتریس و واکولا (۲۰۰۷) پایایی ابزار با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ گزارش کردند. همچنین افخمی اردکانی و خلیلی صدرآباد (۱۳۹۱) روایی صوری و محتوایی ابزار را تأیید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش کردند. همچنین بنیسی (۱۳۹۷) پایایی را با روش آلفای کرونباخ در کارکنان آموزش و پرورش ۰/۸۵ گزارش کرد.

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای^۳: این ابزار توسط پتی و هیل^۴ (۱۹۹۴) طراحی شد که دارای ۲۳ گویه است و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (۱=خیلی کم تا ۵=خیلی زیاد) نمره‌گذاری می‌شود، لذا دامنه نمرات بین ۲۳ تا ۱۱۵ می‌باشد. نمره این ابزار با مجموع نمره گویه‌ها به دست می‌آید و نمره بالاتر به معنای اخلاق حرفه‌ای بیشتر می‌باشد. پتی و هیل (۱۹۹۴) روایی صوری و محتوایی ابزار را با نظر متخصصان تأیید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش کردند. همچنین شجاعی‌فر، مرزیه و ناستی‌زایی (۱۳۹۷) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کردند.

در پژوهش حاضر روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها توسط پانزده نفر از متخصصان مدیریت و علوم تربیتی تأیید و پایایی پرسشنامه‌های حافظه سازمانی، سکوت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۱ و ۰/۸۵ محاسبه شد. داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با کمک نرم‌افزار SPSS-19 تحلیل شدند. در سطح توصیفی برای توصیف متغیرها از

^۱ organizational silence questionnaire

^۲ Dimitris & Vakula

^۳ professional ethics questionnaire

^۴ Petty & Hill

شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی و در سطح استنباطی برای آزمون فرض‌های آماری از روش‌های ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها

آزمودنی‌های پژوهش ۳۸۰ مدیر مدرسه بودند؛ به طوری که ۱۷۳ نفر مرد (۴۵/۵۳٪) و ۲۰۷ نفر زن (۵۴/۴۷٪) و تحصیلات ۲۹۶ نفر کارشناسی (۷۷/۸۹٪)، ۷۳ نفر کارشناسی ارشد (۱۹/۲۱٪) و ۱۱ نفر دکتری تخصصی (۲/۹۰٪) بود. در جدول ۱ نتایج شاخص‌های توصیفی میانگین، انحراف معیار، کمترین مقدار و بیشترین مقدار متغیرهای سکوت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و حافظه سازمانی مدیران مدارس شهر تهران ارائه شد.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی میانگین، انحراف معیار، کمترین مقدار و بیشترین مقدار متغیرهای سکوت سازمانی، اخلاق

حرفه‌ای و حافظه سازمانی مدیران مدارس شهر تهران				
متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
سکوت سازمانی	۱۶/۷۵	۳/۴۴	۹	۳۷
اخلاق حرفه‌ای	۷۳/۴۱	۸/۷۶	۳۵	۱۰۲
حافظه سازمانی	۱۹۲/۲۶	۲۳/۱۰	۹۶	۳۲۸

در جدول ۱ نتایج شاخص‌های توصیفی متغیرهای سکوت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و حافظه سازمانی مدیران مدارس شهر تهران قابل مشاهده است. بررسی پیش‌فرض‌های رگرسیون چندگانه نشان داد که فرض نرمال بودن بر اساس آزمون کولموگروف-اسمیرنوف تأیید شدند و فرض هم‌خطی چندگانه بر اساس عامل تورم واریانس و فرض همبستگی باقی‌مانده‌ها بر اساس آزمون دوربین-واتسون رد شدند. بنابراین شرایط استفاده از رگرسیون چندگانه وجود دارد. در جدول ۲ نتایج ضرایب همبستگی پیرسون سکوت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و حافظه سازمانی مدیران مدارس شهر تهران ارائه شد.

جدول ۲. نتایج ضرایب همبستگی پیرسون سکوت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و حافظه سازمانی مدیران مدارس شهر تهران

متغیرها	۱	۲	۳
۱. سکوت سازمانی	۱		
۲. اخلاق حرفه‌ای	-۰/۴۰ ^{**}	۱	
۳. حافظه سازمانی	-۰/۲۷ ^{**}	۰/۳۶ ^{**}	۱

**p<0.01

نتایج جدول ۲ نشان داد که سکوت سازمان با حافظه سازمانی مدیران مدارس رابطه منفی و معنادار و اخلاق حرفه‌ای با حافظه سازمانی مدیران مدارس رابطه مثبت و معنادار دارد. همچنین

سکوت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای رابطه منفی و معنادار دارد ($P < 0/01$). در جدول ۳ نتایج رگرسیون چندگانه با مدل گام به گام برای پیش‌بینی حافظه سازمانی بر اساس سکوت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس شهر تهران ارائه شد.

جدول ۳. نتایج رگرسیون چندگانه با مدل گام به گام برای پیش‌بینی حافظه سازمانی بر اساس سکوت سازمانی و اخلاق

حرفه‌ای مدیران مدارس شهر تهران									
متغیرها	R	R ²	تغییر R ²	df1	df2	معناداری	Beta	معناداری	
اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۵	۰/۱۳	۰/۱۳	۱	۳۷۸	۰/۰۰۱	۰/۲۹	۰/۰۰۱	
سکوت سازمانی	۰/۴۹	۰/۲۴	۰/۱۱	۱	۳۷۷	۰/۰۰۱	۰/۲۳	۰/۰۰۱	

نتایج جدول ۳ نشان داد که در مدل اول اخلاق حرفه‌ای وارد معادله رگرسیون شد. میزان همبستگی این متغیر با حافظه سازمانی ۰/۳۵ است و این متغیر توانست به طور معناداری ۱۳ درصد از واریانس حافظه سازمانی مدیران مدارس را پیش‌بینی کند. در مدل دوم پس از اخلاق حرفه‌ای، سکوت سازمانی وارد معادله رگرسیون شد. میزان همبستگی این دو متغیر با حافظه سازمانی ۰/۴۹ است و این متغیرها توانستند به طور معناداری ۲۴ درصد از واریانس حافظه سازمانی مدیران مدارس را پیش‌بینی کنند ($P < 0/01$).

بحث و نتیجه‌گیری

حافظه سازمانی نقش موثری در عملکرد کارکنان و عملکرد سازمانی دارد و شناسایی متغیرهای مرتبط با آن می‌تواند گام موثری برای تهیه و تدارک یک برنامه جهت ارتقای آن باشد. در نتیجه پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی حافظه سازمانی بر اساس سکوت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در مدیران انجام شد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد سکوت سازمانی با حافظه سازمانی مدیران مدارس رابطه منفی و معنادار داشت که این یافته با یافته پژوهش‌های ادامسکا (۲۰۱۶)، موریسون (۲۰۱۴)، صمدی و همکاران (۲۰۱۳)، شفیعی سروستانی (۱۳۹۶) و طوسی (۱۳۹۵) همسو بود. برای مثال ادامسکا (۲۰۱۶) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسید که سکوت سازمانی بر حافظه سازمانی تأثیر منفی داشت. در پژوهشی دیگر شفیعی سروستانی و همکاران (۱۳۹۶) گزارش کردند که سکوت سازمانی مطیعانه و نوع‌دوستانه با حافظه سازمانی رابطه مثبت و معنادار و بین سکوت سازمانی تدافعی با حافظه سازمانی رابطه منفی و معنادار داشت. در تبیین این یافته بر مبنای نظر هارلوس^۱

^۱. Harlos

(۲۰۱۶) می‌توان گفت که سکوت سازمانی پدیده‌ای رایج و متداول در سازمان‌ها و واقعیتی ملموس برای مدیران و کارکنان است و انگیزه‌های مختلفی برای انجام سکوت وجود دارد. مثلاً گاهی ترس از مدیریت، بی‌نتیجه بودن اظهارنظرها و یا حتی بی‌توجهی باعث ایجاد سکوت سازمانی می‌شوند و خود سکوت باعث عدم مشارکت سازمانی شده و شرایطی را در سازمان بوجود می‌آورد که در آن افراد کمی می‌دانند که چکار کنند تا تغییرات لازم را ایجاد نمایند. در نتیجه کارکنان به صورت عمدی از ارائه اطلاعات، نظرات، ایده‌ها و عقاید خود امتناع می‌ورزند و شکلی از سکوت را اختیار می‌کنند. همچنین با توجه به آثار و پیامدهای منفی سکوت سازمانی هم بر شخص و هم بر سازمان می‌توان انتظار داشت که با افزایش سکوت سازمانی میزان ویژگی‌های منفی مانند اضطراب، افسردگی، وسواس و غیره افزایش و میزان ویژگی‌های مثبت مانند سلامت، کیفیت زندگی، رضایت شغلی و غیره کاهش یابد. در نتیجه افزایش سکوت سازمانی که یک امر روانی و درونی در داخل یک سازمان است میزان حافظه سازمانی مدیران مدارس کاهش می‌یابد.

همچنین یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد اخلاق حرفه‌ای با حافظه سازمانی مدیران مدارس رابطه مثبت و معنادار داشت که این یافته با یافته پژوهش‌های پارکر و فلدمن (۲۰۰۳)، بزرگ‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) و صفری و همکاران (۱۳۹۵) همسو بود. برای مثال پارکر و فلدمن (۲۰۰۳) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که اخلاق و حافظه رابطه مثبت و معنادار داشتند. در پژوهشی دیگر بزرگ‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) گزارش کردند که اخلاق حرفه‌ای و حافظه سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور رابطه مثبت و معنادار داشتند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که هر گاه مدیران در کار خود سخت‌کوش باشند، به وظایف شغلی خود پایبند باشند، با دیگران رفتاری دوستانه باشند، علاقه قلبی و درونی و دلبستگی بالایی به شغل خود داشته باشند، در محیط کاری مراعات دیگران را بکنند، در محیط کار آدم سازگاری باشند و همچنین دارای روحیه جمعی باشند، می‌توان انتظار داشت که بین اخلاق حرفه‌ای و حافظه سازمانی مدیران مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود داشته باشد.

یافته‌های دیگر نشان داد که سکوت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای توانایی پیش‌بینی معنادار حافظه سازمانی مدیران مدارس را داشتند که این یافته با یافته پژوهش‌های شفیع سروستانی و همکاران (۱۳۹۶) و بزرگ‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) همسو بود. برای مثال شفیع سروستانی و همکاران

(۱۳۹۶) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سکوت سازمانی توانایی پیش‌بینی حافظه سازمانی را داشت. در پژوهشی دیگر بزرگ‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) گزارش کردند که اخلاق حرفه‌ای توانایی پیش‌بینی حافظه سازمانی را داشت. در تبیین این یافته می‌توان گفت افرادی که از ارائه نظرات و نگرانی‌های خود در مورد مشکلات سازمانی امتناع می‌کنند و یا اینکه کارکنان زیردست خود را به سمت آن هدایت می‌کنند (افراد دارای سکوت سازمانی) و یا افرادی که شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای را به خوبی رعایت کنند؛ به طوری که پشتکار و جدیت بالایی در کار داشته باشند، به شغل و حرفه خود دلبستگی و علاقه بالایی داشته باشند، روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در محیط مدرسه را به خوبی رعایت کنند (افراد دارای اخلاق حرفه‌ای) در زندگی کاری خود با مشکلات کمتری مواجه هستند و به تنهایی و یا با کمک سایر کارکنان بر مشکلات و چالش‌های پیش آمده فائق آیند. در نتیجه سکوت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای باعث می‌شود که توانایی پیش‌بینی حافظه سازمانی مدیران مدارس را داشته باشد.

به طور کلی پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، پژوهشگران پژوهش خود را بر روی مدیران سایر شهرها انجام دهند. پیشنهاد دیگر انجام این پژوهش یا پژوهش‌های دیگر بر روی مدیران مرد و زن به تفکیک می‌باشد. با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود برای ارتقای حافظه سازمانی مدیران مدارس از طریق کارگاه‌های آموزشی میزان سکوت سازمانی آنها را کاهش و میزان اخلاق حرفه‌ای آنها را افزایش دهند. همچنین به مسئولان و برنامه‌ریزان توصیه می‌گردد که برنامه‌هایی برای بهبود حافظه سازمانی به‌ویژه در سازمان آموزش و پرورش طراحی کنند و از افراد متخصص و زبده برای اجرای آنها کمک بگیرند.

منابع

- افخمی اردکانی، مهدی و خلیلی صدرآباد، افسر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی و سکوت کارکنان دانشی. *مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۵(۱۸)، ۸۳-۶۵.
- امیرخانی، امیرحسین و قلعه‌آقابابائی، فرشته. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سکوت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی. *فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۶(۸۵)، ۱۲۴-۱۰۹.
- بزرگ‌زاده، علی؛ ناجی اصفهانی، سیدحمیدرضا و نقی‌زاده ملایوسفی، محمدرضا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر کیفیت اخلاق حرفه‌ای بر ابعاد حافظه سازمانی در میان کارکنان سازمان‌های آموزش عالی (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور کرج). *کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد پویا*، مرکز توسعه آموزش‌های نوین ایران (متانا)، ۱۶۷-۱۵۹.

- بنیسی، پریناز. (۱۳۹۷). رابطه سکوت سازمانی و عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی با میانجیگری سلامت روان در کارکنان آموزش و پرورش. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۲(۲)، ۴۱-۵۷.
- خدابنده، سعید؛ پورصادق، ناصر و عسگری، ناصر. (۱۳۹۷). طراحی الگوی سکوت سازمانی مبتنی بر رویکرد نظریه‌پردازی داده بنیاد. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۲(۱)، ۵۵-۶۹.
- سعیدی، معصومه سادات؛ فقیهی، علیرضا؛ سیفی، محمد و ناطقی، فائزه. (۱۳۹۷). بررسی جایگاه اخلاق حرفه‌ای کارکنان و ارائه الگوی مطلوب توسعه آن. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۲(۲)، ۱۰۷-۱۲۴.
- شجاعی‌فر، زینب؛ مرزیه، افسانه و ناستی‌زایی، ناصر. (۱۳۹۷). رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش و درگیری شغلی. **مجله اخلاق زیستی**، ۷(۲۳)، ۱۷-۲۸.
- شفیعی سروستانی، مریم؛ محمدی، مهدی و خلیلی، زهرا. (۱۳۹۶). رابطه بین انواع سکوت سازمانی و حافظه سازمانی معلمان در دبیرستان‌های داخترانه شهر شیراز. **دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه**، ۱۵(۱)، ۱-۲۱.
- صدوقی، فرحناز؛ عبادی فردآذر، فرید؛ احمدی، مریم و پیری، زکیه. (۱۳۹۰). مدل حافظه سازمانی فرایند-محور، پیش‌نیاز اجرای مدیریت دانش در بخش‌های مدارک پزشکی. **مدیریت اطلاعات سلامت**، ۸(۶)، ۷۵۳-۷۴۳.
- صفری، علی؛ حجازی، لیلا و اعرابی، سهیلا. (۱۳۹۵). تأثیر بروز اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر ایجاد تفاهم سازمانی. **پژوهش‌نامه مدیریت تحول**، ۸(۱۶)، ۹۲-۱۱۳.
- صمدی میارکلائی، حسین و صمدی میارکلائی، حمزه. (۱۳۹۶). رابطه فرهنگ سازمانی و سبک رهبری تحول‌آفرین با ساختار سازمانی در ادارات آموزش و پرورش از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM). **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۱(۴)، ۷۳-۹۸.
- طوسی، داود. (۱۳۹۵). **رابطه بین سکوت سازمانی و فراموشی سازمانی با مقاومت در برابر تغییر معلمان متوسطه شهر اردبیل**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی.
- Acaray, A., & Akturan, A. (2015). The relationship between organizational citizenship behavior and organizational silence. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 207, 472-482.
- Adamska, K. (2016). Silence and breaking the silence in an organization. **Roczniki Psychologiczen**, 1, 89-101.
- Boncalo, O., Kolumban-Antal, G., Declercq, D., & Savin, V. (2018). Code-design for efficient pipelined layered LDPC decoders with bank memory organization. **Microprocessors and Microsystems**, 63, 216-225.
- Boothman, R. C. (2016). Breaking through dangerous silence to tap an organization's richest source of information: Its own staff. **The Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety**, 42(4), 147-148.
- Chokprajakchat, S., & Sumretphol, N. (2017). Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants. **Kasetsart Journal of Social Sciences**, 38(2), 129-135.

- Cinar, O., Karcioğlu, F., & Alliogullari, Z. D. (2013). The relationship between organizational silence and organizational citizenship behavior: A survey study in the province of Erzurum, Turkey. **Procedia – Social and Behavioral Sciences**, 99, 314-321.
- Deniz, N., Noyan, A., & Ertosun, O. G. (2013). The relationship between employee silence and organizational commitment in a private healthcare company. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 99, 691-700.
- Dimitris, B., & Vakula, M. (2007). Organizational silence: A new challenge for human resource management. **Economics and Business**, 7, 1-19.
- Dunham, A. H., & Burt, C. D. (2011). Organizational memory and empowerment. **Journal of Knowledge Management**, 15(5), 851-868.
- Jackson, P. (2012). Transactive directories of organizational memory: Towards a working data model. **Information & Management**, 49(2), 118-125.
- Harlos, K. (2016). Employee silence in the context of unethical behavior at work: A commentary. **German Journal of Human Resource Management**, 30(3-4), 345-355.
- Koyluoglu, A. S., Beduk, A., Duman, L., & Buyukbayraktar, H. H. (2015). Analyzing the Relation Between Teachers' Organizational Silence Perception and Whistle Blowing Perception. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 207, 536-545.
- Lahav, T., & Roth-Cohen, O. (2016). The changing blogosphere and its impact on public relations practice and professional ethics: The Israeli case. **Public Relations Review**, 42(5), 929-931.
- Lai, M., Huang, H., Lin, L., & Kao, M. (2011). Potential of organizational memory for creating service performance: A cross-level analysis. **Expert Systems with Applications**, 38(8), 10493-10498.
- Lee, K., Kim, Y., & Joshi, K. (2017). Organizational memory and new product development performance: Investigating the role of organizational ambidexterity. **Technological Forecasting and Social Change**, 120, 117-129.
- Malagoli, C., & Usai, M. C. (2018). The effects of gender and age on inhibition and working memory organization in 14- to 19-year-old adolescents and young adults. **Cognitive Development**, 45, 10-23.
- Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. **The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, 1, 173-197.
- Ozdemir, S. (2010). To err is human, but to persist is diabolical?: Loss of organizational memory and e-learning projects. **Computers & Education**, 55(1), 101-108.
- Parker, M., & Feldman, S. P. (2003). Memory as a moral decision. The role of ethics in organizational culture. **Administrative Science Quarterly**, 48(2), 337-347.
- Petty, G. C., & Hill, R. B. (1994). Are men and women different? A study of the occupational work ethic. **Journal of Vocational Education Research**, 19(1), 71-89.
- Rodriguez, J. V., & Juricic, Z. (2018). Perceptions and attitudes of community pharmacists toward professional ethics and ethical dilemmas in the workplace.

- Research in Social and Administrative Pharmacy**, 14(5), 441-450.
- Samadi, A., Sohrabi, R., & Sarayvand, E. (2013). The study of organizational learning influence on organizational silence. **Journal of Basic Applied Scientific Research**, 3(8), 556-561.
- Yuren, T., & Arnaz, J. A. (2014). Professional ethics and employability in higher education policies in Mexico. An analysis of the discourse. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 139, 182-188.
- Zehir, C., & Erdogan, E. (2011). The association between organizational silence and ethical leadership through employee performance. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 24, 1389-1404.