

Investigating the mediating role of organizational silence in the relationship between organizational health and job attachment of secondary school teachers in the 4th district of Shiraz

Mohammad Javad Farrokhi *javad.farokhi81@gmail.com*

Ahmadreza Ojinejad *aoji62@yahoo.com*

Abstract:

The purpose of the present research was to investigate the mediating role of organizational silence in the relationship between organizational health and job attachment of secondary school teachers in the 4th district of Shiraz city. This research is applied in terms of purpose and descriptive and correlational in terms of nature and method. The statistical population of this research includes teachers of the second secondary level in the 4th district of Shiraz city. Their number is 303 people. The sample group was selected using available sampling method and according to Morgan's table in the number of 170 people. The measurement tools in this research were three occupational attachment questionnaires by Edward Zukilpatrick (1984), the organizational health questionnaire by Hoy and Feldman (1998) and the Van Dyne organizational silence standard questionnaire, and the validity and reliability of the instrument were confirmed. The collected data were analyzed at two levels of descriptive statistics and inferential statistics, and the results showed that organizational health had a direct and significant relationship with job attachment, and organizational silence had an inverse and significant relationship with job attachment, and both variables were effective in predicting it. are Finally, the mediating role of organizational silence in the relationship between organizational health and job attachment was confirmed. Organizational health had a direct and significant relationship with job attachment and was effective in predicting it, and organizational silence had an inverse and significant relationship with job attachment and was effective in predicting it.

Keywords: Organizational silence, organizational health, job attachment

بررسی نقش واسطه‌ای سکوت سازمانی در رابطه سلامت سازمانی و دلبستگی شغلی

معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه چهار شهر شیراز

محمدجواد فرخی^{۱*}

احمدرضا اوجی نژاد^۲

صص ۹۷ - ۸۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای سکوت سازمانی در رابطه سلامت سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه چهار شهر شیراز بوده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۴ شهر شیراز بوده است. که تعداد آنها ۳۰۳ نفر می‌باشد. گروه نمونه، با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس و برحسب جدول مورگان به تعداد ۱۷۰ نفر انتخاب شد. ابزار سنجش در این پژوهش سه پرسشنامه دلبستگی شغلی ادوارد زوکیپاتریک (۱۹۸۴)، پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلمن (۱۹۹۸) و پرسشنامه استاندارد سکوت سازمانی ون داین بوده است که روایی و پایایی ابزار مورد تأیید قرار گرفت. داده‌های گردآوری شده در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت که نتایج نشان داد سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معنادار با دلبستگی شغلی داشته و سکوت سازمانی رابطه معکوس و معنادار با دلبستگی شغلی داشته و هر دو متغیر در پیش بینی آن مؤثر بوده‌اند. که در نهایت نقش واسطه‌گری سکوت سازمانی در ارتباط بین سلامت سازمانی و دلبستگی شغلی مورد تأیید قرار گرفت. سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معنادار با دلبستگی شغلی داشته و در پیش بینی آن مؤثر بوده است و سکوت سازمانی رابطه معکوس و معنادار با دلبستگی شغلی داشته و در پیش بینی آن مؤثر بوده است.

کلیدواژه‌ها: سکوت سازمانی، سلامت سازمانی، دلبستگی شغلی

^۱ دانشجوی دوره کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

^۱ javad.farokhi@gmail.com

^۲ استادیار علوم تربیتی واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت

^۲ aoji@yahoo.com

مقدمه

در حال حاضر درگیر ساختن نیروی انسانی در فرایند مدیریت با هدف دستیابی به عملکرد سازمانی بالاتر و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان‌ها الزامی شده است. از این رو توانمند سازی کارکنان امری اجتناب ناپذیر می‌باشد. توانمندسازی کارکنان علاوه بر ایجاد احساس دلبستگی درونی نسبت به سازمان، موجب بهبود مستمر عملکرد و ارتقای بازده می‌شود (بادافره، سلطانی نژاد، بادافره و قنبری، ۱۳۹۷). دلبستگی شغلی یکی از عوامل اساسی و مهم در زندگی کاری اغلب کارکنان سازمان‌ها است. موضوعی که هم بر فرد و هم بر سازمان تأثیر می‌گذارد. از دید سازمانی، دلبستگی شغلی به عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارمند و افزایش تولید محسوب می‌شود و از دید فردی، کلیدی برای انگیزش عملکرد، رشد فردی و رضایت فرد در محل کار محسوب می‌شود (براون، ۲۰۱۷).

دلبستگی شغلی عبارت است از درجه یا میزانی که شخص، شغلش را معرف خود و کار و عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند (رابینز، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۹۹). ناتس (۲۰۰۰) دلبستگی شغلی را به عنوان یک متغیر نگرشی پیش‌بینی کننده رفتارهای کاری معرفی می‌کند و آن را عبارت از تعیین هویت فرد به وسیله شغل خود می‌داند. دلبستگی شغلی بالا ممکن است به این معنا باشد که فرد به کارش اهمیت داده و شغلش را به عنوان یک وظیفه و مأموریت مهم می‌نگرد (فهییم، آقاجانی و انصاری نژاد، ۱۳۹۸). واینسکی و همکاران (۱۹۸۶) دلبستگی شغلی را به عنوان عنصری از فرآیند اجتماعی شدن کارمندان سازمان می‌دانند. افراد دلبسته به شغل، تمایل دارند پیوندهای عاطفی قوی با سازمان داشته باشند و همین امر باعث می‌شود تا نسبت به دیگر افراد، کمتر به ترک سازمان بیاورند (زارعی، ۱۳۹۸). طبق یافته‌های براون (۲۰۱۷) احساس موفقیت کارمندان اثر مثبت و مستقیمی بر روی سطح دلبستگی شغلی آنان دارد. افرادی که به شغل خود دلبسته می‌شوند در کارشان پتانسیلی برای ارضای نیازهای سطح بالای روانشناختی خود مثل رشد، پیشرفت، معنی‌داری، شناسایی و ایمنی می‌یابند. در حقیقت، دلبستگی شغلی عملکرد افراد را به وسیله برانگیختن آنها به اعمال تلاش بیشتر و استفاده از خلاقیت‌شان برای حل مشکلات و هوشمندانه کار کردن، افزایش می‌دهد (اسلامیه و محمدداوودی، ۱۳۹۶). دلبستگی از جمله متغیرهایی است که با ایجاد آن در کارکنان، می‌توان شاهد پیامدهای مثبت برای سازمان بود. دلبستگی شغلی شدت همانند سازی روان شناختی یک فرد با شغل خود تعریف می‌گردد. همچنین دلبستگی شغلی عاملی اساسی در زندگی اغلب افراد است. کارکنان در محیط شغلی به طور ذهنی و هیجانی به وسیله میزانی که دلبسته کارشان هستند، تحت تأثیر قرار می‌گیرند (ورد و پارک، ۲۰۱۹).

یکی از متغیرهای مرتبط با دلبستگی شغلی در کارکنان، سلامت سازمانی است. مفهوم سلامت سازمانی مفهوم بی نظیری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر عمیقی از تأثیر رفتار شغلی کارکنان در محیط سازمان داشته باشیم. در سازمان‌های سالم کارمندان متعهد و وظیفه شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند (رودریگز؛ ۲۰۱۶). در سازمان‌های سالم، کارمندان با رفتاری چون پویایی گروهی، خلاقیت‌های هدفمند و نوآوری تکامل یافته و تبدیل سرمایه به سود، نظر هر پژوهشی را به خود جلب می‌نماید. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزش گذاری به دانایی، تخصص، شخصیت ذینفعان و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی سیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد (سوانیاو، راتسانگ؛ ۲۰۱۸). وجود یک جو سالم در سازمان موجب آموختن شیوه فهم و معنی

۲ Brown

۴ Word, Park

۵ Rodriguez

۶ Suwanyuha K, Rinthaisong

بخشیدن به رویدادها توسط افراد را نشان می‌دهد و از آن می‌توان به عنوان ابزار قوی برای تقویت رفتار سازمانی استفاده نمود (ساعدی و همکاران، ۱۳۹۸).

امروزه شرط بقای هر سیستم سازمانی، توجه عمیق و کافی نمودن به نیروهای انسانی موجود در سازمان و تلاش برای پدید آوردن زمینه ارزشی با عنوان مدنظر است (پوتر و همکاران؛ ۲۰۱۶). برای مدیران تلاش برای تأمین (کارمندان ما ارزشمندترین دارایی ما هستند) سلامت سازمان و حفظ ارتقای سطح آن، نسبت به سایر فعالیت‌ها و وظایفی که بر عهده دارند در اولویت قرار دارد؛ اما متأسفانه ابعاد سلامت سازمانی و اهمیت و نقش آن، به منزله یک اصل تعیین کننده اثربخشی برای دست اندرکاران نظام آموزشی، مفهوم ناشناخته‌ای است و به همین علت بیشتر افرادی که در یک موقعیت نابهنجار مدیریتی مانند کم کاری، غیبت، تقاضای متعدد برای انتقال به سازمان‌های دیگر، کیفیت پایین و غیره قرار می‌گیرند، سعی بر آن دارند تا با دستکاری یا فشار به کارکنان این وضع را سر و سامان بخشند، غافل از اینکه مشکل جای دیگری است و راه حل آن در روش دیگری است. فهم وضع سلامت سازمان می‌تواند ما را در انتخاب و گزینش روش‌های مدیریتی مناسب برای اثربخشی آن یاری کند؛ بنابراین پژوهش و مفهوم پردازی سلامت سازمانی لازمه فعالیت‌های پدافند و گسترده سازمان‌ها است و هر کوشش معناداری برای بهسازی سازمان اهمیت دارد (حقیقت جو، شفیق پور، سلطانی و انصاری، ۱۳۹۸).

سازمان سالم با نیروهای بازدارنده بیرونی به گونه‌ای موفقیت آمیز برخورد کرده، نیروی آنها را به گونه‌ای اثربخش در راستای اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند. البته عملکرد سازمان در یک روز مشخص، ممکن است اثربخش یا غیر اثربخش باشد اما علائم دراز مدت در سازمان‌های سالم، مساعدت اثربخشی است. اگر تخصص‌ها و فنون از سلامت کامل برخوردار باشند، افزایش مسئولیت پذیری کارکنان و بهبود کیفیت محصولات و خدمات سازمان‌ها تأمین می‌شود. سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته و به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پدوام اشاره می‌کند. یک سازمان سالم، به این معنا نه فقط در محیط خود پایدار می‌ماند، بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی‌های لازم را برای بقاء خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (هوی و می‌کسل؛ ۲۰۱۸).

یکی از متغیرهایی که می‌تواند با دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی مرتبط باشد، سکوت سازمانی است. سکوت سازمانی، پدیده‌ای است که طی آن، کارکنان از اظهار ایده‌ها، نظرات و اطلاعات راجع به موضوعات و مسائل سازمانی، تعمداً خودداری می‌کنند (زارعی متین، ۱۳۹۹). از سکوت سازمانی تعاریف مختلفی صورت گرفته است: به‌عنوان یک پدیده ساختار یافته اجتماعی (موریسون و می لیکن؛ ۲۰۰۰)، خودداری از بیان ارزیابی‌های رفتاری و شناختی در مورد واقعیت‌های سازمان (پیندر و هارلوس؛ ۲۰۰۱)، افشا نکردن نظریات و نگرانی‌های کاری (واکولا و بورادس؛ ۲۰۰۵)، خودداری عمدی از بیان عقاید، مشارکت کم در واکنش به مشکلات سازمان (هنریکسون و دایتون؛ ۲۰۰۶)، خود داری از انتقال اظهارنظرهای خالصانه و حقیقی درباره وقایع سازمانی (برینس فیلد؛ ۲۰۰۹). به‌طور کلی، براساس مجموعه تعاریف می‌توان گفت سکوت سازمانی یک پدیده ساختار یافته اجتماعی است که افراد مشارکت کمی در واکنش به مشکلات سازمان دارند و از ابراز جهت‌گیری‌های رفتاری و شناختی و ارزیابی‌های مؤثر و انتقال اظهار نظرهای خالصانه

∇ Potter, Leake, Longworth-Reed, Altschul, Rienks

∧ Hoy, & Miskel

‡ Morrison, & Milliken

∩ Pinder, Harlos

∪ Wakola & Bouradas

∩ Henriksen &, Dayton,

∩ Brinsfield,

درباره وقایع سازمان امتناع می‌ورزند و کارکنان دانش، باورها، افکار، ایده‌ها و تجارب خودشان را با مدیرانشان برای بهبود محیط کار خود در میان نمی‌گذارند (شفیعی، محمدی و خلیلی، ۱۳۹۶).

مهم‌ترین عنصری که می‌تواند این سازمان‌ها را در راه تحقق اهدافش یاری نموده، آن‌ها را به سر منزل مقصود برساند و رشد، پیشرفت و سربلندی جامعه را تضمین نماید، کارکنان آموزش و پرورش هستند (ترک زاده و زینعلی، ۱۳۹۰). در شرایط کنونی بسیاری از سازمان‌ها اذعان داشته‌اند فرآیند نوآوری در سازمان‌هایشان به‌طور معمول بسیار کند است. یکی از دلایل ضعف نوآوری، سکوت به دلیل نبود فضای مناسب برای ارائه ایده‌های جدید است (گامبارتو و کاموز، ۲۰۱۴).

محمدی (۱۳۹۹) نشان داد سکوت سازمانی پرستاران به کاهش اشتیاق شغلی و در نتیجه کاهش سلامت سازمانی آن‌ها و بالعکس آوای سازمانی باعث افزایش اشتیاق شغلی و در نهایت بهبود سلامت سازمانی پرستاران منجر خواهد شد. خسروی و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند که سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معناداری با شدتی قوی با دل بستگی شغلی دارد. یعنی با افزایش سلامت سازمانی، دل بستگی شغلی با شدتی قوی افزایش می‌یابد. نتایج نشان داد که رفتار سیاسی رابطه معکوس و معناداری با شدتی متوسط با دل بستگی شغلی دارد. یعنی با افزایش رفتار سیاسی، دل بستگی شغلی با شدتی متوسط کاهش می‌یابد. همچنین دیگر نتایج نشان داد که مولفه‌های سلامت سازمانی با دل بستگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان رفتار سیاسی را پیش بینی می‌کنند. فاضل (۱۳۹۹) در پژوهشی نشان داد که سلامت سازمانی قادر به پیش بینی اشتیاق شغلی می‌باشد، سلامت سازمانی قادر به پیش بینی سکوت سازمانی می‌باشد، سکوت سازمانی قادر به پیش بینی اشتیاق شغلی می‌باشد و سکوت سازمانی در ارتباط با سلامت سازمانی و اشتیاق شغلی کارکنان نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند. فسحت (۱۳۹۵) نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی رابطه معکوس معنادار و بین سکوت سازمانی و سلامت سازمانی رابطه معکوس معنادار وجود دارد. از بین ابعاد سکوت سازمانی، بعد نگرش مدیریت عالی به سکوت نسبت به سکوت به صورت معکوس قادر به پیش بینی سلامت سازمانی می‌باشند و از بین ابعاد فرهنگ سازمانی، بعد مردسالاری به صورت معکوس سلامت سازمانی را پیش بینی می‌کند. بقیه ابعاد بطور معناداری قادر به پیش بینی سلامت سازمانی نمی‌باشند.

بارنس^۵ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین اعتماد مدیران به دبیران و مؤلفه‌های سلامت سازمانی رابطه وجود دارد. هم چنین، رابطه‌ای معکوس بین محدودیت دبیران در تصمیم‌گیری مربوط به کلاس و سازمان مدرسه با سلامت سازمانی مشاهده شده است. لامبرت و پاولین^۶ (۲۰۱۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که دل بستگی شغلی کارکنان از طریق مولفه‌های خود یعنی وجود فرصت برای مشارکت در تصمیم‌گیری، نقش مهم فرد برای موفقیت سازمان، خلاقیت‌های فردی، عجز شدن با کار، استقلال کاری و آزادی در تنظیم تعاملات شغلی با دیگران بر پاسخگویی سازمانی موثر می‌باشد. نیکولاو^۷ و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیق به این نتیجه رسیدند که سکوت سازمانی باعث می‌شود که کارکنان احساس بی‌ارزشی کنند، کنترلی بر کار خود نداشته باشند و از ناهنجاری، استرس و احساس فرسودگی شغلی رنج می‌برند. نتایج پژوهش زهیر و اردوگان^۸ (۲۰۱۱) نشان داد رفتار رهبری مناسب و باز به کاهش سکوت و افزایش عملکرد کارکنان منجر می‌شود. آنها معتقدند رفتار رهبران نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کند. رفتار رهبران می‌تواند در تصمیم‌گیری کارکنان برای صحبت کردن یا انتخاب سکوت مؤثر باشد و نیز صحبت کارکنان به بهبود ایده‌ها و در نهایت افزایش سطح عملکرد کارکنان منجر می‌شود. واکولا و بورادوس^۹ (۲۰۰۶) در پژوهشی نشان

^۱Gambarotto, & Cammozzo

^۲Barense

^۳Lambert & Paoline

^۴Nikolaou

^۵Zehir & Erdogan

^۶Wakola, M. & Bouradas

دادند بین نگرش مدیران سکوت و نگرش سرپرستان به سکوت، رابطه‌ی مثبتی وجود دارد و بین فرصت‌های ارتباطی و رفتار سکوت کارکنان رابطه‌ی منفی وجود دارد.

در مدارس، معلمان از ارائه نظرات و نگرانی‌هایشان در مورد مشکلات سازمانی امتناع می‌ورزند که شایسته است که مورد توجه جدی محققان قرار گیرد. زمانی که یک سیستم جو سکوت را تقویت می‌کند، دیدگاه‌ها، عقیده‌ها و ترجیحات متنوع و اهدافی که در سازمان وجود دارند احتمالاً مشوق اظهار نظر نخواهند بود و دلبستگی شغلی کاهش می‌یابد؛ همچنین به نظر می‌رسد سلامت سازمانی کاهش یابد. بنابراین، با توجه به موارد فوق و اهمیت متغیرهای سلامت سازمانی و دلبستگی شغلی در کارکنان و توجه به این نکته که کمتر پژوهشی همزمان به بررسی سه متغیر فوق پرداخته است، در پژوهش حاضر نقش واسطه‌ای سکوت سازمانی در رابطه سلامت سازمانی و دلبستگی شغلی مورد بررسی قرار خواهد گرفت. همچنین سازمان‌های آموزشی و به ویژه مدارس به دلیل بر عهده گرفتن نقش‌های کلیدی و خطیر خود، در زمره حساس‌ترین و کلیدی‌ترین سازمان‌ها قرار دارند و لذا باید بیش از هر سازمان دیگری به دنبال ارتقاء مستمر کیفیت سرمایه انسانی خویش باشند. یکی از موانع مهم بر سر راه موفقیت برنامه‌ها در سازمان‌ها مانند مدارس وجود پدیده‌ای به نام سکوت سازمانی است. که ناشی از عدم بیان ایده‌ها، نظرات و اطلاعات راجع به مشکلات سازمانی است. داشتن نیروی انسانی باکیفیت و نقش آن در دست‌یابی به اهداف سازمان در عصر رقابتی حاضر، ضرورتی انکارناشدنی است. سازمان‌ها باید بدانند اگر بر دهان‌های سازمانی مهر سکوت زده شود، اذهان سازمانی که مولد دانش سازمانی‌اند، فسیل خواهند شد و علاوه بر آن، کاهش دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی در سرمایه انسانی روی خواهد داد. در راستای هدف پژوهش فرضیه‌های زیر مطرح می‌شوند:

سکوت سازمانی در رابطه سلامت سازمانی و دلبستگی شغلی در معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۴ شهر شیراز نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند.

- سلامت سازمانی قادر به پیش‌بینی دلبستگی شغلی در معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۴ شهر شیراز می‌باشد.
- سکوت سازمانی قادر به پیش‌بینی دلبستگی شغلی در معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۴ شهر شیراز می‌باشد.
- دلبستگی شغلی قادر به پیش‌بینی سکوت سازمانی در معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۴ شهر شیراز می‌باشد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۴ شهر شیراز بوده است. که تعداد آنها ۳۰۳ نفر می‌باشد. گروه نمونه، با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و برحسب جدول مورگان به تعداد ۱۷۰ نفر انتخاب شد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل موارد زیر بود:

پرسشنامه دلبستگی شغلی: این پرسشنامه توسط ادوارد زوکیپاتریک در سال ۱۹۸۴ تدوین شده است و شامل ۲۰ ماده می‌باشد. در پژوهش اسدی (۱۳۹۳)، روایی پرسشنامه به شیوه اعتبار صوری و با مراجعه و تبادل نظر با افراد متخصص و صاحب‌نظر تضمین گردید و ضریب پایایی آن ۰/۸۲ محاسبه گردید. در پژوهش حاضر نیز روایی این پرسشنامه با شیوه صوری مورد تایید قرار گرفت و ضریب پایایی این پرسشنامه ۰/۷۸ محاسبه شد.

پرسشنامه سلامت سازمانی: این پرسش‌نامه با استفاده از پرسشنامه توسط هوی و فیلدمن (۱۹۹۸) طراحی شده است که دارای ۷ بعد (یگانگی نهادی)، (نفوذ مدیر)، (ملاحظه‌گری)، (ساخت دهی) و (پشتیبانی منابع)، (روحیه) و (تاکید علمی) می‌باشد. این پرسش‌نامه دارای ۴۴ گویه می‌باشد. برای بخش اعتبار محتوایی پرسشنامه از دیدگاه متخصصان، استادان دانشگاه و کارشناسان خبره استفاده شد. در این مرحله با انجام مصاحبه‌های مختلف و کسب دیدگاه افراد یاد شده اصلاحات لازم بعمل آمده و به این ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر پژوهشگر را مورد سنجش قرار داده است برای بررسی پایایی این

پرسشنامه از ضریب الفای کرونباخ استفاده شده است ضریب الفای کرونباخ برای سلامت سازمانی در پژوهش عمادی (۱۳۹۶) برابر با ۰/۹۰ است که در حد قابل قبولی است و پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار است. در پژوهش حاضر نیز روایی این پرسشنامه با شیوه صوری مورد تایید قرار گرفت و ضریب پایایی این پرسشنامه ۰/۸۵ محاسبه شد.

پرسشنامه سکوت سازمانی: پرسشنامه استاندارد سکوت سازمانی ون داین (۲۰۰۳) توسط هنر مند (۱۳۹۳) ترجمه شده است و دارای ۱۲ سوال و در قالب لیکرت است. به منظور سنجش سکوت سازمانی از پرسشنامه استاندارد ون داین (۲۰۰۳) استفاده شده است. در پژوهش هنرمند (۱۳۹۳) اعتباریابی شده است. مقدار آن ۰,۸۵ بدست آمد که نشان دهنده پایایی این پرسشنامه می باشد. در پژوهش حاضر نیز روایی این پرسشنامه با شیوه صوری مورد تایید قرار گرفت و ضریب پایایی این پرسشنامه ۰/۸۶ محاسبه شد. به منظور جمع آوری داده های خام این پژوهش، ابتدا با کسب مجوز از دانشگاه و کسب اجازه از حراست دانشگاه، محقق مقدمه ای از اهداف پژوهش را به صورت ضمنی توضیح داد و سپس نحوه پاسخ دهی به سؤالات شرح داده شد و ابزار پژوهش به صورت لینک آماده و در اختیار پاسخگویان قرار گرفت. پژوهشگر در طول اجرای پرسشنامه ها بر پاسخ دهی آزمودنی ها نظارت داشت و در صورت لزوم با ارائه توضیحات کافی به سؤالات آن ها پاسخ می گفت و پس از گردآوری اطلاعات داده ها با استفاده از نرم افزار آماری *spss ۲۳* مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و به بحث و جمع بندی پرداخته شد. تجزیه و تحلیل داده ها در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام گرفت. در بخش آمار توصیفی با استفاده از جدول توزیع فراوانی و میانگین و انحراف معیار به توصیف داده ها پرداخته شد و در بخش آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به صورت همزمان مطابق با مراحل بارون و کنی (۱۹۸۶) به آزمون فرضیه های پژوهش پرداخته شد.

یافته های پژوهش

بررسی توصیفی نمرات متغیرهای پژوهش

جدول ۱- بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات سلامت سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
سلامت سازمانی	۵۱/۷۴	۱۲/۰۸
دلبستگی شغلی	۷۳/۳۱	۱۱/۴
سکوت سازمانی	۳۰/۲۱	۸/۲

با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که میانگین نمرات در مورد متغیر سلامت سازمانی (۵۱/۷۴)، میانگین نمرات دلبستگی شغلی (۷۳/۳۱) می باشد و میانگین نمرات سکوت سازمانی (۳۰/۲۱) می باشد.

سکوت سازمانی می تواند بین سلامت سازمانی و دلبستگی شغلی نقش میانجی گری را ایفا کند.

قبل از پرداختن به این فرضیه می بایست پیش فرض ها (بررسی رابطه بین متغیرها) بررسی شود (فرضیه های فرعی اول تا سوم). این کار با روش ماتریس همبستگی انجام می ه شود. جدول ۵-۴ ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۲- ماتریس ضرایب همبستگی صفر مرتبه بین متغیرهای پژوهش

متغیر	سکوت سازمانی	دلبستگی شغلی	سلامت سازمانی
سکوت سازمانی	۱		
دلبستگی شغلی	۰/۴۶۵***	۱	
سلامت سازمانی			۱

۱	۰/۴۱۹**	-۰/۵۲۵**	سلامت سازمانی
---	---------	----------	---------------

** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$

بر اساس اطلاعات جدول ۲ بین سلامت سازمانی با دلبستگی شغلی در سطح $p < 0.01$ رابطه معنادار وجود دارد، جهت این رابطه مستقیم بوده است و مقدار این رابطه برابر با ۰/۴۱۹ می‌باشد. بین سلامت سازمانی با سکوت سازمانی در سطح $p < 0.01$ رابطه معنادار وجود دارد، جهت این رابطه معکوس بوده است و مقدار این رابطه برابر با -۰/۵۲۵ می‌باشد. و بین دلبستگی شغلی با سکوت سازمانی در سطح (۰/۰۱) رابطه معکوس و معناداری وجود دارد که مقدار ضریب همبستگی برابر با -۰/۴۶۵ می‌باشد. برای پاسخگویی به فرضیه نقش واسطه‌ای پژوهش، از رگرسیون چندگانه به صورت همزمان مطابق با مراحل بارون و کنی (۱۹۸۶) استفاده شد. بر اساس این روش، بررسی نقش واسطه‌ای یک متغیر در ارتباط بین دو متغیر دیگر شامل مراحل ذیل می‌باشد، این مراحل عبارتند از:

- رگرسیون همزمان سلامت سازمانی بر روی دلبستگی شغلی.
- رگرسیون همزمان سلامت سازمانی بر روی سکوت سازمانی.
- رگرسیون همزمان سکوت سازمانی بر روی دلبستگی شغلی.
- رگرسیون همزمان سکوت سازمانی و سلامت سازمانی بر روی دلبستگی شغلی.

مرحله اول: ضرایب مسیر مستقیم بین متغیر برون‌زا (سلامت سازمانی) و درون‌زا (دلبستگی شغلی) مدل بررسی می‌شود. در این مرحله سلامت سازمانی در پیش بینی دلبستگی شغلی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از این تحلیل در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳- خلاصه مدل رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون سلامت سازمانی بر روی دلبستگی شغلی

الگو	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	R	R ²	تعدیل شده R	P
رگرسیون	۲۱۴۵/۸۷۰	۱	۲۱۴۵/۸۷۰	۱۹/۷	۰/۴۱۹	۰/۱۷	۰/۱۶	۰/۰۰۰۱
باقیمانده	۱۰۰۹۴/۶۵۶	۹۳	۱۰۸/۵۴۵					
کل	۱۲۲۴۰/۵۲۶	۹۴						

همانگونه که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد میزان $F(19/7)$ معنی‌دار گردیده ($p < 0.01$) و ضریب R تعدیل شده برابر با ۰/۱۶ معادل ۱۶/۰۰ درصد از واریانس دلبستگی شغلی توسط سلامت سازمانی تبیین می‌شود. و برای بررسی سهم آن، در جدول ۴ نتایج ضرایب رگرسیون آمده است.

جدول ۴- مشخصه آماری رگرسیون، سلامت سازمانی بر روی دلبستگی شغلی

دلبستگی شغلی					متغیر پیش بین
p	t	β	خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۰۱	۱۱/۱		۴/۷۲۶	۵۲/۸۴۹	مقدار ثابت
۰/۰۰۰۱	۴/۴	۰/۴۱۹	۰/۰۸۹	۰/۳۹۶	سلامت سازمانی

از مقایسه ضریب رگرسیون مشاهده می‌گردد که، سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معنادار ($\beta = 0/419$, $p < 0/0001$)، با دل‌بستگی شغلی داشته و در پیش بینی آن مؤثر بوده است.

مرحله دوم: ضرایب مسیر مستقیم از متغیر برون زا (سلامت سازمانی) به متغیر واسطه‌ای (سکوت سازمانی) بررسی می‌شود. در این مرحله سلامت سازمانی در پیش بینی سکوت سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از این تحلیل در جدول ۵ آورده شده است.

جدول ۵- خلاصه مدل رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون سلامت سازمانی بر روی سکوت سازمانی

الگو	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	R	R ²	تعدیل شده R	P
رگرسیون	۱۷۶۰/۹۵۸	۱	۱۷۶۰/۹۵۸	۳۵/۴	۰/۵۲۵	۰/۲۷۶	۰/۲۶	۰/۰۰۰۱
باقیمانده	۴۶۲۰/۸۳۲	۹۳	۴۹/۶۸۶					
کل	۶۳۸۱/۷۸۹	۹۴						

همانگونه که نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد میزان $F(35/4)$ معنی‌دار گردیده ($p < 0/01$) و ضریب R تعدیل شده برابر با $0/26$ معادل $26/00$ درصد از واریانس سکوت سازمانی توسط سلامت سازمانی تبیین می‌شود. برای بررسی سهم آن، در جدول ۶ نتایج ضرایب رگرسیون آمده است.

جدول ۶- مشخصه آماری رگرسیون، سلامت سازمانی بر روی سکوت سازمانی

سکوت سازمانی					متغیر پیش بین
p	t	β	خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۰۱	۱۵/۲۴۸		۳۱/۱۹۷	۴۸/۷۵۱	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	-۵/۹	-۰/۵۲۵	۰/۰۶	-۰/۳۵۸	سلامت سازمانی

از مقایسه ضریب رگرسیون مشاهده می‌گردد که، سلامت سازمانی رابطه معکوس و معنادار ($\beta = -0/525$, $p < 0/0001$) با سکوت سازمانی داشته و در پیش بینی آن مؤثر بوده است.

مرحله سوم: ضرایب مسیر مستقیم از متغیر واسطه‌ای (سکوت سازمانی) به متغیر درون‌زا (دل‌بستگی شغلی) بررسی می‌شود. در این مرحله سکوت سازمانی در پیش بینی دل‌بستگی شغلی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از این تحلیل در جدول ۷ آورده شده است.

جدول ۷- خلاصه مدل رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون سکوت سازمانی بر روی دلبستگی شغلی

الگو	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	R	R ²	تعدیل شده R	P
رگرسیون	۲۶۴۲/۱۷۹	۱	۲۶۴۲/۱۷۹	۲۵/۶	۰/۴۶۵	۰/۲۱	۰/۲۰	/۰۰۰۱
باقیمانده	۹۵۹۸/۳۴۷	۹۳	۱۰۳/۲۰۸					
کل	۱۲۲۴۰/۵۲۶	۹۴						

همانگونه که نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد میزان F (۲۵/۶) معنی‌دار گردیده ($p < ۰/۰۱$) و ضریب R تعدیل شده برابر با ۰/۲۰ معادل ۲۰/۰۰ درصد از واریانس دلبستگی شغلی توسط سکوت سازمانی تبیین می‌شود. برای بررسی اینکه سهم آن به چه میزان است، در جدول ۸ نتایج ضرایب رگرسیون آمده است.

جدول ۸- مشخصه آماری رگرسیون، سکوت سازمانی بر روی دلبستگی شغلی

دلبستگی شغلی				متغیر پیش بین
p	t	β	خطای استاندارد	
۰/۰۰۰۱	۲۳/۳		۳/۹۸۱	مقدار ثابت
۰/۰۰۰۱	-۵/۰۶	-۰/۴۶۵	۰/۱۲۷	سکوت سازمانی

از مقایسه ضریب رگرسیون مشاهده می‌گردد که، سکوت سازمانی رابطه معکوس و معنادار ($\beta = -۰/۴۶۵$, $p < ۰/۰۰۰۱$) با دلبستگی شغلی داشته و در پیش بینی آن مؤثر بوده است.

مرحله‌ی چهارم، ضرایب مسیر درون‌زا قبل و بعد از اضافه کردن متغیر واسطه‌ای مقایسه می‌شود.

رگرسیون همزمان سکوت سازمانی و سلامت سازمانی بر روی دلبستگی شغلی

برای بررسی نقش واسطه‌ای مطابق نظر بارون و کنی، از رگرسیون چندگانه (به شیوه همزمان) استفاده گردید. بدین صورت که متغیر واسطه‌ای سکوت سازمانی و سلامت سازمانی که هر دو متغیر به عنوان متغیر پیش بین می‌باشند، بر روی متغیر دلبستگی شغلی به عنوان متغیر ملاک وارد الگو گردیده تا بتوان بررسی کرد که چه میزان متغیر دلبستگی شغلی توسط این دو متغیر تبیین می‌شوند. در این مرحله سکوت سازمانی و سلامت سازمانی در پیش بینی دلبستگی شغلی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از این تحلیل در جدول ۹ آورده شده است.

جدول ۹- خلاصه مدل رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون سکوت سازمانی و سلامت سازمانی بر روی دلبستگی شغلی

الگو	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	R	R ²	تعدیل شده R	P
رگرسیون	۳۱۵۷/۸۰۹	۲	۱۵۷۸/۹۰۴	۱۵/۹	۰/۵۰۸	۰/۲۵	۰/۲۴	/۰۰۰۱
باقیمانده	۹۰۸۲/۷۱۸	۹۲	۹۸/۷۲۵					
کل	۱۲۲۴۰/۵۲۶	۹۴						

همانگونه که نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد میزان F (۱۵/۹) معنی‌دار گردیده ($p < ۰/۰۱$) و ضریب R تعدیل شده برابر با ۰/۲۴ معادل

۲۴/۰۰ درصد از واریانس دلبستگی شغلی توسط سکوت سازمانی و سلامت سازمانی تبیین می‌شود. برای بررسی اینکه سهم هر یک از متغیرها به چه میزان است، در جدول ۱۰ نتایج ضرایب رگرسیون آمده است.

جدول ۱۰- مشخصه آماری رگرسیون، سکوت سازمانی و سلامت سازمانی بر روی دلبستگی شغلی

سکوت سازمانی و سلامت سازمانی					متغیر پیش بین
p	t	β	خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۱	۸/۹		۸/۴۳۱	۷۵/۶۶۳	مقدار ثابت
۰/۰۰۲	۲/۲	۰/۲۴۱	۰/۱	۰/۲۲۸	سلامت سازمانی
۰/۰۰۲	-۳/۲	-۰/۳۳۸	۰/۱۴۶	-۰/۴۶۸	سکوت سازمانی

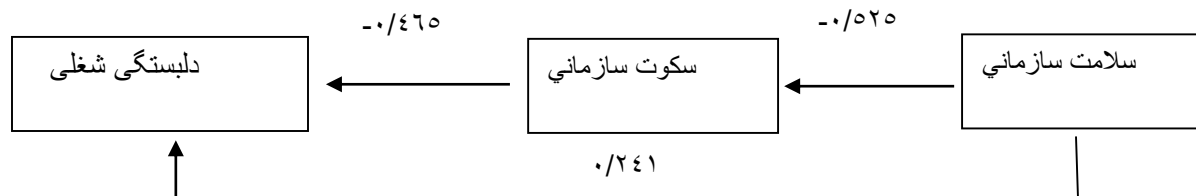
از مقایسه ضریب رگرسیون مشاهده می‌گردد که، سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معنادار ($\beta=۰/۲۴۱$, $p<۰/۰۰۰۱$) با دلبستگی شغلی داشته و سکوت سازمانی رابطه معکوس و معنادار ($\beta=-۰/۳۳۸$, $p<۰/۰۰۰۱$) با دلبستگی شغلی داشته و هر دو متغیر در پیش بینی آن مؤثر بوده‌اند.

بررسی تاثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پیش بین بر دلبستگی شغلی با توجه به مدل ساختاری به منظور روشن شدن بهتر و بررسی نقش واسطه‌ای سکوت سازمانی در جداول زیر اثر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پیش بین بر دلبستگی شغلی آمده است.

جدول ۱۱- جمع اثرات مستقیم، اثرات غیرمستقیم و اثر کل سلامت سازمانی و سکوت سازمانی به روی دلبستگی شغلی

اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	متغیرها
۰/۶۶	۰/۲۴۱	۰/۴۱۹	سلامت سازمانی
	---	-۰/۴۶۵	سکوت سازمانی

با بررسی و مقایسه میزان ضرایب رگرسیون از مرحله اول تا مرحله سوم می‌توان متوجه شد که ضرایب از حالت مستقیم (۰/۴۱۹) و (۰/۴۶۵) به غیر مستقیم (۰/۲۴۱) کاهش داشته است و با توجه به شرط بیان شده (کاهش معنادار ضرایب مستقیم بعد از گنجانیدن متغیر واسطه گر، ملاک اصلی مؤید وجود اثر واسطه‌ای است) می‌توان نتیجه گیری کرد که نقش واسطه گری سکوت سازمانی در ارتباط بین سلامت سازمانی و دلبستگی شغلی مورد تأیید قرار می‌گردد.



شکل ۱- بررسی مدل نهایی بین تمامی متغیرها

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد سکوت سازمانی می‌تواند بین سلامت سازمانی و دلبستگی شغلی نقش میانجی‌گری را ایفا کند. برای بررسی نقش واسطه‌ای مطابق نظر بارون و کنی، از رگرسیون چندگانه (به شیوه همزمان) استفاده گردید. بدین صورت که متغیر واسطه‌ای سکوت سازمانی و سلامت سازمانی که هر دو متغیر به عنوان متغیر پیش بین می‌باشند، بر روی متغیر دلبستگی شغلی به عنوان متغیر ملاک وارد الگو گردیده تا بتوان بررسی کرد که چه میزان متغیر دلبستگی شغلی توسط این دو متغیر تبیین می‌شوند. در این فرضیه سکوت سازمانی و سلامت سازمانی در پیش بینی دلبستگی شغلی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از این تحلیل نشان داد سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معنادار با دلبستگی شغلی داشته و سکوت سازمانی رابطه معکوس و معنادار با دلبستگی شغلی داشته و هر دو متغیر در پیش بینی آن مؤثر بوده‌اند. که در نهایت نقش واسطه‌گری سکوت سازمانی در ارتباط بین سلامت سازمانی و دلبستگی شغلی مورد تأیید قرار گرفت. نتایج با پژوهش‌های بارنس و همکاران (۲۰۱۹)، محمدی (۱۳۹۹)، فاضل (۱۳۹۹) و فسحت (۱۳۹۵) همسو می‌باشد.

سلامت سازمانی به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمان‌های سالم کارمندان متعهد و وظیفه شناس هستند، روحیه و عملکرد بالایی دارند، کانال‌های ارتباطی باز و سودمند هستند، و سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند به محل کارشان بیایند و به اینکه در این محل کار کنند، افتخار می‌کنند. اگر به سازمان سالم به عنوان سیستم نگاه کنیم در چنین حالتی سلامت سازمانی را نه در بهداشت و سلامت جسمانی و روانی کارکنان به صورت فردی و گروهی، بلکه در موجودیت و بقای خود سازمان جستجو می‌کنیم.

سلامت سازمانی به عنوان معیاری برای تعیین اثربخشی سازمان نیز به کار می‌رود. هر سازمانی برای اینکه اثربخش باشد قبل از هر چیز بایستی بتواند در موارد بحرانی ضمن انطباق و سازش با محیط متغیر و مقابله با هر مشکلی بهترین منابع خود را به کار گرفته و با نیروهای تهدیدکننده خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروی آنها را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کند و همواره با حفظ توانایی‌های بقای خود، آن را رشد و توسعه دهد و به تعبیری دیگر از سلامتی سازمانی برخوردار باشد. در مدل پیشنهادی پارسونز نیز، در هر زمانی سیستم اجتماعی برای ادامه حیات خود و یا به عبارتی برای تأمین سلامتی و اثربخشی خود ضروری است که چهار مشکل اساسی یعنی انطباق، نیل به هدف، انسجام و یگانگی و دوام (فرهنگ و ارزش‌ها) خود را حل کند.

سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌هکنند و دلبستگی شغلی بالایی دارند. درحقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص،

و شخصیت ذی نفعان، و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد.

در سازمان سالم سکوت سازمانی کاهش می‌یابد و چون سکوت سازمانی منجر به ناهماهنگی شناختی در کارکنان شده، بنابراین انگیزش، رضایت و تعهد پایین تری در پی خواهد داشت و در ادامه دل‌بستگی شغلی کارکنان کاهش می‌یابد. سکوت سازمانی موجب احساس بی ارزشی، فقدان کنترل و ناهماهنگی شناختی می‌شود که به انگیزش، تعهد پایین و کاهش دل‌بستگی شغلی منتهی می‌شود. به طور کلی سازمان‌هایی که دارای فرهنگ قوی و توانمند هستند، کارکنان آنها نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمانی احساس تعهد و مسئولیت می‌کنند. منظور از دل‌بستگی شغلی، پیوند و وابستگی روانی به سازمان است که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزش‌های سازمانی جای دارد. تعهد سازمانی از برداشت کارکنان از عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی درون سازمان متأثر است. هنگامی که آنان نتیجه کار خود را عادلانه ببینند، تمایل بیشتری دارند در مبادلات اجتماعی که فراتر از انتظارات عادی از نقش آنهاست، شرکت کنند و این کارکنان دل‌بستگی شغلی بالاتری دارند.

یکی از پیامدهای آشکار و مهم سلامت سازمانی سطح بالای رضایتمندی کارکنان و علاقه و دل‌بستگی شغلی آنها در سازمان می‌باشد. زمانی که ویژگی‌های رفتاری یک سازمان سالم مورد بررسی قرار می‌گیرد مهم‌ترین مسأله‌ای که به صورت بارزی در زمینه رفتاری از کارکنان مشاهده می‌شود احساس تعلق خاطر و دل‌بستگی به کار و سازمان می‌باشد. در سازمان‌های سالم دیدگاه کارکنان به اجرای وظایف شغلی خود تنها یک نگرش بوروکراتیک نسبت به کار نمی‌باشد بلکه کارکنان وظایف و مسئولیت‌های خود را فراتر از ساختار و سلسله مراتب سازمان می‌پندارند. وجود چنین خصیصه‌ای موجب می‌گردد تا کارکنان دیگر پاداش‌ها و مزایای مادی را ملاکی برای توسعه خود نپندارند بلکه اجرای وظایف شغلی را راهی برای توسعه فردی و سازمانی در نظر گیرند. توجه اصلی کارکنان در سازمان‌های سالم رشد سازمان بوده و لذا در پرتو چنین تفکری از حضور در سازمان و اجرای وظایف خود لذت می‌برند. لذا برای اجرای وظایف شغلی خود حتی در سطحی که شاید فراتر از حد وظایف تعریف شده برای آنها باشد نیز بدون هرگونه انتظاری برای پاداش پیش می‌روند.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش استفاده از ابزار پرسشنامه بود، زیرا ممکن است پاسخگویان از دادن پاسخ‌های صحیح اجتناب نموده و پاسخ‌دهی به آن با سوگیری همراه بوده باشد و این سوگیری ممکن است در نتایج تحقیق تأثیر داشته باشد. نمونه مورد نظر صرفاً قابل تعمیم به معلمان شهر شیراز بوده و در تعمیم آن به دیگر نمونه‌ها باید با احتیاط انجام شود. کنترل همه متغیرهای مداخله‌گر در این پژوهش امکان‌پذیر نبود. عوامل آموزشی، شخصیتی و خانوادگی دیگری نیز می‌تواند تعمیم و تفسیر نتایج را دچار محدودیت کند.

بر مبنای یافته‌ها برای کاربردی‌تر کردن نتایج این پژوهش می‌توان پیشنهاد داد که با برگزاری همایش‌ها، سمینارهای تخصصی نشست‌های علمی و کارگاه‌های آموزشی در زمینه سلامت سازمانی، اهم آن و مسایل مرتبط با آن، مسوولین و مدیران در راس امور می‌تواند زمینه افزایش دل‌بستگی شغلی را در کارکنان فراهم کنند. با توجه به یافته از آنجایی که سکوت کارکنان، می‌تواند باعث استرس، بدبینی، نارضایتی و کاهش سلامت سازمانی شود؛ مدیران باید به سکوت کارکنان در سازمان‌ها حساس بوده و دلایل و عوامل ایجاد کننده آن را بررسی کنند. با توجه به یافته و این مطلب سکوت سازمانی عواقبی را برای سازمان‌ها و نهادها در پی خواهد داشت؛ بنابراین افزایش سطح آگاهی مسئولین سازمان‌ها در جهت عواقب سکوت سازمانی و ارائه‌ی رهنمودهای سازنده به آنان به طوری که باعث افزایش رضایت و دل‌بستگی شغلی کارکنان و بازدهی سازمان‌ها شود.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی محقق به تبیین نقش واسطه‌ای جو سازمانی در رابطه سکوت سازمانی و دل‌بستگی شغلی بپردازند. همچنین پیشنهاد می‌شود این مطالعه در سایر سازمان‌ها از جمله دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزشی پژوهشی غیردولتی و... نیز اجرا شود. استفاده از ابزارهای سنجش دیگر غیر از پرسشنامه از پیشنهادات دیگر این تحقیق می‌باشد.

References

- Ansari, Fal. (۲۰۱۹) The mediating role of organizational silence in relation to organizational health and job enthusiasm of employees in Shiraz city, Master's thesis, Islamic Azad University, Maroodasht Branch, Faculty of Educational Sciences and Psychology.
- Badafre Mahdieh; Soltani Nejad Halimah; Badafre Alireza; Ghanbari Samaneh. (۲۰۱۷). Investigating the relationship between employee empowerment and job attachment (case study: electricity distribution company). The fourth international conference on management, economy and development.
- Brinsfield, C.T. (2009), "Employee silence: investigation of dimensionality, development of measures, and examination of related factors" (doctoral dissertation) Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI Number :3376084).
- Brown, Steven P. (2017). Job involvement. Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Eslamiyeh, Fatemeh; Mohammad Davoodi, Amir Hossein (۲۰۱۴). Evaluation of the level of qualifications and professional skills of primary school principals and its relationship with teachers' commitment and job attachment. Education and Evaluation Quarterly, ۲(۱۱), ۱۰۲-۱۲۳.
- Fahim, Daud, Aghajani, Tahmourth; Ansarinejad, Nasrollah. (۲۰۱۸). Investigating the relationship between attachment styles, job satisfaction and organizational commitment in the employees of Shahriar Welfare Department. Career and organizational counseling, ۱۱(۴۱), ۱۳۵-۱۵۸.
- Fashat, Asieh. (۲۰۱۶) Examining the relationship between organizational culture and organizational silence with organizational health among Fars Housing Bank employees, Islamic Azad University's Master's Thesis, Maroodasht Branch, Faculty of Educational Sciences and Psychology.
- Gambarotto, F., Cammozzo, A. (2010), Dreams of silence: Employee voice and innovation in a public sector community of practice. Innovation.12(2): 166-179.
- HaghighatJoo, Zahra; Shafiqpour, Mohammadreza; Soltani, Alireza and Ansari, Hamid. (۲۰۱۸). Investigating the relationship between managers' thinking style and entrepreneurship with the organizational health of employees of medical sciences universities in the country. Urmia College of Nursing and Midwifery Quarterly, ۳, ۲۴-۳۱.
- Henriksen, K., Dayton, E, (2006), Organizational silence and hidden threats to patient safety, national council of chief clinical consultants, Health Research and Educational Trust, 5(1): 4-22.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. (Eds.). (2020). Educational leadership and reform. IAP.
- Khosravi, Alireza, Naqshbandi, Seyed Salahuddin, Amirtash, Ali Mohammad. (۲۰۱۶). Relationship between political behavior and organizational health with job attachment of Ministry of Sports and Youth workers. Quarterly Journal of the Strategic Studies Center of the Ministry of Sports and Youth, ۱۶(۳۶), ۷۷-۸۶.
- Lambert, E., Paoline. E (2015). Take this job and shove it: Turnover intent among jail staff, Journal of Criminal Justice, 38: 139-148.

Mohammadi, Sara. (۲۰۱۹). Structural analysis of the effect of silence and organizational voice on job enthusiasm and organizational health of female nurses. *Women in Development and Politics*, ۱۸(۴), ۶۰۱-۶۱۷.

Morrison, E.W. & Milliken, F.J. (2000). Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a pluralistic World. *Academy of Management Review*, 25 (4): 706-725.

Nikolaou, I., Vakola, M. & Bourantas, D. (2011). The role of silence on employees' attitudes the day after a merger. *Personnel Review*, 40 (6), 723-741.

Pinder, C. C., Harlos, K. P. (2001), Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20: 331-370.

Potter C, Leake R, Longworth-Reed L, Altschul I, Rienks S. Measuring organizational health in child welfare agencies. *Children and Youth Services Review*. 2016;31(6):1-39.

Robbins, Stephen P. (۲۰۱۹). *Organizational behavior*, translated by Ali Parsaian and Mohammad Arabi, Tehran, Cultural Research Office.

Rodriguez CA. Challenges to effectiveness in public health organizations: The case of the Costa Rican Health Ministry. *Journal of Business Research*. 2016; 69(9):3859-3868.

Saedi, Sara; Khalatbari, Javad; Mori Najafabadi, Neda. (۲۰۱۸). The relationship between work quality and organizational health with job satisfaction. *Industrial/Organizational Psychology News Quarterly*, ۳(۱۱), ۱۲۰-۱۳۶.

Shafii Sarostani, Maryam; Mohammadi, Mehdi and Khalili, Zahra. (۲۰۱۶). The relationship between types of organizational silence and organizational memory of teachers in girls' high schools in Shiraz. *school management*. ۵(۱), ۱-۲۱.

Suwanyuha K, Rinthaisong I. Structural equation modeling of organizational health in the marine fisheries management section under the fisheries management bureau. *Kasetsart Journal of Social Sciences*. ۲۰۱۸;۳۹(۳): ۳۸۷-۳۹۲.

Turkzadeh, Jafar; Zainali, Fatemeh. (۱۳۹۰). Development of teachers' motivation and ability: human capital model, *Naja Human Resources Quarterly*. ۶(۲۵), ۱-۲۷.

Vakola, M. Bouradas, D. (2005), "Antecedents and consequences of organizational silence: An empirical investigation", *Employee Relations*, 27(5): 441-458.

Word, J., Park, S.M (2019). Working across the divide job in volvement in the public and nonprofit sectors, *Review of Public Personnel Administration*, 29(2): 103-133.

Zarei Mateen, Hassan (۲۰۱۹). *Advanced organizational behavior management*. Tehran, Aghaz.

Zarei, Salman. (۲۰۱۸). The mediating role of job attachment in the relationship between work-family conflict and perceived organizational support with intention to leave service in military employees. *Culture of Counseling and Psychotherapy*, ۱۰(۳۷), ۱۷۱-۱۹۸.

Zehir, C., Erdogan, E.,(2011),The Association between Organizational Silence and Ethical Leadership through Employee Performance, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24: 1389- 1404.