

بررسی رابطه بین هویت سازمانی و بدبینی سازمانی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی^۱

فائزه ایثارگر^۱، امیر محمد خاکی گودرزی^۲، مرجان دست چی^۳، کیمیا ایثارگر^۴

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی (نویسنده مسئول)

^۳ کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد قم

^۴ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین هویت سازمانی و بدبینی سازمانی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد انجام شده است. روش تحقیق این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از منظر گردآوری داده‌ها در گروه تحقیقات توصیفی-همبستگی و برحسب دامنه کار در گروه تحقیقات کمی-کیفی می باشد. جامعه آماری پژوهش را تعداد ۱۹۴ نفر از مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ تشکیل می‌دهد که با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی-مورگان تعداد ۱۲۷ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای (سه‌میه‌ای) به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه های استاندارد موریسون و میلیکن (ذکریا پور ۱۳۹۳)، پرسشنامه هویت سازمانی چنی (۱۹۸۳)، پرسشنامه بدبینی سازمانی کالاکان و همراهان (۲۰۰۹) استفاده شده است. همچنین روایی و پایایی پرسشنامه ها نیز مورد تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه های هویت سازمانی، بدبینی سازمانی و سکوت سازمانی به ترتیب مقدار ۰.۸۴، ۰.۷۷، ۰.۸۰ را نشان داد. داده‌های جمع‌آوری شده با بهره‌گیری از آزمون‌های توصیفی و استنباطی از جمله آزمون نرمال بودن، آزمون پیرسون، رگرسیون به کمک نرم‌افزار SPSS ۲۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین هویت سازمانی با تمام مولفه هایشان و سکوت سازمانی رابطه معنادار و مستقیم و بدبینی سازمانی با تمامی مولفه‌هایشان و سکوت سازمانی رابطه معنادار و معکوس وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: سکوت سازمانی، هویت سازمانی، بدبینی سازمانی، مدیران، مدارس ابتدایی

^۱ برگرفته شده از پایان نامه

مقدمه و بیان مسأله :

امروزه سازمان‌ها برای بقای خود و رقابت با سایر سازمان‌های دیگر از کارمندان خود انتظاراتی دارند که از جمله آن می‌توان به خلاق بودن، مسئولیت‌پذیر بودن و نقاد بودن و... اشاره کرد. همچنین می‌توان گفت سازمان‌ها به‌منظور بقا به افرادی نیاز دارند که نسبت به چالش‌های محیط اطراف خود مسئول باشند و از به اشتراک گذاشتن اطلاعات و دانسته‌های خود واهمه نداشته باشند. با وجود تمرکز ادبیات مربوط به نیروهای انسانی به توانمندسازی و کانال‌های ارتباطی باز، بسیاری از کارکنان گزارش کرده‌اند که از ارائه نظر و دیدگاه‌های خود جلوگیری می‌کنند که این پدیده در رفتار سازمانی سکوت سازمانی نامیده می‌شود. (شجاعی و همکاران ۲۰۱۱)

محققان سکوت سازمانی را شامل خودداری از بیان صادقانه در جریان امور سازمان با وجود تمایل به این امور می‌دانند. (فلچر و واتسون، ۲۰۰۷)

آن‌طور که دن و همکاران معتقدند سکوت سازمانی یک فرایند سازمانی غیرمؤثر تلقی می‌شود که باعث اتلاف هزینه‌ها و تلاش‌های صورت گرفته می‌شود و می‌تواند اشکال گوناگونی از قبیل سکوت جمعی در جلسات، میزان کم مشارکت و صحبت نکردن درمورد سازمان‌ها را شامل شود. (دن و همکاران ۲۰۰۹)

ازجمله پدیده‌های مهم سازمانی که در عملکرد افراد در سازمان دخالت دارد، هویت سازمانی است. (زارع

و طاهری، ۱۳۹۰)

با توجه به مواجهه فزاینده سازمان‌های کنونی با مسئله تغییر به‌منظور اداره در هرچه بهتر محیط پیچیده و متلاطم که سازمان‌ها ناگزیر از فعالیت در آنند ، ارائه تعریفی از هویت سازمانی مهم است. (گروستوم، ۲۰۱۵)

هویت سازمانی به‌عنوان درجه‌ای از تعیین هویت فردی شخص با سازمان تعریف می‌شود. این رویکرد سازمانی بر سه بعد اصلی تاکید دارد : اولین ویژگی، حس تلقی است که از اهداف مشترک با احساسات کارکنان یا کسانی که وظایفشان نیازهای فردی‌شان را تامین می‌کند منتج می‌شود. دومین ویژگی وفاداری است که به نگرش‌ها و رفتارهای اشاره می‌کند که از اهداف سازمان پشتیبانی می‌کنند یا از سازمان در مقابل خارجی‌ها دفاع می‌کنند. درنهایت بعد سوم ویژگی‌های مشترکی است که به‌عنوان یک شباهت مشترک بین فرد و دیگران درون سازمان به کار برده می‌شود. (بریت، ۲۰۱۴)

یکی دیگر از مؤلفه‌هایی که می‌توان بر سکوت سازمانی مؤثر باشد، بدبینی سازمانی است.

بدبینی یکی از موضوعات رفتاری است که اثرات مهمی بر سازمان دارد. محدود کردن تصورات در مورد بدبینی سازمانی منجر به چشم‌پوشی از محرومیت‌ها و معایبی می‌شود که افراد بدبین در مورد سازمان خود احساس و بیان می‌کنند. بدبینی

سازمانی مجموعه رفتارهای نهان و آشکاری را راکه پیامدهای سازمانی مهمی دارد مجسم می‌کند. اجزاء رفتاری بدبینی سازمانی مرتبط با دیگر مفاهیم سازمانی نیستند یافتن اجزاء بدبینی و محرک بدبینی سازمانی و ارتباط بین آن‌ها و سایر مفاهیم سازمانی می‌تواند کمک شایانی در جهت کاهش آن در سازمان نماید. روان‌شناسان بدبینی را به‌عنوان اندیشه‌های بدبینانه فرد درباره‌ی آینده و انتظارات نامعقول برای خود و دیگران تعریف می‌کند. (مته، ۲۰۱۳).

در پایان این پرسش مطرح است که :

چه رابطه‌ای بین هویت سازمانی و بدبینی سازمانی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد وجود دارد؟

پیشینه های تحقیق :

مرادی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه علی انواع سکوت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی : نقش میانجی هویت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان با حجم نمونه ۲۰۱ نفر نشان داد که سکوت سازمانی و هویت سازمانی نقش تعیین کننده بر رفتار شهروندی کارکنان دارد و بین آن‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

دارابی فرد (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه سکوت سازمانی با بدبینی سازمانی و تمایل به ترک خدمت در شرکت سهامی چاپخانه دولتی ایران با جامعه آماری ۲۳۱ نفر و حجم نمونه ۱۴۰ (۴۸ زن و ۹۲ نفر مرد) نشان داد که بین سکوت سازمانی و بدبینی سازمانی و بین سکوت سازمانی با تمایل به ترک خدمت و درنهایت بین بدبینی سازمانی با تمایل به ترک خدمت ارتباط معناداری وجود دارد .

حق گوین و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش بدبینی سازمانی در سایش اجتماعی : سکوت سازمانی به عنوان متغیر میانجی در قلمرو پژوهش سازمانی (اداره کل آموزش و پرورش چهارمحال و بختیاری و دانشگاه قم و با جوامع آماری به ترتیب ۱۳۶ و ۱۳۱) نفر نشان داد که بدبینی سازمانی بر سکوت سازمانی و سکوت سازمانی بر سایش اجتماعی تاثیر مستقیم دارد.

نعیمی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان رابطه سکوت سازمانی و هویت سازمانی نشان داد که هویت سازمانی نقشی که در رفتارها و رویداد های سازمانی ایفا می کند رابطه مستقیمی با اندیشه و عملکرد کارکنان سازمان دارد و می تواند محرک پنهان بسیاری از رفتار های سازمانی از جمله سکوت سازمانی گردد.

کمال زاده و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان رابطه هویت سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان بندرعباس با حجم نمونه ۸۰ نفر نشان داد هویت سازمانی با سکوت سازمانی رابطه مثبت معنادار دارد و از طرفی عضویت و وفاداری به عنوان مولفه های هویت سازمانی با سکوت سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد.

صالح زاده و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر سکوت سازمانی و قصد ترک شغل در کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان رشتخوار در سال ۱۳۹۶، با جامعه آماری ۲۷۰ نفر و حجم نمونه ۱۶۰ نفر نشان داد بدبینی سازمانی بر سکوت سازمانی تاثیر معنادار داشت. همچنین بدبینی سازمانی بر قصد ترک شغل تاثیر معناداری داشت و چنین نتیجه گیری شد که استفاده از برنامه های آموزشی مدون و ضروری به نظر می رسد.

شیخ الاسلامی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان شناسایی عوامل درون فردی تاثیر گذار به سکوت سازمانی شامل بدبینی سازمانی، بی اعتمادی به مدیر، همنوایی با جمع و طفره رفتن اجتماعی در ستاد دانشگاه علوم پزشکی ایران با جامعه آماری ۲۳۴ نفری نشان دادند که اعتماد به مدیر، بدبینی سازمانی و همنوایی با جمع بر سکوت سازمانی تاثیر معنادار دارد.

فرضیات تحقیق :

فرضیات اصلی:

- بین هویت سازمانی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.
- بین بدبینی سازمانی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

فرضیات فرعی :

- بین عضویت (احساس پیوستگی) با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.
- بین وفاداری (حمایت از سازمان) با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.
- بین شباهت (ادراک مشخصه های مشترک) با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

- بین بعد عاطفی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.
- بین بعد شناختی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.
- بین بعد رفتاری با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

روش تحقیق :

تحقیق حاضر از حیث هدف، یک تحقیق کاربردی، از منظر گردآوری داده ها در گروه تحقیقات توصیفی همبستگی و برحسب دامنه کار در گروه تحقیقات کمی است. جامعه آماری پژوهش حاضر مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد است که در سال تحصیلی ۱۴۰۱_۱۴۰۰ تعداد آن ها ۱۹۴ نفر می باشد و در جامعه آماری ۱۹۴ نفر تحقیق حاضر، با استفاده از جدول

کرجسی- مورگان تعداد ۱۲۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه گیری تحقیق حاضر طبقه ای (سه میه ای) می باشد. ابزارهای پژوهش شامل سه پرسشنامه به شرح پرسشنامه موریسون و میلیکن (ب. ن. ذکر یا پور ۱۳۹۳)، پرسشنامه هویت سازمانی چنی (۱۹۸۳)، پرسشنامه استاندارد بدبینی سازمانی کالاگان و همکاران (۲۰۰۹) براساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت بوده و برای پژوهش حاضر از نرم افزار spss21 در دو سطح توصیفی و استنباطی به تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده پرداخته شده است.

یافته ها :

فرضیه فرعی ۱: بین عضویت (احساس پیوستگی) با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

جدول نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین عضویت با سکوت سازمانی

تعداد	مقدار ضریب همبستگی (r)	مقدار خطا	سطح معنی داری (sig)	نتیجه گیری	R^2
۱۲۷	۰/۶۰۰	۰/۰۵	۰/۰۰۰*	وجود رابطه	۰/۳۶۰

* $sig < 0/05$

با توجه به جدول ، چون مقدار سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۰ و کوچکتر از مقدار خطا ۰/۰۵ می باشد، فرض صفر رد شده و فرض یک تایید می شود، یعنی بین عضویت (احساس پیوستگی) با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۶۰۰ می باشد که نشان دهنده رابطه مثبت و مستقیمی بین عضویت (احساس پیوستگی) با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد می باشد. یعنی با افزایش عضویت (احساس پیوستگی) در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد، سکوت سازمانی نیز افزایش می یابد و برعکس. همچنین مقدار R^2 (ضریب تعیین) برابر ۳۶٪ می باشد یعنی به ازای یک واحد تغییر در متغیر عضویت (احساس پیوستگی) در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد، ۳۶٪ واحد سکوت سازمانی تغییر می کند. لذا با اطمینان ۹۵٪ فرضیه فرعی اول محقق تایید می شود.

فرضیه فرعی ۲: بین وفاداری (حمایت از سازمان) با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

جدول نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین وفاداری با سکوت سازمانی

تعداد	مقدار ضریب همبستگی (r)	مقدار خطا	سطح معنی داری (sig)	نتیجه گیری	R^2
۱۲۷	۰/۲۸۹	۰/۰۵	۰/۰۰۱*	وجود رابطه	۰/۰۸۳

* $sig < 0/05$

با توجه به جدول، چون مقدار سطح معنی داری برابر $0/001$ و کوچکتر از مقدار خطا $0/05$ می باشد، فرض صفر رد شده و فرض یک تایید می شود، یعنی بین وفاداری (حمایت از سازمان) با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر $0/289$ می باشد که نشان دهنده رابطه مثبت و مستقیمی بین وفاداری (حمایت از سازمان) با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد می باشد. یعنی با افزایش وفاداری (حمایت از سازمان) در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد، سکوت سازمانی نیز افزایش می یابد و برعکس. همچنین مقدار R^2 (ضریب تعیین) برابر $8,3\%$ می باشد یعنی به ازای یک واحد تغییر در متغیر وفاداری (حمایت از سازمان) در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد، $8,3\%$ واحد سکوت سازمانی تغییر می کند. لذا با اطمینان 95% فرضیه فرعی دوم محقق تایید می شود.

فرضیه فرعی ۳: بین شباهت (ادراک مشخصه های مشترک) با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

جدول نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین شباهت با سکوت سازمانی

تعداد	مقدار ضریب همبستگی (r)	مقدار خطا	سطح معنی داری (sig)	نتیجه گیری	R^2
۱۲۷	$0/433$	$0/05$	$0/000^*$	وجود رابطه	$0/187$

* $sig < 0/05$

با توجه به جدول، چون مقدار سطح معنی داری برابر $0/000$ و کوچکتر از مقدار خطا $0/05$ می باشد، فرض صفر رد شده و فرض یک تایید می شود، یعنی بین شباهت (ادراک مشخصه های مشترک) با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر $0/433$ می باشد که نشان دهنده رابطه مثبت و مستقیمی بین شباهت (ادراک مشخصه های مشترک) با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد می باشد. یعنی با افزایش شباهت (ادراک مشخصه های مشترک) در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد، سکوت سازمانی نیز افزایش می یابد و برعکس. همچنین مقدار R^2 (ضریب تعیین) برابر $18,7\%$ می باشد یعنی به ازای یک واحد تغییر در متغیر شباهت (ادراک مشخصه های مشترک) در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد، $18,7\%$ واحد سکوت سازمانی تغییر می کند. لذا با اطمینان 95% فرضیه فرعی سوم محقق تایید می شود.

فرضیه فرعی ۴: بین بعد عاطفی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

جدول نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین بعد عاطفی با سکوت سازمانی

تعداد	مقدار ضریب همبستگی (r)	مقدار خطا	سطح معنی داری (sig)	نتیجه گیری	R^2
۱۲۷	$-0/451$	$0/05$	$0/000^*$	وجود رابطه	$0/203$

* $sig < 0/05$

با توجه به جدول ، چون مقدار سطح معنی داری برابر $0/000$ و کوچکتر از مقدار خطا $0/05$ می باشد، فرض صفر رد شده و فرض یک تایید می شود، یعنی بین بعد عاطفی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر $0/451$ - می باشد که نشان دهنده رابطه منفی و معکوسی بین بعد عاطفی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد می باشد. یعنی با افزایش بعد عاطفی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد، سکوت سازمانی کاهش می یابد و برعکس. همچنین مقدار R^2 (ضریب تعیین) برابر $0/203$ می باشد یعنی به ازای یک واحد تغییر در متغیر بعد عاطفی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد، $0/203$ واحد سکوت سازمانی تغییر می کند. لذا با اطمینان 95% فرضیه فرعی چهارم محقق تایید می شود.

فرضیه فرعی ۵: بین بعد شناختی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

جدول نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین بعد شناختی با سکوت سازمانی

تعداد	مقدار ضریب همبستگی (r)	مقدار خطا	سطح معنی داری (sig)	نتیجه گیری	R^2
۱۲۷	$-0/577$	$0/05$	$0/000^*$	وجود رابطه	$0/333$

* $sig < 0/05$

با توجه به جدول ، چون مقدار سطح معنی داری برابر $0/000$ و کوچکتر از مقدار خطا $0/05$ می باشد، فرض صفر رد شده و فرض یک تایید می شود، یعنی بین بعد شناختی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر $0/577$ - می باشد که نشان دهنده رابطه منفی و معکوسی بین بعد شناختی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد می باشد. یعنی با افزایش بعد شناختی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد، سکوت سازمانی کاهش می یابد و برعکس. همچنین مقدار R^2 (ضریب تعیین) برابر $0/333$ می باشد یعنی به ازای یک واحد تغییر در متغیر بعد شناختی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد، $0/333$ واحد سکوت سازمانی تغییر می کند. لذا با اطمینان 95% فرضیه فرعی پنجم محقق تایید می شود.

فرضیه فرعی ۶: بین بعد رفتاری با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

جدول نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین بعد رفتاری با سکوت سازمانی

تعداد	مقدار ضریب همبستگی (r)	مقدار خطا	سطح معنی داری (sig)	نتیجه گیری	R^2
۱۲۷	$-0/289$	$0/05$	$0/001^*$	وجود رابطه	$0/084$

* $sig < 0/05$

با توجه به جدول، چون مقدار سطح معنی داری برابر $0/001$ و کوچکتر از مقدار خطا $0/05$ می باشد، فرض صفر رد شده و فرض یک تایید می شود، یعنی بین بعد رفتاری با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر $0/289$ - می باشد که نشان دهنده رابطه منفی و معکوسی بین بعد رفتاری با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد می باشد. یعنی با افزایش بعد رفتاری در مدیران مدارس ابتدایی

شهرستان بروجرد، سکوت سازمانی کاهش می یابد و برعکس. همچنین مقدار R^2 (ضریب تعیین) برابر ۸,۴٪ می باشد یعنی به ازای یک واحد تغییر در متغیر بعد رفتاری در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد، ۸,۴٪ واحد سکوت سازمانی تغییر می کند. لذا با اطمینان ۹۵٪ فرضیه فرعی ششم محقق تایید می شود.

فرضیه اصلی ۱: بین هویت سازمانی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

جدول نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین هویت سازمانی با سکوت سازمانی

تعداد	مقدار ضریب همبستگی (r)	مقدار خطا	سطح معنی داری (sig)	نتیجه گیری	R^2
۱۲۷	۰/۵۵۰	۰/۰۵	۰/۰۰۰*	وجود رابطه	۰/۳۰۳

* $sig < 0/05$

با توجه به جدول ، چون مقدار سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۰ و کوچکتر از مقدار خطا ۰/۰۵ می باشد، فرض صفر رد شده و فرض یک تایید می شود، یعنی بین هویت سازمانی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۵۵۰ می باشد که نشان دهنده رابطه مثبت و مستقیمی بین هویت سازمانی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد می باشد. یعنی با افزایش هویت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد، سکوت سازمانی نیز افزایش می یابد و برعکس. همچنین مقدار R^2 (ضریب تعیین) برابر ۳۰,۳٪ می باشد یعنی به ازای یک واحد تغییر در متغیر هویت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد، ۳۰,۳٪ واحد سکوت سازمانی تغییر می کند. لذا با اطمینان ۹۵٪ فرضیه اصلی اول محقق تایید می شود.

فرضیه اصلی ۲: بین بدبینی سازمانی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

جدول نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی با سکوت سازمانی

تعداد	مقدار ضریب همبستگی (r)	مقدار خطا	سطح معنی داری (sig)	نتیجه گیری	R^2
۱۲۷	-۰/۵۵۶	۰/۰۵	۰/۰۰۰*	وجود رابطه	۰/۳۰۹

* $sig < 0/05$

با توجه به جدول ، چون مقدار سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۰ و کوچکتر از مقدار خطا ۰/۰۵ می باشد، فرض صفر رد شده و فرض یک تایید می شود، یعنی بین بدبینی سازمانی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر -۰/۵۵۶ می باشد که نشان دهنده رابطه منفی و معکوسی بین بدبینی سازمانی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد می باشد. یعنی با افزایش بدبینی سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد، سکوت سازمانی کاهش می یابد و برعکس. همچنین مقدار R^2 (ضریب تعیین) برابر ۳۰,۹٪ می باشد یعنی به ازای یک واحد تغییر در متغیر بدبینی سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد، ۳۰,۹٪ واحد سکوت سازمانی تغییر می کند. لذا با اطمینان ۹۵٪ فرضیه اصلی دوم محقق تایید می شود.

جدول نتایج آزمون آنوا در پیش بینی سکوت سازمانی براساس ابعاد هویت سازمانی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	مقدار آماره	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۷/۹۹۹	۳	۶/۰۰۰	۲۶/۲۴۴	۰/۰۰۰*
باقی مانده	۲۸/۱۱۹	۱۲۳	۰/۲۲۹		
جمع	۴۶/۱۱۸	۱۲۶			

* $sig < 0/05$

در نتایج آزمون آنوا در جدول ، مشاهده می شود برازش مدل رگرسیون سکوت سازمانی توسط ابعاد هویت سازمانی شامل: عضویت (احساس پیوستگی)، وفاداری (حمایت از سازمان) و شباهت (ادراک مشخصه های مشترک) در سطح ۰/۰۵ معنی دار بوده است.

جدول نتایج رگرسیون چندگانه جهت پیش بینی سکوت سازمانی براساس ابعاد هویت سازمانی

سطح معناداری	آماره t	ضریب رگرسیون استاندارد شده	ضریب رگرسیون استاندارد نشده		
		بتا (مقدار پیش بینی)	خطای استاندارد	ضریب	
۰/۰۰۰*	۵/۸۵۱	-	۰/۳۳۹	۱/۹۸۱	مقدار ثابت
۰/۰۰۰*	۶/۳۴۱	۰/۵۱۱	۰/۰۶۴	۰/۴۰۳	عضویت
۰/۰۴۷*	۲/۰۰۳	۰/۱۸۸	۰/۱۱۰	۰/۲۲۰	وفاداری
۰/۰۵۰*	۱/۹۸۲	۰/۱۸۰	۰/۰۹۰	۰/۱۷۹	شباهت

* $sig < 0/05$

با توجه به نتایج جدول ، در سطر اول (مقدار ثابت)، چون مقدار سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۰ و کوچکتر از مقدار خطا ۰/۰۵ می باشد و قدر مطلق آماره "t" برابر ۵/۸۵۱، بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ می باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد مقدار ثابت در مدل باقی می ماند و مقدار ضریب آن برابر ۱/۹۸۱ می باشد.

در سطر دوم (عضویت (احساس پیوستگی))، چون مقدار سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۰ و کوچکتر از مقدار خطا ۰/۰۵ می باشد و قدر مطلق آماره "t" برابر ۶/۳۴۱، بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ می باشد، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد متغیر عضویت (احساس پیوستگی) در مدل باقی می ماند و مقدار ضریب آن ۰/۴۰۳ می باشد. پس نتیجه گرفته می شود عضویت (احساس پیوستگی) مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد می تواند سکوت سازمانی را پیش بینی کند و میزان این پیش بینی نیز برابر ۵۱/۱ درصد می باشد که مقدار آن مثبت و مستقیم است.

در سطر سوم (وفاداری (حمایت از سازمان))، چون مقدار سطح معنی داری برابر ۰/۰۴۷ و کوچکتر از مقدار خطا ۰/۰۵ می باشد و قدر مطلق آماره "t" برابر ۲/۰۰۳، بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ می باشد، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد متغیر وفاداری (حمایت از

سازمان) در مدل باقی می ماند و مقدار ضریب آن ۰/۲۲۰ می باشد. پس نتیجه گرفته می شود وفاداری (حمایت از سازمان) مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد می تواند سکوت سازمانی را پیش بینی کند و میزان این پیش بینی نیز برابر ۱۸/۸ درصد می باشد که مقدار آن مثبت و مستقیم است.

در سطر چهارم (شباهت (ادراک مشخصه های مشترک))، چون مقدار سطح معنی داری برابر ۰/۰۵۰ و برابر میزان خطای ۰/۰۵ می باشد و قدر مطلق آماره "t" برابر ۱/۹۸۲، بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ می باشد، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد متغیر شباهت (ادراک مشخصه های مشترک) در مدل باقی می ماند و مقدار ضریب آن ۰/۱۷۹ می باشد. پس نتیجه گرفته می شود شباهت (ادراک مشخصه های مشترک) مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد می تواند سکوت سازمانی را پیش بینی کند و میزان این پیش بینی نیز برابر ۱۸ درصد می باشد که مقدار آن مثبت و مستقیم است.

پس معادله رگرسیون خطی چندگانه به صورت زیر خواهد بود.

$$Y = ۱.۹۸۱ + ۰.۴۰۳ X_1 + ۰.۲۲۰ X_2 + ۰.۱۷۹ X_3$$

$$\text{سکوت سازمانی} = ۱/۹۸۱ + (۰/۴۰۳ \times \text{عضویت}) + (۰/۲۲۰ \times \text{وفاداری}) + (۰/۱۷۹ \times \text{شباهت})$$

۲- جهت بررسی پیش بینی سکوت سازمانی براساس ابعاد بدبینی سازمانی شامل: بعد عاطفی، بعد شناختی و بعد رفتاری، از رگرسیون چندگانه استفاده می شود.

جدول ضریب تعیین مدل رگرسیونی جهت پیش بینی سکوت سازمانی براساس ابعاد بدبینی سازمانی

جذر ضریب تعیین	ضریب تعیین	ضریب تعیین تصحیح شده	آماره دوربین واتسن
۰/۵۹۰	۰/۳۴۸	۰/۳۳۳	۱/۹۴۶

با توجه به میزان ضریب تعیین به دست آمده در جدول فوق در این مدل رگرسیون ۳۴/۸ درصد تغییرات متغیر ملاک (سکوت سازمانی) به وسیله متغیرهای پیش بین (ابعاد بدبینی سازمانی شامل: بعد عاطفی، بعد شناختی و بعد رفتاری) استخراج می شود و ضریب همبستگی متغیر ملاک و متغیر پیش بینی متغیر ملاک، ۰/۵۹۰ شده است.

جدول نتایج آزمون آنوا در پیش بینی سکوت سازمانی براساس ابعاد بدبینی سازمانی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	مقدار آماره	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۶/۰۶۹	۳	۵/۳۵۶	۲۱/۹۲۵	۰/۰۰۰*
باقی مانده	۳۰/۰۴۹	۱۲۳	۰/۲۴۴		
جمع	۴۶/۱۱۸	۱۲۶			

* $sig < 0/05$

در نتایج آزمون آنوا در جدول ، مشاهده می شود برازش مدل رگرسیون سکوت سازمانی توسط ابعاد بدبینی سازمانی شامل: بعد عاطفی، بعد شناختی و بعد رفتاری) در سطح ۰/۰۵ معنی دار بوده است.

جدول نتایج رگرسیون چندگانه جهت پیش بینی سکوت سازمانی براساس ابعاد بدبینی سازمانی

ضریب رگرسیون استاندارد نشده	ضریب	خطای استاندارد	ضریب رگرسیون استاندارد شده	آماره t	سطح معناداری
۴/۸۶۷	۰/۲۶۷	-	۱۸/۲۳۷	۰/۰۰۰*	مقدار ثابت
-۰/۰۲۲	۰/۰۵۶	-۰/۰۴۲	-۰/۳۹۲	۰/۶۹۶	بعد عاطفی
-۰/۳۵۳	۰/۰۷۵	-۰/۵۰۹	-۴/۷۱۶	۰/۰۰۰*	بعد شناختی
-۰/۱۵۲	۰/۰۹۳	-۰/۱۲۵	-۱/۶۲۷	۰/۱۰۶	بعد رفتاری

* $sig < 0/05$

با توجه به نتایج جدول ، در سطر اول (مقدار ثابت)، چون مقدار سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۰ و کوچکتر از مقدار خطا ۰/۰۵ می باشد و قدر مطلق آماره "t" برابر ۱۸/۲۳۷، بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ می باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد مقدار ثابت در مدل باقی می ماند و مقدار ضریب آن برابر ۴/۸۶۷ می باشد.

در سطر دوم (بعد عاطفی)، چون مقدار سطح معنی داری برابر ۰/۶۹۶ و بزرگتر از مقدار خطا ۰/۰۵ می باشد و قدر مطلق آماره "t" برابر ۰/۳۹۲، کوچکتر از مقدار ۱/۹۶ می باشد، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد متغیر بعد عاطفی در مدل باقی نمی ماند. پس نتیجه گرفته می شود بعد عاطفی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد نمی تواند سکوت سازمانی را پیش بینی کند. در سطر سوم بعد شناختی، چون مقدار سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۰ و کوچکتر از مقدار خطا ۰/۰۵ می باشد و قدر مطلق آماره "t" برابر ۴/۷۱۶، بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ می باشد، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد متغیر بعد شناختی در مدل باقی می ماند و مقدار ضریب آن -۰/۳۵۳ می باشد. پس نتیجه گرفته می شود بعد شناختی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد می تواند سکوت سازمانی را پیش بینی کند و میزان این پیش بینی نیز برابر ۵۰/۹ درصد می باشد که مقدار آن منفی و معکوس است.

در سطر چهارم بعد رفتاری، چون مقدار سطح معنی داری برابر ۰/۱۰۶ و بزرگتر از خطای ۰/۰۵ می باشد و قدر مطلق آماره "t" برابر ۱/۶۲۷، کوچکتر از مقدار ۱/۹۶ می باشد، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد متغیر بعد رفتاری در مدل باقی نمی ماند. پس نتیجه گرفته می شود بعد رفتاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد نمی تواند سکوت سازمانی را پیش بینی کند. پس معادله رگرسیون خطی چندگانه به صورت زیر خواهد بود.

$$Y = 4.867 - 0.353 X_1$$

$$(\times 0/353 \text{ بعد شناختی}) - 4/867 = \text{سکوت سازمانی}$$

یافته ها، بحث و نتیجه گیری :

نتیجه فرضیه فرعی اول : بین عضویت (احساس پیوستگی) با سکوت سازمانی در مدیران مدارس شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

نتایج تحلیل آزمون پیرسون ارائه شده نشان می دهد که سطح معناداری بدست آمده از سطح استاندارد کمتر است. در نتیجه بین عضویت (احساس پیوستگی) با سکوت سازمانی در مدیران مدارس شهرستان بروجرد رابطه ای وجود دارد و از آنجا که مقدار ضریب همبستگی بدست آمده (۰,۶۰۰)، در نتیجه این رابطه مستقیم می باشد. یعنی به نظر می رسد هرچه عضویت (احساس پیوستگی) بیشتر شود، سکوت سازمانی افزایش می یابد.

کمال زاده (۱۳۹۶) معتقد است هویت سازمانی با سکوت سازمانی رابطه مثبت معنادار دارد و از طرفی عضویت و وفاداری به عنوان مولفه های هویت سازمانی با سکوت سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد.

نتیجه فرضیه فرعی دوم : بین وفاداری (حمایت از سازمان) با سکوت سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

نتایج تحلیل آزمون پیرسون ارائه شده نشان می دهد که سطح معنی داری به دست آمده از سطح استاندارد کمتر است، در نتیجه بین وفاداری (حمایت از سازمان) با سکوت سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد و از آنجایی که مقدار ضریب همبستگی بدست آمد (۰,۲۸۹)، در نتیجه این رابطه مستقیم می باشد. یعنی به نظر می رسد هرچه وفاداری (حمایت از سازمان) بیشتر شود، سکوت سازمانی افزایش می یابد.

کمال زاده (۱۳۹۶) معتقد است هویت سازمانی با سکوت سازمانی رابطه مثبت معنادار دارد و از طرفی عضویت و وفاداری به عنوان مولفه های هویت سازمانی با سکوت سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد.

نتیجه فرضیه فرعی سوم : بین شباهت (ادراک مشخصه های مشترک) با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

نتایج تحلیل آزمون پیرسون ارائه شده نشان می دهد که سطح معناداری به دست آمده از سطح استاندارد کمتر است، در نتیجه بین شباهت (ادراک مشخصه های مشترک) با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. از آنجاکه مقدار ضریب همبستگی بدست آمده (۰,۴۳۳) است، در نتیجه این رابطه مستقیم می باشد. یعنی به نظر می رسد هرچه شباهت (ادراک مشخصه های مشترک) بیشتر شود، سکوت سازمانی افزایش می یابد.

نعیمی و همکاران (۱۳۹۷) معتقدند هویت سازمانی نقشی که در رفتار ها و رویداد های سازمانی ایفا می کند رابطه مستقیمی با اندیشه و عملکرد کارکنان سازمان دارد و می تواند محرک پنهان بسیاری از رفتار های سازمانی از جمله سکوت سازمانی گردد.

نتیجه فرضیه فرعی چهارم : بین بعد عاطفی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

نتایج تحلیل آزمون پیرسون ارائه شده نشان می دهد که سطح معنی داری بدست آمده از سطح استاندارد کمتر است، در نتیجه بین بعد عاطفی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد و از آنجاکه مقدار ضریب همبستگی بدست آمده عددی منفی است (۰,۴۵۱-)، در نتیجه این رابطه معکوس می باشد یعنی به نظر می رسد هرچه بعد عاطفی بیشتر تقویت شود، سکوت سازمانی کاهش می یابد.

حق گوین (۱۳۹۷) معتقد بود بدبینی سازمانی بر سکوت سازمانی و سکوت سازمانی بر سایش اجتماعی تاثیر مستقیم دارد.

نتیجه فرضیه فرعی پنجم : بین بعد شناختی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

نتایج و تحلیل آزمون پیرسون ارائه شده نشان می دهد که سطح معنی داری بدست آمده از سطح استاندارد کمتر است. در نتیجه بین بعد شناختی با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد و از آنجایی که مقدار ضریب همبستگی بدست آمده عدد منفی است (۰,۵۷۷-)، در نتیجه این رابطه معکوس می باشد، یعنی به نظر می رسد هر چه بعد شناختی بیشتر تقویت شود، سکوت سازمانی کاهش می یابد.

دارابی فرد (۱۳۹۷) در پژوهش خود نشان داد که بین سکوت سازمانی و بدبینی سازمانی و بین سکوت سازمانی با تمایل به ترک خدمت و در نهایت بین بدبینی سازمانی با تمایل به ترک خدمت ارتباط معناداری وجود دارد.

نتیجه فرضیه فرعی ششم: بین بعد رفتاری با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

نتایج و تحلیل آزمون پیرسون ارائه شده نشان می دهد که سطح معنی داری بدست آمده از سطح استاندارد کمتر است، درنتیجه بین بعد رفتاری با سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد و از آنجایی که مقدار ضریب همبستگی بدست آمده منفی است (-0.289)، درنتیجه رابطه معکوس می باشد. یعنی به نظر می رسد هرچه بعد رفتاری بیشتر تقویت شود، سکوت سازمانی کاهش می یابد.

صالح زاده و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان داد بدبینی سازمانی بر سکوت سازمانی تاثیر معنادار دارد. همچنین بدبینی سازمانی بر قصد ترک شغل تاثیر معناداری داشت و چنین نتیجه گیری شد که استفاده از برنامه های آموزشی مدون و ضروری به نظر می رسد.

نتیجه فرضیه اصلی اول: بین هویت سازمانی و سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

نتایج تحلیل آزمون پیرسون ارائه شده نشان می دهد که سطح معنی داری بدست آمده از سطح استاندارد کمتر است، درنتیجه بین هویت سازمانی و سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد و از آنجاکه مقدار ضریب همبستگی بدست آمده (0.550)، درنتیجه این رابطه مستقیم می باشد، یعنی به نظر می رسد هرچه هویت سازمانی بیشتر شود، سکوت سازمانی افزایش می یابد.

مرادی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیق خود نشان داد که سکوت سازمانی و هویت سازمانی نقش تعیین کننده بر رفتار شهروندی کارکنان دارد و بین آن ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتیجه فرضیه اصلی دوم: بین بدبینی سازمانی و سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

نتایج تحلیل آزمون پیرسون ارائه شده نشان می دهد که سطح معنی داری بدست آمده از سطح استاندارد کمتر است. درنتیجه بین بدبینی سازمانی و سکوت سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد و از آنجاکه ضریب همبستگی بدست آمده عددی منفی است (-0.556)، درنتیجه این رابطه معکوس می باشد یعنی به نظر می رسد هرچه بدبینی سازمانی بیشتر شود سکوت سازمانی کاهش می یابد.

شیخ الاسلامی (۱۳۹۳) در پژوهش خود نشان داد که اعتماد به مدیر، بدبینی سازمانی و همنوایی با جمع بر سکوت سازمانی تاثیر معنادار دارد.

پیشنهادهات :

- به مدیران سازمان اداره آموزش و پرورش بروجرد پیشنهاد می شود نشست های صمیمانه با همکاران را افزایش دهند و هر از چندگاهی جلساتی به دور از مسائل انتقادی و آموزشی داشته باشند.
- به مدیران سازمان آموزش و پرورش توصیه می گردد که به توسعه ظرفیت ها و توانمندی های آموزش و پرورش برای حضور فعال و سازنده در صحنه های بین المللی و منطقه ای در راستای تحقق اهداف و مأموریت های مندرج در قانون اساسی اهمیت بدهند (سند تحول بنیادین، راهبردهای کلان فصل پنجم).
- به مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می شود جلب مشارکت ارگان های سهام و موثر و بخش عمومی و غیر دولتی در تعلیم و تربیت رسمی و عمومی کشور را به کارگیرند (سند تحول بنیادین، فصل ششم، ۵، ۷ و ۸).
- با طراحی و ساخت فضای تربیتی مناسب، متناسب سازی فضا های فیزیکی مدرسه و همچنین فضای سبز و ... باعث جذب هرچه بیشتر همکاران به کار خود گردند (سند تحول بنیادین، راهکار ۱۵)
- مدیرانی که عملکرد بسیار موفقی دارند را تشویق نمایند، تشویق نیز به صورتی باشد که در ذهن مدیران اثر گذار باشد.
- برنامه ریزان آموزش و پرورش بروجرد افرادی را به کارگیرند که باعث ارتقا جایگاه نظام تعلیم و تربیت کشور به عنوان مهمترین نهاد تربیت نیروی انسانی و مولد سرمایه اجتماعی و اعمال سیاست های مصوب و هدایت و نظارت بر آن باشند (سند تحول بنیادین، فصل پنجم راهبرد ۱۰).
- مدیران آموزش و پرورش بروجرد سعی در ایجاد سازوکار های لازم برای تقویت جایگاه و منزلت فرهنگیان داشته باشد (سند تحول بنیادین، راهکار ۴/۸)
- برنامه ریزان و تصمیم گیرندگان راهبرد های آموزشی منطقه بروجرد فضایی در سازمان به وجود بیاورند که همکاران (معلمان، مدیران و ...) خود را به عنوان عضو واقعی سازمان و به دور از احساس انفصال از سازمان احساس کنند.

- مدیران آموزش و پرورش بروجرد در انتصاب‌ها، شایستگی افراد منتصب شده را به دقت بررسی کنند هرگونه تغییر در جایگاه و عزل و نصب را سریعاً به اطلاع همکاران برسانند و حتی از نظر تمامی همکاران برای این جایگاه استفاده نمایند.
- مدیران آموزش و پرورش بروجرد باید بر به کارگیری امکانات و فرصت‌های اجتماعی برای اعتلای فرهنگ عمومی در تکریم و پاسداشت مقام معلم با تاکید بر استفاده از ظرفیت‌های رسانه ملی اهتمام ورزند (سند تحول، راهکار ۱/۱).

منابع و مأخذ

- حق‌گویان، زلفا، کریمی مالک آبادی، لاله، کاظمی، زهره (۱۳۹۷)، بررسی نقش بدبینی سازمانی در سایش اجتماعی : سکوت سازمانی به عنوان متغیر میانجی، مدیریت سرمایه اجتماعی دوره ۵ شماره ۴ صفحه ۵۵۳-۵۵۷ زمستان ۹۷
- دارابی فرد، محمدحسن (۱۳۹۷)، بررسی رابطه سکوت سازمانی با بدبینی سازمانی و تمایل به ترک خدمت در شرکت سهامی چاپخانه دولتی ایران دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود، دانشکده علوم انسانی.
- زارع، حسین، طاهری، فرهاد (۱۳۹۰) سکوت سازمانی، مفاهیم، علل و پیامدها، فصلنامه‌ی مدیریت ایران : ۷۰-۱۰۴ : ۲۱
- شجاعی، سید عماد الدین (۱۳۹۱). گام به گام تا استقرار نظام جامع منابع انسانی. مرکز مطالعات منابع انسانی اعتماد شناختی و عاطفی به رهبر بر هویت سازمانی : نقش میانجی اعتماد به سازمان، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی ۱-۲۰ : ۳
- شیخ الاسلامی، نادر، حسن مرادی، نرگس، عباس خواه، حرمت سادات (۱۳۹۳)، شناسایی عوامل درون فردی تاثیرگذار بر سکوت سازمانی در ستاد دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه ایران، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ششم، شماره ۲۱، صفحه ۶۵-۵۳، زمستان ۹۳
- صالح زاده، محبوبه، سادات امانی، محمدحسن (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر بدبینی سازمانی بر سکوت سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان رشتخوار در سال ۱۳۹۶، سومین کنفرانس ملی تحول و نوآوری سازمانی با رویکرد الگوی ایرانی و اسلامی.
- کمال‌زاده، حسام‌الدین، لیاقت، فهیمه (۱۳۹۶) رابطه هویت سازمانی و سکوت سازمانی کارکنان بندرعباس، نشریه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، تابستان ۹۶ دوره ۲۶ شماره ۸۴ صفحه ۹۷-۱۲۴

-مرادی، الهام، صفانیا، علی محمد، پور سلطانی زرنندی، حسین(۱۳۹۸)، بررسی رابطه علی انواع سکوت سازمانی از رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی هویت سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، مجله دستاوردهای روان‌شناختی دوره چهارم، سال ۲۶ شماره ۱ صفحه ۱-۱۳۱-۱۵۰

-نعیمی، مهین، تکه یی، عبدالقادر(۱۳۹۷)، رابطه سکوت سازمانی با هویت سازمانی، پنجمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری تهران

-Breit, E(2014). Discursive practices of remedial organizational identity work : A study of the Norwegian labor and welfare Administration, scandinavian Journal of Management volume 30,2, 231_241

-Dan liut, jun ,W, jin cheng ,M(2009).organizational silence :A survey on employees working in a telecommunication Company

-Fletcher,D,watson (2007).Voice, silence and business of construction : loud and quiet voice in the construction of personal, organizational and Social realites organizational Journal : ۱۵۵□۱۷۵

-Gerstrom, A(2015) Identity after death : how legacy organizational identity and death from each other, Management research review, vol. 38 Iss, pp. 89_123

-METE, Y, A (2013).RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL SINICISM AND ETHICAL LEADERSHIP BEAHAVIOR : A study at higher Education, procedi_social and behavioral science 89 : 476_483