

بررسی رابطه بین سکوت سازمانی و سلامت سازمانی مدارس متوسطه اول استان کهگیلویه و بویراحمد در سال تحصیلی ۹۴-۹۵

رضا ساکی^۱، صادق نصری^۲، علی رحمانی^۳

^۱ استادیار دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

^۲ دانشیار دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران.

^۳ دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی.

چکیده

سکوت دبیران و عدم گرایش آن‌ها به بیان دیدگاه و اظهارنظر در امور مدارس به‌عنوان «ناظران خاموش» عاملی بالقوه برای مخاطره سلامت سازمانی است. لذا پژوهش حاضر به بررسی رابطه سکوت سازمانی دبیران بر سلامت سازمانی مدارس متوسطه استان کهگیلویه و بویراحمد در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ پرداخته است.

روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل دبیران مقطع متوسطه اول به تعداد ۱۲۶۳ نفر شامل ۶۷۳ مرد و ۵۹۰ زن بود. با روش «نمونه‌گیری خوشه‌ای» سه شهرستان انتخاب و تعداد ۳۳۶ نفر از دبیران شامل ۱۵۲ زن و ۱۸۴ مرد با «نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای» به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. پایایی ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه سکوت سازمانی ۰/۸۹ و پرسشنامه سلامت سازمانی ۰/۸۷ با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ محاسبه گردید. داده‌ها توسط نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون همزمان، تی تک نمونه‌ای و تحلیل واریانس چندراهه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

نتایج نشان داد بین کلیه ابعاد سکوت سازمانی (مطیع، تدافعی، نوع‌دوستانه، فرصت‌طلبانه) با سلامت سازمانی رابطه معکوس و معنی‌دار وجود دارد. سکوت سازمانی و ابعاد آن قادر به پیش‌بینی ۰/۴۶ سلامت سازمانی بودند. بین سکوت سازمانی دبیران و سلامت سازمانی برحسب متغیرهای جمعیت شناختی تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید. میزان سکوت سازمانی دبیران ۶۵/۱۹ و در سطح نامطلوب قرار دارد.

واژه‌های کلیدی: سکوت سازمانی، سکوت مطیع، سکوت تدافعی، سکوت نوع‌دوستانه، سکوت فرصت‌طلبانه، سلامت سازمانی، مدارس متوسطه.

۱- مقدمه

یکی از مشکلات عمده‌ای که در حال حاضر سازمان‌ها و به‌خصوص بخش‌های منابع انسانی با آن درگیرند، تمایل نداشتن کارکنان به مشارکت در بحث‌های سازمانی است. بسیاری از کارکنان گوشه‌گیر و منزوی‌اند و در عمل تمایلی به صحبت و اظهار عقیده ندارند و متأسفانه برخی از مسئولان این موضوع را ساده می‌انگارند و بی‌تمایلی در اظهار نظر کارکنان و مشارکت نکردن در بحث‌ها را نوعی رضایت سازمانی می‌پندارند. البته باید توجه داشت که بر اساس نظریه‌های نوین مدیریت، هرچه تعداد کارکنان ساکت در سازمان بیشتر باشد، انتظار می‌رود زمینه خلاقیت، نوآوری و بهره‌وری سازمان کاهش یابد (صلواتی، یاراحمدی، هاشمی، ۱۳۹۳، ص ۵۲۹). بنابراین در شرایط متلاطم رقابتی کنونی، سازمان‌ها چاره‌ای جز بهره‌برداری مناسب از نیروی انسانی به‌عنوان یک مزیت رقابتی ندارند، اما سکوت آن‌ها، صدای خاموش شکست سازمان است (رستگار و روزبان، ۱۳۹۳، ص ۷). آنچه حقیقت دارد این است که مفهوم سکوت سازمانی یک پدیده جدید و بسیار شایع در سازمان‌های امروزی است که باعث می‌شود کارمندان ترجیح دهند در بیان مشکلات و به اشتراک‌گذاری ایده‌ها و نظرات خود سکوت کنند و یا در مورد مشکلات بی‌تفاوت باقی بمانند. تا این سکوت انسدادی برای خلاقیت، تغییرات مثبت، بهبود مستمر، بازخورد مناسب و اصلاح خطاهای سازمانی، رضایت و تصمیم‌گیری قدرتمند باشد (رضابیگی و الماسی، ۲۰۱۴، ص ۳۰۰-۳۰۱).

در مدارس که معلمان یکی از اصلی‌ترین نیروی انسانی تأثیرگذار در فرایند توسعه و پیشرفت هستند به علت فعالیت‌های شدید و مشکلاتی که در مدرسه با مدیر، والدین و همکاران پیدا می‌کنند و حتی زحمات‌های فراوانی که در مدرسه برای کنترل رفتارهای نابهنجار دانش‌آموزان صرف می‌کنند دائماً در اضطراب و تنش به سر می‌برند. هر چند نباید از اثر مشکلات اقتصادی و مالی در دوچندان کردن این تنش‌ها غافل شد. متأسفانه وقتی با بیشتر این معلمان هم‌کلام می‌شوی پی‌خواهی برد از درد درونی سنگینی رنج می‌برند و اثر نبود شرایطی که بتوانند به راحتی عقیده و نظر خود را بیان کنند شاکتی و گله‌مندند. این دبیران در محیطی کار می‌کنند که می‌توانند با پژوهش‌های علمی خود در کسب تجربه و تسهیم آزادانه دانش مشارکت کنند و به بحث و تبادل نظر بپردازند. بنابراین آن‌ها نباید کار خود را به‌صورت منفعلانه و در سایه سکوت انجام دهند (تولوباس و سلیپ^۱، ۲۰۱۲، ص ۱۲۲)؛ زیرا سکوت و عدم مشارکت معلمان به‌عنوان کسانی که در خط مقدم عرصه تعلیم و تربیت نقش ایفا می‌کنند، در امور مختلف مدرسه می‌تواند پیامدهای ناگواری را برای مدرسه و نظام آموزشی به دنبال داشته باشد. (ساک، ۱۳۹۴، ص ۳)؛ بنابراین در چنین فضایی که معلمان به سکوت، کناره‌گیری، ترس از شرکت در بحث، یا بی‌میلی در زمینه کمک به بحث و تحقیق در کلاس روی می‌آورند، «سکوت کرکننده‌ای^۲» در میان دبیران و مدیرانی که نمی‌توانند یا نمی‌خواهند در بحث‌های راجع به مدرسه شرکت کنند، به وجود می‌آید که می‌تواند نامطلوب یا زیان‌بخش به پویایی حیات مدرسه و عدم دستیابی به اهداف مدرسه، محروم ماندن از تجربیات و معلومات دیگران، عدم بهره‌گیری از تنوع اندیشه‌ها و درنهایت کاهش اثربخشی و کارایی مدرسه باشد. (شریعتمداری، ۱۳۸۵، ص ۱۵۶).

حال اگر خوب بررسی کنیم می‌بینیم فقدان هریک از عوامل بالا اساساً زنده و پویایی مدارس را دشوار و سلامت سازمانی مدارس را مخدوش می‌سازد و در صورت تداوم و شیوع، این عوامل همان‌طور که قبلاً تشریح شد، باعث ایجاد یک جو محیطی سرد و خشک، غیرقابل‌اعتماد، غیر صمیمی و انعطاف‌ناپذیر می‌شوند که شیوع سکوت سازمانی را به دنبال خواهد داشت. سکوتی که فریاد خاموش معلمان و قاتل خاموش سازمان هست. اما اگر مدارس با سالم‌سازی محیط خود بتوانند به دبیران اعتماد به نفس دهند آن‌ها را به "سکوتی کرکننده" وادار نسازند و به برقراری روابط مطلوب و متقابل معلم - مدیر، معلم - معلم، معلم - دانش‌آموز مشتاق گردانند تا با آرامش خاطر به تعلیم و تربیت بپردازند می‌توان به آینده مدارس خوش‌بین بود.

^۱ - Tulubas & Celep

^۲ - deafening silence

بنابراین توجه ویژه به بحث سلامت مدارس و سکوت چرخاننده‌گان اصلی امور مدارس، امری ضروری به نظر می‌رسد و از اهمیت شایانی در مباحث سازمانی برخوردار بوده و توجه جدی مسئولان را می‌طلبد. چراکه گسترش یا دامن زدن به رواج متغیر مهم سکوت دبیران و مدیران به‌عنوان یکی از عوامل مخل سلامت سازمانی مدارس پیامدهای جبران‌ناپذیری برای سازمان، بخصوص مدارس به دنبال دارد. مدیران با آگاهی از وضعیت سلامت مدرسه با استفاده از ابعاد بیان‌شده در شناخت و کاهش نقاط ضعف و کاستی‌های موجود و افزایش نقاط قوت مدرسه با کمک معلمان، دانش‌آموزان و حتی اولیا، می‌توانند هزینه‌های اضافی را کاهش داده و رشد و توسعه‌ی مدرسه را تسهیل و نیل به اهداف آموزشی و پرورشی را میسر سازند؛ زیرا چه‌بسا عوامل مخل سلامت سازمانی به‌موقع شناسایی، تشخیص و درمان نشوند به سکون یا حتی مرگ مدارس منجر شوند. در این پژوهش تلاش به‌عمل آمده تا رابطه سکوت سازمانی با سلامت سازمانی مدارس موردبررسی و کنکاش قرار گیرد؛ که می‌تواند به ارائه راهکارها و اطلاعات ارزشمندی برای سازمان‌های آموزشی، دانش‌پژوهان علوم اجتماعی و تربیتی، مدیران و مسئولان مدارس منجر شود. تا با درک صحیح مفاهیم سکوت سازمانی و شناخت علل این بیماری سازمانی و راه‌های برون‌رفت از آن با زدودن غبار این پدیده از چهره دبیران و مدیران، امید است میزان سلامت سازمانی مدارس نیز سیر صعودی به خود بگیرد. بر این اساس، فرضیه اصلی پژوهش به شرح زیر مطرح می‌شود:

می‌توان سلامت سازمانی مدارس متوسطه را به‌وسیله سکوت سازمانی دبیران پیش‌بینی کرد.

با توجه به فرضیه اصلی، فرضیه‌های فرعی عبارت‌اند از:

۱. بین ابعاد سکوت سازمانی و سلامت سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد؛
۲. بین نظرات دبیران در مورد سکوت سازمانی برحسب متغیرهای جمعیت شناختی رابطه‌ی معناداری وجود دارد؛
۳. بین نظرات دبیران در مورد سلامت سازمانی برحسب متغیرهای جمعیت شناختی رابطه‌ی معناداری وجود دارد؛

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱- سکوت سازمانی

سکوت سازمانی، به‌عنوان یک مفهوم مهم عمدتاً در ادبیات مدیریت به‌تازگی مورد بحث واقع شده است. این مفهوم، امروزه در سازمان‌ها بسیار قابل توجه است؛ زیرا در کوتاه‌مدت، سکوت سازمانی یک سازه‌ای زیربنایی در حوادث سازمانی است و به معیار پنهان بسیاری از رفتارهای سازمانی تبدیل شده است؛ بنابراین، مقدار زیادی توجه پژوهشگران را در حوزه مدیریت به این پدیده مضر جلب کرده است (الماسی و رضایی، ۲۰۱۴، ص ۳۰۵). سکوت فقط به معنای سخن نگفتن نیست. بلکه عدم نوشتار، عدم حضور در جلسات، نگرش منفی، عدم گوش فرادادن و بی‌تفاوتی هم نوعی سکوت محسوب می‌گردند. هم‌چنین شامل صحبت یا نوشته‌ای بدون اعتبار و سندیت هم است. علاوه‌ی خاموش‌سازی می‌تواند اشاره به ساکت کردن، سانسور، بازداری و سرکوب، حاشیه‌نشینی، ناچیز شماری، محرومیت و دیگر شکل‌های کاستن و تخفیف داشته باشد (دنیز^۱ و همکاران، ۲۰۱۳، ص ۶۹۲). بوگاسیان^۲ معتقد است سکوت سازمانی می‌تواند اثر گسترده‌ای بر افراد و سازمان‌ها داشته باشد. او در یک مطالعه پدیدارشناسی با ارائه چهار نتیجه نشان می‌دهد که: الف) سکوت در پاسخ به بی‌عدالتی درک شده از قدرت، توسط مدیران استبدادی و یا سوءاستفاده بیش از کارکنان اعمال می‌شود. ب) سکوت معمولاً همراه با ترس و کاهش امنیت روانی و یا تلاش اختیاری کارکنان همراه است. ج) سبک رهبری مستبدانه و انطباق عضویت در گروه، سکوت را به‌عنوان یک مکانیسم خود حفاظتی و پاسخ ایمنی به وجود می‌آورد. د) انگیزه کارمندان در استفاده از سکوت تهاجمی یا دفاعی پاسخ به بی‌عدالتی درک شده از شیوه‌های مدیر می‌باشند (بوگاسیان، ۲۰۱۲، ص ۱۱۸).

^۱ -Nevin Deniza

^۲ -Bogosian, R

همچنین سکوت سازمانی، فرایند سازمانی ناکارآمد است که تلاش، هزینه و زمان را به هدر می‌دهد و در شکل‌های گوناگونی همچون سکوت در جلسه‌ها، سطح پایین مشارکت در پیشنهاد طرح‌ها، غیبت در جمع و ... دیده می‌شود (سینار^۱ و همکاران، ۲۰۱۳، ص ۳۱۵). همان‌طور که گفته شد، کارکنان انگیزه‌های متفاوتی برای بیان نکردن ایده‌ها و نظرات خود دارند و همین امر وجود انواع مختلف سکوت را تصریح می‌نماید. محققان طبقه‌بندی‌های مختلفی را از این مفهوم ارائه داده‌اند (پیندر و هارلوز؛ ۲۰۰۱)؛ (ون داین و سایرین، ۲۰۰۳)، (کنول و ون دیک، ۲۰۱۲)، (رگو، ۲۰۱۳)، (برینزفیلد، ۲۰۱۳). در اینجا سعی داریم با جمع‌بندی آن‌ها به جامع‌ترین طبقه‌بندی دست‌یابیم. با این وصف، ما عمدتاً با چهار نوع سکوت شناخته‌شده مواجه هستیم:

سکوت مطیع^۲: اصطلاح سکوت مطیع امتناع از بیان ایده‌ها از روی اطاعت و تسلیم که نشان‌دهنده یک رفتار بی‌اعتنایی از جانب کارکنان هست که امید به بهبودی در آن‌ها از بین رفته است و تمایلی به تلاش برای صحبت، مشارکت یا تلاش برای تغییر وضعیت ندارند (ون داین و همکاران، ۲۰۰۳، ص ۱۳۶۶).

سکوت تدافعی^۳: پیندر و هارلوز (۲۰۰۱) برای نخستین بار به این نوع سکوت اشاره نمودند و آن را سکوت غیر مطیع نامیدند و به صورت امتناع آگاهانه از بیان اطلاعات، ایده‌ها و نظرات برای حفاظت از خود بر مبنای این ترس، که نتایج صحبت کردن می‌تواند فی‌نفسه نامطلوب باشد تعریف نمودند (پیندر و هارلوس، ۲۰۰۱، ص ۳۳۹). به نظر آوری و کوئینانز^۴ (۲۰۰۲) رفتاری تعمدی و غیر منفعلانه و نوعی مکانیسم دفاعی است که به منظور حفظ خود از تهدیدهای خارجی به کار می‌رود. این سکوت شبیه حالتی است که افراد از انتشار خبرهای بد به دلیل آشفته شدن افراد یا پیامدهای منفی برای شخص خبررسان احترام می‌ورزند (افشاری و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۵). سکوت تدافعی (یا به بیان بهتر سکوت تهاجمی!) به راحتی بهداشت روانی روحی فرد را به خطر انداخته تا مرز نابودی پیش خواهد برد. بدین معنی وقتی نتوانید صدای خود را از مراجع قانونی ذی‌ربط به گوش مسئولین مدیران ارشد و روسای سازمانی برسانید، خواه‌ناخواه به سمت مجاری نادرست ابراز نظر و شکستن سکوت سازمانی سوق داده خواهید شد گاه این هنجار مفید سازمانی (مانند شکستن سکوت سازمانی) به ناهنجارهای خطرناک در سازمان و از مجاری غیر عرفی خواهد انجامید. سکوت تدافعی و مخرب از آنجاکه نمی‌تواند تا ابد باقی بماند در بخش‌های دیگر از زندگی شخص ساکت و تخریب‌شده "تخلیه" می‌گردد این بخش می‌تواند: خانواده، مدرسه، شخص دانش‌آموز یا اجتماع همکاران وی باشد.

سکوت جامعه‌پسند^۵: سومین نوع از سکوت که هنوز در ادبیات مدیریت به‌طور جدی به آن پرداخته نشده است، سکوت نوع دوستانه است. ون داین و سایرین (۲۰۰۳) مفهوم‌سازی پیندر و هارلوس را از سکوت سازمانی با افزودن انگیزه‌های اجتماعی مطلوب، توسعه دادند. آن‌ها سکوت نوع دوستانه را به صورت امتناع از بیان ایده‌ها، اطلاعات یا نظرات مرتبط با کار باهدف نفع رسانی به سایر افراد یا سازمان بر مبنای انگیزه‌های نوع دوستی و تشریک‌مساعی و همکاری تعریف می‌کنند (کنول و ون دیک^۶، ۲۰۱۲، ص ۳).

سکوت فرصت طلبانه^۷: کارکنان در برخی از مواقع، با خودداری و نگهداری یا امتناع از بیان اطلاعات، برای نفع رسانی به خودشان استفاده می‌کنند. امتناع از بیان اطلاعات در صورتی که کارکنان نخواهند قدرت و موقعیت خود را از دست بدهند یا

^۱ - Cinar, O. karcuglu, F. Aliogullari

^۲ - Disregardful Silence

^۳ - Defensive Silence

^۴ - Avery & Quinones

^۵ - Prosocial Silence

^۶ - Knoll & Van Dick

^۷ - Opportunistic silence

بخواهند از زیر فشار کاری فرار کنند نیز می‌تواند مؤثر باشد. در مجموع، سکوت فرصت طلبانه نوعی از سکوت کارکنان است که به صورت امتناع از بیان ایده‌ها، اطلاعات یا نظرات کاری باهدف دستیابی به یک منفعت شخصی و پذیرش آسیب به سایرین تعریف می‌گردد (کنول و ون دیک، ۲۰۱۲، ص ۴). از میان جلوه‌های این سکوت، زیرکانه‌ترین شکل آن را خودداری و نگهداری از اطلاعات یا تهیه اطلاعات ناقص و یا تحریف آن‌ها را باهدف گمراه کردن، پنهان کاری و گیج کردن در نظر گرفته‌اند (کنول و ون دیک، ۲۰۱۲، ص ۳).

با توجه به تحقیقات رگو^۱ (۲۰۱۳) در سکوت انحرافی کارمندان به‌عمد سکوت می‌کنند به‌منظور هدایت مافوق یا همکاران خود برای گرفتن تصمیم‌های اشتباه در مسائل مربوط سازمانی. رفتارهای انحرافی کارکنان شایع در سازمان‌ها را می‌توان به دودسته طبقه‌بندی کرد: رفتارهای انحرافی سازنده و یا رفتارهای انحرافی مخرب است. علاوه بر این سکوت منحرف، شامل رفتارهای مخربی از جمله سرقت، تجاوز در محل کار و خرابکاری باهدف صدمه زدن به سازمان و اعضای آن هست (پاچکو و کالدیرا، ۲۰۱۵، ص ۲۹۹).

۲-۲- سلامت سازمانی

سلامت سازمانی بعد از سال‌های ۱۹۸۰ هم در نظریه و هم در کاربرد اهمیت زیادی پیدا کرد. در واقع، سلامت سازمانی هم بر روابط داخلی و هم بر روابط بیرونی سازمان تأکید دارد (کورکماز، ۲۰۰۶). سلامت سازمانی را ابتدا مایلز در سال ۱۹۶۹ تعریف کرد. سلامت سازمانی با استفاده از مؤلفه‌های کلیدی خود، به دنبال تداوم و بقای سازمان است و عامل بسیار مهمی برای تسهیل و تسریع رسیدن به اهداف و رسالت سازمان محسوب می‌شود. سلامت سازمانی چارچوبی مفید برای اوضاع مدرسه است که اثربخشی مدرسه را در شرایط مختلف منعکس نموده و نشان دهنده واکنش مدرسه در برابر شرایط مختلف هست (سبانسی، ۲۰۰۹، ص ۲۰۳). این مفهوم نخستین بار در دانشگاه راتجرز توسط مایلز برای نوآوری در مدارس ابداع شد. مایلز توانایی سازمان در حفظ، بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی خود را، به‌سلامت سازمانی تعبیر کرد (فرجی خیایوی و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۵۴). سازمان‌های تندرست همواره راهی برای چابک‌تر کردن خود پیدا می‌کنند. حتی اگر ایده‌های آن موقتاً ضعیف‌تر از ایده‌های رقیبان باشد، آن اندازه فروتنی و کارآیی دارند که کمبودها و ضعف‌های خود را تشخیص دهند و پیش از آن‌که آب از سر بگذرد به فکر تغییر دادن برنامه‌های خود می‌افتند، ثانیاً سازمان و شرکت‌های تندرست به‌مراتب کمتر از سازمان و شرکت‌های ناسالم در برابر گرفتاری‌های معمولی آسیب می‌بینند. هوی و فیلدمن^۲ ابعاد سلامت سازمانی یا مجموعه خصایص و متغیرهای سازمانی را در سه سطح نهادی، مدیریتی و فنی و هفت بعد یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه-گری، مراعات، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی را شناسایی کرده‌اند (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۱۴۱). این ابعاد مبین نیازهای بیانی و ابزاری سیستم اجتماعی مدرسه در سطح سه‌گانه نهادی، اداری و فنی است (فرجی خیایوی و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۵۴). سلامت سازمانی در سه سطح موردبررسی قرار می‌گیرد:

سطح نهادی^۳: در بالاترین سطح سازمان قرار دارد که وظیفه‌اش ارتباط دادن سازمان به جامعه وسیع‌تر یا سطح بالاتر است (شایان جهرمی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۷۲). معلمان و مدیران برای انجام وظایف خود به حمایت همه‌جانبه و به‌دوراز فشار افراد و گروه‌های خارج از سازمان آموزشی نیازمند هستند که برخورداری از این سطح مدارس را از تقاضاهای نابجای والدین و درخواست‌های غیرمنطقی محیط آموزشی مصون می‌دارد و شامل: یگانگی نهادی می‌باشد. (فرحبخش، ۱۳۸۸، ص ۱۶۰).

^۱ - Rego

^۲ - Hoy and Feldman

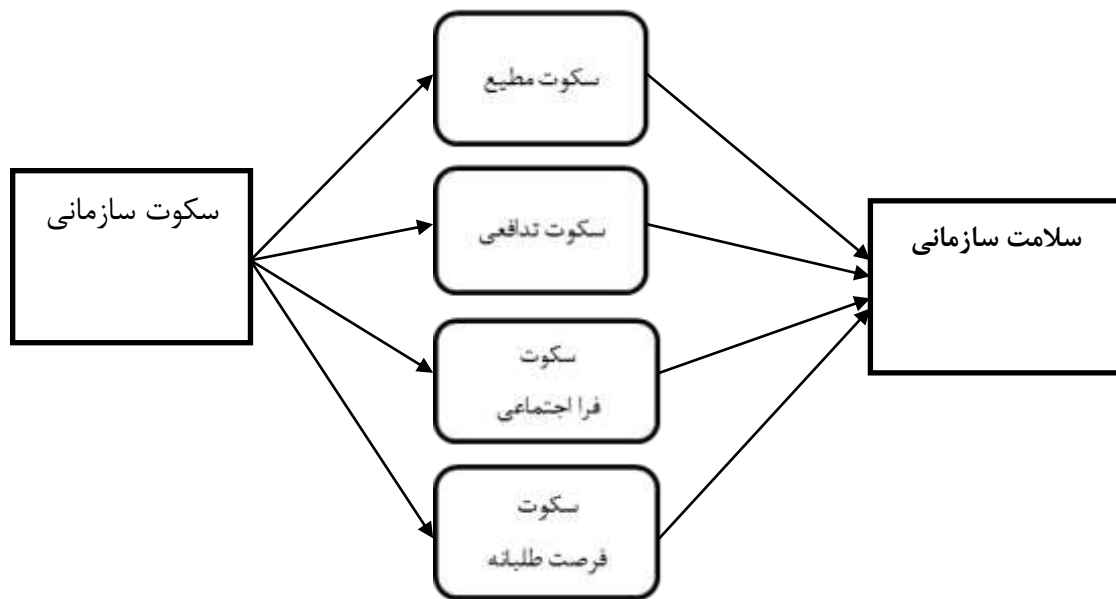
^۳ -institutional leve

سطح اداری^۱: به هماهنگی درونی سازمان آموزشی بازگشت دارد. این سطح به جنبه‌های نفوذ مدیر، مراعات (ملاحظه‌گری)، حمایت منابع (تأمین و به‌کارگیری منابع) و ساخت‌دهی (وظیفه‌مداری) اشاره دارد. روابط دوستانه میان مدیر و زیردستان بر کار کارکنان در سطح اداری تأثیر می‌گذارد و شامل نفوذ مدیر- رعایت یا ملاحظه‌گری- ساخت‌دهی- پشتیبانی منابع می‌باشد. (فرخبخش، ۱۳۸۸، ص ۱۶۰).

سطح فنی^۲: این سطح به نخستین هدف سازمان آموزشی یعنی تدریس و یادگیری مربوط است که مسئولیت اصلی آن بر دوش معلمان و مدیر است. معلمان به‌عنوان کارکنان حرفه‌ای مستقیماً کارکرد فنی را بر عهده‌دارند و دانش‌آموزان فرهیخته و تحصیل‌کرده نیز دستاورد فنی مدارس هستند و شامل روحیه-تأکید علمی هست. (فرخبخش ۱۳۸۸ ص ۱۵۹).

۳- مدل مفهومی تحقیق

بعد از توصیف عوامل مؤثر بر سکوت سازمانی در محیط کار و تشریح این ابعاد مشخص شد که تمام این ابعاد از طریق تأثیر مستقیم باعث سلامت یا عدم سلامت سازمانی می‌شوند؛ که بر اساس پیشینه و چارچوب نظری می‌توان روابط بین متغیرهای تحقیق را در مدل مفهومی شکل جمع‌بندی نمود.



شکل ۱: مدل مفهومی تحلیلی تحقیق

۴- روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری مورد مطالعه‌ی این پژوهش کلیه دبیران زن و مرد مدارس متوسطه اول استان کهگیلویه و بویراحمد به تعداد ۲۴۳۶ نفر که در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ در مدارس متوسطه استان مشغول به کار بوده‌اند. به دلیل وجود تفاوت‌های فرهنگی

^۱ - managerial level

^۲ - tecknical level

اقتصادی و اجتماعی که به صورت طبیعی در بین نواحی مختلف استان وجود دارد و همچنین ناهمگن بودن جامعه آماری از روش "نمونه‌گیری خوشه‌ای" برای تعیین نواحی مختلف استفاده شد. به کمک روش تصادفی مدارس هر شهرستان انتخاب و سپس در نواحی انتخاب شده بر اساس "نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای" برای انتخاب دبیران استفاده شده است. نمونه‌های تحقیق بر اساس فرمول کوکران و جدول مورگان ۳۳۱ نفر از دبیران استان هست؛ که بر این اساس از هر شهرستان ۸ مدرسه و از هر مدرسه ۱۴ دبیر که در مجموع از هر شهرستان ۱۱۲ دبیر انتخاب شدند.

برای اندازه‌گیری و جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه سکوت سازمانی تلفیقی از پرسش‌نامه‌های استاندارد واکولا و بورادوس (۲۰۰۵)، برینزفیلد (۲۰۰۹)، ون دیک (۲۰۱۲) ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۲۲ سؤال در قالب ۴ مؤلفه یا ابعاد سکوت سازمانی شامل سکوت تدافعی (۶ سؤال)، سکوت مطیع (۶ سؤال)، سکوت نوع‌دوستانه (۶ سؤال)، سکوت فرصت‌طلبانه (۴ سؤال) که بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای طیف لیکرت کاملاً موافقم (۱)، موافقم (۲)، نظری ندارم (۳)، مخالفم (۴) و کاملاً مخالفم (۵) موردسنجش قرار گرفته‌اند.

پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶) دارای سه سطح فنی، اداری، نهادی در ۷ مؤلفه (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی) شامل ۳۶ سؤال بسته پاسخ پنج‌گزینه‌ای هست که آزمودنی‌ها به هر سؤال با استفاده از طیف لیکرت در قالب پنج گزینه همیشه (۵)، غالباً (۴)، گاهی (۳)، بندرت (۲) و هرگز (۱) پاسخ می‌دهند. در این پرسشنامه سؤالات ۲، ۴، ۶، ۸، ۲۹، ۳۰ دارای نمره معکوس بود.

جهت سنجش روایی محتوایی و صوری در ابتدا پرسشنامه‌ها در اختیار چند تن از متخصصین و صاحب‌نظران رشته مدیریت آموزشی قرار داده شد تا درباره محتوای پرسشنامه‌ها قضاوت و داوری کنند که پس از بررسی آن‌ها، سؤالاتی که دارای اشکال مفهومی و ظاهری بوده اصلاح گردید و سؤالاتی که دارای روایی پایین‌تری بودند از پرسشنامه حذف شد. برای سنجش میزان پایایی پرسشنامه‌ها از روش همسانی درونی یا آلفای کرونباخ استفاده شده است؛ که نتایج آن در جدول آورده شده است.

جدول ۱: نتایج آزمون آلفای کرونباخ پرسش‌نامه سکوت سازمانی و سلامت سازمانی

عامل متغیر	ابعاد متغیر	ضریب پایایی ابعاد	ضریب پایایی متغیر
سلامت سازمانی	۱. سطح نهادی	٪۹۰	٪۸۷
	۲. سطح اداری	٪۸۲	
	۳. سطح فنی	٪۸۰	
سکوت سازمانی	۱. سکوت مطیع	٪۷۵	٪۸۹
	۲. سکوت تدافعی	٪۷۳	
	۳. سکوت نوع‌دوستانه	٪۷۰	
	۴. سکوت فرصت‌طلبانه	٪۷۵	

مطابق جداول فوق مقدار آلفا برای هر یک از ابعاد و ضریب کل بالاتر از ۷/۰ به دست آمده که نشانه‌ی پایایی بالای پرسشنامه‌ها است.

۵- تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

جدول ۲: ویژگی‌های جمعیت شناختی گروه نمونه

جنسیت	سطح تحصیلات			سابقه	
	مرد	زن	کاردانی	کارشناسی	کارشناسی ارشد و بالاتر
مرد	۱۸۴	۱۵۲	۷۲	۲۱۰	۵۴
زن	۵۵	۴۵	۲۱	۶۲/۵	۱۶/۵
فراوانی	۱۱۶	۱۶۴	۵۶	۲۰-۱۰ سال	۱۰-۱ سال
درصد	۳۴/۵	۴۸/۸	۱۶/۷	۶۲/۵	۱۶/۵

بر اساس نتایج توصیفی پژوهش ۵۵ درصد پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه‌های پژوهش را مردان و ۴۵ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. اکثر پاسخگویان دارای تحصیلات کارشناسی با فراوانی ۶۲/۵ درصد بودند و کمترین تحصیلات به سطح کارشناسی ارشد با فراوانی ۱۶/۵ درصد تعلق داشت. بیشترین سابقه خدمت با فراوانی ۴۸/۸ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال بود و کمترین سابقه خدمت با فراوانی ۱۶/۷ درصد به ۱ تا ۱۰ سال تعلق داشت. با اجرای آزمون کولموگوروف اسمیرنوف، به بررسی فرض نرمال بودن عوامل اصلی پرداخته شد که نتایج آن در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون کولموگوروف اسمیرنوف عوامل ارتباط سکوت سازمانی با سلامت سازمانی

متغیرها	سکوت سازمانی	سلامت سازمانی
تعداد	۳۳۶	۳۳۶
میانگین	۶۵/۱۹۹۴	۱۰۷/۴۹۷۰
انحراف استاندارد	۱۲/۲۳۱۵۵	۲۶/۹۸۴۰۲
Z کولموگوروف - اسمیرنوف	۱/۰۲۹	۱/۰۰۹
سطح معناداری	۰/۲۴۰	۰/۲۴۰

با توجه به نتایج جدول ۳ از آنجا که سطح معنی‌داری آزمون فوق در مورد سکوت سازمانی و سلامت سازمانی بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشند، داده‌ها از ویژگی نرمال بودن تبعیت می‌کنند و می‌توان با استفاده از آزمون‌های پارامتریک به بررسی فرضیه‌های پژوهش اقدام کرد.

۵-۱- ویژگی‌های توصیفی متغیرها

به‌منظور بررسی توصیفی متغیرهای تحقیق، میانگین محاسبه‌شده و انحراف معیار با حداکثر و حداقل نمره و میانگین نظری سلامت سازمانی و ابعاد سکوت سازمانی در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: توصیف آماری ابعاد سکوت سازمانی و سلامت سازمانی

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین نظری
سلامت سازمانی	۳۳۶	۱۰۷/۴۹	۲۶/۹۸	۴۸	۱۷۳	۳
سکوت دفاعی	۳۳۶	۱۷/۸۸	۴/۹۴	۶	۲۷	۳
سکوت مطیع	۳۳۶	۱۲/۰۳	۳/۱۷	۴	۱۹	۳

۳	۳۰	۶	۵/۰۲	۱۸/۲۱	۳۳۶	سکوت نوع دوستانه
۳	۲۶	۷	۴/۵۰	۱۷/۰۶	۳۳۶	سکوت فرصت طلبانه
۳	۹۲	۳۳	۱۲/۲۳	۶۵/۱۹	۳۳۶	سکوت سازمانی (کلی)

۵-۲- آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اصلی: آنالیز رگرسیون (پیش‌بینی سلامت سازمانی توسط ابعاد سکوت سازمانی) به‌منظور درک بهتر رابطه سکوت سازمانی و سلامت سازمانی دبیران از رابطه رگرسیون چندگانه هم‌زمان استفاده شده است. در این رابطه، سکوت سازمانی دبیران به‌عنوان متغیر مستقل و سلامت سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده تا تعیین شود که تا چه میزان سلامت سازمانی معلول سکوت سازمانی دبیران است. نتایج در جدول (۴-۱۲) نشان داده شده است.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره‌ی سلامت سازمانی از روی ابعاد سکوت سازمانی دبیران

مدل رگرسیو	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F مقدار	سطح معنادار	ضریب همبسته	ضریب تعیین	ضریب ضریب
رگرسیون	۱۱۳۲۰۶/۰۵	۴	۲۸۳۰۱/۵۱۳	۷۱/۶۶	۰/۰۰۰	۰/۶۸	۰/۴۶	۰/۴۵
باقی‌مانده	۱۳۰۷۱۹/۹۴۷	۳۳۱	۳۹۴/۹۲۴					
کل	۲۴۳۹۲۵/۹۹۷	۳۳۵						

متغیر وابسته: سلامت سازمان

چنانچه در جدول فوق مشاهده می‌شود، مقدار $F(4, 331)$ به‌دست آمده (۷۱/۶۶) معناداری همبستگی بین دوم متغیر مورد بررسی را نشان می‌دهد، چون این مقدار بالاتر از میزان بحرانی F جدول با درجه آزادی ۳۳۶ برای آزمون‌های دو دامنه در سطح ۰/۰۱ هست بنابراین می‌توان گفت ارتباط معنی‌داری بین ابعاد سکوت سازمانی و سلامت سازمانی وجود دارد و این رابطه ناشی از شانس و تصادف نیست. هم‌چنین نتایج آزمون رگرسیون به‌منظور تبیین میزان سلامت سازمانی مدارس بر اساس مجموع متغیرهای پیش بین نشان داد که در مجموع هر چهار متغیر پیش‌بین به ترتیب اولویت (مطیع، فرصت طلبانه، نوع دوستانه و تدافعی) در شکل رگرسیونی باقی ماندند که حدود ۴۶٪ درصد از واریانس سلامت سازمانی مدارس را تبیین نمودند و ۵۴٪ درصد از واریانس سلامت سازمانی مدارس توسط متغیرهایی خارج از موضوع این پژوهش قابل تبیین بوده است.

برای تعیین اثر متغیرهای مستقل بر سلامت سازمانی و این‌که کدام‌یک از مؤلفه‌های سکوت سازمانی سهم بیشتری در پیش‌بینی سلامت سازمانی مدارس دارد از تحلیل رگرسیون خطی^۱ چندمتغیره استفاده شد که نتایج آن در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶: ضرایب پیش‌بین ابعاد سکوت سازمانی برای پیش‌بینی سلامت سازمانی

متغیرهای پیش‌بین	ضریب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	آماره‌ی	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد			
(ثابت)	۱۹۳/۶۳۹	۵/۹۷۴	Beta	۳۲/۴۱۳	۰/۰۰۰

^۱ - Simple Linear Regression

۰/۰۱	-۲/۳۷۵	-۰/۱۰۶	۰/۲۴۴	-۰/۵۷۹	سکوت تدافعی
۰/۰۰۰	-۵/۳۱۳	-۰/۳۶۲	۰/۵۷۸	-۳/۰۷۳	سکوت مطیع
۰/۰۰۸	-۲/۶۸۵	-۰/۱۰۹	۰/۲۱۹	-۰/۵۸۷	سکوت نوع دوستانه
۰/۰۰۰	-۴/۰۵۰	-۰/۲۷۵	۰/۴۰۷	-۱/۶۴۷	سکوت فرصت طلبانه

متغیر وابسته: سلامت سازمانی

نتایج مندرج در جدول ۶ شماره نشان می‌دهد که؛ تأثیر تمامی متغیرها سکوت سازمانی بر سلامت سازمانی با توجه به سطح معنی‌داری (کمتر از ۰/۰۱)، معنی‌دار است؛ و ضریب بتا مقدار تأثیر متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک محاسبه شده بیان می‌کند که به ازای هر واحد افزایش یا کاهش، متغیر سکوت سازمانی در بعد مطیع، سلامت سازمانی دبیران به میزان -۰/۳۶۲ افزایش یا کاهش می‌یابد؛ بنابراین می‌توان گفت که سکوت مطیع با ضریب بتا (-۰/۳۶۲) بیش از سایر مؤلفه‌ها بیشترین اثر معکوس را بر متغیر سلامت سازمانی دارد. سکوت فرصت طلبانه با ضریب (-۰/۲۷۵) و سکوت نوع دوستانه با ضریب (-۰/۱۰۹) در رتبه‌های بعدی قرار دارند و نهایتاً سکوت تدافعی با ضریب (-۰/۱۰۶) کمترین اثر را بر متغیر سلامت سازمانی دارد.

فرضیه فرعی اول: بین ابعاد سکوت سازمانی و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۷: همبستگی سلامت سازمانی با ابعاد سکوت سازمانی

سکوت سازمانی (کل)	سکوت تدافعی	سکوت فرصت طلبانه	سکوت نوع دوستانه	سکوت مطیع	همبستگی	سلامت سازمانی
-۰/۶۳۰	-۰/۳۸۰	-۰/۶۲۲	-۰/۲۰۰	-۰/۶۳۸	پیرسون	سلامت سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری	سلامت سازمانی
۳۳۶	۳۳۶	۳۳۶	۳۳۶	۳۳۶	تعداد	

با توجه به نتایج مندرج در جدول ۷ مقدار p-value در سطح خطای ۰/۰۱ معنی‌دار هست ($P \leq 0/001$)، بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان فرض صفر رد می‌شود و فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین ابعاد سکوت سازمانی و سلامت سازمانی مورد تأیید قرار می‌گیرد، هم‌چنین بعد سکوت مطیع بیشترین همبستگی (-۰/۶۳۸) و سکوت نوع دوستانه کمترین همبستگی (-۰/۲۰۰) را با سلامت سازمانی دارد؛ و رابطه بین سکوت با سلامت معکوس و منفی است؛ و این رابطه نسبتاً قوی هست. به عبارتی بین دو متغیر سکوت سازمانی و سلامت سازمانی مدارس رابطه معنی‌دار و معکوسی وجود دارد. به این معنا که مقدار این مؤلفه‌ها در جامعه مورد بررسی هر چه بیشتر باشد، میزان سلامت سازمانی مدارس کاهش می‌یابد.

فرضیه فرعی دوم: بین نظرات پاسخ‌دهندگان در سکوت سازمانی بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، تحصیلات و سابقه کار)، تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

برای بررسی پیش‌فرض برابری واریانس‌های سکوت سازمانی در گروه‌های مورد پژوهش نیز از آزمون لون استفاده شد. نتایج آزمون لون در جدول ۸ آمده است.

جدول ۸: نتایج آزمون لون در مورد پیش فرض برابری واریانس سکوت سازمانی بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی

F	درجه آزادی بین گروهی	درجه آزادی درون گروهی	سطح معنی داری
۰/۴۷۸	۱۶	۳۱۹	۰/۹۵۷

$P > ۰/۰۵$

با توجه به نتایج جدول ۸، چون سطح معناداری (۰/۹۵۷) بیشتر از ۰/۰۵ هست، پیش فرض برابری واریانس بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی ($P > ۰/۰۵$) رعایت گردیده است.

جدول ۹: تحلیل واریانس چندراهه نمرات سکوت سازمانی با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی

منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
جنسیت	۱۸/۶۶۶	۱	۱۸/۶۶۶	۰/۱۲۶	۰/۷۲۳
سابقه	۴۱۴/۹۳۸	۲	۲۰۷/۴۶۹	۱/۴۰۰	۰/۲۴۸
تحصیلات	۱۷۱/۱۶۵	۲	۸۵/۵۸۳	۰/۵۷۷	۰/۵۶۲

$P < ۰/۰۵$

با توجه به نتایج جدول ۹ که نشان می دهد سطح معناداری برای هر سه متغیر بزرگ تر از ۰/۰۵ محاسبه شده است، بنابراین می توان با اطمینان ۹۵ درصد نتیجه گیری نمود که ارزیابی معلمان از سکوت سازمانی بر حسب جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه متفاوت نیست. به عبارتی چون آماره F برای هر سه متغیر از مقدار بحرانی $F_{/05,1,319} = ۳/۸۴$ کمتر است، نمی توان فرض صفر را مردود دانست یعنی بین سکوت سازمانی دبیران بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه فرعی سوم: بین نظرات پاسخ دهندگان در سلامت سازمانی بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، تحصیلات و سابقه کار)، تفاوت معنی دار وجود دارد.

برای بررسی پیش فرض برابری واریانس های سلامت سازمانی در گروه های مورد پژوهش نیز از آزمون لون استفاده شد. نتایج آزمون لون در جدول ۱۰ آمده است:

جدول ۱۰: نتایج آزمون لون در مورد پیش فرض برابری واریانس سلامت سازمانی بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی

F	درجه آزادی بین گروهی	درجه آزادی درون گروهی	سطح معنی داری
۰/۹۶۴	۱۶	۳۱۹	۰/۴۹۶

$P > ۰/۰۵$

با توجه به نتایج جدول ۱۰، در متغیر سلامت سازمانی، سطح معناداری (۰/۴۹۶) بزرگ تر از ۰/۰۵ گویای آن است که واریانس های مؤلفه های سلامت سازمانی در سه گروه با هم برابر بوده و با یکدیگر تفاوت معنی داری ندارند و پیش فرض برابری واریانس بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی رعایت گردیده است.

جدول ۱۱: تحلیل واریانس چندراهه نمرات سلامت سازمانی با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی

منبع	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
جنسیت	۶۳/۹۴۸	۱	۶۳/۹۴۸	۰/۰۸۹	۰/۷۶۶
سابقه	۷۸۳/۴۲۰	۲	۳۹۱/۷۱۰	۰/۵۴۴	۰/۵۸۱
تحصیلات	۱۷۶/۹۲۴	۲	۸۸/۴۶۲	۰/۱۲۳	۰/۸۸۴

$P < 0/05$

با توجه به ۰ جدول ۱۱ و با توجه به اینکه سطح معناداری برای هر سه متغیر جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه بزرگتر از ۰/۰۵ هست با توجه به خروجی بالا نتیجه نهایی این است که بین نمرات سلامت سازمانی بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی، تفاوت معنی داری وجود ندارد. موقعیت سکوت سازمانی در مدارس دوره متوسطه چگونه است؟

برای پاسخ به این سؤال از روش آماری آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شده است. نتایج به دست آمده در جدول ارائه شده است.

جدول ۱۲: آزمون تی تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نمونه با میانگین نظری

Test Value = 3							ابعاد سکوت سازمانی
فاصله اطمینان ۹۵٪ برای تفاوت میانگین‌ها		تفاوت میانگین	میانگین محاسبه شده	سطح معناداری	درجه آزادی	تی محاسبه شده	
حد بالا	حد پایین						
۱۵/۴۱۴۵	۱۴/۳۵۳۴	۱۴/۸۸۳۹	۱۷/۸۸۳۹	۰/۰۰۰	۳۳۵	۵۵/۱۸۳	سکوت تدافعی
۹/۳۷۳۸	۸/۶۹۱۶	۹/۰۳۲۷	۱۲/۰۳۲۷	۰/۰۰۰	۳۳۵	۵۲/۰۹۰	سکوت مطیع
۱۵/۷۵۳۸	۱۴/۶۷۴۷	۱۵/۲۱۴۳	۱۸/۲۱۴۳	۰/۰۰۰	۳۳۵	۵۵/۴۶۷	سکوت نوع دوستانه
۱۴/۵۵۱۵	۱۳/۵۸۵۴	۱۴/۰۶۸۵	۱۷/۰۶۸۵	۰/۰۰۰	۳۳۵	۵۷/۲۹۱	سکوت فرصت طلبانه
۶۳/۵۱۲۰	۶۰/۸۸۶۸	۶۲/۱۹۹۴	۶۵/۱۹۹۴	۰/۰۰۰	۳۳۵	۹۳/۲۱۳	سکوت سازمانی

میانگین نظری «۳» می‌باشد.

با توجه به نتایج جدول ۱۲ که سطح معناداری به دست آمده (۰/۰۰) برای کلیه ابعاد سکوت کوچکتر از ۰/۰۵ هست بنابراین میانگین استنباطی محاسبه شده، همواره از مقدار میانگین مفهومی (مفروض) بیشتر بوده و فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین‌های نمونه و جامعه (نظری) رد می‌شود و تفاوت بین میانگین‌ها از لحاظ آماری معنادار است. از طرفی در فاصله اطمینان هر دو حد بالا و پایین میانگین‌ها، مقادیر مثبتی را نشان می‌دهند که بیانگر آن است که سکوت در بین دبیران نامطلوب و از وضعیت مناسبی برخوردار نیست؛ بنابراین در مجموع میانگین کل سکوت سازمانی کمتر از حد انتظار و نامطلوب است. به این معنی که دبیران در حد بالاتر از متوسط در مقابل مسائل سکوت کرده که این امر حاکی از این است که؛ دبیران در مقابل جریان و امور سازمان خود را مسئول ندانسته و به علت بی‌توجهی و یا ترس، سکوت می‌کنند و نمی‌توانند ایده‌ها، عقاید و درخواست‌های خود را مطرح کرده و هراسی از عواقب آن نداشته باشند. این یافته با نتایج تحقیق دستی (۱۳۹۲) مبنی بر اینکه سکوت سازمانی معلمان در مدارس متوسطه شهر ری کمتر از حد انتظار بوده است هم‌خوانی دارد.

۶- بحث و نتیجه‌گیری

در عصر حاضر، زمینه برای ایجاد سلامت سازمانی و جلوگیری از بروز مشکل اجحاف فراهم شده و استفاده از نتایج پژوهش‌های دانشگاهی در گسترش مرزهای دانش بشری، به امری لازم و ضروری تبدیل شده است. این در حالی است که وجود برخی عوامل برای ایجاد سازمانی سالم و کاهش بروز سکوت در محیط کار مانع ایجاد می‌کنند که شناسایی و رفع آن‌ها اهمیت دارد. در راستای تحقق این مهم، در این تحقیق، رابطه ابعاد سکوت سازمانی و نقش آن در ارتقای سلامت سازمانی و کاهش سکوت مطالعه شد. امروزه سکوت سازمانی پدیده‌ای رایج و متداول در سازمان‌ها و تبدیل به مقوله‌ای بحث‌برانگیز برای مدیران و کارکنان است و یافتن راه‌های رفع آن دارای اهمیت شایانی در مباحث سازمانی است. همان‌گونه که یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد، هنگام وجود سکوت در سازمان، سلامت سازمانی کاهش می‌یابد؛ زیرا هنگامی که جو سکوت در سازمان حاکم باشد، دیدگاه‌ها و عقاید فرصت بیان نخواهند یافت، کارکنان به‌صورت عمدی از ارائه اطلاعات، نظرات، ایده‌ها و عقاید خود امتناع می‌ورزند که ضمن کاهش رضایت و تعهد شغلی، با تأثیر منفی بر دیگر متغیرهای شغلی و سازمانی که آینده یک سازمان را رقم می‌زنند بر سلامت سازمانی مدارس تأثیرات منفی بر جای می‌گذارد. این در حالی است که امروزه شرط بقای هر سیستم سازمانی، توجه عمیق و کافی به نیروهای انسانی موجود در سازمان و تلاش برای پدیدآوران زمینه‌ی ارزشی تحت عنوان «کارمندان ما ارزشمندتری دارایی‌های ما هستند» مدنظر می‌باشد.

نتایج حاصل از فرضیه اصلی نشانگر این است که یک رابطه قوی و منفی بین هر یک از خرده مقیاس‌های سکوت سازمانی و سلامت سازمانی وجود دارد. به این معنی، هر چه بتوان مؤلفه سکوت دبیران را کاهش داد، سلامت سازمانی مدارس هم افزایش می‌یابد؛ که در این بین سکوت مطیع، نوع‌دوستانه و فرصت‌طلبانه مناسب‌ترین زمینه برای ظهور افرادی با سکوت سازمانی بالا و سلامت سازمانی پایین است.

شاید بتوان این فرضیه را با یافته‌های تحقیق بارنز و میشل (۱۹۹۰) را که نشان دادند بین سلامت سازمانی مدارس راهنمایی و اعتماد و اطمینان و مشارکت دبیران در تصمیم‌گیری رابطه وجود دارد؛ و هم‌چنین با یافته‌های پاچکو و کالدیرا (۲۰۱۴) مبنی بر اینکه امنیت روانی رابطه‌ای منفی با سکوت دفاعی و ارتباط و ورزانه یا جامعه‌پسند دارد؛ زیرا کارکنان در محیط امن بدون ترس و عدم دریافت بازخورد منفی از مقام بالاتر بیشتر می‌توانند پیشنهادهای خود را ارائه دهند، هم‌خوانی دانست.

در تبیین این مطلب با توجه به شواهد تجربی می‌توان گفت زمانی که یک فرد به‌مرور دریافته است که اندیشه‌ورزی و تبادل ایده، مزیتی برای او نخواهد داشت، بنابراین بهترین راه برای محافظت خود از این احساسات منفی و جو توأم با بی‌اعتمادی و سوءظن در مدرسه را، سکوت می‌داند؛ زیرا با مشاهده نتایج منفی حاصل از بیان دیدگاه و اظهارنظر راجع به مسائل و مشکلات مدرسه و خوردن انواع برچسب‌های فرد مشکل‌ساز، خرابکار، عدم وفاداری به سازمان، دیگر در چنین مدرسه‌ای معلمان به خود و همکاران خود اطمینان ندارند؛ حس جمعی دوستانه، باز، صمیمی و اعتماد متقابل بین دبیران وجود ندارد، میزان و درجه اعتماد معلمان به مدیر و دیگر همکاران پایین خواهد آمد، معلمان به یکدیگر در حل مشکلات مربوط به مسائل آموزشی و غیر آموزشی کمک نخواهند کرد، باوجود چنین نشانگانی در یک مدرسه، مطمئناً شاهد یک مدرسه سالم نخواهیم بود چه‌بسا سلامت سازمانی آن‌هم پایین‌تر بیاید.

نتایج به‌دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون بین سلامت و سکوت سازمانی حاکی از آن است که یک رابطه معنی‌دار ولی معکوس بین کلیه ابعاد سکوت سازمانی و سلامت سازمانی وجود دارد. رابطه بین سکوت مطیع و سکوت فرصت‌طلبانه با سلامت در سطح قوی و رابطه بین سکوت تدافعی و نوع‌دوستانه با سلامت دارای کمترین ضریب و در سطح ضعیف قرار دارد. نتایج این پژوهش با یافته‌های قاسمی (۱۳۹۴) مبنی بر معنادار بودن پیش‌بینی سلامت سازمانی از روی ابعاد سکوت سازمانی و هم‌چنین منفی بودن این رابطه هم‌خوانی دارد.

بر اساس نتایج به‌دست آمده سکوت مطیع و نوع‌دوستانه بیشترین تأثیر را بر سلامت سازمانی مدارس دارند؛ زیرا دبیران از آنجا که نمی‌خواهند بایان ایده و نظر مخالف برای مدرسه و مدیریت مشکل ایجاد کند، برای اینکه خوش‌بین به نظر آیند و رئیس و

دیگر همکاران را خرسند نگه‌دارند، حقایق منفی را کنار می‌زنند و با پالایه کردن مسائل و مشکلات و پنهان کردن نکات منفی، بازخوردی که مدیریت دریافت می‌کند ممکن است منعکس‌کننده‌ی آن چیزی باشد که مدیریت خواهان آن است، نه آنچه واقعیت اوضاع و محیط را نشان می‌دهد؛ بنابراین با این پنهان‌کاری اقدامات اصلاحی در زمان نیاز انجام نمی‌گیرد، خطاها و مشکلات همچنان باقی خواهند ماند و با شدت گرفتن، موجب رکود و کاهش سلامت سازمانی مدارس خواهند شد.

برابر با نتایج این فرضیه و مطابق با نظریه‌ها و کاربرد شگفت‌انگیز پدیده کامیابی فراخود^۱ (اثر پیگمالیون) در رفتار سازمانی (رضاییان، ۱۳۸۵، ص ۵۵-۵۹) هنگامی که نگرش مدیریت و دیگر افراد به کارکنان مثبت باشد و ایده و اظهارنظرهای دبیران ارج گزارده شود و نتایج آن را لمس کنند، کارکنان تمایل بیشتری به ابراز نظرات و پیشنهادهای خود نشان خواهند داد که در نتیجه مدیران هنگام برخورداری از پیشنهادهای سازنده‌ی کارکنان، بازخوردهای مثبت بیشتری به کارکنان خواهند داد که این امر به نوبه‌ی خود منجر به افزایش ارائه‌ی آراء و شکستن پدیده خطرناک و مضر سکوت خواهد شد.

در تبیین این یافته می‌توان بر این نکته اشاره نمود که با توجه به عوامل ایجادکننده سکوت سازمانی از جمله خطمشی‌ها و ساختار سازمان، ترس از بازخورد منفی، ارزشمند نبودن بیان ایده‌ها، خراب شدن تصویر فردی نزد همکاران و مدیر، برچسب خوردن، ایجاد جوی توأم با بی‌اعتمادی، عواقب اظهارنظرها از جمله توبیخ شفاهی یا کتبی درج‌شده در پرونده پرسنلی و سوءظن در مدرسه می‌تواند معلمان را صرف‌نظر از جنسیت و سابقه‌کاری و داشتن هر سطح سواد و مدرکی تقریباً به یک اندازه تحت تأثیر قرار دهد و مشوقی برای دبیران مدارس جهت افزایش یا کاهش سکوت در مدارس به اقتضای شرایط گوناگون باشد. نتایج تحلیل واریانس چند راهه نشان داد که تفاوت اندک مشاهده‌شده بین میانگین‌های سکوت سازمانی بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه) از لحاظ آماری معنادار نیست.

یافته‌های تحقیق با نتایج افخمی اردکانی، خلیلی صدرآباد (۱۳۹۱) مبنی بر عدم تفاوت بر اساس سن و تحصیلات؛ دستی (۱۳۹۲) مبنی بر عدم تفاوت بین سکوت زنان و مردان؛ صلواتی، یاراحمدی، سید هاشمی (۱۳۹۳) مبنی بر عدم تفاوت بر اساس جنسیت و تحصیلات؛ نصر اصفهانی، آقابابور دهکردی (۱۳۹۲) مبنی بر عدم تفاوت جنسیت و الچیا و همکاران (۲۰۱۴) مبنی بر عدم تفاوت بر اساس جنسیت، قابل جمع است.

اما یافته با نتیجه پژوهش سینار و همکاران (۲۰۱۳) مبنی بر این‌که سطح سکوت سازمانی در زنان پایین‌تر از مردان است و کارمندان زن ساکت‌تر از مردان در سازمان خود هستند، هم‌خوانی ندارد. این نتیجه را می‌توان با ویژگی‌های فرهنگی ترکیه توضیح داد؛ زیرا به ایده‌ها، افکار و دیدگاه‌های زنان نسبت به مردان در طول فرایند جامعه‌پذیری کمتر اهمیت داده می‌شود. هم‌چنین بیمارستان‌ها نسبت به مدارس سازمان‌های گسترده‌تری هستند و حوزه فعالیت آنان با مدارس نیز متفاوت است، این عدم انطباق با توجه به متفاوت بودن جامعه آماری (مدارس - بیمارستان) شاید قابل توجیه باشد.

هم‌چنین دلوی و سفیددشتی (۱۳۹۲) مشخص نمودند بین سکوت سازمانی بر اساس جنسیت و مدرک تحصیلی و سابقه، تفاوت معنی‌داری وجود دارد و از این نظر بین دو نتیجه پژوهش مغایرت وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت این تفاوت ممکن است از طبیعت کاملاً متفاوت اداره مالیات با محیط آموزشی مدارس ناشی شده باشد. از طرف دیگر با توجه به متفاوت بودن اختلافات ساختاری و عملکردی دو سازمان (مدارس - اداره امور مالیاتی) این عدم انطباق شاید قابل توجیه باشد. نتایج تحلیل واریانس چند راهه نشان داد که تفاوت اندک مشاهده‌شده بین میانگین‌های سلامت سازمانی بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه) از لحاظ آماری معنادار نیست.

این در حالی است که تحقیقات قبلی به نتایج ضد و نقیضی در این خصوص دست‌یافته‌اند. نتایج تحقیق فرماهینی فراهانی (۲۰۱۴)، شایان جهرمی و همکاران (۱۳۹۰) مشخص ساخته است بین سلامت سازمانی مدارس پسران و مدارس دختران تفاوتی وجود ندارد. بهرامی و همکاران (۱۳۹۱) عدم تفاوت سلامت سازمانی برحسب سطح تحصیلات، مرتبه علمی، سن، جنس و سابقه خدمت را نشان داده است.

^۱ - پدیده کامیابی فراخود چگونگی انتقال آشکار انتظارات ذهنی یک فرد درباره چگونگی رفتار با دیگران، به شیوه‌های گوناگون به آنان نشان می‌دهد تا به‌راستی مطابق انتظار وی رفتار کنند (رضاییان، ۱۳۸۵، ص ۵۶).

سلیمانی (۱۳۸۹) نشان داد که بین مدرک تحصیلی و جنسیت معلمان و ارزیابی آنان از سلامت سازمانی مدارس رابطه وجود دارد اما سابقه‌ی تدریس معلمان تأثیری در ارزیابی آنان از سلامت سازمانی مدارس نداشته است. رحیم پناه و همکاران (۲۰۱۴)، جین چون لی، چون لیانگ چن، شو هوی زی (۲۰۱۴)، شاهرخی (۱۳۹۲)، آمره ئی (۱۳۹۱)، ملکی آوارسین و قصابی (۱۳۹۲)، اردلان و همکاران (۱۳۹۰) نیز نشان دادند که از نظر آماری بین سلامت سازمانی برحسب جنسیت تفاوت وجود دارد.

در تبیین این یافته می‌توان به این نکته اشاره کرد که علل سلامت سازمانی به دلیل بافت و تفاوت‌های فرهنگی متفاوت می‌باشد (هوی و و فولک، ۱۹۹۳) و شهرستان‌ها و استان‌ها از این جنبه‌ها باهم متفاوت هستند، از طرف دیگر منابع انسانی، مادی، مالی و تجهیزاتی بالأخص کیفیت نیروی انسانی، در سلامت سازمانی مدارس تأثیرگذار است و مدارس مختلف علی‌القاعده از امکانات و تجهیزات متفاوتی باید برخوردار باشند و همین امر بر ادراک معلمان از سلامت سازمانی مدارس تأثیرگذار است. با توجه به نتایج پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که یکی از کارهای بسیار مهم شناسایی و در هم شکستن جو سکوت سازمانی است. چراکه سکوت در دل و درون سازمان شکل می‌گیرد و برخاسته از اوضاع و احوال و ناشی از شرایط سالم یا ناسالم یک سازمان است؛ بنابراین هر فرد با توجه به وضعیت مطلوب و نامطلوب یا سالم و ناسالم بودن محیط کاری رفتارهای متفاوتی از خود نشان خواهد داد. در یک جوسازمانی که حس بدی نسبت به همکاران وجود داشته باشد. یا بیان نظر مخالف نسبت به مسائل سازمان می‌تواند با انتقام‌جویی و یا تنبیه از طرف مافوق جبران شود. یا مدرسه دارای جو بی‌اعتمادی، تخریبی، ترس‌آور باشد و جو باز دوستانه‌ای در آن حاکم نیست یا درازای بیان نظرات، ارتباطی غیردوستانه و آسیب‌دیده را با مافوق خود تجربه می‌کند بدون شک در این فضای پرخطر که اظهار نظر سودی ندارد و چیزی را تغییر نمی‌دهد بهتر و منطقی‌تر این است که استراتژی سکوت را به‌عنوان استراتژی بی‌خطر و امن انتخاب کند.

در حالی که مدارس از طریق تغییر و تبدیل جو سکوت به آوای سازمانی با مشارکت و فعال‌سازی دبیران در مدارس به دلیل داشتن دانش بالا، نظریات و افکار نوین آموزشی و مدیریتی و داشتن خلاقیت‌های فردی و گروهی در امر بهبود تدریس و یاددهی و یادگیری از طریق آزادی بیان، آزادی شرکت در فعالیت‌های فرهنگی، تبادل آزادانه افکار و عقاید و باز بودن فضای حاکم بر مدارس جهت بیان دیدگاه‌ها و نظرات از میزان سکوت سازمانی اعضای آن کاسته شده و با کاهش سکوت سازمانی و وجود جوسازمانی حامی آوای کارکنان، ضمن بالا بردن کارایی و اثربخشی مدرسه، می‌توان به افزایش سلامت سازمانی و ادامه حیات مؤثر مدارس امیدوار بود.

از محدودیت‌های پژوهش می‌توان به محافظه‌کاری برخی کارکنان در تکمیل پرسشنامه و عدم اعتقاد کارکنان در به‌کارگیری نتایج این‌گونه پژوهش در جهت بهبود شرایط کاری و نداشتن انگیزه کافی برخی از کارکنان در پاسخگویی به سؤالات، بعلاوه نبود پژوهش مشابه در زمینه موضوع پژوهش به علت تازگی موضوع موجود پیش‌فرض‌های منفی از عواقب ابراز نظرها در میان کارکنان اشاره نمود.

فهرست منابع

۱. قاسمی، محمد؛ فردین، مرضیه؛ جود زاده، مهتا (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی (مطالعه‌ای در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی زاهدان). پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال هفتم، شماره بیست و ششم، زمستان ۹۳، ص ۱۳۵-۱۵۶.
۲. فرحبخش، سعید (۱۳۸۸). مدیریت روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی. چاپ اول، تهران، ناشر اییژ.
۳. فرجی خیابوی، فرزاد؛ ویسی، محمد؛ طهماسبی قرابی، احمد (۱۳۹۳). رابطه سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی از دیدگاه کارکنان بیمارستان‌های آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز. فصلنامه مدیریت بهداشت و درمان، دوره ۵، شماره ۳، ص ۵۳ تا ۶۴.

۴. صلواتی، عادل؛ یاراحمدی، یحیی؛ سیدهاشمی، نادیا (۱۳۹۳). ارتباطات اثربخش و سکوت سازمانی در شبکه بانکی کشور (مورد مطالعه: شهرستان سنندج). فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۱۹، پاییز ۱۳۹۳، ص ۵۲۳-۵۴۲.
۵. شریعتمداری، مهدی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران. مجله علوم تربیتی، سال دوم، شماره ۶، تابستان ۱۳۸۸، ص ۱۱۹-۱۵۱.
۶. ساکی، رضا؛ دستی، مرضیه؛ نصری، صادق (۱۳۹۴). بررسی رابطه سبک‌های رهبری تحولی-تبادلی مدیران با سکوت سازمانی دبیران مقطع راهنمایی شهرستان ری. فصلنامه پژوهشی مدیریت منابع انسانی، سال پنجم، شماره ۱، ص ۲۴-۱.
۷. زارعی متین، حسن؛ طاهری، فاطمه؛ و سیار، ابوالقاسم (۱۳۹۰). سکوت سازمانی: مفاهیم، علل و پیامدها. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ششم، جلد ۱، شماره ۲۱، بهار ۱۳۹۰، ص ۷۷-۱۰۴.
۸. رستگار، عباسعلی؛ روزبان، فرناز (۱۳۹۳). شناسایی عوامل مؤثر بر سکوت سازمانی به روش آمیخته تشریحی انتخاب مشارکت‌کننده. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی؛ سال دوم، شماره ۸، پاییز ۹۳، ص ۷-۱۸.
۹. امین شایان جهرمی، شاپور؛ طاهری، عبدالمحمد؛ مسعودی نژاد، فرحناز (۱۳۹۰). رابطه بین سلامت سازمانی با استقرار مدیریت مدرسه محوری. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، زمستان ۱۳۹۰، دوره ۲، شماره ۴، پیاپی ۸، ص ۱۶۹ تا ۱۹۴.
۱۰. افشاری، علی‌اصغر؛ رستم بیگی، نسرين؛ نظری، آمنه (۱۳۹۳). بررسی رابط سکوت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان. اولین کنفرانس اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی، بابلسر، شرکت پژوهشی طرود شمال.
11. Ali Sabanci (2009). The effect of primary school teachers burnout on organizational health. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, p 195- 205.
12. Bogosian, R. (2012). *Engaging Organizational Voice: A Phenomenological Study of Employee's Lived Experiences of Silence in Work Group Settings*, The Faculty of Graduate School of Education and Human Development of the George Washington University
13. Cinar. O. karcuglu. F. Aliogullari. (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, P 314 – 321.
14. Knoll M. Van Dick R(2012). Do I hear the whistle? A first attempt to measure fourms of employee silence and their correlates; *J Bus Ethics*, DOI 10.1007/s10551-012-1308-4.
15. Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), p 173-197.
16. Nevin Deniz, Aral Noyan, Öznur Gülen Ertosun(2013). The Relationship between Employee Silence and Organizational Commitment in a Private HealthcareCompany. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 99(6), p 691-700.
17. 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, pp. 331-370.
18. Said Rezabeygi, Diar Almasi (2014)- *Organizational Silence: A Dangerous Phenomenon in the Way of the Organizational Progress*. *International Journal of Basic Sciences & Applied Research*. Vol. 3 (SP), p 300-306.
19. Tulubas T, Celep C(2012). Effect of perceived procedural justice on faculty members' silence: The mediating role of trust in supervisor. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 1, p 1221-1231.
20. Van Dyne, L. Ang, S. Botero, I.C. (2003). *Conceptualizing employee silence and*

- employee voice as multi-dimensional constructs. *Journal of Management Studies*, Vol. 40 (6), p 1361-1369.
21. Zehir C, Erdogan E, (2011) The Association between Organizational Silence and Ethical Leadership through Employee Performance. 7th International Strategic Management Conference. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 24(2011), p 1389-1404.

Investigating the Relationship between Organizational Silence and Organizational Health of First High Schools of of Kohgilouie and Boierahmad Province Year 2014-2015

Reza Saki ¹, Sadegh Nasri ², Ali Rahmani ³

1- Assistant Professor, Shahid Rajaei Teacher Training University, Tehran, Iran. (Corresponding Author)

2- Associate Professor, Shahid Rajaei Teacher Training University, Tehran, Iran.

3- Shahid Rajaei Teacher Training University, Master of Management Education.

Abstract

Teachers silence and lack their tendency to expression of views of the school affairs on potential for organizational health hazard. Therefore, the general aim of this research is to determine the relationship between organizational silence and organizational health teacher's secondary schools of Kohgilouie and Boierahmad Province year 2014-2015.

The descriptive and correlation methods were applied. The statistical population included all teachers (1263 members) of High schools including 673 men and 590 women. there was selected three cities by cluster sampling and a sample of 336 teachers including 184 males and 152 females was selected Stratified random sampling. In this research the data gathering instruments included, a researcher-made organizational silence questionnaire and the Ho & Feldman (1996), organizational health questionnaire. The reliability of the organizational silence questionnaire was 0.89 and it was 0.87 for organizational health, which were determined by Cronbach Alpha coefficient. SPSS software was utilized to analyze research data using Pearson correlation tests and inter regression, One Sample t-Test, Multivariate analysis of variance (MANOVA).

The most important results of this research are as follows:

- 1- There was a significant relationship and negative correlation between silence Dimensions (the submissive, defensive, humanitarian, opportunistic) and organizational health.
- 2- Organizational Silence and dimensions were able to predict 0.46 of organizational health.
- 3- Between organizational silence and organizational health teachers based on demographic variables were not significant.
- 4- The organizational silence teachers is undesirable and 65.19.

Keywords: organizational silence, Acquiescent silence, defensive silence, Prosocial silence, opportunistic silence, organizational health, secondary school.
