



The test of Conceptual Model of the causal relationship between organizational silence and productivity with mediation of Job security among physical education professors of Northwest Azad University of the country emphasizing the views of adjunct and permanent professors

Akbar Abdolhoseinzadeh¹, Alimohammad Amirtash (Ph.D.)^{*2},

Alimohammad Safania (Ph.D.)³, Abbas Khodayari (Ph.D.)⁴

(Receipt: 2020.04.17- Acceptance:2020.07.29)

Abstract

The main purpose of this research was to test the conceptual model of causal relationship between organizational silence and productivity with the mediation of job security among Iranian physical education professors of northwest Azad universities with a focus on full-time and adjunct professors' views. The research method is descriptive-correlational. The statistical population of the study consisted of the physical education professors at northwestern Azad universities. The sample size consisted of 320 professors based on Morgan table recruited through relative stratified random sampling. In the present study, Dashchi and Kamal Oglu's questionnaire of organizational silence, the Niece et al.'s Job Security Questionnaire and Achiev's questionnaire of productivity were used and Cronbach's alpha was 0.88, 0.86 and 0.91, respectively. Structural equation modeling was used to analyze the data by using PLS-SMART software. The results of the study showed that there was a negative significant relationship between organizational silence with job security. In other words, there was a negative significant relationship between organizational silence and productivity of physical education professors of Northwest Azad universities considering the mediating role of job security. Moreover, the results revealed that the views of adjunct and full-time professors of northwestern Azad universities regarding the impact of organizational silence on productivity were significantly different.

KeyWords: organizational silence, job security, organizational productivity.

1.Ph.D. candidate in Sport Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2.Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

*.Corresponding Author: a_amirtash@sibiau.ac.ir

3.Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

4 Associate Professor, Department of Sports Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran



10.30495/QJOPM.2020.1891282.2744



(مقاله پژوهشی)

آزمون مدل مفهومی رابطه علی سکوت سازمانی با بهره‌وری با نقش میانجی‌گری امنیت شغلی در استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد شمال غرب کشور با تأکید بر مقایسه دیدگاه استادان رسمی و حق‌التدریس

اکبر عبدالحسین زاده^۱، علی محمد امیرتاش^{۲*}، علی محمد صفیانیا^۳، عباس خدایاری^۴
(دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۲۹- پذیرش نهایی: ۱۳۹۹/۰۵/۰۸)

چکیده

هدف اصلی این تحقیق، آزمون مدل مفهومی رابطه علی سکوت سازمانی با بهره‌وری با نقش میانجی‌گری امنیت شغلی در استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد شمال غرب کشور با تأکید بر مقایسه دیدگاه استادان رسمی و حق‌التدریسی است. روش پژوهش توصیفی - همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری تحقیق، شامل استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد شمال غرب کشور می‌باشد. تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان ۳۲۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی تعیین شده است. در تحقیق حاضر از پرسشنامه (داشچی و کمال اوغلو) برای سکوت سازمانی (این پرسشنامه برای اولین بار در کشور مورد اعتبارسنجی و استانداردسازی قرار گرفته است) همچنین از پرسشنامه (نیسی و همکاران) برای امنیت شغلی و پرسشنامه (آچیو) برای بهره‌وری استفاده شد که میزان آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۶ و ۰/۹۱ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار PLS-SMART بهره گرفته شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین سکوت سازمانی با امنیت شغلی ($T=14.646, Z=-0.724$) و بهره‌وری ($T=11.956, Z=-0.749$) رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. از سوی دیگر نیز می‌توان نتیجه گرفت که بین سکوت سازمانی و بهره‌وری استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد شمال غرب کشور با نقش میانجی‌گری امنیت شغلی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. ($T=2.098*14.646, Z=-0.724*0.215$) همچنین براساس نتایج تحقیق دیدگاه‌های استادان حق‌التدریسی و استادان رسمی دانشگاه‌های آزاد شمال غرب کشور در تأثیر سکوت سازمانی بر بهره‌وری به شکل معنی‌داری متفاوت است. ($F=8.253, P<0.05$)

واژه‌های کلیدی: سکوت سازمانی، امنیت شغلی، بهره‌وری سازمان

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۲. استاد گروه مدیریت ورزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
*. نویسنده مسؤل: a_amirtash@sibiau.ac.ir
۳. استاد گروه مدیریت ورزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۴. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

مقدمه

سازمان‌های امروزی شاهد تغییرات زیادی در محیط پیرامون خود هستند. بهره‌وری و توسعه^۱ هر سازمانی تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. این سازمان‌ها برای بقا و ماندگاری به کارکنانی نیاز دارند که بتوانند به چالش‌های محیط پاسخ دهند و از تسهیم شدن دیگران از معلومات و دانش‌شان ترسی نداشته باشند و کارکنان به‌عنوان منبعی سرشار و غنی برای حل مسائل و مشکلات مربوط به کار شناسایی شوند (زاهد بابلان و کریمیان پور، ۱۳۹۵). باوجود این، محققان نشان داده‌اند که کارکنان اغلب زمانی که مدیران از آنها درخواست بیان نظرها و ایده‌هایشان را دارند، احساس ناامنی می‌کنند و معتقدند که امکان دارد نظرها و پیشنهادهای آنها تعادل فعلی سازمان را برهم بزند و موجب ناراحتی مدیران شود (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۶). این احساس ناامنی از سوی کارکنان موجب می‌شود کارکنان به‌صورت ناخودآگاه یا خودآگاه سکوت اختیار کنند (باران و گیدرلر^۱، ۲۰۱۷). کارکنان عامل اصلی توسعه و تغییر در سازمان‌اند؛ اما سکوت آنها صدای خاموش شکست سازمان است. امروزه سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که فضای سکوت سازمانی را بشکنند و عقاید و نظرات و ایده‌های خود را درباره^۲ مسائل و مشکلات سازمانی مطرح کنند. سازمان‌هایی که سکوت حاکم نیست، کارکنان و مدیران انگیزه، عملکرد و بهره‌وری بالایی دارند. اطلاعات، دانش، ایده‌ها و نظرات کارکنان در سازمان‌ها عامل حیاتی است؛ باوجود این، اگر کارکنان تسهیم اطلاعات نکنند، وجود دانش و ایده‌های خلاقانه ارزشی ندارد (تنهایی و همکاران، ۱۳۹۷). سکوت سازمانی، اثربخشی تصمیم‌گیری و فرآیندهای تغییر سازمانی را به دلیل محدود کردن داده‌های اطلاعاتی که در اختیار تصمیم‌گیرندگان قرار می‌دهند کاهش می‌دهد. تأثیر منفی دیگر بر تغییر و توسعه^۳ سازمانی می‌گذارد، سد کردن مسیر بازخوردهای منفی و از این‌رو کاهش توانایی سازمان برای شناسایی اصلاح اشتباهات است که باعث کاهش کارایی سازمان می‌گردد (رجبی فرجاد و همکاران، ۱۳۹۶).

در حال حاضر، بیشتر سازمان‌های کشور با پدیده^۴ سکوت سازمانی روبه‌رو هستند و متأسفانه ابزار مناسبی برای بررسی وجود یا نبود این پدیده و دلایل به وجود آمدن آن وجود ندارد. بروز پدیده^۵ سکوت سازمانی و تشخیص ندادن آن می‌تواند تا حد زیادی بهره‌وری کارکنان یک سازمان را کاهش دهد و در درازمدت، این مسأله می‌تواند سازمان را با مشکلات بسیاری مواجه کند. (باشتوگ^۲ و همکاران، ۱۳۹۶).

1. Baranand Giderler

2. Bastug

سکوت کارکنان در سازمان با محدود کردن اظهارنظر کارکنان، سبب کاهش اثربخشی تصمیم‌گیری‌های سازمانی و فرایندهای تغییر می‌شود (امانی و همکاران، ۱۳۹۶). سکوت سازمانی پدیده‌ای جمعی است که بر اثر آن سازمان برای حل مسائل جدیدی که با آن روبه‌رو می‌شود فعالیت و هم‌فکری کمتری انجام می‌دهد (فاطمی‌ما و همکاران، ۲۰۱۵)؛ و طی آن، کارکنان از اظهار ایده‌ها، نظرها و اطلاعات درباره موضوعات و مسائل سازمانی، عمداً خودداری می‌کنند (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰). سازمان‌های آموزش عالی و دانشگاه‌ها به دلیل بر عهده گرفتن نقش‌های کلیدی خود در زمینه تربیت دانشجویان، 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. بی‌تردید مهم‌ترین عنصری که می‌تواند این سازمان‌ها را در راه تحقق اهدافش یاری نماید، استادان این دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی عالی هستند. نتایج مطالعات احمدی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که، فرهنگ سازمانی و عوامل فردی به‌عنوان مهم‌ترین مؤلفه‌های مرتبط با سکوت سازمانی در دانشگاه بود که از نظر کارکنان دانشگاه منجر به عکس‌العمل منفی بر روی آن‌ها می‌شود.

سکوت سازمانی می‌تواند منجر به استرس، انکار، نارضایتی و قطع ارتباط میان کارکنان شود؛ این عواقب منفی سکوت سازمانی، درنهایت منجر به فرسودگی شغلی کارکنان سازمان می‌شود (نیکولائو و همکاران، ۲۰۱۳). بسیاری از صاحب‌نظران اعتقاد دارند که سکوت عامل عدم امنیت شغلی در سازمان‌ها است و به‌نوعی بهره‌وری نیروی انسانی را کاهش می‌دهد. امنیت شغلی کارکنان که از سوی مدیریت ارشد سازمان تضمین می‌شود، می‌تواند منجر به گسترش اعتماد به این مرجع و به تبع آن کاهش قصد ترک شغل در افراد شود زیرا امنیت شغلی، شرط اساسی کارکنان برای متعهد ماندن و ادامه حضور در سازمان است (جون، ۲۰۰۹).

امنیت شغلی دارای دو بعد عینی و ذهنی است بعد عینی به عدم وجود عوامل تهدیدکننده در سازمان و بعد ذهنی به احساس و ادراک از نبودن موانعی در جهت اشتغال در حال و آینده اشاره می‌کند. امنیت شغلی عبارت است از احساس داشتن یک شغل مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و فقدان عوامل تهدیدکننده شرایط مناسب کاری در آن شغل است. اگر فرد الف احساس کند که دارای شغل مناسبی است و اطمینان داشته باشد که تا پایان دوران خدمت در آن شغل به کار ادامه خواهد داد و از طرف شخص و عواملی به جهت ایفای مناسب نقش‌ها و وظایف شغلی خود مورد تهدید واقع نمی‌شود دارای امنیت شغلی است. (عسگری و پورسلطانی، ۱۳۹۲). امنیت عبارت

1.Fatima
2.Nikolaou
3.Jeon

است از احساس فراغت نسبی از خطر. این احساس وضع خوشایندی را ایجاد نموده و فرد در آن دارای آرامش جسمی و روحی می‌گردد (نیسی و محمودیان، ۱۳۸۱). امنیت شغلی یکی از منابع اصلی در ایجاد استرس شغلی است. بنابر باور صاحب‌نظران سازمان، مقوله امنیت شغلی بر نگرش نسبت به شغل در جهت مثبت یا منفی تأثیرگذار است. درواقع امنیت شغلی امروزه از مسائل و دغدغه‌هایی است که کارکنان سازمانها را شدیداً به خود مشغول نموده است، همواره در تمامی سطوح بخشی از انرژی روانی و فکری سازمانها صرف این موضوع می‌شود. در صورتی که کارکنان به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند با فراغ بال توان، انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش‌های انسانی می‌گردد (وهایی، ۱۳۹۳). نیسی و محمودیان (۱۳۸۱) امنیت شغلی را شامل مؤلفه‌های بعد تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش در کار، وابستگی به سازمان و دفاع از سازمان دانسته‌اند. امنیت شغلی تنش‌ها و اضطراب‌های ناشی از ترس از دست دادن شغل را می‌کاهد و به‌نوعی سلامت روانی کارکنان را تضمین می‌کند. با توجه به موارد بیان شده باید بیان داشت که امنیت شغلی عامل مهمی در بهره‌وری کارکنان است. نتایج مطالعات آزاده و موسوی (۲۰۱۴) نشان دادند که امنیت شغلی دارای تأثیرات زیادی بر کارکنان و سازمان داشته و می‌تواند در مجموع سبب بهبود عملکرد و بهره‌وری گردد. بنابراین کاملاً مشخص به نظر می‌رسد که با بودن امنیت شغلی در سازمان بهره‌وری نیز بهبود یابد هدف بهره‌وری، عبارت است از به حداکثر رسانیدن استفاده از منابع، نیروی انسانی، سرمایه، مواد خام تولیدی، زمان و... به شیوه‌ای عملی و با کاهش هزینه‌های تولید، به‌منظور گسترش بازار، افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی، به شکلی که به نفع کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان باشد. بهبود و ارتقای بهره‌وری مستلزم کوشش برنامه‌ریزی شده همه‌جانبه افراد و مسؤولین ذی‌ربط است که خود نیازمند بهبود شرایط کار و تغییر محرکه‌ها و روشهای انگیزشی کارکنان، بهبود نظام‌ها، قوانین بخشنامه‌ها، دستورالعمل‌ها روش‌ها، فناوری و غیره است (چن، ۲۰۰۸). واژه بهره‌وری در لغت مترادف بازدهی، کارایی، توانمندی، مهارت و سودمندی است و هدف اصلی آن نیل به حداکثر بازدهی با در نظر گرفتن تمامی عوامل موجود در فعالیت‌های تولیدی یا خدماتی به شمار می‌رود (بردبار و کنجکاو منفرد، ۱۳۹۰). بهره‌وری و لزوم توجه، بهبود و ارتقاء آن امروزه به‌عنوان یکی از ضرورت‌های اجتناب‌ناپذیر سازمانها مطرح می‌گردد. نقش مهم ارتقاء بهره‌وری در نیل به اهداف مدیران را نمی‌توان از نظر پنهان داشت. بهره‌وری به‌مثابه ابزار مهمی است که افراد می‌توانند با آن سازمان خود را ارزیابی کنند که تا چه اندازه از منابع موجود به نحو مطلوبی استفاده شده است

(لت‌سولا^۱، ۲۰۱۴). شناسایی و بهبود عوامل مؤثر بر بهره‌وری محققان را در ارتقاء وضعیت این متغیر یاری خواهد رساند. عوامل اثرگذار بر بهره‌وری عبارتند از سرمایه، ابزار، روش‌های انجام کار و نیروی انسانی. بیگمان نیروی انسانی ماهر و کارآمد، یکی از مهم‌ترین ابزارها برای رسیدن به هدفهای سازمان است زیرا نیروی انسانی نقش مهم در افزایش و کاهش بهره‌وری سازمان دارد یعنی اگر سازمان از بیشترین سرمایه و بهترین فناوری وامکانات برخوردار باشد اما فاقد نیروی انسانی مولد و بانگیزه باشد، به هدف خود نخواهد رسید (یزدانی و ریاضی، ۱۳۹۱) با توجه به اهمیت نیروی انسانی در یک سازمان و نقش وی در رشد تحقق اهداف سازمانی، پرداختن به مبحث بهره‌وری کارکنان یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران امروزی است و در این بین دانشگاه‌ها به‌عنوان مرکز پرورش نیروی انسانی توانمند و متخصص از اهمیت بیشتری برخوردارند. چراکه دانشگاه‌ها نیازمند داشتن استادان بهره‌وری هستند که دارای تولیدات علمی مانند مقالات، شرکت در همایش‌های معتبر رشته خود و ارتباط با صنعت در حوزه خود باشند.

اریگوچ^۲ و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی علل و تأثیرات سکوت سازمانی پرداختند. این مطالعه به‌منظور تعیین اینکه چه مسائلی منجر به سکوت سازمانی پرستاران در یک موسسه پزشکی می‌شود، انجام شد. نتایج نشان داد که پرستاران که دارای تجربه کمتر از چهار سال هستند بیشتر از دیگران سکوت می‌کنند. پرستاران زن با توجه به دلایل اداری، با ترس از انزوا و آسیب رساندن به روابط باقی می‌مانند.

سون و ژیا^۳ (۲۰۱۸) به بررسی ادراکات سیاست‌های سازمانی و تأثیر آن بر سکوت کارکنان و بهره‌وری پرداختند. این مطالعه از نظریه تبادل اجتماعی و نظریه^۴ انطباق فردی استفاده شده است. نتایج نشان داد که ادراک سیاسی سازمانی بر سکوت کارکنان تأثیر ایجاد می‌کند. و سکوت سازمانی در نوع خود منجر به کاهش بهره‌وری در سازمان می‌شود.

آلیشر و ری^۴ (۲۰۱۵) در پژوهش بررسی روابط بین اعتماد و سکوت و امنیت سازمانی در بین کارکنان باتجربه در کره^۵ جنوبی را بررسی کردند. یافته‌ها نشان دادند اعتماد در سازمان با سکوت خاموش در ارتباط است؛ اعتماد به سرپرست به سکوت تدافعی مربوط است و سکوت خاموش نشان‌دهنده^۶ ارتباط قدرتمند با امنیت است.

1. Letsoalo
2. Eriguc
3. Sunand Xia
4. Alisher & Rhee

هانک و مارسل (۲۰۱۱) به بررسی علائم امنیت شغلی در اروپا در نیروی کار مسن پرداختند. در این تحقیق، برداشت‌های کارگران مسن از امنیت شغلی در یازده کشور بررسی شده است. نتایج نشان داد که در حدود ۲۳ درصد از کارگران ۵۰ ساله و بالاتر، امنیت شغلی خود را ضعیف ارزیابی می‌کنند. همچنین در نیروی کار بالاتر از ۷۰ سالگی، میزان مشارکت نیروی کار، قانون حمایت از اشتغال، میانگین سطح عمومی اعتماد اجتماعی ارتباط آماری معنی‌داری با امنیت شغلی افراد است.

مروتی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان، بررسی رابطه علی بین فرهنگ سازمانی و سکوت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی با میانجی‌گری رفتار شهروند سازمانی در بین کارکنان شهرداری شهر زنجان به این نتیجه رسیدند که مدل پیشنهادی روابط علی بین متغیرهای مذکور، از برازش قابل قبولی برخوردار بود. به‌طورکلی، در مدل پیشنهادی پژوهش، نتایج نشان دادند که فرهنگ سازمانی هم به‌صورت مستقیم و هم به‌صورت غیرمستقیم از طریق رفتار شهروند سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه دارد.

تنهایی و همکاران (۱۳۹۷) به طراحی الگوی پیشایندها و پیامدهای سکوت سازمانی در بین کارمندان شهرداری اصفهان پرداختند. نتایج نشان دادند عواملی مانند حفظ موقعیت فعلی، بی‌اعتمادی و بدبینی کارکنان به مافوق و ترس کارکنان به‌منزله عوامل فردی، سبک رهبری مدیران به‌منزله عامل مدیریتی، انگیزه شغلی کم، سیاست‌ها و ساختار و جو سازمانی به‌منزله عوامل سازمانی و همنوایی با جمع به‌منزله عوامل گروهی پیشایندهای سکوت سازمانی‌اند. کاهش اشتیاق شغلی کارکنان، کاهش شادی کارکنان و استرس به‌منزله پیامدهای فردی و بی‌تفاوتی سازمانی و کاهش کیفیت تصمیم‌های سازمانی به‌منزله پیامدهای سازمانی، از پیامدهای سکوت سازمانی‌اند.

شیرزاد و نصرتی (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان بررسی امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی در پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان قراردادی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی خرم‌آباد به این نتیجه رسیدند که امنیت شغلی از جمله عوامل بهداشتی است و تأمین آن از سوی سازمان باعث ادامه خدمت می‌شود، لذا ارضای آن در روابط شغلی موجب خشنودی شغلی و در نتیجه عملکرد اثربخش همراه با کارایی و بهره‌وری مناسب می‌شود.

رهر و همتی (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر امنیت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی (مطالعه موردی: کارکنان بانک‌های خصوصی در سطح شهرستان سمنان) پرداختند. با توجه به نتایج بدست آمده تأثیر اکثر ابعاد امنیت شغلی بر بهره‌وری مورد تأیید واقع شد و در این میان عنصر احساس آرامش در کار بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری دارد.

تحقیقات انجام‌گرفته هر کدام به نوعی بیانگر مشکلات ارتباطی و شغلی نیروی انسانی در سازمان‌ها است ولی تحقیقی که بیانگر ارتباط این سه متغیر در جامعه دانشگاهی باشد یافت نگردید لذا اهمیت انجام چنین تحقیقی دوچندان است. در این پژوهش سکوت سازمانی به‌عنوان متغیر مکنون برون‌زا (مستقل)، امنیت شغلی به‌عنوان میانجی و بهره‌وری استادان به‌عنوان متغیر مکنون درون‌زا (وابسته) در نظر گرفته شدند. رشد اقتصادی و فرهنگی یک کشور زمانی محقق می‌شود که افراد جامعه به‌عنوان نیروی تولید از حداکثر بهره‌وری استفاده کنند. ولی زمانی می‌توان افزایش بهره‌وری را شاهد بود که به‌گونه‌ای دقیق عوامل تعیین‌کننده بهره‌وری در سازمان‌ها مورد تحلیل قرار گیرد. پژوهش‌های انجام‌گرفته نشان از ارتباط سکوت سازمانی با بهره‌وری دارد مطالعات رجیبی و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد که سکوت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارد. همچنین سکوت نوع‌دوستانه بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر مثبت دارد؛ سکوت تدافعی و سکوت مطیع بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر منفی دارد. نتایج تحقیق (یوسفی و محمدیان، ۱۳۹۴) نشان دادند که سکوت سازمانی و مؤلفه‌های آن (سکوت تدافعی، نوع‌دوستانه، بی‌تفاوتی و مطیع) با بهره‌وری، کارایی و اثربخشی سازمانی ارتباط معنی‌داری دارد. موضوع سکوت سازمانی و راه‌های برون‌رفت از آن، از اهمیت شایانی در مباحث سازمانی برخوردار است و توجه جدی مدیران سازمان را می‌طلبد بخصوص در میان استادان تربیت بدنی با توجه به محیط دانشگاهی که با آموزش نسل‌های آتی و آینده دار جامعه که فردا سکان‌دار سازمان‌های ورزشی خواهند شد بیشتر در ارتباط است. در واقع مسأله و مشکلی اصلی که به نظر می‌رسد اکثر جوامع استادان دانشگاهی امروزه با آن روبرو هستند تمایل به انتخاب سکوت، با توجه به سیاست‌های خاص سازمانی است که به نوعی می‌تواند بر بهره‌وری استادان تأثیر منفی بگذارد کشورهای مختلف جهان برای بالا بردن تراز بهره‌وری ملی و آموزشی خود پیگیرانه تلاش می‌کنند تا از راه‌ها و روش‌های مختلف مدیریتی این امر را تحقق بخشند. اگر زبان‌ها به حرکت درنیایند، دانشی برای سازمان تولید نمی‌شود. زبان، ابزار تعامل انسان‌ها در سازمان‌هاست. لذا با توجه به اهمیت موضوع این پژوهش بر آن است رابطه علی سکوت سازمانی را با میانجی‌گری متغیر امنیت شغلی با بهره‌وری استادان تربیت بدنی در نظر بگیرد، بلکه بتواند گامی اساسی در جهت بهبود این مشکل در سازمان‌ها، بخصوص در سازمان‌های آموزشی و دانشگاهی که رسالت تولید علم و دانش را بر عهده دارند، بر داشته باشد.

بنابراین هدف این پژوهش بررسی رابطه علی سکوت سازمانی با بهره‌وری با نقش میانجی‌گری امنیت شغلی است درواقع محقق در پی پاسخ به این سؤال اساسی تحقیق است که آیا بین سکوت سازمانی با بهره‌وری با نقش میانجی‌گری امنیت شغلی در استادان تربیت بدنی

شمال غرب کشور ارتباط معناداری وجود دارد؟ آیا دیدگاه استادان رسمی و غیررسمی در مورد ارتباط سکوت سازمانی با بهره‌وری متفاوت است؟

ابزار و روش

این پژوهش از نوع مطالعات همبستگی، به لحاظ جمع‌آوری اطلاعات، میدانی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری، استادان تربیت بدنی رسمی و غیررسمی دانشگاه‌های آزاد شمال غرب کشور است که در حدود ۱۶۵۲ نفر می‌باشند. تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان ۳۲۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی تعیین شده است.

جدول شماره ۱: تفکیک نمونه آماری

Table 1: Statistical sample breakdown

نمونه آماری (S) Statistical sample	جامعه آماری (N) Statistical population	تعداد دانشگاه‌های آزاد Number of azad universities	استان Province
100	582	20	آش East Azerbaijan
62	320	10	آغ West Azerbaijan
38	100	3	قزوین Qazvin
65	350	12	اردبیل Ardebil
55	300	5	زنجان Zanjan

در این پژوهش برای اولین بار از پرسشنامه دانشجویی و کمال اوغلو (۲۰۱۶) برای گردآوری داده‌ها بهره گرفته شد. که مورد اعتبار سنجی و استانداردسازی قرار گرفت این پرسشنامه شامل ۵ بعد همکاران (۸ گویه)، فردی (۸ گویه)، فرهنگ سازمانی (۸ گویه)، اداری (۶ گویه)، و گروه‌های فشار (۵ گویه) است. مقیاس ارزش‌گذاری این پرسش‌نامه براساس طیف پنج ارزشی تنظیم شده است.

پرسشنامه امنیت شغلی نیسی و همکاران

این پرسشنامه دارای ابعاد مختلف (انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، عاطفی بودن محیط کار، آرامش در کار، وابستگی به سازمان) است. مقیاس ارزش‌گذاری این پرسش‌نامه براساس طیف پنج‌ارزشی تنظیم شده است.

پرسشنامه بهره‌وری مدل آپچو

این پرسشنامه شامل ابعاد مختلف (توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخور، اعتبار و سازگاری) می‌باشد. مقیاس ارزش‌گذاری این پرسش‌نامه براساس طیف پنج‌ارزشی تنظیم شده است.

جدول شماره ۲: پرسشنامه‌های تحقیق
Table 2: research questionnaires

منبع Source	اعتبار مرکب Composite credit	میانگین واریانس استخراج شده (AVE) average variance extracted	مقادیر آلفای کرونباخ Cronbach's alpha values	تعداد گویه‌ها Number of items	متغیرهای تحقیق Research Variables
داشچی و کمال اوغلو (2016) Dashci, & Cemaloglu. (2016)	0.86	0.58	0.84	35	سکوت سازمانی Organizational silence
آچپو (1380) ACHIEVE(1380)	0.84	0.55	0.91	26	بهره‌وری Efficiency
نیسی و همکاران (1379) Nice & El (1379)	0.74	0.59	0.86	30	امنیت شغلی Job security

یافته‌ها

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از بین استادان که در این تحقیق شرکت کرده بودند، ۲۰۹ نفر مرد (۶۵٫۵ درصد)، ۱۱۱ نفر زن (۳۴٫۵ درصد) بودند، بیشتر این استادان در بازه سنی بالای ۴۵ سال (۳۰٫۱ درصد) قرار داشتند، و بالاترین میزان سابقه کار مربوط به استادانی بود که از سابقه کار ۲۰-۱۰ سال (۴۷٫۸ درصد) برخوردار بودند.

آزمون کولموگروف اسمیرنوف

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد که سطح معنی داری در هر کدام از متغیرها پایین تر از ۰/۰۵ است لذا با اطمینان ۰/۹۵ می توان گفت که فرض غیرنرمال بودن متغیرهای تحت بررسی تأیید گردید، بنابراین از روش PLS برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده گردیده است.

بررسی برازش مدل مفهومی پژوهش

جدول شماره ۳: نتایج کلی از سازه های تحقیق

Table 3: General results of research structures

R ²	اعتبار مرکب Composite credit	میانگین واریانس استخراج شده (AVE) average variance extracted	متغیرهای تحقیق Research Variables
0.96	0.86	0.58	سکوت سازمانی Organizational silence
	0.84	0.55	بهره‌وری Efficiency
	0.74	0.59	امنیت شغلی Job security

با توجه به جدول فوق اعدادی که زیرستون اعتبار مرکب است، ضریب دیلون - گلداشتاین می باشند که مقادیر بیشتر از ۰,۷ برای این ملاک قابل قبول هستند. مقادیر متوسط واریانس استخراج شده -AVE- در جدول بالا باید بیشتر از ۰,۵ باشد که در جدول مذکور نشان داده شده است. برای انتخاب بهترین مدل، از معیار کیفیت جهانی که توسط آماتو و همکاران در سال ۲۰۰۴ مطرح شد، استفاده کردیم.

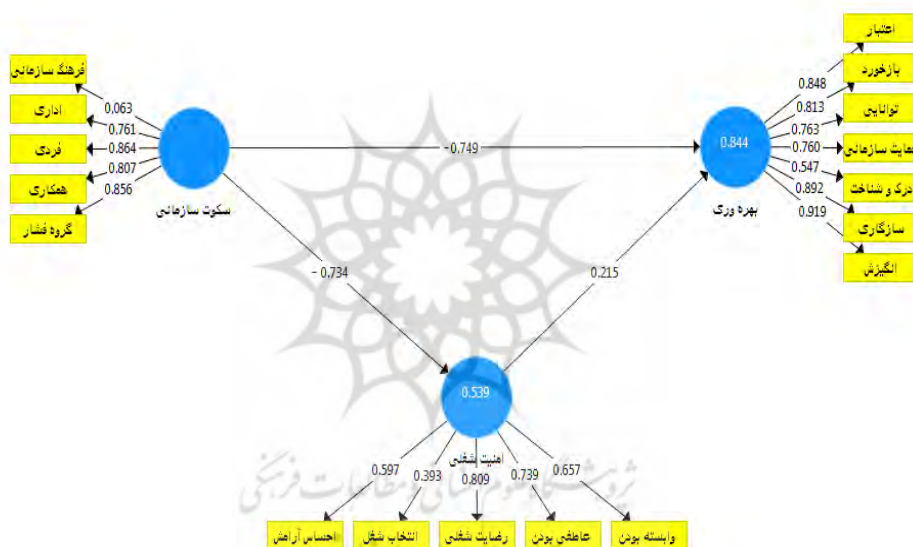
$$GOF = \sqrt{\overline{communality} \times R^2}$$

$\overline{communality}$ ، میانگین اشتراک هر متغیر و کیفیت مدل بیرونی را می سنجد. R^2 میانگین R^2 برای هر متغیر پنهان برونزا است. R^2 ، کیفیت مدل داخلی را می سنجد و برای هر متغیر درونزا بر طبق متغیر پنهان که آن را توضیح می دهد، محاسبه می شود. برازش بالاتر از ۰,۳۶، کیفیت بهتر مدل نشان می دهد که این مدل توسط حداقل مربعات جزئی به خوبی تبیین شده است. برازش این مدل برابر ۰,۷۴۲ است.

همبستگی متغیرها

برای بررسی روایی تشخیصی سازه‌ها از ماتریس همبستگی متغیرهای مکنون استفاده گردید که بر اساس نتایج به دست آمده، مقادیر سطح معنی‌داری کمتر از ۰,۰۵ است که بیانگر وجود همبستگی بین متغیرهای تحقیق است.

مدل استخراجی تحقیق

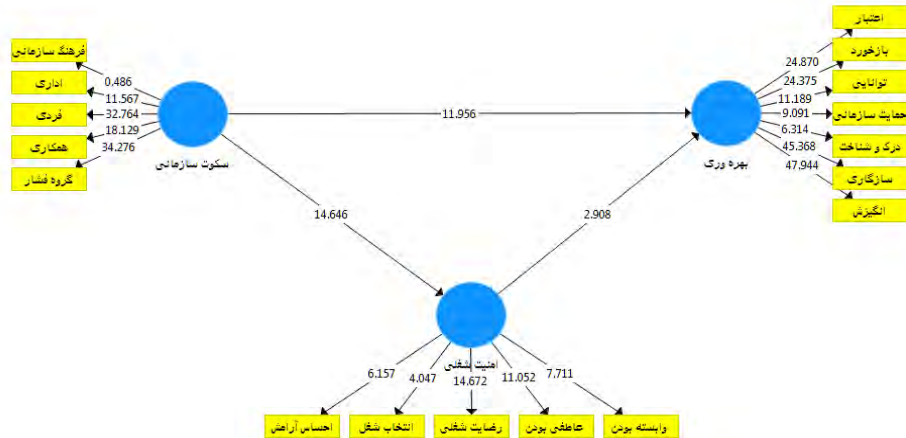


شکل شماره ۱: حالت ضریب مسیر

Figure 1: Path coefficient mode

بر اساس نتایج مدل ۱، مقدار ضریب مسیر به صورت زیر است:

- ✓ تأثیر سکوت سازمانی بر بهره‌وری برابر با $-۰,۷۴۹$
- ✓ تأثیر سکوت سازمانی بر امنیت شغلی برابر با $-۰,۷۳۴$
- ✓ تأثیر امنیت شغلی بر بهره‌وری برابر با $۰,۲۱۵$



شکل شماره ۲: حالت معنی داری (T)

Figure 2: Significance mode (T)

بر اساس نتایج مدل ۲، مقدار معنی داری (T) به صورت زیر است:

✓ تأثیر سکوت سازمانی بر بهره‌وری برابر با ۱۱,۹۵۶

✓ تأثیر سکوت سازمانی بر امنیت شغلی برابر با ۱۴,۶۴۶

✓ تأثیر امنیت شغلی بر بهره‌وری برابر با ۲,۹۰۸

جدول شماره ۴: نتایج مقادیر t و ضریب مسیر متغیرهای تحقیق برای فرضیه‌های اول دوم سوم چهارم

Table 4: Results of t-values and path coefficient of research variables for the first, second, third and fourth hypotheses

نتیجه فرضیه result of hypothesis	ضریب مسیر Path coefficient	مقادیر t T values	متغیر میانجی Mediator variable	متغیر وابسته dependent variable	متغیر مستقل independent variable
تأیید Confirmation	0.724-	14.646		امنیت شغلی Job security	سکوت سازمانی Organizational silence
تأیید Confirmation	0.749-	11.956		بهره‌وری efficiency	سکوت سازمانی Organizational silence
تأیید Confirmation	0.215	2.908		بهره‌وری efficiency	امنیت شغلی Job security
تأیید Confirmation	0.724- *0.215	14.646*2.908	امنیت شغلی Job security	بهره‌وری efficiency	سکوت سازمانی Organizational silence

نتایج آزمون فرضیه اول

با توجه به الگوی تحلیل مسیر با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی تأثیر سکوت سازمانی بر امنیت شغلی با مقدار آماره t ۱۴,۶۴۶ بیشتر از ۱,۹۶ و ضریب مسیر ۰,۷۲۴- است؛ بنابراین فرضیه H_0 رد شده و می‌توان نتیجه گرفت که بین سکوت سازمانی با امنیت شغلی در استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد شمال غرب کشور رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه دوم

با توجه به الگوی تحلیل مسیر با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی تأثیر سکوت سازمانی بر بهره‌وری با مقدار آماره t ۱۱,۹۵۶ بیشتر از ۱,۹۶ و ضریب مسیر ۰,۷۴۹- است؛ بنابراین فرضیه H_0 رد شده و می‌توان نتیجه گرفت که بین سکوت سازمانی با بهره‌وری در استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد شمال غرب کشور رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه سوم

با توجه به الگوی تحلیل مسیر با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی تأثیر امنیت شغلی بر بهره‌وری با مقدار آماره t ۲,۹۰۸ بیشتر از ۱,۹۶ و ضریب مسیر ۰,۲۱۵ است؛ بنابراین فرضیه H_0 رد شده و می‌توان نتیجه گرفت که بین امنیت شغلی با بهره‌وری در استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد شمال غرب کشور رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه چهارم

با توجه به الگوی تحلیل مسیر با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی تأثیر سکوت سازمانی و بهره‌وری با میانجی‌گری امنیت شغلی با مقدار آماره t ۱۴,۶۴۶*۲,۹۰۸ بیشتر از ۱,۹۶ و ضریب مسیر ۰,۷۲۴-*۰,۲۱۵ است؛ بنابراین فرضیه H_0 رد شده و می‌توان نتیجه گرفت که بین سکوت سازمانی و بهره‌وری استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد شمال غرب کشور با نقش میانجی‌گری امنیت شغلی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه پنجم

رابطه سکوت سازمانی با بهره‌وری از دیدگاه استادان تربیت بدنی رسمی و حق‌التدریسی دانشگاه‌های آزاد شمال غرب کشور

جدول شماره ۵: نتایج پیش‌آزمون

Table 5: Pre-test results

	شاخص Indicator	ارزش Value	F	درجه آزادی Degrees of freedom	درجه خطای آزادی Degree of freedom error	سطح معنی‌داری significa nce level	حجم تأثیر Impact volume
استادان Professors	اثر پیلای Pillai's trace	0.705	2.683	3.000	205.000	0.00	0.235
	لامبدای ویلکز Wilks' lambda	0.433	2.761	3.000	205.645	0.00	0.243
	اثر هتلینگ Hostelling's trace	1.005	2.823	3.000	205.000	0.00	0.251
	بزرگ‌ترین ریشه روی Roy's Largest Root	0.550	4.801	3.000	205.000	0.00	0.355

جدول شماره ۶: نتایج آزمون فرضیه پنجم

Table 6: Test results of the fifth hypothesis

	متغیر Variable	مجموع مجذورات Total squares	درجه آزادی Degrees of freedom	میانگین مجذورات Average squares	F	سطح معنی‌داری significan ce level	مقادیر تأثیر (اتا) Impact values
استادان Professors	سکوت سازمانی Organizational silence	2.984	2	2.984	8.253	0.005	0.079

بر اساس نتایج تحقیق در جدول فوق، مقدار Sig به دست آمده برای متغیر سکوت سازمانی کمتر از ۰,۰۵ است، بنابراین می‌توان بیان داشت که در سطح خطای ۵ درصد، فرض یکسانی دیدگاه‌ها رد شده و دیدگاه‌های استادان حق‌التدریسی و استادان رسمی دانشگاه‌های آزاد شمال غرب کشور در تأثیر سکوت سازمانی بر بهره‌وری به شکل معنی‌داری متفاوت می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

مشارکت و همکاری کارکنان در امور سازمان جهت توانمندسازی آنها ضروری است زیرا کارکنان منبع تغییر نوآوری و ابتکار بشمار می‌روند. ادبیات رایج در زمینه سازمان و مدیریت، بر

توانمندسازی و ایجاد کانال‌های ارتباطات باز تأکید دارند، اما نتایج تحقیقات نشان می‌دهند بسیاری از کارکنان از این موضوع شکوه می‌کنند که سازمان‌های آنها از ارتباطات، تسهیم اطلاعات و دانش آشکار و پنهان حمایت نمی‌کنند و اینها همه می‌تواند دلیلی بر شکست اهداف و برنامه‌های مدیران در سازمان‌ها باشد. یکی از موانع مهم در موفقیت برنامه‌ها و اهداف سازمان، فقدان اطلاعات، فقدان اعتماد و فقدان آن چیزی است که پژوهشگران آن را سکوت سازمانی نام نهاده‌اند که به‌نوبه خود بر بهره‌وری سازمانی می‌تواند تأثیر منفی بگذارد. بهره‌وری یکی از شاخص‌های رسیدن به کمال در نظام‌های ساخته انسان و فعالیت‌های ارادی او است. امروزه ارتقای بهره‌وری جامعه‌های انسانی در تمامی جنبه‌های زندگی با توجه به کمبود روزافزون منابع و رقابت فزاینده در اقتصاد جهانی، یک ضرورت است.

با توجه به یافته‌های تحقیق بین سکوت سازمانی با امنیت شغلی در استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد شمال غرب کشور رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. نتیجه فوق با نتایج پژوهش (نیکولاو و همکاران^۱، ۲۰۱۳)، (آلیشر و ری^۲، ۲۰۱۵) و (مروتی و همکاران، ۱۳۹۷) همسو است. در نیین نتیجه فوق می‌توان چنین اظهار کرد که گاهی در سازمان ممکن است افراد به دلیل محافظت از موقعیت و شرایط کاری و شغلی خود (انگیزه خود حفاظتی) به خودداری از ارائه ایده‌ها، اطلاعات یا نظرات مربوطه بپردازند. و به نوعی سکوت اختیار کند در واقع چنین فردی احساس می‌کند که با سکوت خود از تهدیدهای خارجی و شغلی در امان می‌ماند. به عبارت دیگر حفظ شغل و امنیت شغلی از عوامل مؤثر در پیدایش سکوت سازمانی است برداشت‌های مشترک گسترده در میان کارکنان مبنی بر اینکه صحبت کردن در برابر مسائل یا موضوعات، کاری عبث یا خطرناک است و ممکن است به از دست دادن شغل و ترک شغلی شود سکوت آنها را افزایش می‌دهد وقتی چنین فضایی وجود داشته باشد، واکنش اصلی کارکنان در سازمان، به‌جای اظهار عقاید و ایده‌ها، سکوت خواهد بود.

با توجه به برآیند فرضیه دو پژوهش بین سکوت سازمانی با بهره‌وری در استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد شمال غرب کشور رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. یافته موردنظر با نتایج تحقیق (جون^۳، ۲۰۰۹)، سون و ژیا^۴ (۲۰۱۸)، (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰) و (رجبی فرجاد و همکاران، ۱۳۹۶) همسو است. سرمایه‌های انسانی ارزشمندتر و برتر از هر سرمایه دیگری در

-
1. Nikolaou
 2. Alisher & Rhee
 3. Jeon
 4. Sunand Xia

سازمان‌ها محسوب می‌شوند سکوت سازمانی، با محدود کردن اثربخشی تصمیم‌گیری‌های سازمانی باعث می‌شود کیفیت تصمیم‌گیری تنزل یابد. «نه» به درخواست‌ها و پیشنهادهای زیردستان توسط مدیران به یک هنر در سازمان‌ها تبدیل شده و چنین رفتارهای منفی به خاموشی و سکوت منجر می‌شوند، به طوری که کارکنان در ارتباط با ناظران سازمانی، که این چنین رفتارها و عکس‌العمل‌هایی را تشویق می‌کنند، از اظهار نظر منصرف شده و نتیجه‌ای در آن نمی‌بینند. در حوزه تصمیم‌گیری سازمانی و فرآیندهای تغییر، محدود کردن داده‌های اطلاعاتی، عدم تجزیه و تحلیل ایده‌ها و بدیل‌های تصمیم‌گیری یا کاهش اثربخشی فرآیندهای تغییر سازمانی و فرآیندهای تصمیم‌گیری از یکسو و سد کردن مسیر بازخوردهای منفی، کاهش توانایی سازمان برای شناسایی و حک‌و‌اصلاح اشتباهات از سوی دیگر به عنوان مهم‌ترین پیامدهای سکوت سازمانی شناسایی شده‌اند که منجر به کاهش بهره‌وری سازمانی می‌گردد.

با توجه به یافته‌های پژوهش در مورد فرضیه سوم می‌توان نتیجه گرفت که بین امنیت شغلی با بهره‌وری در استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد شمال غرب کشور رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های (اسپریتزر و میشر، ۲۰۰۲)، تحقیقات (جون، ۲۰۰۹)، آلیشر و ری^۲ (۲۰۱۵)، (عسگری و پورسلطانی، ۱۳۷۹)، (رهبر و همتی، ۱۳۹۵) و (بهارک و نصرتی، ۱۳۹۶) همسو است. موفقیت سازمان‌ها در گرو توجه ویژه به نیروی انسانی و ارضای نیازهای آنهاست. امنیت شغلی را می‌توان از جمله این نیازها دانست در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر برسند، با فراغ بال، انرژی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش‌های انسانی می‌گردد. به اعتقاد روان‌شناسان صنعتی و سازمانی امنیت شغلی یکی از عوامل به وجود آورنده رضایت شغلی است. رضایت در شغل موجب بروز خلاقیت در کار شده و نهایتاً خلاقیت‌ها استحکام‌بخش امنیت شغلی کارکنان خواهد بود شاید بتوان گفت نبود امنیت شغلی در کشورهای در حال توسعه خود عاملی جهت پایین بودن بهره‌وری نیروی انسانی در این جوامع است.

با توجه به نتیجه فرضیه چهارم بین سکوت سازمانی و بهره‌وری استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد شمال غرب کشور با نقش میانجی‌گری امنیت شغلی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. نتیجه مورد نظر با یافته‌های تحقیق (آلیشر و وی، ۲۰۱۵)، (سون و ژیا، ۲۰۱۸)، (بهارک و نصرتی، ۱۳۹۶) و (امانی همکاران، ۱۳۹۶) همسو است. در تبیین نتیجه فوق به نظر می‌رسد با توجه به نتیجه فرضیه یک تحقیق، نیروی انسانی به خاطر افزایش امنیت شغلی خود در سازمان سکوت اختیار

1. Spreitzer & Mishra

2. Alisher & Rhee

3. Sunand Xia

می‌کنند سکوت علامتی برای بیماری سازمانی محسوب می‌شود و سبب سکون، کاهش بهره‌وری و حتی مرگ سازمانی می‌شود. در تبیین نتیجه فرضیه پنجم تحقیق، دیدگاه‌های استادان حق‌التدریسی و استادان رسمی دانشگاه‌های آزاد شمال‌غرب کشور در تأثیر سکوت سازمانی بر بهره‌وری به شکل معنی‌داری متفاوت است باید اذعان کرد، با توجه به اینکه این دو طبقه کاری از تشابه شغلی و محیطی یکسانی برخوردار هستند طبیعی است که دیدگاه آن‌ها نسبت به استادان رسمی در تأثیر سکوت سازمانی بر بهره‌وری تفاوت معنی‌دار داشته باشد در راستای نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود: که مدیران به برقراری برنامه‌های بهبود مدیریت منابع انسانی و تشکیل کارگاه‌های آموزشی مهارت‌های برقراری ارتباط برای مدیران و سرپرستان برای آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری و درگیری در مشکلات سازمانی بپردازند. و کارگاه‌های آموزشی مدیریت سکوت سازمانی و افزایش بهره‌وری در سازمان برگزار گردد. و همچنین مدیران جهت تشخیص و استفاده از استعدادهای فردی افراد که یکی از سازنده‌ترین و مهم‌ترین وظایف یک مدیر است کوشش کنند و سعی کنند توانمندی‌هایی را که به طور کامل مورد استفاده قرار نگرفته‌اند کشف و راه‌های بهتری برای استفاده بیشتر از آنها در راستای افزایش بهره‌وری پیدا کنند و از این توانمندی‌ها و قابلیت‌های افراد در جهت استفاده در امور اجرایی و تصمیم‌گیری استفاده کرده و نظام پاداش‌دهی مناسب برای نظریات و پیشنهادهای خلاق کارکنان برقرار سازند تا به نوعی طوفان مغزی در سازمان به جریان افتد تا زمینه ایجاد سکوت در نیروی انسانی سازمان از بین برود.

همانند تمام پژوهش‌ها، این تحقیق نیز محدودیت‌هایی داشت. در فرآیند اجرای این پژوهش به ویژه در توزیع پرسشنامه‌ها با توجه وسعت و پراکندگی نمونه، توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها خیلی زمان‌بر بوده و به عدم تمایل بعضی از اعضای نمونه در پرکردن پرسشنامه می‌توان اشاره کرد. همچنین رابطه بین این سه متغیر با توجه به پردازش مدل و مقایسه دیدگاه استادان، جنبه نوآوری داشت و در پژوهش‌های قبلی مورد مطالعه قرار نگرفته بود، لذا کمبود ادبیات نظری در این مورد محسوس بود. به‌منظور نتیجه‌گیری بهتر در پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران موارد زیر را در نظر بگیرند:

- پژوهش حاضر را در جامعه آماری دیگر از قبیل استادان دانشگاه‌های دولتی و غیرانتفاعی، سازمان‌های دیگر و... تکرار کنند تا بتوانند نتایج این پژوهش‌ها را با در نظر گرفتن شرایط مختلف، با همدیگر مقایسه نمایند.
- با استفاده از متغیرهای میانجی دیگر از قبیل استرس شغلی، عدالت سازمانی و... تحقیق حاضر مورد بررسی قرار گیرد.

تعارض منافع: نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافع ندارند.

References

- Ahmadi Hasan Zahed Babelan Adel. Seyed Kalan Seyed Mohammad, (2016). Organizational silence, warning in higher education: Identification of the factors causing it among employees of the University of Mohaghegh Ardabili. *Leadership and Educational Management Researches*. No. 4, PP: 129-150. [In Persian].
- Alisher Tohirovich Dedahanov, A. T. & Rhee, J. (2015). Examining the Relationships among Trust, Silence and Organizational Commitment. *Management Decision*, 53 (8):1843-1857.
- Asgari, Bahman and Pour Soltani, Hossein (2014). Investigating the Relationship between Perceived Organizational Support and Performance and job security of the Personnel of youth and sport Offices of Western Provinces of Iran. *Journal of Sport Management and Physiology North*, Volume I, 26-29. [In Persian]
- Azadeh, A., and Mousavi Ahranjani, P (2014). The impact of job security, satisfaction and stress on performance assessment and optimization of generation companies. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, Vol. 32, PP: 343-348.
- Baharak, Shirzad and Nosrati, Leila (2018). Investigating job security and understanding organizational support in Predicting Productivity of contractual Personnel of Khorramabad University of Medical Sciences. *Journal of Health Management*, Volume 8, Number 4, 66-48. [In Persian]
- Baran, H., & Giderler, C. (2017). A Study on Determining the Influence of Organizational Identification on Organizational Justice and Organizational Silence. *International Journal of Asian Social Science*, 7(3), 242-258.
- Bastug, G., Pala. A., Yilmaz, T., Duyan, M., and Gunel. I. (2016). Organizational silence in sports employees. *Journal of Education and Learning*, 5(4), 126-32.

- Bordbar Gholamreza, Amirreza konjkav monfared (2011) Explaining the factors influencing the productivity of Yazd Gas Company employees and providing the necessary solutions. Quarterly Journal of Management Research and Human Resources in the Oil Industry. forth year. No. 16, pp. 754-104. [In Persian].
- Dashci, E. Cemaloglu, N. (2016). The development of the organizational silence scale: Validity-reliability study. Journal of Human Sciences, 13(1), 33-45.
- Eriguc, G. Ozwe, G. Turac, S. Songur, C. (2018). the causes and effects of the organizational silence. Journal of Management Economics and Business, 10(22), 131-153.
- Esfandiar Azad mardani, Hamid Tarkhorani (2007). Investigating the relationship between job stress and job satisfaction of employees. Journal of Behavioral Sciences, No. 2, pp. 121-129.
- Fatima, A., Salah-Ud-Din, S., Khan, S., Hassan, M., &Hoti, H. A. K. (2015). Impact of Organizational Silence on Organizational Citizenship Behavior: Moderating Role of Procedural Justice. Journal of Economics, Business and Management, 3(9), 846-850.
- Hajinejad Ali et al. (2014) a study of the seasonal affects of tourism activities on Job security of tourism employees (Case Study of Sarein City) regional Planning Quarterly No. 15 pp. 29-44. [In Persian].
- Hank, K. & Marcel E. (2011). Perceptions of Job Security in Europe's Ageing Workforce. Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement, vol. 103(3), pages 427-442.
- Karami Mohammad Reza MirkamaliSeyed Mohammad PourkarimiJavad Analysis of Organizational Silence and its dimensions (Study Modes: Staff of Tehran University). Quarterly Journal of Educational Management Research, 2018. Vol. 9, No. 33, PP:108-83. [In Persian].

- Letsoalo, J.N. (2014). Productivity strategy led power utilities. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 63 Iss: 8, pp.1091 – 1097.
- Li, Y., & Sun, J. M. (2015). Traditional Chinese leadership and employee voice behavior: Across-level examination. *The Leadership Quarterly*, 26(2), 172-189.
- Mirkamali, Seyed Mohammad. Pourkarimi, Javad and Karami, Mohammad Reza. The role of mediator of organizational justice in explaining the relationship between ethical leadership style of academic managers and organizational silence of employees. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 2018. No. 33, PP: 1-25. [In Persian]
- Morovati, Zekrollah. Fathi, Fattaneh and BarzegarZohreh (2019). The causal relationship between organizational culture and organizational silence with human resource productivity with mediating of organizational citizenship behavior among Zanjan municipal employees. *Journal of Productivity Management*, Tabriz Azad University, Volume 12, Number 46, 96-69.[In Persian]
- RajabiFarjadHajieh. MirsepasiNiloofer. SamieiMasoomeh. Investigating the Effect of Organizational Silence on Human Resources Productivity (Case Study: General Directorate of Transportation and Terminals in Markazi Province). *Quarterly Journal of Productivity Management*, 2018. Volume 11, PP: 209-187. [In Persian]
- Rezaei, Mohammad Reza. (2014). Determining the Relationship between Stress and Job Satisfaction in Physical Education Personnel of the Islamic Republic of Iran Police. M.Sc. in Sport Management, Islamic Azad University Taft Branch.[In Persian]
- Sun, Y. and Xia, H. (2018) Research on Perceptions of Organizational Politics and Its Influence on Employee Silence. *Open Journal of Business and Management*, 6(2), 250-264.

- Tanhaee Mohammad Hassan, Nasr Esfahani Ali NilipourTabatabaeeSeyed Akbar. AkhavanSarraf Ahmad Reza. Reproduction of the model of the priorities and organizational silence outcomes: Case study: Isfahan municipality. Quarterly Journal of Applied Sociology, 2019, Vol. 29, No. 4, PP:166-147. [In Persian]
- Vahabi Hosein et al. (2014). Job security with a safety and health approach and its role in maintaining the organization's employees. Third Year Taali Monthly, No. 35, pp. 33-43. [In Persian].
- Xu, A. J., Loi, R., & Lam, L. W. (2015). The bad boss takes it all: How abusive supervision and leader-member exchange interact to influence employee silence. The Leadership Quarterly, 26(5), 763-774.
- Yazdani Zahra and Riazi Zohreh (2012) a study of the relationship between emotional intelligence and staff's productivity of administrative units of Shiraz University of Medical Sciences. Journal of electronic Learning, Volume 3, Number 3, pp. 17-24. [In Persian].
- Yousefi Saeed Abadi Reza, Mohammadian Sedigheh (2015) Determining the Relationship between Organizational Silence and Organizational Productivity in Ghaemshahr Education Department, Scientific Quarterly Journal of Educational Management Research, Year 7. the first number. Pp. 25-38. [In Persian]
- ZahedBabelan, Adel and Karimian Pour, Ghaffar. The Role of Organizational Trust and Organizational Justice in Organizational Silence. Management Studies (Improvement and Transformation, 2017, Volume 25, PP: 85-99. [In Persian].
- ZareiMatin, Hassan. Taheri, Fatemeh and Sayyar, Abolghasem. Organizational Silence: Concepts, Causes, and Consequences. Quarterly Journal of Management Science of Iran. 2012. No. 21, PP:77-104. [In Persian].