

## رابطه سکوت سازمانی و عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی با میانجیگری سلامت روان در کارکنان آموزش و پرورش

پریناز بنیسی<sup>۱</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سکوت سازمانی و عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی با میانجیگری سلامت روان در کارکنان آموزش و پرورش انجام شد. این پژوهش توصیفی و همبستگی از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه پژوهش کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ بودند. نمونه پژوهش ۴۰۰ نفر بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های سکوت سازمانی (دیمیتریس و واکولا، ۲۰۰۷)، عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳)، اشتیاق شغلی (سالانوا و شافلی، ۲۰۰۸) و سلامت روان (نجریان و داودی، ۱۳۸۰) بودند. داده‌ها با روش معادلات ساختاری از نوع تحلیل مسیر با نرم‌افزار لیزرل تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که سکوت سازمانی بر سلامت روان و اشتیاق شغلی تأثیر مستقیم منفی و معنادار، عدالت سازمانی بر سلامت روان و اشتیاق شغلی تأثیر مستقیم مثبت و معنادار و سلامت روان بر اشتیاق شغلی تأثیر مستقیم مثبت و معنادار داشت. سکوت سازمانی با میانجیگری سلامت روان بر اشتیاق شغلی تأثیر غیرمستقیم منفی و معنادار و عدالت سازمانی با میانجیگری سلامت روان بر اشتیاق شغلی تأثیر غیرمستقیم مثبت و معنادار داشت ( $P < 0/01$ ). بنابراین برای ارتقای اشتیاق شغلی باید سکوت سازمانی را کاهش و عدالت سازمانی و سلامت روانی را افزایش داد.

**کلید واژه‌ها:** سکوت سازمانی، عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی.

### مقدمه

کارآیی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد و هر چقدر سازمان‌ها بزرگ‌تر باشند، مشکلات آنها بیشتر خواهد شد. در دنیای امروز نیروی انسانی کلید موفقیت سازمان‌ها است. زیرا گرداننده اصلی سازمان‌ها، انسان‌ها هستند که می‌توانند طبق میل و اراده خود منابع را در جهت درست یا نادرست بکار گیرند. در صورتی که کارکنان با موانعی در زمینه خواسته‌های شغلی خود مواجه شوند، دچار سرخورگی شغلی و فرسودگی شغلی خواهند شد (خدابنده، پورصادق و عسگری، ۱۳۹۷). نقطه مقابل فرسودگی شغلی، اشتیاق شغلی<sup>۱</sup> است. در دهه‌های اخیر اشتیاق شغلی به‌عنوان عامل اساسی در ابقاء کارکنان مورد توجه قرار گرفته است (پریرا، ووسیکا، گرانزیرا و مک‌ایلوین<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). اشتیاق شغلی حالت ذهنی مثبت کارکنان نسبت به حرفه‌ای است که انتخاب کردند. اشتیاق شغلی نوعی تعهد شخصی و حرفه‌ای به شغل و سازمان است که سه مؤلفه نیرومندی، فداکاری و جذب دارد. نیرومندی به سطوح بالایی از انعطاف‌پذیری ذهنی و پرنرزی بودن همراه با تمایل به تلاش و پافشاری در انجام وظایف اشاره دارد. فداکاری به تعامل و درگیر شدن کامل فرد با شغل مربوط می‌شود؛ به طوری که فرد حس کند نقش مهمی در سازمان دارد و احساس شوق، غرور و افتخار کند. جذب توصیفی از تمرکز کامل فرد در شغل است که در آن فرد چنان با خرسندی مجذوب شغل می‌شود که متوجه گذر زمان نمی‌شود (کیکو، گامینگز، یونگی و وانگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). اشتیاق شغلی به چگونگی درگیر شدن در کار و علاقه‌ای که به شغل دارند مربوط می‌باشد و مطالعات زیادی نشان می‌دهند که اشتیاق شغلی با متغیرهای مهمی مانند خروجی‌های سازمان، ترک سازمان و تعهد نسبت به سازمان، عملکرد تحصیلی کارکنان، کیفیت خدمات در ارتباط با مشتریان و عملکرد شغلی ارتباط دارد؛ به طوری که کارکنان مشتاق به‌طور کامل با سازمان یکی می‌شوند و سازمان را هویت خود می‌پندارند و شکست و موفقیت سازمان را شکست و موفقیت خود می‌پندارند (مرادی مقدم، جعفری و نبوی، ۱۳۹۶). اشتیاق شغلی بالا با رضایت شغلی بیشتر

- 
1. work engagement
  2. Perera, Vosicka, Granziera & McIlveen
  3. Keyko, Cummings, Yonge & Wong

کارکنان، بازدهی بیشتر آنان، بهبود عملکرد سازمان، تعهد سازمانی بالاتر و عدم تمایل به ترک حرفه ارتباط مستقیم دارد (لی، وانگ، لی و ژو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷).

یکی از عوامل مرتبط با اشتیاق شغلی، سکوت سازمانی<sup>۲</sup> است (رابینسون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). در ابتدا سکوت را معادل وفاداری می‌دانستند و معتقد بودند که بیان نکردن نظرات و نگرانی‌ها اشتباه نیست، اما مطالعات بعدی نشان داد که سکوت می‌تواند منجر به پدیده‌های نامطلوب سازمانی شود (دنیز، نویان و ارتوسان<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳). سکوت سازمانی خودداری کارکنان از بیان نظرهای حاصل از ارزیابی‌های رفتاری، شناختی و اجتناب از مشارکت فعال و مؤثر در حل مشکلات سازمان است که پدیده‌ای مخرب و منفی در عملکرد کارکنان می‌باشد (پیندر و هارلوس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱). سکوت سازمانی توسط بسیاری از ویژگی‌های سازمانی تحت تأثیر قرار می‌گیرد و سکوت سازمانی را خودداری کارکنان از بیان ارزیابی‌های رفتاری شناختی و اثربخش در مورد موقعیت‌های سازمان معرفی می‌کنند. پس سکوت سازمانی پدیده‌ای اجتماعی است که کارکنان در آن از ارائه نظرات و نگرانی‌های خود در مورد مشکلات سازمانی امتناع می‌ورزند (زارعی متنی، طاهری و سیار، ۱۳۹۰). 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 در مورد سازمان را شامل می‌شود (قلاوندی و مرادی، ۱۳۹۴). سکوت سازمانی را می‌توان به‌عنوان خودداری کارکنان از انتقال اظهارنظرهای خالصانه و حقیقی درباره اوضاع و احوال سازمان تعریف کرد (نظری، ریاحی و بیگلریان، ۱۳۹۴). سکوت سازمانی یک رفتار آگاهانه، ارادی، هدفمند و فعالانه است که فرایندی ناکارآمد و هزینه‌بر است و بر کارکرد بهینه سازمان تأثیر منفی می‌گذارد (ژو، لوی و لام<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵). یکی دیگر از عوامل مرتبط با اشتیاق شغلی، عدالت سازمانی<sup>۷</sup> است (ازر، اگورلوغلو و سایگیلی<sup>۸</sup>، ۲۰۱۷). عدالت به‌عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان‌ها

- 
1. Li, Wang, Li & Zhou
  2. organizational silence
  3. Robinson
  4. Deniz, Noyan & Ertosun
  5. Pinder & Harlos
  6. Xu, Loi & Lam
  7. organizational justice
  8. Ozer, Ugurluoglu & Saygili

همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه در زندگی اجتماعی انسان‌ها نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است (عباسی و خدایاری زرنق، ۱۳۹۰). بحث مفهوم عدالت و بررسی شکل‌ها و ماهیت آن پیشینه بسیار طولانی دارد، ولی طرح این مفهوم در ادبیات مدیریت سازمانی جدید است. سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن و نیز تعامل سازمان با اجزا و عناصر محیط بیرونی آن وابسته است (حسینی و کریمی، ۱۳۹۱). عدالت سازمان مفهومی است که برای توصیف عدالت مرتبط با موقعیت شغلی است و به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره دارد (نیکس و ولفی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه جمعی دارد، لذا رعایت عدالت به‌ویژه در برخی رفتارهای مدیریتی با کارکنان مثل توزیع پاداش‌ها، ارتقاها و انتصاب‌ها اهمیت زیادی دارد. به‌طور کلی عدالت سازمانی موجب انسجام و بی‌عدالتی موجب جدایی و تفرقه در سازمان می‌شود (کروین، جوردن و ترنر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). بر اساس مفهوم عدالت سازمانی مشخص می‌شود در سازمان‌ها باید به چه شیوه‌ای با کارکنان رفتار شود که آنها احساس کنند، مورد بی‌عدالتی قرار نگرفته و در واقع این احساس می‌تواند منجر به خشنودی فردی و شغلی و بهبود عملکرد سازمان شود (ولفی، راجک، مانجارز و راجک<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸).

یکی از عواملی که می‌تواند بین سکوت و عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی نقش میانجی داشته باشد، سلامت روان<sup>۴</sup> است. سلامت روان یکی از مهم‌ترین مولفه‌های زندگی سالم است که در پی آن احساسات منفی نظیر اضطراب، افسردگی و ناامیدی کم‌رنگ شده و از بروز علائم مرضی پیشگیری می‌شود (اتنر<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸). یکی از محورهای ارزیابی سلامت جوامع مختلف، بهداشت روان آن جامعه است و بی‌شک سلامت روان نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی هر جامعه‌ای ایفا می‌کند. پذیرش خود و دوست داشتن خویش و تبدیل شدن به انسانی که از نظر جسمی سالم، از نظر فکری بی‌عیب، از نظر روانی شاد، از نظر اجتماعی متعادل،

- 
1. Nix & Wolfe
  2. Kerwin, Jordan & Turner
  3. Wolfe, Rojek, Manjarrez & Rojek
  4. mental health
  5. Ettner

از جنبه سیاسی آگاه، از نظر اقتصادی مولد و از نظر فرهنگی مسئول باشد از خصوصیات سلامت روان است (شیریم، سودانی و شفیع آبادی، ۱۳۸۸). سلامت عمومی به معنای حالت خوب بودن کامل از نظر جسمی، روانی و اجتماعی است، به طوری که این سه جنبه تأثیر متقابل و پویا بر یکدیگر داشته باشند (خمیسا، پلتزر، الیک و الدنبرگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). سلامت روانی به معنای حالتی از رفاه اجتماعی و هیجانی است که در آن فرد توانایی‌های خود را بازشناسد و قادر باشد با استرس‌های معمول زندگی تطابق پیدا کند، از نظر شغلی مفید و مولد باشد و به عنوان بخشی از جامعه با دیگران مشارکت و همکاری داشته باشد (استانیسکو و واسیلی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). سلامت روانی دارای منافع فردی و سازمانی زیادی از جمله موفقیت در مسیر شغلی، تحقق هدف‌های سازمان و غیره می‌باشد (برنز، لاگدون، بویدا و ارمور<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶).

پژوهش‌هایی درباره روابط سکوت سازمانی، عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و سلامت روان انجام شده است. برای مثال ازر و همکاران (۲۰۱۷) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معنادار داشت. هارلوس<sup>۴</sup> (۲۰۱۶) ضمن پژوهشی گزارش کرد که سکوت سازمانی در محیط با رفتارهای غیر اخلاقی بر اشتیاق شغلی تأثیر منفی دارد. اینو، کاواکامی، اشیزاکی، شیمازو و تسوچیا<sup>۵</sup> (۲۰۱۴) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنادار و با آشفتگی روانی (عدم سلامت روان) رابطه منفی و معنادار داشت. تقوایی یزدی (۱۳۹۷) ضمن پژوهشی درباره رابطه عدالت سازمانی و سلامت روانی کارکنان به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی و ابعاد آن با بروز علائم روانی یا عدم سلامت روان رابطه معکوس و معناداری داشت. کریمیان‌پور و مرادی (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی گزارش کردند که با افزایش سکوت سازمانی میزان اشتیاق شغلی کارکنان کاهش می‌یابد. شیخه‌پور و شیخه‌پور (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین سکوت سازمانی و سلامت روانی کارکنان رابطه منفی و معنادار وجود داشت. مولوی و کاظم‌زاده (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی درباره تأثیر سکوت سازمانی بر سلامت روان با استفاده از

- 
1. Khamisa, Peltzer, Ilic & Oldenburg
  2. Stanescu & Vasile
  3. Burns, Lagdon, Boyda & Armour
  4. Harlos
  5. Inoue, Kawakami, Ishizaki, Shimazu & Tsuchiya

نقش سبک رهبری گزارش کردند که سکوت سازمانی بر سلامت روان هم تأثیر مستقیم منفی و معنادار و هم به واسطه سبک رهبری تأثیر غیرمستقیم منفی و معنادار داشت. حیدری، فرخی و قربانی دولت‌آبادی (۱۳۹۵) ضمن پژوهشی گزارش کردند که بین عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. نصیری ولیک‌بنی، اردلان و بهشتی‌راد (۱۳۹۴) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین سکوت سازمانی و اشتیاق شغلی رابطه منفی و معنادار وجود داشت. کیوان‌آرا، شاهپوری ارانی و عربی (۱۳۹۳) ضمن پژوهشی گزارش کردند که عدالت سازمانی به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق اهداف شغلی بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معنادار داشت. عادل‌نسب، هاشمی و نعامی (۱۳۹۳) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین شادکامی در کار (اشتیاق کاری) با سلامت روان رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. یعقوبی، شیخ‌پور و راحت دهمرده (۱۳۹۲) ضمن پژوهشی گزارش کردند که با افزایش عدالت سازمانی میزان سلامت روانی کارکنان افزایش می‌یابد. زادیونسی (۱۳۸۹) ضمن پژوهشی درباره ارتباط اشتیاق شغلی با پنج عامل بزرگ شخصیت و سلامت روان دبیران آموزش و پرورش به این نتیجه رسید که با افزایش اشتیاق شغلی میزان سلامت روان دبیران افزایش می‌یابد.

یکی از مهمترین مسائلی که ذهن مسئولان سازمان‌ها را به خود مشغول می‌سازد، اشتیاق شغلی کارکنان و شیوه‌های ارتقای آن می‌باشد. اولین گام برای ارتقای اشتیاق شغلی، شناسایی عوامل مرتبط و مؤثر بر اشتیاق شغلی می‌باشد (صفرپور دهکردی، جعفری و قورچیان، ۱۳۹۷). در بحث اهمیت و ضرورت این پژوهش می‌توان به چند نکته اشاره کرد. یکی اینکه پژوهش‌های بسیار اندکی با هدف بررسی اشتیاق شغلی و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن در کارکنان آموزش و پرورش انجام شده است. دیگری اینکه پژوهش‌های قبلی به بررسی روابط علی سکوت سازمانی، عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و سلامت روان پرداختند. هنگامی که سلامت روان نقش میانجی داشته باشد، آیا می‌تواند نقش موثری در میانجی‌گیری تأثیر سکوت و عدالت سازمانی بر اشتیاق شغلی داشته باشد؟ بنابراین هدف کلی پژوهش بررسی رابطه سکوت سازمانی و عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی با میانجی‌گری سلامت روان در کارکنان آموزش و پرورش بود.

### فرضیه‌های تحقیق

- ۱- سکوت سازمانی بر سلامت روان و اشتیاق شغلی تأثیر مستقیم دارد.
- ۲- عدالت سازمانی بر سلامت روان و اشتیاق شغلی تأثیر مستقیم دارد.

- ۳- سلامت روان بر اشتیاق شغلی تأثیر مستقیم دارد.
- ۴- سکوت سازمانی با میانجیگری سلامت روان بر اشتیاق شغلی تأثیر غیرمستقیم دارد.
- ۵- عدالت سازمانی با میانجیگری سلامت روان بر اشتیاق شغلی تأثیر غیرمستقیم دارد.

### روش تحقیق

این پژوهش توصیفی و همبستگی از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه پژوهش کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ بودند. نمونه پژوهش ۴۰۰ نفر بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری پس از تهیه لیست آنها و اختصاص کد به هر یک از آنها تعداد ۴۰۰ نفر با کمک جدول اعداد تصادفی انتخاب شدند. معیارهای ورود به مطالعه شامل برخورداری از سلامت جسمی، داشتن حداقل تحصیلات کارشناسی، داشتن سن ۵۰-۳۰ سال و امضای رضایت‌نامه شرکت در پژوهش و معیارهای خروج از مطالعه شامل انصراف از ادامه همکاری و تکمیل پرسشنامه‌ها به صورت ناقص بود. روند اجرای پژوهش به این صورت بود که پس از بیان هدف، اهمیت و ضرورت پژوهش برای معاون اداره کل آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران و کسب موافقت ایشان برای انجام پژوهش، لیست همه کارکنان تهیه و تعداد ۴۰۰ نفر به روش تصادفی انتخاب و آنان پس از امضای رضایت‌نامه، پرسشنامه‌های زیر را تکمیل کردند.

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

**پرسشنامه عدالت سازمانی<sup>۳</sup>**: این ابزار توسط نیهوف و مورمن<sup>۴</sup> (۱۹۹۳) طراحی شد که دارای

1. organizational silence questionnaire  
 2. Dimitris & Vakula  
 3. organizational justice questionnaire  
 4. Niehoff & Moorman

۲۰ گویه است و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود، لذا دامنه نمرات بین ۲۰ تا ۱۰۰ می‌باشد. نمره این ابزار با مجموع نمره گویه‌ها بدست می‌آید و نمره بالاتر به معنای عدالت سازمانی بیشتر می‌باشد. نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) پایایی ابزار با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش کردند. همچنین منوچهری، شهاب لواسانی، آتش‌زاده شوریده و اکبرزاده باغبان (۱۳۹۶) روایی محتوایی ابزار را از نظر شاخص‌های مربوط بودن، واضح بودن و ساده بودن تأیید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ گزارش کردند. در این پژوهش پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ محاسبه شد. **پرسشنامه اشتیاق شغلی**<sup>۱</sup>: این ابزار توسط سالانوا و شافلی<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) طراحی شد که دارای ۱۷ گویه است و با استفاده از مقیاس شش درجه‌ای لیکرت (۱=بسیار کم تا ۶=بسیار زیاد) نمره‌گذاری می‌شود، لذا دامنه نمرات بین ۱۷ تا ۱۰۲ می‌باشد. نمره این ابزار با مجموع نمره گویه‌ها به دست می‌آید و نمره بالاتر به معنای اشتیاق شغلی بیشتر می‌باشد. سالانوا و شافلی (۲۰۰۸) روایی همگرا ابزار را با پرسشنامه‌های خشنودی شغلی و دل‌بستگی شغلی تأیید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کردند. همچنین صفرپور دهکردی و همکاران (۱۳۹۷) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش کردند. در این پژوهش پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه شد. **پرسشنامه سلامت روان**<sup>۳</sup>: این ابزار توسط نجاریان و داودی (۱۳۸۰) طراحی شد که دارای ۲۵ گویه است و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (۰=هیچ تا ۴=به شدت) نمره‌گذاری می‌شود، لذا دامنه نمرات بین ۰ تا ۱۰۰ می‌باشد. نمره این ابزار با مجموع نمره گویه‌ها به دست می‌آید و با توجه به اینکه همه گویه‌ها به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند، نمره بالاتر به معنای سلامت روان بیشتر می‌باشد. نجاریان و داودی (۱۳۸۰) روایی همزمان فرم کوتاه با فرم بلند را تأیید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۷ و با روش بازآزمایی ۰/۷۸ گزارش کردند. در این پژوهش پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه شد. برای تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی برای توصیف متغیرها از شاخص‌های گرایش مرکزی

---

1. work engagement questionnaire  
 2. Salanova & Schaufeli  
 3. mental health questionnaire



و پراکندگی و در سطح استنباطی برای آزمون فرض‌های آماری از روش معادلات ساختاری از نوع تحلیل مسیر با کمک نرم‌افزار لیزرل استفاده شد.

### یافته‌ها

نمونه‌های پژوهش ۴۰۰ نفر بودند که تحصیلات ۲۴۹ نفر کارشناسی (۶۲/۲۵٪)، ۱۱۷ نفر کارشناسی ارشد (۲۹/۲۵٪) و ۳۴ نفر دکتری تخصصی (۸/۵۰٪) بود. همچنین از لحاظ سنی ۹۵ نفر ۳۱-۳۵ سال (۲۳/۷۵٪)، ۱۲۲ نفر ۳۶-۴۰ سال (۳۰/۵۰٪)، ۱۱۹ نفر ۴۱-۴۵ سال (۲۹/۷۵٪) و ۶۴ نفر ۴۶-۵۰ سال (۱۶٪) داشتند. در جدول ۱ نتایج شاخص‌های توصیفی سکوت سازمانی، عدالت سازمانی، سلامت روان و اشتیاق شغلی گزارش شد.

جدول ۱. نتایج شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش (n=۴۰۰)

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	کجی	کشیدگی
سکوت سازمانی	۱۷/۲۴	۳/۲۹	۸	۴۰	-۰/۲۹	-۰/۴۱
عدالت سازمانی	۵۹/۳۰	۹/۷۵	۲۷	۹۶	۰/۱۳	۰/۵۸
سلامت روان	۶۲/۷۱	۹/۶۰	۱۶	۸۵	-۰/۲۲	-۰/۳۶
اشتیاق شغلی	۵۴/۴۶	۸/۹۶	۳۵	۱۰۰	۰/۷۳	۰/۲۹

شاخص‌های توصیفی میانگین، انحراف معیار، کمترین مقدار، بیشترین مقدار، کجی و کشیدگی متغیرهای سکوت سازمانی، عدالت سازمانی، سلامت روان و اشتیاق شغلی در جدول ۱ قابل مشاهده است. با توجه به اینکه مقدار کجی و کشیدگی در دامنه +۱ تا -۱ قرار دارد، لذا فرض نرمال بودن تأیید شد. از آنجایی که اساس معادلات ساختاری، همبستگی است، لذا در جدول ۲ نتایج همبستگی سکوت سازمانی، عدالت سازمانی، سلامت روان و اشتیاق شغلی گزارش شد.

جدول ۲. نتایج همبستگی متغیرهای پژوهش (n=۴۰۰)

متغیرها	۱	۲	۳	۴
۱. سکوت سازمانی	۱			
۲. عدالت سازمانی	-۰/۴۱ <sup>**</sup>	۱		
۳. سلامت روان	-۰/۲۹ <sup>**</sup>	۰/۵۶ <sup>**</sup>	۱	
۴. اشتیاق شغلی	-۰/۳۵ <sup>**</sup>	۰/۳۷ <sup>**</sup>	۰/۲۴ <sup>**</sup>	۱

\*\*p<0.01

با توجه به نتایج جدول ۲ بین سکوت سازمانی با عدالت سازمانی، سلامت روان و اشتیاق شغلی رابطه منفی و معنادار وجود دارد و بین عدالت سازمانی، سلامت روان و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (P<۰/۰۱). در جدول ۳ نتایج شاخص‌های برازندگی مدل برازش شده اشتیاق شغلی بر اساس سکوت سازمانی، عدالت سازمانی و سلامت روان گزارش شد.

جدول ۳. نتایج شاخص‌های برازندگی مدل برازش شده اشتیاق شغلی بر اساس سکوت سازمانی، عدالت سازمانی و سلامت روان

شاخص‌های برازندگی	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	NNFI	IFI	CFI
آماره	۲/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۰۴۳	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۹۷	۰/۹۷
حد پذیرش	کمتر از ۵	بیشتر از	بیشتر از	کمتر از ۰/۰۵	بیشتر از	بیشتر از	بیشتر از	بیشتر از
	برازش	۰/۹۵	۰/۹۵	برازش خیلی	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۵	۰/۹۵
	قابل قبول	برازش	خیلی خوب	خوب	قابل	قابل	برازش	برازش
	خیلی	خیلی			قبول		خیلی	خیلی
	خوب	خوب			خوب		خوب	خوب

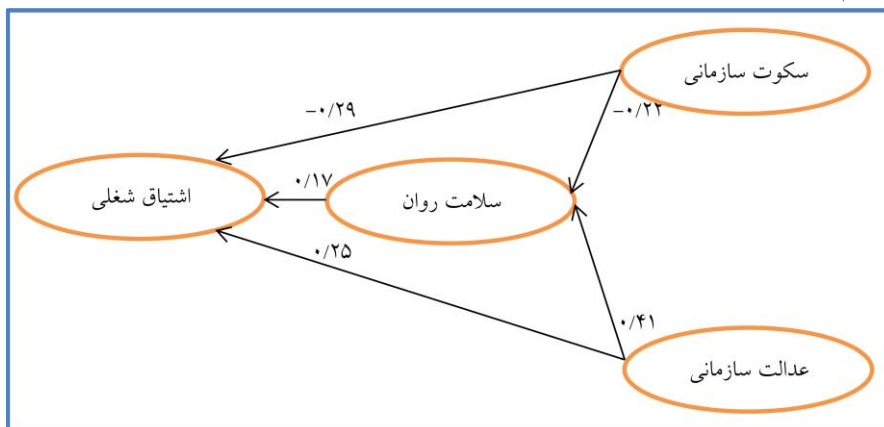
با توجه به نتایج جدول ۳ شاخص‌های برازندگی مجذور کای به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ ) با مقدار ۲/۹۶ برازش قابل قبول، شاخص نیکویی برازش (GFI) با مقدار ۰/۹۸ برازش خیلی خوب، شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI) با مقدار ۰/۹۷ برازش خیلی خوب، شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) با مقدار ۰/۰۴۳ برازش خیلی خوب، شاخص برازش هنجار شده (NFI) با مقدار ۰/۹۴ برازش قابل قبول، شاخص برازش هنجار نشده (NNFI) با مقدار ۰/۹۳ برازش قابل قبول، شاخص برازش فراینده (IFI) با مقدار ۰/۹۷ برازش خیلی خوب و شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) با مقدار ۰/۹۷ برازش خیلی خوب مدل را نشان دادند. در جدول ۴ نتایج فرضیه‌های پژوهش گزارش شد.

جدول ۴. نتایج همبستگی متغیرهای پژوهش (n=۴۰۰)

فرضیه‌ها	ضریب	آماره t	معناداری	نتیجه
۱. سکوت سازمانی بر سلامت روان تأثیر مستقیم دارد.	-۰/۲۲	-۳/۹۲	۰/۰۱	تأیید شد
۲. سکوت سازمانی بر اشتیاق شغلی تأثیر مستقیم دارد.	-۰/۲۹	-۵/۳۴	۰/۰۱	تأیید شد
۳. عدالت سازمانی بر سلامت روان تأثیر مستقیم دارد.	۰/۴۱	۷/۶۸	۰/۰۱	تأیید شد
۴. عدالت سازمانی بر اشتیاق شغلی تأثیر مستقیم دارد.	۰/۲۵	۴/۱۳	۰/۰۱	تأیید شد
۵. سلامت روان بر اشتیاق شغلی تأثیر مستقیم دارد.	۰/۱۷	۲/۷۱	۰/۰۱	تأیید شد
۶. سکوت سازمانی با میانجیگری سلامت روان بر اشتیاق شغلی تأثیر غیرمستقیم دارد.	-۰/۰۴	-۱/۳۰	۰/۰۱	تأیید شد
۷. عدالت سازمانی با میانجیگری سلامت روان بر اشتیاق شغلی تأثیر غیرمستقیم دارد.	۰/۰۷	۱/۸۵	۰/۰۱	تأیید شد

با توجه به نتایج جدول ۴ سکوت سازمانی بر سلامت روان ( $\beta = -۰/۲۲$ ) و اشتیاق شغلی ( $\beta = -۰/۲۹$ ) تأثیر مستقیم منفی و معنادار و عدالت سازمانی بر سلامت روان ( $\beta = ۰/۴۱$ ) و اشتیاق شغلی ( $\beta = ۰/۲۵$ ) و سلامت روان بر اشتیاق شغلی ( $\beta = ۰/۱۴$ ) تأثیر مستقیم مثبت و معنادار دارد. همچنین سکوت سازمانی با میانجیگری سلامت روان بر اشتیاق شغلی ( $\beta = -۰/۰۴$ ) تأثیر غیرمستقیم منفی و

معنادار و عدالت سازمانی با میانجیگری سلامت روان بر اشتیاق شغلی ( $\beta=0/07$ ) تأثیر غیرمستقیم مثبت و معنادار دارد ( $P<0/01$ ). بنابراین مدل برازش شده اشتیاق شغلی بر اساس سکوت سازمانی، عدالت سازمانی و سلامت روان به همراه ضرایب استاندارد مسیرها به صورت زیر ترسیم شد.



نمودار ۱. مدل برازش شده اشتیاق شغلی بر اساس سکوت سازمانی، عدالت سازمانی و سلامت روان به همراه ضرایب استاندارد مسیرها

### بحث و نتیجه گیری

مساله اشتیاق شغلی یکی از مهمترین مسائلی است که ذهن مسئولان سازمان‌ها به ویژه کارکنان سازمان‌های آموزشی را به خود مشغول می‌سازد و نقش مهمی در عملکرد و اثربخشی سازمان دارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سکوت سازمانی و عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی با میانجیگری سلامت روان در کارکنان آموزش و پرورش انجام شد.

یافته‌ها نشان داد که سکوت سازمانی بر سلامت روان و اشتیاق شغلی تأثیر مستقیم منفی و معنادار داشت. این یافته در زمینه تأثیر بر سلامت روان با یافته پژوهش‌های شیخه‌پور و شیخه‌پور (۱۳۹۶) و مولوی و کاظم‌زاده (۱۳۹۶) و در زمینه تأثیر بر اشتیاق شغلی با یافته پژوهش‌های هارلوس (۲۰۱۶)، کریمیان‌پور و مرادی (۱۳۹۶) و نصیری و لیک‌بنی و همکاران (۱۳۹۴) همسو بود. در تبیین این یافته بر مبنای نظر هارلوس (۲۰۱۶) می‌توان گفت که سکوت سازمانی پدیده‌ای رایج و متداول در سازمان‌ها و واقعیتهای ملموس برای مدیران و کارکنان است و انگیزه‌های مختلفی برای انجام سکوت وجود دارد. مثلاً گاهی ترس از مدیریت، بی‌نتیجه بودن اظهارنظرها و یا حتی

بی‌توجهی باعث ایجاد سکوت سازمانی می‌شوند و خود سکوت باعث عدم مشارکت سازمانی شده و شرایطی را در سازمان بوجود می‌آورد که در آن افراد کمی می‌دانند که چکار کنند تا تغییرات لازم را ایجاد نمایند. در نتیجه کارکنان به صورت عمدی از ارائه اطلاعات، نظرات، ایده‌ها و عقاید خود امتناع می‌ورزند و شکلی از سکوت را اختیار می‌کنند. همچنین با توجه به آثار و پیامدهای منفی سکوت سازمانی هم بر شخص و هم بر سازمان می‌توان انتظار داشت که با افزایش سکوت سازمانی میزان ویژگی‌های منفی مانند اضطراب، افسردگی، وسواس و غیره افزایش و میزان ویژگی‌های مثبت مانند سلامت، کیفیت زندگی، رضایت شغلی و غیره کاهش یابد. در نتیجه افزایش سکوت سازمانی که یک امر روانی و درونی در داخل یک سازمان است باعث کاهش میزان سلامت روان و اشتیاق شغلی کارکنان می‌شود.

یافته‌های دیگر نشان داد که عدالت سازمانی بر سلامت روان و اشتیاق شغلی تأثیر مستقیم مثبت و معنادار داشت. این یافته در زمینه تأثیر بر سلامت روان با یافته پژوهش‌های اینو و همکاران (۲۰۱۴)، تقوایی یزدی (۱۳۹۷) و یعقوبی و همکاران (۱۳۹۲) و در زمینه تأثیر بر اشتیاق شغلی با یافته پژوهش‌های ازر و همکاران (۲۰۱۷)، اینو و همکاران (۲۰۱۴)، حیدری و همکاران (۱۳۹۵) و کیوان‌آرا و همکاران (۱۳۹۳) همسو بود. در تبیین این یافته بر مبنای نظر ال-زوبی<sup>۱</sup> (۳۳) می‌توان گفت کارکنان در برابر رفتارهای غیرعادلانه هیجان‌های منفی معین و در برابر رفتارهای عادلانه هیجان‌های مثبت معینی نشان می‌دهند. عدالت زمانی توسط کارکنان ادراک می‌شود که آنان احساس کنند در مقایسه با سایر کارکنان که مشارکت و سرمایه‌گذاری مشابهی دارند، درآمد و جایگاهی برابر بدست می‌آورند. علاوه بر آن کارکنان دوست دارند که سیستم پرداخت و ارتقای کار بدون ابهام و عادلانه باشند و بسیاری از افراد آگاهانه و از روی میل می‌پذیرند که پول کمتری بگیرند، اما در جایی کار کنند که باب میلشان باشد، سازمان را عادلانه ببینند و احساس برابری کنند. بنابراین زمانی که کارکنان بیندیشند که سیاست‌های سازمان بر پایه عدل و انصاف می‌باشد، سلامت روان و اشتیاق کاری خود را بیشتر و مطلوب‌تر ارزیابی می‌نمایند.

---

1. Al-Zubi

همچنین سلامت روان بر اشتیاق شغلی تأثیر مستقیم مثبت و معنادار داشت. این یافته با یافته پژوهش‌های عادل‌نسب و همکاران (۱۳۹۳) و زادیونسی (۱۳۸۹) همسو بود. در تبیین این یافته بر مبنای نظر طباطبائی نسب و محمودی (۱۳۹۴) می‌توان گفت وقتی که کارکنان درگیر مشکلات روانشناختی می‌شوند و با آنها دست و پنجه نرم می‌کنند، ذهن آنها درگیر مشکلات روانشناختی و علاوه بر آن مشکلات کاری و خانوادگی می‌شود و به تبع آن افراد دچار آسیب‌های جسمی و روانی می‌شوند و سلامت روان آنها کاهش می‌یابد. در چنین شرایطی کارکنان از وضعیت کاری خود احساس رضایت نخواهند داشت. زیرا کار در چنین شرایطی باعث فرسودگی جسمی، روانی و هیجانی آنها می‌شود. بنابراین هر چه افراد از سلامت روان پایین‌تری برخوردار باشند به همان میزان بیشتر احساس فرسودگی و کمتر احساس تمایل و علاقه به شغلی که دارند، می‌کنند. در نتیجه کاهش سلامت روان کارکنان باعث کاهش اشتیاق شغلی آنان و بالطبع افزایش سلامت روان کارکنان باعث افزایش اشتیاق شغلی آنها می‌شود.

علاوه بر آن یافته‌ها نشان داد که سکوت سازمانی با میانجیگری سلامت روان بر اشتیاق شغلی تأثیر غیرمستقیم منفی و معنادار و عدالت سازمانی با میانجیگری سلامت روان بر اشتیاق شغلی تأثیر غیرمستقیم مثبت و معنادار داشت. این یافته با یافته پژوهش‌های مولوی و کاظم‌زاده (۱۳۹۶)، کیوان‌آرا و همکاران (۱۳۹۳) همسو بود. در تبیین تأثیر غیرمستقیم سکوت سازمانی و عدالت سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان از طریق سلامت روان می‌توان گفت که اثر سکوت سازمانی و عدالت سازمانی بر اشتیاق شغلی به واسطه مکانیسم‌های شناختی و انگیزشی صورت می‌گیرد که از مهم‌ترین مکانیسم‌های شناختی می‌توان به باورهای منطقی درباره خود، سازماندهی، برنامه‌ریزی و از مهمتر از همه به خودگردانی اشاره کرد و از مهم‌ترین مکانیسم‌های انگیزشی می‌توان به ارزش قائل شدن برای شغل، هدفمندی، اضطراب شغلی، عدم ترس از موفقیت و علاقه شغلی اشاره کرد. از آنجایی که سلامت روان به معنای حالتی از رفاه اجتماعی و هیجانی است که در آن فرد توانایی‌های خود را بازشناسد و قادر باشد با استرس‌های معمول زندگی تطابق پیدا کند، از نظر شغلی مفید و مولد باشد و به‌عنوان بخشی از جامعه با دیگران مشارکت و همکاری داشته باشد. پس سکوت سازمانی و عدالت سازمانی با میانجیگری سلامت روان می‌توانند بر اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر معنادار بگذارند. در نتیجه سلامت روان متغیر میانجی مناسبی بین سکوت سازمانی و عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی کارکنان می‌باشد و

سکوت سازمانی از طریق سلامت روان باعث کاهش اشتیاق شغلی کارکنان و عدالت سازمانی از طریق سلامت روان باعث افزایش اشتیاق شغلی کارکنان می‌شود.

با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود برای افزایش اشتیاق شغلی کارکنان میزان سکوت سازمانی آنها را از طریق کاهش ترس از مدیریت و دادن بها به نظرات کاهش داد. همچنین برای افزایش اشتیاق شغلی کارکنان می‌توان میزان عدالت سازمانی و سلامت روان آنان را افزایش داد. به مسئولان و برنامه‌ریزان طراحی برنامه‌های آموزشی و کاربردی برای بهبود اشتیاق شغلی کارکنان با توجه به نتایج این پژوهش و پژوهش‌های مشابه توصیه می‌گردد. آنان باید برنامه‌های طرح‌ریزی شده را زیر نظر متخصصان انجام دهند و از آنان برای اجرای برنامه‌ها در قالب کارگاه‌های آموزشی استفاده نمایند.

### منابع

- افخمی اردکانی، مهدی و خلیلی صدرآباد، افسر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی و سکوت کارکنان دانشی. **مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی**، ۵(۱۸)، ۸۳-۶۵.
- تقوایی یزدی، مریم. (۱۳۹۷). رابطه عدالت سازمانی و سلامت روانی در کارکنان فرمانداری استان مازندران. **مجله مهندسی فرآیند**، ۴(۱۰)، ۷۶-۵۶.
- حسینی، سیدیعقوب و کریمی، سمیرا. (۱۳۹۱). عدالت سازمانی: ارائه مدلی برای اندازه‌گیری عدالت برون‌سازمانی. **فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)**، ۲۲(۶۸)، ۸۳-۶۷.
- حیدری، مرضیه؛ فرخی، فاطمه و قربانی دولت‌آبادی، مسعود. (۱۳۹۵). بررسی رابطه عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان. **مجله نوآوری‌های مدیریت آموزشی**، ۱۲(۱)، ۲۱-۳۶.
- خدابنده، سعید؛ پورصادق، ناصر و عسگری، ناصر. (۱۳۹۷). طراحی الگوی سکوت سازمانی مبتنی بر رویکرد نظریه‌پردازی داده بنیاد. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۲(۱)، ۶۹-۵۵.
- زادیونسی، صیاد. (۱۳۸۹). **ارتباط اشتیاق شغلی با پنج عامل بزرگ شخصیتی و سلامت روانی دبیران آموزش و پرورش**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه محقق اردبیلی.
- زارعی متنی، حسن؛ طاهری، فاطمه و سیار، ابوالقاسم. (۱۳۹۰). سکوت سازمانی: مفاهیم، علل و پیامدها. **فصلنامه علوم مدیریت ایران**، ۶(۲۱)، ۱۰۴-۷۷.
- شیخه‌پور، زانبار و شیخه‌پور، محمد. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سکوت سازمانی و سلامت روانی کارکنان. **دوفصلنامه پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت**، ۳(۵)، ۶۰-۳۹.

- شیریم، زهرا؛ سودانی، منصور و شفیع‌آبادی، عبدالله. (۱۳۸۸). رابطه‌ی سلامت روان و سرسختی روان‌شناختی دانشجویان. **مجله اندیشه و رفتار**، ۴(۱۳)، ۱۶-۷.
- صفرپور دهکردی، سیده؛ جعفری، پریش و قورچیان، نادرقلی. (۱۳۹۷). نقش حمایت سازمانی، رهبری خدمتگزار و هویت سازمانی در پیش‌بینی اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۱(۱)، ۹۹-۱۱۳.
- طباطبائی نسب، سیدعبداله و محمودی، اعظم. (۱۳۹۴). ارتباط بین سلامت روان و فرسودگی شغلی کارکنان ستادی و معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی یاسوج. **مجله ارمنان دانش**، ۲۰(۵)، ۴۴۴-۴۵۲.
- عدالی‌نسب، نکو؛ هاشمی، سیداسماعیل و نعامی، عبدالزهره. (۱۳۹۳). بررسی رابطه شادکامی در کار با عملکرد وظیفه‌ای، سلامت روان و قصد ترک شغل: نقش میانجی استرس شغلی و تسهیل کار-خانواده. **مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی**، ۱(۱)، ۹۴-۷۳.
- عباسی، محمود و خدایاری زرتقی، رحیم. (۱۳۹۰). ارزش‌های اخلاقی در پرتو عدالت سازمانی. **مجله اخلاق زیستی**، ۱(۲)، ۹۸-۸۳.
- قلاوندی، حسن و مرادی، زهرا. (۱۳۹۴). تحلیل رابطه جو اخلاقی سازمان، هویت سازمانی و سکوت سازمانی. **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۰(۱)، ۷۱-۶۳.
- کریمیان‌پور، غفار و مرادی، مسعود. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و اشتیاق شغلی با سکوت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی. **مجله طب و تزکیه**، ۲۶(۴)، ۳۲۲-۳۱۰.
- کیوان‌آرا، محمود؛ شاهپوری ارانی، سمیرا و عریضی، حمیدرضا. (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت پرستاران با نقش میانجی اهداف شغلی فردی آنان. **نشریه پرستاری ایران**، ۲۷(۸۸)، ۲۲-۳۳.
- مرادی مقدم، مجید؛ جعفری، سکینه و نبوی، سیده مریم. (۱۳۹۶). روابط ساختاری سبک رهبری اصیل با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت معلمان. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۱(۲)، ۸۴-۶۷.
- منوچهری، هومان؛ شهاب لواسانی، فریبا؛ آتش‌زاده شوریده، فروزان و اکبرزاده باغبان، علیرضا. (۱۳۹۶). رابطه سبک رهبری با عدالت سازمانی درک‌شده پرستاران. **فصلنامه مدیریت پرستاری**، ۶(۱)، ۷۱-۶۲.
- مولوی، مهران و کاظم‌زاده، مجید. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سکوت سازمانی بر سلامت روان با استفاده از نقش سبک رهبری (مطالعه موردی: بانک مسکن استان آذربایجان غربی). **هفتمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین**، تهران: شرکت ارتباط ارغوان ایرانیان، ۶۴-۵۴.
- نجاریان، بهمن و داودی، ایران. (۱۳۸۰). ساخت و اعتباریابی مقیاس SCL-25 (فرم کوتاه‌شده SCL-90-R). **مجله روانشناسی**، ۵(۲)، ۱۴۹-۱۳۶.
- نصیری ولیک‌بنی، فخرالسادات؛ اردلان، محمدرضا و بهشتی‌راد، رقیه. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر صخره شیشه‌ای بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی سکوت سازمانی. **مجله زن در توسعه و سیاست**، ۱۳(۳)، ۳۷۷-۳۹۸.

نظری، نسیم؛ ریاحی، لیلا و بیگلریان، اکبر. (۱۳۹۴). همبستگی سکوت سازمانی و مدیریت دانش در بیمارستان فیروزگر تهران. *مجله مدیریت ارتقای سلامت*، ۴(۳)، ۴۳-۵۰.

یعقوبی، نورمحمد؛ شیخه‌پور، زانبار و راحت دهمرده، محبوبه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه میان ادراک از عدالت سازمانی و سلامت روانی. *فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی زابل (رستمینه)*، ۵(۲)، ۳۲-۴۱.

- Al-Zubi, H. A. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102-109.
- Burns, C. R., Lagdon, S., Boyda, D., & Armour, C. (2016). Interpersonal polyvictimization and mental health in males. *Journal of Anxiety Disorders*, 40, 75-82.
- Dimitris, B., & Vakula, M. (2007). Organizational silence: A new challenge for human resource management. *Economics and Business*, 7, 1-19.
- Deniz, N., Noyan, A., & Ertosun, O. G. (2013). The Relationship between Employee Silence and Organizational Commitment in a Private Healthcare Company. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 691-700.
- Ettner, R. (2018). Mental health evaluation for gender confirmation surgery. *Clinics in Plastic Surgery*, 45(3), 307-311.
- Harlos, K. (2016). Employee silence in the context of unethical behavior at work: A commentary. *German Journal of Human Resource Management*, 30(3-4), 345-355.
- Inoue, A., Kawakami, N., Ishizaki, M., Shimazu, A., & Tsuchiya, M. (2010). Organizational justice, psychological distress, and work engagement in Japanese workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 1, 234-256.
- Kerwin, S., Jordan, J. S., & Turner, B. A. (2015). Organizational justice and conflict: Do perceptions of fairness influence disagreement? *Sport Management Review*, 18(3), 384-395.
- Keyko, K., Cummings, G. G., Yonge, O., & Wong, C. A. (2016). Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 61, 142-164.
- Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2017). Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *Health SA Gesondheid*, 22, 252-258.
- Li, F., Wang, G., Li, Y., & Zhou, R. (2017). Job demands and driving anger: The roles of emotional exhaustion and work engagement. *Accident Analysis & Prevention*, 98, 198-205.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Nix, J., & Wolfe, S. (2016). Sensitivity to the Ferguson Effect: The role of managerial organizational justice. *Journal of Criminal Justice*, 47, 12-20.
- Ozer, O., Ugurluoglu, O., & Saygili, M. (2017). Effect of organizational justice on



- work engagement in healthcare sector of Turkey. **Journal of Health Management**, 19(1), 73-83.
- Perera, H. N., Vosicka, L., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018). Towards an integrative perspective on the structure of teacher work engagement. **Journal of Vocational Behavior**, 108, 28-41.
- Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. In Rowland, K. M. And Ferris, G. R. (Eds). **Research in Personnel and Human Resources Management**, 20(4), 331-369.
- Rabinson, J. R. (2018). **Employee engagement: exploring the experiences of how voice and silence relate to public sector employees' feeling of being engaged**. Dissertation, University of Dayton M.P.A. in Key Executive Leadership, American University.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. **The International Journal of Human Resource Management**, 19(1), 116-131.
- Stanescu, M., & Vasile, L. (2014). Using Physical Exercises to Improve Mental Health. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 149, 921-926.
- 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.
- Wolfe, S. E., Rojek, J., Manjarrez, V. M., & Rojek, A. (2018). Why does organizational justice matter? Uncertainty management among law enforcement officers. **Journal of Criminal Justice**, 54, 20-29.