

## رابطه هوش معنوی مدیران با سکوت سازمانی و کیفیت زندگی کاری بافندگان فرش دستباف (مورد مطالعه: شرکت قالی بافی زرین بافت زنجان)

سید محمود طباطبایی<sup>۱</sup>، حمیدرضا کاظمی<sup>۲</sup>

۱- استادیار، گروه مدیریت و اقتصاد فرش، دانشگاه علم و هنر یزد (نویسنده مسئول)

۲- کارشناس ارشد مدیریت و اقتصاد فرش، دانشگاه علم و هنر یزد

### چکیده

هر قدر که سازمان‌ها، بزرگ‌تر می‌شوند بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می‌شود. مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند. هدف این مطالعه بررسی رابطه هوش معنوی مدیران با سکوت سازمانی و کیفیت زندگی کاری بود. این پژوهش از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران، معاونان و کارکنان شرکت قالی بافی زرین بافت زنجان که تعداد آن‌ها ۴۲۰ نفر بود. روش نمونه‌گیری در این پژوهش شامل نمونه‌گیری اتفاقی بوده به تعداد متناسب با حجم جامعه آماری و بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۰۱ نفر انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، از پرسشنامه هوش معنوی SISRI-24 کینگ، سکوت سازمانی ون داین و کیفیت زندگی کاری والتون استفاده شد. از نرم‌افزار SPSS جهت آزمون نرمالیت کولموگروف-اسمیرنوف و آزمون رگرسیون جهت تأیید فرضیات استفاده شده است. همچنین از نرم‌افزار smart-pls جهت تأیید روایی و مدل کلی استفاده شد. نتایج نشان داد هوش معنوی مدیران با سکوت سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه دارد. به علاوه، هوش معنوی مدیران با پرداخت منصفانه، محیط کار ایمن و بهداشتی، میزان تأمین فرصت رشد برای کارکنان، میزان قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی کارکنان، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، امکان توسعه قابلیت‌های فردی برای کارکنان رابطه دارد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد دوره‌های افزایش هوش معنوی برای مدیران سازمان برگزار شود. به علاوه، در تعیین مدیران سازمان به سطح هوش معنوی آن‌ها دقت شود. به مدیران ارشد نیز شرح داده شود که هوش معنوی مدیران میانی و مؤسسات چگونه می‌تواند عملکرد کلی سازمان را بهبود بخشد. همچنین، برای کارکنان نیز دوره‌های افزایش هوش معنوی برگزار شود و از کارکنان نیز قبل از شروع کار آزمون هوش معنوی گرفته شود.

واژگان کلیدی: هوش معنوی، سکوت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، فرش دستباف.

## The Relationship between Spiritual Intelligence of Managers with Organizational Silence and Quality of Work Life of Handmade Weavers (Case Study: Zarrin Baft Carpet Company)

Seyyed Mohmoud Tabatabaei<sup>1</sup>

Hamid Reza Kazemi<sup>2</sup>

1. Assistant professor, management and economic of carpet department, Science and Arts university, Yazd (Corresponding Author)
2. Master of management and economic of carpet, Science and Arts university, Yazd

### Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between the spiritual intelligence of the managers of the Carpet Company of Zarrin Baft with organizational silence and quality of work life of handmade weavers. This research is regarded as a descriptive-survey from the point of view of data collection and is applicable in terms of purpose. It also used the cross-sectional data collection method. The statistical population of the study includes all managers, assistants and staff of the Carpet Company of Zarrin Baft, numbering 420 people. Sampling method in this study was random sampling, so according to the Morgan table, 201 people were selected. In order to collect the required data, the 24-SISRI King Spiritual Intelligence Questionnaire, the Organizational Silence of Van den and Walton's Quality of Work Life Questionnaire were used. Validity of the questionnaire was confirmed through convergent validity and reliability of the questionnaire validated through Cronbach's alpha (0.789). SPSS software was used for descriptive statistics, Cronbach's alpha test, Kolmogorov-Smirnov's Normality Test and also a regression test to confirm the assumptions. Smart-pls software was also used to validate the model of investigation. The results showed that the spiritual intelligence of the managers is related to organizational silence and quality of work life of carpet craftsmanship. In addition, the spiritual intelligence of the managers is related to the fair payment, safe working environment, the level of provision of growth opportunities for employees, the degree of legalization in the organization, social affiliation of working life, the general environment of employees' lives, social integration and social cohesion, and the possibility of development the individual capabilities of staff. Based on the finding of this research, in determining the managers of the organization, it is worthy to be paid attention to the level of spiritual intelligence. Moreover, courses for increasing spiritual intelligence should be held for employees and spiritual intelligence tests should be taken from employees before starting work.

**Keywords:** Spiritual intelligence, organizational silence, quality of work life, Zarrin Baft company.

1. Email: m.tabatabaie@sau.ac.ir

2. Email: kazemicarpet1358@yahoo.com



## مقدمه و بیان مساله

سازمان‌ها به‌عنوان رکن اصلی اجتماعات کنونی نقش تعیین‌کننده‌ای در برآوردن انتظارات جوامع دارند و نیروی انسانی با ارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها به‌شمار می‌آید (غنی پور و نوری، ۱۳۹۲: ۵۳). در واقع کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. به عقیده صاحب‌نظران به‌منظور مطلوب ساختن کار باید به سلامت کارکنان، ایمنی و رضایت آن‌ها به‌عنوان پیش‌شرط اثربخشی سازمانی توجه کرد (فخر پور و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۵۷). حصول اطمینان از کیفیت زندگی کاری یکی از بهترین روش‌های جذب و نگهداری کارکنان با استعداد و همچنین کسب عملکرد بهتر برای سازمان است (بایرام و همکاران، ۲۰۱۷: ۴۲۶). سازمان‌های عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی آن‌را به‌عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر دارند و بیش از پیش به ارتقا کیفیت زندگی و رضایت شغلی کارکنان توجه دارند. یکی از مسائل تاثیرگذار بر برداشت افراد از کیفیت محیط اطراف خود، می‌تواند میزان هوش خصوصاً هوش معنوی که به معنایی عمیقتر و درکی ژرفتر از وجود خود و جهان پیرامون می‌پردازد (درودی و وفائیان، ۱۳۹۴: ۳۹۸). وجود شرایط مطلوب کاری یکی از ضرورت‌های انجام فعالیت افراد در سازمان‌هاست، لذا در یک کارگاه متمرکز تولید فرش دستباف که نیروی انسانی با هنر و تلاش دستی، به تولید می‌پردازد، عملکرد و هوشمندی مدیران مخصوصاً در شرایط تامین و ارضاء نیازهای ثانویه آن‌ها از قبیل نیازهای اجتماعی و احترام و شناخت استعدادها در جهت خودشکوفایی افراد در کیفیت کاری و بعبارتی اشتیاق کاری و دقت در پیاده کردن هنر ظریف گره بر تارهای فرش را بیشتر خواهد کرد. وضعیت مناسب کاری که از آن به‌عنوان کیفیت زندگی کاری تعبیر می‌شود، موجب به وجود آمدن انگیزه و رضایت خاطر افراد می‌شود و آن‌ها را به کار و تلاش بیشتر و مطلوب‌تر سوق می‌دهد. تلاش‌ها در زمینه موضوع کیفیت زندگی کاری از دهه پنجاه میلادی شروع شده است. کیفیت زندگی کاری ساختار چند بعدی پویایی است که در حال حاضر مفاهیمی همچون امنیت شغلی، سیستم پاداش، فرصت‌های ارتقا و آموزش و

مشارکت در تصمیم‌گیری را در بر می‌گیرد. اگرچه تعریف رسمی برای کیفیت زندگی کاری وجود ندارد، روانشناسان و دانش‌آموختگان مدیریت در کل توافق دارند که کیفیت زندگی کاری ساختاری است که از لحاظ بهزیستی برای کارکنان ایده‌آل است. در تعریف کلی کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود است (فخرپور و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۵۷). همچنین تحقیقات زیادی نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری تأثیر زیادی روی پاسخ‌های رفتاری فرد مانند هویت‌سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، تلاش و کوشش شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، عملکرد معکوس و وارونه، بیزاری و بیگانگی از خود دارد (تریما و همکاران، ۲۰۱۶: ۱؛ فخرپور و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۵۳).

از سوی باید توجه داشت هر قدر که سازمان‌ها، بزرگ‌تر می‌شوند بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می‌شود. مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند. بعضی از مدیران بر روی این مسئله که رضایت کارکنان را می‌توان از طریق پاداش و ترغیب به انجام کار افزایش داد، پافشاری می‌کنند. اگرچه امروزه به دلیل اینکه کارکنان تحت فشار مالی زیادی به سر می‌برند، بیشتر توجه و تمایل آن‌ها به مسائل اقتصادی کار است، ولی به تدریج کارکنان علاقه‌مند به انجام کارهای با مفهوم و خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خود هستند تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آن‌ها دست دهد و اگر این کارکنان با موانعی در زمینه خواسته‌های شغلی خود روبه‌رو شوند یا به عبارتی از طرف مدیران تحویل گرفته نشوند، دچار سرخوردگی‌های شغلی و گوشه‌گیری در سازمان خود خواهند شد که این امر به‌نوبه خود منجر به پدیده‌هایی همچون سکوت سازمانی می‌شود. علیرغم وجود این واقعیت که سکوت کارمندان به‌صورت پدیده‌ای شایع در سازمان‌ها درآمده است، اما مفهومی است که چندان شناخته‌نشده و پژوهش‌های علمی کمی بر روی آن صورت گرفته است (زارعی متین، طاهری و سیار، ۱۳۹۰: ۷۹). علاوه بر این مطابق مطالعات اخیر هر چه مدیران مراکز ارائه

خدمات، از سبک رهبری دموکراتیک‌تر استفاده کنند سبب ارتقای کیفیت زندگی کاری بیشتر کارکنان خواهد شد. در ضمن سبک رهبری دموکراتیک بر مولفه‌های ارتباطات تیمی، کاهش استرس شغلی، تعهد سازمانی، مشارکت سازمانی، کاهش تعارض، حمایت مدیران، حمایت همکاران، شفافیت نقش و تفویض اختیار تاثیر مثبت داشته و بر دو مولفه محیط کار سالم و ایمن و حقوق و مزایا تاثیر نداشت است (کیانوش و رضائیان، ۱۴۰۰: ۱۴۹).

در این تحقیق تلاش بر آن است تا فاکتورهای اساسی هوش معنوی علم مدیریت در جهت ارتقاء کیفیت زندگی کاری بافندگان فرش دستباف در یک کارگاه متمرکز بعنوان یک شاخه از تولیدات محصولات هنر-صنعتی با ویژگی خاص تاثیر مستقیم و موثر نیروی انسانی در فرایند تولید مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرد. انجام تحقیق حاضر می‌تواند دانش جدیدی به مدیران این سازمان در مورد سکوت سازمانی و کیفیت زندگی کاری دهد و سازوکار آن را بررسی نماید. همچنین مشکلات احتمالی که در این بین به‌وجود خواهد آمد را شناسایی و راه‌حل ارائه کند. به‌علاوه مزایای احتمالی که هوش معنوی مدیران به وجود می‌آید را پیش‌بینی کند؛ بنابراین سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که تا چه حد بین هوش معنوی مدیران شرکت قالی‌بافی زرین‌بافت زنجان با سکوت سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد؟

### مبانی نظری و پیشینه تحقیق

از نظر موریسون و میلیکن<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) سازمانی که بیشتر اعضای یک سازمان درباره موضوعات و مسائل سازمان ساکت بمانند، سکوت به یک رفتار گروهی تبدیل می‌شود که به آن "سکوت سازمانی" می‌گویند. آن‌ها سکوت سازمانی را به‌عنوان «یک پدیده جمعی» و تمایل کارکنان برای افشا نکردن نظریات و نگرانی‌های آنان نسبت به مسائل و مشکلات سازمانی به خاطر ترس از عکس‌العمل منفی یا مورد بی‌توجهی قرار گرفتن تعریف کرده‌اند. هنریکسون و دایتون<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) سکوت سازمانی را به‌عنوان یک پدیده دسته‌جمعی تعریف می‌کنند که افراد مشارکت بسیار کمی

را در واکنش به مسائل و مشکلاتی که سازمان با آن روبه‌رو می‌شود، از خود نشان می‌دهند. ون داین و همکاران (۲۰۰۳) هم سکوت سازمان را خودداری عمومی کارکنان از بیان عقاید، نظرات و اطلاعات مربوط به کار تعریف کرده‌اند، سکوت سازمانی رفتاری است که به‌صورت عمدی در آن ایده‌ها، اطلاعات و عقاید مربوط به کار مضایقه می‌شود. از نظر موریسون و میلیکن کارمندان به این دلیل صحبت نمی‌کنند، چون نظراتشان از جانب سرپرستان و مدیران ارشد خواسته نمی‌شود یا برای آن‌ها ارزشی قائل نمی‌شوند. علاوه بر این ایشان اظهار داشتند که سکوت سازمانی توسط برخی عوامل شامل تصمیم‌گیری تمرکز یافته، مکانیسم بازخورد، مقاومت مدیر در برابر کارکنان و فقدان بازخورد رو به بالا ایجاد می‌شود. مدارک نشان می‌دهد که سکوت سازمانی منجر به ناهماهنگی شناختی و نارضایتی کارکنان می‌شود. هم‌چنین عکس‌العمل منفی مدیران نیز از بازخورد منفی کارکنان جلوگیری می‌کند یا این‌که آن را به تأخیر می‌اندازد (ساکو و همکاران، ۱۳۹۴: ۸۶). بنابراین مدیران می‌توانند نقش ویژه‌ای در بروز این پدیده و هم‌چنین کیفیت زندگی کاری کارکنان ایجاد کنند. دترت و باریس<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) درباره اهمیت مدیریت گفته‌اند: «همان‌طور که درختان از سر فاسد می‌شوند و از بین می‌روند، یک سازمان هم‌زمانی دچار اضمحلال و نابودی می‌گردد که مدیر آن سازمان توانایی مدیریت را نداشته باشد»، همچنین تریما و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۶) نیز چنین نقش مدیران را در توسعه و پیشرفت مورد توجه قرار داده‌اند، آنجا که می‌گوید: «اگر سرمایه‌های جهان و ابزار و ماشین‌آلات، یک‌باره نابود شوند، اما مدیران ماهر، زمام امور را به دست داشته باشند، توسعه و پیشرفت از قبل هم شکوفاتر خواهد شد». یکی از شایستگی‌های محوری که موجب موفقیت سازمان می‌شود، هوش مدیران است مدیران نیازمند پرورش هوش خود در تمام سطوح هستند تا بتوانند وظیفه‌شان را به‌طور متوازن و همه‌جانبه به انجام برسانند. از جمله هوش‌هایی که مدیران را قادر می‌سازد تصمیمات استراتژیک در محیط پیچیده و مهم دنیای کسب‌وکار فعلی اتخاذ کنند هوش معنوی مدیران است

(اسهرلوس و داداشی، ۱۳۹۱: ۹۸). از دیدگاه کینگ<sup>۶</sup> (۲۰۰۸) هوش معنوی دارای چهار مؤلفه تفکر وجودی انتقادی، ارائه مفهوم شخصی، گسترش حالت هشیاری و آگاهی متعالی هست. هوش معنوی به ما اجازه می‌دهد که تا آنجایی که ممکن است موقعیت را تغییر و یا بهتر کرد و در واقع به ما اجازه می‌دهد که ما موقعیت را اداره کرد. نشان داد که بین سکوت سازمانی (مطیعانه، تدافعی و نوع دوستانه) با مدیریت دانش (خلق دانش، کسب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن رابطه مرکزی وجود دارد. مظاهری (۱۳۹۴) در تحقیق خود اشاره بر این داشت که بسیاری از محققین هوش معنوی را به‌عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند، که این می‌تواند به آن‌ها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده، یاری رساند و تناقض در نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل‌وفصل کند و باعث شناخت ارزش کارکنان در سازمان و ایجاد مبنایی از اعتماد بین کارکنان شود. مفهوم هوش معنوی مدیران به لحاظ شکل‌گیری تغییرات بنیادی و تأثیرات آن در محیط کار، مزایای علمی فراوانی دارد، بنابراین سازمان‌هایی که برای مدیران خود فرصت‌هایی برای پرورش هوش معنوی فراهم می‌کنند، نسبت به سازمان‌های دیگر موفق‌تر هستند (اسهرلوس و داداشی، ۱۳۹۱: ۱۰۱). در تحقیقی دیگر میرمحمدی و همکاران (۱۴۰۰) به نتیجه رابطه معنادار و مثبتی را بین چابکی سازمانی با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری دست یافتند. علاوه بر این مشخص شد که از بین مولفه‌های چابکی، سرعت قوی‌ترین رابطه را با رضایت شغلی دارد و شایستگی قوی‌ترین رابطه را با کیفیت زندگی کاری دارد.

با وجود این استنباط با عنایت به تلاش سازمان‌ها در جهت ارتقاء کیفیت زندگی کاری و کاهش سکوت سازمانی، هرچند پژوهش و تحقیق در زمینه متغیرهای وابسته انجام‌شده باشد ولی مطالعاتی بررسی رابطه هوش معنوی مدیران با سکوت سازمانی و کیفیت زندگی کاری انجام‌نشده است.

مدیران شرکت قالی‌بافی زرین‌بافت زنجان نیز به این مسئله اذعان دارند که دریافته‌اند که منابع انسانی یکی از مهم‌ترین

دارایی آن‌ها هست، لذا قصور در توجه به نقاط قوت و ضعف سازمان از نظر منابع انسانی موجب انتخاب نادرست استراتژی بهینه برای سازمان خواهد شد. به‌عبارت‌دیگر، امروزه مدیران موفق بر این باورند که دارایی ارزشمندی که برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد می‌کند، کارکنان هستند و تنها همین انسان‌ها هستند که سازمان را در صحنه رقابت پیش‌تاز نگه می‌دارند؛ اما مدیران این سازمان چندان از سازوکارهای نیروی انسانی سازمان رضایت ندارند.

در این تحقیق با توجه به مطالعات سوابق تحقیق و همچنین سؤال اصلی پژوهش (تا چه حد بین هوش معنوی مدیران شرکت قالی‌بافی زرین‌بافت زنجان با سکوت سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد؟) می‌توان فرضیات زیر برای ده بعد شناسایی شده و متناسب با موضوع یا مورد مطالعه، از شاخصه‌های مرتبط با هوش معنوی از جمله سکوت خاموش، سکوت مطیع، پرداخت منصفانه، محیط کار ایمن و بهداشتی، فرصت رشد، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی کارکنان، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، امکان توسعه قابلیت‌های فردی؛ همگام با سکوت سازمانی در کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت قالی‌بافی زرین‌بافت زنجان موثر می‌باشند، را مطرح و بررسی نمود.

### روش انجام پژوهش

با توجه به اینکه در این پژوهش به بررسی رابطه هوش معنوی مدیران سازمان با سکوت سازمانی و کیفیت زندگی کاری پرداخته می‌شود و با اجرای پرسشنامه و نظرسنجی از مدیران، معاونان و کارکنان شرکت قالی‌بافی زرین‌بافت زنجان نتایج به‌دست‌آمده را بدون دخل و تصرف بیان می‌شود، این پژوهش از نقطه‌نظر گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی و از نظر هدف، کاربردی است. هم‌چنین از نظر جمع‌آوری داده‌ها مقطعی است.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران، معاونان و کارکنان سازمان شرکت قالی‌بافی زرین‌بافت زنجان است که تعداد آن‌ها ۴۲۰ نفر است. روش نمونه‌گیری در شامل

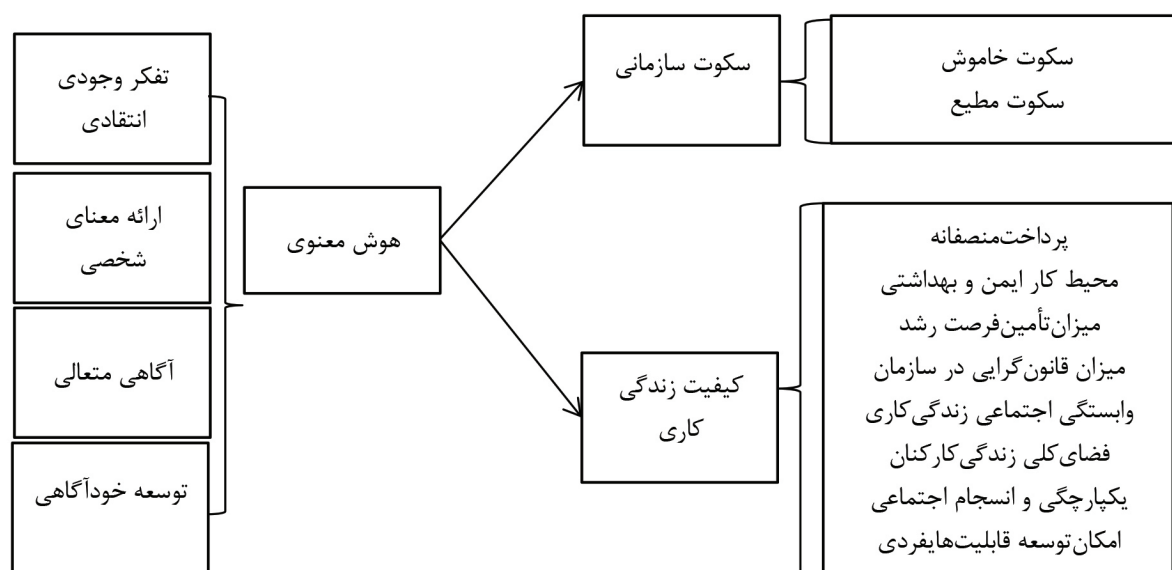
نمونه‌گیری اتفاقی (تصادفی ساده) بوده به تعداد متناسب با حجم جامعه آماری و بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۰۱ نفر انتخاب شدند.

در تحقیق حاضر از چارچوب سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

**پرسشنامه هوش معنوی SISRI-24 کینگ:** این پرسشنامه خود گزارشی که توسط دیوید کینگ (۲۰۰۸) تدوین و اعتباریابی شده است، ۲۴ ماده دارد. این پرسشنامه

که در مجموع از اعتبار سازه، اعتبار واگرا و اعتبار همگرایی آن به خوبی حمایت می‌کند (صیدی سارویی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۵).

**پرسشنامه استاندارد سکوت سازمانی ون داین:** پرسشنامه استاندارد سکوت سازمانی ون داین (۲۰۰۳) دارای ۱۲ سؤال و در قالب لیکرت است. این پرسشنامه از دو بعد سکوت خاموش (سؤالات ۱ تا ۵) و سکوت مطیع (سؤالات ۶ تا ۱۲) تشکیل شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (نگارنده، ۱۳۹۸)

در پژوهش حاضر روایی همگرا ابزار پژوهش محاسبه شده است. هرگاه یک یا چند خصیصه از طریق دو یا چند روش اندازه گیری شوند همبستگی بین این اندازه گیری ها دو شاخص مهم اعتبار را فراهم می سازد. اگر همبستگی بین نمرات آزمون هایی که خصیصه ی واحدی را اندازه گیری می کند بالا باشد، پرسشنامه دارای اعتبار همگرا است. وجود این همبستگی برای اطمینان از این که آزمون آنچه را که باید سنجیده شود می سنجد،

ضروری است. برای روایی همگرا میانگین واریانس استخراج (AVE) و روایی مرکب (CR) محاسبه می شود، باید روابط زیر برقرار باشد:

$$CR > 0.7$$

$$CR > AVE$$

$$AVE > 0.5$$

جدول ۱- روایی همگرا و پایایی متغیرهای پژوهش (نگارنده، ۱۳۹۸)

آلفای کرونباخ	CR	AVE	
۰,۷۹۲	۰,۸۱۵	۰,۶۷۱	هوش معنوی
۰,۸۱۴	۰,۸۷۸	۰,۶۰۳	سکوت سازمانی
۰,۷۸۹	۰,۸۸۱	۰,۶۹۱	کیفیت زندگی کاری

### بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش، از نرم افزار SPSS جهت آمار توصیفی، آزمون آلفای کرونباخ، آزمون نرمالیته کولموگروف-اسمیرنوف و آزمون رگرسیون جهت تأیید فرضیات استفاده شده است. همچنین از نرم افزار smart-pls جهت تأیید روایی و مدل کلی استفاده می گردد. برای آزمون فرضیه های پژوهش در ابتدا به بررسی نرمال بودن متغیرها پرداخته می شود؛ بنابراین در ابتدا این شرط برای متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد.

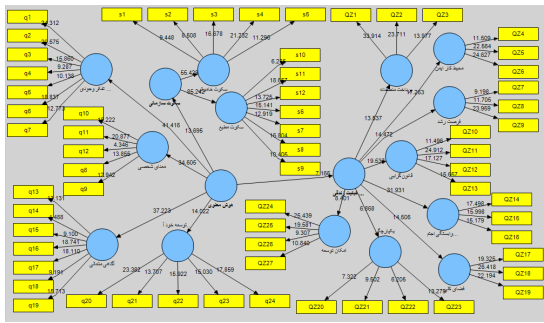
مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همواره بزرگ تر از ۰/۵ است بنابراین روایی همگرا نیز تأیید می شود. مقدار روایی مرکب (CR) نیز بزرگ تر از AVE است. با توجه به اینکه آلفای کرونباخ محاسبه شده در تمامی مؤلفه ها بالاتر از ۰/۷ است، می توان گفت ابزار پژوهش از پایایی مناسبی برخوردار است.

جدول ۲- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیرهای تحقیق (نگارنده، ۱۳۹۸)

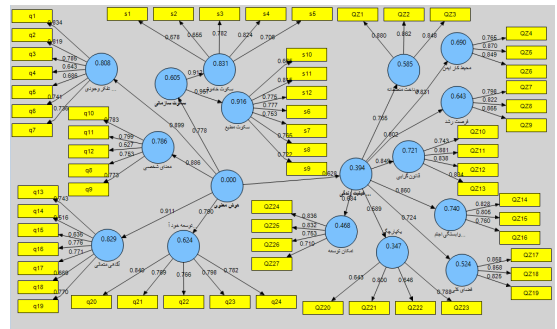
	هوش معنوی	سکوت سازمانی	کیفیت زندگی کار
تعداد	۲۰۱	۲۰۱	۲۰۱
آماره آزمون	۰,۷۳۷	۰,۶۱۸	۰,۹۱۳
سطح معناداری	۰,۶۴۹	۰,۸۴۰	۰,۳۷۵

جهت آزمودن و تأیید روایی سؤالات و تأیید مدل کلی از تحلیل عاملی تأییدی و مدل سازی معادلات ساختاری استفاده می شود. در اینجا از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده می کنیم. به علت اینکه تعداد مشاهدات بیشتر از ۱۰۰ است، جهت آزمودن روایی از نرم افزار smart-pls نسخه دوم استفاده می شود.

با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در جدول فوق برای متغیرهای پژوهش، بیشتر از ۰/۰۵ است، نتیجه می شود که توزیع متغیرها تفاوت معناداری با توزیع نرمال نداشته است؛ بنابراین توزیع داده ها نرمال است و جهت آزمون فرضیات می توان از آزمون های پارامتریک استفاده کرد.



شکل ۳- ضرایب T-Value (نگارنده، ۱۳۹۸)



شکل ۲- ضرایب استاندارد (نگارنده، ۱۳۹۸)

بنابراین برای آزمون فرضیات می‌توان به این شرح زیر عمل کرد.

نمودار پایین سطح معناداری گویه متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. لازم به ذکر است سطح معناداری بیشتر از ۰,۰۵ و کمتر از ۰,۰۰۱ قابل قبول است.

جدول ۳- آزمون همبستگی پیرسون بین هوش معنوی مدیران با سکوت سازمانی و کیفیت زندگی کاری (نگارنده، ۱۳۹۸)

		هوش معنوی	سکوت سازمانی	کیفیت زندگی کار
هوش معنوی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰,۷۸۶	۰,۶۳۳
	.Sig. (2-tailed) سطح معناداری		۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
	تعداد	۲۰۱	۲۰۱	۲۰۱
سکوت سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	۰,۷۸۶	۱	۰,۷۹۶
	سطح معناداری	۰,۰۰۰		۰,۰۰۰
	تعداد	۲۰۱	۲۰۱	۲۰۱
کیفیت زندگی کاری	ضریب همبستگی پیرسون	۰,۶۳۳	۰,۷۹۶	۱
	سطح معناداری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	
	تعداد	۲۰۱	۲۰۱	۲۰۱

لازم به ذکر است رابطه بین سکوت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با سطح معناداری ۰,۰۰۰ و ضریب پیرسون ۰,۷۹۶ مثبت و معنادار است. با این نتایج فوق می‌توان چنین خلاصه کرد که مهم‌ترین یافته‌های این پژوهش عبارت‌اند از:

همان‌طور که در ماتریس همبستگی بالا مشاهده می‌شود سطح معناداری روابط بین متغیرها کمتر از ۰,۰۵ است. لذا رابطه معناداری بین هوش معنوی مدیران سازمان با سکوت سازمانی با سطح معناداری ۰,۰۰۰ و ضریب پیرسون ۰,۷۸۶ و کیفیت زندگی کاری سازمانی با سطح معناداری ۰,۰۰۰ و ضریب پیرسون ۰,۶۳۳ رابطه مثبت و معناداری برقرار است.



جدول ۴- خلاصه نتیجه فرضیه‌های تحقیق (نگارنده، ۱۳۹۸)

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب	سطح معناداری	نتیجه
اصلی	هوش معنوی	سکوت سازمانی کیفیت زندگی کاری	۰/۷۸۶ ۰/۶۳۳	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۱	هوش معنوی	سکوت خاموش	۰/۸۰۵	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۲		سکوت مطیع	۰/۶۸۰	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۳		پرداخت منصفانه	۰/۵۳۹	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۴		محیط کار ایمن و بهداشتی	۰/۵۱۹	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۵		فرصت رشد	۰/۴۳۲	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۶		قانون‌گرایی در سازمان	۰/۴۹۸	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۷		وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۴۸۶	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۸		فضای کلی زندگی کارکنان	۰/۴۱۳	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۹		یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰/۴۴۲	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۱۰		امکان توسعه قابلیت‌های فردی	۰/۵۰۴	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه

برای تفسیر و بحث در مورد ریز هر یک از نتیجه کلی جدول فوق می‌توان موارد زیر را با استفاده از نتایج محققان قبلی به تفصیل زیر بیان نمود: موسی‌زاده، و همکاران (۱۳۹۶) عوامل مدیریتی مؤثر بر سکوت سازمانی را در سه مفهوم کلی روابط ناکارآمد؛ موانع روابط حسنه؛ فقدان بینش، دانش و مهارت‌های تخصصی طبقه‌بندی نمودند که هر یک از این مفاهیم مشتمل بر مقولات و زیر مقولات متعددی است. علیجانی و طالع پسند (۱۳۹۵) نشان دادند که رهبری اخلاقی، بر جو سکوت اثر ساختاری منفی دارد یا عبارتی اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر رفتار سکوت، منفی است. هم‌چنین، جو سکوت سازمان بر رفتار سکوت کارمندان اثر ساختاری مستقیم دارد. در نتیجه برای مقابله با رفتار سکوت سازمانی و بهره‌گیری از تجربیات کارکنان باید جو سکوت سازمانی را از میان برداشت. عاملی بسیار مؤثر در این زمینه رهبری اخلاقی است. استفاده از این نوع رهبری با کمرنگ شدن جو سکوت همراه است که در پی آن می‌توان انتظار داشت رفتار سکوت سازمانی کاهش

یابد. پتر<sup>۷</sup> (۲۰۱۳) بیان کرد که مطالعات گذشته ویژگی‌های رهبران موفق را مورد بررسی قرار دارند و نشان داد که بسیاری از این ویژگی‌ها مربوط به روحیه و معنویت آن‌هاست. ظهیر اردوغان<sup>۸</sup> (۲۰۱۱) نشان داد ارتباط بین رهبری اخلاقی با سکوت سازمانی وجود دارد. هم‌چنین، در این پژوهش مشخص شد که رهبری اخلاقی از راه توانمندسازی کارکنان سکوت سازمانی را در سازمان کاهش می‌دهد. دترت و بوریس (۲۰۰۷) نشان دادند که یکی از عوامل تأثیرگذار در «آوای سازمانی» سیستم رهبری باز است. یافته‌های آنان نشان داد در سیستم‌های باز که در آن پویایی و تعاملات درون‌سازمانی و برون‌سازمانی وجود دارد، آوای سازمانی بالاتر است و در مقابل در سازمان‌هایی که از این جو برخوردار نیستند، سکوت سازمانی بالاتر است. کارمندان به این دلیل صحبت نمی‌کنند، چون نظراتشان از جانب سرپرستان و مدیران ارشد خواسته نمی‌شود یا برای آن‌ها ارزشی قائل نمی‌شوند. در تبیین این یافته می‌توان گفت



سکوت سازمانی توسط برخی عوامل شامل تصمیم‌گیری تمرکز یافته، مکانیسم بازخورد، مقاومت مدیر در برابر کارکنان و فقدان بازخورد رو به بالا ایجاد می‌شود. مدارک نشان می‌دهد که سکوت سازمانی منجر به ناهماهنگی شناختی و ناراضیاتی کارکنان می‌شود. هم‌چنین عکس‌العمل منفی مدیران نیز از بازخورد منفی کارکنان جلوگیری می‌کند یا این‌که آن را به تأخیر می‌اندازد. از عوامل مؤثر در پیدایش سکوت می‌توان به تعدادی متغیرهای محیطی و سازمانی و تعدادی متغیرهای فردی اشاره کرد. با توجه به آن سکوت پیامدی است که مدیون دو عامل ترس مدیران از بازخور منفی و مجموعه‌ای از باورهای ضمنی آن‌هاست. از عوامل به وجود آورنده این باورها می‌توان به یکسری شرایط سازمانی و محیطی و نیز متغیرهای فردی اشاره کرد. این باورها، به همراه ترس مدیریت از بازخوردهای منفی منجر به انواع قابل پیش‌بینی از ساختارها و سیاست‌های سازمانی و مدیریتی می‌شود که مانع جریان صعودی اطلاعات هستند.

هوش معنوی مدیران سازمان نیز با میزان تأمین فرصت رشد رابطه دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت پیشرفت نیازمند نیروی کاری است که خودشان را با تغییرات محیط سازگار می‌کنند و مهارت‌های موردنیاز برای موفقیت را به دست می‌آورند. یک نظرسنجی از نیروی کار آمریکا نشان داد که آموزش و پیشرفت یکی از مسائلی است که کمتر از همه به آن توجه می‌شود. ناراضیاتی بسیاری از کارمندان از همین موضوع است که فرصت رشد و ارتقاء دانش و سواد خود را ندارند و همین موضوع باعث استرس کاری آن‌ها می‌شود. با وجود اینکه ۸۷ درصد از ۱۰۷۶ نفر حاضر در یک نظرسنجی، از مهارت‌های خود در شغل فعلی راضی بودند؛ اما احساس خوش‌بینی درباره شرایط آینده کاری آن‌ها تا حد زیادی ضعیف بود. بیشتر از یک نفر از هر چهار نفر درباره تغییرات شرایط کاری اظهار نگرانی می‌کرد. ۶۱ درصد می‌گویند صاحب‌کارشان به آن‌ها کمک می‌کند تا مهارت‌های فن و نرم‌افزاری لازم برای آینده را بیاموزند. نیمی از آن‌ها می‌گویند صاحب‌کاران به آن‌ها تنها امکان پیشرفت در کار فعلی را می‌دهند.

از سوی دیگر، هوش معنوی مدیران سازمان با میزان قانون‌گرایی

در سازمان رابطه دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت باز به قانون از ضروریات است. ما انسان‌ها نیاز به قانون داریم تا انسان‌ها میل به خودسری پیدا نکنند. آزادی واقعی در جایی است که قانون باشد و نباید فراموش کرد که رشد و پیشرفت و اداره جامعه جزء در سایه قوانین و مقررات و وضع محدودیت‌ها میسر نیست. قانونمندی را به هیچ قیمت نباید از دست داد. اگر بند قانونمندی پاره شد آشفتگی ظهور می‌کند و همه‌چیز بر هم می‌ریزد. قانون باید فصل الخطاب همگان در اداره جامعه باشد، رعایت قانون یک اصل است. در سایه قانون‌گرایی تبار‌گرایی به حاشیه رانده می‌شود و شایسته‌سالاری در عزل و نصب‌ها جایگزین آن می‌گردد. یکه‌سالاری و استبداد برای همیشه به فراموشی سپرده می‌شود و رای اکثریت، انتخابات، قوه قانون‌گذاری و بالاخره آیین‌نامه و مصوبات قانونی جایگزین آن می‌شود. از سوی دیگر هوش معنوی با تفکر در مورد سؤالات وجودی مانند وجود زندگی پس از مرگ و دستورات خداوند می‌تواند به قانون‌گرایی مدیران کمک نماید.

هوش معنوی مدیران سازمان نیز با وابستگی اجتماعی زندگی کاری رابطه دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت وابستگی اجتماعی به معنی نحوه برداشت (ادراک) کارکنان درباره مسئولیت اجتماعی در سازمان است. این مسئولیت‌های اجتماعی شامل اموری مانند نقش سازمان در مورد جامعه از قبیل، اقتصادی، قانونی، زیست‌محیطی و بشر دوستانه است. این امور نیاز به درک معنوی بالایی از جامعه و شرایط آن است که از طریق هوش معنوی امکان‌پذیر خواهد شد.

به‌علاوه، هوش معنوی مدیران سازمان با فضای کلی زندگی کارکنان رابطه دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت فضای کلی زندگی به معنی برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیل و زندگی خانوادگی است. این تعادل نیازمند همکاری مدیران، درک و دلسوزی آن‌ها نسبت به شرایط کارکنان است. در واقع هوش معنوی می‌تواند با فراهم ساختن درک و دلسوزی لازم این مؤلفه را نیز تحت تأثیر قرار دهد.

هم‌چنین، هوش معنوی مدیران سازمان با یکپارچگی و انسجام اجتماعی رابطه دارد. در تبیین این یافته می‌توان

گفت یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار به معنی ایجاد جو و فضای کاری مناسبی که احساس تعلق کارکنان به سازمان و این احساس را که مورد نیاز سازمان هستند تقویت کند. این نیاز معنا بخشی به کار، درک نیازهای کارکنان و شناخت از جنبه‌های روانی انسانی است که همگی تحت تأثیر هوش معنوی قرار دارند.

در نهایت، هوش معنوی مدیران سازمان با امکان توسعه قابلیت‌های فردی رابطه دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت فراهم ساختن امکان توسعه قابلیت‌های فردی به معنی فراهم کردن فرصت‌هایی نظیر استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار و بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار است. هارولد کنتز<sup>۱</sup> اعتقاد دارد یکی از جالب‌ترین روش‌های برانگیختن کارکنان برنامه کیفیت زندگی کاری است. این برنامه نشان‌دهنده یک روش نظام گونه در طراحی شغل‌ها و یک راهگشای نویدبخش در قلمرو گسترده توسعه شغلی است که ریشه در نگرش نظام‌های فنی-اجتماعی در مدیریت دارد (کیانوش و رضائیان، ۱۰: ۱۴۰۰).

هم‌چنین مشخص شد، هوش معنوی مدیران سازمان با سکوت خاموش رابطه دارد. عاملی که ریشه در سکوت سازمانی دارد، مجموعه باورهایی است که مدیران اغلب به صورت تلویحی درباره کارکنان و درباره ماهیت مدیریت دارند. یکی از این باورها آن است که کارکنان دارای مصالح شخصی هستند و قابل اطمینان نیستند. این الگو که مک-گریگور<sup>۱</sup> آن را نظریه "X" می‌نامد، پیش فرضی است مبنی بر این که افراد دارای مصالح شخصی هستند و به طریقی عمل می‌کنند که منافع فردی خود را به حداکثر برسانند (علوی لنگرودی و مهدویان، ۲: ۱۳۹۴).

به‌علاوه نتایج نشان داد هوش معنوی مدیران سازمان با سکوت مطیع رابطه دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت دومین باور ضمنی احتمال ایجاد شرایطی است که منجر به سکوت سازمانی می‌گردد؛ یعنی این باور که مدیریت بیشترین اطلاعات را درباره مهم‌ترین موضوعات سازمانی دارد. وجود این باور در مدیران حالتی است که مدیران باید فرمان دهند و کنترل داشته باشند و زیردستان نیز باید نقش پیروان، بدون

حق سؤال کردن را ایفا کنند.

هوش معنوی مدیران سازمان نیز با پرداخت منصفانه رابطه دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت پیچیده شدن روش‌های مدیریت کارکنان به شیوه‌های متنوعی اجرا و پیاده‌سازی می‌شود. جبران خدمات از بخش‌های پایه‌ای فرآیند مدیریت منابع انسانی است و به پرداختی‌های مادی و غیرمادی شرکت‌ها یا سازمان‌ها به کارکنانشان گفته می‌شود. اهمیت تئوریزه کردن نظام جبران خدمات گذشته از مفاهیم پایه‌ای عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای به مقوله‌های مدیریتی مانند انگیزش کارکنان مربوط می‌شود. برنامه‌ریزی جبران خدمات مقوله‌ای چندبعدی و دارای ذی‌نفعان گوناگون است.

به‌علاوه مشخص شد، هوش معنوی مدیران سازمان با محیط کار ایمن و بهداشتی رابطه دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت امروزه نگرشی نوین به مسائل بهداشتی، ایمنی و زیست‌محیطی از اهمیت ویژه‌ای در توسعه همه‌جانبه کشور و پیشرفت و رشد جامعه انسانی برخوردار است سیاست‌های اتخاذ شده در این نگرش بر اساس اهدافی از جمله ارتقای سطح سلامتی کارکنان، کاهش آثار نامطلوب صنعت بر محیط زیست، افزایش آثار مثبت بر زیست، افزایش آثار مثبت بر جامعه، افزایش ایمنی کارکنان، کاهش حوادث و آسیب‌های محیط‌های کاری به پایین‌ترین میزان ممکن از طریق حذف شرایط نایمن تعیین و تبیین شده‌اند.

### نتیجه‌گیری کلی

هدف این مطالعه بررسی رابطه هوش معنوی مدیران شرکت قالبی باقی‌زین‌بافت زنجان با سکوت سازمانی و کیفیت زندگی کاری بود. بدین منظور پس از جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد که هوش معنوی مدیران شرکت قالبی باقی‌زین‌بافت زنجان با سکوت سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه دارد. مشخص شد که رهبری اخلاقی به صورت مستقیم و غیرمستقیم سکوت سازمانی اثرگذار است. رهبری اخلاقی به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر سرمایه روان‌شناختی اثرگذار است. سرمایه روان‌شناختی نیز به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر سکوت سازمانی تأثیرگذار است. در این رابطه

زمانی که سرمایه روان‌شناختی به‌منزله متغیر میانجی وارد معادله می‌شود دارای قدرت بیشتری است. به‌عبارت‌دیگر می‌توان گفت که رهبری اخلاقی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی موجب کاهش سکوت سازمانی مدیران مدارس می‌شود.

بنابراین پیشنهاد می‌گردد دوره‌های افزایش هوش معنوی برای مدیران سازمان برگزار شود. هم‌چنین، برای مدیران نقش هوش معنوی در کیفیت زندگی کاری شرح داده شود. به‌علاوه، در تعیین مدیران سازمان به سطح هوش معنوی آن‌ها دقت شود. به مدیران ارشد نیز شرح داده شود که هوش معنوی مدیران میانی و مؤسسات چگونه می‌تواند عملکرد کلی سازمان را بهبود بخشد. هم‌چنین، برای کارکنان نیز دوره‌های افزایش هوش معنوی برگزار شود و از کارکنان نیز قبل از شروع کار

آزمون هوش معنوی گرفته شود.

#### پی‌نوشت

- 1- Murrison & Milliken
- 2- Henriksen & Dayton
- 3- Van Dyne and et. all
- 4- Detert & Burriss
- 5- Teryima and et. all
- 6- King
- 7- Peter
- 8- Zehir & Erdogan
- 9- Harold Kentz
- 10- Mc Grigore

#### فهرست منابع

۱. اسپهرلوس، وحیده و داداشی خاص، اسماعیل (۱۳۹۱). تأثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، دوره دوم، شماره ۳: ۹۷-۱۳۶.
۲. درودی، هما و وفائیان، فاطمه (۱۳۹۴). رابطه هوش معنوی (SQ) و کیفیت زندگی کاری (QWL) در یکی از ادارات استان زنجان، *کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری*، ۳۹۸.
۳. زارعی متین، حسن؛ طاهری، فاطمه، سیار، ابوالقاسم (۱۳۹۰). سکوت سازمانی: مفاهیم، علل و پیامدها. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، سال ششم، شماره ۲۱: ۷۷-۱۰۴.
۴. ساکی، رضا؛ دستی، مرضیه؛ نصری، صادق (۱۳۹۴). بررسی رابطه سبک‌های رهبری تحولی - تبادل‌مدیران با سکوت سازمانی دبیران مقطع راهنمایی شهرستان ری. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، سال پنجم، شماره ۱: ۸۳-۱۰۶.
۵. صیدی سارویی، محمد؛ جاویدی، حجت‌الله؛ حسینی، مریم (۱۳۹۱). رابطه میان هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری و تاب‌آوری میان کارکنان دانشگاه آزاد شیراز. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی*.
۶. علوی لنگرودی، سیدکاظم و مهدویان، مهدی (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری معلمان ابتدایی شهرستان بهاباد، *اولین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران*، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.
۷. علیجانی، رسول و طالع پسند، سیاوش (۱۳۹۵). اثر ساختاری رهبری اخلاقی بر رفتار سکوت سازمانی با نقش واسطه‌ای جو سکوت. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، شماره ۴، پیاپی ۲۸: ۴۱-۵۸.
۸. غنی پور، سوده و کریمی، محمدرضا (۱۳۹۷). بررسی و مطالعه هوش معنوی و عاطفی کارکنان شهرداری شاهرود و ارتباط آن با اعتماد سازمانی. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود، دانشکده ادبیات و علوم انسانی*.
۹. فخر پور، رقیه؛ یآوری، یوسف؛ امیرتاش، علی محمد و تندنویس، فریدون (۱۳۹۱). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت‌بدنی دانشگاه‌های کشور. *مدیریت ورزشی*، شماره ۱۳: ۱۵۳-۱۶۸.

۱۰. قدم پور، عزت الله؛ زند کریمی، مریم؛ صحرایی بیرانوند، مهدی؛ و قارلقی، سجاد (۱۳۹۶). بررسی رابطه میان رهبری اخلاقی و سکوت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روان شناختی در میان مدیران مدارس. *خانواده و پژوهش*، دوره ۱۴، شماره ۳۵: ۱۰۵-۱۲۴.
۱۱. کیانوش، داود؛ بیرومند، زهرا؛ و رضائیان، علی (۱۴۰۰). سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان (دانشگاه های آزاد اسلامی استان اصفهان)، *فصلنامه مدیریت کسب و کار*، دوره ۱۳، شماره ۴۹، ۱۰۴-۱۲۶.
۱۲. مظاهری، ساناز (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سکوت سازمانی و مدیریت دانش و دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، هشتمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین المللی مدیریت دانش، ۵۰۴.
۱۳. موسی زاده، زهره؛ حق خواه، منیر؛ و سلطان زاده پسیان، مریم (۱۳۹۵). مقایسه عوامل مدیریتی مؤثر بر سکوت سازمانی از منظر علم مدیریت و دیدگاه اسلام. *مجموعه مقالات کنگره بین المللی علوم انسانی اسلامی*، سال دوم، شماره ۳: ۳۰۵-۳۳۶.
۱۴. میرمحمدی، سیدمحمد؛ حسین پور، داود؛ و قاسمی، محدثه (۱۴۰۰). بررسی رابطه چابکی سازمان با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کارکنان، *مطالعات مدیریت و کار آفرینی*، شماره ۳۵، ۱۹۲-۲۱۶.
15. Bayram A, Cetinkaya G, Yildirim Y. (2017). The relationship between organizational silence and life satisfaction in football referees. *PressAcademia Procedia (PAP)*, 3: 423-430.
16. Detert JR, Burris ER. (2007). Leadership Behavior and Employee Voice: Is the Door Really Open? *Academy of Management Journal*; 50: (4): 869-884.
17. Henriksen K, Dayton E. (2006). Organizational silence and hidden threats to patient safety. *HSR: Health Services Research*, 41: (4 Pt 2): 1539-1554.
18. King D. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure. Unpublished Master's Thesis, Trent University, Peterborough, Ontario, Canada.
19. Murrison E.W., Milliken F.J. (2000). Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World, *Academy of Management Review*, 25 (4):706-725.
20. Peter H. (2013). The spirited leader: the potential of spiritual intelligence to improve leadership, *The International Journal of Leadership in Public Services*, 9 (3/4): 109-115.
21. Teryima SJ, Faajir A, John E. (2016). Examining Employee Quality of Work Life (QWL) As a Determinant of Managerial Effectiveness in Business Organizations: A Study of Nigeria Breweries Plc, Lagos. *Global Journal of Human Resource Management*, 4 (5): 1-24.
22. Van Dyne L, Ang S, Botero IC. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs, *Journal of Management Studies* 40: 6-13.
23. Zehir C, Erdogan E. (2011). The Association between Organizational Silence and Ethical Leadership through Employee Performance, *International Strategic Management Conference, Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 1389-1404.