

بررسی رابطه بین سکوت سازمانی و کیفیت محیط زیست.

سیمین درویش نوری^a، مرضیه کریمی^b، هلن مربی هروی^{c*}

a دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه تهران، گروه اپیدمیولوژی و آمار زیستی، تهران، کدپستی ۱۴۱۷۶۱۴۴۱۸، ایران
b کارشناسی ارشد توسعه اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران، گروه مطالعات توسعه اجتماعی، تهران، کدپستی ۱۴۱۷۶۱۴۴۱۸، ایران
c EMSD، دکتری مدیریت محیط زیست، تهران، کد پستی ۱۹۴۵۸۳۳۸۱۴، ایران

اطلاعات مقاله

تاریخ مقاله:
دریافت فایل در ۱۶ اسفند ۱۳۹۷
دریافت فایل اصلاح شده در ۲۱ اسفند ۱۳۹۷
قبول شده برای چاپ در ۲۳ اسفند ۱۳۹۷

لغات کلیدی:
سکوت سازمان؛
تفزیب محیط زیست؛
تعهد سازمانی؛

چکیده مطلب

بی شک مسئولیت و نقش مدیران را نمیتوان با مسئولیت و نقش یک شهروند مقایسه کرد. هدف از تحقیق بررسی رابطه نقش مدیران و کارکنان سازمانها در ایجاد سکوت سازمانی با تخریب محیط زیست است. داده ها با روش کتابخانه ای و بوسیله اینترنت و کتب و دیتابیس های موجود در اینترنت جمع آوری شده است. داده ها بوسیله نرم افزار SPSS ۱۹ آنالیز شده است. تست نرمالیت One-Sample Kolmogorov-Smirnov برای آنالیز نرمال بودن داده ها انجام شده است. توزیع داده ها نرمال بوده است. تست پایایی داده ها نشان می دهد Cronbach's Alpha داده ها ۰.۵۹۶ بوده است. تست Correlations و Crosstabulation برای بررسی رابطه عامل ایجاد کننده سکوت سازمانی و نوع اثر حاصل از آن بر محیط زیست انجام شده است. نتایج نشان می دهد از کل درصد کارمندان ۲۹.۴٪ و مدیران ۷۰.۶٪ عامل ایجاد کننده سکوت سازمانی بوده اند. از کل درصد اثرات وارد شده بر محیط زیست ۴۷.۱٪ صدمه بر نحوه برخورد سازمان با مشکلات بوده و ۵۲.۹٪ عدم تعهد به محیط زیست بوده است. آنالیز اولیه نشان داد تناقضی در فرضیات اولیه وجود ندارد. رابطه مثبت و خوبی بین دو متغیر وجود دارد $r = 0.426$ ، $p < 0.0005$ ، $n = 17$ و سطح اشتراک واریانس دو متغیر ۱۸.۱۴٪ است. از کل عوامل ایجاد کننده سکوت سازمانی کارمندان ۲۳.۵٪ باعث صدمه بر نحوه برخورد سازمان با مشکلات و ۵.۹٪ باعث حس عدم تعهد نسبت به حفاظت از محیط زیست شده اند. از کل عوامل ایجاد کننده سکوت سازمانی مدیران ۲۳.۵٪ باعث صدمه بر نحوه برخورد سازمان با مشکلات و ۴۷.۱٪ باعث ایجاد حس عدم تعهد نسبت به حفاظت از محیط زیست شده اند. مدیران و کارمندان عوامل ایجاد کننده سکوت سازمانی و تخریب محیط زیست در سالهای گذشته شده اند. مدیران بیشترین عامل ایجاد سکوت سازمانی بوده اند. این امر باعث عدم تعهد کارکنان نسبت به محیط زیست و صدمه بر نحوه برخورد کارکنان در برخورد سازمان با مشکلات شده که منجر به تخریب محیط زیست شده است. بیشترین تاثیر ایجاد سکوت سازمانی در ایجاد حس عدم تعهد کارکنان نسبت به محیط زیست بوده است.

* Corresponding author. Tel.: +989121904102

E-mail address: emsjournal@yahoo.com / Simin.darvish.ut@gmail.com

Peer review journal

۱. متن اصلی

تقویت مشارکت و مسئولیت اجتماعی، با کوتاه کردن دست همه متجاوزان، رانتخواران، کوهخواران، جنگلخواران در هر سطح و رده ای، اولویت فعالان و دوستداران محیط زیست است. [۶]

هدف از تحقیق بررسی رابطه نقش مدیران و کارکنان سازمانها در ایجاد سکوت سازمانی با تخریب محیط زیست است.

۲. ابزار و روش ها

۲.۱. روش گردآوری داده ها

داده ها با روش کتابخانه ای و بوسیله اینترنت و کتب و دیتابیس های موجود در اینترنت جمع آوری شده است.

۲.۲. تجزیه و تحلیل داده ها

داده ها بوسیله نرم افزار SPSS ۱۹ آنالیز شده است. تست نرمالیته One-Sample Kolmogorov-Smirnov برای آنالیز نرمال بودن داده ها انجام شده است. توزیع داده ها نرمال بوده است. تست پایایی داده ها نشان می دهد Cronbach's Alpha ۰.۵۹۶ بوده است. تست Correlations و Crosstabulation برای بررسی رابطه عامل ایجاد کننده سکوت سازمانی و نوع اثر حاصل از آن بر محیط زیست انجام شده است. عوامل ایجاد کننده سکوت سازمانی عبارتند از: ۱- کارمندان ۲- مدیران

نوع اثر وارد شده به محیط زیست به صورت زیر طبقه بندی می شود: ۱- صدمه بر نحوه برخورد سازمان با مشکلات ۲- عدم تعهد به محیط زیست

سکوت سازمانی به پدیده ای اشاره دارد که در آن کارکنان به مسایلی مثل فعالیت های غیر قانونی یا اخلاقی، و یا هتک حرمت اشخاص و نادیده گرفتن استانداردهای قانونی در سازمان هیچ توجهی نمی کنند و در برابر آن از خود واکنشی نشان نمی دهند. این پدیده می تواند صدمات زیادی به نحوه برخورد سازمان با مشکلات وارد کند. چگونگی شکستن سکوت و تشویق کارکنان به انجام فعالیت و ابراز نظر در مورد مسایل، یکی از چالشهای مهم پیش روی سازمان ها است. [۸] سکوت سازمانی زمانی صورت میگیرد که کارکنان از بیان ایده، اطلاعات و نظرات خود در سازمان خودداری میکنند. نتایج تحقیق نشان میدهد که سکوت سازمانی در شرکت حفاری شمال وجود دارد و ترتیب تاثیرگذاری عوامل آن، سازمانی، گروهی، مدیریتی و فردی میباشد [۱۴] اخلاق و اداره بحث، تبادل نظر، گفت و گو و شنیدن صدا های دیگر از جمله چالش های مدیران در محیط کاری است. یافته های بخش کمی نشان داد وضعیت جو و رفتار سکوت و مولفه های آن به غیر از رفتار خودحفاظتی نامطلوب ارزیابی شد. یافته های بخش کیفی عوامل موثر بر این وضعیت را نشان دادند. یافته های پژوهش ضرورت برنامه ریزی را برای کاهش جو و رفتار سکوت کارکنان پیشنهاد می دهد. [۳] نگرش مدیران عالی و سرپرستان به سکوت با رفتار سکوت کارکنان رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد. فرصتهای ارتباطی با رفتار سکوت کارکنان رابطه منفی و معکوس دارد. به علاوه مشخص شد نگرش مدیریت عالی و سرپرستان به سکوت با تعهد، رضایت و انگیزه شغلی کارکنان رابطه معکوس و با فرصتهای ارتباطی رابطه مستقیم دارد. به علاوه نتایج تحقیق میکرمالی و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که از تاثیر ابعاد جو سکوت بر متغیر رفتار سکوت کارکنان متغیر نگرش سرپرستان به سکوت بیشترین تاثیر و از تاثیر ابعاد رفتار سکوت کارکنان بر متغیر تعهد، رضایت شغلی و انگیزه شغلی متغیر وجود فرصت های ارتباطی بیشترین تاثیر را بر روی کارکنان داشته است. [۱۳]

حتمی (۱۳۹۵) در تحقیق خود نشان داد که یکی از عوامل تاثیر گذار بر روند برنامه ها، اهداف و عملکرد یک سازمان، سکوت سازمانی به شمار میرود. سکوت سازمانی با محدود کردن تصمیم گیری در سازمان و فرآیند تغییر در ارتباط است. همچنین موجب کاهش مشارکت کارکنان میگردد. سازمانها با بهره مندی از مشارکت فعال کارکنان میتوانند مسیر رشد و موفقیت خود را با سرعت بیشتری طی کنند. افزایش اثربخشی در ارتباطات، افزایش رفتار سازمانی مثبتگرا و یادگیری سازمانی به همراه رهبری تحول آفرین منجر به کاهش سکوت سازمانی میگردد [۷]. وقتی سکوت سازمانی را فرا گیرد، رکورد در سراسر سازمان رسوب می کند و مزیت رقابتی بی معنا می شود و وفاداری کارکنان به سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد هر اندازه پدیده سکوت در سازمان بیشتر باشد تعهد سازمانی کارکنان کاهش می یابد. [۴]

سلمانی زاده (۱۳۹۷) نیز در تحقیق خود خاطر نشان ساخت که بین دو متغیر سکوت سازمانی و عملکرد شغلی رابطه منفی معنادار وجود دارد. همچنین بین دو مولفه سکوت مطیع و سکوت تدافعی با عملکرد شغلی رابطه منفی و سکوت نوع دوستانه با عملکرد شغلی رابطه مثبت وجود دارد. نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیره نشان داد که: از بین مولفه های سکوت سازمانی، دو مولفه سکوت تدافعی و سکوت نوع دوستانه قدرت پیش بینی عملکرد شغلی را داشتند [۱۰]. پژوهش های متعدد نشان می دهد که حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان یکی از سازه های کلیدی در نظریه تبادل اجتماعی می باشد. بر اساس رابطه ی متقابل، رفتار شهروندی محیطی معمولاً به عنوان یک حرکت اولیه فرایند تبادل بین همکاران را تحریک می کند. رفتار شهروندی محیطی به میزانی اشاره دارد که کارمندان ارزش کمک های خود به سازمان، توجه به سلامت خود، نگرانی برای آنها، توجهات وقتی که کار به اتمام رسیده است و قدردانی از تلاش مضاعف آن ها در انجام کار را درک می کنند. وقتی کارمندان احساس کنند که حمایت می شوند، بیشتر تمایل دارند تا از طریق اجرای رفتارهای ارزشمند، رابطه ی متقابل با سازمان خود ایجاد کنند. تعهد به سازمان نشان می دهد که چگونه یک کارمند با سازمان آمیخته شده است و میزانی را منعکس می کند که در آن یک فرد ارزش های سازمان خود را به اشتراک می گذارد، اهداف آن را قبول می کند و تلاش زیادی در کار خود انجام می دهد [۱۱]

ابراهیم زاده و همکاران (۱۳۹۳) با تاکید بر ویژگی های شخصیتی در تعد سازمانی نشان دادند که از میان ویژگیهای شخصیتی، توافق و باوجدان بودن با تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. قویترین و ضعیف ترین رابطه بین ابعاد ویژگیهای شخصیت با تعهد سازمانی کل با بعد باوجدان بودن و برونگرایی برقرار است [۲] بی شک مسئولیت و نقش حاکمیت را نمیتوان با مسئولیت و نقش یک شهروند مقایسه کرد. سرمایه اجتماعی برپایه اعتماد، انسجام و مشارکت اجتماعی شکل میگیرد و توسعه پیدا میکند. احیای سرمایه اجتماعی پیشنیاز احیای جنگلها، تالابها و مراتع و آبهای زیرزمینی و حفاظت محیط زیست است. ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی باعث گسترش اعتماد عمومی است. بنابراین کوشش برای بازگرداندن حس اعتماد به جامعه و

جدول ۳. میزان همبستگی عامل ایجاد کننده سکوت سازمانی و اثر بر محیط زیست

| | | |
|------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| اثر بر محیط زیست | عامل ایجاد کننده سکوت سازمانی | |
| .426 | 1 | عامل ایجاد کننده سکوت سازمانی |
| 1 | .426 | اثر بر محیط زیست |

جدول ۴. میزان اهمیت عامل ایجاد کننده سکوت سازمانی و اثر بر محیط زیست

| | | |
|------------------|-------------------------------|-----------------|
| اثر بر محیط زیست | عامل ایجاد کننده سکوت سازمانی | |
| .088 | | Sig. (2-tailed) |
| | .088 | |

جدول ۵. فراوانی های عامل ایجاد کننده سکوت سازمانی

| | | |
|------|---------|----------|
| درصد | فراوانی | |
| 29.4 | 5 | کارمندان |
| 70.6 | 12 | مدیران |
| 100 | 17 | کل |

جدول ۶. فراوانی های اثرات وارد شده بر محیط زیست

| | | |
|------|---------|--------------------------------------|
| درصد | فراوانی | شاخص |
| 47.1 | 8 | صدمه بر نحوه برخورد سازمان با مشکلات |
| 52.9 | 9 | عدم تعهد به محیط زیست |
| 100 | 17 | کل |

جدول ۷. Crosstabulation عامل ایجاد کننده سکوت سازمانی * اثر بر محیط زیست

| عامل ایجاد کننده سکوت سازمانی * اثر بر محیط زیست | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------------------|--------|
| کل | اثر بر محیط زیست | | |
| | عدم تعهد نسبت به حفاظت از محیط زیست | صدمه بر نحوه برخورد سازمان با مشکلات | |
| 5 | 1 | 4 | تعداد |
| 29.4% | 5.9% | 23.5% | %از کل |
| 12 | 8 | 4 | تعداد |
| 70.6% | 47.1% | 23.5% | %از کل |
| 17 | 9 | 8 | تعداد |
| 100.00% | 52.9% | 47.1% | %از کل |

جدول ۲. ارزشیابی ادبیات موضوع بوسیله دو عامل ایجاد کننده سکوت سازمانی و اثر بر محیط زیست

| رفرنس | عامل ایجاد کننده سکوت سازمانی | شرح اثر | نوع اثر بر محیط زیست |
|-------|-------------------------------|---------|----------------------|
| [۸] | ۱ | ۱ | تخریب محیط زیست |
| [۸] | ۲ | ۱ | تخریب محیط زیست |
| [۸] | ۲ | ۱ | تخریب محیط زیست |
| [۸] | ۱ | ۱ | تخریب محیط زیست |
| [۸] | ۲ | ۱ | تخریب محیط زیست |
| [۸] | ۱ | ۱ | تخریب محیط زیست |
| [۸] | ۲ | ۱ | تخریب محیط زیست |
| [۱۴] | ۲ | ۲ | تخریب محیط زیست |
| [۳] | ۲ | ۲ | تخریب محیط زیست |
| [۱۳] | ۲ | ۲ | تخریب محیط زیست |
| [۱۲] | ۱ | ۱ | تخریب محیط زیست |
| [۱۵] | ۲ | ۲ | تخریب محیط زیست |
| [۱۵] | ۲ | ۲ | تخریب محیط زیست |
| [۷] | ۲ | ۲ | تخریب محیط زیست |
| [۵] | ۲ | ۲ | تخریب محیط زیست |
| [۴] | ۲ | ۲ | تخریب محیط زیست |
| [۶] | ۲ | ۲ | تخریب محیط زیست |

۳. نتایج

جدول ۵ و ۶ نشان می دهد که از کل درصد کارمندان ۲۹.۴٪ و مدیران ۷۰.۶٪ عامل ایجاد کننده سکوت سازمانی بوده اند. از کل درصد اثرات وارد شده بر محیط زیست ۴۷.۱٪ صدمه بر نحوه برخورد سازمان با مشکلات بوده و ۵۲.۹٪ عدم تعهد به محیط زیست بوده است.

| نوع اثر | شرح اثر بر محیط زیست | شرح اثر | نوع عامل | رفرنس |
|-----------------|---|---|---|-------|
| تخریب محیط زیست | صدمات زیادی به نحوه برخورد سازمان با رفع مشکلات زیست محیطی وارد کند | صدمات زیادی به نحوه برخورد سازمان با مشکلات وارد کند | وجود مسائل غیر اخلاقی در کارمندان و مدیران | [۴] |
| تخریب محیط زیست | صدمات زیادی به نحوه برخورد سازمان با رفع مشکلات زیست محیطی وارد کند | صدمات زیادی به نحوه برخورد سازمان با مشکلات وارد کند | حتک حرمت اشخاص توسط مدیران | [۴] |
| تخریب محیط زیست | صدمات زیادی به نحوه برخورد سازمان با رفع مشکلات زیست محیطی وارد کند | صدمات زیادی به نحوه برخورد سازمان با مشکلات وارد کند | فعالیت های غیر قانونی کارمندان و مدیران | [۴] |
| تخریب محیط زیست | صدمات زیادی به نحوه برخورد سازمان با رفع مشکلات زیست محیطی وارد کند | صدمات زیادی به نحوه برخورد سازمان با مشکلات وارد کند | نادیده گرفتن استانداردهای قانونی در سازمان توسط کارمندان | [۴] |
| تخریب محیط زیست | عدم پیشرفت و ایجاد برنامه در سازمان برای حفظ و نگهداری محیط زیست | خودسانوری کارمندان | خودداری کارکنان از بیان ایده، اطلاعات و نظرات خود در سازمان | [۲] |
| تخریب محیط زیست | عدم پیشرفت و ایجاد برنامه در سازمان برای حفظ و نگهداری محیط زیست | رفتار خودحفاظتی نامطلوب | عدم خلق و اداره بحث، تبادل نظر، گفت و گو و شنیدن صدا های دیگر توسط مدیران | [۳] |
| تخریب محیط زیست | تعهد کارمندان به محیط زیست کشور از بین می رود و از فرصت های سازمانی به نفع خویش استفاده می کنند | تعهد، رضایت و انگیزه شغلی کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد ، خطر بزرگ مدیریتی | زدن مهر سکوت بر دهان کارکنان سازمان توسط مدیران | [۱] |
| تخریب محیط زیست | عدم تعهد به محیط زیست و بازگذاشتن دست رانتخواران ، کوهنواران ، جنگلخواران و متجاوزان | تعهد، فرهنگ و عدالت سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد | سکوت سازمانی کارمندان | [۵] |
| تخریب محیط زیست | بی تفاوتی نسبت به زوال محیط زیست و کاهش تعهد به محیط زیست | جو سکوت و بی تفاوتی | کمبود فرصت ، تصمیم گیری غیر مشارکتی ، نبود سیستم پاداش و قدردانی و غیره برای کارمندان | [۶] |
| تخریب محیط زیست | کاهش تعهد به محیط زیست | رفتار سکوت | همکاری ، ویژگی های شخصیتی ، امنیت شغلی کارمندان | [۶] |
| تخریب محیط زیست | کاهش تعهد به محیط زیست | کاهش مشارکت کارکنان | محدود کردن تصمیم گیری در سازمان و فرآیند تغییر | [۸] |
| تخریب محیط زیست | بی تفاوتی نسبت به زوال محیط زیست و کاهش تعهد به محیط زیست | کاهش عملکرد کارکنان | سکوت سازمانی | [۱۱] |
| تخریب محیط زیست | عدم وفاداری و تعهد به محیط زیست و ایجاد رکود در محیط زیست | رکورد در سراسر سازمان رسوب می کند ، مزیت رقابتی بی معنا می شود ، وفاداری کارکنان به سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد ، تعهد سازمانی کارکنان کاهش می یابد | سکوت سازمانی | [۱۲] |
| تخریب محیط زیست | عدم تعهد به محیط زیست و بازگذاشتن دست رانتخواران ، کوهنواران ، جنگلخواران و متجاوزان | تعهد و عدالت سازمانی تحت تاثیر قرار می دهد | سکوت سازمانی کارمندان | [۱۷] |

- [۸]. دوستار محمد ، اسماعیل زاده محمد ، حسینی هانیه ، ۱۳۹۳ ، سکوت سازمانی و ارتباط آن با عملکرد سازمانی و تعهد کارکنان ، مقاله کنفرانس: کنفرانس بین المللی توسعه و تعالی کسب و کار
- [۹]. رستمی زاده سمیه ، کاظمی حسین ، ۱۳۹۵ ، عوامل سازمانی موثر بر سکوت کارکنان مقاله کنفرانس: دومین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت در هزاره سوم
- [۱۰]. سلمانی زاده زینب ، عابدینی مهوش ، ۱۳۹۷ ، بررسی رابطه مولفه های سکوت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان هرمزگان ، مقاله کنفرانس: سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و حسابرسی پویا
- [۱۱]. صادقی منصوره ، ۱۳۹۶ ، بررسی مفهوم تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده و رفتارهای زیست محیطی در سازمان ، مقاله کنفرانس: اولین کنفرانس ملی مطالعات نوین مدیریت در ایران
- [۱۲]. عباسی سعید ، بهروزی محمد ، سملی احمد ، ۱۳۹۴ ، بررسی عوامل موثر بر سکوت سازمانی کارکنان شرکت گاز استان بوشهر ، مقاله کنفرانس: دومین همایش بین المللی مدیریت و فرهنگ توسعه
- [۱۳]. محمودی عمر ، درخشانی امید ، روخنده ناصح ، ۱۳۹۲ ، بررسی عوامل موثر بر سکوت سازمانی و ارتباط آن با تعهد، انگیزه و رضایت شغلی کارکنان ، مقاله کنفرانس: دومین کنفرانس ملی پویایی مدیریت، توسعه اقتصادی و مدیریت مالی
- [۱۴]. میرکمالی منیرالسادات ، نجفی هزارجریبی حبیب اله ، ۱۳۹۵ ، عوامل موثر بر سکوت سازمانی در شرکت حفاری شمال ، مقاله کنفرانس: سومین همایش ملی حسابداری، مدیریت و اقتصاد ایران
- [۱۵]. وزیری مژده ، عدلی فریبا ، ارمنندی مریم ، ۱۳۹۲ ، بررسی وضعیت و عوامل موثر بر سکوت سازمانی از دیدگاه کارکنان ، پایان نامه: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری - دانشگاه الزهراء - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی - [کارشناسی ارشد]

جدول ۳ و ۴ نشان می دهد که رابطه بین عامل ایجاد کننده اثر زیست محیطی و نوع اثرات زیست محیطی بوسیله ضریب همبستگی و تست $correlation$ تعیین شده است . آنالیز اولیه نشان داد تناقضی در فرضیات اولیه وجود ندارد . رابطه مثبت و خوبی بین دو متغیر وجود دارد $F = 0.426$ ، $n = 17$ ، $p < 0.0005$ ، سطح اشتراک واریانس دو متغیر ۱۸.۱۴٪ است .

جدول ۷ نشان می دهد که از کل عوامل ایجاد کننده سکوت سازمانی کارمندان ۲۳.۵٪ باعث صدمه بر نحوه برخورد سازمان با مشکلات و ۵.۹٪ باعث حس عدم تعهد نسبت به حفاظت از محیط زیست شده اند. از کل عوامل ایجاد کننده سکوت سازمانی مدیران ۲۳.۵٪ باعث صدمه بر نحوه برخورد سازمان با مشکلات و ۴۷.۱٪ باعث ایجاد حس عدم تعهد نسبت به حفاظت از محیط زیست شده اند.

۴. بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان می دهد مدیران بیشترین عامل ایجاد سکوت سازمانی بوده اند. این امر باعث عدم تعهد کارکنان نسبت به محیط زیست و صدمه بر نحوه برخورد کارکنان در برخورد سازمان با مشکلات شده که منجر به تخریب محیط زیست شده است . بیشترین تاثیر ایجاد سکوت سازمانی در ایجاد حس عدم تعهد کارکنان نسبت به محیط زیست بوده است . تالارهای گفتمان سازمانی رمز ماندگاری سازمان است. شکستن سکوت و تشویق کارکنان به انجام فعالیتهای زیست محیطی و ابراز نظر در مورد مسایل محیط زیست ، ضرورت برنامه ریزی برای کاهش سکوت کارکنان و ایجاد فرصتهای ارتباطی و بهبود محیط زیست را نشان می دهد. سازمان محیط زیست با بهره مندی از مشارکت فعال کارکنان میتواند مسیر رشد و موفقیت خود را با سرعت بیشتری طی کند. افزایش اثربخشی در ارتباطات، افزایش رفتار سازمانی مثبتگراو یادگیری سازمانی به همراه رهبری تحول آفرین منجر به کاهش سکوت سازمانی و حفاظت از محیط زیست میگردد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان از منتقدین (outsidereviewer) پیش نویس خود و هریک از منابعی که از این تحقیق پشتیبانی می کنند تشکر و قدردانی می کنند.

منابع

- [۱]. ابراهیم زاده نفیسه ، آقاجانی فهیمه ، ۱۳۹۳ ، ارزیابی تاثیر ویژگی های شخصیتی بر تعهد سازمانی مطالعه موردی: سازمان حفاظت محیط زیست استان کرمانشاه ، مقاله کنفرانس: کنفرانس بین المللی علوم انسانی و مطالعات رفتاری
- [۲]. ابراهیم زاده نفیسه ، آقاجانی فهیمه ، ۱۳۹۳ ، بررسی و سنجش ویژگی های شخصیتی و ارتباط آن با تعهد سازمانی مطالعه موردی: سازمان حفاظت محیط زیست استان کرمانشاه ، مقاله کنفرانس: دومین همایش ملی مدیریت کسب و کار
- [۳]. ارمنندی مریم ، وزیری مژده ، عدلی فریبا ، ۱۳۹۵ ، بررسی عوامل موثر بر سکوت سازمانی از دیدگاه کارکنان ، مقاله نشریه: اندیشه های نوین تربیتی، شماره ۲ دوره ۱۲
- [۴]. افشاری علی اصغر ، رستم بیگی نسرين ، نظری آمنه ، ۱۳۹۳ ، بررسی رابط سکوت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ، مقاله کنفرانس: اولین کنفرانس اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی
- [۵]. بزرگ نیا حسینی سیده فاطمه ، عنایتی ترانه ، ۱۳۹۳ ، رابطه سکوت سازمانی با عملکرد کارکنان دانشگاه ، مقاله نشریه: اخلاق در علوم و فناوری، (پیاپی ۳۰)، شماره ۴
- [۶]. تفرشی مرتضی ، ۱۳۹۵ ، برای حفظ محیط زیست سرمایه اجتماعی را احیاء کنیم ، نشریه جهان سبز ، شماره ۱۰
- [۷]. حاتمی محمدرضا ، آزما فریدون ، ۱۳۹۵ ، عوامل موثر بر کاهش سکوت سازمانی، مقاله کنفرانس: اولین کنفرانس ملی مدیریت و اقتصاد جهانی