



Presenting an effective model of organizational health based on the components of knowledge management and organizational innovation with the mediation of organizational silence at secondary level

Atefeh. Dianiniya¹, Alireza. Chenari^{2*} & Soghra. Afkane³

1. PhD student PhD student, Department of Educational Management, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran.

2. Assistant Professor Assistant Professor, Department of Educational Management, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran.

3. Assistant Professor Assistant Professor, Department of Educational Management, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran.

ARTICLE INFORMATION	ABSTRACT
Article type Original research Pages: 465-478 Corresponding Author's Info Email: a-chenari@yahoo.com	Background and Aim: The purpose of this research was to present the model of organizational health of schools based on knowledge management, organizational innovation with the mediation of organizational silence in secondary schools in Tehran. Method: The current research is a descriptive-correlational study. The statistical population of middle school teachers in Tehran in the academic year 2021-22 was (970,685 people) and the statistical sample was based on common methods in structural equations of 300 people. With cluster and stratified random sampling method, according to the current conditions and due to the coronavirus, teachers from 20 districts of Tehran completed the questionnaires online. The data collection tools of the current research were Heavy and Feldman's (1996) standard organizational health questionnaire, Nonaka and Takuchi's (1995) knowledge management, Prajgo and Sohl's (2006) organizational innovation questionnaire, and van Dyne's organizational silence (2003). Results: The results of the present study showed that the average state of organizational health of schools, organizational silence and knowledge management is higher than that of the society and their organizational innovation is lower than the average in secondary schools in Tehran. Also, knowledge management and organizational innovation with the mediation of organizational silence can explain the organizational health of secondary schools in Tehran. According to teachers, knowledge management and organizational innovation by mediating organizational silence explain the organizational health of schools at the secondary level in Tehran. Conclusion: Knowledge management has a meaningful relationship with organizational health directly and through organizational silence. The higher the knowledge management in secondary schools in Tehran, the higher the organizational health. However, the intervening variable of organizational silence reduces the effect of knowledge management on organizational health. However, in general, the organizational health of secondary schools in Tehran can be explained through knowledge management.
Article history: Received: 2022/11/12 Revised: 2023/02/04 Accepted: 2023/02/15 Published online: 2023/03/19	
Keywords: <i>empowerment, virtual education, teachers, education, elementary</i>	



This work is published under CC BY-NC 4.0 licence.

© 2023 The Authors.

How to Cite This Article:

Dayaniniya, A., Chenari, A., & Afkane, S. (2022). Presenting an effective model of organizational health based on the components of knowledge management and organizational innovation with the mediation of organizational silence at secondary level. *Jayps*, 3 (3): 465-478.



پاییز و زمستان ۱۴۰۱، دوره ۳، شماره ۳ (پیاپی ۶، ویژه نامه تحصیلی)، صفحه‌های ۴۶۵-۴۷۸

ارائه یک مدل موثر سلامت سازمانی براساس مولفه‌های مدیریت دانش و نوآوری سازمانی با میانجی‌گری سکوت سازمانی در مقطع متوسطه

عاطفه دیانی نیا^۱، علیرضا چناری^{۲*} و صغری افکانه^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۳. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: علمی پژوهشی صفحات: ۴۶۵-۴۷۸	زمینه و هدف: هدف این پژوهش ارائه مدل سلامت سازمانی مدارس بر اساس مدیریت دانش، نوآوری سازمانی با میانجی‌گری سکوت سازمانی در مقطع متوسطه شهر تهران بوده است. روش پژوهش: پژوهش حاضر از نوع توصیفی و در زمره پژوهش‌های کاربردی می‌باشد و از نقطه نظر شیوه گردآوری داده‌ها روش تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری معلمان مقطع متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بوده (۹۷۰۶۸۵ نفر) و نمونه آماری بر اساس شیوه‌های رایج در معادلات ساختاری ۳۰۰ نفر بر آورد گردید. با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای و طبقه‌ای بود که با توجه به شرایط فعلی وبه خاطر جو کرونا معلمان از مناطق ۲۰ گانه شهر تهران به صورت آنلاین پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌های تحقیق حاضر پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (۱۹۹۶)، مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵)، پرسشنامه نوآوری سازمانی پراجگو و سوهل (۲۰۰۶) و سکوت سازمانی ون داین (۲۰۰۳) بود. یافته‌ها: نتایج پژوهش حاضر نشان داد میانگین وضعیت سلامت سازمانی مدارس، سکوت سازمانی و مدیریت دانش بالاتر از میانگین جامعه و نوآوری سازمانی آنها در مقطع متوسطه شهر تهران پایین‌تر از میانگین است. همچنین از طریق مدیریت دانش و نوآوری سازمانی با میانجی‌گری سکوت سازمانی، سلامت سازمانی مدارس در مقطع متوسطه شهر تهران قابل تبیین است. از نظر معلمان، مدیریت دانش و نوآوری سازمانی با میانجی‌گری سکوت سازمانی به صورت معناداری سلامت سازمانی مدارس را در مقطع متوسطه شهر تهران تبیین می‌کنند. نتیجه‌گیری: مدیریت دانش هم به صورت مستقیم وهم از طریق سکوت سازمانی باسلامت سازمانی رابطه معنادار دارد. هرچه مدیریت دانش در مدارس مقطع متوسطه شهر تهران بیشتر باشد سلامت سازمانی بیشتر می‌شود. ولی متغیر مداخله‌گر سکوت سازمانی میزان اثر مدیریت دانش بر سلامت سازمانی را کاهش می‌دهد. ولی در کل از طریق مدیریت دانش می‌توان سلامت سازمانی مدارس در مقطع متوسطه شهر تهران را تبیین کرد.
اطلاعات نویسنده مسئول ایمیل: a-chenari@yahoo.com	
سابقه مقاله	
تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۸/۲۱	
تاریخ اصلاح مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۱۵	
تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۱/۱۱/۲۶	
تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۲/۲۸	
واژگان کلیدی سلامت سازمانی، مدیریت دانش، نوآوری سازمانی، سکوت سازمانی.	
انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است. تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.	



شیوه‌نامه استناد به این مقاله

دیانی نیا، عاطفه؛ چناری، علیرضا؛ و افکانه، صغری. (۱۴۰۱). ارائه یک مدل موثر سلامت سازمانی براساس مولفه‌های مدیریت دانش و نوآوری سازمانی با میانجی‌گری سکوت سازمانی در مقطع متوسطه. *دوفصلنامه مطالعات روان‌شناختی نوجوان و جوان*، ۳ (۳): ۴۶۵-۴۷۸.

مقدمه

سلامت سازمانی برنامه‌های ارتقای سلامت محیط کار معمولاً جدا از فعالیت‌های ایمنی شغلی با هدف تغییر رفتارهای سلامت فردی و سازمانی عمل می‌کنند (پونت و دیگران^۱، ۲۰۲۰). امروزه از آنجایی که بیشتر خدمات سلامت سازمانی در داخل و از طریق خود سازمان‌ها ارائه می‌شود زمینه‌های سازمانی نقش مهمی در اجرای موفقیت آمیز شیوه‌های استقرار ایفا می‌کند و در حدود ۹۵ درصد از چارچوب‌های پیاده‌سازی آن در درون سازمان وجود دارد (آرونز و دیگران^۲، ۲۰۱۸). سورنسن و همکاران مجموعه‌ای از مراحل پیاده‌سازی سلامت سازمانی را از طریق بررسی ادبیات و بحث با محققان توسعه دادند. یافته‌ها هفت شاخص شامل: رهبری و تعهد سازمانی، هماهنگی بین حفاظت از سلامت و ارتقای سلامت، سیاست‌ها و شیوه‌های حمایتی سازمانی، مدیریت هماهنگ و استراتژی‌های مشارکت کارکنان، مزایا و مشوق‌ها، ارزیابی و نظارت یکپارچه را ارائه کردند (سورنسن و همکاران^۳، ۲۰۱۸).

سلامت سازمانی به عنوان یک حوزه موضوعی برای اولین بار در دهه ۱۹۹۰ معرفی شد و سهم ارزشمند روانشناسان در ایجاد یک محل کار سالم را به خود اختصاص داد. به طور کلی، تاکید سلامت سازمانی بر ایجاد محل‌های کار سالمی است که در آن افراد ممکن است تولید کنند، خدمت کنند، رشد کنند، و ارزش قائل شوند، [و در آن] از استعداد‌های خود برای دستیابی به عملکرد بالا، رضایت بالا و رفاه استفاده کنند در حالی که تعریف اصطلاح رفاه به عملکرد بهینه افراد و همچنین رشد و توسعه شخصی اشاره دارد (کوینینگ و دیهل^۴، ۲۰۲۱). تمرکز اصلی در سلامت سازمانی بر ارزیابی و شناسایی درست نقاط قوت و ضعف از دیدگاهی جامع نگرانه و بهبود متناسب آن است. به همین دلیل توجه به دیدگاه‌های مختلف تأثیرگذار یا تأثیرپذیر بر سازمان با

هدف برخورداری از دیدگاهی جامع‌تر در این زمینه حیاتی بوده و می‌تواند دریچه‌های جدیدی را برای سازمان بگشاید. در میان نگاه‌های مختلف موجود به سازمان، دیدگاه دینفعان کلیدی سازمان، که قادر به تأثیرگذاری زیاد بر روی آن هستند دارای اهمیت زیادی است. این دینفعان به واسطه نیازهای ویژه خود و تمرکز بیشتر بر جنبه‌هایی خاص می‌توانند در جهت اتخاذ نگاهی جامع‌تر به سازمان یاری رسانند (اوسولیوان^۵، ۲۰۱۳).

مدیریت دانش در سازمان یک رشته در حال تکامل است. سرنکو (۲۰۲۱) پنج مرحله از تکامل را در تمرکز تحقیق و روش‌های اجرای مدیریت دانش شناسایی کرد: ۱۹۹۶-۲۰۰۱ (شروع)، ۲۰۰۲-۲۰۰۶ (توسعه اولیه)، ۲۰۰۷-۲۰۱۲ (سختی و تثبیت)، ۲۰۱۳-۲۰۱۶ پیشرفت (روش شناختی) و ۲۰۱۷-۲۰۱۹ (مرحله بلوغ) (سرنکو و بنتیس^۶، ۲۰۲۱). مدیریت دانش فرایندی است که از آن طریق افراد به تبادل دوجانبه دانش خویش با یکدیگر پرداخته، دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل می‌شود و به طور بالقوه به وسیله این فرایند فرصت برای یادگیری تجربه‌های جدید و فرصتی برای تمرین و به اجرا گذاشتن تجربه‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها فراهم می‌گردد و در نهایت منجر به تسهیم سرمایه‌های فکری و افزایش منابع مهم سازمان می‌شود و تنها زمانی که دانش فردی و گروهی به دانش سازمانی تبدیل می‌شود، سازمان قادر به مدیریت مؤثر این منابع باارزش است (لین و لی^۷، ۲۰۱۸).

نوآوری فرایند اخذ ایده خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روش‌های جدید عملیات است. نوآوری همانند هر فعالیت عینی در کنار نبوغ و استعداد، نیازمند دانش، توجه و سخت کوشی همه دست اندرکاران است. اصطلاح نوآوری، یک مفهوم وسیع به عنوان فرایندی برای استفاده از دانش یا اطلاعات مربوط به منظور ایجاد یا معرفی چیزیهای تازه و مفید است. بنابراین، در یک تعریف کلی می‌توان نوآوری را به عنوان هر ایده‌ای جدید نسبت به یک سازمان و یا یک صنعت و یا یک ملت و یا در جهان

1. Punnett, Cavallari, Henning, Nobrega, Dugan & Henrick
2. Aarons, Moullin & Ehrhart
3. Sorensen, Sparer & Williams
4. Koenig & Diehl

5. O'Sullivan
6. Serenko, and Bontis
7. Lin & Lee

براساس مولفه‌های مدیریت دانش و نوآوری سازمانی با میانجی‌گری سکوت سازمانی در مقطع متوسطه چگونه است؟" پاسخ گوید.

روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی و از نوع معادلات ساختاری است. در این نوع مدل، داده‌ها به صورت ماتریس‌های کوواریانس یا همبستگی در می‌آید و یک مجموع معادلات رگرسیون بین متغیرها تدوین می‌شود (شوماخر و لومیکس^۲، ۲۰۰۴، ترجمه‌ی قاسمی، ۱۳۸۹). از نظر هدف روش تحقیق توسعه‌ای است زیرا هدف از انجام تحقیق توسعه‌ای، ایجاد یک معرف جامع‌تر از نتایج تحقیقات انجام شده و گسترش دامنه مطالعات این تحقیقات است (روzbهانی، ۱۳۹۳). این پژوهش از نظر شیوه گردآوری داده‌ها روش تحقیق توصیفی-همبستگی است زیرا رابطه دو یا چند متغیر مستقل بر یک یا چند متغیر وابسته مورد بررسی قرار می‌گیرد. از نظر نوع داده‌ها روش تحقیق از نوع تحقیقات کمی است زیرا از طریق پرسشنامه استاندارد، متغیرها اندازه‌گیری و داده‌ها با استفاده از روشهای آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد؛ جامعه آماری این پژوهش شامل، معلمان مقطع متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ می‌باشد. تعداد کل معلمان شهر تهران در مقطع متوسطه حدود ۹۷۰۶۸۵ نفر می‌باشد. با توجه به اینکه روش پژوهش معادلات ساختاری و رگرسیون بود، تعداد متغیرها در تعداد نمونه پژوهش ملاک قرار گرفت. در این پژوهش تعداد ۱۹ متغیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. سلامت سازمانی و پنج خرده مقیاس آن، متغیر مدیریت دانش و چهار خرده مقیاس، متغیر نوآوری سازمانی و سه خرده مقیاس، سکوت سازمانی و سه خرده مقیاس در مجموع شامل بیست و سه متغیر و خرده مقیاس است. در روش شناسی مدل یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه

تعریف کرد. دراکر هفت منبع برای نوآوری ذکر میکند که دانش جدید یکی از مهمترین آنها است. او همچنین تأکید میکند که نوآوری قواعد نسبتاً ساده‌ای دارد و اکتسابی است. سرعت نوآوری به قابلیت سازمان برای تسریع فعالیت‌ها و وظایف، برای ایجاد مزیت رقابتی مرتبط با کاهش چرخه عمر محصول، برمیگردد (زاده گرگان و محقق زاده، ۱۴۰۰).

سکوت سازمانی را برای اولین بار پژوهشگر اجتماعی به نام آلبرت هرچمن در سال ۱۹۷۰ میلادی مطرح کرد که به منزله نگرش منفعل در برابر وضعیت موجود و ناگوار تلقی میشد؛ به رغم این واقعیت که سکوت کارکنان به صورت پدیده‌ای شایع در سازمان‌ها درآمده است. در پدیده سکوت سازمانی، کارکنان از بیان ایده‌ها و دغدغه‌های مربوط به مسائل سازمانی و شغلی خود امتناع می‌ورزند که این به نوبه خود میتواند کاهش دهنده سطح مشارکت زنان در سازمان شود (ایرنده^۱، ۲۰۲۰). پدیده سکوت سازمانی، فرآیندی زیان آور است که می‌تواند تمام تلاش‌های سازمانی را هدر دهد و ممکن است انواع مختلفی داشته باشد؛ مثل سکوت جمعی در ملاقات‌ها، سطوح پایین مشارکت رویه‌ها و پیشنهادها، سطوح پایین آوای جمعی و شبیه آن را در بر می‌گیرد (معصومی و فیضی، ۱۴۰۰).

پژوهش حاضر که با هدف تعیین مدل موثر برای ارائه مدل سلامت سازمانی انجام گرفت کوششی در جهت نشان دادن اهمیت سلامت سازمانی و متغیرهای موثر بر آن، است. امید است که سازمان‌ها از طریق افزایش رفتارها و هنجارهای مثبت در کارکنان و ایجاد یک سازمان سالم، به گونه‌ای پرورش یابند که عملکرد بهتری را ارائه نمایند چراکه همانگونه که اشاره شد در دنیای مدام در حال تغییر امروز، سازمان‌های آموزشی نیازمند پیشرفت هر روزه می‌باشند. بنابراین این پژوهش سعی دارد به این سؤال اساسی که "مدل موثر سلامت سازمانی

۳۰ نفر از افراد بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بوده است که نشان از پایایی مطلوب این پرسشنامه است. این پرسشنامه به وسیله میرکمالی و چوپانی (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین رهبری تحول آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است و پایایی و روایی آن تأیید شده است.

۴. پرسشنامه سکوت سازمانی ون داین (۲۰۰۳). پرسشنامه دارای ۱۵ گویه‌ای و سه بعد است. پارک و کیل^۱ (۲۰۰۹) در تجزیه و تحلیل نتایج این پرسشنامه روایی سازه و پایایی آن را تأیید کردند. در پژوهش رجبی و همکاران (۱۳۹۶) نیز روایی و پایایی این پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفته است. روایی این پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفته است و پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت.

روش اجرا

در شرایط فعلی و به خاطر جوکرونا معلمان از مناطق ۲۰ گانه شهر تهران به صورت آنلاین پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی و استنباطی عمل شد. برای توصیف داده‌ها از میانگین و انحراف استاندارد، حداقل، حداکثر، کجی و کشیدگی و برای تحلیل آماری فرضیه‌های پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. برای برازش مدل از شاخص‌های برازش مدل استفاده شد. لیزرل یا مدل یابی معادلات ساختاری یک تکنیک تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری است. که به پژوهشگر امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به گونه هم زمان مورد آزمون قرار دهد. برای بررسی مدل پژوهش از روش معادلات ساختاری و نرم افزار LISREL نسخه ۸/۷ استفاده شد. براساس داده‌های پژوهش روابط بین متغیرها مد نظر قرار گرفت و برای برازش مدل از شاخص‌های برازندگی از قبیل مجذور کای نرم شده (χ^2/df)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)،

گیری شده تعیین شو. بنابراین حجم نمونه بر اساس شیوه‌های رایج در معادلات ساختاری ۳۰۰ نفر بر آورد گردید.

ابزار پژوهش

۱. پرسشنامه سلامت سازمانی (OHI) هوی و فیلمدن (۱۹۹۶). پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی هوی و فیلمدن در ۴۴ گویه و ۵ بعد می‌باشد که ساختار عاملی و پایایی ابعاد پنج گانه در تحلیل عاملی بر روی نمونه‌ای از ۷۸ مدرسه متوسطه تأیید گردیده است (علاقه بند، ۱۳۹۴). به علاوه مطالعه لیبو (۱۹۹۴) در مورد دبیرستانها در تایوان ثبات ساختار ابعاد OHI را در قبال فرهنگ‌ها نیز نشان می‌دهد (به نقل از سلیمانی، ۱۳۸۹). پایایی این پرسشنامه در پژوهش سلیمانی (۱۳۸۹) برای هر یک از شاخص‌های سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع) به ترتیب، ۰/۵۸، ۰/۶۹، ۰/۵۰، ۰/۷۳، ۰/۷۹ و برای کل پرسشنامه ۰/۹۰ به دست آمد.

۲. پرسشنامه مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵). پرسشنامه مدیریت دانش در ۲۶ سوال و ۴ بعد می‌باشد؛ پایایی این پرسشنامه در پژوهش موسیوند و همکاران (۱۳۹۴) برای هر یک از شاخص‌های مدیریت دانش (بیرونی سازی، ترکیب، درونی‌سازی و اجتماعی سازی) به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۹، ۰/۸۰، ۰/۹۳ و برای کل پرسشنامه ۰/۹۵ به دست آمد؛ روایی محتوایی پرسشنامه نیز از طریق ضریب توافق کندال قابل قبول گزارش شده است.

۳. پرسشنامه نوآوری سازمانی. این پرسشنامه دارای ۱۷ سوال بوده و هدف آن سنجش میزان گرایش به نوآوری سازمانی از ابعاد مختلف (نوآوری تولیدی، نوآوری فرایندی و نوآوری اداری) که ترکیبی از پرسشنامه‌های جیمنز-جیمنز و دیگران (۲۰۰۸)، پنیادز (۲۰۰۶)، پراجگو و سوهل (۲۰۰۶) (به نقل از عبداللهی و همکاران، ۱۳۹۳) می‌باشد. ضریب پایایی پرسشنامه گرایش به نوآوری سازمانی پس از اجرای مقدماتی بر روی

1. Park & Keil

برای محاسبه متغیرهای پژوهش و خرده‌مقیاس‌های آن در مقطع متوسطه شهر تهران، چون تعداد سوال‌های پرسشنامه در مقیاس‌های مختلف متفاوت بود نمره برای سوال‌های مختلف هر مقیاس و همچنین نمرات کل جمع و بر تعداد سوال تقسیم شد تا نمره نهایی در دامنه ۱ تا ۵ بدست آید (سوال‌های پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۵ و بنابراین متوسط نمره ۳ بود).

شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل شده برازندگی (AGFI)، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب RMSEA، شاخص برازش هنجار شده (NFI)، شاخص برازش هنجار نشده (NNFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای و شاخص برازش افزایش یافته استفاده شد. مدل پژوهش به شکل زیر بود.

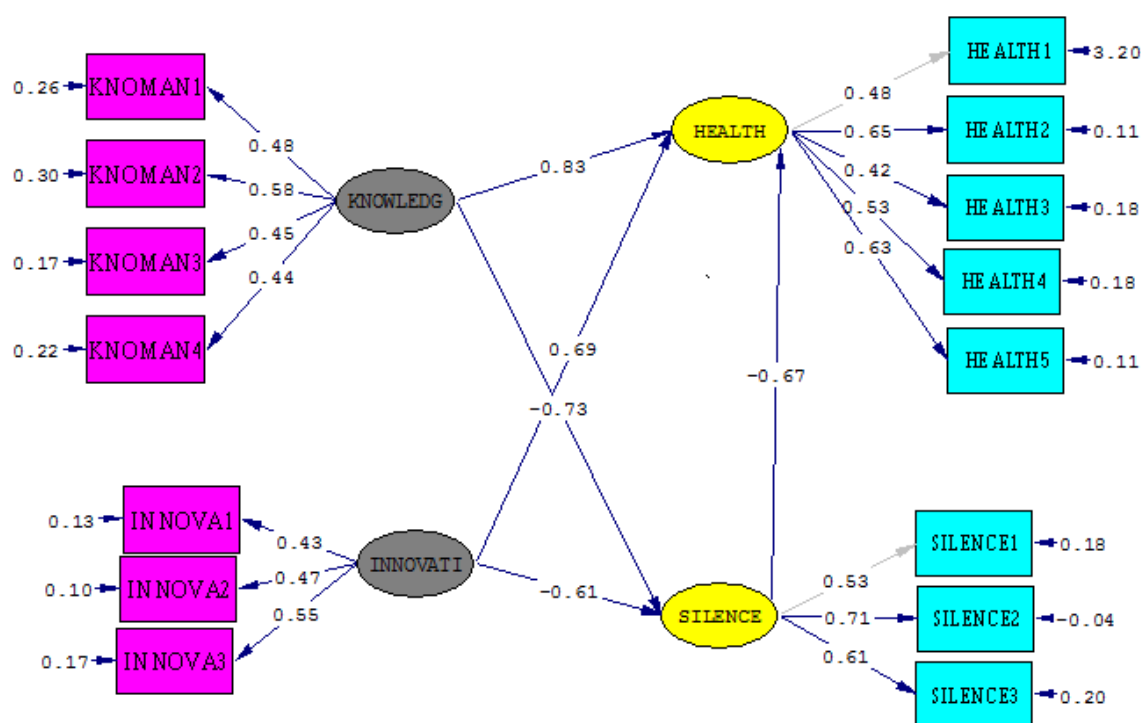
یافته‌ها

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش و خرده‌مقیاس‌های آن در مدارس مقطع متوسطه شهر تهران

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی	حداقل	حداکثر
یگانگی نهادی	۳.۶۰۱	.۷۱۶	-.۴۴۶	-.۱۷۳	۱.۶۷	۴.۸۹
نفوذ مدیر	۳.۵۹۸	.۸۳۹	-.۴۴۰	-.۰۵۹	۱.۷۰	۴.۱۷
ملاحظه‌گری	۳.۷۸۰	.۸۴۹	-.۰۹۹	-.۱۴۲	۱.۷۵	۴.۰۰
ساخت دهی	۳.۱۴۵	.۹۰۷	.۵۱۹	۱.۵۴۳	۱.۱۳	۴.۶۳
پشتیبانی منابع	۳.۲۷۰	.۸۵۳	.۰۰۸	-.۵۲۴	۱.۸۰	۴.۶۰
سلامت سازمانی	۳.۳۷۸	.۸۹۹	.۱۱۰	.۲۹۷	۱.۷۱	۴.۷۱
بیرونی سازی	۳.۰۱۰	.۸۵۰	.۲۲۶	-.۴۷۷	۱.۰۱	۴.۲۸
ترکیب	۳.۱۲	.۸۵۷	.۵۲۵	-.۱۲۹	۱.۱۵	۴.۰۵
درونی سازی	۳.۰۵	.۶۰۹	.۵۵۲	.۴۰۹	۱.۲۱	۴.۳۶
اجتماعی سازی	۳.۰۹	.۶۴۴	.۱۵۱	-.۷۵۰	۱.۵۰	۴.۴۰
مدیریت دانش	۳.۰۶۷	.۷۵۷	.۱۳۸	.۳۶۸	۱.۴۵	۴.۴۲
نوآوری تولیدی	۲.۸۵۱	.۹۶۹	.۰۴۵	-.۳۸۷	۱.۰۰	۴.۱۷
نوآوری فرایندی	۲.۷۲۲	۱.۱۸۷	.۰۲۱	-.۶۶۰	۱.۰۷	۴.۲۹
نوآوری اداری	۲.۸۱۵	.۸۹۱	.۳۴۱	.۱۳۳	۱.۱۰	۴.۴۱
نوآوری سازمانی	۲.۷۹۶	.۹۴۴	.۱۵۱	-.۷۵۰	۱.۲۱	۴.۳۲
سکوت مطیع	۳.۷۸۰	.۹۴۹	.۰۹۹	-.۱۴۲	۱.۹۵	۴.۸۷
سکوت تدافعی	۳.۱۴۵	.۸۰۷	.۵۱۹	۱.۵۴۳	۲.۱۳	۴.۷۳
سکوت نوع‌دوستانه	۳.۲۷۰	.۸۵۳	.۰۰۸	-.۵۲۴	۱.۸۰	۴.۶۰
سکوت سازمانی	۳.۳۹۸	.۹۰۷	.۵۱۹	۱.۵۴۳	۱.۷۹	۴.۷۲

خرده‌مقیاس‌های آن در مقطع متوسطه شهر تهران در بازه (۲، -۲) قرار داشت. یعنی از لحاظ کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش و خرده‌مقیاس‌های آن با توزیع نرمال تفاوت معنادار نداشت.

با توجه به جدول فوق میانگین تمامی متغیرهای پژوهش و خرده‌مقیاس‌های آن در مدارس مقطع متوسطه شهر تهران از متوسط نمره در طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵ یعنی ۳ بالاتر بود. مقدار کجی و کشیدگی مشاهده شده برای متغیرهای پژوهش و



Chi-Square=181.64, df=84, P-value=0.05000, RMSEA=0.067

نمودار ۱. مدل پژوهش با ضرایب مسیر

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل پژوهش			
شاخص‌ها	مقادیر بدست آمده	حد مجاز	نتیجه
χ^2/df نسبت کای دو بر درجه آزادی	۲/۱۶	کمتر از ۳	خیلی خوب
RMSEA شاخص میانگین مجذور خطاهای مدل	۰/۰۶۷	کمتر از ۰/۰۵ و برخی دیگر کمتر از ۰/۰۸ را مناسب میدانند	مناسب
GFI شاخص برازندگی	۰/۹۴	بالاتر از ۰/۹۰	خوب
AGFI شاخص تعدیل شده برازندگی	۰/۹۰	بالاتر از ۰/۹۰	خوب
NFI شاخص برازش هنجار شده	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹۰	خیلی خوب
NNFI شاخص برازش هنجار نشده	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹۰	خیلی خوب
CFI شاخص برازندگی تطبیقی	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹۰	خیلی خوب
IFI شاخص برازش افزاینده	۰/۹۲	بالاتر از ۰/۹۰	خیلی خوب

معنادار بود. ضرایب مسیر برای متغیرهای مشاهده شده و پنهان و مقادیر t برای معناداری ضرایب در جدول زیر نشان داده شده است.

بر اساس جدول فوق، شاخص‌های برازندگی مورد بررسی نشان داد، مدل بدست آمده برازش مناسبی با داده‌ها دارد. و مقدار t برای ضرایب در تمام مسیرها بیشتر از ۲ و

جدول ۳. ضرایب مسیر متغیرهای مشاهده شده و پنهان و مقادیر t برای معناداری ضرایب					
متغیرهای مشاهده شده	مسیر	متغیرهای پنهان	ضرایب	مقدار t	معنی داری
یگانگی نهادی	←		۴۸.	۴۶۶.۲	۱.۰۰
نفوذ مدیر	←		۶۵.	۹۸۲.۹	۰.۱۰
ملاحظه گری	←		۴۲.	۱۰۳.۵	۰.۸۰

۰۳.۰	۱۳.۴۷	۵۳.	←	ساخت دهی
۱.۰۰	۳۶۱.۸	۶۳.	←	پشتیبانی منابع
۱.۰۰	۲۳۹۶	۴۸.	←	بیرونی سازی
۰۱.۰	۲۵۹۷	۵۸.	←	ترکیب
۰۳.۰	۱۴۱۶	۴۵.	←	درونی سازی
۰۵.۰	۱۵,۹۸	۴۴.	←	اجتماعی سازی
۰۷.۰	۴۷۹.۴	۴۳.	←	نوآوری تولیدی
۱.۰۰	۳۶۴.۵	۴۷.	←	نوآوری فرایندی
۱.۰۰	۴۱۶.۲	۵۵.	←	نوآوری اداری
۰۱.۰	۸۱.۲۷	۵۳.	←	سکوت تدافعی
۰۱.۰	۳.۱۴۱۰	۷۱.	←	سکوت نوع دوستانه
۱.۰۰	۳۶۱.۸	۶۱.	←	سکوت نوع دوستانه

نوآوری اداری شاخص‌های نوآوری سازمانی بودند. سکوت مطیع، سکوت تدافعی و سکوت نوع دوستانه شاخص‌های سکوت سازمانی بودند. روابط متغیرها و مقادیر t برای معناداری ضرایب مسیر در قسمت ساختاری مدل در جدول زیر نشان داده شده است.

با توجه به جدول فوق: از رابطه متغیرهای مشاهده شده و پنهان نتایج زیر استنباط می‌شود: یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع شاخص‌های سلامت سازمانی بودند. بیرونی سازی، ترکیب، درونی سازی و اجتماعی سازی شاخص‌های مدیریت دانش بودند. نوآوری تولیدی، نوآوری فرایندی و

جدول ۴. ضرایب مسیر برای متغیرهای پنهان در قسمت ساختاری مدل

روابط مستقیم	ضرایب	مقدار t	معناداری و نتیجه
مدیریت دانش ← سلامت سازمانی	۰/۸۳	۱۰/۴۲	۰/۰۰۱
نوآوری سازمانی ← سلامت سازمانی	۰/۶۹	۱۰/۴۲	۰/۰۰۱
مدیریت دانش ← سکوت سازمانی	-۰/۷۳	-۱۰/۴۲	۰/۰۰۱
سکوت سازمانی ← سلامت سازمانی	-۰/۶۷	-۱۰/۴۲	۰/۰۰۱
نوآوری سازمانی ← سکوت سازمانی	-۰/۶۱	-۱۰/۴۲	۰/۰۰۱
سکوت سازمانی ← سلامت سازمانی	-۰/۶۷	-۱۰/۴۲	۰/۰۰۱
روابط غیرمستقیم			
مدیریت دانش ← سکوت سازمانی ← سلامت سازمانی	$-۰/۷۳ \times -۰/۶۷ = ۰/۴۹$		تأیید شد
نوآوری سازمانی ← سکوت سازمانی ← سلامت سازمانی	$-۰/۶۱ \times -۰/۶۷ = ۰/۴۱$		تأیید شد

با توجه به جدول فوق مدیریت دانش و نوآوری سازمانی با میانجی‌گری سکوت سازمانی به صورت معناداری سلامت سازمانی مدارس را در مقطع متوسطه شهر تهران تبیین می‌کنند. در واقع مدیریت دانش و نوآوری سازمانی از طریق سکوت سازمانی بر سلامت سازمانی اثر غیر مستقیم دارند.

با توجه به جدول فوق مدیریت دانش و نوآوری سازمانی با میانجی‌گری سکوت سازمانی به صورت معناداری سلامت سازمانی مدارس را در مقطع متوسطه شهر تهران تبیین می‌کنند. در واقع مدیریت دانش و نوآوری سازمانی از طریق سکوت سازمانی بر سلامت سازمانی اثر غیر مستقیم دارند.

اقدام (۱۴۰۰)، اسفندیاری و همکاران (۱۳۹۹)، عباس پور و همکاران (۱۳۹۹)، عظیمی یانچشمه و نیک نژادی (۱۳۹۹)، بنیسی (۱۳۹۷)، حاجالو و کیهونن (۲۰۲۱)، جمپورز می و همکاران (۲۰۲۰)، سیواکومار و لورتوراج (۲۰۱۷)، نیسار و دیگران (۲۰۱۷)، شیخه پور و شیخه پور (۱۳۹۶)، شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۶)، سوادکوهی و شفاهی (۱۳۹۵)، سوادکوهی و شفاهی (۱۳۹۶)، سوادی و محبی (۱۳۹۵)، هژیور (۱۳۹۵)، صفرزاده و نادری (۱۳۹۷)، جلالی آهنگرکلائی و همکاران (۱۳۹۶)، کریمیان پور و مرادی (۱۳۹۶) با این پژوهش همسو بود. محمدی (۱۳۹۹) در تحلیل ساختاری تأثیر سکوت و آوای سازمانی بر اشتیاق شغلی و سلامت سازمانی زنان پرستار نشان داد که سکوت و آوای سازمانی پرستاران به ترتیب با ضرایب مسیر $0/44$ ، $0/48$ و $0/53$ و آماره t ، بالاتر از $1/96$ تأثیر معناداری بر اشتیاق شغلی و سلامت سازمانی آن‌ها دارد. تأکید پژوهشگر بر این بود که، سکوت سازمانی پرستاران به کاهش اشتیاق شغلی و در نتیجه کاهش سلامت سازمانی آن‌ها و بالعکس آوای سازمانی باعث افزایش اشتیاق شغلی و در نهایت بهبود سلامت سازمانی پرستاران منجر خواهد شد. پرهیزگار و همکاران (۲۰۱۹) در بررسی تأثیر سکوت و صدای سازمانی بر عملکرد کارکنان بر اساس نقش واسطه‌ای رهبری اخلاقی در کارکنان آتش نشانی نشان داد که بین سکوت سازمانی و عملکرد، بین صدای سازمانی و عملکرد، بین صدای سازمانی و رهبری اخلاقی و در نهایت بین متغیرهای کانونی (سکوت و صدای سازمانی) و عملکرد سازمانی با رهبری اخلاقی رابطه معناداری وجود دارد. و نتیجه گرفت که یکی از وظایف ضروری آتش نشانان و رهبران و مدیران آتش نشانی، شناسایی و شکستن فضای سکوت و ایجاد انگیزه در کارکنان برای صحبت در محل کار خود برای بهبود عملکرد بعدی است. بنیسی (۱۳۹۷) در بررسی رابطه سکوت سازمانی و عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی با میانجی‌گری سلامت روان در کارکنان آموزش و پرورش 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

سازمانی اثر غیرمستقیم و معنادار دارد. درواقع مدیریت دانش هم به صورت مستقیم و هم از طریق سکوت سازمانی با سلامت سازمانی رابطه معنادار دارد. هرچه مدیریت دانش در مدارس مقطع متوسطه شهر تهران بیشتر باشد سلامت سازمانی بیشتری شود ولی متغیر مداخله‌گر سکوت سازمانی میزان اثر مدیریت دانش بر سلامت سازمانی را کاهش می‌دهد ولی در کل از طریق مدیریت دانش می‌توان سلامت سازمانی مدارس در مقطع متوسطه شهر تهران را تبیین کرد.

همچنین با توجه به جدول فوق نوآوری سازمانی بر سلامت سازمانی مدارس در مقطع متوسطه شهر تهران با ضریب مسیر ($\beta=0/69, p<0/001$) اثر مستقیم و معنادار دارد. نوآوری سازمانی بر سکوت سازمانی مدارس در مقطع متوسطه شهر تهران نیز با ضریب مسیر ($\beta=0/61, p<0/001$) اثر مستقیم و معنادار دارد. پس نوآوری سازمانی با ضریب مسیر ($\beta=0/41, p<0/001$) بر سلامت سازمانی اثر غیرمستقیم و معنادار دارد. درواقع نوآوری سازمانی هم به صورت مستقیم و هم از طریق سکوت سازمانی با سلامت سازمانی رابطه معنادار دارد. هرچه نوآوری سازمانی در مدارس مقطع متوسطه شهر تهران بیشتر باشد سلامت سازمانی بیشتری شود. ولی متغیر مداخله‌گر سکوت سازمانی میزان اثر نوآوری بر سلامت سازمانی را کاهش می‌دهد. در کل از طریق نوآوری سازمانی می‌توان سلامت سازمانی مدارس در مقطع متوسطه شهر تهران را تبیین کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر، ارائه مدل سلامت سازمانی مدارس بر اساس مدیریت دانش، نوآوری سازمانی با میانجی‌گری سکوت سازمانی در مقطع متوسطه شهر تهران بود. با توجه به مدل بدست آمده: روابط بین متغیرهای پنهان در مدل ساختاری؛ چگونگی تبیین سلامت سازمانی از طریق مدیریت دانش و نوآوری سازمانی با میانجی‌گری سکوت سازمانی را در مدارس مقطع متوسطه شهر تهران تبیین کرد. نتایج مطالعات چرابین، صداقت و کریمی (۱۴۰۰)، امیریان زاده و همکاران (۱۴۰۰)، سلطانی بهرام و علیزاده

خود و ایجاد دانش جدید را تحت تأثیر قرار داده و دانش می‌تواند به جعبه ابزار مدیران، مشاوران و دیگر توسعه دهندگان سازمان افزوده شود تا بتوانند با استفاده از ظرفیت‌های دانشی برای بهبود وضع کار را بی‌اثر می‌کند. مدیریت دانش سعی در سازماندهی، بازیابی، ارزیابی و به اشتراک گذاری دارایی‌های اطلاعاتی مهم، یافتن بهترین راه برای بازیابی، ضبط و به اشتراک گذاری اطلاعات دارد تا سازمان به راحتی بتواند بهترین عملکرد را داشته باشد. حال وقتی افراد ابراز عقیده نمی‌کنند یا از ترس رفتار واقعی خود را نشان می‌دهند عملاً مدیریت دانش و نوآوری در سازمان به اهداف خود نایل نمی‌شوند. قابلیت نوآوری یک سازمان به تلاش‌های داخلی منابع انسانی، فناوری و سازمانی، همراه با توانایی تعامل با محیط خارجی برای دنبال کردن منابع، دانش و مهارت‌هایی گفته می‌شود که باید در سازمان گنجانده شوند تا محصولات و فرآیندهای جدیدی ایجاد کنند که مورد قبول واقع شود. در واقع توانایی نوآوری را می‌توان با درک چگونگی ایجاد، ساخت، توسعه و مدیریت ظرفیت‌ها در محیط داخلی و همچنین در محیط خارجی، به سمت ایجاد پیوندهای اجتماعی و اعتماد و به اشتراک گذاری اطلاعات برای تولید نوآوری تحقق بخشید. سازمان‌هایی که در محیط داخلی و خارجی موفق‌تر هستند به موفقیت‌های بیشتری دست پیدا می‌کنند. ولی وقتی کارکنان از بیان ایده‌ها و دغدغه‌های مربوط به مسائل سازمانی و شغلی خود امتناع می‌ورزند و برخورد کاسبکارانه با محیط داخلی و خارجی می‌کنند سازمان درون مانده می‌شود و نمی‌تواند آینده نگری و به روز رسانی اطلاعات و آماده کردن کادر خود برای رویارویی با امور احتمالی آینده را پیش بینی و مدیریت کند. از طرفی سازگاری با تغییرات محیطی نیز برای سازمان دشوار می‌شود و کارآیی خود را از دست می‌دهد. وقتی سکوت سازمانی بر مدیریت دانش و نوآوری سایه می‌افکند کارکنان تغییرات را رصد نمی‌کنند و از ارائه ایده‌ها، اطلاعات یا نظرات خود چشم می‌پوشند و یکی از ویژگی‌های سازمان سالم، حمایت از ارائه ایده‌های نو و به روز می‌باشد. در سازمان‌های سالم، رقابت بین کارکنان در مورد ارائه فکرها و ایده‌های جدید منجر به

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. بنابراین برای ارتقای اشتیاق شغلی باید سکوت سازمانی را کاهش و عدالت سازمانی و سلامت روانی را افزایش داد. در واقع یافته‌های این پژوهش همسو با پژوهش‌های دیگر این واقعیت را نشان می‌دهند که سکوت، معادل با وفاداری و علامت رضایت نیست. سکوت کارکنان در سازمان دلالت بر خودداری کارکنان از انتقال اظهار خالصانه و حقیقی خود درباره اوضاع و احوال و وقایع سازمانی به آن‌هایی که در جایگاهی قرار دارند که می‌توانند روی این شرایط تأثیرگذار باشند؛ دارد. سکوت فقط به معنای سخن نگفتن نیست، بلکه میتواند به شکل نوشتن، حاضر نشدن، نشنیدن و نادیده گرفتن، صحبت یا نوشته‌های بدون اعتبار و سندیت هم بروز کند و موجب فساد و تباهی شود. رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی دیگران را افشا نکردن نیز منجر به وقفه در بهبود فعالیت‌های سازمانی و ارائه خدمات و فرآیندهای جدید خواهد شد، ژو و همکاران (۲۰۱۵) سکوت سازمانی را مفهومی چند بُعدی دانستند و سپس سه بُعد را برای آن مشخص کردند، سکوت مطیع که به عنوان رفتاری ذاتی تعریف میشود و شامل خودداری از ارائه ایده‌ها، اطلاعات یا نظرات به دلیل تسلیم در برابر هر شرایطی است که یک نوع رفتار کناره گیرانه و انفعالی است. سکوت تدافعی، به عنوان حذف عمدی اطلاعات کاری به دلیل ترس از تلافی مطرح میشود که رفتاری حفاظتی و تعمدی است، سومین نوع سکوت سازمانی، سکوت نوع دوسرانه هست که به عنوان حفظ اطلاعات کاری با هدف منفعت رسانی به سایر اعضای سازمان شناخته می‌شود، این نوع سکوت هم تعمدی و غیرانفعالی است اما در مقایسه با سکوت تدافعی که بیشتر بر منفعت شخصی تأکید دارد بر منفعت رسانی جمعی توجه دارد. سکوت سازمانی دستاوردهای مدیریت دانش یعنی ایجاد و ارائه دانش، قوت دادن، حمایت از محیط‌های مناسب دانش در سازمان، انگیزه دادن و توانمند کردن افراد در استفاده از تسهییم دانش

بنیسی، پریناز. (۱۳۹۷). رابطه سکوت سازمانی و عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی با میانجی‌گری سلامت روان در کارکنان آموزش و پرورش. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۲ (۲)، ۴۱-۵۷.

بیگلری طالقانی، محمد؛ باقرزاده، محمدرضا؛ مهرآرا اسدا...؛ موسوی، سید جعفر؛ سلامی، مهدی؛ ارشدی، فرخ. (۱۳۹۷). ارتباط میان سلامت اجتماعی و سکوت سازمانی. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۷ (۴): ۵۴-۴۶.

جلالی آهنگرکلائی، سیده محدثه؛ فخریمی، فرزاد؛ طبری مجتبی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی با امکان‌پذیری استقرار مدیریت دانش در بخش ستادی دانشگاه علوم پزشکی ایران. مجله مهندسی فرآیندها، ۴ (۸): ۶۶-۴۷.

چرابین، مسلم؛ صداقت، حسن؛ کریمی، محمد. (۱۴۰۰). طراحی الگوی مفهومی مدل سلامت سازمانی مبتنی بر مدیریت کوانتومی در کارکنان شهرداری. خطمشی‌گذاری عمومی در مدیریت، ۱۲ (۱)، ۵۷-۶۹.

زاده گرگان، محمد؛ و محقق زاده، فاطمه (۱۴۰۰). تأثیر قابلیت نوآوری و تسهیم دانش بر عملکرد نوآوری و عملکرد بازاریابی (مورد مطالعه: بانک پارسیان استان تهران). فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵ (۶۰)، ۱۵۵-۱۷۶.

سلطانی بهرام، سعید؛ علیزاده اقدم، محمداقبر. (۱۴۰۰). مطالعه جامعه‌شناختی سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه تبریز. مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، ۱۰ (۱)، ۱۴۵-۱۷۴.

سوادکوهی، زهرا؛ شفیعی، عباس. (۱۳۹۶). تأثیر سلامت سازمانی بر نوآوری کارکنان با توجه به نقش میانجی‌گری اعتماد سازمانی مورد مطالعه: مرکز پژوهش‌های استان تهران، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری، تهران.

شیخه پور، زانیار؛ و شیخه پور، محمد. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سکوت سازمانی و سلامت روانی کارکنان. دوفصلنامه پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۳ (۲)، ۳۹-۶۰.

عباس پور، ارکید؛ فلاح، وحید؛ علی اسماعیلی، عبدالله. (۱۳۹۹). ارائه‌ی مدل تأثیرگذاری بلوغ دانش بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی سلامت سازمانی در مراکز آموزشی درمانی استان مازندران. فصلنامه توسعه آموزش جندی شاپور اهواز، ۱۱ (۲)، ۱۴۶-۱۵۶.

ایجاد جوی خلاق و کارآمد در سازمان می‌شود. نوآوری تولیدی، نوآوری فرایندی و نوآوری اداری اگر با ابعاد مدیریت دانش یعنی بیرونی‌سازی، ترکیب، درونی‌سازی و اجتماعی‌سازی پیوند بخورد باعث ارتقای سلامت سازمانی می‌شود. در غیر این صورت و حاکم شدن سکوت سازمانی سلامت سازمانی را دچار روند نزولی می‌کند. پایین بودن سطح سلامت، ریشه بسیاری از گرفتاری‌ها و ناکامی‌های فردی، سازمانی و اتلاف منابع است که سازمان را به سمت نابودی می‌کشاند. اگر در سازمانی، سلامت سازمانی حاکم باشد زمینه برای بروز خلاقیت فراهم شده و شاهد شکوفایی نیروی انسانی و استحکام زیرساخت‌ها و محصول مفید برای اجتماع (دانش آموزان) خواهیم بود.

موازین اخلاقی

در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. با توجه به شرایط و زمان تکمیل پرسشنامه‌ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤال‌ها، شرکت‌کنندگان در مورد خروج از پژوهش مختار بودند.

تشکر و قدردانی

در پایان از تمامی شرکت‌کنندگان در این پژوهش کمال تشکر و قدردانی را داریم.

مشارکت نویسندگان

نویسنده این پژوهش در طراحی، مفهوم‌سازی، روش‌شناسی، گردآوری داده‌ها، تحلیل آماری داده‌ها، پیش‌نویس، ویراستاری و نهایی‌سازی نقش داشت.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

منابع

اسفندیاری، فاطمه؛ چناری، علیرضا؛ ایمانی، محمدنقی. (۱۳۹۹). بررسی نقش مدیریت دانش در ارتقا سلامت سازمانی در بیمارستان‌های شهر تهران. سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، ۴ (۳): ۱۲۲-۱۱۶.

امیریان زاده، مژگان؛ زارعی، رضا؛ جعفری، معصومه، صالحی، مسلم. (۱۴۰۰). تبیین الگوی سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی ۲۹ (۸)، ۷۸-۹۷.

- Abdullahi, B., Zain Abadi, H. R., & Mahmoudi, M. (2014). Investigating the impact of transformational leadership and knowledge management processes on the level of organizational innovation of Khwarazmi University. *Educational and Curriculum Planning Research Quarterly*, 4 (1). (In Persian)
- Abraham N.A., Yosefi F. (2016). Factors influencing organizational silence, hinder the development of entrepreneurial, scientific-research. *Journal of New Approaches in Educational Management*, 11 (2): 133 -154.
- Alimoradi, H., Moradi, M., & Khalegh Khah, A. (2020). Investigating the relationship between knowledge management and organizational health, the first national conference of new management approaches in interdisciplinary studies, Kavos Dome. (In Persian)
- Amiryanzadeh, M., Zarei, R., Jafari, M., & Salehi, M. (2021). Explaining the model of organizational health of education workers in Fars province. *Education and Human Resources Development Quarterly* 29 (8), 78-97. (In Persian)
- Azhaband, A. (2015). *Theoretical foundations and principles of educational management*, Tehran: Ravan. (In Persian)
- Azimi Yancheshme, M., & Niknejadi, F. (2020). The relationship between organizational health and organizational trust with organizational silence, the second conference of psychology, educational sciences, social sciences and counseling. (In Persian)
- Benisi, P. (2018). The relationship between organizational silence and organizational justice with job enthusiasm with the mediation of mental health in education workers. *Educational Leadership and Management Quarterly*, 12(2), 41-57. (In Persian)
- Biglari Taleghani, M., Bagherzadeh, M., Mehrara A., Mousavi, S. J., Salami, M., & Arshadi, F. (2018). The relationship between social health and organizational silence. *Nursing Management Quarterly*, 7 (4): 54-46. (In Persian)
- Charabin, M., Sedaghat, H., & Karimi, M. (2021). Designing a conceptual model of organizational health model based on quantum management in municipal employees. *Public Health Journal*, 11 (2): 146-156. (In Persian)
- عبداللهی، بیژن؛ زین آبادی، حسن رضا؛ و محمودی، مصطفی. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر رهبری تحول افزین و فرایندهای مدیریت دانش بر میزان نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی. فصلنامه پژوهش‌های برنامه ریزی آموزشی و درسی. ۴ (۱).
- عظیمی یانچشمه، میترا؛ و نیک نژادی، فرزانه. (۱۳۹۹). ارتباط سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی با سکوت سازمانی، دومین کنفرانس روانشناسی، علوم تربیتی، علوم اجتماعی و مشاوره علاقه‌بند، علی. (۱۳۹۴). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران: روان.
- علیمراد، حسین؛ و مرادی، مسعود؛ و خالق خواه، علی. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی، نخستین همایش ملی رویکردهای نوین مدیریت در مطالعات میان رشته‌ای، گنبد کاووس.
- کریمیان پور، غفار؛ و مرادی، مسعود. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و اشتیاق شغلی با سکوت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی. طب و تزکیه، ۲۶ (۴)، ۳۱۰-۳۲۲.
- معصومی عاصفه؛ و فیضی عمار. (۱۴۰۰). ارائه الگوی شکست سکوت سازمانی در صنعت بانکداری. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵ (۵۹)، ۱-۱۹.
- موسیوند، مریم؛ امرایی، محمد؛ و سیاوشی، محمد. (۱۳۹۴). ارزیابی سطح سیستم مدیریت دانش و رابطه آن با کیفیت زندگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان. فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش، ۱۰۱-۸۵.
- Aarons, G. A., Moullin, J. C., Ehrhart, M. G. (2018). The role of organizational processes in dissemination and implementation research. In Brownson, R. C., Colditz, G. A., Proctor, E. K. (Eds.), *Dissemination and implementation research in health: Translating science to practice* (2nd ed., pp. 121-142). Oxford University Press
- Abbaspour, O., Falah, V., & Ali Ismaili, A. (2020). Presentation of the influence model of knowledge maturity on organizational innovation with the mediating role of organizational health in medical educational centers of Mazandaran province. *Jundishapur Ahvaz Education Development Quarterly*, 11 (2), 146-156. (In Persian)

- International journal of environmental research and public health, 18 (17), 9260.
- Koinig, I., & Diehl, S. (2021). Healthy Leadership and Workplace Health Promotion as a Pre-Requisite for Organizational Health. *International journal of environmental research and public health*, 18 (17), 9260. <https://doi.org/10.3390/ijerph18179260>
- Lin, H. F. & Lee, G. G. (2018). Perceptions Of Senior Managers Toward Knowledge- Sharing Behaviour. *Management Decision*, 42 (1), 108-125
- Lin, H. F. & Lee, G. G. (2018). Perceptions Of Senior Managers Toward Knowledge- Sharing Behaviour. *Management Decision*, 42 (1), 108-125.
- Masoumi Asafeh., & Faizi, A. (2021). Presenting the failure model of organizational silence in the banking industry. *Specialized Scientific Quarterly of New Research Approaches in Management and Accounting*, 5 (59), 1-19. (In Persian)
- Mousavand, M., Amrai, M., & Siavashi, M. (2015). Evaluation of the level of knowledge management system and its relationship with the quality of work life of the employees of the Ministry of Sports and Youth. *Sport Management and Development Quarterly*, 101-85. (In Persian)
- Ngah, R., Tai, T., and Bontis, N. (2016). Knowledge management capabilities and organizational performance in roads and transport authority of Dubai: the mediating role of learning organization. *Knowl. Process Manag.* 23, 184-193.
- Oyerinde, O.F. (2020). Leadership Style, Work Environment, Organizational Silence and Institutional Effectiveness of Polytechnic Libraries, South-West Nigeria. *International Information & Library Review*, 52 (2), 79-94.
- Peng R, Chen J and Wu W (2021) Mapping Innovation Research in Organizations: A Bibliometric Analysis. *Front. Psychol.* 12:750960.
- Punnett L, Cavallari JM, Henning RA, Nobrega S, Dugan AG, Cherniack MG. Defining 'Integration' for Total Worker Health®: a new proposal. *Ann Work Exposures Health* 2020; 64:223-235.
- Policy in Management, 12(1), 57-69. (In Persian)
- Esfandiari, F., Chenari, A., & Imani Mohammad Naghi. (2020). Investigating the role of knowledge management in promoting organizational health in Tehran hospitals. *Islamic lifestyle with a focus on health*. 4 (3): 116-122. (In Persian)
- Houdmont J., Leka S., Sinclair R.R., editors. *Contemporary Occupational Health Psychology*. John Wiley & Sons; New York, NY, USA: 2012.
- Hujala, T. and Laihonen, H. (2021), "Effects of knowledge management on the management of health and social care: a systematic literature review", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 25 No. 11, pp. 203-221.
- Jakubik, M. and Mürsepp, P. (2021), "From knowledge to wisdom: will wisdom management replace knowledge management?", *European Journal of Management and Business Economics*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Jalali Ahangarkolaei, S. M., Fakhimi, F., & Tabari, M. (2017). Investigating the relationship between the components of organizational health and the feasibility of establishing knowledge management in the headquarters department of Iran University of Medical Sciences. *Journal of Process Engineering*. 4 (8): 66-47. (In Persian)
- Jokanović, B.; Okanović, A.; Lalić, B. Knowledge management diagnosis in Vojvodina firms by using Bukowitz and Williams model. *Industrija* 2018, 46, 7-27.
- Jung, H.S & Yoon, H. H. (2019). The effects of social undermining on employee voice and silence and on organizational deviant behaviors in the hotel industry. *Journal of Service Theory and Practice*, 29 (2), 213-231.
- Karimianpour, G., & Moradi, M. (2017). Investigating the relationship between knowledge management and job enthusiasm with organizational silence of medical university employees. *Medicine and Cultivation*, 26 (4), 310-322. (In Persian)
- Koinig, I., & Diehl, S. (2021). Healthy Leadership and Workplace Health Promotion as a Pre-Requisite for Organizational Health.

- Silva, J. J., & Cirani, C. B. S. (2020). The capability of organizational innovation: systematic review of literature and research proposals. *Gestão & Produção*, 27 (4), e4819.
- Soltani Bahram, S., & Alizadeh Aghdam, M. B. (2021). Sociological study of organizational health of Tabriz University employees. *Social Studies and Research in Iran*, 10 (1), 145-174. (In Persian)
- Sorensen G, Sparer E, Williams JAR, et al. Measuring best practices for workplace safety, health, and well-being: the workplace integrated safety and health assessment. *J Occup Environ Med* 2018; 60:430-439.
- Strategic Objective of Organization. Proceedings of CBU International Conference on Innovations in Science and Education. March 23-25, 2016. Prague, Czech Republic.
- Zadeh Gorgan, M., & Mohaghegzadeh, F. (2021). The effect of innovation capability and knowledge sharing on innovation performance and marketing performance (case study: Bank Parsian, Tehran province). *Specialized scientific quarterly of new research approaches in management and accounting*. 5 (60), 155-176. (In Persian)
- Sabanci, A., 2011. The Effect of Teachers Stress on educational Organizations Health. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (1), pp. 91-100
- Savadkouhi, Z., & Shafii, A. (2017), The effect of organizational health on employee innovation with regard to the mediating role of organizational trust in the study: Tehran Province Research Center, Second International Management and Accounting Conference, Tehran. (In Persian)
- Serenko, A. and Bontis, N. (2021), "Global ranking of knowledge management and intellectual capital academic journals: a 2021 update", *Journal of Knowledge Management*, Vols [Ahead-of-print] Nos [Ahead-of-print], doi: 10.1108/JKM-11-2020-0814.
- Sheikhapur, Z., & Sheikhapur, M. (2017). Investigating the relationship between organizational silence and employees' mental health. *Journal of Psychological Research in Management*, 3 (2), 39-60. (In Persian)
- Silva J J, Cirani C B. S. (2020). The capability of organizational innovation: systematic review of literature and research proposals, 27 (4): 1-16.