

فرا تحلیل تاثیر اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی

فاطمه اسماعیلی لمجیری^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۱۱/۲۸

چکیده

هدف از پژوهش حاضر مرور سیستماتیک و فراتحلیل تاثیر اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی می باشد. از مجموع ۲۰۰۲ مطالعه که در جستجوی اولیه در بازه زمانی سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۵ به دست آمدند، طبق یک پروتکل نظاممند ۱۴ مطالعه چاپ شده مرتبط با تاثیر اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی در مجلات معتبر با استفاده از روش فراتحلیل و با دو مدل اثرات ثابت و تصادفی و با بکارگیری نرم افزار CMA 2 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. اندازه اثر و عدم سوگیری انتشار مطالعات مورد بررسی قرار گرفت. همچنین اندازه اثر ضریب با استفاده از نرم افزار CMA 2 ارزیابی شد. تایج بررسی ها نشان می دهد که اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی تاثیر منفی و معناداری دارد ($ES = -0/236$ و $p = 0/047$). نتایج مطالعه نشان داد که اعتماد سازمانی تاثیر قابل توجهی بر سکوت سازمانی دارد. یافته ها حاکی از آن است که با درک بیشتر اعتماد کارکنان، تمایل آنها به سکوت کاهش می یابد. از این رو، افزایش سطح اعتماد کارکنان نسبت به مدیران می تواند آنها را تشویق کند تا نگرانی های خود را بیان کنند و راه حل هایی را پیشنهاد کنند و در نهایت عملکرد سازمانی افزایش یابد. در نتیجه، اعتماد کارکنان به مدیران می تواند به طور مستقیم به افزایش رضایت شغلی و بهبود کلی سازمان کمک کند.

واژگان کلیدی

متاآنالیز، سکوت سازمانی، اعتماد سازمانی، سازمان های ورزشی

۱. کارشناس ارشد روانشناسی بالینی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

(shaghaesmaeili411378@gmail.com)

مقدمه

ورزش به عنوان یک پدیده اجتماعی فراگیر، بهترین ابزار برای تامین سلامت جسمانی و روانی است، ورزش موجب کاهش هزینه‌های مراکز درمانی و مبارزه با فساد و نیز کاهش ناهنجاری‌های فردی و اجتماعی می‌شود (۱). ورزش در طول زندگی بسیار مهم است و تاثیر زیادی در تضمین سلامت جسمی و روانی افراد فعال دارد. بسیاری از اثرات نامطلوب موقعیت اجتماعی، اقتصادی، خانوادگی، وراثت و غیره را می‌توان با ورزش کاهش داد یا حتی از بین برد (۲). انجام ورزش به طور منظم و با دقت، بهبود سلامت جسمی، افزایش توانایی‌های بدنی، کاهش استرس و افزایش روحیه و انگیزه را به همراه دارد (۳). برای تسهیل و ترویج این فعالیت مهم، سازمان‌های ورزشی به عنوان نهادهایی برای تنظیم و ارتقای ورزش در جامعه تشکیل شده‌اند. سازمان‌های ورزشی نیز با مشکلاتی روبرو هستند (۴). اعضای سازمان‌های ورزشی ممکن است با فشارهای روانی روبرو شوند. علاوه بر این، مسائل مربوط به حقوق و دستمزد، رقابت شدید و فشار رسانه‌ها نیز می‌توانند عوامل تشدید کننده باشند (۵). این عوامل در سازمان‌های ورزشی می‌توانند تأثیرات منفی بر روی عملکرد اعضای سازمان داشته باشند. آن‌ها ممکن است با کاهش انگیزه و عملکرد، افزایش خطر آسیب‌های جسمانی، مشکلات ارتباطی و حتی اختلالات روانی جدی روبرو شوند (۶). در کنار این مشکلات و بار روانی فردی، اعضای سازمان در رفتار سازمانی خود می‌توانند با مشکلات روانشناختی دست و پنجه نرم کنند، به عنوان مثال آن‌ها در پی مشکلات روانی خود می‌توانند رفتارهای طفره روی شغلی، کاهش عمدی عملکرد و بهره‌وری شغلی، کناره‌گیری و محجور ماندن از شغل، ترک سازمان و یا سکوت خود در سازمان را اتخاذ کنند (۷، ۸). موریسون و میلیکن^۱ سکوت سازمانی را پدیده‌ای اجتماعی می‌دانند که در آن کارکنان از بیان نظرات و نگرانی‌های خود در مورد مشکلات سازمان جلوگیری می‌کنند (۹). گزارش شده است که کارکنان انگیزه‌های مختلفی برای سکوت دارند که از جمله می‌توان به سکوت با توجه به تسلیم و پذیرش (سکوت رضایت‌بخش) و همچنین رفتار محافظت از خود مبتنی بر ترس (ترس دفاعی) اشاره کرد (۱۰). از این رو چنین بنظر می‌رسد که برای کاهش یا بر طرف نمودن سکوت سازمانی بایستی اقداماتی مانند ایجاد همدلی و رفاقت در بین همکاران و کارکنان و مدیران اتخاذ گردد (۱۱). این ایجاد همدلی نیز در صورتی خواهد بود که کارکنان به همدیگر یا به مدیر خود اعتماد داشته باشند. از این رو مطالعات گزارش کردند که برای جلوگیری از سکوت سازمانی و مدیریت بهینه آن، اعتماد سازمانی نقش سازنده‌ای در کنار رضایت شغلی دارد (۱۱). گزارش شده است، کارکنانی که اعتماد بالاتری به سازمان دارند، از خود کارایی بالاتری در سازمان نسبت به بقیه کارکنان نشان می‌دهند و آن‌ها قادر هستند تا در بیان ایده‌ها و نگرانی‌های خود در مورد ایجاد سازمانی متفاوت آزادانه رفتار کنند، درحالی‌که افراد با سطح اعتماد پایین‌تر از بیان ایده‌ها و نگرانی‌های خود در سازمان خودداری می‌کنند (۱۰). آن دسته از افرادی که به سازمان خود اعتماد دارند به احتمال زیاد در مورد پیامدهای رفتار و واکنش مدیران ارشد خود، انتقاد و در باره آن‌ها ابراز نظر می‌کنند (۱۲).

سکوت سازمانی

سکوت نیروی قدرتمندی در سازمان‌ها است که به اندازه کافی مورد توجه و تحقیق قرار نگرفته است (۹). آن‌ها در حقیقت بر این باورند که سکوت عدم رفتار است. وقتی رفتاری وجود ندارد، کشف مشکلات مربوط به آن دشوار است. در واقع هیچ انسانی در مورد رفتاری که وجود ندارد نگران نمی‌شود. از نظر پیندر و هارلوس به نقل از براینزفیلد

سکوت یک رفتار آگاهانه، فعال و سیستماتیک است. هنگامی که افراد بدون بیان افکار خود آنچه را که از آن‌ها انتظار می‌رود انجام می‌دهند، می‌تواند نشانه شکایت از روش‌های اجرایی و مدیریتی سازمان باشد (۱۳). از طرف دیگر آن‌ها پیشنهاد کردند که سکوت کارکنان شکلی از سکوت است که نشان‌دهنده حذف عمدی عملکرد است. بنابراین، آن‌ها معتقدند که کارکنان ساکت اطلاعات را بر اساس برخی انگیزه‌ها پنهان می‌کنند. گزارش شده است که کارکنان انگیزه‌های مختلفی برای سکوت دارند که از جمله می‌توان به سکوت با توجه به تسلیم و پذیرش (سکوت رضایت‌بخش) و همچنین رفتار محافظت از خود مبتنی بر ترس (ترس دفاعی) اشاره کرد (۱۰). بر این اساس سکوت رضایت‌بخش گزینه‌ای برای فراموش کردن نظرات کارمند و پیروی از همه دستورات است (۱۴) محققان بیان داشتند که آن دسته از افراد که سکوت رضایت‌بخش را به‌عنوان الگوی رفتاری خود انتخاب می‌کنند، برخلاف افراد دیگر حاضر به تغییر محیط خود نیستند. به‌طور مشابه، داین^۱ و همکاران انگیزه کارکنان از سکوت را به دلیل سه عامل استعفا، ترس و همکاری می‌دانند (۱۵). از این‌رو، کارکنان در مورد مسائل مربوط به کار بر اساس راندمان پایین در تغییر، سکوت رضایت‌بخشی را دنبال می‌کنند. هنگامی که مافوق به اطلاعات ارائه‌شده توسط کارکنان خود پاسخ نمی‌دهد و از مشارکت کارکنان در بحث‌های مربوط به مسائل سازمانی جلوگیری می‌کند، کارمندان صحبت کردن را بی‌فایده فرض می‌کنند و بر این اساس به سکوت رضایت‌بخش تمایل پیدا می‌کنند. از طرف دیگر یکی از اشکال سکوت در سازمان می‌تواند سکوت تدافعی باشد. سکوت تدافعی، جلوگیری از ابراز عقاید و ارائه اطلاعات بر اساس ترس و محافظت از خود است (۱۶). کارکنانی آگاه هستند که در صورت ابراز نظر یا انتقاد از کار خود اخراج می‌شوند و می‌دانند که برچسب فردی مزاحم به آن‌ها زده می‌شود و از این طریق از خود در برابر پیامدهای منفی محافظت می‌کنند. سکوت جامعه دوستانه یا همکار دوستانه نیز به افشای اطلاعات مربوط به کار، نظرات و ایده‌ها با هدف حفظ منافع کارکنان یا سازمان، مربوط می‌شود (۱۷). سکوت رضایت‌بخش و تدافعی تأثیرات منفی بر سازمان دارد، اما سکوت جامعه دوستانه پدیده مضر برای سازمان نیست (۱۴، ۱۷).

اعتماد سازمانی

اعتماد به دلیل تأثیرش بر عملکرد و سلامت کلی سازمان توجهات قابل توجهی را به خود جلب کرده است (۱۸). اعتماد سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده ثبات بلندمدت یک سازمان است (۱۹). از این‌رو، اعتماد به‌عنوان پایه‌ای برای عملکرد یک سازمان در نظر گرفته می‌شود (۲۰). زیرا عملکرد مؤثر سازمان به میزان اعتماد کارکنانش بستگی دارد (۲۱-۲۳) به‌بیان‌دیگر اعتماد سازمانی فضایی است که در آن افراد احساسات متقابل اعتماد، صمیمیت و پذیرش انتقادات را دارند (۱۲). موران^۲ و همکاران اعتماد را به‌عنوان تمایل یک فرد یا گروه برای آسیب‌پذیر بودن در برابر طرف دیگر بر اساس این اطمینان که طرف دوم خیرخواه، قابل اعتماد، صالح و صادق است، تعریف کردند (۲۴). طی مطالعات مختلف، گزارش شده است که اعتماد با عملکرد شغلی، موفقیت، شناسایی نقاط قوت و ضعف، سلامت جسمانی و روانی و همچنین رفتار شهروندی کارکنان ارتباط مثبتی دارد (۲۵، ۲۶). بنابراین می‌توان اذعان داشت که سطح بالای اعتماد به مدیران و سرپرستان به‌طور قابل توجهی با آرامش روانی و وفاداری کارکنان رابطه مثبت معناداری دارد (۱۹). اعتماد سازمانی در حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی مورد توجه گسترده قرار گرفته است.

1. Dyne
2. Moran

باین حال، تحقیقات بیشتری در مورد رابطه آن با سکوت سازمانی انجام شده است. اگرچه بسیاری از مطالعات نشان می‌دهد که اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی تأثیر دارد ولی همین مطالعات قدرت تأثیر متفاوتی را نشان می‌دهند. به عنوان مثال، عنایتی و همکاران تأثیر اعتماد سازمانی را بر سکوت سازمانی ۳۲ صدم گزارش کرده‌اند (۲۷). از طرف دیگر تولوباس و سلپ نیز این تأثیر را برابر با ۴۴ صدم در جهت مثبت گزارش داده‌اند (۲۸). بر خلاف نتیجه دو مطالعه گفته شده، حکیمی و همکاران در مطالعه‌ای میزان تأثیر اعتماد سازمانی به سکوت سازمانی را ۴۷ صدم و در جهت منفی گزارش کرده است (۲۹). به طوری که همین نتیجه در مطالعه گشتاسبی فرد و همکاران با ضریب تأثیر $\beta = -0/64$ مشاهده شد (۳۰). از این رو می‌توان بیان کرد که هرچند در زمینه تحقیقات مربوط به تأثیر اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی وقت و هزینه بسیاری صرف شده است اما تأثیر اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی هنوز موضوعی چالش برانگیز برای پژوهشگران است. مطالعات انجام شده از این پژوهش‌ها بسیار زیاد، مبهم و گاه متضاد می‌باشند به همین علت پژوهش‌ها بارها تحت عناوین مختلف تکرار شده‌اند بدون اینکه به نتیجه‌ای منسجم منجر شده باشند. تحقیق حاضر به روشن شدن نتایج تحقیقات پیشین می‌تواند کمک کند و مسیر انجام پژوهش‌های جدید را برای محققان بعدی هموار سازد. بنابراین هدف این مطالعه مرور سیستماتیک و فراتحلیل تأثیر اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی سازمان‌های ورزشی می‌باشد.

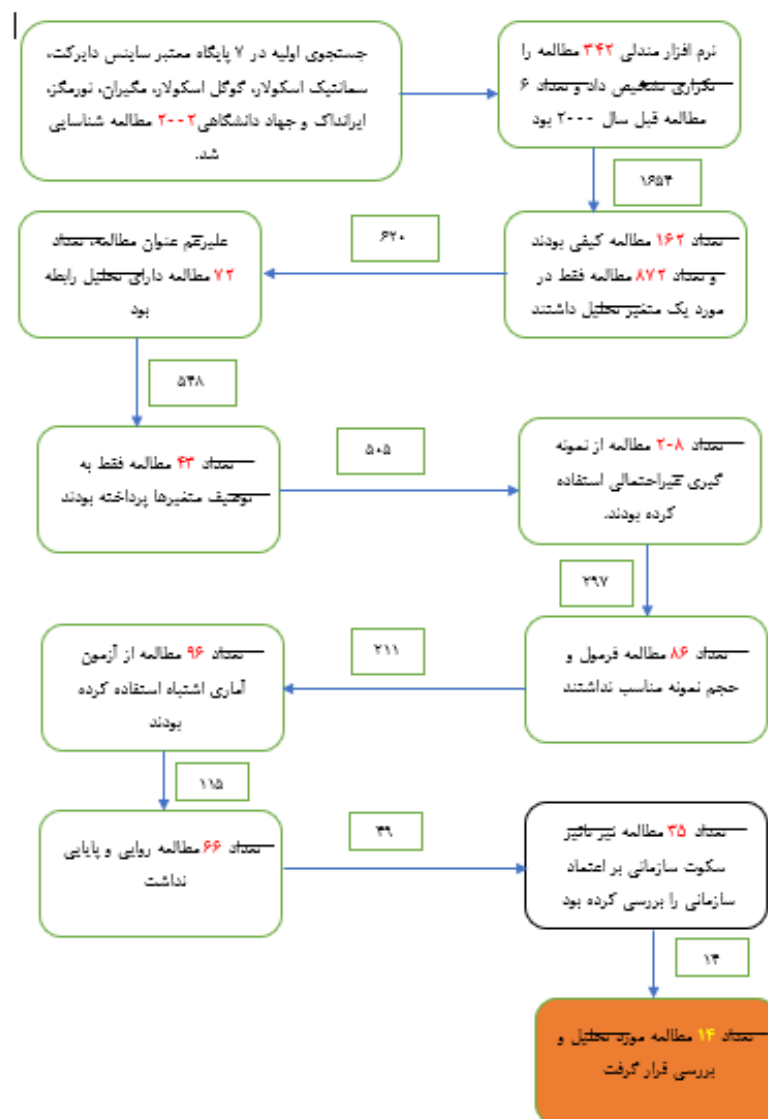
روش شناسی

روش بررسی مطالعه حاضر از نوع تحقیق کاربردی است و با توجه به استفاده از استراتژی فراتحلیل و با توجه به ماهیت داده‌ها، در زمره تحقیقات کمی قرار گرفته است. جامعه مورد بررسی در تحقیقات انجام شده در ایران و جهان در زمینه تأثیر اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی از سال ۲۰۰۰ تا پایان سال ۲۰۲۵ می‌باشد. به عبارت دقیق‌تر، این جامعه شامل مقالات و پایان‌نامه چاپ شده در پایگاه‌های گوگل اسکولار، سمانتیک اسکولار، ساینس دایرکت، مگ ایران، نور مگز، جهاد دانشگاهی و پایگاه اطلاعاتی پایان‌نامه‌های ایران (ایرانداک) می‌باشد. اطلاعات اولیه مطالعات توسط نرم افزار تحلیل استنادی پابلیش اور پریش^۱ نسخه به روز رسانی شده ۲۰۲۳ با استفاده از کلیدواژه‌های اعتماد سازمانی و سکوت سازمانی به زبان فارسی و معادل آن‌ها به زبان انگلیسی در پایگاه گوگل اسکولار و سمانتیک اسکولار و از جست و جوی دستی در پایگاه‌های ایرانی و ساینس دایرکت با کلیدواژه‌های اعتماد سازمانی و سکوت سازمانی برآورد شد. بطوری که در جستجوی اولیه در ۷ پایگاه معتبر ساینس دایرکت، سمانتیک اسکولار، گوگل اسکولار، مگیران، نورمگز، ایرانداک و جهاد دانشگاهی شناسایی شد. در این فراتحلیل نتایج مطالعاتی که از پروتکل پریسما^۲ توانسته بودند خارج شوند مورد بررسی قرار گرفتند.

با توجه به اطلاعات مطالعات به دست آمده از متغیرهای تحقیق در مرحله اول تعداد ۲۰۰۲ مطالعه برآورد شد. از این تعداد نرم افزار مندلی ۳۴۲ مطالعه را تکراری تشخیص داد و تعداد ۶ مطالعه قبل سال ۲۰۰۰ بود. در مرحله بعد از تعداد باقی مانده مطالعات تعداد ۱۶۲ مطالعه کیفی بودند و تعداد ۸۷۲ مطالعه فقط در مورد یک متغیر تحلیل داشتند. تعداد ۷۲ مطالعه نیز دارای تحلیل رابطه بود، از آنجایی که مطالعه ما به بررسی تأثیر می‌پرداخت این تعداد از مطالعات نیز از پروتکل حذف شد. از تعداد ۵۴۸ مطالعه باقی مانده تعداد ۴۳ مطالعه فقط به توصیف متغیرها پرداخته بودند که حذف شدند. علیرغم این موارد تعداد ۲۰۸ مطالعه از نمونه گیری غیراحتمالی استفاده کرده بودند که بر اساس پروتکل مورد

1. Publish or perish
2. Prisma

استفاده در مطالعه حاضر نبود و حذف شد. از طرف دیگر در بررسی دقیق تر مشاهده شد که تعداد ۸۶ مطالعه فرمول و حجم نمونه مناسب ندارند از آنجایی که یکی از مهم ترین شاخص های مرور سیستماتیک حجم نمونه است این تعداد نیز از مطالعه ما حذف شدند. از طرف دیگر تعداد ۹۶ مطالعه از آزمون آماری اشتباه استفاده کرده بودند و ۶۶ مطالعه روایی و پایایی نداشت از این رو این تعداد از مطالعات نیز حذف شد. در مرحله آخر پروتکل نیز مشاهده شد که تعداد ۳۵ مطالعه تاثیر سکوت سازمانی بر اعتماد سازمانی را بررسی کرده بودند که بر خلاف هدف مطالعه حاضر بودند. بنابراین تعداد ۱۴ مطالعه مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت. (نمودار شماره ۱ نحوه ورود و تعداد مقالات را نشان می دهد).



شکل ۱- فرایند جست و جو و تعداد مقالات وارد شده به تحقیق

Figure 1. The search process and the number of articles included in the research.

۱۴ مطالعه وارد پروتکل شده نیز شامل ۵ مقاله مستخرج شده از پایگاه جهاد دانشگاهی، ۴ مطالعه از پایگاه سمانتیک اسکولار، تعداد ۱ مقاله از ساینس دایرکت، ۲ مقاله از گوگل اسکولار و ۲ پایان نامه از پایگاه ایران داک به عنوان مطالعات برگزیده شده از مرحله پروتکل ما بودند. داده های هر مطالعه وارد نرم افزار CMA نسخه ۲ شد، سپس اندازه

اثر محاسبه شد. همچنین برای تحلیل استنباطی داده‌ها ابتدا مفروضات فراتحلیل بررسی شد، به طوری که سوگیری انتشار با کمک نمودار کیفی و روش رگرسیون خطی بررسی شد و ناهمگونی مطالعات با استفاده از آن بررسی شد. در آزمون، ناهمگونی بین مطالعات با در نظر گرفتن Q آنالیز شد و از اثرات تصادفی برای ترکیب نتایج و رسیدن به اندازه اثر استفاده شد. در این مدل تغییرات پارامترها در بین مطالعات نیز در محاسبات در نظر گرفته شده است. بنابراین می‌توان گفت که نتایج به دست آمده از مدل با اثرات تصادفی در شرایط ناهمگن نسبت به مدل با اثرات ثابت قابل تعمیم‌تر است. برای تفسیر نتایج از سیستم تفسیر کوهن استفاده شد.

در جدول شماره ۲ ضمن برآورد اندازه اثر تفکیکی پژوهش‌های برگزیده مبتنی بر یک مقیاس مشترک، اثرات ترکیبی ثابت و تصادفی کلی نیز مشخص گردید. اندازه اثر نشان دهنده میزان یا درجه‌ی حضور پدیده‌ها در جامعه و برابر با نسبت سطح معناداری به شاخصی از حجم نمونه است. در پژوهش‌های مورد بررسی بیشترین اندازه اثر مربوط به مطالعه شاکر و همکاران و کمترین مقدار اندازه اثر مربوط به مطالعه Helmiati و همکاران می‌باشد.

جدول ۱- اطلاعات مربوط به متاآنالیز در مورد تاثیر اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی

Table 1. Meta-analysis information on the influence of organizational trust on organizational silence

محقق	سال	اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	Z-value	p-value
عنایتی و همکاران	۲۰۱۷	۰/۳۳۲	۰/۲۰۲	۰/۴۶۱	۵/۰۰۸	۰/۰۰۱
شاکر اردکانی و همکاران	۲۰۱۸	-۰/۳۱۲	-۰/۴۸۸	-۰/۱۳۵	-۳/۴۵۷	۰/۰۰۱
مرزوقی و همکاران	۲۰۱۵	-۰/۲۳۴	-۰/۳۶۵	-۰/۱۰۳	-۳/۵۰۵	۰/۰۰۱
ثمیری و صفرزاده	۲۰۱۷	-۰/۱۳۱	-۰/۲۴۸	-۰/۰۱۳	-۲/۱۸۴	۰/۰۲۹
حکیمی	۲۰۱۹	-۰/۵۱۰	-۰/۶۲۵	-۰/۳۹۵	-۸/۷۰۱	۰/۰۰۱
تولوباس و سلپ ^۱	۲۰۱۲	۰/۴۷۴	۰/۳۸۴	۰/۵۶۱	۱۰/۴۷۵	۰/۰۰۱
گشتاسی فرد و کریمی	۲۰۱۵	-۰/۷۵۸	-۰/۹۰۵	-۰/۶۱۱	-۱۰/۰۸۷	۰/۰۰۱
حلمیاتی و همکاران ^۲	۲۰۱۸	-۱/۰۷۴	-۱/۱۸۶	-۰/۹۶۲	-۱۸/۷۸۹	۰/۰۰۱

1. Tulubas and Celep
2. Helmiati et al

۰/۰۸۸	-۱/۷۰۸	۰/۰۰۹	-۰/۱۲۹	-۰/۰۶۰	۲۰۱۸	کارابای و همکاران ^۱
۰/۰۰۱	-۶/۰۰۵	-۰/۲۴۸	-۰/۴۸۹	-۰/۳۶۹	۲۰۱۵	سینگ و مالهورترا ^۲
۰/۰۰۱	۵/۰۷۳	۰/۵۱۳	۰/۲۲۷	۰/۳۷۰	۲۰۱۸	سعیدی پور
۰/۰۰۷	-۲/۷۱۵	-۰/۰۹۲	-۰/۵۷۱	-۰/۳۳۲	۲۰۱۵	بابلان و کریمیان پور
۰/۰۰۱	-۶/۱۸۰	-۰/۳۲۸	-۰/۶۳۲	-۰/۴۸۰	۲۰۲۰	تقی نژاد
۰/۰۰۱	-۴/۴۰۶	-۰/۱۳۰	-۰/۳۳۸	-۰/۲۳۴	۲۰۱۹	اثنی عشری
۰/۰۰۱	-۱۰/۹۸۷	-۰/۱۴۳	-۰/۲۰۶	-۰/۱۷۴	-----	اثرات ترکیبی ثابت
*۰/۰۴۷	-۱/۹۸۵	۰-/۰۰۳	-۰/۴۶۹	-۰/۲۳۶	-----	اثرات ترکیبی تصادفی

یافته‌ها

ابتدا مهم‌ترین پیش فرض‌های فراتحلیل که شامل همگن بودن مطالعات انجام شده و بررسی خطای انتشار است، مورد بررسی قرار می‌گیرد و در مرحله بعد نتیجه کلی فراتحلیل گزارش می‌شود.

۱- بررسی همگن بودن مطالعات

در این آزمون، در صورت وجود ناهمگنی معنادار، مدل تصادفی انتخاب می‌شود و در بررسی‌ها فرض می‌گردد که متغیر مستقل بر متغیر وابسته تأثیر دارد. همان‌طور که در جدول زیر مشاهده می‌شود، بر اساس نتایج می‌توان گفت با اطمینان ۹۹٪ فرض صفر مبنی بر همگن بودن مطالعات انجام شده رد می‌شود و فرض ناهمگونی میان پژوهش‌ها تأیید می‌شود. به علاوه شاخص مجذور I مؤید این مطلب است که حدوداً ۹۸/۵ درصد از پراکنش‌ها واقعی و ناشی از کل مطالعات و ناهمگنی آن‌ها مربوط می‌باشد. لذا تلفیق آن‌ها با مدل اثر ثابت موجه نیست و باید از مدل اثر تصادفی به منظور ترکیب نتایج استفاده کرد. در واقع این آزمون به ما می‌گوید که تاثیر اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی، به شدت به لحاظ ویژگی‌ها و مشخصات مطالعات متفاوت هستند.

جدول ۲- آزمون همگنی مطالعات

Table 2. Homogeneity test of studies

شاخص	آزمون Q	درجه آزادی	سطح معنی داری (P)	مجذور I
نتایج	۷۰۳/۲۵۸	۱۳	۰/۰۰۱	۹۸/۱۵۱

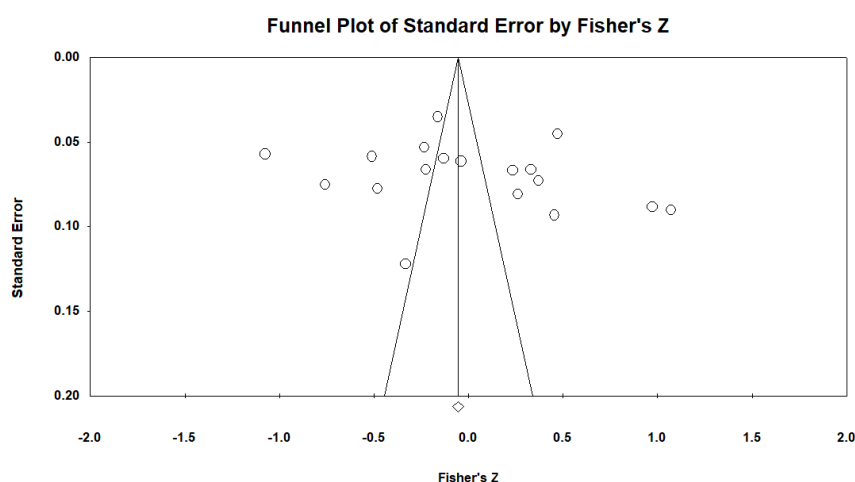
1. Karabay et al
2. Singh and Malhotra

۲- بررسی سوگیری انتشار

یکی از مشکلاتی که موجب مخدوش شدن اعتبار نتایج فراتحلیل می‌شود عدم دسترسی محقق به تمام مطالعاتی است که در فاصله زمانی خاص در موضوع مورد بررسی انجام شده‌اند. به‌منظور بررسی این مفروضه از نمودار کیفی و روش رگرسیونی اگر استفاده می‌شود.

نمودار کیفی

معمول‌ترین و ساده‌ترین روش شناسایی سوگیری انتشار، استفاده از یک نمودار پراکندگی دوبعدی به نام نمودار فائل یا کیفی است که در آن اثر مداخله برآورد شده از هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می‌شود. اگر سوگیری انتشار وجود نداشته باشد انتظار این است که نمودار متقارن باشد و مقدار پراکندگی حول اندازه اثر مداخله با افزایش اندازه نمونه کاهش یابد. از لحاظ تفسیری در نمودارهای فائل یا کیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند و در بالای قیف جمع می‌شوند دارای سوگیری انتشار نیستند. اما هر چه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده می‌شوند، خطای استاندارد آن‌ها بالا می‌رود و سوگیری انتشار بالا می‌رود. نتایج حاصل از نمودار کیفی وارونه تقریباً تداعی‌کننده تقارن نسبی مطالعات انجام‌شده می‌باشد اما قضاوت صریحی در این مورد نمی‌توان انجام داد و می‌بایست برای این منظور از آزمون‌های آماری مربوطه (روش رگرسیونی خطی اگر) استفاده شود در این روش فرض صفر بیانگر متقارن بودن نمودار و عدم سوگیری انتشار می‌باشد و فرض خلاف یعنی (H1) بیانگر عدم تقارن نمودار کیفی و سوگیری انتشار می‌باشد.



شکل ۱- نمودار کیفی شکل

Figure 1. Funnel Plot

روش رگرسیون اگر

در نبود سوگیری انتشار انتظار می‌رود در تحقیقات کوچک اثر استاندارد کوچک و در تحقیقات بزرگ، اثر استاندارد بزرگ مشاهده شود. این حالت خط رگرسیونی را ایجاد می‌کند که برشی از خط رگرسیون اصلی است. اگر برش خط رگرسیونی با سطح مورد انتظار تفاوت داشته باشد علت آن ممکن است سوگیری انتشار باشد. نتایج حاصل از بررسی روش رگرسیون خطی اگر، به‌منظور بررسی سوگیری انتشار به شرح جدول شماره ۳ می‌باشد.

جدول ۳- نتایج روش رگرسیون اگ

Table 3. egger's regression method

سطح معناداری (P-Value)		T-Value	خطای استاندارد (SE)	برش (B)	شاخص
دو دامنه	یک دامنه				
۰/۳۳۷	۰/۱۶۸	۰/۹۹۹	۶/۹۵۵	۶/۶۳۱	نتایج

بر اساس نتایج رگرسیون خطی اگر، برش برابر با (۶/۶۳۱) فاصله اطمینان ۹۵٪ برابر با (۰/۹۹۹) می باشد و مقدار P یک دامنه ۰/۱۶۸ و دو دامنه ۰/۳۳۷ می باشد که این بیانگر این مورد است که فرض صفر مبنی بر متقارن بودن نمودار قیفی و عدم سوگیری انتشار تائید می گردد.

۳- نتیجه کلی

نتیجه اثرات ترکیبی تصادفی مطالعه حاضر نشان داد که میانگین اندازه اثر تاثیر اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی در نمونه های مطالعه حاضر ۰/۲۳۶ در جهت منفی و مقدار P آن برابر با ۰/۰۴۷ می باشد. پس به طور کلی می توان گفت اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی تاثیر معناداری در جهت منفی دارد یعنی هر چقدر درک اعتماد کارکنان بیشتر باشد آن ها کمتر از استراتژی سکوت در سازمان استفاده می کنند.

جدول ۴- نتیجه اثرات ترکیبی تصادفی

Table 4. Results of random effects

P-Value	Z-Value	حد بالا	حد پایین	اندازه اثر	تعداد مطالعه	فرضیه
*۰/۰۴۷	-۱/۹۸۵	۰-/۰۰۳	-۰/۴۶۹	-۰/۲۳۶	۱۴	تاثیر اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی

بحث و نتیجه گیری

هدف از مطالعه حاضر تاثیر اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی در سازمان های ورزشی به صورت مرور سیستماتیک و فرا تحلیل بود. یافته پژوهش حاضر نشان داد که اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی به لحاظ آماری تاثیر معناداری دارد ($P=۰/۰۴۵$) و اندازه تاثیر آن ۰/۲۳ و در جهت منفی می باشد. یعنی اگر یک واحد تغییر در متغیر اعتماد سازمانی ایجاد گردد به اندازه ۰/۲۳ واحد در متغیر سکوت سازمانی و در جهت منفی تغییر ایجاد می شود. به بیان دیگر هر چقدر کارکنان اعتماد بیشتری درک کنند میزان سکوت آن ها کاهش می یابد.

بررسی پایگاه های استنادی نشان می دهد که در دو دهه اخیر تحقیقات در زمینه سکوت سازمانی رشد چشمگیری داشته است که در این میان مطالعات زیادی در زمینه تأثیر اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی انجام شده است. از این رو مطالعات قبلی گزارش کردند که کارکنان با اعتماد بالاتر نسبت به سازمان کارایی بالاتری دارند و قادر هستند تا در بیان ایده ها و نگرانی های خود در مورد سازمان آزادانه رفتار کنند، در حالی که افراد با سطح اعتماد پایین تر از سطح پایین تری از بیان نظرات خود اجتناب می کنند (۱۰). همچنین این بیان مؤید آن است که سازمان ها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارد تا بتواند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابد و به طور کلی کارایی و اثربخشی سازمان ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی به ویژه مدیران آن سازمان بستگی دارد. از این رو، حرکت به سمت افزایش اعتماد در بین نیروی انسانی از وظایف اصلی سازمان ها بوده و ضروری می باشد. وجود اعتماد سازمانی و نقش آن در سکوت

سازمانی سبب شده است تا محققان و پژوهشگران حوزه مدیریت، جامعه‌شناسی به مطالعه و بررسی تأثیر اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی در سازمان‌های مختلف پردازند. تاثیر ضعیف و قوی و یافته‌های معقول و نامعقول حاصل از این مطالعات، زمینه‌ساز تدوین فراتحلیل‌هایی چون اثر حاضر گشته که با رویکردی نوین به فراتحلیل به درکی جامع‌تر و یکپارچه‌تر از نتایج می‌پردازد.

در بعد تحلیلی یافته‌ها مشاهده شد که بالاترین اندازه اثر مربوط به مطالعه تولوباس و سلپ معادل ۰/۴۷۴ در جهت مثبت می‌باشد (۲۸) و پایین‌ترین آن حلمیاتی و همکاران معادل ۱/۰۷۴ در جهت منفی بود (۳۱). از این رو نتیجه مطالعه مرور سیستماتیک حاضر با مطالعه شاکر اردکانی و همکاران (۳۲)، مرزوقی و همکاران (۱۱)، ثمری و صفرزاده (۳۳)، حکیمی (۲۹)، گشتاسبی فرد و کریمی (۳۰)، حلمیاتی و همکاران (۳۱)، کارابابی و همکاران (۳۴)، سینگ و مالهوترا (۲۳)، بابلان و کریمیان پور (۳۵)، تقی نژاد و اثنی عشری به دلیل گزارش کردن تاثیر اعتماد سازمانی به سکوت سازمانی در جهت منفی همسو می‌باشد و با مطالعه سعیدی پور (۳۶)، تولوباس و سلپ (۲۸) و عنایتی و همکاران (۲۷) به دلیل گزارش کردن تاثیر اعتماد سازمانی به سکوت سازمانی در جهت مثبت ناهمسو می‌باشد. گزارش شده است که درک بالایی از سکوت سازمانی می‌تواند منجر به پیامدهای رفتاری منفی مانند کاهش سطح عملکرد کار و افزایش سطوح رفتار انحرافی شود. طبق مطالعات دئداهانو^۱ و همکاران گزارش شده است افراد زمانی که باورها و رفتارهای متناقض دارند احساس ناراحتی می‌کنند (۳۷). هنگامی که افراد عمداً از بیان نظرات خود خودداری می‌کنند، احتمالاً احساس ناراحتی می‌کنند زیرا نمی‌توانند نیازهای درونی خود را برای بیان نظرات خود برآورده کنند (۳۸) به‌طور مشابه، گزارش شده است که ناتوانی در بیان نظرات و عواطف و سرکوب عواطف بر روان تاثیر منفی دارد (۳۹). علاوه بر این، مطالعات مختلف نشان داده‌اند که استرس درک شده منجر به کاهش عملکرد کار و افزایش رفتار انحرافی می‌شود. محققان اذعان داشتند که استرس کارکنان باعث کاهش انجام وظایف کارکنان می‌شود و احتمال درگیر شدن کارکنان در رفتارهای غیرمولد ناشی از استرس را افزایش می‌دهد (۴۰). در این رابطه، سکوت کارکنان را می‌توان به‌عنوان عامل استرس‌زا در محیط کار و منبع استرس دانست. متعاقباً، استرس تأثیرات مخربی بر رفتارهای محیط کار مانند عملکرد وظیفه و رفتار انحرافی دارد (۴۱، ۴۲). چنین به نظر می‌رسد که وجود بی‌اعتمادی در سازمان باعث سکوت سازمانی شود به‌طوری که باید اعتمادی به مدیر وجود داشته باشد تا کارکنان بتوانند نظرات خود را آزادانه بیان کنند (۴۲). به‌طور کلی استنباط کارکنان سازمان در اعتماد به همکاران عوامل شخصیتی مانند صداقت، شایستگی و قابلیت اطمینان می‌باشد (۴۳). استنباط می‌شود که اتکا به همکاران می‌تواند عناصر شناختی جدیدی را اضافه کند که با انتخاب رفتار سکوت سازگار باشد. علاوه بر این، وجود یک رابطه صمیمی با همکار که بتواند با او درد دل کند و درباره مشکلات با همکار مورد اعتماد صحبت کند، این عامل می‌تواند به‌عنوان یک بافر برای کاهش ناراحتی ناشی از ناهماهنگی‌های رفتاری و روانی عمل کند (۹). بنابراین، منطقی است که بگوییم اعتماد همکار می‌تواند به توجیه اقدام فرد مبنی بر پنهان کردن اطلاعات و نظرات مرتبط کمک کند و به‌عنوان یک حائل روان‌شناختی عمل کند تا میزان سکوت و استرس کارکنان را کاهش دهد (۳۸).

مطالعات انجام شده در راستای تاثیر اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی بینش‌هایی را به مدیران و سازمان‌ها ارائه می‌کند که نشان می‌دهد کارکنانی که نظرات و ایده‌های خود را سرکوب می‌کنند می‌توانند به‌عنوان یک استرس‌زای درونی

شناسایی شوند که می‌تواند اثربخشی سازمانی را کاهش دهد. از آنجایی که کارکنان معمولاً به دلایل متعددی مانند ترس، برچسب منفی و احساس بیهودگی سکوت می‌کنند (۴۴) مدیران و سازمان‌ها باید یک محیط امن و قابل اعتماد که در آن کارکنان می‌توانند داوطلبانه نظرات و عقاید خود را بیان کنند، ایجاد کنند. از این طریق کارکنان می‌توانند ضمن توجه به سلامت روان فردی به عملکرد سازمانی نیز کمک کنند. بدین ترتیب، مدیران و رهبران سازمان‌ها بدون ترس از پیامدهای منفی می‌توانند کارکنان را تشویق کنند تا نظرات و باورهای خود را که می‌تواند به اثربخشی سازمانی کمک کند، ابراز کنند (۳۷، ۴۵). علاوه بر این، سازمان‌ها و مدیران می‌توانند از تقویت اعتماد بین زیردستان به منظور کاهش اثرات منفی سکوت کارکنان بهره‌مند شوند. از آنجایی که اعتماد با تمایل به ریسک مرتبط است، مدیران باید برنامه‌های آموزشی را برای ارتقای اعتماد بین فردی سازمان‌دهی کنند تا خطر ابتلا به سکوت را کاهش دهند. کار تیمی یا سایر خدمات سازمانی بخصوص وجود کانال‌های ارتباطی در سازمان می‌تواند برای ایجاد ارتباطات اجتماعی بین همکاران و سرپرستان برای تقویت اعتماد استفاده شود.

نتایج مطالعه ما نشان داد که اعتماد سازمانی تأثیر قابل توجهی بر سکوت سازمانی دارد. یافته‌ها حاکی از آن است که با درک بیشتر اعتماد کارکنان، تمایل آنها به سکوت کاهش می‌یابد. از این رو، افزایش سطح اعتماد کارکنان نسبت به مدیران می‌تواند آنها را تشویق کند تا نگرانی‌های خود را بیان کنند و راه حل‌هایی را پیشنهاد کنند و در نهایت عملکرد سازمانی افزایش یابد. در نتیجه، اعتماد کارکنان به مدیران می‌تواند به طور مستقیم به افزایش رضایت شغلی و بهبود کلی سازمان کمک کند. از طرف دیگر به منظور ایجاد فضای اخلاقی، سازمان‌ها و مدیران می‌توانند از تقویت اعتماد در بین کارکنان خود به منظور کاهش سکوت کارکنان و ارتقا رابطه بین کارکنان و مدیران بهره‌مند شوند.

در خصوص رفع محدودیت‌های مطالعه حاضر، توصیه‌های مهمی برای تحقیقات آینده می‌توان از مطالعه حاضر ارائه کرد. از آنجایی که این مطالعه قادر به آزمون همه فرضیه‌ها بر روی مدیران و کارکنان به صورت جداگانه نبود، پیشنهاد می‌شود مطالعات آینده به این موضوع پردازند. از طرف دیگر در مطالعاتی که اثر نتیجه‌ها تصادفی است معمولاً جنسیت یا سازمان را به عنوان تعدیلگر بررسی می‌کنند ولی با توجه به اندک بودن تعداد مطالعات وارده به پروتکل مطالعه ما این امکان فراهم نشد بنابراین بررسی تاثیر اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی با نقش تعدیلگری جنسیت و نوع سازمان برای مطالعات آینده پیشنهاد می‌شود. از طرف دیگر بررسی ابعاد اعتماد و سکوت سازمانی در بررسی‌های مرور سیستماتیک و فرا تحلیل می‌تواند به ادبیات دو متغیر کمک کند ولی با توجه به کلیدواژه ما که فقط اعتماد سازمان و سکوت سازمانی را شامل می‌شد، ابعاد دو متغیر مستقل و وابسته مورد توجه قرار نگرفت. بنابراین پیشنهاد می‌گردد ابعاد دو متغیر در مطالعات آینده مورد بررسی قرار گیرد.

منابع و مآخذ

1. Moradi S, Hezarjaribi J. The study of effective factors and strategies for improve happiness in Illam. *Journal of Applied Sociology*. 2019;30(1):39-72.
2. Ruzmatovich US. Increasing the activity of school-aged children. *World Bulletin of Social Sciences*. 2022;8:49-51.
3. Beigomi Z, Hamidi M, Sajadi SN, Honari H. Desining Structural Equation Modeling of Human Resource Management policies and Human Resource Management Outcomes in Ministry of Sport and Youth. *Strategic Studies on Youth and Sports*. 2016;14(30):10-36.
4. Armanfar MS, shahrbanian s, Yosefvand S, Kazemi M, Saburi S. Physical activities, nutrition, and mental health of people in the community during the outbreak of coronavirus disease 2019: A review study. *scientific magazine yafte*. 2021;23(4):15-30.

5. Sadeghi M, Yazdanfar S, Salari Y. The Role of predictive perception of organizational support and job satisfaction of school principals. School Administration. 2019;7(1):298-318.
6. Sadat Nazari M, Soleimani M, Khaksar G. The effect of entertainment in organizational leisure programs on the productivity of virtual activities of Ministry of Sports and Youth workers with the role of mental health mediator. Communication Management in Sport Media. 2023.
7. Rezaei S, Monazami A. Organizational Loafing: Concepts, Effective Factors and Its Psychological Consequences in Sport Organizations. Sport Psychology Studies. 2021;9(34):145-70.
8. fathi a, Nikbakhsh R, Afarinesh Khaki A, Sharififar F. Assessment Factors Related to Turnover Intention in Sports Organizations. Journal of Health Promotion Management. 2020;9(1):33-41.
9. Morrison EW, Milliken FJ. Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. Academy of Management review. 2000;25(4):706-25.
10. Dedahanov AT, Rhee J. Examining the relationships among trust, silence and organizational commitment. Management Decision. 2015;53(8):1843-57.
11. Marzoghi R, Heidari M, Keshavarz F, Heidari E. Investigating the Role of Organizational Silence in explaining the relationship between student trust and educational satisfaction with their managers. Journal of Medical Education Development. 2015;8(18):102-14.
12. Joo B-KB, Yoon SK, Galbraith D. The effects of organizational trust and empowering leadership on group conflict: psychological safety as a mediator. Organization Management Journal. 2022(ahead-of-print).
13. Brinsfield CT. Employee silence motives: Investigation of dimensionality and development of measures. Journal of Organizational Behavior. 2013;34(5):671-97.
14. Sulphey M, Jasim KM. Paradoxical leadership as a moderating factor in the relationship between organizational silence and employee voice: an examination using SEM. Leadership & Organization Development Journal. 2022.
15. Dyne LV, Ang S, Botero IC. Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. Journal of management studies. 2003;40(6):1359-92.
16. Han S. Effect of nursing organizational culture, organizational silence, and organizational commitment on the intention of retention among nurses: applying the process macro model 6. Korean Journal of Occupational Health Nursing. 2022;31(1):31-41.
17. Yao J-H, Xiang X-T, Shen L. The impact of teachers' organizational silence on job performance: a serial mediation effect of psychological empowerment and organizational affective commitment. Asia Pacific Journal of Education. 2022:1-19.
18. Qin YS, Men LR. Exploring the impact of internal communication on employee psychological well-being during the COVID-19 pandemic: The mediating role of employee organizational trust. International Journal of Business Communication. 2022:23294884221081838.
19. Lambert EG, Qureshi H, Nalla MK, Holbrook MA, Frank J. Organizational trust and job stress: a preliminary study among police officers. Asian Journal of Criminology. 2022:1-23.
20. Silva P, Moreira AC, Mota J. Employees' perception of corporate social responsibility and performance: the mediating roles of job satisfaction, organizational commitment and organizational trust. Journal of Strategy and Management. 2022(ahead-of-print).
21. Ha J-C, Lee J-W. Realization of a sustainable high-performance organization through procedural justice: the dual mediating role of organizational trust and organizational commitment. Sustainability. 2022;14(3):1259.
22. Figueroa-Armijos M, Clark BB, da Motta Veiga SP. Ethical perceptions of AI in hiring and organizational trust: The role of performance expectancy and social influence. Journal of Business Ethics. 2022:1-19.
23. Singh BS, Malhotra M. The mediating role of trust in the relationship between perceived organizational support and silence. International Journal of Scientific and Research Publications. 2015;5(9):1-10.
24. Tschannen- Moran M, Hoy W. Trust in schools: A conceptual and empirical analysis. Journal of Educational administration. 1998;36(4):334-52.
25. CHRAIF M, Camelia S. A practical model for the development of public servants' competitiveness and professional performance. Romanian Journal of Experimental Applied Psychology. 2010;1(1).

26. Tănase S, Manea C, Chraif M, Anței M, Coblăș V. Assertiveness and organizational trust as predictors of mental and physical health in a romanian Oil company. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2012;33:1047-51.
27. ENAYATI T, AALIPOUR A. Relationship between trust and silent in improving the workplace ethical space: the mediating role of organizational support. 2019.
28. Tulubas T, Celep C. Effect of perceived procedural justice on faculty members' silence: the mediating role of trust in supervisor. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2012;47:1221-31.
29. Hakimi I. Hypocritical behaviors and organizational deviance: Explaining the mediating role of interpersonal trust and organizational silence. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*. 2019 Nov 22;8(3):181-206.
30. Fard PG, Karimi F. The Relationship between Organizational Trust and Organizational Silence with Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employees of University. *International Education Studies*. 2015;8(11):219-27.
31. Abdillah MR, Anita R, Nofianti L, Zakaria NB. Organizational trust and organizational silence: The factors predicting organizational commitment. *International Journal of Engineering & Technology*. 2018:126-31.
32. Shaker Ardakani M, Sepehrtaj SF, Niknamjoo M. Role of servant leadership in organizational silence by mediating role of social capital, organizational trust and organizational justice in public libraries of Yazd province. *Library and Information Sciences*. 2018;21(3):125-53.
33. Samari NK, Safarzadeh H. Examining of The effect of staff's Trust to the managers on Organizational Silence (Case: National Iranian Oil Products Distribution Company). *Strategic Studies in Petroleum and energy Industry*. 2018;9(34):31-52.
34. E Karabay M, Şener İ, A Tezergil S. Ethical climate as a mediator between employees' organizational silence behaviors and their trust in leader: an empirical research on insurance sector employees. *International Journal of Organizational Leadership*. 2018;7:70-83.
35. Zahed-babelan A, Karimianpour G. The Role of Organizational Justice and Organizational Trust in Anticipation of Organizational Silence. *Management Studies in Development and Evolution*. 2016;25(80):85-99.
36. Saeedipour B. the Role of Leadership Styles, Organizational Culture and Organizational Trust on Organizational Silence (Case Study: Payame Noor University of Kermanshah Province). *Journal of Research in Educational Science*. 2018;12(Special Issue):453-68.
37. Dedahanov AT, Lee DH, Rhee J. Silence as a mediator between organizational factors and stress. *Journal of Managerial Psychology*. 2016;31(8):1251-64.
38. Dong XT, Chung YW. The mediating effect of perceived stress and moderating effect of trust for the relationship between employee silence and behavioral outcomes. *Psychological Reports*. 2021;124(4):1715-37.
39. Pugh SD, Groth M, Hennig-Thurau T. Willing and able to fake emotions: a closer examination of the link between emotional dissonance and employee well-being. *Journal of Applied Psychology*. 2011;96(2):377.
40. Yao Y-H, Fan Y-Y, Guo Y-X, Li Y. Leadership, work stress and employee behavior. *Chinese Management Studies*. 2014;8(1):109-26.
41. Li Y, Liu Z, Qin K, Cui J, Zeng X, Ji M, et al. Organizational trust and safety operation behavior in airline pilots: The mediating effects of organizational identification and organizational commitment. *Journal of Air Transport Management*. 2021;92:102018.
42. Hickey GM, Snyder HT, deVries JR, Temby O. On inter-organizational trust, control and risk in transboundary fisheries governance. *Marine Policy*. 2021;134:104772.
43. Dirks KT, Ferrin DL. Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of applied psychology*. 2002;87(4):611.
44. Kiewitz C, Restubog SLD, Shoss MK, Garcia PRJM, Tang RL. Suffering in silence: Investigating the role of fear in the relationship between abusive supervision and defensive silence. *Journal of applied psychology*. 2016;101(5):731.
45. Avey JB, Wernsing TS, Palanski ME. Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*. 2012;107:21-34.

Meta-analysis of the effect organizational trust on organizational silence

Fatemeh Esmaeili Lemjiri¹

Abstract

The aim of the present study, the use of meta-analysis to combine the results of studies and analysis on the effect organizational trust on organizational silence. In this research, in order to understand more comprehensively the impact of organizational trust on organizational silence a systematic review and meta-analysis approach were used. From the total of 2002 studies obtained in the initial search, according to a systematic protocol 14 studies were analyzed using the meta-analysis method with two fixed and random effects models and using CMA 2 software. The effect size and lack of publication bias of the studies were examined. Also, the effect size of the coefficient was evaluated using CMA 2 software. The study's findings indicate that organizational trust has a significant negative impact on organizational silence ($P = 0.047$, $ES = -0.236$). Our study revealed that organizational trust has a notable impact on organizational silence. The findings indicate that as employees perceive trust more, their tendency to remain silent decreases. Hence, enhancing the level of trust among employees towards administrators can motivate them to voice their concerns and propose solutions, ultimately enhancing organizational performance. Consequently, employee trust in administrators can directly contribute to increased job satisfaction and overall organizational improvement.

Keywords

Meta-analysis, Organizational silence, Organizational trust, Sports organizations

1 Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohagheh Ardabili, Ardabil, Iran.