



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۲/۱۲/۲۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

رابطه کاهش مشکلات رفتاری کارکنان با حافظه کاری و سکوت آوای آنان در آموزش و پرورش شهر چابهار

حسنیه کردهاشمی

کارشناسی ارشد رشته تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش

چکیده

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی رابطه کاهش مشکلات رفتاری کارکنان با حافظه کاری با کاهش مشکلات رفتاری کارکنان و سکوت آوای آنان در آموزش و پرورش شهر چابهار می‌باشد. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، همبستگی است جامعه آماری شامل کارکنان رسمی و قراردادی آموزش و پرورش چابهار می‌باشد که تعداد آنها ۵۴۰ نفر می‌باشد. برای محاسبه حجم نمونه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است که حجم نمونه آماری ۲۲۵ نفر بدست آمده و به روش تصادفی ساده انتخاب شده است. برای گردآوری اطلاعات از روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه مشکلات رفتاری لویزر (۱۹۹۳)؛ پرسشنامه سکوت آوایی دیمیترس و وکولا (۲۰۰۷)؛ آزمون حافظه کاری تریر و ریچ (۲۰۰۲)، استفاده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی با نرم‌افزار اس پی اس اس استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد که کاهش مشکلات رفتاری کارکنان با حافظه کاری و سکوت آوای آنان در آموزش و پرورش شهر چابهار ارتباط دارد. به طوری که مشکلات رفتاری و سکوت آوای کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار از طریق ابعاد حافظه کاری قابل پیش‌بینی است بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولین آموزش و پرورش امنیت شغلی برای کارکنان و کاهش جو ترس و هراس از انتقاد را برای کارکنان فراهم نمایند.

کلید واژه‌ها: مشکلات رفتاری، حافظه کاری، سکوت آوای، آموزش و پرورش، چابهار.

مقدمه

به نظر می‌رسد ما آدمیان تقریباً هر چه که داریم یا هر که هستیم از برکت حافظه است. اندیشه‌ها و تصورات ما حاصل کار حافظه است و ادراک و اندیشه و حرکت‌های ما از آن سرچشمه می‌گیرد. حافظه، پدیده‌های بی‌شمار هستی ما را در کل واحدی یکپارچه می‌سازد. همانطور که اگر ذرات تشکیل دهنده بدن با نیروی جاذبه ماده به هم نچسبیده بود بدن ما از هم



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

می‌پاشید، اگر نیروی پیونددهنده و وحدت‌بخش حافظه نمی‌بود هشیاری ما به تعداد لحظه‌های زندگی‌مان تجزیه می‌شد (براهنی و همکاران، ۱۳۹۳). این سخنان که هرینگ سال‌ها پیش در سخنرانی خود در فرهنگستان علوم وین بیان کرده، گویای اهمیت حافظه در حیات آدمی است. حافظه، وسیله‌ای است که تجارب قبلی خود را در آن نگهداری و اطلاعات را برای استفاده در زمان حاضر از آن استخراج می‌کنیم. حافظه فرآیندی است که به سازوکارهای پویای مرتبط با ذخیره‌سازی، نگهداری و بازیابی اطلاعات تجارب گذشته اشاره دارد. به ویژه روانشناسان شناختی، سه نوع عملیات مشترک حافظه را بدین شرح مشخص ساخته‌اند: رمزگردانی، اندوزش و بازیابی. هر عملیاتی بازنمای یک مرحله در پردازش حافظه است. در رمزگردانی، داده‌های حسی را به شکل بازنمودهای ذهنی درمی‌آوریم. در اندوزش، اطلاعات رمزگردانی شده را در حافظه نگداری می‌کنید. در بازیابی، اطلاعات ذخیره شده در حافظه را فرا می‌خوانید (خرازی و حجازی، ۱۳۹۱). امروزه روانشناسان به سه تمایز عمده در زمینه‌ی حافظه قائل‌اند. اولی مربوط است به مراحل حافظه: رمزگردانی، اندوزش و بازیابی. تمایز دوم با ذخیره‌سازی کوتاه مدت یا بلندمدت اطلاعات سر و کار دارد. تمایز سوم مربوط است به ذخیره‌سازی انواع اطلاعات. شواهد حاکی از آن است که این وجوه تمایز مثلا حافظه فعال در برابر حافظه درازمدت تا حدودی در کنترل ساختارهای مغزی متفاوتی قرار دارند (براهنی و همکاران، ۱۳۹۳). حافظه‌ی فعال مسئولیت ذخیره سازی موقت اطلاعات جهت انجام پردازش شناختی را بر عهده دارد. برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهند که افراد مبتلا به نارسا خوانی، مهارت‌های ضعیف‌تری در حافظه‌ی فعال کلامی نسبت به حافظه‌ی فعال دیداری فضایی نشان می‌دهند (زارع، شریفی، حیدری، ۱۳۹۲). در این فصل ابتدا به تشریح بیان مساله سپس اهمیت تحقیق، اهداف و فرضیه‌های تحقیق و در انتها به تعریف عملیاتی متغیرهای تحقیق خواهیم پرداخت.

اهمیت تحقیق

کارکنان به دلیل نقش اساسی در موفقیت سازمان، به عنوان یکی از مهم‌ترین دارایی‌های سازمان محسوب می‌شوند که موفقیت سازمان به شدت به رفتار و عملکرد آنها بستگی دارد. بنابراین موضوع حاضر به دلیل اهمیت بسیار زیادش برای سازمان‌ها، در ادبیات روان‌شناسی سازمانی و مدیریت در تحقیقات بسیاری مورد بررسی قرار گرفته است (هادیزاده مقدم، ۱۳۹۳). جامعه انسانی و روابط اجتماعی براساس نظم اجتماعی و به واسطه هنجارهای اجتماعی اداره و تنظیم می‌شود. هنجارهای اجتماعی الگوها و شیوه‌های رفتار و قواعد تعیین‌کننده کنش متقابل میان مردم هستند که پیروی از آنها موجب تعادل و نظم در جامعه می‌گردد. یک هنجار تعیین می‌کند که در شرایط گوناگون چه رفتاری باید یا نباید داشته باشد. در این بین یکی از مسائل اجتماعی برآمده از ناهم‌نوایی، بروز رفتار انحرافی است که همانند فقر، جهل و بیماری همواره در جوامع انسانی حضور چشمگیر داشته و گستره وسیع و انواع مختلفی را پوشش می‌دهد. هنجار را می‌توان الگوی رفتار مبتنی بر ارزش دانست. لذا هر هنجار دربردارنده الگوی مطلوب یا مورد انتظار از رفتار فرد در موقعیت معین است. همچنین هر هنجار دربردارنده پاداش برای رفتار بهنجار و مجازات برای رفتار بهنجار است. بنابراین، رفتار نابهنجار به عدم رعایت معیارها یا غیررسمی در جامعه اطلاق می‌شود. ناهنجاری‌های رفتاری از جمله عواملی هستند که به تدریج نظم اجتماعی را مختل می‌سازند. بنابراین بررسی و شناخت علل و عوامل ناهنجاری در هر اجتماعی می‌تواند در تصحیح روند جامعه‌پذیری و نظم



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

اجتماعی موثر باشد(سرهنگ‌زاده و ظروفی، ۱۳۹۳). رفتارهای نابهنجار برای سازمان هزینه‌های اقتصادی، اجتماعی و روان-شناختی زیادی دارد. رفتارهای کاری نابهنجار علاوه بر هزینه‌های مذکور، تاثیرات منفی روان‌شناختی نظیر پیامدهای منفی در سلامت روانی و جسمانی، کاهش روحیه کارکنان، افزایش غیبت و جابجایی، کاهش اعتماد به نفس و افزایش استرس را نیز به همراه دارد(هادیزاده مقدم، ۱۳۹۳). مشکلات رفتاری یکی از چالش‌های بزرگ والدین و مراقبت‌کنندگان کودکان است که ممکن است سلامت حال و آینده این کودکان را تهدید کند و تمام جنبه‌های زندگی فردی و اجتماعی کودکان را تحت تأثیر کیفیت مراقبت از این کودکان را تحت قرار می‌دهد و برای خانواده مشکلاتی به وجود خواهد آورد، رشد سالم را مختل کرده و الشعاع قرار می‌دهد(کاراچ، مک لنان، بلنجر و نیکسون ۲۰۱۷). مشکلات رفتاری علائمی بیمارگونه از ناسازگاری هیجانی هستند که به دو شکل مختلف رخ می‌دهند؛ مشکلات رفتاری درونی‌سازی و برونی‌سازی. مشکلات رفتاری برونی‌سازی با بی‌اعتنایی درونی‌سازی مقابله‌ای، تکانش‌گری، رفتار اخلاقرانه، پرخاشگری و بیش‌فعالی مشخص می‌شوند، در حالی که مشکلات رفتاری شامل علائم انزواطلبی، افسردگی و اضطراب هستند(فاس، پلات و پارسونز، ۲۰۱۷). بروز مشکلات رفتاری در طول سال‌های اولیه زندگی تأثیر نامطلوبی بر فرآیند رشد طبیعی کودک دارد؛ خصوصاً مشکلات رفتاری برونی‌سازی در کودکان) مانند بیش‌فعالی مشکلات روان‌شناختی مزمن و عملکرد تحصیلی ضعیف شود(میدوه‌اوس، کوانگ و فلوری، و پرخاشگری) که می‌تواند منجر به (۲۰۱۴).

اهداف تحقیق

هدف اصلی:

رابطه کاهش مشکلات رفتاری با حافظه کاری و سکوت آوای کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار

اهداف فرعی

۱. رابطه ابعاد حافظه کاری(رضایت از حافظه، توانایی ادراک شده، استفاده از راهبرد) با کاهش مشکلات رفتاری کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار
۲. رابطه ابعاد حافظه کاری (رضایت از حافظه، توانایی ادراک شده، استفاده از راهبرد) با سکوت آوای کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار
۳. پیش‌بینی مشکلات رفتاری کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار از طریق ابعاد حافظه کاری
۴. پیش‌بینی سکوت آوای کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار از طریق ابعاد حافظه کاری



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی:

حافظه کاری با کاهش مشکلات رفتاری و سکوت آوای کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار ارتباط دارد.

فرضیه های فرعی:

۱. ابعاد حافظه کاری (رضایت از حافظه، توانایی ادراک شده، استفاده از راهبرد) با کاهش مشکلات رفتاری کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار ارتباط دارد.
۲. ابعاد حافظه کاری (رضایت از حافظه، توانایی ادراک شده، استفاده از راهبرد) با سکوت آوای کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار ارتباط دارد.
۳. مشکلات رفتاری کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار از طریق ابعاد حافظه کاری قابل پیش بینی است.
۴. سکوت آوای کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار از طریق ابعاد حافظه کاری قابل پیش بینی است.

تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق

حافظه کاری

تعریف مفهومی: یک نظام ذهنی است که وظیفه پردازش موقتی اطلاعات برای انجام یک رشته از تکالیف پیچیده شناختی مانند فهمیدن، استدلال کردن و یادگیری را بر عهده می گیرد (گسک، خامسان، عسگری و راستگو، ۱۳۹۳).

- رضایت از حافظه: احساس شایستگی، علاقه و رضایت از به خاطر آوردن موضوعات.
- توانایی ادراک شده: ادراک فرد از میزان سهولت به خاطر آوردن وقایع و اطلاعات.
- استفاده از راهبرد: میزان استفاده فرد از فرآیندهای یادیار مثل تصاویر بصری، سازماندهی، ساختن یک فهرست و بسط مطالب (تریر و ریچ، ۲۰۰۲).

تعریف عملیاتی: نمره ای است که هر فرد به آزمون تریر و ریچ (۲۰۰۲) تدوین شده است، کسب می کند.

مشکلات رفتاری کارکنان

تعریف مفهومی: رفتارهای ناپهنجار سازمانی عبارت است از رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده، سلامت سازمان و کارکنانش یا هر دو را تهدید می کند (گریوز و اسکات ۲۰۰۴؛ یلدیز و الپاکان، ۲۰۱۵).



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

تعریف عملیاتی: نمره‌ای است که آزمودنی برای پرسشنامه مشکلات رفتاری توسط لویزر (۱۹۹۳) کسب می‌کند.

. سکوت آوای

تعریف مفهومی: سکوت آوایی خودداری کارکنان از ابراز ایده‌ها، بیان ارزیابی‌های رفتاری، شناختی و اثربخش در مورد واقعیت‌های سازمان و مسائل مربوط به کار و سازمان خود تعریف می‌شود. افرادی که ایده‌ها، نظرات و اطلاعات خود را نتوانند بیان کنند و سکوت پیشه کنند اغلب خود را به مثابه چرخ دنده‌هایی در ساختار سازمانی تلقی می‌کنند که هیچ اختیاری در جریان‌ات به وقوع پیوسته سازمانی ندارند. چنین انگاره‌ای از خود منجر به سطح بالایی از ناراضبیتی، استرس، افسردگی و اختلالات روانی می‌شود و باعث می‌شود که افراد علاقه به کار و تعهد شغلی را از دست بدهند (قنبری و بهشتی راد، ۱۳۹۴).

- **سکوت مطیع:** هنگامی که اکثریت افراد، فردی را به عنوان فرد ساکت نام می‌نهند، منظور آنها اغلب آن است که وی به طور فعال، ارتباط برقرار نمی‌کند. سکوت حاصل از این رفتار، سکوت منفعلانه نام دارد و به خودداری از ایده‌ها، اطلاعات یا نظرات مربوط بر اساس تسلیم و رضایت دادن به هر شرایطی اطلاق می‌گردد. بنابراین سکوت منفعلانه نشان از رفتار کناره‌گیرانه دارد که بیشتر حالت انفعالی دارد تا فعال (پیندر و هارولز، ۲۰۰۱)
- **سکوت تدافعی:** انگیزه این نوع سکوت، احساس ترس در فرد از ارائه اطلاعات است. در واقع گاهی ممکن است افراد به دلایل محافظت از موقعیت و شرایط خود، به خود داری از ایده‌ها، اطلاعات یا ارائه نظرات مربوطه بپردازند. سکوت تدافعی رفتاری تعمدی و غیر منفعلانه است که به منظور حفظ خود از تهدیدهای خارجی به کار می‌رود. سکوت تدافعی شبیه حالتی است که افراد از انتشار خبر به دلیل آشفته شدن افراد یا ایجاد پیامدهای منفی برای شخص خبر رسان پرهیز می‌کنند (آکوزوم، ۲۰۱۴).
- **سکوت نوع دوستانه:** سکوت به نفع جمع مبتنی بر ادبیات رفتار شهروندی سازمانی است. و عبارت از امتناع از بیان ایده‌ها، اطلاعات و یا نظرات مرتبط با کار با هدف سود بردن دیگر افراد در سازمان و بر اساس انگیزه‌های نوع دوستی، تشریک مساعی و همکاری، سکوت به نفع جمع تعمدی و غیر منفعلانه است که اساساً بر دیگران تمرکز و تأکید دارد. هم چنین سکوت به نفع جمع می‌تواند شامل خود داری از ارائه‌ی اطلاعات به دلیل حفظ ویژگی‌هایی همچون محرم اسرار بودن باشد (قنبری و بهشتی راد، ۱۳۹۴).

تعریف عملیاتی: نمره‌ای است که هر فرد در پاسخ به پرسشنامه سکوت آوایی دیمیترس و وکولا (۲۰۰۷) کسب می‌کند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

پیشینه تحقیق

پیشینه داخلی:

قهرمان، حبیبی کلیبر و فرید (۱۳۹۹) به بررسی اثربخشی آموزش حافظه کاری هیجانی بر کاهش مشکلات رفتاری و بازداری در دانش آموزان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که آموزش حافظه کاری هیجانی بر مشکلات رفتاری و بازداری رفتاری دانش آموزان تأثیر معناداری دارد در واقع آموزش حافظه کاری هیجانی باعث کاهش مشکلات رفتاری و بهبود بازداری رفتاری در دانش آموزان می‌شود. بنابراین با توجه به نتایج پژوهش حاضر، آموزش حافظه کاری هیجانی نقش مهمی در مشکلات رفتاری و بازداری رفتاری در دانش آموزان دارد.

صادق‌زاده (۱۳۹۷) به شناسایی علل و راهکارهای کاهش سکوت سازمانی (مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی قم) پرداخت. عوامل موثر زیادی بر سکوت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه شناسایی شده اند از جمله ساختار سازمان، فرهنگ سازمان و عکس‌العمل منفی از جانب مدیران و سبک رهبری و عوامل فردی مانند ترس از دست دادن شغل، نوع شخصیت فرد و عدم تعهد کارمند. سکوت سازمانی می‌تواند هم موجب کاهش موفقیت فردی و هم پیامد آن باشد. سکوت سازمانی پدیده‌ای است که در آن کارکنان سازمان به دلایل مختلف از اظهار نظر امتناع می‌ورزند، سکوت علامتی برای بیماری سازمان در نظر گرفته می‌شود که افراد در رابطه با مشکلات سازمانی اظهار نظر نمی‌کنند و این می‌تواند خود موجب سکون شود، بی‌توجهی به این موضوع ممکن است حتی موجب مرگ سازمان شود. در این پژوهش به دنبال عوامل ایجاد سکوت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی قم و راهکارهای کاهش آن هستیم برا تحقق این امر از روش مصاحبه ساختاریافته در بین کارکنانی که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده اند داده‌ها جمع‌آوری و تحلیل می‌شوند.

صمیمی و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی اثربخشی آموزش حافظه کاری هیجانی بر بهبود حافظه نوجوانان مبتلا به اختلال استرس پس از سانحه پرداختند. نتایج بیانگر آن بود که آموزش حافظه کاری هیجانی منجر به افزایش توانایی حافظه افراد مبتلا به اختلال استرس پس از سانحه از مرحله پیش از آموزش تا پیگیری شده است. با توجه به نتایج به دست آمده، می‌توان ادعا نمود که آموزش حافظه کاری هیجانی می‌تواند گزینه مناسبی برای بهبود حافظه نوجوانان مبتلا به اختلال استرس پس از سانحه باشد.

مرادی (۱۳۹۵) به بررسی پیامدهای سکوت سازمانی بر متغیرهای رفتاری (مورد مطالعه: شرکت نفت و گاز پارس) پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که سکوت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری با روی رفتار شهروندی سازمانی، نارضایتی شغلی، ناهماهنگی شناختی و استرس شغلی دارد. نارضایتی شغلی رابطه مثبت و معناداری با رفتار ضد شهروندی سازمانی و ناهماهنگی شناختی دارد. ناهماهنگی شناختی رابطه مثبت و معنی‌داری با رفتار ضد شهروندی و استرس شغلی دارد.

کرد تمینی (۱۳۹۴) به بررسی اثربخشی آموزش حافظه کاری هیجانی در بازداری رفتاری مبتلا به اختلال وسواس فکری-عملی پرداختند. نتایج از کاهش معنادار نمرات آزمودنی‌ها در مرحله پس از آزمون نسبت به مرحله پیش از آزمون، در سه مؤلفه خطای ارائه، خطای حذف و زمان واکنش پاسخ آزمون برو/نرو حکایت داشت.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

بحری و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی عملکرد حافظه فعال در اضطراب حالت و صفت: نظریه کنترل توجه پرداختند. نتایج پژوهش نشان دادند که عملکرد حافظه فعال افراد در گروه اضطراب بالا با عملکرد حافظه فعال افراد در گروه اضطراب پایین تفاوت معنادار دارد. براساس این یافته‌ها نتیجه گرفت که اضطراب اثرات قابل توجهی بر عملکرد حافظه فعال دانشجویان می‌گذارد. به نظر می‌رسد که با کاهش اضطراب دانشجویان؛ حافظه فعال افزایش یابد.

زارعی متین و دیگران (۱۳۹۰)، در پژوهشی تحت عنوان «سکوت سازمانی»، مفاهیم، علل و پیامدها، سکوت سازمانی و آوای سازمانی را مورد بحث قرار می‌دهند و بیان می‌کنند که سکوت سازمانی پدیده‌ای رایج در سازمانها است و کارکنان به دلایل مختلف از ارائه اطلاعات و بیان نظرات خودداری می‌کنند. آنها در تحقیق خود بیان کردند که واکنش کارکنان می‌تواند به این صورت باشد که احساس کنند قدشان دانسته نمی‌شود، یا احساس عدم کنترل بر امور داشته باشند و کارکنانی که ناهماهنگی شناختی را تجربه می‌کنند. دانایی فرد و پناهی (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی نگرش کارکنان نسبت به سکوت سازمانی و رفتارهای سکوت اشاره کردند. نتایج تحقیق نشان داد بین ابعاد جو سکوت و نگرش شغلی کارکنان با رفتار سکوت کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۲-۴-۲. پیشینه خارجی

راگان و هادوین (۲۰۱۱)، با هدف گسترش پژوهش‌های قبلی انجام دادند، تاثیر حافظه کاری را بر هیجانات منفی در افرادی که تجربه مشکلات هیجانی/رفتاری داشتند، نشان دادند. این نتایج، شواهد اولیه برای حمایت از این نکته که آموزش و تقویت حافظه کاری هیجانات منفی را در کودکان و نوجوانان کاهش می‌دهد را فراهم می‌کند. آموزش حافظه کاری و بهبود این عملکرد در نوجوانان باعث کاهش مشکلات در بازداری رفتاری، کنترل توجه، هوش، اضطراب منفی و علائم مشکلات روانی می‌شود.

استام و همکارانش (۲۰۱۰) بر نقش حافظه کاری تاکید کرده‌اند. واکنش‌های غیراتطاباقی دانش آموزان در لحظه اضطراب امتحان نظیر نگرانی و افکار خودتخریبی با منابع حافظه کاری که برای عملکرد موفقیت آمیز در تکالیف ضروری هستند، رقابت می‌کنند. این آشفتگی دانش را در هنگام امتحان مضطرب تر می‌کند.

هوکسما و همکاران (۲۰۰۹) رابطه بین حافظه کاری، افسردگی را مطالعه کردند. این محققان آسیب در حافظه کاری را در افسردگی شایع دانسته و نشان داده‌اند که مشکلات در بروز رسانی محتویات حافظه کاری ممکن است زیربنای فرآیند نگه داری مواد هیجانی منفی باشد و خود یکی از عوامل ایجاد افسردگی است. دانش آموزانی که حافظه کاری ضعیفی دارند در مقایسه با دانش آموزان عادی، مشکلات رفتاری در کلاس درس، بی‌توجهی، بیش‌فعالی و رفتارهای پرخاشگرانه و تکانشی بیشتری را نشان می‌دهند. این مشکلات رفتاری و نقص در حافظه کاری با یادگیری و پیشرفت تحصیلی رابطه دارند، به بیان دیگر افت تحصیلی در این دانش آموزان گزارش می‌شود.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

اوانز و همکاران (۲۰۰۸) نیز حاکی از آن است که تاثیر منفی اضطراب بر کنش‌های شناختی از طریق حافظه کاری کلامی صورت می‌گیرد.

کرو و همکاران (۲۰۰۷) و آیزنک و همکاران (۲۰۰۷) به بررسی تاثیر اضطراب بر عملکرد اجراکننده‌ی مرکزی حافظه‌ی کاری پرداختند. نتایج تحقیق تاثیر منفی اضطراب بر عملکرد اجراکننده‌ی مرکزی حافظه‌ی کاری مشاهده شده، اما این تاثیر در مولفه‌ی حلقه واج شناختی و صفحه دیداری-فضایی وجود نداشت.

آنتون و همکاران (۲۰۰۵) در مطالعه‌ای بر روی دانش آموزان، دریافتند که بین حافظه کاری ضعیف، مشکلات رفتاری، کاهش توجه و شکست در تکالیف روزمره‌ای که نیاز به تمرکز و پایداری توجه دارد را نشان داد. دانش آموزانی که حافظه کاری ضعیفی دارند در یادگیری، تمرکز، توجه، خواندن، حل مسئله، کنترل رفتار و هیجانات و مدیریت رفتاری با مشکل مواجه هستند نسبت به سایر دانش آموزان که حافظه کاری مطلوبی دارند. به بیان دیگر، بهبود در عملکردهای حافظه کاری در کاهش بسیاری از مشکلات دانش آموزان نقش دارد. عملکرد حافظه کاری وابسته به فرایند بازداری است که دسترسی به اطلاعات را محدود کرده و محتویات حافظه کاری را از طریق حذف اطلاعات نامرتبب بروز رسانی می‌کند.

روش تحقیق

روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، همبستگی است جامعه آماری شامل کارکنان رسمی و قراردادی آموزش و پرورش چابهار می باشد که تعداد آنها ۵۴۰ نفر می باشد. برای محاسبه حجم نمونه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است که حجم نمونه آماری ۲۲۵ نفر بدست آمده و به روش تصادفی ساده انتخاب شده است. برای گردآوری اطلاعات از روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه مشکلات رفتاری لویزر (۱۹۹۳)؛ پرسشنامه سکوت آوایی دیمیترس و وکولا (۲۰۰۷)؛ آزمون حافظه کاری تریر و ریچ (۲۰۰۲)، استفاده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی با نرم‌افزار اس پی اس استفاده شده است

یافته های توصیفی

در ابتدا، به توصیف جنسیت کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار پرداخته می شود.

جدول ۱-۴، توصیف جنسیت نمونه آماری

جنس	تعداد	درصد
مرد	۱۴۱	۶۳
زن	۸۴	۳۷
جمع	۲۲۵	۱۰۰

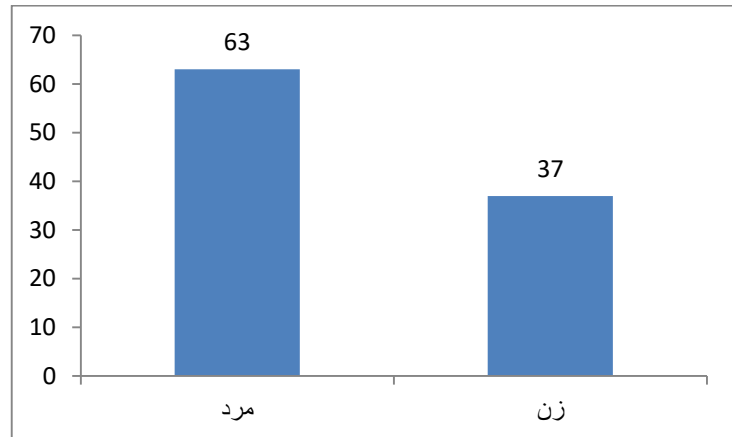


ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مطابق با جدول ۱-۴، ۷۵ درصد از کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار، مرد و ۲۵ درصد زن می باشند. نمودار ذیل موید مطلب فوق می باشد.



نمودار ۱-۴، توصیف جنسیت نمونه آماری

در ادامه، به توصیف سنی کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار پرداخته می شود.

جدول ۲-۴، توصیف سنی نمونه آماری

سن	تعداد	درصد
۲۰ الی ۳۰ سال	۱۴	۶
۳۱ الی ۴۰ سال	۱۴۸	۶۶
۴۰ سال به بالا	۶۳	۲۸
جمع	۲۲۵	۱۰۰

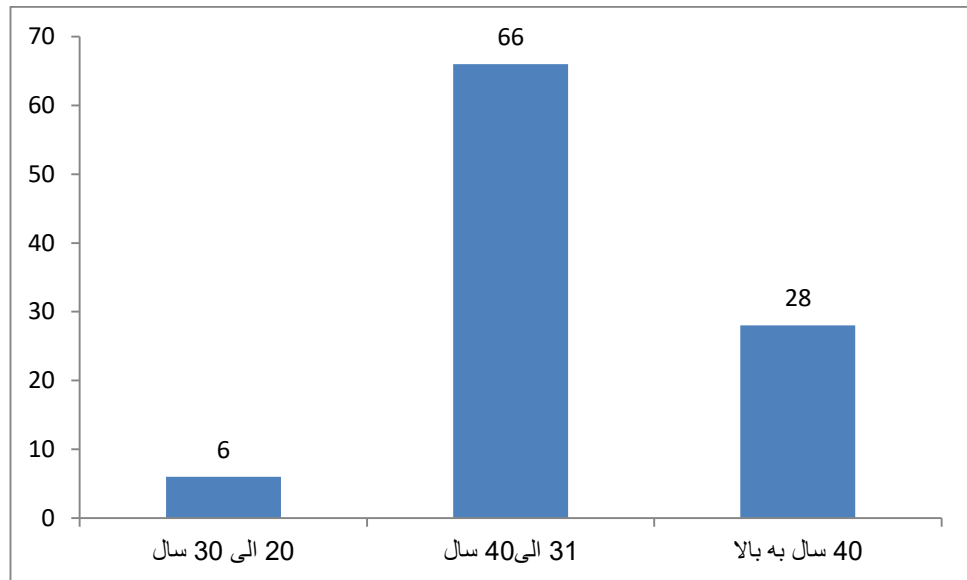
مطابق با جدول ۲-۴، ۶ درصد از کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار، ۲۰ الی ۳۰ سال، ۶۶ درصد بین ۳۱ الی ۴۰ سال و ۲۸ درصد ۴۰ سال به بالا سن دارند. نمودار ذیل موید مطلب فوق می باشد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶



نمودار ۱-۴، توصیف سنی نمونه آماری

در ادامه، به توصیف مدرک تحصیلی کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار پرداخته می شود.

جدول ۳-۴، توصیف مدرک تحصیلی نمونه آماری

مدرک	تعداد	درصد
کاردانی	۱۷	۶
کارشناسی	۱۸۱	۸۰
کارشناسی ارشد و دکتری	۲۷	۱۲
جمع	۲۲۵	۱۰۰

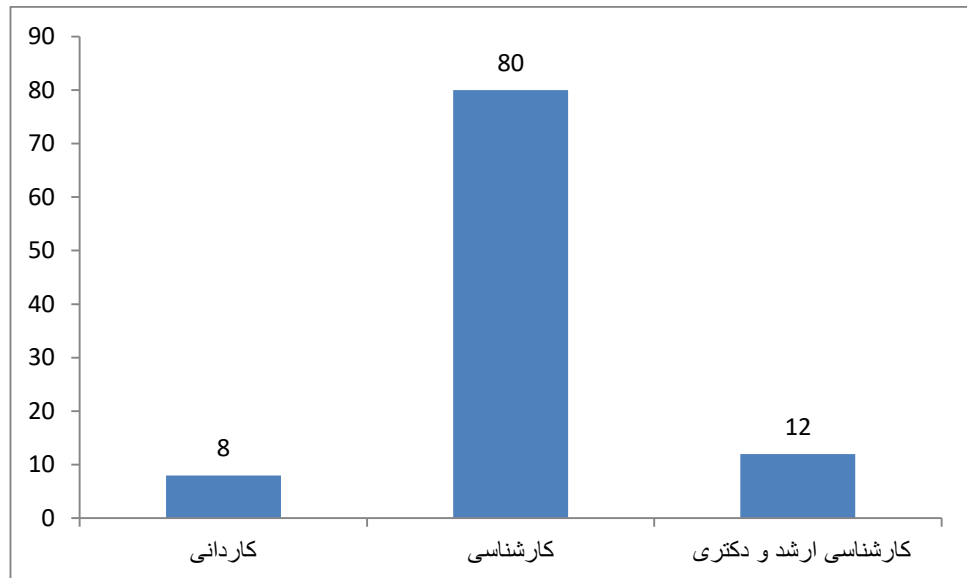
مطابق با جدول ۳-۴، ۸ درصد از کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار دارای مدرک کاردانی، ۸۰ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۱۲ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری هستند. نمودار ذیل موید مطلب فوق می باشد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶



نمودار ۳-۴، توصیف مدرک تحصیلی نمونه آماری

در ادامه، به توصیف سابقه کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار پرداخته می شود.

جدول ۴-۴، توصیف سابقه نمونه آماری

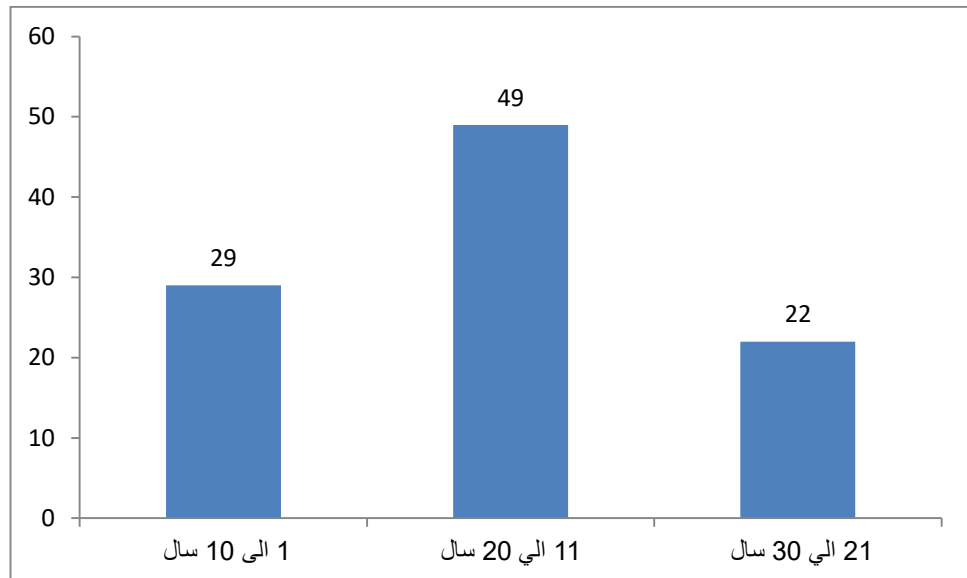
سابقه	تعداد	درصد
۱ الی ۱۰ سال	۶۵	۲۹
۱۱ الی ۲۰ سال	۱۰۹	۴۹
۲۱ الی ۳۰ سال	۵۱	۲۲
جمع	۱۲۳	۱۰۰

مطابق با جدول ۴-۴، ۲۹ درصد از کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار دارای سابقه خدمت زیر ده سال، ۴۹ درصد بین ۱۱ الی ۲۰ سال سابقه و ۲۲ درصد ۲۱ الی ۳۰ سال سابقه خدمت را دارا هستند. نمودار ذیل مویید مطلب فوق می باشد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶



۱) مودار ۴-۴، توصیف سابقه نمونه آماری

در ادامه این فصل، توصیف آماره های تحقیق آورده می شود.

۲) جدول ۴-۵، توصیف متغیرهای تحقیق

متغیر	مولفه	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
کل حافظه کاری		۲۱۴,۱۲۸۹	۳۵,۰۶۴۰۵	۱۲۲۹,۴۸۸	۱۰۳
رضایت حافظه کاری		۶۶,۶	۱۳,۰۱۱۳۳	۱۶۹,۲۹۴۶	۳۲
توانایی حافظه کاری		۷۹,۸۶۲۲۲	۱۳,۳۱۴۶۶	۱۷۷,۲۸	۳۵
راهبرد حافظه کاری		۶۷,۶۶۶۶۷	۱۱,۶۴۷۳۵	۱۳۵,۶۶۰۷	۲۲
کاهش مشکلات رفتاری		۴۹,۳۳۳۳۳	۱۴,۳۰۴۱	۲۰۴,۶۰۷۱	۲۲
سکوت آوای کارکنان		۴۳,۲۷۵۵۶	۱۵,۳۶۷۶۵	۲۳۶,۱۶۴۸	۲۳

جدول ۴-۵، نشان می دهد میانگین متغیر کل حافظه کاری ، ۲۱۴/۱۲ ، کل کاهش مشکلات رفتاری ۴۹/۳۳ و کل سکوت آوای کارکنان ۴۳/۲۷ است، میانگین های بدست آمده نشانگر این هستند که وضعیت متغیرها با عنایت به حداقل و حداکثر نمرات در حدوسط قرار دارند.

در ادامه این فصل، نرمال بودن متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد.

جدول ۴-۶، بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

متغیر	مولفه	کولموگروف Z	Sig
کل حافظه کاری		۰/۸۳۷	۰/۴
رضایت حافظه کاری		۰/۸۲۷	۰/۵
توانایی حافظه کاری		۱/۱	۰/۱
راهبرد حافظه کاری		۱/۲۴۳	۰/۰۹
کاهش مشکلات رفتاری		۰/۹۹۶	۰/۲
سکوت آوای کارکنان		۱/۲۷	۰/۰۸

مطابق با جدول ۴-۶، در آزمون کولموگروف اسمیرنوف چون مقدار سطح معنی داری از ۰/۰۵ بیشتر است توزیع در متغیرها به صورت نرمال می باشد. لذا برای تحلیل فرضیه ها از آزمون آماری پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده می شود.

۴-۲. تحلیل داده ها

فرضیه اصلی اول

حافظه کاری با کاهش مشکلات رفتاری کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار ارتباط دارد.

آزمون مورد استفاده جهت سنجش فرضیه فوق، آزمون همبستگی پیرسون می باشد که نتایج آن در جدول ذیل مشاهده می شود:

جدول ۴-۷، ضریب همبستگی بین حافظه کاری با کاهش مشکلات رفتاری

کاهش مشکلات رفتاری		
۰/۳۸	همبستگی پیرسون	حافظه کاری
۰/۰۰۱	سطح معنی داری	
۲۲۵	تعداد	

با توجه به جدول ۴-۷، که ضریب همبستگی (۰/۳۸) و سطح معنی داری (۰/۰۰۱) که کوچکتر از ۰/۰۵ است، فرض صفر مبنی بر مستقل بودن متغیرها رد شده و نتیجه حاصل شد که حافظه کاری با کاهش مشکلات رفتاری کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. به این معنی که در صورت افزایش حافظه کاری، کاهش مشکلات رفتاری کارکنان آموزش و پرورش را مشاهده خواهد شد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

فرضیه اصلی دوم

حافظه کاری با سکوت آوای کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار ارتباط دارد.

آزمون مورد استفاده جهت سنجش فرضیه فوق، آزمون همبستگی پیرسون می باشد که نتایج آن در جدول ذیل مشاهده می شود:

جدول ۴-۸، ضریب همبستگی بین حافظه کاری با سکوت آوای کارکنان

سکوت آوای		
همبستگی پیرسون	-۰/۴۱۲	حافظه کاری
سطح معنی داری	۰/۰۰۱	
تعداد	۲۲۵	

با توجه به جدول ۴-۸، که ضریب همبستگی (-۰/۴۱۲) و سطح معنی داری (۰/۰۰۱) که کوچکتر از ۰/۰۵ است، فرض صفر مبنی بر مستقل بودن متغیرها رد شده و نتیجه حاصل شد که حافظه کاری با سکوت آوای کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار ارتباط معکوس و معنی داری وجود دارد. به این معنی که در صورت افزایش حافظه کاری، سکوت آوای کارکنان آموزش و پرورش نیز کاهش خواهد یافت.

فرضیه فرعی اول

ابعاد حافظه کاری (رضایت، توانایی و راهبرد) با کاهش مشکلات رفتاری کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار ارتباط دارد.

آزمون مورد استفاده جهت سنجش فرضیه فوق، آزمون همبستگی پیرسون می باشد که نتایج آن در جدول ذیل مشاهده می شود:

جدول ۴-۹، ضریب همبستگی بین ابعاد حافظه کاری با کاهش مشکلات رفتاری

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
رضایت	کاهش	۰/۲۲۱	۰/۰۰۱
توانایی	مشکلات	۰/۴۳۳	۰/۰۰۱
راهبرد	رفتاری	۰/۴۰۴	۰/۰۰۱



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

با توجه به جدول ۴-۹، که ضریب همبستگی (۰/۲۲۱، ۰/۴۳۳، ۰/۴۰۴) و سطح معنی داری (۰/۰۰۱) که کوچکتر از ۰/۰۵ است، فرض صفر مبنی بر مستقل بودن متغیرها رد شده و نتیجه حاصل شد که ابعاد حافظه کاری با کاهش مشکلات رفتاری کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. به این معنی که در صورت افزایش ابعاد حافظه کاری، کاهش مشکلات رفتاری کارکنان آموزش و پرورش را مشاهده خواهد شد.

فرضیه فرعی دوم

ابعاد حافظه کاری (رضایت، توانایی و راهبرد) با سکوت آوای کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار ارتباط دارد.

آزمون مورد استفاده جهت سنجش فرضیه فوق، آزمون همبستگی پیرسون می باشد که نتایج آن در جدول ذیل مشاهده می شود:

جدول ۴-۱۰، ضریب همبستگی بین ابعاد حافظه کاری با سکوت آوای

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
رضایت	۲۲۵	-۰/۴۴۶	۰/۰۰۱
توانایی	۲۲۵	-۰/۳۶۵	۰/۰۰۱
راهبرد	۲۲۵	-۰/۳۲۴	۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۴-۱۰، که ضریب همبستگی (-۰/۴۴۶، -۰/۳۶۵، -۰/۳۲۴) و سطح معنی داری (۰/۰۰۱) که کوچکتر از ۰/۰۵ است، فرض صفر مبنی بر مستقل بودن متغیرها رد شده و نتیجه حاصل شد که ابعاد حافظه کاری با سکوت آوای کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار ارتباط معکوس و معنی داری وجود دارد. به این معنی که در صورت افزایش ابعاد حافظه کاری، سکوت آوای کارکنان آموزش و پرورش نیز کاهش خواهد یافت.

فرضیه فرعی سوم

کاهش مشکلات رفتاری کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار از طریق ابعاد حافظه کاری قابل پیش بینی است.

آزمون مورد استفاده جهت سنجش فرضیه فوق، آزمون رگرسیون چندگانه است.

جدول ۴-۱۱، خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه کاهش مشکلات رفتاری کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار از طریق ابعاد حافظه کاری



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

متغیر ملاک	R	R _۲	R _۲ تعدیل شده	خطای استاندارد SE	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	fنمره	سطح معنی داری
کاهش مشکلات رفتاری	۰,۴۶	۰,۲۱۱	۰,۲۰۱	۱۲,۷۸۹۵	۰,۹۶۸۲	۳	۳۲۲۷,۵۸۶	۱۹,۷۳۲	۰,۰۰۰
					۳۶۱۴۹,۲۴	۲۲۱	۱۶۳,۵۷۱		

مولفه های پیش بینی کننده: رضایت، توانایی، راهبرد

همانطور که در جدول ۴-۱۱، مشاهده می شود، ابعاد حافظه کاری وارد معادله رگرسیون شده اند که میزان همبستگی f تعدیل شده برابر با ۰/۲۰۱ می باشد همچنین نمره R چندگانه آنها با کاهش مشکلات رفتاری برابر با ۰/۴۶ و مقدار مجذور مساوی ۱۹/۷۳ می باشد که در سطح یک درصد معنی دار می باشد. در ادامه به ارزیابی جدول رگرسیون چندگانه پرداخته می شود.

جدول ۴-۱۲، رگرسیون چندگانه کاهش مشکلات رفتاری کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار از طریق ابعاد حافظه کاری

تغییر ملاک	متغیرهای پیش بین	B	خطای معیار	Beta	T	سطح معنی داری
کاهش مشکلات رفتاری	مقدار ثابت	۱۳,۷۵۶	۵,۳۱۶		۲,۵۸۸	۰,۰۱
	رضایت	- ۰,۲۴۸	۰,۰۹۸	- ۰,۲۲۶	- ۲,۵۳۱	۰,۰۱۲
	توانایی	۰,۵۲۸	۰,۱۵۸	۰,۴۹۲	۳,۵۳۱	۰,۰۰۱
	راهبرد	۰,۱۴۶	۰,۱۷۱	۰,۱۱۹	۰,۸۵۹	۰,۳۹۲

طبق جدول ۴-۱۲، سطح معنی داری مولفه های رضایت و توانایی حافظه، کمتر از ۰/۰۵ است، به این ترتیب این مولفه ها قادر به پیش بینی کاهش مشکلات رفتاری می باشند.

فرضیه فرعی چهارم

سکوت آوای کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار از طریق ابعاد حافظه کاری قابل پیش بینی است

آزمون مورد استفاده جهت سنجش فرضیه فوق، آزمون رگرسیون چندگانه است.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

جدول ۴-۱۳، خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه سکوت آوای کارکنان از طریق ابعاد حافظه کاری

متغیر ملاک	R	R ²	R ² تعدیل شده	خطای استاندارد SE	میانگین مجذورات	درج ه آزاد ی	مجموع مجذورات	نمراه	سطح معنی داری
سکوت آوای کارکنان	۰,۴۵۱	۰,۲۰۴	۰,۱۹۳	۱۳,۸۰۶۰۸	۱۰۷۷۶,۵۹	۳	۳۵۹۲,۱۹۶	۱۸,۸۴۶	۰,۰۰۰
					۴۲۱۲۴,۳۳	۲۲۱	۱۹۰,۶۰۸		

مولفه های پیش بینی کننده : رضایت، توانایی، راهبرد

همانطور که در جدول ۴-۱۳، مشاهده می شود، ابعاد حافظه کاری وارد معادله رگرسیون شده اند که میزان همبستگی f تعدیل شده برابر با ۰/۱۹۳ می باشد همچنین نمره R چندگانه آنها با سکوت آوای کارکنان برابر با ۰/۴۵۱ و مقدار مجذور مساوی ۱۸/۸۴ می باشد که در سطح یک درصد معنی دار می باشد. در ادامه به ارایه جدول رگرسیون چندگانه پرداخته می شود.

جدول ۴-۱۴، رگرسیون چندگانه سکوت آوای کارکنان از طریق ابعاد حافظه کاری

تغییر ملاک	متغیرهای پیش بین	B	خطای معیار	Beta	T	سطح معنی داری
سکوت آوای کارکنان	مقدار ثابت	۸۰,۵۴۵	۵,۷۳۸		۱۴,۰۳۷	۰/۰۱
	رضایت	-۰,۴۶۷	۰,۱۰۶	-۰,۳۹۵	-۴,۴۱۳	۰/۰۱
	توانایی	-۰,۱۹	۰,۱۷	-۰,۱۶۴	-۱,۱۱۴	۰,۲۶۷
	راهبرد	۰,۱۳۲	۰,۱۸۴	۰,۱	۰,۷۱۸	۰,۴۷۳

طبق جدول ۴-۱۲، سطح معنی داری مولفه رضایت حافظه، کمتر از ۰/۰۵ است، به این ترتیب این مولفه قادر به پیش بینی سکوت آوای کارکنان می باشد



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

بحث و نتیجه گیری

فرضیه کلی اول

تحلیل صورت گرفته نشان داد که حافظه کاری با کاهش مشکلات رفتاری کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار ارتباط مثبت و معنی داری دارد. در تبیین نتیجه حاصل باید اشاره داشت که در صورتی که در آموزش و پرورش، مشکلات رفتاری وجود داشته باشد و کارکنان از ابراز عقاید مربوط به کار و نظرات مرتبط با امور مدیریت آموزشی خودداری ورزند و کارکنان از این کار بر حذر شوند، این امر، به صورت تدریجی منجر به این خواهد که کارکنان در قبال امور شغلی خود از حافظه کاری استفاده نمایند، حافظه کاری منجر به این خواهد شد تا اطلاعات شغلی به صورت مناسب در بین کارکنان به اشتراک گذاشته شود و رفتاری شغلی نیز بهبود یابد. مشکلات مذکور کاهش یابد. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات قهرمان، حبیبی کلیبر و فرید (۱۳۹۹)، بحری و همکاران (۱۳۹۴)، راگان و هادوین (۲۰۱۱)، هوکسما و همکاران (۲۰۰۹) هماهنگ می باشد. از لحاظ نظری، حافظه نوعی فعالیت ذهنی است که به فرد امکان می دهد حالات خودآگاهی از قبیل گرایش ها، دردها، تمایلات، نیازها، احساسات، دریافت های حسی، اندیشه ها و قضاوت ها را حفظ کرده و آنها را مجدداً در ذهن خویش باز بیابد، یعنی امکان بازشناسی را به فرد می دهد. همچنین به قابلیت مغز در اندوزش، نگهداری و کدگذاری و یادآوری اطلاعات، نیز حافظه گفته می شود. پس وظایفی از قبیل ادراک، بازشناسی، فهم زبان، برنامه ریزی، حل مسأله و تصمیم گیری، همگی وابسته به حافظه هستند. به زعم مایر (۲۰۰۷) سازهی حافظه در حوزهی مطالعات روانشناختی چگونگی ذخیره، ثبت و سازماندهی موضوعهای مختلف و متنوع در حافظه را روشن می سازد و پردازش های ذهنی دخیل در بازیابی و فراموشی را بررسی می کند (فندرسکی، ۱۳۹۵).

فرضیه کلی دوم

تحلیل صورت گرفته نشان داد که حافظه کاری با سکوت آوای کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار ارتباط معکوس و معنی داری دارد. حافظه کاری منجر به این می شود که کارکنان دانش و اطلاعات جامع از همه عواملی که بر امور شغلی تاثیر دارند جمع آورده شده و منجر به اجرای تصمیمات بهتر شود و سکوت سازمانی کاهش یابد، در واقع، زمانی که تجارب رهبری در میان مدیران و کارکنان وجود داشته باشد و ایشان بتوانند یکدیگر را در امر مدیریت یاری رسانند در واقع اقدام به تسهیم اطلاعات برای یکدیگر می نمایند تا امر هدایت کاری به نحو مطلوب صورت بگیرد و در این حالت است که کاهش سکوت سازمانی معنا پیدا می کند. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات صادق زاده (۱۳۹۷)، مرادی (۱۳۹۵)، آنتون و همکاران (۲۰۰۵) هماهنگ می باشد.

فرضیه فرعی اول

تحلیل صورت گرفته نشان داد که حافظه ابعاد حافظه کاری (رضایت از حافظه، توانایی ادراک شده، استفاده از راهبرد) با کاهش مشکلات رفتاری کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار ارتباط مثبت و معنی داری دارد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

در تفسیر یافته فوق باید قید نمود که وقتی که کارکنان آموزش و پرورش با استفاده از ابعاد حافظه کاری برای تبادل عقاید و تفکرات در مورد حرفه شان با یکدیگر با انگیزه بوده و گرایش به این داشته باشند که موارد شغلی را با نمونه های عینی برای دیگران شرح دهند و همچنین در بکارگیری مثال و شبیه سازی برای مفاهیم ذهنی و نامشخص مهارت داشته و از طریق چارچوب کارشناسی و فنی به کارکنان دیگر برای درک بیشتر توضیحات را ارائه دهند می توان انتظار داشت که مشکلات رفتاری کارکنان بهبود یابد. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات قهرمان، حبیبی کلیبر و فرید (۱۳۹۹)، بحری و همکاران (۱۳۹۴)، راگان و هادوین (۲۰۱۱)، هوکسما و همکاران (۲۰۰۹) هماهنگ می باشد.

فرضیه فرعی دوم

تحلیل صورت گرفته نشان داد که حافظه ابعاد حافظه کاری (رضایت از حافظه، توانایی ادراک شده، استفاده از راهبرد) با سکوت آوای کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار ارتباط معکوس و معنی داری دارد. در تفسیر یافته فوق باید قید نمود که هنگامی که کارکنان آموزش و پرورش از طریق ابعاد حافظه کاری به انتقال دانش حرفه ای خود به کارکنان کم تجربه و تازه وارد تشویق شده، و با تیم های میان رشته ای دیگر از طریق تیم تحقیقاتی همکاری نمایند و نیز تبادل دانش با دیگران به انجام کار به طور بهتر کمک نماید و همچنین اطلاعات به طور منظم و شفاف برای پشتیبانی از تصمیم گیری سازماندهی شوند، سکوت آوای کارکنان نیز کاهش خواهد یافت. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات صادق زاده (۱۳۹۷)، مرادی (۱۳۹۵)، آنژون و همکاران (۲۰۰۵) هماهنگ می باشد.

فرضیه فرعی سوم

تحلیل صورت گرفته نشان داد که مشکلات رفتاری کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار از طریق ابعاد رضایت و توانایی حافظه کاری قابل پیش بینی است. در تفسیر یافته فوق باید قید نمود که وقتی با بهره گیری از رضایت و توانایی حافظه کاری، نتایج به دست آمده به صورت مستند و رسمی در سازمان آموزش و پرورش ثبت شود و کارکنان در این سازمان در ارتباط با همکاران خود هستند برای اینکه آنها شانس تفکر در مورد مباحثی که مطرح شود را داشته باشند و نیز ایده ها بحث شود و نتایج در طی جلسات رسمی سازماندهی شده و اطلاعات در حد نیاز واضح و شفاف ارائه گردد، مشکلات رفتاری کارکنان کارکنان کاهش می یابد. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات قهرمان، حبیبی کلیبر و فرید (۱۳۹۹)، بحری و همکاران (۱۳۹۴)، راگان و هادوین (۲۰۱۱)، هوکسما و همکاران (۲۰۰۹) هماهنگ می باشد.

فرضیه فرعی چهارم

تحلیل صورت گرفته نشان داد که حافظه سکوت آوای کارکنان آموزش و پرورش شهر چابهار از طریق رضایت حافظه کاری قابل پیش بینی است. در تفسیر یافته فوق باید قید نمود که زمانی که کارکنان از طریق رضایت حافظه کاری، سعی کنند با تجربیات یکدیگر بر مبنای تفکر، عقاید و اطلاعات آشنا شوند، به علاوه، کوشش داشته باشند تا تسهیم دانش فردی مرتبط با کار، یک جزئی از وظایف پرسنل محسوب شود و نیز قادر باشند دانششان را از طریق تیم های تحقیقاتی مستقل رد و بدل نموده و شبکه های درون سازمانی برای تسهیم اطلاعات و تبادلات به طور مناسب مورد استفاده قرار دهند سکوت آوای کاهش



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

می یابد. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات صادق زاده (۱۳۹۷)، مرادی (۱۳۹۵)، آنتون و همکاران (۲۰۰۵) هم‌هنگ می باشد.

منابع

منابع فارسی:

ارشدی، نسرين و پیریایی، صالحه و زارع، راضیه، ۱۳۹۱، «بررسی و تبیین نقش تعدیل کننده صفات شخصیتی در رابطه میان ادراک طرد شدگی در محیط کار و رفتارهای انحرافی در محیط کاری»، مجله علوم رفتاری، دوره ۶، ش ۳، صص ۲۳۰-۲۲۱. احمدی، جیبیب، (۱۳۸۷)، جامعه‌شناسی انحرافات»، تهران، نشر نی.

ایزدی یزدان ابادی، احمد، (۱۳۷۹)، مدیریت تعارض، انتشارات دانشگاه امام حسین، چاپ اول، تهران-تهران پارس.

بهروان، حسین و محسنیان، سیدحسین، محسنیان و اکبری، حسین، اکبری، عوامل اجتماعی موثر بر رفتار نابهنجار ترافیکی عابرین پیاده، مجموعه مقالات همایش ملی مسائل اجتماعی شهر مشهد، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، صص ۸۵-۷۵.

پورکیانی، مسعود و صفوی‌زاده، کاظم، (۱۳۹۲)، بررسی عوامل موثر بر ناهنجاری‌های رفتاری نیروی انسانی در نظام اداری، کنفرانس بیمن المللی مدیریت چالشها و راهکارها، شیراز.

تدبیری، سیروس و همکاران، (۱۳۸۵)، تنش و تعارض مدیریت، انتشارات دانشگاه آزاد اسلام شهر، چاپ اول، اسلامشهر.

توکلی، ر و همکاران، (۱۳۸۵)، بسیجی الگوی زندگی سالم، نشر تندیس، چاپ سوم، تهران.

حصاری، محمدرضا، (۱۳۹۲)، نقش مدیران در اصلاح رفتار کارکنان بی تفاوت سازمان، با استفاده از رهیافت تئوری بازی‌ها، مجله تحقیق در عملیات و کاربردهای آن، سال دهم، شماره دوم (پیاپی ۳۷)، صص ۵۹-۵۵.

خراسانی، امیرحمزه و آگیلار وفایی، ماریا. (۱۳۹۶). بررسی نقش تقویت ظرفیت حافظه کاری در تعدیل رابطه بین تکانشگری و بازداری با استعدادپذیری رفتارهای پخطر نوجوانان پسر، دانشگاه تربیت مدرس.

رفیع‌پور، فرامرز، (۱۳۸۷)، «آنومی و یا آشفتگی اجتماعی»، تهران، انتشارات سروش.

رضایی، راضیه، (۱۳۸۹)، «بررسی ناهنجارهای در نوجوانان راهنمایی و دبیرستانی»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان.

زارع، حسین و سرمدی، محمدرضا، فرج‌اللهی، مهران، آچاک عثمان. (۱۳۹۱). تاثیر بافت مفهومی سوال ها بر عملکرد حافظه روزمره در آزمون‌های بازشناسی و یادآوری، فصلنامه تازه‌های علوم شناختی، سال ۱۴، شماره ۳.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زرانی، فریبا و بهزادپور، سمانه و بابایی، زهرا، (۱۳۹۶)، «تحلیلی بر نقش فرهنگ در آسیب‌شناسی روانی»، رویش روان‌شناسی، سال ششم، شماره ۱، شماره پیاپی ۱۸، صص ۱۹۱-۲۲۳.

ستوده، هدایت اله، (۱۳۷۴)، «آسیب‌شناسی اجتماعی»، چاپ چهارم، نهران، انتشارات آوای نور.

سختوت، جعفر، (۱۳۸۵)، «جامعه‌شناسی انحرافات»، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور.

سختوت، جعفر، (۱۳۸۱)، «بررسی عوامل موثر بر ناهنجاری‌های رفتاری دانش‌آموزان استان لرستان»، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره چهارم، شماره ۲، صص ۷۶-۵۵.

سیف زاده، محسن و غفاری، سمیه، (۱۳۹۵). بررسی میزان تاثیر سکوت سازمانی بر اثربخشی کارکنان (مورد مطالعه: ادارات دولتی استان کردستان)، کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت.

سرهنگ‌زاده، مرضیه و ظروفی، مجید، (۱۳۹۳)، «بررسی عوامل مرتبط با ناهنجاری رفتاری دانشجویان شهر هریس»، سال ششم، شماره بیست و دوم، بهار، صص ۱۰۷-۹۱.

شاطریان، محسن و اسمی جوشقانی، زهرا و نوریان آرانی، فهیمه، (۱۳۹۲)، «بررسی عوامل اجتماعی موثر بر ناهنجاری‌های رفتاری دانش‌آموزان؛ (مطالعه موردی شهرستان آران و بیدگل)»، مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال پنجم، شماره سوم، صص ۱۳۵-۱۲۳.

شیربگی، ناصر و غلامی، خلیل، معرفی، فخرالدین، نوری، سمیه، (۱۳۹۲)، درک و شناخت گونه‌های سورتار از دیدگاه کارکنان دانشگاه کردستان، پژوهشنامه مدیریت تحول، سال پنجم، شماره ۹.

صدیقی سروسستانی، رحمت اله، (۱۳۸۷)، «آسیب‌شناسی اجتماعی (انحرافات اجتماعی)»، تهران، انتشارات سمت، چاپ اول.

عادل صلواتی، یحیی یاراحمدی، سیده نادیا سیدهاشمی، (۱۳۹۳)، ارتباطات اثربخش و سکوت سازمانی در شبکه بانکی کشور (مطالعه موردی شهرستان سنندج)، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۶، شماره ۳.

صادق زاده، زهرا و خوارزمی رحیم آبادی، رحمت اله و ارین، فهیمه، (۱۳۹۵). مروری عملیاتی بر مفهوم حافظه کارا. اولین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران.

صدیقی سروسستانی، رحمت اله، (۱۳۸۶)، «آسیب‌شناسی اجتماعی (انحرافات اجتماعی)»، تهران، انتشارات سمت، چاپ اول.

طباطبائی، سیدمحمود و طباطبائی، سید محمدعلی، (۱۳۹۰)، مقایسه‌ی تطبیقی معیارهای هنجاری و ناهنجاری شخصیت از دیدگاه متون تخصصی علوم رفتاری و مکتب اسلام، طب و تزکیه ۲، مرکز تحقیقات اخلاق و تاریخ پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران، صص ۲۵-۳۰.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

فروزنفر، آزاده، (۱۳۹۶)، «تحمل پریشانی: نظریه، مکانیسم و رابطه با آسیب‌شناسی روانی»، رویش روان‌شناسی، سال ششم، شماره ۲، شماره پیاپی ۱۹، صص ۲۳۹-۲۶۱.

فندرسکی، نوربی بی. (۱۳۹۵). اثربخشی روش تقویت حافظه دن بر حافظه فعال (کاری) کودکان نارساخوان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران جنوب.

کوزر، لوئیس، (۱۳۷۰)، زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی، ترجمه: ثلاثی، محسن، تهران، انتشارات علمی.

کومر، رونالد، (۱۳۹۶)، «آسیب‌شناسی روانی»، ترجمه: حمید بهرامی‌زاده، ویرایش نهم.

گل‌پرور، محسن و نادى، محمدعلی، (۱۳۹۰)، «بررسی و تبیین نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار»، فصلنامه اخلاق در علم و فناوری، سال ۶، شماره ۱.

گل‌پرور، محسن و زهرا، جوادیان، ادیبی، زهرا و مصباحی، محمدرضا، مصباحی و احمدی، اکرم، (۱۳۹۲)، رابطه استرس شغلی با ترک خدمت و عملکرد وظیفه با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی، سلامت کار ایران، شماره ۱۰(۱)، صص ۳۳-۴۲.

گنجی، حمزه. (۱۳۹۵). روانشناسی عمومی. تهران. ساوالان.

مالداری، سعید. (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش خودتنظیمی بر حافظه فعال و یادگیری خودراهبر دانش آموزان پسر متوسطه اول، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بیرجند.

محسنی تبریزی، علیرضا، (۱۳۸۳)، وندالیسم روان‌شناختی اجتماعی جامعه‌شناسی و روان‌شناسی رفتار وندالیستی در مباحث آسیب‌شناسی و کژرفتاری، تهران، انتشارات آن.

محمدی سالاری، فرزاد، (۱۳۹۵)، ارائه مدلی برای تبیین عوامل موثر بر توسعه پایبندی کارکنان به رفتارهای اخلاقی در اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان، پژوهشنامه مالیات/شماره بیست و نهم، مسلسل ۷۷، بهار ۹۵، صص ۲۲۹-۲۰۵.

مشکانی، محمدرضا و مشکانی، زهرالسادات، (۱۳۸۱)، «سنجش تاثیر عوامل درونی و بیرونی خانواده در بزهکاری نوجوانان»، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره چهارم، شماره ۲، صص ۲۵-۳.

نادی، محمدعلی و حاذقی، (۱۳۹۰)، الگویابی معادله ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت در بین کارکنان، نشریه مدیریت اطلاعات سلامت، ۸(۵)، صص ۷۰۸-۶۹۹.

هادیزاده مقدم، اکرم و رضائیان، علی و طبرسا، غلامعلی و رامین‌مهر، حمید، (۱۳۹۳)، «ارائه مدل مدیریت رفتارهای کاری نابهنجار براساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده»، فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی، سال دوم، شماره ۷، صص ۸۸-۶۶.

نصر اصفهانی، علی، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه هویت سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان (مورد مطالعه کارکنان دانشگاه اصفهان)، جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و چهارم، پیاپی (۵۲)، شماره چهارم، صص ۱۶۲-۱۳۹.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

نوه ابراهیم، عبدالرحیم و یوسفی، فرزانه، عوامل موثر بر سکوت سازمانی، مانع ایجاد کارآفرینی سازمانی، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره ۲، تابستان ۹۵، پیاپی ۲۶.

منابع انگلیسی:

- Argyris. C.& SHON, d(۱۹۷۸). Reading, Organizational Learning Addison Wesley, Ma.
- Brinsfield C.T. (۲۰۰۹). Employee silence: investigation of dimensionality, development of measures, and examination of related factors (doctoral dissertation) Retried from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI Number : ۳۳۷۶۰۸۴).
- Baddeley, A. D., Hitch, G. J., & Allen, R. J. (۲۰۰۹). Working memory and, binding in sentence recall. *Journal of Memory and Language*, ۶۱, ۴۳۸-۴۵۶.
- Babakus, E: u, Yavas & NJ. Ashhill (۲۰۰۹). The Role of Customer Orientation as a Moderator of the job demand-Burnot-Performance Relationship: A surface-level Trait Perspective. *Journal of Retailing*, ۸۵(۴): P. ۴۸۰-۴۹۲.
- Cowan, N,(۲۰۱۳) Working Memory Underpins Cognitive Development, Learning, and Education, *Educ Psychol Rev*, ۱-۲۷
- Chen, L.L: B.C.Y. Fah & T.C. Jin (۲۰۱۶). Perceived organizational Support and Workplace Deviance in the Voluntary Sector. *Procedia Economics and Finance*, ۳۵: ۴۶۸-۴۷۵.
- Crede,m and Niehorster, S(۲۰۰۹), *Personality and Individual Differences*. No. ۴۷.
- Chraif,m and Aniti,m(۲۰۱۱), *Social and Behavioral No.(۳۰)*, Sciences Pp ۲۶۴۴-۲۶۵۰.
- Charach, A., McLennan, J. D., Belanger, S. A., & Nixon, MK. (۲۰۱۷). Screening for disruptive behavior problems in preschool children in primary health care settings. *Journal of Can Acad Child Adolesc Psychiatry*, ۲۶(۳), ۱۷۲-۱۷۸.
- auth, R.C., Platt, L. & Parsons, S. (۲۰۱۷). The development of behavior problems among disabled and non-disabled children in England. *Journal Appl Dev Psychol*, ۵۲(۱۷), ۴۶-۵۸
- Danlop, P. & Lee, K. (۲۰۰۴). Workplance Deviance , Organizational Citizensio Behavior and Business Unit Performance: The Bad Apples do Spoli The Wholebarrel, J. of Organizational Behaviour, N. ۲۵. PP. VOL, ۶۷ ۸۰.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

Erkutla, H & J. Chafra(۲۰۱۳). Effects of Trust and Psychological Contract Violation on Authentic Leadership and orgnizational Deviance. Management Reserch Reviw, ۳۶(۹): PP. ۸۲۸-۸۴۸.

Giacalone, R. A. & Greenberg, J.(Eds). (۱۹۹۷). Antisocial behavior in organizations. Thousand oaks, CA: Sage.

Gruys, M.L. & P .R. Sackett (۲۰۰۳). Investigating the Dimensionality of CoUNTERPRODUCTIVE Work Behavior. International Journal of Selection and Assesment, ۱۱(۱): P. ۳۰-۴۲.

Gunlu, E, M. Aksarayli & N Sahin Percin (۲۰۱۰). Job Satisfction and Organizational Commitment of Hotel Mangers in Turkey. Interntional Journal of contemporary Hospitality Management, ۲۲(۵): P. ۶۹۳-۷۱۷.

Roughan,Laura,A.Hadwin,Julie,The impact of working memory training in young people with social, emotional and behavioral difficulties, Learning and individual Differences ۷۶۴-۷۵۹,(۲۰۱۱)۲۱

Kelloway, e. Francis, I Prosser, m and cameron, J.(۲۰۱۰), Human Resource Management Review No.۲۰.

Litzky Barrie Eddlestone Kimberly A, Kidder Deborah L.(۲۰۰۶). The Good, the Bad, and the Bad, and the Misguided: How Managers Inadvertently Encourage Deviant Behaviors, Acadeemy of Management Perspectives. ۹۱-۱۰۳.

Maslach, C, Schaufeli, W.B, * Leiter, M. P. (۲۰۰۱). Job burnout. Annual Review of Psychology, ۵۲, pp. ۳۹۷-۴۲۲.

Manglam, M.k, Das,A(۲۰۱۷) Practiti oners Guide to Evaluating change with neuropsychological Assesment instruments, Asian journal of psychiatry P. ۴۱۷-۴۲۰.

Nasurdin, A.M. Ahmad & A.A. Razalli (۲۰۱۴). Politics, JUSTICE, Stress, and deviant Behaviour in Organizations: An Empirical Analysis. International Journal of Business and Society, ۱۵(۲): ۲۳۵.

Robinson, S.L. & Bennett, R.J. (۱۹۹۵). A typology of deviant workplace behaveeiors: a multidimensional scaling study. Academy of Management Journal, ۳۸: ۵۵۵-۵۷۲.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

R. N. Lussier (۱۹۹۳), Critical Elements of an Organizational Ethical Culture, *Resource Center, Working Values.*

Seyed Razi M. Nahjolbalaghah of Iman Ali (Arabic & Persian) Translated by: Zamani M Nabavi
Publication. Tehran, Iran. ۲۰۱۱. P. ۵۳۱-۵۳۷.

Schoufeli, W. B, Bakker, A. B & Salanova, M. (۲۰۰۱). The measurement of work engagement with a short questionnaire, A Cross-national study, *Educational and Psychological Measurement.* ۶۶, ۷۰۱-۷۱۶.

Spector, Paul E.; Fox, Suzy (۲۰۱۰). Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior?, *Applied Psychology* ۵۹:pp. ۲۱-۳۹.

Spector, Paul (۲۰۱۱). The relationship of Personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives, *Human Resource Management Review*, ۲۱, Pp. ۳۴۲-۳۵۲.

Spikman, J. M.; Boelen, D. H.; Lamberts, K. F.; Brouwer, W. H. & Fasotti, L. (۲۰۱۰); Effects of a multifaceted treatment program for executive dysfunction after acquired Brain injury on indications of executive functioning in daily life. *Journal of the International Neuropsychological Society*, ۱۶(۱): ۱۱۸-۱۲۹.

Shazade Ahmadi, R. (۲۰۱۱). Organizational silence. *Vision Journal.* ۱(۱). (IN Persian).

Vakola, M. & Bouradas, D (۲۰۰۵). Antecedents and consequences of organizational silence: An empirical investigation, *Employee Relations* ۲۷: ۴۴۱-۴۵۸.

Yildiz, B. & L. A theoretical Model on the Proposed Predictors of Destructive Deviant Workplace Behaviors and the Mediator Role of Alienation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences.* ۲۱۰: ۳۳۰-۳۳۸.

Zhong, L; S.J. Wayne & R.C. Liden (۲۰۱۵). Job Engagement, Perceived Organizational Support, High-Performance Human Resource Practices, and Cultural Value Orientations: A Cross-Level Investigation. *Journal of Organizational Behavior.*