

بررسی نقش میانجی ریاکاری سازمانی در رابطه بین سکوت سازمانی و شایعه سازمانی

A Survey on the Mediating Role of Organizational Hypocrisy in the Relationship Between Organizational Silence and Organizational Rumor

Vahid Mirzaei

Assistant Professor, Department of Management,
Faculty of Humanities, Islamic Azad University,
Bojnourd, Iran.

Email: dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir

Majid Ghadimi Tavakkoli

Phd. Student, Human Resources Management,
Islamic Azad University, Bojnourd, Iran..

وحید میرزایی*

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد
اسلامی، بجنورد، ایران.

مجید قدیمی توکلی

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه
آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

Abstract

Maximum development and productivity in organizations has always been one of the concerns of managers. Extensive and deep studies have been carried out in this way for a long time. Analyzing the existence and removal of tangible and intangible barriers to the improvement and promotion of human resources efficiency in the organization, has become an increasing and Non-negligible need today. Organizational rumor is seen as a braking structure in the path and speed of organizational movement along with the organizational silence, leading to unhealthy and unprofessional behaviors in organizational environments. The present study has been formed with the aim of finding the relationship and role of organizational hypocrisy in mediating between the phenomena of organizational rumors and organizational silence in the workplace. The statistical population consisted of all school teachers in Mashhad city, Iran; of whom 110 were selected as a sample using simple random sampling method and Cochran's formula. This research is applied as practical in terms of purpose and descriptive-correlative in terms of nature and method. The method of data collection was a questionnaire. Aiming this, three standard questionnaires were used and its validity and reliability were checked and confirmed

چکیده

توسعه و بهره‌وری حداکثری در سازمان‌ها همواره یکی از دغدغه‌های مدیران بوده است و در این راه مطالعات گسترده و ژرفی از دیرباز به انجام رسیده است. واکاوی وجود و رفع موانع محسوس و نامحسوس از مسیر بهبود و ارتقای حرفه‌ای منابع انسانی در سازمان نیز، امروزه به نیازی فزاینده و غیرقابل عبور تبدیل شده است. شایعه سازمانی به‌عنوان پدیده‌ای ساختار گریز و ترمزی در مسیر و سرعت حرکت سازمانی در کنار مقوله سکوت سازمانی، به‌عنوان رفتارهای ناسالم و غیرحرفه‌ای در محیط‌های سازمانی مشاهده می‌شود. واکاوی حاضر باهدف یافتن رابطه و نقش ریاکاری سازمانی در قامت میانجی بین پدیده‌های سکوت سازمانی و شایعه سازمانی در محیط کار شکل گرفته است. جامعه آماری کلیه معلمان مدارس شهر مشهد تشکیل داد. با استفاده از فرمول کوکران ۱۱۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب گردیدند. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش، توصیفی - همبستگی است. روش گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بود، بدین منظور از سه پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد. روایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از روایی صوری و سازه و پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات جمع‌آوری شده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار AMOS24 استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که ریاکاری سازمانی، رابطه میان سکوت سازمانی و

using combined reliability methods and formal and structural validity tests. Structural equation modeling and AMOS24 software were also used for statistical analysis of the collected information. Findings showed that organizational hypocrisy mediates the relationship between organizational silence and organizational rumor and exacerbates organizational anti-productivity behaviors, and employees are more likely to react to it by engaging in destructive behaviors. Increasing the formal, informal and sincere interactions of managers with employees, transparency and sharing of relevant and necessary information with them, are among the proposed ways to promote the desired organizational culture and increase productivity.

Keywords: Organizational silence, organizational rumour, organizational hypocrisy.

شایعه سازمانی را میانجیگری می‌نماید و رفتارهای ضد بهره‌وری سازمانی را تشدید می‌نماید و احتمالاً کارکنان با بروز رفتارهای ساختارشکن به آن واکنش نشان می‌دهند بر این اساس پیشنهاد می‌گردد برای ازمیان بردن رفتار ریاکارانه و شایعه پراکنی معلمان و رفع چالش سکوت در سازمان، مدیران زمینه افزایش همکاری‌های تیمی و فعال نمودن گروه‌های آموزشی داخلی و شفافیت در اعطای ارتقاء و مشوق‌های مالی و معنوی یکسانی را برای معلمان در نظر گیرند.

واژه‌های کلیدی: سکوت سازمانی، شایعه سازمانی، ریاکاری سازمانی.

پذیرش: مرداد ۱۴۰۱

دریافت: خرداد ۱۴۰۱

نوع مقاله: پژوهشی

مقدمه

اهمیت مدیریت منابع انسانی به‌گونه‌ای روزافزون در حال افزایش و در پگاه نگاه صاحبان قلم و دانشمندان ساحت مدیریت در حال زایش و پردازش است. بسا روزانه، پژوهش‌ها و منابع جدیدی رخ می‌نمایند که یکایک حاکی از مشخص‌تر شدن جایگاه مدیریت سازمان و اهمیت نحوه سرپرستی کارکنان برای افزایش بهره‌وری سازمانی و مدیریت سبز در ابتدای قرن جدید است که همانا هدف غایی از تشکیل ساختارهای اجتماعی است. کارکنان به‌عنوان اصلی‌ترین منبع حیات و خلاقیت در سازمان‌ها برای نیل به موفقیت شناخته شده‌اند [۱۷]. با وجود رقابت شدید و فزاینده در جامعه و محیط خارجی، شرکت‌ها توجه بیشتری به نظرات کارکنان می‌کنند زیرا چنین رفتاری می‌تواند مزیت‌های رقابتی آنها را ارتقا دهد [۶]. این در حالی است که در دنیای در حال تغییر، اولویت اصلی سازمان‌ها این است که کارکنانی داشته باشند که ایده‌های خود را آزادانه بیان کنند، به خواسته‌های محیط خارجی پاسخ دهند، از اشتراک‌گذاری اطلاعات هراسی نداشته باشند و متعهد و وفادار به سازمان خود باشند [۲۴]. در کنار تهدیدات مربوط به عملکرد بهره‌ورانه، بهبود سازمانی و رقابت خارجی، سکوت کارکنان ممکن است منجر به تخلفات توهین‌آمیز شود که نتیجه آن بروز و گسترش رفتارهای ضد بهره‌وری است [۴۳]. شایعه سازمانی نیز یک شبکه ارتباطی غیررسمی است که توسط اعضای سازمان شکل می‌گیرد و به طور ضمنی در مورد وقایع درون سازمان بوده و به‌عنوان یک وضعیت نامطلوب در نظر گرفته شده است [۱۹، ۲۸]. دلایل زیادی برای ظهور شایعات در سازمان وجود دارد. تحقیقات نشان داده است که یکی از عوامل اصلی که از منابع شایعات در میان کارکنان در سازمان است کمبود اطلاعات ارائه شده به کارکنان در مورد موضوعات مورد نیاز آنها و عدم اطمینان به آنان در موضوعی مرتبط است [۲۳، ۱۹، ۱۲]. کمبود یا انسداد در کانال‌های ارتباطی رسمی باعث ترس و نگرانی کارکنان و عدم اعتماد کارکنان به سازمان می‌شود. شناسایی عوامل اثرگذار بر بروز شایعات سازمانی مدت‌ها مورد توجه محققان بوده است. محققان یکی از مهم‌ترین پیشایندها و عوامل اثرگذار بر بروز شایعات سازمانی را سکوت سازمانی بیان کرده‌اند [۱۶]. سکوت سازمانی اولین بار در مقالات موريسون و میلیکن در سال ۲۰۰۰ دیده و به‌عنوان «عدم به اشتراک گذاشتن عمدی دانش و افکار کارکنان درباره سازمان» مطرح شد و در همان سال به‌عنوان مطالعات موريسون

و میلیکن منتشر شد [۳۹]. اگرچه تمایل رفتاری کارکنان به سکوت به عنوان شاخص انطباق شناخته می‌شود، اما این موضوع یک عنصر اساسی است که باید به عنوان یک واکنش و رفتار عقب نشینانه درون سازمانی مورد توجه قرار گیرد. با این حال، یک ساختار خاموش، حس خلاقیت و هیجان را قطع می‌کند و شاخص‌های اساسی سازمان مانند عملکرد و کارایی تحت تأثیر منفی قرار می‌گیرد [۳۸]. از دیگر پیشایندهای اثرگذار بر شایعات سازمانی، ریاکاری سازمانی است.

ریاکاری، مفهومی ضدارزشی است که بیانگر نگرش و چالش در یک جامعه یا سازمانی است که تلاش دارد آزادی شخصی را با رفاه اجتماعی همسو نماید و معمولاً به عنوان بر چسبی تلقی می‌شود که ما به دیگران می‌زنیم و به ندرت آن را برای خودمان در نظر می‌گیریم [۲۱]. در این پیشایندها، کارکنان و مدیران؛ احساسات، افکار، فضیلت‌ها و ویژگی‌هایی را بروز می‌دهند که واجد آن نیستند و این دوگانگی و ناهماهنگی بین گفتارها، تصمیمات و اقدامات از سوی کارکنان و مدیران، ریاکاری سازمانی را ایجاد می‌نماید. تحقیقات در مدارس آموزشی نشان داده است که ریاکاری باعث بروز بی‌اعتمادی بین معلمان و مدیران مدرسه، تضعیف ارتباط بین اعضای مدرسه و افزایش شایعات در داخل آن می‌شود و تأثیر منفی بر انگیزه، رضایت شغلی و تعهد به مدرسه و عملکرد لازم در میان معلمان می‌گذارد؛ بنابراین می‌توان گفت که ریاکاری سازمانی وضعیت نامطلوبی برای سازمان‌ها است [۱۶]. از سوی دیگر احتمالاً سکوت نیز در محل کار به طور مثبت بر ریاکاری سازمانی تأثیر گذاشته، آن را فعال نموده و یا اثر آن را تشدید می‌کند و در این میان نگرش مدیران نقش مستقیمی در افزایش یا کاهش ریاکاری در محل کار دارد [۱۳]. برای بررسی مناسب و تاثیر گذار، این مطالعه در مدارس آموزش و پرورش که از پرجمعیت‌ترین و مهم‌ترین بخش‌های اجتماع برای سرآغاز هر تغییر سازمانی است، انجام گرفته است و از این روی متمرکز بر روابط و چالش‌های موجود در میان مدیران و معلمان مدارس به عنوان هادیان و سرسلسله داران تغییر در جامعه می‌باشد. بر این پایه، بررسی نقش میانجی ریاکاری سازمانی در رابطه سکوت سازمانی و شایعه سازمانی مورد نظر این تحقیق است، علت انجام این پژوهش در مدارس و با همکاری معلمان شاغل به این دلیل است که مدارس سازمان‌هایی هستند که روابط انسانی در آنها در بیشترین میزان و حالت وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت: چابک شدن و آغاز تغییر در سازمان‌ها، دربردارنده باورها، نگرش‌ها و قصدآگاهانه کارکنان درباره ظرفیت‌های خود و خودکارآمدی آنان به منظور تلاش برای ایجاد تغییرات می‌باشد و در این راستا، همگرایی و یکپارچگی سازمانی برای اجرای موفقیت آمیز این تغییرات ضروری می‌باشد. دلیل دیگر برای ضرورت انجام این پژوهش، خلاء پژوهشی مرتبط با موضوع مورد مطالعه می‌باشد. براساس واکاوی‌های انجام شده، ریاکاری و شایعه سازمانی کمتر مورد توجه قرار گرفته است و بطور خاص ارتباط این دو متغیر با سکوت سازمانی در داخل کشور بررسی نشده است و در خارج از کشور بیش از یک مورد مشاهده نشد که آن نیز در زمینه مفروض خود دامن گسترده و محدوده مورد مطالعه این تحقیق و تأثیر آن بر روابط مدیران و کارکنان در سازمان پهن پیکری چون آموزش و پرورش، نوآورانه است. اهتمام بر بررسی روابط این سه متغیر در مدارس کلانشهر مشهد واقع در خراسان رضوی هدف اصلی این پژوهش می‌باشد و انتخاب مدارس به عنوان گروه‌هایی مترکبم، با تبادلات انسانی متعدد و متنوع روزانه و نیز به عنوان جامعه ای که سرچشمه و پایه تغییرات زیربنایی در اجتماع است؛ مورد توجه قرار گرفته است؛ لذا انجام این پژوهش از دو جهت حائز اهمیت است؛ نخست نتایج کاربردی و حاصل از این پژوهش است که قادر به ارائه پیشنهادهایی در رابطه با مقابله با سکوت و انفعال در مدارس و رفع آثار رفتارهای واگرایانه و ساختارگریزی چون شایعه سازی و سلوک ریاکارانه معلمان در محیط آموزشگاه می‌باشد و دیگری، رفع چالش‌های پیش رو در مدارس و تقویت رابطه مدیران و معلمان در راستای اهداف سازمانی هدف گذاری شده است.

چارچوب نظری

سکوت سازمانی

سکوت کارکنان یک جنبه فراگیر و بالقوه مضر از زندگی سازمانی است [۴۸، ۴۱]. درحالی که در ابتدا فرض شده بود که فقدان مقاومت با صدای بلند، دلالت بر توافق با تصمیمات و رفتارها دارد. محققان علوم سازمانی اخیراً باب این موضوع را باز کرده‌اند که سکوت کارکنان ممکن است به‌عنوان یک انتخاب راهبردی تعریف گردد [۴۹]. کارمندان ممکن است تصمیم بگیرند که از بحث در مورد موضوعات سازمانی اجتناب کنند که می‌تواند ناشی از ترس از درگیری، تلافی یا سایر پیامدهای مضر باشد و یا بیم و نگرانی از آنکه ممکن است عواقب جدی برای آنان داشته باشد. براین اساس برخی از کارکنان، زمانی که توسط مدیریت از آن‌ها خواسته می‌شود که نظرات خود را بیان نمایند احساس ناامنی کرده و از بیان نظر و پیشنهاد امتناع می‌کنند [۴۲، ۴۴، ۴۸]. عدم علاقه برخی مدیران به بیان مشکلات موجود در سازمان نیز ممکن است باعث سکوت سازمانی شود. در سازمان‌هایی که سکوت سازمانی تجربه می‌شود، سازمان‌ها فرصت بهره‌مندی از کار ذهنی و سرمایه فکری خود را از دست می‌دهند. از سوی دیگر، کارکنان نمی‌توانند فرصتی برای تحقق بخشیدن به خود بیابند زیرا کمتر از پتانسیل خود هستند و قصد ترک کار با از دست دادن رضایت شغلی و انگیزه آنها تقویت می‌شود [۲۴]. هنگامی که کارمندان در مورد یک موقعیت منفی با همکاران خود صحبت می‌کنند، ممکن است فکر کنند که روابط آنها بدتر خواهد شد. در چنین مواردی، کارمندان ممکن است سکوت را ترجیح دهند زیرا معتقدند که حتی اگر مشکلات خود را بیان کنند راه حلی تولید نمی‌شود [۷]. به‌ویژه کارکنانی که توانایی مقابله با طرف مقابل را ندارند ممکن است ناخواسته سکوت کنند. کارمندان می‌توانند به‌منظور محافظت از خود در برابر آسیب‌های احتمالی سکوت کنند. در مواردی که به‌اندازه کافی احساس امنیت نمی‌کنند، ممکن است سکوت را برای محافظت ترجیح دهند.

شایعات سازمانی

یکی از مسائلی که دستاورد سازمان‌ها را تسهیل می‌کند تا به اهداف از پیش تعیین شده برسد، ارتباطات است که در دو نوع رسمی و غیررسمی اتفاق می‌افتد. شایعه در سازمان‌هایی به راه می‌افتد که ارتباطات رسمی وجود ندارد و سکوت، فضای غالب آنان است. بر این پایه و از آنجایی که کارکنان معمولاً تمایل به برقراری ارتباط و بیان افکار، اعتقادات و مشکلات شغلی خود دارند، کانال‌های ارتباطی غیررسمی تشکیل می‌دهند و این امر منجر به شایعات سازمانی شده و در نهایت تعهدات سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد [۵۱]. دلایل زیادی برای ظهور شایعات در سازمان وجود دارد. تحقیقات نشان داده است که یکی از عوامل اصلی که منابع شایعات در میان کارکنان در سازمان است کمبود اطلاعات ارائه شده به کارکنان در مورد موضوعات موردنیاز آن‌ها و عدم اطمینان به آنان در موضوعی مرتبط است [۲۰، ۱۳]. کمبود یا انسداد در کانال‌های ارتباطی رسمی باعث ترس و نگرانی کارکنان و عدم اعتماد کارکنان به سازمان می‌شود و این‌گونه شایعات در بستر نقص در ارتباطات پرورش می‌یابند. در سازمانی که شایعه سازمانی گسترده است حسب فرض، جریان اطلاعات اثبات نشده در میان اعضا غالب است و اعضای سازمان تمایلی به برقراری ارتباط با ن دارند [۲۰، ۵۰]؛ بنابراین ممکن است رابطه معنی‌داری بین سکوت سازمانی و شایعه سازمانی وجود داشته باشد

ریاکاری سازمانی

در ادبیات گفتمانی، ناهماهنگی بین گفتمان‌ها، تصمیمات و اقدامات حمایتی برای اطمینان از وجود جو مطلوب، به‌عنوان ریاکاری یا نفاق تعریف می‌شود. ریاکاری می‌تواند در سطح فردی دیده شود و یا در سطح سازمان‌های تشکیل شده توسط مردم

که در اطراف یک هدف خاص گرد هم می‌آیند، شکل گرفته باشد. ریاکاری در سازمان عبارت از این است که کارکنان و مدیران؛ احساسات، افکار، فضیلت‌ها و ویژگی‌هایی را بروز می‌دهند که واجد آن نیستند و تلاش برای نشان دادن دانش، باور یا هویت دیگری از خود به مدیران، کارکنان و جامعه دارند [۱۶]. ریاکاری سازمانی اثرات مستقیم و غیرمستقیم معنی‌داری بر نتایج کسب‌وکار دارد. تحقیقات در مورد سازمان‌هایی که در زمینه‌های مختلف فعالیت می‌کنند نشان داده است که ریاکاری سازمانی باعث کاهش عملکرد کارکنان، تعهد سازمانی و رضایت شغلی می‌شود و قصد اعضا را برای رهاکردن کارافزایش می‌دهد. از سوی دیگر، ریاکاری نگرش دفاعی یک کارمند نسبت به یک رفتار ناسالم، چه توسط مدیریت ارشد و چه توسط سازمان است [۴]، بر این اساس کارمند احساس می‌نماید که سازمان قابل اعتماد نیست و فاقد یکپارچگی است [۷]. از نظر سازمان‌های آموزشی، تعداد محدود مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که ریاکاری سازمانی، با توجه به برداشت جامعه آماری این تحقیق، رابطه منفی با رفتار شهروندی سازمانی دارد. ریاکاری باعث بروز بی‌اعتمادی بین معلمان و مدیران مدرسه، تضعیف ارتباط بین اعضای سازمان و افزایش شایعات در داخل مدارس می‌گردد و تأثیر منفی بر انگیزه، رضایت شغلی و تعهد به مدرسه و عملکرد لازم در میان معلمان می‌گذارد؛ بنابراین می‌توان گفت که ریاکاری سازمانی وضعیت نامطلوبی برای سازمان‌ها و نوعی بیماری است که مدیران ارشد سازمان‌ها بیش و پیش از هر چیز برای نجات سازمانشان نه به راهبرد و منابع مالی کارایی بلکه باید به مقابله با شیوع این بیماری توجه کنند [۳۰].

بعد شناختی: شامل یک قضاوت شناختی است مبنی بر اینکه سازمان متبوع فاقد صداقت است و با احساسات منفی مانند خشم، تحقیر و محکومیت نسبت به کارکنان ظاهر می‌شود. از این نظر، کارکنان گرایش به افزایش ناباوری نسبت به تعلق سازمانی، مشارکت کاری، حسن ظن، اخلاص در وظایف و اعمال و انگیزه‌های انسانی دارند. با توجه به این باور، آنها معتقدند که سازمان‌هایشان به دلیل فقدان اصولی مانند عدالت، صداقت و اخلاص آنها را برحسب شایستگی سازماندهی نمی‌کنند که بر این پایه دوگانگی شناختی شکل می‌گیرد و واکنش‌های عاطفی و رفتاری مغایر با اهداف سازمانی و جمعی از نتایج آن است

بعد عاطفی: ریاکاری سازمانی شامل پاسخ‌های احساسی قوی مانند نادیده گرفتن، بی‌احترامی، خشم، پریشانی و شرم است این نوع رفتار علاوه بر افکار و باورهای منفی، پاسخ‌های احساسی قوی مانند تحقیر و عصبانیت نیز دارد. کارکنان ممکن است وقتی به سازمان خود فکر می‌کنند احساس کسالت و شرم کنند. در این حالت، احساس یگانگی و همبستگی در افراد کاهش می‌یابد و در واقع نوعی طلاق عاطفی سازمانی شکل یافته است.

بعد رفتاری: این بخش از دریافت‌های فردی در میان کارکنان که درواکنش به رفتارهای انتقادی قوی، تحقیرآمیز و سرکوب‌کننده از سوی سازمان است [۳۴]. افراد را به دفاع یا مقابله با سازمان در قالب خودداری از تعاطی افکار و پیشنهادها و نهایتاً کاهش مشارکت سازمانی می‌کشاند و منجر به کاهش بهره‌وری سازمانی می‌گردد. این پدیده در قالب پژوهش و نظرسنجی میدانی و احصای فرآورده‌های آماری با استفاده از معیارها و روش‌های علمی، ذیلاً به اشتراک گذاشته می‌شود.

تبیین فرضیه‌ها

فرضیه ۱. سکوت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر شایعه سازمانی دارد.

سکوت سازمانی، نشانه روشنی است از اینکه که محیط ارتباط سالم در سازمان‌ها، وجود ندارد و در این فضا، شایعه سازمانی، به‌عنوان یکی از آسیب‌های تبعی به وجود آمده و پا می‌گیرد. [۵، ۲۸، ۵۳] در واقع، در یک سازمان تحت سلطه سکوت سازمانی به دلایل مختلف، اعضای سازمان از بیان نظرات و افکار خود آشکارا خودداری می‌کنند. در نتیجه ارتباطات درون‌سازمانی به‌صورت پنهانی و از طریق شایعات شکل می‌گیرد اگرچه سازمانی مدیران می‌گویند که دارای یک سیستم ارتباطی قوی و سالم هستند و بر اتخاذ رویکرد مدیریت دموکراتیک تأکید می‌کنند اما مطالعات نشان داده‌اند که این گفتمان‌ها گاهی اوقات به عمل

تبدیل نمی‌شوند. این وضعیت که نوعی ریاکاری سازمانی نامیده می‌شود و با سکوت سازمانی [۱۴، ۹، ۳۴] و نیز شایعات سازمانی همراه می‌شود [۲۲، ۲۰]. البته تحقیقات اندکی، تأثیر عوامل تأثیرگذار بر سکوت کارکنان را مورد بررسی قرار داده‌اند که عمدتاً بر نظارت نادرست متمرکز است [۳۶]. در سازمانی که شایعه سازمانی گسترده است، جریان اطلاعات اثبات نشده در میان اعضا غالب است و اعضای سازمان تمایلی به برقراری ارتباط باز ندارند [۲۳، ۵۳] بنابراین این‌گونه در نظر گرفته می‌شود که ممکن است رابطه معنی‌داری بین سکوت سازمانی و شایعه سازمانی وجود داشته باشد.

فرضیه ۲. سکوت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر ریاکاری سازمانی دارد.

تحقیقات دامنه‌دار و متعدد، نشان داده‌اند که در شرایطی که مدیران سازمان قادر به رواسازی مدیریت دموکراتیک و ایجاد یک سیستم ارتباطی سالم و قوی نیستند، پدیده ریاکاری در محل کار و با تأثیرپذیری از سکوت سازمانی و پایه‌پای فضای شایعه سازمان، شکل می‌گیرد [۹، ۴۰]. در سال‌های اخیر، فراتر از این معنا که فرد در موارد حرفه‌ای، چیزی برای گفتن ندارد یا ایده‌ای ندارد، این تصور که سکوت ممکن است پدیده‌ای باشد که در درون خود معانی عمیق و پنهانی دارد، به طور گسترده پذیرفته شده است [۱۱]. در ادبیات گفتمانی، ناهماهنگی بین گفتمان‌ها، تصمیمات و اقدامات حمایتی برای اطمینان از وجود جو مطلوب، به‌عنوان ریاکاری یا نفاق تعریف می‌شود، لذا این ممکن است به شکل سکوت بروز نماید و کارکنان اطلاعات مفیدی را برای تنبیه و انتقام گرفتن از سازمان، سرپرست یا همکار پنهان کنند [۵۲]. بر اساس نظریه تبادل اجتماعی، رفتار فردی از قواعد متقابل تبعیت می‌کند. شرط عمل متقابل این است که دو طرف بتوانند با تبادل منابع منحصربه‌فرد خود به اهداف خود دست یابند [۳۱]. هنگامی که افراد از رهبران خود سود می‌برند، به‌عنوان یک عمل متقابل ارزش‌آفرینی می‌نمایند [۳۱].

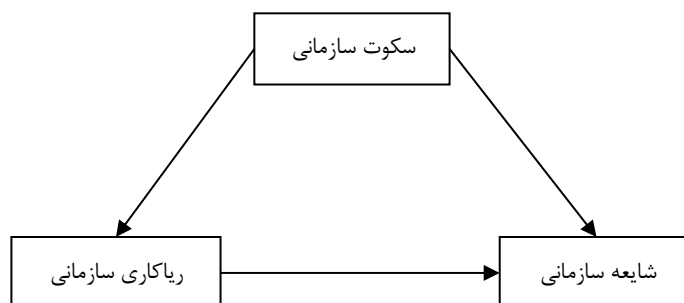
فرضیه ۳. ریاکاری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر شایعه سازمانی دارد.

این پژوهش به بررسی نقش میانجی ریاکاری (نفاق) سازمانی در رابطه بین سکوت سازمانی و شایعه سازمانی در سازمان‌های آموزشی با استفاده از طراحی مدل پیمایشی رابطه‌ای که یکی از روش‌های تحقیق کمی است، می‌پردازد. تجزیه و تحلیل انگیزه‌های نهان رفتار انسان خیلی سخت است. این انگیزه‌ها بسیار پیچیده، متنوع و تقریباً برای فرد کنش‌گر به طور کامل قابل‌درک نیست. نفاق یکی از این‌گونه رفتارهاست که اغلب به‌صورت اقدامات ریاکارانه نشان داده می‌شود و نوعی سازوکار دفاعی است که احساسات، افکار و رفتارهایی را که در تضاد با آرمان‌های انسانی است، پنهان می‌کند [۱]. از سوی دیگر، به نظر می‌رسد که شایعه سازمانی خود دوباره بر تشدید ریاکاری اثرگذار است [۱۸]. نفاق و شایعه ممکن است از روزهای اول پیوستن فرد به سازمان رواج یابند. افراد به‌محض ورود به سازمان، بنا به علل مختلف مانند علائق مشترک، همفکری یا همدلی، الفت و نزدیکی و... باهم ارتباط برقرار می‌کنند [۲]. این گام اول گزینش مسیر غیررسمی برای ارتباطات، پنهان‌کاری و درنهایت غلبه فضای ریاکارانه است و ازجمله از طریق فرهنگ سازمانی می‌توان جو بی‌اعتمادی، ریاکاری، غیبت و خبرچینی را به جو همراه با اعتماد عمومی و عمیق مبدل نمود [۳۰].

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش بیانگر روابط بین متغیرها و تأثیر آنها بر یکدیگر است. باتوجه به فرضیه‌های مطرح شده، مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ قابل مشاهده است. در این تحقیق، مدل نظری و فرضیه‌های زیر با این فرض ایجاد شد که سکوت در محیط کار، شایعه سازمانی را تقویت می‌کند و بین این دو متغیر رابطه مثبت وجود خواهد داشت. این مدل فرض می‌کند که سکوت در محل کار به طور مثبت بر ریاکاری سازمانی نیز تأثیر می‌گذارد و ریاکاری سازمانی به‌عنوان یک میانجی، خود نیز بر رواج

شایعه سازمانی تأثیرگذار است. در این مدل، «سکوت در محل کار» به عنوان متغیر مستقل، «شایعه سازمانی» به عنوان متغیر وابسته و «ریاکاری سازمانی» به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است (شکل ۱).



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از منظر روش و ماهیت اجرا توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری کلیه معلمان مدارس شهر مشهد بود. با توجه به فرمول کوکران ۱۱۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. اطلاعات مورد نیاز در بخش نظری از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و داده‌های مورد نیاز در جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از طریق توزیع پرسش‌نامه سکوت سازمانی کاهوجی و دمیرتاش [۲۷]، ریاکاری سازمانی کیلیچ اوغلو و همکاران [۲۸] و شایعه سازمانی داغلی و هان [۱۹]، جمع‌آوری گردید. جهت سنجش روایی پرسش‌نامه‌ها از روایی صوری و جهت پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج نشان از تأیید پایایی پرسش‌نامه‌ها داشت جدول (۱).

جدول شماره ۱. ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
سکوت سازمانی	۰/۹۴۲
شایعه سازمانی	۰/۸۶۵
ریاکاری سازمانی	۰/۸۸۹

در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار ایموس ۲۴ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر در ابزار تحقیق (پرسش‌نامه) سؤالاتی به منظور دستیابی به مشخصات کلی آزمودنی‌ها ارائه شده است. مشخصات جمعیت‌شناختی شامل سن، میزان تحصیلات، سابقه خدمت و جنسیت افرادی که در این مطالعه شرکت نموده‌اند، در جدول شماره ۲ بیان گردیده است.

جدول شماره ۲. متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش

مجموع	درصد فراوانی	فراوانی	متغیر	
۱۱۰	۰/۹	۱	۲۰ تا ۲۵ سال	
	۵/۵	۶	۲۶ تا ۳۰ سال	
	۱۴/۵	۱۶	۳۱ تا ۳۵ سال	
	۷۹/۱	۸۷	بالتر از ۳۵ سال	
۱۱۰	۳۰	۳۳	کارشناسی	
	۵۸/۲	۶۴	کارشناسی ارشد	
	۱۱/۸	۱۳	دکتری	
۱۱۰	۱۳/۶	۱۵	بین ۵ تا ۱۰ سال	
	۲۶/۴	۲۹	بین ۱۱ تا ۱۵ سال	
	۶۰	۶۶	بین ۱۶ تا ۲۰ سال	
۱۱۰	۲۴/۵	۲۷	زن	
	۷۵/۵	۸۳	مرد	

آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

آمار توصیفی کلیه متغیرهای تحقیق از نظر شاخص‌های آماری به شرح جدول ۳ است.

جدول ۳. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد نمونه	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
سکوت سازمانی	۱۱۰	۱/۰۸	۵	۲/۷۸	۰/۷۱
شایعه سازمانی	۱۱۰	۱/۳۳	۴/۷۲	۲/۸۳	۰/۵۸
ریاکاری سازمانی	۱۱۰	۱	۵	۲/۸۴	۰/۶۵

بررسی نرمال بودن داده‌ها

پیش‌نیاز انجام تمامی آزمون‌های پارامتری، نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست. به‌طور کلی می‌توان گفت که آزمون‌های پارامتری، عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوارند. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی‌توان استنباط درست از نتایج داشت. برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۴ ارائه گردیده است. همان‌گونه که مشاهده می‌گردد با توجه به اینکه بازه اعداد چولگی بین ۱ و ۱- و کشیدگی بین ۳ و ۳- است در نتیجه فرض نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید است.

جدول شماره ۴. نتایج آزمون نرمال

متغیر	چولگی	کشیدگی
سکوت سازمانی	۰/۳۲۵	۰/۲۰۳
شایعه سازمانی	۰/۳۹۵	۰/۵۲۲
ریاکاری سازمانی	۰/۳۷۴	۰/۹۳۰

تحلیل عاملی تأییدی

در این مرحله، بارعاملی مؤلفه‌ها و نیکویی برازش مدل ارزیابی می‌شود:

ارزیابی بار عاملی مؤلفه‌ها

پایایی هر یک از مؤلفه‌های متغیر پنهان، در مدل Amos توسط میزان بار عاملی هر یک از مؤلفه‌ها مشخص می‌شود. ارزش هر یک از بارهای عاملی مؤلفه‌های متغیر پنهان مربوطه می‌بایست بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۴ باشد. در جدول ۵ میزان بارهای عاملی برای مؤلفه‌های متغیرهای پنهان تحقیق قابل مشاهده است.

جدول شماره ۵. ضرایب بارهای عاملی

متغیر	گویه (بعد)	ضریب مسیر	نسبت بحرانی (C.R.)
سکوت سازمانی	مدیریتی و سازمانی	۰/۸۵۱	_____
	حرفه‌ای	۰/۸۱۴	۱۳/۳۷۲
	تجربی	۰/۴۴۳	۶/۰۶۰
	ترس از انزوا	۰/۸۸۳	۱۵/۲۹۷
	آسیب به روابط	۰/۸۶۰	۱۴/۸۶۶
شایعه سازمانی	کسب خبر	۰/۸۰۱	_____
	جلسات دورهمی	۰/۷۱۸	۸/۴۰۶
	اثر بدبینانه	۰/۵۷۹	۶/۹۸۴
ریاکاری سازمانی	عاطفی	۰/۶۰۷	_____
	شناختی	۰/۸۴۹	۸/۰۳۱
	رفتاری	۰/۷۴۹	۷/۵۹۰

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ است. در جدول ۵ تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

ارزیابی برازش مدل (model Fit)

بعد از بررسی نشانگرهای سازه و اطمینان از شناسایی پذیر بودن مدل نوبت به ارزیابی برازش مدل می‌رسد.

جدول شماره ۶. شاخص‌های برازش

نام آزمون	توضیحات	مقادیر قابل قبول	مقدار به دست آمده
χ^2/df	کای اسکوئر نسبی	۳ < خوب ۵ < قابل قبول	۲/۵۷۴
RMSEA	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	۰/۰۸ < خوب ۰/۱ > ضعیف	۰/۰۹۴
RMR	ریشه میانگین مجذور باقیمانده‌ها	۰/۱ <	۰/۰۴۴
NFI	شاخص برازندگی تعدیل یافته	۰/۹ >	۰/۹۰۴
IFI	شاخص برازش نرم	۰/۹ >	۰/۹۳۹
CFI	شاخص برازش مقایسه‌ای	۰/۹ >	۰/۹۳۸

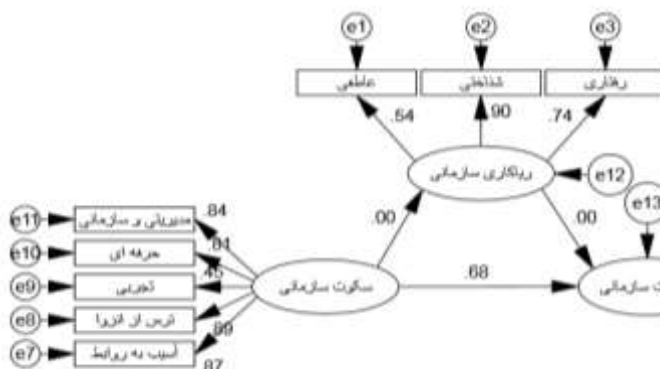
باتوجه به جدول ۶ مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۹۴ است، این مقدار کمتر از ۰/۱ است که نشان‌دهنده این است که میانگین توان دوم خطاهای مدل نسبتاً مناسب است و مدل قابل قبول می‌باشد. همچنین مقدار کای دو به درجه آزادی (۲/۵۷۴) بین ۱ و ۳ است و میزان شاخص CFI نیز از ۰/۹ بیشتر می‌باشد. به‌طور کلی زمانی که حداقل سه شاخص مقادیری در بازه قابل قبول داشته باشند می‌توانیم ادعا کنیم که برازش مدل خوب و قابل قبول است.

آزمون فرضیات تحقیق

در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم‌افزار Amos پرداخته شد.

بررسی فرضیه اول

"سکوت سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر شایعات سازمانی به‌وسیله ریاکاری سازمانی دارد." برای بررسی میانجیگری متغیر ریاکاری سازمانی به روش بوت استرپینگ ابتدا رابطه مستقیم بین متغیرهای سکوت سازمانی و شایعات سازمانی (total effect) بررسی می‌شود و شرط بررسی ادامه فرایند، معناداری مسیر در مرحله اول است. در مرحله دوم مسیر غیرمستقیم بین متغیرهای سکوت سازمانی و شایعات سازمانی در حضور متغیر سوم یعنی ریاکاری سازمانی مورد آزمون قرار می‌گیرد. در صورت تأیید ضریب مسیر غیرمستقیم، میانجیگری متغیر ریاکاری سازمانی تأیید می‌گردد. مرحله آخر در صورت تأیید مرحله دوم انجام می‌شود. در این قسمت رابطه مستقیم بین متغیرهای سکوت سازمانی و شایعات سازمانی در حضور متغیر میانجی به‌منظور روشن شدن میانجیگری کامل یا جزئی بررسی می‌شود. اگر ضریب رگرسیونی این مسیر معنادار باشد، یعنی متغیر مستقل به‌طور هم‌زمان از هر دو طریق مستقیم و غیرمستقیم بر وابسته اثر می‌گذارد. اصطلاحاً متغیر میانجی، تأثیر مستقل بر وابسته را به‌صورت جزئی میانجیگری می‌کند. اما اگر با حضور متغیر میانجی، تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته دیگر معنادار نبود، به این معنی است که مسیر غیرمستقیم تمام تأثیر مستقل بر وابسته را جذب کرده و اصطلاحاً متغیر میانجی رابطه مستقل بر وابسته را به‌طور کامل میانجیگری می‌کند. بنا بر توضیحات ذکر شده، ابتدا باید بررسی اثر کلی (total effect) و معنی‌داری این مسیر انجام شود.



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه اول در حالت اثر کل

جدول شماره ۷ ضرایب رگرسیونی (اثر کل) مربوط به فرضیه اول

نام مسیر	برآورد مسیر	نسبت بحرانی (CR)	سطح معناداری
سکوت سازمانی <---> ریاکاری سازمانی	۰/۰۰۰		
ریاکاری سازمانی <---> شایعات سازمانی	۰/۰۰۰		
سکوت سازمانی <---> شایعات سازمانی	۰/۶۷۵	۷/۹۳۶	***

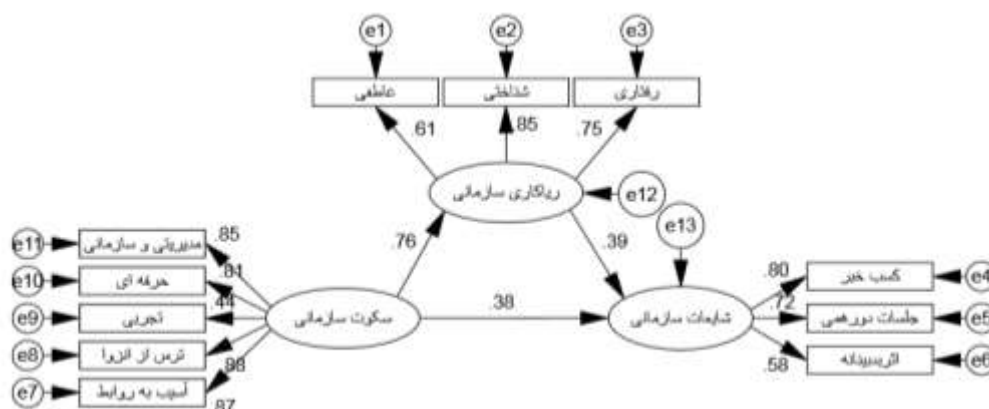
همان‌طور که در شکل ۱ و جدول ۷، مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین دو متغیر سکوت سازمانی و شایعات سازمانی در مدل اثر کامل ۰/۶۸ و نسبت بحرانی ۷/۹۳۶ (برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معنی‌داری آن باید خارج از بازه (۱/۹۶، -۱/۹۶) باشد که در این صورت از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ کوچک‌تر است) می‌باشد و این رابطه مستقیم با ۹۵٪ اطمینان معنادار است، بنابراین طبق نمودار تصمیم‌گیری روش بوت استرپینگ امکان تحلیل میانجیگری برای متغیر ریاکاری سازمانی وجود دارد. در ادامه برای بررسی اثرات غیرمستقیم نتایج برای مدل با اثر میانجی نمایش داده می‌شود.

جدول شماره ۸ اثر غیرمستقیم و سطح معناداری با حضور متغیر میانجی: (ریاکاری سازمانی)

سکوت سازمانی	
۰/۰۰	ریاکاری سازمانی
ضریب مسیر: ۰/۲۹۹ سطح معناداری: ۰/۰۱۱	شایعات سازمانی

در جدول ۸ ضریب مسیر غیرمستقیم و سطح معناداری این مسیر نمایش داده شده است. باتوجه به نتایج گزارش شده در جدول ۸ مسیر غیرمستقیم سکوت سازمانی ← ریاکاری سازمانی ← شایعات سازمانی باتوجه به سطح معناداری ۰/۰۱۱ (که کوچک‌تر از ۰/۰۵ است) معنادار است، بدین معنا که متغیر ریاکاری سازمانی متغیر میانجی است. حال به منظور تعیین نوع میانجی، مرحله بعد را مورد آزمون قرار می‌دهیم. مطابق نمودار تصمیم‌گیری بوت‌استرپ مرحله آخر، آزمون مسیر مستقیم بین سکوت سازمانی و شایعات سازمانی در مدل با تأثیر متغیر میانجی ریاکاری سازمانی است. بدین منظور از شکل ۲ و جدول ۹ استفاده می‌شود.

بررسی نقش میانجی ریاکاری سازمانی در رابطه بین سکوت سازمانی و شایعه سازمانی



شکل ۳. مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه اول در حضور متغیر میانجی

جدول شماره ۹. برآورد ضرایب رگرسیونی مربوط به فرضیه چهارم در حضور میانجی

نام مسیر	برآورد مسیر	نسبت بحرانی (CR)	سطح معناداری
سکوت سازمانی <---> ریاکاری سازمانی	۰/۷۶	۷/۱۵۹	***
ریاکاری سازمانی <---> شایعات سازمانی	۰/۳۹	۲/۷۵۶	۰/۰۰۶
سکوت سازمانی <---> شایعات سازمانی	۰/۳۸	۲/۸۳۸	۰/۰۰۵

همان‌طور که در جدول ۹ ملاحظه می‌شود، ضریب مسیر بین متغیرهای سکوت سازمانی و شایعات سازمانی معنی‌دار است؛ بنابراین مطابق نمودار تصمیم‌گیری بوت استرپینگ، ریاکاری سازمانی تأثیر مثبت سکوت سازمانی بر شایعات سازمانی را به‌صورت جزئی میانجی‌گری می‌کند لذا فرضیه اول تأیید می‌گردد.

بررسی فرضیه دوم

"سکوت سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر شایعات سازمانی دارد."

در بررسی این فرضیه از شکل ۱ و جدول ۷ استفاده می‌شود. همان‌طور که مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین سکوت سازمانی و شایعات سازمانی ۰/۶۸ و نسبت بحرانی ۷/۹۳۶ است. این ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد؛ بنابراین بین سکوت سازمانی و شایعات سازمانی رابطه مثبت و مستقیم برقرار است و فرضیه دوم تأیید می‌گردد.

بررسی فرضیه سوم

"سکوت سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر ریاکاری سازمانی دارد."

در بررسی این فرضیه از شکل ۲ و جدول ۹ استفاده می‌شود. همان‌طور که مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین سکوت سازمانی و ریاکاری سازمانی ۰/۷۶ و نسبت بحرانی ۷/۱۵۹ است. این ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد؛ بنابراین بین سکوت سازمانی و ریاکاری سازمانی رابطه مثبت و مستقیم برقرار است و فرضیه سوم تأیید می‌گردد.

بررسی فرضیه چهارم

"ریاکاری سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر شایعات سازمانی دارد."

در بررسی این فرضیه از شکل ۲ و جدول ۹ استفاده می‌شود. همان‌طور که مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین ریاکاری سازمانی و شایعات سازمانی ۰/۳۹ و نسبت بحرانی ۲/۷۵۶ می‌باشد. این ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین بین ریاکاری سازمانی و شایعات سازمانی رابطه مثبت و مستقیم برقرار است و فرضیه چهارم تأیید می‌گردد.

نتیجه‌گیری

این پژوهش رابطه میان سکوت و شایعه سازمانی با میانجی‌گری ریاکاری سازمانی و تأثیر سازمانی آن را در میان معلمان دوره متوسطه مدارس شهر مشهد، ایران؛ در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ خورشیدی بررسی می‌کند. با توجه به تأیید فرضیه‌های اولیه این تحقیق در فرآیند پایایی سنجی در محیط Amos و برازش مدل و تأیید میانجی‌گری متغیر ریاکاری سازمانی به روش بوت استرپینگ، پیامدهای سکوت سازمانی از جمله واگرایی نیروی انسانی، کاهش بهره‌وری و دوری از اهداف سازمانی تأیید گردید.

این پژوهش با نتیجه تحقیقات Cayak (۲۰۲۱)، همسو و دارای رابطه‌ای معنادار می‌باشد و تحقیق مستقل دیگری با هر سه متغیر این پژوهش انجام نشده است. همچنین فرآورده این تحقیق با نتایج پژوهش‌های Morrison & Milliken (۲۰۰۰)، نیک آیین، زارعی و زارعی متین (۲۰۱۴)، یغمایی و بردبار (۲۰۱۸) و مینا عیدوزهی و ناصر ناستی زایی (۱۳۹۹) که به مطالعه در زمینه آثار سکوت بر شایعه و ریاکاری پرداخته‌اند، همخوانی دارد.

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت: مطابق شکل ۱ و جدول ۷، یافته اول این مطالعه نشان دهنده این است که رابطه مستقیم بین متغیرهای سکوت سازمانی و شایعات سازمانی در حضور متغیر میانجی با ۹۵٪ اطمینان معنادار است و این به معنای تأیید فرضیه تأثیرگذاری و ایجاد شایعه از سکوت معلمان است، لذا برای عدم ترویج شایعه بایستی رفع ریشه سکوت در محل کار شناسایی و هدف گذاری شود. یافته دوم نیز حاکی از آن است که تقویت صفت دوررویی و ریاکاری سازمانی بعد دیگر ظاهر شونده در حالت سکوت و انفعال رفتاری معلمان درواکنش به نحوه مدیریت مدیران در مدارس می‌باشد که به نوبه خود تشدید کننده محیط شایعه‌ساز و غیرمولد است. فراگرد مهم دیگر نیز با استفاده از نتایج و یافته‌های شکل ۲ و جدول ۹ قابل استحصال بوده و نشان دهنده ضریب مسیر بین ریاکاری سازمانی و شایعات سازمانی به میزان ۰/۳۹ و نسبت بحرانی ۲/۷۵۶ می‌باشد و این ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است، بیانگر و تأییدکننده رابطه مستقیم و معنادار ریاکاری سازمانی بر شایعه در محل کار می‌باشد. بنابراین بین ریاکاری سازمانی و شایعات سازمانی نیز رابطه مثبت و مستقیمی برقرار می‌باشد و این متغیر که برای ظهور درچنین فضایی مستعد است، خود مولفه‌ای تأثیرگذار و اختلال‌آفرین در نیل به سازمانی همگرا و پویا است و بایستی چالش‌ها و عواملی که موجب پدیداری آن می‌شوند را نیز شناسایی و مرتفع نمود.

رعایت شایسته‌سالاری و شفافیت در تقسیم و توزیع اطلاعات و امتیازات مادی و معنوی، عدالت در تشویق، ارتقاء و دیگر مزایای سازمانی و نیز تقویت همکاری‌های تیمی در مدارس می‌تواند بر ایجاد فضای کاری صمیمی، همگرا و مولد، مفید بوده و حصول به اهداف پیش‌بینی شده در مدارس را امکان‌پذیر سازد.

منابع

- [۱] اشگرف، رضا؛ امیری، علی‌نقی (۱۳۹۷). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای ریاکارانه در شرکت‌های دولتی ایران و ارائه راهکارهای مبتنی بر متون اسلامی: موردکاوی شرکت پالایش گاز پارسیان. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی. سال شانزدهم، شماره دو: ۳۲۵-۳۰۵.
- [۲] شیر، اردشیر؛ خلدشرفی، صبریه؛ یاسینی، علی (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین رفتار ماکیاولی‌گری و خودشیفتگی مدیران با نقش میانجی رفتار منافقانه. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی. سال سوم، شماره ۴: ۴۷-۳۲.
- [۳] عیدوزهی، مینا؛ ناستی زایی، ناصر (۱۳۹۹). بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر سکوت سازمانی معلمان با نقش میانجی ریاکاری سازمانی، فصلنامه علمی مدیریت مدرسه، دوره هشتم، شماره دو: ۳۴۳-۳۲۳.
- [4] Abraham, R. (2000). "Organizational cynicism: Bases and consequences". *Genetic, Social and General Psychology Monographs*. 126, 269-292.
- [5] Beheshtifar, M., Borhani, H., & Moghadam, M. N. (2012). "Destructive role of employee silence in organizational success." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2(11), 275-282.
- [6] Benevene, P. (2020). "Managing silence in workplaces." *Journal of Workplace Learn.* 32(8), 94-95.
- [7] Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Field, H. S., Giles, W. F., & Walker, H. J. (2007). Leader-member social exchange (LMSX): "Development and validation of a scale *Journal of Organizational Behavior*." *The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behaviour*. 28(8), 979-1003.
- [8] Bordbar, G., Shad, F. S., Rahimi, E., & Rostami, N. A. (2019). "Effect of Organizational Silence on Employees Productivity." *International Journal of Management, Accounting and Economics*. 6(3), 198-207.
- [9] Bowen, F., & Blackmon, K. (2003). Spirals of silence: "The dynamic effects of diversity on organizational voice." *Journal of Management Studies*. 40(6), 1393-1417.
- [10] Breevaart, K., Bohle, S. L., Pletzer, J. L., & Medina, F. M. (2020). "Voice and silence as immediate consequences of job insecurity." *Career Dev. Int.* 25, 204-220.
- [11] Brinsfield, C. T. (2009). "Employee silence: investigation of dimensionality, development of measures and examination of related factors". Doctoral thesis, Ohio State University.
- [12] Brown, M., & Napier, A. (2004). "Knowledge transfer and rumour. Have we missed something?" In fifth European Conference on Organisational Knowledge, Learning and Capabilities. Innsbruck, Austria.
- [13] Brunsson, N. (2002). "The organization of hypocrisy: Talk, decisions and actions in organizations" *Administrative Science Quarterly*. 36 (2) 156-158.
- [14] Çakıcı, A. (2008). "A research on issues, causes and perceptual results of silence at organizations." *Çukurova University Journal of Social Sciences Institute*. 18(1), 117-134.
- [15] Çavuş, M. F., Develi, A. & Sarıoğlu, G. S. (2015). "Mobbing and organizational silence: A study on energy sector workers." *Journal of Business and Economics Studies* 3(1), 10-20.
- [16] Çayak, S. "The Mediating Role of Organizational Hypocrisy in the Relationship Between Organizational Silence and Organizational Rumor: A Study on Educational Organizations" *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 2021, 8(2), 1-13.
- [17] Cetin, A. (2020). "Organizational Silence and Organizational Commitment: A Study of Turkish Sport Managers." *Annual applied sport sciences*, Vol.2.No.13, pp.2-11.
- [18] Dagli, A., & Han, B. (2018). "Organizational Rumor Scale for Educational Institutions" *Universal Journal of Educational Research*. 6(5), 936-946.
- [19] DiFonzo, N., Bordia, P., & Rosnow, R. L. (1994). "Reining in rumors" *Organizational Dynamics*. 23, 47-62.

- [20] DiFonzo, N., & Bordia, P. (2007). "Rumor Psychology Social and organizational approaches" American Psychological Association. Washington, D.C.
- [21] Erin, B. N. & Robin, W. R. (2014). "Organizational legitimacy, conflict, and hypocrisy: An alternative view of the role of internal auditing" *Critical Perspectives on Accounting*, 25, 217-221.
- [22] Fernandez-Revuelta, P. L., & Robson, K. (1999). "Ritual legitimation, de-coupling and the budgetary process: Managing organizational hypocrisies in a multinational company." *Management Accounting Research*. 10, 383-407.
- [23] Guirdham, M. (2015). "Work communication: Mediated and face-to-face practices." Palgrave Macmillan.
- [24] Harlos, K., & Knoll, M. (2018). "employee silence and workplace bullying in" D'Cruze P. et al. (eds), *Pathways of job-related negative behavior. Handbooks of workplace bullying, Emotional abuse and harassment*. Springer, Signapore.
- [25] Hozouri, M., Yaghmaei, M., & Bordbar, H. (2018). "Clarifying the impacts of organizational silence on organizational commitment with controlling the effects of organizational rumors" *Management Science Letters*. 8(6), 533-542.
- [26] Huo, L. A. & Ma, C. (2017). "Dynamical analysis of rumor spreading model with impulse vaccination and time delay." *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*. 471(15), 653-665.
- [27] Kahveci, G. & D5emirtaş, Z. (2013). "School Administrator and Teachers' Perceptions of Organizational Silence." *Education and Science*, 38(167) 50-64.
- [28] Kapferer, J. N. (1992). "Dünyanın en eski medyası, dedikodu & söylenti" (Trans.: Işın Gürbüz). İstanbul: İletişim.
- [29] Kılıçoğlu, G. (2017). "Examining the context of Turkey's hypocrisy and organizational integrity: A theoretical analysis." *Educational Administration – Theory and Practice*. 23(3), 465-504.
- [30] Korte, R. & Chermack, T. (2007). "Changing organizational culture with scenario planning" *Journal of Futures*. 39, 645- 656.
- [31] Lawler, E. J., & Thye, S. R. (1999). "Bringing Emotions into Social Exchange Theory" *Annual Review of Sociology*. 25(1), 217-244.
- [32] Liu, D., Wu, J., & Ma, J. C. (2009). "Organizational silence: A survey on employees working in a telecommunication company" *Computers & Industrial Engineering*, CIE 2009. International Conference, pp. 1647-1651.
- [33] Masterson, S. S., Lewis, K., & Goldman, B. M. (2000). "Integrating Justice and Social Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships." *Academy of Management Journal*. 43(4), 738-748.
- [34] Mayhew, M. J., Grunwald, H. E., & Dey, E. L. (2006). "Breaking the silence: Achieving a positive campus climate for diversity from the staff perspective." *Research in Higher Education*. 47(1), 63-88.
- [35] Miller, T. (2018). "Effects of transformational leadership on employee's organizational cynicism in an educational organization." [Doctoral dissertation]. Retrieved from: https://scholarworks.calstate.edu/concern/theses/jh343_t105.
- [36] Milliken, F. J., Morrison, E. W., & Hewlin, P. F. (2003). "An Exploratory Study of Employee Silence: Issues that Employees Don't Communicate Upward and Why." *Journal of Management Studies*. 40(6), 1453-1476.
- [37] Morrison, E. W. & Milliken, F. J. (2000). "Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World." *Academy of Management Review*. 25(4), 706-725.
- [38] Perlow, L. A., S. Williams, (2003). "Is silence killing your company." *Harward Business Review*. 25(16), 3-8.

- [39] Nik Aeen, M. , Zarei, R. , Zarei Matin, H. (2014).” Do the Organizational Rumors Emphasize the Influence of Organizational Silence over Organizational Commitment?” *Journal of Social Issues & Humanities*, Volume 2, Issue 1, January 2014 ISSN 2345-2633, 88-90.
- [40] Pinder C. C. & Harlos K. P. (2001). “Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice” *Research in Personnel and Human Resources Management*. 20(19), 331-369.
- [41] Premeaux, S. F., & A. G. Bedeian. (2003). “Breaking the Silence: The Moderating Effects of Self-Monitoring in Predicting Speaking up in the Workplace.” *Journal of Management Studies*. 40 (6), 1537–1561.
- [42] Prouska, R., & Psychogios, A. (2018). “Do not say a word! Conceptualizing employee silence in a long-term crisis context.” *Journal of Human Resource Management*. 29, 885–914.
- [43] Salin, D., Tenhiälä, A., Roberge, M.-É., & Berdahl, J. L. (2014). “I wish I had Target reflections on responses to workplace mistreatment.” *Human Relations*. 76(10), 1189–1211.
- [44] Sharu P.John,Manikandan K.(2019). “Employee Silence:A Meta-Analytic Review” *The International Journal of Indian Psychology*. 7(1),453-433.
- [45] Tutar, H., Tuzcuoglu, f., Sarkhanov, T. (2021). “The Mediating Role of Organizational Cynicism in the Relationship between Workplace Incivility and Organizational Silence.” *TEM Journal*. Volume 10, Issue 2, Pages 563-572, ISSN 2217-8309, DOI: 10.18421/TEM102-11.
- [46] Vakola, M., & D. Bouradas. (2005). Antecedents and Consequences of Organizational Silence: An Empirical Investigation *Employee Relations*. 27 (5): 441–458.
- [47] Vélez Vega, A. (2018). “A Comparison Study of Organizational Rumors and Gossip,Engagement, and Generations in the Working Sector of Puerto Rico.” 36 (1),49-61.
- [48] Whiteside, D. B., & Barclay,L. J. (2013). “Echoes of silence:employee silence as a mediator between overall justice and employee outcomes.” *Journal of Bussiness Ethics*. 116, 251–266.
- [49] Wynen, J., Kleizen, B., Verhoest, K., Lægread, P., & Rolland, V. (2020). “Just keep silent Defensive silence as a reaction to successive structural reforms.” *Journal of Public Management Review*. 22(4), 498-521.
- [50] Xueming, T. (2013). ‘S urvey on Employee Silence in Zhejiang Private Enterprises. “ *Advances in Information Sciences and Service Sciences*, 5(8), 562.
- [51] Zagencyk, T. J., Gibney, R., Murrell, A. J., & Boss, S. (2008). “Friends don’t make friends good citizens, but advisors do. *Group & Organization Management*.” 33(21), 760-780.
- [52] Zellars, K. L., Tepper, B. J., & Duffy, M. K. (2002). “Abusive supervision and subordinates organizational citizenship behavior.” *Journal of Applied Psychology*. 87(9), 1068–1076.
- [53] Zhao, L., Yin, J., & Song, Y. (2016). “An exploration of rumor combating behavior on social media in the context of social crises” *Computers in Human Behavior*. 58(16), 25-36.