



فصلنامه

« پژوهش‌های برنامه ریزی آموزشی و درسی »

سال یازدهم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۴۰۰ - صفحات ۹۱-۱۰۶

 <http://dorl.net/dor/20.1001.1.22517758.2021.11.10.1.1>

شناسایی تأثیر مولفه‌های وفاق سازمانی بر کاهش نفاق سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی مازندران)

روجا مفیدیان^۱، رضا یوسفی سعید آبادی^۲، سعید صفاریان همدانی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۸

چکیده:

هدف پژوهش حاضر، شناسایی تأثیر مولفه‌های وفاق سازمانی بر کاهش نفاق سازمانی است. روش پژوهش حاضر از لحاظ داده‌ها گردآوری شده کمی و بر اساس نحوه اجرا، توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل همه استادان و کارمندان دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران به تعداد ۲۶۰۰ نفر می‌شوند. با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۳۴ نفر از استادان و کارمندان دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران انتخاب شدند. برای تعیین روایی پرسشنامه، از روش صوری و محتوایی و برای تعیین پایایی درونی پرسشنامه، از ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) استفاده شد. داده‌های گردآوری شده از طریق نرم افزارهای Spss و Amos تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که: وفاق سازمانی و مولفه‌های آن شامل اعتماد، معنویت سازمانی و هوش اخلاقی بر کاهش نفاق سازمانی موثر هستند. بنابراین با استفاده از نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌گردد که مدیران و مسئولان دانشگاه، به مولفه‌های وفاق سازمانی توجه ویژه‌ای داشته باشند تا بتوانند در سازمان‌شان نفاق را کاهش دهند.

واژگان کلیدی: وفاق سازمانی، اعتماد، معنویت سازمانی، هوش اخلاقی، نفاق سازمانی

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران .

۲- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. Email: ruosefi@yahoo.com

۳- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

مقدمه:

موفقیت سازمان‌های مدیریتی در فرآیند نیل به اهداف و تحقق برنامه‌های پیش‌بینی شده، در گروهی از متغیرهای اغلب درون سازمانی و تا حدی برون سازمانی است. بدین معنا که عوامل و متغیرهایی در نیل به اهداف سازمانی، بسیار تأثیرگذار هستند. شناخت این متغیرها و تلاش برنامه‌ریزی شده برای هدایت و پایش آنها، در قالب یک مدیریت نظام مند، نقش بسیار مهمی در این فرآیند ایفا می‌کند. در میان متغیرهای موثر در نیل به اهداف سازمانی، می‌توان به وجود همبستگی سازمانی بالا اشاره کرد. از جمله شاخص‌های بسیار مهم همبستگی قوی که نمادی از فرهنگ سازمانی کارآمد تلقی می‌شود و به مثابه موتور و پیشران نظام‌ها و سازمان‌های مدیریتی محسوب می‌گردد، وجود همدلی و هم‌زبانی عمیق در میان مدیران و مسئولان و کارکنان در بخش‌ها و واحدهای مختلف سازمان است. همدلی یعنی، یکدل و یکرنگ بودن و هم‌نیت بودن مدیران و کارکنان است که نمادی از راستی، صداقت و انسجام فکری و ذهنی آنان و زیر بنای هم‌زبانی است که خود، همسویی و همراه بودن در کنش‌ها و واکنش‌ها و رفتار سازمانی یکپارچه و منسجم را در مقام عمل و اجرا به منصفه ظهور می‌رساند. همدلی و هم‌زبانی می‌تواند در یک سازمان مدیریتی، روح پویایی، نشاط و خلاقیت را در نظام افزایش دهد و مانع از تعارض‌های منفی و مخرب شود (مومنی و همکاران).

نفاق سازمانی، عبارت است از داشتن ادعای تقوا و فضیلت و آرمان‌گرایی در سازمان، برای

رسیدن به اهداف شخصی خود یا یک رفتار داوطلبانه که افراد براساس ارزش‌های اعلام شده سازمان رفتار می‌کنند نه ارزش‌های شخصی. در تعریفی دیگر می‌توان گفت که به معنای گفتن یک چیز و انجام دادن چیزی دیگر است. ریاکاری را حفظ هنجارهای اخلاقی در نزد عموم و برای دیگران، اما نقض آنها به طور شخصی و در محافل خصوصی می‌دانند. تحقیقات مختلف دلایلی زیادی مانند رقابت، همکاری، جاذبه بین فردی، رفتار رهبر و ... را برای بروز پدیده ریاکاری شناسایی کرده‌اند. ریاکاری و نفاق، دارای پیامدهایی مختلفی هم در بعد فردی و هم در بعد اجتماعی و سازمانی. عمل کردن در راستایی که مخالف عقاید و ایده‌آل‌های هر شخصی است نتایج روانشناسانه قوی ایجاد خواهد کرد. (غفاری و همکاران، ۱۳۹۸) به طور خاص، وقتی که افکار و اعمال افراد در تعارض باهم باشند، ناسازگاری شناختی و حالت بی‌زاری ناشی از فشار و ناراحتی روانی را فرد، تجربه خواهد کرد. عنوان ریاکار و منافق محسوب شدن، نه تنها به طرز زنده‌ای در قضاوت مردم تأثیرگذار است، بلکه در میزان تنبیهی که آن‌ها برای فرد منافق در نظر می‌گیرند نیز تأثیر می‌گذارد. همچنین می‌تواند وجهه خوب آن‌ها را کدر کند. (شیری و همکاران، ۱۳۹۷)

دانشگاه علوم پزشکی مازندران به عنوان یک نهاد ملی، متولی وظایف مختلفی نظیر، پاسداری از بهداشت و سلامت جامعه، ارائه خدمات فوریت‌های پزشکی، تنظیم برنامه‌های درمانی، تامین و توزیع نیروهای تخصصی پزشکی و

دانشگاه علوم پزشکی را با مخاطرات زیادی همراه می‌کند. بنابراین با توجه به اهمیت موضوع، تحقیق حاضر در پی شناسایی تاثیر وفاق سازمانی و مولفه‌های آن بر کاهش نفاق سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی است.

مبانی نظری پژوهش:

وفاق سازمانی:

از وفاق تعاریف متعددی شده است. لغت‌نامه دهخدا آن را معادل موافقه (موافقت) آورده است. این لغت نامه معنی وفاق را به صورت‌های سازگار کردن، همراهی کردن، یکدلی، یک‌جهتی و سازش آورده است. گیدنز، وفاق را توافق درباره ارزش‌های اجتماعی بنیادی از سوی اعضای یک گروه و اجتماع می‌داند. همدلی (در اینجا یعنی وفاق)، روشی اساسی است که با آن می‌توانیم با دنیای اطراف خود درک و تعامل برقرار کنیم. توانایی ما برای درک و ارتباط با افراد دیگر، تا حدودی نمادی از روند همدلی است. درک همدلی هم عامل مهمی در مورد چگونگی برقراری ارتباط با یکدیگر و همچنین یک ویژگی شخصی است که توانایی ما در ترغیب افراد دیگر برای پذیرش یک ایده، احساس یک روش خاص یا دنبال کردن یک مسیر مشخص را تسهیل می‌کند. همدلی، ابزاری ارتباطی است که همه روزه برای درک دیگران و به اشتراک گذاری افکار، احساسات و تجربه شخصی خود از آن استفاده می‌کنیم. (نوبل انرجان و همکاران، ۱۳۹۴)

محققان همدلی را صفتی به عنوان یک سازه مداوم در سطح فردی تعریف می‌کنند که نشان دهنده توانایی و تمایل فرد برای درک احساسات

پیراپزشکی است. برای پیشبرد اهداف و وظایف محوله لازم است که در سازمان نام برده مدیران و کارکنان با یکدیگر ارتباط نزدیک و صمیمانه داشته باشند تا به واسطه آن، حداکثر کارایی و اثربخشی محقق شود. در واقع، برای دانشگاه علوم پزشکی مازندران لازم است که تمامی افراد این سازمان اعم از مدیر و کارکنان یک‌دل و یک‌جهت باشند و بر ارزش‌های سازمان توافق داشته باشند، که در این بین وجود وفاق در سازمان به عنوان جزو کلیدی ارتباطات، بسیار موثر و حائز اهمیت است. چرا که موجب انسجام، همبستگی افراد سازمان و ایجاد درک مشترک و توافق کارکنان بر ارزش‌های سازمانی می‌شود. همچنین در این راستا لازم است که کارکنان در محیطی فعالیت نمایند که عاری از تزویر و ریا باشد. اگر محیط سازمانی، تبلور رفتارهایی نظیر: نفاق و دورویی باشد، اشتیاق به همدلی، همبستگی و انسجام کاهش می‌یابد. نفاق، پدیده‌ای نکوهیده است که در اکثر سازمان‌ها وجود دارد. حال اگر وفاق در سازمان شکل گیرد و کارکنان، همدل باشند، از دورویی و رفتارهای منافقانه دوری می‌جویند. در مجموع باید گفت که بین وفاق و نفاق رابطه‌ی تضاد وجود دارد. هر جا که وفاق و همدلی هست، نفاقی وجود ندارد و هر جایی که نفاق باشد، وفاق و همدلی رخت برمی‌بندد. از این‌رو محققان بیان می‌کنند کارکنان پایبند به ارزش‌ها، هرگز گرفتار نفاق و دورویی نمی‌شود. بنابراین توجه به وفاق سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران جدی تلقی می‌گردد که باید به آن پرداخته شود، عدم توجه به این مبحث،

افراد در مواقع عاطفی و تجربه دوباره این احساسات است. همدلی ممکن است که سبب افزایش بار شناختی، پردازش اطلاعات مؤثر، تصمیم‌گیری در جهت گرفتن سمت یا شغل و تصمیم‌گیری عاطفی شود. تجربیات نشان می‌دهند که همدلی، دارای ساختاری چند بعدی است و در رابطه با طیف وسیعی از پدیده‌های سازمانی، مانند رفتار شهروندی سازمانی، ظهور رهبری و عدالت بین‌فردی مورد بررسی قرار می‌گیرد. (شجری و همکاران، ۱۳۹۹) علاوه بر این، مباحث نظری اخیر، همدلی را به عنوان یک سازه مهم برای پیش‌بینی رفتار سازمانی، از جمله تبادل رهبرعضو، مدیریت بحران، نیکوکاری و بخشش شناسایی کرده‌اند. در یک سازمان، با نیروی همدلی می‌توان بسیاری از گره‌های پیچیده را گشود، بسیاری از غیرممکن‌ها را ممکن ساخت و راه‌های دشوار کار و فعالیت و تحقق اهداف و برنامه‌ها را پیمود. همدلی، نیرویی توانمند برای تحقق اهداف و برنامه‌های سازمان، و کارآمدترین دلیل برای پیشبرد رشد شخصی است. (گشتاسب و همکاران، ۱۳۸۹)

از سویی، بعضی از اعضای سازمان با انجام برخی از رفتارها، منافع خود را بر منافع سازمان مقدم می‌دارند؛ به این رفتارها، رفتارهای سیاسی در سازمان گفته می‌شود که گونه‌های مختلفی برای آنها برشمرده‌اند. یکی از انواع این رفتارها، رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی در سازمان است. (تقوایی و همکاران، ۱۳۹۶)

وفاق سازمانی، شامل سه مولفه اعتماد سازمانی، معنویت و هوش اخلاقی است. اعتماد سازمانی از

جمله متغیرهایی است که موجب بسیاری از تلاش‌ها و رفتارهای مشارکتی می‌شود و در بسیاری از روابط بین فردی نقش کلیدی ایفا می‌کند. (محمدی مقدم و همکاران، ۱۳۹۵) اعتماد سازمانی را به عنوان انتظارات مثبتی که افراد بر پایه نقش‌های سازمانی، مناسبات، تجربیات و وابستگی‌های متقابل از نیت و رفتارهای مختلف سازمان دارند تعریف می‌کنند. بالا بودن اعتماد سازمانی، ضعف در سایر منابع لازم برای ارتقای بهره‌وری را تا حدی جبران می‌کند. اعتماد، یک ساختار چند بعدی است که در نظریه مبادله اجتماعی مورد مطالعه قرار می‌گیرد و به صورت گونه‌ای از ارتباط تبادلی بین کارکنان و سازمان و ارتباط پویا میان کارکنان و مدیران تبیین گردیده است. در سازمان‌هایی که دارای اعتماد سیستمی پایینی هستند، تسهیم اطلاعات با دقت کمتری صورت می‌پذیرد و اعتماد پایین اعضای یک گروه کاری، اغلب به شکست نهایی می‌انجامد. (شمس و همکاران، ۱۳۹۴)

هوش اخلاقی به این حقیقت اشاره دارد که انسان ذاتاً، اخلاقی یا غیراخلاقی متولد نمی‌شود، بلکه یاد می‌گیرد که چگونه خوب باشد. یادگیری برای خوب بودن، شامل ارتباطات، بازخورد، جامعه‌پذیری و آموزش است که هرگز پایان‌پذیر نیست. (تقوایی و همکاران، ۱۳۹۵) هوش اخلاقی، به معنی توجه به زندگی و طبیعت رفاه اقتصادی و اجتماعی، ارتباطات آزاد و صادقانه و حقوق شهروندی است و به این حقیقت اشاره دارد که ما به صورت ذاتی، اخلاقی متولد نمی‌شویم بلکه یاد می‌گیریم که چگونه خوب باشیم.

دیگر باطن انسان‌هاست. رفتار ریاکارانه در ارتباطات بین فردی در سازمان رفتاری است که در آن برخی از اعضای سازمان حداقل در دو موقعیت ارتباطی یکسان رفتار متفاوت یا متناقضی دارند. اما ممکن است فقط یکی از این رفتارها با نگرش واقعی صاحب رفتار سازگار باشد یا گاهی اوقات هیچ یک از این رفتارها با نگرش واقعی سازگار نیست. رفتار ریاکارانه پیامدهای بسیاری دارد، به عنوان مثال می‌تواند فضای اعتماد در ارتباطات بین فردی را تیره کند، عملکرد یک گروه را کاهش دهد و در نتیجه بر ماندگاری طولانی اعضای سازمان و آرامش آنان تأثیر بگذارد. (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۹)

ریاکاری اخلاقی، می‌تواند به عنوان نوع خاصی از فریب در نظر گرفته شود که هدفش ظاهرسازی اخلاقی است و می‌تواند رفتاری قابل سرزنش و همراه با مجازات باشد. در واقع فرد ضمن ارتباط با دیگران، به صورت آگاهانه و هدفمند، فریب کارانه عمل می‌کند. به عبارت دیگر، فرد نگرش خاصی را برخلاف نگرش واقعی، برای جذاب جلوه دادن خود نزد دیگران و نفوذ در آنها وانمود می‌کند. ریاکاری سازمانی، وقتی اتفاق می‌افتد که در (۱) توافق‌نامه‌ها یا مباحثات غیررسمی وجود دارد. (۲) تصمیم‌گیری‌های رسمی یا سیاست‌های ثبت شده در سلسله مراتب سازمانی و عموماً از طریق برنامه‌های نوشتاری، از جمله برنامه‌ها و بودجه‌ها تصویب می‌شوند و (۳) اقدامات واقعی بازیگران سازمانی، بر خلاف آنچه که آنها رسماً در مورد آن توافق

آنچه که ما برای انجام کارهای درست به آن نیاز داریم همان هوش اخلاقی است که با استفاده از آن به یادگیری عمل هوشمندانه و دستیابی به بهترین عمل خوب نزدیک می‌شویم در هر بخشی از زندگی که به بهترین اطلاعات قابل دسترسی می‌رسیم و می‌توانیم خطرات را به حداقل برسانیم، نسبت به پیامدهای آن خوش‌بین هستیم. افراد با هوش اخلاقی بالا کار درست را انجام می‌دهند، اعمال آنها پیوسته با ارزش‌ها و عقاید هماهنگ است، عملکرد بالایی دارند و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می‌دهند. (مهاجران و همکاران، ۱۳۹۶)

معنویت سازمانی، چارچوبی از ارزش‌های سازمانی است و نشانه آن، وجود فرهنگی است که کارکنان را به طور فزاینده‌ای از میان فرآیندهای کاری فراتر می‌برد و فهم آنها را از ارتباط با دیگران بهبود می‌بخشد، به گونه‌ای که احساس لذت را تجربه می‌کنند. (بریمانی و همکاران، ۱۳۹۵) معنویت سازمانی، درک و شناسایی بعدی از زندگی درونی و باطنی کارکنان است که قابل پرورش است و به واسطه انجام کارهای بامعنا، در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد. معنویت در محیط کار، فرآیند جستجوی معنای زندگی و کسب دانش برای دستیابی به سطوح بالاتر است. (رضایی و همکاران، ۱۳۹۷)

نفاق سازمانی:

نفاق یا تظاهر از پدیده‌های بسیار پیچیده در میان انسان‌هاست. انسان‌ها برحسب انسان بودن، دارای دو رو هستند. یکرو، ظاهر افراد و روی

پیشینه تحقیق:

پژوهش‌های مختلفی در رابطه با تحقیق حاضر شکل گرفته است که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره شده است. در پژوهشی که به وسیله صادقی آرانی و نامیان و تحت عنوان فراتحلیل محرک‌ها و بازدارنده‌های رفتار منافقانه در سازمان؛ کاوشی در سازمان‌های ایرانی انجام گرفت و این نتیجه حاصل شد که سه متغیر شبکه ارتباطات، نظام ارزیابی و مرکز کنترل درونی با مقدار معنی‌داری بیش از پنج درصد، بدون تأثیر بر رفتار منافقانه در سازمان گزارش شده است. در پژوهشی که به وسیله (سرفرازی و همکاران) و تحت عنوان عوامل موثر بر ایجاد همدلی سازمانی انجام گرفت، همدلی یکی از اصول ارتباطی کارآمد و ویژگی مهمی است که اساس و پایه توسعه روابط انسانی (با هر زبان، قومیت و مذهبی) را شکل می‌دهد. در پژوهشی که از سوی (زارع و همکاران) و تحت عنوان رابطه رهبری قلدرمآبانه و رفتار منافقانه: نقش جو سکوت ادراک شده و اعتماد بین فردی انجام گرفت، یافته‌های پژوهش او نشان داد که رهبری قلدرمآبانه بر بروز رفتارهای منافقانه دارای تأثیر مثبت و معنادار و بر اعتماد بین فردی دارای تأثیر منفی و معنادار می‌باشد و اعتماد بین فردی بر بروز رفتارهای منافقانه تأثیر منفی و معنادار دارد. در پژوهشی دیگر شهراسبی و همکاران [۳۲] تبیین و ارائه مدل بهبود همدلی سازمانی در سازمان سنجش آموزش کشور با رویکرد نظریه داده بنیاد را مورد بررسی قرار داده و نتیجه گرفته‌اند که عوامل سازمانی: جو سازمانی، ساختار سازمانی، فرهنگ

کرده‌اند یا به طور غیر رسمی گفته‌اند که آنها انجام می‌دهند. (اشگرف و همکاران، ۱۳۹۷)

نفاق سازمانی، حاصل شکل‌گیری فرهنگ نامطلوب در سازمان‌ها است. دورویی آن است که انسان ظاهرش را به گونه‌ای وانمود کند که خلاف باطنش باشد. مثلاً در ظاهر نشان می‌دهد که به کسی محبت دارد، اما در حقیقت خلاف آن باشد، این حالت را «نفاق عملی» نیز می‌نامند. نفاق، نوعی دروغ است که برپایه آن، فرد نگرشی خاص را وانمود می‌کند تا نزد دیگران خوب یا موجه جلوه کند. براین اساس، نفاق، رفتاری جعلی و فریبکارانه است که: اولاً بر نگرشی ناهمگون با نگرش واقعی فرد دلالت دارد، دوم این‌که هدف از انجام دادن آن، جلب نظر مثبت و نفوذ در مخاطب است. سازمان دورو، تزلزل رفتاری خواهد داشت و اگر این آنارشی رفتاری درمان نشود، شخصیت سازمان را شکل می‌دهد. سازمان دورو دیگر تنها برای کارکنان خود مخاطره اخلاقی ایجاد نمی‌کند، بلکه با تظاهر رفتاری‌ای که جزء ملکات نفسانی سازمان شده است با مشتریان، ذی‌نفعان، جامعه، رقبا و غیره نیز صادقانه رفتار نمی‌کند و نمی‌توان رفتار این سازمان‌ها را پیش‌بینی نمود. بسیاری از پژوهشگران فکر کرده‌اند که ریاکاری سازمانی ممکن است بر رضایت شغلی، غیبت، عملکرد کارگران، استمرار، اعتماد، تعهد، ادراک عدالت، تحریک سازمانی، اعتماد به نفس، احساس عدالت نسبت به سازمان و قصد ترک اعضای سازمان تأثیر بگذارد. (عیدوزهی و همکاران، ۱۳۹۹)

نتیجه به دست آمد که نفاق معمولاً به عنوان ناسازگاری بین گفتگو و عمل فهمیده می‌شود. بیشتر پژوهش‌ها در مورد نفاق در زمینه مسئولیت اجتماعی سازمانی تمایل دارند چنین ناسازگاری-هایی را در زمان فوری ارزیابی می‌کنند، بنابراین از پویایی موقتی ریاکاری صرف نظر می‌شود، یعنی آنچه که نفاق ممکن است با سازمان و جامعه به مرور زمان انجام دهد. در نهایت، روی^۴ در پژوهشی با عنوان «توسعه و اعتبارسنجی یک ابزار مبتنی بر مدل تجربی برای اندازه‌گیری فرهنگ‌های سازمانی مبتنی بر همدلی در مدارس هند» نتیجه گرفتند که همدلی به عنوان محرک فرهنگ سازمانی مدارس شناخته می‌شود و می‌کوشد بستر را برای طرح‌های سازمانی مدرسه با همدلی به عنوان سازه اصلی ایجاد کند. (روی و همکاران، ۱۳۹۳)

روش‌شناسی پژوهش:

روش مورد استفاده در پژوهش حاضر بر حسب هدف از نوع کاربردی، از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی و بر مبنای نوع داده-های گردآوری شده از نوع کمی است. در این راستا پرسشنامه‌هایی برای دریافت دیدگاه استادان و کارمندان توزیع شد و نتایج درج گردیده است. جامعه آماری این پژوهش، شامل همه استادان دانشگاه و کارمندان دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران به تعداد ۲۶۰۰ نفر بوده است. با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی، و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۳۴ نفر از استادان و

سازمانی مشارکتی، اهداف سازمانی، عدالت سازمانی، عوامل محیطی: محیط برون‌سازمانی، محیط درون‌سازمانی، عوامل فردی: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، ویژگی‌های شخصیتی از عوامل علی موثر بر بهبود همدلی شناخته می‌شوند. (شهراسبی و همکاران، ۱۳۹۸)

در پژوهشی که به وسیله اسنلسون-پاول^۱ و با عنوان نفاق سازمانی در مدارس تجاری با تعهدات پایداری: محرک‌های ناهماهنگی گفتگو و عمل انجام گرفت و این نتیجه حاصل شد که ریاکاری برای مدت طولانی بخشی از مباحث بوده است. ولی تعداد معدودی از مطالعات، ریاکاری سازمانی را در مدارس مشاغل که برای ارائه آموزش مدیریت پایدار متعهد شده‌اند، مورد بررسی قرار داده‌اند. در پژوهشی که از سوی (دوائلی^۲ و همکاران، ۱۳۹۶) با عنوان «قدرت همدلی: تأثیرات دوگانه یک صدای عاطفی در ارتباطات بحران سازمانی» انجام شد، این نتیجه به دست آمد که یک صدای غمگین باعث افزایش همدلی عمومی مردم نسبت به مدیرعامل می‌شود، که منجر به ایجاد نگرش مثبت نسبت به سازمان می‌شود. با این حال، در همان زمان، آن صدای غم‌انگیز منجر به نگرش منفی نسبت به سازمان می‌شود زیرا باعث می‌شود مدیرعامل قدرت کمتری به نظر برسد. در پژوهشی که به وسیله (کریستین^۳ و همکاران، ۱۳۸۹) و تحت عنوان «نفاق به موقع»، فاصله زمانی نفاق در ارتباطات مسئولیت اجتماعی سازمانی انجام گرفت، این

¹ Snelson-Powell

² De Waele

³ Christensen

⁴ Roy

پایایی، با استفاده از داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS، میزان پایایی با سنجش مقدار آلفای کرونباخ مورد سنجش واقع شد. با توجه به این که مقدار بالای ۰,۷ در مورد این دو معیار نشان از پایایی قابل قبول دارد، در تحقیق حاضر، نتایج مربوط به این معیار، در جدول (۱) آمده و همان‌گونه که دیده می‌شود، تمامی مقادیر بالاتر از ۰,۷ هستند که نشان از پایایی مناسب پرسشنامه پژوهش دارد.

کارمندان دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های محقق ساخته استفاده شده است که در جدول (۱)، تشریح شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و AMOS انجام گرفته است. ویژگی‌های فنی ابزار داده‌ها در دو بخش روایی و پایایی مورد بررسی قرار گرفت. تعیین روایی پرسشنامه تحقیق حاضر به روش روایی محتوایی و روایی همگرا بود. برای اندازه‌گیری

جدول ۱- نتایج ضرایب پایایی ابزار تحقیق

متغیر	ابعاد	تعداد گویه‌ها	ضرایب آلفا	ضریب آلفای کلی	AVE
وفاق سازمانی	اعتماد	۵	۰/۸۰	۰/۸۱	۰/۵۹۶
	معنویت	۵	۰/۸۱		۰/۶۷۹
	هوش اخلاقی	۵	۰/۸۱		۰/۶۹۳
نفاق سازمانی	-	۴	۰/۸۱		۰/۸۴۴

نفر کمتر از ۵ سال (۵/۶۹ درصد)، ۶۳ نفر بین ۶ تا ۱۰ سال (۱۸/۸۶ درصد)، ۱۰۵ نفر بین ۱۱ تا ۱۵ سال (۳۱/۴۴ درصد)، ۹۸ نفر (۲۹/۳۴ درصد) ۱۶ تا ۲۰ سال و ۴۹ نفر (۱۴/۶۷ درصد) بیشتر از ۲۰ سال بوده است. یافته‌های مربوط به شاخص‌های توصیفی متغیرها در جدول زیر تشریح شده است:

یافته‌های پژوهش:

نتایج مربوط به یافته‌های متغیر جمعیت-شناختی نشان داد که ۲۱۲ نفر مرد (۶۳/۴۷ درصد) و ۱۲۲ نفر زن (۳۶/۵۳ درصد) در تحقیق بوده‌اند. ۲۲ نفر کمتر از ۳۰ سال (۶/۵۹ درصد)، ۱۱۴ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال (۳۴/۱۳ درصد)، ۱۲۲ نفر ۴۱ تا ۵۰ سال (۳۶/۵۳ درصد) و ۷۶ نفر (۲۲/۷۵ درصد) بیشتر از ۵۰ سال بوده است. ۱۹

جدول ۲- شاخص‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	تعداد	میانگین	میانه	مد	انحراف از معیار	کمترین	بیشترین
اعتماد	۳۳۴	۲/۹۰	۳/۰۰	۳/۰۰	۰/۷۲	۱/۰۰	۵/۰۰
معنویت سازمانی	۳۳۴	۳/۱۶	۳/۲۵	۳/۰۰	۰/۹۴	۱/۰۰	۵/۰۰
هوش اخلاقی	۳۳۴	۲/۷۰	۲/۷۵	۲/۵۰	۰/۸۶	۱/۰۰	۵/۰۰
نفاق سازمانی	۳۳۴	۳/۲۶	۳/۲۵	۴/۰۰	۰/۹۶	۱/۰۰	۵/۰۰

جدول ۳ نشان می‌دهد که، مقدار KMO (کفایت نمونه‌برداری)، برابر $0/807$ و سطح معناداری آزمون کرویت بارتلت برابر $0/0009$ است. بنابراین، علاوه بر کفایت نمونه برداری، اجرای تحلیل عاملی بر پایه ماتریس همبستگی مورد مطالعه نیز قابل توجیه است. شاخصه‌های آماری اولیه که در اجرای تحلیل مولفه‌های اصلی برای سازه وفاق سازمانی به دست آمده، در جدول پایین نمایش داده شده است.

در مرحله بعد برای تشخیص این مساله که تعداد داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه‌ها و رابطه بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسب هستند، از شاخص آزمون تناسب کایزر - مایر^۱ و آزمون بارتلت^۲ استفاده شده است. آزمون تناسب کایزر- مایر، شاخصی از کفایت نمونه‌گیری است که کوچک بودن همبستگی جزئی بین متغیرها را بررسی می‌کند. این شاخص در دامنه صفر و یک قرار دارد. اگر مقدار شاخص نزدیک به یک باشد، داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه) برای تحلیل عاملی مناسب هستند. در غیر این صورت (معمولاً کمتر از $0/5$) نتایج تحلیل عاملی برای داده‌های مورد نظر چندان مناسب نیستند و اگر مقدار آن بین $0/5$ تا $0/69$ باشد، داده‌ها متوسط هستند و باید با احتیاط بیشتری استخراج شوند و مقادیر بزرگ‌تر از $0/7$ نشان دهنده‌ی مناسب بودن حجم نمونه است.

جدول ۳- نتایج شاخص KMO و آزمون بارتلت

برای سازه شرایط علی

سازه	عدد آزمون تناسب کایزر مایر و آزمون بارتلت
	KMO $0/807$
	Bartlett $1770/974$
مولفه‌های وفاق	Df 105
سازمانی	P-Value $0/0009$

¹ KMO(Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling Adequacy)

² Bartlets Test of sphericity

جدول ۴- عوامل استخراج شده و درصد واریانس تبیین شده:

مؤلفه	مقادیر ویژه اولیه		مجموع توان دوم بارهای عاملی استخراج شده		مجموع توان دوم بارهای عاملی بعد از چرخش واریماکس	
	کل	درصد از واریانس	کل	درصد از واریانس	کل	درصد از واریانس
۱	۴/۴۷	۲۹/۷۹	۲۹/۷۹	۲۹/۷۹	۲/۹۶	۱۹/۷۲
۲	۱/۹۷	۱۳/۱۲	۱۳/۱۲	۴۲/۹۱	۲/۷۶	۱۸/۴۲
۳	۱/۵۹	۱۰/۶۳	۱۰/۶۳	۵۳/۵۴	۲/۳۱	۱۵/۴۰

برای بررسی فرضیه‌های پژوهش، با استفاده از تحلیل مسیر در مدل پژوهش، به بررسی روابط بین ابعاد مدل وفاق سازمانی بر کاهش نفاق سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران پرداخته شده است. نتایج به دست آمده به صورت خلاصه در جدول زیر تشریح شده است.

همان‌گونه که در جدول بالا ملاحظه می‌شود، ارزش‌های ویژه ۳ عامل مورد تحقیق؛ بزرگ‌تر از ۱۰ که مجموعاً تقریباً ۵۴ درصد از تغییرات کل را بر عهده دارند، در میان آن‌ها ارزش ویژه عامل اول برابر با ۲۹/۷۹، ارزش ویژه عامل دوم، برابر با ۱۳/۱۲، عامل سوم برابر با ۱۰/۶۳ است.

جدول ۵- نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش:

مسیرها	ضرایب استاندارد	مقادیر t	P-Value	نتایج
وفاق سازمانی بر نفاق سازمانی	۰/۸۲	۶/۷۷۰	۰/۰۰۰۹	معنی‌دار است.
اعتماد بر نفاق سازمانی	۰/۳۸	۶/۲۵۵	۰/۰۰۰۹	معنی‌دار است.
معنویت سازمانی بر نفاق سازمانی	۰/۲۹	۴/۶۲۷	۰/۰۰۰۹	معنی‌دار است.
هوش اخلاقی بر نفاق سازمانی	۰/۶۰	۶/۹۱۰	۰/۰۰۰۹	معنی‌دار است.

ضروری است که هرچه مرتبه تحلیل عاملی بزرگ‌تر می‌گردد، طبیعتاً احتمال عدم برقراری بعضی از این شاخص‌ها در بازه مورد قبول نیز بیشتر می‌شود. البته در اکثر منابع معتبر، هیچ نیازی به تایید تمامی این شاخص‌ها نیست و صرفاً برقراری چند مورد از مهم‌ترین این شاخص‌ها، حکم به نیکویی برازش مدل خواهد داد.

پس از بررسی فرضیه‌های پژوهش، برازش مدل مفهومی تحقیق انجام گرفت. در مدل‌های تحلیل عاملی تاییدی و تحلیل مسیر، برای بررسی این موضوع شاخص‌های فراوانی در مقالات و مراجع معتبر آماری ذکر شده است که تقریباً همگی بر اساس باقی‌مانده‌های مدل، اندازه‌گیری می‌شوند. در جدول زیر چند نمونه از معروفترین این شاخص‌ها آورده شده است. ذکر این نکته

جدول ۶- شاخص‌های برازش مدل:

شاخص‌ها	مقدار قابل قبول	مقدار یافته پژوهش	مطلوبیت
کای دو (χ^2) مجذور کای	-	۴۰۹۴/۹۱۳	تایید مدل
P-Value	-	۰/۰۰۰	عدم تایید مدل
Df (درجه آزادی)	$df \geq 0$	۲۳۱۸	تایید مدل
χ^2/df	$\chi^2/df < 3$	۱/۷۶۷	تایید مدل
RMSEA	$RMSEA < 0.1$	۰/۰۴۸	تایید مدل
NFI	$NFI > 0.8$	۰/۷۶۲	عدم تایید مدل
AGFI	$AGFI > 0.8$	۰/۷۲۶	عدم تایید مدل
GFI	$GFI > 0.8$	۰/۷۴۵	عدم تایید مدل
CFI	$CFI > 0.8$	۰/۸۸۰	تایید مدل
IFI	$IFI > 0.8$	۰/۸۸۱	تایید مدل
SRMR	هرچه به صفر نزدیکتر باشد.	۰/۱۷۵	تایید مدل

میان هر یک از ابعاد مدل در حالت ضرایب استاندارد نشان داده شد و نتایج به ترتیب با توجه به ضریب مسیر استاندارد (۰/۸۲، ۰/۳۸، ۰/۲۹، ۰/۶۰)، مقدار t (۶/۷۷، ۶/۲۵۵، ۴/۶۲۷، ۶/۹۱۰) و P-Value کمتر از ۰/۰۵ حاکی از آن است که متغیر وفاق سازمانی و مولفه‌هایش، بر کاهش نفاق سازمانی از دیدگاه پاسخگویان تاثیر معناداری دارند.

نتایج این پژوهش نشان داد که وفاق سازمانی و مولفه‌های آن، بر کاهش نفاق سازمانی تاثیر معناداری دارند. همدلی، توانایی شناسایی و درک موقعیت‌ها، احساسات و انگیزه‌های دیگران تعریف شده است. این حس کمک می‌کند تا

همان‌گونه که در جدول بالا دیده می‌شود، مقدار آماره کای- دو در مدل ۴۰۹۴/۹۱۳، درجه آزادی مدل نیز برابر با ۲۳۱۸ است که حاصل نسبت آنها برابر با ۱/۷۶۷ است که مقدار قابل قبولی است. از طرف دیگر، شاخص‌های برازندگی الگو اصلی مانند CFI و IFI همگی در حد قابل قبول و مناسب قرار دارند و شاخص SRMR نیز ۰/۱۷۵ است.

نتیجه‌گیری:

با استفاده از تحلیل مسیر در مدل پژوهش روابط بین مولفه‌های مدل وفاق سازمانی بر کاهش نفاق سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران بررسی شد. خروجی اثرات و روابط

از پیش تعیین شده است که به طور منظم و آگاهانه با یکدیگر مشارکت دارند و نیاز فراوانی به همدلی در میان افراد خود دارد. همدلی، پایه و اساس توسعه روابط انسانی را شکل می‌دهد و در مقوله شغلی و حرفه‌ای، به عنوان یک عنصر مهم در رسیدن به اهداف و برنامه‌های سازمانی و پیشبرد شخصی و روابط انسانی خودنمایی می‌کند. چرا که با وجود نیروی همدلی می‌توان گره بسیاری از مشکلات سازمانی را باز کرد و راه دشوار رسیدن به افق‌های سازمانی را هموار کرد. همدلی سازمانی، اشکال مختلفی دارد. بسیاری از آن‌ها حاصل گوش دادن، درک کارکنان و نشان دادن همدردی و همدلی با عمل است. به عنوان مثال، اگر شما یک رئیس دلسوز هستید، به خود کارکنان نه فقط به عنوان یک کارمند، بلکه به عنوان یک انسان، توجه دارید و می‌دانید چه چیزی در داخل و خارج از کار برای آن‌ها مهم است. همدلی در سازمان، مزایای فراوانی دارد. سازمان‌های دارای همدلی، از همکاری قوی‌تر، دغدغه‌ها و فشار روحی کمتر و روحیه بهتری برخوردار هستند. کارکنان آن‌ها سریع‌تر لحظات دشوار را پشت سر می‌گذارند. همدلی در سازمان کمک می‌کند تا کارکنان همدیگر را بهتر درک نمایند، بهره‌وری در سازمان بهبود می‌یابد و کارگروهی، توسعه خواهد یافت. به عنوان یک عامل محافظ در برابر فرسودگی شغلی و خستگی کاری عمل می‌کند. کارکنان، بدون خستگی و حسادت و بخل و تکبر، در مسیر اجرای وظایف به توفیق سازمان می‌انديشند و هرگز، همکار را نردبانی برای صعود سازمانی نمی‌دانند، بلکه او را

دغدغه‌های دیگران را درک کنیم. همدلی، یعنی خودمان را جای دیگران بگذاریم یا به مسائل از دیدگاه دریاچه ذهن آنها نگاه کنیم. همدلی، بدون این‌که فرد را مجبور کند، رفتارهای پسندیده‌ای را که از درون هر فرد ناشی می‌شود، تسهیل می‌کند. فرد همدل نه تنها در دیگران تغییرات سازنده ایجاد می‌کند، بلکه با این همدلی به خود نیز کمک می‌کند، تا در جهت مثبت تحول پیدا کند. افق‌های او گسترش می‌یابد و حساسیت او در تماس همدلانه با دیگران، تعمیق می‌شود. همدلی، بی‌شک توانایی مهمی است. همانگونه که حاصل تجارب است، امکان تعامل مؤثر در محیط‌های مختلف اجتماعی را برای فرد فراهم می‌آورد و با برانگیختن فرد برای کمک به دیگران و بازداری از آسیب رساندن به دیگران، افراد را در محیط اجتماع به هم پیوند می‌دهد. با توجه به این‌که مسیر همدلی، مسیری دو سویه است، اگر بین اعضای سازمان، زوابط همدلانه بین کارمند کارمند و کارمند-کارفرما شکل بگیرد، بدون تردید میزان تعامل را بین آن‌ها بالا می‌برد و تاثیراتی مثبت در بهبود روابط کاری آن‌ها در سازمان ایجاد می‌کند. نتایج به دست آمده از تحقیقات سرفرازی و همکاران، زارع و همکاران، صادقی آرانی و نامیان، شهراسبی و همکاران، اسنلسون-پاول و همکاران و کریستین و همکاران، تاییدی بر یافته‌های این پژوهش هستند. امروزه وفاق یا همدلی یکی از نکات کلیدی در حوزه رفتاری سازمان‌ها محسوب می‌شود. سازمان، به عنوان یک نهاد اجتماعی، شامل گروهی از افراد برای رسیدن به اهدافی مشترک و

مسئولان سازمانی پیشنهاد می‌شود که چه در سطح فردی و چه در سطح سازمانی برای بهبود معنویت تلاش کنند. مدیران می‌توانند با ایجاد یک جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت، سبب کاهش فشارهای روحی کارکنان شوند که این امر، خود ایجاد نوعی سرمایه‌گذاری در سازمان محسوب می‌شود تا ضمن افزایش بهره‌وری و اثربخشی در سازمان، احساس همبستگی و همدلی کارکنان را بیشتر می‌کند.

همراهی صمیمی در وصول اهداف غایی تلقی می‌کنند و اگر در اندیشه ارتقا هستند به ارتقای همکاران نیز احترام می‌گذارند و با تمام انرژی در خدمت ساختار سازمانی، مشق خدمت صادقانه را تمرین می‌کنند. بنابراین با توجه به نقش همدلی بر بسیاری از رفتارهای مثبت و بهنجار سازمانی، بررسی پیشایندها و پیامدهای همدلی و همچنین نحوه تاثیر آنها بر روی یکدیگر ضروری است.

پیشنادهای تحقیق:

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

۱- یکی از عناصر کلیدی همدلی سازمانی، نهادینه کردن اعتماد در بین اعضای سازمانی است. وجود اعتماد در سازمان، سبب می‌شود تا نگرش کارکنان نسبت به سازمان مثبت گردد. بنابراین پرداختن آن در سازمان‌های امروزی امری شایسته و بایسته است، از این رو پیشنهاد می‌شود که مسئولان سازمان، با اقداماتی مانند ارتقای سطح شفافیت و صداقت در فرآیند امور سازمانی در این مسیر گام بردارند.

۲- وجود هوش اخلاقی، موجب همدلی سازمانی می‌شود. بنابراین به مدیران و رهبران سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد که اصول و الزامات اخلاقی را به صورت دقیق و شفاف تدوین کنند تا مبادا این اصول و الزامات جنبه تزینی و لوکس پیدا نکند، زیرا در این صورت، دیگر هیچ فایده کاربردی ندارند.

۳- باتوجه به این‌که با ایجاد زمینه معنویت در میان کارکنان می‌توان در راستای افزایش همدلی در سازمان قدم برداشت، پس به مدیران و

منابع و ماخذ:

۱. مومنی، بهزاد؛ احمدی، غلامعلی و پرداختچی، محمد حسن (۱۳۹۹)، «شناسایی عوامل کلیدی موفقیت بلوغ مدیریت دانش در سازمان های بهداشتی درمانی»، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، دوره ۲۸ شماره ۳، صص ۹۲-۸۰
۲. غفاری، رحمان؛ رستم نیا، یحیی (۱۳۹۸)، «نفاق سازمانی متأثر از اخلاق ماکیاولی و ابزارهای نفوذ مدیران (مورد مطالعه: استانداری ایلام)»، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۷، شماره ۳، صص ۴۲۱-۴۴۳
۳. شیری، اردشیر؛ یاسینی، علی و حسینی، آسیه سادات (۱۳۹۷)، «بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر نفاق در سازمان با نقش میانجی شایعه پراکنی در لایه های سازمان»، نشریه مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۷، شماره ۴ (پیاپی ۲۸)، صص ۲۱۳-۲۴۴
۴. نوین انرجان، بهلول و علمی، محمود (۱۳۹۳)، «بررسی عوامل اجتماعی مرتبط با تعهد سازمانی کارکنان بانک ملی شعب استان آذربایجان شرقی»، مجله مطالعات جامعه شناسی، دوره ۷، شماره ۲۵، صص ۲۳-۷
۵. شجری، مجتبی؛ اصغری صارم، علی و صمدی، عباس (۱۳۹۳)، «مفهوم پردازی سکتۀ سازمانی (پیشایندها، مصادیق و پسایندها)»، نشریه مدیریت دولتی دانشگاه تهران، دوره ۱۳، شماره ۱، صص ۷۷-۱۰۲
۶. گشتاسب، مریم؛ محسنی تبریزی، علیرضا و کرمی، بختیار (۱۳۸۹)، «مطالعه جامعه‌شناختی وجدان کاری و عوامل سازمانی مؤثر بر آن (مطالعه مقایسه‌ای کارکنان ادارات دولتی تهران و یاسوج)»، مجله مطالعات جامعه شناسی، دوره ۳، شماره ۷، صص ۱۲۷-۱۴۲
۷. شمس، شهاب الدین؛ اسفندیاری مقدم، امیر تیمور (۱۳۹۴)، «ارتباط ابعاد مختلف اعتماد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان»، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۲۴، شماره ۷۷، صص ۲۳-۳۴
۸. تقوایی، رضا؛ منصوری، علی؛ بابکیان پور، امیر عباس و خوش لسان، الناز (۱۳۹۵)، «تاثیر رفتار خودشیفتگی مدیران بر رفتارهای منافقانه در استانداری کرمانشاه»، فصلنامه خط مشی گذاری عمومی در مدیریت، دوره ۷، شماره ویژه، صص ۲۳۳-۲۴۴
۹. محمدی مقدم، یوسف؛ بازیار، امین؛ معتضدیان، رسول (۱۳۹۵)، «تاثیر مدیریت سایبرنتیک بر اعتماد سازمانی با بررسی نقش تعاملی ادراک از عدالت»، مجله چشم انداز مدیریت دولتی، دوره ۳، شماره ۲۵، صص ۱۴۳-۱۶۲
۱۰. مهاجران، بهناز؛ قلعه ای، علیرضا؛ مقدم، زینب؛ اکبری، تقی (۱۳۹۶)، «بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی، سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان معاونت و مرکز بهداشت شهر همدان در سال ۹۳-۹۲»، نشریه سلامت و بهداشت اردبیل، دوره ۸، شماره ۳، صص ۳۵۰-۳۶۰

۱۱. رضایی، بیژن؛ بجانی، حسین؛ تارین، حمداله (۱۳۹۷)، «تبیین نقش معنویت در بهبود عملکرد سازمانی»، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، دوره ۱۰، شماره ۲۲، صص ۲۴۱-۲۶۴
۱۲. بریمانی، ابوالقاسم؛ رضایی پاجی، محمد (۱۳۹۹)، «بررسی رابطه معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان»، نشریه مدیریت آموزشی، دوره ۹، شماره ۴۱، صص ۲۳۳-۲۴۵
۱۳. دهقانی سلطانی، مهدی؛ مصباحی، مریم؛ میرز اصادقی، نعیمه (۱۳۹۸)، «تأثیر رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی از راه ترویج رفتارهای ریاکارانه و ماکیاولی‌گرانه»، نشریه مطالعات منابع انسانی، دوره ۳، شماره ۹۱، صص ۴۳۲-۴۵۰
۱۴. اشگرف، رضا و امیری، علی نقی (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»، نشریه علمی مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۶، شماره ۲، صص ۳۵۲=۳۶۱
۱۵. عیدوزهی، مینا و ناستی زدایی، ناصر (۱۳۹۹)، «بررسی تاثیر خودشیفتگی مدیران بر سکوت سازمانی معلمان با نقش میانجی ریاکاری سازمانی»، نشریه مدیریت مدرسه، دوره ۸، شماره ۲، صص ۳۲۳-۳۴۳
۱۶. صادقی آرانی، زهرا و نامیان، فاطمه (۱۳۹۹)، «فرا تحلیل محرکها و بازدارنده‌های رفتار
- منافقانه در سازمان؛ کاوشی در سازمانهای ایرانی»، نشریه مدیریت اسلامی، دوره ۲۸، شماره ۱، ۱۲۵-۱۴۸
۱۷. شهراسبی، رحمن؛ موغلی، علیرضا؛ احمدی، سید علی اکبر؛ امیرخانی، امیرحسین (۱۳۹۷)، «تبیین و ارائه مدل بهبود همدلی سازمانی در سازمان سنجش آموزش کشور با رویکرد نظریه داده بنیاد»، نشریه پژوهش در نظام های آموزشی، دوره ۱۳، شماره ۴۷، صص ۳۴=۴۵
۱۸. زارع، امین؛ آزادی، محمدحسین؛ سپهری، سعید (۱۳۹۷)، «رهبری اصیل و تمایل به ترک شغل: تبیین نقش واسطه ای قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی»، پژوهش های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)، دوره ۱۳، شماره ۲، صص ۳۳۳-۳۵۹
19. Snelson-Powell, A. Grosvold, J. Millington A. (2020). Organizational hypocrisy in business schools with sustainability commitments: The drivers of talk-action inconsistency, *Journal of Business Research*, 408-420.
20. De Waele, A. Claeys, A. Cauberghe, V. (2017). The Organizational Voice: The Importance of Voice Pitch and Speech Rate in Organizational Crisis communication, *Journal of Communication research*, 46 (7), 756-779.
21. Christensen, T. Lægheid, P. (2010). Increased Complexity in Public Organizations — the Challenges of Combining NPM and Post-NPM, *Governance of Public Sector Organizations*, 255-275.
22. Roy, K. Tarafdar, M. (2014), Analyzing the Adoption of Enterprise Resource Planning Systems in Indian Organizations: A Process Framework, *Journal of Global Information Technology Management*, 6(1), 21-51.

