

تأثیر ادراک کارکنان از درستکاری سازمان بر سکوت سازمانی با نقش تعدیل کننده درک از رفتار رهبری در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خواراسگان)

عباس قائد امینی هارونی^۱، مهرداد صادقی دهچشمه^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۷/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۲/۱۹

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین تأثیر ادراک کارکنان از درستکاری سازمان بر سکوت سازمانی با نقش تعدیل کننده درک از رفتار رهبری در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خواراسگان) به روش توصیفی از نوع همبستگی، اجرا شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خواراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر تشکیل داد که از بین آنها با استفاده از جدول مورگان به روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس تعداد ۲۴۴ نفر برای شرکت در پژوهش حاضر انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در پژوهش حاضر شامل سه پرسشنامه «ادراک از درستکاری سازمانی» کامرون و همکاران (۲۰۰۴)، «رفتار رهبری» گوبا و همکاران (۲۰۱۳) و «سکوت سازمانی» واکولا و بودراس (۲۰۰۵) بود که روایی صوری از لحاظ صراحت و قابلیت درک گویه‌ها از طریق تعدادی از پاسخگویان و روایی محتوایی از لحاظ تطابق مفاهیم از طریق مراجعه به صاحب نظران تأیید شد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه «ادراک از درستکاری سازمانی» ۰/۹۳، «رفتار رهبری» ۰/۹۸ و «سکوت سازمانی» ۰/۹۲ برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از (آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام و مدل معادلات ساختاری) استفاده شد. نتایج نشان داد که ابعاد ادراک از درستکاری شامل یکپارچگی با مقدار تی- ولیو ۵/۸۱۲، بخشش با مقدار تی- ولیو ۳/۵۹۰- و همدردی با مقدار تی- ولیو ۳/۳۹۱- در سطح اطمینان ۹۵ درصد به طرز معناداری توان پیش‌بینی متغیر وابسته سکوت سازمانی را دارند. همچنین ابعاد ادراک از درستکاری شامل یکپارچگی با مقدار تی- ولیو ۶/۲۹۵، خوش‌بینی با مقدار تی- ولیو ۳/۷۴۴ و بخشش با مقدار تی- ولیو ۲/۷۱۹ در سطح اطمینان ۹۵ درصد به طرز معناداری توان پیش‌بینی متغیر وابسته رفتار رهبری را دارند. همچنین نتایج نشان داد که رفتار رهبری ۴۰/۲ درصد از واریانس سکوت تدافعی، ۷۴ درصد از واریانس سکوت مطیع و ۵۵/۵ درصد از واریانس سکوت نوع‌دوستانه را تبیین می‌کند. نتایج نشان داد که ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی با تعدیل‌گری رفتار رهبری بر سکوت سازمانی تأثیرگذار بود.

کلید واژه‌ها: ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی، رفتار رهبری، سکوت سازمانی

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

^۲ استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خواراسگان)، اصفهان، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: abbasgheadamini2020@gmail.com

مقدمه

موضوع ارتباط در سازمان از اهمیت زیادی برخوردار است. اولین و مهم‌ترین قدم در یک مدیریت کارساز، برقرار کردن ارتباطات در سازمان است. یک سازمان خوب و هماهنگ نیازمند برقراری ارتباط خوب هست. عمل سازماندهی و مدیریت با برقراری ارتباط موثر و امکان پذیر است. بدون ارتباطات موثر و ارتباط برقرار کردن صحیح انجام وظیفه برای مدیر و سازمان مشکل می‌شود و امکان پذیر نخواهد بود. برای برخورداری از یک سازمان سالم داشتن یک ارتباط پویا در بین تمامی اعضای سازمان لازم و ضروری است. تعامل و ارائه اطلاعات سودمند باعث رشد و تعالی سازمان می‌گردد و نبود ارتباطات فقدان روحیه تعهد و مشارکت را به دنبال داشته و امکان موفقیت در سازمان را کاهش دهد. همچنین علیرغم اینکه ادبیات رایج در زمینه سازمان و مدیریت، بر توانمندسازی و ایجاد کانال‌های ارتباطات باز تأکید دارند، اما نتایج تحقیقات نشان می‌دهند که بسیاری از کارکنان از این موضوع شکوه می‌کنند که سازمان‌های آنها از ارتباطات، تسهیم اطلاعات و دانش آشکار و پنهان حمایت نمی‌کنند و اینها همه می‌تواند دلیلی بر شکست اهداف و برنامه‌های مدیران باشد. یکی از موانع مهم در موفقیت برنامه‌ها و اهداف سازمان، فقدان اطلاعات، فقدان اعتماد و وجود آن چیزی است که پژوهشگران آن را سکوت سازمانی نام نهاده‌اند که عبارت است از خودداری از بیان ایده‌ها، نظرات و اطلاعات راجع به مشکلات سازمانی سکوت سازمانی پدیده‌ای رایج و شایع در اغلب سازمان‌ها می‌باشد (دیمیتریس و ووکالا، ۲۰۰۷). داشتن نیروی انسانی باکیفیت و نقش آن در دستیابی به اهداف سازمان در عصر رقابتی حاضر، ضرورتی انکارناشدنی است. سازمان‌ها باید بدانند اگر بر دهان‌های سازمانی مهر سکوت زده شود که اذهان سازمانی مولد دانش سازمانی‌اند، فسیل خواهند شد و علاوه بر آن کاهش بهره‌وری، عملکرد، رضایت شغلی و تعهد در سرمایه‌انسانی روی خواهد داد. اگر زبان‌ها به حرکت در نیایند، دانشی برای سازمان تولید نمی‌شود. زبان، ابزار تعامل انسان‌ها در سازمان هاست. وقتی سکوت، سازمان را فرا می‌گیرد، رکود و فتور در شبکه‌های فیزیکی و اجتماعی آن رسوب می‌کند و مزیت رقابتی سازمانی بی‌معنا می‌شود (دانایی فرد، ۱۳۹۰). بنابراین برای کاهش سکوت سازمانی مدیران باید دست به کار بشوند و بتوانند با رفتارهای خود از رخ دادن این پدیده جلوگیری کنند یکی از اقداماتی که باید انجام بدهند درستکاری در سازمان می‌باشد. ادراک کارکنان از درستکاری سازمان منوط به ایجاد جوی سازمانی است که در آن ادراک از عادلانه بودن سازمان و مدیران نسبت به کارکنان، نوع دوستی و کمک به کارکنان در حل مشکلات کاری، نزاکت و احترام به حقوق کارکنان و مشورت با کسانی که تحت تأثیر تصمیمات قرار گیرند، در کنار تعیین استانداردهای بالای عملکردی و یادگیری از مسائل و گذشت رواج دارد که این ادراک از درستکاری سازمان می‌تواند زمینه‌های ایجاد رفتار شهروندی سازمانی را در سازمان به وجود آورده و جوی از وظیفه‌شناسی، جوانمردی و تحمل شرایط نامناسب کاری بدون ابراز شکایت و تعلق سازمانی و عجز بودن کارکنان با سازمان را نیز تقویت کند و در این صورت انسجام و اثربخشی سازمان به گونه‌ای قابل توجه افزایش می‌یابد (فرناندو و المیدا، ۲۰۱۲). عنوان درستکاری سازمانی اغلب در ادبیات سازمانی فروگذار مانده و خارج از مرکزیت توجه مدیران قرار گرفته است. به هرحال آشفته‌گی اخلاقی و مالی در سال‌های اخیر در دنیا و در جوامع کسب و کار و شهرت باعث شده تا فرض شود که ترویج اخلاق هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی می‌تواند منجر به بهبود بهره‌وری افراد، کارایی و عملکرد سازمانی شود (کامرون، ۲۰۱۰). کامرون و همکاران (۲۰۰۴)، بیان میدارند که جلوه‌های درستکاری سازمان و نتایج آن هم برای افراد و هم برای سازمان به طور نظری توسعه نیافته است. آنها در پژوهش خود بیان می‌دارند: این مایه تأسف است، زیرا درست بودن به آنچه که مناسب انسانیت است گره خورده و در نتیجه، غفلت از آن در تحقیقات علمی نوعی خلاء را در درک کامل پیامدهای سازمانی به جای می‌گذارد. رگو و همکاران (۲۰۱۱)، تأکید دارند که دیگر محققان باید معیارهای کامرون و همکاران را در فضاهای دیگر و در رابطه با دیگر نتایج (مثل تعهدسازمانی) به کار بندند. درستکاری اشاره به بالاترین معیارهای اخلاقی در حالات انسانی دارد (رگو^۴ و همکاران، ۲۰۱۱). درستکاری سازمان نشانگر فضایی از سازمان است که در آن عادت‌های خوب و خواسته‌های خوب (مانند انسانیت، کمال، گذشت و صداقت) هم در سطح گروهی و هم در سطح فردی صورت گرفته، پشتیبانی و تقویت شده و اشاعه داده می‌شوند (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴). ادراک کارکنان از درستکاری سازمان را می‌توان شامل عدالت سازمانی (درک افراد یا گروهها از انصاف در طرز برخورد با آن‌ها و واکنش‌های رفتاری آنان به این ادراکات) نیز در نظر گرفت که تأثیرگذاری زیادی را بر شاخصهای رفتاری موجب می‌گردد و به دلیل ارتباطش با فرایندهای حیاتی سازمانی از قبیل تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی اهمیت زیادی یافته است (رگو و همکاران، ۲۰۱۵). محققان مختلفی مانند کامرون و همکاران (۲۰۰۴)، فرض

¹ Dimitris & Vokala

² Fernando & Almeida

³ Cameron

⁴ Rego

میدارند که رویارویی با درستکاری، عواطف مثبتی مانند عشق، یکدلی و اشتیاق را تولید میکند. روابط با کیفیت بالا در فضایی درستکارانه نیز میتواند ادراک نیروی کار از کار معنادار را پرورش داده و در نتیجه عواطف مثبت را پرورش دهد. همچنین با مشاهده درستکاری سازمان، کارکنان میتوانند احساس کنند به عنوان موجودیتهای عقلانی و عاطفی و باارزش شناخته می‌شوند نه فقط منابع انسانی (رگو و همکاران، ۲۰۱۱). احساس این شناخت میتواند منجر به احساس قدرشناسی بیشتر نسبت به سازمان و اعضای آن شده و در نتیجه سکوت سازمانی کاهش پیدا کند. سکوت سازمانی و گرایش به درستکاری در سازمان می‌تواند گفت‌از وظایف مدیران یا رهبران سازمانی است و از مهمترین خصیصه‌های مدیرانی است که به سمت دستیابی به خصایص رهبری در حرکت هستند. بررسی‌ها نشان داده است گوی رقابت آینده را رهبرانی خواهند بود که به طور اثربخشی با منابع انسانی خود در ارتباط هستند. بعضی از پژوهشگران در اواخر سال ۱۹۴۰ مطالعه رهبری را به عنوان یک فرایند درخور مشاهده رفتاری شروع کردند. هدف این نگرش رفتاری، شناسایی رفتارهایی بود که با رهبری اثربخش همراه هستند. پژوهشگران تصور می‌کردند رفتارهای رهبران اثربخش به نوعی با رفتارهای رهبران غیراثربخش یا با اثربخشی کمتر تفاوت دارد و در ضمن رفتارهای مدیران اثربخش در همه موقعیت‌ها یکسان است. نگرش‌های رفتاری در مطالعات رهبری، مطالعات میشیگان، اوهایو و شبکه مدیریت را شامل می‌شود (مورهد و گریفین، ۱۳۸۰: ۲۷۸). یکی از مهمترین مؤلفه‌های لازم برای بهبود هدایت رفتار کارکنان سازمان و جلوگیری از سکوت سازمانی، تلاش مدیران در دستیابی به خصایص جامع رهبری سازمانی است و چنانچه این دسته از خصایص در رهبران سازمانی حاصل شود، آنان بهتر می‌توانند زمینه ساز تحقق اهداف سازمانی بشوند. عملکرد یک سازمان، گویای وضعیت بقای آن در محیط است و تأکید مدیریت بر نقش کارکنان در بهبود عملکرد، اهمیت آن را آشکار ساخته که می‌تواند به شکل سرمایه‌گذاری‌های زیربنایی در بخش منابع انسانی صورت پذیرد. سرمایه‌گذاری‌هایی که از طریق نفوذ در حیطة و قلمرو کار انجام می‌گیرد. با فراهم‌آوری چنین شرایطی، می‌توان انتظار داشت که سازمان عملکرد بالا و مطلوبی داشته باشد، زیرا سازمان‌ها برای بقا و پیشرفت در دنیای رقابتی ناگزیر هستند که بخش عمده‌ای از تلاش‌های خود را به فرایندها و کارکردهایی معطوف نمایند که در موفقیت و بهبود عملکرد کارکنان نقش اساسی ایفا کند (عباس‌پور و باروتیان، ۱۳۸۸). از جمله مواردی که بر عملکرد کاری کارکنان یک سازمان نقش دارد سبک رهبری مدیریت می‌باشد که باعث درستکاری سازمانی و کاهش دادن سکوت سازمانی باشد. ادراک کارکنان از درستکاری سازمان منوط به ایجاد جوی سازمانی است که در آن ادراک از عادلانه بودن سازمان و مدیران نسبت به کارکنان، نعدوستی و کمک به کارکنان در حل مشکلات کاری، نزاکت و احترام به حقوق کارکنان و مشورت با کسانی که تحت تأثیر تصمیمات قرار گیرند، در کنار تعیین استانداردهای بالای عملکردی و یادگیری از مسائل و گذشت رواج دارد که این ادراک از درستکاری سازمان میتواند زمینه‌های ایجاد رفتار شهروندی سازمانی را در سازمان به وجود آورده و جوی از وظیفه‌شناسی، جوانمردی و تحمل شرایط نامناسب کاری بدون ابراز شکایت و تعلق سازمانی و عجز بودن کارکنان با سازمان را نیز تقویت کند و در این صورت انسجام و اثربخشی سازمان به گونه‌ای قابل توجه افزایش می‌یابد (فرناندو و آلمیدا، ۲۰۱۲). به طور خلاصه رفتار رهبری نقش مهم و اساسی در سازمان دارد و نتیجه و لازمه این نقش اساسی نگاه راهبردی مدیر به نوع رفتار است تا بتواند محیطی پویا در سازمان فراهم کند؛ و از سوی دیگر مدیران از اشتباهات هزینه‌زا برای سازمان پرهیز می‌کنند و در عین حال بدنبال محیطی شاد و برای کارکنان شان هستند تا تمام و کمال به سازمان تعلق داشته باشند و مدیر بتواند به اهداف خود و سازمان دست پیدا کند؛ و در نهایت اینکه نگاه دقیق علمی به این متغیرها می‌تواند موانع درستکاری سازمانی را برطرف کند از ضروریات پژوهش حاضر است. همچنین از یک جنبه نیز باید به بررسی خلاءهای پژوهشی در این تحقیق پرداخت و در این باره باید گفت که پیرامون متغیرهای مورد نظر این تحقیق پژوهش‌های زیادی انجام شده است که هرکدام تنها به بررسی بخشی از این متغیرها بصورت جزئی پرداخته‌اند و برخی نیز تنها روابط زوجی دو متغیر را مدنظر قرار داده‌اند به عنوان نمونه تحقیق ترکستانی و بروجردی (۱۳۹۴) نقش ادراک از درستکاری سازمان و رفاه عاطفی کارکنان در ایجاد تعهد عاطفی به سازمان را ارزیابی کرده است. ماثو، سانگ و هام (۲۰۱۳) رابطه میان ادراک کارکنان از سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و نتایج آن بر رضایت شغلی و تعهد عاطفی را مورد بررسی قرار داده‌اند. کاسمیر و همکاران (۲۰۱۴) مبادله رهبر - پیرو و ادراک از حمایت سازمانی و ارتباط با تعهد عاطفی را مورد ارزیابی قرار داده‌اند. سایمون، چان و ماک (۲۰۱۴) رابطه میان رهبری تحول‌آفرین، مباحث پیروبودن و تعهد عاطفی و هنجاری را مورد بررسی قرار داده‌اند. لیوس و لام (۲۰۱۴) رابطه میان هویت سازمانی و تعهد عاطفی و تأثیر این دو متغیر بر رفتار و نگرش کارکنان، کامرون و همکاران (۲۰۱۴)، حسنزاده و همکاران، ۲۰۱۵، هریک از متغیرهای مذکور را مورد بررسی قرار داده‌اند اما هیچکدام از این تحقیقات روابط علت و معلول کلیه این متغیرها را در قالب یک الگوی ساختاری مورد توجه قرار نداده‌اند لذا خلاء پژوهشی این تحقیقات در حوزه یک مدل علی کاملاً محسوس است. از سوی دیگر این تحقیق تلاش کرده است تا روابط متغیرهای مذکور را در قالب یک مدل

شناسایی کرده و از این جنبه می‌تواند هم از نظر روش شناسی به دلیل بررسی اثر میانجی رفتار رهبری و هم از نظر تدوین الگویی از روابط علی نوآورانه باشد. همچنین انجام این پژوهش در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) از اهمیت و ضرورت های خاصی برخوردار است. رفتار رهبری می‌تواند انگیزه کاری را در کارکنان واحدهای سازمانی تحت تاثیر قرار دهد. به علاوه اتخاذ شیوه صحیح مدیریت می‌تواند باعث کاهش سکوت سازمانی گردد که کاهش این سکوت، باعث افزایش کارایی کارکنان و اعتماد به سازمان و درستکاری سازمانی و همچنین کاهش هزینه های سازمانی خواهد شد. لذا با اتخاذ سبک رهبری مناسب توسط مدیران سازمانی، می‌توان بهره‌وری در سازمان را افزایش و عملکرد کارکنان را بهبود بخشید؛ به عبارت دیگر، سبک رهبری با تاثیرگذاری بر عوامل درونی سازمانی از قبیل جوسازمانیف حفظ کارکنان شایسته، بهبود روحیه، افزایش تعهد سازمانی، گذشت سازمانی، بخشش سازمانی، اعتماد و انسجام سازمانی، کاهش سکوت سازمانی و نیز با اثرگذاری بر بهبود عوامل برون سازمانی همچون رضایت ارباب رجوع و افزایش کیفیت خدمات، موجب بهبود عملکرد کارکنان شد؛ بنابراین با توجه به اهمیت افزایش بهره‌وری، بهبود کارایی کارکنان و راضی نگه داشتن کارکنان و همچنین تأمین رضایت مشتریان از عملکرد کارکنان، ضروری است که پژوهشی در جهت تأثیر ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی بر سکوت سازمانی با نقش میانجی رفتار رهبری انجام گیرد. با توجه به شکافی که در انجام تحقیقات رفتار سازمانی مربوط به درستکاری سازمانی و کاهش سکوت سازمانی وجود دارد و اهمیت فزاینده این متغیرهای سازمانی در تعیین گرایش رفتار و نگرشی مدیران وجود دارد و نیز اهمیت بالای سکوت سازمانی به عنوان یکی از مهمترین عوامل گرایش رفتار و نگرشی رهبری و همچنین نقش میانجی که ادراک از درستکاری سازمان و کاهش سکوت سازمانی می‌تواند در این رابطه داشته باشد؛ هدف این تحقیق بررسی نحوه ادراک کارکنان از درستکاری سازمان و کاهش سکوت سازمانی هم به صورت مستقیم و هم از طریق میانجی متغیر رفتار رهبری می‌باشد؛ و آیا متغیر میانجی می‌تواند به عنوان وساطت در ارتباط دو متغیر درستکاری سازمانی و کاهش سکوت سازمانی عمل کند؟

چهار چوب نظری پژوهش

درستکاری سازمانی^۱

درستکاری سازمانی به کارگیری، حمایت، رشد، توسعه و تداوم عاداتها، تمایلات و فعالیت هایی نظیر نوع دوستی، امانت و درستگی، گذشت و اعتماد هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی اشاره دارد (کامرون^۲، ۲۰۱۰). ابعاد درستکاری سازمانی عبارت اند از: اعتماد سازمانی: حالتی روانی است که براساس آن فرد تمایل دارد تا آسیب پذیری در مقابل دیگری را بپذیرد و بر مبنای انتظارات مثبتی که از رفتار دیگری دارد عمل نماید انسجام سازمانی: اشاره به صداقت، اعتماد و احترامی است که در سازمان نفوذ کرده و پخش شده است بخشش سازمانی: اشتباهات سریعاً بخشیده شده و به عنوان فرصتی برای یادگیری و دستیابی به استانداردهای بالاتر تلقی می‌شود (رگو و همکاران، ۲۰۱۱) خوش بینی: خوشبینی باوری است که برخلاف وضعیت دشوار کنونی، کارکنان هنوز آینده روشنی برای خود می‌بینند شفقت سازمانی: شفقت سازمانی بدان معنی است که افراد مراقب یک دیگر هستند و به یک دیگر اهمیت می‌دهند (رگو و ریبرو، ۲۰۱۴).

سکوت سازمانی

در حالی که مفهوم صدای کارکنان در سال های اخیر توجه قابل توجه به خود جلب کرده است، در طول چندین سال و در رشته های گوناگونی به آن اشاره شده است (ویلیکینسون و همکاران، ۲۰۱۴). از لحاظ عملی، یک کارمند می‌تواند صدای خود را صحبت کردن با همکاران، با طرح یک مسئله با کار مدیر خط خود؛ با یا بیان یک نظر در یک نظرسنجی سالانه کارکنان بیان نماید به همین ترتیب، کارکنان می‌توانند سکوت با را عدم طرح یک ایده در جلسه پروژه؛ با متوقف کردن درخواست در ملاقات با مدیر عامل؛ و با یا اشاره به انتقادات در یک بررسی تعاملی، بروز دهند (روک و همکاران^۳، ۲۰۱۷) در تعریف این موضوع، موریسون و میلیکن (۲۰۰۰) عنوان می‌نمایند که زمانی که اعضای سازمان، سکوت در برابر مسائل سازمانی را انتخاب می‌کنند، سکوت به یک رفتار جمعی تبدیل می‌گردد که به پدیده سکوت سازمانی اشاره دارد. بوئن و بلکمون، سکوت سازمانی را عدم مشارکت آزادانه در مجادلات سازمانی تعریف نموده اند. از نظر آنها سکوت سازمانی یک رفتار فردی نیست بلکه گرایش جمعی کارکنان است (بووین و بلکمون^۴، ۲۰۰۳) هنریکسون و دایتون^۵ (۲۰۰۶) سکوت سازمانی یک پدیده جمعی تعریف می‌کنند که در آن کارکنان نسبت به مسائل مهم پیش یرو سازمان،

^۱ Organizational virtuousness

^۲ Cameron

^۳ - Ruck et al

^۴ - Bowen & Blackmon

^۵ -Henrikson & Dayton

واکنش بسیار ضعیفی نشان می‌دهند. برگر (۲۰۰۴) بیان می‌کند که باید تمایز میان سکوت عمدی و غیرعمدی حفظ شود (دینز و همکاران،^۱ ۲۰۱۳). به عقیده پیندر و هارلوس^۲ (۲۰۰۱) سکوت می‌تواند فعال، آگاهانه، عمدی و هدفمند باشد (زهیر و اردوغان،^۳ ۲۰۱۱). ونداین و همکاران^۴ (۲۰۰۳) سکوت سازمانی را به سه نوع سکوت مطیع، سکوت تدافعی و سکوت نوع دوستانه تعریف کرده‌اند. سکوت مطیع: هنگامی که اکثریت افراد، فردی را به عنوان فرد ساکت می‌نامند، منظور آنها اغلب این است که وی به طور فعال، ارتباط برقرار نمی‌کند (کرت،^۵ ۲۰۰۰). این نوع سکوت بیشتر حالت انفعال دارد و از ویژگی‌های رفتار افراد دارای این نوع سکوت می‌توان مشارکت کم، اهمال، مسامحه، غفلت و رکود را نام برد (پیندر و هارلوس،^۶ ۲۰۰۱). همچنین، ونداین و همکاران (۲۰۰۳) بیان می‌کنند که سکوت مطیع نشان دهنده یک رفتار بی‌اعتنایی از جانب کارکنان می‌باشد که امید به بهبودی در آنها از بین رفته است. سکوت تدافعی: انگیزه این نوع سکوت، احساس ترس در فرد از ارائه اطلاعات است. در واقع گاهی ممکن است افراد بدلیل محافظت از موقعیت و شرایط خود (انگیزه خود حفاظتی) به خودداری از ارائه ایده‌ها یا نظرات خود پردازند (پیندر و هارلوس،^۷ ۲۰۰۱) ونداین و همکاران بر اساس اظهارات موریس و میلیکن (۲۰۰۰) و پیندر و هارلوس (۲۰۰۱) نوعی از سکوت را شناسایی نمودند که به صورت دفاعی رفتاری ارادی و منفعلانه بوده و با هدف حفاظت از خود در برابر تهدیدهای خارجی صورت می‌گیرد. آنها این نوع سکوت را به صورت: امتناع از بیان ایده‌ها، اطلاعات یا نظرات برای حفاظت از خود بدلیل ترس تعریف نمودند و آن را سکوت تدافعی نامیدند (دینز و همکاران،^۸ ۲۰۱۳). سکوت نوع دوستانه: سکوت نوع دوستانه مبتنی بر ادبیات رفتار شهروندی سازمانی است (شریفی و اسلامی،^۹ ۱۳۹۲) و عبارت است 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. ونداین و همکاران (۲۰۰۳) با استناد بر مباحث اخلاقی و ارتباطی به تأکید بر شرایطی می‌پردازند که تحت آن، سکوت ارزشمند و شایسته است (روک و همکاران،^{۱۰} ۲۰۱۷).

رفتار رهبری

مجموعه‌ای از خصوصیات یا رفتارهایی تلقی می‌شود که رهبر در یک موقعیت خاص استفاده می‌کند. برنز تئوری جامعی را برای تشریح رفتارهای رهبران سیاسی با استفاده از دو مفهوم تحول آفرین و تعاملی ایجاد نمود. برنز رهبران تعاملی را به عنوان کسانی که بر استانداردهای کاری تأکید دارند و دارای اهداف وظیفه‌مداری هستند معرفی می‌کند. رهبران تعاملی رهبری خود را در درون مرزهای سازمانی به انجام می‌رسانند و به قوانین و مقررات موجود اعتقاد دارند و هدف آنها اطمینان یافتن از این موضوع که تمامی وظایف سازمانی به صورت منظم در موعد مقرر به اجرا درآمده‌اند. قدرت، اختیار و کنترل در این نوع رفتار ریشه می‌دانند چرا که اهداف سازمانی از طریق پاداش دادن و یا تنبیه زیر دستان در قالب سبک تعاملی تحقق پیدا می‌کنند. باس و همکارانش (۱۹۹۴ و ۱۹۹۶ میلادی) بر اساس کار برنز نتیجه‌گیری کردند که در سبک رهبری تعاملی بین رهبری و پیرو مبادله‌ای صورت می‌گیرد که بر اساس آن افراد بر مبنای عملکرد کاری شان پاداش می‌گیرند یا تنبیه می‌شوند. صفات مشخصه عاملیت و سبک مستبدانه که قدرت و کنترل عنصر غیر ضروری هستند اغلب به وسیله رهبران مورد استفاده قرار می‌گیرد. نقاط قوت افراد، ایجاد توافقات با زیر دستان در قالب تشریح پاداش‌ها، محرک‌های انگیزشی و نتایج که در زمانی که کارها انجام می‌شود باید مشخص گردد (مقیم و رمضان،^{۱۱} ۱۳۹۰). سبک رهبری تحول‌گرا مرکب از رفتارهای است که ویژگی‌های رفتار مشتری‌همچون تقویت کار تیمی و بهبود مهارت‌های زیر دستان و حمایت از افراد در جهت دستیابی به اهداف را مورد توجه قرار می‌دهد. این ویژگی برای رهبر تحول آفرین اصیل امری بایسته است چرا که آنها به ایجاد تعهد و بهره‌وری اعضا سازمان کمک می‌نمایند (جاگیلو،^{۱۲} ۲۰۱۰). رفتار وظیفه‌گرا: تعیین وظایف، تهیه دستور العمل چگونگی انجام کار و مرتبط ساختن یک درک روشن از مسئولیت‌های شغلی، اهداف کار، فرصت‌ها، تشخیص مسائل مربوط به کار، متذکر شدن مشکلات و دادن پیشنهاد برای اصلاح یا پیشرفت و فعالیت جدی برای اجرای راه حل‌ها جهت حل مسائل مهم و یا بحران‌ها. به رسمیت شناختن و رفتار ایده‌بخش: استفاده از تکنیک‌های مرثر که احساس یا منطق را برای اشتیاق به کار تحت تأثیر قرار دهد. تعهد به اهداف کار و موافقت با درخواست‌ها جهت همکاری، حمایت و یا منابع شرکت. رفتار دوستانه و با ملاحظه، صبور و مفید بودن، ابراز حس همدردی و حمایت هنگامی که کسی ناراحت یا مضطرب است و مانند یک دوست

¹ - Deniz et al

² - Pinder & Harlos

³ - Zehir & Erdogan

⁴ - Van Dyne et al

⁵ - Crant

⁶ - Pinder & Harlos

⁷ Jogulu

بودن. انتشار اطلاعات مربوط به کسانی که برای کار به آنها نیاز دارند با ارائه مطالب کتبی و اسناد و پاسخ به درخواست های اطلاعات فنی رفتار توانمند سازی: جلسه و مشورت با افراد سازمان قبل از ایجاد تغییراتی که روی آنها تأثیر می‌گذارد، تشویق و پیشنهادات برای پیشرفت، دعوت به مشارکت در تصمیم‌گیری، اجازه می‌دهد تا زیردستان مسئولیت مهم داشته باشند و در انجام کار، رسیدگی به مشکلات و تصمیم‌گیری های مهم احتیاط کنند. تیم سازی و رفتار توسعه‌ای: کمک به نتایج مفید در تضاد، تشویق به همکاری، کار تیمی و آشنایی با بخش کار (گوبا و همکاران، ۲۰۱۳: ۳) پیشرو در یک رفتار نمونه: قرار دادن استانداردهای رفتاری سخت، سخت کار کردن و پیشرو در رفتار نمونه در دوره های معین انجام کار، پایان مهلت ها و بهینه سازی زمان (آولیو^۱ و همکاران، ۲۰۰۴).

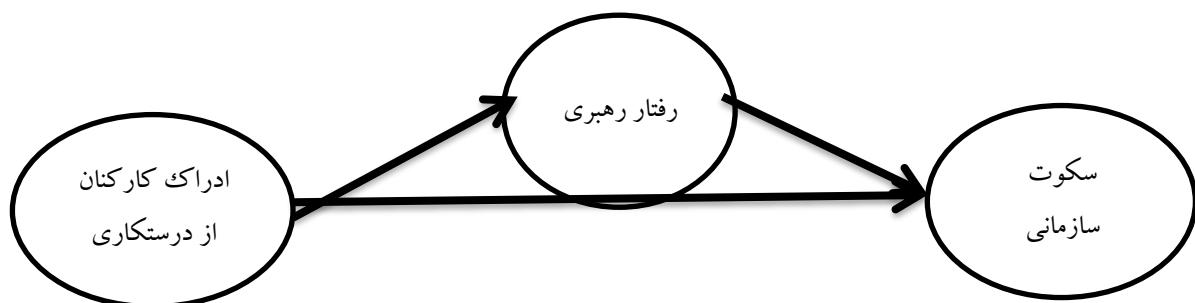
فرهادی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان " تأثیر رهبری تحول آفرین و یادگیری سازمانی بر کاهش سکوت سازمانی " که در شعب بانک سپه اصفهان با روش توصیفی - همبستگی انجام دادند. به این نتیجه رسیدند: که متغیرهای سبک رهبری تحول آفرین و یادگیری سازمانی هر دو در کاهش سکوت سازمانی مؤثر بوده اند و در مجموع توانسته اند ۷۳/۵ درصد از تغییرات سکوت سازمانی را توضیح دهند. همچنین، با توجه به ضرایب بدست آمده، نتایج نشان داد که سهم یادگیری سازمانی در کاهش سکوت سازمانی بیشتر از رهبری تحول آفرین بوده است. بعلاوه نتایج نشان داد که از میان شاخص های مربوط به دو متغیر اصلی، به ترتیب یادگیری در سطح سازمانی، ملاحظات فردی، یادگیری تیمی، ترغیب ذهنی، یادگیری فردی، انگیزش الهام بخش و نفوذ آرمانی بیشترین تأثیر را بر کاهش سکوت سازمانی داشتند. ترکستانی و جمشیدی بروجردی (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان " نقش ادراک از درستکاری سازمان و رفاه عاطفی کارکنان در ایجاد تعهد عاطفی به سازمان " که در شرکتهای بیمه در کلان شهر تهران به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند. نتایج نشان داد که ادراک کارکنان از درستکاری سازمان، هم به طور مستقیم و هم با میانجیگری نقش رفاه عاطفی، رابطه ای مثبت با تعهد عاطفی کارکنان دارد و بیشترین رابطه در مدل نظری این تحقیق میان ادراک کارکنان از درستکاری سازمان و رفاه عاطفی کارکنان و کمترین رابطه میان ادراک نیروی کار از درستکاری سازمان و تعهد عاطفی کارکنان وجود دارد. در این تحقیق پیشنهاد می‌شود که توسعه درستکاری در سازمان (به عنوان مثال توسعه احترام متقابل و فضایی که در آن استانداردهای بالای عملکردی با فرهنگ گذشت و یادگیری از اشتباهات ترکیب می‌شود)، رفاه عاطفی کارکنان را بهبود بخشد و منجر به تعهد عاطفی آنها شد.

هنرمند (۱۳۹۳)، در تحقیقی تحت عنوان " نقش رفتارهای مثبت گرا در کاهش سکوت سازمانی " که در کارکنان ادارات کل بانک سپه به روش توصیفی - پیمایشی و مقطعی انجام داد به این نتیجه رسید که: رفتار سازمانی مثبتگرا با سکوت سازمانی رابطه معکوس و معناداری دارد. همچنین نتایج نشان میدهد که تمامی ابعاد رفتار سازمانی مثبتگرا با سکوت مطیع رابطه معکوس و معنادار دارند، اما در رابطه تنها رابطه معکوس آن با خودکارآمدی مورد تأیید قرار گرفت و رابطه امیدواری، تابآوری و، با سکوت خاموش خوشبینی با سکوت خاموش معنادار نشد. کوچک زایی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان " بررسی تعلق خاطر کاری، سکوت سازمانی و فضیلت سازمانی در بین کارکنان زندان شهرستان زاهدان " که باروش توصیفی از نوع پیمایشی بوده و مشارکت کنندگان پژوهش شامل کلیه کارکنان زندان شهرستان زاهدان بودند که تعداد ۱۱۰ نفر از آنان براساس جدول مورگان و روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج پژوهش نشان داد که وضعیت تعلق خاطر کاری و فضیلت سازمانی در بین کارکنان در سطح متوسط ولی از نظر متغیر سکوت سازمانی در سطح پایین تر از متوسط می باشد. شهسواری و مکتبی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان " بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و سکوت سازمانی کارکنان " که در تأمین اجتماعی استان هرمزگان به روش توصیفی - پیمایشی انجام داد. یافته ها حاکی از آنست با توجه به نتایج حاصل از فرضیه های اول تا پنجم بین ویژگی های آرمانی، رفتارهای آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی رهبر و سکوت سازمانی کارکنان ارتباط معناداری از نوع مثبت وجود داشت. رگو^۲ و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان " نقش میانجیگری رفاه عاطفی بر ارتباط بین درستکاری سازمانی و اثربخشی آن بر تعهد عاطفی " به بررسی چگونگی فواید درستکاری سازمانی و پیش بینی رفاه عاطفی و تعهد عاطفی انجام داد. جامعه آماری ۲۰۵ نفر از کارکنان در شهر لیسبون بود. یافته ها نشان داد که ادراک از درستکاری سازمانی به طور مستقیم و از طریق نقش میانجی کننده رفاه عاطفی پیش بینی می شود. و ارتقاء درستکاری سازمانی از جمله صداقت، احترام بین فردی، دلسوزی سازمانی و ترکیب استانداردهای بالا با عملکرد فرهنگی و یادگیری از اشتباهات رفاه عاطفی کارکنان را بهبود می بخشد و نیروی کار متمرکزتر را ترویج می دهد که باعث تعهد عاطفی کارکنان می شود همچنین تأثیر روانشناسی مثبت، رفتار سازمانی مثبت و جنبش های تحصیلی مثبت سازمانی تأثیرگذار

¹ Avolio

² Rego

بود. فرناندو و آلمیادا^۱ (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان "درستکاری سازمانی یک استراتژی برای مشارکت اجتماعی، در شرکت MAS HOLDING سریلانکا به روش کیفی از نوع پدیدارشناسی انجام دادند. با ۲۳ نفر از مدیران ارشد در ده شرکت برجسته در سریلانکا مصاحبه کردند. نتایج حاکی از شناسایی سه بعد در حوزه درستکاری سازمانی بود که شامل تأثیر انسان، اخلاق خیرخواهی و بهبود بدون قید و شرط اجتماعی بود. از دیگر نتایج این تحقیق این بود که چگونه استراتژیک ابتکارات CSR می‌تواند به دلیل مشارکت مثبت در جامعه، علاوه بر ابعاد فوق در تولید درآمد، تبلیغ و شهرت برای شرکت سودمند باشد. آراچو و لوپز^۲ (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان "درستکاری رهبری، تعهد سازمانی و عملکرد فردی" در ۱۱۳ کارمند از سازمانهای واقع در شهر پرتقال به روش توصیفی انجام داد. نتایج نشان داد که ادراک کارکنان در سه بعد از مهارتهای رهبری (رهبری ارزش، پشتکار و بلوغ) به تعهد سازمانی به ویژه در ابعاد عاطفی و هنجاری آن کمک می‌کند و به نوبه خود می‌تواند در عملکرد فردی به طور مثبت نفوذ داشته باشد. هایندمن و مک کانویل^۳ (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان "اعتماد و پاسخگویی در سازمانهای خیریه انگلستان: بررسی چرخه درستکاری" در موسسات خیریه بریتانیا به روش کیفی و از طریق مصاحبه از مدیران خیریه انجام دادند. نتایج نشان از استفاده از طیف گسترده‌ای از مکانیزمها را داد که اغلب بسیار مناسب به درک نیازهای اطلاعات ذینفعان است که در این فرایند ضروری و حیاتی هستند. و دیگر این که استفاده و تعامل از این مکانیزمها می‌تواند یک دایره صریح از پاسخگویی و اعتماد ایجاد کند که هر کدام دیگری را تقویت می‌کند. و در جایی که این دایره شکل بگیرد اعتماد هم در سازمانهای خیریه فردی و هم در کل می‌تواند افزایش یابد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی از طریق رفتار رهبری بر سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی

ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی و ابعاد آن بر سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) تأثیر دارد.

ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی و ابعاد آن بر رفتار رهبری در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) تأثیر دارد.

رفتار رهبری بر سکوت سازمانی و ابعاد آن در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی است، زیرا به کاربرد متغیرهای مطرح شده برای کمک به کاهش سکوت سازمانی می‌پردازد. از سوی دیگر پژوهش مذکور از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. زیرا به بررسی ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی از طریق رفتار رهبری بر سکوت سازمانی می‌پردازد و روابط میان متغیرهای مذکور را در قالب مدل سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار می‌دهد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر بوده‌اند که تعداد آنها براساس آمار معاونت اداری و منابع انسانی بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده با حجم تعداد ۲۴۴ نمونه استخراج گردید. در این راستا به منظور سنجش و اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه

¹ Fernando & Almeida

² Araujo & Lopes

³ Hyndman & Mc Conville

۷۷ سوالی بهره گرفته شده است. با توجه به بررسی پیشینه‌های موجود و کلیه مدل‌های ارائه شده در این حوزه از ابزار کامرون و همکاران (۲۰۰۴) استفاده شده است، که شامل پنج بُعد خوش بینی، اعتماد سازمانی، همدردی، یکپارچگی و بخشش سازمانی می‌باشد. در این راستا از ۱۵ گویه برگرفته از شاخص‌های عملیاتی این اصول در پژوهش کامرون و همکاران (۲۰۰۴)، استفاده شد. همچنین به منظور ارزیابی سکوت سازمان از مدل اندازه‌گیری اشاره شده در پژوهش واکولا و بورادس (۲۰۰۵) استفاده شده است که شامل سه مؤلفه، سکوت مطیع، سکوت تدافعی، سکوت نوع دوستانه می‌باشد. در این راستا از ۲۳ گویه که مورد جرح و تعدیل برای استفاده در شرکت گاز قرار گرفته، استفاده شده است.

در نهایت به منظور سنجش رفتار رهبری به عنوان متغیر تعدیلگر پژوهش که در پژوهش گوبا و همکاران (۲۰۱۳) می‌باشد و شامل پنج مؤلفه‌ی رفتار وظیفه‌گرا، به رسمیت شناختن و رفتار ایده‌بخش، رفتار توانمندسازی، تیم‌سازی و رفتار توسعه‌ای و پیشرو در یک رفتار نمونه است از ۳۹ گویه استفاده شد. که روایی صوری از لحاظ صراحت و قابلیت درک گویه‌ها از طریق تعدادی از پاسخگویان و روایی محتوایی از لحاظ تطابق مفاهیم از طریق مراجعه به صاحب نظران تایید شد. پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به شرح زیر تایید گردید.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه درستکاری سازمانی

تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ	ابعاد درستکاری سازمانی
۳	۰/۷۸۷	خوش‌بینی
۳	۰/۷۹۲	اعتماد
۳	۰/۸۴۸	هم‌دردی
۳	۰/۷۱۱	یکپارچگی
۳	۰/۷۳۶	بخشش
۱۵	۰/۹۳۹	کل ابعاد

جدول ۲. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه سکوت سازمانی

تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ	ابعاد سکوت سازمانی
۱۵	۰/۸۵۳	سکوت مطیع
۴	۰/۸۲۱	سکوت تدافعی
۴	۰/۸۸۵	سکوت نوع دوستانه
۲۳	۰/۹۲۱	کل ابعاد

جدول ۳. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه رفتار رهبری

تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ	ابعاد رفتار رهبری
۱۴	۰/۹۵۴	رفتار وظیفه‌گرا
۷	۰/۹۲۹	به رسمیت شناختن و رفتار ایده‌بخش
۶	۰/۹۳۱	رفتار توانمندسازی
۷	۰/۹۱۴	تیم‌سازی و رفتار توسعه‌ای
۵	۰/۸۵۴	پیشرو در یک رفتار نمونه
۳۹	۰/۹۸۲	کل ابعاد

طبق یافته‌های جداول ۱، ۲ و ۳ ضرایب پایایی برای پرسشنامه‌های ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی، سکوت سازمانی و رفتار رهبری و ابعاد آن‌ها محاسبه گردید که همگی بالاتر از ۰/۷ بوده و نشان از دقت بالای ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش دارد.

یافته‌های پژوهش

آزمون نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش

جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای اصلی پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید که آزمون فرض آن به صورت جدول (۴-۸) می‌باشد.

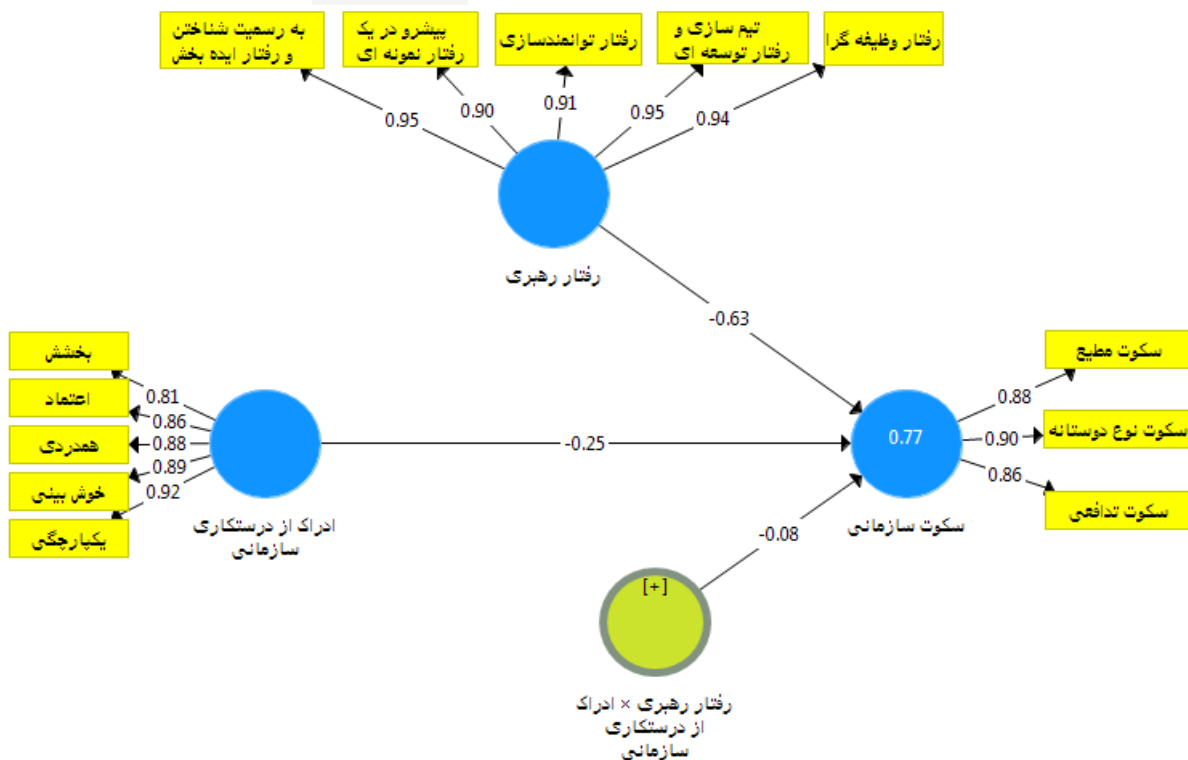
جدول ۴-۸. آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش

متغیرهای پژوهش	آماره	سطح معنی داری	توزیع نرمال
درستکاری سازمانی	۰/۱۴۰	۰/۰۸۴	دارد
سکوت سازمانی	۰/۱۱۶	۰/۰۵۸	دارد
رفتار رهبری	۰/۰۹۸	۰/۰۷۱	دارد

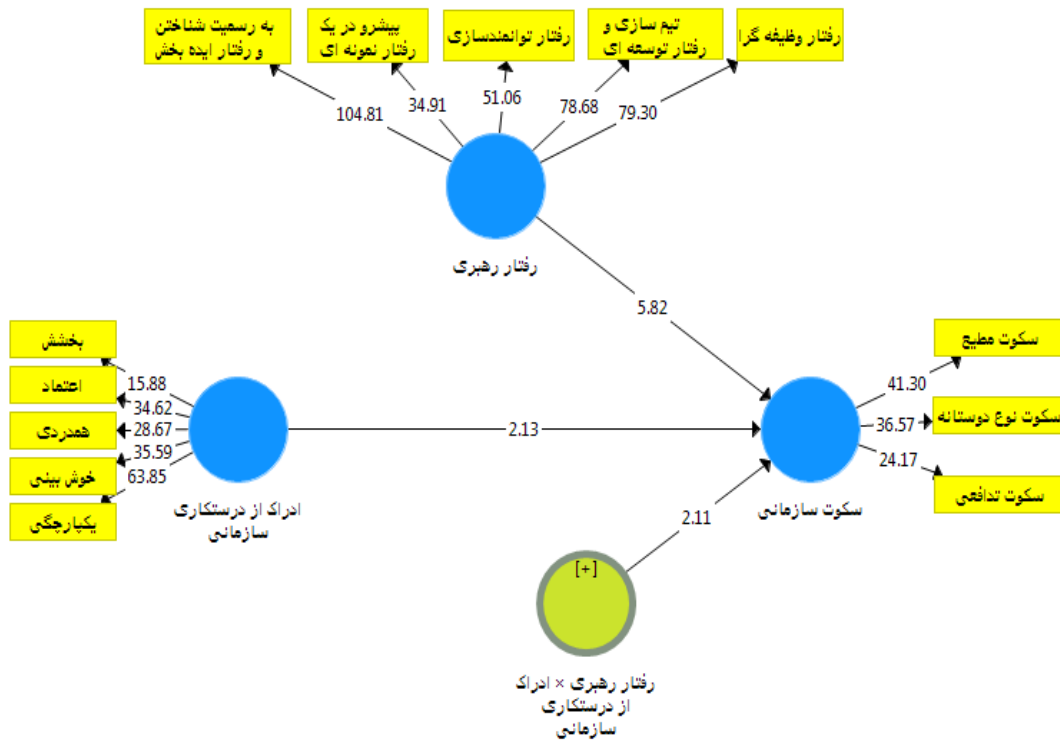
همانطور که نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد مقدار سطح معناداری در متغیرهای درستکاری سازمانی، سکوت سازمانی و رفتار رهبری بالاتر از ۰/۰۵ بوده و بنابراین فرضیه صفر در این متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مورد تایید قرار می‌گیرد و توزیع داده‌ها در متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال پیروی می‌کنند.

آزمون فرضیه اصلی پژوهش

مدل معادلات ساختاری فرضیه اصلی پژوهش جهت بررسی نقش تعدیل‌گری رفتار رهبری در رابطه میان ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی و سکوت سازمانی در شرکت گاز شهر اصفهان به شکل (۲) توسط نرم‌افزار SmartPLS مدل‌سازی گردید.



شکل ۲. بررسی نقش تعدیل‌کنندگی رفتار رهبری با استفاده از ضریب اثر توسط نرم‌افزار SmartPLS



شکل ۳. بررسی معناداری تعدیل‌کنندگی رفتار رهبری با استفاده از مقدار تی ویو توسط نرم‌افزار SmartPLS

جدول ۵. برآورد ضرایب رگرسیون مدل فرضیه اصلی پژوهش

نتیجه فرضیه	سطح معناداری	R ²	ضریب اثر	فرضیه اصلی پژوهش
تایید	۰/۰۳۴	۰/۷۷۴	*-۰/۲۴۷	ادراک از درستکاری سازمانی ← سکوت سازمانی

ضرایب اثر برآورد شده در جدول ۵ نشان دهنده موثر بودن یا نبودن هر مولفه است. در ستون اول مقدار ضریب اثر استاندارد و به ترتیب مقدار R²، سطح معناداری و در نهایت نتیجه فرضیه گزارش شده است. همانطور که در جدول مشاهده می‌شود با توجه به اینکه مقدار پی- ویو تاثیر ادراک از درستکاری سازمانی بر سکوت سازمانی کمتر از ۰/۰۵ بدست آمد، بنابراین ضرایب اثر -۰/۲۴۷ در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بوده و تاثیر ادراک از درستکاری سازمانی بر سکوت سازمانی تایید گردید.

بررسی و تحلیل نقش تعدیل‌کنندگی رفتار رهبری در فرضیه اصلی پژوهش

جدول ۶. برآورد ضرایب رگرسیون نقش تعدیل‌کنندگی رفتار رهبری

نتیجه فرضیه (تعدیل‌کنندگی)	سطح معناداری	R ²	ضریب اثر	نقش تعدیل‌کنندگی رفتار رهبری در رابطه میان ادراک از درستکاری سازمانی و سکوت سازمانی
تایید	۰/۰۳۶	۰/۷۷۴	-۰/۰۸۱	ادراک از درستکاری سازمانی ← سکوت سازمانی

جهت بررسی نقش تعدیل‌کنندگی رفتار رهبری بر رابطه بین ادراک از درستکاری سازمانی و سکوت سازمانی همانطور که در جدول ۶ مشاهده می‌گردد ضریب اثر -۰/۰۸۱ مربوط به نقش تعدیل‌کنندگی رفتار رهبری بر رابطه بین ادراک از درستکاری سازمانی و سکوت سازمانی تایید گردید و با توجه به اینکه این ضریب منفی بدست آمده است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت افزایش رفتار رهبری

باعث کاهش تأثیر ادراک از درستکاری سازمانی بر سکوت سازمانی می‌گردد و یا به عبارتی دیگر رفتار رهبری تأثیر ادراک از درستکاری سازمانی بر سکوت سازمانی را در جهت منفی، تقویت می‌کند.

شاخص‌های برازش مدل فرضیه اصلی پژوهش

سوال اساسی مطرح شده این است که آیا این مدل، مدل مناسبی می‌باشد؟ برای پاسخ به این پرسش بایستی آماره‌های میانگین واریانس استخراجی^۱، قابلیت اطمینان مرکب^۲ (C.R.) و آلفای کرونباخ جهت مناسب بودن برازش مدل مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به خروجی PLS و با توجه به نتایج جدول (۴-۱۲) تا (۴-۱۴) که از خروجی نرم‌افزار اسمارت پی ال اس بدست آمده‌اند، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که مدل مذکور مدل مناسبی از نظر شاخص‌های برازش می‌باشد. کلیه شاخص‌های ارزیابی تناسب برازش مدل همراه با مقادیر آنها در این جداول ارائه گردیده و نشان‌دهنده برازش مناسب مدل می‌باشد.

جدول ۷. بررسی شاخص روایی همگرا (AVE^۳) جهت مناسب بودن مدل تحقیق

نام متغیر	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل مورد نظر	نتیجه‌گیری
ادراک از درستکاری سازمانی	بیشتر یا برابر ۰/۵	۰/۷۶۳	برازش مدل مناسب است
رفتار رهبری	بیشتر یا برابر ۰/۵	۰/۸۶۱	برازش مدل مناسب است
سکوت سازمانی	بیشتر یا برابر ۰/۵	۰/۷۷۵	برازش مدل مناسب است

فرضیه فرعی اول

ابعاد ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی بر سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) تأثیر دارد. جهت بررسی این فرضیه از روش رگرسیون گام به گام استفاده گردید.

جدول ۸. معناداری مدل رگرسیون گام به گام در فرضیه فرعی اول

گام	متغیر پیش‌بین	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
- یکپارچگی	رگرسیون	۳۷/۰۷۳	۳۷/۰۷۳	۲۹۲/۶۷۷	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۹/۱۲۷	۰/۱۲۷		
	کل	۵۶/۲۰۰			
- یکپارچگی - بخشش	رگرسیون	۳۸/۷۱۲	۱۹/۳۵۶	۱۶۶/۰۲۰	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۷/۴۸۸	۰/۱۱۷		
	کل	۵۶/۲۰۰			
- یکپارچگی - بخشش - همدردی	رگرسیون	۳۹/۹۶۵	۱۳/۳۲۲	۱۲۲/۲۵۸	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۶/۲۳۵	۰/۱۰۹		
	کل	۵۶/۲۰۰			

^۱ Average Variance Extracted

^۲ Composite Reliability

^۳ Average Variance Extracted

متغیر وابسته: سکوت سازمانی

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۸ و مقدار معناداری پی-ولیو که در گام اول و دوم و سوم صفر بدست آمده است، ابعاد یکپارچگی، بخشش و همدردی از ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی توانسته سکوت سازمانی را پیش‌بینی کند، نتیجه می‌شود ارتباط بین ابعاد یکپارچگی، بخشش و همدردی با سکوت سازمانی، ارتباط معنی‌داری می‌باشد و مدل رگرسیون مدلی معنادار می‌باشد و ابعاد یکپارچگی، بخشش و همدردی از ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی قادر به پیش‌بینی سکوت سازمانی است.

جدول ۱۰: خلاصه مدل رگرسیون گام به گام فرضیه فرعی اول

گام	متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	آماره‌ها		
				تغییرات F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲
۱	- یکپارچگی	۰/۸۱۲	۰/۶۶۰	۲۹۲/۶۷۷	۱	۱۵۱
۲	- یکپارچگی - بخشش	۰/۸۳۰	۰/۶۸۹	۱۴/۰۵۷	۱	۱۵۰
۳	- یکپارچگی - بخشش - همدردی	۰/۸۴۳	۰/۷۱۱	۱۱/۴۹۷	۱	۱۴۹

متغیر وابسته: سکوت سازمانی

نتایج بدست آمده از جدول ۹ نشان می‌دهد که یکپارچگی، بخشش و همدردی در گام سوم، ۷۱/۱ درصد توانایی پیش‌بینی سکوت سازمانی کارکنان را دارند، همچنین یکی از مفروضاتی که در رگرسیون خطی مدنظر قرار می‌گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان استفاده از رگرسیون خطی وجود ندارد، به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین-واتسون استفاده گردید. آماره دوربین واتسون بین ۰ تا ۴ می‌باشد. اگر بین باقیمانده‌ها همبستگی متوالی وجود نداشته باشد، مقدار این آماره باید به ۲ نزدیک باشد. اگر به صفر نزدیک باشد نشان دهنده همبستگی مثبت و اگر به ۴ نزدیک باشد نشان دهنده همبستگی منفی می‌باشد. در مجموع اگر این آماره بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد جای هیچ نگرانی نیست که در این فرضیه مقدار این آماره ۱/۵۱۹ بدست آمد که بسیار مناسب می‌باشد.

جدول ۱۰. ضرائب مدل رگرسیون گام به گام فرضیه فرعی اول

گام متغیر پیش‌بین	ضرائب غیراستاندارد		ضرائب بتای استاندارد	T آماره	سطح معناداری	آماره همخطی	
	بتا	خطای معیار				ضریب	تلاز س
۱- ضریب ثابت	۵/۰۶۹	۱	۰/۱۶	۸ ۴۳/۶۵	۰/۰۰۰		
- یکپارچگی	۰/۶۵۴	۰	۰/۳۸	۱۷/۱۰۸ -	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰
۲- ضریب ثابت	۵/۲۱۳	۱	۰/۱۷	۴ ۴۴/۱۸	۰/۰۰۰		
یکپارچگی	۰/۵۰۵	۰	۰/۵۴	۳ -۹/۴۷	۰/۰۰۰	۰/۴۶۱	۲/۱۷۱
بخشش	۰/۲۰۲	۰	۰/۵۴	۷ -۳/۴۹	۰/۰۰۰	۰/۴۶۱	۲/۱۷۱
۳- ضریب ثابت	۵/۲۲۶	۱		۰	۰/۰۰۰		

			۴۶/۳۵		۰/۱۴		-
۳/۳۲۷	۰/۳۰۳	۰/۰۰۰	۸	-۰/۴۶۷	۰	۰/۳۷۶	یکپارچگی
			-۵/۱۲		۰/۶۵	-	-
۲/۱۸۶	۰/۴۵۷	۰/۰۰۰	۵	-۰/۲۳۴	۰	۰/۱۸۸	بخشش
			-۳/۹۰		۰/۵۲	-	-
۲/۳۶۰	۰/۴۲۴	۰/۰۰۱	۳	-۰/۲۲۹	۰	۰/۱۶۰	همدردی
			-۳/۹۱		۰/۴۷	-	

متغیر وابسته: سکوت سازمانی

همانطور که در جدول ۱۰ مشاهده می‌گردد در گام سوم از رگرسیون گام به گام، یکپارچگی با مقدار تی- ولیو ۵/۸۱۲- و سطح معناداری ۰/۰۰۰، بخشش با مقدار تی- ولیو ۳/۵۹۰- و سطح معناداری ۰/۰۰۰ و همدردی با مقدار تی- ولیو ۳/۳۹۱- و سطح معناداری ۰/۰۰۰ در سطح اطمینان ۹۵ درصد به طرز معناداری توان پیش‌بینی متغیر وابسته سکوت سازمانی را دارند و معادله خط رگرسیون آن با ضرائب غیراستاندارد به صورت زیر می‌باشد.

$$۵/۲۲۶ + \text{همدردی } ۰/۱۶۰ - \text{بخشش } ۰/۱۸۸ - \text{یکپارچگی } ۰/۳۷۶ = \text{سکوت سازمانی}$$

فرضیه فرعی دوم: ابعاد ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی بر رفتار رهبری در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) تأثیر دارد. جهت بررسی این فرضیه از روش رگرسیون گام به گام استفاده گردید.

جدول ۱۱. معناداری مدل رگرسیون گام به گام در فرضیه فرعی دوم

گام	متغیر پیش‌بین	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F آماره	سطح معناداری
یکپارچگی	رگرسیون	۶۵/۱۳۷	۶۵/۱۳۷	۳۲۰/۶۸۴	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۳۰/۶۷۱	۰/۲۰۳		
	کل	۹۵/۸۰۹			
یکپارچگی	رگرسیون	۶۸/۴۶۷	۳۴/۲۳۳	۱۸۷/۸۰۶	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۲۷/۳۴۲	۰/۱۸۲		
	کل	۹۵/۸۰۹			
بخشش	رگرسیون	۶۹/۷۵۹	۲۳/۲۵۳	۱۳۳/۰۰۱	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۲۶/۰۵۰	۰/۱۷۵		
	کل	۹۵/۸۰۹			

متغیر وابسته: رفتار رهبری

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۱۱ و مقدار معناداری پی-ولیو که در گام اول و دوم و سوم صفر بدست آمده است، ابعاد یکپارچگی، خوش‌بینی و بخشش از ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی توانسته رفتار رهبری را پیش‌بینی کند، نتیجه می‌شود ارتباط بین ابعاد یکپارچگی، خوش‌بینی و بخشش با رفتار رهبری، ارتباط معنی‌داری می‌باشد و مدل رگرسیون مدلی معنادار می‌باشد و ابعاد یکپارچگی، خوش‌بینی و بخشش از ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی قادر به پیش‌بینی رفتار رهبری است.

جدول ۱۲. خلاصه مدل رگرسیون گام به گام فرضیه فرعی دوم

گام	متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	آماره‌ها		
				F تغییرات	درجه آزادی	درجه آزادی
		ی		آزمون دوربین واتسون		

	۲	۱				
	۱۵۱	۱	۳۲۰/۶۸۴	۰/۶۸۰	۰/۸۲۵	۱ - یکپارچگی
	۱۵۰	۱	۱۸/۲۶۴	۰/۷۱۵	۰/۸۴۵	۲ - یکپارچگی - خوش بینی
۵۵۵ ۱/	۱۴۹	۱	۷/۳۹۰	۰/۷۲۸	۰/۸۵۳	۳ - یکپارچگی - خوش بینی - بخشش

متغیر وابسته: رفتار رهبری

نتایج بدست آمده از جدول ۱۲ نشان می‌دهد که یکپارچگی، خوش بینی و بخشش در گام سوم، ۷۲/۸ درصد توانایی پیش‌بینی رفتار رهبری را دارند، همچنین یکی از مفروضاتی که در رگرسیون خطی مدنظر قرار می‌گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان استفاده از رگرسیون خطی وجود ندارد، به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین-واتسون استفاده گردید. آماره دوربین واتسون بین ۰ تا ۴ می‌باشد. اگر بین باقیمانده‌ها همبستگی متوالی وجود نداشته باشد، مقدار این آماره باید به ۲ نزدیک باشد. اگر به صفر نزدیک باشد نشان دهنده همبستگی مثبت و اگر به ۴ نزدیک باشد نشان‌دهنده همبستگی منفی می‌باشد. در مجموع اگر این آماره بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد جای هیچ نگرانی نیست که در این فرضیه مقدار این آماره ۱/۵۵۵ بدست آمد که بسیار مناسب می‌باشد.

جدول ۱۳. ضرائب مدل رگرسیون گام به گام فرضیه فرعی دوم

گام	متغیر پیش‌بین	ضرائب غیراستاندارد		ضرائب بتای استاندارد	T آماره	سطح معناداری	آماره همخطی	
		خطای معیار	تا				ضرب	تولرانس
۱- ضریب ثابت		۰/۳۴۱	۰/۱۴۶		۳۳۳	۰/۰۲۱		
- یکپارچگی		۰/۸۶۷	۰/۰۴۸	۰/۸۲۵	۹۰۸	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰
۲- ضریب ثابت		۰/۲۰۵	۰/۱۴۲		۴۴۴	۰/۱۵۱		
- یکپارچگی		۰/۶۱۹	۰/۰۷۴	۰/۵۸۹	۳۷۵	۰/۰۰۰	۰/۳۸۵	۲/۵۹۹
- خوش بینی		۰/۲۷۴	۰/۰۶۴	۰/۳۰۰	۲۷۴	۰/۰۰۰	۰/۳۸۵	۲/۵۹۹
۳- ضریب ثابت		۰/۰۹۲	۰/۱۴۵		۶۲۹	۰/۵۳۰		
- یکپارچگی		۰/۵۱۵	۰/۰۸۲	۰/۴۹۰	۶۲۹۵	۰/۰۰۰	۰/۳۰۱	۳/۳۲۲
- خوش بینی		۰/۲۴۰	۰/۰۶۴	۰/۲۶۳	۳/۷۴۴	۰/۰۰۰	۰/۳۷۰	۲/۷۰۳
- بخشش		۰/۱۸۳	۰/۰۶۷	۰/۱۷۵	۲/۷۱۹	۰/۰۰۷	۰/۴۴۳	۲/۲۵۹

متغیر وابسته: رفتار رهبری

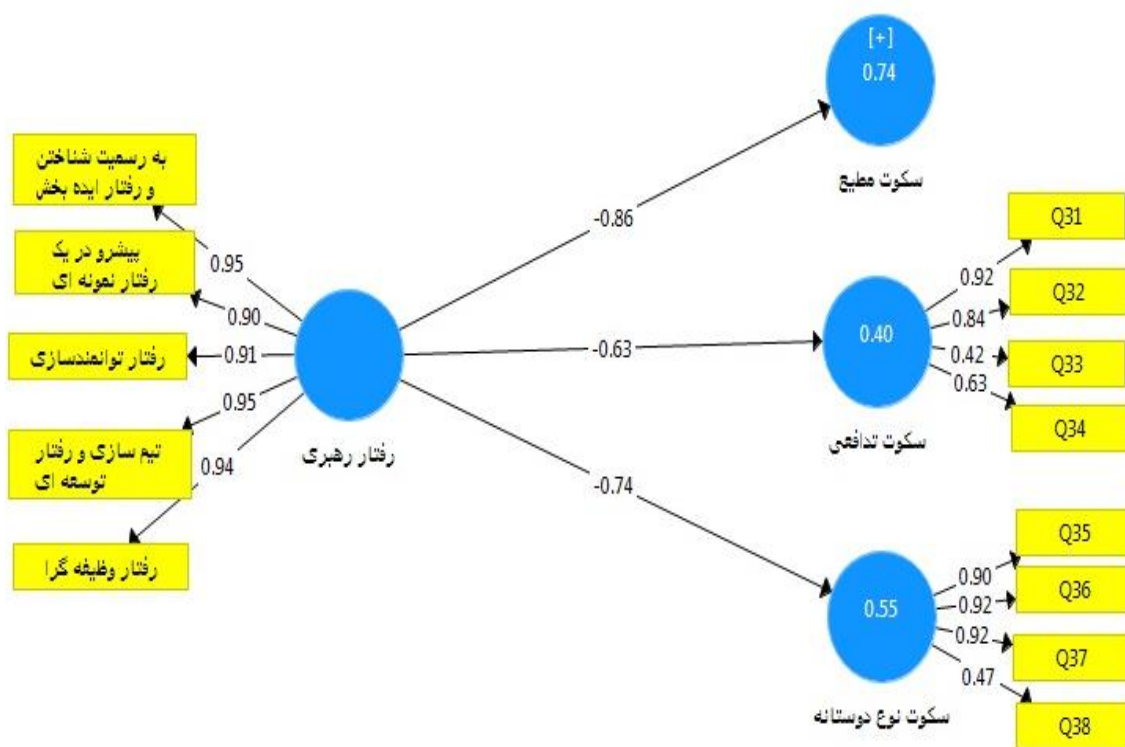
همانطور که در جدول ۱۳ مشاهده می‌گردد در گام سوم از رگرسیون گام به گام، یکپارچگی با مقدار تی-ولینو ۶/۲۹۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۰، خوش بینی با مقدار تی-ولینو ۳/۷۴۴ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ و بخشش با مقدار تی-ولینو ۲/۷۱۹ و سطح معناداری ۰/۰۰۷ در سطح اطمینان ۹۵ درصد به طرز معناداری توان پیش‌بینی متغیر وابسته رفتار رهبری را دارند و معادله خط رگرسیون آن با ضرائب غیراستاندارد به صورت زیر می‌باشد.

$$\text{بخشش} = 0/183 + \text{خوش‌بینی} = 0/240 + \text{یکپارچگی} = 0/515 = \text{رفتار رهبری}$$

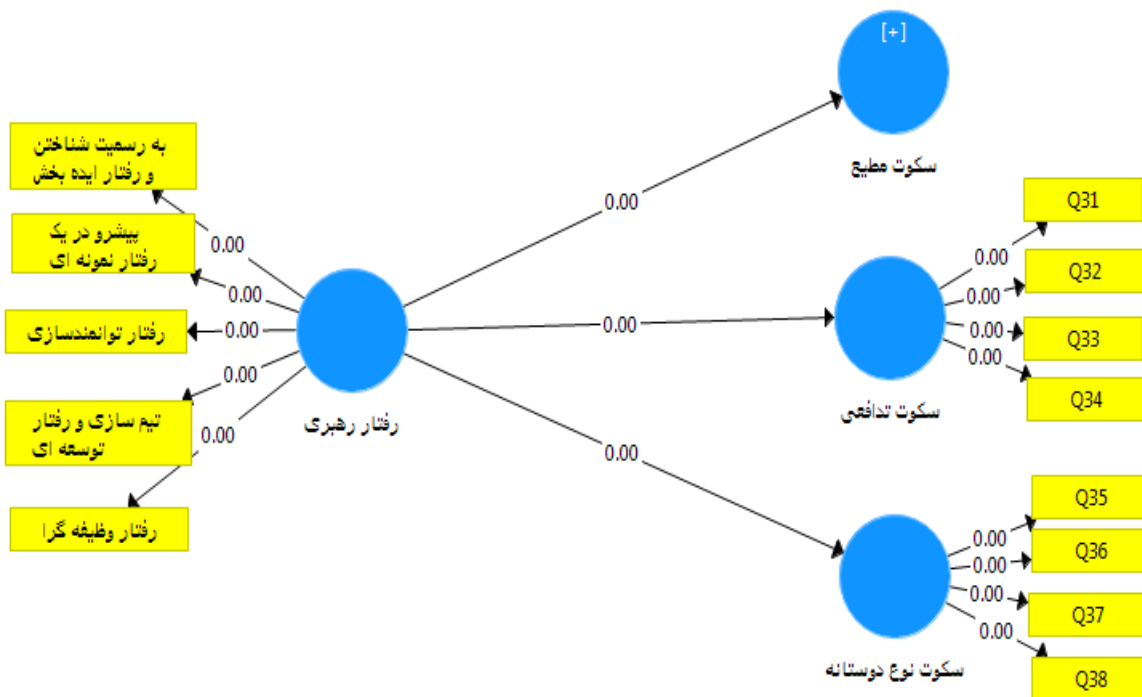
فرضیه فرعی سوم: رفتار رهبری بر ابعاد سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) تأثیر دارد.

در این بخش، یافته‌های استنباطی تحقیق بر اساس فرضیه فرعی سوم تحقیق تنظیم و با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری واریانس محور (PLS) به آن پرداخته شده است. ۱- رفتار رهبری بر بعد سکوت مطیع از سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) تأثیر دارد. ۲- رفتار رهبری بر بعد سکوت تدافعی از سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) تأثیر دارد. ۳- رفتار رهبری بر بعد سکوت نوع دوستانه از سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) تأثیر دارد. به منظور آزمون فرضیه فرعی سوم تحقیق از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. همان‌طور که از خروجی نرم‌افزار SmartPLS مشاهده می‌شود، مدل اصلی ارائه شده به صورت شکل (۴-۴) می‌باشد که در آن روابط میان متغیرها و ضرایب هر یک از آنها ارائه شده است. اعداد نوشته شده بر روی خطوط در واقع ضرایب بتا استاندارد حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرها می‌باشند که به آنها ضرایب مسیر نیز گفته می‌شود. و عدد داخل دایره آبی مربوط به ضریب تعیین میزان تبیین متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل می‌باشد.

مدل معادلات ساختاری واریانس محور فرضیه فرعی سوم پژوهش جهت بررسی تأثیر رفتار رهبری بر ابعاد سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) به شکل (۴) و (۵) توسط نرم‌افزار SmartPLS مدلسازی گردید.



شکل ۴. مدل مفهومی فرضیه فرعی سوم پژوهش با استفاده از ضریب اثر توسط نرم‌افزار SmartPLS



شکل ۵. بررسی معناداری ضرائب مدل مفهومی فرضیه فرعی سوم پژوهش با استفاده از مقادیر پی-ولیکو جدول ۱۴. برآورد ضرایب رگرسیون تاثیر رفتار رهبری بر ابعاد سکوت سازمانی در حجم نمونه مورد مطالعه

نتیجه فرضیه	مقدار تی ولیو	خطای انحراف استاندارد	R ²	ضریب اثر	فرضیه‌های پژوهش	
تایید	۹/۱۵۴	۰/۰۶۹	۰/۴۰۲	-۰/۶۳۴	سکوت تدافعی	← رفتار رهبری
تایید	۴۰/۴۱۵	۰/۰۲۱	۰/۷۴۰	-۰/۸۶۰	سکوت مطیع	← رفتار رهبری
تایید	۱۶/۱۱۰	۰/۰۴۶	۰/۵۵۵	-۰/۷۴۵	سکوت نوع دوستانه	← رفتار رهبری

ضرایب اثر برآورد شده در جدول ۱۴ نشان دهنده موثر بودن یا نبودن هر مولفه است. در ستون اول مقدار ضریب اثر استاندارد و به ترتیب مقدار R²، خطای انحراف استاندارد، مقدار تی ولیو و در نهایت نتیجه فرضیه گزارش شده است. همانطور که در جدول مشاهده می‌شود با توجه به اینکه مقدار تی- ولیو تاثیر رفتار رهبری بر سکوت تدافعی، سکوت مطیع و سکوت نوع دوستانه بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، بنابراین ضرائب اثر -۰/۶۳۴، -۰/۸۶۰ و -۰/۷۴۵ در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بوده و تاثیر رفتار رهبری بر سکوت تدافعی، سکوت مطیع و سکوت نوع دوستانه تایید گردید.

شاخص‌های برازش مدل فرضیه فرعی سوم پژوهش

سوال اساسی مطرح شده این است که آیا این مدل، مدل مناسبی می‌باشد؟ برای پاسخ به این پرسش بایستی آماره‌های میانگین واریانس استخراجی (A.V.E)، قابلیت اطمینان مرکب (C.R) و آلفای کرونباخ جهت مناسب بودن برازش مدل مورد بررسی قرار گیرد.

با توجه به خروجی اسمارت پی ال اس و با توجه به نتایج جدول (۱۵) تا (۱۷) که از خروجی نرم افزار اسمارت پی ال اس بدست آمده اند، می توان نتیجه گیری کرد که مدل مذکور مدل مناسبی از نظر شاخص های برازش می باشد. کلیه شاخص های ارزیابی تناسب برازش مدل همراه با مقادیر آنها در این جداول ارائه گردیده و نشان دهنده برازش مناسب مدل می باشد.

جدول ۱۵. بررسی شاخص روایی همگرا (AVE) جهت مناسب بودن مدل فرضیه فرعی سوم

نام متغیر	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل مورد نظر	نتیجه گیری
رفتار رهبری	بیشتر یا برابر ۰/۵	۰/۸۶۱	برازش مدل مناسب است
سکوت تدافعی	بیشتر یا برابر ۰/۵	۰/۵۸۴	برازش مدل مناسب است
سکوت مطیع	بیشتر یا برابر ۰/۵	۰/۵۳۶	برازش مدل مناسب است
سکوت نوع دوستانه	بیشتر یا برابر ۰/۵	۰/۶۳۴	برازش مدل مناسب است

جدول ۱۶. بررسی شاخص قابلیت اطمینان مرکب (C.R) جهت مناسب بودن مدل فرضیه فرعی سوم

نام متغیر	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل مورد نظر	نتیجه گیری
رفتار رهبری	بیشتر از ۰/۷	۰/۹۶۹	برازش مدل مناسب است
سکوت تدافعی	بیشتر از ۰/۷	۰/۷۳۰	برازش مدل مناسب است
سکوت مطیع	بیشتر از ۰/۷	۰/۷۸۲	برازش مدل مناسب است
سکوت نوع دوستانه	بیشتر از ۰/۷	۰/۸۴۹	برازش مدل مناسب است

جدول ۱۷. بررسی شاخص آلفای کرونباخ جهت مناسب بودن مدل فرضیه فرعی سوم

نام متغیر	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل مورد نظر	نتیجه گیری
رفتار رهبری	بیشتر از ۰/۷	۰/۹۶۰	برازش مدل مناسب است
سکوت تدافعی	بیشتر از ۰/۷	۰/۷۲۲	برازش مدل مناسب است
سکوت مطیع	بیشتر از ۰/۷	۰/۷۴۵	برازش مدل مناسب است
سکوت نوع دوستانه	بیشتر از ۰/۷	۰/۷۴۸	برازش مدل مناسب است

جدول ۱۸. مقادیر Q² در برازش ساختاری مدل تحقیق

متغیر وابسته	SSO	SSE	$(1-SSE/SSO)Q^2$
سکوت تدافعی	۳۹۶	۳۲۵/۹۴۸	۰/۱۷۷
سکوت مطیع	۱۴۸۵	۱۱۵۲/۸۶۷	۰/۲۲۴
سکوت نوع دوستانه	۳۹۶	۲۶۴/۹۸۲	۰/۳۳۱

مطلوبیت کلی مدل فرضیه فرعی سوم پژوه

در این قسمت لازم است که به ارزیابی بخش کلی مدل که شامل بخش های اندازه گیری و بخش ساختاری به طور همزمان می باشد، پرداخته شود. به این منظور از معیار GOF^1 که مربوط به بخش کلی مدل های معادلات ساختاری می باشد، استفاده شود. ورتلس^۲ و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده اند. به این معنی که در صورت محاسبه ی مقدار ۰/۰۱ و نزدیک آن به عنوان GOF در یک مدل، می توان نتیجه گرفت که برازش کلی آن

¹-Goodness of Fit

²- Wetzels

مدل در حد ضعیفی است و باید به اصلاح روابط بین سازه های مدل پرداخت. به همین ترتیب در مورد دو مقدار دیگر GOF نیز ($0/25$ برازش کلی متوسط و $0/36$ برازش کلی قوی) این دستور العمل برقرار است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

$$GOF = \sqrt{Communalities \times R^2}$$

میانگین $Communalities$ از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان مرتبه اول مدل فرضیه فرعی سوم پژوهش یعنی رفتار رهبری، سکوت مطیع، سکوت تدافعی و سکوت نوع‌دوستانه به دست می‌آید. مقادیر اشتراکی و R^2 در جدول (۱۹) آمده است.

جدول ۱۹. مقادیر اشتراکی و R^2 متغیرهای تحقیق

متغیر	مقادیر اشتراکی	مقدار R^2
رفتار رهبری	۰/۷۲۸	-
سکوت تدافعی	۰/۲۲۵	۰/۴۰۲
سکوت مطیع	۰/۲۶۱	۰/۷۴۰
سکوت نوع‌دوستانه	۰/۴۶۳	۰/۵۵۵

$$GOF = \sqrt{0.419 \times 0.566} = 0.487$$

با توجه به سه مقدار $0/01$ ، $0/25$ و $0/36$ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF ، حاصل شدن $0/487$ برای GOF ، نشان از برازش کلی بسیار خوب و قوی برای مدل تحقیق است.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی: ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی از طریق رفتار رهبری بر سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد واحد اصفهان تأثیر دارد. همانطور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود با توجه به اینکه مقدار پی-ولینو تأثیر درستکاری سازمانی بر رفتار رهبری و سکوت سازمانی کمتر از $0/05$ می‌باشد، بنابراین ضرایب اثر $0/805$ و $-0/303$ در سطح اطمینان 95% معنادار بوده و تأثیر درستکاری سازمانی بر رفتار رهبری و سکوت سازمانی کارکنان تأیید گردید، همچنین با توجه به اینکه مقدار پی-ولینو تأثیر رفتار رهبری بر سکوت سازمانی کمتر از $0/05$ می‌باشد، بنابراین ضریب اثر $-0/611$ در سطح اطمینان 95% معنادار بوده و تأثیر رفتار رهبری بر سکوت سازمانی در این مدل تأیید گردید. همچنین همانطور که در جدول (۴-۱۱) مشاهده می‌گردد با توجه به اینکه ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی به طور مستقیم، تأثیر مثبت و معناداری به میزان $0/805$ بر روی رفتار رهبری دارد، همچنین تأثیر مستقیم ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی بر سکوت سازمانی به میزان $-0/303$ و تأثیر مستقیم رفتار رهبری بر سکوت سازمانی به میزان $-0/611$ در سطح اطمینان 95% معنادار می‌باشد، بنابراین تأثیر غیرمستقیم ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی از طریق رفتار رهبری بر روی سکوت سازمانی ($-0/611 * 0/805$) معنادار بوده و رفتار رهبری رابطه بین ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی و سکوت سازمانی را به صورت جزئی تعدیل‌گری می‌کند، یعنی ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی از طریق رفتار رهبری بر سکوت سازمانی تأثیر دارد و فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

در بین پژوهش‌های داخلی و خارجی، پژوهشی که دقیقاً با پژوهش حاضر همسو باشد یافت نشد؛ اما می‌توان در بین پژوهش‌های داخلی به پژوهش‌های فرهادی و همکاران (۱۳۹۴) اشاره کرد، آنها در تحقیق خود که در شعب بانک سپه اصفهان انجام شد به این نتیجه رسیدند؛ که متغیرهای سبک رهبری تحول‌آفرین و یادگیری سازمانی هردو در کاهش سکوت سازمانی مؤثر بوده‌اند، همچنین نتایج نشان داد که سهم یادگیری سازمانی در کاهش سکوت سازمانی بیشتر از رهبری تحول‌آفرین بوده است که به نوعی با تحقیق حاضر همسو می‌باشد، زیرا مدیرانی که از سبک تحول‌آفرین استفاده می‌کنند، اولویت را به کارکنانی می‌دهند که از تغییر استقبال می‌کنند و تمایلی به سکوت در ارایه نظرات و ایده‌های خود ندارند و در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت فعال دارند. اولیائی (۱۳۹۵) نیز در تحقیق خود که در بین کارکنان شهرداری مناطق ۲۲ گانه تهران انجام داد، دریافت که رفتارهای توهین‌آمیز، رفتارهای تحقیرآمیز و خشونت یا تهدید به خشونت، تأثیر معنی‌داری بر سکوت سازمانی کارکنان دارد که با تحقیق حاضر همسو است. شهبوساری و مکتبی (۱۳۹۵) نیز در تحقیق خود که در تأمین اجتماعی استان هرمزگان انجام شد، دریافتند که بین ویژگی‌های آرمانی، رفتارهای

آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی رهبر و سکوت سازمانی کارکنان ارتباط معناداری از نوع مثبت وجود دارد که با تحقیق حاضر همسو است. همچنین در بین پژوهش‌های خارجی، نیز می‌توان به تحقیق رگو و همکاران (۲۰۱۱) اشاره کرد، آنها دریافتند که ادراک از درستکاری سازمانی از طریق نقش میانجی رفاه عاطفی بر تعهد عاطفی تأثیر دارد که به نوعی با تحقیق حاضر همسو می‌باشد، زیرا کارکنانی که اخلاق کاری مبتنی بر درستکاری را مدنظر قرار می‌دهند تمایل بیشتری برای محقق شدن اهداف سازمان از خود نشان می‌دهند چنین کارکنانی تمایل بیشتری به درگیر شدن در تصمیمات سازمانی و حل مشکلات سازمان دارند، طبیعی است چنین کارکنانی تمایل کمتری به سکوت دارند. همچنین آراچو و لویز (۲۰۱۴) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که ادراک کارکنان در سه بعد از مهارتهای رهبری (رهبری ارزش، پشتکار و بلوغ) به تعهد سازمانی به ویژه در ابعاد عاطفی و هنجاری آن کمک می‌کند و به نوبه خود می‌تواند در عملکرد فردی به طور مثبت نفوذ داشته باشد، که به نوعی با تحقیق حاضر همسو می‌باشد. در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان بیان داشت که کارکنان شرکت گاز اصفهان وجود درستکاری در سازمان خود را از طریق مدیران خود و شیوه‌ها و رفتارهای منطبق با آن در جهت کاهش سکوت سازمانی تایید کردند. شاید علت در این باشد که مدیران دانشگاه آزاد واحد اصفهان با استفاده از شیوه‌ها و سبک‌های رهبری که بتواند با اهمیت دادن به کارکنان به عنوان سرمایه‌های انسانی که می‌توانند وظایف خود را بدون کنترل و نظارت مدیران انجام دهند، نگرسته و با رویکردی مثبت و ایجاد فضایی سرشار از اعتماد متقابل بین کارکنان و سرپرستان و مدیران شرایط لازم برای تغییرات و تحولات لازم را فراهم نمایند. از آنجا که سازمان‌ها از جمله شرکت گاز شهر اصفهان همواره با مسایل و مشکلات زیادی در زمینه‌های مختلف چه به لحاظ ساختارها و فرایندها و چه در حوزه گروهی و فردی در زمینه‌های شغلی روبروست و برای حل این مشکلات نیاز به مشارکت و همکاری همه اعضای سازمان می‌باشد، لذا مدیران بایستی با برقراری رویکردی باز و در قالب ارتباطات شفاف و مستقیم با کارکنان، آنها را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده و از دیدگاه‌ها و نظرات آنها استفاده کنند. وجود چنین شرایطی نیاز به مدیرانی که به ایده‌ها و نظرات کارکنان در خصوص مشکلات سازمانی با دیدی مثبت نگرسته و آن را در جهت دستیابی به اهداف و نشانه‌ی تعهد و وفاداری کارکنان به سازمان تلقی نمایند، تحقق‌یافتنی است. پس هر چه روابط بین کارکنان و مدیران در فضایی ناشی از اعتماد و احترام متقابل بوده به طوری که کارکنان مطمئن باشند که انتقاد و بیان مشکلات سازمان از سوی مدیران به عنوان یک مانع و عمل ناهنجار رفتاری و ضدبهره‌ورانه شناخته نشده بلکه تلاشی در جهت اصلاح امور و فرایندهای سازمان تلقی شود، لذا کارکنان نیز در این فضای اعتمادآمیز و فرهنگ مبتنی بر آن تمایل بیشتری در جهت کاهش سکوت خود و مشارکت و تشریح مساعی بیشتر در جهت حل مسایل سازمانی نموده و مدیران را در جهت دستیابی هر چه سریع‌تر به اهداف و نتایج مطلوب یاری می‌رسانند.

فرضیه فرعی اول: ابعاد ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی بر سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد واحد اصفهان تأثیر دارد.

همانطور که در جدول (۱۱) مشاهده می‌گردد در گام سوم از رگرسیون گام به گام، یکپارچگی با مقدار تی- ولیو ۵/۸۱۲- و سطح معناداری ۰/۰۰۰، بخشش با مقدار تی- ولیو ۳/۵۹۰- و سطح معناداری ۰/۰۰۰ و همدردی با مقدار تی- ولیو ۳/۳۹۱- و سطح معناداری ۰/۰۰۰ در سطح اطمینان ۹۵ درصد به طرز معناداری توان پیش‌بینی متغیر وابسته سکوت سازمانی را دارند و معادله خط رگرسیون آن با ضرائب غیراستاندارد به صورت زیر می‌باشد.

در بین پژوهش‌های داخلی تحقیقی که با تحقیق حاضر همسو باشد یافت نشد، اما در بین تحقیقات خارجی می‌توان به تحقیق رگو و همکاران (۲۰۱۱) اشاره کرد، آنها دریافتند که ادراک از درستکاری سازمانی از طریق نقش میانجی رفاه عاطفی بر تعهد عاطفی تأثیر دارد که به نوعی با تحقیق حاضر همسو می‌باشد. در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان ادعان کرد که کارکنان شرکت گاز اصفهان درستکاری در سازمان را بر کاهش سکوت سازمانی موثر دانسته‌اند. شاید علت این باشد که کارکنان در یک فضای اخلاقی و مبتنی بر انجام وظایف به شیوه‌های درست تنها از عقل و ذهن خود استفاده نکرده و قلب و احساس خود را نیز در انجام امور دخالت داده‌اند. در یک فضای کاری که احساسات کمتر مجال بروز داشته و عقلانیت و تفکر به ویژه در زمینه‌های مادی حاکم باشد، کارکنان بیشتر به صورت فردی عمل کرده و منافع فردی خود را بر منافع جمع، گروه و کل سازمان مقدم می‌دارند، لذا در جهت دستیابی هر چه بیشتر به منفعتهای شخصی تلاش می‌کنند. اما در سازمان‌هایی که به عواطف، احساسات و معنویات توجه بیشتری شده و در تاروپود سازمان نهادینه شده است کارکنان تلاش می‌کنند که در حل مسایل و مشکلات از خرد تا کلان و از سطح فردی تا سازمانی با یکدیگر مشارکت داشته و با ایجاد یک صدای واحد و انسجام و یکپارچگی در جهت تصمیم‌های مناسب در جهت حل مشکلات یکدیگر را یاری کنند. در چنین شرایطی کارکنان می‌دانند که متناسب با شرایط سازمان و مشکلات پیرامون آن چگونه با صبر و بردباری و

تحمل شرایط سخت موجود و به امید بهتر شدن شرایط، سازمان خود را یاری کرده و در صورت لزوم با ارایه راهکارهای مناسب چه در حوزه شغلی خود و چه در حوزه واحد یا کل سازمان، در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داشته باشند.

فرضیه فرعی دوم: ابعاد ادراک کارکنان از درستکاری سازمانی بر رفتار رهبری در دانشگاه آزاد واحد اصفهان تأثیر دارد. همانطور که در جدول (۱۲) مشاهده می‌گردد در گام سوم از رگرسیون گام به گام، یکپارچگی با مقدار تی-۰/۶۲۹۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۰، خوش‌بینی با مقدار تی-۰/۷۴۴ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ و بخشش با مقدار تی-۰/۷۱۹ و سطح معناداری ۰/۰۰۷ در سطح اطمینان ۹۵ درصد به طرز معناداری توان پیش‌بینی متغیر وابسته رفتار رهبری را دارند و معادله خط رگرسیون آن با ضرائب غیراستاندارد به صورت زیر می‌باشد.

در بین پژوهش‌های داخلی، تحقیقی که با پژوهش حاضر همسو باشد یافت نشد. اما در بین پژوهش‌های خارجی می‌توان به پژوهش فرناندو و آلمیادا (۲۰۱۲) اشاره کرد، آنها توانستند که سه بعد در حوزه درستکاری سازمانی که شامل تأثیر انسان، اخلاق خیرخواهی و بهبود بدون قید و شرط اجتماعی بود را در بین مدیران سریلانکایی شناسایی کنند، همچنین نتایج نشان داد که چگونه استراتژیک ابتکارات CSR می‌تواند به دلیل مشارکت مثبت در جامعه، علاوه بر ابعاد فوق در تولید درآمد، تبلیغ و شهرت برای شرکت سودمند باشد، که به نوعی با پژوهش حاضر همسو است، زیرا مدیران توانسته‌اند با ایجاد جو درستکاری که از طریق شیوه‌های رهبری مدیران پدید آمده است بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت بگذارند. در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان اذعان داشت که کارکنان دانشگاه آزاد واحد اصفهان درستکاری در سازمان را متأثر از رفتار رهبری مدیران خود دانسته‌اند. شاید علت این باشد که شیوه‌های رهبری و سبک‌هایی که مدیران برای رهبری سازمان و نه مدیریت آن انتخاب می‌کنند می‌تواند تأثیر بسزایی در کسب نتایج مطلوب و دستیابی به اهداف سازمان باشد. از آنجا که مدیران در طلب حفظ وضع موجود و افزایش کارایی سازمان در همه ابعاد هستند لذا در مواقعی ممکن است برای تسریع امور به اعمالی مخالف با اخلاق کاری و حرفه‌ای روی آورند؛ اما مدیرانی که با رویکردهای رهبری آشنا هستند و به دنبال شرایط مطلوب و تحول و تغییرات لازم به منظور اثربخشی سازمان و قرار دادن سازمان در مسیر درست هستند کمتر حاضر می‌شوند که برای دستیابی به نتایجی که ممکن است سریع‌تر باشد ولی در آینده سازمان را با مشکلات عدیده‌ای روبرو سازد، موافقت نمایند. چنین مدیرانی با بصیرت و آگاهی به امور سازمانی بر شیوه‌های اخلاقی تأکید کرده و کارکنان را تشویق می‌کنند که مسایل و مشکلات مربوط شغل خود را با رویکردهای اخلاقی و شیوه‌های درست انجام دهند. وجود چنین شرایطی می‌تواند بین کارکنان و مدیران فضایی سرشار از اعتماد و احترام را فراهم کرده و مدیران را در رسیدن به اهداف سازمان به شیوه‌های درست و اخلاقی کمک نماید.

فرضیه سوم: رفتار رهبری بر ابعاد سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد واحد اصفهان تأثیر دارد.

ضرایب اثر برآورد شده در جدول (۴-۲۵) نشان دهنده موثر بودن یا نبودن هر مولفه است. در ستون اول مقدار ضریب اثر استاندارد و به ترتیب مقدار R^2 ، خطای انحراف استاندارد، مقدار تی و لیو و در نهایت نتیجه فرضیه گزارش شده است. همانطور که در جدول مشاهده می‌شود با توجه به اینکه مقدار تی-۰/۶۳۴، -۰/۸۶۰ و -۰/۷۴۵ در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بوده و تأثیر رفتار رهبری بر سکوت تدافعی، سکوت مطیع و سکوت نوع‌دوستانه تأیید گردید.

در بین پژوهش‌های داخلی می‌توان به پژوهش‌های فرهادی و همکاران (۱۳۹۴) اشاره کرد، آنها در تحقیق خود که در شعب بانک سپه اصفهان انجام شد به این نتیجه رسیدند؛ که متغیرهای سبک رهبری تحول‌آفرین و یادگیری سازمانی هر دو در کاهش سکوت سازمانی مؤثر بوده‌اند، همچنین نتایج نشان داد که سهم یادگیری سازمانی در کاهش سکوت سازمانی بیشتر از رهبری تحول‌آفرین بوده است که به نوعی با تحقیق حاضر همسو می‌باشد. اولیائی (۱۳۹۵) نیز در تحقیق خود که در بین کارکنان شهرداری مناطق ۲۲ گانه تهران انجام داد، دریافت که رفتارهای توهین‌آمیز، رفتارهای تحقیرآمیز و خشونت یا تهدید به خشونت، تأثیر معنی‌داری بر سکوت سازمانی کارکنان دارد که با تحقیق حاضر همسو است. شهبواری و مکتبی (۱۳۹۵) نیز در تحقیق خود که در تأمین اجتماعی استان هرمزگان انجام شد، دریافتند که بین ویژگی‌های آرمانی، رفتارهای آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی رهبر و سکوت سازمانی کارکنان ارتباط معناداری از نوع مثبت وجود دارد که با تحقیق حاضر همسو است. در بین پژوهش‌های خارجی، پژوهشی همسو با پژوهش حاضر یافت نشد. در تبیین یافته‌های این پژوهش می‌توان بیان کرد که کارکنان دانشگاه آزاد واحد اصفهان معتقدند که شیوه‌ها و رفتار رهبری مدیران این سازمان بر سکوت آنها اثرگذار است. شاید دلیل این تأثیر این باشد که رهبران سازمانی در شرایط متغیر امروز با مسایل و مشکلات بیشتری روبرو هستند و برای حل آن نیاز به توانمندی‌ها و توانایی‌های کارکنان خود دارند. برای دستیابی به نتایج بهتر و استفاده از فرصت‌ها و کاهش تهدیدها که پیرامون سازمان وجود دارد، مدیران بایستی در زمان سریع‌تری

تهدیدها را به فرصت تبدیل نموده و موانع و مشکلات را حل نمایند و این در صورتی قابل حصول است که کارکنان نیز در این امر مشارکت داشته و مدیران خود را کمک نمایند. هر چه مدیران به توانایی های کارکنان خود در حل مسایل سازمانی اعتقاد بیشتری داشته باشند آنها را در این امر مشارکت داده و از راهکارها، ایده ها و نظرات آنها استقبال کرده و با بکارگیری آن، انگیزه لازم را برای همه کارکنان در جهت تشریک مساعی و همکاری بیشتر افزایش می دهند. چنین شیوه های رفتاری از سوی مدیران باعث می شود که اعتماد بین کارکنان و مدیران افزایش یافته و تلاش بیشتری در جهت ابراز عقاید و نظرات خود پیدا نمایند. از سوی دیگر در چنین جو همکاری، کارکنان می دانند که در چه شرایطی بایستی با سکوت فعالانه خود و یا با صدای خود یاری رسان مدیران خود باشند.

منابع

- اولیائی، فرامرز (۱۳۹۵) تأثیر رفتارهای قلدرانه مدیران بر سکوت سازمانی کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش مدیریت تحول، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- ترکستانی، محمد صالح، جمشیدی بروجردی، الهام (۱۳۹۴) نقش ادراک از درستکاری سازمان و رفاه عاطفی کارکنان در ایجاد تعهد عاطفی به سازمان. فصل نامه مدیریت تحول، سال ۷، شماره ۱، ص ۱۱۶-۱۳۵.
- دانایی فرد، حسن، فانی، علی اصغر. براتی، الهام (۱۳۹۰) تبیین نقش فرهنگ سازمانی در سکوت سازمانی در بخش دولتی، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۸، ص ۸۲-۶۱.
- شهسواری، شیوا. مکتبی، سید حبیب (۱۳۹۵) بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و سکوت سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: تامین اجتماعی استان هرمزگان)، کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم، شیراز، پژوهش شرکت ایده بازار صنعت سبز.
- فرهادی، اکرم، غفوری، پریا. حقیقی کفاش. ابراهیمی، محمد (۱۳۹۴) تأثیر رهبری تحول آفرین و یادگیری سازمانی بر کاهش سکوت سازمانی. فصل نامه مدیریت تحول، سال ۷، شماره ۱، ص ۱-۱۷.
- کوچک زایی، مریم. پیری، زهرا. مشهدی عباس، فاطمه (۱۳۹۶) بررسی تاثیر سکوت سازمانی بر تعلق خاطر کاری کارکنان زندان شهرستان زاهدان، هشتمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و پنجمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران، شرکت همایشگران مهر اشراق.
- مقیم، سیدمحمد. رمضان، مجید (۱۳۹۰) مدیریت و رفتار سازمانی (سطح سازمانی)، چاپ اول، تهران: راه دان.
- هنرمند، روح الله. الوانی، مهدی. واعظی، رضا (۱۳۹۳) " نقش رفتارهای مثبت گرا در کاهش سکوت سازمانی. فصل نامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). دوره ۲۴، شماره ۷۹، ص ۱-۲۶.
- Araujo & Lopes (2014) Virtuous leadership, organizational commitment and individual performance. Journal : Tékhne, 12(2) 3-10.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leader's impact follower attitudes and behaviors. The Leadership Quarterly, 15(6), 801-823.

نحوه استناد به مقاله:

قائد‌امینی هارونی، عباس و صادقی ده‌چشمه؛ مهرداد، (۱۳۹۹). تأثیر ادراک کارکنان از درستکاری سازمان بر سکوت سازمانی با نقش تعدیل کننده درک از رفتار رهبری در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان). مجله توانمندسازی سرمایه انسانی. ۳ (۳)، ۲۶۳-۲۴۳

http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_678425.html