

ISSN (Online): 2783-4255

Research Paper

The Effect of Organizational Silence on the Perception of Political Behaviors and Organizational Jealousy with the Role Job Compatibility Mediator (Presenting an Applied Model)

Arsalan Rahmannejad¹, Jahangir Yari Haj Atalou², Sadegh Maleki Avarsin³, Rafiqh Hasani⁴

1- Ph.D. Student in Educational Management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

2- Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

3- Associate Professor, Department of Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

4- Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran.

Received:1400/11/5**Accepted:1401/03/20****PP:61-78**Use your device to scan and read
the article online

DOI:

10.30495/ee.2022.1957425.1093

Keywords:Perception of Political
Behaviors, Job Compatibility
Organizational Silence
Organizational Jealousy Payame
Noor University**Abstract**

The present study was conducted with the aim of structural analysis of organizational silence on the perception of political behaviors and organizational jealousy with the mediating role of job compatibility. Statistics of all faculty members of Payame Noor University of West Azerbaijan Province in 1398, which includes 164 faculty members, considering that the whole community was considered, so the sample is equal to the community. To collect information from four standard questionnaires (organizational silence, Perception of political behaviors, organizational jealousy, job compatibility) were used. Content and structural validity of the questionnaires were confirmed and the reliability of the questionnaires was 0.74, 0.91, 0.73, 0.87, respectively, to evaluate the relationships between variables. Hidden and measured in the conceptual model, structural modeling of data using SPSS and PLS3 software was used. The results of the study indicate a significant role between variables, ie there is a direct and significant relationship between organizational jealousy and organizational silence, between perception of organizational political behavior and organizational silence, between adaptation and organizational silence. And organizational jealousy has a direct and negative relationship with job compatibility. The results also confirm the mediating role of job compatibility the causal relationship between organizational jealousy and organizational silence Communication and interaction of faculty members with different departments in order to better promote the university, turn jealousy into healthy and positive competition, use and apply participatory decision-making style and exchange views on various issues in order to create a sense of interest And trust among faculty members is one of the most important research results.

Corresponding Author: Jahangir Yari Haj Atalou**Address:** Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.**Tell:** 0914 1184173**Email:** j.yari@iaut.ac.ir

مقاله پژوهشی

تأثیر سکوت سازمانی بر ادراک رفتارهای سیاسی و حسادت سازمانی با نقش میانجی سازگاری شغلی (ارایه مدل کاربردی)

ارسلان رحمن نژاد¹، جهانگیر یاری حاج عطالو²، صادق ملکی آوارسین³، رفیق حسینی⁴

1- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

2- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

3- دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

4- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: پژوهش حاضر باهدف تحلیل ساختاری سکوت سازمانی بر ادراک رفتارهای سیاسی و حسادت سازمانی با نقش میانجی سازگاری شغلی انجام شد.

روش شناسی پژوهش: از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی-همبستگی از نوع مدل یابی علی (مدل یابی معادلات ساختاری) است. جامعه آماری کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی در سال 1398 که شامل 164 نفر هیأت علمی می باشند، با توجه به این که کل جامعه مدنظر ما بود، بنابراین نمونه برابر با جامعه می باشد. برای گردآوری اطلاعات از چهار پرسشنامه استاندارد (سکوت سازمانی، ادراک رفتارهای سیاسی، حسادت سازمانی، سازگاری شغلی) استفاده شد. روایی محتوایی و سازه ای پرسشنامه ها تأیید و پایایی پرسشنامه ها به ترتیب 0/0، 87/0، 73/0، 91/74 به دست آمد. به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه گیری شده در الگوی مفهومی، از مدل یابی ساختاری داده ها با استفاده از دو نرم افزار SPSS و PLS3 استفاده گردید.

یافته ها: نتایج و یافته های پژوهش حاکی از وجود ارتباط مستقیم و معنی داری بین حسادت سازمانی و سکوت سازمانی، ادراک رفتارهای سیاسی و سکوت سازمانی، سازگاری و سکوت سازمانی و وجود ارتباط منفی و مستقیم بین حسادت سازمانی و سازگاری شغلی می باشد. همچنین نتایج حاکی از تأیید نقش میانجی سازگاری شغلی در روابط علی بین حسادت سازمانی با سکوت سازمانی می باشد.

بحث و نتیجه گیری: ارتباط و تعامل اعضای هیأت علمی با بخش های مختلف در جهت ارتقا و پیشرفت دانشگاه، تبدیل کردن حس حسادت به رقابت سالم و مثبت، استفاده و به کارگیری سبک تصمیم گیری مشارکتی و تبادل نظر در مورد مسائل مختلف در جهت به وجود آمدن حس علاقه و اعتماد در میان اعضای هیأت علمی از مهم ترین نتایج تحقیق می باشد.

تاریخ دریافت: 1400/11/05

تاریخ پذیرش: 1401/03/20

شماره صفحات: 61-78

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید

DOI:

10.30495/ee.2022.1957425.1093

واژه های کلیدی:

ادراک رفتارهای سیاسی، سازگاری شغلی، سکوت سازمانی، حسادت سازمانی، دانشگاه پیام نور.

* نویسنده مسئول: جهانگیر یاری حاج عطالو

نشانی: استادیار گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

تلفن: 09141184173

پست الکترونیکی: j.yari@iaut.ac.ir

مقدمه

امروزه در دنیایی که بسیار سریع در حال پیشرفت و تغییر است و تأثیر مکانیکی این تغییرات و تحول روزبه‌روز بیشتر خودش را در زندگی کاری و روزمره انسان نشان می‌دهد، توجه به رابطه افراد با یکدیگر و با خود سازمان بیش از پیش ضروری می‌نماید. امروزه دانش منشأ تحولات بنیادین شناسایی شده است و دانش آفرینی در توسعه جوامع نقش اساسی دارد (Asadi, Gandmani, 2014). نظام آموزش عالی به‌عنوان بالاترین سطح آموزش در جامعه مهم‌ترین نقش را در تحولات اقتصادی و اجتماعی جامعه دارد و همواره کیفیت آن موردتوجه بوده است. از مهم‌ترین مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده کیفیت که در مقیاس سنجش کیفیت دانشگاه‌های کشور نیز استفاده می‌شود، کیفیت و توان علمی اعضای هیأت‌علمی آن می‌باشد که عبارت است از توزیع و ترکیب اعضای هیأت‌علمی، فعالیت پژوهشی اعضای هیأت‌علمی، فعالیت‌های آموزشی اعضای هیأت‌علمی، تعاملات اعضای هیأت‌علمی - فعالیت‌های برون دانشگاهی، رضایت اعضای هیأت‌علمی، مشارکت اعضای هیأت‌علمی و مدیریت کلاس (Abbaspour, 2016). در واقع اعضای هیأت‌علمی بزرگ‌ترین و اصلی‌ترین نقش را در بهبود کیفیت آموزش عالی ایفا کرده و بدنه اصلی دانشگاه‌ها را تشکیل می‌دهند، به همین دلیل بالنده سازی اعضای هیأت‌علمی اهمیت ویژه‌ای می‌یابد و عدم بالنده سازی مناسب اعضای هیأت‌علمی باعث شکست در اهداف و مأموریت‌های دانشگاه‌ها خواهد شد. بالندگی اعضای هیأت‌علمی و اجرای برنامه‌های مرتبط با آن یکی از ابزارهای مهم ایجاد تغییر و تحول در نظام آموزش عالی است و مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها باید توجه ویژه‌ای به این منابع کلیدی و ارزشمند خود داشته و برنامه‌ریزی‌هایی در راستای بالندگی آن‌ها صورت دهند که استادان به کمک آن بتوانند قابلیت‌های خویش را فراتر از حیطه تخصصی خود گسترش دهند و قادر باشند آموزش دانشجویان را در بالاترین حد ممکن عملی سازند زیرا به دلایل متعددی مانند تغییرات در حال ظهور در جهان، فن‌آوری‌های جدید و رویکردهای جدید آموزشی استادان فعلی باید بسیار متفاوت‌تر از دوران آموزش خود باشند (Bilal, 2017). از طرف دیگر با ایجاد این تغییرات امروزه انتظار می‌رود هیأت‌علمی نقش‌های متفاوتی مانند تسهیل‌کننده یادگیری، برنامه‌ریزی درسی، ارزیاب دانشجو، مشاور و ارزیاب برنامه و غیره را بازی کند. هرایب معتقد است برنامه‌های بالندگی اعضای هیأت‌علمی دارای یک موضوع مشترک "بهبود کیفیت آموزش با همکاری اعضای هیأت‌علمی" است (Sentra, 2015). بالندگی اعضای هیأت‌علمی را به‌عنوان طیف گسترده‌ای از فعالیت‌هایی تعریف می‌کند که توسط مؤسسات برای تجدید و یا

کمک به اعضای هیأت‌علمی در انجام نقش مورد انتظار آن‌ها انجام می‌شود. دانشگاه‌ها برای این که بتوانند در حوزه‌های کارکردی، آموزشی، پژوهشی و خدمات به جامعه موفق باشند باید به تقویت توانمندی‌های اعضای خود توجه کنند. تقویت این توانمندی‌ها از طریق مشارکت اعضا محقق می‌شود و در عصر محوریت دانایی می‌تواند راهکاری برای همه جوامع به‌حساب آید (Bagherian, 2004). یک از عوامل مهم در سازمان‌های آموزشی به‌خصوص دانشگاه، سکوت سازمانی است. مفهوم سکوت یعنی حالت صحبت نکردن در اعتراض به یک وضعیت، مانند گوشه‌گیری و عدم ارتباط با دیگر اعضای سازمان و این که افراد وظایف خود را بدون اعتراض و اظهارنظر انجام دهند و چشم خود را بر روی مشکلات ببندند و در مسایل و تصمیم‌گیری سازمان دخالت نکنند (Dornali, 2020). پتانسیل گسترش سکوت سازمانی در سازمان زمانی رخ خواهد داد که کارمندان آگاهانه دیدگاه‌ها، ایده‌ها و افکار خود را پنهان می‌کنند و دانش در مورد مسایل فنی و رفتاری مربوط به کار یا دفتر را به اشتراک نمی‌گذارند و به یک واکنش مشترک توسط همه کارمندان تبدیل می‌شود (Akif & Folia, 2019). سکوت سازمانی موجب کاهش تعهد نیروی کار و افزایش تمایل به ترک شغل می‌شود (Hosseini et al, 2017). دو عامل اصلی که سبب سکوت کارمندان در سازمان می‌گردد شامل: اول، ترس مدیریت از بازخوردهای منفی از سوی کارمندان به دلیل به خطر افتادن منافع و موقعیت‌شان و دوم، ادراک کارکنان از باورهای ضمنی مدیریت در مورد آن‌ها است (Cole et al, 2006).

سکوت سازمانی پدیده‌ای است که کارکنان سازمان به دلایل متفاوت از اظهارنظر در رابطه با مشکلات سازمان امتناع می‌ورزند. تأثیرات جو سازمانی بر عملکرد کارکنان مهروموم‌هاست که در مشاغل مختلف موردتوجه و تحقیق قرار گرفته است و در این زمینه سکوت سازمانی در پیشبرد اهداف سازمان و پیشرفت شخصی و حرفه‌ای و شغلی تأثیرگذار است (Cole, Bersick, Scarbeck, Cummins, Dugan, Grantoz, 2019). به‌علاوه عدم سکوت در یک سازمان ایجاد انگیزه، نوآوری و سازگاری را در داخل افزایش می‌دهد (Janet Alexis et al, 2020). یکی دیگر از عواملی که تأثیر مهمی در سازمان‌های آموزشی به‌خصوص دانشگاه می‌گذارد، رفتارهای سیاسی است. رفتار سیاسی و ادراک سیاست سازمانی سازه‌های جداگانه‌ای هستند که به‌طور متقابل با یکدیگر مرتبط‌اند. سطوح بالای ادراک سیاست سازمانی تمایل به رفتار سیاسی را افزایش می‌دهد که خود، ادراک سیاست را تقویت می‌کند (Naqshbandi, 2014). رفتار سیاسی می‌تواند موجب پیامدهای مثبت مانند ایجاد ائتلاف، توانایی

شود ولی در بعضی موارد باعث ایجاد انگیزه و افزایش سطح عملکرد فرد می‌شود (Thompson, Bush, Glass, 2018). از آن‌جا که حسادت به شدت ارزش شخص را تهدید می‌کند اغلب افراد حسادت خود را به رسمیت نمی‌شناسند به همین دلیل آگاهی از حسادت و قبول آن به‌عنوان یک حسد یکی از چالش‌های بالقوه حسادت به‌شمار می‌آید (Pederson, 2020)؛ بنابراین افراد ممکن است این حس را انکار کنند و احتمالاً آن را با بی‌عدالتی اشتباه گرفته و بر آن سرپوش بگذارند. شایان‌ذکر است که این موضوع یکی از محدودیت‌های پژوهشی و محققان نیز به‌شمار می‌رود باین‌حال چون حسادت به‌عنوان یک محرک ناخوشایند و منفی می‌تواند آثار مخربی بر رفتار افراد داشته باشد و به‌طور کلی رویدادهای منفی تأثیرات احساسی و رفتاری بیشتری نسبت به رویدادهای مثبت دارند، تحقیق و تفحص در این زمینه نباید از چشم محققان پنهان بماند (Barclay & Kiefer, 2014). پژوهش‌های بسیاری نشان داده‌اند که باورها، ارزش‌ها و نگرش‌هایی که فرد در دوران کودکی کسب کرده است بر رفتار وی در محیط کار تأثیر می‌گذارد. به همین دلیل این وضعیت نشان می‌دهد که تجارب زندگی شخصی فرد قبل از انتصاب وی برای موقعیت شغلی فعلی می‌تواند بر ایجاد حس حسادت در فرد تأثیر بگذارد. عوامل موقعیتی به‌وجودآورنده این حس در کارکنان سازمان شامل رقابت، کوچک‌سازی استراتژیک، مهندسی مجدد، تمایزهای فرهنگی، ارزیابی عملکرد و برنامه‌های کاربردی نامناسب بخش منابع انسانی سازمان، از جمله سیستم‌های ناعادلانه پاداش، مجازات و ارتقا می‌شود (Azkuch & Chalishkan, 2015). یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار در سازمان‌ها به‌خصوص سازمان‌های آموزشی، سازگاری شغلی است. از نظر Davis Laf Quest (2007) سازگاری شغلی را به‌عنوان یک فرایند پویا و مستمر که افراد به دنبال پیشرفت و نگهداری و تطابق خود با محیط درون سازمان هستند، تعریف کرده‌اند. این سازگاری شغلی با گذشت زمان و تطابق کاری^۲ مشخص می‌شود (Scharf, 2010).

(Shafiabadi, 2017) معتقد است که سازش شغلی نتیجه و ترکیب مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیر روانی است. عوامل غیر روانی تمام ابزار و ادوات کار را شامل می‌شود که توسط فرد شاغل به نحوی برای انجام کارش مورد استفاده قرار می‌گیرد. علی‌رغم عوامل غیر روانی که ابزار و وسایلی را شامل می‌گردند که در بیرون از وجود فرد قرار دارند، عوامل روانی یا درونی، احساسات و طرز تلقی فرد نسبت به شغلش را دربر

شبکه‌سازی، دقت نظر در تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد انگیزه و بالا بردن توان رقابت در افراد و گروه‌ها و درنهایت منجر به بالا بردن عملکرد و بهره‌وری نیز گردد. رفتارهای سیاسی به‌مانند یک شمشیر دو لبه بوده که دارای بعد مثبت و منفی، مشروع و نام مشروع، قانونی و غیرقانونی، اثربخش و غیر اثربخش می‌باشد (Khodadadnejad, 2021). برداشت هر یک از افراد نسبت به وجود رفتارهای سیاسی در سازمان متفاوت است و در میزان شدت دریافت و ادراک این پدیده تفاوت‌های فراوانی در بین افراد مشاهده می‌شود که عوامل بسیاری نیز در آن دخالت دارند، از عوامل ساختاری و شخصیتی گرفته تا عوامل ناشی از محیط کار (Hatchworth Trudeau, 2013). (Seibenberg, 2017) بیان کرد که رفتار سیاسی در سازمان با پیامدهایی منفی از قبیل افزایش تمایل به ترک سازمان، تعارض بر سر منافع، افزایش رقابت منفی، کاهش رضایت شغلی، کاهش بهره‌وری و عملکرد شغلی ضعیف، مرتبط است. همچنین از آن‌جایی که این رفتارها غالباً با فریبکاری، تهمت، اعمال توطئه‌گرانه و روش‌های نامشروع استفاده از قدرت همراه هستند، می‌توانند ماندگاری کارمند را در سازمان، کاهش و بر استرس افراد بیفزایند. قدرت و سیاست پدیده‌هایی اجتناب‌ناپذیر در زندگی سازمانی به‌خصوص دانشگاه‌ها هستند. امروزه وجود رفتارهای سیاسی در سازمان‌های آموزشی (دانشگاه) واقعیتی انکارناپذیر است که به‌طور معمول میزان متوسطی از رفتارهای سیاسی حساب شده به‌عنوان ابزار ادامه حیات در سازمان‌های آموزشی وجود دارد، بنابراین درک افراد از فضای سیاسی سازمان می‌تواند بر روی توانایی برقراری ارتباط در محیط کار تأثیر بگذارد (Clip et al, 2015). حسادت^۱ یک احساس ناخوشایند و فراگیر است. ماهیت و محور اصلی حسادت آرزو یا تلاش برای از دست رفتن نعمت شخص دیگر است خواه به خودش برسد و خواه به صلاح دیگری باشد (Valizadeh & Azerbaijan 2011). حسادت در نظریه مقایسه اجتماعی ریشه دارد که بر این فرض استوار است که کارکنان از طریق مقایسه خود با افراد مشابه، توانایی‌هایشان را ارزیابی می‌کنند. اگر نتیجه مقایسه فرد با دیگران مطلوب باشد به کسب هویت منجر می‌شود. درواقع یکی از معیارهای تشخیصی اختلال شخصیت خودشیفتگی این است که فرد غالباً به دیگران حسادت می‌ورزد یا اعتقاد دارد که دیگران به او حسادت ورزند (Zlatan Krizan & Johar, 2012). مسأله حسادت در محیط‌های کاری بسیار رایج است اگرچه ممکن است به‌عنوان یک عمل منفی سازمانی و فردی مطرح

1. Envy

2. Work matching

می‌گیرد و رابطه فرد را با کارش مشخص می‌نمایند. به عبارت دیگر عوامل روانی ویژگی‌های شخصی و تجربی آموخته‌شده فرد در ارتباط با شغلش را شامل می‌گردد. (Wiangchi Quanqji, 2005) سازگاری شغلی^۱ را با کاهش تعارض و افزایش کارایی در کار مشخص می‌کند. از نظر ایشان سازگاری شغلی شامل شرح و توصیف رفتارهایی است که به اجرای خوب وظایف افراد و نگرش مثبت به نقش کاری جدید می‌انجامد. از این رو در بیان سازگاری بر عوامل فردی، حمایت اجتماعی و عوامل کاری تأکید می‌شود. دانشگاه پیام نور که جامعه آماری مدنظر ما در این تحقیق می‌باشد یک سازمان متمرکز است که به صورت سلسله مراتبی اداره می‌شود، چنین سازمانی با ساختار بلند با مشکلات عدیده‌ای مواجه است. ارتباط بین افراد، وظایف و مسئولیت‌هایی که به افراد محول می‌شود و همچنین محیط غیر منعطف که بر کارایی و اثربخشی افراد و به‌طور کلی دانشگاه تأثیر خواهد گذاشت و یک نوع خلأ در رضایت شغلی و سازگاری شغلی را می‌توان دید. در این راستا ایجاد می‌کند تحقیقی انجام گیرد و با ارایه مدلی از سکوت سازمانی بر ادراک رفتارهای سیاسی و حسادت سازمانی با نقش میانجی سازگاری شغلی، تصویر روشنی به دست آید تا راهگشای مسایل و مشکلات باشد و در نهایت پیشنهادهایی ارایه شود. (Afkhami Ardakani et al, 2021) پژوهشی را تحت عنوان "بررسی تأثیر پیاده‌سازی نظام پیشنهادها در کاهش رفتار سکوت کارکنان" انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که با اجرای طرح نظام پیشنهادها، رفتار سکوت، کاهش معناداری داشته است. به عبارت دیگر نظام پیشنهادها می‌تواند یک فرصت ارتباطی باشد که رفتار سکوت (سازمانی) را کاهش دهد. (Nichanska et al, 2020) در تحقیق خود با عنوان «یکپارچگی آوا و سکوت کارکنان» نشان دادند که سکوت باعث تجربه ناخوشایند کارکنان از مدیریت شده و بهره‌وری و همکاری کارکنان در سازمان را کاهش می‌دهد، اما شنیدن صدای کارکنان باعث رضایت شغلی و افزایش عملکرد کارکنان می‌شود. آن‌ها عواملی از جمله سه - بک مدیریت، همکاران، جو سازمانی و ترس از دست دادن شغل را از مهم‌ترین عوامل سکوت سازمانی برشمرده‌اند.

(Bagheri et al, 2012) در تحقیقی تحت عنوان سکوت سازمانی (مفاهیم عمومی و عوامل توسعه آن) نشان دادند که نیروهای قدرتمند در بسیاری از سازمان‌ها وجود دارد که باعث امتناع گسترده از اطلاعات مربوط به مشکلات بالقوه و یا مسایل دیگر می‌شود که سکوت سازمانی در این میان تبدیل به یک پدیده دسته‌جمعی شده است و تحت تأثیر عوامل 1.

1. Professional compatibility

ویژگی‌های تیم مدیریت بالا، 2. ویژگی‌های سازمانی و محیطزیست، 3. عوامل مؤثر بر تعامل کارکنان، 4. باور مدیریتی، 5. ساختارها و سیاست‌های سازمانی، 6. مدیریت بازخورد منفی و ترس، 7. تفاوت جمعیت شناختی قرار می‌گیرد. (Jain, 2015) در تحقیقی با عنوان دیدگاه ارتباطی برای مطالعه و سکوت در سازمان‌ها دریافتند که به دلیل چهارچوب‌های اجتماعی و فرهنگی کارکنان به موضوعاتی تمایل دارند که در محل کار رخ می‌دهد. (Xn,lon & Lam, 2015) در تحقیقی با عنوان تبادل رهبر-عضو و سکوت کارکنان در سازمان به این نتیجه رسیدند، کسانی که مورد بدرفتاری در محل کار خود قرار می‌گیرند اگر عقاید خود را ابراز کنند و نظراتشان را بازگو کنند، ممکن است در خطر برچسب زدن به‌عنوان آشوبگر قرار می‌گیرند و بنابراین سکوت اختیار می‌کنند. (Musa Azro et al, 2015) در تحقیق خود تحت عنوان تحلیل عوامل مؤثر بر سکوت سازمانی و تأثیر آن بر تعهد کارکنان به این نتیجه رسیدند که عوامل اجتماعی، مدیریتی، سازمانی و فردی و همچنین زیر مؤلفه‌های آن‌ها بر سکوت کارکنان مؤثر بوده است. همچنین نشان دادند که رفتار جو سکوت در سازمان تأثیر منفی بر تعهد کارکنان و مؤلفه‌های آن داشت. (Khanifar et al, 2010) در تحقیق خود تحت عنوان سکوت سازمانی (در تکاپوی مدل بومی برای سازمان‌های ایران) ضمن شناسایی مفهوم سکوت و جنبه‌های گوناگون، ابعاد و مؤلفه‌های آن را شناسایی کردند.

(Danaei Fard et al, 2010) تحقیقی را تحت عنوان "تحلیل نگرش‌های شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی، تبیین جو سکوت سازمانی و رفتار سازمانی و سکوت سازمانی" انجام دادند نتایج نشان داد که بین ابعاد جو سکوت و نگرش‌های شغلی کارکنان با رفتار سکوت کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. به طوری که بین نگرش مدیریت عالی و نگرش سرپرستان با رفتار سکوت کارکنان یک همبستگی مثبت نسبتاً شدیدی وجود دارد و بین فرصت‌های ارتباطی و نگرش شغلی کارکنان با رفتار سکوت کارکنان همبستگی منفی نسبتاً شدیدی وجود دارد. (Naqshbandi et al, 2015) در تحقیق خود تحت عنوان تأثیر ادراک رفتارهای سیاسی^۲ سازمانی بر سکوت و آوای سازمانی به این نتایج رسیدند که وجود بیش از حد رفتارهای سیاسی سازمانی بر روی رفتار کارکنان تأثیرگذار است؛ به گونه‌ای که افزایش رفتارهای سیاسی می‌تواند کارکنان را به سمت جو سکوت هدایت کند و همچنین کاهش رفتارهای سیاسی سازمانی می‌تواند حس اعتماد را در کارکنان تقویت و کارکنان را نسبت به حصول اهداف سازمانی متعهدتر کند. (Ghavi bazo et

2. Understanding political behaviors

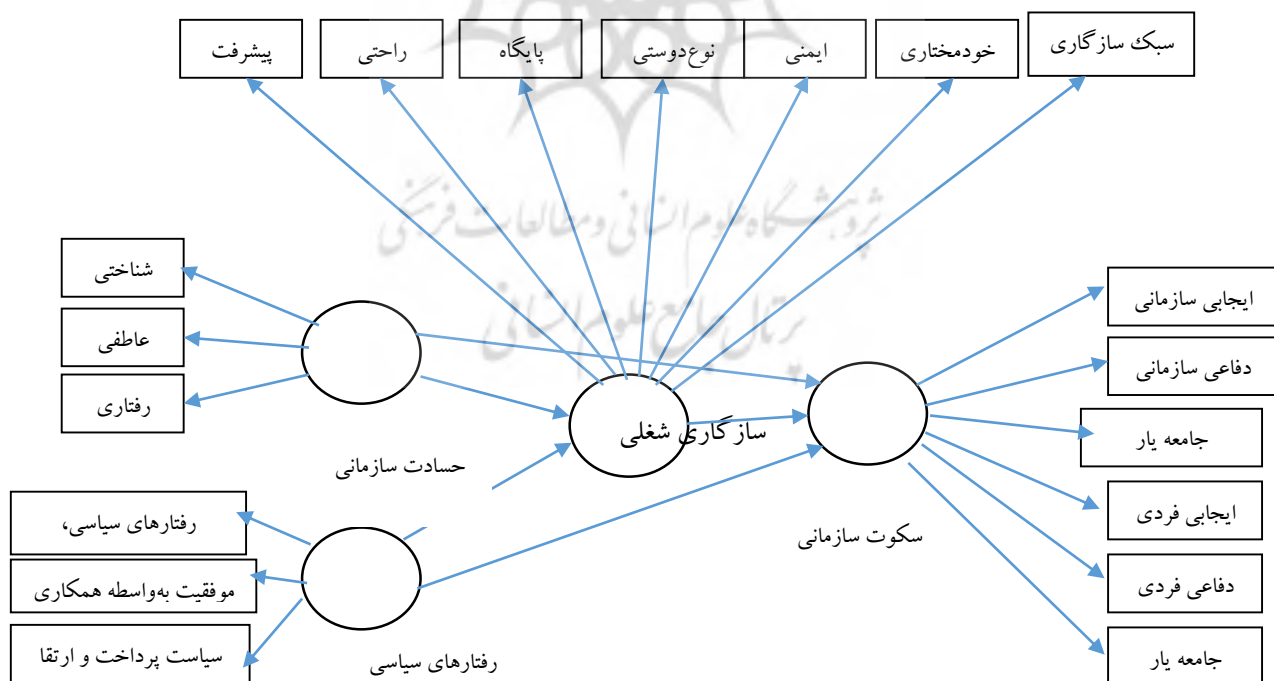
(Magic & Osold 2018) در تحقیقی تحت عنوان «آیا حسادت بر سلامت روانی و ذهنی کارکنان تأثیر دارد؟» به این نتیجه رسیدند که حسادت در محل کار به عنوان یک عامل محرک برای موفقیت و رقابت با دیگر همکاران است اما از طرفی سلامت افراد را از نظر جسمی و روحی به خطر می‌اندازد و تأثیر منفی بر ذهنیت کارکنان دارد.

(Barkley & Kiefer, 2014) و (Duffy, Scott, Shaw, Tapper, and Aquino, 2014) به این نتیجه رسیدند که تأثیر وجود حسادت و رفتارهای مضر در محیط کار کاملاً ثابت نشده است. (Hassanpour et al, 2021) تحقیقی را تحت عنوان «طراحی الگوی مدیریت حسادت کارکنان در سازمان‌های دولتی 0 انجام داده‌اند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد فرایند مقایسه اجتماعی میان افراد شبیه هم خود ارزشیابی مداوم را به دنبال دارد که می‌تواند در پاسخ به موفقیت ادراک شده دیگران، احساسات منفی را برانگیزاند. هنگامی که حسادت به وجود می‌آید، رابطه فرد با شخص دیگر دچار آسیب و به‌طور بالقوه مخرب است؛ اما پیوندهای بین انسان‌ها برای سازمان‌ها ضروری است. درواقع سازمان‌ها باید افراد مختلف را برای همکاری با یکدیگر ترغیب کنند تا بتوانند پدیده‌ای را ایجاد کنند که فقط توسط افراد و در یک گروه ایجاد می‌شود. مسلماً استانداردها و رویه‌ها نیز نقش دارند، اما نمی‌توانند جایگزین روابط انسانی شوند. بنابراین تخریب روابط انسانی می‌تواند سازمان را از بین ببرد. (Tarebari et al, 2020) تحقیقی را تحت عنوان شناسایی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه فرهنگیان انجام داده و نتایج نشان داد که رفتارهای ضد شهروندی، وجود فاصله بین مدیر و کارمند، جو سازمانی نامطلوب، کم‌توجهی به قابلیت‌های یادگیری سازمان، کم‌توجهی به ویژگی‌های شخصیتی موجب افزایش حسادت سازمانی می‌شود. (Khodavardian et al, 2018) به این نتیجه رسیدند که حسادت سازمانی بر عملکرد شغلی و جو سازمانی تأثیر معنادار دارد. (Tai et al, 2012) در پژوهشی با عنوان بازاندیشی در طبیعت حسادت و پیامدهای آن برای کارکنان و سازمان‌ها، مدل جدیدی برای حسادت سازمانی با تأکید بر جنبه‌های مثبت حسادت سازمانی طراحی کردند و به این نتیجه رسیدند که حسادت بر رضایت شغلی و عملکرد افراد در سازمان تأثیر دارد. (Cohen Charash & Müller, 2007) در پژوهشی با عنوان ادراک از بی‌عدالتی، رفتارهای مخرب مربوط به حسادت نشان دادند که سطح بالاتری از حسادت و انصاف ادراک شده، سطوح بالاتری از رفتارهای مخرب کاری را در پی خواهد داشت. (Smith et al, 2015) در پژوهشی با عنوان «هنگامی که حسادت به لذت از مصیبت

(al, 2015) تحقیقی را تحت عنوان بررسی تأثیر تعارض‌های سازمانی بر رفتار سیاسی در سازمان و آرایه الگوی مدیریت رفتار سیاسی در دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام دادند. نتایج بیانگر آن است که رابطه معناداری بین تعارض رابطه‌ای با رفتارهای سیاسی مشروع و نامشروع وجود دارد که این رابطه از نوع مستقیم می‌باشد. یافته‌های پژوهش Zaidi & Gail, (2012) با عنوان «تأثیر سیاست سازمانی بر رضایت شغلی کارمندان» نشان داد میان ادراک سیاست سازمانی و سطح رضایت کارمندان رابطه منفی وجود دارد. به این معنا که در سطح بالا سیاست سازمانی سبب کاهش سطح رضایت شغلی و در سطح پایین از سیاست سازمانی سبب افزایش سطح رضایت شغلی کارمندان می‌شود. (Ramezani Fard & Kiakjouri, 2017) تحقیقی را با عنوان «نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی و سازمانی» انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که عوامل شغلی، سازمانی و شخصی بر رفتار سیاسی تأثیر دارند. (Thompson & Freys, 2015) در مقاله‌ای با عنوان مهارت‌های سیاسی و بروندهای سازمانی (چارچوب نظری، بررسی فراتحلیلی و دستوری برای آینده) اشاره می‌کنند که مهارت‌های سیاسی تأثیر غیرمستقیم بر عملکرد کارکنان دارد. (Vashdi, Viguda, Shalumi, 2013) در پژوهشی با عنوان ارزیابی عملکرد (بررسی تأثیر سیاست سازمانی بر عملکرد مدارس دولتی) نتیجه می‌گیرند که رفتار سیاسی بر عملکرد کارکنان تأثیر منفی دارد. (Awaza, Danish, Budella, 2014) در تحقیقی با عنوان بررسی ارتباط میان رفتارهای سیاسی و عملکرد کارکنان، روابط اجتماعی به عنوان متغیر تعدیل‌کننده اشاره می‌کنند که رفتار سیاسی بر عملکرد سازمانی تأثیر منفی دارد. نتایج پژوهش Mutambara, (2013) نشان داد که رفتار سیاسی بر اقدامات و عملکرد مدیریت تأثیر دارد. (Iqbal Khan, 2015) پژوهشی را در پاکستان تحت عنوان «پژوهشی درباره مهارت‌های سیاسی و ارتباط میان ادراک از سیاست سازمانی و بروندهای شغلی» انجام داد. نتایج حاصله بیانگر تأثیر رفتار سیاسی بر عملکرد بود. (Alkeryldiz, 2009) در تحقیقش به این نتیجه رسید که رفتارهای سیاسی بخش اجتناب‌ناپذیر هر فعالیت انسانی است. (Atinc et al. 2010) در پژوهشی با عنوان ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی (یک فراتحلیل از پیش‌آیندهای نظری) به این نتیجه رسیدند، هنگامی که قدرت تصمیم‌گیری در بالای سازمان جمع می‌شود، رفتار سیاسی ممکن است به‌منظور نفوذ بر تصمیم‌گیرندگان انجام گیرد.

فعال به‌طور مثبت سطح بالاتری از رضایت شغلی را پیش‌بینی کرد. (Hajian et al, 2012) به این نتیجه رسیدند که بین شفافیت نقش با سازگاری شغلی رابطه وجود دارد و سازگاری شغلی موجب رضایت و رغبت کارکنان در محیط کار خواهد شد. (Johnston, 2016) در تحقیق خود تحت عنوان مروری سیستماتیک بر سازگاری شغلی و چشم‌انداز آینده به این نتیجه رسید که سازگاری شغلی برای موفقیت و پیشرفت شغلی افراد در سازمان لازم و ضروری است و این مسأله در تحقیقات (Sullivan, Baruch, Chan & Mai, Magyuri,) (Zakher, 2015) می‌توان دید. دانشگاه پیام نور که جامعه آماری مدنظر ما در این تحقیق می‌باشد یک سازمان متمرکز است که به‌صورت سلسله مراتبی اداره می‌شود در چنین سازمانی با ساختار بلند با مشکلات عدیده‌ای مواجه است. ارتباط بین افراد، وظایف و مسئولیت‌هایی که به افراد محول می‌شود و همچنین محیط غیر منعطف که بر روی کارایی و اثربخشی افراد و به‌طور کلی دانشگاه تأثیر خواهد گذاشت که یک نوع خلأ در رضایت شغلی و سازگاری شغلی را می‌توان دید. در این راستا ایجاب می‌کند تحقیقی انجام گیرد تا تصویر روشنی به دست آید تا راهگشای مسایل و مشکلات شود و پیشنهادهایی در جهت هر چه بهتر کردن دانشگاه ارایه گردد.

دیگران منجر می‌شود.» بیان کردند که تنها حسادت مخرب (نه حسادت ملایم) می‌تواند به لذت از مصیبت دیگران منجر شود. (Safavid & Venozari, 2019) تحقیقی را تحت عنوان بررسی ارتباط بین سلامت روان‌شناختی، سازگاری شغلی و شایستگی شغلی انجام داده و نتایج به‌وضوح ثابت کرد که بین سرمایه روان‌شناختی و سازگاری شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. علاوه بر این سازگاری شغلی تأثیر مثبتی بر شایستگی شغلی دارد. در این رابطه سازگاری شغلی واسطه رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و شایستگی شغلی است. (Spurk et al, 2019) تحقیقی را تحت عنوان ارتباط سازگاری شغلی و حرفه فعال با رفتارهای درون فردی انجام داده و به نتایج زیر دست پیدا کرده است، از یک‌طرف سازگاری شغلی و رفتارهای پیشگیرانه شغلی روابط مثبت سطوح اولیه بین فردی را نشان داد. علاوه بر این تغییرات درون فردی در سازگاری شغلی و رفتارهای پیشگیرانه شغلی رابطه مثبت داشتند. از سوی دیگر سطح اولیه سازگاری شغلی با شیب مسیره‌های رشد رفتارهای شغلی فعال رابطه منفی داشت. به عبارت دیگر، میانگین سرعت رشد رفتارهای پیشگیرانه منفی بود. این بدان معنی است که افرادی که دارای سازگاری شغلی اولیه بالاتری هستند، در رفتارهای فعالانه پیشگیرانه کاهش شدیدتری نشان می‌دهند. سرانجام فقط تحولات درون فردی سازگاری شغلی اما نه رفتارهای شغلی



کل 1- مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

- 1- حسادت سازمانی بر سکوت سازمانی تأثیر دارد.
- 2- ادراک رفتارهای سیاسی بر سکوت سازمانی تأثیر دارد.
- 3- ادراک رفتارهای سیاسی بر سازگاری شغلی تأثیر دارد.
- 4- حسادت سازمانی بر سازگاری شغلی تأثیر دارد.
- 5- سازگاری شغلی بر سکوت سازمانی تأثیر دارد.
- 6- ادراک رفتارهای سیاسی با میانجی‌گری سازگاری شغلی بر سکوت سازمانی تأثیر دارد.
- 7- حسادت سازمانی با میانجی‌گری سازگاری شغلی بر سکوت سازمانی تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش از نوع توصیفی-همبستگی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری کلیه اعضای هیأت‌علمی دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی در سال 1398 شامل 18 مرکز و واحد که تعداد آن‌ها 164 نفر می‌باشند. برای جمع‌آوری مبنای نظری از فیش تحقیق و برای جمع‌آوری داده‌ها جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است.

پرسشنامه‌های تحقیق

پرسشنامه سکوت سازمانی 30 سؤال، ون داین، آنگ و بوترو (2003)، این پرسشنامه توسط گل پرور (1391) به صورت کنونی برای اجرای در محیط‌های کاری ایران آماده اجرا شده است و دارای شش مؤلفه (سکوت ایجابی سازمانی، سکوت دفاعی سازمانی، سکوت جامعه یار سازمانی، سکوت ایجابی فردی، سکوت دفاعی فردی، سکوت جامعه یار فردی) که در طیف 7 گزینه‌ای لیکرت تدوین شده است و پایایی آن 0/74 می‌باشد. ترکیب سؤالات معرفی شده در پرسشنامه اصلی را با بارهای عاملی 0/4 به بالا (KMO برابر با 0/88). آزمون کرویت بارتلمت برابر 1298/26 و $p < .01$ و واریانس تبیین شده پرسشنامه از طریق عوامل برابر با 65/96 می‌باشد. در ارایه مدل، پایایی به دست آمده 0/74 می‌باشد.

پرسشنامه مقیاس ادراک رفتارهای سیاسی سازمان کاسمارو کارلسن (1994) 15 گویه دارای سه مؤلفه (رفتارهای سیاسی عمومی، مؤلفه موفقیت به واسطه همکاری، مؤلفه سیاست پرداخت و ارتقا) ضریب آلفای کرونباخ 0/91 می‌باشد که در

طیف 5 گزینه‌ای لیکرت تدوین شده است. در پژوهش‌های داخلی پایایی آن با آلفای کرونباخ 0/89 می‌باشد. در ارایه مدل، پایایی به دست آمده 0/91 می‌باشد.

پرسشنامه سنجش حسادت ولی زاده و آذربایجانی (1389) 40 گویه دارای سه مؤلفه (محور شناختی، محور عاطفی، محور رفتاری) ضریب آلفای کرونباخ 0/73 می‌باشد که در طیف 5 گزینه‌ای لیکرت تدوین شده است. در پژوهش‌های داخلی هم پایایی آن با آلفای کرونباخ 0/73 می‌باشد. در ارایه مدل، پایایی به دست آمده 0/73 می‌باشد.

پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکویست (1991) که شامل 36 گویه و 7 مؤلفه (ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش پایگاه، ارزش نوع‌دوستی، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری، سبک سازگاری) می‌باشد، در طیف 5 گزینه‌ای لیکرتی تدوین شده است که از روایی قابل قبول و پایایی این پرسشنامه 0/87 محاسبه که با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده است در ارایه مدل، پایایی به دست آمده 0/87 می‌باشد.

استاندارد بودن پرسشنامه‌ها به منظور رفع ابهامات و همسان‌سازی فرهنگی پرسشنامه‌ها در اختیار تعدادی از استادان دانشگاه قرار گرفته و پس از مطالعه و اظهارنظرهای اعلام شده، روایی محتوایی پرسشنامه‌ها تأیید شد. همچنین به منظور بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی با نرم‌افزار PLS3 استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشانگر تأیید روایی سازه‌های پرسشنامه‌ها می‌باشد. مقدار بار عاملی تمامی گویه‌های پرسشنامه‌ها بالاتر از 0/3 و مقدار تی متناظر آن‌ها 1/97 می‌باشد که نشانگر تأیید روایی سازه‌های پرسشنامه‌ها است. مقادیر آماره آلفای کرونباخ برای سازه‌های پژوهش (پایایی) پرسشنامه سکوت سازمانی 0/74، پرسشنامه ادراک رفتارهای سیاسی 0/91، پرسشنامه حسادت سازمانی 0/73 و پرسشنامه سازگاری شغلی 0/87 به دست آمد. نتایج نشان می‌دهد که مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار می‌باشد که نشانگر مناسب بودن پایایی پرسشنامه‌های تحقیق به لحاظ آماری می‌باشد. در نهایت به منظور بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش از معادلات ساختاری به روش تحلیلی مسیر از نرم‌افزار PLS3 استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

جدول 1- آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
سکوت سازمانی	85/23	8	23	120
سکوت ایجابی سازمانی	15/76	7/09	5	8.

86	5	7	15	سکوت دفاعی سازمانی
83	7	9	11/06	سکوت جامعه یار سازمانی
47	5	6/11	13/43	سکوت ایجابی فردی
55	5	4/69	14/32	سکوت دفاعی فردی
35	5	5/74	15/45	سکوت جامعه یار فردی
105	41	6/76	74/42	حسادت سازمانی
85	23	8/67	35/65	شناختی
21	5	3/32	12/45	عاطفی
25	5	5/12	25/32	رفتاری
140	90	13/12	132/32	سازگاری شغلی
15	4	2/23	11/45	ارزش پیشرفت
90	24	7/43	42/32	ارزش راحتی
40	4	3/54	14/12	ارزش پایگاه
25	5	3/23	17/23	ارزش نوع دوستی
25	6	4/21	17/54	ارزش ایمنی
10	2	9/23	7/90	ارزش خودمختاری
45	12	7/45	22/23	سبک سازگاری
60	30	8/12	42/32	رفتار سیاسی
1.	6	2/76	6	رفتارهای سیاسی، عمومی
5.	12	4/43	19/87	موفقیت به واسطه همکاری
30	8	4/56	16/44	سیاست پرداخت و ارتقا

جدول (1) نشان می‌دهد که میانگین و انحراف استاندارد حسادت سازمانی (6/75 ± 74/42)، رفتار سیاسی (8/12 ± 42/32) و سازگاری شغلی (13/12 ± 132/32) و سکوت سازمانی (8 ± 85/23) است. بالاترین میانگین مربوط به سازگاری شغلی (13/12) و پایین‌ترین میانگین مربوط به حسادت سازمانی (6/75) می‌باشد.

جدول (1) نشان می‌دهد که میانگین و انحراف استاندارد حسادت سازمانی (6/75 ± 74/42)، رفتار سیاسی (8/12 ± 42/32) و سازگاری شغلی (13/12 ± 132/32) و سکوت سازمانی (8 ± 85/23) است. بالاترین میانگین مربوط به سازگاری شغلی (13/12) و پایین‌ترین میانگین مربوط به حسادت سازمانی (6/75) می‌باشد.

جدول 2 - شاخص‌های پایایی و روایی مدل بیرونی

میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی ترکیبی (C.R.)	متغیر مکنون	
		سطح اول	سطح دوم
0/67	0/73	0/84	شناختی
		0/81	عاطفی
		0/69	رفتاری
0/57	0/74	0/78	سکوت ایجابی سازمانی
		0/82	سکوت دفاعی سازمانی
		0/75	سکوت جامعه یار سازمانی
		0/82	سکوت ایجابی فردی
		0/83	سکوت دفاعی فردی
		0/81	سکوت جامعه یار فردی
		0/84	ارزش پیشرفت
0/63	0/87	0/76	ارزش راحتی
		0/85	ارزش پایگاه
		0/80	ارزش نوع دوستی
		0/78	ارزش ایمنی
		0/54	ارزش ایمنی

	0/57		0/75	ارزش خودمختاری	
	0/51		0/84	سیک سازگاری	
	0/67		0/81	رفتارهای سیاسی، عمومی	رفتار سیاسی
0/68	0/57	0/91	0/85	موفقیت به واسطه همکاری	
	0/63		0/80	سیاست پرداخت و ارتقا	

استخراج شده¹، معیار ارزیابی روایی همگرا به معنی میانگین واریانس مشترک بین متغیر مکنون و معرف‌هایش می‌باشد و حداقل مقدار قابل قبول 0/50 است. در این مدل روایی همگرا متغیر حسادت سازمانی 0/67، سکوت سازمانی 0/57، رفتار سیاسی 0/68، و سازگاری شغلی 0/63. همه متغیرهای مکنون سطح اول و دوم دارای روایی همگرای مناسبی می‌باشند. نتایج پایایی و روایی همگرا در جدول (2) ارائه شده است.

پایایی ترکیبی بین 0/17 تا 0/91 به‌عنوان مقادیر رضایت‌بخش و مقادیر کمتر از 0/6 و بالای 0/95 به‌عنوان مقادیر نامطلوب محسوب می‌شوند. در این مدل حسادت سازمانی دارای پایایی ترکیبی 0/73، سکوت سازمانی 0/74، رفتار سیاسی 0/91، و سازگاری شغلی 0/8. نشان می‌دهد که متغیرهای مکنون سطح اول و دوم دارای پایایی ترکیبی مناسبی می‌باشند. مرحله بعد ارزیابی مدل بیرونی، بررسی روایی همگرا می‌باشد. میانگین واریانس

جدول 3 - ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

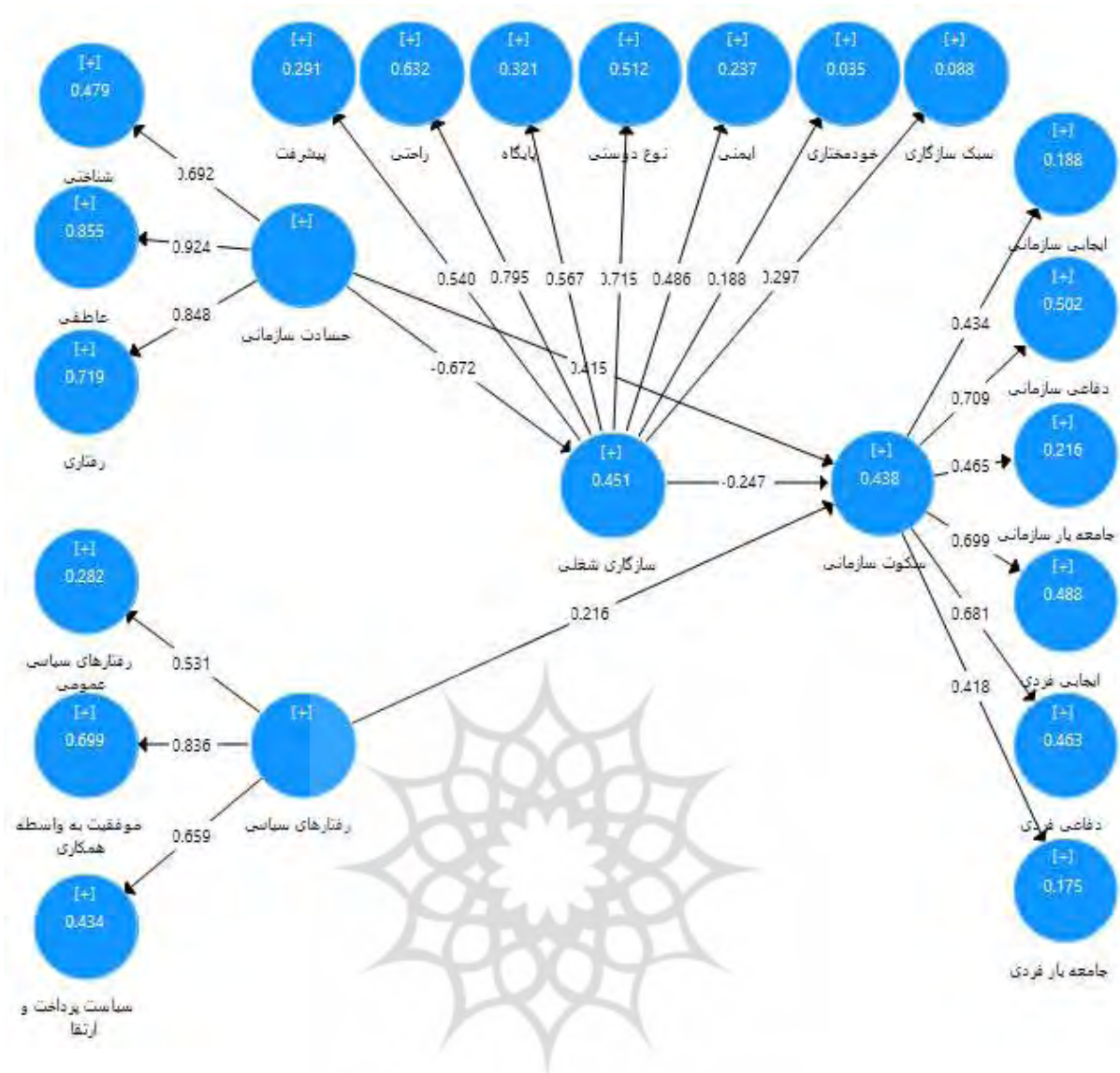
متغیر	1	2	3	4
سازگاری شغلی	1			
سکوت سازمانی	-0/38	1		
رفتارهای سیاسی	0/04	0/35	1	
حسادت سازمانی	-0/72	0/38	-	1

رابطه منفی و معناداری، بین حسادت سازمانی با سکوت سازمانی (رابطه مثبت و معناداری و بین رفتارهای سیاسی با سکوت سازمانی (رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش از طریق همبستگی گشتاوری پیرسون صورت پذیرفت. نتایج به‌دست‌آمده از جدول شماره (3) نشان می‌دهد که سازگاری شغلی با سکوت سازمانی (رابطه منفی و معناداری دارد. بین حسادت سازمانی با سازگاری شغلی (رابطه منفی و معناداری دارد.

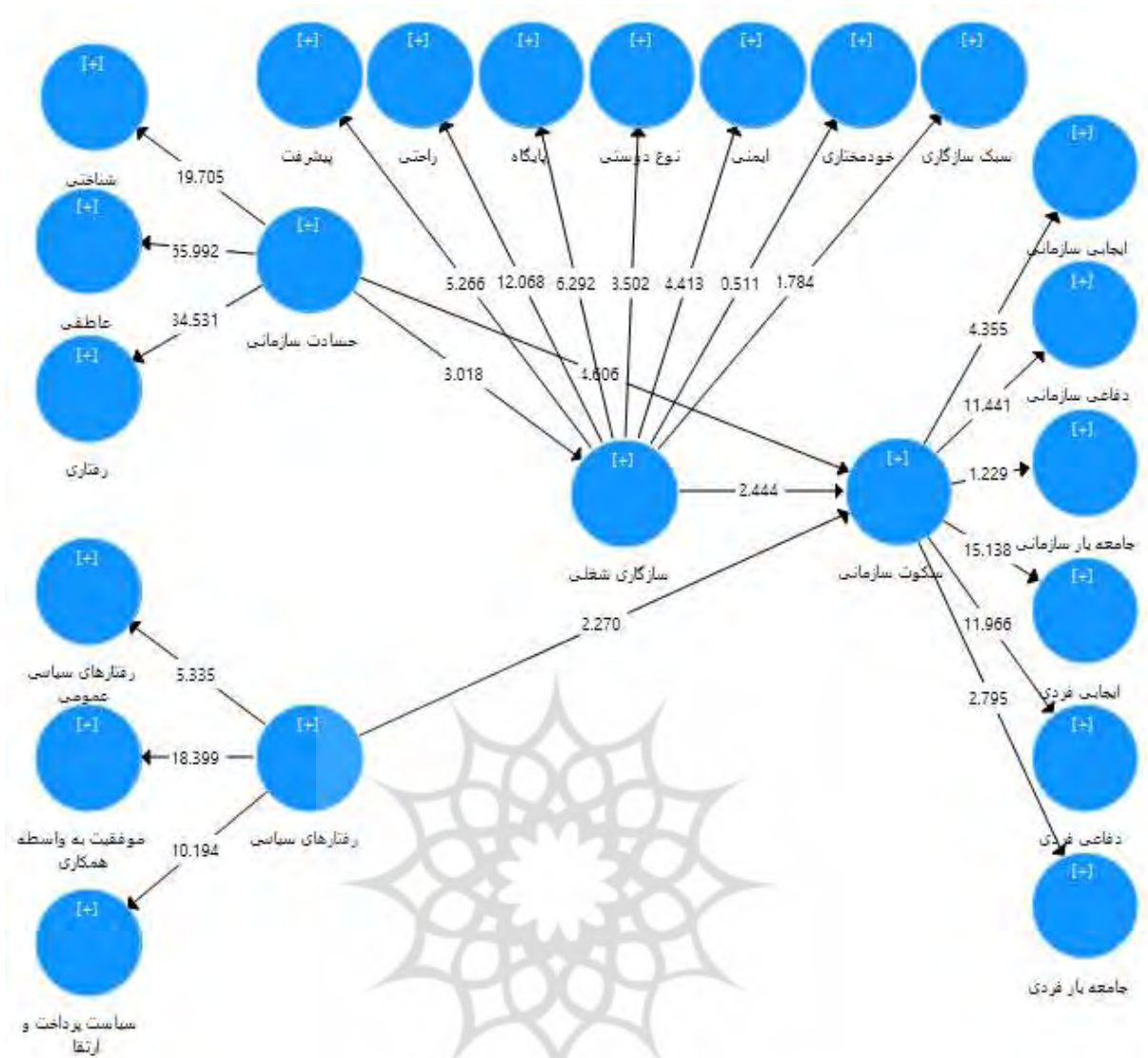
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

¹ Average Variance Extracted (AVE)



شکل 2- نمودار مسیر به همراه ضرایب استاندارد

مطابق شکل بالا، تمامی ضرایب معناداری z از 1/96 بیشتر روابط میان متغیرها را در سطح اطمینان 95 درصد نشان هستند که این امر معنادار بودن تمامی سوالات یا گویه‌ها و می‌دهد.



شکل 3- نمودار مسیر به همراه ضرایب T

جدول 4- شاخص‌های هم‌خطی، اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اندازه اثر مدل درونی پژوهش

اندازه اثر (f^2)	اثر مستقیم			هم‌خطی (VIF)		مسیر	
	فاصله اطمینان %97/5	%2/5	Sig	مقادیر T	B		
0/168	0/546	0/137	0/001	4/606	0/415	1/238	حسادت سازمانی ← سکوت سازمانی
0/082	0/247	0/086	0/001	2/270	0/216	1/028	رفتار سیاسی ← سکوت سازمانی
0/059	-0/098	-0/356	0/001	2/44	-0/247	1/404	سازگاری شغلی ← سکوت سازمانی
0/822	-0/680	-0/167	0/001	3/018	-0/672	1/086	حسادت سازمانی ← سازگاری شغلی
0/002	0/076	-0/286	0/760	0/811	-0/004	1/012	رفتار سیاسی ← سازگاری شغلی
اثرات غیرمستقیم							
-	0/234	0/112	0/001	2/614	0/166		حسادت سازمانی ← سازگاری شغلی ← سکوت سازمانی
-	0/056	-0/097	0/534	0/678	-0/054		رفتار سیاسی ← سازگاری شغلی ← سکوت سازمانی

میان متغیرها را در سطح اطمینان 95٪ نشان می‌دهد
 $(\gamma_{11} = .42, t = 4.61, p < .05)$ ؛ حسادت سازمانی بر

مطابق شکل بالا، تمامی ضرایب معناداری Z از 1/96 بیشتر
 هستند که این امر معنادار بودن تمامی سؤالات یا گویه‌ها و روابط

سازگاری شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد
 سکوت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد
 سازگاری شغلی تأثیر معناداری ندارد
 سکوت سازمانی تأثیر منفی و معناداری دارد

$(\gamma_{51} = -.25, t = 2.44, p < .05)$ و اثر غیرمستقیم
 حسادت سازمانی بر سکوت سازمانی و نقش واسطه‌ای سازگاری
 شغلی معنی‌دار $(\gamma_{22} = .17, t = 2.62, p < .05)$ و اثر
 غیرمستقیم رفتار سیاسی بر سکوت سازمانی و نقش واسطه‌ای
 سازگاری شغلی معنی‌دار نمی‌باشد
 $(\gamma_{33} = -.05, t = 0.53, p > .05)$.

سازگاری شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد
 سکوت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد
 سازگاری شغلی تأثیر معناداری ندارد
 سکوت سازمانی تأثیر منفی و معناداری دارد

$(\gamma_{21} = -.67, t = 3.02, p < .05)$ ؛ رفتار سیاسی بر
 $(\gamma_{31} = .22, t = 2.27, p < .05)$ ؛ رفتار سیاسی بر
 $(\gamma_{41} = -.00, t = 0.91, p > .05)$ و سازگاری شغلی بر
 سکوت سازمانی تأثیر منفی و معناداری دارد

جدول 5- شاخص‌های R^2 و ماتریس اهمیت- عملکرد مدل درونی پژوهش

متغیر	R^2	Q^2	ماتریس اهمیت - عملکرد (IPMA)	عملکرد
			اثر کل (اهمیت)	
حسادت سازمانی	-	-	0/581	34/222
سازگاری شغلی	0/451	0/152	0/247	45/188
سکوت سازمانی	0/438	0/167	-	-
رفتار سیاسی	-	-	0/216	39/618

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین حسادت سازمانی و سکوت سازمانی ارتباط و تأثیر معنی‌داری وجود دارد. نتیجه این تحقیق با تحقیقات (Shaw, Duffy, Scott, 2014), (Tepper & Aquino, 2020), (Tai et al. 2012) و (Tarebari et al. 2015) مغایرت دارد. عدم تبعیض در میان همکاران و مشارکت افراد در مسایل مهم دانشگاه و توجه به تفاوت‌های فردی افراد از لحاظ خصوصیات شخصیتی و رفتاری و همچنین توجه به بعد روابط غیررسمی یکی از عوامل مهم در کاهش حس حسادت می‌باشد و همچنین تخصیص دادن پاداش به همکاری و کار تیمی، تشویق ارتباطات باز و شفاف، فراهم کردن محیطی آرام و شاد در محیط دانشگاه باید در اولویت قرار گیرد. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که بین ادراک رفتار سیاسی سازمانی و سکوت سازمانی ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود. نتایج تحقیق با یافته‌های (Vashdi, Viguda, Shlomi, 2013) (Thompson & Freys, 2015) (Nasrabadi et al, 2017) همسویی و با تحقیق (Fanny et al, 2014) مغایرت دارد.

بروز رفتارهای سیاسی و سیاسی‌کاری سکوت افراد در سازمان نیز افزایش خواهد داشت و افراد در مقابل مدیر و کسانی که بر اثر رفتارهای سیاسی بخواهند منافع خود را به صورت غیر مشروع به دست آورند، سکوت اختیار کرده تا در این فضای سیاسی و جناح‌بندی سازمان دچار مشکل و ضرر نشوند.

2. Importance-Performance Matrix Analysis (IPMA)

رایج‌ترین معیار ارزیابی مدل درونی ضریب تعیین (R^2) می‌باشد که نشان‌دهنده دقت پیش‌بینی مدل است. سه مقدار 0/19، 0/33 و 0/67 به‌عنوان مقدار ملاک به ترتیب برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود. همان‌طور که نتایج جدول (6) نشان می‌دهد، ضرایب تعیین سکوت سازمانی و سازگاری شغلی دارای مقدار متوسط می‌باشند. معیار دیگر ارزیابی مدل درونی Q^2 استون-گیسر (1974)، می‌باشد که نشان‌دهنده تناسب پیش‌بینی مدل است. این معیار به‌وسیله رویه چشم‌پوشی محاسبه می‌شود که نقطه داده‌هایی در معرف‌های متغیرهای درون‌زا حذف و پارامترها با استفاده از نقاط باقیمانده برآورد می‌شود. نتایج این معیار در جدول (5) ارایه‌شده و مطلوب می‌باشند. معیار تحلیل ماتریس اهمیت-عملکرد، اثرات کل مدل درونی (اهمیت) و دیر متوسط متغیرهای مکنون (عملکرد)، را **؟؟؟ مقابله می‌دهد** تا حوزه‌ای پراهمیت برای بهبود را مشخص کند. مقیاس عملکرد از صفر تا 100 می‌باشد و نمره بالاتر به معنی عملکرد بیشتر است.

بحث و نتیجه‌گیری

مقاله حاضر باهدف مطالعه تأثیر سکوت سازمانی بر ادراک رفتارهای سیاسی و حسادت سازمانی با میانجی سازگاری شغلی در مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی انجام گرفت. نتایج یافته‌های مدل ساختاری به شرح زیر می‌باشد.

1. Stone - Geisser

پژوهشی و خدمات اداری با مدیریت صحیح و ترویج ارتباطات صحیح می‌توان از بروز مشکلاتی در محیط کاری تا حدی جلوگیری کرد. مدیران باید با تمامی کارکنان رفتاری یکسان داشته و از تبعیض میان آن‌ها بپرهیزند تا سازگاری شغلی افراد در سازمان بیشتر شود. نتایج این تحقیق با تحقیقات Duffy, (Scott, Shaw, Tapper, & Aquino, 2014) همسویی و با تحقیقات (Tarebari et al. 2020) (Cohen, Charash & Modler, 2007) مغایرت دارد.

نتایج یافته‌ها نشان می‌دهد که سازه سازگاری شغلی رابطه مستقیم بین دو متغیر حسادت سازمانی و سکوت سازمانی را میانجی‌گری می‌نماید و این میانجی‌گری با توجه به مقدار ضریب مسیر $0/474$ نشان‌دهنده نقش مثبت میانجی‌گری است. هرچقدر میزان سازگاری شغلی در کارکنان افزایش یابد، تأثیر حسادت سازمانی روی سکوت سازمانی بیشتر می‌شود و چون این تأثیر یک تأثیر مثبت است پس سکوت سازمانی در کارکنان افزایش می‌یابد. پیشنهاد می‌شود ارزیابی عملکرد کارکنان بر اساس سازگاری شغلی آنان با روحیه افراد و تقسیم‌کار بر اساس استعداد همکاران و ایجاد شرایط مناسب در سازمان و جلوگیری از به وجود آمدن شرایط مساعد خستگی جسمی و روحی افراد و همچنین توجه به تفاوت‌های فردی و خصوصیات شخصیتی آنان در اولویت قرار گیرد. یافته‌های تحقیق با تحقیقات (Musa Azro et (Amani et al, 2017) (Safavi and Bouzari, 2019) (Safavi et al, 2015) همسویی دارد و با تحقیق (Fani et al, 2014) مغایرت دارد.

همچنین نتایج نشان می‌دهد که اثر میانجی سازگاری شغلی در رفتار سیاسی با سکوت سازمانی معنی‌دار نمی‌باشد؛ یعنی هیچ ارتباطی بین رفتارهای سیاسی بر سکوت سازمانی و میانجی‌گری سازگاری شغلی وجود ندارد نتایج تحقیق با تحقیقات (Smith, 2015) مغایرت دارد.

تحلیل مدل ساختاری و پیشنهادات

به‌طورکلی در تبیین متغیرهای مدل ساختاری به این نتیجه‌گیری کلی می‌رسیم که هرچقدر در دانشگاه ادراک و برداشت افراد نسبت به رفتارهای سیاسی بیشتر باشد یعنی دانستن و فهم افراد در اقداماتی که از جنبه‌های سیاسی برای پیشبرد اهداف دانشگاه انجام می‌شود و همچنین تعامل با سایر بخش‌ها و محیط باعث سازگاری بیشتر افراد و بالا رفتن انگیزه شغلی و سلامت شغلی می‌شود. توجه به تفکر افراد و خلاقیت آن‌ها در محیط کاری و گزینش افراد بر اساس علایق و مهارت‌های لازم در بخش‌های مختلف دانشگاه باعث ایجاد اعتمادبه‌نفس و سازگاری شغلی می‌شود و همچنین ایجاد محیط کاری مناسب و

همچنین در سازمانی که رفتار سیاسی در آن‌ها موج می‌زند کارکنان احساس ناامنی بیشتری می‌کنند و در نتیجه به اهداف شخصی بیش از اهداف سازمانی اهمیت می‌دهند. در این سازمان‌ها کارکنان نسبت به آینده خود اطمینان ندارند و در نتیجه موفقیت سازمان و تحقق اهداف سازمانی جزء اولویت‌های کاری آنان نیست. بنابراین پیشنهاد می‌شود اگر مدیران با آگاهی از این موارد بخواهند جو سکوت را در سازمان‌شان کمتر کنند باید رفتارهای سیاسی را تعدیل کنند، سپس می‌توانند انتظار داشته باشند که فضای سازمان از حالت سکون و بی‌حرکتی به یک محیط پویا و متحرک تبدیل شود.

نتایج تحقیق از مدل ساختاری نشان می‌دهد که بین سازگاری و سکوت سازمانی ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. نتایج این تحقیق با تحقیق (Johnston, 2016) (Safavi, Bouzari, 2019) (Spurk et al. 2019) همخوانی و همسویی دارد. هرچقدر افراد در سازمان به شغل‌شان علاقه‌مند باشند و با انگیزه کار کنند و در سازمان اعتماد دوطرفه وجود داشته باشد (یعنی اعتماد بین افراد و سازمان) سازگاری بیشتر خواهند داشت و در مقابل نسبت به مسایل و سرنوشت سازمان احساس مسئولیت کرده، وظایف خود را به نحو احسن انجام می‌دهند. در مقابل سکوت سازمانی بیشتر می‌شود؟؟؟ **یعنی رابطه مستقیم بین دو متغیر. پیشنهاد می‌شود مدیران و سیستم دانشگاه زمینه‌ای فراهم کنند که افراد بتوانند آزادانه و بدون هیچ ترس و واهمه‌ای با مدیریت و سایر بخش‌های دانشگاه ارتباط و تعامل داشته باشند تا بتوانند نظرات و پیشنهادات خود را در جهت ارتقا و پیشرفت دانشگاه ارایه دهند و برای به وجود آمدن حس علاقه و اعتماد در افراد نسبت به سازمان از سبک تصمیم‌گیری مشارکتی استفاده کنند. تقویت روحیه انتقادپذیری، اعطای پاداش در ازای کار مثبت و افزایش بازخورد از کارمندان می‌تواند انگیزه بیشتر را افزایش داده و به کاهش سکوت و افزایش سازگاری شغلی در سازمان منجر شود.** همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین رفتارهای سیاسی و سازگاری شغلی ارتباط و تأثیر معنی‌داری وجود ندارد. یافته‌های این تحقیق با تحقیقات (Sullivan, 2010) (Danaeifard et al. 2010) (Baruch, Chan & Mai, Maguri, Zakher, 2015) همخوانی و همسویی دارد.

نتایج مدل ساختاری نشان می‌دهد که حسادت سازمانی بر سازگاری شغلی ارتباط و تأثیر منفی و مستقیم دارد؛ یعنی با افزایش حسادت میزان سازگاری شغلی کارکنان کاهش و با کاهش حسادت سازمانی میزان سازگاری شغلی افزایش می‌یابد. با تبدیل کردن حسادت به رقابت سالم و مثبت در میان افراد و عزم جمعی کارکنان دانشگاه برای پیشرفت آموزشی و

-توجه به تفاوت‌های فردی و خصوصیات شخصیتی اعضای هیأت‌علمی و ایجاد شرایط مناسب در سازمان و جلوگیری از به وجود آمدن شرایط مساعد خستگی جسمی و روحی افراد.

- افزایش تعاملات درون‌سازمانی و حرکت از ساختارهای سازمانی متمرکز به‌سوی ساختارهای غیرمتمرکز و تغییر جو سازمان و اقدام جهت افزایش همدلی و تعامل مؤثر با اعضای هیأت‌علمی دانشگاه.

- قرار دادن نوآوری به‌عنوان بخشی از سیستم ارزیابی عملکرد در میان اعضای هیأت‌علمی و وارد کردن فرهنگ تیمی در دانشگاه و تشویق به ارتباطات باز و شفاف و تخصیص دادن پاداش به همکاری و کار تیمی.

- تقویت روحیه انتقادپذیری، اعطای پاداش درازای کار مثبت و افزایش بازخورد در جهت افزایش ایجاد انگیزه که می‌تواند در کاهش حسادت و افزایش سازگاری شغلی مؤثر باشد.

- استفاده و به‌کارگیری سبک تصمیم‌گیری مشارکتی و تبادل نظر در مورد مسایل مختلف در جهت به وجود آمدن حس علاقه و اعتماد در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه پیام نور تا به‌مرور سکوت افراد در سازمان، تعدیل و زمینه‌ساز سازمانی پویا شود.

سازگار با روحیات افراد از سوی مدیران دانشگاه تأثیر به‌سزایی در این زمینه خواهد گذاشت.

پیشنهادات

- فراهم کردن زمینه‌ای که اعضای هیأت‌علمی بتوانند آزادانه و بدون هیچ ترس و واهمه‌ای با مدیریت و سایر بخش‌های دانشگاه ارتباط و تعامل داشته باشند تا بتوانند نظرات و پیشنهادات خود را در جهت ارتقا و پیشرفت دانشگاه ارایه دهند.

- فراهم کردن زمینه و بستری در دانشگاه پیام نور تا اعضای هیأت‌علمی با اهداف، جایگاه، وظایف و مسئولیت‌ها و نقش‌های خود در مقابل جامعه و دانشجویان آشنا شوند که این امر می‌تواند زمینه‌ساز ایجاد هویت نسبت به سازمان شود.

- تبدیل کردن حس حسادت به رقابت سالم و مثبت در میان اعضای هیأت‌علمی و عزم جمعی برای پیشرفت فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی با مدیریت صحیح و ترویج ارتباطات صحیح.

References

- Asadi Gandamani, F. (2014). A Study of the Relationship between Self-Esteem and Job Adjustment and Organizational Identity Consolidation, Thesis, Allameh Tabatabai University, Campus Faculty (in persian).
- Atinc, G., Darrat, M., Fuller, B. & Parker, B.W. (2010). Perceptions of organizational politics, A meta analysis of theoretical antecedents. *Journal of Management Issues*, 4, 494-513.
- Akif, K, & Fulya, K. (2019). An Analysis of Teachers' Perception of Organizational Silence in Terms of Various Demographic Variables *Universal Journal of Educational Research* 7(2): 307-317, DOI: 10.13189/ujer.2019.070201.
- Abbaspour, M. (2015). Effective development of faculty members in improving the quality of universities and higher education institutions. *The First National Conference on Quality Assessment in University Systems*, Tehran: Sharif University of Technology (in persian).
- Afkhani Ardakani, M., Rajabpour, E., & Mohammadi Ardakani, M. A. (2021). The system of suggestions and getting out of organizational silence, human resource

management in the oil industry, twelfth year, Not. 47 (in persian).

- Azar, M. S., Seyed, Y., Safarpour, S., & Shoghi, B. (2015). Analysis of Factors Affecting Organizational Silence and Its Impact on Employee Commitment of University of Medical Sciences (in persian).
- Ahmad Fathi, S. (2020). The impact of the causes of organizational silence in the self-efficiency of health centers' employees in Amman) *Alheet, Al-Ahliyya Amman University*.
- Bagherian, F. (2004). The role of faculty in the growth of higher education, Tehran: Institute of Education and Research in Education (in persian).
- Bodla, M., Afza, T., & Danish, R. (2014). Relationship Between Organizational Politics Perceptions and Employees' Performance: Mediating Role of Social Exchange Perceptions. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 426-444.
- Bilal, A., Salman, Y., Guraya, B., & Songsheng, C. (2017). The impact and effectiveness of faculty development program in fostering the faculty's knowledge, skills, and professional competence: A systematic review and meta-analysis. *Saudi J Biol Sci*.

- Centra, J.A. (2015). Faculty Development Practices in US Colleges and Universities. New Jersey: Institutional Research Program in Higher Education, Princeton; 1976.
- Cohen-Charash, Y., & Mueller, J. (2007). Does Perceived Unfairness Exacerbate or Mitigate Counterproductive Work Behaviors Related to Envy. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 666- 680.
- Cleqq Stewart, R. Kornberger, M., & Pitsis, T. (2015). Managing and organizations, an introduction to theory & practice book.14:693-727.
- Durnali, M, Ag (2020)n Administrators' Communication Skills as a Predictor organizational Silence. i.e: inquiry in education, 12(1) (in persian).
- Danaeifard, H. & Panahi, B. (2010). Analysis of job attitudes of employees of government organizations, explaining the atmosphere of organizational silent CinbehaviorOrganizationalOrganizational SilenceTransformationManagement Research Journal, Second Year, 2,1-19 (in persian).
- Ganegoda, D. B. & Bordia, P. (2018). I Can Be Happy for You, but Not All the Time: A Contingency Model of Envy and Positive Empathy in the Workplace. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. 8(1):201-29 (in persian).
- Ghavibazo, T., Arabshahi, M., & Baghbani, S, M. (2015). Investigating the effect of organizational conflicts on political behavior in the organization and presenting a model of political behavior management in Mashhad University of Medical Science, University of Humanities, Islamic Azad University, Shahroud Branch (in persian).
- Jain, A.K. (2015). An interpersonal perspective to study silence in Indian organizations: investigation of dimensionality and development of measures. *Personnel Review*, 44 (6), 1010-1036.
- Janet Alexis, A., Rheajane, A., Rosales, M., Charlie, C., Carmen, N., Konstantinos, T., & Leodoro, J. (2019) Impact of organizational silence and favoritism on nurse's work outcomes and psychological well beingt College of Nursing, Visayas State University Baybay City, Leyte 6521, Philippines.
- Johnston, S. (2016). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook: Department of Work and Organizational Psychology, Institute of psychology University of Bern, Bern, Switzerland. *Journal of Career Assessment* 1-28.
- Hajian, A., Sheykhool Islami, M., Homayi, R., Mohammadi, S., & Khair abadi, Gh. (2012). Relationship between Breath Transparency and Job Adjustment, *Journal of Behavioral Sciences Research*, Isfahan University of Medical Sciences, 10 (6) (in persian).
- Hassanpour, A., Jafarinaia, S., Vakili, Y., & Mahzabi, M. (2021). Patterns of Antecedents, Components and Consequences of Employee Jealousy in the Workplace, *Quarterly Journal of Human Resource Management*, Twelfth Year, 46 (in persian).
- Hochwarter, W., & Treadway Darren, C. (2013). The Interactive Effects of Negative and Positive Affect on the Politics Perceptions–Job Satisfaction Relationship. *Journal of Management*, 02(4).
- Iqbal Khan, T. (2014). Job Involvement-Predictor of Job-Satisfaction and Job Performance- Evidence from Pakistan. *World Applied Sciences Journal* 30 (Innovation Challenges in Multidisciplinary Research & Practice), pp. 8-14.
- Kim, S., O'Neill, J.W., & Cho, H. M. (2010). When does an employee not help coworkers? The effect of leader member exchange on employee envy and organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 29(3), 530- 537.
- Khodadadnejad, A., Gholami, A., & Daneshfard, K. (2021). Identifying the causes of the formation of employees' political behaviors with individual approach and organizational culture, *Quarterly Journal of Human Resource Management*, Twelfth Year, 45 (in persian).
- Khodaverdian, M., Ghorbanizadeh, V. Seyed T, M.. & Dehghanan, H. (2018). Personality Trait of Jealousy in Employees on Their Job Performance, Master Thesis

- in Pub Management, Orientation of Manpower, Allameh Taba Tabaei University (in Persian).
- Khanifar, H., Nouri, H., Bordbar, H., & Charaghchi, H. (2010). The title of organizational silence (in pursuit of a native model for Iranian Organizations) First International Conference on Management and Innovation (in persian).
 - Mujcic, R., & Oswald, A. J. (2018). Is envy harmful to a society's psychological health and wellbeing? A longitudinal study of 18,000 adults. *Social Science & Medicine*, 198, 103-111.
 - Mutambara, E. (2013). Perceptions of Organizational Politics and Its Impact on Managerial Practices at the National Electricity Provider in the Southern African Development Community. A Thesis Submitted in Fulfilment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy at the North-West University.
 - Naqshbandi, S., Yousefi, B., & Zoroastrians, S. (2015). The impact of social capital and the perception of political behavior Organization on Silence and Organizational Voice of Sports and Youth Departments of Western Iran, PhD Thesis, Faculty of Education Razi University of Physics and Sports (in persian).
 - Nasrabadi, H. & Moradian, T. (2017). Investigating the Impact of Political Behavior on Organizational Justice and Organizational Trust in Administration Total Technical and Vocational Education of Golestan Province, Islamic Azad University Shahroud Branch, Faculty of Basic Sciences (in persian).
 - Nechanska, E., Hughes, E., & Dundon, T. (2020). Towards and integration of employee voice and silence. *Human Resource Management Review*, 30 (1).
 - Ramezani, R.F., & Kiakjouri, D. (2017). The Mediating Role of Perception of Organizational Policy between Employees' Political Behavior and Individual Factors, Organizational Job, Organization: Bank Mellat, and International Conference on Management and Accounting Techniques, Tehran (in persian).
 - Pedersen, M. T. (2020). Interpersonal Mistreatment in the Workplace: The Experience of Envy and Incivility Related to Turnover Intention. GRA19703 - Master Thesis, This master thesis is a part of the MSc program in Leadership and Organizational Psychology at BI.
 - Safavi, Pasha. H., & Bouzari, M. (2019). The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees. *European University of Lefke, School of Tourism & Hotel Management, Turkish Republic of Northern Cyprus, Turkey. journal homepage*, 39(2):276-289. (in persian).
 - Smith, E.R, & Mackie, D.M. (2015). Dynamics of group- based emotions: insights from intergroup emotions theory, 349-35.
 - Spurk, D, Volmer. J, O. Maximilian., & Goritz. A. S. (2019). How do career adaptability and proactive career behaviours interrelate over time? An inter and intra individual investigation. *Journal of occupational and Organizational psychology*.
 - Shahzade Ahmadi, R. (2011). Organizational silence and its components, *Tadbir Magazine*, 251 (3) 41-39 (in persian).
 - Thompson, K., & Ferris, G. (2015). Political Skill and Work Outcomes: A Theoretical Extension, Meta-Analytic Investigation, and Agenda for the Future. *Personnel Psychology*, 68(1) 143-184.
 - Tai, K., Narayanan, J., & McAllister, D. (2012). Envy as Pain: Rethinking the Nature of Envy-and its Implications for Employees and Organizations. *Academy of Management Review*, 37(1), 107-129.
 - Tareh Bari, H. Zahed, B, A. & Moeini, K, M. (2020). Identifying Factors Affecting Organizational Jealousy among Farhangian University Staff and Presenting a Jealousy Model (Case Study of Northwestern Provinces) PhD Thesis, Azad University, Tabriz Branch, Faculty of Humanities (in persian).
 - Ulkeryildiz, R. E. (2009). Political tactics in building construction industry from the architects perspective. Master of science, Izmir institute of technology. School of engineering and science.
 - Valizadeh, A., & Azarbayjani, M. (2010). Preliminary test for measuring jealousy

- based on Islamic sources, Quarterly Journal of Psychology and Religion, 3(1), 45-60 (in persian).
- Vashdi, R. Vigoda, E., & Shlomi, D. (2013). Assessing Performance, The Impact of Organizational Climates and Politics on Public Schools' Performance. Public Administration, 91(1), 135-158.
 - Yıldız, E. (2013). Enigma of Silence in Organizations: What Happens To Whom and Why? Beykent University Journal of Social Sciences, 6 (2) 30-44.
 - Xu, A.J., Loi, R., & Lam, L.W. (2015). The bad boss takes it all: how abusive supervision and leader– member exchange interact to influence employee silence. The Leadership Quarterly, 26(5), 763-774.
 - Zibenberg, A. (2017). Perceptions of organizational politics, A cross-cultural perspective. Global Business Review, 18(4), doi: 10.1177/0972150917692211.
 - Zaidi, A., & Gull, S. (2012). Impact of Organizational Politics on Employees' Job Satisfaction in the Health Sector of Lahore Pakistan. Interdisciplinary. Journal of Contemporary Research in Business, 4(2): 213-225.

