

مدل یابی ساختاری سکوت سازمانی براساس ادراک از رفتارهای سیاسی و حسادت
سازمانی با نقش میانجی سازگاری شغلی
(مطالعه موردی کارکنان)

ارسلان رحمن نژاد^۱، جهانگیر یاری حاج عطالو^۲، صادق ملکی آوارسین^{۳*} و رفیق حسنی^۴

A. Rahmannedhad¹, J. Yarihajatalo², S. Maleki avarsin^{3*} & R. Hasani⁴

پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۱۲/۰۹

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۵/۰۴

Received Date: 2020/07/25

Accepted Date: 2021/02/27

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف تحلیل ساختاری سکوت سازمانی براساس ادراک از رفتارهای سیاسی و حسادت سازمانی با نقش میانجی سازگاری شغلی انجام گرفت.

روش: این پژوهش کاربردی و روش توصیفی همبستگی از نوع مدل یابی علی (مدل یابی معادلات ساختاری) می باشد جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی در سال ۱۳۹۸ که تعداد آن ها ۳۴۷ نفر می باشند روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبتی که با استفاده از جدول مورگان ۲۱۶ انتخاب شدند... برای گردآوری اطلاعات از چهار پرسشنامه استاندارد استفاده شد. روایی محتوایی و سازه ای پرسشنامه ها تأیید و پایایی پرسشنامه ها به ترتیب ۰/۸۸/۰/۷۵/۰/۸۸/۷۶ به دست آمد به منظور ارزیابی روابط بین متغیرها مکنون و اندازه گیری شده در الگوی مفهومی، از مدل یابی ساختاری داده ها با استفاده از نرم افزار PLS3 استفاده گردید.

یافته ها: یافته های مطالعه حاضر حاکی از نقش معنی دار بین متغیرها، به جز رفتار سیاسی بر سازگاری می باشد و همچنین نتایج حاکی از تأیید نقش میانجی سازگاری شغلی در روابط علی بین حسادت سازمانی با سکوت سازمانی داشت.

کلید واژه ها: سکوت سازمانی، ادراک از رفتارهای سیاسی، حسادت سازمانی، سازگاری شغلی

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

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

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

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

* نویسنده مسئول:

مقدمه و بیان مسئله

سازمان به‌عنوان یک موجودیت اجتماعی، هم از محیط تأثیر می‌پذیرند و هم بر آن تأثیر می‌گذارند. محیط سازمان پیوسته در حال تغییر است و هماهنگی با این تغییرات برای سازمان‌ها اجباری است. (Moghimi, 2006) بزرگ‌ترین و اصلی‌ترین سرمایه هر سازمان بخصوص یک سازمان آموزشی سرمایه انسانی آن است که سایر سرمایه‌گذاری‌های سازمان را تحت الاشعاع قرار می‌دهد. عامل انسانی به‌عنوان یکی از حیاتی‌ترین منابع سازمان‌های آموزشی امروزی محسوب می‌شود زیرا با توانایی‌ها برنامه‌ریزی‌های خود می‌تواند منابع دیگر سازمان، از جمله منابع مالی را به خدمت بگیرد. در فضای پر چالش و تغییرات کنونی اگر سازمان‌های آموزشی بخواهند در انجام فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی و اداری خود پیشتاز باشد باید از نیروی انسانی دارای روابط سالم برخوردار باشد (wangvotan, 2013). دانشگاه‌ها برای اینکه بتوانند در سه حوزه آموزشی، پژوهشی و خدمات به جامعه موفق باشند باید به تقویت توانمندی‌های اعضای سازمان چه علمی و چه غیرعلمی توجه کنند. تقویت این توانمندی‌ها از طریق مشارکت اعضاء محقق می‌شود و در عصر محوریت دانایی می‌تواند راهکاری برای همه جوامع به‌حساب آید (Bagherian, 2004). یک از عوامل مهم در سازمان‌های آموزشی بخصوص دانشگاه سکوت سازمانی است. (Vandyne et al (2003) سکوت سازمانی^۱ را به‌عنوان یک رفتار، خودداری آگاهانه از اظهار ایده‌ها، اطلاعات و عقاید مرتبط با کار. 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 سال‌هاست که در مشاغل مختلف مورد توجه و تحقیق قرار گرفته است و در این زمینه سکوت سازمانی در اهداف سازمان و پیشرفت شخصی و حرفه‌ای و پیشرفت شغلی تأثیرگذار هست (Cole, Bersick, Scarbeck, Cummins, Dugan, Grantoz, 2019).

به‌علاوه عدم سکوت در یک سازمان ایجاد انگیزه، نوآوری و سازگاری را در داخل سازمان افزایش می‌دهد (Janet Alexis et al., 2020). بر این اساس، سه نوع سکوت حاصل می‌شود. سکوتی که در نتیجه این تصور عدم سکوت به نتیجه نمی‌رسد (سکوت مطیع)، سکوتی که به دلیل ترس و خطر ایجاد می‌شود (سکوت تدافعی) و در نهایت سکوتی که به دلیل حفظ اطلاعات محرمانه و یا دانش ارزشمند در جهت منافع سازمان انجام می‌شود (سکوت نوع دوستانه).

مفهوم سکوت یعنی حالت صحبت نکردن است در اعتراض به یک وضعیت، مانند گوشه‌گیری و عدم ارتباط با دیگر اعضای سازمان و اینکه افراد وظایف خود را بدون اعتراض و اظهارنظر انجام دهند و چشم خود را بر روی مشکلات ببندند و در مسائل و تصمیم‌گیری سازمان دخالت نکنند (Dornali et al., 2020). قدرت و سیاست پدیده‌هایی اجتناب‌ناپذیر در زندگی سازمانی بخصوص دانشگاه‌ها هستند. امروزه وجود رفتارهای سیاسی در سازمان‌های آموزشی (دانشگاه) واقعیتی انکارناپذیر است

که به‌طور معمول میزان متوسطی از رفتارهای سیاسی حساب‌شده به‌عنوان ابزار ادامه حیات در سازمان‌های آموزشی وجود دارد، بنابراین درک افراد از فضای سیاسی سازمان می‌تواند بر روی ارتباط در محیط کار تأثیر بگذارد (Clegg et al., 2015). (Alkreelds (2009). به این نتیجه رسید که رفتارهای سیاسی بخش اجتناب‌ناپذیر هر فعالیت انسانی است.

متغیر دیگر که نقش اساسی در تحقیق دارد حسادت سازمانی است. حسادت 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 یا نه و خواه به صلاح دیگری باشد یا خیر (Valizadeh and Azerbaijani, 2020). حسادت در نظریه مقایسه اجتماعی ریشه دارد که بر این فرض تکیه می‌کند که کارکنان از طریق مقایسه خود با افراد مشابه، توانایی‌هایشان را ارزیابی می‌کنند. این مقایسه می‌تواند به دو نتیجه کاملاً متفاوت منجر شود اگر نتیجه مقایسه فرد با دیگران مطلوب باشد یا کسب هویت منجر می‌شود در واقع 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 and Johar, 2012). یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار در سازمان‌ها بخصوص سازمان‌های آموزشی سازگاری شغلی است. از نظر (Davis Lafquist (1984 سازگاری شغلی به‌عنوان یک فرایند پویا و مستمر که افراد به‌دنبال پیشرفت و نگهداری و تطابق خود با محیط درون سازمان هستند تعریف کرده‌اند. این سازگاری شغلی با گذشت زمان و تطابق کاری^۱ مشخص می‌شود (Scharf, 2010).

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

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 مسائل فنی و رفتاری مربوط به کار یا دفتر را به اشتراک نمی‌گذارند و به یک واکنش مشترک توسط همه کارمندان تبدیل می‌شود (Akif, Fulya, 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). 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 یک نوع خلأ در رضایت شغلی و

سازگاری شغلی را می‌توان دید و این موارد که مطرح شد روی سکوت کارکنان در دانشگاه تأثیر مستقیم گذاشته است در این راستا ایجاب می‌کند تحقیقی انجام گیرد تا تصویر روشنی به دست آید و راهگشای مسائل و مشکلات و پیشنهادهای در جهت هر چه بهتر دانشگاه ارائه شود. در مورد سکوت سازمانی پژوهش‌های انجام شده است (Naqshbandi et al., 2015) در تحقیق خود با عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی و ادراک رفتارهای سیاسی^۱ 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 کن و همچنین کاهش رفتارهای سیاسی سازمانی می‌تواند حس اعتماد را در کارکنان تقویت و کارکنان را نسبت به حصول اهداف سازمانی متعهدتر کند.

در تحقیقی (Danaei Fard et al (2010) با عنوان تحلیل نگرش‌های شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی تبیین جو سکوت سازمانی و رفتار سازمانی و سکوت سازمانی نتایج دادند 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.

در پژوهش خود (Bagheri et al (2012) با عنوان سکوت سازمانی (مفاهیم عمومی و عوامل توسعه آن) به این نتیجه رسیدند نیروهای قدرتمند در بسیاری از سازمان‌ها وجود دارد که باعث امتناع گسترده از اطلاعات مربوط به مشکلات بالقوه و یا مسائل دیگر می‌شود که سکوت سازمانی در این میان تبدیل به یک پدیده دسته‌جمعی شده است و تحت تأثیر عوامل ۱. ویژگی‌های تیم مدیریت بالا ۲. ویژگی‌های سازمانی و محیط‌زیست ۳. عوامل مؤثر بر تعامل کارکنان ۴. باور مدیریتی ۵. ساختارها و سیاست‌های سازمانی ۶. مدیریت بازخورد منفی و ترس ۷. تفاوت جمعیت شناختی قرار می‌گیرد (Henriksen et al., 2006). نشان دادند که سکوت سازمانی یک پدیده از عدم گفتن در سطح جمعی یا در پاسخ به مشکلات قابل توجه در سازمان است که با تمرکز بر برخی از عوامل کمتر آشکار که به درمان سکوت سازمانی به‌عنوان یک بیمار کمک می‌کند (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 و جو سکوت در سازمان تأثیر منفی بر تعهد کارکنان و مؤلفه‌های آن داشت (Shahzade Ahmadi, 2012). در پژوهشی ضمن آشنایی با مفهوم سکوت سازمانی و دلایل مختلف آن به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های آن و تأثیر نگرش‌های شغلی بر آن پرداخته

است؛ و نتایج نشان داد که بین سکوت سازمانی و مؤلفه‌های آن با نگرش‌های شغلی رابطه مستقیم دارد. (Khanifar et al (2010) در تحقیق خود با عنوان سکوت سازمانی (در تکاپوی مدل بومی برای سازمان‌های ایران) ضمن شناسایی مفهوم سکوت و جنبه‌های گوناگون، ابعاد و مؤلفه‌های آن را شناسایی کردند. یکی دیگر از عواملی که تأثیر مهمی در سازمان‌های آموزشی بخصوص دانشگاه می‌گذارد ادراک از رفتارهای سیاسی هست. 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, 2015). Ashford Wally (1990) بیان کرد رفتارهای سیاسی یعنی اجتناب از سرزنش و اجتناب از تغییر رفتار اظهارکننده، یعنی (رفتار اظهارکننده^۱) رفتاری است که افراد در پاسخ به فرصت ادراک‌شده بروز می‌دهند تا بر پیامد به نفع خود اثر بگذارند (Vale and Perro, 2000).

برداشت هر یک از افراد نسبت به وجود رفتارهای سیاسی در سازمان متفاوت هست و در میزان شدت دریافت و ادراک این پدیده تفاوت‌های قابل‌ملاحظه‌ای در بین افراد مشاهده می‌شود که عوامل بسیار نیز در آن دخالت دارند از عوامل ساختاری و شخصیتی گرفته تا عوامل ناشی از محیط کار (Zebenber, 2017; Hatchworth Trade, 2013;) 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 کارمندان در سازمان را کاهش و بر استرس افراد بیفزایند. در مورد ادراک از رفتارهای سیاسی و ارتباط آن با سایر متغیرهای تحقیق، تحقیقات کمتری انجام شده است. در تحقیقی (Ghavibazo et al (2015) با عنوان بررسی تأثیر تعارض‌های سازمانی بر رفتار سیاسی در سازمان و ارائه الگوی مدیریت رفتار سیاسی در دانشگاه علوم پزشکی مشهد به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین تعارض رابطه‌ای با رفتارهای سیاسی مشروع و نامشروع وجود دارد. (Kasmar et al (1999) در بررسی مدل ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی بیان کردند بین رفتار سیاسی کارکنان و ادراک سیاست سازمانی ارتباط قوی وجود دارد.

در تحقیقی (Freeze et al (2002) به این نتایج رسیدند سطوح بالای ادراک سیاست سازمانی تمایل به رفتار سیاسی را افزایش می‌دهد که خود ادراک سیاست را تقویت می‌کند و همچنین رفتار سیاسی به معنای هر اقدامی است که قصد نفوذ در دیگران و تحقق منافع شخصی فرد را دارد.

در تحقیقی (Thompson and Ferris (2015) 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. (2013) Vashdi, Viguda Shalumi در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر سیاست سازمانی بر عملکرد مدارس دولتی نتیجه می‌گیرند که رفتار سیاسی بر عملکرد کارکنان تأثیر منفی دارد. (2014) Budella, Avza, Danish در بررسی ارتباط میان رفتارهای سیاسی و عملکرد کارکنان، روابط اجتماعی به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده اشاره می‌کنند که رفتار سیاسی بر عملکرد سازمانی تأثیر منفی دارد و همچنین نتایج (2013) Mutambara نشان داد که رفتار سیاسی بر اقدامات و عملکرد مدیریت تأثیر دارد. (2015) Iqbal Khan پژوهشی درباره مهارت‌های سیاسی و ارتباط میان ادراک از سیاست سازمانی و بروندادهای شغلی انجام داد نتایج حاصله تأثیر رفتار سیاسی بر عملکرد بود. (2010) Atink et al در پژوهشی با عنوان ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی (یک فرا تحلیل از پیش‌بینی‌های نظری) به این نتیجه رسیدند هنگامی که قدرت تصمیم‌گیری در بالای سازمان جمع می‌شود رفتار سیاسی ممکن است به‌منظور نفوذ بر تصمیم‌گیرندگان انجام گیرد؛ و از طرف (2007) Muhammad و (2008) Chang هم تأیید شد.

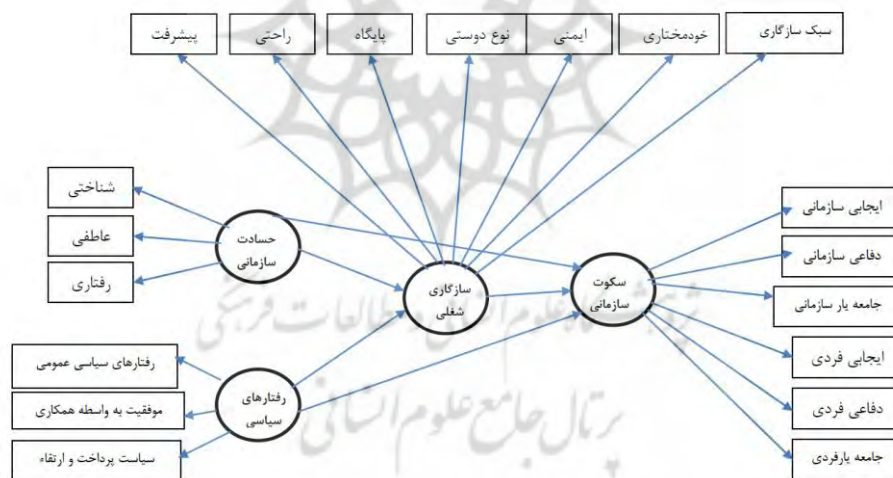
یکی دیگر از متغیرهای پژوهش حسادت سازمانی است. پژوهش‌های بسیاری نشان داده‌اند که باورها، ارزش‌ها و نگرش‌هایی که فرد در دوران کودکی کسب کرده است بر رفتار وی در محیط کار تأثیر می‌گذارد. به همین دلیل این وضعیت نشان می‌دهد که تجارب زندگی شخصی فرد قبل از انتصاب وی برای موقعیت شغلی فعلی می‌تواند بر ایجاد حس حسادت در فرد تأثیر بگذارد عوامل موقعیتی بوجودآورنده 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 (2015) Koch and Chalishkan.

مسئله حسادت در محیط‌های کاری بسیار رایج است (2018) Thompson, Bush, Glass اگرچه ممکن است به‌عنوان یک عمل منفی سازمانی و فردی مطرح شود ولی در بعضی موارد باعث ایجاد انگیزه و افزایش سطح عملکرد فرد شود؛ و همچنین به گفته (2007) Smith حسادت ممکن است انگیزه‌ای برای شما باشد تا بهتر کار (2020) Pederson. از آنجاکه حسادت، به‌شدت ارزش شخص را تهدید می‌کند، اغلب افراد حسادت خود را به رسمیت نمی‌شناسند به همین دلیل آگاهی از حسادت و قبول آن به‌عنوان یک حس، یکی از چالش‌های بالقوه حسادت بشمار می‌آید (2010) Kim et al.; 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 بشمار می‌رود با این حال، چون حسادت به‌عنوان یک محرک ناخوشایند و منفی، می‌تواند آثار مخربی بر رفتار افراد داشته باشد و بطور 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 (Barkley and Kiefer, 2014). در مورد حسادت سازمانی (2014) Duffy, Scott, Shaw, Tapper, and Aquino به این نتیجه رسیدند که تأثیر وجود حسادت و رفتارهای مضر در محیط کار کاملاً ثابت نشده است. (Tarebari et

al (2020) در تحقیق خود با عنوان شناسایی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه فرهنگیان نشان دادند که رفتارهای ضد شهروندی، وجود فاصله بین مدیر و کارمند، جوسازمانی نامطلوب، کم توجهی به قابلیت‌های یادگیری سازمان، کم توجهی 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 طراحی مدل خود با عنوان بازاندیشی در طبیعت حسادت و پیامدهای آن برای کارکنان و سازمان‌ها بر جنبه‌های مثبت حسادت سازمانی تأکید کردند و به این نتیجه رسیدند که حسادت بر رضایت شغلی و عملکرد افراد در سازمان تأثیر دارد. در پژوهش Duffy Washaw (2000) با عنوان عواقب حسادت در گروه محققان علاوه بر طراحی مدلی برای عواقب حسادت در گروه‌ها خاطر نشان کردند که حسادت با عملکرد گروه رابطه مستقیم و منفی دارد. در پژوهشی (Cohen Charash and Müller, 2007) 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.

در پژوهشی (Katzdi Veris, 1992) با عنوان نقش انگیزاننده حسادت، عاملی فراموش شده در تئوری مدیریت، ضمن بررسی کردن معنا، منشأ و کارکردهای حسادت، روش‌های مواجهه با حسادت را نیز ارائه داد. Smit (2015) در پژوهشی با عنوان «هنگامی که حسادت به لذت از مصیبت دیگران منجر می‌شود»، بیان کردند که تنها حسادت مخرب (نه حسادت ملایم) می‌تواند به لذت از مصیبت دیگران منجر شود. از عوامل مربوط به ایجاد هماهنگی در کار سازگاری شغلی است، سازگاری شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز عامل مهمی به‌شمار می‌رود (Sadeghian, 2009). (Shafiabadi, 2016) معتقد است که سازش شغلی نتیجه و ترکیب مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیرروانی است عوامل غیرروانی تمام ابزار و ادوات کار را شامل می‌شود که توسط فرد شاغل به نحوی برای انجام کارش استفاده می‌شود. علیرغم عوامل غیرروانی 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 می‌گیرد و رابطه فرد را با کارش مشخص می‌نمایند؛ به عبارت دیگر عوامل روانی، ویژگی‌های شخصی و تجارب آموخته شده فرد در ارتباط با شغلش را شامل می‌گردد. (Quanqji Wangchi, 2005) سازگاری شغلی^۱ راباکاهش تعارض و افزایش کارایی در کار مشخص می‌کنند از نظر آنان 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. در مورد متغیر سازگاری شغلی تحقیقاتی به شرح زیر انجام شده است.

در تحقیق (Johnston 2016) خود با 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 مسئله در تحقیقات (Sullivan, Baruch, Chan and Mai, Magyuri, Zakher 2015). می‌توان دید. در پژوهش (Safavid and Bouzari 2019) خود با عنوان بررسی ارتباط بین سلامت روان‌شناختی، سازگاری شغلی و شایستگی شغلی نشات داد که بین سرمایه روان‌شناختی و سازگاری شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و سازگاری شغلی تأثیر مثبتی بر شایستگی شغلی دارد. (Spark et al., 2019) در تحقیق خود با عنوان سازگاری شغلی و حرفه فعال با رفتارهای درون فردی انجام داده نشان دادند از یک‌طرف سازگاری شغلی و رفتارهای پیشگیرانه شغلی روابط مثبت سطوح اولیه بین فردی را نشان داد و همچنین تغییرات درون فردی در سازگاری شغلی و رفتارهای پیشگیرانه شغلی رابطه مثبت داشتند، از سوی دیگر سطح اولیه سازگاری شغلی با شیب مسیرهای 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.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- حسادت سازمانی بر سکوت سازمانی تأثیر دارد
- ۲- ادراک از رفتارهای سیاسی بر سکوت سازمانی تأثیر دارد
- ۳- ادراک از رفتارهای سیاسی بر سازگاری شغلی تأثیر دارد
- ۴- حسادت سازمانی بر سازگاری شغلی تأثیر دارد

- ۵- سازگاری شغلی بر سکوت سازمانی تأثیر دارد
- ۶- ادراک از رفتارهای سیاسی با میانجی‌گری سازگاری شغلی بر سکوت سازمانی تأثیر دارد
- ۷- 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 مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی در سال ۱۳۹۸ می‌باشد ۱۸ مرکز و واحد که شامل ۳۴۷ نفر کارمند بودند که با استفاده روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی که با استفاده از جدول مورگان ۲۱۶ نفر انتخاب شدند. برای جمع‌آوری مبنای نظری از فیش تحقیق و برای جمع‌آوری داده‌ها جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است.

پرسشنامه‌های پژوهش

پرسشنامه سکوت سازمانی ۳۰ سؤالی توسط ون داین، آنگ و بوترو (۲۰۰۳) این پرسشنامه توسط گل پرور (۱۳۹۱) به صورت کنونی برای اجرای در محیط‌های کاری ایران آماده اجرا شده است 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 ۷ گزینه‌ای لیکرت تدوین شده است و پایایی آن ۰/۷۴ می‌باشد ترکیب سؤالات معرفی شده در پرسشنامه اصلی را با بارهای عاملی ۰/۴ به بالا (برابر با ۰/۸۸، آزمون کروییت بارتلت برابر ۱۲۹۸/۲۶ و $0/01 <$ و واریانس تبیین شده پرسشنامه از طریق عوامل برابر با ۶۵/۹۵ درصد) به دست داده است.

پرسشنامه مقیاس ادراک رفتارهای سیاسی سازمان کارلسن (۱۹۹۴) ۱۵ گویه دارای سه مؤلفه (رفتارهای سیاسی عمومی، مؤلفه موفقیت به واسطه همکاری، مؤلفه سیاست پرداخت و ارتقا) ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ می‌باشد که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت تدوین شده است در پژوهش‌های داخلی هم پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمده است.

پرسشنامه سنجش حسادت (ولی‌زاده و آذربایجانی، ۱۳۸۹) ۴۰ گویه دارای سه مؤلفه (محور شناختی، محور عاطفی، محور رفتاری) ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳ می‌باشد که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت تدوین شده است در پژوهش‌های داخلی هم پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۷۳ به دست آمده است.

پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکویست (۱۹۹۱) که شامل ۳۶ گویه و ۷ مؤلفه (ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش پایگاه، ارزش نوع‌دوستی، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری، سبک سازگاری) می‌باشد در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرتی تدوین شده است که از روایی قابل قبول و پایایی این

پرسشنامه ۰/۸۷ محاسبه که با استفاده از ضریب آلفای کرنباخ بدست آمده است. علیرغم استاندارد بودن پرسشنامه‌ها به‌منظور رفع ابهامات و همسان‌سازی فرهنگی به‌صورت روایی و محتوایی تعیین‌شده است به‌این‌ترتیب پرسشنامه‌ها در اختیار تعدادی از اساتید دانشگاه قرار گرفته و پس از مطالعه و اظهارنظرهای اعلام‌شده روایی محتوایی پرسشنامه‌ها تأیید شد و همچنین به‌منظور بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی با نرم‌افزار PLS استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشانگر تأیید روایی سازه‌ای پرسشنامه‌ها می‌باشد مقدار بار عاملی تمامی گویه‌های پرسشنامه‌ها بالاتر از ۰/۳ و مقدار تی متناظر آن‌ها ۱/۹۷ می‌باشد که نشانگر تأیید روایی سازه‌ای پرسشنامه‌ها است. مقادیر آماره آلفای کرونباخ برای سازه‌های پژوهش (پایایی نهایی) پرسشنامه سکوت سازمانی ۰/۹۲ پرسشنامه ادراک از رفتارهای سیاسی ۰/۹۱ پرسشنامه حسادت سازمانی ۰/۹۴ و پرسشنامه سازگاری شغلی ۰/۸۷ به‌دست 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 به‌منظور بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش از معادلات ساختاری به روش تحلیلی مسیر از نرم‌افزار PLS استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

جدول (۱): اطلاعات توصیفی متغیرهای تحقیق

| متغیر | میانگین | انحراف استاندارد | حداقل | حداکثر |
|------------------------|---------|------------------|-------|--------|
| سکوت سازمانی | ۸۹/۳۴ | ۷/۶۷ | ۱۷ | ۱۲۰ |
| سکوت ایجابی سازمانی | ۱۶/۷۷ | ۷/۰۹ | ۵ | ۸۰ |
| سکوت دفاعی سازمانی | ۱۵ | ۳/۵۶ | ۵ | ۹۰ |
| سکوت جامعه یار سازمانی | ۱۲/۰۶ | ۷/۴۵ | ۷ | ۸۵ |
| سکوت ایجابی فردی | ۱۴/۴۸ | ۵/۸۸ | ۵ | ۵۰ |
| سکوت دفاعی فردی | ۱۵/۴۲ | ۴/۴۵ | ۵ | ۵۵ |
| سکوت جامعه یار فردی | ۱۵/۶۵ | ۴/۷۴ | ۵ | ۳۵ |
| حسادت سازمانی | ۸۳/۲۲ | ۶/۷۵ | ۲۵ | ۱۰۵ |
| شناختی | ۳۸/۶۰ | ۷/۸۸ | ۲۳ | ۸۵ |
| عاطفی | ۱۵/۴۰ | ۶/۲۴ | ۶ | ۲۵ |
| رفتاری | ۲۹/۱۲ | ۵/۴۳ | ۵ | ۲۵ |
| سازگاری شغلی | ۱۳۵/۵۹ | ۱۳/۱۴ | ۹۰ | ۱۴۰ |
| ارزش پیشرفت | ۱۲/۲۱ | ۳/۴۵ | ۵ | ۱۵ |
| ارزش راحتی | ۴۲/۴۳ | ۴/۸۸ | ۲۵ | ۹۰ |
| ارزش پایگاه | ۱۴/۱۴ | ۳/۶۵ | ۵ | ۴۰ |
| ارزش نوع‌دوستی | ۱۸/۳۲ | ۵/۳۲ | ۶ | ۲۵ |
| ارزش ایمنی | ۱۷/۴۳ | ۵/۶۵ | ۷ | ۲۵ |
| ارزش خودمختاری | ۸/۸۰ | ۲/۵۴ | ۳ | ۱۰ |

| | | | | |
|----|----|------|-------|------------------------|
| ۴۵ | ۱۰ | ۲/۳۲ | ۲۲/۳۲ | سبک سازگاری |
| ۶۰ | ۳۰ | ۷/۴۳ | ۵۴/۸۵ | رفتار سیاسی |
| ۱۰ | ۵ | ۴/۴۳ | ۸/۵۴ | رفتارهای سیاسی عمومی |
| ۵۰ | ۱۰ | ۳/۶۵ | ۲۷/۸۷ | موفقیت به واسطه همکاری |
| ۳۰ | ۱۰ | ۳/۷۶ | ۱۸/۴۴ | سیاست پرداخت و ارتقا |

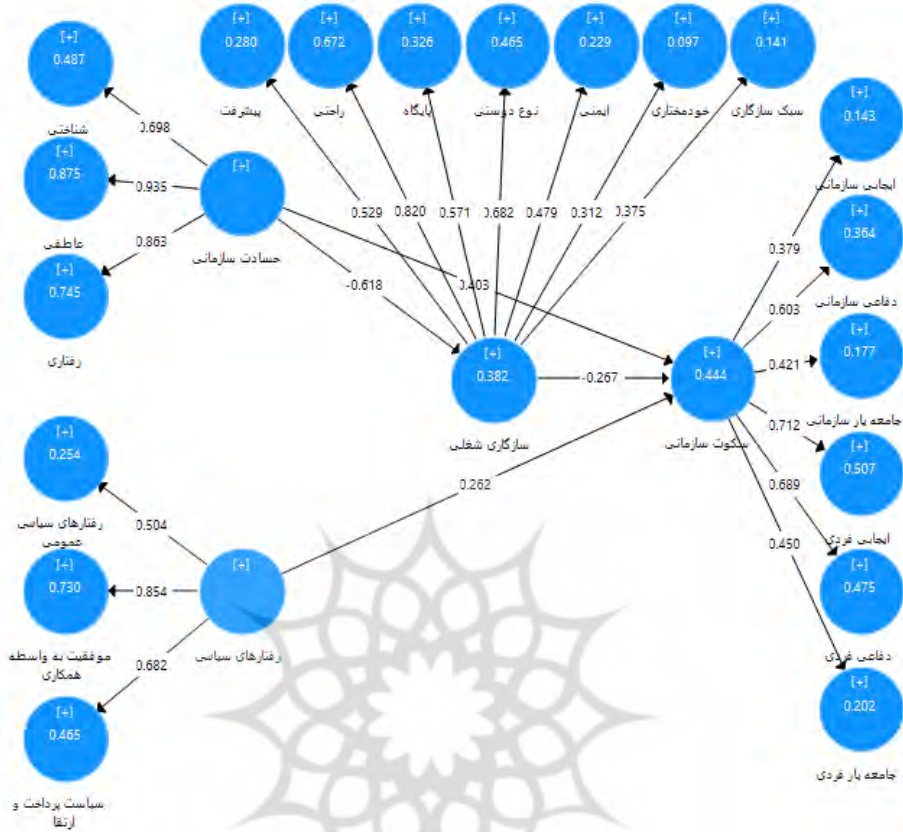
جدول (۱) نشان می‌دهد که میانگین و انحراف استاندارد حسادت سازمانی کارکنان ($6/75 \pm$)، رفتار سیاسی ($7/43 \pm 54/85$)، سازگاری شغلی ($13/14 \pm 135/59$) و سکوت سازمانی ($7/67 \pm 89/34$) است.

در جدول (۳) ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش آمده است.

جدول (۲): ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

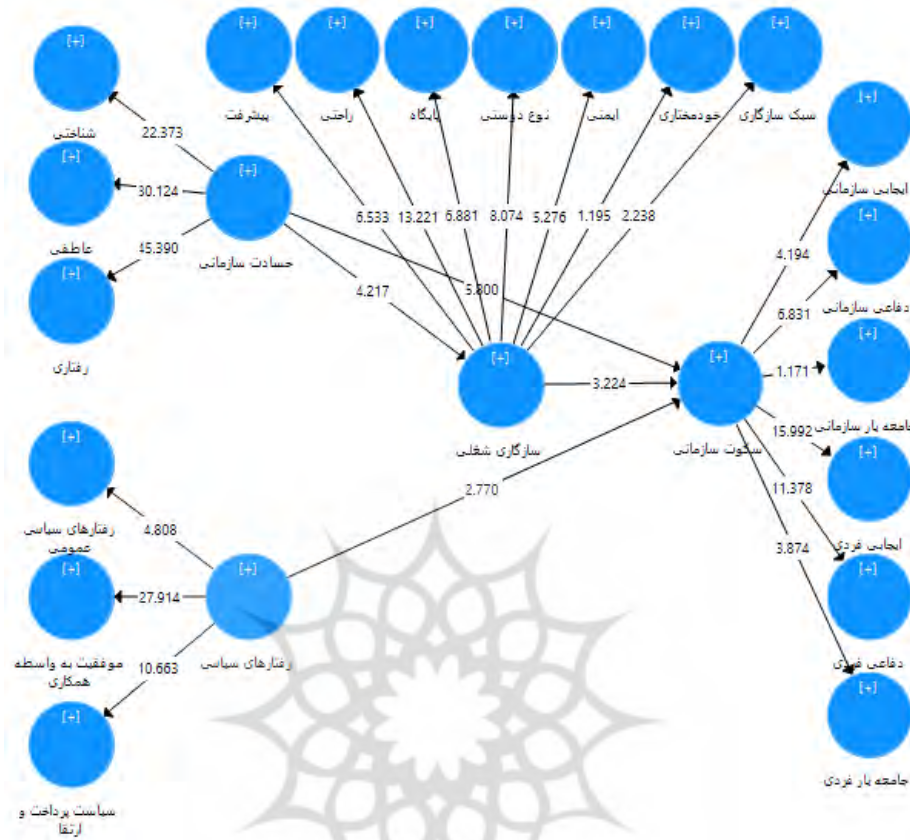
| متغیر | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ |
|----------------|-------|------|---|---|
| سازگاری شغلی | ۱ | | | |
| سکوت سازمانی | -۰/۴۳ | ۱ | | |
| رفتارهای سیاسی | ۰/۰۹ | ۰/۴۵ | ۱ | |
| حسادت سازمانی | -۰/۶۸ | ۰/۴۱ | - | ۱ |

بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش از طریق همبستگی گشتاوری پیرسون صورت پذیرفت. نتایج به دست آمده از جدول (۲) نشان می‌دهد که بین سازگاری شغلی با سکوت سازمانی کارکنان ($p < 0/01$)، رابطه منفی و معناداری دارد. بین حسادت سازمانی با سازگاری شغلی کارکنان ($r = -0/43$)، رابطه منفی و معناداری دارد. بین حسادت سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان ($r = -0/68$)، رابطه مثبت و معناداری و بین رفتارهای سیاسی با سکوت سازمانی کارکنان ($r = 0/41$)، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ($r = 0/45$)



شکل (۲): نمودار مسیر به همراه ضرایب استاندارد

مطابق شکل بالا، تمامی ضرایب معناداری از $1/96$ بیشتر هستند که این امر معنادار بودن تمامی سوالات یا گویه‌ها و روابط میان متغیرها را در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد.



شکل (۳): نمودار مسیر به همراه ضرایب T

جدول (۳): شاخص‌های هم‌خطی، اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اندازه اثر مدل درونی پژوهش

| اندازه اثر (F ²) | اثر مستقیم | | | مقادیر | | هم‌خطی (VIF) | مسیر |
|------------------------------|--------------------|--------|-------|--------|--------|--------------|---|
| | فاصله اطمینان ۹۷/۵ | ۲/۵ | Sig | T | B | | |
| ۰/۱۸۱ | ۰/۵۴۳ | ۰/۲۳۸ | ۰/۰۰۱ | ۳/۳۵۵ | ۰/۴۰۳ | ۱ | حسادت سازمانی ← سکوت سازمانی |
| ۰/۱۶۲ | ۰/۴۰۱ | ۰/۱۳۶ | ۰/۰۰۱ | ۲/۸۴۴ | ۰/۲۶۲ | ۱/۰۱۸ | رفتار سیاسی ← سکوت سازمانی |
| ۰/۱۱۲ | -۰/۱۱۳ | -۰/۳۲۵ | ۰/۰۰۱ | ۲/۸۶۷ | -۰/۲۶۷ | ۱ | سازگاری شغلی ← سکوت سازمانی |
| ۰/۶۱۷ | -۰/۴۲۱ | -۰/۶۸۹ | ۰/۰۰۱ | ۴/۸۳۹ | -۰/۶۱۸ | ۱ | حسادت سازمانی ← سازگاری شغلی |
| ۰/۰۰۳ | ۰/۰۷۵ | -۰/۰۹۲ | ۰/۷۶۸ | -۰/۳۲۵ | -۰/۰۰۶ | ۱ | رفتار سیاسی ← سازگاری شغلی |
| اثرات غیرمستقیم | | | | | | | |
| - | ۰/۰۹۸ | ۰/۲۱۳ | ۰/۰۰۱ | ۲/۸۲۸ | ۰/۱۶۴ | | حسادت سازمانی ← سازگاری شغلی ← سکوت سازمانی |
| - | ۰/۰۸۵ | -۰/۵۶ | ۰/۶۲۲ | ۰/۷۹۸ | -۰/۰۲۴ | | رفتار سیاسی ← سازگاری شغلی ← سکوت سازمانی |

نتایج به‌دست‌آمده در جدول (۳) حاکی از آن است که حسادت سازمانی بر سکوت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد ($\gamma_{11} = 0.40, t = 3.35, p = 0.05$)؛ حسادت سازمانی بر سازگاری شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد ($\gamma_{21} = 0.62, t = 4.84, p = 0.05$)؛ رفتار سیاسی بر سکوت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد ($\gamma_{31} = 0.26, t = 2.84, p = 0.05$)؛ رفتار سیاسی بر سازگاری شغلی تأثیر معناداری ندارد ($\gamma_{41} = 0.03, t = 0.21, p = 0.05$) و سازگاری شغلی بر سکوت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد ($\gamma_{51} = 0.28, t = 2.87, p = 0.05$) و اثر غیرمستقیم حسادت سازمانی بر سکوت سازمانی و نقش واسطه‌ای سازگاری شغلی معنی‌دار ($\gamma_{22} = 0.16, t = 2.83, p = 0.05$) و اثر غیرمستقیم رفتار سیاسی بر سکوت سازمانی و نقش واسطه‌ای سازگاری شغلی معنی‌دار نمی‌باشد ($\gamma_{33} = -0.02, t = 0.62, p = 0.05$). همان‌طور که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد، سازگاری شغلی با وجود اهمیت پایین‌تر دارای عملکرد بالایی می‌باشد. نتیجه این ماتریس این است که برای بهبود سکوت سازمانی، لازم است کارشناسان بر روی رفتار سیاسی و حسادت سازمانی تمرکز بیشتری داشته باشند.

جدول (۴): شاخص‌های R^2 ، Q^2 و ماتریس اهمیت - عملکرد مدل درونی پژوهش

| ماتریس اهمیت - عملکرد (IPMA) | | Q^2 | R^2 | متغیر |
|------------------------------|----------------|-------|-------|---------------|
| عملکرد | اثر کل (اهمیت) | | | |
| ۳۴/۷۴۰ | ۰/۵۶۸ | - | - | حسادت سازمانی |
| ۴۴/۹۲۱ | ۰/۲۶۶ | ۰/۱۸۲ | ۰/۳۸۲ | سازگاری شغلی |
| - | - | ۰/۲۰۱ | ۰/۴۴۴ | سکوت سازمانی |
| ۳۹/۵۱۴ | ۰/۲۷۳ | - | - | رفتار سیاسی |

ضریب تعیین (R^2)، نشان از دقت پیش‌بینی مدل است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک به‌ترتیب برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود بنابراین، ضرایب تعیین سکوت سازمانی و سازگاری شغلی دارای مقدار متوسط می‌باشند. معیار ارزیابی مدل درونی Q^2 استون-گیسر^۱ (۱۹۷۴) نشان‌دهنده تناسب پیش‌بین مدل است. مقدار Q^2 بیشتر از صفر برای یک متغیر مکنون درون‌زای معین نشان‌دهنده تناسب پیش‌بین مدل مسیری برای این سازه‌ی خاص است. نتایج این معیار در جدول ۴ ارائه شده و مطلوب می‌باشند. معیار تحلیل تریس اهمیت عملکرد^۲، این اینتریس اثرات کل مدل درونی (اهمیت) و مقادیر متوسط متغیرهای مکنون (عملکرد)، را مقابله می‌دهد تا حوزه‌ای پراهمیت برای بهبود را مشخص کند. مقیاس عملکرد از صفر تا ۱۰۰ می‌باشد و نمره بالاتر به معنی عملکرد بیشتر است. همان‌طور که نتایج جدول ۴- نشان می‌دهد، سازگاری شغلی

1. Stone - Geisser
2. Importance-Performance Matrix Analysis (IPMA)

با وجود اهمیت پایین‌تر دارای عملکرد بالایی می‌باشد. نتیجه این ماتریس این است که برای بهبود سکوت سازمانی، لازم است کارشناسان بر روی " رفتار سیاسی و حسادت سازمانی " تمرکز بیشتری داشته باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

کارکنان (غیر هیئت‌علمی) مهم‌ترین سرمایه دانشگاه و جامعه محسوب می‌شوند و یکی از عمده‌ترین چالش‌های دانشگاه در عصر حاضر عدم پویایی و عدم انگیزه و علاقه افراد در فعالیت‌های آموزشی و پرورشی است به دلیل تغییرات و فضای باز و مدیریت مشارکتی در جهان امروز در سازمان‌های آموزشی بخصوص دانشگاه‌ها، مقاله حاضر با هدف مطالعه تأثیر سکوت سازمانی بر ادراک از 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. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین حسادت سازمانی و سکوت سازمانی ارتباط و تأثیر معنی‌داری وجود دارد نتیجه این تحقیق با تحقیقات (Tarebari et al (2012) و (Smith (2015) مغایرت دارد. عدم تبعیض در میان همکاران و مشارکت افراد در مسائل 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 می‌شود 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 از رفتار سیاسی سازمانی و سکوت سازمانی ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود. نتایج تحقیق با یافته‌های (Vashdi, Research, Viguda, Shlomi (2013) و (Thompson and 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 غیرمشروع به دست آورند سکوت اختیار کرده تا در این فضای سیاسی و جناح‌بندی سازمان دچار مشکل و ضرر نشوند؛ و همچنین در سازمان 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 و می‌توان انتظار داشته باشند که فضای سازمان از حالت سکون و بی‌حرکی 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 (Safavi, Bouzari (2019), Johnston (2016) و Sprk et al (2019) همخوانی و همسویی دارد. هر چقدر افراد در سازمان به شغلشان علاقمند باشند و با انگیزه کار کنند و در سازمان اعتماد دوطرفه وجود داشته باشد (یعنی اعتماد بین افراد و سازمان) سازگاری بیشتر خواهد شد و در مقابل نسبت به مسائل 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 هر چه بهتر ارتقاء و پیشرفت دانشگاه ارائه 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 این می‌تواند در جهت 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, Baruch, Chan and Mai, Maguri, Zakher (2015), Danaeifard et al (2010) 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. تبدیل کردن حس حسادت به رقابت سالم و مثبت در میان افراد و عزم جمعی کارکنان دانشگاه برای پیشرفت آموزشی و 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, and Aquino, 2014) همسویی و با تحقیقات (Cohen, Charash and Tarebari et al., 2020; 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 ۰/۱۷۴ 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 براساس سازگاری شغلی آنان با روحیه افراد و تقسیم‌کار براساس 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 (Amani et al., 2017; Safavi, Bouzari, 2019; Musa Azro et al., 2015; Fani et al., 2014)) همسویی دارد و با تحقیق 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 (Dafio, Shaw, 2000; Cohen, Charash,) (Modler, 2007; Katzdi, Veris, 1992; Smith, 2015) مغایرت دارد.

پیشنهادات و نتیجه‌گیری کلی مدل ساختاری

به‌طور کلی در تبیین متغیرهای مدل ساختاری به این نتیجه‌گیری کلی می‌رسیم که هر چقدر 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 می‌دهند 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 براساس علایق و مهارت‌های لازم در بخش‌های مختلف دانشگاه باعث ایجاد اعتماد به نفس و سازگاری شغلی می‌شود و همچنین ایجاد محیط کاری مناسب و سازگار با روحیات افراد از سوی مدیران دانشگاه تأثیر بسزایی در این زمینه خواهد گذاشت. مدیران باید با تمامی کارکنان دانشگاه رفتاری یکسان داشته و از تبعیض میان آن‌ها بپرهیزند. تبدیل کردن حس حسادت به رقابت سالم و مثبت در میان افراد و عزم جمعی کارکنان دانشگاه برای پیشرفت فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی و خدمات اداری با مدیریت صحیح و ترویج ارتباطات صحیح می‌توان از بروز مشکلاتی در محیط کاری تا حدی جلوگیری کرد. ارزیابی عملکرد کارکنان براساس سازگاری شغلی آنان با روحیه افراد و تقسیم کار براساس 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. توجه به بعد روابط غیررسمی یکی از عوامل مهم در کاهش حس حسادت می‌شود 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 اگر مدیران با آگاهی از این موارد بخواهند جو سکوت را در سازمانشان کمتر کنند باید رفتارهای سیاسی را تعدیل کنند و می‌توان انتظار داشته باشند که فضای سازمان از حالت سکون و بی‌حرکی به یک محیط پویا و زنده تبدیل شود.

References:

- Akif, K., & Fulya, K. (2019). An Analysis of Teachers of Silence in Terms of Various Demographic Variables Universal. *Journal of Educational Research* 7(2): 307- 317, DOI: 10.13189/ujer.2019.070201
- Ahmad Fathi, S. (2020). *the impact of the causes of organizational silence in the self efficiency of health centers' employees*. in. Amman) Alheet, Al-Amman. University
- Atinc, G. Darrat, M. Fuller, B., & Parker, B. W. (2010). Perceptions of organizational politics, A meta analysis of theoretical antecedents. *Journal of Management Is* 4, pp: 494-513
- Azar, M., Salehi, S., Safarpour, Y., & Shoghi, B. S. (2015). Analysis of factors affecting organizational silence and its impact on commitment Staff of Isfahan University of Medical Sciences, *Journal of Educational Management Research*, Seventh Year, First Issue (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* 82(, pp. 426-444)
- Bagherian, F. (2004). *The role of faculty in the growth of higher education*, Tehran Institute of Education and Research in Education (in persian)
- Cleqq, Stewart., R. Kornberger, M., & Pitsis, T. (2015) *Managin and organizations, and intro duction to theory and practice book*. 14:693-727.
- Cohen-Charash, Y., & Mueller, J. (2007). *Does Perceived Unfairness Exacerbate or Mitigate -Inter Psychology*, 92(3), 666-680.
- Duffy, M. K., & Shaw, D. J. (2000). The Salieri Syndrome: *Consequences of Envy Groups*. *Small- Group Research*, 31(1), 3-23.
- Dawis, R., V., Lofqist, L., & H. (1984). *A psychological theory of work adjust Minneapolis: University of Minnesota*.
- Danaeifard, H., & Panahi, B. (2010). Analysis of job attitudes of employees of government Organizations, explaining the atmosphere of organizational silence in behavior Organizational Organizational Silence. *Transformation Management Research Journal*, 2, 1-19 (in persian)
- Durnali, M, A. (2020). *Adnmnsrr: oors' Couuu naawoa Ssssss as a Prddooob of Organizationa Silence. i.e: inquiry in education*: 12(1), Article 7.
- Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., & Ammeter, A. P. (2002). *Perceptions of organizational politics, Theory and research directions. Research in Multi-Level Issues*, 1, 179-254.
- 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.
- 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 politica be havior management in Mashhad University of Medical Sciences B.Sc" .Senior, Uni ve rsity of Humanities, Islamic Azad University, Shahroud Branch (in persian)
- 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

- 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 outcome and psychological well-being*, College of Nursing, Visayas State University Baybay City, Leyte 6521, Philippines.
- 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).
- Henriksen, K., & Dayton, E. (2006). *Organizational Silence and Hidden Threats to Patient Safety*.
- Khodaverdian, M., Ghorbanizadeh, V., Seyed, T. M., & Dehghanan, H. (2018). *Personality Trait of Jealousy in Employees on Their Job Performance*, Master Thesis in Public Management, Orientation of Manpower, Allameh Tabatabaie 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).
- Kacmar, K., Bozeman, M., Dennis, P., Anthony, S., & William, P. (1999). *An examination of the Perceptions of Organizational Politics Model, Replication and Extension*. *Human Relations*, 52(3), pp: 383-416.
- Kets de Vries, M. (1992). *The Motivating role of Envy: A Forgotten factor in Management-Theory*. *Administration and Society*, 24(1), 44-60.
- 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.
- 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 Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy at the North-West University.
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). *Organizational silence: a barrier to change and development in a pluralistic world*. *Academy of Management Review*, 25(7), 706-725.
- Moghimi, S., M. (2006). *Entrepreneurship in Government Organizations, First Edition* Tehran: Tehran University Press
- Naqshbandi, S., Yousefi, B., & Zoroastrians, S. (2015). *The impact of social capital and the perception of political behavior Organization on Silence and Organizational Voice 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 Science [in Persian].
- Yıldız, E. (2013). Enigma of Silence in Organizations: What Happens To Whom and Why? *Beykent University Journal of Social Sciences*, Vol.6 No.2, pp.30-44-35.
- Pedersen, M.T. (2020). *Interpersonal Mistreatment in the Workplace: The Experience of Envy and Incivility Related to Turnover Intention*. GRA 19703 - Master Thesis, This

- master thesis is a part of the MSc. Program in Leadership and Organizational Psychology at B
- Smith, E. R., & Mackie, D. M. (2015). *Dynamics of group - based emotions: insights from intergroup emotions theory*. 349-354
- Spurk, D., Volmer, J., Maximilian, O., Goritz., & Anja, S. (2019). How do career adaptability and proactive career behaviours interrelate over time? An inter- and intraindividual investigation. *Journal of occupational and Organizational psychology*.
- Safavi, P.H., & Bouzari, H. (2019) *The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees*. European University of Lefke, School of Tourism and Hotel Management, Turkish Republic of Northern Cyprus, Turkey. *journal homepage*, 39(2):276-289.
- Shahzade Ahmadi. R. (2011). *Organizational silence and its components*, Tadbi Magazine. 251 (3), 41-39[in Persian].
- Sadeghian, A. (2009). *Quran and Mental Health, Tehran: Research on Quran Interpretation and Sciences*(in persian)
- Thompson., Kand., & 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 Employee and Organizations*. *Academy of Management Review*, 37(1), 107-129.
- Tareh Bari, H., Zahed, B. A., & Moein 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.
- 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 and Practice), 8-14.
- Valle, M., & Perrewe, P. (2000). *Do Politics Perceptions Relate to Political Behaviors? Tests of an Implicit Assumption and Expanded Model*. *Human Relations*, 53(3), 359-386.
- VanDyne, L., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*. 40 (6). 1359-1392.
- Vashdi, R., Vigoda, E., & Shlomi, D. (2013). *Assessing Performance, The Impact of Organizational Climates and Piiiiiss on Pubccc Shhooss' Poooøaa nee. Pubccc Administration*, 91(1), 135-158.
- Valizadeh, A., & Azarbayjani, M. (2010). Preliminary test for measuring jealousy based on Islamic sources, *Quarterly Journal of Psychology and Religion*, 3(2). 45-60[in Persian].
- Zibenberg, A. (2017). *Perceptions of organizational politics, A cross - cultural perspective* *Global Business Review*, 18(4), doi: 10.1177/0972150917692211.