



بررسی رابطه بین اینرسی سازمانی و ریاکاری سازمانی با میانجی گری سکوت سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان نورآباد

ممسنی

محسن حیدری^۱، نیما شهیدی^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی، ایران

mohsenheidarii7676@gmail.com

۰۹۳۹۵۰۸۵۲۳۶

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

Shahidi_nima@yahoo.com

چکیده :

هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش میانجی سکوت سازمانی در رابطه بین اینرسی سازمانی و ریاکاری سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی بود. روش پژوهش حاضر، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به تعداد ۳۰۳ نفر بود. بر اساس جدول مورگان، ۱۷۰ نفر بعنوان حجم نمونه آماری در نظر گرفته شد. شیوه نمونه گیری به صورت طبقه ای تصادفی بود. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه اینرسی سازمانی هاگ (۲۰۱۴)، پرسشنامه ریاکاری سازمانی دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۲) و پرسشنامه سکوت سازمانی داین و همکاران (۲۰۰۳) استفاده شد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش معادلات ساختاری بر پایه نرم افزار PLS استفاده شد. یافته های این پژوهش نشان داد که سکوت سازمانی در رابطه بین اینرسی سازمانی و ریاکاری سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی نقش میانجی دارد. از سوی دیگر مشخص گردید که بین اینرسی سازمانی و ریاکاری سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی رابطه معناداری وجود دارد. دیگر یافته ها نشان داد که بین سکوت سازمانی و ریاکاری سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی رابطه معناداری وجود دارد و در نهایت مشخص گردید که بین اینرسی سازمانی و سکوت سازمانی سکوت سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: اینرسی سازمانی، سکوت سازمانی، ریاکاری سازمانی



۱- مقدمه

اعتماد، پدیده ای بسیار مهم در روابط بین افراد است که می تواند بر روابط و عملکرد افراد در سازمان ها تأثیرگذار بوده و تنش میان آنها را از بین ببرد. درحقیقت ازبین رفتن اعتماد، عاملی تأثیرگذار در عملکرد کارکنان سازمان است و ازطرفی، صداقت و روراستی یکی از ابعاد مهم اعتماد است، چنانچه افراد با یکدیگر با صداقت رفتار کنند اعتماد میان آنها افزایش و درنتیجه عملکرد آنها تحت تأثیر قرار می گیرد. بنابراین به تبع، ریاکاری^۱ و دورویی که نقطه مقابل صداقت است می تواند باغ ازبین رفتن اعتماد و درنتیجه کاهش عملکرد شود. متأسفانه پدیده ریاکاری بین کارکنان سازمان های ما، به ویژه سازمان های دولتی بسیار به چشم می خورد. البته ناگفته نماند این عدم صداقت و ریاکاری کم و بیش در همه جای دنیا و بین مردم رایج بوده و هست و روزه روز هم بدتر می شود، ولی در کشور ما متأسفانه به ویژه اخیراً، این پدیده در پایین ترین سطوح جامعه هم رخنه کرده است (رستگار و همکاران، ۱۳۹۶). ریاکاری سازمانی^۲ عبارت است از داشتن ادعای تقوا و فضیلت و آرمان گرایی در سازمان برای رسیدن به اهداف شخصی خود یا یک رفتار داوطلبانه که فرد براساس ارزش های اعالم شده سازمان رفتار می کند نه ارزش های شخصی (بیاتی و همکاران، ۱۴۰۱).

ریاکاری، مفهومی ضد ارزشی است که بیانگر نگرش و چالش در یک جامعه یا سازمانی است که تلاش دارد آزادی شخصی را با رفاه اجتماعی همسو نماید و معمولاً به عنوان بر چسبی تلقی می شود که ما به دیگران میزنیم و به ندرت آن را برای خودمان در نظر می گیریم (میرزایی و قدیمی، ۱۴۰۲) در این پیشایند، کارکنان و مدیران؛ احساسات، افکار، فضیلت ها و ویژگی هایی را بروز می دهند که واجد آن نیستند و این دوگانگی و ناهماهنگی بین گفتن ها، تصمیمات و اقدامات ازسوی کارکنان و مدیران، ریاکاری سازمانی را ایجاد مینماید. تحقیقات در مدارس آموزشی نشان داده است که ریاکاری باعث بروز بی اعتمادی بین معلمان و مدیران مدرسه، تضعیف ارتباط بین اعضای مدرسه و افزایش شایعات در داخل آن می شود و تأثیر منفی بر انگیزه، رضایت شغلی و تعهد به مدرسه و عملکرد لازم در میان معلمان می گذارد؛ بنابراین می توان گفت که ریاکاری سازمانی وضعیت نامطلوبی برای سازمان ها است (کاپواک^۳، ۲۰۲۱).

یکی از عواملی که ممکن است بر ریاکاری سازمانی معلمان تأثیرگذار باشد، اینرسی سازمانی^۴ می باشد. اینرسی سازمانی به عنوان تمایل سازمان به باقی ماندن در وضعیت موجود و مقاوت در مقابل هرگونه تغییر و تحول می داند (رجائی و اسدزاده، ۱۴۰۰). اینرسی سازمانی قدرت و مقاومتی است که سازمان در برابر تغییر و تحولات محیطی از خود بروز می دهد و همچنین به معنای بی تحرکی و ناتوانی سازمانی در مواجهه با تغییرات محیطی می باشد (هاگ^۵، ۲۰۱۴؛ آریاسا^۶ و همکاران، ۲۰۱۷).

پدیده اینرسی سازمانی به طرق گوناگون منجر به ایجاد آسیب و ناکارآمدی در فرایندهای سازمان و در پی آن بروز موانع جدی در راستای نیل به اهداف در سطوح خرد و کلان می شود. امروزه با توجه به امکان بروز این پدیده در سازمان های گوناگون و ایفای نقش آن به عنوان مهم ترین عامل محدودکننده انعطاف پذیری و بازداشتن سازمان از ارائه به موقع واکنش و پاسخ به تغییرات روزمره محیطی، اهمیت شناسایی تأثیرات عمیق تر این پدیده و پیامدهای حاصل از آن، دوچندان شده است (کیان پور و همکاران، ۱۴۰۲).

از سوی دیگر، سکوت سازمانی^۷ ممکن است بتواند اثرات اینرسی سازمانی بر ریاکاری سازمانی را تشدید نماید. سکوت سازمانی به رفتارهای کارکنان اشاره دارد که عمداً از نظرات، اطلاعات یا ایده های مهم در مورد شرایط یا مشکلات مربوط به کار خودداری می کنند. با توجه به تفاوت در انگیزه اولیه کارکنان، ون داین سکوت سازمانی را به سکوت رضایت بخش، دفاعی و اجتماعی طبقه بندی می کند (لی^۸ و همکاران، ۲۰۲۲). سکوت سازمانی، زمانی است که کارکنان از ایده ها، اطلاعات در مورد مشکلات یا نظرات در مورد مسائل مربوط به کار خودداری می کنند (موریسون^۹، ۲۰۲۳). مطالعات قبلی پیامدهای منفی شدید سکوت سازمانی را در سازمان های عمومی، مانند ایجاد استرس و بی اعتمادی شدید، کاهش توانایی تشخیص خطاها و رفتارهای نادرست، عدم مشارکت، و جلوگیری از ارتباطات و اشتراک گذاری دانش، شناسایی کرده اند (حسن^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۹). کاهش زمینه های سکوت سازمانی کارکنان و مشارکت آنان در کار از دغدغه های مدیریت سازمان های امروزی است (میرزایی و داودی، ۱۴۰۱). سکوت سازمانی از عوامل مؤثر و البته مانعی بزرگ در مسیر بروز و ظهور آرا و ایده های تازه کارکنان برای سازمان محسوب می شود. آنچه امروزه سازمان ها بدان بها می دهند استفاده بهینه از دیدگاه های کارکنان است؛ زیرا کارکنان با درک شکایات مشتریان، قادر خواهند بود راه حل های مناسبی

¹ hypocrisy

² organizational hypocrisy

³ Çayak

⁴ Organizational Inertia

⁵ Haag

⁶ Aryasa

⁷ organizational silence

⁸ Li

⁹ Morrison

¹⁰ Hassan



مطرح کنند تا مدیران، با تحلیل هزینه-منفعت این نظرها را عملیاتی کنند (عرفانیان خانزاده، ۱۳۹۹). سکوت سازمانی ممکن است به اشکال مختلف مانند سکوت دست جمعی در جلسات، میزان مشارکت کم در طرح‌های پیشنهادی و موارد دیگر باشد و اثرات مخربی بر تصمیم‌گیری و فرایندهای تغییر داشته باشد (تانر^{۱۱}، ۲۰۲۱).

با توجه به نتایج تحقیقات مختلف در زمینه ریاکاری سازمانی به ویژه ریاکاری سازمانی معلمان، می‌توان دریافت که عواملی مختلفی بر ریاکاری سازمانی معلمان تأثیرگذار می‌باشند. بدون تردید، تمامی این عوامل تا کنون به صورت علمی مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. از این رو هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین اینرسی سازمانی و ریاکاری سازمانی با میانجی‌گری سکوت سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی می‌باشد. بنابراین سوال اصلی که این تحقیق درصدد است تا بدان جواب دهد این است که «آیا بین اینرسی سازمانی و ریاکاری سازمانی با میانجی‌گری سکوت سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی رابطه معناداری دارد یا خیر؟».

۲- روش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ روش اجرا در زمره تحقیقات توصیفی-همبستگی، از لحاظ روش گردآوری اطلاعات در زمره تحقیقات میدانی و از لحاظ زمانی در زمره تحقیقات مقطعی می‌باشد.

جامعه آماری این پژوهش معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ به تعداد ۳۰۳ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده و تعداد ۱۷۰ نفر بعنوان حجم نمونه انتخاب شدند. شیوه نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای تصادفی بود. بدین صورت که از بین مدارس ابتدایی شهرستان، تعداد ۱۵ به صورت تصادفی انتخاب و در مرحله بعد از بین مدارس انتخاب شده، تعدادی معلم به صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه پژوهش بین آنها توزیع شد.

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد.

پرسشنامه اینرسی سازمانی هاگ (۲۰۱۴)^{۱۲}: پرسشنامه اینرسی سازمانی توسط هاگ (۲۰۱۴) به منظور سنجش میزان اینرسی سازمانی طراحی و تدوین شده است. پرسشنامه اینرسی سازمانی دارای ۱۵ سوال و ۵ مولفه اینرسی شناختی، رفتاری، شناختی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت (خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴ و خیلی زیاد=۵) با سوالاتی مانند (من بسیار مسرورم از اینکه این سازمان را برای کار انتخاب کرده‌ام درحالی که شرایط پیوستن به سایر سازمان‌ها را نیز داشته‌ام). به سنجش اینرسی سازمانی می‌پردازد.

پرسشنامه ریاکاری سازمانی دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۲): این پرسشنامه توسط دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۲) ساخته شد. این پرسشنامه شامل سه بعد و ۱۴ گویه است. ارتباطات فریبکارانه (۵-۱)، ناهمگونی شناختی (۶-۱۰) و خودشیروینی (۱۱-۱۴) سه مولفه این پرسشنامه می‌باشد. پاسخگویی به سوالات این پرسشنامه از نوع لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) می‌باشد.

پرسشنامه سکوت سازمانی داین و همکاران (۲۰۰۳): در این پژوهش برای اندازه‌گیری سکوت سازمانی از پرسشنامه سکوت سازمانی (داین، انگ و بورتز، ۲۰۰۳) استفاده خواهد شد. این پرسشنامه دارای ۱۴ سوال ۵ گزینه‌ای از نوع لیکرت از طیف کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱ می‌باشد. این پرسشنامه دارای سه زیر مقیاس مطیع شامل گویه‌های (۵-۱) سکوت تدافعی شامل گویه‌های (۹-۶) سکوت نوع پرستانه شامل گویه‌های (۱۰-۱۱) است.

برای تعیین اعتبار صوری پرسش‌نامه از تعدادی از اساتید از جمله استاد راهنما، استاد مشاور در مورد پرسش‌نامه و سؤالات آن نظرخواهی گردید و در نهایت، اعتبار پرسش‌نامه تأیید شد. برای تأیید پایایی از ضریب الفای کرونباخ استفاده شده نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است:

جدول (۱): ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه پژوهش

ردیف	متغیر	ضریب الفای کرونباخ
۱	ریاکاری سازمانی	۰/۷۷
۲	اینرسی سازمانی	۰/۸۱
۳	سکوت سازمانی	۰/۷۹

روش آماری به کار گرفته شده برای آزمون فرضیه‌ها در این پژوهش "مدلسازی معادلات ساختاری" و بهره‌گرفتن از نرم افزار Smart PLS بود.

¹¹ Taner

¹² Organizational inertia questionnaire Haag (2014)



۳- یافته‌ها

برای بررسی برازش مدل و تحلیل داده‌ها از روش PLS که یکی از رویکردهای روش SEM است، استفاده شد. این روش به دلیل اینکه نتایج دقیق تری در مورد داده‌های اندک نسبت به سایر روش‌ها ارائه می‌دهد، مفید است. از این روش، برازش مدل پژوهش از طریق روش PLS و با استفاده از معیارهای پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. برای بررسی میزان پایایی از دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد که توسط نرم افزار Smart PLS گزارش داده می‌شوند.

شاخص‌های برازش مدل (اندازه گیری، ساختاری)

پایایی

اگر مقدار این دو معیار (آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR)) برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۷ (فورنل و لارکر ۱۹۸۱؛ هالند، ۱۹۹۹) شود، مؤید این مطلب است که پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است.

جدول (۲): مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

ردیف	ساختار	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۱	سکوت سازمانی	۰/۹۴۶	۰/۹۶۵
۲	ریاکاری سازمانی	۰/۹۴۹	۰/۹۶۱
۳	اینرسی سازمانی	۰/۹۵۷	۰/۹۶۹

همان گونه که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، بررسی‌ها نشان می‌دهد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی همه متغیرها بیش از حداقل قابل قبول یعنی ۰/۷ است. بنابراین متغیرهای اندازه‌گیری این پژوهش به گونه‌ای مطلوب، پایایی دارند.

روایی همگرا

روایی همگرا نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده هر متغیر پنهان با سؤال مختص به خود است. به بیان ساده تر، این معیار میزان همبستگی هر بعد با سؤال خود را نشان می‌دهد؛ هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش مدل اندازه‌گیری نیز بیشتر است (بارکلی، هیگینز و تامسون، ۱۹۹۵). در این مرحله برای ارزیابی روایی همگرا از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) استفاده شد که نتایج این معیار برای ابعاد مولفه‌های متغیرهای پژوهش در جدول شماره (۳) نشان داده شده است: مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE، ۰/۵ می‌باشد (هولاند، ۱۹۹۹، ۱۰۰).

جدول (۳): میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده (AVE)

ردیف	متغیر	AVE
۱	سکوت سازمانی	۰/۹۰۲
۲	ریاکاری سازمانی	۰/۸۳
۳	اینرسی سازمانی	۰/۸۸۶

همانگونه که از جدول (۳) مشخص است، تمامی مقادیر AVE که میانگین واریانس استخراج شده را بیان می‌کند برای سازه‌های این پژوهش از حداقل مقدار قابل قبول ۰/۵ بیشتر بوده و این مطلب مؤید این است که روایی همگرای پرسشنامه حاضر در حد قابل قبول است.

روایی واگرا

روایی واگرا به عنوان سومین معیار برازش مدل‌های اندازه‌گیری دو موضوع ذیل را پوشش می‌دهد:

(الف) مقایسه میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با خود آن سازه در مقابل همبستگی آن شاخص با سازه‌های دیگر.

(ب) مقایسه همبستگی یک سازه با شاخص‌هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها

همانگونه که از جدول (۴) نمایان است تمامی شاخص‌ها (سوالات) مربوط به سازه‌ها همبستگی بیشتری نسبت به سازه خود دارند تا به سازه‌های دیگر. این امر روایی واگرا مناسب مدل را با استفاده از معیار اول نشان می‌دهد.

جدول (۴): جدول فورنل-لارکر پس از جایگذاری مقادیر ریشه دوم AVE

اینرسی سازمانی	ریاکاری سازمانی	سکوت سازمانی
		۰/۹۵
سکوت سازمانی		



ریاکاری سازمانی	۰/۶۷۶	۰/۹۱۱	
اینرسی سازمانی	۰/۷۹	۰/۷۸۱	۰/۹۴۱

همانگونه که از ماتریس بالا مشخص می باشد، جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه های دیگر بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی و اگرای سازه ها می باشد.

بار عاملی

در جدول (۵) بار عاملی آماری در سطح یک درصد برای مولفه های هر بخش از متغیرهای تحقیق محاسبه شده است. بار عاملی، شدت رابطه میان متغیر پنهان (سازه) و متغیر آشکار (شاخص) را طی فرایند تحلیل مسیر مشخص می کند. در تحلیل عاملی تأییدی، سؤال هایی که کفایت مناسب را برای تبیین متغیرهای مدل ندارند، پس از شناسایی توسط ضرایب استاندارد شده، حذف می شوند؛ به طوری که اگر از ۰/۴ بیشتر باشد (هالند، ۱۹۹۹)، کفایت مناسب سوال ها مشخص می شود و برازش مدل اندازه گیری را تأیید می کند.

لازم به ذکر است که برای کنترل نمودن معناداری روابط میان هر سوال و متغیر مربوطه (برازش مدل اندازه گیری) در صورت کمتر شدن ضرایب معناداری (t-Value) مربوط به هر سوال از مقدار ۱/۹۶ می بایست آن سوال را حذف نمود . زیرا آن سوال در تبیین متغیر مربوط به خود ضعف داشته و وجود آن در مدل باعث افزایش خطای اندازه گیری در محاسبات بعدی می شود . مطابق جدول (۵) ضرایب معناداری (t-Value) مربوط به همه سوالات از مقدار ملاک ۱/۹۶ بیشتر می باشد .

جدول (۵): بار عاملی آماری در سطح یک درصد برای مولفه های پژوهش

مقادیر P	آماره T	بار عاملی	
۰/۰۰۰	۲۷/۴۱۶	۰/۸۱۴	ارتباطات فریبکارانه -> ریاکاری سازمانی
۰/۰۰۰	۲۹/۸۳۶	۰/۸۲۶	اینرسی اقتصادی -> اینرسی سازمانی
۰/۰۰۰	۲۶/۲۶۲	۰/۸۱۳	اینرسی رفتاری -> اینرسی سازمانی
۰/۰۰۰	۲۳/۰۶۵	۰/۷۸۱	اینرسی سیاسی -> اینرسی سازمانی
۰/۰۰۰	۲۶/۱۴۱	۰/۷۷۷	اینرسی شناختی -> اینرسی سازمانی
۰/۰۰۰	۳۲/۴۶۹	۰/۸۲۲	اینرسی شناختی-اجتماعی -> اینرسی سازمانی
۰/۰۰۰	۲۸/۹۵۰	۰/۸۲۳	خودشیرونی -> ریاکاری سازمانی
۰/۰۰۰	۴۶/۰۸۴	۰/۸۹۳	سکوت تدافعی -> سکوت سازمانی
۰/۰۰۰	۵۳/۳۸۹	۰/۸۹۷	سکوت مطیع -> سکوت سازمانی
۰/۰۰۰	۴۳/۸۲۷	۰/۸۷۹	سکوت نوع پرستانه -> سکوت سازمانی
۰/۰۰۰	۴۶/۶۳	۰/۸۸۳	ناهمگونی شناختی -> ریاکاری سازمانی

ضریب تعیین تعدیل شده (R^2)

ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می رود و نشان دهنده تأثیری است که هر متغیر برونزا بر متغیر درون زا می گذارد. مقادیر R^2 نشان می دهد متغیرهای درون زا در مدل پژوهش تا چه اندازه قدرت پیش بینی کنندگی دارند. شایان ذکر است R^2 فقط برای متغیرهای درون زای مدل محاسبه می شود. همان طور که در جدول (۶) مشاهده می شود، سکوت سازمانی به وسیله ۷۲/۲ درصد از تغییرات متغیرهای مستقل قابل تبیین است. همچنین ریاکاری سازمانی به وسیله ۸۸/۹ درصد از تغییرات متغیرهای مستقل قابل تبیین است.

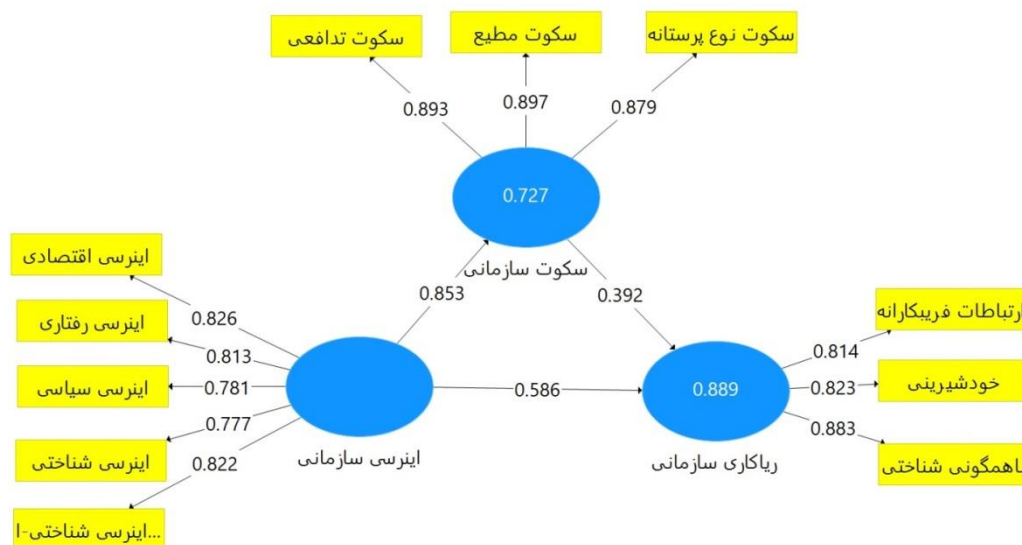
جدول (۶): ضریب تعیین تعدیل شده (R^2)

ردیف	متغیر	R^2
۱	ریاکاری سازمانی	۰/۸۸۹
۲	سکوت سازمانی	۰/۷۲۷

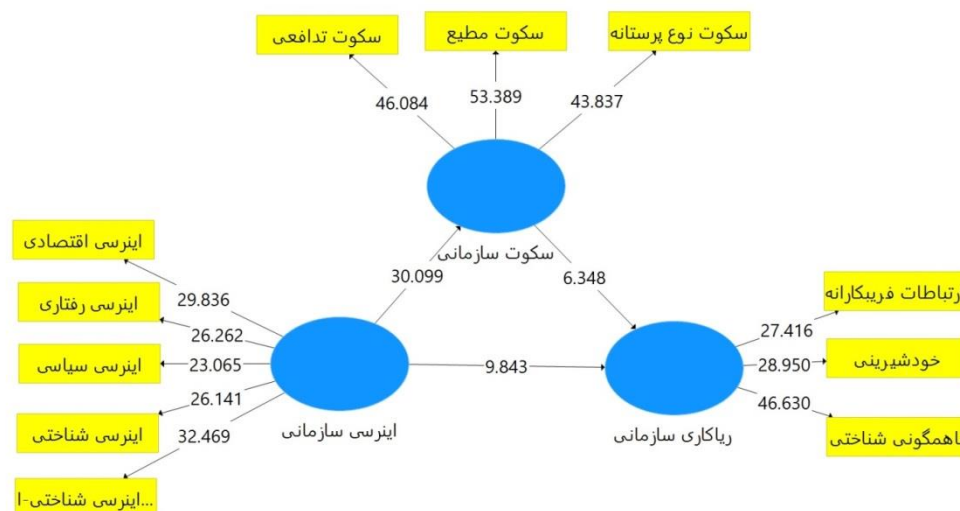


آزمون فرضیه های پژوهش

در این مرحله به ارزیابی و تعیین روابط اینرسی سازمانی، سکوت سازمانی و ریاکاری سازمانی، به کمک روش معادلات ساختاری و نرم افزار PLS در دو حالت اعداد معناداری (برای بررسی فرضیه ها) و تخمین استاندارد (برای بررسی شدت تأثیر متغیرها بر هم)، پرداخته شده است. در این مرحله روابط میان متغیرها با استفاده از مدل ساختاری در روش PLS بررسی شد که در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد نتایج درج شد. در ابتدا، برای تأیید فرضیه های پژوهش از فرمان Bootstrapping نرم افزار Smart PLS استفاده شد که خروجی حاصل ضرایب t را نشان می دهد (شکل ۱-۴). وقتی مقادیر t در بازه بیشتر از $1/96$ و کمتر از $-1/96$ باشند، گویای معنادار بودن پارامتر مربوط و متعاقباً تأیید فرضیه های پژوهش است. سپس در شکل (۲-۴) شدت تأثیر متغیرها بر یکدیگر با استفاده از ضرایب استاندارد شده (ضریب مسیر) مشخص گردیده است. ضریب مسیر نشان دهنده ی شدت و نوع رابطه بین دو متغیر پنهان است. عددی بین -1 تا $+1$ است که اگر برابر با صفر شوند، نشان دهنده ی نبود رابطه ی خطی بین دو متغیر پنهان است که این ضریب نشان از همبستگی بین دو متغیر پنهان دارد.



شکل (۱): بررسی مقادیر t برای آزمون فرضیات تحقیق



شکل (۲): بررسی شدت تأثیر متغیرها بر یکدیگر با ضرایب استاندارد شده



در جدول زیر مقادیر t و ضرائب مسیر بین متغیرها بیان شده است:

جدول (۷): نتایج آماری مقادیر t و ضرائب مسیر بین متغیرهای مستقل با ریاکاری سازمانی

روابط	ضریب مسیر	انحراف استاندارد (STDEV)	آماره T	سطح معناداری
اینرسی سازمانی -> ریاکاری سازمانی	۰/۵۸۶	۰/۰۶	۹/۸۴۳	۰/۰۰۰
اینرسی سازمانی -> سکوت سازمانی	۰/۸۵۳	۰/۰۲۸	۳۰/۰۹۹	۰/۰۰۰
سکوت سازمانی -> ریاکاری سازمانی	۰/۳۹۲	۰/۰۶۲	۶/۳۴۸	۰/۰۰۰
اینرسی سازمانی -> سکوت سازمانی -> ریاکاری سازمانی	۰/۳۳۴	۰/۰۵۲	۶/۴۳۹	۰/۰۰۰

یافته های پژوهش در خصوص فرضیه اصلی در جدول (۷) و شکل (۱) و (۲) نشان داد که متغیر اینرسی سازمانی به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی سکوت سازمانی با ضریب $0/334$ و آماره $t 6/439$ و سطح معناداری $0/000$ رابطه معناداری با ریاکاری سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی دارد. ضریب مسیر غیرمستقیم در این فرضیه نشان می دهد که $33/4\%$ درصد تغییرات در ریاکاری سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی ناشی از تأثیرات اینرسی سازمانی با توجه به نقش واسطه ای سکوت سازمانی می باشد. از این رو فرضیه اصلی این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

یافته های این پژوهش در خصوص فرضیه اول نشان داد که، سطح معناداری برای بررسی رابطه اینرسی سازمانی با ریاکاری سازمانی $0/000$ و مقدار آماره t بدست آمده از خروجی نرم افزار (۹/۸۴۳) می باشد، در نتیجه فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد. و می توان بیان کرد که اینرسی سازمانی با ریاکاری سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر $0/586$ می باشد که نشان می دهد $58/6\%$ درصد از تغییرات ریاکاری سازمانی معلمان، ناشی از اینرسی سازمانی می باشد می باشد. این یافته ها نشان می دهد که یک واحد تغییر در اینرسی سازمانی، $58/6\%$ درصد ریاکاری سازمانی را تغییر می دهد.

یافته های این پژوهش در خصوص فرضیه دوم نشان داد که، سطح معناداری برای بررسی رابطه سکوت سازمانی با ریاکاری سازمانی $0/000$ و مقدار آماره t بدست آمده از خروجی نرم افزار (۶/۳۴۸) می باشد، در نتیجه فرضیه دوم پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد و می توان بیان کرد که سکوت سازمانی با ریاکاری سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر $0/392$ می باشد که نشان می دهد $39/2\%$ درصد از تغییرات ریاکاری سازمانی، ناشی از سکوت سازمانی می باشد می باشد. این یافته ها نشان می دهد که یک واحد تغییر در سکوت سازمانی، $39/2\%$ درصد ریاکاری سازمانی را تغییر می دهد.

یافته های این پژوهش در خصوص فرضیه سوم نشان داد که، سطح معناداری رابطه اینرسی سازمانی با سکوت سازمانی برابر $0/000$ و مقدار آماره t بدست آمده از خروجی نرم افزار (۳۰/۰۹۹) می باشد، در نتیجه فرضیه سوم پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد، و می توان بیان کرد که اینرسی سازمانی با سکوت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر $0/853$ می باشد که نشان می دهد $85/3\%$ درصد از تغییرات سکوت سازمانی، ناشی از اینرسی سازمانی می باشد می باشد. این یافته ها نشان می دهد که یک واحد تغییر در اینرسی سازمانی، $85/3\%$ درصد سکوت سازمانی معلمان را تغییر می دهد.

۴- بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش در خصوص فرضیه اصلی نشان داد که متغیر اینرسی سازمانی به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی سکوت سازمانی با ریاکاری سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی رابطه مثبت و معناداری دارد. ضریب مسیر غیرمستقیم در این فرضیه نشان می دهد که $33/4\%$ درصد تغییرات در ریاکاری سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی ناشی از تأثیرات اینرسی سازمانی با توجه به نقش واسطه ای سکوت سازمانی می باشد. از این رو فرضیه اصلی این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. یافته های حاصل از نتایج این فرضیه با یافته های



گادامینای^{۱۳} و همکاران (۲۰۲۳)، لی^{۱۴} و همکاران (۲۰۱۶)، امینی هارونی (۱۴۰۲) همسو و سازگار می باشد. در تبیین یافته های این فرضیه می توان بیان کرد که سکوت سازمانی، به عنوان یک ابعاد مهم در فعالیتهای سازمانی، می تواند نقش مهمی در تعامل بین اینرسی سازمانی و ریاکاری سازمانی معلمان ایفا کند. اینرسی سازمانی به میزان مقاومت و میل به تغییر در سازمان اشاره دارد، در حالی که ریاکاری سازمانی به توانمندی سازمان برای انجام تغییرات و تطابق با محیط خارجی اشاره دارد. سکوت سازمانی، به عنوان عدم انتشار اطلاعات مهم یا عدم بیان نظرات و انتقادات، می تواند مانع از درک دقیق اینرسی سازمانی شود و در نتیجه، موجب کاهش توانمندی سازمان برای ایجاد تغییرات مؤثر گردد. در مورد معلمان ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی، سکوت سازمانی می تواند به عنوان یک عامل مهم بازدارنده در مسیر ریاکاری سازمانی آنها عمل کند. عدم انتقال اطلاعات و نظرات آزادانه معلمان باعث کاهش انگیزه برای مشارکت فعال در تغییرات و اصلاحات سازمانی می شود. به عبارت دیگر، سکوت سازمانی ممکن است نقش مهمی به عنوان مانعی در تداخل مثبت میان اینرسی سازمانی و ریاکاری سازمانی داشته باشد. بررسی و مدیریت این سکوت ها می تواند به سازمان کمک کند تا بهترین از این دو عامل برای بهبود عملکرد و افزایش انعطاف پذیری سازمانی بهره مند شود.

یافته های این پژوهش در خصوص فرضیه اول نشان داد که، اینرسی سازمانی با ریاکاری سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر ۰/۵۸۶ می باشد که نشان می دهد ۵۸/۶ درصد از تغییرات ریاکاری سازمانی معلمان، ناشی از اینرسی سازمانی می باشد. این یافته ها نشان می دهد که یک واحد تغییر در اینرسی سازمانی، ۵۸/۶ درصد ریاکاری سازمانی را تغییر می دهد. یافته های حاصل از نتایج این فرضیه با یافته های لی^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۶)، همسو و سازگار می باشد. در تبیین یافته های این فرضیه می توان بیان کرد که اینرسی سازمانی به عنوان مقاومت نسبی به تغییرات در سازمان، می تواند ناشی از انگیزه ها و انتظارات معلمان، ارتباطات نهادی، و فرهنگ سازمانی باشد. در یک سمت، اگر معلمان با یک فرهنگ سازمانی که تغییرات را بیشتر از حد لازم ممنوع می کند، روبرو باشند، این می تواند به افزایش اینرسی و مقاومت نسبت به تغییرات منجر شود. از طرف دیگر، میزان ریاکاری سازمانی می تواند بیانگر توانایی سازمان در مدیریت تغییر و اجرای تصمیمات جدید باشد. اگر معلمان در فرآیند تصمیم گیری و تدوین سیاست های آموزشی فعالاند و احساس داشته باشند که اطلاعات آنان مورد توجه و ارزیابی قرار می گیرد، احتمال مثبت بودن ریاکاری سازمانی آنان افزایش می یابد. بررسی این تعاملات و درک علل اینرسی و میزان ریاکاری در محیط آموزشی ممکن است به مدیران و سیاست گذاران امکان فراهم کند تا استراتژی ها و برنامه های مدیریتی خود را با توجه به نیازها و ویژگی های خاص این جامعه محلی تطبیق دهند.

یافته های این پژوهش در خصوص فرضیه دوم نشان داد که سکوت سازمانی با ریاکاری سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر ۰/۳۹۲ می باشد که نشان می دهد ۳۹/۲ درصد از تغییرات ریاکاری سازمانی، ناشی از سکوت سازمانی می باشد. این یافته ها نشان می دهد که یک واحد تغییر در سکوت سازمانی، ۳۹/۲ درصد ریاکاری سازمانی را تغییر می دهد. یافته های حاصل از نتایج این فرضیه با یافته های گادامینای^{۱۶} و همکاران (۲۰۲۳)، امینی هارونی (۱۴۰۲)، میرزایی و قدیمی (۱۴۰۲) همسو و سازگار می باشد. در تبیین یافته های این فرضیه می توان بیان کرد که در محیط آموزشی معلمان ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی، سکوت سازمانی می تواند نقش مهمی در روند ریاکاری سازمانی ایفا کند. سکوت سازمانی به عنوان یک پدیده مرتبط با عدم انتشار اطلاعات مهم یا نظرات برخی افراد یا گروه ها در سازمان، می تواند مانع از درک کامل از جریان ها و روندهای اداری شود. در این سناریو، سکوت معلمان می تواند ناشی از عدم اعتماد به سیستم مدیریتی، نگرانی ها از تبعات احتمالی تغییرات، یا فرهنگ سازمانی محیط آموزشی باشد. این سکوت می تواند به مرور زمان به عنوان یک عامل مهم در ضعیف تر شدن توانمندی سازمان برای اجرای تغییرات و ریاکاری سازمانی تأثیر بگذارد. بررسی دلایل و عواقب سکوت سازمانی می تواند به مدیران اطلاعات ارزشمندی در راستای ایجاد راهبردها و سیاست های مدیریتی جهت مقابله با این مسائل ارائه دهد. از سوی دیگر، ایجاد یک فرهنگ سازمانی مشوق به انتشار اطلاعات، تشویق به بیان نظرات، و ترویج شفافیت ممکن است به کاهش سطح سکوت سازمانی و تسهیل در مسیر ریاکاری سازمانی معلمان منجر گردد.

یافته های این پژوهش در خصوص فرضیه سوم نشان داد که اینرسی سازمانی با سکوت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر ۰/۸۵۳ می باشد که نشان می دهد ۸۵/۳ درصد از تغییرات سکوت سازمانی، ناشی از اینرسی سازمانی می باشد. این یافته ها نشان می دهد که یک واحد تغییر در اینرسی سازمانی، ۸۵/۳ درصد سکوت سازمانی معلمان را تغییر می دهد. یافته های حاصل از نتایج این فرضیه با یافته های حاکاک^{۱۷} و

¹³ Ghaedamini

¹⁴ Li

¹⁵ Li

¹⁶ Ghaedamini

¹⁷ Hakkak



همکاران (۲۰۱۹)، تقی پور غوری و همکاران (۱۴۰۱) و رجائی و اسدزاده (۱۴۰۰) همسو و سازگار می باشد. در تبیین یافته های این فرضیه می توان بیان کرد که در محیط معلمان ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی، رابطه بین اینرسی سازمانی و سکوت سازمانی می تواند به شکلی چشمگیر مشاهده شود. اینرسی سازمانی، به عنوان مقاومتی که سازمان در برابر تغییرات و اصلاحات نشان می دهد، ممکن است به عنوان یک عامل اصلی در ایجاد سکوت سازمانی معلمان عمل کند. این اینرسی می تواند ناشی از عواملی مانند فرهنگ سازمانی محافظه کار، نیاز به ثبات شغلی، و نگرانی از تغییرات فناورانه باشد. در این شرایط، معلمان ممکن است احساس کنند که بیان نظرات و انتقاداتشان ممکن است منجر به مشکلات و عدم اطمینان شغلی شان شود، بنابراین، به سمت سکوت سازمانی متمایل شوند. بررسی علل اینرسی سازمانی و شناخت میزان سکوت سازمانی می تواند به مدیران و مسئولان آموزشی کمک کند تا استراتژی های مناسبی را برای کاهش این عوامل موثر و ایجاد یک فضای باز و پویا در محیط آموزشی ارائه دهند، که این اقدامات می تواند به بهبود عملکرد سازمانی و بهبود کیفیت آموزش و پرورش در این شهرستان کمک کند.

بر اساس یافته های این پژوهش پیشنهاد می گردد که معلمان باید تشویق شوند که بیشتر در فرآیند تصمیم گیری سازمانی مشارکت داشته و نظرات خود را با اطمینان اعلام کنند. ایجاد فضایی با اعتماد به نفس و امکاناتی برای انتقال دانش و تجربیات معلمان می تواند از سکوت سازمانی جلوگیری کرده و ریاکاری سازمانی را تشویق کند. همچنین، برگزاری جلساتی با محوریت افزایش اطلاعات معلمان درباره اهمیت تغییرات و ایجاد فرهنگی پویا و انعطاف پذیر در سازمان می تواند به کاهش اینرسی سازمانی کمک کرده و به ترویج ریاکاری سازمانی ارتقا بخشد. همچنین، اعمال سیاست ها و اقدامات مدیریتی برای جبران محدودیت هایی که سکوت سازمانی ایجاد می کند، می تواند تأثیرگذاری ریاکاری سازمانی را تسهیل نماید. از این راه، مدیران می توانند یک محیط پویا، انعطاف پذیر و باز ایجاد کرده و از نقش میانجی سازمانی سکوت را در مسیر تغییرات موثر استفاده کنند در نهایت باید بیان کرد که نمونه این مطالعه فقط محدود به معلمان ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی بوده است که در نتیجه تعمیم نتایج این پژوهش برای سایر جوامع آماری باید با احتیاط صورت بگیرد.

۵- منابع

- امینی هارونی، عباس، صادقی ده چشمه، مهرداد، مشرف قهفرخی، الهه، مالکی فارسانی، غلام رضا. (۱۴۰۲). نقش میانجی ریاکاری سازمانی در رابطه بین سکوت سازمانی با شایعه سازمانی در سازمان های آموزشی دولتی. مدیریت دولتی تطبیقی، (۱۱)، ۱-۱۰.
- بیاتی، بهنام، سلیمانی، مجید، احمدی، سیروس. (۱۴۰۱). اثر شرایط انومی بر رفتار ریاکارانه با نقش میانجی کم کاری و سایش اجتماعی منابع انسانی در سازمان ورزش و تفریحات شهرداری تهران. ماهنامه جامعه شناسی سیاسی ایران، (۷)، ۴۱۲-۴۲۹.
- بیاتی، بهنام، سلیمانی، مجید، و احمدی، سیروس. (۱۳۹۸). اثر اینرسی سازمانی بر ریاکاری سازمانی با میانجی کم کاری و سایش اجتماعی کارکنان (مطالعه موردی سازمان ورزش شهرداری تهران). مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۶(۲)، ۸۵-۹۹.
- تقی پور غوری، زهرا، صفری، امید، رستمی، افشین، (۱۴۰۱). ارتباط بین بی تفاوتی سازمانی با اینرسی سازمانی از طریق سکوت سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس، نشریه مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش، ۱۱(۳)، ۲۵-۳۳.
- حکاک، محمد، سپهوند، رضا، زارع، فرجام، و موسوی، سیدنجم الدین. (۱۳۹۸). نقش جو مسموم بر اینرسی سازمانی با نقش میانجی سکوت سازمانی در شرکت بهره برداری نفت و گاز زاگرس جنوبی. مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی (مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت)، ۱۰(۳۹)، ۱۴۹-۱۷۴.
- رجائی، زهرا، اسدزاده، فرشته. (۱۴۰۰). تأثیر بی تفاوتی سازمانی بر اینرسی سازمانی با نقش میانجی سکوت سازمانی. پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۴(۵۲)، ۲۷۷-۳۰۱.
- رستگار، عباسعلی، شول، حسین، شرفی، وحید. (۱۳۹۶). نقش نظام ارزیابی عملکرد در بروز پدیده ریاکاری سازمانی: اثر تعدیل کنندگی جو سازمانی. مطالعات رفتار سازمانی، ۶(۲)، ۲۷-۵۰.
- زارع، امین، علیزاده، حسین، سپهری، سعید. (۱۳۹۷). رابطه رهبری قلدرمآبانه و رفتار منافقانه: نقش جو سکوت ادراک شده و اعتماد بین فردی. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۰(۲)، ۱۴۹-۱۷۸.
- عرفانیان خان زاده، حمید. (۱۳۹۹). واکاوی مفهومی مؤلفه های سکوت سازمانی و عوامل مؤثر بر آن (رویکرد آمیخته). پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۲(۲)، ۲۲۹-۲۶۲.
- عیدوزهی، مینا، و ناستی زدایی، ناصر. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر سکوت سازمانی معلمان با نقش میانجی ریاکاری سازمانی. مدیریت مدرسه، ۸(۲)، ۳۲۳-۳۴۳.



کیان پور، شهرزاد، تیموری، هادی، مباشری، علی اصغر. (۱۴۰۲). طراحی الگوی پیشامدها و پیامدهای اینرسی سازمانی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، (۱)، -.

میرزایی، وحید، قدیمی توکلی، مجید. (۱۴۰۲). واکاوی میانجیگری سکوت سازمانی و شایعات سازمانی در رابطه با خودشیفتگی سازمانی و ریاکاری سازمانی. *پژوهش های روانشناختی در مدیریت*، (۱)، -.

Aryasa, Komang Budi, Sari Wahyuni, Lily Sudhartio, Setyo H Wyanto (2017). The Imoact Of Absorptive Capacity, Organizational Inertia On Alliance Amidexterity And Innovtion For Sustained Performance, *Academy of Strategic Management Journal*, Volume 16, Issue 3.

Çayak, S. (2021). "The Mediating Role of Organizational Hypocrisy in the Relationship Between Organizational Silence and Organizational Rumor: A Study on Educational Organizations" *nternational Journal of Psychology and Educational Studies*, 2021, 8(2), 1-13.

Ghaedamini Harouni, A., Sadeghi De Cheshmeh, M., Musharraf Ghahfarakhi, E., & Maleki Farsani, G. R. (2023). The mediating role of organizational hypocrisy in the relationship between organizational silence and organizational gossip in Government educational organizations. *Comparative Public Administration*, 1(1).

Haag, S (2014). Organizational Inertia as Barrier to Firms' IT Adoption Multidimensional Scale Development and Validation," in Twentieth Americas Conference on Information Systems, *Savannah*.

Hakkak, M., & Sepahvand, R. (2019). The role of organizational toxic climate on organizational inertia with regard to the mediator role of the organizational silence. *Strategic Studies in Petroleum and energy Industry*, 10(39), 149-174.

Hassan S, DeHart-Davis L, Jiang Z. How empowering leadership reduces employee silence in public organizations. *Public Adm*. 2019;97(1):116–31.

Li, C., Wu, Q., Gu, D., & Ni, S. (2022). Trauma exposure and depression among frontline health professionals during COVID-19 outbreak in China: the role of intrusive rumination and organizational silence. *BMC psychiatry*, 22(1), 1-10.

Moran, M., Diefendorff, J., Kim, T., & Liu, Z (2012). A profile approach to self-determination theory motivations at work. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 354–363.

Morrison, E. W. (2023). Employee voice and silence: Taking stock a decade later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 79-107.

Neubert, M., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J., & Chonko, L. B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 90(2), 157-170.

Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Den Hartog, D. N., & Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 259-278.

Resick, C. J., Martin, G., Keating, M., Dickson, M. W., Kwan, H. K., & Peng, C. (2011). What ethical leadership means to me: Asian, American, and European perspectives. *Journal of Business Ethics*, 101, 435–457.

Somech, A. (2016). The cost of going the extra mile: The relationship between teachers' organizational citizenship behavior, role stressors, and strain with the buffering effect of job autonomy. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 22(4), 426–447.

Taner, Atmane. (2021) Relationship Between Teachers' Organizational Silence Behaviors and Organizational Identification ; *Anadolu Journal Of Educational Sciences International*